

**T.C.**  
**BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**  
**SOSYOLOJİ BİLİM DALI**



**ERKEK EGEMEN MESLEKLERDE ÇALIŞAN KADINLARIN**  
**DENEYİMLERİ: İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ**  
**ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**GAMZE SAYGILI**

**TEZ DANIŞMANI**  
**Doç. Dr. Tuğba METİN AÇER**

**BOLU, TEMMUZ - 2023**

## KABUL VE ONAY SAYFASI

**Gamze SAYGILI** tarafından hazırlanan “**ERKEK EGEMEN MESLEKLERDE ÇALIŞAN KADINLARIN DENEYİMLERİ: İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**” adlı tez çalışması jürimiz tarafından Sosyoloji Anabilim Dalı Sosyoloji Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir. 28/07/2023

### Jüri Üyeleri

### İmza

Danışman  
Doç. Dr. Tuğba METİN AÇER  
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye  
Prof. Dr. Yahya Mustafa KESKİN  
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye  
Doç. Dr. Emel YİĞİTTÜRK EKİYOR  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

.....

### Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

**Prof. Dr. İbrahim KÜRTÜL**  
**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü**

## ETİK BEYAN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Teze ilişkin 08/08/2023 tarihinde Turnitin adlı intihal tespit programından enstitü müdürlüğünce belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan benzerlik raporuna göre, tezin benzerlik oranı %30'u geçmemektedir.

Bu çalışma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 06/04/2022 tarih ve 2022/75 sayısı ile etik izin alınmıştır.

.....  
**GAMZE SAYGILI**

## ÖZET

**ERKEK EGEMEN MESLEKLERDE ÇALIŞAN KADINLARIN  
DENEYİMLERİ: İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ  
YÜKSEK LİSANS TEZİ  
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI  
(TEZ DANIŞMANI: DOÇ. DR. TUĞBA METİN AÇER)  
BOLU, TEMMUZ - 2023  
XI + 96 SAYFA**

Toplumsal normlar ekseninde inşa edilen “erkeklik” ve “kadınlık” idealleri, toplumsal yaşamın birçok alanında cinsiyetler arasında eşitsizliğe neden olmaktadır. Cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin en net izlendiği alanlardan biri ise çalışma yaşamıdır. Tarihsel süreç içerisinde kadınlar giderek daha fazla istihdama dahil olsa da bazı işkollarında erkek egemenliği göze çarpmakta, “erkek işi” “kadın işi” ayrımı bazı mesleklerde kadın istihdamı açısından dezavantaj oluşturmaktadır. Günümüzde, kadın çalışmalarının artmasıyla birlikte toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azalmasına ve kadının toplumsal statüsünün değişimine yönelik politikalar oluşturulmaya başlanmıştır. Bu noktada İstanbul Büyükşehir Belediyesi “Yerel Eşitlik Eylem Planı” kapsamında daha önce kadın istihdamı yapılmamış “erkek işi” olarak kabul edilen mesleklerde kadın istihdamının önünü açmaya yönelik adım atmıştır. Bu çalışmanın konusu, erkek egemen olarak kabul edilen mesleklerde çalışan kadınların yaşadıkları deneyimlerin incelenmesidir. Erkek işi olarak kabul edilen mesleklerde çalışan kadınlar daha önce de akademik çalışmaların konusu olmuştur ancak bu çalışmalar genellikle toplumsal cinsiyet rolleri ve kadınların iş yaşamında karşılaştıkları olumsuz deneyimler üzerine odaklanmıştır. Bu çalışmanın diğer çalışmalardan farkı, erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların deneyimlerinin ve toplumsal cinsiyet rolleri algılarının hegemonik erkeklik kuramı çerçevesinde incelenmesidir. Nitel araştırma yöntemiyle yapılan bu çalışmada fenomonoloji araştırma deseni kullanılmıştır. Çalışmanın olgusal dayanağını 2022 Mayıs ve Temmuz ayları arasında, İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde erkek işi olarak kabul edilen mesleklerde istihdam edilen 20 kadın çalışanla, derinlemesine görüşme yöntemiyle yapılan saha çalışmasının verileri sağlamaktadır. Çalışmanın bulgularına göre, erkek egemen mesleklerde erkeklerle bir arada çalışan kadınların, kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerine karşı çıksalar dahi hegemonik erkek egemen değerlerin yeniden üretildiği durumların devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

**ANAHTAR KELİMELELER:** Toplumsal cinsiyet rolleri, Hegemonik Erkeklik, Kadın, Erkek İş.

## **ABSTRACT**

**EXPERIENCES OF WOMEN WORKING IN MALE-DOMINANT  
PROFESSIONS: CASE OF ISTANBUL METROPOLITAN  
MUNICIPALITY  
MASTER THESIS  
GAMZE SAYGILI  
BOLU ABANT IZZET BAYSAL UNIVERSITY  
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES  
DEPARTMENT OF SOCIOLOGY  
(SUPERVISOR: ASSOC. PROF. DR. TUĞBA METİN AÇER)  
BOLU, JULY - 2023  
XI + 96 PAGES**

The ideals of "masculinity" and "femininity" built on the axis of social norms cause inequality between the sexes in many areas of social life. One of the areas where inequality between the sexes is most clearly observed is working life. Although women have been increasingly involved in employment in the historical process, male dominance is striking in some business lines, and the distinction between "men's work" and "women's work" creates a disadvantage in terms of women's employment in some professions. Today, with the increase of women in working life, policies have begun to be created to reduce gender inequality and to change the social status of women. At this point, Istanbul Metropolitan Municipality has taken steps to pave the way for women's employment in occupations that are considered "men's work", within the scope of the "Local Equality Action Plan". The subject of this study is to examine the experiences of women working in professions that are considered male-dominated. Women working in occupations considered male jobs have been the subject of academic studies before, but these studies have generally focused on gender roles and negative experiences that women face in working life. The difference of this study from other studies is that it examines the experiences of women working in male-dominated professions and their perceptions of gender roles within the framework of hegemonic masculinity theory. In this study, which was conducted with qualitative research method, phenomenology research design is used. The factual basis of the study is provided by the data of the field study conducted by in-depth interview method with 20 female employees employed in occupations considered male jobs in Istanbul Metropolitan Municipality between May and July 2022. According to the findings of the study, it has been understood that the situations in which hegemonic male-dominated values are reproduced continue even if women working together with men in male-dominated professions oppose to stereotypical gender roles.

**KEY WORDS:** Gender roles, Hegemonic masculinity, Women's work, Men's work.

# İÇİNDEKİLER

## Sayfa

|                                                                          |      |
|--------------------------------------------------------------------------|------|
| KABUL VE ONAY SAYFASI .....                                              | iii  |
| ETİK BEYAN .....                                                         | iv   |
| ÖZET .....                                                               | iii  |
| ABSTRACT .....                                                           | iv   |
| İÇİNDEKİLER .....                                                        | v    |
| ŞEKİL LİSTESİ .....                                                      | vii  |
| TABLO LİSTESİ .....                                                      | viii |
| FOTOĞRAF LİSTESİ .....                                                   | ix   |
| KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ .....                                      | x    |
| TEŞEKKÜR .....                                                           | xi   |
| GİRİŞ .....                                                              | 1    |
| BİRİNCİ BÖLÜM .....                                                      | 4    |
| 1. KAVRSAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE .....                                  | 4    |
| 1.1 Kavramsal Çerçeve .....                                              | 4    |
| 1.1.1 Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet .....                               | 4    |
| 1.1.2 Erkeklik .....                                                     | 7    |
| 1.1.3 Kadınlık .....                                                     | 11   |
| 1.1.4 Toplumsal Cinsiyet Roller ve İlişkileri .....                      | 12   |
| 1.2 Kuramsal Çerçeve .....                                               | 16   |
| 1.2.1 Toplumsal Cinsiyet Rejimi .....                                    | 16   |
| 1.2.2 Hegemonik Erkeklik .....                                           | 18   |
| 1.2.3 Ön Plana Çıkarılmış Kadınlık .....                                 | 22   |
| İKİNCİ BÖLÜM .....                                                       | 24   |
| 2. KADIN İSTİHDAMI VE BELEDİYELERİN KADIN İSTİHDAM<br>POLİTİKALARI ..... | 24   |
| 2.1 İş Hayatında Toplumsal Cinsiyet Rejimi .....                         | 25   |
| 2.2 Kadınların İş Hayatı Tarihi .....                                    | 28   |
| 2.3 Belediyelerin Kadın İstihdamı Politikaları .....                     | 34   |
| 2.4 Yerel Eşitlik Eylem Planı .....                                      | 35   |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....                                                       | 38   |
| 3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ .....                                       | 38   |
| 3.1 Araştırmanın Metodolojisi .....                                      | 38   |
| 3.1.1 Araştırmanın Temel Soru Cümleleri .....                            | 39   |
| 3.1.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....                              | 40   |

|                                                                                                                               |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.1.3 Araştırmanın Sınırlılıkları .....                                                                                       | 43        |
| 3.1.4 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Teknikleri.....                                                                     | 43        |
| 3.1.5 Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Teknikleri .....                                                                     | 45        |
| 3.2 Saha Çalışma Süreci .....                                                                                                 | 46        |
| 3.2.1 Katılımcıların Genel Profili .....                                                                                      | 51        |
| <b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>                                                                                                   | <b>53</b> |
| <b>4. SAHA ÇALIŞMASI BULGULARI.....</b>                                                                                       | <b>53</b> |
| 4.1 Hegemonik Erkeklik Bağlamında Erkeklik ve Kadınlık Algıları ile<br>Toplumsal Cinsiyet Algılarının Değerlendirilmesi ..... | 53        |
| 4.2 Toplumsal Cinsiyet Roller Ekseninde Meslek Algısı.....                                                                    | 58        |
| 4.3 Hegemonik Erkeklik Algısı ve Deneyimleri .....                                                                            | 68        |
| 4.4 Mesleğin Kadın Öznelliğinin İnşasındaki Yeri ve Toplumsal Cinsiyet<br>Algısını Dönüştürücü Potansiyeli .....              | 79        |
| <b>SONUÇ.....</b>                                                                                                             | <b>82</b> |
| <b>KAYNAKLAR .....</b>                                                                                                        | <b>89</b> |
| <b>EKLER.....</b>                                                                                                             | <b>95</b> |

## ŞEKİL LİSTESİ

### Sayfa

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Şekil 2.1: TÜİK İşgücü İstatistikleri ..... | 33 |
|---------------------------------------------|----|



## TABLO LİSTESİ

### Sayfa

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 2.1:</b> Hikaye Kitaplarında Resmedilen Kadın ve Erkek Roller.....  | 26 |
| <b>Tablo 2.2:</b> Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı .....         | 31 |
| <b>Tablo 2.3:</b> İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı ..... | 32 |
| <b>Tablo 3.1:</b> Araştırmanın Örneklem Deseni. ....                         | 43 |
| <b>Tablo 3.2:</b> Katılımcıların Genel Profili .....                         | 52 |



## FOTOĞRAF LİSTESİ

### Sayfa

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Fotoğraf 3.1:</b> Kağıthane İETT Garajı, Haziran, 2022 .....            | 48 |
| <b>Fotoğraf 3.2:</b> Beşiktaş-Kadıköy İskelesi, Haziran, 2022 .....        | 49 |
| <b>Fotoğraf 3.3:</b> Başakşehir İtfaiye Salonu Kantini, Temmuz, 2022 ..... | 50 |



## KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ

|               |                                                                                                                       |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ABD</b>    | : Amerika Birleşik Devletleri                                                                                         |
| <b>BM</b>     | : Birleşmiş Milletler                                                                                                 |
| <b>CEDAW</b>  | : Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Beyannamesi (Declaration on the Elimination of Discrimination against Women) |
| <b>CHP</b>    | : Cumhuriyet Halk Partisi                                                                                             |
| <b>DİSK</b>   | : Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu                                                                            |
| <b>OECD</b>   | : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)                      |
| <b>İBB</b>    | : İstanbul Büyükşehir Belediyesi                                                                                      |
| <b>İETT</b>   | : İstanbul Elektrik Tramvay ve Tünel İşletmeleri                                                                      |
| <b>İSKİ</b>   | : İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü                                                                 |
| <b>İSPARK</b> | : İstanbul Otopark İşletmeleri                                                                                        |
| <b>STK</b>    | : Sivil Toplum Kuruluşları                                                                                            |
| <b>TBMM</b>   | : Türkiye Büyük Millet Meclisi                                                                                        |
| <b>TESEV</b>  | : Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı                                                                            |
| <b>TÜİK</b>   | : Türkiye İstatistik Kurumu                                                                                           |
| <b>YEPP</b>   | : Yerel Eşitlik Eylem Planı                                                                                           |
| <b>YÖK</b>    | : Yüksek Öğretim Kurumları                                                                                            |

## TEŞEKKÜR

Çalışma sürecinde emeği geçen, desteğini benden esirgemeyen herkese ne kadar teşekkür etsem az kalır. Öncelikle, tez konusuna karar verdiğim andan itibaren bugüne kadar aynı heyecanla beni dinleyen, sabırla motive eden, bu uzun yolda iyi bir yol göstericinin ne kadar büyük şans olduğunu her an hissettiğim tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Tuğba METİN AÇER'e minnettarım. Emekleriniz ve desteğiniz için çok teşekkür ederim. Değerli jüri üyeleri Sayın Prof. Dr. Yahya Mustafa KESKİN ve Sayın Doç. Dr. Emel YİĞİTTÜRK EKİYOR'a çalışmaya gösterdikleri ilgi ve kıymetli yönlendirmeleri için çok teşekkür ederim.

Desteklerini esirgemeyen, aldığım her kararın arkasında duran, benimle heyecanlanan, benimle yorulan annem Kadriye SAYGILI, babam Recai SAYGILI moral kaynağım kardeşim Ezgi SAYGILI'ya sonsuz teşekkür ederim. Yapabileceğime dair inancını hiç kaybetmeyen, beni her zaman yüreklendiren Metin SAYAK'a çok teşekkür ederim. Süreç boyunca beni sürekli umutlandıran, elini omzumdan çekmeyen arkadaşım Nazlıcan ÇALIŞKAN'a çok teşekkür ederim.

Son olarak, bir sosyal medya paylaşımında gördüğüm bir fotoğrafla başlayan bu çalışmanın başrolleri, İstanbul'un her köşesinde cesaretleriyle tüm kadınlara ilham olan kadınlar en büyük teşekkür sizlere ve sizinle buluşma sürecini kolaylaştıran İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne çok teşekkür ederim.

## GİRİŞ

Bireylerin biyolojik cinsiyeti ile toplumsal cinsiyeti farklı değerlendirilmektedir. Oakley'e göre; cinsel üreme organları biyolojik cinsiyete karşılık verirken, sosyal ve kültürel farklılıklarından dolayı değişiklik gösteren kadın ve erkeklik toplumsal cinsiyeti ifade etmektedir (Oakley, 1972). Connell (1998)'a göre, bireylerin doğumundan itibaren biyolojik bir cinsiyeti vardır ancak birey büyüme sürecinde aile, medya, okul gibi toplumsallaşma mekanizmaları ile toplumsal cinsiyeti öğrenmektedir. Birey, çocukluktan itibaren toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında kadınlık ya da erkeklik özelliklerini öğrenerek sosyalleşmektedir. Kadınlar ve erkekler, toplumların kültürel öğretileriyle kadınlık ve erkeklik rollerini içselleştirmektedir. Kadınlık ve erkeklik, bireylerin toplumsal hayatta eyleme döktükleri pratiklerle meydana gelmektedir.

Toplumların ekonomik faaliyetleri, avcı toplayıcı dönemlerden bu yana kadınlar ve erkeklerin üzerine yüklenen sosyal rollerle şekillenmiştir. Kadın ve erkekler arasında oluşturulan iş bölümleri toplumların sürdürülmesi ve yönetimi dâhil olmak üzere tüm alanlarda etkili olmuştur. Genel olarak toplumlarda kadınların çocuk bakımı ve “ev” temelli işlerde çalışmaları, erkeklerin ise ev dışı gelir sağlayan işlerde çalışmaları kabul edilmektedir (Akın ve Demirel, 2003: 73). Bu durum toplumda erkeğin ücretli iş gücüne sahip olmasına neden olurken kadınlar ücretsiz iş gücü olarak görülmektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümleri toplumlarda sadece ekonomik faaliyetlerde değil eğitim, sosyal yaşam gibi toplumun her alanında kadın ve erkekler arasında farklılıklar oluşmasına neden olurken, toplumlarda erkek egemenliğini daha da güçlendirmiştir. Bu durum kadınların tarih boyunca eğitim ve istihdam gibi tüm alanlarda toplum içerisinde ikincil konumda görülmelerine sebebiyet vermiştir. Sanayi Devrimi ile birlikte kadınlar ücretli iş gücü olarak toplumda var olmaya başladıklarında, erkek egemenliğinin kadınları ikincilleştirmesi cinsiyet ayrımcılıklarına neden olurken bu ayrımcılıklar en çok iş gücü üzerinde görülmektedir. İş gücü üzerindeki cinsiyet ayrımcılıkları mesleklerle karşımıza çıkmaktadır. Mesleklerin toplumsal cinsiyet rollerine göre şekillenmesi, mühendislik, polislik, idarecilik gibi meslek dallarında erkeklerin diğer mesleklere oranla kadınlardan daha fazla istihdam edildiğini göstermektedir (Vatandaş, 2007). Günümüzde kırdan kente göçün artması, sanayideki iş gücü talebinin artması ve kadınların eğitime erişimlerinin de

artmasıyla, kadınlar erkeklerin egemen olduğu kamusal alanda hatta gücün erkek bedeniyle ilişkilendirilmesi sonucu erkeklerin yoğun olduğu meslek gruplarında da istihdam edilmeye başlamışlardır. Toplumsal cinsiyet rolleri üzerine yapılan çalışmalar (Parlaktuna,2010, Yakın 2021, Kürkçü 2021), öncelikle ev içi iş bölümleri ve kamusal alan- özel alan ayrımı üzerine, sonrasında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve toplumsal cinsiyete dayalı meslek seçimine odaklanmıştır. Çalışmaların sonucunda, kadınlar ve erkekler arasında meslekler ayrımcılıkları olduğunu ayrıca ücret eşitsizliği gibi farklılıklar yaşadığını göstermektedir (Parlaktuna, 2010). Erkeklerin kamusal ve özel alanlarda kurdukları hegemonya mesleklere de yansımaktadır. Toplumlarda çalışma alanlarının erkeklere ait olarak tanımlandığı göz önünde bulundurduğumuzda erkeklerin iktidarlarının fazla olduğu ekonomik faaliyet alanlarına, kadınların dâhil olmasının hegemonik erkeklik kavramsallaştırması altında erkekler ve kadınlar için toplumsal cinsiyet rollerini anlamlandırmalarına nasıl etki ettiği tartışmaya açılmıştır. Bu çalışma özellikle fiziksel güç ve toplumsal kabullerle tarihsel süreç boyunca erkek işi olarak görülen mesleklere kadınların istihdam edilmesi sonucu kadınların yaşadıkları deneyimlerin merakıyla ortaya çıkmıştır. Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlar, daha önceleri de toplumsal cinsiyet çalışmalarının konusu olmuştur. Yakın (2021), çalışmasında kadın- erkek eşitliği, toplumsal cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık ve pozitif ayrımcılığa odaklanırken, Kürkçü (2021)’nın araştırmasının odağında ise otobüs şoförü kadınların iş yaşamlarında uğradıkları cinsiyet ayrımcılığı bulunmaktadır. Şahin (2019), itfaiyeci kadın çalışanlarla yaptığı çalışmada kadının kimlik ve öznelik inşasına odaklanmıştır. Bu çalışma ise, erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların, kadınlık pratiklerinin hegemonik erkeklikle ilişkisini anlamak açısından diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2019 yerel seçimlerinden sonra kamusal alanda ve istihdamda kadın erkek eşitliği adına adımlar atmıştır. Bu adımlardan en önemlisi İBB’nin hazırladığı “Yerel Eşitlik Eylem Planı”dır. Oluşturulan YEEP programıyla kadınlar daha önce hiç istihdam edilmeyen meslek gruplarında istihdam edilmeye başlamıştır. Bu durum kadınların hem kamusal alanda ön plana çıkarılması için olumlu bir mesaj vermiştir hem de kadın erkek eşitliği ve kadın temsili açısından da somut adımlar sağlamıştır. İBB’nin YEEP kapsamında istihdam ettiği kadınların, erkeklerin egemen olduğu ya da geçmişten beri sadece erkek çalışanların olduğu meslek gruplarında istihdam edilmesinin kadınlar

tarafından nasıl anlamlandırıldığı araştırmanın odağı olmuştur. Toplumsal ve kültürel öğretilerle büyüyen kadınların, erkek egemen mesleklerde çalışma taleplerinin çıkış noktası, ailelerinin verdiği tepkiler ve çalışma deneyimlerini erkeklerin hegemonyasında nasıl anlamlandırdıklarının farklılıklar göstereceği öngörülmektedir. Buradan hareketle erkek egemen dört ayrı meslek grubu olan itfaiyeci, metro sürücüsü, otobüs şoförü, gemici 20 kadın görüşmeci seçilmiştir ve kadınların deneyimleri derinlemesine görüşmelerle ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde, araştırmanın dayandığı kavramsal ve kuramsal çerçeve hakkında bilgi verilmektedir. Araştırmanın kavramsal çerçevesi, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının farklılığını açıklayarak başlarken, erkeklik ve kadınlık olguları ele alınmaktadır. Son olarak toplumsal cinsiyet ilişkileri kavramı ile araştırmanın odağındaki kadın ve erkekler arasındaki mesleki farklılıkların oluşması zemini ele alınmaktadır. Kuramsal çerçeve kısmında ise, araştırmanın temel dayanağı olan Connell'in hegemonik erkeklik kuramı araştırmanın sonuçlarını temellendirmek üzere açıklanmaya çalışılmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kadınların iş hayatı ve belediyelerin kadın istihdam politikaları ele alınmaktadır. Kadın istihdam politikaları ile iş hayatındaki toplumsal cinsiyet rejiminin kesiştiği nokta tartışılmaktadır. Ayrıca bu bölümde evren ve örneklem seçiminde etkili olan İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin hazırladığı Yerel Eşitlik Eylem Planı hakkında bilgi verilmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, araştırmanın metodolojisi, araştırmanın amacı ve örnekleme hakkında bilgi verilmektedir. Daha sonra araştırma katılımcılarının genel profili hakkında bilgi verilmektedir ve araştırma sürecindeki saha deneyimleri paylaşılmaktadır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise, İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlarla yapılan saha çalışmasının bulguları değerlendirilmektedir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1. KAVRSAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Toplumlarda, kültürel öğretiler ile şekillenen “kadın”lık ve “erkek”lik pratikleri toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ile yeniden inşa edilmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve toplumsal cinsiyet rollerini ele alan çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada, kamusal alanda istihdam olan kadınların, erkeklerin egemen olduğu mesleklerde var olmaya başlama deneyimleri anlaşılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın bağlamında, toplumsal cinsiyet ilişkilerindeki eşitsizlikleri ve tarihsel değişimlerini açıklamak için hegemonik erkeklik kuramı önemlidir. Hegemonik erkeklik kuramı; eğitim (Yürek & Balcı Karaboğa, 2018), erkek çocukları arasındaki zorbalığı anlama, toplumsal cinsiyetin suça etkisini anlama (Goodey, 1991), spor (Berg, Duffy DuBois, 2023), medya (Trujillo, 1991) ve meslek (Buschmeyer, 2013) çalışmalarında kullanılmıştır. Bununla birlikte kadınların toplumdaki ikincil statüde tutulmasının nedenlerini anlamak, kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin dayattığı meslekler dışındaki meslek seçimlerinde erkeklerle bir arada çalışma deneyimlerini anlamak için hegemonik erkeklik kuramı önemlidir. Bu bölümde, çalışmada kullanılan hegemonik erkeklik kuramının anlamlandırabilmek için öncelikle cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının arasındaki ayrıma değinilerek, sonrasında toplumsal cinsiyet rolleriyle ortaya çıkan kadınlık ve erkeklik kavramlarını açıklamak hedeflenmektedir. Kuramsal çerçeve kısmında ise Connell’in hegemonik erkeklik kuramı açıklanmaya çalışılırken çalışmanın bağlamında hegemonik erkeklik ve ön plana çıkarılmış kadınlık kuramlarının çalışmaya sunduğu bakış açısı ifade edilmeye çalışılacaktır.

### 1.1 Kavramsal Çerçeve

#### 1.1.1 Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet

“Cinsiyet” ile “toplumsal cinsiyet” arasındaki ayrım ilk olarak Oakley’in tanımlamasında görülmektedir.

*“Oakley, “cinsiyet”i erkeklerle kadınlar arasındaki biyolojik farklılıklar (cinsel organlar ve üreme) ve “toplumsal cinsiyeti” ise bu cinsiyetlerle ilişkilendirilen sosyal farklılıklar (çok çeşitli ve kültürel olarak değişkenlik gösterebilen “erkeklik” ve “kadınlık”) olarak tanımladı” (Messerschmidt, 2019: 51).*

Oakley'in tanımlamasını temeli başta olmak üzere, Freud'un kadın ile erkeğin biyolojik cinsiyetinin önemsiz olduğu, "dişinin dişilliği" ve "erkeğin erilliği" kavramlarını tanımlaması bize toplumsal cinsiyet ve cinsiyet arasındaki tanım farkı ile ilgili fikir verir (Direk, 2021). Antropoloji, cinsiyet farklılıklarını açıklarken "Antropolojik Karakterizasyon" kavramı kullanır ve cinsiyetler arasındaki farklılıkları iki temele dayandırır. Bunlardan birincisi kadının daha zayıf olması, ikincisi ise kadının da erkek gibi akıllı olmasıdır. Kant'a göre, kadın ile erkek arasındaki zayıflık-güçlülük farklı türün korunması için gereklidir, kadın ve erkeğin ikisinin akıllı olması ise sosyal bir düzeyde türün korunması için önemlidir (Kovanlıkaya, 2021). Laqueur, eril ve dişil bedenler arasındaki fizyolojik farklılıkları olmasına rağmen biyolojik cinsiyetin sosyal olarak belirlendiğini, toplumsal cinsiyet ve iktidar savaşları açıklanma ihtiyacı duyuluna kadar biyolojik cinsiyetin doğa bilimcilerinin ilgisini çekmediğini ifade eder (Messerschmidt, 2019). Cinsiyet, tarihsel ve kültürel bağlamda değişmez bir öz olarak kabul edilirken toplumsal cinsiyet ise tarihsel ve sosyo kültürel olgularla değişilebilirliği ortaya koymaktadır (Türk, 2008: 120 akt. Zeybekoğlu, 2009: 5).

Simone de Beauvoir'e göre, biyolojik cinsiyetler toplumda kadınlarını konumunu belirlemez; kadınların toplumsal konumları ataerkil toplumsal düzenin getirisi olarak oluşturulur yani kadınların eylemleri ataerkil toplum tarafından değiştirilerek eşitsiz ataerkil ilişkilere yerleştirilirler (Beauvoir, 1993). Cinsiyet, temel ve toplumda atfedilen sosyal anlamı olan bir statüdür (Sullivan, 2003: 224 akt. Demirbilek, 2007: 13). Sosyal anlamından önce cinsiyet, fiziksel güce ve üremeye bağlı biyolojik olarak bireyleri kadın ve erkek diye ayırmaktadır. Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetle açıklanamayan, sınıf, siyaset, ataerki ve toplum tarafından üretilen cinsiyete dayalı iş bölümünü ve cinsler arasındaki ilişkileri açıklayan bir kavramdır (Savcı, 1999: 130). Toplumsal cinsiyet terimi günlük kullanımda doğrudan kadınları akla getiriyor. Bu nedenle toplumsal cinsiyetin tarihinde kadınların davranış ve rolleri, oy kullanması ya da ekonomik faaliyetlere katılımı anlamını ifade ediliyor (Smith, 2022: 124). Toplumsal cinsiyet, sosyal pratiklerden doğar. Biyolojik cinsiyet kimlikleri "eril" ya da "dişil" olarak kategorileştirse bile cinsiyetler sosyal etkileşim yollarıyla doğrulanır (West ve Zimmerman, 1987 akt. Messerschmidt, 2019). Toplumsal cinsiyet denildiğinde kadınlık ve erkekliğin kültürel farklılıklarından bahsetmektedir (Bilton vd., 1987: 146; Barusch, 2002: 231 akt. Demirbilek, 2007: 13). Erkeklik ve kadınlık; kültür,

toplumsal yapı ve sosyal organizasyon çerçevesinde biçimlenen, aralarında güç ilişkilerinin olduğu toplumsal kimliklerdir (Schippers, 2007: 92). Toplumsal cinsiyet, toplum tarafından belirlenen, kültürel ve tarihsel olarak değişebilen biyolojik cinsiyetten farklı olan cins kimliğidir. Toplumsal cinsiyet, cinsler arasındaki eşitsiz güç ilişkilerini de belirten bir kavramdır (Berktaş, 2021). Toplumsal cinsiyet kavramı sosyolojide; Parsons tarafından toplumsal işlev bozukluklarıyla, Mead tarafından biyolojik kurallarla, Beauvoir tarafından erkekler ve kadınlar arasındaki ilişkilerin ben ve öteki yapısıyla açıklanmıştır ancak Beauvoir kadınlarla erkeklerin arasındaki ilişkilerin iktidar boyutunu da görerek kadınlara hükmedilmesine dayandırmıştır (Connell, 2019). Scott'a göre toplumsal cinsiyet, toplumsal yönün eril ve dişil bireysel farklılıklarımızı karakterize etmektir (akt. Özdemir, 2019). Toplumda ataerkil gelenek tarafından kurgulanan inanç ve beklentiler toplumsal cinsiyetlerin oluşmasına etki eder (Bora ve Üstün, 2005).

Connell'a göre, modern toplumsal cinsiyet 16. Yüzyılda ortaya çıkan modern kapitalist ekonomi ile birlikte ortaya çıkmıştır (Connell, 2019: 318). Connell, kadınlar ile erkeklerin zeka ya da başka kişisel özellikleri arasında herhangi bir fark olmadığını ifade etmektedir (Connell, 2019: 102). Connell, toplumsal cinsiyeti, bedenlerin pratikleri üzerinden "toplumsallaşma" ile açıklar (Connell, 2019: 142). Yeni doğmuş bir çocuğun biyolojik cinsiyeti olduğunu ancak çocuk büyürken yaşadığı toplumun, okul, aile, arkadaş grubu ve medyanın çocuğun önüne koyduğu kurallar ve davranış modeller ile çocuğun toplumsal cinsiyetinin ortaya çıktığını ifade etmektedir ve bu kurumların cinsiyetli olduğunu belirtmektedir (Connell, 2019: 144). Scott, toplumsal cinsiyeti cinsiyetler arasında algılanan farklılıklara dayanan bir güç ilişkisi olarak tanımlamaktadır (Acker, 1990: 143). Connell, toplumsal cinsiyet rejimi kavramıyla da kadınlar ve erkekler arasındaki güç ilişkilerine odaklanır (Metin Açı, 2021: 286). Connell'a göre, toplumsal cinsiyetin kurumsallaşması her toplumsal cinsiyet rejiminin iş bölümü, iktidar ve kateksis yapılarının bulunmasıyla gerçekleşir. Emek, toplumsal cinsiyet rejiminde iş bölümünün toplumsal cinsiyete göre verilmesi mesleklerin kadın ya da erkek için olarak ayrılmasıdır. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün ekonomik sonuçları günümüzde de gözle görülür. Erkekler ve kadınlar arasındaki ücret adaletsizliği, toplumsal kurumlarda erkeklerin kadınlardan daha fazla yer edinmesi erkekliğin toplumsal inşasını açıklamaktadır (Connell, 2019: 146). İktidar kadınların ataerki kavramı çatısında tüm erkeklere boyun eğmesi ve ayrıca

erkeklerin kendilerine ait toplumda sınır çizmesiyle açıklanır ki Connell “hegemonik erkeklik” kavramını bu noktada ifade etmektedir (Açer, 2021: 286). Ataerkil devlet ve kültürlerde toplumsal cinsiyet tarihselliği, on dokuzuncu yüzyılda olan “kadın sorusu”nun, yirminci yüzyılda “kadınların sorunları” olarak dönüşürken, kadınların hak ve ekonomi alanlarında verdikleri kitlesel mücadeleler sebep olmuştur (Connell, 2019: 385). Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinde, erkeklikler avantajlı sayılır. Toplumsal adaleti sağlamakta sorun erkeklikler olarak ele alınırsa kişiliğin yeniden inşa edilmesi gerekir ancak burada kadınların kişiliklerindeki erilik göz ardı edilir. Kadınlar hem anneleri hem babalarıyla iç içe olurlar, toplum içerisinde eril kurumlara katılırlar bu nedenle erkeklik sorununun çözülmesi için kadınlar üzerinde de değişime gidilmesi gerekmektedir (Connell, 2019: 390). Goode (1982), erkeklerin ayrıcalıklarının zamanla eşleri ya da kızları olan kadınların çıkarlarıyla uyuşmaya başladığını fark edince değişime direndiklerini ifade ediyordu. Goode’ye göre erkekler eşitliğe olumlu yaklaşırlar da eylemde bunu gerçekleştirmiyorlardı, erkekler, ev ve iş alanlarında toplumsal cinsiyet rollerinin değişmesine direniyorlardı ama aynı zamanda kültürel olarak iktidar olmayı yitiriyorlardı (Connell, 2019: 411). Tüm bu çalışmalar ışığında toplumsal cinsiyetin, kültür ve toplumsal öğretilerle kadın ve erkeğe öğretilen bir süreç olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışmada toplumsal cinsiyet kavramı, kadınların toplumsal öğreti birikimleriyle kadın ve erkek tanımlamalarını anlamlandırmak üzerine kullanılmıştır.

### **1.1.2 Erkeklik**

Toplumsal cinsiyet düzeni, avcı toplayıcı toplumlarda varlık göstermeye başlasa da modern kapitalizmle birlikte, 16. yüzyıl itibarıyla erkeklik ve kadınlık biçimlerinin ortaya çıktığı fikri oluşmuştur. Morrell’a göre, erkekliğin ortaya çıkış süreci savaşlar, sömürgecilikler ve ekonomik zorunluluklarla bağlantılıdır (Connell, 2019). Erkeklikler, tarihsel süreç boyunca dört olayla ortaya çıkmıştır. Bunlardan birincisi Avrupa’da Rönesans ve reform ile başlayan kültürel değişimler sonucunda toplumda erkeklerin akılcı olduğunu ve zorunlu heteroseksüelliği kabul etmesidir. İkincisi, devletlerin sömürgecilik anlayışı ile deniz aşırı imparatorluklar kurmasıdır, imparatorluklar askerlik ve deniz ticareti ile kurulurken oldukça erkeksidir bu durumda kadınlar sömürgecilik sürecinde erkeklere hizmet edenler olarak yer almışlardır. Üçüncü olarak, sanayi devrimi ve sonrasında gelişen girişimcilikle birlikte bireyciliğin oluşmasıdır, girişimcilikle yeni çalışma alanları

ve iktidar biçimleri oluşturulmaktadır. Dördüncü olarak da Avrupa’da monarşi ve din arasında çıkan iç savaşlar sonucunda devlet ataerkil düzeni kurumsallaştırmıştır, erkeklik ve milliyetçilik arasında bağlar gelişmiştir (Connell, 2019: 323). 1970’lerde yapılan erkeklik çalışmalarında tek ve belirli bir erkeklik tipi ortaya çıkarken 1980’lerde yapılan erkeklik çalışmalarında erkeklik tipinin değişmez ve tek olduğu fikri bırakılmaya başlamaktadır, 1990’larda ise erkeklik tarihsel olarak biçimlenen toplumsal bir olgu olarak ele alınmaya başlanmıştır (Türk, 2007: 3). Erkeklik, toplumda ideal kabul edilen güçlü, korkusuz ve sorumluluk alma rolleriyle açıklanır. Erkeklik ve erkek olmanın tanımının net bir şekilde yapılamadığını Sancar (2009) şu sözlerle ifade etmiştir.

*“Erkeklik deyince erkeklerin davranışlarını mı, kimlik olarak kurulmuş erkekliği mi, ilişkisel olarak temsil edilen erkekliği mi, imge olarak sunulan erkeklikleri mi, söylem olarak kurulmuş bir ‘erkekliği’ mi kastettiğimiz ya da doğrudan yaşanan, gözlenen ve pratik olarak icra edilen erkeklikten mi bahsedildiği açık değildir.”* (Sancar, 2009: 20).

