

ÖZGÜN ARAŞTIRMA / ORIGINAL ARTICLE



Copyright@Author(s) - Available online at dergipark.org.tr/en/pub/igusbd.
Content of this journal is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (CC BY-NC-ND) International License.

Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Kadın Güvenlik Görevlilerinin Mesleki Deneyimleri*

Occupational Experiences of Female Security Officers in the Context of Gender Inequality

*Dilek AKGÜN 

*Özlem DERİN SAĞLAM 

*Bu çalışma, Doç. Dr. Özlem DERİN SAĞLAM'ın danışmanlığında Dilek AKGÜN tarafından hazırlanan İstanbul Gelisim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2023 yılında kabul edilen "Erkek Egemen Çalışma Ortamında, Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Engeller: Kadın Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Alan Araştırması" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

ETİK BİLDİRİM: Bu çalışma için İstanbul Gelisim Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı'nın 04.11.2022 tarih ve 2022-16-39 karar numarası ile onay alınmıştır.

¹Uzm. Sosyolog, Bağımsız Araştırmacı, İstanbul, Türkiye.
✉ dilekakgun17@gmail.com

²Doç. Dr., İstanbul Gelisim Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Sosyoloji Programı, İstanbul, Türkiye.
✉ oderin@gelisim.edu.tr

Geliş/Received: 09.09.2024
Kabul/Accepted: 20.02.2025

Öz

Amaç: Bu araştırmanın amacı, erkek egemen iş ortamlarında görev yapan kadın güvenlik görevlilerinin mesleki deneyimlerini, toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında incelemek ve kadınların kariyer süreçlerinde karşılaştıkları engelleri anlamaktır.

Yöntem: Çalışma, nitel araştırma deseniinde, fenomenolojik yaklaşım çerçevesinde yürütülmüştür. İstanbul'da farklı kurumlarda çalışan 15 kadın güvenlik görevlisiyle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerde katılımcıların mesleki deneyimleri, cinsiyet temelli ayrımcılık algıları ve iş-aile yaşam dengesi konularına odaklanılmıştır. Verilerin analizi feminist metodoloji temelinde gerçekleştirilmiş, katılımcı doğrulaması, uzman görüşü ve veri çeşitlendirmesi ile çalışmanın geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmıştır.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre kadın güvenlik görevlileri işe alım sürecinden görev dağılımına kadar birçok aşamada cinsiyet temelli ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. Katılımcılar, özellikle vardiya planlaması, yükselme süreçleri ve yöneticilerle ilişkilerde eşitsizlik yaşadıklarını ifade etmiştir. Kadınların iş-aile dengesi kurmada zorluk yaşadığı, resmî tatil ve vardiya uygulamalarının sosyal yaşamlarını etkilediği görülmüştür. Ayrıca, kadın yöneticilerle çalışmanın katılımcıların özgüvenini ve kariyer hedeflerini olumlu etkilediği belirlenmiştir.

Sonuç: Araştırma, güvenlik sektöründe toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınların mesleki gelişimlerini sınırlandırdığını ortaya koymuştur. Kadınların meslek yaşamındaki deneyimleri, ataerkil yapı ve toplumsal normlar tarafından şekillendirilmektedir. Bulgular, kadın güvenlik görevlilerinin kariyer süreçlerinde kadın liderlerin destekleyici rolünün önemini vurgulamaktadır. Çalışma, iş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik farkındalığın artırılmasına katkı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler

Güvenlik, Toplumsal Cinsiyet, Ayrımcılık, Cam Tavan, Ataerkil Yapı

Abstract

Aim: The aim of this research is to examine the occupational experiences of female security officers working in male-dominated work environments in the context of gender inequality and to understand the barriers they face in their career processes.

Method: The study was conducted within the framework of a qualitative research design using a phenomenological approach. Semi-structured interviews were conducted with 15 female security officers working in different institutions in Istanbul. The interviews focused on participants' professional experiences, perceptions of gender-based discrimination, and work-family life balance. The data were analyzed on the basis of feminist methodology, and the validity and reliability of the study were ensured through participant confirmation, expert opinion, and data diversification.

Results: According to the research findings, female security officers encounter gender-based discrimination at many stages, from recruitment to task allocation. Participants stated that they especially experienced inequality in shift planning, promotion processes, and relations with managers. It was observed that women had difficulties in maintaining work-family balance and that official holiday and shift practices affected their social lives. In addition, working with female managers was found to positively influence participants' self-confidence and career goals.

Conclusion: The research revealed that gender inequality in the security sector limits women's professional development. Women's professional experiences are shaped by patriarchal structures and social norms. The findings emphasize the importance of the supportive role of female leaders in the career processes of female security officers. The study contributes to raising awareness towards achieving gender equality in professional life.

Keywords

Security, Gender, Discrimination, Glass Ceiling, Patriarchal Structure

Giriş

İş dünyası, çağımızın önemli bir gündem maddesini oluşturan toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadınların iş yaşamındaki yükselme mücadelesine ev sahipliği yapmaktadır. Kadınların liderlik pozisyonlarına yükselme arzusu, cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmada kritik bir öneme sahiptir. Ancak, bu yükselme süreci, kadınlar için farklı zorluklar ve engellerle doludur. Dünya genelinde, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların iş hayatındaki yükselmesi, giderek artan bir öneme sahiptir. Kadınların iş dünyasında liderlik pozisyonlarına yükselmesi, cinsiyet eşitliği mücadelesinin temel taşlarından birini oluşturmaktadır. Ancak, bu yükselme yolculuğu pek çok zorluğu ve engeli beraberinde getirir. İşte bu makale, bu engelleri ve zorlukları derinlemesine incelemek ve anlamak için bir kapı aralamayı amaçlamaktadır.

Bu araştırma, kadınların iş dünyasında daha üst düzey pozisyonlara yükselmesini engelleyen faktörleri tanımlamayı, bu faktörlerin nedenlerini anlamayı ve çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır. İstanbul'da faaliyet gösteren firmalarda çalışan kadın güvenlik görevlileri ile yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılarak gerçekleştirilen araştırma, cinsiyet temelli ayrımcılığın ve toplumsal cinsiyet normlarının iş hayatında kadınların karşılaştığı zorlukları nasıl etkilediğini göstermiştir. Bu çalışmanın bulguları, kadınların iş dünyasındaki başarılarını sınırlayan faktörleri tanımlamış, bu faktörlerin altında yatan nedenleri incelemiş ve çözüm önerileri sunmuştur. Kadın güvenlik görevlileri ile yapılan bu araştırma, kadınların iş dünyasında karşılaştıkları zorlukları anlamamıza ve bu zorlukları aşmak için somut adımlar atmamıza katkı sağlamaktadır. Bu bulgular, iş hayatında cinsiyet eşitliği ve adaleti sağlama çabalarına ışık tutmak ve kadın güvenlik görevlilerinin çalışma deneyimlerini iyileştirmek için önemli bir kaynak oluşturacaktır.

Toplumsal Cinsiyet Kavramına Giriş

Bütün toplumlar, tarihte bir yer edinmek için, bu edindikleri yeri korumak ve devam ettirmek için uzun bir yol kat etmişlerdir. Bu geçilen yolda doğada bulunan şeylerin yanı sıra kültürel şeyleri de

eklemeleriyle birçok ürün üretmişlerdir. Toplumsal olarak üretilen, kültürel ürünlerden bir tanesi de toplumsal cinsiyettir.

Toplumsal cinsiyet ve biyolojik cinsiyet, cinsiyetle ilgili iki temel kavramdır, ancak aralarında derin bir ayrım bulunmaktadır. Biyolojik cinsiyet, bireylerin anatomik ve fizyolojik özelliklerine atıfta bulunurken, toplumsal cinsiyet toplumun bu bireylere yüklediği cinsiyet rolleri ve kültürel beklentilerle ilgilidir. Bu ayrım, cinsiyet konusundaki karmaşıklığı ve kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıkların nasıl şekillendiğini anlamamıza olanak tanır. Simone de Beauvoir'un ifade ettiği gibi, "kadınlık doğuştan gelmez; sonradan kazanılır." Bu ifade, cinsiyetin doğuştan gelen bir özellik olmadığını, bunun yerine toplumun bireylerden beklediği davranışları ve kimlikleri ifade ettiğini vurgular. Toplumsal cinsiyet, belirli toplumsal normlara ve beklentilere dayalı olarak bireylere öngörülen etkinlikleri, giyim tarzlarını, sosyal ilişkileri ve toplumsal statü kodlarını içerir (Beauvoir, 1962).

Fiziksel olarak belirlenen cinsiyet, toplumsal statüyü belirleyen toplumsal cinsiyet olarak karşımıza çıkar. Yani kadın ve erkek, toplumun onlar için belirlediği toplumsal değerleri uygulamak üzere programlanır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet biyolojik olarak oluşmaz, kültürel olarak öğrenilir ve yeniden üretilir. Toplumsallaşma sürecinde çocuklar; oyuncaklar, aktiviteler, oyunlar ve rol model olarak aldıkları kişiler vasıtası ile onaylanan veya onaylanmayan toplumsal normları öğrenirler ve içselleştirirler. Bu nedenle erkeksi bir cinsiyet rolü sadece erkeksi özelliklerin kabul edilmesini değil, aynı zamanda kadınsı özelliklerin reddini de simgeler (Bem, 1975). Benzer şekilde, kadınsı bir cinsiyet rolü sadece kadınsı özelliklerin kabul edilmesini değil, aynı zamanda erkeksi özelliklerin reddedilmesini de simgeler.

Ataerkillik ve Ataerkil Pazarlık

Ataerkillik, genellikle "baba hâkimiyeti" veya "erkek hâkimiyeti" olarak tanımlanan bir terimdir ve kadınların erkekler tarafından fiziksel, politik ve ideolojik olarak baskı altına alındığı, güçsüzleştirildiği ve toplumun çeşitli kurumları tarafından bu eşitsizliğin sürdürüldüğü bir sistemi ifade eder (Slattery, 2014).

