

Erkek Egemen Alanlarda Çalışan Kadınların Cinsiyetlendirilmiş Örgüt Deneyimleri: Kadın Güvenlik Görevlileri Örneği

*Gendered Organizational Experiences of Women Working in Male-Dominated Fields:
The Example of Female Security Guards*

Şükriye Ulaşkın*

Öne Çıkanlar

- Bu makale, kadın güvenlik görevlilerinin toplumsal cinsiyet deneyimlerini yorumsamacı metodoloji ekseninde ele almaktadır.
- Araştırma bulguları, örgütsel süreçlerde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin nasıl üretildiğini ortaya koymaktadır.
- Kadın güvenlik görevlilerinin deneyimleri; kimlikler, etkileşimler, bölünmeler, cinsiyetçi kültür ve örgütsel mantık çerçevesinde analiz edilmektedir.
- Araştırma, erkek egemen yapının korunmasında örgütsel süreçlerin etkisini göstermesi yönüyle örgüt teorisi alanına katkı sunmaktadır.

Öz: Bu araştırma, toplumda erkek egemen bir meslek olarak bilinen güvenlik görevliliğinde çalışan kadınların *cinsiyetlendirilmiş örgüt* olgusuna yönelik deneyimlerini konu edinmektedir. Kadın güvenlik görevlilerinin cinsiyetlendirilmiş örgüt olgusunu hangi örgütsel süreçlerde ve nasıl deneyimlediklerini anlamak, anlamlandırmak ve yorumlamak bu araştırmanın temel amacıdır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden yorumlayıcı fenomenoloji desenine uygun bir araştırma süreci takip edilmiştir. Aksaray ilindeki çeşitli kamu kurumlarında çalışan 11 kadın güvenlik görevlisiyle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Tümdengelim dayalı tematik analiz yöntemiyle analiz edilen veriler, cinsiyetlendirilmiş örgüt teorisi kapsamında beş tema altında sınıflandırılmıştır. Bu temalar: cinsiyetlendirilmiş kimlikler, etkileşimler, toplumsal cinsiyete dayalı bölünmeler, cinsiyetçi kültür ve örgütsel mantıktır. Araştırma sonuçları kadın güvenlik görevlilerinin yer aldığı çalışma ortamlarının, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla uyumlu kadın kimliğini yeniden ürettiğini ortaya koymuştur. Yanı sıra kadın güvenliklerin üniformalarıyla kurdukları bağ, üniformanın erkekliğin üretimindeki önemli sembollerden biri olduğunu açığa çıkarmıştır. Kadınların kültürel bakımdan erkeklerle özdeşleşmiş mesleklere erişebilmeleri, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin aşılması için önem taşısa da kadınların bu alanlara girdikten sonra yaşadıkları deneyimler eşitsizliklerin çeşitli örgütsel süreçler yoluyla üretilmeye devam ettiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyetlendirilmiş Örgüt Teorisi, Feminist Örgüt Teorisi, Toplumsal Cinsiyet, Erkek Egemen Meslek, Yorumlayıcı Fenomenolojik Analiz.

* Araş. Gör. Dr., Aksaray Üniversitesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, sgulpinar@aksaray.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8740-7134.

Highlights:

- This article examines the gendered experiences of female security guards through an interpretive methodology.
- The research findings reveal how gender inequalities are reproduced within organizational processes.
- The experiences of female security guards are analyzed in the context of identities, interactions, divisions, gendered culture, and organizational logic.
- The study contributes to organizational theory by demonstrating the impact of organizational processes in maintaining a male-dominated structure.

Abstract: This research is about the experiences of women working as security guards, known as a male-dominated profession in society, regarding the phenomenon of gendered organization. The main purpose of this research is to understand, make sense of and interpret how and in which organizational processes female security officers experience the gendered organization phenomenon. For this purpose, a research process in accordance with the interpretive phenomenology pattern, one of the qualitative research methods, is followed in the study. Semi-structured interviews are conducted with 11 female security officers working in various public institutions in Aksaray province. The data analyzed with the deductive thematic analysis method is classified under five themes within the scope of gendered organization theory. These themes are: gendered identities, interactions, gender divisions, gendering culture, and organizational logic. The research results reveal that work environments where female security guards work reproduce the female identity compatible with gender stereotypes. In addition, the bond that female security guards establish with their uniforms has revealed that the uniform is one of the important symbols in the production of masculinity. Although women's access to professions that are culturally identified with men is important for overcoming gender inequalities, the experiences women experience after entering these fields show that inequalities continue to be produced through various organizational processes.

Keywords: Gendered Organization Theory, Feminist Organization Theory, Gender, Male Dominated Jobs, Interpretive Phenomenological Analysis.

Summary

Private security is a profession that is known as a man's job in society due to gender discriminations and accordingly, it is a profession in which men are predominantly involved. In order to explain the male-dominated structure of a field, it is necessary to consider the sociocultural construction process of professions, apart from statistical distribution. Various social structures, institutions and organizations such as work, family, school, art, media are places where gender is created and reproduced as part of this construction process. The experiences of individuals in these areas are one of the sources that can provide insight into the production of gender. From this point of view, the main purpose of this research is to understand and interpret the organizational processes that produce gender in male-dominated fields in line with the experiences and thoughts of women working as private security guards. Acker's (1990) gendered organisation theory constitutes the theoretical basis of the research.

In gendered organization theory, all organizational structures that appear to be gender-neutral are questioned. The five basic processes of gendered divisions of labor, gendered identities, gendered culture, interactions and organizational logic are the main gendered practices in an organization. Analyzing these elements enables an understanding of how gendered structures are maintained (Acker, 1990, 2009, 2012; Bates, 2022; Dye ve Mills, 2012). In this study, which has been designed based on the gendered organization theory, the experiences and thoughts of female security officers regarding five basic organizational processes are analyzed. Based on the interpretivist paradigm (Morgan, 1980), interpretative phenomenology design (Gill, 2014; van Manen, 2007), one of the qualitative research methods, is used in the study. Semi-structured interviews are conducted with 11 female security guards working in various public institutions in Aksaray province. The data recorded on the voice recorder are transcribed and the data are analyzed by thematic analysis method (Braun ve Clarke, 2019; Frith ve Gleeson, 2004) in MAXQDA software. In the process of deductive thematic analysis, themes are determined within the framework of gendered organization theory. In the process of deductive thematic analysis, themes are determined within the framework of gendered organizational theory. Accordingly, the themes are determined as: gendered division of labor, gendered identities, gendering culture, interactions and organizational logic. The experiences and thoughts of the participants regarding the relevant theme are described and the experiences and thoughts of female security guards are interpreted within the framework of gendered organization theory.

The categories under the theme of gendered identities are language/style, physical appearance, professional preferences and ways of doing things. Female security guards state that they should not go to extremes in elements related to physical appearance such as make-up, hair and jewelry. On the other hand, female security guards mention the importance of communication skills and smiling face while doing their jobs. These characteristics attributed to women in line with gender distinctions have been internalized by female security guards. It is thought that gender stereotypes are again behind women's desire to put their feminine aspects in the background. In societies dominated by male-dominated order, the female body is an element that is kept under control in various ways (Aydın ve Erciyes, 2022). The desire to wear uniforms, which has an impact on women's professional preferences, gives an idea about the production of sexist identities in the profession when considered through the connotation of masculinity and military service (Sünbülüoğlu, 2013).

The differentiation of the topics of conversation of female security guards with their male and female colleagues and the occasional hardening of the language of communication in the field appear to be part of the gendered organizational process in the security field. The assumptions of

the disembodied employee, one of the elements of the organizational logic process, overlap with the experiences of women security guards. In addition, the experiences of the participants who are on night shifts and who are overwhelmed by responsibilities such as child, elderly and sick care and housework after the shift confirm that an ideal security guard is a man.

It is thought that conducting this research on female security guards working in the private sector would reveal different results within the intersectionality of market and women. As a matter of fact, female security guards working in public institutions are in a more advantageous position than private sector employees in terms of job security and salaries.