Erkeklikler, toplumdaki cinsiyet ilişkilerine göre farklılık gösterebilen eylem biçimleridir (Messerschmidt, 2019). Erkeklik, kadınlardan farklılaşarak ve kadınlarla olan mesafeye göre hiyerarşi oluşturularak kurulur (Bora, 2018). Sınıf ve aile etkisi farklı erkeklik tiplerini ortaya çıkarmıştır. Eğitimsiz ve işsiz olan ancak iktidarını cinsiyeti ile devam ettiren erkekliklere “marjinalleştirilmiş erkek grupları” ismi verilir ancak bu erkekliklerin özellikleri güç kaybı ile ayrıcalıklarını karakterize etmeleridir. Çalışan ancak aile içerisinde hareket alanı kısıtlı olan erkekliklere “geleneksel sanayi işçisi erkekler”, cinsiyetler arasında eşitlik sağlayan erkekliklere ise “becerikli orta sınıf erkeklikleri” tanımlamaları yapılmıştır (Christenden ve Larsen, 2008 akt. Açı, 2022). Köyden kente göç ve sanayileşme büyükşehirlerdeki eşraf veya kırsaldaki toprak ağalarının yerini işadamları ve bürokratların alması, köylü nüfusunun kentli işçi sınıfı olması toplumsal cinsiyet düzenini de etkiledi. Yapılan işin karşılığında ücret almak ev içerisindeki ekonomik ilişkileri değiştirdi, para kazanmak evdeki ataerkillik için örgütlenen erkeklik biçimlerini ortaya çıkardı (Connell, 2019: 334). David Gilmore, Manhood in the Making çalışmasında, erkekliğin dünyanın her yerinde geçerli genellemelerine ulaşmak istemektedir ve çalışma sonucunda erkeklik ideolojilerinin kültürel işlevinin çalışmak ve güçlü olmak üzerine kurulduğunu göstermektedir:

*“Dövüşülecek savaşlar, kazanılacak mücadeleler, aşılabacak engeller, yapılacak ağır işler olduğu sürece bazılarımız “erkek gibi” davranmak zorunda kalacak.”* (Gilmore, 1990 akt. Connell, 2019: 78).

Erkekliğin kültürel tanımları, erkekliğin kazanılan ve kaybedilme tehlikesi olduğu için asla elde edilemeyen bir statü olduğunu ifade eder bu sebeple bir erkeğin, erkekliğini ispatlaması erkekliğini kaybetme kaygısı neticesinde meydana gelir (Kandiyoti, 2019). Özdemir’in çalışmasına göre, toplumda geleneksel erkeklik algıları sürdürülmektedir. Erkeklik kolay kazanılmayan, mücadeleyle var olan, fiziksel ve duygusal güçlü olmayı, sorumluluk almayı zorunlu kılan bir varoluş olarak algılanır. Erkekliğin ev içi işlerde bir sorumluluğu olmadığı algısı erkeklik avantajı olarak algılanır. Toplumda babalık rolünü pasiften aktif, yol gösteren babalık rolüne doğru çeviren geleneksel erkeklikten farklı olan erkeklik algıları da vardır (Özdemir, 2019). Toplumsal cinsiyet çalışmalarının artmasıyla erkeklik anlatımları da çoğalmıştır. Wetherell ve Edlay’in çalışmasına göre, erkeklik çalışmalarının artması erkeklerin durum ve şartlara göre kültürel davranışlarına bağlı kalmadıklarını ifade etmişlerdir. Erkeklik cinsiyet rolünün dışarıdan bir etkiyle örneğin teknolojiye yaşanan bir değişim ile değişebileceği düşünülmektedir (Wetherell ve Edlay, 1999).

Connell (2019), erkekliğin tepkisel yaklaşım olduğunu bu sebeple 1970’lerde erkek cinsiyet rollerinin değişmesi için çaba sarfedildiğini ancak 1980’lerde bu modernliğin “yumuşaklık” olarak sayan ideologlara karşı direniş sergileyemediği için başarısız olduğunu düşünmektedir (Connell, 2019: 69). Erkeklik inşasında ekonomik koşullar rol oynayabilir örneğin; Mike Donaldson’ın Time of Our Lives çalışmasına madenlerde çalışan erkeklerin fiziksel olarak zorlanarak çalışmaları, beden gücüne dayalı işlerde çalışmaları dayanıklılığın ve erkekliği kanıtlamanın göstergesi kabul edilir (Connell, 2019: 83). Farklılaşan meslek kültürleri belirli bir erkeklik biçimi oluşturulmasına yardımcı olur. Oluşan bu erkeklik, bir teknik beceri üzerinde çalışan, duygusal açıdan sığ, öteki çalışanlar üzerinde iktidar kurmayı planlayan ve uzmanlık için çalışırken çocuk bakımı, ev işi gibi diğer işleri yapacak eş ve hizmetçileri talep eden erkekliktir (Connell, 2019). Sanayi işgücü ve dayanıklılık erkekliği vurgulamak ve kadınlar üzerinde tahakküm kurmak için bir araç haline dönmüştür, teknolojinin gelişmesiyle birlikte bilgisayar ya da masa başı işler önceleri kadın işi olarak sınıflandırılrsa da bu mesleklerde de iktidar alanı yaratarak yeniden erkek işi olarak üretmişlerdir (Connell, 2019:116).

Paul Willis'in Britanya'da işçi sınıfı çocuklarının üzerine yaptığı çalışmalarda kurallara aykırı gelen ve itaat eden iki grup erkeklik saptamıştır. “Bıçkın delikanlılar” fabrika ortamında çalışırken, “efendi gençler” ise akademik alanda başarılı olduğunu saptamıştır. Bu farklı erkeklik biçimleri hegemonik erkekliğin önünü açarken erkeklikler arasında gelişen tahakküm ya da itaatkarlık gibi ilişkileri de çalışılması gerektiği ortaya çıkmıştır (Connell, 2019: 84). Erkeklik tiplerinin değişilmez olduğunu kabul etmemek gerekir. Kadınlık ve erkeklik tarihsel dinamiklere sahiplerdir. Sendikalar ve siyasi etkiler, teknoloji ya da sınıf dinamikleri geleneksel ataerkil ilişki biçimlerini ekonomik faaliyetlerde değiştirebilirler. Toplumsal cinsiyet ilişkileri siyasetinde etkisiyle kendi içinde de değişime başlar örneğin, kadınlara verilen seçme ve seçilme hakkıyla birlikte kadınlar ile erkekler arasındaki çıkar çatışmaları daha fazla gözle görülmeye başlamıştır (Connell, 2019: 162). Cockburn'un çalışması Brothers'da siyasi etkiler nedeniyle “ihtiyar erkeklerle delikanlılar” arasındaki hegemonik ilişkilerin değiştiğini ve kadınların dışlanmasının yavaş yavaş son bulduğunu ifade etmektedir (Connell, 2019: 87). Toplumsal cinsiyet ilişkilerinin kurumsal değişimlerine en büyük örnek, yoksul ülkelerdeki kadınların işgücünün ekonomiye katılmasının dünya savaşlarından sonra zengin ülkelerde de yayılmaya başlamasıdır (Connell, 2019: 163). 1970'lerde ortaya çıkan Erkeklerin Özgürleşme Hareketi, erkeklerin kadınlar üzerinde hegemonya kurmasının erkeklerle de zarar verdiğini kabul ederek kadınların özgürleşme hareketini desteklemektedir. Değişimin gerçekleşebilmesi için erkeklerin çocuklarla yeni ilişki kurmaları, ev içerisindeki toplumsal cinsiyet rollerinin değişmesi ve cinsiyetçilikle mücadele eden bir kültürün oluşturulması gerektiğini savunuyorlardı (Connell, 2019: 372). Kadınlar, on dokuzuncu yüzyılda ön plana çıkan oy verme hakkına sahip çıkma direnişleriyle toplumsal cinsiyet düzenine meydan okuyarak feminizmin doğuşuna neden olmuşlardır (Connell, 2019: 326). Kadınların direnişleri oy verme hakkıyla sınır kalmadı, orta sınıf kadınlar ahlak ve aile kurallarında erkeklerin cinsel ayrıcalıkları ve alkol kullanma ayrıcalıklarıyla mücadele ederken, işçi sınıfı kadınlar erkeklerle ekonomik olarak bağlı olmalarıyla mücadele ettiler, sonucunda da erkeklik tiplerinde değişikliğe neden oldular (Connell, 2019: 327). Bu bağlamda erkeklik kavramı, erkekliğin tarihsel olarak değişilebilirliğini anlayabilmek için çalışma boyunca kadınların erkeklik anlamlandırmalarının geçmişten, erkek egemen mesleklerde çalışmaya başladıkları süreçteki değişimi ifade ederken kullanılmaya çalışılmaktadır.

### 1.1.3 Kadınlık

Toplumda kadınlık ve kadın öznelliğinin kurulması sınıf, eğitim gibi değişkenlerden çok ev ve ev işleri üzerinde tanımlanır (Bora, 2018). Kadınlık, toplumda “ev” üzerinden yeniden üretilir. Dolayısıyla ev, cinsiyet eşitsizliğinin üretildiği bir mekândır. Ev işleri kadınların kimliğini ev içine bağlar. Toplumlarda kadınların en önemli görevinin erkeklere hizmet etmek olduğunun öğretildiği toplumsallaşma süreci geçirilmiştir (Aktaş, 2013: 57) Toplumsal cinsiyet ilişkilerindeki eşitsizlik, üstün nitelikler erkeklere, düşük nitelikler ise kadınlara atfedilerek meşrulaştırılır. Schippers, üstün eril nitelikleri “parya dışillikler” kavramsallaştırmasıyla, kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı mücadele ettiğini ve bu mücadelenin kadınlarla erkekler arasındaki toplumsal cinsiyet ilişkilerini sekteye uğrattığını ifade eder (Messerschmidt, 2019). Parya dışillikler, kadınların fiziksel olarak güçlü, saldırgan olma, cinsel olarak itaat eden değil de hükmeden konumda olma, kontrolü ele alma ve hegemonik erkekliği reddetme eğiliminde olarak tanımlanır (Messerschmidt, 2019). Kadınlık, tarihsel süreç boyunca değişimlere uğramıştır. 18. Yüzyılda kadınlık üst sınıf “hanımefendi” ile bağlantılıyken, beyaz üst sınıf kadınlık pasif, bağımlı ve saygın ideal kadın olarak tanımlanır (Bora, 2018). 19. Yüzyıl sonuyla birlikte kadınlık, orta sınıf, kendi arzuları olan aynı zamanda da nazik ve kırılgan kadınlık olarak tanımlanır. (Bora, 2018). Farklı kadınlıklar inşa edilerek bazı kadınlar kadından sayılırken bazıları sayılmaz, kadınlık; kendini “cahil olmayan”, “iffetsiz olmayan”, “bedensel olmayan” olarak diğer kadınlardan farklılaşarak kurulur (Bora,2018). İşçi sınıfı kadınlar, üst veya orta sınıf gibi doğal olarak kadınlık içinde konumlanmazlar. İşçi sınıfından kadınlar, kadınlık tanımına aykırı olarak bedenleri, kaba saba, cinsellik yüklü kadınlar olarak tanımlanır (Gilman 1986 akt. Bora, 2018). Giddens’in direnen kadınlık kavramsallaştırması; onaylanmış kadınlığı reddeden ikincil kadınlıklar için kullanılır (Giddens, 2017: 659). Kadınlık tanımında hegemonik erkekliğe tam karşılık gelebilecek bir tanım yoktur. Bunun en büyük sebeplerinden bir tanesi iktidarın her zaman erkeklerin elinde kurumsallaşmasıdır (Connell, 2019). Bu çalışma bağlamında kadınlık, toplumsal olarak kurulan ve kadınların kendilerini anlamlandırmalarında toplumsalın etkisinin izlenebileceği bir kavram olarak kullanılacaktır.

#### 1.1.4 Toplumsal Cinsiyet Roller ve İlişkileri

Freud'a göre, birey dişi doğmuşsa dişiliği yaşadığı kültürden öğrenmektedir. Cinsiyetimiz dişil ya da eril olarak doğabilir, kültürel ve toplumsal deneyimler kadın veya erkek olmayı üstlenmeye neden olur (Direk, 2021). Cinsiyet farklılıkları araştırmaları "toplumsal rol" kavramıyla desteklenir. "Rol" kavramı toplumsal davranışı tanımlamak için kullanılır, kitle iletişim araçları, okul, aile gibi kurumlar aracılığıyla aktarılır, bireylerin kültürel normlar ile toplumda bir yer edinmelerine yol açar yani cinsiyet rolleri toplumsallaşma ve toplumsal öğrenme ile yorumlanır. (Connell, 2019: 61). Toplum bireylerden değişmez kabul ettiği biyolojik cinsiyetine göre davranışlar sergilemesini ister. Rol, kişiden beklenen belirli bir toplumsal durumda gösterilmesi gereken davranışlardır. Cinsiyet rolleri öğrenme yetisi ve bilişsel mekanizmalarla bireylerde gelişir (Vatandaş, 2011). Ralf Dahrendorf gibi genel rol teorisi savunucuları cinsiyet rollerinin öğrenilme, toplumsallaşma ve içselleştirme ile gerçekleştiğini söylemektedir (Connell, 1998). Cinsiyet rolleri bireylerin çocukluktan itibaren öncelikle aile, toplum ve kültür sayesinde sırasıyla cinsel kimliklerini ve cinsel kimliklerine yüklenen rolleri öğrenmesiyle başlar. Bireyler yetişkinlikte bu öğrendiklerini içselleştirmiş olurlar. Cinsiyet rollerinin tarihsel kökeninde, kadın- erkek işbölümü sürecinin kadın- erkek ayrımcılığını başlattığını söyler. Hayvanların yetiştirilmesi, dokumacılık ve tarlaların gelişmesi sonucu çıkan artı değerın aile mülkiyetine geçişi ile erkek ve kadın arasındaki roller değişerek statüleri arasındaki eşitlikleri bozulmuştur. Yeni oluşan süreçte erkeklerin silah ve mülke sahip olduğunu, kadınların ise doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle ev içi işlere kapandığını ifade etmektedir. Cinslerin ev içi rollerinin ayrılmasının bir diğer nedeni de cinslerin fizyolojik özellikleri yani kadınların hamile kalması ve çocuk doğurması oluşturmaktadır. Erkeklerin fiziksel gücünün yüksek olması nedeniyle güç gerektiren işleri erkeklerin kadınlardan çok yapması "doğal" bir şekilde oluşmuştur. Erkekler avcı olurken kadınlar toprak ve çocuk bakmışlardır. Bu "doğal" durumun sonucunda erkekler cesur ve güçlü olarak nitelendirilirken kadınlar anaç ve sıcak olarak nitelendirilmişlerdir (Vatandaş, 2011). Delaney (1991), toplumsal cinsiyet ilişkilerinden bahsederken, tohum ve toprak analogisinden hareketle üreme bakımından erkeği tohum ile eşleştirirken, kadını ise tohumun büyümesi için gerekli olan toprak ile eşleştirir. Tarım toplumlarında bu durum erkeği etken ve kudretli, kadını ise pasif konumuna iter (Bayhan, 2021). Batı anlatılarında, akıl erkek ile kadın doğa ile özdeşleştirilerek ve

kadın doğadaki zayıf hayvanlara eş tutularak erkeğin kadından hiyerarşik olarak üstün olduğu ifade edilir (Plumwood, 2020 akt. Açıer, 2022). Bir başka açıdan tek tanrılı dinlerde erkeğin üremede oynadığı rol ile tanrının dünyayı yaratması arasında kurulan bağlantı ataerki düzleminde erkeğin gücünün artmasında önemli bir rol oynar (Berktaş, 2021).

Avcı toplayıcı dönemden beri kadınlar toplum içerisinde çeşitli ekonomik faaliyetlere katkıda bulunmuşlardır. Erkekler beslenme için ava çıkarken kadınlar da toplayıcılık yapmışlardır. Göçebe yaşamda kadınlar, toplayıcılık hatta avcılıkla toplumsal yaşama katılırken yerleşik hayata geçince kadınların toplumsal aktif rollerinde azalmalar başlamıştır. Kırsal yaşamda toprağın hakimiyeti erkekte olsa da kadının üretime katkısı daha büyüktür. Kırsal yaşamda kadınların ücretsiz emeği hane içi iş bölümünü de etkiler, kadınlar hane içinde de üretimleri fazla tüketimleri az olur. Türkiye’de üretim araçlarının dönüşümü, bireylerin kırsal yaşamdan kente göçle beraber pazarla buluşmasına neden olmuştur. Genç kuşağın kent ve pazarla buluşması özgürlüğü arttırırken önceleri evde üretilen mal ve hizmetlerin satın alınmaya başlanması kadınların iş yükünü hafifletir. Bu ekonomik dönüşüm, genç evli erkeklerin kente göçüp kırdaki geniş aileden ayrılmalarını ve kendi çekirdek ailelerinde liderlik rolünü yüklenmelerine neden olurken bu durum genç evli erkekler arasında otorite ilişkilerinde de bir çözülme oluşturmuştur (Kandiyoti, 2019). Köyden kente değişimle birlikte var olan cinsiyetler arasındaki eşitsizliği değil de erkekler arasındaki eşitsizliği derinleştirmiştir (Kandiyoti, 2019).

Millett’a göre, toplum erkek nüfusun kadınları kontrol ettiği sosyal örgütlenme biçimi olarak ataerkidir ve ataerki toplumdaki ekonomik, politika, aile gibi sosyal yapılar tarafından desteklenir (Millett, 2011). Millett, cinsiyet rollerini açıklarken erkeklerin saldırganlık ve güç, kadınlarında kibarlık ve bilgisizlikle özdeşleştirildiğini belirtir (Millett, 2011). Toplumsal öğretilere göre kadının toplumdaki iş bölümü annelik ve ev üzerinden sınırlandırılırken erkek kamusal alanda para kazanan, güç ve yöneticilik işlerinde rol almıştır. Toplumda kadınlardan evi ve çocuklarıyla ilgilenme aynı zamanda şefkatli ve güzel olmaları beklenir. Erkeklerden ise atak, girişken ve güç sahibi olması beklenir (Özdemir, 2019). Dinnerstein’e göre çocuk büyütmenin teknik olarak da kadınlar tarafından gerçekleştirilmesi zorunluluğu toplumsal düzende erkeklerin iktidarını ve kadınların tabii kılınmasına bağlar (Connell, 2019). Bourdieu (2014)’e göre, ev kadınlık ve erkeklik rollerinde önemli bir rol oynar. Ev içi işlerin kadınlara

atfedilmesi toplumsallaşma tarafından desteklenir. Kandiyoti'nin “ataerkil pazarlık” kavramına göre; klasik ataerkillik erkeklerin ailenin geçimini sağlamasından sorumlu olduğu, kadınların ise evin, erkek ve çocukların bakımından sorumlu olduğu iş bölümünü kamusal ve politik araçlarla meşrulaştırır. Kavrama göre, kadınlar geçimlerini sağlamak için itaat ederler dolayısıyla kadınların mekânsal sınırlılıkları oluşur (Kandiyoti, 1996). Benston'a (1969) göre, kadınların ev içi emekleri kadınlarla erkekler arasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini anlamak için önemli bir noktadır (akt. Messerschmidt, 2019). Süregelen bu toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü kadınların kamusal alandaki iş ve meslek seçimini tarihsel olarak etkilerken kurumların da iş politikalarını etkilemektedir. 19. Yüzyıl sonlarında kadınların eğitimden mahrum bırakılması kadınların akademiye zihinsel olarak yetersiz görüldüğü gerekçesiyle destekleniyordu ancak asıl sebebin, kadınlar akademiye girerlerse eş ya da anne olma rollerini olumsuz etkileyeceği ifade edilmektedir (Connell, 2019: 59). Toplumdaki cinsel iş bölümleri ve roller kadının toplumsal statüsünü belirlerken önemlidir (Berktaş, 2021). Çalışan kadın ataerkil düzende endişe vericidir. Erkeğin ataerkil düzendeki hiyerarşik üstünlüğü çalışan kadının da evin geçimini sağlamaya başlamasıyla sarsılır, bunun yanında cinsiyetçi işbölümlerinin sektöre uğraması ve yeniden düzenlenmesi sorgulanır (Kuriş, 2021). Aile, devlet, sermaye ve mesleki alanlarda toplumsal cinsiyet ilişkilerini etkileyen kurumsal değişimler olmuştur bunun en büyük nedeni kız çocuklarının eğitime ulaşımının artması ve yaygınlaşmasıdır. Kız çocukları eğitimlerini aldıktan sonra “hizmet işini” yok ederek büro işlerine yönelmişlerdir ve bu durum ev içi işbölümünde değişimlere neden olmuştur (Connell, 2019). Friedan (1983)'a göre, kadınların kendilerini gerçekleştirmelerindeki en büyük engel ev ve çocuk bakımını üstlendikleri özel alanlardan sorumlu olmalarıdır (Kuriş, 2021). Kurumsallaşan değişimlerden sonra oluşan “yeni kadın” evden dışarıda kamusal alanda mesleği olan kadındır. “Ev kadınlığı” artık bir meslek olarak sayılmaktadır ve kadınları evin içinde mi yoksa dışında mı çalışacaklarına dair seçme hakkı verilmektedir dolayısıyla ev kadınlığı reddedilebilen bir olgu haline gelmiştir. Kurumsallaşan değişimlerin ikincisi de mesleklerde erkeklerin alanından dışlanan kadınların sermaye yatırımlarıyla erkeklerle mücadele etmeye başlamalarıdır (Connell, 2019). Kadınlar mesleki görevler üstlendiklerinde ev işlerinin başka kadınlar tarafından yapılması erkek rollerinin yeniden tanımlanmasını engeller (Kandiyoti, 2019). Ataerkil toplumsal

düzende kadınlık ve erkeklik arasındaki etkileşim, değişime dirençli ve sürekli kendini yeniden üreten bir olgudur (Yiğittürk, 2020 akt. Açı, 2021: 287). Öte yandan toplumsal cinsiyet ilişkilerindeki erkeklik örüntülerinin değişmesi modern devletin gelişimi için önemlidir, modern devletle birlikte endüstri etrafında örgütlenen erkeklik biçimleri geleneksel otorite erkeklik biçimlerinin yerini almıştır (Connell, 2019).

Connell'a göre, Paleolitik Çağ'da insanların alet yapma gibi kalıntıları bulunmasına rağmen yıllardır arkeologların söylediği gibi, avcılığın erkekler tarafından, toplayıcılığın kadınlar tarafından yapıldığına dair cinsiyete dayalı iş bölümünü kanıtlayan buluntuya rastlanılmamıştır, bunlar tahminden öteye geçememiştir ancak devletlerin kurulması toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün oluşturulmasının en büyük kanıtıdır (Connell, 2019). Benston'a göre para ekonomisi üretmeyen her iş gerçek bir iş olarak tanımlanmaz. Kadınların ev içinde yaptıkları yemek, çamaşır, bulaşık ya da bebek bakımı işleri bunlara örnek oluşturur. Ancak Seccombe (1973), Benston'un bu düşüncesini eleştirir. Kadınların ev içerisinde yaptıkları işler erkekler aracılığı ile sermayeye dahil olur kadınların ev içi emekleri erkeklerin iş gücü piyasasındaki değerlerini artırır (Messerschmidt, 2019). Sylvia Walby (1986), ataerkil ekonomik sistemin ev içi ile ilgili olduğunu ev emekçilerinin üreten sınıf olduklarını, bu kadınların kocalarının da sömüren sınıf olduğunu söylerken kadınların ürettikleri emeklerinde kontrolleri olmadığını ve emeklerinin kocaları tarafından kamusallaştırıldığını ifade eder (Messerschmidt, 2019). Kadın emeğinin kamusal alanda yayılmaya başlaması da yine toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü nedeniyle sektöre uğramaktadır. Kadınların çocuk bakımı nedeniyle doğum izni veya esnek mesai saati talepleri işverenler tarafından hoş karşılanmaz ve kadın istihdamını engeller, bu durum cinsel farklılıklar nedeniyle istihdamda kadın- erkek arasında eşitsizlik olduğunu ortaya çıkarır. İkinci Dünya Savaşı itibarıyla İsveç ve İskandinav ülkelerinde kadınların doğum izni taleplerini ebeveyn izni olarak ebeveynliğin hem erkek hem kadın arasında paylaştırılmasını yasalaştırmışlardır (Smith, 2022: 72).

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümleri mesleklerin oluşmasında da etkilidir. Kandiyoti'ye göre, kapitalizmde üretimin cinsiyetler arasında dağılımı ucuz iş gücüyle ilgilidir toplumsal cinsiyet ideolojileri ise işbölümlerini meşrulaştırmak için vardır (Kandiyoti, 2019). Margaret Power, mesleklerin tarihsel bir süreçte hem yeni bir iş hem yeni bir işçi yaratılması konusunda Florence

Nightingale örneğini verir. Hemşirelik mesleğinin daha çok kadınlar tarafından icra edilmesinin temelinde orta sınıf kadınlarına erkek denetiminde olan tıp içerisinde bir yer açılması girişimi sonucu olduğunu ifade eder (Connell, 2019). Tarihçi Rosalind Rosenberg'in araştırması, kadınların daha az sorumluluğu olan işleri tercih etmesinin nedeninin ev ve çocuk bakımına vakit harcamak için olduğunu ortaya çıkarmıştı ancak iş uzmanı Alice Kessler-Harris, kadınların hem kendileri hem de çocukları için iyi ve eşit ücretli işlerde çalışmayı istedikleri bulgusuyla bu çalışmaya tam zıt bir sonuç ortaya koymuştu (Smith, 2022: 72). Cinsiyete dayalı iş bölümü esasında kadınlar ve erkekler arasında hiyerarşi ve sömürüye dayanır (Mavi, 2017: 68). Cinsiyete dayalı iş bölümüyle erkeklerin kadınlar üzerindeki tahakkümü meşrulaşır (Mavi, 2017: 68). Hirdman (1988)'e göre cinsiyetçi sistem belirli alanlarda görevleri, rolleri ve meslekleri "tipik olarak erkek" ve "tipik olarak kadın" diye karakterize etmektedir. Kadınlar, örneğin hegemonik erkekliği yeniden üreterek toplumsal cinsiyet düzeninin ve cinsiyet ilişkilerinin yeniden üretilmesinde rol oynarlar (Connell, 2002; Martin, 2003 akt. Tokbaeve ve Achtenhagen, 2020: 2). Yukarıdaki çalışmalarda görüldüğü üzere toplumsal cinsiyet rolleri kurumlar aracılığıyla desteklenir ve kapitalist sistemde sürekliliği sağlanmaya çalışılır. Araştırmanın sorunsalı bağlamında toplumsal cinsiyet rolleri kavramı, kurumlar içerisindeki kadın ve erkekler arasındaki iş bölümlerinin nasıl anlamlandırıldığını ortaya çıkarmak için önemlidir.

## **1.2 Kuramsal Çerçeve**

### **1.2.1 Toplumsal Cinsiyet Rejimi**

Raewyn Connell'ın toplumsal cinsiyet rejimi kuramına göre küresel bir toplumsal cinsiyet düzeni vardır. Bu düzen devlet, aile, medya, ekonomi, din gibi kurumlarla desteklenirken temeline ise kadın ile erkek arasındaki kadının tahakküm altında olduğu erkeğin ise hegemonya kurmasını alır (Özbay, 2013: 186). Toplumsal cinsiyete dayalı dünya düzeninin oluşturulması toplumsal cinsiyet ilişkilerinden geçmektedir. Connell'a göre toplumsal cinsiyet ilişkileri kadınlar ile erkekler arasındaki güç eşitsizliğinden oluşmaktadır bu nedenle de iktidar toplumsal cinsiyet rejimini açıklarken önemlidir (Açer, 2021: 286). Toplumsal cinsiyet rejiminin; birinci olarak *emek* yapısı, örneğin mesleklerin toplumsal cinsiyetlere göre kategori edilmesi, ikinci olarak *iktidar* yapısı, erkeklerin kurumsal yapılanmaların destekleriyle kendi sınırlarındaki güç oluşturmaları, üçüncü olarak *kateksis* yapısı, toplumdaki cinsel ilişkilerin düzenlenmesi, olarak üç yapısı vardır

(Connell, 2007 akt. Aer, 2021: 286). Connell, bu yapıların toplumsal cinsiyet rejiminin sürdürülmesine katkısı olduğunu ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet ilişkileri ayrıca ücretli emek, şiddet, cinsellik, ev içi iş ve ocuk bakımı gibi söylemsel olmayan pratikler yoluyla ve bunun yanı sıra düşünsel olmayan rutin eylemler aracılığı ile kurulur (Messerschmidt, 2019).

Connell'a göre, toplumsal cinsiyet düzeninde kadınların ezilmesi kapitalizmden önce de vardır; ancak Marksist analizlerle kapitalist sistemde bu sorun çalışılmaya başlanmıştır. Kadınların ezilmesi toplumun bütün sınıflarına kapitalist sistemle yerleşmiştir. Kadınların ezilmesi işçi sınıfında bölünmelere neden olurken ailenin korunmasına yardımcı olmaktadır (Connell, 2019). Ulus aşır ve çokuluslu şirketlerde iş gücünde cinsiyet ayrımcılığı ve eril yöneticilik, diplomasilerin erkekler tarafından yönetilmesi, uluslararası medyanın kadınları metalaştırıldığı toplumsal cinsiyet ilişkileri odaklı ayrımcılıklı haber içerikleri ile erkekler tarafından denetlenmesi gibi toplumsal cinsiyet ilişkileri alanlarının oluşturulması toplumsal cinsiyete dayalı dünya düzeninin oluşmasını destekler niteliktedir (Connell, 2019). Toplum tarafından işselleştirilen erkeğin kadın üzerindeki iktidarı, hem kadın hem erkek tarafından korunarak toplumsal cinsiyet rejiminin devam etmesine olanak sağlar. Toplumsal kurumlar, kadın ve erkek rollerini birbirinden ayırarak karakterize olurlar. Örneğin, ordular eril kurumlar olarak yapılanmıştır ve ordu içerisindeki hiyerarşik işleyiş toplumsal olarak erkeğin kadın üzerinde iktidar kurmasını ortaya çıkarır. Selek (2021), çalışmasında erkeklerin askeri kurumlarda bireysel tercihlerden mahrum bırakılmalarının yarattığı iktidarsızlığı, kendinden farklı ya da gcsz olan erkekler ve kadınlar üzerinde iktidar kurarak, yıkmaya çalıştıklarını ifade eder (Selek, 2021: 125). Pınar Selek'in bu açıklaması Connell'in hegemonik erkeklik kavramsallaştırmasının toplumsal düzlemlerde nasıl yansıdığına iyi bir örnek teşkil eder. Erkekler hegemonik erkekliği toplumsal kurumlarda öğrenir ve toplumsal düzende uygularlar. Milliyetçi ve militarist düşünce kadınlarla da bağlantılıdır, kadınlar toplumsal kurumlarla ve toplumsal cinsiyet rolleri ile hegemonik erkekliği destekler. Bu durumu Pınar Selek şöyle ifade eder:

*“Kadın erilleşmiş siyasi davranış kalıplarını ve kendine bahşedilen rolleri benimseyerek de, memurlaşarak, geri hizmetlerde bulunarak ya da seks servisi yaparak da militarizme destek olur. Kadın toplumsal cinsiyet kalıplarına uygunluğuyla erkekliği ve askerliği gclendirir.”* (Selek, 2021: 125).

Toplum tarafından içselleştirilen erkeğin kadın üzerindeki iktidarı, hem kadın hem erkek tarafından korunarak toplumsal cinsiyet rejiminin devam etmesine olanak sağlar. Buradan hareketle Connell’ın toplumsal cinsiyet rejimi kuramında kavramlar “hegemonik erkeklik” ve “vurgulanmış kadınlık”tır.

### **1.2.2 Hegemonik Erkeklik**

Hegemonik erkeklik kavramsallaştırması, ilk olarak 1982 yılında Avustralya’daki liselerde yürütülen saha çalışmalarında orta çıkmıştır daha sonra Raewyn Connell tarafından geliştirilmiştir. Connell hegemonik erkekliği ortaya çıkarırken Gramsci’nin hegemonya kavramından yararlanmıştır (Zeybekoğlu, 2009: 54). Hegemonik erkeklik kuramı toplumsal cinsiyet çalışmalarında özellikle 1980’lerden sonra yaygın hale gelmeye başlamıştır. Erkeklik ve kadınlık arasındaki eşitsizliği anlamlandırmak için bu kavram bir yol haritası olmuştur (Messerschmidt, 2019). 1960’lar ve 1970’lerde yapılan toplumsal cinsiyet çalışmalarında, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin nedeni olarak, kadının toplumdaki aşağı konumunu kadının doğasına atfetmişlerdir (Messerschmidt, 2019). Hegemonik erkeklik kavramı ortaya çıktıktan yirmi yıl sonra yeniden formüle edilmiştir. Connell, hegemonik erkeklik kavramını ilk ortaya çıkardığında hegemonik erkekliğin, toplumsal cinsiyet ilişkilerindeki eşitsizliği meşrulaştırdığını ifade etmiştir ancak 2000’li yıllarda kavramı yeniden formüle ederken toplumsal cinsiyet ilişkilerindeki eşitsizliğin temelinde hegemonik erkeklik ile sınıf, ırk, yaş gibi diğer sosyal eşitsizliklerin birbirleriyle kesiştiğini tanımlar (Messerschmidt, 2019).

Connell’a göre, hegemonik erkeklik kavramı, erkeklikler arasında daima diğer erkekliklerden daha fazla baskın olan erkeklik üzerinden ortaya çıkar ve hegemonik erkeklik ataerkiyi meşrulaştıran yanıtları somutlaştıran toplumsal cinsiyet düzenidir, kavram ile beraber erkeklerin baskın kadınların ise madun olması açıklanır (Connell, 2019: 150). Connell’in hegemonik erkeklik biçimlerine ilk örneği on sekizinci yüzyıldaki toprak ağalarıdır (Connell, 2019: 324). Toplumlarda hegemonya süren erkeklerin yanında ezilen ve bastırılan erkeklikler de vardır. Hegemonik erkeklik; hegemonik olmayan erkeklikler ve vurgulanan kadınlıklarla açıklanır. Hegemonik erkeklik, heteroseksüel, üst ekonomik sınıf, beyaz ırk niteliklerine sahip olan erkeklikler için kullanılır (Messerschmidt, 2019). Vurgulanan kadınlık, kadınların teknik beceriden çok sosyalleşme becerilerinin olduğunu ve erkeklerin hegemonyasına uyum sağlayan evlilik ve çocuk bakımını kabul eden, erkekliği kabullenen kadınsı özellikler olarak tanımlanır, hegemonik

kadınlık olarak da adlandırılabilir (Messerschmidt, 2019). Hegemonik olmayan erkeklik türleri ise dörde ayrılır. Birincisi suç ortağı erkekliklerdir, hegemonik erkeklik özelliklerini taşımasalar dahi toplum içerisindeki toplumsal cinsiyet eşitliğini kullanarak hegemonik erkekliği destekleyen erkeklik tipidir (Messerschmidt, 2019). Ataerkil kazançtan faydalanmak isteseler de kadınlara taviz veren, şiddete başvurmayan ve saygı gösteren erkekliklerdir (Connell, 2019: 155). İkincisi tabii kılınan erkeklik, kadınsı eylemleri olan erkekliklerdir hegemonik erkeklikten uzaktırlar (Messerschmidt, 2019). Üçüncü olarak marjinalleştirilmiş erkeklikler; toplumda toplumsal cinsiyet ilişkilerinden çok yaş, etnik köken, sınıf, ırk gibi sosyal eşitsizlikler nedeniyle ötekileştirilen erkekliklerdir (Messerschmidt, 2019). Dördüncü olarak muhalif erkeklikler, sosyal eşitsizliklere tepki olarak oluşturulan telafi edici erkeklik tipleridir (Messerschmidt, 2019). “İsyancı erkeklikler” kurumsal egemenlikten yoksun kalsalar da hegemonik erkeklik özelliklerini savunan erkekliklerdir (Messerschmidt, 2019 akt. Açı, 2022).