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

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

Walby (1991) ataerkilliği erkeklerin kadınları egemenliği altına aldığı, ezdiği ve kullandığı bir toplumsal yapılar ve pratikler sistemi olarak tanımlamıştır. Ayrıca ataerkilliğin altı yapıdan oluştuğunu vurgulamıştır. Bunlardan birincisi ataerkil üretim tarzıdır. Ataerkil üretim tarzı kadının ev içi işlerinin ataerkil sistem tarafından kamulaştırıldığını ifade eder. Yani evde birlikte yaşadığı kişiler tarafından kadının ücretsiz emeği (ev işleri, çocuk bakımı vs.) sahiplenilir. İkinci yapı ücretli işte ataerkil ilişkilerdir. Bu yapı kadınları daha iyi iş imkânlarından uzak tutmaktadır ve daha az vasıflı işlere yönlendirmektedir. Üçüncü yapı devlette ataerkil ilişkilerdir. Devlet ataerkindir, eylemlerinde ataerkil bir önyargıya sahiptir. Dördüncü yapı erkek şiddetidir. Bireysel bir eylem olmasına rağmen daha geniş bir anlam ifade eder. Devlet istisnai durumlar dışında erkek şiddetini görmezden gelir ve meşrulaştırır. Beşinci yapı cinsellikte ataerkil ilişkiler. Her bireyin zorunlu heteroseksüel olmasını ve cinsiyetler arasında uygulanan çifte standartları vurgular. Son yapı ise kültürel kurumlarda ataerkil ilişkilerdir. Bu yapı kadının nasıl temsil edildiği ile ilgilidir. Örneğin; dinler, medya ve eğitim gibi alanlarda kadının temsili ön plana çıkarır. Yani toplumsal cinsiyet böylelikle nesilden nesile aktarılır, kadınların kimlikleri bu temsillerden etkilenir ve toplumsal cinsiyet rollerinin içselleştirilmesine ve yeniden üretilmesine neden olur (Walby, 1991).

Bourdieu (2015), ataerkil değerlerin yeniden üretiminin aile, kilise ve okul arasında gerçekleştiğini belirtir. Aile bu sürecin ilk basamağıdır ve bilinçdışı etkilidir. Kilise, ataerkil değerleri açık bir şekilde yaymaktadır. Okul ise yeni nesillere bu değerleri aktarmaktadır. Devletin bu yapıları desteklediğini ve güçlendirdiğini vurgulamıştır.

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

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

Damgalama Teorisi

Damgalama teorisi, birçok bilim dalında kullanılan ve sosyal etkileşimlerin incelenmesinde önemli bir rol oynayan bir kavramdır. Bu teorinin temelini anomi (*anomie*) ve sapma (*deviance*) kavramları oluşturur.

Anomi kavramı, Emile Durkheim tarafından 1893 yılında yayınlanan “Toplumda İş Bölümü” (*De la division du travail social*) adlı eserinde tanımlanmıştır. Durkheim, anomiyi toplumdaki normların ve kuralların yetersizliği nedeniyle ortaya çıkan bir durum olarak tanımlar.

Lemert, damgalama teorisi üzerine çalışmış önemli sosyologlardan biridir. Özellikle sosyal kontrol, sosyal normlar, sosyal rol ve sapma konuları üzerine yoğunlaşmıştır. Lemert, sapma sürecini iki aşamada ele alır, birincil Sapma (*Primary Deviance*), bireyin ilk kez toplumsal normların dışına çıkan davranışlarıdır ve genellikle normal kabul edilir. İkincil Sapma (*Secondary Deviance*), bireyin bu davranışlarına toplum tarafından verilen reddedilme veya cezalandırma tepkisidir (Bean, 2003).

Sosyolog Erving Goffman’ın çalışmaları, damgalama teorisinde önemli bir yere sahiptir. Goffman, “Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu” (1959) ve “Damga: Örselenmiş Kimliğin İdare Edilişi Üzerine Notlar” (1963) gibi eserlerinde, insanların toplumda nasıl göründüklerini ve algılandıklarını incelemiştir. Bu çalışmaları, sapkın davranışların nasıl tanımlandığı ve kabul edildiği konusunda temel kaynaklardır. Ona göre, insanlar kendilerine atfedilen roller ve etiketler aracılığıyla sosyal kabul elde etmeye çalışır. Goffman’ın eserleri, damgalama teorisinin gelişmesine ve sosyolojide yaygın olarak kullanılmasına büyük katkıda bulunmuştur.

Toplumsal cinsiyet damgalama, insanların cinsiyetlerine göre farklı davranılmasına veya değerlendirilmesine neden olan bir süreçtir. Bu süreç, insanların doğdukları andan itibaren başlar, tüm yaşamları boyunca devam eder ve insanları yargılamak, dışlamak veya aşağılamak gibi sonuçlar doğurabilir.

Kadınların damgalanması, çeşitli kültürler ve dönemlerde farklı şekillerde görülmektedir. Örneğin, eski Hint kültüründe Manu kanunlarına göre kadınlar yasal olarak erkeklere bağımlı sayılırlardı ve sadece erkekler tarafından yönetilirlerdi. Eski Çin kültüründe kadınlar genellikle ev içi işlerle meşgul edilir ve sosyal hayatta erkeklerin yanında yer almazlardı. Eski Mısır ve Fars kültürlerinde kadınlar özellikle sosyal ve ekonomik açıdan erkeklerden daha az hakka sahip olurlardı. Örneğin, kadınların erkekler tarafından alınıp satılmasına izin verilir, isim yerine numara verilir ve hayvan isimleri ile hitap edilirdi. Eski Yunan ve Roma kültürlerinde ise kadınlar sadece ev içi işlerle uğraşır, sosyal ve politik hayatta yer almazlar ve sahibi olan erkek kadın üzerinde karar verme yetkisine sahipti. Kadınların eğitim alması ve çalışması yasaktı. Ayrıca, eski İslam kültürlerinde kadınların sosyal, hukuki ve ekonomik açıdan erkeklerden daha az hakka sahip olduğu görülür. Bu örnekler, kadınların eski dönemlerde toplum tarafından damgalandığını ve erkeklerden daha az haklara sahip olduğunu göstermektedir (Demir, 2021).

Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

“Cinsiyete dayalı iş bölümü” terimi, bir işletmede veya organizasyonda, cinsiyet temelinde belirli işlerin veya pozisyonların “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ayrılmasını ifade eder. Örneğin, bir fabrikada

erkeklerin makinelere veya ağır işlere, kadınların ise daha hafif işlere atanması cinsiyete dayalı iş bölümü olarak kabul edilir. Bu tür bir bölümlenme, cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı konularında ciddi sorunlar yaratmaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet normları ve kalıplarının yansımaları olarak kabul edilir ve kadınların erkeklerden daha az önemli veya daha az yetenekli olduğu varsayımını yansıtmaktadır.

Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların çalışma hayatında daha az fırsat eşitliğine sahip olmasına ve daha az ödüllendirilmelerine neden olur. Ayrıca, cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumda cinsiyet rollerini pekiştirerek, cinsiyet eşitliği için çalışmaları zorlaştırmaktadır ve kadın çalışanların belirli pozisyonlara veya işlere atanmasını engellemektedir, bu nedenle kadınların kariyer yükselişi için daha az fırsatlar elde etmelerine neden olmaktadır. Bu pratikler, kadınların daha az ücretli ve daha az statülü işlere atanmasına neden olmakta veya kadınların belirli pozisyonlara veya işlere atanmasını engellemektedir.

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

Cam Tavan Sendromu

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

Ayca 2004 yılında 2. Türkiye Kadın Yöneticiler Zirvesi’nde sunduğu “*Three dimensional glass ceiling: Who puts barriers to women and why?*” isimli makalede kadınların profesyonel ve sosyal hayatlarındaki engelleri ve kadınların kariyerlerindeki başarısının engellenmesine neden olan faktörleri incelemiştir. Makalede, üç boyutlu cam tavan olarak adlandırılan bu engellerden bahseder (Ayca, 2004). Bu üç boyut şu şekildedir:

Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller:

- Tarafsızlık ilkesi,
- Cinsiyet körlüğü,
- Koruma kollama içgüdü (pozitif ayrımcılık),
- Kadınlarla kurulan iletişim zorluğu,
- Gücü elde tutma isteği.

Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller:

- Kendini referans alma yanılgısı,
- Erkekler gibi düşünerek onlardan biri olduğunu gösterme çabası,
- Kraliçe arı sendromu.

Kişinin kendi kendine koyduğu engeller:

- Toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek,
- İş-aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak,
- Kendini geliştirme, koşulları değiştirme isteği, inancı veya imkânı olmama,
- Sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç,
- Sistemi destekleme zorunluluğu hissetme,
- Kariyerde yükselmeyi tercih etmemek, kariyer yönelimli olmamak,
- Kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamamak.

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

Yöntem

Bu araştırma, İstanbul'da çalışan kadın güvenlik görevlisinin toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamındaki mesleki deneyimlerini anlamayı amaçlayan bir nitel araştırmadır. Çalışma, eleştirel paradigma temelinde yürütülmüş ve feminist metodolojiden yararlanılarak kadınların yaşadıkları bireysel deneyimler ile ataeril yapı arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmanın deseni olarak fenomenolojik yaklaşım benimsenmiştir. Fenomenolojik yaklaşım, kadın güvenlik görevlilerinin bireysel deneyimlerine derinlemesine odaklanmayı mümkün kılmıştır. Ayrıca bu yaklaşım, kadınların iş hayatında yaşadıkları sorunları ve bu sorunlarla başa çıkma stratejilerini anlamak için onların öznel algılarını ve deneyimlerini merkeze almıştır. Veri toplama sürecinde, yarı yapılandırılmış 42 soruluk görüşme formu ile derinlemesine bireysel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, katılımcıların yaşamlarına, mesleki zorluklarına ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile başa çıkma stratejilerine odaklanmıştır.

Araştırmada geçerlik ve güvenilirlik, aşağıdaki yöntemlerle sağlanmıştır:

Katılımcı Doğrulaması:

Görüşmeler sırasında elde edilen bulgular, katılımcılara geri sunularak doğrulama yapılmıştır. Bu yöntem, katılımcıların söylediklerinin doğru anlaşıldığını ve yorumlandığını garantiler.

Uzman Görüşü:

Görüşme formu, araştırma süreci ve bulgular, alanında uzman akademisyenlerin incelemesine sunulmuştur. Bu, çalışmanın metodolojik ve teorik doğruluğunu güçlendirmiştir. Bu süreç, araştırmanın sorularının konuyla doğrudan ilişkili ve amaca uygun olmasını sağlamıştır.