Giriş

Mesleklerin, sektörlerin veya işkollarının toplumsal cinsiyet temelinde kadın/erkek işi olarak ayrışması kadınların evle ilgili işlerinin uzantısı olan eğitim, sağlık, bakım ve tekstil gibi sektörlerde; erkeklerin ise teknoloji, otomobil, mühendislik, askerlik gibi alanlarda yoğunlaşmasına sebep olmaktadır (Güneş, 2019, s. 124). İstatistiki dağılım göz önünde bulundurulduğunda, erkeklerin yoğun olarak yer aldığı mesleklerden biri de özel güvenliktir. 2015 yılı verilerine göre Avrupa düzeyinde, özel güvenlik görevlisi kadınların oranı %14 iken erkeklerin oranı % 86'dır (Avrupa Güvenlik Hizmetleri Konfederasyonu [CoESS], 2024). Özel güvenlik alanının erkek egemen yapısını açıklamak için yalnızca istatistiki bilgilere bakmak yeterli değildir. Erkek egemen yapı; akıl, fiziksel güç, hırs, rekabet gibi eril değerlerle özdeşleştirilen toplumsal cinsiyet kimlik ve rollerine atıf yaptığından sosyokültürel birçok faktörün etkisini göz önünde bulundurmak gereklidir. Cinsiyet dağılımı ile mesleğin cinsiyetlendirilmesi arasındaki ayrıma dikkat çeken Britton (2000, s.424) bu ikisinin birbiri yerine kullanılmasının yanlışlığını dile getirmiştir. Demografik bakımdan erkeklerin yoğun olduğu bir mesleğin, aktörlerin deneyimlerine bakıldığında belirli kadınsılaştırılmış özelliklere sahip olması mümkündür. Bu durum bir mesleğe atfedilen erkeksi veya kadınsı özelliklerin toplumsal cinsiyete duyarlı olduğunu ve sosyokültürel inşa yoluyla belirlendiğini göstermektedir. İş, aile, okul, sanat, medya gibi çeşitli toplumsal yapılar, kurumlar ve örgütler ise bu inşa sürecinin bir parçası olarak toplumsal cinsiyetin yaratıldığı ve yeniden üretildiği yerlerdir.

Toplumsal cinsiyetin örgütsel yapılar içerisinde nasıl üretildiğini anlamının yollarından biri aktörlerin deneyimlerine başvurmaktır. Bu düşünceden hareketle bu araştırmada sayısal dağılım bakımından erkeklerin yoğun olduğu güvenlik sektöründe yer alan kadınların deneyimlerine başvurulmuştur. Kadın güvenlik görevlilerinin toplumsal cinsiyeti hangi örgütsel süreçler yoluyla deneyimledikleri ve bu deneyimleri nasıl yorumlayıp, anlamlandırdıklarına yönelik bir anlayış ve yorum geliştirmek bu araştırmanın temel amacıdır. Özel güvenlik alanındaki

erkek egemen yapıyı üreten örgütsel süreçlerin anlaşılması ve sorgulanması imkânı sunan bu araştırma aynı zamanda feminist örgüt teorisini pratiğe dökerek yönetim ve örgüt yazınına katkı sunmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda bir örgüt içerisindeki toplumsal cinsiyete dayalı yapı ve süreçlerin anlaşılmasına ışık tutan Acker (1990; 2009)'ın *cinsiyetlendirilmiş örgüt teorisi* (*gendered organization theory*) araştırmada teorik mercek olarak benimsenmiştir.

Cinsiyetlendirilmiş örgüt teorisi, feminist ampirik araştırmalarda kullanılan temel bir yaklaşım olarak ön plana çıkmaktadır. Teori, iktidarın dağıtımı ve kullanılmasında toplumsal cinsiyetin etkili olduğunu gösterme amacını taşımaktadır (Tuncer, 2019, s.175). İşbölümü, etkileşimler, kimlik, semboller ve örgütsel mantıktan oluşan beş temel örgütsel sürecin incelenmesi yoluyla toplumsal cinsiyete dayalı örgütsel yapının görünür kılınacağını varsaymaktadır. Toplumsal cinsiyet, kurumsal yapılar içerisinde kimi zaman doğallaştırılmış kimi zaman ise içselleştirilmiş olduğundan örgütsel süreçlerde bunu açık bir şekilde görmek her zaman mümkün değildir. Bu noktada kadın deneyimi ve düşüncesi bir meslek veya örgüt içerisindeki cinsiyetlendirme pratiklerinin anlaşılmasına ışık tutmaktadır. Polislik (Chan ve Ho, 2013), askerlik (Sasson-Levy, 2011), itfaiyecilik (Tyler, Carson ve Reynolds, 2019), futbol (Bryan, Pope ve Rankin-Wright, 2021) gibi erkek egemen mesleklerde çalışan kadınların deneyimleri, örgütsel süreçlerdeki cinsiyetlendirme pratiklerinin nasıl oluştuğu hakkında fikir verir ve böylelikle katı yapılar içinde kadınların etkinliği artırılır. Erkek egemen mesleklerin dışında, kadın temsilinin arttığı akademisyenlik (Blalock ve Stefanese-Yates, 2023; CohenMiller, Demers, Schnackenberg ve Izenkova, 2022; Altınoluk, 2018; Hart, 2016; Heimann ve Johansson, 2024; Tuncer, 2019) ve bankacılık (Friedline, Morrow, Oh, Klemm, ve Kugiya, 2022) gibi mesleklerde ise görünürde kadın lehine olan uygulamaların erkek egemenliğini nasıl kuvvetlendirdiği cinsiyetlendirilmiş örgüt teorisi aracılığıyla sorgulanmaktadır.

Kuramsal Çerçeve/Cinsiyetlendirilmiş Örgüt Teorisi

Yönetim ve örgüt yazınında, kadınların çalışma hayatında yaşadığı zorluk ve ayrımcılıkların temelini biyolojik cinsiyetin ötesinde, sosyokültürel ve tarihsel bağlamın etkisiyle oluşmuş toplumsal cinsiyet yaklaşımında arayan yeni bir anlayış gelişmeye başlamıştır (Acker, 1990; Acker,2009; Acker, 2012; Benschop ve Doorewaard, 1998, 2012; Calás ve Smircich, 1996; Ely ve Padavic, 2007; Gray, De Haan ve Bonneywell, 2019; Stainback, Kleiner ve Skaggs, 2016). Bu anlayışın gelişiminde feminist örgüt teorisi önemli bir role sahip olmuştur (Acker, 1990; Bendl, 2008; Calás ve Smircich, 1996, 2006; Irefin, Ifah ve Bwala, 2012). Feminist örgüt teorisi, gerek teorik alandaki hâkim yaklaşımları gerekse pratik alandaki uygulamaları eleştirerek, sosyal problemlere ve bilimsel yazına *kadın* perspektifiyle bakabilmenin önünü açmıştır. Teori; bir

yandan yönetim ve örgüt yazınının erkekler tarafından, erkekler için ve erkekler hakkında yazıldığını savunurken (Calás ve Smircich, 1996) diğer taraftan pratik alanda kadını örgüt içerisinde baskı altında tutan ve buna dayalı olarak kadını ikincilleştiren, ötekileştiren örgütsel yapılar ile süreçleri sorgulamakta ve çözüm önerileri geliştirmeye çalışmaktadır (Çelik, 2020; Çetinel ve Ersoy Yılmaz, 2016).