Bir diğer erkeklik tipleri, Max Horkheimer, Eric Fromm, Theodor Adorno’nun çalışmalarına göre; feminist bir gözle bakılacak olursa otoriterlik ayrıksı bir erkeklik tipi olarak karşıya çıkar (Connell, 2019). “Otoriter” tip, ataerkiyi korumaktan sorumlu erkeklik tipidir, kadınlara yönelik aşağılama, otoriteye boyun eğen ancak kendinden zayıfı aşağılayan, ailede babanın üstünlüğünü kabul eden erkeklik tipidir (Connell, 2019). Başat erkeklikler, hegemonik erkeklikten farklı olarak kurumsal bir yapıda hegemonya oluşturan, iktidarlarını kullanan ve güçlendiren bir grup erkeğin kendi özlğinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üretmeyen erkekliklerdir (Messerschmidt, 2019). Tahakkümcü erkeklikler başat erkekliklerden farklı olarak hükmetme ve kontrol etme gücünü kullanır (Messerschmidt, 2019). Tahakkümcü ve başat erkeklikler kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliği meşrulaştırmaz (Messerschmidt, 2019).

Holter (1997, 2003), hegemonik erkeklik kavramının kadınların deneyimleri üzerinden eril iktidarı inşa ettiğini savunur (Messerschmidt, 2019). Hegemonik erkeklik kavramı tek bir erkeklik türüne atıfta bulunduğu için, kültürel pratikler ya da gündelik pratiklerle mi oluştuğunu belirtilmediği için eleştirilmiştir (Messerschmidt, 2019). Ataerkil kültürde, hegemonik erkeklik günlük hayatta, kadınların saldırıya uğrama korkusuyla yürüyemedikleri sokaklarda, erkeklerin kızların oyun alanlarını işgal etmesinde, erkeklerin kadınların sözünü kesmesinde

görülür (Connell, 2019: 312). Michelle Wolkomir (2012), Amerika’da İç Güney bölgelerinden bir kumarhanede yasal olarak poker oyunlarında kadınlık ve erkekliklerin inşasını katılımcı gözlemiyle incelemiştir. Gözlemleri sonucunda ilk bakışta bedensel ve fiziksel bir güce bağlı farklılık olmadığı için toplumsal cinsiyet rolleri açısından nötr olduğu düşünülen poker oyununda hegemonik erkeklik normlarının geçerli olduğunu gözlemlemiştir. Erkeklerin masaya katılımı saldırgan ve tahakkümcü olurken bu eylemleri erkeklikle açıklarlar fakat oyunda blöf yapılırken ya da iddia arttırıldığında bunu kadınlaştırmak eyleme döktükleri gözlemlenmiştir. Kadın oyuncular ise oyun sırasında masanın kontrolünü ele almaya çalışmayarak “aldatma” üzerine kurulu bir tarzda oynarlar. Bu nedenle de kendilerini pasif ve boyun eğen olarak gösterirken geleneksel bağlamda cinsiyetlendirilmiş kategoriye kendilerini yerleştirirler (Messerschmidt, 2019). Donaldson’un hegemonik erkeklik çalışmalarına göre, erkeklerin iş yaşamında yaşadıkları rekabet, güç ve statü kazanma ya da korumaya yönelik tutumları hegemonik erkekliğin en iyi yansıtıldığı yerdir (Donaldson 1993 akt. Alemdaroğlu ve Demirtaş, 2004: 212).

Güç mutlak değildir, zaman zaman farklı güç ve güçsüzlüklerle değişebilir. Kadınlar ve erkekler arasındaki sosyal olarak yapılandırılmış güç ilişkileri tarihsel olarak biyolojik cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinsellik üzerinden inşa edilir. Örneğin, heteroseksüel erkek ve kadınlar, gey, lezbiyen ve diğer cinsel azınlıklardan fazla güç kullanır. Sınıf ayrımı olan yapılarda üst sınıf erkek ve kadınlar işçi sınıfı erkek ve kadınlardan daha fazla güç kullanır. Beyaz ırka sahip olan erkek ve kadınlar diğer ırksal azınlıklardan daha fazla güç kullanırlar. Toplumsal cinsiyet hegemonyası da güç ilişkileriyle oluşur. Hegemonik erkeklik, erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsiz ilişkiyi meşrulaştıran erkeklikler olarak tanımlanır. Hegemonya, eşitsiz cinsiyet ilişkilerini kültürel etki ve söylemsel ikna etme, rıza ve uyumu teşvik etme yoluyla hegemonik erkekliğin başarısını vurgular (Messerschmidt, 2019). Cinsiyetin iktidar boyutuna göre, kadınların madunluğu ile siyahi erkekler ile eşcinsel erkeklerin gördükleri baskılar arasında ilişki kurulur (Connell, 2019: 65). Toplumdaki kurumlar hegemonik erkekliğin üretilmesinde katkı sağlar. Örneğin; spor erkekler arasındaki hiyerarşiyi ve kadınların dışlanması üzerine örgütlenmiştir ve simgeleşmiştir (Connell, 2019: 115). Ekonomik faaliyetler hegemonik erkekliğin meşrulaştırıldığı diğer kurumlardır. Winter ve Robert, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve hegemonik erkekliğin

meşrulaştırılmasını zorla veya dinle değil üretimin erkekliklere uygun düzenlemeleriyle olduğunu ifade eder. Erkek çocukların erkeklikleri ekonomik faaliyetlerin ihtiyaçlarına göre oluşturulmaktadır (Connell, 2019: 290). Connell, Winter ile Robert'ın bu ifadesini genellenmiş bulur, tarihsel olarak doğrudan geleneksel hâkimiyet altında örgütlenen erkeklikler ile teknik ya da bilimsel bilgi etrafında örgütlenen erkeklikler arasında bir fark olduğunu hatta teknik bilgi etrafında örgütlenen erkekliklerin diğer grubun hegemonyasına meydan okuduklarını ancak başarısız olduklarını ifade eder (Connell, 2019: 291). Ataerkil öğretinin baskıladığı akılcılık, toplumsal cinsiyet ilişkilerinde sorun teşkil etmektedir. Connell'ın çalışmalarına göre, bazı erkeklikler akılcılığı geri planda tutarak feminist ideolojiyi desteklerler ayrıca teknik akla dayanan mesleklerde hegemonik erkeklik için gerilime yol açar (Connell, 2019: 313). Hegemonik erkeklik kuramına katkı sağlayan Tony Jefferson, hegemonik erkeklikle beraber “erkeklik krizi”ne de dikkat çekmektedir. Erkeklik krizi, Susan Faludi ile Mairtin Mac an Ghaill'in anlatısına göre; erkekliklerin kapitalist üretim ve eril siyaseti desteklemeleri artık yerini tüketim kültürüne bırakmaktadır. Yani artık alt sınıf erkekler hayallerini iyi bir iş sahibi olmaktan uzaklaştırarak şiddet, seks ve futboldan oluşan dünyaya yakınlaştırmışlardır. Jefferson erkeklik krizinin yeni bir hegemonik erkeklik yorumlaması gerektiğini ifade ederken Connell bu eleştiriye karşılık olarak hegemonik erkeklik kavramının erkekler arasındaki hiyerarşi ile birlikte kadınlar arasındaki hiyerarşiyi de önemli kıldığı cevabını vermiştir (Zeybekoğlu, 2009: 59).

Connell, tarih öncesinde toplumlarda anaerkilliğin var olduğunu söyleyen tezleri kurgusal bulur ve kabul etmez ve erkek üstünlüğüne yol açan doğal nedenlerinde asla bulunamayacağını düşünür (Connell, 2019). Toplumsal cinsiyet ilişkileri, insanların toplumsal pratikleri üzerine tarihsel süreçlerle inşa edilir (Messerschmidt, 2019). Hegemonya modelini sürdürebilmek için kadınları itibarsızlaştırmak, erkekleri ise yönetici olarak atfetmek gerekir (Messerschmidt, 2019). Hegemonya, toplumsal cinsiyet ilişkilerinde fayda ile karşılık bulur (Messerschmidt, 2019 akt. Açı, 2022). Demetriou (2001), hegemonik erkeklik kavramı üzerinde iki tür hegemonya olduğunu kabul etti. Birincisi “dış hegemonya” erkeklerin kadınlar üzerinde kurdukları hegemonyayı ifade ederken, ikincisi “iç hegemonya” erkeklerin diğer erkekler üzerinde kurdukları hegemonyayı ifade ediyordu (Messerschmidt, 2019). Connell'a göre toplumsal cinsiyet ilişkileri aile,

din ve devlet gibi kurumsal yapılar tarafından denetlenir. Devlet erkekleri silahlandırıp kadınları silahsız bırakarak kadın ve erkek arasında ki güç eşitsizliğini yeniden üretir. Devlet baskıcı bir aygıttır ve erkeklik politikası uygular. Hegemonik erkeklik devlet tarafından hem kurumsallaştırılır hem de denetlenme çalışılır. Örneğin, devletin hegemonik erkekliği kurumsallaştırdığı polis, asker gibi baskıcı erkeklikler aynı zamanda devletteki suçlularla benzer saldırganlık profiline sahiptirler (Connell, 2019).

Hegemonik erkeklik kuramı ile çalışmanın sorunsalı bağlamında erkeklerin egemen olduğu kurumlarda var olan kadınların deneyimlerini anlamaya yönelik sağladığı bakış açısı açıklanmaya çalışılacaktır.

### **1.2.3 Ön Plana Çıkarılmış Kadınlık**

Kadınlık ve erkeklik farklılaşmalarının temel nedeni küresel düzeyde kadınların erkeklere boyun eğmesi üzerine kurulmuştur. Kadınlık biçimleri bu boyun eğme etrafında şekillenir. Connell, erkeklerin isteklerine göre hizmet eden kadınları “ön plana çıkarılmış kadınlık” olarak tanımlar (Connell, 2019). Ön plana çıkarılmış kadınlık, toplumsal çevrelerde cinsel açıdan istekli ve erkeği yüreklendiren, emek piyasasında evlilik ve çocuk bakımını kabul eden boyun eğme süreçleriyle kültürel olarak hegemonik erkekliğe destek vermektedir (Connell, 2019). Erkeğin iktidarını meşrulaştıran, kadınların ikincil statüsünün devam etmesi için hegemonik erkeklik ile işbirliği içinde olan kadınsı özellikler taşıyan kadınlar hegemonik yani vurgulanan kadınlık tanımına uygundur, hegemonik olmayan ve hegemonik olanlar tarafından dışlanan kadınlar da “parya kadınlık” olarak tanımlanır (Schippers, 2007: 98). Kamusal alanda ön plana çıkarılmış kadınlık medya yoluyla toplumsal ilişkilere yerleşir. Erkekler tarafından finanse edilen dizi ve tv programlarında, magazin dergilerinde ön plana çıkarılmış kadınlık örüntüleri kültürel olarak pazarlanır (Connell, 2019). Connell’a göre, kadınlıklar hangi biçimde olursa olsunlar erkekliklere tabi kılınması için oluşturulurlar (Connell, 2017 akt. Acher, 2021: 288). Connell’ın bu açıklaması Pyke ve Johson (2003) tarafından desteklenir. Başarılı, beyaz kadınlar hegemonik erkekliğin kadınlık üzerinde bir yansımasıdır, madun dişilik olarak adlandırılır ve bu kadınlar Asyalı kadınlar üzerinde hegemonya kurarak kadınlar arasında iktidar ilişkileri oluştururlar (Pyke & Johson, 2003 akt. Acher, 2021: 288).

Kadınlar hegemonik erkekliği hegemonik olmayan erkeklikten daha katlanır bulabilir, bu durum hegemonik erkeklik ile ön plana çıkarılmış kadınlık

arasında erkeklerin kadınların üzerinde hegemonyasını kurumsallaştıran bir uyum olduğunu gösterir (Connell, 2019). Hegemonik erkekliğin diğer erkeklik biçimleri üzerinde tahakküm kurması gibi ön plana çıkarılmış kadınlık diğer kadınlık biçimleri üzerinde tahakküm kuramaz ancak hala sürdürülmesinin nedeni diğer marjinalleşmiş kadınlık biçimlerinin feminist yazımlarında yeniden ortaya çıkmamasıdır (Connell, 2019). Connell, geleneğe karşı duran vurgulanmış kadınlığı reddeden ikincil kadınlıklara da işaret eder. Evlenmemiş kadınlar, cadılar ve feministler ikincil olmayan kadınlıklar olarak tanımlanır (Giddens, 2017).

Connell'a göre, teknolojinin gelişmesi üretimde kadın erkek farklılıklarını ortadan kaldırmaya başlaması toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü ortadan kaldırabilir (Connell, 2019). Bu durum hegemonik erkekliği beraberinde ön plana çıkarılmış kadınlığın bitmesine yardımcı olabilir. Tam bu noktada bu çalışma, geçmişten beri erkeklerin egemen olduğu mesleklerde artık toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün sorgulanmasını merkeze almaktadır. Çalışma boyunca kadınların deneyimleri, hegemonik erkekliğin devam etmesine fayda sağlayan ön plana çıkarılmış kadınlık kavramı ile açıklanmaya çalışılarak toplumsal cinsiyet düzenine nasıl etki ettiği tartışılacaktır. Ayrıca çalışmada, geçmişten beri erkeklerin egemenlik kurduğu mesleklerde ilk kez kadınların var olmaya başlaması "direngen kadınlık" kavramıyla tartışılacaktır. Kadınların, kadınlık deneyimleri ve erkeklerin hegemonyasını nasıl anlamlandırdıklarını açıklamak için kuram önem taşımaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. KADIN İSTİHDAMI VE BELEDİYELERİN KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI

Devlet, aile, ekonomik kurumlar gibi hiyerarşik örgütlerde erkek egemenliğinin varlığı önemli bir yer tutar (Acker, 1990). Erkeklerin kamusal alanda çalışan, güçlü ve lider olma özellikleri, kadınların ise ev içi işlerde çalışan, duygusal ve anne olma özelliklerinin kabul edildiği toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin varsayımlar örgütlerin oluşmasına ve kuramsallaştırılmasına zemin hazırlamaktadır. Örgütsel düşüncedeki ortak kavramlar ve hiyerarşiler, ücretli çalışan, bedensiz evrensel bir işçi varsayar. Bu işçinin erkek olduğu kabul edilir (Acker, 1990). Cinsiyet ayrımları örgütsel uygulamalar ile yaratılır ve en güçlü örgütsel pozisyonlar neredeyse tamamen erkekler tarafından doldurulur. Geleneksel toplumsal cinsiyet rol beklentileri kurumlarda cinsiyete dayalı kurumlaşma kültürünü oluştururken kadınların iş hayatlarını önemsizleştirir (Martin ve Barnard, 2013). Örgütlerdeki organizasyonlarda erkeklerin iş ve organizasyonları daha üstün sayılmaktadır. Toplumsal cinsiyet sadece cinsiyete dayalı işbölümünün oluşmasında değil cinsiyete dayalı mesleklerin oluşmasında da önemli rol oynar (Mavi, 2017: 66). Meslekler cinsiyetlere göre yatay olarak katmanlaşırlar. “Kadın işi” olarak görülen işler geçici, güvencesiz ve niteliksiz işler olarak adlandırılırken, “erkek işi” olarak görülen işler yetki ve sorumluluk gerektiren yüksek ücretli güvenceli iş olarak detaylandırılmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1222). Kadınlar tarım sektöründe ücretsiz aile çalışanı olarak çalışırken erkekler kendi hesabına çalışan olmaktadır. Sanayi sektöründe ise çalışan kadınlar tekstil ve tütün gibi fazla emek isteyen ancak ücreti düşük işlerde çalışırken, hizmet sektöründe satış danışmanlığı ve bankacılık gibi niteliği daha düşük işlerde çalışmaktadırlar. Müdür, şef ve yönetici gibi sorumluluk gerektiren işlerde ve tadilat işlerinde kadınlar çok düşük oranda yer almaktadırlar (Parlaktuna, 2010: 1222). Kadınların istihdamda yer almaları ve mesleki ayrımcılık yaşamaları ülkelerin sosyo-ekonomik gelişmeleriyle paralellik göstermektedir. Eğitim kadınların mesleki ayrımcılık yaşamalarını açıklamadaki en önemli olgudur. Kadınların toplumda erkeklerden daha az eğitim görmeleri mesleklerde yatay farklılıklara dolayısıyla mesleklerin cinsiyetleşmesine neden olacakken, kadınlar

erkeklerle eşit eğitim gördükleri zaman da ücret eşitsizliği ve terfi ayrımcılıkları olan dikey ayrımcılıklara, cam tavan problemlerine maruz kalmaktadırlar. Bu durumla karşılaşan kadınlar erkeksi tutum ve davranışlar sergilemek zorunda kalmakta böylelikle profesyonelliğin eril alana ait olduğunu pekiştirmektedirler (Mavi, 2017: 70).

Bu bölümde kadın işi, erkek işi ayrımlarını ve toplumsal cinsiyete dayalı meslek seçimleri üzerine bilgi aktarılırken, kadınların kamusal alanda çalışma tarihiyle beraber kamu kurumları olan belediyelerin kadın istihdam politikalarına değinilecektir. Bununla birlikte çalışmanın örnekleme seçilirken önem arz eden Yerel Eşitlik Eylem Planı aktarılmaya çalışılacaktır.

### **2.1 İş Hayatında Toplumsal Cinsiyet Rejimi**

Toplumsal cinsiyet kavramı, toplumun farklı üreme işlevlerine bağlı olarak cinselliklerden beklediği rol ve davranış kurgularıdır (Arat, 2020). Toplumsal cinsiyet rolleri sosyalleşme süreci ile bireyler tarafından pekiştirilir. Bireyler çocukluktan itibaren toplumsal mekanizmalar tarafından toplumsal cinsiyet rollerine adapte olurlar. Kız çocuklarına bebek alınarak bebek bakmayı ya da mutfak eşyaları alarak yemek yapmayı, erkek çocuklarına ise legolar alınarak inşa etmeyi ya da silah, tank gibi oyuncaklar alınarak savaşmayı içselleştirmeleri sağlanır (Lindsey, 1990: 36; Gander ve Gardiner, 1998: 29). Toplumlarda geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine göre kadınların ev içindeki işlere yönelmesi beklenirken erkeklerin kamusal alandaki gelir getirici işlere yönelmesi beklenmektedir. Bu durum kadınlarla erkeklerin seçecekleri meslekleri de etkilemektedir ve toplum erkeklerin yönetici, polis gibi meslekler seçmesini beklerken kadınların öğretmenlik, sekreterlik gibi meslek seçmelerini bekler (Bhasin, 2003). Gönüllü ve İçli (2001)'in Denizli'de tekstil fabrikasında çalışan kadınların aile ilişkilerini araştırmalarına yönelik yaptıkları çalışmada, kadınların memurluk ve öğretmenlik mesleklerini öncelediklerini, yine kadınların erkekler içinde avukatlık, mühendislik mesleklerinin uygun olduğunu ifade ettiklerini araştırmanın sonucu olarak ifade etmişlerdir (Gönüllü ve İçli, 2001). 2007 yılında yapılan başka bir araştırmaya göre, uzun mesai saatleri olan, fiziksel güç gerektiren işlerin hem kadın hem erkekler tarafından erkeksi işler olarak nitelendirildiği ortaya çıkmıştır (Vatandaş, 2007: 43 akt. Çay 2021: 10). Toplumsal cinsiyet rollerinin kadın işi erkek işi ayrımını ve meslek seçimi konusundaki etkisini Weitzman ve arkadaşları 1972'deki "*What Boys Can Be?*" ve "*What Girls Can Be?*" isimli iki

kitabında incelemiştir ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin oluşturduğu kadın- erkek rolleri şu şekilde tablolanmıştır (Weitzman ve Ark., 1972: 1144 akt. Kaya, 2019: 12).

**Tablo 2.1:** Hikaye Kitaplarında Resmedilen Kadın ve Erkek Roller

| Kadınlar ne olabilir?                               | Erkekler ne olabilir?                                       |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| En son tarzda elbiseler tasarlayan bir tasarımcı    | Alevler üzerine su fişkırtan bir itfaiyeci                  |
| Dans eden bir balerin                               | Oyun kazanan bir beyzbol oyuncusu                           |
| Hatasız yazacak bir sekreter                        | İnsanların seyahat etmesine yardımcı olan bir otobüs şoförü |
| Ağaçları, bulutları ve gölleri resmeden bir sanatçı | Arabasıyla siren çalan bir polis                            |
| Beyaz üniforma giyen bir hemşire                    | Hayat kurtaran bir doktor                                   |
| Yürüyerek gelen bir gelin                           | Her yere götüren bir gemide denizci                         |
| Her yere uçabilen bir hostes                        | Havada uçan bir pilot                                       |
| Şehirdeki en iyi şekerçi dükkânının sahibi          | Kırmızı traktör süren bir çiftçi                            |
| Çok güzel kıyafetler giyen bir model                | TV şovları yapan bir aktör                                  |
| Anaokulunda bir öğretmen                            | Uzay istasyonunda bir astronot                              |
| Ev hanımı                                           | Tüm ülkeyi yönetecek bir başkan                             |

**Kaynak:** (Weitzman ve Ark., 1972: 1144 akt. Kaya, 2019: 12)

Kadının çalışma alanını özel alan yani ev olduğunu benimseyen anlayış, kadının toplumdaki statüsünü ikincil plana atılmasını içselleştirir. Bu ayrımcılığın meslek yaşamına yansması mesleki alanda cinsiyet ayrımcılığı olarak karşımıza çıkar. Bu anlayışa göre “emek” kelimesi sadece erkeklere yöneltirken, “kadın emeği” kavramı da bu ayrım sonrasında ortaya çıkmaktadır (Sapaz ve Ulutaş, 2015: 148). Kadınlar mesleki yaşamlarında ayrımcılıklara maruz kalırlar. Kadınlara yüklenen bakım rolleri kadınların çalışma hayatlarını olumsuz etkilemektedir. Kadınların bakım rolleri nedeniyle çalışma saatlerine uyum sağlayamaması, çalışma deneyimi elde edememesi bu nedenlerle de düşük ücret kazanmalarına sebep olmaktadır. Feminist kuramcılar kadınların mesleki ayrımcılıklara maruz kalmasını erkek egemen sistemle ilişkilendirir. Erkekler, erkek erkeğe dayanışmaları ve kurdukları hiyerarşik ilişkilerle kadınların emekleri üzerinde gözetim ve baskı oluştururlar (Kurnaz Alkan, 2015: 16 akt. Yakın, 2021: 23). Toplumsal cinsiyet kavramı ortaya çıktıktan sonra feminist aktivistlerin de çabalarıyla toplumda ve siyasal gündem de toplumsal cinsiyet eşitliği ya da eşitsizliği dikkat çekmeye başladı. Toplumsal cinsiyet eşitliği için, toplumdaki

cinsiyet farkları nedeniyle oluşan güç ilişkilerinin sonlanması, toplumdaki kuralların, geleneklerin ve kurumların dönüşüme uğraması gerekir (Arat, 2020). Toplamların geleneksellikten modernliğe geçmesiyle birlikte kadınlar ile erkekler arasındaki geleneksel rollerin de değışeceği ve eşitliğin sağlanacağı sanılıyordu. Ancak 1975’te Birleşmiş Milletler tarafından Meksika’da düzenlenen ilk Uluslararası Kadın Konferansı’nın iddiasına göre modernleşmenin eşitlik sonucunu getirmediği hatta kadınların önceden sahip oldukları haklara erişiminin daha zorlaştığı belirtilmişti (Kandiyoti, 2019). Üretim biçimleri geliştikçe ve yayıldıkça, teknik aletler ve para erkeklerin elinde toplanıyor; kadınlar makineleşmemiş, ücretsiz işlerde çalışarak daha da kenara itiliyordu, bu kenara itilme hali kadınların statü kaybına neden oluyordu (Kandiyoti, 2019). Ekonomi toplumsal cinsiyete göre düzenlenir. Kadınlar ücretsiz ev içi emekleriyle kapitalist düzende sermayeye katkıda bulunurlar. 20. Yüzyılın başlarında kadınlar için farklılık ve tamamlayıcılık temelinde haklarını talep eden “farklılık feministleri” vardır. Farklılık feminizmine göre, kadınların sahip olduğu çocuk doğurabilme gibi erkeklerde olmayan özelliklerinin kadınlara özel farklılıklar sağladığını ifade etmektedirler. Bu farklılıkların kadınlarla erkekler arasında eşitlik oluşturmaları için, kadınların kamusal alana çıkmasının kamu politikalarıyla desteklenmesi kadınlarla erkekler arasındaki dengeyi sağlayacağını ifade etmektedirler. Farklılık feministleri, kadınlara çocuk doğurmaktan dolayı atfedilen anaç ve empati özelliklerinin, erkeklere atfedilen saldırganlık özelliklerinin kamusal alanda bir arada kullanılması cinsiyetler arasında denge oluşturacağını ifade etmektedirler çünkü farklılık olmazsa eşitlik olmazdı (Smith, 2022: 73).

Toplumdaki cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yerelden genele doğru bir yol izlemenin, kadın-erkek eşitliğine yönelik politikaların ve eylemlerin öncelikle yerel yönetimlerde başlamasının ülke genelinde daha hızlı yayılma ve benimsenme göstereceği düşünülmektedir (Küçük, 2020: 21). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin tarihine baktığımızda, Türkiye’de 2008 yılında dönemin Kadın ve Aile Sorumlu Bakanı’nın imzasıyla “2008-2013 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı” ortaya koyuldu. Eylem planının amacı, istihdam, yoksulluk, sağlık, çevre, medya vb. yaşamın her alanında kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmak ve kadının toplumsal statüsünü güçlendirmektedir. Rapora göre, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığı istihdam ile beraber istihdamdaki sektörel dağılımlarda da kendini gösterir. Kadınlar en çok özel nitelik ya da eğitim gerektirmeyen tarım ve

hayvancılık gibi sektörelere de çalışırken girişimcilik veya yüksek statülü yöneticilik pozisyonlar da kadınların oranı erkeklerden çok düşüktür <sup>1</sup>

## 2.2 Kadınların İş Hayatı Tarihi

Ataerkillik tanımlarına göre, ataerkillik özel ve kamusal olarak ikiye ayrılır. Özel ataerkillik, kadınların toplumsal hayattan dışlanarak kadınların ev içerisinde hizmet etmeleri olarak tanımlanırken, kamusal ataerkillik, kadınların istihdamda dışlanmasından çok ezilmesi üzerine tanımlanır (Kandiyoti, 2019). Kadınların kamusal alanda çalışması, kadınların sürekli ikinci planda tutulmasını temel alan ataerkillik toplumlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sembolüdür. Kadın istihdamının düşük olmasının en büyük nedenlerinden biri kadınların kamusal alanda her işte çalışamayacakları düşüncesinin toplumca kanıksanmasıdır. Tarih boyunca kadın ve erkekler arasındaki iş bölümleri neolitik döneme kadar uzanmaktadır. Kadınlar avcı- toplayıcı dönemde çömlek, dokuma gibi işlerde faaliyet göstermektedirler. Yerleşik yaşama geçişle beraber erkeklerin hayvan, ev, tarla gibi mülkleri üstlenmeye başlamaları kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliklerin oluşmasına başlangıç oluşturmuştur. Aletli tarıma geçişle kadın emeği azalmış, ticaret de erkeklere bağımlı olmuştur. Tarlaların parçalanmasıyla erkekler maden ocaklarında kadınlar ise pamuk tarlalarında pamuk toplama işlerinde çalışırlar. Sanayi Devrimi'nde kadının ücret karşılığı işçi olarak çalışmaya başlamasıyla kadın emeği için önemli bir dönemeç olmuştur (Topoğlu, 2007). Kadınlar ilk kez bu dönemde emeklerini ücret karşılığı satmaya başlamışlardır. Sanayi Devrimi'nden sonra bir diğer toplumsal olay olan 2. Dünya Savaşı kadınların iş yaşamına daha fazla katılmasına olanak sağlamıştır. Erkeklerin savaşa katılmaları iş gücünün azalmasına neden olduğu için kadın iş gücüne ihtiyaç doğmuştur kadınlar yedek iş gücü olarak görülmüştür fakat bu durum kapitalist üretimde kadınları düşük ücretle çalıştırma stratejisi oluşmasına neden olmuştur (Yılmaz vd., 2008: 92 akt. Yakın, 2021: 6). Sanayi Devrimi'nde dokuma fabrikaları, matbaacılık, çelik imalatı, kömür madenciliği gibi alanlarda çalışan kadın sayısının fazla olduğu görülmektedir. Marry Blewett'in Fall River dokuma fabrikası örneğine göre, kadınlar fabrikalarda grevlere katılıp hatta gruplara

---

<sup>1</sup> TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*, Ankara, Fersa Ofset, 2008. [http://www.ceidizleme.org/ekutuphanesim/dosya/502\\_1.pdf](http://www.ceidizleme.org/ekutuphanesim/dosya/502_1.pdf)

öncülük ettikleri oluyordu (Connell, 2019: 334). Cynthia Cockburn'ın *Brothers* çalışmasına göre İngiliz matbaa endüstrisinin tarihinde kadınların güç yetersizliğinden dolayı tamamen dışlandığı görülür. Teknolojik değişimlerle cinsiyetçi iş bölümleri de değişir ancak geleneksel ataerkil temeller iş yerindeki yönetim ve sendika üzerinde devam etmektedir. Cockburn, bu çalışmasında kadınların makineleri çalıştıracak gücü varken yetersiz olduklarına ikna edilmelerine dikkat çekerek “doğallaştırma” ideolojisiyle toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümleri içselleştirilir (Connell, 2019). Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde çocuk bakımı, ev işlerinin büyük kısmı kadınlara bırakılır ve kadınlık da diğer aile üyelerine bakma işini yerine getirme üzerine kurulur (Connell, 2019). Ataerkil ideolojide bilim ve teknoloji akılcı erkeklerin çalıştıkları alanlar olarak belirlenir (Connell, 2019: 289). Devlet ve kapitalizm, kadınlara yarım günlük işler sunarak ev içindeki bakım işinin kadınlar tarafından yapılmasını pekiştirir. 19. Yüzyılda kadınların endüstrileşme sürecinde ücretli işte çalışma yüzdeleri sabit kalmıştır ancak işin konumu ve toplumdaki anlamı değişmeye başlamıştır. Endüstriyel teknoloji politikaları vasıtasıyla düşük ücretler ve bugün bilinen ayrıştırılmış meslekler oluşturularak kadınlar dışarıda tutulmuştur (Connell, 2019). Sömürgecilik sonrası oluşan yeni endüstriler de cinsiyete dayalı iş bölümleri katıdır. Üçüncü Dünya'nın imalat sektöründe de cinsiyete dayalı iş bölümü vardır. Ancak kadınların eğitimden yararlanmalarının artmasıyla sekreterlik, öğretmenlik gibi yarı profesyonel işlerde çalışmaya başlamışlardır (Connell, 2019). Sekreterlik mesleği, toplumsal cinsiyetin iktidar olgusunu en iyi anlatan örnektir. Yönetici genelde erkek olur sekreter kadın, dolayısıyla yönetici erkek iktidarını endüstriyel açıdan konumu düşük olan kadın üzerine rahatlıkla kurabilir. Connell'a göre, sekreterlik mesleğine istinaden özel bir kadınlık uyarlaması oluşturulur, bu kadınlıkta teknik beceri ile çekicilik ve toplumsal beceri ile boyun eğme birleştirilir (Connell, 2019).

Dünyada ülkelerde ücretli iş gücüne katılımı cinsiyetlere göre baktığımızda; Sovyetler Birliği, Doğu Avrupa ve Kara Afrika'nın bir kısmında kadınlarla erkeklerin ücretli işgücüne katılım oranları birbirlerine çok yakındır ancak geri kalan ülkelerde erkeklerin ücretli işgücüne katılımı kadınlara oranla iki kat daha fazladır. Arap ülkelerinde ise bu oran beş ile yirmi kata kadar çıkmaktadır (Connell, 2019). Bu oranlardan kadınların çalışmadığı çıkarımını yapmak yanlış olur aksine kadınların ücretsiz işgücünde çalıştıklarını kanıtlar. OECD'nin kapitalist ülkelerde yaptığı araştırmaya göre kadınlar yönetim ve işletme ile ilgili mesleklerden çok

vasıfsız memurluk alanlarında yoğunlukla temsil ediliyor. 1978 yılında ABD’de hemşirelerin %97’si kadınken mühendislerin %91’i erkeklerden oluşmaktaydı (Connell, 2019).

Türkiye’de modernleşme sürecinde, kadınların kamusal alandaki varoluşu üzerine çalışmalar yapılırken kadınların denetimden çıkacakları fikrini de göz önünde bulundurmuşlardır. Modernleşme sürecinde orta sınıf kadınlar kamusal alana çıkmanın karşılığı olarak özel alanlarında ataerkil ilişkilere boyun eğdiler (Bora, 2018). Lloyd ve Margaret Fallers (1976)’in Edremit’te cinsiyet rolleri üzerine yaptıkları araştırmalarda Türkiyeli kadınların Batılı kadınlardan kamusal alanda daha özgür olduklarını ifade ederler (akt. Kandiyoti, 2019: 35). Türkiye’de yapılan çalışmalar baktığımızda, devletin aile yasasını değiştirerek kadınları “yurttaş” tanımına dâhil etmiştir ve Türkiye’deki ev içi ataerkillik dolaylı da olsa kırılmıştır ancak kamusal alanda istihdam, eğitim vb. konularda cinsiyetler arası ayrımcılık sürmektedir (Kandiyoti, 2019). Kadın istihdamının düşük olmasının bir başka nedeni de kırdan kente doğru yaşanan göçtür. Kadınlar köyde ağır koşullar altında çalıştıktan sonra kentte “ev hanımı” olmayı tercih etmişlerdir (Ertürk, 2019: 39). Toplumsal öğreti gereği bakım hizmetlerinin kadının görevi sayılması kadının iş hayatına katılımını olumsuz etkilemektedir. Kadınların istihdama katılmasındaki en büyük engel kültürel olarak gözükse de ev ve çocuk bakımı yükümlülüğünün kadın üzerinde olmasıdır. Kadınlar çalışma saatleri ya da ev ile iş arasındaki mesafenin uzaklığını düşünürken ev işlerini ve çocuk bakımını göz önünde tutmaktadırlar. Kadınların iş hayatına katılımının karşılığı olarak bakım görevlerini de başka kadınlara ücret karşılığı yaptırmaları gerekmektedir. Dolayısıyla kadınların kazandıkları ücretin bakım için harcamaları gereken ücretten az olması kadınların çalışma taleplerinde vazgeçmelerine neden olmaktadır (Önder, 2013: 48) Kadınların iş gücüne katılmaları ev içi işbölümünün yeniden tanımlanmasını zorunlu kılmıştır. Tekeli’ye göre, cumhuriyetten sonra kadınların meslek kadrolarında yer alması kamusal alanda kadınların varlığını arttırsa da kadınların birincil rolleri olan çocuk yetiştirme eğitilmiş aydın annelik olarak tanımlanmaya devam etti (Kandiyoti, 2019). Türkiye’de öğrenim birliği yasasıyla kadınların istihdama katılımının önü eğitimle açılmaya çalışılmıştır ancak mesleki eğitim yetersizliği istihdamın artmasını engellemiştir. Kadınlar, teknik bilgi ve eğitim yetersizliği nedeniyle üretim aşamalarında dışarıda kalmışlardır ancak ilerleyen

yıllarda tarım ve üretimin hizmet sektörünü doğurması kadınların istihdamı için pozitif değer katmıştır (Gündoğdu, 2018).

**Tablo 2.2:** Türkiye’de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı (Bin)

| Yıllar | Tarım | Sanayi | İnşaat | Hizmetler | Toplam |
|--------|-------|--------|--------|-----------|--------|
| 2004   | 2565  | 784    | 26     | 1672      | 5047   |
| 2005   | 2367  | 819    | 28     | 1895      | 5109   |
| 2006   | 2295  | 823    | 37     | 2104      | 5259   |
| 2007   | 2288  | 824    | 36     | 2208      | 5356   |
| 2008   | 2354  | 834    | 42     | 2366      | 5596   |
| 2009   | 2445  | 857    | 40     | 2530      | 5872   |
| 2010   | 2724  | 966    | 56     | 2680      | 6426   |
| 2011   | 2944  | 1003   | 54     | 2973      | 6974   |
| 2012   | 2872  | 1031   | 57     | 3350      | 7310   |
| 2013   | 2826  | 1109   | 62     | 3645      | 7642   |
| 2014   | 2533  | 1235   | 79     | 3839      | 7686   |
| 2015   | 2527  | 1230   | 71     | 4231      | 8059   |
| 2016   | 2384  | 1239   | 83     | 4006      | 7712   |

**Kaynak:** (Gündoğdu, 2018: 22)

Yıllar içerisinde tarım, sanayi ve inşaat sektöründe kadın işgücünün azalmasının en büyük nedeni köyden kente göç olurken, hizmet sektöründeki kadın işgücünün artmasının en büyük nedeni kadınların eğitim oranının artması olduğu söylenebilir.