Veri Çeşitlendirme:

Katılımcılar farklı yaş gruplarından, çalışma ortamlarından ve sosyal geçmişlerden seçilmiştir. Bu, bulguların daha geniş bir perspektifle değerlendirilmesine olanak tanımıştır.

Kalıcı İzler:

Araştırmanın tüm süreçleri (veri toplama, analiz, raporlama) detaylı bir şekilde kayıt altına alınmış ve gerektiğinde kontrol edilebilecek şekilde düzenlenmiştir.

Ayrıntılı Betimleme:

Görüşmelerden elde edilen bulgular, katılımcıların kendi ifadeleriyle detaylı bir şekilde sunulmuş, böylece bulguların bağlama uygunluğu sağlanmıştır.

Araştırmacı Tarafsızlığı:

Araştırmacı, çalışmaya yönelik önyargılarından arınmak için refleksif bir tutum benimsemiş ve katılımcıların ifadelerini objektif bir şekilde değerlendirmiştir.

Etik İlkelerle Uyum:

Katılımcıların mahremiyetine ve anonimliğine özen gösterilmiş, etik onay alınmıştır. Bu, çalışmanın güvenilirliği ve etik standartlara uygunluğu açısından önemlidir.

Araştırmada Doygunluğa Ulaşma Süreci:

Nitel araştırmaların temel kriterlerinden biri olan doygunluğa ulaşmak amacıyla, farklı iş ortamlarında görev yapan 15 kadın güvenlik görevlisiyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, alışveriş merkezi, üniversite ve site gibi farklı çalışma alanlarından seçilmiş, bu çeşitlilik, veri kaynaklarının zenginleşmesini sağlamıştır. Görüşmeler sırasında, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, liderlik deneyimleri ve iş-aile dengesi gibi ana temaların tekrar eden örüntüler halinde ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Yeni bir bilgi veya tema ortaya çıkmadığında, araştırmanın tematik doygunluğa ulaştığı belirlenmiştir.

Bu yöntem, kadın güvenlik görevlilerinin toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında karşılaştıkları sorunları ve geliştirdikleri stratejileri anlamayı amaçlamış ve bu kapsamda kapsamlı bir analiz süreci izlenmiştir.

Bu araştırmada, katılımcıların deneyimlerini anlamak ve detaylı bilgiler elde etmek için yarı yapılandırılmış bir soru formu ile derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşme formu, araştırmanın amacına yönelik olarak araştırmacı tarafından özenle hazırlanmıştır. Form, katılımcıların çalışma deneyimlerini, karşılaştıkları zorlukları, cinsiyet temelli ayrımcılıkla ilgili tecrübelerini ve mesleki gelişim hedeflerini içeren çeşitli sorular içermektedir. Sorular, açık uçlu nitelikte olup, katılımcılara geniş bir cevap aralığı sağlamaktadır.

Araştırma sürecinde, kurum yöneticilerinin mesai saatlerinde görüşmelere izin vermemesi araştırmacı için bir engel olmuştur. Güvenlik sektöründe mesai saatlerinin uzun olması nedeniyle, katılımcılarla görüşme planlamasında zorluklarla karşılaşmıştır. Bu durum, araştırmacının uygun görüşme zamanlarını belirlemek için katılımcıların mesai saatleriyle uyum sağlamaya çalışmasını zorlaştırmıştır. Görüşme yapılan kadın güvenlik görevlileri; K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15 olarak kodlanmıştır. Banka, fabrika, zırhlı araç ve özel koruma alanlarında kadın istihdamının sınırlı olması nedeniyle bu alanda çalışan kadın güvenlik görevlileriyle görüşme yapma fırsatı bulunamamıştır. Bu durum, çalışmanın genel geçerliliğini sınırlandırarak, sadece AVM'ler, üniversiteler ve siteler gibi belirli alanlarda çalışan kadın güvenlik görevlileri ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmanın Bulguları

Katılımcıların Sosyo - Demografik Özellikleri

Katılımcıların, 4'ü 30-34 yaş gurubunda, 5'i 35-39 yaş gurubunda, 4'ü 40-44 yaş gurubunda ve 2'si 45-49 yaş grubundadır.

Tablo 1: Katılımcıların Yaş Dağılımı

Yaş	Kişi Sayısı
30-34	4
35-39	5
40-44	4
45-49	2

Katılımcıların medeni durumu, 3'ü bekâr, 4'ü evli ve 8'i boşanmıştır. Boşanmış kadınların bu mesleği daha çok tercih ettiği görülmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Medeni Durumu

Medeni Durum	Kişi Sayısı
Bekâr	3
Evli	4
Boşanmış	8

Katılımcıların çocuk sayıları, 5 kadın 1 çocuğa, 5 kadın 2 çocuğa, 1 kadın 3 çocuğa veya daha fazla çocuğa sahiptir. Ayrıca, 4 kadının çocuğu bulunmamaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Çocuk Sayısı

Çocuk Sayısı	Kişi Sayısı
1	5
2	5
3 ve üzeri	1
Çocuk yok	4

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

Tablo 4: Katılımcıların Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Kişi Sayısı
Ortaöğretim	4
Lise	6
Ön lisans	2
Lisans	3

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

Tablo 5: Katılımcıların Mesleki Deneyim Süresi

Meslekte Deneyim Süresi	Kişi Sayısı
3 yıl ve daha az	3
4-6 yıl	3
7-10 yıl	4
10 yıl ve üzeri	5

Çalışma Hayatına Geçişine İlişkin Bulgular

Güvenlik sektöründe çalışan bireylerin mesleki tercihlerini belirlemede ekonomik faktörler, istihdam olanakları, aile baskısı, kişisel yetenekler ve ilgi alanları gibi etkili faktörler yer almaktadır. Bu bağlamda, katılımcıların güvenlik görevlisi olmaya karar verme sürecinde nasıl etkilendiğini ve motivasyonlarını anlamak önemlidir. Güvenlik görevlisi olmaya yönelik karar verme süreci, bireylerin hayatlarında dönüm noktalarından birini temsil etmektedir. Bu süreç, farklı etmenler ve motivasyonlar doğrultusunda şekillenebilir. Araştırmanın odaklandığı nokta ise, kadın güvenlik görevlilerinin bu karar sürecinde nasıl etkilendiği ve neden bu mesleği seçtiği üzerinedir.

Araştırmada “Güvenlik görevlisi olmaya nasıl karar verdiğinizden, mesleki bilgi ve becerilerinizden bahseder misiniz?” sorusuna 2 kişi öğrenci oldukları için, 3 kişi aile ve tanıdık tavsiyesi üzerine, 1 kişi rahat bir meslek olduğunu düşündüğü için, 3 kişi farklı meslek sahibi olduklarını ama o meslekte iş bulamadıkları için, 5 kişi ise boşandıktan sonra çalışmak zorunda kaldıkları için bu mesleği seçtikleri yönünde yanıt vermişlerdir.

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

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

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

kararlarını etkilediğini göstermektedir. Bu tür kişisel deneyimler, araştırma konusundaki araştırmanın bulgularını desteklemekte ve kadın güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları sorunları anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Araştırmada *“Güvenlik görevlisi olmaya karar verirken, kadınların karşılaştığı en önemli sorunlar nelerdir?”* sorusuna, 8 kişi hiçbir sorunla karşılaşmadığını, 3 kişi çevresindeki kişiler tarafından mesleğin küçümsendiğini, 2 kişi gece vardiyaları yüzünden ev işlerine ve çocuk bakımına zaman ayıramadığını, 2 kişi ise işe alım sürecinde cinsiyet veya fiziksel özellikler gibi nedenlerden dolayı sorun yaşadıkları yönünde yanıt vermişlerdir.

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

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

Güvenlik görevlisi olarak çalışan kadınların ifadeleri, kadınların karşılaştığı sorunların ve engellerin sosyal ve toplumsal bir boyutunu ortaya koymaktadır. İfadelerde ortaya çıkan bulgular arasında çalışma saatleri, toplumsal algı, aile baskısı, beden algısı ve işe alım sürecindeki ayrımcılık gibi unsurlar bulunmaktadır.

Çalışma Koşullarına İlişkin Bulgular

Araştırmada *“Mesai ve aile hayatı dengesini nasıl kurabiliyorsunuz?”* sorusuna 8 kişi zorlandıkları, 3 kişi aile üyelerinden destek aldıkları, 3 kişi ise tek başlarına mücadele ettikleri yönünde yanıt vermiştir.

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

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

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

Çalışan kadınların mesai ve aile hayatı dengesini kurma çabalarının sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda sosyal düzeyde de ele alınması gerektiğini göstermektedir. Toplumsal normlar, cinsiyet beklentileri, sosyal yapılar ve iş bölümü, kadınların iş ve aile rolleri arasında denge sağlamalarını etkilemektedir. Örneğin, bazı katılımcılar ev işlerini ve aileyle ilgili sorumlulukları tek başlarına üstlenirken, bazıları destek aldığını ifade etmiştir. Bu durum, toplumun ve ailenin kadınlara yönelik beklentilerini ve destek sistemlerini yansıtmaktadır. Katılımcıların ifadeleri ve deneyimleri, güvenlik görevlisi kadınların mesai ve aile hayatı dengesini kurma çabalarını yansıtmaktadır. Ayrıca, ortaya çıkan zorluklar ve sıkıntılar, çalışan kadınların maruz kaldığı cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlikle de bağlantılıdır.

Araştırmada *“Resmî tatillerde ve hafta sonları çalışmanın sizin için yarattığı sorunlar nelerdir?”* sorusuna 8 kişi ekstra mesai almanın avantajlı olduğu, 3 kişi aile birliğini ve kültürel değerleri etkilediği, 1 kişi resmi tatillerde izinli olduğu, 3 kişi ise sorun yaşamadığı yönünde yanıt vermiştir.

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

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

Kadınların hem iş hem de ev içi sorumlulukları üstlenerek ataerkil yapıya uyum sağlaması, tipik bir ataerkil pazarlık örneğidir. Kadınlar, ev içi sorumlulukları yerine getirme çabasını toplumsal normlara uyum sağlama stratejisi olarak benimsemiştir. İş hayatında bağımsızlık kazanmak isteseler bile, ataerkil sistemin bir parçası olan “kadının asıl görevi ev işleri ve çocuk bakımındır” anlayışını kabullenmek zorunda kalmışlardır.