Toplumsal cinsiyet ve örgütlenme üzerine yapılan ilk çalışmalarda kadınların yaşadıkları sorunları örgütsel yapı ile açıklayan teoriler bulunmaktadır (Ferguson, 1984; Kanter, 1977; Ressler, 1987). Kanter (1977) kadınların yaşadığı sorunları, demografik dağılım ekseninde açıklamıştır. Kadınların token¹ statüsünde oldukları mesleklerde yaşadıkları deneyim ile erkeklerin token statüsünde oldukları mesleklerde yaşadıkları deneyimler birbirinden farklılaşmaktadır. Örneğin; bankacılık sektörü sayıların dağılımına bakılarak ifade edildiğinde kadın egemen bir alan olarak nitelendirilebilir. Hâlbuki bu sektörde güç ve kontrolün erkeklerin elinde olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca bankada çalışan kadınlar çoğunlukla düşük statülü ve düşük maaşlı işlerde çalışmaktadırlar (Acker, 2006). Toplumsal cinsiyet ve iş konusundaki bir diğer yaklaşım olan Ressler'in (1987) çalışmasında ise kadınların iş hayatında yaşadıkları zorluklar bürokrasi ve ataerkillik olmak üzere iki ayrı sistemle açıklanmaktadır. Bürokratik yapının altında yatan unsurların analiz edilmemesi feminist teorisyenler tarafından eleştirilmiştir. Ferguson'un (1984) yaklaşımının merkezinde ise Foucault'nun (2015) iktidar kavramı yer almaktadır. Bu açıdan bürokratik yapılar bu çalışmalarda *bedensiz (disembodied)* olarak görülmüştür. Tüm bu teoriler örgütleri cinsiyetten bağımsız olarak ele aldığından, örgütleri cinsiyetlendirilmiş süreçler olarak gören yeni bir teori ihtiyacı doğmuştur. Acker'ın (1990, s.146) cinsiyetlendirilmiş örgütler olarak kavramsallaştırdığı teoride bir kurumun ya da analitik bir birimin cinsiyetlendirilmesi; “avantaj ve dezavantajın, sömürü ve kontrolün, eylem ve duygunun, anlam ve kimliğin, erkek ve kadın, eril ve dişil arasındaki bir ayrım aracılığıyla ve bu ayrım açısından şekillendirildiği” anlamına gelmektedir. Burada vurgulanması gereken nokta toplumsal cinsiyetin örgütsel süreçlere sonradan eklenen bir unsur olmayıp, örgütsel süreçlere içkin olmasıdır. Toplumsal cinsiyetten bağımsız gibi görünen kurumsal pratik ve işleyişler, esasında örgütlerin ve kurumların oluşum aşamasından itibaren toplumsal cinsiyet normları ve değerleriyle şekillenmektedir. Örgütlerde cinsiyetlendirme süreci birbiriyle bağlantılı 5 unsur aracılığı ile gerçekleşmektedir. Bunlar; toplumsal cinsiyete dayalı bölünmeler, semboller ve imajlar, etkileşimler, kimlik ve örgütsel mantıktır. Analitik olarak ayrı ayrı incelenen bu beş süreç, pratik

¹ Kanter (1977)'in tokenizm teorisine göre bulunduğu grup içinde cinsiyeti, etnik kökeni veya ırkı itibariyle sayısal olarak %15 ve altında bulunan gruplar *token* olarak ifade edilmektedir(Kurt Yılmaz ve Sürgevil, 2020).

yaşamda iç içe geçmekte ve birbirini takip etmektedir (Tuncer, 2019, s.175). Aşağıdaki başlıklarda bu 5 unsur açıklanmaktadır.

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bölünmeler

Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümleri, izin verilen davranışlar, fiziksel konumlar ve güç bölünmeleri bu başlık altında ele alınmaktadır. Bu bölünmeler emek piyasasındaki, aile ve devlet yapılarındaki bölünmelerin bir devamıdır (Acker,1990, s.146; Bates, 2022, s.1044). Erkeklerin daha yüksek yönetici pozisyonlarını işgal etmesi bu bölünmelere örnek olarak verilebilir. Eğitim düzeyi ve beceriler açısından erkeklerle aynı seviyede olmalarına rağmen, kadınların aynı iş yerinde erkeklerden daha düşük pozisyonda olmaları (Friedline vd., 2022; Heimann ve Johansson, 2024), örgütlerdeki cinsiyete dayalı iş bölümleri (Gherardi ve Poggio, 2001), erkekleri bilimle kadınları ise doğayla özdeşleştiren ve bu bağlamda teknolojilerin eril olduğunu iddia eden yaygın inanışlar (Cockburn, 1983; Greenbaum, 1990) toplumsal cinsiyete dayalı bölünmeleri örneklemektedir.

Kültür

Örgütler, toplumsal cinsiyetin kültürel göstergelerinin oluşturulup yeniden üretildiği alanlardır. Sembol, imaj, değer, ideoloji, dil, kıyafet, medya ve popüler kültür gibi çeşitli unsurlar, belirli bir alanda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini üreten kültürel kaynaklardır (Acker, 1990, s. 146; Bates, 2022, s. 1045). Erkeklikle özdeşleşmiş başarılı üst düzey yönetici imajı; gücü, hızı veya kuvveti vurgulayan örgütsel sembol ve sloganlar örgütlerdeki kültür unsurunun somut örnekleridir. Özellikle, erkek egemen mesleklerle özdeşleşen mesleki nitelikler, toplumsal cinsiyet kalıpyargılarının sürdürülmesinde etkili olmaktadır. Polisler üzerine yapılan çeşitli araştırmalar meslekte, sertlik, güç, dayanıklılık, korkusuzluk ve saldırganlık gibi niteliklerin değer gördüğünü, empati ve şefkat gibi kadınlıkla ilişkilendirilen özelliklerin ise olumsuz anlamlara sahip olduğu ortaya koymuştur (Marshall, Julian ve Howes, 2023, s. 62). Benzer şekilde ataerkil bir kurum olan ordu da erkekliği yücelten ve katı toplumsal cinsiyet ayrımlarını sürdüren bir yapıya sahiptir (Sasson-Levy, 2011). Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini üreten kültürel göstergelerin bulunduğu alanlardan bir diğeri spordur. Erkek egemen spor dünyasında, giyim kuralları, mizah ve cinsiyetçi kalıpyargılar kadınları prestijli ve güçlü rollerden dışlamaktadır (Bryan vd., 2021; Burton, 2015). Verilen bu örnekler kültürel ve sembolik açıdan erkeklikle ilişkilendirilen mesleklerde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerin anlaşılmasına imkân tanımaktadır. Yanı sıra erkek egemen meslekler dışında, farklı sektörlerdeki kültürel unsurları ele alan araştırmalar mevcuttur. Pettinger (2005), perakendecilik sektöründeki cinsiyetlendirmenin ürünler, mağazalar ve estetik emek talebi yoluyla gerçekleştiğini ortaya koymuştur.

Ailevi sembol ve imajlar, çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerin anlaşılmasına ışık tutacak önemli bir diğer kültürel unsurdur. Ailede kadın ve erkeğin ilişkilendirildiği sembol ve imajların, çalışma yaşamına yansımaları olasıdır. Bu doğrultuda, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı oluşan eşitsizlikleri kadın ve erkeğin aile içerisindeki konumundan bağımsız bir şekilde ele almak zorlaşmaktadır.

Etkileşimler

Kadın ya da erkek olmaya ilişkin biyolojik bir tanımlamayı içeren cinsiyetin, kadınlar ve erkekler için uygun görülen toplumsal rol ve sorumlulukları belirten, toplumsal cinsiyete dönüşmesinde günlük yaşamdaki etkileşimler etkili olmaktadır (West ve Zimmerman, 1987). Acker (1990, s. 146-147) etkileşimleri, “tahakküm ve itaati harekete geçiren tüm kalıplar da dâhil olmak üzere, kadınlarla erkekler, kadınlarla kadınlar ve erkeklerle erkekler arasındaki etkileşimler” olarak tanımlamıştır. İşyerinde erkeklerin kendi aralarında konuştukları konuları kadınlarla konuşmaması, gündelik sohbetlerin cinsiyetlendirilmiş yapısına verilebilecek örneklerden biridir (Altınoluk, 2017). Literatürde etkileşim kavramı, kurum içerisinde yapılan sohbetler dışında, yönetim anlayışı, kurumsal dil gibi farklı unsurları da kapsamaktadır. Bununla birlikte haber bülteni, başyazı, mektup gibi çeşitli metinler; karikatür ve resim gibi çeşitli görseller de toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin anlaşılmasında kullanılan etkileşim örnekleridir (Dye ve Mills, 2012, s.284). Etkileşimler, toplumsal hayatta egemenlik ve itaat gibi çeşitli güç ilişkilerinin ortaya çıkarılması bakımından önemlidir (Tuncer, 2019). Etkileşimlerin içerisinde gömülü olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortaya çıkarmak için konuşma analizleri yapılmaktadır. Sohbet esnasındaki kesintiler, sıra alma ve tartışma konularının belirlenmesi toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin nasıl yaratıldığını ortaya çıkarmaktadır (Acker, 1990, s. 147).