Eğitim kadın istihdamında büyük bir önem arz ediyor. Erkeklerin eğitim düzeyi istihdam oranlarında çok etkili olmazken kadınların istihdama katılma oranlarında en büyük etkenlerden biri eğitim oluyor (DİSK, 2020). Eğitim kadınların istihdam oranlarıyla birlikte çalıştığı sektörlerde erkeklerle aralarındaki ücret eşitsizliğini de etkilemektedir. Erkek egemen toplumlarda eril çalışma koşulları ücret üzerinde de eşitsizliğe neden olmaktadır. DİSK (2020), verilerine göre Türkiye’de kadınlar erkeklerden %8 daha az kazanırken eğitim oranı arttıkça ücret eşitsizliğinin azaldığı ifade edilmiştir (DİSK, 2020). Cinsiyetlere göre kadın istihdamının sektörel dağılıma bakıldığında; 2014-2019 yılları arasında kadın istihdamı hizmet sektöründe artarken, en yüksek kadın istihdamı olan sektör insan sağlığı ve sosyal hizmetler (369 bin) sektörü olduğu ifade edilmiştir. Sosyal hizmetler sektörünü takip eden diğer ikinci yüksek kadın istihdamı alan sektör ise eğitim sektörüdür (Özar, 2021).

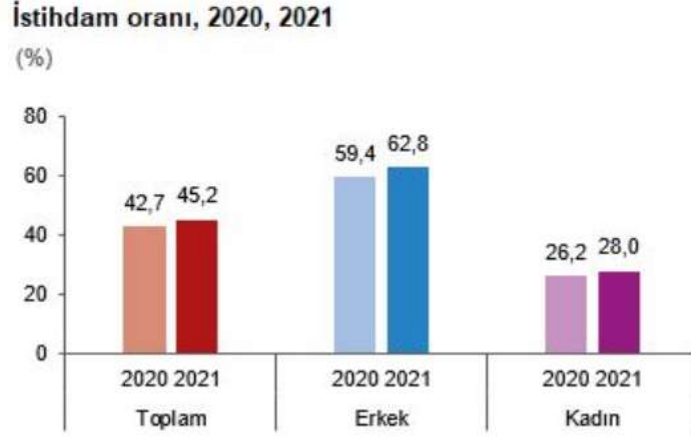
**Tablo 2.3:** İstihdam edilenlerin meslek gruplarına göre dağılımı (2006)

|                                                                                                | Kadın<br>Yüzde       | Erkek<br>Yüzde        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Kanun koyucular, üst düzey yöneticiler ve müdürler                                             | 2,7                  | 11,3                  |
| Profesyonel meslek grupları                                                                    | 8,8                  | 5,8                   |
| Yardımcı profesyonel meslek grupları                                                           | 7,0                  | 5,5                   |
| Bürolarda ve müşteri hizmetler nde çalışanlar                                                  | 8,6                  | 5,0                   |
| Hizmet ve satışta çalışanlar                                                                   | 8,3                  | 12,4                  |
| Tarım, hayvan yetiştiriciliği, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışan nitelikli kişiler | 38,9                 | 17,3                  |
| Zanaatçılıkla ilgili işlerde çalışanlar                                                        | 5,7                  | 17,2                  |
| Tesis ve makine operatörleri, tesisatçılar                                                     | 3,9                  | 12,8                  |
| Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar                                                       | 16,1                 | 12,6                  |
| <b>TOPLAM</b>                                                                                  | 5.811.000<br>= % 100 | 16.520.000<br>= % 100 |

**Kaynak:** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)

2015 yılında YÖK “Yüksek Öğretim Kurumları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Projesini” uygulamaya koymuş ancak 2019 yılında toplumsal değerlerimize uygun olmadığını belirterek uygulamayı durdurmuştur (Arat,2020). Toplumsal cinsiyet kavramı; farklı cinselliklerin kültürel dönüşümlerle değişebileceğini ifade eder. Örneğin; geçmişte kadınlardan yalnız anne ve eş rollerini benimsemeleri beklenirken, günümüzde istihdama katılmaları, siyasal alanlarda rol almaları beklenmektedir (Arat, 2020). İstanbul’da toplumsal cinsiyet eşitliği alanında ilçe belediyelerinde eşitlik birimleri kurulmuştur ancak 39 ilçe belediyesinin sadece 8 tanesinde eşitlik birimleri faaliyet sürdürmektedir (Üstün, 2022: 73).

DİSK’in 2020 yılında yayınlamış olduğu *Kadın Emegi Raporu*’na göre, işgücü içerisinde bulunan her 10 kadından 3’ü çalışmaktadır, toplumsal rollerde düzenleme yapılamadığı için Türkiye’de 2019 yılında, çalışan kadınlardan 500 bini çocuk ve yaşlı bakımı, ev içi hizmetleri nedeniyle işinden ayrılmaktadır ve Türkiye’de erkekler kadınlardan yüzde 8 daha fazla kazanmaktadır (DİSK,2020). TÜİK 2021 İşgücü İstatistikleri verilerine göre, istihdam edilen çalışan nüfusun cinsiyetlere oranı erkeklerde %62,8 iken kadınlarda %28,0’dır. (Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2021).



**Kaynak:** TÜİK İşgücü İstatistikleri.

**Şekil 2.1:** TÜİK İşgücü İstatistikleri 2021.

2021 TÜİK verilerine göre, 2021 yılında kadınların büyükelçi, milletvekili vb. yüksek statülü mesleklerde istihdam edilmesi önceki yıllara göre artış göstermiştir. Dışişleri Bakanlığı verilerine göre; kadın büyükelçi oranı 2011 yılında %11,9 iken bu oran 2021 yılında %26,5 yükselmiştir.-TBMM’de kadın milletvekili oranı ise, 2007 yılında %9,1 iken bu oran 2021 yılında %17,4’e yükselmiştir. Yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı 2010-2011 öğretim yılında %27,6 iken 2020-2021 öğretim yılında %32,4 yükselmiştir. Doçent kadrosunda görev yapan kadın oranı %40,1, öğretim görevlisi kadrosunda görev yapan kadın oranı ise %50,6’ya yükselmiştir. TÜİK hane halkı işgücü araştırmasına göre; şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2020 yılında %19,3’a yükselmiştir. (Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2021).

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı zaman içinde artmıştır ve iş gücü piyasasındaki yapısal değişim kadın istihdamını da etkilemiştir. Kadınlar tarım sektöründen hizmet sektörüne kaymıştır. Ancak bu değişim kültürel bir dönüşüme neden olmamıştır. Kadın ile erkeğin sosyal rolleri değişmemiş olup toplum tarafından çocuk ve ev bakımı kadının birincil rolü olurken kamusal alandaki işçi rolü ikinci plana atılmıştır (Özgören, 2021). Aile sosyolojisi çalışmalarına göre, ev içerisindeki iktidar tarihsel süreçte değişebilir. 1950’lerde iktidar talebinde bulunan kocaların taleplerinin gerçekleşmediği ev otoritesinin kadınlarda olduğu ve iktidarın paylaşıldığı görülür. 1970’lerde başlayan Yeni sol hareketi ve feminizm

hareketinin etkisiyle aile içindeki iktidarı paylaşan eşitlikçi aileler artmıştır (Connell, 2019).

### **2.3 Belediyelerin Kadın İstihdamı Politikaları**

2014 yılında gerçekleşen yerel seçimlerde, büyükşehir belediyelerinde kadın temsili, 3 büyükşehir belediye başkanı ve belediye meclislerinde yüzde 10 kadın üye oranıyla eril siyasette yer bulmuşlardır (Bayraktar, 2017: 8). Yerel yönetimlerde kadın temsiliinin düşüklüğü kadınların kente katılımına, hizmetlere erişimine de engel olacaktır. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) ve İsveç Başkonsolosluğu iş birliğiyle “Yerel Yönetişimde Kadının Güçlenmesi” projesi kapsamında, 2014 yerel seçimlerinden sonra, büyükşehirlerde kadın temsilcileri ve faaliyetleri üzerine raporlar hazırlarken kadınları güçlendirmek, toplumdaki yoksulluğu azaltmak, huzur ve refahı arttırmak için toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını temel almıştır. TESEV “Yerel Yönetişimde Kadının Güçlenmesi” projesi kapsamında 30 büyükşehirden 11’i ile görüşmeler yapılmıştır, faaliyet ve strateji raporları incelenmiştir ve 11 büyükşehir belediyesinden İstanbul, Aydın, Ordu, Gaziantep, Konya büyükşehirlerinde saha çalışması yapılmıştır (Bayraktar, 2017:8). Saha çalışması sonuçları, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gözler önüne sermektedir. Görüşmelere göre, kadınların temsil adaylıkları için erkeklere sorulmayan birçok soruya maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Erkekler için diploma sorulmazken kadın adaylar için üniversite diploması, akademik başarı, makale yayınlama vb. çalışmaların kıstas alındığı ifade edilmiştir. İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde görevli olan kadın meclis üyesinin ifadesine göre, belediye meclislerinde kadın temsillerinin az olduğunu belirtmiştir (Bayraktar, 2017: 13). Araştırma sürecinde yapılan görüşmelere göre, yerel yönetimlerde kadın temsiliinin artması için kadınların erkekleşmesi gerektiği, kadın siyasetçilerin bakış açılarının erilleştiği ifade edilmiştir (Bayraktar, 2017: 19). Belediyelerin imar gibi esas gündemleri kadın meselelerini ikinci plana atmıştır bu nedenle de büyükşehirlerin incelenen faaliyet raporlarına bakıldığında kadınlara yönelik hizmetlerin, kreş, yaşlı bakım vb. alanlara indirgendiği görülmüştür. Bu durumun toplumsal cinsiyet rollerinin yerel yönetim faaliyetlerine etkisini göstermektedir. Kadınlar, toplumların onlara atfettiği bakım ve hane içi sorumluluk rolleri dışında yerel yönetimlerde katılım gösterememektedir. Bu bilgi ile kamu politikalarının var olan toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretildiği bir alan olduğu söylenebilir (Bayraktar, 2017: 24). 2019 yılında yapılan yerel seçimlerden sonra İstanbul

Büyükşehir bünyesinde yüzde 17 kadın üye oranı, İstanbul'da ki 39 ilçe belediyesinde ise yüzde 20 kadın üye oranı varken, kadın yönetici sayısı 2019 yerel seçimleri itibarıyla üç kat arttırılmıştır. Ancak 39 ilçe belediyesinin 22'sinde kadın başkan yardımcısı bulunmamaktadır (Üstün, 2022: 73). 2019 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi belediyelerde kadın temsiliyetini ve kadın istihdam oranını arttırmak için çalışmalar yapmaya başlamıştır. Yerel Eşitlik Eylem Planı, kadın istihdam oranını arttırmaya yönelik etkili bir çalışma olmasının yanı sıra kadınların istihdama katılımının önündeki engelleri kaldırmak içinde adımlar atılan bir çalışma olmuştur.

#### 2.4 Yerel Eşitlik Eylem Planı

Yerel Eşitlik Eylem Planları, belediye ve sivil alan işbirlikleriyle oluşturulan, odağına toplumsal cinsiyet eşitliğini alan, farklı sorunlar yaşayan kadınların farklılıklarına değinilerek hazırlanan kamu ve sivil toplum birbiriyle iş birliğinde hazırladığı eylem planlarıdır (Küçük, 2020: 11). Yerel Eşitlik Eylem Planları (YEEP), katılım odaklı politik metinlerdir. 1960'larda kentte eşit yaşamı Lefebvre "kent hakkı" kavramıyla açıklamaktadır. 1992 yılında Avrupa Kentsel Şartı belgesinde kent hakkına ilk kez cinsiyet boyutu ile yaklaşılmıştır. Avrupa Kentsel Şartı belgesine göre yerel yönetimler tüm hizmetleri cinsiyet ayrımı gözetmeden yapmakla yükümlüdürler.<sup>2</sup> Birleşmiş Milletler (BM) çatısı altında 2011 yılından beri "İnsan Hakları Kenti" konusu katılımcı belediyeler ile düzenlenen forumlarda işlenmektedir (Küçük, 2020: 14). İnsan Hakları Kenti, ayrımcı karşıtı bir ideoloji ile toplumsal cinsiyet temelli idari sınırlar içerisinde yaşayan herkes için eşitsizlikleri ortadan kaldıracak olumlu eylemlere dayanan politikalar uygulamaktadır ve bu yerel eşitlik eylem planları için zemin hazırlamaktadır (Küçük, 2020: 14).

Dünyada "Yerel Eşitlik Eylem Planı" örnekleri vardır. Avusturya'nın Viyana kentinde 1996 yılında kadınların mesleklerde temsiliyetini eşitlemeye yönelik her meslekte en az yüzde kırk kadın temsili kararıyla imzalanmıştır. İsveç, Stockholm'de 2004 yılında kadınlar ve erkekler arasındaki maaş ücretlerinin eşitsizlikleri kaldırmaya yönelik eylem planı imzalanmıştır. İspanya, Madrid'de 2001 yılında sosyal katılım ve iş birliği, Valencia'da siyasi güç ve kararlara katılım, Gijon'da eğitim, istihdam ve kent planlaması kapsamında "Yerel Eşitlik Eylem

---

<sup>2</sup> Avrupa Kentsel Şartı, 1992. AB. Çevrimiçi: <http://www.mimarlarodasianskara.org/?id=964>.

Planı” örnekleri imzalanmıştır (CHP Yerel Yönetimler Belediye Haftalık Bülteni, 2021: 11). Sosyal katılım, istihdam ve eğitim gibi konularda kadın temsiliini arttırmak üzere yapılan çalışmaların yanında kadınların yönetim ve karar verici olarak temsiliinin artmasına yönelik dünyada çalışmalar yapılmıştır. Fransa ve Belçika’da 1994 yılında yerel ve ulusal seçimlerle geline görevlerin yüzde ellisinin kadın olması zorunluluğu getirilmiştir. Yunanistan’da seçimle geline pozisyonlar için en az üçte bir kadın aday hazırlanması zorunluluğu getirilmiştir. Finlandiya’da 1995 yılında karar organlarında en az yüzde kırk kadın temsiliyeti zorunlu kılınmıştır. İsveç Stockholm’da belediye meclisinde kadınlar ve erkekler eşit olmak zorundadır (CHP Yerel Yönetimler Belediye Haftalık Bülteni, 2021: 11).

Türkiye’de anayasada, kadın erkek eşitliği kanunen kabul edilir ve merkezi yönetimi eşitliğin uygulanması için yükümlü kılar. Yerel Eşitlik Eylem Planları Türkiye’de Birleşmiş Milletler Kadın Dostu Kentler projesi kapsamında, 2006-2010 yıllarında İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon, Van illerinde, 2011-2013 yıllarında Adıyaman, Antalya, Bursa, Gaziantep, Malatya, Mardin, Samsun illerinde Yerel Eşitlik Eylem Planı üzerinde çalışılmış 11 ilde uygulamaya konmuştur (Tekinbaş, 2015). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın 2018-2023 yıllarını kapsayan “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı” belgesi, merkezi yönetimin yerel yönetimleri de dahil ederek tüm kamu ve özel sektörde kadının güçlenmesine yönelik çalışmalar yapılmasını içeren bir belgedir. 5393 sayılı Belediye Kanunu’nda açıkça müşterek ihtiyaçlar odağında eşitlik hizmetlerinde bulunmaları belirtilmiştir (Küçük, 2020: 15). İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2019 yılında Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı’nı imzalayarak Yerel Eşitlik Eylem Planı’nı hazırlamaya başlamıştır (Küçük, 2020: 15). İBB meclis üyeleri, akademisyenler, sivil toplum kuruluşları ile yapılan 73 toplantı sonrası, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılık, sağlık, yoksulluk, barınma, ekonomik güçlendirme ve istihdam, bakım hizmetleri, güvenli kent, ulaşım, eğitim olmak üzere kent yaşamında eşitlik üzerine çalışmışlardır (Küçük,2020: 18).

TÜİK Nisan 2021 verilerine göre is gücüne katılım cinsiyet oranları kadınlar % 32 iken erkekler % 70 ile neredeyse kadınların iki katıdır (TÜİK, 2021). İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde çalışan personellerin cinsiyet oranlarına bakıldığında Türkiye gerçeğinden çok da uzak değildir. İSKİ, İETT ve diğer iştirak şirketlerde personellerin yalnızca yüzde 16’sı kadındır. 2019 yerel seçimlerinden sonra yeni

dönemde kadın istihdamını arttırmış ilk kez genel sekreter yardımcılığı görevine kadın getirilmiştir. 2019 yerel seçimlerinden sonra İBB bünyesinde ilk kez kadınlar daha önce istihdam edilmedikleri alanlarda çalışmaya başladılar. Yeni dönemle birlikte ilk defa kadın metro istasyon amiri istihdam edilmiştir ve tren sürücüsü olarak 90 kadın personel alımı yapılmıştır. 169 yıllık Şehir Hatları'na ilk kez kadın gemici alımı yapılmış olup ilk etapta 5 kadın gemici olarak istihdam edilmiştir. Tamamı erkek çalışanlardan oluşan İSPARK'a otopark görevlisi olarak 30 kadın istihdam edilmiştir (Saraçlar, 2022: 147). Yerel Eşitlik Eylem Planı çalışmasıyla kadınların ekonomik faaliyetlere katılma süreci çok yönlü araştırılmıştır. Kadınlara istihdam olanakları sağlarken belediye bünyesinde eşitlikçi, sürdürülebilir ve güvenceli bir çalışma olanağı gerektiğinin altı çizilmiştir. Buradan yola çıkarak daha önce kadın istihdam edilmemiş mesleklerde istihdam olanağı açılması, yönetici ekibinin yüzde elli kadın olması hedeflenmiştir. Ayrıca çalışanlar için kreş desteği, süt sağma odaları, çalışma saatlerinde güvenli çalışma ortamı, eğitimlerle kariyer planlamalarına destek olmak, eşit ücret politikalarıyla kadın istihdamını sürdürülebilir kılma hedefi ortaya koyulmuştur (Küçük, 2020: 70).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

#### 3.1 Araştırmanın Metodolojisi

Toplum bireylerden değişmez kabul ettiği biyolojik cinsiyetine göre davranışlar sergilemesini ister. Ralf Dahrendorf'a göre toplumlarda kadınlar ve erkekler toplumsal cinsiyet rollerini toplum tarafından öğretilen sosyal ve kültürel olgular aracılığı ile davranışlarında içselleştirirler (Connell, 1998). Toplumsal cinsiyet ilişkileri ataerkinin etkisiyle güç olgusu ekseninde kurulur (Connell, 1998). Toplumda öğrenilen kültür ve gelenekler ile toplumsal cinsiyet rolleri kadını annelik ve ev içi emekçisi olarak görürken erkeğin ise kamusal alanda çalışan atak ve güçlü olması beklenir (Özdemir, 2019: 92). Kadınların kamusal alanda çalışmaya başlaması ve eşitlik eylem planları dahilinde erkek egemen mesleklerde istihdam edilmesi kadınlar ile erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleri algılarını araştırmaya olanak sağlamıştır.

Araştırmanın konusu bağlamında, erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların deneyimlerini anlamak, deneyimlerinde hegemonik erkekliği ve dişillik pratiklerini nasıl anlamlandırdıklarını incelemek araştırmanın yöntemini belirlerken etkili olmuştur. Araştırmanın konusu ve amacına uygun olarak araştırmanın sonunda elde edilmek istenen bilgi için bireylerin çalışma mekânlarını gözlemlemeye, deneyimlerini anlattıkları yorumlarına ve öznel ifadelerine ihtiyaç vardır. Bireyin geçmiş yaşantısı, gündelik yaşam pratikleri ve deneyimlerinin derinlemesine keşfedilmesi ve açıklanabilmesi gerekmektedir. Pozitivist yaklaşımın doğrultusunda nicel araştırma yönteminin genelleme, tahmin ve istatistiklerle açıklanması sosyal dönüşümü yorumlamaya olanak sağlamamaktadır. Sayılamayan öznel deneyimlerin inceleneceği araştırmada, nitel araştırma yöntemi, insanların kişiliklerini, sosyal ilişkilerini ve günlük yaşamlarını, deneyimlerini anlamamıza yardımcı olur; bu doğrultuda derinlemesine gözlem ve yorumun yapılmasına olanak sağlaması nitel araştırma yöntemini kullanmayı gerektirmiştir (Metin Acher, 2017).

Araştırmanın amacı ve konusu bağlamında kadın katılımcıların deneyimlere bakış açısını araştırmak önemlidir. Araştırmalarda deneyimi önemli kılan feminist yöntemibilim, toplumsal eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasını amaçlayarak kadın

deneyimlerinin araştırmaya yol göstermesini temel almaktadır. Feminist yöntem bilime göre, kadınların toplumsal yaşam, üniversite ve iş dünyasındaki deneyimleri maruz kaldıkları toplumsal eşitsizliklerin çözülmesi için görünürlüğü arttıracaktır (Hussain ve Asad, 2012 akt. Er Özden ve Özden, 2020). Ayrıca, feminist yöntem bilim, araştırılan kadınlar ve araştırmacı arasındaki deneyimi aktarmaya önem verir (Yılmazbilek, 2018: 101). Henrietta Moore'un ifade ettiği gibi, deneyim hepimiz için ontolojik veri sunabilir (Moore, 1994). Aslında deneyimler daha önceden edinilmiş değerler ve tutumlar ışığında algılanır dolayısıyla deneyim bilgi ise deneyimi yaşayan kişi bilginin kaynağıdır ve bakış açısıyla bilgiyi şekillendirebilir (Bora, 2018). Sosyolojik sorunsalın gündelik yaşam içerisinde yer alması, görünen gündelik yaşam deneyimlerinin görünmeyen toplumsal ilişkiler tarafından düzenlenmesi temeline dayanır (Smith, 1987). Deneyimler bireylerin sübjektif anlamlarıyla şekillenir ve bu anlamlar başkalarıyla yaptıkları etkileşimlerle çeşitlilik kazanır (Creswell, 2020: 24). Yaşanmış deneyimlerin ortak bir anlamla rapor edilen araştırmalar fenomenolojik araştırmalardır (Creswell, 2020: 79). Fenomenolojik araştırmalarda araştırmacılar, ortak bir deneyime ait fenomen tanımlar ve bu deneyime sahip olan bireylerden veriler toplayarak deneyimlerin doğasını ve fenomene yönelik yaşanmış deneyimlerden hem sübjektif anlamlar hem de diğer insanlarla oluşan nesnel anlamları betimlemeyi amaçlamaktadırlar (Creswell, 2020: 79). Buradan hareketle çalışmada erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların deneyimini araştırmak amacıyla nitel araştırmanın fenomenolojik deseni kullanılmıştır. Bu çalışmada katılımcıların fenomenin doğasını, deneyimlerini, başkalarıyla kurdukları etkileşimleri sosyal süreçler ile kültür doğrultusunda oluşturdukları gerçekleri ve bu gerçekleri nasıl anlamlandırdıklarını yorumlamaya çalışmak nitel çalışmanın ontolojik pozisyonuna uygun bir yaklaşım kullanılmasını gerektirmiştir. Araştırmanın konusu doğrultusunda bireylerin deneyimleriyle oluşturdukları gerçekliklerin sosyal tarihsel sürecini yorumlamak nihai amaç olduğu için yorumsayıcı epistemolojik yaklaşımdan yararlanılmıştır.

### **3.1.1 Araştırmanın Temel Soru Cümleleri**

Araştırmanın kuramsal çerçevesi ve konusu bağlamında bireyler deneyimleri ve gerçeklik algıları üzerine sübjektif anlam geliştirebilirler. Araştırmanın konusu, amacı ve metodolojisi bağlamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Erkek egemen mesleklerde istihdam edilen kadınların deneyimleri nelerdir?
2. Erkek egemen mesleklerde istihdam edilen kadınlar yaşadıkları deneyimler bağlamında hegemonik erkekliği nasıl anlamlandırıyorlar?
3. Erkek egemen mesleklerde istihdam edilen kadınlar hegemonik erkeklik karşısında dişilik pratiklerini nasıl deneyimliyorlar?

Bu üç temel soru ile araştırmanın, eril mesleklerde çalışan kadınların deneyimlerinin ve algılarının dişilik pratiklerini nasıl anlamlandırdıkları ve hegemonik erkeklik kuramı çerçevesinde hegemonik erkeklik algılarının değişip değişmediği anlamaya çalışılmıştır.

### **3.1.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Bu çalışmanın evreni İstanbul Büyükşehir Belediyesi'dir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik adımların öncelikle yerel yönetimlerden başlayarak merkezi yönetime doğru ilerlemesinin toplumda kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının yolunu açacağı düşünülmektedir (Yerel Eşitlik Eylem Planı, 16 Ağustos 2022'de erişildi). İstanbul'da yapılan çalışmada ilçe belediyelerinin sadece 8'inde eşitlik birimi olduğu belirlenmiştir. İstanbul'da ilçe belediye başkanı kadın olan tek bir ilçe olduğu görülmektedir. Belediye yönetimleri ve meclislerine baktığımızda da ilçe belediyelerinde 39 ilçe belediyesinde %20 kadın üye temsili olduğu görülmektedir, İBB meclis üyelerinin ise %20'si kadındır (Yerel Eşitlik Eylem Planı, 16 Ağustos 2022'de erişildi). 2019 yılındaki yerel seçimler itibarıyla kadın yöneticilerin sayısı önceki dönemlere oranla 3 kat artmıştır. İstanbul'daki ilçe belediyelerin 39'unun 22 tanesinde başkan yardımcılığı görevlerinde kadınlar çalışmaktadır. Yönetici pozisyonları haricinde kadın personel istihdamı da önceki dönemlerde oldukça düşüktür (Yerel Eşitlik Eylem Planı, 16 Ağustos 2022'de erişildi). İBB, İSKİ, İETT ve diğer İBB iştiraklerinin toplamında bulunan kadın personel sayısının oranı %16'dır. %21 ile aralarında en çok kadın personel istihdam eden kurum İSKİ'dir (Yerel Eşitlik Eylem Planı, 16 Ağustos 2022'de erişildi).

Yerel Eşitlik Eylem Planı'nı oluşturmak adına öncelikle İBB "İstanbul'da kim, nasıl yaşıyor?" sorusuna toplumsal cinsiyet bakış açısıyla ele almıştır. İBB 2020 yılında başlattığı YEPP çalışmasında 9'u yüz yüze 64'ü çevrimiçi olmak üzere toplamda 73 görüşme gerçekleştirmiştir. İBB kendi bünyesinde topladığı veriler ve çeşitli sivil toplum kuruluşları (STK), kamu verileri ile toplumsal cinsiyet bakışıyla hangi konuların ön plana çıktığı ortaya koymaya çalışmıştır. Yapılan

görüşmeler ve veri analiz bulguların sonucunda toplumsal cinsiyet eşitliği planında en önemli konulardan birinin istihdam olduğu ortaya çıkmıştır. Ekonomik güçlenme ve istihdam konusunda belediyenin eşit personel istihdam politikaları ihtiyacı ve istihdam alanlarının eşitlikçi düzenlenmesi talepleri önceliklidir. Belediye içerisindeki personel istihdamının, erkek işi kabul edilen mesleklere kadın istihdamının başlatılması ve arttırılması, kadın istihdamının belediye içerisinde %50'ye yükselmesi ve kadın yönetici sayısının arttırılmasının tüm iştirakler tarafından uygulanması talebi ortaya çıkmıştır (Yerel Eşitlik Eylem Planı, 16 Ağustos 2022'de erişildi).

İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin araştırma evreni olarak seçilmesinin nedeni, toplumda erkek egemen meslekler olarak tanımlanan meslek gruplarında kadın istihdamına öncelik vermesidir. İstanbul Büyükşehir Belediyesi, 2021 yılında yayınladığı "Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEEP)" sonucuna göre, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için belediyelerin istihdam politikalarının eşitlikçi bir temele oturtulması gerektiğini raporlamıştır. İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Yerel Eşitlik Eylem Planı'nı imzaladıktan sonra belediye iştiraklerinde erkek egemen meslek olarak kabul edilen işlere kadın istihdamının arttırmaya yönelik faaliyetlerde bulunmuştur (Yerel Eşitlik Eylem Planı, 16 Ağustos 2022'de erişildi). İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Ekrem İmamoğlu (2022: 3)'nin ifadesiyle:

*"Göreve ilk başladığımızda, İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde kadın çalışan ve yönetici oranı çok düşüktü. Bırakın yöneticiyi, hiçbir kadın çalışanı olmayan iştirakimiz bile vardı. Görevi devraldıktan sonra hem kadın çalışan hem de kadın yönetici sayımızı arttırmayı hedefledik. Bunun yanında toplumun daha önceleri kadınları görmeye alışkın olmadığı mesleklerde de kadınların görünür kılınmasına özen gösterdik. Bugün İstanbul Büyükşehir Belediyesi bünyesinde kadın otobüs şoförleri, denizciler, otopark görevlileri, itfaiye erleri, güvenlik görevlileri, zabıta memurlarının yer almasından gurur duyuyoruz. İstanbulluların kadınları görmeye alışık olmadıkları bu meslekleri icra eden kadın çalışanlarımıza verdikleri destek gerçekten çok güzel. Kız çocuklarına, kadınlara "ben de yapabilirim" duygusunu hissettirebiliyorsak ne mutlu bize."*

2019 yerel seçimleri sonrasında yeni yönetim ile birlikte 2021 YEEP sonuçları neticesinde İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde geleneksel erkek işi olarak atfedilen otobüs şoförlüğü, metro sürücüsü, gemici, itfaiye, otopark görevlisi

mesleklerinde kadın istihdamı başlaması çalışmanın evreninin seçilmesi açısından birincil öncelik olmuştur.

Araştırmanın amacı ve konusu doğrultusunda örneklemi oluşturulurken fenomenolojik araştırmaya uygun olarak erkek egemen mesleklerde çalışan benzer deneyime sahip kadınlar amaçlı örneklem maksimum çeşitlilik tekniği ile belirlenmiştir. Amaçlı örneklem, nitel araştırmalarda seçilen bireyler araştırmanın problemine yönelik ve merkezi fenomenin anlaşılmasına yönelik bilgiler verebilecek yaşanmış deneyimlere sahip olan katılımcıların seçilmesidir (Creswell, 2020: 158). Fenomenolojik araştırmada katılımcıların hepsinin çalışılan fenomene yönelik deneyimlerinin olduğu bireylerden seçilmesi çalışma için işe yaraması ve güvenilirliği açısından şarttır bu durum da amaçlı örneklem tekniğinin kullanılmasını gerektirir (Creswell, 2020: 157). Maksimum çeşitlilik örneklemede ise örneklem, problemle ilgili olan ve kendi içinde benzeşik, değişken ve farklı durumlardan oluşacak şekilde belirlenmektedir (Grix, 2010 akt. Baltacı, 2018: 249). Bu doğrultuda genelleme yapmak için bu çeşitliliği sağlamak hedeflenmez, aksine çeşitlilik gösteren durumlar arasında herhangi bir ortak ya da paylaşılan olguların olup olmadığını bulmaya çalışmak ve bu çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını incelemek hedeflenir (Marczyk vd., 2005, akt. Baltacı, 2018: 249). Bu nedenle araştırmanın konusu nedeniyle İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan geçmişten bu yana erkek egemen meslek kabul edilen otobüs şoförü, metro sürücüsü, gemici, itfaiyeci, otopark görevlisi işlerinde istihdam edilen kadınların merkezi fenomen deneyimleri olduğu düşünülerek bu örneklem tekniği kullanılmıştır.

Nitel araştırmanın örneklem büyüklüğü araştırma hakkında geniş deneyim bilgisi edinebilmek için önemlidir. Araştırmada kullanılan nitel araştırmanın fenomenoloji desenine göre, veriler belirlenen fenomenle alakalı deneyimi olan katılımcılardan derinlemesine görüşmelerle toplanır (Creswell, 2020: 83). Fenomenolojik araştırmalarda fenomeni deneyimleyen 5 ile 25 kişi arasında mülakat yapılması önerilir (Polkinghorne, 1989 akt. Creswell, 2020: 151). Araştırmanın örneklem büyüklüğüne karar verilirken İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde erkek egemen mesleklerde ilk kez kadın istihdamı yapılmış otobüs şoförü, itfaiye, metro sürücüsü, gemici dört meslek belirlenerek her meslekten beş eşit katılımcı sayısı ile ideal örneklem sayısına ulaşılması amaçlanmıştır. Bu durum göz önüne alınarak örneklem seçimi Tablo 3.1'deki şekliyle yapılmıştır.

**Tablo 3.1: Araştırmanın Örneklem Deseni**

|                |    |
|----------------|----|
| Gemici         | 5  |
| Otobüs Şoförü  | 5  |
| Metro Sürücüsü | 5  |
| İtfaiye        | 5  |
| Toplam         | 20 |

### **3.1.3 Araştırmanın Sınırlılıkları**

2021 yılı itibariyle İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla yayınladığı “Yerel Eşitlik Eylem Planı” kapsamında belediye iç bünyesi ve iştiraklerinde kadın istihdamının artırılması hedeflenmiştir (“Yerel Eşitlik Eylem Planı”, 2020). Bu araştırma, “Yerel Eşitlik Eylem Planı” kapsamında erkek egemen meslekler dahil olmak üzere kadınların kamunun her alanında var olmasına yönelik yapılmış olan çalışmaların yürütüldüğü İstanbul Büyükşehir Belediyesi ile sınırlandırılmıştır. İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde daha önce tamamı erkekler tarafından yürütülen ulaşım alanında otobüs şoförlüğü, metro sürücülüğü, gemici ve itfaiye hizmetlerinde çalışan kadınlar bu çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Araştırma başlangıcında İBB bünyesinde çalışan otopark görevlisi kadınlar da örnekleme dahil edilmiştir. Ancak yasal izinler bağlı oldukları şirket tarafından sağlanamadığı için örneklemden çıkartılmak zorunda kalmıştır.

### **3.1.4 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Teknikleri**

Bireyler deneyimlerinden sosyal ve tarihsel içerikli sübjektif anlamlar geliştirirler (Creswell, 2020: 25). Araştırma, nitel araştırma tekniğinin yorumlayıcı bakış açısıyla katılımcıların gerçeklik ve deneyimlerinin, algılarının farklılığına odaklanmasından faydalanmayı gerekli kılmaktadır. Nitel araştırma yöntemlerinde gözlem, görüşme ve doküman inceleme yöntemi kullanılır (Creswell, 2017: 191). Gözlem ve görüşme veri toplama teknikleri ile araştırmacının katılımcılarla birebir görüşmesi, doğrudan gözlem fırsatını yakalaması, bilgiyi ilk kaynaktan elde edebilmesi ve araştırılan konu hakkında ayrıntılı sorgulama yapabilmesine olanak sağlar.

Nitel araştırmanın anlayışı olan fenomenolojik yaklaşım insan davranışının bireyin kendi referans çerçevesinden anlaşılması gerektiğini vurgular ve buradan hareketle fenomenolojinin felsefesi yaşananı anlamlandırma üzerine kurulmuştur (Wilson, 2015, akt. Tekindal ve Arsu 2020: 156). Araştırmada edinilmek istenen bilginin bireylerin kendi yaşam alanlarında ve kendi ifadeleriyle elde edilebilecek

olması, gündelik yaşamdaki düzenin, ilişkilerin ve mekânın birey üzerindeki etkisinin gözlemlenmesi açısından öznenin tutum ve davranışlarına bakılmasının gerekliliği nitel araştırma yönteminin derinlemesine görüşme ile yapılmasını gerekli kılmıştır. Yapılandırılmış mülakatlar, mülakat sorularını içeren biçimsel olarak yapılandırılmış bir soru formu kullanılarak gerçekleştirilir. Yapılandırılmamış mülakatlarda ise soru formu kullanılmamaktadır. Bu tür mülakatlar farklı varsayımlardan hareketle yönlendirilir. Yarı yapılandırılmış mülakatlar ise yapılandırılmış ve yapılandırılmamış mülakatların arasında yer alır bu tür mülakatlarda önceden belirlenmiş belli sayıda soru ya da konu başlığı vardır (Kapan, 2014: 7). Yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanarak, katılımcılara açık uçlu sorular yönlendirilerek öznel ifadelerini ve yorumlama şekillerini belirlenen sorularla belirli bir çerçeve tutmanın yanı sıra cevapların derinlemesine sorgulamak amaçlanmaktadır. Araştırmada derinlemesine yorumlama ile sosyal olguların değişiminin bireylerin davranış ve öznel algılayışları üzerinden evrensel bir bilgiye ulaşmaktan çok analiz ve yorumlama öngörülmüştür.