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

Çalışma Hayatına Bakış Açısına İlişkin Bulgular

Araştırmada *"Kadının çalışmasına nasıl bakıyorsunuz?"* sorusuna bütün katılımcılar kadının çalışması yönünde yanıt vermiştir.

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

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

Katılımcı ifadelerinde, çoğunlukla kadının çalışmasının desteklendiği ve bağımsızlığın vurgulandığı görülmektedir. Kadınların karşılaştıkları sorunlar da belirtilmiştir. Özellikle evlilik, boşanma ve ailevi sıkıntılar gibi durumlar, kadınların kendi ayaklarının üzerinde durma ve maddi bağımsızlık sağlama konusunda zorluklar yaşadıklarını göstermektedir. Bu sorunlar, toplumsal cinsiyet rolleri, aile yapısı ve kültürel normlar gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır.

Araştırmada *"Size göre çalışan kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları sorunlar nelerdir?"* sorusuna 6 kişi cinsiyet ayrımcılığı, 3 kişi çalışma şartları, 3 kişi toplumsal cinsiyet normlarına uyma beklentisi ve damgalama, 3 kişi ise boşanmış kadınlara karşı toplumsal algı yönünde yanıt vermiştir.

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

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

K14: *"Kadınlık yapamaz, beceremez gibi ön yargılarla ilgili sorunlar yaşıyorum. Ama kadın isterse her şeyi becerir".*

Kadın katılımcıların iş hayatında karşılaştıkları sorunlara dair ifadeleri dikkate alındığında, bazı ortak temalar ve sorunlar belirgin hale gelmektedir. Öncelikle, cinsiyet temelli ön yargılar ve stereotipler iş hayatında kadınların karşılaştığı en önemli sorunlardan biridir. Kadın olmanın bazı mesleklerde ve özellikle güvenlik sektöründe sınırlayıcı bir faktör olduğu görülmektedir. Kadınların yeteneklerinin küçümsendiği ve yapamayacaklarının varsayıldığı bir ortamda çalışmak zorunda kaldıkları öne çıkmaktadır. Kadınların belirli rollerle ilişkilendirildiği, ev içi hizmetçilik gibi beklentilerin olduğu ve bu beklentilerin iş hayatında da etkisini gösterdiği ifade edilmiştir.

Araştırmada *"İş hayatında kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlara çözüm önerileriniz nelerdir?"* sorusuna 5 kişi sorunlar çözülemez, 3 kişi kadınların kendini ispatlaması gerektiği, 3 kişi toplumsal cinsiyet farkındalığının artırılması, 3 kişi aile içi eğitimin artırılması, 1 kişi ise fırsat eşitliğinin sağlanması yönünde yanıt vermiştir.

K4: *"Bu sorunlar hiçbir zaman çözülmez. Böyle gelmiş ve böyle gidecek".*

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

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

Kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanma ve toplumsal statülerini güçlendirme çabalarının, ataerkil düzen içinde bir pazarlıkla şekillendiğini ortaya koymaktadır. Katılımcılar, kadınların çalışarak kimseye bağımlı olmadan yaşamalarını destekleseler de toplumsal normların kadına yönelik pasif ve sınırlı bir rol öngördüğünü vurgulamışlardır. Kadınlar, iş hayatındaki bu ayrımcı yaklaşımlara rağmen toplumsal cinsiyet normlarına uyum sağlayarak ya da bu normlarla mücadele ederek kendilerine yer bulmaktadır. Ayrıca kadınların bu mücadelelerinin, eşitlikçi uygulamaların artırılması ve toplumsal farkındalığın gelişmesiyle daha sağlam bir zemine oturacağı belirtilmiştir.

Çalışmanın Kişisel ve Sosyal Hayatlarına Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada “Çalışmaya başladıktan sonra aile içinde, ev işleri yapma konusunda sorunlar yaşadınız mı? Bu konuda aile üyeleri size yardımcı oldu mu?” sorusuna 9 kişi zorlandığını ve aile üyelerinden destek almadığı, 2 kişi ev işlerini kendisi yapmayı tercih ettiği, 4 kişi ise aile üyelerinden destek aldığı yönünde yanıt vermiştir.

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

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

Bazı katılımcılar aile üyelerinden önemli derecede destek aldıklarını ifade etmişlerdir. Aile üyelerinin bu şekilde destekleyici tutumları, kadının iş hayatına daha rahat uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır. Katılımcılar arasında destekleyici aile üyelerine sahip olanlar olduğu gibi, yardım almakta zorlananlar da bulunmaktadır. Bazı katılımcılar ev işlerinde yardım almakta zorlandıklarını veya hiç yardım almadıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, ev işlerindeki yükün kadınların omuzlarına daha fazla binmesine ve iş hayatıyla ev işleri arasında denge sağlamada zorluk yaşanmasına neden olmaktadır. Bazı katılımcılar ise ev işlerini kendileri yapmayı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentileri, ev işlerinin kadının sorumluluğu olarak algılanmasına neden olmuştur.

Araştırmada “Çalışmaya başladıktan sonra hayatınızda değişimler oldu mu? Olduysa bu değişimler nelerdir? Çalışma hayatına başlamanızın size katkısı ne olmuştur?” sorusuna bütün katılımcılar olumlu değişimler yaşadıkları yönünde yanıt vermiştir.

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

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

Kadın katılımcıların birçoğu çalışmaya başladıktan sonra özgüvenlerinin arttığını ve kendilerini daha güçlü hissettiklerini belirtmiştir. Bu durum, toplumda kadınlara atfedilen rol ve beklentilerin, çalışma hayatına katılmalarının ardından değiştiğini göstermektedir. Çalışmaya başladıktan sonra katılımcıların çevrelerindeki insanların bakış açısının değiştiği ve daha olumlu bir tutum sergilediği ifade edilmektedir. Bu durum, çalışmaya başlamanın kadınların sosyal ilişkilerini de etkilediğini göstermektedir. Katılımcılar, çalışma hayatına başlamalarının kendilerine özgürlük ve bağımsızlık getirdiğini ifade etmektedir. Çalışma hayatı sayesinde kadınlar, kendi zamanlarını ve kaynaklarını kontrol etme yetisine sahip olmakta ve kendi isteklerine göre hareket etme özgürlüğü elde etmektedir.

Araştırmada “Ev içi kararlarda son söz kime aittir? Çalışma hayatına başlamanız herhangi bir değişime sebep oldu mu?” sorusuna 4 kişi ortak karar alındığı, 3 kişi kararların kendisine ait olduğu, 8 kişi ise şu an kendilerine ait olduğunu ama evli oldukları dönemde kararları eşlerinin aldığı yönünde yanıt vermiştir.

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

K13: “Ortak karar alıyoruz.”

K14: “Boşandıktan sonra bana geçti”.

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

Araştırmada “Çalışmaya başladıktan sonra eşinizin size karşı tutum ve davranışlarında değişim oldu mu?” sorusuna 6 kişi değişim olduğu, 5 kişi böyle bir deneyimi olmadığı, 4 kişi ise değişim olmadığı yönünde yanıt vermiştir.

Önemli not: Araştırma sürecinde, katılımcıların 8’i boşanmış kadınlardan oluşmaktadır. Boşanmış katılımcılar için mevcut durumda aile ve yakın çevrelerinin tutum ve davranışlarına ilişkin sorular

yönlendirilmiştir. Bu değişiklik, araştırma sürecindeki katılımcıların farklı sosyal bağlamlardaki deneyimlerini yansıtmak amacıyla yapılmıştır.

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

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

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

Katılımcıların çoğunluğu, eşlerinin başlangıçta kadının çalışmasına karşı olumsuz tutum sergilediğini ifade etmiştir. Ancak kadının ekonomik katkı sağlamaya başlamasıyla birlikte eşlerin tutumunun olumlu yönde değiştiği gözlemlenmiştir. Eşler, kadınlar bağımsızlığını ve ekonomik gücünü artırdıkça, daha saygılı ve değer veren bir tavır sergilemeye başlamışlardır. Kadınların iş hayatına katılımının özgüvenlerini artırırken, toplumsal ve ailevi rolleriyle ilgili bir dönüşüm yarattığını göstermektedir. Kadınlar, ekonomik bağımsızlıkları sayesinde aile içindeki karar alma süreçlerinde daha etkili bir konum elde etmiş, çevrelerinde daha fazla saygı görmüşlerdir. Kadınlar, toplumsal normlara uyum sağlarken bir yandan da bu normları dönüştürme çabası göstermiş, bireysel özgürlüklerini güçlendirmişlerdir.

Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Zorluklara İlişkin Bulgular

Araştırmada “Güvenlik görevlilerinin yöneticilerle yaşadığı sorunlar nelerdir?” sorusuna 7 kişi cinsiyet ayrımcılığı ve ötekileştirme, 1 kişi cinsel taciz, 3 kişi toplumsal normlara uyma beklentisi, 4 kişi ise sorun yaşamadığı yönünde yanıt vermiştir.

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

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

Olayların tutanağa geçirilmesi sürecinde kadın güvenlik görevlilerinin desteklenmediği ve baskı altına alındığı belirtilmiştir. Bu durum, kadın çalışanların yöneticilerle açık ve adil iletişim kurma konusunda zorluklar yaşadığını ve desteklenmediklerini göstermektedir. Bir katılımcı, izin alırken zorluklar yaşadığını ve erkek meslektaşlara kıyasla daha zor izin alabildiklerini ifade etmiştir. Bu durum, yöneticilerin izin taleplerinde kadın güvenlik görevlilerine karşı daha katı bir tutum sergilediğini ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa neden olduğunu göstermektedir.

Araştırmada “Güvenlik görevlilerinin meslektaşlarıyla yaşadığı sorunlar nelerdir?” sorusuna 4 kişi cinsiyet ayrımcılığı, 2 kişi iş yükümlülüklerini yerine getirmede, 3 kişi erkeklerin işlerini ciddiye almadıkları, 2 kişi toplumsal cinsiyet normlarına uyma beklentisi, 2 kişi cinsel taciz, 2 kişi ise sorun yaşamadığı yönünde yanıt vermiştir.