Kimlik

Cinsiyetlendirilmiş kimlik unsuru, toplumsal cinsiyetin bireysel kimlik üzerindeki tezahürüne işaret etmektedir (Dye ve Mills, 2012). Kadınların çalıştıkları kurumda profesyonel kimliklerinden ziyade toplumsal cinsiyet kimliklerine uygun olacak şekilde abi, abla gibi rollerle ön plana çıkmaları bu durumu örneklendirmektedir. Kadınların bu durumu kabullenmeleri erkeklerin hiyerarşik güç ilişkilerini desteklerken, reddetmeleri meslekleri ile kadınlık normları arasında sıkışıp kalmalarına sebep olmaktadır. Örneğin; futbol antrenörlüğü yapan bir kadının, toplumsal cinsiyet rolleri ekseninde kadınlara atfedilen pasif, nazik ve kırılgan gibi özelliklere sahip olması bu alandan dışlanmasına sebep olabilmektedir (Ercan, 2023, s. 19). Kadınlar bu durumla baş edebilmek için kuruma uygun toplumsal cinsiyet kimliklerini öğrenmek zorunda kalmaktadırlar. İşlerin yapılma biçimi, dilin kullanımı, uygun iş seçimi ve kıyafetler kimlik

unsurunun anlaşılabilceği göstergelerdir (Acker, 1990, s.147; Bates, 2022, s.1045; Tuncer, 2019, s.178). Kadınların iş ortamında kendilerini daha fazla ispat etme ihtiyacı hissetmeleri veya kabul görmek için erkeksileşmek zorunda kalmaları (Avşar, 2024, s.56) belli bir örgütsel yapı içerisinde inşa edilen kimliklerin toplumsal cinsiyetten bağımsız olmadığını göstermektedir.

Örgütsel Mantık

Örgütsel mantık sürecinin içerisinde gömülü bulunan cinsiyetlendirilmiş yapıyı anlamının iki yolu vardır. Birinci yol; iş değerlendirme sistemleri, işe alımlar, iş tanımları, hiyerarşiler, kurallar, iş sözleşmeleri gibi yazılı dokümanlara bakmaktır. İkinci yol ise cinsiyetlendirilmiş örgütler teorisindeki dört unsuru (bölünmeler, kültür, kimlik ve etkileşimler) referans noktası kabul etmektir. Söz konusu bu dört unsur örgütsel mantık sürecinin alt metnini ortaya çıkarmaya yardımcı olmaktadır (Bates, 2022; Benschop ve Doorewaard, 1998).

Örgütleri inşa eden temel varsayım ve uygulamalar cinsiyet bakımından tarafsız görünebilir, fakat gerçekte örgütsel *soyut işleri (abstract jobs)* ve hiyerarşileri sürdürmek amacıyla *bedensiz çalışanları (disembodied)* varsayar (Acker, 1990; Bates, 2022). Örgütsel mantığı yansıtan işler ve hiyerarşiler, çalışanların, insan bedeninin ve cinsiyetin olmadığı soyut kategoriler olarak ele alınır. Ancak soyut bir iş ancak işçi varsa var olabilir, somut bir örneğe dönüşebilir. Örgütsel mantıkta soyut işler, yalnızca iş için var olan bedensiz bir işçi tarafından yapılır. Böyle bir işçinin ise işi etkileyen başka varoluş zorunlulukları olduğu düşünülmez. Bedensiz çalışan ve soyut işlere ek olarak, örgütsel mantık sürecindeki cinsiyetlendirme pratiklerinin anlaşılabilceği bir diğer kavram ideal çalışandır. İş hayatı ideal bir çalışandan rasyonel ve güçlü olmasını, kendini işine adanmasını, hiçbir engel ve sorumluluğa sahip olmamasını beklemektedir. Söz konusu özelliklerin çoğunlukla erkek çalışanlarda somutlaşması ise ideal çalışanın erkeklerle özdeşleştirilmesine yol açmaktadır (Britton, 2000; Brumley, 2014).

Erkeklerle özdeşleşmiş bilim, mühendislik ve teknoloji gibi alanlarda kadınların işe başlarken az sorumluluk gerektiren ve düşük statülü işlerde istihdam edilmeleri (Heimann ve Johansson, 2024; Peterson, 2007), erkeklerin yönetim, liderlik ve otorite kavramlarıyla eşitlenmeleri (Hearn ve Collinson, 2018), ideolojik ve sembolik olarak erkekliği üreten meslekler (Ercan, 2023), örgütsel mantık sürecinde toplumsal cinsiyetin nasıl üretildiğinin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır.

Metodoloji ve Yöntem

Bu araştırma toplumsal cinsiyeti üreten örgütsel süreçleri, Türk toplumunda erkek egemen bir meslek olarak görülen özel güvenlik bağlamında anlamaya ve yorumlamaya çalışmaktadır. Araştırmada, özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kadınların deneyimlerinden yola çıkılmaktadır.

Meslek içerisindeki kadınların kendi öznel anlamlandırmaları ile yorumlarına başvurulduğundan, araştırma nitel yönetime uygun olacak şekilde tasarlanmıştır. Sosyal bilim alanında yürütülen kadın araştırmaları ve özellikle feminist sosyal bilime dayalı araştırmalar sayısal analizleri tamamen göz ardı etmese de, kadınların bireysel deneyimlerinden yola çıkarak nitel yöntemlere dayalı veri toplamayı tercih etmektedir (Kartarı, 2017; Mayring, 2011). Güvenlik görevlisi olarak çalışan kadınların, erkek egemen bir *bağlamda* anlamlandırma, yorum ve deneyimlerinin *nasıl* şekillendiğini göstermek amacıyla araştırmanın nitel yönetime dayalı olarak yürütülmesi uygun görülmüştür. Araştırma, metodolojik bakımdan yorumsamacı paradigma temelinde yürütülmektedir. Nitel araştırmaların metodolojik temellerinden biri olan yorumsamacı paradigma (Leblebici, 2008; Morgan, 1980) gerçekliğin sosyal olarak inşa edildiğini ve olayların farklı şekillerde yorumlanmasına bağlı olarak ortaya çıkan çok sayıda gerçekliği varsayar (Merriam, 2018). Bireylerin deneyimleri ve bu deneyimlere atfedilen anlamlarla ilgilenen yorumsamacı paradigmanın temel kaygısı, farklı bireylerin düşündükleri, hissettikleri ve söylediklerinden yola çıkarak neler olup bittiğini anlamak ve açıklamaktır (Saunders vd., 2019; Tunçalp, 2021). Metodolojik bakımdan yorumsamacı bir zeminde temellenen bu araştırma, örgütsel süreçlerde üretilen toplumsal cinsiyetin nesnel bir ifadesini üretme girişiminin aksine, erkek egemen bir alandaki kadın aktörlerin toplumsal cinsiyete yönelik kişisel algı ve açıklamalarıyla ilgilenmektedir.