Araştırmanın amacı doğrultusunda erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların hikâyelerinden yola çıkmak, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri, kadınlık, erkeklik anlamlandırmalarının yorumlanması nitel araştırmanın mantığı ile eşleşmektedir. Nitel araştırmada veri toplama süreçlerinde en çok kullanılan veri toplama yöntemleri nitel gözlem ve görüşmelerdir (Creswell, (2017: 190). Araştırılan sorunsala yönelik katılımcıların deneyimleri, düşünceleri, zihinsel algıları ve yaşanmışlıkları görüşme yoluyla elde edilmektedir (Bengtsson, 2016 ve Seidman, 2006 akt. Baltacı, 2019: 374). Görüşmeler yapılandırılmış, yarı-yapılandırılmış, yapılandırılmamış ve odak grup görüşmesi şeklinde farklı yöntemlerle yapılabilir (Marshall, 1996; Baltacı, 2019: 374). Bu araştırmada, yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak derinlemesine görüşme yapılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme için önceden hazırlık yapılan sorular katılımcılara sorulmuştur. Yarı-yapılandırılmış görüşme soruları katılımcıların demografik bilgileri, toplumsal cinsiyet algısı, meslek algısı ve hegemonik erkeklik algı ve deneyimleri temalarına ayrılarak hazırlanmıştır. Nitel gözlem çeşitleri katılımcı, katılımcı olmayan gözlem ve gizil gözlem olarak üçe ayrılır. Araştırmacının araştırılan grubun faaliyetlerine katılması ve araştırılan grubun bir parçası olduğu gözlem tipine katılımcı gözlem denir. Katılımcı gözlem, genellikle fenomenolojik çalışmalarda kullanılır (Baltacı, 2019: 376). Saha çalışma sürecinde, araştırmacı

araştırmaya katılımcı gözlemci olarak katılmıştır. Araştırmacının İstanbul Büyükşehir Belediyesi personeli olması katılımcıların çalışma mekanlarına girmesine olanak sağlamıştır. Araştırmacı, katılımcılar çalışırken görüşme yapma imkanı bulmuştur. Araştırmacı katılımcıların çalışma alanlarına doğrudan ulaşarak kadınların çalışma deneyimlerine katılım sağlamıştır. Araştırma sürecinde katılımcıların diğer erkek çalışanlarla ortak kullandıkları alanlarda araştırmacı da bulunmuştur, bu sayede katılımcılarla erkek çalışanların aralarındaki ilişkiyi gözlemleyebilmiştir.

### **3.1.5 Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Teknikleri**

Nitel veri analizine çeşitli geleneklerden gelen araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde yaklaşılır. Sosyolojik gelenekten gelen araştırmacılar nitel veri analizlerini insan deneyimleri penceresinden bakarak ele alırlar (Ryan ve Bernard, 2000: 769 akt. Glesne, 2014: 255). Nitel araştırmada veri analizi, verilerin hazırlanması, kodlanması ve temalara indirgenerek tartışma halinde sunmayı hedefler (Creswell, 2020: 182). Nitel araştırmalar, yorumlayıcı ontolojik kabul ile tümevarımsal yöntemle gerçekliği ortaya çıkarmaya hedefler (Özdemir, 2010 akt. Metin Acher, 2017: 100). Araştırmacı nitel araştırmalar da gerçekliğe dair birçok fikri benimser. Gerçekliğe ait çoklu bulguları, bireylerin kendi sözcüklerinden oluşturduğu temalar üzerinden rapor eder (Moustakas, 1994 akt. Creswell, 2020: 20). Veri analizi nitel araştırmacılar tarafından genellikle sahada araştırma yaparken öğrenmektedirler (Dey, 1993 akt. Creswell, 2020: 184). Araştırmacı veri analizine başlarken öncelikle verilerini düzenlemektedir. Daha sonra verileri sınıflandırıp kategorilere oluşturma ve yorumlama aşamalarını yapar (Creswell, 2014). Veri analiz aşamasında araştırmacı tümevarımsal bir yol izleyerek verilerden yola çıkarak kategori oluşturabilir veya önceden belirlenmiş temaların altında alt kategoriler oluşturabilir (Kuş, 2009 akt. Metin Acher, 2017: 101).

Dey (1993)'in nitel veri analizi yaklaşımı doğrultusuna göre, görüşmelerden toplanan veriler ilk olarak betimlenir, ikinci olarak sınıflandırılarak kategorileştirilir, üçüncü olarak ortaya çıkan kategori ve temalar ilişkilendirilerek merkezi fenomene ilişkin analiz yapılır (Metin Acher, 2022: 235). Lester (1999)'e göre, fenomenolojik çalışmaların raporlanmasında, ilk aşama da analizlerin özeti çıkartılarak ifadelerin nasıl düzenleneceğine karar verilir, ikinci aşamada araştırmacı analizleri önceki araştırmalarla bağlantı kurarak tartışır, üçüncü aşama da analizler sonuca bağlanmaktadır (Tekindal ve Arsu, 2020: 173). Bu doğrultuda

araştırmanın amacı çerçevesinde, İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin bünyesinde erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlarla yapılan saha sürecinde elde edilen veriler, öncelikle belirli temalar altında hazırlanan sorular transkript edilerek hazırlanmıştır. Hazırlanan veriler, temaların altında kategorileştirilerek sınıflandırılmıştır. Son olarak görüşme yapılan kişilerin deneyimlerinin özünden oluşan verilerin, önceden verilen temalar üzerinden tartışmayla sunularak yorumlanması hedeflenmiştir. Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik tespiti yapmak zordur (Baltacı, 2019 akt. Tekindal ve Arsu, 2020: 175). Fenomenolojik araştırmalarda da kesin bir sonuç ortaya konulamamaktadır ancak fenomenin anlaşılması ve başka araştırmacılar tarafından da değerlendirilebilmesi için örnekler, açıklamalar, deneyimler açık ve ayrıntılı bir şekilde verilmelidir. Bu nedenle araştırmada elde edilen veriler yorumlanırken, görüşme yapılan kişilerin ifadeleri doğrudan aktararak sonuçların desteklenmesi hedeflenmektedir.

### **3.2 Saha Çalışma Süreci**

Araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılan araştırmanın deseni olan fenomenoloji, günlük yaşamda sıkça karşılaştığımız farklı şekillerde maruz kaldığımız olaylar ve durumları daha ayrıntılı anlayabilmemiz, olguları derinlemesine araştırabilmemiz için bize zemin hazırlar (Yıldırım & Şimşek, 2016 akt. Tekindal & Arsu 2020: 157). Katılımcıların günlük yaşam deneyimlerinin anlaşılabilmesi için sorulan sorular kadar gözlemler ve katılımcılarla kurulan ilişkiler de önemlidir. Araştırmanın bu bölümünde saha çalışma süreci, sahaya giriş süreci ve katılımcıların genel profili hakkında bilgi verilmesi hedeflenmektedir.

Araştırmanın evreninin İstanbul Büyükşehir Belediyesi olması örnekleminin de belediye bünyesinde farklı meslek gruplarında çalışan katılımcılardan oluşması araştırmanın geniş bir bölüme yayılmasına neden olmuştur. İstanbul Büyükşehir Belediyesi tüm il içerisinde farklı mekanlar da farklı meslekler için ofisler ya da çalışma alanlarından oluşmaktadır. Öncelikle araştırmanın yapılabilmesi için Mayıs 2022 tarihinde belediyenin genel merkezinde dilekçe oluşturulmuştur. Örneklemin çeşitliliği ve belediyenin birçok iştiraklerden oluşması dilekçeleri de çeşitlendirme gereksinimi yaratmış ve tüm meslek grupları için ayrı ayrı dilekçeler oluşturularak genel müdürlüklerine elden teslim edilmiştir. İştiraklerin dilekçelere geri dönüş sağlaması farklı zamanlarda olmuştur bu da araştırmanın geniş bir zamana yayılmasına sebebiyet vermiştir. Tüm katılımcılar bağlı oldukları şirketler tarafından katılımcılara çalışmaya katılmak isteyip

istemedikleri sorularak önceden belirlenmiştir ve araştırmacıya katılımcıların listeleri öncesinde gönderilmiştir.

İETT dilekçeye olumlu cevap verdikten sonra birçok garajı olmasına rağmen araştırma için yalnızca Kağıthane garajını uygun görmüştür. Bu da araştırmanın kadın otobüs şoförlerinin aynı garajdaki diğer erkek şoförlerle ortak iletişim kurmasından dolayı yaşadıkları deneyimlerin benzerliği nedeniyle araştırma da sınırlılık oluşturmaktadır. Katılımcıların mesai saatleri dışında araştırmaya katılması ancak zaman zaman görüşmelerin planlanan da uzun sürmesi katılımcılar açısından uzun bekleme süreleri oluşturmaları nedeniyle bazı görüşmeler bir sonraki görüşme tarihine ertelenmek durumunda kalmıştır. İETT garajında görüşme yapılması katılımcılarla yapılan görüşmelerde görüşme öncesi katılımcıların erkek şoförlerle sohbet ettikleri dinlenme alanlarının gözlemlenmesine fayda sağlamıştır. Görüşmeler boyunca erkek şefleri tarafından ara sıra görüşmeler bölünerek görüşme soruları hakkında bilgi alınmak istenmiş kadın şoförlerle beraber çalışma deneyimlerinden sürekli olumlu şekilde bahsetmişlerdir. Kadın şoförler, garajda otobüslerden daha az vakit geçirdiklerini dolayısıyla otobüsleri kendi çalışma alanları olarak hatta evleri gibi gördüklerini ifade etmişlerdir.



**Fotoğraf 3.1<sup>3</sup>:** Kağıthane İETT Garajı, Haziran, 2022,

*“Her yolcuya günaydın hoş geldin diyorum şok oluyorlar gelen çocukları sevindirmeyi çok severim sürekli dergi alırım çikolatalar, şekerler bir şeyler ikram ederim.” (Katılımcı 3)*

Şehir Hatlarında çalışan kadın gemicilerle yapılan görüşmeler mesai saatleri içerisinde çalıştıkları gemi içerisinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, kadın gemicilerin kamaralarında ya da ortak kullanım alanı olan mutfakta yapılmıştır. Görüşmelerin mesai saatleri içerisinde olması iskeleye yanaştıklarında bazı katılımcıların halat bağlamak için iskeleye gitmesi görüşmelerin bölünmesine neden olmuştur. Gemilerde keskin bir hiyerarşi söz konusudur. Kaptan ve çarkçıbaşı gemide hiyerarşide en üst kademededir ve şimdilik bu pozisyonlarda kadın çalışan bulunmamaktadır. Kadın gemiciler diğer gemicilerle hiyerarşide eşit durumdadırlar. Araştırmacının görüşme yerine gittiğinde katılımcılar öncelikle geminin kaptanı ile araştırmacıyı tanıştıırıp araştırma ve süre hakkında bilgi vermeye özen göstermişlerdir.

<sup>3</sup> Fotoğraflar kişilerin izni dâhilinde çekilmiştir.



**Fotoğraf 3.2:** Beşiktaş- Kadıköy İskelesi, Haziran, 2022.

Görüşmeler kadın gemicilerin sürekli çalıştıkları birbirinden farklı gemilerde gerçekleştirilmiştir. Bazı gemilerde kadınlar için kamaralar henüz oluşturulmamıştır bu durum kadın gemicileri zorlamaktadır. Mesai saatleri değiştiği için uygun seferler bulunmakta zorlanmıştır bu nedenle görüşmeler diğer tüm meslek dallarından farklı olarak 2 ay sürmüştür.

Kadın metro sürücüleri ile yapılan görüşmeler dilekçeye geç cevap vermeleri ve görüşmelerin hızlı tamamlanmasını talep ettikleri için tek bir mekan da Hacıosman Metro İstasyonu'nda bir günde yapılmıştır. Kadın metro sürücüleri seferlerinden döndükçe dinlenme sürelerinde araştırmaya katılım sağlamışlardır. Ortak dinlenme alanlarında kadın ve erkek metro sürücüleri ile seferler aralarında katılımcılar beklerken oldukça uzun vakit geçirilmiştir. Kadın metro sürücülerinin araştırmaya katılımlarının kolaylaşması adına erkek metro sürücüleri üst yetkililer tarafından alınan emirle kadın metro sürücüleri yerine sefere çıkmışlardır ancak bundan hoşnut olmadıkları gözlemlenmiştir.

Metro ve İETT'de çalışan katılımcılardan farklı olarak itfaiye de çalışan kadınlar farklı istasyonlardan belirlenmiştir. Başakşehir, Şişli, Bakırköy ve Bahçelievler İtfaiye İstasyonlarında farklı tarihlerde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortak kullanım alanlarında ve kadın itfaiye personellerin kaldıkları yatakhanelerde gerçekleştirilmiştir. Başakşehir istasyonuna görüşme için gidildiğinde misafir bulunmaktadır. Misafirlere kadın personellerin

kahve ikramı yapıldığı gözlemlenmiştir. Görüşme esnasında bu durum katılımcılara sorduğunda itfaiye teşkilatında da hiyerarşi sistemi olduğunu şu sözlerle aktarmıştır:

*“İlk geldiğimizde bana da her şey kadın personele yaptırılıyor gibi geliyordu ama aslında sistem en son kim girmişse onlar yapıyorlar askeriye gibi bizden sonra gelenler olacak diyorlar sizde onlara yaptıracaksınız.”(Katılımcı 8)*



**Fotoğraf 3.3:** Başakşehir İtfaiye Salonu Kantini, Temmuz, 2022.

İtfaiyedeki görüşmeler esnasında yangın alarmı çaldığı zaman 30 saniye içerisinde araç içerisinde olmaları gerektiği için katılımcılar görüşmeyi bırakıp gitmek durumunda kalacaklarının bilgisi önceden verilmişti. Görüşme esnasında “Katılımcı 10” alarm çaldığı için hiçbir şey söylemeden koşarak görüşmeden ayrılmıştır. Geri döndüğünde görüşmeye devam etsek bile aradan geçen zaman ve yorgunluk görüşmemizin dinamiğini azaltmıştır. Ancak katılımcının yangına gidiş anını gözlemlemek araştırma için itfaiye çalışanlarının cinsiyetleri fark etmeksizin aynı hız ve hareketlerle yangına gittikleri gözlemlenmesi açısından önemli

olmuştur. Araştırmacı için de ilk kez bu ana tanık olmak itfaiye personelleri ile empati yapma konusunda deneyim kazandırmıştır. Araştırmacı katılımcıların yangından dönmesini beklediği sırada kadın itfaiye personeli ile diğer erkek itfaiye personellerinin bulunduğu ortamda çay içip sohbet ederek aralarındaki ilişkiyi gözlemlene olanağı bulmuştur.

Saha süresince araştırmacı olarak aynı zamanda İBB bünyesinde çalışmak araştırmada örneklemelere ulaşım açısından fayda sağlamıştır. Katılımcılar gerçek kimliğini bilerek araştırmaya katılmışlardır. Görüşmeler sırasında araştırmacının İBB bünyesinde çalışması görüşmenin ilk zamanlarında araştırmacı kimliğinin önüne geçse bile görüşme esnasında kurulan samimi ilişki ile bu durum bertaraf edilmiştir. Katılımcılar daha önce de erkek egemen mesleklerde çalışan ilk kadınlar oldukları için sık sık röportajlara katılmaları nedeniyle araştırmaya başlangıçta mesafeli yaklaşmışlardır ancak sorulan soruların yalnızca iş odaklı olmaması kişisel sorular da sorulması görüşmeyi samimi bir hale getirmiştir. Görüşmeler Mayıs 2022 ile Temmuz 2022 tarihleri arasında katılımcıların çalışma alanlarında gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı olarak mesleklerin cinsiyetlere göre ayrılmasını onaylamamakta, kadınların her meslekte var olabileceğine dair fikirlerim vardı. Görüştüğüm yirmi kadın bu fikrimin ne kadar doğru olduğunu bana kanıtladı. Ancak öyle ki kendi hayatımda aklıma gelmeyecek hayallerin, benimde geleneksel toplumsal cinsiyeti içselleştirmemle beraber bazı erkek egemen mesleklerin yalnızca erkekler tarafından icra edileceğine dair inancım görüşmelerdeki kadınların hayallerini dinlediğimde değişime uğradı. Örneğin, tır şoförlüğünü hayal eden bir kadınla tanışmak benim içinde önyargılarımı ve genellemelerimi yıkan eşsiz bir deneyimdi. Gemici kadınlarla görüşme için buluştuğumuzda, geminin mutfağında yemek yaptıklarını gördüğümde geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin devam ettiğini farkedince gemideki diğer erkekleri istemsizce suçladım. Ancak görüşme esnasında yemek yapmanın sırayla olduğunu ifade ettiklerinde önyargılarımı değiştirmem gerektiğini anladım. Zaman zaman katılımcıların yaşadıkları zorluklar üzerine görüşürken bir kadın olarak ortak zor deneyimlerden geçmenin katılımcı ile araştırmacı arasında bağ kurulmasına neden olduğunu fark ettim.

### **3.2.1 Katılımcıların Genel Profili**

İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde görüşme yapılan farklı meslek gruplarındaki kadınlar farklı yaş ve eğitim gruplarına mensuplardır. Gelir durumları

birbirlerine yakındır. Örneklemin genel yaş aralığı 22 ile 54 yaş arasındadır. Kendi meslek örneklemeleri içerisinde yaş grupları ve eğitim durumları birbirine yakındır. Örneğin; gemici kadınlar 22-25 yaş aralığında olup örneklemin en genç kadınlarını oluşturmaktadırlar. İETT kadın şoförler yaş grupları 46-54 yaş aralığında olup örneklemdaki en yaşlı kadınlar olmuşlardır. Eğitim durumları da en düşük ilkökul İETT kadın otobüs şoförü örnekleminde bulunurken metro sürücüsü, itfaiye ve gemici kadınlar lise, ön lisans ve lisans olmak üzere eğitim durumları çok çeşitlilik göstermektedir.

Örneklemin tamamında 20 kadın katılımcının 7'sinin medeni durumu evli iken, 13 katılımcı medeni durumu bekâr olduğu ifade etmiştir. Örnekleme seçilen meslek gruplarında katılımcılardan en az bir tanesinin medeni durumu evli olmaktadır.

Katılımcıların görev sürelerine bakıldığında en az 7 ay ile en çok 3 yıl arasında değişiklik göstermektedir. En uzun süre erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlar otobüs şoförleridir.

Çalışma boyunca kadınların kendi isimleri kullanılmamış olup numaralandırılmış takma isimler kullanılmıştır.

**Tablo 3.2: Katılımcıların Genel Profili**

| İsim         | Çalışma Alanı  | Yaş | Eğitim Durumu             | Medeni Durum | Görev Süresi |
|--------------|----------------|-----|---------------------------|--------------|--------------|
| Katılımcı 1  | Otobüs Şoförü  | 54  | Lise                      | Evli         | 8 Ay         |
| Katılımcı 2  | Otobüs Şoförü  | 35  | Lise                      | Bekâr        | 3 Yıl        |
| Katılımcı 3  | Otobüs Şoförü  | 47  | Üniversite (devam ediyor) | Bekâr        | 9 Ay         |
| Katılımcı 4  | Otobüs Şoförü  | 48  | İlkokul                   | Evli         | 3 Yıl        |
| Katılımcı 5  | Otobüs Şoförü  | 49  | Ön lisans                 | Bekâr        | 3 Yıl        |
| Katılımcı 6  | İtfaiye        | 30  | Lisans                    | Evli         | 7 Ay         |
| Katılımcı 7  | İtfaiye        | 26  | Ön lisans                 | Bekâr        | 1 Yıl        |
| Katılımcı 8  | İtfaiye        | 24  | Ön lisans                 | Evli         | 1 Yıl 2 Ay   |
| Katılımcı 9  | İtfaiye        | 29  | Lisans                    | Bekâr        | 1 Yıl 3 Ay   |
| Katılımcı 10 | İtfaiye        | 25  | Lisans                    | Bekâr        | 1 Yıl        |
| Katılımcı 11 | Metro Sürücüsü | 29  | Ön lisans                 | Evli         | 2 Yıl 5 Ay   |
| Katılımcı 12 | Metro Sürücüsü | 30  | Lisans                    | Bekâr        | 2 Yıl 5 Ay   |
| Katılımcı 13 | Metro Sürücüsü | 27  | Ön lisans                 | Bekâr        | 2 Yıl 5 Ay   |
| Katılımcı 14 | Metro Sürücüsü | 24  | Lise                      | Bekâr        | 7 Ay         |
| Katılımcı 15 | Metro Sürücüsü | 25  | Ön lisans                 | Bekâr        | 2 Yıl 5 Ay   |
| Katılımcı 16 | Gemici         | 23  | Lisans                    | Bekâr        | 1 Yıl 6 Ay   |
| Katılımcı 17 | Gemici         | 22  | Üniversite (devam ediyor) | Bekâr        | 2 Yıl        |
| Katılımcı 18 | Gemici         | 22  | Lise                      | Evli         | 2 Yıl        |
| Katılımcı 19 | Gemici         | 23  | Ön lisans                 | Bekâr        | 1 Yıl        |
| Katılımcı 20 | Gemici         | 25  | Ön lisans                 | Evli         | 3 Yıl        |

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. SAHA ÇALIŞMASI BULGULARI

Bu çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ekseninde, erkeklerin egemen olduğu ve “erkek işi” olarak kabul edilen mesleklerde istihdam edilmeye başlanan kadınların deneyimleri araştırılmak hedeflenmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi, çalışmada erkek egemen mesleklerde erkeklerle birlikte çalışmaya başlayan kadınların, toplumsal rol anlamlandırılmaları anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu bölümde, araştırmanın bulguları, kadınların ailelerinden ve toplumdan gelen birikimle oluşan toplumsal cinsiyet algıları ve meslek algıları ekseninde tartışılacaktır. Ayrıca kadınların erkeklerle bir arada çalışma deneyimleri hegemonik erkeklik kuramı ile ilişkisi açıklanmaya çalışılacaktır.

#### 4.1 Hegemonik Erkeklik Bağlamında Erkeklik ve Kadınlık Algıları ile Toplumsal Cinsiyet Algılarının Değerlendirilmesi

Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal ve kültürel öğretilerle inşa edilir (Giddens, 2012: 505). Geleneksel sosyolojiye göre aile, toplumsal cinsiyet öğretisinin başladığı ilk kurumdur (Connell, 2019: 183). Bu nedenle, katılımcıların ailelerinin eğitim ve meslek durumları ile toplumsal cinsiyet rolleri algıları arasındaki ilişki, sorgulamanın başlangıcı olarak seçilmiştir. Katılımcıların yanıtlarına göre, ailelerinin eğitimleri çeşitlilik gösterse dahi 20 katılımcıdan yalnızca 2 katılımcının babası yüksek okul eğitimi almıştır. Katılımcılar annelerinin ilköğretim mezunu olduğunu ifade etmektedirler. Geleneksel toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüne göre, erkek kamusal alanda çalışan, para kazanıp evin geçimini sağlayan, karar veren rolündedir, kadın ise özel alanda ev işlerini yapan, çocuk bakımını sağlayan “anne”, “eş”, rolündedir (Özen, 2016: 133). Katılımcıların ebeveynlerinin çalışma hayatı bu bilgiyi doğrulamaktadır. Katılımcıların, 18’inin annesi ev hanımıdır, 2 katılımcının annesi işçidir. Katılımcıların ebeveynlerinin geleneksel toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü benimsemeleri ev içi rolleri hakkında bilgi vermese de katılımcıların toplumdaki kadın ve erkek rollerini açıklarken bu bilgiyi doğrulamaları, aileleri tarafından geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini öğrendiklerini gösterebilir. Katılımcıların tamamı, toplumdaki kadın ve erkek rollerini açıklarken kadınların ev işi yapan, çocuk bakan rolleri

benimsediğini, erkeklerin ise çalışan, eve para getiren rolleri olduğunu ifade etmektedirler.

*“Kadın, evlensin evinin hanımı çocuğunun annesi olsun, evde temizlik yapsın yemek yapsın gibi ev işi bekleniyor. Erkekler de çalışsın para kazansın, evi geçindirsin, alışveriş yapsın, parasal kaynaklı şeyler genel olarak erkeklerden bekleniyor.” (Katılımcı 6).*

Bireyler, kültürel normlar, toplumsallaşma ve toplumsal öğrenme ile toplumsal cinsiyet rollerini içselleştirir (Connell, 2019: 61). Doğup büyüdükları kültür, aile ve sosyal çevre bu öğretinin temelini oluşturur. Katılımcıların doğup büyüdükları kültürün toplumsal cinsiyet rolleri anlamlandırmalarını nasıl etkilediği araştırmanın sorgulamasında ele alınmıştır. Katılımcıların doğdukları kültürlerin farklılaşması toplumsal cinsiyet rollerini deneyimlemelerini de farklılaştırmıştır. Katılımcıların, doğdukları kültürlerde kadınların çalışmasına dair farklı ifadelere rastlanılmıştır.

*“Ben Trabzonluyum. Trabzon’da kadınlar yeni yeni çalışabilir ama nerede çalışabilir öğretmen olabilir. Çalışma saatleri 8-5 olabilir. Akşam evine gelsin derler hep bu tarz mesleklerle empoze edilmiş bir yerden çıktım. Çalışmasına iyi bakılmıyor gerekmiyorsa niye çalışsın, maddi durumu iyiye niye çalışsın, bu seferde parayı çok sevmeye geliyor iş genel olarak böyle bakıyorlar.” (Katılımcı 10).*

*“Ben Edirne’liyim, Trakyalıyım. Edirne taraflarında biraz daha kadına destek çıkarlar, kadınları ezmezler baş tacı yaparlar. O yüzden bu iş olmadan önce de ben futsal takımındaydım, atletizm sporcusuydum çevrem hep benim arkamda oldu, bana destek çıktı.” (Katılımcı 15).*

Kadının kamusal alanda çalışmaya başlaması, ailenin ekonomik güçlük çekmesiyle beraberinde olsa bile kadının çalışacağı alanların da toplum tarafından sınırlarla çizildiğini, toplumun uygun gördüğü zamanlarda ve kadın işlerinde kadınların çalışmaları gerektiğini, kadının çalışarak kazandığı parayı yine ailesi için harcaması gerektiği yönünde toplumsal beklenti olduğunu ifade etmişlerdir.

*“Kadın, eğer ev hanımıysa evde çocuğuna baksın, eşine yemek hazırlasın, rahat ettirsin, mutlu etsin, çocuğuna baksın, okula hazırlasın, bakımını yapsın. Çalışsan bir kadınsa, belirli saatlerde çalışsın, belirli bir mesleği olsun, mesela itfaiyeciliğe olmaz diyorlar ama sanki kadınların*

*çalışmasında da belirli sınırlar var ki kadın evine vakit ayırabilsin çoluğuna çocuğuna bakabilsin ama erkeklerde böyle bir şey yok.” (Katılımcı 8)*

*“Bu işe başladım, başka işin mi yok evinde otur, erkek işi yapılır mı, diye söylendi. Kadınların çalışmasını hala istemiyorlar, şu anda da istemiyorlar. Erkekler, bayansın burada oturuyorsun diye söylüyorlar.” (Katılımcı 1)*

Katılımcıların aile içerisindeki toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü geleneksel olduğu ifade edilir. Erkek kardeş ile büyüyen katılımcılar ev içerisindeki temizlik ya da yemek yapma işlerinin erkek kardeşleri tarafından yapılmadığını ifade etmektedirler.

*“Ben 5 kardeşim. 1 erkek diğerleri kız. Maalesef ki üzümlere anlatıyorum erkek olduğu için onun sorumluluğu biz bayanlardan daha azdır. Biz bayanlar olarak kız kardeşlerim ve ben olarak bakınca anneme yardım etmek, babama yardım etmek olsun bir iş varsa biz yaparız genelde oturmuyoruz.” (Katılımcı 10).*

Connell’a göre toplumsal düzenlemeler bireylerin gündelik eylemlerini etkiler ancak bu düzenlemeler kuşaklar arası aktarımlarda değişim göstermenin yanı sıra yeniden üretilebilir (Giddens, 2012: 510). Katılımcıların ifadelerine bakıldığında, ev yaşamlarında toplumsal düzlemdeki geleneksel cinsiyete dayalı iş bölümünün değişmekte olduğu görülmektedir. Katılımcıların aile bireyleri arasında iş bölümleri paylaşılmaktadır. Erkeklerin ev işlerine katkısı yemek pişirme ya da temizlik yapma gibi işlerden ziyade yine erkek işleri olarak adlandırılan ev tamiri işleri olarak görülmektedir (Lachance-Grzela ve Bouchard, 2010 akt. Bayhan, 2021: 217). Bayhan (2021)’ın çalışmasında, erkeklerin ev işlerine katkısı kültürel olarak toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle olduğu belirtilmektedir. Aynı zamanda erkeklerin ev işlerine katkıda bulunurken erkekliklerinden taviz vermeyecek şekilde yer silmekten ya da ütü yapmaktan ziyade çöp çıkarmayı ve alışveriş yapmayı seçmekte oldukları ifade edilmektedir. Bu çalışmada katılımcılardan edinilen bilgiye göre, katılımcıların eşleri olan erkekler ev işlerine katkıda bulunurken yalnızca erkekliklerine uygun olarak çöp çıkarma ya da tamir işlerini değil ev içerisindeki temizlik veya yemek yapma işlerini de paylaştıklarını ifade etmektedirler.

*“İş bölümü var. Eşimde çok duyarlı, aynı meslekte olduğumuz için de şanslıyım şartları biliyor ona bir daha anlatmak zorunda kalmıyorum. Ben temizlik yapıyorsam o yemek yapar, o yemek yaparsa ben yardımcı olurum*

*iş bölümümüz vardır. Zaten böyle olmasaydı yapabilir miydim bilmiyorum. Ben feminist demiyim ama eşitlikçiyim eşit olmasını istiyorum. Annemle babam arasında böyle değildi, belki küçüklükten beri böyle gördüğüm için bundan nefret ettiğim için olabilir mesela annem istediğini yapamaz bir yere gittiği zaman izin alması gerekir ama babam istediğini yapar istediği saatte gelir gider ben bundan hiçbir zaman hoşlanmadım hayatımda da istemedim.” (Katılımcı 8).*

Erkeklerin ev işlerine olan katkısı “yardım” adı altında geçici, düzenli olmayan destek olarak sunulabilir. Erkekler, kadının üzerindeki iş yükünün çokluğunu görerek destek olmak adına seçtiği işler üzerinden kadına yardım eder (Coltrane, 2000 akt. Bayhan, 2021: 217). Katılımcıların, ev içerisindeki iş bölümünü erkeklerin yardım ederek paylaşıldığını ifade etmişlerdir. Bu durum katılımcıların, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü yeniden ürettiklerine işaret etmektedir.

*Eşim şimdi çok da anlayışlı, Allah var yukarıda ben ne yaparsam benim rahatsızlığımdan dolayı o da bana kalkıp yardım eder. Gerekliği yerlerde. Mesela masayı toplar işte belimden benim rahatsızlığım var. Ağrılarım çok fazla evi bile o süpürür. Belli konulmuş kurallar değil. Aslında benim sağlığım yerinde olsa ona hiçbir iş yaptırmam. Benim de yaradılışımda öyle bir şey var. (Katılımcı 4).*

Biyolojik cinsiyet ayrımı kadın ve erkek olarak iki farklı kimlik oluştursa da toplumsal cinsiyet, toplumdaki sosyal pratiklerden meydana gelir. Connell’a göre; biyolojik farklılıkların, erkek ve kadınların toplumsal davranışları üzerinde etkisi olduğuna dair kanıt bulunmamaktadır (Connell, 2019). Connell, kadınlar ile erkeklerin zeka ya da başka kişisel özellikleri arasında herhangi bir fark olmadığını ifade eder (Connell, 2019: 102). Katılımcılar, kadınlarla erkekleri sosyal hak olarak eşit olduklarını ifade ederken, erkeklerle kadınlar arasındaki farklılıkları ise fiziksel güç ile sınırlandırmışlardır.

*“Kadınla erkek arasında fiziksel yapı olarak erkek daha ön planda çıkıyor. Kas yapımız (kadınların) daha farklı ama onun haricinde sosyal açıdan bakınca bir fark göremiyorum. Hatta kadınlar daha fazla her şeyi öngören pratik zekâya daha çok sahibiz gibi geliyor.” (Katılımcı 20).*

*“Hak olarak evet ama bunun da bir dengesi var. Erkeklerin fiziki gücü kadınlardan genel olarak fazla, standart bir kadınla erkeği bir araya*

*koyduğumuzda güç olarak eşit değiller bence ama çalışarak dengeleyebiliyorlar ama kadının bunun için emek harcaması gerekiyor.” (Katılımcı 6).*

Araştırmanın odak noktasını oluştururken katılımcıların erkeklik ve kadınlık anlamlandırmaları önem taşımaktadır. Erkeklik ve kadınlık denildiğinde, kültürel farklılıklar tarafından oluşturulan ve aralarında güç ilişkilerinin olduğu toplumsal kimlikler olarak kabul edilir (Schippers, 2007: 92). Kadınlık, erkekliğin ötekisi olarak kabul edilir ve kuramlaştırılmamıştır (Paechter, 2018). Kadınlık boyun eğme etrafında tanımlanır. Katılımcılar, toplumda kabul edilen ideal kadınlık anlayışları kadınlık tanımından farklı olarak “güçlü, kendi ayakları üzerinde durabilen” kadın imgesi üzerindedir. Kadınların, özgür bireyler olması, kendini geliştirmesi ve toplumda fayda sağlaması gerektiği yönünde ortak anlayış geliştirmişlerdir.

*“Bence ideal kadının bir sınırlandırması yok. Kendi ayakları üzerinde durabilen her kadının ister evde çalışan olsun, bence evde de çalışabilir ev hanımı deyip geçiştirmek ayırtırmak gibi geliyor bana, dediğim gibi ayakları yere sağlam basabilen kendi ayakları üzerinde durabilen özgürlüğü olan her kadın bence ideal kadındır.” (Katılımcı 17).*

Erkeklik tanımı, toplumda ideal erkeklik olarak kabul edilen güçlü, korkusuz ve sorumluluk alma rolleriyle açıklanır (Sancar, 2020). Connell, tarihsel olarak inşa edilen erkeklik biçimini, duygusal olarak yavan, teknik beceri üzerinde yoğunlaşan, ötekiler üzerinde egemenlik isteği kurmayı talep eden olarak tanımlar (Connell, 2019: 264). Katılımcıların ifadeleri, ideal kabul edilen erkeklik tanımını kabul ettiklerini ve buna karşı olarak toplumdaki ikincil konumlarının değişmesi için erkekliklerin değişmesi gerektiğini destekler niteliktedir. Katılımcıların ideal erkeklik tanımlamalarına bakıldığında; saygı, hoşgörü, cinsiyetler arası eşitliği gözetme gibi niteliklerin ön plana çıktığı görülmektedir.

*“Günümüz klasik anlayışla maskülen maço Türk erkeği değil. Bazı kadın işi ne o mesela yemek yapmak, ev işi yapmak bunlara daha çok ortak bir iş olarak bakabilen erkek ideal erkektir. O kadının işi ben çalışıyorum deyip ayaklarını dikmek yerine tamam senin zamanın yoksa ben yapıyım diyen anlayışlı erkek. Kadın- erkek işi ayrımı yapmadan eşine destek olabilecek şekilde ortak bir yaşam sürdürebilecek erkek ideal erkektir.” (Katılımcı 12).*

Katılımcıların, ideal erkeklik tanımları, kendini kadınlarla eşit gören ve kadın üzerinde hegemonya kurmayan erkeklik olarak şekillenirken bir taraftan hegemonik erkekliğe ilişkin değerlerin desteklendiği ve yüceltildiği ifadelerle de rastlanır.