K4: “Erkek meslektaşlarım işlerini ciddiye almıyorlar”.

K1: “Bu meslekte erkekler daha rahat çalışıyor. Erkek çalışma arkadaşım bazen işle ilgili bazı önerilerde bulunuyorum. “Bu kadın mı bana akıl verecek, ben bunun dediğini mi yapacağım?” gibi tepkiler alabiliyoruz. Erkekler kadınları daha güçsüz ve sıradan görüyorlar. Bakışlarıyla mimikleri baskı kurmaya çalışıyorlar.”

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

Bulgular, kadın güvenlik görevlilerinin iş ortamında cinsiyet rolü stereotiplerine maruz kaldığını göstermektedir. Erkek egemen bir sektörde çalıştıkları için, kadın güvenlik görevlileri bazen işlerini ciddiye almamakla suçlanmakta ve önerileri küçümsenmektedir. Bu, toplumsal cinsiyet normları ve beklentileri nedeniyle kadınların yeteneklerinin sorgulanmasına ve güçsüz görülmesine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Kadın güvenlik görevlileri, meslektaşlarıyla iletişimde çeşitli sorunlar yaşamaktadır. İyi niyetli uyarılar veya öneriler, yanlış bir şekilde algılanabilmekte ve kadınların bilgisiz veya yeteneksiz olduğu varsayımıyla karşılaşılmaktadır. Bu durum, cinsiyet temelli önyargıların ve toplumsal algıların iletişim süreçlerini etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Bulgular, kadın güvenlik görevlilerinin

cinsiyete dayalı ayrımcılık ve tacizle karşılaşabildiğini göstermektedir. Meslektaşlarından cinsel içerikli teklifler almak, cinsel obje olarak görülme ve baskıya maruz kalmak, kadınların iş ortamında güvende hissetmelerini engelleyen faktörler arasında yer almaktadır.

Araştırmada *“Size göre iş yerinizde cinsiyetçi bir ayrım ortamı var mıdır, cinsiyetçi ayrım ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?”* sorusuna 13 kişi cinsiyetçi bir ayrım ortamı olduğu, 2 kişi ise olmadığı yönünde yanıt vermiştir.

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

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

Bulgular, iş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın var olduğunu göstermektedir. İş yerinde cinsiyetin belirli iş rolleriyle ilişkilendirildiği görülmektedir. Örneğin, bazı katılımcılar erkeklerin kadınları zayıf veya beceriksiz olarak gördüğünü ve kadınların yapabileceği işlerin sınırlı olduğunu ifade etmiştir. Bu durum, toplumsal cinsiyet normlarının ve beklentilerinin iş yerindeki ayrımcılığın temelini oluşturduğunu göstermektedir. Bulgular, iş yerinde erkeklerin önceliklendirildiğini ve kadınların ikinci planda tutulduğunu göstermektedir. Katılımcılar, erkeklerin sorunlarının daha hızlı çözüldüğünü ve kadınların taleplerinin veya sorunlarının görmezden gelindiğini belirtmiştir. Bu durum, iş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın var olduğunu göstermektedir.

Araştırmada *“Fiziksel ve psikolojik şiddetle, tacizle karşı karşıya kaldınız mı? Evet, ise tepkiniz ne oldu?”* sorusuna 5 kişi psikolojik şiddet, 4 kişi sözlü taciz, 1 kişi şiddet, 1 kişi cinsel taciz, 4 kişi ise hayır yönünde yanıt vermiştir.

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

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

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

Katılımcılar, bazı durumlarda iş yerinde cinsel tacize maruz kaldıklarını ve bu durumun psikolojik olarak kötü hissettirdiğini belirtmiştir. Bu tacizler, kadın güvenlik görevlilerinin özgüvenini ve iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Sözlü taciz, kadın güvenlik görevlilerinin karşılaşabileceği bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, bazı katılımcılar iş yerinde yapılan cinsiyetçi ve aşağılayıcı yorumlara maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Kişisel yaşam olayları, kadın güvenlik görevlilerinin iş yerindeki algılarını etkilemektedir. Örneğin, boşanma sonrası iş yerindeki meslektaşlarının davranışlarının değiştiğini belirten katılımcılar vardır.

Araştırmada *“Giyim tarzınız ve yaşayış şekliniz yüzünden karşı cinsten olan meslektaşlarınızla, amirlerinizle ve müdürünüzle sorunlar yaşadınız mı?”* sorusuna 8 kişi sorun yaşamadığını ama bir meslektaşının böyle bir sorun yaşadığı, 3 kişi sorun yaşadığı, 4 kişi ise sorun yaşamadığı yönünde yanıt vermiştir.

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

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

Kadınların giyim tarzı ve yaşayış şekli, toplumsal cinsiyet normları tarafından şekillendirilen bir alandır. Toplumda kadınlarla ilgili olarak belirli bir standart veya ideal giyim tarzı, davranış ve yaşayış şekli beklenmektedir. Bu beklentiler, kadınların bedenlerinin nesneleştirilmesine, giyim tercihlerinin sorgulanmasına ve cinsiyet rolleriyle uyumlu davranmalarının beklenmesine yol açmaktadır. Katılımcıların ifadelerinde de bu beklentilere atıfta bulunulmuştur.

Kadınların iş yerinde giyim tarzları veya yaşam tarzları nedeniyle karşılaştıkları sorunlar, ataerkil düzenin kadına biçtiği rolleri yansıtır. Katılımcı (K4), kendi deneyiminde bir sorun yaşamadığını ifade

etse de bir meslektaşının sosyal medya paylaşımları nedeniyle eleştiriye maruz kaldığını aktarmaktadır. Erkek meslektaşların, kadının giyim tarzını yargılayarak bu konuda dedikodu yapmaları, toplumsal normların kadınları kontrol etme çabasını göstermektedir. Bu durum, ataerkil pazarlığın bir yansımasıdır: Kadın, bu eleştirilerden kaçınmak için ya toplumsal normlara uyum sağlar ya da normlara direnerek eleştiri oklarının hedefi olur.

Araştırmada “*Vardiya başlamadan önce amirleriniz/müdürünüz brifing verirken ve nöbet yeri dağılımı yaparken cinsiyete dayalı ayrımcılık ile karşılaştınız mı?*” sorusuna 10 kişi evet, 5 kişi hayır olarak yanıt vermiştir.

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

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

Görev dağılımı ve rol sınırlamalarının olduğu görülmektedir. Katılımcılar, kadın güvenlik görevlilerinin genellikle giriş noktalarında çalıştığını, bazı noktalarda ve birimlerde kadın güvenlik görevlilerinin çalıştırılmadığını ifade etmektedir. Bu durum, kadınların daha statik, denetleyici veya “giriş kontrolü” gibi görevlerle sınırlı olduğunu göstermektedir. Öte yandan, erkek meslektaşlar genellikle daha aktif, riskli ve devriye görevleri gibi daha “güçlü” algılanan görevlere atanmaktadır. Bu, toplumsal cinsiyet normlarına dayalı olarak kadınların daha “hassas” veya “savunmasız” kabul edildiği bir ayrımcılık örneğidir.

Araştırmada “*Vardiyanızda önemli bir olay olduğunda, olay yerine bir kadın güvenlik görevlisi gönderildiğinde cinsiyet ayrımcılığı yaşadınız mı?*” sorusuna 12 kişi cinsiyet ayrımcılığı yaşadığı, 2 kişi önemli bir olay yaşamadığı, 1 kişi ise cinsiyet ayrımcılığı yaşamadığı yönünde yanıt vermiştir.

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

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

Katılımcıların yanıtları, kadın güvenlik görevlilerinin yaşadığı cinsiyete dayalı ayrımcılığa işaret etmektedir. Birçok katılımcı, kadınların güçsüz ve yeteneksiz olarak algılandığını belirtmektedir. Olay yerine kadın güvenlik görevlisi gönderildiğinde, erkek meslektaşlar ve hatta olayın aktörleri tarafından şüpheyle karşılanmaktadır. Kadın güvenlik görevlileri, olay yerine müdahale ettiklerinde insanlar tarafından ciddiye alınmadıklarını ve otoritelerinin sorgulandığını hissetmektedirler.

Çalışma Hayatında Yükselmeye İlişkin Bulgular

Araştırmada “*Güvenlik görevlisi mesleğinde işe girme ve yükselmede eşitsizlik/ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz? Evet, ise, bu eşitsizlik/ayrımcılıktan bahsedebilir misiniz?*” sorusuna katılımcıların tamamı eşitsizlik/ayrımcılık olduğu yönünde yanıt vermiştir.

K2: “*Evet. Eşitsizlikten ve öz güvenleri olmadığı için kadınların hiçbiri bu meslekte yükselemez. Mesela yönetici olmak istediği zaman kadınlar engelleniyor. Kadının önceliği evidir, kocasıdır, çocuğudur böyle düşünülüyor*”.

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

Güvenlik görevlisi mesleğinde kadınların işe giriş ve yükselme süreçlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik yaşadığına dair ifadeler, toplumsal cinsiyet normlarının ve beklentilerin mesleki tercihler ve kariyer ilerlemesi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Toplumumuzda güvenlik mesleği, genellikle erkeklerle ilişkilendirilen bir meslek olarak algılanmaktadır. Bu toplumsal algı, iş ilanlarında ve işe alım süreçlerinde kadınların sınırlı sayıda yer almasına ve liderlik pozisyonlarında temsil edilmemesine yol açmaktadır. Kadın katılımcılar, güvenlik sektöründe liderlik pozisyonlarında sınırlı sayıda kadın olduğunu belirtmiştir.

Araştırmada “*Güvenlik amirliği/müdürlüğü pozisyonuna yükselmede karşılaştığınız engeller size göre neler olabilir?*” sorusuna katılımcıların tamamı erkek egemen bir ortamın varlığından dolayı ikinci planda olduklarını ve yükselmenin zor olacağı yönünde yanıt vermiştir.

K4: “3,5 yıllık güvenlik şefliğim beni çok yıprattı. Her gün bir açığımlı aradılar. Saçımlı, yürüyüşümü, mesaide yaptığım her şeyimi eleştirdiler. Bunun sebebi kadın olmamdı. Kadın yöneticileri erkekler kabullenmiyor. Bütün dünyada düşünülen bir şey, kadın zayıftır, kadın iyi yönetemez, kadın olaylarda soğukkanlı olamaz, gibi düşünceler bu yüzden amirler ve müdürler erkek. Bence bayan müdür bayan amir olmalı çünkü sorunları daha iyi çözebilirler”.