Araştırma Deseni

Araştırma metodolojisine uygun desen seçimi, araştırma titizliğinin gerektirdiği önemli kriterlerden biridir. Yorumsamacı paradigmanın, bağlama özgü nitel yöntemler kullanması sebebiyle (Tunçalp, 2021) araştırmada, fenomenolojik desen türlerinden yorumlayıcı fenomenoloji tercih edilmiştir. Yorumlayıcı fenomenoloji (Gill, 2014; van Manen, 2007) incelenen olguya ilişkin kapsamlı bir anlayış kazanmak için insanların sıradan gerçeklik deneyimlerini anlayabilmeye yani deneyime öncelik veren olgubilimsel bir epistemolojiye dayanır. Yorumlayıcı fenomenoloji, katılımcı deneyimlerinin betimlenmesinin ötesine geçerek araştırılan olgu üzerine yorum geliştirilen bir süreçtir. Üzerinde çalışılan fenomenin özüne ulaşmaya yönelik detaylı tanımlamalara yer vermek yorumlayıcı fenomenolojinin ilk aşamasıdır. Sonraki aşamada ise araştırmacı ilgili tanımlamalardan yola çıkarak kendi yorumunu ortaya çıkarır (Eatough ve Smith, 2017, s.193; Smith ve Osborn, 2003, s.59). Yorumlayıcı fenomenoloji deseninde önemli olan nokta, deneyimlerin arkasında yatan sosyal bağlama ilişkin bir açıklama getirebilmektir. Toplumsal cinsiyetin örgütlerde nasıl ve hangi süreçlerle üretildiğini, kadın güvenlik görevlilerinin deneyimlerine dayalı olarak anlamaya çalışan bu araştırmada; öncelikle kadınların örgütsel süreçlerdeki toplumsal cinsiyet deneyimleri kuramsal çerçeveye dayalı olarak betimlenecek,

sonrasında ise bu deneyimlerin erkek egemen bir bağlamda nasıl bir anlam ifade ettiğine yönelik yorumlar ortaya konacaktır.

Çalışma Grubu

Araştırmada, kadın çalışanların toplumsal cinsiyet deneyimleri erkek egemen bir bağlamda incelenmektedir. Herhangi bir çalışma alanını doğrudan erkek egemen olarak nitelendirmek, çoğunlukla yapısal unsurlara dikkat çektiğinden, kadın deneyimi ve failliğinin önemini azaltma tehlikesi taşır. Kadınların yaşadığı zorlukların temelinde yapısal sorunların olduğunu kabul etmekle birlikte, ilgili zorlukların arkasında yatan koşulların anlaşılması da önemlidir. Kadınların kendilerini nasıl ifade ettiklerini anlamak ve onları dinlemek, erkek egemen alanlarda yaşanan sorunların anlaşılmasında önemli bir başlangıç noktası olacaktır. Buradan yola çıkarak araştırmada cinsiyetlendirilmiş örgüt fenomeni, kadın güvenliklerin deneyim ve görüşleri üzerinden anlaşılmaya çalışılmaktadır.

Araştırmaya dâhil olan kadın güvenlik sayısı 11'dir. Katılımcılara amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yoluyla ulaşılmıştır. Ölçüt örnekleme, araştırmacının önceden belirlediği ölçütleri karşılayan durumların çalışılmasıdır (Yıldırım ve Simsek, 1999). Araştırmaya dâhil olma ölçütü Aksaray ilindeki kamu kurumlarında çalışıyor olmaktır. Bu ölçütün belirlenme sebebi, Aksaray ilindeki kadın güvenlik görevlilerinin çoğunlukla kamu kurumlarında çalışıyor olmaları ve kamu çalışan kadın güvenlik görevlilerine daha rahat ulaşılabilmesi ile işyerlerinde konuşabilme imkânı sunulmasıdır. Çalışma grubu oluşturulmadan önce kadın güvenlik görevlileri kurumlarında ziyaret edilmiş ve kendilerine araştırmanın amacı ile süreci hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmaya katılmak için gönüllü olan güvenlik görevlileri ile görüşme günü ve saati belirlenmiştir. 1 katılımcı dışında, görüşmelerin tamamı katılımcıların işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin çalışma ortamları ve etkileşimleri hakkında fikir edinmeyi mümkün kılmıştır. Araştırmanın katılımcıları, kamuya ait hastane, yurt ve üniversite kampüsünde çalışmaktadır. Aşağıdaki tabloda, isimleri kodlanmış olan katılımcıların çalıştıkları kurumlara göre dağılımları gösterilmiştir.

Tablo 1.
Kadın Güvenlik Görevlilerinin Kurumlarına Göre Dağılımları

Katılımcı Kodu	Çalıştığı Kurum	Yaş	Mesleki Deneyim Yılı	Medeni Durumu
K1	Hastane	39	6 yıl	Evli
K2	Hastane	39	17 yıl	Evli
K3	Üniversite	35	4 yıl	Evli
K4	Üniversite	33	13 yıl	Evli
K5	Üniversite	47	9 yıl	Boşanmış
K6	Üniversite	40	10 yıl	Evli
K7	Üniversite	36	10 yıl	Bekâr
K8	Öğrenci Yurdu	21	2 ay	Bekâr
K9	Öğrenci Yurdu	35	8 yıl	Boşanmış

K10	Öğrenci Yurdu	34	10 yıl	Evli
K11	Öğrenci Yurdu	31	6 yıl	Evli

Tablo 1'e göre, 2 güvenlik görevlisi hastanede, 5 güvenlik görevlisi üniversite kampüsünde ve 4 güvenlik görevlisi öğrenci yurdunda çalışmaktadır. Katılımcıların bilgilerinin gizliliğini sağlamak amacıyla, araştırmada isimleri kodlanmıştır. Her bir güvenlik görevlisine bir numara verilmiş ve bu numaranın başına "K" harfi eklenmiştir. Gerek yorumlayıcı fenomenolojik analizin küçük örneklem boyutlarını kullanmaya imkân tanınması (Gibson, 2004) gerekse 11. güvenlik görevlisiyle yapılan görüşme sonrasında veri doygunluğuna ulaşılması sebebiyle veri toplama süreci tamamlanmıştır.

Veri Toplama Süreci ve Araçları

Araştırmanın etik kurul izni Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 28.08.2023 tarihli ve 2023/05-22 sayılı karar numarası ile alınmıştır. Görüşmeler 11.10.2023 ile 02.02.2024 tarihleri arasında yapılmıştır. Kampüste çalışan 1 güvenlik görevlisi ile görüşme, araştırmacının odasında yapılmıştır. Yurtlarda çalışan 2 güvenlik görevlisinin görüşmeleri, yurttaki boş bir odada gerçekleştirilmiştir. Hastanede çalışan 1 güvenlik görevlisi ile hastane koridorunda, diğer güvenlik görevlisi ile ise hastanenin güvenliklerinin kullanabildiği boş bir odasında görüşülmüştür. Kampüste çalışan güvenlik görevlileri ile görüşmeler, binaların giriş kısmında bulunan ve güvenlik odası olarak bilinen bölümlerde gerçekleştirilmiştir. Güvenlik görevlilerinin çalışma ortamlarına dair fikir edinebilmek amacıyla, görüşmeler çalışanların mesai saatleri içinde yapılmıştır. Görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş ve verilerin analizinde kullanılmak üzere görüşmeler esnasında alınan notlar araştırmacı günlüğüne kaydedilmiştir. Veri kaydı öncesinde katılımcılara, araştırmacı beyanı hem sözlü hem de yazılı olarak iletilmiş ve katılımcılardan ıslak imzalı onam formu alındıktan sonra veriler ses kayıt cihazı ile kaydedilmeye başlanmıştır.

Bu araştırmada, kadın güvenlik görevlilerinin toplumsal cinsiyet deneyimlerine ilişkin verileri toplamak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formları ve araştırmacı günlüğü kullanılmıştır. Görüşme formunun hazırlanmasına yönelik ilk aşamada, cinsiyetlendirilmiş örgütler ve kadın çalışanların toplumsal cinsiyet deneyimleri ile ilgili literatüre bakılmış ve ilgili literatüre dayalı olarak soru havuzu oluşturulmuştur. Soruların çoğunluğu, bu makalenin kuramsal çerçeve kısmında detaylandırılan Acker (1990)'ın beş aşamalı örgütsel sürecine dayandırılmıştır. Görüşme formunda yer alan sorular şu konuları kapsamaktadır: mekân paylaşımları, işbölümleri ve görevlerin nasıl dağıtıldığı, üniformalar hakkındaki düşünceleri, güvenlik görevliliğinin gereklilikleri, ideal yönetici algıları, erkek ve kadın meslektaşlarıyla konuşulan konular, meslektaşlarla etkileşimler, meslekte kadın olmanın getirdiği olumlu ve olumsuz deneyimler,

karşılaştıkları zorluklar, güvenlik görevlisi algıları, geçmiş iş tecrübeleri ve bu mesleği tercih etme sebepleri, işyerinde ve iş dışında toplumsal cinsiyet rollerine yönelik geliştirdikleri davranışlar. Sorular hazırlanırken soruların katılımcıların anlayabileceği şekilde açık ve anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir. Teknik terim, deyim ve kavramlardan kaçınılmıştır (Merriam, 2018, s.93). Örneğin; ‘Toplumsal cinsiyet hakkında ne düşünüyorsunuz?’ şeklinde genel bir soru sormak yerine, toplumsal cinsiyetin anlaşılabilirliği aile ve iş yaşamındaki rollerine ilişkin daha spesifik sorular geliştirilmiştir Görüşme sorularının hazırlanmasında dikkat edilen bir diğer husus çoklu, yönlendirici ve evet-hayır gerektiren sorulardan kaçınmaktır. Hazırlanan sorular, toplumsal cinsiyet konusunda akademik olarak çalışan ve araştırmacı ile aynı kurumda bulunan iki akademisyenle tartışılmış; bu akademisyenlerden alınan geri bildirimler doğrultusunda görüşme soruları yeniden düzenlenmiştir. Görüşmeler esnasında görüşme formunda yer alan sorular dışında ilave sorular ve sonda sorular sorulmuştur.