*“Adamlığını bilen erkek ideal erkektir benim için. Adamlıktan kastım da efendiliği, beyefendiliği, haddini bilmesi, ne yapmasını gerektiğini bilmesi, görevlerini bilmesi, eşine çocuğuna nasıl davranması gerektiğini bilmesi. Mesela ailesine nasıl davranmasını gerektiğini bilmesi bu benim için idealdir. Bir de kazancını sağlayabilmesi, geçimini sağlayabilmesi.”*  
(Katılımcı 4).

Aynı zamanda kadınların kendi kadınlıklarını tanımlarken ön plana “annelik” rolünü koymaları toplumsal cinsiyet düzeninin dayattığı toplumsal rollerin kadınlar tarafından benimsendiği ve yeniden üretildiği sonucu için fikir verebilir niteliktedir. Öte yandan erkeklere özgü kişilik özelliği olarak kabul edilen “cesaret” kadınların kendileri için kullandıkları ortak kavramdır. Buradan çıkan sonuç, kadınların toplumsal cinsiyet rollerine başkaldırmaya çalışsalar dahi toplumsal alt bilinçte kadınlara verilen rollerden vazgeçemedikleridir.

*“Kendimi tanımlarken; ilk başta annelik, kadın olmak, cesur olmak gelir.”*  
(Katılımcı 2).

*“Savaşçı. Zaten hep bütün nitelikleri kapsıyor bence. Savaşçıyım hep tek başımaydım ailem arkamdaydı ama yine de sorunlarımı hep kendi başıma çözerdim.”* (Katılımcı 7).

#### **4.2 Toplumsal Cinsiyet Rollerinde Meslek Algısı**

Toplumsal cinsiyet rejimine göre, toplumda kadın ve erkeklere atfedilen rollere uygun olarak iş ve mesleklerde cinsiyetlendirilmiş kurumlar nedeniyle kadın işi, erkek işi olarak ayrılır. Buna göre, daha az fiziksel güç gerektiren, sakin ve duygusal kişilik özelliklerine uygun olan, meslekler örneğin; sekreterlik, öğretmenlik, hemşirelik vb. kadın işi olarak adlandırılırken, soğukkanlı, dayanıklılık gerektiren işlerin erkek işi olarak sınıflandırılmıştır. Bu araştırmanın örneklemini toplum tarafından erkek işi olarak görülen mesleklerde çalışan kadınlar olduğu için, araştırmanın en önemli sorunsallarından bir diğeri, kadınların “kadın işi”- “erkek işi” tanımlamalarının nasıl olduğudur. Öncelikle katılımcıların mesleklerin cinsiyetlere uygun olarak ayrıştırılmasını nasıl anlamlandırıdıkları

sorulmuştur. Edinilen bulgulara göre tüm katılımcılar meslek seçiminde en önemli etken olarak “yetenek” olduğunu ifade etmişlerdir.

*“Yeteneğine göre, aklına göre, okuduğu okuluna göre, neye ilgi duyuyorsan ona göre yönlendirilmeli. Babam benim subay olmamı istemişti ama benim içimden gelmiyordu askeri düzenini istemiyordum okulum bu yöndeydi daha sonra makinist olmaya karar verdim.” (Katılımcı 15).*

Yeteneği olan her bireyin her işi yapabileceği fikrinde olan katılımcılar mesleklerin cinsiyeti olmadığını ifade ederler.

*“Mesleklerin cinsiyeti hayır yoktur. Ben ilk başta denizcilik lisesinde okuyordum orada ‘sizin ne işiniz var burada?’ diyorlardı. Erkek mesleği olarak belirlemiş öyle görüyorlar. Eskiden kalma bakış açısı, zihniyet.” (Katılımcı 19).*

Beden, genetik miras, hormon ve üreme süreci farklılıkları üzerinden toplumsal cinsiyet ayrımını üreten bir simgedir. Erkeklerin bedenleri, evrimsel ve atalardan gelen saldırganlık, rekabet ve iktidar kurma miraslarının taşıyıcılarıdır. Edward Wilson’a göre, erkek ve kadın bedenleri arasındaki fark kültürler sayesinde yükseltilir ve erkeklerin egemenliğine fayda sağlayacak şekilde yüceltilir (Connell, 2019:103). Bazı katılımcılar yeteneğin önemli bir etken olduğunu ifade etseler dahi erkeklerin fiziksel olarak daha güçlü oldukları toplumsal öğretisini içselleştirip mesleklerin cinsiyetlere göre farklılık göstereceğini belirtmişlerdir. Çay (2021), kadın egemen hemşirelik mesleğinde çalışan erkekler üzerine yaptığı araştırmada, erkeklerin de fiziksel güç gerektirmeyen tüm mesleklerin hem kadın hem de erkek tarafından tercih edilebileceği sonucunu bulmuştur. Bu durum iki araştırmadaki cinsiyet farklılığı göz önüne alındığında kadınlar ve erkeklerin meslek seçiminde fiziksel gücün önemi noktasında ortak kanıda oldukları sonucunu verebilir.

*“Tabi var. İnşaat sektörü kesinlikle erkek işidir. Dediğim gibi otobüs şoförleri kesinlikle kadın işi.*

*-İnşaat işini neden erkek işi olarak görüyorsunuz?*

*-Ağır iş kadın kaldıramaz. Yani 10 kg kum atsa 11. atamaz.” (Katılımcı 4).*

Katılımcılar, mesleklerin cinsiyet rollerine göre oluşmasını anlamlandırırken, çoğunlukla yeteneğin önemli olduğunun altını çizmiştir ancak bireylerin mesleklerinde başarılı olması hususunda cinsiyet özelliklerini önceliklendirmişlerdir. Örneğin; Katılımcı 4, kadınların duygusallık ve annelik

özelliklerini mesleklerde başarılı olmalarına faydalı olduğunu düşünürken, erkeklerin de asker, polis gibi mesleklerde başarılı olacaklarını ifade eder.

*“Kadınlar için öğretmenlik diye düşünüyorum. Hitap, gülme, gülümseyebilmeleri, olaylara daha mantıklı hoşgörölü yaklaşabilmeleri nedeniyle. Mesela çocukları kadınlar anne gibi görebildikleri için diye düşünüyorum. Erkekler ise asker, polis. Yapsınlar o işi başka bir iş yapmasınlar. Erkek oldukları için. Biz ne anlarız savaşmaktan silah tutmaktan onlar zor iş. Erkek işi o. O erkek işi gibi görüyorum ben bilmiyorum.” (Katılımcı 5).*

*“Kadınlar bence böyle çocuk gelişimi gibi bölümlerde başarılı olur çünkü toplumdaki en başından beri gördüğümüz şey annelerimizden çocuk bakımı. Daha yeni yeni kadınların çalışması gerektiği ve her mesleğe girmesi oluşuyor. Bizde evde sürekli çocukla ilgilenen anne gördüğümüz için çocuklarla ilgilenmek ya da eğitmek bu nedenle kadınlar bu mesleklere daha yatkın gibi geliyor. Erkekler de sanayi, arabalar onlarda öyle yetiştiriyorlar. Kız çocuğuna bebek veriyorlar erkeklere araba böyle büyüyoruz. Daha çok erkekler futbolla, kadınlar ise ben anne olacağım, ben gelin olacağım diyerek büyüyorlar.” (Katılımcı 8).*

Geleneksel ataerkil toplumlarda kadınların kamusal alanda çalışmayacakları kanıksanmıştır. Kadınlar, kamusal iş hayatından dışlanarak ev içi hizmette çalışmaları yönünde motive edilir (Kandiyoti, 2019). Kadın istihdamının düşük olmasının en büyük nedenlerinden biri de toplumsal cinsiyet rollerine göre belirlenen meslek kollarıdır. Kadınların her işte çalışamayacağı düşüncesi toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yaratır. Kadınlar toplumsal cinsiyet rollerini yaşadıkları kültürel çevreden öğrenirler ve özel alanlarından çıkıp kamusal ekonomik hayata katılmaları da yaşadıkları kültürel çevre tarafından değerlendirilir. Geleneksel ataerkil toplumlarda, içselleştirilen toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadının iş hayatına katılımına eleştirel yaklaşılr. Kadının iş yaşamına katılımının uygun görüldüğü durumlarda ise kadının çalışması toplumsal cinsiyet rollerine uygun olan mesleklerle sınırlandırılır.

*“Kadınlar benim çevremde çok çalışması gerekmeyen kişilerdi. Ben Anadolu’dan geliyorum. Düşünce de öyleydi kadınlar evde otursun, çocuk baksın, erkekler çalışsın kadınların işi ev ve çocukları olsun, gezmesin, sosyal aktiviteleri olmasın, akşam sekizden sonra hayat olmayan bir*

*şehirden geldim. Bende de hep kendimi aşmayı istemem vardı bunu da yaptım İstanbul'da yaşamak kendi zincirlerimi kırmış gibiyim.” (Katılımcı 8).*

*“Benim çevremde çalışmaya karşı abartılı tepkiler yok. Kadın çalışabilir ama itfaiye dediğim zaman ‘ne alaka ya itfaiye erkek çalışabilir kadınlar nasıl itfaiye de çalışabilir? Masa başına mı verecekler sizi?’ diyenler çok oluyor. Özellikle yangına gidiyoruz dediğim zaman ‘nasıl gidiyorsunuz ya?’ diye tepkiler alıyorum. Çalışmaya karşı tepki yok ama erkek mesleği diye tepki alınıyor yani.” (Katılımcı 6).*

Tarihsel süreç içerisinde kadınların çalışma hayatına katılımında, savaşlar, krizler, ayaklanmalar, teknolojik gelişmeler gibi toplumsal olayların etkisi olduğu bilinmektedir (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 56). Örneğin, teknolojik gelişim kadınların bütün vakitlerini çocuklarıyla geçirmesine gerek kalmamasına fayda sağlamıştır. Başka bir açıdan makineleşme üretimde kadın ve erkeklerin eşit kullanabilecekleri düzeye gelmesi kadınların iş hayatına girişini etkilemiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri de bu doğrultuda değişime maruz kalmak zorunda kalmıştır. Toplumda kadınların çalışmasına yönelik bakış açısının katılımcıların ifadelerinde de yansıma bulduğu görülmektedir. Katılımcıların, kadın istihdamının artmasına yönelik olumlu bakış açısı, ekonomik temellere dayanmaktadır. Katılımcıların ifadelerinde, toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelli kadın istihdam artışına yönelik ifadelere rastlanılmamıştır. Bu durum kadınların iş hayatına girme tarihindeki nedenlerden olan ekonomik krizlerin, toplumsal cinsiyet düzenine ilişkisini doğrular niteliktedir.

*“Önceden çalışan kadın belki ayıplanıyordu ama artık şuan da gitgide hayat şartlarına göre de artık çalışan kadın olması gerekiyor diyorlar. Belki içten içe kabul etmeseler de artık maddi yönü daha ağır basıyor deniyor.” (Katılımcı 9).*

*“Günümüzde artık kadın çalışması normal karşılanıyor. Neden, ekonomik olarak baktığımızda artık ülkenin durumu sosyal kültürel durumumuz buna itiyor çalışmadan hiçbir şekilde hayatı idame ettirebilme durumu artık yok. Eski kuşaklar bizden önceki kuşaklar ben Z kuşağı oluyorum X ve Y kuşağında işte adet, gelenek kadının çalışması toplumda küçük düşürülme gibi olduğu için eskiden öyleymiş şimdi öyle değil. Çoğu insan üniversite mezunu eğitim alıyor birbirinden bakarak görerek öğreniyorlar onun*

*haricinde çalışmak zorundayız yani kadın erkek fark etmiyor hayatı idame ettirebilmek için ama dışarıdaki insanlar farklı düşünse de Z kuşağı kadının da çalışması önyargılı olmuyor.” (Katılımcı 20).*

*“Ya tabi bazı kesim -çok az kesim- kadın evde oturmalı gözüyle bakıyor. Tabi birçoğu da kadın çalışmalı gözüyle bakıyor. Bu da beni çok mutlu ediyor doğrusu. Kadın çalışmalı zaten yani öyle bir devirdeyiz ki artık herkesin çalışması gerekiyor.” (Katılımcı 4).*

Kadınların erkek egemen mesleklere başlama hikâyeleri farklılık taşımaktadır. Kültürel olarak kadınların bazı mesleklerde çalışmamaları gerektiği toplumsal kabuldür. Kadınların ev içi rollerinin aksamaması için vardiyalı işlerde çalışmaması, annelik ve bakım rollerine uygun meslekler seçmesi toplum tarafından benimsenir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine maruz kalarak yaşamını sürdüren kadınlardan bazıları bu klişeleşmiş algılardan sıyrılarak kendilerine uygun gördükleri meslekleri seçmişlerdir. Katılımcıların otobüs şoförlüğü, gemici, itfaiye personeli ve metro sürücülüğü mesleklerinden önce çeşitli mesleklerde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Özellikle itfaiyecilik mesleğini seçen kadınlar, memur olma talebiyle itfaiyeci olduklarını belirtmişlerdir. İtfaiyecilik başvurularından önce zabıta başvurularına katılan katılımcılar vardır. Bu katılımcıların eğitimlerinin gıda mühendisliği olması nedeniyle zabıta mesleğiyle ilişkisine istinaden başvuru yaptıklarını ifade etmişlerdir. Otobüs şoförlüğü yapan kadınlar arasında geçmişte sürücü kursu eğitmenliği yapmış olanları da vardır. Buradan kadınların eğitim ya da uzmanlık alanlarına göre meslek seçimi yaptığı sonucu çıkartılabilir. Geçmiş mesleki yaşantılarında şimdiki mesleklerden farklı meslekler yapan katılımcılar da vardır. Katılımcı 5 geçmişte veteriner teknikeri, radyoculuk, çocuk tiyatrosu gibi çeşitli mesleklerde çalışsa da otobüs şoförlüğünün çocukluktan gelen hayal olduğunu, küçükken otobüs oyuncakları olduğunu ifade etmiştir. Türkiye’de otobüs şoförü olmak için gerekli ehliyet alan ilk kadınlardan biri olduğunu ancak kadın olduğu için yıllarca iş bulamadığından ehliyetini kullanamadığını ifade etmektedir.

*“Benim ehliyetim ağır vasıta Türkiye’de alan 3. Kadınıym öyle demişlerdi bana. Beyoğlu Emniyet Müdürlüğü’nde ehliyetimi verirken böyle bir yanlışlık olmuştu. Evrakları teslim ettim çıktım dışarıda bekliyorum. Polis memuru ehliyeti getirdi bana verdi, bir baktım ehliyet B sınıfı (otomobil). Polise bana B sınıfı ehliyet vermişsiniz, benim ehliyetim E sınıfı ağır vasıta*

*tır için aldım ben o ehliyeti dedim. Polis 'E sınıfı mı? Ne E'si ya' dedi. Döndüler polisler birbirlerine bakıyorlar bakmamışlar bile evrağa. Getir dosyayı dediler indirdiler dosyayı baktılar E sınıfı. Amir memura 'oğlum niye bakmadın E sınıfı ya kadının ehliyeti' dedi. Ne yapacağız şimdi dediler, baskıdan çıkıyor ya yeniden basılması gerek. Sonra amir gitti falçata aldı o B'yi kesti oradan sonra E'yi kesti oraya yapıştırdı sonra onu makineye verdi üzerinden geçti. Hanımefendi dedi ehliyetiniz hazır. Baktım E sınıfı oldu. O kesik iz var ya 20 sene durdu. O ehliyeti değiştirmedim. Ben ne zaman buraya gireceğim ya buraya girerken dediler ki yeni ehliyet tarzı ehliyet olması lazım. Daha geçen sene değiştirdim. O zamana kadar hep gösteriyordum bak bana yanlışlıkla B sınıfı verdiler kadınıym diye. O zaman polis diyordu ki 'valla öleceğim aklıma gelirdi E sınıfı olacağı aklıma gelmez, Türkiye'de 3. kadınsınız dedi bu ehliyeti alan.'” (Katılımcı 5).*

Kadınların çocukluktan gelen hayallerle mesleklere başlaması, kadınları özel alanla bağdaştıran kültürel kodlara karşılık “sabit masa başı iş sevmiyorum, özgür hissetmek istiyorum” diyerek mesleklerini seçmeleri, kadınların toplumsal cinsiyet düzenine karşı direnç gösterdiklerini gösterebilir.

*“İlgi alanımdı. Denizciliği seviyorum. İzmir'de doğdum büyüdüm memleketim İzmir. Dayımın teknesi vardı tekneyle haşır neşirdik. Ya denizcilik ya da sağlık sektöründe ilerlemek istiyordum. Lisede sağlık meslek lisesi yazmıştım o zamanlar ama uzak bir yerde tutmuştu sonra dedim ki gidemem ulaşım kısıtlıydı sonra denizciliğe devam ettim. İyi ki de devam etmişim. Ayrıca su sporlarıyla da ilgileniyorum. Yelken, sörf, yüzmeyi seviyorum su kuşu gibiydim. Liseye başlayınca denizcilik baktım hem yakın hem de meslek lisesinin getirdiği götürdüğü şartlara baktım o yaşta bir insanın onları düşünmesi de önemli. Babam sağlık sektöründe olduğu için bir de bizim aile hep memur askeriye düz kafadır. Ben o şeyin içine girmek istemedim, kapalı kutuları sevmiyorum. Denizcilik o yüzden bana iyi oldu. Mesela bir ofiste çalışmam ben sıkılırım yani o ortam bana göre değil, burada denizdesin. Bir de burada çalıştığımız yer Marmara denizi boğaz içinde gidip geliyorsun ama benim daha önce çalıştığım firmalarda bir gidiyorsun bir daha karaya ayak basmıyorsun birçok farklı yerde görmüş oluyorsun kendi ekonomik koşullarla göremeyeceğin yerleri de görmüş gezmiş oluyorsun bu da bir özgürlük.” (Katılımcı 20).*

*"Tır şoförü olma hayalim vardı. Tır çok heyecanlı uzun yol, yolcu değil yük taşımak, büyük araç cezbediyor belki de orada hâkimiyet bende olduğu için çok heyecanlandırıyor." (Katılımcı 1).*

Kadınların mesleğe başlama hikâyelerinin başlangıcında başka kadın karakterler olduğu görülmektedir. Erkek egemen mesleklere işe alım ilanlarını açıklarken ekranlarda bu mesleği yapan kadın görmeleri ya da çevrelerinden başka kadınların bu mesleklerde işe başlaması kadınlar arasında toplumsal desteği arttırmaktadır.

*"Benim aslında işe girme sebebim kadın makinist arkadaşım. Az önce buradan geçen arkadaşım. Bende o şeyi gördü neden yapamayasın dedi bende neden olmasın dedim o benden önce başladı o çocukluk arkadaşım o bana tavsiyede bulundu biz bunu neden başaramayalım dedik" (Katılımcı 14).*

*"Yeni bayan alımı olacağı duyumunu almıştım. Bir akrabam itfaiyeciydi dedi ki bana sen de yaparsın, ben de dedim yapabilirim niye olmasın? O zaman lisedeydim çocuk gelişimi okuyordum. Hayat boyu meslek yapacaksam neden bu hep zorda kalmış insanlara yardım etmek olmasın. Bir de ilk personel (kadın) alınıyordu hayatta fark yaratmak istedim her zaman zincirlerimi kırmak istiyordum zaten. Bu farklı bir şey mesela her o ışık yandığında (itfaiye ihbar ışığı) ne yaşayacağımı bilmiyorum farklı bir anım ve hikâyem olacak oraya gidince öğreniyorum heyecan bitmeyecek bu beni yansıtıyor ona göre seçtim." (Katılımcı 8).*

Kadınların, erkek egemen mesleklerde çalışmaya başlaması alışlagelmiş bir durum olmadığı için mesleği yapan kadınların çevrelerinden, ailelerinden ve toplumdan olumlu ya da olumsuz çeşitli tepkiler almalarına sebep olmaktadır. Olumsuz tepkilerin nedeni, toplumdaki kadın istihdamında ve meslek seçimlerinde toplumsal cinsiyet rollerinin, geleneklerin, kültürel ve dini değerlerin etkili olmasıdır (Ulutaş vd., 2015 akt. Kürkçü, 2021: 59).

*"Şaşıyor insanlar bu meslek kolunda (gemici) kadın personel görünce şaşıyor. Bazı bağınaz yapıdaki insanlar "kadınlar her sektörde var bu sektöre bir el atmamıştınız bu sektöre de el attınız" böyle alkışlayıp aşağılayıcı insanlar da var yok değil." (Katılımcı 20).*

*"Annem ve babam hariç çevrem destek vermedi. Bir kadın olarak gemiye ait olmadığımı düşünüyorlardı. 'Senin gemide ne işin var? O kadar erkeğin*

*içinde çalışacaksın nasıl yapacaksın?’ dediler. İşe başladığımda yirmi yaşındaydım ve bana direkt sorulan soru ‘evlenince nasıl yapacaksın? Bir çocuğun olacak onunla nasıl yapacaksın?’ dedim ki yani ben evlensem de, bir çocuğumda olsa, aile kursam da yine burada çalışmaya devam edeceğim. 24 saat çalışıyor olmak beni engelleyen bir faktör değil. Ona bakarsanız farklı birçok sektörde mesela sağlık sektöründe de 24 saat çalışan kadınlar var hiçbir engel değil. Bir gün Karaköy’e yaklaşıyoruz halat bağlıyorum amcanın biri bana bakıyor böyle ‘sen mi bağlayacaksın?’ dedi. Evet dedim. ‘Git kendine topuklu ayakkabı giyebileceğin bir meslek seç.’ dedi. (Katılımcı 17).*

*“Halktan olumsuz tepki almadık ama yüzde yetmiş olumluysa yüzde otuz olumsuzdur. Dediğim gibi yıllarca kadın hiç çalışmamış ilk biz girdik 29 kadın olarak. Kadınlar trenlerde görülmeye başlandığı zaman ‘vay be kadın kullanıyor’ gibi parmakla gösteriyorlar peronlarda. Bazı geri kafalı erkekler de bunu kadın kullanıyor ben binmem diyen olmuş, ama arkadaki trende kadın sürücü olunca mecburen ona binmek zorunda kaldı. Bazı yaşlı ve çocuklar bizi görünce çok seviniyor. Yaşlılar da ‘işte Atatürk’ün kadınları’ deyip bize destek çıkıyorlar.” (Katılımcı 15).*

Farrell (2001) ve Goldberg’e (1996) göre, ataerkillik erkeklere de zarar verir. Erkekler, toplumda kabul görülen erkeklik ideale erişebilmek için psikolojik ve bedensel sağlıklarını yitirebilir, şiddet yanlısı, performans kaygısı olan bireylere dönüşebilirler, erkek iktidarı erkeklerin yarattığı kendilerine zarar veren bir yanılsamaya dönüşür (Bozok, 2009). Connell’a göre erkekler de ataerkiye başkaldırıp hegemonik erkekliğin tahakkümünden çıkmayı isteyebilirler. Connell, Erkeklerin kadınlar üzerindeki iktidarının erkeklerin de hayatını mahvettiğini ve bu durumun değişmesi için erkeklerin öncelikle kişisel hayatlarında, iş hayatı ile ev hayatındaki ilişkilerde değişime gitmeleri ve cinsiyetçilikle mücadele eden bir kültür yaratmaları gerektiğini belirtir (Connell, 2019: 372). Erkekler toplumsal değişimi kendi erkeklikleri üzerinden değil kadınlar üzerinden yapmaya çalışırlar. Kadınlar, erkek egemen mesleklerde çalışmaya başlayarak toplumsal cinsiyet rollerinin dayatmalarına karşı direnç gösterirler ve toplumsal cinsiyet rollerinin değişebilirliğini kanıtlamaya çalışırlar. Katılımcıların ifadelerine göre toplum bu değişimi zaman içerisinde kabullenip desteklemeye daha fazla başlamıştır.

Özellikle erkeklerin kadınlara verdiği olumlu tepkilerin erkeklerinde Connell'ın ifade ettiği gibi bu değişimi desteklediğini gösterir.

*“İki buçuk sene geçmesine rağmen halk hala alışamadı. Şaşırıyorlar, dönüp bir kez daha bakıyorlar. Olumlu tepkiler alıyoruz. Hatta genel de artık karşı cinsin tepkileri daha olumlu olmaya başladı ‘helal olsun’ falan diyorlar.”*  
(Katılımcı 13).

Toplum tarafından dayatılan toplumsal cinsiyet rollerine boyun eğen, erkek iktidarını kabul eden, erkeklerin çıkar ve arzularına hizmet eden kadınlar “ön plana çıkarılan kadınlık” olarak tanımlanır (Connell, 2019: 268). Katılımcı 2'nin ifadesi ile toplumdaki bazı kadınların erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlara karşı çıkması ön plana çıkarılmış kadınlık örneği olarak gösterilebilir. Ön plana çıkarılan kadınlık, hegemonik erkekliğin sürmesini desteklerken, erkek hegemonyasına başkaldıran kadınlara karşı ayrımcı tutum geliştirir.

*“Ehliyetimi ilk aldığımda gittim mavi halk otobüsleri var, değişik firmaların otobüsü var, gittim oralara kapılar yüzüme kapanıyordu. ‘Dalga mı geçiyorsun? abla git evinde otur, hamurunu yap, çoluğuna çocuğuna bak’ dediler kapılar kapandı. Sonra işbaşı yapınca en çok zoruma giden meslektaşlarımın eşleri de biniyor otobüse ‘ay siz buraya da mı geldiniz? Kocamız ne iş yapacak? Bize nasıl ekmek getirecek? Senin burada ne işin var git evinde otur yemeğini yap.’ Diyorlardı. Bunları kadından duymak çok zoruma gidiyor. Zaten 4-5 sene oldu ben çalışalı şikâyetler hep kadının üzerinden geliyor, bir erkek şikâyet etmemiştir. Bu çok tuhafıma gidiyor.”*  
(Katılımcı 2).

Katılımcı 2'nin ifadesi, erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların hegemonik erkekliği destekleyen kadınlar tarafından dışlandığına örnek teşkil etmektedir. Erkeğin iktidarını meşrulaştıran, kadınların ikincil statüsünün devam etmesi için hegemonik erkeklik ile işbirliği içinde olan kadınsı özellikler taşıyan kadınlar hegemonik yani vurgulanan kadınlık tanımına uygundurlar, hegemonik olmayan ve hegemonik olanlar tarafından dışlanan kadınlar da “parya kadınlık” olarak tanımlanır (Schippers, 2007: 98). Buradan hareketle erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlar Schippers'in kadınlık tanımına örnek olabilirler.

Erkek egemen meslekleri icra eden kadınların mesleklerinin riskleri sorgulamasında her meslek için farklı yanıtlar alınmıştır. Otobüs şoförü ve metro sürücüsü kadınlar mesleklerinin ortak risklerinin yolcu dolayısıyla insan canı

taşımak olduğunu ifade ederler. İtfaiyecilik mesleğindeki kadınlar ölüm riskiyle sürekli burun buruna olduklarını ifade etmektedirler. Katılımcılar mesleklerinin risklerinin cinsiyet ile ilişkisi olmadığını ifade etmişlerdir.

Erkeklikler, fiziksel dayanıklılık, kuvvet ve bedensel performanslar üzerine kurulur. Bedensel güç üzerinden yapılan vurgu erkeklerin kadınlar üzerinde üstünlük kurmasının bir yoludur. Ancak bedensel performansın sakatlık vb. gibi nedenlerle değişime uğraması toplumsal cinsiyet düzeninin tehlikeye gireceği anlamına da gelmektedir (Connell, 2019: 116). Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların cinsiyetleri nedeniyle karşılaştıkları zorlukların sorgulanmasında, kadınlar fiziksel farklılıkları nedeniyle dezavantaj yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Otobüs şoförü kadınlar kullandıkları araçların fiziklerine uygun olmadığını dolayısıyla sağlık problemleri yaşadıklarını ifade etmişlerdir. İtfaiyecilik mesleğinde çalışan kadınlar ekipmanların ağırlıklarının fiziklerine uygun olmadığını ifade ederek otobüs şoförü kadınların fiziksel eşitsizlik ifadelerini desteklerler.

*“Ekipmanlar konusunda zorlanıyorum çünkü çok ağır. Ağır olunca tutmak için çok kol kuvveti gerekli onun dışında çok da bir şeyde zorlanmıyorum. Hortumlar çok ağır hep spor yapıyoruz mecburi. Çünkü fizyolojimiz bu kadarına müsaade ediyor.” (Katılımcı 8).*

Bu ifadelerin aksine bazı katılımcılar aynı zorlanmayı erkek çalışanlarında yaşadığını ancak asıl zorlandıkları konuların cinsiyetleri nedeniyle yaşadıkları ayrımcı tutumlar olduklarını ifade etmektedirler.

*“En çok modumu düşüren ve zorlayan şey kadınların itfaiyecilik yapıp yapamayacağı konusunda cümleler duyduğumda çok sinirleniyorum ve zorluyor. Onun dışında benim zorlandığım şeyler de erkek çalışma arkadaşlarımızda zorlanıyor. Hani ağır ekipman, duman, ağır kıyafetle duman ve hararet altına girmek tüm itfaiyecilerin zorlandığı şeyler kadın erkek diye bir ayrım yok burada.” (Katılımcı 6).*

*“İş ağır evet ama en zoru siz yapamazsınız diyen zihniyetlerle karşılaşmak. Onlara laf anlatamıyorsunuz, kendinizi kanıtlasanız da siz kadınsınız sizin yeriniz yok algısını değiştirmek en zoru.” (Katılımcı 7).*

*“Dezavantajı çok fazla önyargılılar var. Kadın olduğumuz için bizi görüp trafikte sıkıştıranlar var.” (Katılımcı 3).*

Kadının iş gücüne katılımı ve iş gücüne katılımından sonra karşılaştıkları sorunların en büyük belirleyicisi toplumsal cinsiyettir (Önder, 2013). Kadınların erkek egemen mesleklerde çalışırken karşılaştıkları bir diğer zorluğun kaynağı toplumsal cinsiyet rollerine dayanmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine direnç göstermeye çalışsalar dahi toplum tarafından atfedilen rollerden vazgeçememektedirler. Kadınlar, vardiyalı sistemde çalışırken ev içi rollerini aksattıklarını, çocuk bakımı ve annelik rolleri nedeniyle çalışma koşullarında zorlandıklarını ifade etmişlerdir.

*“Dezavantajı, çocuğumdan vardiyalı çalıştığımız için saatler zorluyor. Bir de emziren bir anne olduğum için sabah erken saatlerde işe gelince sıkıntısını yaşıyorum.” (Katılımcı 11).*

#### **4.3 Hegemonik Erkeklik Algısı ve Deneyimleri**

Kadınlar ve erkekler üzerinde tarihsel olarak biyolojik cinsiyet, toplumsal cinsiyet temelinde sosyal olarak yapılandırılmış güç ilişkileri vardır (Messerschmidt, 2019: 199). Cinsiyetler arası güç ilişkilerinde erkekler kadınlar üzerinde daha fazla güç kullanırlar (Messerschmidt, 2019: 200). Erkeklerin kadınlar üzerindeki iktidarı kurumlar ve medya aracılığı ile toplum tarafından içselleştirilir. Kadınların toplumsal cinsiyet rollerine göre meslek seçmesi beklenirken, toplum tarafından erkek işi olarak adlandırılan meslekler seçmeleri, mesleklerini nasıl anlamlandırdıklarını önemli kılmıştır. Görüşmelere katılan 20 kadın katılımcıdan 2’si bu mesleği icra etmelerine rağmen mesleklerinin erkek mesleği olduğunu ifade etmişlerdir. Bunun sebebi olarak, erkeklerin kadınlardan farklı olarak fiziksel güce sahip olduklarını göstermişlerdir. Geriye kalan 18 kadın katılımcı mesleklerini erkek mesleği olarak anlamlandırmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum, erkeklerin bedensel farklılıklarının kadınlar üzerinde iktidar kurmalarına fayda sağlamasının bazı kadınlar tarafından da onaylandığını göstermektedir. Ancak katılımcıların genel algısı, kadın ve erkeklere eşit eğitim ve imkan verildiği takdirde eşit işi yapabilecekleri olduğunu dolayısıyla mesleklerini erkek işi olarak görmediklerini ifade etmişlerdir.

*“Yok. Bence iki tarafta (kadın ve erkek) olmalı orantılı bir şekilde. Ama erkek mesleği değil. Bu bir ekip işi, bireysel çalışabileceği bir iş değil hep badinle biriyle içeri giriyorsun o yüzden bence erkek mesleği diye bir kural yok.” (Katılımcı 6).*

*“Tünele inip makas erkekler de yaptı, ne kadar zor olsa da biz de yaptık. Kapı izole var bunlar zor erkekler de yapıyor ama bizde yapıyoruz onların yapıp bizim yapamayacağımız bir şey yok bu işte.” (Katılımcı 11).*

*“Treni kaldır deseler zorlanırım ama erkeklere ne anlatılıyorsa bize de anlatıldı aynı eğitimden geçiyoruz yapabiliyoruz.” (Katılımcı 15).*

*“Erkek mesleği olarak görüyorum ama fiziksel olduğu için psikolojik olarak değil kadınlar daha güçlü.” (Katılımcı 1).*

Kadın istihdamı toplumdaki kurumların erilleşmesi nedeniyle tarih boyunca sekteye uğramıştır. Kadın istihdamı tarihsel süreçte küreselleşmeyle beraber günümüzde daha fazla artış göstermektedir (Önder, 2013). Küreselleşmeyle birlikte çalışma saatlerinde esneklik ve üretim sistemindeki değişiklik kadın iş gücünde artışın sağlanmasına yardımcı olmuştur (Çolak ve Kılıç, 2001). Kadın istihdamı çoğunlukla kadın işi olarak adlandırılan mesleklerde artarken, özellikle belediyelerin eylem planlarında toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında tüm mesleklerde kadın istihdamı yapılmasının önü açılmıştır. Katılımcılar, cinsiyetlerine yönelik ayrımcı tutumlarda en çok zorlandıkları alanın istihdam fırsatı olduğunu ifade ederler. Okullarda gemicilik gibi erkek işi olan mesleklerin eğitiminin kadınlara da verildiği ancak istihdam yaratma da kadın personel alımlarının sembolik olduğu katılımcıların ifadelerinde rastlanır.

*“İş bulma konusunda zorlanıyoruz. Mesela devlet yerlerinde ya da özel sektörde kontenjan 50 ise belki yüzde 5 ya da yüzde 2 kadın oluyor bizim sektör (gemicisi).” (Katılımcı 20).*

Connell’ın hegemonik erkeklik kavramı, toplumdaki cinsiyetler arası güç ilişkilerinden ortaya çıkmıştır. Connell’a göre, her daim erkek kadın üzerinde iktidar kurarken, bazı durumlar da bazı erkekler, bazı erkekler üzerinde de iktidar kurarlar (Connell, 2019). Hegemonik erkeklik yalnızca eylemsel ya da toplumsal pratikler üzerinden iktidar sağlamaz, kültürel ve söylemsel ikna etme, rıza ve uyumu teşvik etmeyle de iktidar başarısını sağlar (Messerschmidt, 2019: 200). Buradan hareketle erkek egemen mesleklerinde çalışan kadınların, üzerindeki hegemonik erkeklik iktidarını anlamak için erkek iş arkadaşlarından aldıkları tepkilerin sorgulaması önemlidir. Katılımcıların ifadelerine göre erkek iş arkadaşları kadın çalışanları çoğunlukla olumlu karşılamışlardır.

*“Çoğunluk güzel karşıladı hoşgörüyü. Ben olumsuz bir tepki yaşamadım. Bazıları evine git ne işin var burada hala burada mısın diyenler var ama*

*çoğunluk motive edici. Hatta benim eşime de öğret ehliyet alalım diyenler var bunlar çok güzel.” (Katılımcı 1).*

*“İlk geldiğimizde herkes bir adaptasyon sürecinde zorlandı, oturmasında kalkmasında bile zorlandılar ama daha sonra kadınlar da yapabiliyormuş, örnek veriyorum; şu kadın makinist şu erkek makinistten daha iyi gibi yorumlar yapıyorlar, gayet olumlular.” (Katılımcı 13).*

*“Hepsi şaşırıyordu. ‘Abla büyük araç kullandın mı? Nasıl yapacaksınız? Gibi sorular soruyorlardı. Onlar dahi inanmıyordu bir kadının otobüs şoförü olabileceğine, yapabildiğimizi görünce şok oldular.” (Katılımcı 3).*

Katılımcılar, olumlu tepkilerle birlikte olumsuz tepkiler veren erkekler de olduğunu ifade ederler. Ancak olumsuz tepkilerin zamanla olumluya döndüğünü ve erkek iş arkadaşlarının genel toplumsal davranışlarında da olumlu değişimler yaşandığını belirtirler. Kadınlar olumsuz tutumları bertaraf etmek için mücadele ettiklerinin de altını çizerler. Güvenal Karaduman ve Ergun (2018), yönetici pozisyonunda çalışan kadınların deneyimleri üzerine yaptıkları çalışmada; kadınların toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık, kadınlara yönelik önyargı, erkeklere göre daha başarısız değerlendirilme gibi sorunlarla karşılaştıklarını bulmuşlardır. Bu çalışmada da Güvenal Karaduman ve Ergun (2018)’un sonuçlarına benzer nitelikte, kadın çalışanların işe ilk başladıkları dönemlerde erkek iş arkadaşları tarafından önyargıyla karşılandıkları, yetersiz, güçsüz görüldükleri ve kadın çalışanların bu sorunlarla mücadele ettikleri katılımcıların ifadelerinde belirtilmiştir.