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

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

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

Araştırmada “Erkek güvenlik amiri/güvenlik müdürü ile karşılaştığınız sorunlar, kariyer geliştirme hedeflerinizi etkiledi mi?” sorusuna katılımcıların tamamı erkek vardiya amiri/müdürü ile karşılaştıkları sorunların hedeflerini etkilediğini belirtmiştir.

K4: “Tabi ki etkiledi. Psikolojik baskı uyguluyorlar. Beni çok engellediler. Kadını her zaman geri planda tutuyorlar bu baskılar yüzünden çok şeyden soğuyorsun”.

K7: “Evet yaşadım. Yükselmek istediğin dönemde beni oyalamaları ve önüme çıkardıkları şartlar sevkimi kırdı”.

K9: “Tabii ki etkiledi. Daha önce çalıştığım yerde mutfak vardı ve kendi malzemelerimizi alıp bir şeyler yapabiliyorduk. Oradaki vardiya amirimiz temizlik, yemek ve hizmet gibi şeyleri bana yaptırıyordu. Diğer bir konu ise bir olay olduğunda tutanak tutuyoruz. Ama bu gibi olaylarda kadın güvenlikler desteklenmiyor. Kadını baskılıyorlar”.

K10: “İyi ve kötü olarak etkileyebiliyorlar. Ya ezmek istiyorlar ya da korumak”.

Araştırmada, kadın güvenlik görevlilerinin erkek amirlerle yaşadığı sorunlar, iş yerindeki ataerkil yapının etkilerini açıkça ortaya koymaktadır. Erkek amirlerin, kadınları yetersiz görerek mesleki gelişimlerini sınırlandırması, cinsiyete dayalı iş bölümü ve cam tavan sendromu çerçevesinde değerlendirilebilir. Kadınlar, riskli veya saygın görevlere atanmak yerine daha pasif rollere yönlendirilmiş, bu durum kariyer hedeflerini olumsuz etkilemiştir. Aynı zamanda kadınlar, toplumsal cinsiyet normlarına uymadıklarında damgalanmış ve psikolojik baskıya maruz kalmıştır. Bu bulgular, kadınların ataerkil düzenle yaptıkları pazarlıklar ve bu düzenle mücadele etme çabaları çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş hayatındaki yansımalarını anlamak için önemli bir kuramsal zemin sunmaktadır.

Araştırmada “Kadın vardiya amiri/müdürle çalıştınız mı? Evet, ise onunla toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığı konusunda sorunlar yaşadınız mı? Ne gibi sorunlar yaşadınız?” sorusuna 12 kişi kadın vardiya amiri/müdürle çalışmadığı. 3 kişi kadın vardiya amiri/müdürle çalıştığı yönünde yanıt vermiştir.

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

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

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

K4: “Ben güvenlik amiri ya da müdürü bayan görmedim. Bir bayan müdürüm oldu. Hayır, hiçbir sorun yaşamadım. O dönem çok güzeldi, çok rahattım, öz güvenim burada yerine geldi. İki bayan çok iyi çalışıyorduk. İnsanda çalışma isteği artıyor. Bu meslekle ilgili her şeyi kadın müdürümden öğrendim”.

K6: “Bir tane kadın yöneticim oldu. Hiç sorun yaşamadım. O dönem yükselmeyi düşündüm ama o gittikten sonra düşüncem yine değişti”.

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

Katılımcıların çoğunluğu kadın vardiya amiri veya müdür ile çalışmadıklarını ifade etmiştir. Bu durum, güvenlik sektöründe kadın liderlerin sayısının hala sınırlı olduğunu göstermektedir. Kadın liderlerin azlığı, cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir yansıması olarak karşımıza çıkmakta ve kadınların yükselme fırsatlarından yeterince yararlanamamasına neden olmaktadır.

Araştırmada, kadın güvenlik görevlilerinin kadın liderlerle çalışma deneyimleri, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında dikkat çekici sonuçlar ortaya koymaktadır. Kadın liderlerle çalışmanın, kadın çalışanların öz güvenlerini artırdığı, mesleki gelişimlerini teşvik ettiği ve kariyer hedeflerini şekillendirdiği görülmüştür. Kadın liderlerin varlığı, toplumsal cinsiyet normlarına meydan okuyarak kadın çalışanların ataerkil düzenle yaptıkları pazarlık gücünü artırırken, liderlik pozisyonlarının kadınlar için erişilebilir olduğunu göstermiştir. Ancak bazı durumlarda kadın liderlerin ataerkil yapıya uyum sağlamak zorunda kalmaları, kadın çalışanlar için hayal kırıklığı yaratmış ve eşitlik beklentilerini olumsuz etkilemiştir. Buna rağmen, kadın liderlerin olumlu etkisi, kadın çalışanların cam tavan sendromunu aşma ve kariyer hedeflerine ulaşma konusunda motivasyonlarını artırarak iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemiştir. Bu bulgular, kadın liderlerin, iş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında dönüştürücü bir rol oynadığını göstermektedir.

Araştırmada “Aynı dönemde sizinle işe başlayan arkadaşlarınız hangi pozisyonlardalar?” sorusuna katılımcıların tamamı hiç kimsenin yükselmediği yönünde yanıt vermiştir.

K1: “Hepsi hala güvenlik görevlisi. Mesela aynı yerde çalıştığım erkek güvenlik direkt güvenlik amiri oldu”.

K12: “Kadınlar hala güvenlik. Erkeklerin bir kısmı amir oldu”.

Kadın katılımcılar aynı dönemde işe başladıkları kadın arkadaşlarının hala güvenlik görevlisi pozisyonunda olduğunu ifade ettiği görülmektedir. Bunun yanı sıra, erkek arkadaşlarının bazılarının yükseldiğini ve güvenlik amiri veya müdürü pozisyonuna geldiğini belirten katılımcılar da bulunmaktadır. Bu durum, cinsiyet eşitliği ve fırsat eşitliği konularında bir dengesizliğin olduğunu göstermektedir. Katılımcıların ifadeleri, kadınların yükselme fırsatlarının sınırlı olduğunu ve erkeklerin terfi etme şansının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmada “Kadınların erkeklerle göre yönetici pozisyonunda daha az yer almasının nedenleri size göre nelerdir?” sorusuna katılımcıların tamamı toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet normlarına uyma beklentisi yönünde yanıt vermiştir.

K9: “Kadınların baskı altında olması ve toplumun kadınlara olan bakış açısı. Şöyle bir beklenti var: “gitsin evinde yemeğini yapsın, çocuk büyüsün”.

K13: “Kadınları pasif görüyorlar. Kadınların her olaya müdahale edemeyeceğini ve herhangi bir olayı çözemeyeceğini düşünüyorlar”.

Katılımcıların bazı ifadeleri, kadınların yönetici pozisyonunda daha az yer almasının arkasında cinsiyet stereotiplerinin etkili olduğunu gösteriyor. Bu stereotipler, kadınların duygusal, narin veya zayıf olduğu gibi algılanmalarına ve liderlik yeteneklerine yönelik şüphelerin oluşmasına neden olmaktadır. Katılımcıların belirttiği gibi, toplumun kadınlara yönelik rolleri ve beklentileri, kadınların kariyerlerinde sınırlamalara yol açmaktadır. Geleneksel cinsiyet rolleri, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar, kadınların iş hayatında daha az zaman ve enerji harcadığının düşünüülmesine sebep olmaktadır.

Kadınların liderlik pozisyonlarına erişim sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılık ve sistemik engellerle karşılaştığını göstermektedir. Kadınlar, kariyerlerinde ilerlemek için çaba gösterirken, bir yandan toplumsal cinsiyet normlarına uyum sağlamak zorunda kalmış, diğer yandan bu normlarla mücadele etmiştir. Liderlik pozisyonlarında erkeklerin öncelikli olarak tercih edilmesi ve aile yaşamı ile iş sorumluluklarının

dengelenmesinin zorlukları, kadınların yükselme hedeflerini sınırlayan önemli faktörlerdir. Bu durum, kadınların ataerkil sistem içinde stratejik bir pazarlık yaparak kariyerlerini sürdürme çabalarını ortaya koymaktadır. Kandiyoti'nin ataerkil pazarlık kavramı, kadınların yükselme süreçlerindeki direncini ve karşılaştıkları engellerle başa çıkma stratejilerini anlamak için önemli bir çerçeve sunmaktadır.

Kadın Yönetici Motivasyonuna Dair Kavramsal Bir Önerme

Kadın yöneticilerin kadın çalışanlar için bir motivasyon ve yükselme kaynağı olacağı açık bir biçimde görülmüştür. Literatürde yapılan araştırmalar sonucunda kadın çalışanların birbiri üzerinde olumlu etkiler bırakmasına dair herhangi bir terim ya da kavram bulunamamış ve değerlendirmelerin “cam tavan sendromu” başlığı altında sabitlendiği görülmüştür. Bu bakımdan kadın yönetici ve kadın çalışan arasında kariyer destekleyici bir örnek alma modellemesini temellendirmek için yeni bir kavram geliştirme ihtiyacı saptanmıştır. Bu kavramla birlikte araştırmanın literatüre yeni bir katkıda bulunması planlanmaktadır.

Gölge Etkisi Bozonu

“Gölge Etkisi Bozonu” metaforu, kadın liderlerin varlığıyla oluşan bir “bozonsal etki” üzerinde durmaktadır. Kadın liderler, diğer kadınların liderlik potansiyellerini ortaya çıkarmak için gölge etkileriyle onları destekleyecek ve cesaretlendirecektir. Bu şekilde, kadın liderlerin varlığı, diğer kadınların toplumsal cinsiyet kalıplarının ötesine geçmeleri ve liderlik rollerine yükselmeleri için gerekli olan motivasyonu sağlayacaktır.