Veri Analizi

Verilerin analizi öncesinde, ses kayıt cihazı ile kaydedilen verilerin dökümü araştırmacı tarafından yapılmıştır. Veriler yazıya aktarılırken, katılımcıların eksik bıraktığı yerler tamamlanmamış; söyledikleri şekilde yazıya geçirilmiştir. Katılımcıların yüz ifadeleri parantez içerisinde metin olarak yazıya dökülmüştür. Katılımcıların uzatmaları, kahkahaları ve duyulamayan yerler yine metin şeklinde ve parantez içerisinde ifade edilmiştir (Weaver-Hightower, 2021, s.285). Raporlama aşamasında, anlatım bozukluğu oluşturabilecek cümleler düzeltilmiştir. Her bir katılımcının görüşme dökümü için farklı word dosyaları oluşturulmuştur. verilerin dökümünün hepsi aynı anda yapılmamıştır. Görüşme tamamlandıktan sonra, aynı gün içerisinde verilerin dökümü yapılmış ve saha notları gözden geçirilerek word dosyalarının başına hatırlatıcı notlar eklenmiştir. 11 katılımcının görüşme dökümleri tamamlandıktan sonra, bu dosyaların verileri analiz için MAXQDA programına aktarılmıştır.

Verilerin analizinde tematik analiz süreci kullanılmıştır. Temellendirilmiş kuram, söylem analizi, yorumlayıcı fenomenoloji gibi çeşitli araştırma tasarımlarında kullanılabilen tematik analiz, verilerdeki temaların tanımlanması, düzenlenmesi ve bu temalara yönelik içgörü geliştirilmesini içeren bir süreçtir (Toker, 2022). Verilerin analizine ilk olarak kodlamalar yapılarak başlanmıştır. Kodlama sürecinde, temaların oluşturulmasında veri odaklı (tümevarım) ve/veya kuram odaklı (tümdengelim) olmak üzere iki temel yöntem kullanılmaktadır. Verilerin esas alındığı kodlamada, temalar verilerden hareketle oluşturulur (Frith ve Gleeson, 2004, s. 42). Belirli bir kuramı referans alan kodlama türünde ise araştırmacı ilgilendiği kurama dayanarak verileri kodlar (Braun ve Clarke, 2006, s. 84). Bu araştırmada veriler, tümdengelim tematik analiz

yöntemi ile temalaştırıldığından, Acker (1990)'ın örgütlerdeki cinsiyetlendirme süreçlerini açıklamak için kullandığı başlıklar, veri analiz sürecinde tema olarak belirlenmiştir. Bu temalar: *cinsiyetlendirilmiş kimlikler, cinsiyetçi kültür, etkileşimler, toplumsal cinsiyete dayalı bölünmeler ve örgütsel mantıktır*. Kodlama sürecinde, verilerin hangi temalarla ilişkili olduğu sürekli göz önünde bulundurulmuş ve kodlar ilgili temaların altına yerleştirilmiştir. sonraki aşamada, görüşme dökümleri yeniden okunmuş ve kodların ilgili temanın altında yer alıp almadığı değerlendirilmiştir. Kodlama süreci sonrasında, temaların altında yer alan kodlar kategorileştirilmiştir. Kategorilerin oluşturulmasında Acker (1990)'ın cinsiyetlendirilmiş örgüt teorisini açıklamak için kullandığı kavramlar referans alınmıştır. Araştırmada gerek temalar gerekse kategoriler tümdengelim yöntemine göre oluşturulmuştur. Kategorilerin altında yer alan kodların oluşturulmasında açık kodlama ve satır satır kodlama teknikleri kullanılmıştır (Gençoğlu, 2014, s. 692).

Bulgular

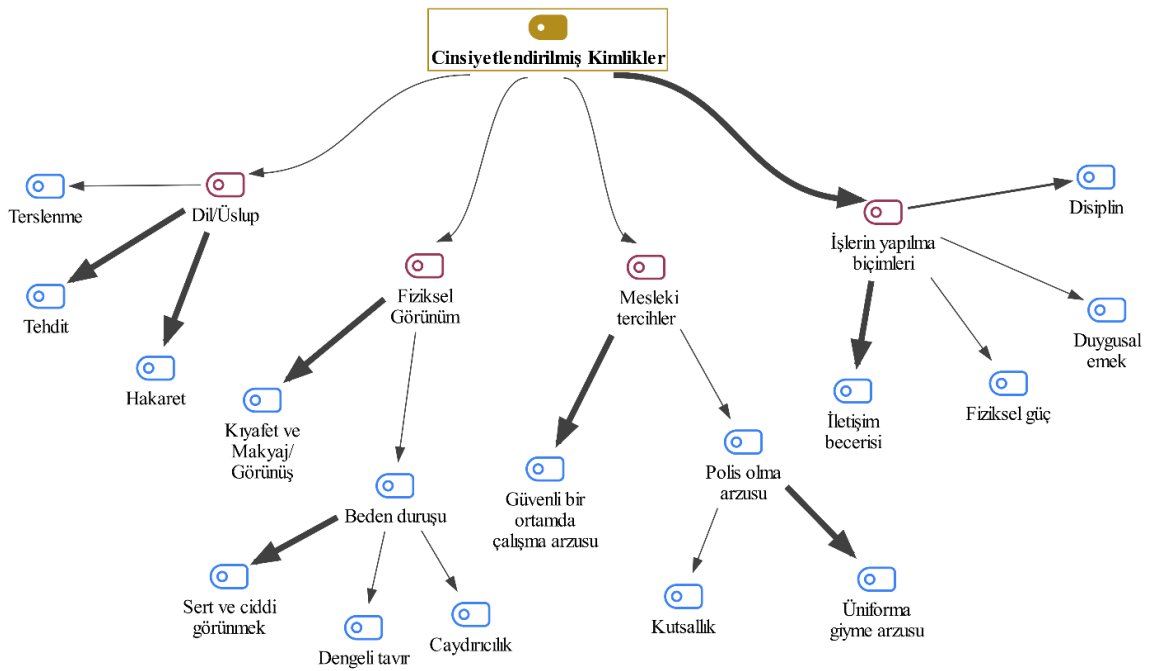
Bu bölümde, güvenlik görevlisi olarak çalışan kadınlardan toplanan verilerin MAXQDA programında yapılan analizi sonucunda elde edilen temalar, kategoriler ve kodlar sunulup, yorumlanmıştır. Tümdengelim dayalı tematik analizin kullanıldığı bu araştırmada, veriler beş tema altında sınıflandırılmıştır. Bu temalar; *cinsiyetlendirilmiş kimlikler, kültür, etkileşimler, toplumsal cinsiyete dayalı bölünmeler ve örgütsel mantıktır*. İlgili temaya bağlı kategorilerin ve kategorilerin altındaki kod ile alt kodların sunumunda MAXQDA programı ile hazırlanan kavram haritaları kullanılmıştır.