*“Ben ilk girdiğimde bir iş arkadaşımız vardı hiç konuşmadık, çay getiriyorum almıyor, sohbet etmiyor ama benimle beraber giren erkek arkadaşımızla anlaşıyor. Sordum inancıyla alakalı mı diye yok. Üç ay falan konuşmadık sonra bir bağlantı yakaladık konuşmaya başladık şimdi hepsinden iyi anlaşıyorum. Bir zamanlar bizi istemeyenler (erkekler) yan yana yangına giderken gel diyorlar, bazı destekleyenler bizim el üstünde tutulduğumuzu görünce desteklemeye başladılar. Kadın olduğum için engellemeler de yapıldı. O bizimle giren erkek arkadaş sürekli sen gel, sen yap, sen çık diyorlardı. Ben dedim ki biz neyiz burada? Bunun kavgasını da verdim. Biz burada çoğu kişinin yapamayacağı sedyeyi bağladık kurduk hiçbir şekilde tebrik ve yardım görmedik. Ama erkek arkadaş sadece bir düğüm attı diye ‘helal olsun, güzel yapıyorsun’ dediler. Bende kadın olduğumuz için mi bizi tebrik etmiyorsunuz dedim çok kavgalar verdik. Bize*

*‘siz kendinizi göstereceksiniz’ diyorlar ama yangına girerken durduruyorlar, nasıl kendimizi gösterelim? Engellendik ama yapabileceğimizi gördükleri zaman zaman değişti.” (Katılımcı 7).*

*“Şehir hatlarındaki kaptanlar şey diyormuş: ‘Kadınlar yapamaz. Kadın gemiciler olmaz. Atamaz (halat), zorlanır.’ Onu diyen insanların daha sonradan döndüğünü duydum. Erkeklere taş çıkarır dediğini duydum. Bu bizim için gerçekten büyük bir mutluluk. Bunları ona hissettirmemiz, yapabildiğimizi göstermemiz çok güzel bir şey. Bütün buradaki çalışma arkadaşlarımı tebrik ediyorum bu yüzden.” (Katılımcı 18).*

*“İlk zamanlarda onlardan çok çekiniyordum. Hep kendimi kanıtlama çabası vardı. Ben yaparım, siz bana gösterin ben yaparım gibi hep böyle kendimi kanıtlamaya çalışırdım ama artık farklı bir diyalogumuz var. Onlar bana güveniyor ben onlara güveniyorum. Gemi bağlandıktan sonra oturup sohbet edebiliyoruz, birçok şeyi paylaşabiliyorum onlarla bir sıkıntımız yok gayet keyifli devam ediyoruz.” (Katılımcı 17).*

Katılımcılar kadın oldukları için erkek iş arkadaşları tarafından öncelikle toplumsal cinsiyet rollerine göre kadınlara uygun görülen işlerin verildiğini ifade ediyorlar. Bu durum hegemonik erkekliklerin, klişeleşmiş toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden kadınlar üstünde iktidar kurmaya çalıştıklarını gösterir.

*“İlk geldiğimde şaşırmışlardı. ‘A kız öğrenci, personel stajyer, gel bakalım sana şu işi yaptıralım’ dediler. Hep böyle ev işleri yaptırmışlardı. İki ay boyunca hep paspas attım, tuvaletleri bile temizlettiler bana bu aşağılamadır. İki ay boyunca yılmadığım için dümene oturdum. Bunlar stajımda oldu. İlk deneyimim olduğu için ondan bahsediyorum. Bunlardan sonra sende utangaçlığını atıyorsun, buradaki dili öğreniyorsun, terimleri bilgi öğrendikçe karşıdaki sana sorunca cevaplayınca seninle uğraşmayı bırakıyorlar. Buraya geldiğimde öyle bir tavırla karşılaşmadım çünkü çok sivrilmiştim sektörden gelmiştim. Diğer kadın çalışan arkadaşlarım da benimle beraber girdiler onların bazılarına yaptılar mesela. İnsan hani savaşa savaşa üstünden atar ya ben atıp gelmiştim. Bazı arkadaşlar arasında kıyaslama yaptılar mesela. Kadını kadınla kıyasladılar fiziksel yapı olarak, yaptığı iş ya da kültürel olarak.” (Katılımcı 20).*

Katılımcılar, erkek egemen iş ortamına kadınların gelmesiyle birlikte erkeklerin davranışsal eylemlerinde olumlu yönde değişimler olduğunu da ifade

etmişlerdir. Erkekliklere özgü argo kullanımının azalması ya da erkeklerin de dış görünüşlerine özen göstermeye başladıklarını belirtmişlerdir. Buradaki önemli olan noktalardan biri, toplumsal ve kültürel algıda bakımlı olmak kadınla eş değer tutulmaktadır. Erkeklerin parfüm sıkması ya da temiz giyime özen göstermesi kadınsı davranışlar olarak adlandırılır.

*“Oldu tabii. Hem temizlik konusunda hem o küfürlü konuşmalarını bıraktılar, kavga gürültü olmuyor.” (Katılımcı 16).*

*“Bu ortamda da onlar da söylüyor küfürlü konuşuyorduk diye mesela kimsenin dolabında parfüm yoktu biz gelince herkes dolabına deodorant almış. 1 sene oldu ben kimsenin ağzından küfür duymadım. Onlar belki bizim sayemizde dışarıdaki durumlarını da değiştiriyorlardır mesela argo konuşmanın gereksiz olduğunu anlıyorlardır.” (Katılımcı 10).*

*“Gittiğim gemide çoğu erkekte daha iyisin gibi cümleler duydum. Öyle aman aman bir şey olduğunu diyemem çünkü çok güzel karşıladılar. Onlar da (erkek çalışanlar) gurur duydu. Stajyerlikte kadınlar geldiği için onlarda kadınlara alıştığı için zorluk çekmediler. Şu şeyin avantajı olduğuna inanıyorum. Yanımızda küfür etmiyorlar, üstleri başları daha bakımlı temiz. Üstlerini düzeltiyorlar, saçını düzeltiyorlar. Kadınlar olarak biz burada bakımı gerçekten çok seviyoruz. Biz bakım yapınca şey diyorlar: ‘O zaman ben de saçıma su vurayım da bende yanında bakımlı durayım’ (Katılımcı 18)*

Yakın (2021)’ın Antalya’da ulaşım sektöründe çalışan kadınlarla yaptığı çalışmada; kadınların erkek meslektaşlarının onlara yardım etmesini “*destek görme ve uyum içerisinde çalışma*” olarak ifade etmektedir (Yakın, 2021: 80). Bu çalışmanın bulgularında katılımcıların ifadelerine göre, erkeklerin egemen olduğu mesleklerde kadın çalışanların dahil olmasından sonra bazı meslek gruplarındaki erkekler, kadınları mevcut toplumsal cinsiyet öğretilerine göre güçsüz görmüşlerdir. Kadınlık ile erkeklik arasındaki eşitsiz ilişkinin kültürel ve söylemsel ikna yoluyla uyuma teşvik etmesi hegemonik erkekliğin başarısı olarak görülür (Messerschmidt, 2019: 200). Erkek çalışanlar kadınlara “yardım etmek” üzerinden hegemonik erkekliğin varlığını kadınlar üzerinde göstermişlerdir. Kadınları kendileriyle eş değer iş arkadaşları olarak görmek yerine korumaları gereken güçsüz bireyler olarak görmektedirler. Bu durumda erkeklerin kadınlar üzerindeki hegemonik erkekliğini desteklemektedir.

*“Yangın aşamasında onlar (erkekler), daha önceden defalarca gitmesinden de kaynaklı giriş yapıyor biz geri planda kalıyoruz. Malzeme taşıyoruz, hortum atıyoruz eksikleri ayarlıyoruz kuruyoruz. Daha sonra içerideki ekip yorulunca onların yerine giriyoruz en son soğutma aşamasını da tamamen biz yapıyoruz geri kalan toplama işlemini de biz yapıyoruz.” (Katılımcı 8).*

*“Genellikle iş bölümü oluyor her işte. İş bölümünde de ağırlık işi olunca onlar on dakika çalışırsa biz beş dakika çalışınca biri geliyor biz dinlenelim diye. Yardıma geliyorlar. 50 yaşında abiyle çalışıyorum kızı gibi görüyör beni öyle koruyor.” (Katılımcı 10).*

Bazı katılımcıların ifadelerinde kültürel ve ahlaki değerler nedeniyle kadınlarla erkekler arasında diyalog kurmanın zor olduğu görülmektedir.

*“Deneyimin zorlukları var. Kadın azınlıksınız dikkat çekiyorsunuz herkesle selamlaşıp konuşamıyorsunuz genelde önüme bakıp, selam vermeden, iş kâğıdımı alıp, kartımı basıp çıkıyorum. Bazen burada çay kahve alabildiğimiz tek yer var orada çok fazla bağırarak gereksiz bir sesle konuşuyorlar, bazen küfürlü konuşuyorlar bunlar bizi rahatsız ediyorlar yani bir kadının olduğu ortamdaki gibi davranan arkadaşlar var bunlar hoş şeyler değil.” (Katılımcı 3)*

Yapılan birçok araştırmaya göre; kadınlar eğitim (Özaydınlık, 2014), sosyal ve iş alanlarında (Gül vd., 2014) dezavantajlı konuma getirilmektedir. Özellikle iş alanında kadınların erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen daha düşük ücret aldıklarını, karar verici statülerde olmadıklarını ortaya koymuştur (Türkoğlu Üstün, 2017). Cinsiyet eşitliği Türkiye’de yasalarla sağlanmaya çalışılmaktadır. 1949 yılında Türkiye’nin de imzaladığı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde ilk kez kadın- erkek eşitliğine yer verilmiştir. Kadın- erkek tüm insanların Beyyanname’de bulunan haklar karşısında eşit olduğu, çalışma hakkının tüm insanlar için adil ve eşit olduğu belirtilmiştir (Özdemir, 2019 akt. Yakın, 2021: 28). 1953 yılında yürürlüğe giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 14. Maddesinde ayrımcılık yasağına yer verilmiştir ve ayrımcılık sadece birey ile devleti değil bireyler arasındaki ilişkileri de kapsamaktadır (Özdemir, 2019: 74). 1985 yılından bu yana Türkiye’nin taraf olduğu *Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women- CEDAW)* kadınlara karşı ayrımcılığın evrensel olduğunu belirtmektedir (Ünlü, 2009 akt. Yakın, 2021: 29). Türkiye daha sonra Medeni Kanun’u kadın-

erkek eşitliğine uygun olarak değiştirmiştir. Kadın ve erkeği mülk edinme, evlilik ve çocuk gibi konularda kanun önünde eşit kılmayı taahhüt etmiştir (Özdemir, 2019: 76). 1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı sözleşmesi ile çalışan kadınlara doğum öncesi ve sonrası izin hakkı, emziren kadınlara çalışmaya ara verme hakkı verilmiştir ve sanayide çalışan kadınların gece işlerinde çalışmaları düzenlenerek yeraltı madenlerinde veya tehlikeli, sağlığa aykırı işlerde çalışmaları yasaklamaktadır (Yaşar, 2019 akt. Yakın, 202: 29). Yasalar kadın-erkek eşitliği hususunda önemli bir rol oynasa da istihdamda eşitlik oluşturmaları için yeterli değildir. Mevcut koşullarda cinsiyet eşitliğini sağlamak ve önyargıları kırmak için kadınlara özel politikalar üretilmesi, kadınlar için istihdam ve kota alanları ayrılması pozitif ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Görüşme yapılan kadınlar, çalışma ortamlarında kadınlara pozitif ayrımcılık yapıldığına dair ifadeler de yer verilmiştir. Bu durumu bazı katılımcılar olumlu karşılarken bazı katılımcılar tamamen eşit olmayı talep etmektedirler.

*“Amirler çok sıcak güler yüzlü davrandılar, bize amirler nasihat verdiler. Buranın İETT olduğunu söylediler özel halk otobüsü gibi olmaz orada kadınlara verilmeyen ayrıcalıklar burada verilir dediler. Ki öyleymiş diğer garajlardaki kadınlar tercih hakkı vermezmiş kadınlara bu garajda veriliyor. Bu bizim için çok iyi bir şey. Seçmek istiyorum farklı hatlarda çalışmak istiyorum sıkılıyorum merak ediyorum.*

*-Aynı hakkı erkeklere de veriyorlar mı?*

*Evet. Tabi önce kadın sonra hasta sonra erkekler. “(Katılımcı 5).*

*“Pozitif ayrımcılık denen şeyin altında yatan bazı nasıl adlandırayım bazı şeyleri görüyorum. O pozitif ayrımcılığın altında yatan şeylerin arkasında olmak istemiyorum. Bize pozitif ayrımcılık yapılmasın. Bana göre burada eşitiz. Meslektaşlarımla beraber eşit olmak istiyorum o bu hatta çalışıyorsa bende bu hatta çalışabilirim çünkü biz böyle eğitildik bana aman kadındır pozitif ayrımcılık yapılsın denilmesin çünkü o pozitif ayrımcılığın altında yatan bir erkek egosu var ve kadınları pasif gösteriyor gibi geliyor o yüzden bu pozitif ayrımcılığa karşıyım.” (Katılımcı 2).*

Connell’a göre erkeklik kadınlardan farklı olmak olarak adlandırılır. Erkeksi olmak saldırgan, baskıcı olmak, futbolla ilgilenmek olarak tanımlanır (Connell, 2019: 136). Schippers’a göre, erkeksilik kadınların üzerindeki gücünü tamamladıklarında ya da düşük kaliteli bir kadınlıkla olduğunda meşrulaşır

(Messerschmidt, 2019: 201). Hegemonik erkeklikler, kadınlar üzerinde erkeksiliği meşrulaştırarak söylemsel bir sosyal yapı oluştururlar. Görüşme yapılan kadınların ifadelerine göre, erkekler bir arada çalışmaya başladıkları kadınları kendi cinsiyetlerine benzetmeye çalışarak veya onları kendi cinsiyetlerinde algılayarak kabullenmişlerdir.

*“Nasıl söyleyeyim? Aslında beni kendilerinden farklı görmüyorlar galiba. Küfür etmiyorlar, kavga etmiyorlar daha huzurlular ama beni de kendileriymiş gibi görüyorlar açıkçası. Nasıl anlatabilirim bilemedim bunu? Sanki ben de erkekmişim de onlarla çalışıyormuşum gibi hissediyorlar bence o yüzden hiç yadırgamadıkları için hiç sorun yaşamıyoruz.” (Katılımcı 16).*

*“Tek kadının gemide. Onlar erkek arkadaşlarıyla nasıl çalışıyorlarsa benimle de öyle çalışıyorlar hatta bizim gibi oldun diyorlar.*

*-Nasıl oluyor onlar gibi olmak?*

*Oturup kalkma, yeme içme vs. bu konular. Onlar konuşurken üsluplarına dikkat ediyorlar, küfür falan kullanmıyorlar. Bu konuda medeniyetleştik.” (Katılımcı 20).*

Hegemonik erkekliğin, toplumdaki hiyerarşik konumu bazı kadınlar tarafından desteklenir. Connell, toplumdaki erkek hegemonyasını destekleyen kadınlara “vurgulanmış kadınlık” kavramlaştırması yapmıştır (Messerschmidt, 2019: 149). Kadınlar çalışma yaşamlarında erkeklerin egemen olmasını olumlu karşılıyor, kadın çalışanlarla bir arada çalışmanın olumsuz olacağını ifade etmişlerdir.

*“Ben önceki işimde de hep erkek nüfusuyla çalıştığım için adaptasyon sürecinde zorlanmadım ama bence karışık bir ortamda çalışmak daha güzel sürekli kadınların olduğu bir yerde çalışmak istemezdim.” (Katılımcı 13).*

*“Ben zaten erkeklerle anlaşabilen bir insanım. Ben ne kadar çok kadınla çalışmışsam o kadar sorun olmuştur çünkü kadının en büyük düşmanı kadın. Yüz erkek olsun ama on kadın olmasın. Kadınlar olunca kıskançlık çekememezlik, kaos oluyor erkekler de kadınların arasına nifak sokuyor o öyle yapıyor sen yapamıyorsun gibi şimdi böyle olunca erkeğin çok olduğu mesleği daha çok seviyorum belki seçme nedenim de bu hiç zorlanmadım.” (Katılımcı 5).*

John Stuart Mill'e göre; kadınlar ve erkekler tüm koşullarda her iş ve girişimde eşit bir şekilde başarılı olabilirler (İspir, 2016). Katılımcılar mesleklerinde, cinsiyet farklılığı olmadan kadın- erkek eşit ve sistematik bir şekilde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Mesleklerini kadın ya da erkek cinsiyetinden hangisinin daha iyi yapabileceği sorgulamasında meslekler arası farklılıklar verilmiştir. Ulaşım alanında çalışan katılımcılar şoförlük ya da metro sürücülüğü mesleklerini kadınların daha iyi yaptıklarını ifade ederler. Bu durumu açıklarken kadınların, toplum tarafından kadınlara atfedilen "dikkatli olma" özelliğini kullanmışlardır. Ayrıca ulaşım mesleklerindeki kadınlar, yolcularla iletişimde önem arz eden, güler yüzlü ve sakin olmak gibi toplum tarafından kadınsı özellikler olarak kabul edilen özellikler nedeniyle kadınlar tarafından iyi yapılabileceğini ifade ederler. Kadınlar, toplum tarafından şefkatli, merhametli ve duyarlı olma özelliklerini taşıdıkları kabulüyle geri planda tutulurlar. (Bozok, 2009).

*"Kadınlar. Gördüğüm sevgiden dolayı söylüyorum. Erkekler bile kadınların arabasına binmek istiyorlar. Güler yüzlü, hoş sohbetliyiz, günaydın diyoruz gülümsüyoruz. Hep gelenler olumlu tepki veriyorlarsa demek ki kadınlar bu işi daha iyi yapıyorlar."* (Katılımcı 1).

*"Bence kadınlar daha iyi yapar. Daha dikkatli, daha sabırlılar. Erkekler bizim gibi çok sabırlı değil. Hayt huyt iki dakikada bir kavga çıkartıyorlar. Ben yıllardan beri daha kimsenin ağzını burnunu kanatmadım. Kimsenin camını indirmedim mesela. Olduğum yerden hiç kalkmadım. Hakaret eden de oldu. Dışımı sıktım ilerledim."* (Katılımcı 4).

İtfaiyeci ve gemici katılımcılar ise mesleklerini erkeklerin daha iyi yapacaklarını ifade etmişlerdir. İtfaiye çalışanları ekipmanlarının ağırlığını, gemici kadınlar da halatların ağırlığını temel alarak erkeklerin fiziksel olarak daha güçlü olduklarını bu nedenle daha rahat çalışabileceklerini belirtmişlerdir. Ancak bu durumu açıklarken dahi mesleklerde kadınların olmasının öneminden de bahsedilmiştir. Kadın ve erkeğin birbirini tamamlayarak bu mesleği beraber yapmaları gerektiği katılımcıların ortak sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

*"Yangın sonrasında rapor yazma kısmı var. Bayan zekası daha ince irdeliyor ya bizim fikirlerimizi daha çok dinliyorlar. Cümle kurmayı daha iyi yaptığımız için onlar içinde iyi oluyor. Biz de onların yangın tecrübesinden faydalıyoruz. Bizim 2 aracımız var kurtarma ve baca diye sanayi de bir yangına gittik abi baca arabasındaydı koşmaması gerekiyor"*

*ama koşarak yanıma geldi kuyular var dikkat et dedi bende ona göre adım attım.” (Katılımcı 10).*

*“Erkekler daha iyi yapar çünkü ekipmanlar. Aslında yurt dışı itfaiyesinde bizim ülkede olmayan çok pratik ekipmanlarda var. Bu ekipmanlar erkekleri de yoruyor uzun süre çalışınca o malzemeler çok pahalı biz teknolojik olarak da geri geliyoruz o tarz bir yenileme olsa çok daha rahat oluruz kadınlar da bu işi çok iyi yapar diyebilirim” (Katılımcı 8).*

Kadınlar kabul edilen toplumsal cinsiyet rollerine göre; ev işleri ve çocuk bakımı rollerini üstlenirler ve özel alanla sınırlandırılırlar, erkekler ise daha girişken, atak olma rollerini üstlenerek yöneticilik konumuna uygun görülürler (İmamoğlu A. & Akman, 2016). Buradan hareketle toplumsal cinsiyet düzenine göre, yöneticilik erkeksi özellik olarak kabul edilir ve iş yaşamında yöneticilik statüsü erkek ağırlıklı olur. Çalışmanın bu sorunsalında katılımcılara yöneticilerin hangi cinsiyetten olması gerektiği sorulmuştur. Katılımcıların yarısı yöneticilik için cinsiyetin önemli olmadığını ifade etmişlerdir. Katılımcıların diğer yarısı ise kadın yöneticilerin daha iyi olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcılar, yöneticilerin kadın olması gerektiğini ifade ederken kadınların toplum tarafından kabul gören özelliklerini neden olarak sunmuşlardır.

*“Kadınlardan olur. Çünkü kadınlar ayrıntılı bakıyor. Kadınlar daha duygusal bakıyor erkekler kaba bakıyor. Kadınlar erkekleri de yönetiyor gizliden de olsa. Bir laf var ya her başarılı erkeğin arkasında bir kadın vardır diye bence kadınların yönetme gücü daha yüksek.” (Katılımcı 8).*

*“Kadın olur bence. Yani evde dahi erkek bir yerde kendini üstün görüyor mesela maddi açıdan... Özellikle şirketlerde de böyle aynı ama bakınca her şeyi çekip çeviren aslında kadın. Ev için böyle şirketlerde de bence böyle olmalı.” (Katılımcı 13).*

Toplum tarafından kadın olmakla ilişkilendirilen bazı özellikler vardır. Bunlar, karakter olarak daha duygusal olma, sabırlı ve sakin olma, annelik rolünün getirisi olarak anaç olmak, dış görünüş olarak bakıldığında bakımlı olmak olarak örneklendirilebilir. Bu bilgiden hareketle, erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların, “kadınsı” özelliklerinde değişiklik olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Katılımcılardan bazıları, dış görünüş ve davranışlarında değişiklik olduğunu ifade etmişlerdir.

*“Değişiklikler oldu önceden nazik yemek yiyordum artık umursamıyorum estetiğe dikkat ediyordum artık onu da umursamıyorum. Zamanla onlar kayboldu. Bir arkadaş cilt bakımına gitmişti onunla dalga geçiyorlar burada bir şey yaptım diye anlatmamak gerekiyor gibi geliyor daha kabalaştım sanki.” (Katılımcı 8).*

*“Erkeklerin içerisinde bazen hareket ve davranışlar değişebiliyor. Ona göre davranıyorsun kılığına kıyafetine oturuş kalkış dikkat ediyorsun sonuçta erkek. Ben önceden hep topuklu ayakkabı giyerdim gezmeye olsun ofis ortamında çalıştığım için şu an normal şuan erkekler ne giyiyorsa kadınlar da onu giyiyor.” (Katılımcı 14).*

*“Oldu. Mesela kadınlar temizlik konusunda takıntılı olurlar ya artık mesela bir yangın yerine girdiğinizde her yeriniz kirleniyor is pas ter işte oturduğunuz yer yorgunluktan kirliymiş temizmiş gibi bakılmıyor o yüzden o anlayış değişti.” (Katılımcı 6).*

Erkeklikler, erkeksi özelliklerin toplumun en üst ve kabul edilmiş özellikleri olduğunu yansıtır. Kadınlar çalışma alanlarında hegemonik erkeklikle yakın ilişki içerisinde oldukları için ve hegemonik erkeklik tarafından kabul görülebilmek için kadınlık özelliklerinin değişmesi gerektiğiyle karşı karşıya kalırlar. Ancak araştırmanın sorgulamasında, kadın katılımcılar erkek egemen çalışma alanlarında erkeksileşmeye direnç gösterdiklerini ifade etmektedirler.

*“Asla olmadı. Topuklu ayakkabımı giyiyorum. Manikürüme pedikürüme gidiyorum. Makyajımı yapıyorum. Saçımı yapıyorum boyatıyorum. Hiçbir şeyimi kaybetmedim. Çalışırken biraz daha sert olman gerekiyor. Bir duruşunun olması gerekiyor. Çünkü burası öyle bir yer. Yolcuların arasında çok laubali olmaman gerekiyor. Senin hep bir çizgin olmak zorunda. Bu her meslekte aslında böyledir. Senin her zaman bir çizgin olması lazım. Çünkü bu insanlar o çizgini görmeyip ileri giderse kendine sıkıntı çıkartırsın hep kullanılırsın. O yüzden her kadının her meslekte bir çizgisi olması gerektiğini düşünüyorum. Ondan hariç hiçbir huyum değişmedi. Sabah sekizde vardiya teslim ettikten sonra elbisemi de giyiyorum topuklu ayakkabımı da giyiyorum. Hayatıma normal şekilde devam ediyorum.” (Katılımcı 18).*

*“Hiçbir değişim olmadı aksine çok daha özen göstermeye başladım. Çünkü ister istemez burada bir süre sonra asimile olmaya başladım. Onlar gibi*

*oturmaya onlar gibi kalkmaya hani konuşmalarım gerçekten gemide ve dışarıdaki hayatımla ilgili ikiye ayrılıyor. Ama işe başlamadan öncede kendime özen gösterirdim işten sonra da devam ettirdim çünkü bu benim mesleğime etki edecek bir şey değil benim makyaj yapmam benim saçımı yapıyor olmam bir etken değil bu yüzden bir şey değiştirmedim hala protez tırnak yaptırıyorum.” (Katılımcı 17).*

#### **4.4 Mesleğin Kadın Öznelliğinin İnşasındaki Yeri ve Toplumsal Cinsiyet Algısını Dönüştürücü Potansiyeli**

Erkeklik ve kadınlık doğaları gereği kültürel bir karşıtlık anlamı taşıyan birbirleriyle ilişkişel kavramlardır. Toplumsal cinsiyet ilişkileri tarihseldir ve yeniden inşa edilmeleri toplumsal değişimin yönünü etkileyen siyasal bir süreçtir (Connell, 2019: 96). Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlar görüşmelerde mesleklerini kadınlara önerdiğini ifade etmişlerdir. Geçmişten bugüne erkek mesleği olarak adlandırılan otobüs şoförlüğü, itfaiye çalışanı, metro sürücüsü, gemici mesleklerinde istihdam edilen ilk kadınlardan olmanın gururunu yaşamaktadırlar. Kadınlar, mesleklerde var olmalarının hem mesleğe hem topluma katkısı olduğunu ifade ederler. Kadınlar ifadelerinde, özellikle mesleklerinin toplumla iç içe olmasından kaynaklı toplumda saygınlığın arttığını belirtirler.

*“Toplum adına söylemiştim saygıyı. Toplumda kadını görünce örneğin; erkek yolcu biniyor aracıma sonra kadın yolcu biniyor, erkek yolcu kadın yolcuya buyurun hanımefendi oturun diyor. Bunu bir erkek şoförünün otobüsünde bulamazsınız. Erkek yolcu beni görünce kendine çeki düzen veriyor toplumda da saygınlık yükseliyor.” (Katılımcı 2).*

*“Kesinlikle öneririm. Ya daha güzel oluyor. Bunu nasıl anlatırım bilmiyorum ama... Hani dışarıdan bakıldığında çok güzel bir görüntü oluyor. Hani bir tarafta erkek bir gemici var diğer tarafta kadın bir gemici bazen iki kadın gemici çalışıyoruz o zaman çok daha güzel oluyor. Ama işte bunu nasıl anlatacağımı bilemedim.” (Katılımcı 16).*

Katılımcılar, erkek egemen mesleklerde bulunmalarının toplumda yer alan toplumsal cinsiyet rolleri algısının değişmesine öncülük ettiklerini, mesleklerin cinsiyetlerinin olmadığını, kadın ve erkeğin eşit işte çalışabileceklerini gösterdiklerini ifade etmektedirler. Kadınlar toplumsal değişime fayda sağladıklarını vurgularlar.

*“Tabuları yıkmak. Meslekleri cinsiyetleştirmeyi aslında kendimiz yaptığımızı düşünüyorum. Kadın işi- erkek işi ve bir süre sonra bu uzun yıllar sonra kadın bunu yapabilir, erkek bunu yapabilir algısı oldu. Biz birçok sektörde çalışmaya başlayınca bu tabuları yıkmaya başladık.” (Katılımcı 17).*

*“Erkek işi gibi görülen bu işi kadınlarda yapmaya başladı. Aslında kadınlar isteyince erkek işini de yapabiliyor yani kadın erkek işi farklılığı değil de eşit olduğunu düşünüyorum.” (Katılımcı 11).*

*“Kadınların ev işleri dışında da çalışması bu toplumun kafa yapısını değiştirir. Dışarıdan bakılınca bu makinistlik erkek mesleği olarak geliyor ama kadınların da makinist yapabildiğini gösteriyoruz.” (Katılımcı 15).*

*“Bence bir kadının isteyip de yapamayacağı bir şey yok. Bence artık bunu sadece erkekler yapar algısının kırılması lazım örneğin; bir arabayı bir treni erkek sürebilir bence bu algının kırılması için özellikle bir kadının ayakları üzerinde durması güzel bir şey.” (Katılımcı 13).*

Kadınlar, erkek egemen mesleklerde istihdam edilmelerinin diğer kadınlar için örnek teşkil ettiğini, cesaret verdiğini ifade etmektedirler. Toplumda ve mesleklerde fark yarattıklarını ifade ediyorlar.

*“Yolları açıldı. Rol model olduk bizi görenlere, arkamızdan gelmek istiyorlar. Benden birçok kişi tanıdığım tanımadığım ders isteyenler oldu. Başvuruya yönlendirdiğimiz oldu, biz yol açıyoruz ışık tutuyoruz.” (Katılımcı 3).*

*“Bence çok büyük değeri var çünkü sektörde çalışan çok kadın var ama bizim bünyemizde tarihinde biz ilkiz. Bizden sonra hani çok güzel tepkiler alındı ve herkes motive oldu ki bizde yapabiliriz diyenler oldu. Çok fazla kadın var bizim bölümde okuyup dış etkenler nedeniyle çalışmayan hep onlarla iletişim halindeyiz birbirimizi teşvik edici şeyler konuşuyoruz bunların öncüsü olmak çok güzel bir şey. Ne zorluk yaşarsak yaşayalım bunlar her sektörde var bir plaza da çalışsam başka zorluklarla karşılaşacağım belki bunları olumsuzdan ziyade olumlu lanse etmek daha mantıklı.” (Katılımcı 17).*

*“Bence kadınları ve çocuklara özellikle baktığında özendiklerini cesaret verdiklerini görüyorum. Kendi kız kardeşim de istiyor bu benim için çok büyük bir kazanç. Özellikle sosyal medyadan paylaşım yapıyorum ve*

*insanlar helal olsun kadınlar da yapıyor diyorlar ve bunu benim yapmam bana gurur veriyor. Başvurular da arttı artık ilk başta çok yoktu bu beni mutlu ediyor. Bu da atanan ilk itfaiyeci kadınların başarılı olduğunu gösteriyor ki devamımız geliyor başaramasaydık devamı olmazdı geri çekerlerdi.” (Katılımcı 8).*

*“Şuan yüz kişi isek belki on sene sonra bin kişi olacağız.” (Katılımcı 13).*

İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde “erkek işi” olarak adlandırılan gemici, itfaiye, otobüs şoförlüğü ve metro sürücüsü mesleklerine daha önce hiç kadın istihdamı yapılmamıştır ancak toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında 2019 yılı itibariyle kadın istihdamı yapılmaya başlanmıştır. Bu mesleklerde çalışan ilk kadınlarla yapılan görüşmeler sonucunda dikkat çeken en önemli noktalardan biri, kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğinin toplumun geneline yayılması ve geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri kabulünde değişimin başlaması için öncülük etmeleridir. Kadınlar, kadın istihdamının artarak devam etmesini talep ettiklerini ifade ederken, erkek egemen mesleklerde çalışmak isteyip de cesaret edemeyen diğer kadınlara örnek teşkil etmektedirler.

## SONUÇ

Toplumsal normlara göre kadınlar, ev içi işlerin sorumluluğunu alan, çocuk bakan, temizlik ve yemek yapan rolleri benimsemektedir. Erkekler ise kamusal alanda çalışan, para kazanıp evin geçimini sağlayan rolleri benimsemektedir. Kadınlar ve erkekler, toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak meslek tercihlerinde bulunmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde, kadının iş gücüne katılımı, tarih boyunca erkeklere oranla daha az olmuştur. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, bireylerin çalışma yaşamındaki meslek seçimine etki etmesi sonucunda, kadınlara ev içi roller verilmesi kadınların iş gücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü kadın ve erkek arasındaki iş bölümünün, erkeğin ekonomik temelli iş gücüne katıldığı kadının ise ücretsiz ev işçisi olmasını temellendirmektedir. Ancak tarihsel ve ekonomik gelişmeler kadınların ücretli iş gücüne katılmasına neden olmuştur.

Kalıplaşmış cinsiyet rollerine göre, meslekler “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ayrılmaktadır. Bu durum kadınlarla erkekler arasında toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlik oluşturmaktadır. Kadınların erkeklere oranla daha az istihdam edilmesi, kadınların çalışabileceği mesleklerin belirli sınırlarla çizilmesi, kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasındaki farklı ücret politikaları çalışma alanındaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerdir. Shulamit Firestone’un (1993), belirttiği gibi, toplumlardaki en büyük eşitsizlik cinsiyetler arasında olmaktadır; eşitsizliğin kaynağını ataerkil toplumsal normlar oluşturmaktadır. Ev, iş ve sosyal yaşam toplumsal cinsiyet düzenindeki eşitsizliklerin en çok görünür olduğu alanlardır (Seval, 2019). Bu doğrultuda, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesine yönelik çözüm politikalarının oluşturulması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2019 yılında istihdam alanında eşitlikçi politikalar uygulamak üzerine geçmişten beri erkek işi olarak adlandırılan gemici, itfaiyeci, metro sürücüsü ve otobüs şoförü mesleklerine kadın istihdamı yapılmıştır. Çalışmanın konusu, bahsi geçen erkek egemen mesleklere istihdam edilen kadınların deneyimlerinin incelenmesidir. Bu doğrultuda İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde erkek egemen mesleklerde çalışan 20 kadın katılımcı ile görüşmeler yapılmıştır.

Çalışmanın bulguları, bireylerin toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak meslek seçimlerinin değişime uğradığını göstermektedir. Çalışmanın bir diğer

önemli bulgusu ise, toplumsal cinsiyet rollerine göre meslek seçimlerinde değişim yaşansa bile kadınlar yaşamlarında toplumun onlara atfettiği rolleri içselleştirmişlerdir. Ancak erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlar ev içerisindeki toplumsal cinsiyet rollerini yeniden üretmektedirler. Çalışmada, kadınların iş gücüne katılımının kadın ve erkek arasındaki iş bölümü paylaşımını değiştirdiği tespit edilmiştir. Kadınlar ev içerisinde iş bölümü yaptıklarını ve erkeklere de ev içi sorumluluklar verildiğini ifade etmektedirler. Bir diğer önemli nokta, kadınlardan bazıları erkeklere verdikleri ev içi sorumlulukları yardım etmek üzerinden değerlendirmektedir. Bu durum kadınların toplumsal cinsiyet normlarını benimsediğini ve ev içi iş bölümünü yeniden üretirken dahi bu öğretilerden vazgeçemediklerini ortaya koymaktadır. Yakın'ın (2021), Antalya'da ulaşım alanında yaptığı çalışmanın sonucu da bulguları destekler niteliktedir. Yakın (2021), ulaşım sektöründe çalışan kadınların ev içi rollerine yetişemediklerini, eşlerinden destek istediklerini ifade ederken, kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden kurtulamadıklarının altını çizmektedir (Yakın, 2021: 101).