Metaforun “gölge” kısmı, kadın liderlerin etkisi altındaki kadınların liderlik potansiyellerinin gölgelenmiş olabileceği fikrine atıfta bulunmaktadır. Ancak, kadın liderlerin gölgesi aynı zamanda koruyucu bir özellik de taşımaktadır. Gölgenin koruyucu özelliği, kadın liderlerin diğer kadınları destekleyerek onların liderlik potansiyellerini koruma ve geliştirme rolünü vurgulamaktadır.

Metaforun “bozon” kısmı ise, madde parçacıklarının kütlelerini oluşturan temel parçacıklardan biridir. Bir başka deyişle, bu bozon, evrendeki her şeyin fiziksel yapıtaşlarından biridir. Bu fiziksel yapıtaşı kendi ağırlığı ve konumunu korurken, aynı zamanda kendisine yaklaşan herhangi bir etkiyi takiben daha güçlü ve hareketli hale gelmektedir. Bu durumda, her iki yapı da daha güçlü hale gelmektedir. Gölge etkisi bozonu bastırılmış olan etkilerin güçlenerek kendilerine yeni bir alan açması ve hareket etmesini temellendirmektedir. Böyle bir metafor, kadın liderlerin diğer kadınlar üzerindeki etkilerini ve liderlik rollerine yükselmelerine katkılarını vurgulayacak ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gerekli olan motivasyonu sağlayacaktır.

Kavramsallaştırma ve Veri İlişkisi:

Araştırmada, bu kavramın varlığını destekleyen önemli bulgular elde edilmiştir. Kadın liderlerle çalışan katılımcılar, kadın liderlerin özgüven artırıcı, motive edici ve mesleki rehberlik sağlayıcı etkilerini açıkça ifade etmişlerdir. Örneğin:

- **K4:** “Kadın müdürümle çalışırken çok rahattım. Öz güvenim yerine geldi. Çalışma isteğim arttı.”
- **K6:** “Kadın yöneticim olduğu dönemde yükselmeyi düşündüm. O gittikten sonra bu düşüncem değişti.”
- **K10:** “Kadın amirden farklı olacağımı göstermek istedim ve başardım. Bir kadın personelimi amir yardımcısı yaptım ve onu destekledim.”
- Bu ifadeler, kadın liderlerin diğer kadın çalışanlar için birer rol model olarak, iş yerindeki toplumsal cinsiyet normlarını sorgulama ve liderlik hedeflerini gerçekleştirme konusunda cesaretlendirici bir etki yarattığını göstermektedir. Öte yandan, kadın liderlerin ataerkil normlara uyum sağladığı durumlarda, bu etkilerin azaldığı ya da olumsuz bir hal aldığı da görülmektedir. Örneğin:
- **K10:** “Kadın amirim erkeklere fırsat veriyordu. Bu beni hem hayal kırıklığına uğrattı hem de farklı bir lider olma isteği uyandırdı.”

Bu bulgular, “Gölge Etkisi Bozonu” kavramının hem olumlu hem de olumsuz yansımalarını ortaya koymaktadır. Kavram, kadın liderlerin varlığının, kadın çalışanların ataerkil pazarlık süreçlerini yeniden şekillendiren bir faktör olduğunu ileri sürmektedir. Kadın liderlerin etkisinin, örgütsel kültür,

liderlik tarzı ve kurumsal destek gibi bağlamsal faktörlere bağlı olarak değişebileceği bulgularla ilişkilendirilmiştir.

Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar:

Bu çalışmada “Gölge Etkisi Bozonu” kavramı, kadın liderlerin diğer kadın çalışanlar üzerindeki etkisini açıklamak için önerilmektedir. Ancak bu kavramsallaştırma, sınırlı veri seti üzerinden geliştirilmiş olup, Kadın liderlerin etkilerinin daha geniş bir bağlamda değerlendirilebilmesi için farklı sektörlerde ve kurumsal yapılarda daha geniş bir veri setiyle test edilmesi ve detaylandırılması gerektiği açıktır. İleride yapılacak çalışmalar, bu kavramın ölçülebilirliğini ve genellenebilirliğini sağlamayı hedefleyecektir.

Sonuçlar ve Öneriler

Kadın güvenlik görevlilerinin meslek seçimlerini etkileyen faktörlerin yalnızca bireysel tercihlerden değil, aynı zamanda toplumsal ve yapısal etkenlerden de kaynaklandığı görülmektedir. Kadınların mesleki tercihlerinde aile baskısı, toplumsal normlar, iş koşulları ve cinsiyete dayalı ayrımcılık önemli bir rol oynamaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların meslek hayatında ilerlemesini engellemekte ve sosyal destek sistemlerinin eksikliği, kadınların yaşadığı zorlukları daha da artırmaktadır.

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorluklar, literatürdeki ataerkil pazarlık ve damgalama teorisi gibi çerçevelerle açıklanabilir. Kadınlar, toplumsal normlarla müzakere ederek iş hayatında kendilerine yer açmaya çalışmakta; ancak cinsiyetçi kalıplar ve ayrımcılık, bu çabalarını sınırlamaktadır. Örneğin, erkek liderlerin kadın çalışanların yeteneklerini küçümsemesi ve pasif rollere zorlaması, kadınların profesyonel gelişimini engelleyen önemli bir faktör olarak öne çıkmıştır. Aynı zamanda, kadınların mesleki yeterliliklerinin sürekli sorgulanması, damgalama teorisi bağlamında değerlendirilebilir.

Esnek olmayan çalışma saatleri ve resmî tatillerde çalışma, kadınların aileleriyle vakit geçirme, sosyal etkinliklere katılma ve dinlenme gibi temel ihtiyaçlarını karşılamalarını zorlaştırmaktadır. Bu durum, aile birliğini, kültürel değerleri, sosyal ilişkileri ve psikolojik refahı olumsuz etkilemektedir.

Araştırma, kadının bağımsızlığını, özgürlüğünü ve maddi özerkliğini destekleyen bir perspektifi ortaya koymaktadır. Kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorluklar, cinsiyete dayalı ayrımcılık, toplumsal cinsiyet normları ve ataerkil yapılarla ilişkilendirilmiştir. Evlilik, boşanma ve ailevi sorunlar, kadınların maddi bağımsızlık sağlama ve kendi ayakları üzerinde durma konusunda karşılaştıkları zorlukları ortaya koymaktadır. Kadınların iş hayatında karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılık, görevlerinin sınırlandırılması ve yeteneklerinin küçümsemesi gibi sorunlar, onların profesyonel ilerlemesini engellemektedir.

Kadınların iş hayatına geçişi sonrasında ev işleri konusunda yaşadıkları sorunlar, aile üyelerinin destek seviyesine göre değişmektedir. Toplumsal beklentiler ve aile içi rol paylaşımı, kadınların iş ve ev işleri arasında denge kurmalarını zorlaştıran temel etkenler olarak öne çıkmaktadır. Bu zorluklar, özellikle güvenlik sektöründe çalışan kadınlar için daha belirgin hale gelmekte, onların cinsiyet temelli önyargılarla mücadele etme gerekliliğini artırmaktadır. Katılımcılar, mesleki yaşamlarında toplumsal cinsiyet rolleriyle çelişen durumlardan bahsetmişlerdir. Ataerkil pazarlık kavramı, kadınların iş ve aile hayatı dengesinde kullandıkları stratejilerle örtüşmüştür. Kadınlar, çalışma hayatında ekonomik bağımsızlık kazanma çabalarına rağmen toplumsal normlara uyum sağlamak zorunda kalmıştır.

Kadın güvenlik görevlilerinin ev içi sorumlulukları ve iş hayatındaki görevleri arasındaki dengesizlik, ataerkil sistemin güç ilişkilerini sürdürmekte nasıl işlev gördüğünü yansıtmaktadır. Kadınların evdeki ücretsiz emeği, onların iş hayatındaki mesleki ilerlemelerini sınırlandıran bir unsur olarak öne çıkmıştır. Bu durum, ataerkil sistemde kadınların kamusal alandaki rollerini kısıtlamanın yanı sıra özel alandaki bağımlılıklarını da pekiştirmektedir. Kadınların ev içi sorumluluklarının fazla olması, liderlik pozisyonlarına erişimdeki motivasyonlarını ve fırsatlarını doğrudan etkilemektedir.

Kadınların iş hayatına katılmasının, özgüvenlerini artırdığı, sosyal ilişkilerini genişlettiği ve kişisel gelişimlerini desteklediği görülmektedir. Kadınların ekonomik bağımsızlık kazanması, aile içindeki rollerin yeniden tanımlanmasına ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın azalmasına katkı sağlamakta, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden değerlendirilmesine ve kadınların toplumsal statülerinin yükselmesine olanak tanımaktadır. Ancak, kadınlar hâlâ cinsiyete dayalı ayrımcılık, liderlik pozisyonlarına erişimdeki

engeller ve toplumsal cinsiyet normlarının baskısı gibi zorluklarla mücadele etmektedir. Özellikle güvenlik sektöründe kadın liderlerin sınırlı sayıda olması, diğer kadın çalışanların rol modellerden mahrum kalmasına ve mesleki motivasyonlarının azalmasına yol açmaktadır.

Geleneksel cinsiyet normlarının birçok evlilikte hala etkili olduğu, erkeklerin ev içindeki karar yetkisi ve otoriteye sahip olduğu, kadınların ise daha pasif bir rol oynadığı belirtilmektedir. Kadınlar evlilik öncesi ve sonrası dönemlerde farklı karar süreçleri yaşamakta, bu süreçler çoğunlukla babalarının veya eşlerinin hâkimiyeti altında gerçekleşmektedir. Ancak, kadının ekonomik katkı sağlamaya başlamasıyla birlikte eşlerin tutumlarının değiştiği, kadına daha saygılı, destekleyici ve değer veren bir yaklaşım sergilediği gözlemlenmektedir.

Kadın güvenlik görevlilerinin iş yükünü daha fazla üstlenme eğiliminde oldukları, ancak iletişimde yaşadıkları zorluklar ve cinsiyet temelli stereotiplerle mücadele etmek zorunda kaldıkları belirtilmektedir. Bu durum, yöneticilerle olan ilişkilerinde itibar sorunları yaşamalarına, tecrübelerinin küçümsenmesine, izin alma konusunda zorluklar yaşamalarına ve haksız değerlendirmelere maruz kalmalarına yol açmaktadır.