Cinsiyetlendirilmiş Kimlikler

Kadın güvenlik görevlilerinin cinsiyetlendirilmiş kimlik temasına yönelik deneyimleri; dil/üslup, fiziksel görünüm, mesleki tercihler ve işlerin yapılma biçimleri olmak üzere dört kategori altında sınıflandırılmıştır. Cinsiyetlendirilmiş kimlikler teması, bu temaya ait kategori, kodlar ve alt kodlar Şekil 1'de gösterilmiştir.

Araştırma katılımcılarının dil ve üslup açısından yaşadıkları olumsuz deneyimler arasında tehdit, hakaret ve tersleme bulunmaktadır. Üniversite kampüsünde çalışan K6, amirleri tarafından tehdit edildiğini şu şekilde dile getirmiştir: “*Biz çoğu zaman, ilk göreve başladığımda da işte sürekli tehdit ediliyorduk. Bir üst amirlerimiz tarafından. ‘İşte bayanlar bu şekilde olursa sizi gece vardiyasına alacağız. Artık bayanları da gece vardiyasına alacağız. Bakayım, görürüm o zaman nasıl çalışacaksınız.’*” Kız yurdunda çalışan K11, kurumda yeni göreve başlayan ve yıllık iznini onaylamayan yurt müdürünün kendisine haksızlık yaptığını düşünerek şunları söylemiştir: “*Yeni gelmişti, kendini gösterme amacındaydı. Kadın kadına yapıyor. Kendini diğer insanlara tanıtmaya, göstermeye. ‘Bak ben böyleyim.’ Benim algıladığım buydu. Ama yaptığı doğru değildi, o korona*

zamanı. Bir alt müdürümüz onayladı yıllık iznimi. Ben hastaydım. ‘Gel, çalış. Ben onaylamadım, alttakini ilgilendirmez.’ diyor. ‘O zaman gidip rapor alacağım. Mobing yapıyorsun. Senin bu yaptığın uygun değil.’ dedim. O yaptırımı bir üst merciye ilettim ben. Unutmamış. Gitmeden, gideceği gün beni yanına çağırdı. ‘Seni ilçeye sürerim.’ dedi. Sürme yetkisi var. Ağzımı açsam gideceğim ilçeye. Mecburen sustum. Ama zaten kendisinin bana yaptığı haksızlıktı.” K10 ise ilk işe başladığı zamanlardaki deneyimini “...müdürlere bir şey söylediğim zaman, fikrimi sunduğum zaman yeri geldi terslendiğim zamanlar oldu...” diyerek ifade etmiştir. Katılımcıların bu ifadeleri, bağımsızlık, baskınlık ve sertlik gibi erkeksi kalıpyargıların dildeki yansımasını göstermektedir (Sakallı-Uğurlu ve Türkoğlu, 2019). Araştırma katılımcılarının söylemleri, güvenlik alanındaki yöneticilerin cinsiyet fark etmeksizin erkeksi bir dil kullandıklarını göstermektedir. Yalnızca yöneticilerin değil, çalışanların da kendi aralarında ve muhatap oldukları kişilerle zaman zaman sert bir üslup kullandıkları anlaşılmaktadır. Kampüste çalışan K4, görevi gereği kampüs dışından kampüse giriş yapan bir kişiye kimliğini sorması üzerine şu şekilde bir tepki aldığını belirtmiştir: “Sen kimsin, senin yetkin yok, kimlik soramazsın.” Bunun üzerine K4, “Beni bayan olarak gördüğün için mi böyle davranıyorsun? Yanlışsın, belki ben senden daha erkeğim.” şeklinde tepki verdiğini ifade etmiştir.



Şekil 1. Cinsiyetlendirilmiş Kimlikler Teması Altında Yer Alan Kod ve Kategorileri Gösteren Örüntü

Cinsiyetlendirilmiş kimlikler teması altında, kadın güvenliklerin toplumsal cinsiyeti deneyimledikleri bir diğer kategori fiziksel görünüm olarak belirlenmiştir. Üniforma, makyaj ve duruş gibi fiziki görünümle ilgili unsurlar, erkek egemen bir alanda kadın kimliğinin nasıl üretildiğine dair fikir vermektedir. Katılımcıların; makyaj, topuklu ayakkabı ve takı gibi unsurlarla

ilgili söylemleri benzerlik göstermektedir. Toplumda kadınlarla özdeşleşmiş olan bu unsurlar, güvenlik alanında hoş karşılanmamaktadır. K7 bu konudaki düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir: *“Bakın hocam şimdi, üniformayı giydiğinizde bu iş değişir. Siz o üniformayı giydiğinizde, o üniformanın gerektirdiği şeyleri yapmak zorundasınız. Bu üniformayı giydiğiniz zaman makyaj yapamazsınız. Bu üniformayı giydiğiniz zaman, senin koşman gerekiyor. Topuklu ayakkabı giyiyorlardı hocam burada. Tak, tak, tak fakültenin içerisinde. Sivil çalışsan, hizmetli olsan, memur olsan okey. Ama üniformanın altında hani işin icabı sen topuklu ayakkabı giyemezsin.”* K3 ise makyaj konusunda dikkatli davranmak gerektiğini şu sözlerle ifade etmiştir: *“...biz emniyeti temsil ettiğimiz için onun bazı şeylerini devam ettiriyoruz amirler tarafından. Makyaj da çok abartı olmayacak, kırmızı ruj gibi mesela.”* K9’un *“...aşırı makyaj yapılmasına karşıyım. Çünkü üzerinde taşıdığımız üniforma.”* ifadesi ise üniforma giymenin önemli gerekliliklerinden birinin makyajda aşırıya gitmemek olduğunu göstermektedir. Üniformanın işine ciddiyet kazandırdığını düşünen K6’nın *“... Bir caydırıcılığı oluyor yani üniformanın. Caydırıcılığı, bir ciddiyeti oluyor o anlamda.”* şeklindeki ifadesi üniformanın mesleki kimliğin şekillenmesindeki rolünü göstermektedir. K11 ise tek renk üniforma uygulaması hakkındaki hoşnutluğunu şu sözlerle dile getirmiştir: *“tek renk daha uygun bence, daha güzel. En azından daha disiplinli duruyor. Gözü bozmuyor. Şimdi bunun üstüne kırmızı bir eşarp taksan hiç hoş olmaz bence. Yani öğrenci bakarken de lakayt görmesin bence, ciddiye alabilirsin karşıdaki insanı.”* Katılımcıların fiziksel görünüm hakkındaki söylemleri, güvenlik alanında ciddiyet ve disiplin gibi erkeksi değerlerin ön planda olduğunu göstermektedir. Nitekim K6’nın polis olma arzusunu yansıtan *“Hep bir şeydir böyle hani, ben biraz disiplinden yanayım böyle bir caydırıcılığı olan. Bilmiyorum küçüklükten beri özellikle bir hayalim vardı. Hayalimi gerçekleştiremedim ama en azından güvenlik oldum.”* Araştırmaya katılan kadın güvenliklerin çoğu, mesleklerini polislik ve askerliğin uzantısı olarak görmekte ve mesleki kimliklerini erkeksi değerler doğrultusunda şekillendirmektedirler.