Kültürel ve toplumsal öğretiler toplumsal cinsiyet rollerini inşa eder. Aile, toplumsal cinsiyet öğretisinin başladığı ilk kurumdur (Connell, 2019: 183). İçinde doğup büyüyen kültür bireyin toplumsal cinsiyet roller anlamlandırmasını etkilemektedir. Buradan hareketle, katılımcıların doğum yerlerinin toplumsal cinsiyet algılarına etkisi araştırmanın sorgulamasının bir parçası olmuştur. Katılımcılar ifadelerinde doğdukları kültürlerden örnek vererek toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümlerini açıklamaktadırlar. Anadolu'da ya da Karadeniz'de doğup büyüyen katılımcılar, çevrelerinde kadınların çalışmasının olumlu karşılanmadığını ifade ederken Trakya'da doğup büyüyen katılımcı kadınların çalışmalarının toplumda desteklendiğini ifade etmektedir. Bu durum kültürlerin toplumsal cinsiyet rollerine etki ettiğini kanıtlar niteliktedir. Ancak doğum yerleri farklı olsa da katılımcıların eşitlik üzerinden toplumsal cinsiyet rollerini ifade etmeleri var olan geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ile mücadele ettiklerini gösterebilir. Erkek kardeş ile büyüyen katılımcılar, ev içerisindeki toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün geleneksel olduğunu ifade etmişlerdir. Ev içerisinde temizlik yapma görevi kadınlara verilirken erkek kardeşler bu görevden muaf tutulmaktadırlar. Ancak erkek kardeşle büyüyen kadın katılımcıların toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüne karşı çıkması ve erkek egemen mesleklerde çalışması aileden gelen toplumsal cinsiyet roller öğretisinin kuşaklararası değişime uğradığını gösterebilir.

Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlar, meslek seçiminin yeteneğe göre yapılması gerektiğini ifade etmektedirler ancak fiziksel güce dayanan mesleklerin “erkek işi” olduğunu kabul etmektedirler. Kadınlar, erkeklerle aralarındaki fiziksel güç farklılığını toplumsal cinsiyet eşitsizliği algılarını açıklarken de kullanmışlardır. Kadınlara göre, erkek ve kadın sosyal olarak eşittir ancak fiziksel olarak eşit değildir; bu durum, toplumun dayattığı cinsiyet farklılıklarını kadınların kabul ettiğini göstermektedir. Kadınlar, erkek egemen mesleklerde çalışırken erkeklerle aynı fiziksel gücü sarf etmeleri toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri algılarının değişimini etkilememiştir.

Araştırmanın bir diğer odak noktası, erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların, ideal kadınlık ve ideal erkeklik algılarını anlamlandırmaktır. Kadınların, ideal kadınlık algıları “güçlü, kendi ayakları üzerinde durabilen kadın” vurgusundadır. İdeal kadınlık tanımlamaları, Giddens’in *direngen kadınlık* kavramlaştırmasını desteklemektedir. Direngen kadınlık, toplumda ikincil statüde olmayı kabul etmeyen kadındır (Giddens, 2012). Kadınlar, erkek egemen mesleklerde çalışarak toplumun her alanında var olduklarını kabul ettirmek istediklerini göstermektedirler. Aynı zamanda ideal erkeklik algılarının da kadınlarla eşit olduğunu kabul eden erkeklikler üzerinden tanımlamaları, toplumdaki ikincil statülerinin değişmesini istediklerini ortaya koymaktadır. Kadınlar için erkeklik, toplum içerisinde kendini yeniden üretmesi gereken bir kimliktir. Öte yandan katılımcıların ifadelerinde ideal erkeklik algılarının geleneksel cinsiyet rolleri üzerinden devam etmesi, tamamen ataerkil düzeni reddetmediklerini, kadınların gri alanda oldukları sonucunu vermektedir.

Jung’ın toplumsal cinsiyet tanımlamasına göre, kadınlık ve erkeklik tarihsel süreçte değişmez ancak aralarındaki ilişkide değişiklikler olabilir, feminizm bu değişikliği körükleyen önemli bir harekettir (Connell, 2019). Tarihsel olaylar nedeniyle kadınların iş gücüne katılımı, toplumsal cinsiyet düzeninin yeniden üretmesini zorunlu kılmıştır. Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlardan edilen bulgulara göre, kadınların iş gücüne katılımı toplumdaki çalışan kadın algısını değiştirmiştir. Toplum kadınların, iş gücüne katılımını ekonomik temelli meşrulaştırmaktadır. Katılımcıların, kadın istihdamının artmasına yönelik olumlu bakış açısı, ekonomik temellere dayanmaktadır. Katılımcıların ifadelerinde, toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelli kadın istihdam artışına yönelik ifadelerle rastlanılmamıştır. Bu durum, kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele

etme öncelikleri olmadığını gösterirken bir yandan kadınların iş hayatına girme tarihindeki nedenlerden olan ekonomik krizlerin, toplumsal cinsiyet düzenine ilişkisini doğrular niteliktedir. Ancak toplumun kabulünden farklı olarak erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların işe başlama nedenleri ekonomik değildir. Kadınlar, bir çocukluk hayali, memur olma isteği, eğitimlerine yakın mesleklerde çalışma talebi ve en önemlisi özgür olma duygusuyla mesleklerini seçmişlerdir. Özellikle *özgür hissetme* kriteri kadınları belirli sınırlar içine hapseden toplumsal cinsiyet rollerine başkaldırı olarak kabul edilebilir.

Toplumsal cinsiyet rejimine göre, toplumda kadın ve erkeklere atfedilen rollere uygun olarak iş ve meslekler kadın işi, erkek işi olarak ayrılır. Daha az fiziksel güç gerektiren, sakin ve duygusal kişilik özelliklerine uygun olan meslekler kadın işi olarak adlandırılırken, soğukkanlı, dayanıklılık gerektiren işlerin erkek işi olarak sınıflandırılmıştır. Katılımcılar bu toplumsal öğretilerden farklı olarak erkek işi olarak adlandırılan meslekleri seçmişlerdir. Mesleklerin cinsiyetlere göre değil “*yeteneğe*” göre seçilmesi gerektiğini ve mesleklerin cinsiyeti olmadığını ifade etmeleri katılımcıların kadın işi- erkek işi ayrımına karşı çıktıklarını gösterebilir. Wilson’a göre, erkek ve kadın bedenleri arasındaki fark kültürler sayesinde yükseltilir ve erkeklerin egemenliğine fayda sağlayacak şekilde yüceltilir (Connell, 2019: 103). Toplumsal öğretileri içselleştiren katılımcılar, fiziksel güç gerektiren işlerde erkeklerin daha başarılı olacağını ifade ederler ve erkek egemen mesleklerde çalışırken başarılı olmalarını annelik, duygusallık gibi toplumun kadınlara atfettiği özellikler ile ilişkilendirerek mesleklerin cinsiyetlere göre ayrılmasını yeniden üretmektedirler. Bu durum, katılımcıların erkek egemen mesleklerde çalışsalar dahi toplumsal cinsiyete dayalı rol öğretilerinden vazgeçemediklerini ortaya koymaktadır. Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların meslek deneyimlerinde fiziksel eşitsizlikler nedeniyle zorlanmaları da bu ifadelerini destekleyebilir. Otobüs şoförü kadınlar kullandıkları araçların fiziklerine uygun olmadığını dolayısıyla sağlık problemleri yaşadıklarını ifade etmişlerdir. İtfaiyecilik mesleğinde çalışan kadınlar ekipmanların ağırlıklarının fiziklerine uygun olmadığını ifade ederek otobüs şoförü kadınların fiziksel eşitsizlik ifadelerini desteklerler. Bedensel güç üzerinden yapılan vurgu erkeklerin kadınlar üzerinde üstünlük kurmasının bir yoludur (Connell, 2019: 116). Katılımcıların erkek egemen mesleklerde çalışma deneyimlerinde hegemonik erkekliğin fiziksel güce dayalı olarak devam ettiği ifade edilebilir ve bu durum hegemonik erkekliği çalışma

alanlarında deneyimleyen kadınların toplumsal cinsiyet farklılıklarını fiziksel güçle sınırlandırmasını açıklayabilir.

Toplum, alışagelmeyen bir durum olan erkek egemen mesleklerde kadınların çalışmasını hem yadırgamıştır hem olumlu karşılamıştır. Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlar, toplumdaki bazı kadınlardan hegemonik erkekliği destekler nitelikte olumsuz tepkiler almaktadırlar. Bu durum, Connell (2019)'ın *ön plana çıkarılmış kadınlık* kuramının toplumdaki yansımaları ortaya koymaktadır. Hegemonik erkeklikler ve hegemonik kadınlıklar toplumsal cinsiyet düzenini desteklerken ortak noktaları olabilir. Hegemonik erkekliği destekleyen kadınlar, tüm kadınların kendileri gibi olmasını isteyebilir. Çalışmadaki kadınların hegemonik erkekliği destekleyen kadınlar tarafından dışlanması deneyimlerine Connell'in *parya kadınlıklar* kavramlaştırması doğrultusunda bakıldığında, erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlar parya kadınlıklara örnek oluşturabilir.

Connell (2019), erkeklerinde hegemonik erkeklikten zarar gördüklerini belirtmektedir. Hegemonik erkekliğin tahakkümünden çıkmak isteyen erkekler toplumsal değişimi kadınlar üzerinden sağlamaya çalışmaktadırlar (Connell, 2019). Kürkçü (2021), ulaşım sektöründeki kadınlar üzerine yaptığı çalışmanın bulgularına göre, kadınların otobüs şoförlüğü yapması zamanla çalışma arkadaşları tarafından kabullenilmiş hatta mesleği kadınların erkeklere oranla daha iyi yaptıklarının erkek iş arkadaşları tarafından belirtildiğini ortaya koymuştur (Kürkçü, 2021: 77). Bu çalışmanın bulgularında da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlar, bir arada çalıştığı erkek iş arkadaşları tarafından hem olumlu hem olumsuz tepkiler almışlardır. Güvenal Karaduman ve Ergun (2018), yönetici pozisyonunda çalışan kadınların deneyimleri üzerine yaptıkları çalışmada; kadınların toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık, kadınlara yönelik önyargı, erkeklere göre daha başarısız değerlendirilme gibi sorunlarla karşılaştıklarını bulmuşlardır. Bu çalışmada da kadınlar, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle erkek iş arkadaşları tarafından önyargıyla karşılandıklarını, yetersiz görüldüklerini, üzerlerinde iktidar kurulmaya çalışıldığını ve bununla mücadele ettiklerini ifade etmektedirler. Ancak bu durumun zamanla olumluya döndüğünü belirtmektedirler. Bu bulgular, Connell (2019)'ın erkekliklerin kadınlar üzerinden toplumsal değişimi sağlamaya yönelik tutumlarına dair kuramını desteklemektedir. Erkeklerin toplumsal cinsiyet düzeninin değişmesine yönelik işbirliği içinde olduğu söylenebilir.

Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların deneyimlerindeki hegemonik erkeklik olgusu, erkek çalışanların kadın çalışanlar üzerinde *yardım etmek* üzerinden, ikna yoluyla kadınları güçsüz kabul etmelerinde görülmektedir. Bir başka açıdan erkek çalışanlar kadınları *kendileri gibi* görerek hegemonik erkekliği meşrulaştırırlar. Erkeklerin iş alanlarına kadınlar dahil olduktan sonra davranış ve tertiplerine dikkat etmeleri, bakımlı ve kibar olmayı kadınlıkla eş değer gördükleri tespit edilmiştir. Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların çalışmaya başladıktan sonra *erkeksileşmeye* direnç göstermesi kadınların hegemonik erkekliğe karşı mücadele ettiklerinin bir sonucu olarak ifade edilebilir.

Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların deneyimlerinde yaşadıkları en büyük dezavantajlar toplumsal cinsiyet rollerine dayanmaktadır. Kadınlar, her şeyden önce anne olma rolünü içselleştirmişlerdir. Çalışma koşullarının, ev içi rollerini yerine getirirken kadınların eksik kaldıklarını ifade etmektedirler. Bir başka yaşadıkları zorluk toplumsal cinsiyet ayrımcılığıdır. Kadınlar mesleklerinde iş bulma konusunda cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Kadınların erkek egemen mesleklerde çalışması istihdam politikalarında henüz tam anlamıyla kabul sağlamamıştır. Kadınlar için eşit kontenjan ve kadınlara yönelik izin vb. uygulamalar istihdam politikalarında eksik kalmaktadır.

Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların, mesleklerini diğer kadınlara önermesi, mesleklerini kadın olarak icra etmelerinin toplumsal saygıyı arttırdığını ifade etmeleri, kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet düzeninin değişmesi için mücadele ettiğini gösterebilir. Çalışma boyunca toplumsal cinsiyet düzeninin tarihsel olarak değişebilirliği üzerinde durulmuştur. Toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki geçişliğin ve esnekliğin anlamlandırılması için her iki cinsiyete atfedilen rollerin gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak; bu çalışmanın amacı, erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların deneyimini anlamlandırmaktır. İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde erkek egemen mesleklerde çalışan 20 kadın katılımcıdan elde edilen bulgular; erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların, klişeleşmiş toplumsal cinsiyet rollerine hem başkaldırıp hem de hegemonik erkekliği yeniden ürettiklerini ortaya koymuştur. Katılımcıların kültürel öğretileri, aile yaşantıları, doğup büyüdükları yer farklılıkları ve göç hareketleri erkek egemen mesleklerde çalışırken toplumsal cinsiyet rollerini hem içselleştirip hem de mücadele etmeleri ikiliğini açıklamak için yol gösterici olmuştur. Erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların

deneyimleri benzer nitelikte olduğu gibi farklılıkta gösterebilir. Kadınların erkek egemen mesleklerde çalışma deneyimlerinin farklılıklarını anlamlandırabilmek için gelecek çalışmalarda, erkek egemen mesleklerde çalışan kadınlarla ilk kez bir arada çalışan erkekler üzerine araştırma yapmak hegemonik erkeklik ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini anlamlandırmak için bütüncül bir bakış açısı geliştirilebilir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin arttığı günümüzde, erkek egemenliğini anlamak ve problemlere çözüm sağlamak için kadınlık- erkeklik çalışmalarının bütüncül olarak ele alınması noktasında literatüre katkı sağlaması umulmaktadır.



## KAYNAKLAR

(Bu tez çalışmasında APA 6 atıf sistemi kullanılmıştır.)

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Alemdaroğlu, A. ve Demirtaş, N. (2004). Biz Türk Erkeklerini Böyle Bilmezdik!: Mynet'te Erkeklik Halleri. *Toplum ve Bilim*, 101, 206-224.
- Altay, S. (2019). Ataerkillik ve Kadın İkincilliği; Kuramsal Bir Analiz. *e-Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi*, 11, 1(23), 417-427
- Akın, A. ve Demirel, S. (2003). "Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri". *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi Halk Sağlığı Özel Eki*, 25(4), 73-82.
- Aktaş, G. (2013). Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1), 53-72.
- Arat, Y. (2020). *Toplumsal Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Nedir, Ne Değildir*. 14 Ekim 2022 tarihinde [https://sarkac.org/2020/02/toplumsal-cinsiyet-nedir-ne-degildir/#\\_ftn3](https://sarkac.org/2020/02/toplumsal-cinsiyet-nedir-ne-degildir/#_ftn3) adresinden alındı.
- Avrupa Kentsel Şartı (1992). 16 Haziran 2023 tarihinde <http://www.mimarlarodasiansankara.org/?id=964> adresinden alındı.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baltacı, A., (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Bayhan, A.S.Z. (2021). ABD'ye Göç ve Toplumsal Cinsiyet: Roller, Normlar, Sınırlar, (Ed.: T. Acar ve Ş. Özar), *Emek, Beden, Aile: Türkiye'de Kadınlık Halleri*. Metis Yayınları, 192-223.
- Bayraktar, U. (2017). *TESEV İyi Yönetişim Raporları: Belediyelerde Kadın, Kadınlar İçin Belediye, Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV)*, TESEV Yayınları. 1 Kasım 2022 tarihinde [https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor\\_BelediyelerdeKadinRaporTR1.pdf](https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor_BelediyelerdeKadinRaporTR1.pdf) adresinden erişildi.
- Beauvoir, S. (1993). *Kadın "İkinci Cins I" Genç Kızlık Çağı*, (Çev.: B. Onaran). Payel Yayınları.
- Berg, A., Duffy, D., DuBois, S. (2023). Elegant Violence: The Promise and Peril of a New 'feminine' sport ethic. *Sport in Society*, 26(2).
- Berktaş, F. (2021). *Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın: Hristiyanlık'ta ve İslamiyet'te Kadının Statüsüne Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım*. Metis Yayınları.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal Cinsiyet "Bize Yüklenen Roller"*, (Çev.: A. Çoşkun). Kadav Yayınları.
- Blackburn, M.R. ve Jarman, J. (2006). Gendered Occupations: Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality. *International Sociology*, 21(2), 289-315.
- Bora, A. (2018). *Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emegi ve Kadın Öznelliğinin İnşası*. İletişim Yayınları.
- Bora, A. ve Üstün, İ. (2005). *Sıcak Aile Ortamı: Demokratikleşme Sürecinde Kadın ve Erkekler*. Tesev Yayınları.

- Bozok, M. (2009). Erkeklik İncelemeleri Alanındaki Başlıca Kuram ve Yaklaşımların Sosyalist Feminist Bir Eleştirisine Doğru. 6. *Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.
- Buschmeyer, A. (2013). The construction of 'Alternative Masculinity' among Men in the Childcare Profession, *International Review of Sociology*, 23(2).
- CHP Yerel Yönetimler Belediye Haftalık Bülteni (2021). *Eşitlikçi Yönetim ve Kadın Dostu Kentler: Dünyadan Uygulama Örnekleri*. 5 Mart 2023 tarihinde <https://belediyegazetesi.chp.org.tr/Yonetim/Uploads/Bulten/1bd4077a-ff0a-466d-8ee7-85e503ccflab.pdf> adresinden alındı.
- Connell, R. W. (2019). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*, (Çev.: C. Soydemir). Ayrıntı Yayınları.
- Connell, R. W. (2019). *Erkeklikler*, (Çev.: N. Konukcu), Phoenix Yayınevi.
- Correll, J. S. (2001). Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self- Assessments. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1691-1730
- Creswell, W.J. (2017). *Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*, (Çev.: S.B. Demir). Eğiten Kitap.
- Creswell, W. J. (2020). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*, (Çev.: S.B. Demir ve M. Bütün). Siyasal Kitabevi.
- Çay, G. (2021). *Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Etkisi: Hemşirelik Mesleği Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Çolak, Ö. F. ve Kılıç, C. (2001). *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği*. TİSK Yayını.
- Demetriou, D.Z. (2001). Connell's Concept of Hegemonic Masculinity: A Critique, *Theory and Society*, 30(1), 337-361.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açidan İncelenmesi, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.
- Direk, Z. (2021). Judith Butler; Toplumsal Cinsiyet ve Bedenin Maddeleşmesi, (Ed.: Z. Direk), *Cinsiyetli Olmak: Sosyal Bilimlere Feminist Bakışlar*, s.67-84. Yapı Kredi Yayınları.
- Er Özden, E. ve Özden, Z. (2020). İkinci Dalga Feminizmin Kozmetik Reklamlarının Görsel-Metinsel Tasarımı Üzerindeki Etkisi. *Selçuk İletişim*, 13(1), 1-23.
- Farrell, W. (2001). *The Myth of Male Power: Why Men are the Disposable Sex*. Berkley Books.
- Gander, M. J. ve Gardiner, H. W. (1998). *Çocuk ve Ergen Gelişimi*, (Çev.: B. Onur). İmge Kitapevi Yayınları.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. Kırmızı Yayınları.
- Glesne, C. (2014). *Nitel Araştırmaya Giriş*, (Çev.: Ersoy, A. ve Yalçınoglu, P.). Anı Yayıncılık.
- Goldberg, H. (1996). *Erkek Olmanın Tehlikeleri*, (Çev.: Budak, S.). Öteki Yayınevi.
- Goodey, J. (1997) Boys don't Cry: Masculinities, Fear of Crime and Fearlessness. *The British Journal of Criminology*, 37(3), 401- 418.
- Gönüllü, M. ve İçli, G. (2001). Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 81-100.
- Gül, H., Yalçınoglu, N., Atlı, Z.C. (2014). Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 13(2), 169-176.

- Gündoğdu, A. (2018). *Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulanması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Tekirdağ: Namık Kemal Üniversitesi.
- Güvenal Karaduman, C. ve Ergun, A. (2018). Erkek Egemen İş Ortamlarında Kadın Yöneticilerin Deneyimleri ve Stratejileri. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 114-143.
- Irvine, L. ve Vermilya, J. R. (2010). Gender Work in A Feminized Profession: The Case of Veterinary Medicine. *Gender & Society*, 24(1), 56-82
- İmamoğlu A., G. ve Akman, Y. (2016). Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadın Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere ilişkin Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 748-763.
- İstanbul Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEEP) (2020). 20 Ekim 2021 tarihinde <https://www.ibb.istanbul/Uploads/2021/3/Yerel-Esitlik-Eylem-Plani.pdf> adresinden alındı.
- İspir, Z. (2015). Bir İnsan Hakları Sorunu Olarak Cinsiyete Dayalı Ekonomik Ayrımcılık. 5. *Uluslararası Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Konferansı*. İstanbul: Doğu Akdeniz Üniversitesi.
- Kandiyoti, D. (2019). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*, (Çev.: Bora, A., Sayılan, F., Tekeli, Ş., Tapınc, H. ve Özbay, F.). Metis Yayınları.
- Kaya, S. (2019). *Pazarlama Alanındaki Mesleklere İlişkin Toplumsal Cinsiyet Algısı: Doğrudan Ve Dolaylı Ölçüm Tekniklerine İlişkin Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trabzon: Trabzon Üniversitesi.
- Kovanlıkaya, A. (2021). Cinsiyetli Olmak: Sosyal Bilimlere Feminist Bakışlar (Ed.: Direk, Z.), *Kant'ta Cinsiyet Farklılığı*, s.9-24, Yapı Kredi Yayınları.
- Kuriş, K. M. (2021). Emek, Beden, Aile: Türkiye’de Kadınlık Halleri (Ed.: Acar, T. ve Özar, Ş.) *Zamanın Müteşebbis Ruhunun Peşinde Anne ve Eş Olmak: Moda Tutkunu Genç Müteşebbis Kadınların İş ve Aile Hayatı Deneyimleri*, s.114-139, Metis Yayınları.
- Küçük, S. H. (Ed.) (2020). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi Yerel Eşitlik Eylem Planı 2021-2024*. 2 Şubat 2023 tarihinde <https://www.ibb.istanbul/Uploads/2021/3/Yerel-Esitlik-Eylem-Plani.pdf> adresinden alındı.
- Kürkçü, A. (2021). *Kent İçi Ulaşımında Kadın Emeği: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Ekseninde Otobüs Şoförü Kadınlar*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Laloğlu, P. (2018). Hegemonik Erkeklik ve Şiddet, *Akademia Sosyal Bilimler Dergisi, Special Issue I(ASM5)*, 393-397.
- Lindsey, L. L. (1990). *Gender Roles; A Sociological Perspective*. Prentice Hall.
- Losocco, A. K., (1990). Reactions to Blue-Collar Work: A Comparison of Women and Men. *Work and Occupations*, 17(2), 152-177
- Martin, P. ve Barnard, A. (2013). “The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry”. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-2, 1-12.
- Mavi, E.E. (2017). Erkek Yoğun Mesleklerde İstihdam Edilen Kadın Personelin Mesleki Cinsiyetçilik Açısından Değerlendirilmesi, *International Journal of Academic Value Studies*, 3(10), 64-72.
- Messerschmidt, J. W. (2019). Hegemonik Erkeklik: Formülasyon, Yeniden Formülasyon ve Genişleme, (Çev.: Erkol, G.Ç. ve Sünbuloğlu, Y.N.). Özyeğin Üniversitesi Yayınları.
- Metin Acher, T. (2022). Yeni Kapitalizm ve Erkeklik Krizi: Ankara’da Hizmet Sektöründe Çalışan Erkekler. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 73, 229-244.

- Metin Aer, T. (2022). George Orwell’ın Burma Günleri Romanında Hegemonik, İsyancı, ve Tabi Kılınan (Madun) Erkekliğin Temsili zerine Sosyolojik Bir Analiz, (Ed.: Aslan, C. ve Sanberk, İ.). *Güncel Psikoloji ve Sosyoloji Araştırmaları*, s.73-89, Akademisyen Kitabevi.
- Metin Aer, T. (2021). Orhan Kemal’in El Kızı Romanındaki Bir Ailenin Toplumsal Cinsiyet Rejiminin Analizi: Özel Alanın “teki”leri, (Ed.: A. Er & Y. elik), *Edebiyatta Kadın ve Evlilik*, s. 285-305. Bilgin Kültür Sanat Yayınları.
- Metin Aer, T. ve Gler, E. P. (2018). Vurgulanmış Dışillliğin Madun Dışilllikleri Olarak Mülteci Kadınlar: Suriyeli Mülteci Kadınlara Yönelik Tutumlar. *Akademia Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 330-344.
- Metin Aer, T. (2017). *Başörtülü Yoksul Kadınların tekisi: Esenler rneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Bolu: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Millett, K. (2011). *Cinsel Politika* (ev.: Selvi, S.). Payel Yayınları.
- Moore, H. (1994). *Passion for Difference: Essays in Anthropology and Gender*. Indiana University Press.
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. Pantheon.
- nder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İş Gücünün Görünümü. *ÇSGB alışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- zar, ř. (2021). 40 Yıl nce 40 Yıl Sonra Türkiye’de Kadın Emeg, (Ed.: Acar, T. ve zar, ř.). *Emek, Beden, Aile: Türkiye’de Kadınlık Halleri*, s.9-25, Metis Yayınları.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim. *Sosyal Politika alışmaları Dergisi*, 33, 93-112.
- Özbay, C. (2013). Türkiye’de Hegemonik Erkekliği Aramak. *Doğu- Batı Dergisi*, 63, 185-204.
- zdemir, H. (2019). Toplumsal Cinsiyet Perspektifinde Erkeklik ve Kadınlık Algısı: Bir Alan Araştırması. *Asya Studies-Academic Social Studies/Akademik Sosyal Araştırmalar*, 10, 90-107.
- zdemir, S. S. (2019). *Kadın Hakları Bağlamında Türkiye’de Pozitif Ayrımcılık İlkesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul niversitesi.
- zen, S. (2016). Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşyerinde Psikolojik şiddet. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 4, 123-142
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003-2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 56, 55-86.
- Özgören, A. A. (2021). Türkiye’de Kadın İstihdamının nndeki Demografik Zorluklar: Doğurganlık Davranışları ve Bağlam, (Ed.: Acar, T. ve zar, ř.). *Emek, Beden, Aile: Türkiye’de Kadınlık Halleri*, s. 49-85. Metis Yayınları.
- Özkaplan, N. (2009). Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi. *alışma ve Toplum*, 2, 5-24
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Paechter, C. (2018). Rethinking the Possibilities for Hegemonic Femininity Exploring a Gramscian Framework. *Women’s Studies International Forum*, 68, 121-128.
- Rose, P., Beeby, J. ve Parker, D. (1995). Academic rigour in the lived experience of researchers using phenomenological methods in nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 21(6), 1123-1129.
- Sancar, S. (2016). *Erkeklik İmkansız İktidar*. Metis Yayınları.

- Sapaz, D., Ulutaş B. ve Dumanlı, D. (2015). Ulaşım Sektöründe Kadın Emeği: Ankara'da Çalışan Kadın Sürücü ve Makinistler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 48(2), 141-164.
- Saraçlar, A.B. (2022). Kadın İstihdamında Cinsiyet Kalıplarını Yıkma İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nden Başladık (Ed.: S. Demir). *İstanbul'un Mor Zirvesi*, s.64-75, İBB Yayınları.
- Schippers, M. (2007). Recovering the Feminine Other: Masculinity, Femininity, and Gender Hegemony. *Theory and Society*, 36(1), 85-102.
- Selek, P. (2021). Türkiye'de Özgürlüğü Ararken, (Ed.: Direk, Z.) *Cinsiyetli Olmak- Sosyal Bilimlere Feminist Bakışlar*, s.118-129. Yapı Kredi Yayınları.
- Seval, H. (2019). *Kadın Konuğinde Kalan Kadınların Anlatılarında Ataerkillik ve Erkeklik İmgesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Smith, D. (1987). *The Everyday World as Problematic: A Feminist Sociology*. Northeastern University Press.
- Smith, G.B. (2022). *Kadın Çalışmaları Temeller* (Çev.: Çakmak, Ö.). İletişim Yayınları.
- Şahin, H. (2019). *Erkek Mesleklerinde Çalışan Kadınların Kimlik ve Öznelik İnşası: Kadın İtfaiyeci Deneyimleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, Ankara, Fersa Ofset, 2008, 8 Ağustos 2022 tarihinde [http://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/502\\_1.pdf](http://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/502_1.pdf) adresinden alındı.
- Tekinbaş, E. (2015). *Kadın Dostu Kent Uygulama Rehberi*. BMOP, Ankara. 15 Ağustos tarihinde [www.kadindostukentler.org](http://www.kadindostukentler.org) adresinden alındı.
- Tekindal, M. ve Uğuz A. Ş. (2020). Nitel Araştırma Yöntemi Olarak Fenomenolojik Yaklaşımın Kapsamı ve Sürecine Yönelik Bir Derleme, *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153-182.
- Tokbaeva, D. ve Achtenhagen, L. (2020). Career Resilience of Female Professionals in the Male-Dominated IT Industry in Sweden: Toward a Process Perspective, *Gender Work Organ*, 1-40.
- Topoğlu, S. (2007). *Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Trujillo, N. (1991). Hegemonic Masculinity on the Mound: Media Representations of Nolan Ryan and American Sports Culture, *Critical Studies in Mass Communication*, 8(3).
- Türk, H. B. (2007). Eril Tahakkümü Yeniden Düşünmek: Erkeklik Çalışmaları İçin Bir İmkan Olarak Pierre Bourdieu, Bourdieu: *Sosyal Bilimlerde Açılımlar Konferansı*, İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Emek Araştırmaları (2020). *Emek Araştırma Raporu: Türkiye'de Kadın Emeği*, 1 Kasım 2022 tarihinde <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/21031.pdf> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2021). 10 Mart 2023 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635> adresinden alındı.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2021). 25 Mart 2023 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645> adresinden alındı.
- Türkoğlu Üstün, K. (2017). Kamu Hizmetine Girişte ve Yükselmeye Kadınlara Pozitif Ayrımcılık Yapılması. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, *Kadın ve Hukuk Özel Sayısı*, 93-124.
- Üstün, İ. (2022). İstanbul'un İlk Yerel Eşitlik Eylem Planı: Evi de Kenti de Eşitlikçi Kılmak İçin Yol Haritası (Ed.: Demir, S.), *İstanbul'un Mor Zirvesi*, 64-75. İBB Yayınları.

- Wetherell, M. ve Nigel, E. (1999), Negotiating Hegemonic Masculinity: Imaginary Positions and Psycho-discursive Practices, *Feminism and Psychology*, 9, 335-56.
- Vatandaş, D. D. C. (2011). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı, *Istanbul Journal of Sociological Studies*, 35, 29-56.
- Yakın, E. (2021). *Erkek Egemen Mesleklerde Kadın: Antalya’da Ulaşım (Taksi, Otobüs, Tramvay) Sektöründe Kadın Şoförler Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Yılmazbilek, M. (2018). Kadın Özgürleşmesinde Feminist Bilin Oluşturma Süreci Olarak Farklı Bir Yaklaşım: Meditasyonu Tartışmak, *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 96-103.
- Yürek, N. ve Balcı Karaboğa, F.A. (2018). Türkçe Ders Kitaplarında Hegemonik Erkeklik, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 956-987.
- Zeybekoğlu, Ö. (2009). *Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Erkeklik Olgusu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi.



## **EKLER**

### **EK 1 Görüşme Soruları**

#### **Demografik Bilgiler**

1. Yaş
2. Eğitim durumu
3. Medeni durum
4. Maaşınız ne kadar? En çok neye harcama yapıyorsunuz?
5. Yaşadığınız ev kira mı sizin mi? Kira değilse kime ait?
6. Çocuk sayısı (varsa)
7. Evli ise eşin mesleği
8. Anne- babanın eğitim durumu
9. Ebeveynlerin mesleği
10. Çalıştığı Birim
11. Görev Süresi
12. Daha önce hangi işlerde çalıştınız?
13. Çalışma saatleri dışında vaktinizi nasıl geçiriyorsunuz?

#### **Toplumsal Cinsiyet Algısı**

1. Kendinizi tanımlamanızı istesem söyleyeceğiniz ilk 3 nitelik ne olur?
2. İdeal kadın nedir? İdeal kadın özellikleri nelerdir?
3. Kendinize ilham aldığınız bir kadın var mı? Varsa kim anlatır mısınız?
4. Toplumda ve çevrenizde kadın olmak çalışmayla nasıl ilişkilendirilir?
5. İdeal erkek nedir? İdeal erkek özellikleri nelerdir?
6. Kadınlarla erkekler eşit midir?
7. Kadınlar ve erkekleri birbirlerinden ayıran özellikler nelerdir?
8. Toplumda kadınlardan beklenen rol ve sorumluluklar nelerdir?
9. Toplumda erkeklerden beklenen rol ve sorumluluklar nelerdir?
10. Ev içerisinde iş bölümü var mıdır? Ev içerisinde kim hangi işi yapar?
11. Evin reisi sizce kim olmalıdır? Sizin evinizde kimdir?

#### **Meslek Algısı**

1. Kadınlar sizce hangi mesleklerde daha başarılıdır? Neden?
2. Erkekler sizce hangi mesleklerde daha başarılı olur? Neden?
3. Mesleklerin kadını-erkeği var mıdır?
4. Meslek seçimleri neye göre yapılmalıdır?

5. Siz bu mesleği seçerken nelere dikkat ettiniz?
6. Mesleğe nasıl başladınız?
7. Bu mesleğin sizler için avantajları ve dezavantajları nelerdir?
8. Mesleğinizi seçerken aileniz ve çevrenizden nasıl tepkiler aldınız?
9. Mesleğinizi icra ederken halk tarafından nasıl tepkiler alıyorsunuz?
10. Mesleğinizin riskleri nelerdir?
11. Mesleğinizi yaparken en çok hangi konuda zorlanıyorsunuz?

### **Hegemonik Erkeklik Algı ve Deneyimleri**

1. Mesleğinizi erkek mesleği olarak görüyor musunuz?
2. Mesleğinizde sizi kadın olduğunuz için zorlayan deneyimler yaşadınız mı?
3. Mesleğinize başladığınızda erkek iş arkadaşlarından nasıl tepkiler aldınız?
4. Erkek meslektaşlarınızın mesleğe ilk başladığınız günden bugüne size karşı davranışlarında değişim oldu mu?
5. Erkek nüfusunun kalabalık olduğu çalışma ortamınızda birlikte çalışma deneyimleriniz nelerdir?
6. Erkek meslektaşlarınızdan farklı olarak deneyimlediklerinizin avantaj ve dezavantajları nelerdir?
7. Mesleğinizi kadınlar mı yoksa erkekler mi daha iyi yapar?
8. Çalıştığınız birimde erkek çalışanlarla kadın çalışanlar arasında farklılıklar var mıdır?
9. İyi bir yönetici kadın mı olur erkek mi?
10. Mesleğinize başladıktan sonra toplumda kadın olmanın getirisi olarak görülen özelliklerinizde değişimler oldu mu?
11. Kadın olarak bu mesleği icra etmenin mesleğinize kattığı anlam sizce nedir?
12. Kadın olarak bu mesleği icra etmenin topluma kattığı anlam sizce nedir?
13. Mesleğinizi kadınlara önerir misiniz?
14. Eklemek istediğiniz bir şey var mıdır?

### **Umut ve Beklentiler**

Gelecek 5 yıl içerisinde kendinizi nerede görüyorsunuz? Umutlarınız nelerdir?

Gelecek 10 yıl içerisinde kendinizi nerede görüyorsunuz? Umutlarınız nelerdir?