Toplumsal cinsiyet normlarının ve beklentilerinin, kadınların iş hayatındaki yeteneklerinin sorgulanmasına ve güçsüz görülmelerine yol açtığı belirtilmektedir. Kadın güvenlik görevlileri, cinsiyetlerinden dolayı dışlanma, küçümsenme ve sorgulanma riskiyle karşı karşıya kalmakta; bu durum, mesleki potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmelerini engellemektedir.

Kadınların yetkinliklerine rağmen işe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaştıkları, güvenlik mesleğinin hala erkek egemen bir alan olarak görüldüğü vurgulanmaktadır. Kadınlar genellikle zayıf, duygusal veya sorun çıkaran olarak algılanmakta ve yetenekleri küçümsenmektedir.

Kadın güvenlik görevlilerinin haklarını savunmaktan ve taleplerini dile getirmekten çekindikleri, bunun olumsuz sonuçlar doğurabileceği endişesi taşıdıkları belirtilmektedir. Kadınların giyim tarzı, davranış ve yaşam şekilleri toplumsal cinsiyet normları tarafından şekillendirilmekte ve belirli standartlara uyum sağlamaları beklenmektedir. Bu beklentiler, kadınların bedenlerinin nesneleştirilmesine, giyim tercihlerinin eleştirilmesine ve cinsiyet rollerine uygun davranmalarının beklenmesine yol açmakta; toplumsal cinsiyet normlarının, belirli kalıplara uymayan kadınları dışlama ve değersizleştirme eğilimini yansıttığı belirtilmektedir.

Toplumsal cinsiyet stereotiplerinin kadın güvenlik görevlilerini, erkeklerden daha zayıf ve riskli durumlarla başa çıkamayacakları yönünde algıladıkları belirtilmektedir. Kadın güvenlik görevlilerine erkek meslektaşlarına göre daha az sorumluluk verilmesi, cinsiyet temelli ön yargılar ve stereotiplerin bir sonucudur. Bu durum, kadınların otorite kurma ve görevlerini yerine getirme süreçlerini zorlaştırmakta ve toplumsal cinsiyet normlarının hala var olduğunu göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet normları, kadın güvenlik görevlilerinin yeteneklerinin sorgulanmasına ve mesleki rollerinin küçümsenmesine yol açmaktadır. Bunun sonucunda ise medyada ve toplumsal temsillerde yeniden üretilmekte ve bu durum mesleki kimliklerini olumsuz etkilemektedir. Walby'nin "kültürel kurumlarda ataerkil ilişkiler" yapısı, kadınların toplumsal temsillerinin iş hayatındaki deneyimlerini nasıl şekillendirdiğini açıklamaktadır. Kadınlar, geleneksel cinsiyet rollerine uygun davranmadıklarında dışlanma ve değersizleştirilme riskiyle karşı karşıya kalmaktadır.

Evli ve çocuklu kadınların aile sorumlulukları ve çalışma saatlerinin uyumsuzluğu nedeniyle meslekte yükselme konusunda tereddüt yaşadıkları belirtilmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, algılanan yeteneksizlik, destek eksikliği ve sınırlı fırsatlar, yükselme konusunda karşılaşılan engeller arasında yer almaktadır. Kadınların güvenlik görevlisi olarak işe giriş ve yükselme süreçlerinde karşılaştığı eşitsizlikler, toplumsal cinsiyet normlarının ve beklentilerinin etkisi altındadır. Bu mesleğin genellikle erkeklikle ilişkilendirilmesi, iş ilanlarında ve işe alım süreçlerinde kadınların sınırlı yer almasına ve liderlik pozisyonlarında temsil edilmemelerine neden olmaktadır. Kadınların liderlik becerileri ve bilgi birikimleri genellikle göz ardı edilmekte veya küçümsenmektedir. Ayrıca, iş ilanlarındaki sınırlayıcı kriterler de cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir göstergesidir.

Kadın çalışanların güvenlik amirliği veya müdürlüğü pozisyonlarına yükselmesinde karşılaştıkları engeller, cinsiyet rolleri, toplumsal beklentiler ve cinsiyete dayalı ön yargılarla ilişkilidir. Kadınların

liderlik ve yöneticilik yeteneklerine duyulan güvensizlik, erkek egemen bir ortam, aile sorumlulukları ve cinsiyete dayalı önyargılar, bu süreçteki zorlukları artırmaktadır. Kadın güvenlik görevlilerinin liderlik pozisyonlarına yükselme süreci, toplumsal önyargılar ve ataerkil yapı nedeniyle kısıtlanmıştır.

Güvenlik sektöründe kadın liderlerin sayısının sınırlı olması ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın devam etmesi, kadın çalışanların kariyer gelişimlerini ve motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Kadın liderlerin varlığı, diğer kadın çalışanlara rol model olarak destek sağlayacağı ve kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olacağı öngörülmektedir.

Güvenlik sektöründe erkek güvenlik görevlilerinin hızla terfi etmesi, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve fırsat eşitsizliği olduğunu göstermektedir. Kadınların terfi fırsatlarının sınırlı olması ve yönetici pozisyonlarda az temsil edilmeleri, çeşitli faktörlerle açıklanabilir.

Öncelikli faktörlerden biri, kadınların duygusal ve zayıf olarak algılanmalarına neden olan cinsiyet stereotipleridir. Bu stereotipler, kadınların liderlik yeteneklerine yönelik şüpheleri artırmakta ve yönetici pozisyonlarına yükselmelerini zorlaştırmaktadır. Toplumun kadınlardan beklediği geleneksel roller, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar, kadınların iş hayatında yeterince zaman ve enerji harcamalarını engellemektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık da kadınların terfi fırsatlarını kısıtlamakta ve onların yeteneklerine güvenilmemesine neden olmaktadır.

Kadınların liderlik pozisyonlarına erişiminde karşılaştıkları cam tavan sendromu, ataerkil sistemin kadınları düşük statülü pozisyonlara yönlendirme ve erkek egemen liderlik yapısını koruma çabasını göstermektedir. Kadın liderlerin sınırlı varlığı, bu güç ilişkilerinin yalnızca iş yerindeki değil, genel toplumsal yapılarla da nasıl bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada, güvenlik sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadın çalışanların deneyimlerini iyileştirmek amacıyla çeşitli öneriler sunulmuştur.

1. Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim programları,
2. Düzenleyici politikaların uygulanması ve mevcut düzenlemelerin güncellenmesi,
3. Kadınların desteklenmesi ve istihdam fırsatları,
4. Toplumsal cinsiyet perspektifinin entegrasyonu,
5. İstihdam fırsatlarının artırılması,
6. Araştırma ve izleme,
7. Kadınların birbirini desteklediği bir uygulamanın veya platformun oluşturulması.

Kaynakça

ATASELİM, F. (2022). Ataerkil Pazarlık Nedir? | Fidan Ataselim ile Neydi O. *Neydi O.* (Y. Kadınlar, Röportaj Yapan) https://www.youtube.com/watch?v=G5sd9Yd_Ic&t=255s&ab_channel=Ya%C5%9Fas%C4%B1nKad%C4%B1nlar adresinden alındı

AYCAN, Z. (2004). Key Success Factors for Women in Management in Turkey. *Applied Psychology: an International Review*, 53(3), s. 453-477.

BEAN, P. (2003). *Crime: Critical Concepts in Sociology*. Canada: Routledge.

BEAUVOİR, S. (1962). *Kadın Nedir?* (O. Suda, Çev.) İstanbul: Ekin Basımevi.

BEM, S. L. (1975, April). Sex Role Adaptability: One Consequence of Psychological Androgyny. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4(31), 634-643. doi:10.1037/h0077098

BOUDİEU, P. (2015). *Eril Tahakküm*. (B. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

BOZOK, M. (2011). *Soru ve Cevaplarla Erkeklikler*. İstanbul: Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi Derneği.

DEMİR, S. A. (2021). Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Dışlanma ve Dezavantajlılık. *Tezkire Dergisi*, s. 41-55.

GOFFMAN, E. (2020). *Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu*. (B. Cezar, Çev.) İstanbul: Metis Yayıncılık.

GOFFMAN, E. (2022). *Damga: Örselenmiş Kimliğin İdare Edilişi Üzerine Notlar*. (L. Ünsaldı, Dü.) Ankara: Heretik Yayınları.

KANDİYOTİ, D. (2019). *Cariyeler, bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. İstanbul: Metis Yayınları.

LEMERT, E. M. (2003). Primary and Secondary Deviation. P. Bean içinde, *Crime: Critical Concepts in Sociology* (s. 8-11). New York: Routledge.

MURRAY, M. (1995). *THE LAW OF THE FATHER? PATRIARCHY IN THE TRANSITION FROM FEUDALISM TO CAPITALISM*. New York: London and New York.

SLATTERY, M. (2014). *SOSYOLOJİDE TEMEL FİKİRLER*. (G. DEMİRİZ, & Ü. TATLICAN, ÇEV.) BURSA: SENTEZ Yayıncılık.

WALBY, S. (1991). *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell.

Summary

This study examines the challenges and barriers faced by female security guards in a male-dominated work environment, specifically in the security sector. The research is based on in-depth interviews conducted with 15 female security guards working in Istanbul. The aim of the study is to understand the experiences of women in this sector, the difficulties they encounter, and the gender-based discrimination they face, as well as to raise awareness on these issues. The findings of the research indicate that female security guards frequently encounter gender-based discrimination and biases. Participants are often perceived as less competent compared to their male colleagues and are generally employed in lower-status positions. Additionally, the physical abilities and professional capacities of female security guards are continuously questioned, negatively affecting their job satisfaction and professional development. Furthermore, the research highlights that the sexist behaviors and discrimination experienced by female security guards in the workplace adversely impact not only their professional careers but also their personal lives and psychological well-being. The efforts of women to prove themselves in the workplace increase their stress levels and lead to feelings of burnout. This situation makes it more difficult for women to advance in their careers and poses a barrier to their professional growth.

The findings also suggest that the presence of female managers in the security sector can have a positive impact on the careers of female security guards. It is anticipated that female managers can provide support to female security guards, contribute to their professional development, and promote gender equality within the sector. In this context, the need to develop a new concept to explain the career-supportive role of female managers towards female employees has emerged. This concept aims to offer an innovative contribution to the literature and to create a model that supports gender equality in the security sector.