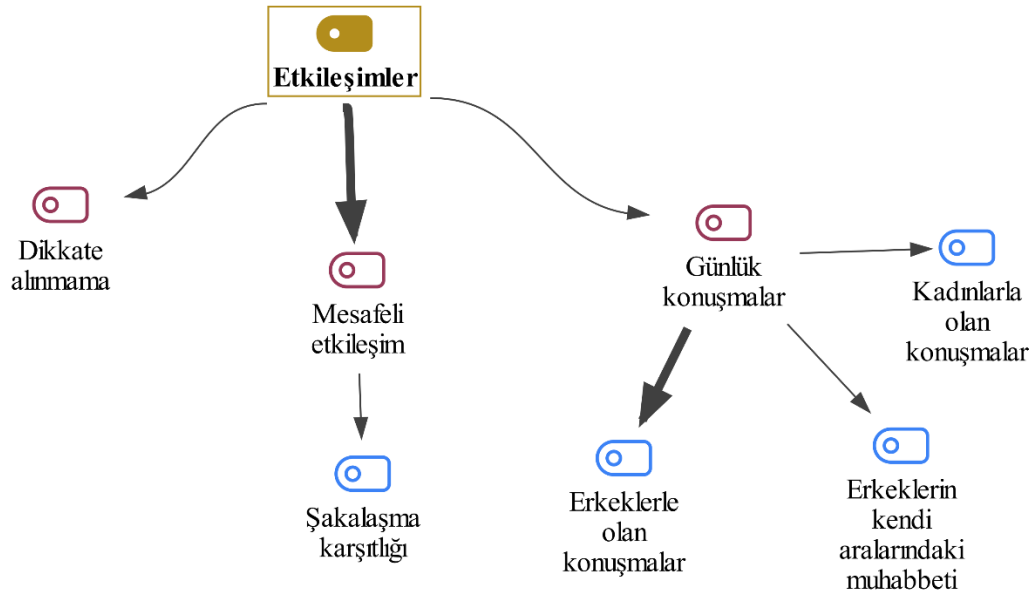
Mesleklerini askerlik ve polislikle özdeşleştiren katılımcıların iş yapma biçimlerinde disiplin kavramı ön plana çıkmaktadır. K7 ve K6 mesleklerini yaparken disiplinli olmanın öneminden bahsetmişlerdir. K7 mesleğini askerlik ve polislikle özdeşleştirerek, disiplinli olmanın mesleğindeki öneminden şu şekilde bahsetmiştir: *“...Benim her şeyim saatli, saatimi kuruyorum. Dikkat ettiyseniz devamlı telefonum çalıyor. O saat aslında. Çünkü o işi aksatmayım, unuturum diye benim gün boyu saatlerim var. Saatimi kuruyorum, alarmımı. O gün boyu ötüyor. Sadece hafta sonu hariç. Çünkü askeriye olsun, polis olsun; hepsinde kendimizi disipline etmemiz gerekiyor. Disiplinsiz bir güvenlik olmaz. Disipline etmemiz gerekiyor.”* K6 ise iş yerindeki disiplin kavramını şu şekilde örneklendirmiştir: *“Mesela biz rahat davrandığımız zaman karşıdaki öğrenci olsun veya kişiler olsun, hocalarla bile çoğu zaman bu sorunu yaşıyorum. Biraz daha sert,*

‘kurallar şu şekilde’ dediğim zaman daha etkili oluyor. Ama yok biraz güler yüzle karşıladın mı, ‘hocam aman olsun’ ya da öğrenciye ‘aman olsun’ dediğin zaman, karşı taraf da daha rahat davranıyor.’

Araştırmaya katılan tüm katılımcılar, işlerini yaparken güler yüzlü olmanın ve iletişim becerisinin öneminden bahsetmişlerdir. Mesleğini açıklamak için ayna metaforunu kullanan K10: *“Özel güvenlik görevlisi nerde olursa olsun, hangi kurumda olursa olsun bence oranın aynasıdır. Çünkü her şeyi sizden sordukları için her şeyi bilmek zorundasınız. Yani girdiğinizde o ışıltıyı o insana vermek zorundasınız, güler yüzünüzle. İnsan sizi gördüğü zaman, sizle sohbet ettiği zaman böyle bir mutlu olmalı, empati kurabilmeli.”* şeklinde açıklama yapmıştır. Benzer şekilde ayna metoformunu kullanan K9, güvenliklerin sürekli göz önünde olduklarını ifade etmiştir. *“Çünkü eski giden müdürüm bunu söylerdi hep. ‘Güvenlik, kurumun aynasıdır derdi.’ Çünkü göz önünde her zaman biz varız. Vatandaşın ya da kişinin, dışardan geldi mi ilk muhatap olduğu kişi biziz.”* K2 ise güvenlik görevlisinin sahip olması gereken özellikleri şu şekilde açıklamıştır: *“Konuşma kabiliyeti güzel olmalı insanlara karşı. İkna kabiliyeti olmalı, güleryüzlü olmalı.”* K11’in ifadeleri, mesleklerini icra ederken toplumsal cinsiyet kimliklerini içselleştirdiklerini ve toplumsal cinsiyet rollerini iş yerinde devam ettirdiklerini göstermektedir. *“Öğrencilerin sorunlarıyla ilgilenmek, psikolojik olarak iyi değilse ona ablalık yapmak, annelik yapmak, nasihat vermek. Dinlese de dinlemese de maddi manevi ona ilk koşan genelde bence güvenlik oluyor.”* Benzer şekilde, K7 işinin gereği olmamasına rağmen öğrencilerle yaşadığı deneyimi şu şekilde ifade etmiştir: *“...yeri geliyor işte bu güvenlik mesleği haricinde psikolojisi bozuk oluyor. Bu benim işimin gereği değil. Yeri geliyor öğrencinin heyecanı oluyor. Takılıyorum, heyecanı gitsin, sınava giriyorsa. Problemi varsa anlıyorum, bir rahatsızlığı varsa, gidiyorum hani takılıyorum, durumu anlamaya çalışıyorum...”*

Etkileşimler

Etkileşimler teması altında yer alan kategoriler dikkate alınmama, mesafeli etkileşim ve günlük konuşmalar olarak sınıflandırılmıştır. Şekil 2’de etkileşimler temasına yönelik kod haritası sunulmuştur.



Şekil 2.

Etkileşimler Teması Altında Yer Alan Kod ve Kategorileri Gösteren Örüntü

K7, kadın olmaktan dolayı dikkate alınmadığını şu şekilde aktarmıştır: “*Hocam, sizi dinlemiyorlar. Öğrenci sizi dinlemiyor, vatandaş sizi dinlemiyor. Kadın diye sizi dinlemiyorlar. Ya da sizi taltif ediyorlar. Çok güzelsin diyorlar.*” Katılımcıların işyerlerinde deneyimledikleri bir başka toplumsal cinsiyet unsuru, erkek meslektaşlarıyla kurulan mesafeli etkileşimdir. Kadın güvenliklerin iş yerlerinde erkek mesai arkadaşlarıyla yaptıkları konuşmalar onlarla mesafeli bir etkileşim içerisinde olduklarını göstermektedir. K11’e erkek mesai arkadaşlarıyla genellikle neler konuştuğu sorulduğunda, K11 şu şekilde yanıtlamıştır: “*Erkeklerle ben çok konuşmuyorum iş gereği. Yani neyse o esnada, halledebileceği bir şeyse onu konuşuyorum.*” K7, erkek mesai arkadaşlarıyla olan konuşmasını “*Genelde benim sohbetim şöyle olur: ‘Nasılsın? İyi misin? İyiyim.’ Hepsinin kendi ailelerini az çok biliyorum. Çocuklarını sorarım. Annesini, babasını, hastalığını.*” şeklinde ifade etmiştir. K9 ve K1, yalnızca erkeklerle değil kadınlarla da mesafeli bir etkileşimde bulduklarını belirtmişlerdir. K1 “*Bu benim yapım herhalde. Ben her zaman insanlarla diyalogdayımdır ama çok laubali değilimdir. Gerektiği kadar konuşurum.*” beyanında bulunmuştur. K9 ise “*Kadınlarla da aynıyız. Ben çok iş arkadaşlarıma özeli söyleme taraftarı değilim. Çünkü iş işte kalmalı. Arkadaş, dost başka yerde edinilmeli bence. Yani dostluk başka yerde edinilmeli. O gözle bakıyorum ben.*” demiştir.

Kadınların erkek mesai arkadaşlarıyla olan sınırlı etkileşimlerinin altında, yanlış anlaşılma korkusunun olduğunu söylemek mümkündür. Daha önce bir inşaat firmasında sekreter olarak çalışmış ve şu an bir kız yurdunda çalışan K9’un sözleri, durumu şu şekilde açıklamaktadır: “*Şu anda erkek ortamında olsam bile, evet erkeklerle de çalışıyoruz dış güvenlik arkadaşlarla. Artık birbirimizi tanıdığımızdan mı bilmiyorum, kimsenin yanlış gözle bakmayacağını, herhangi bir şey*

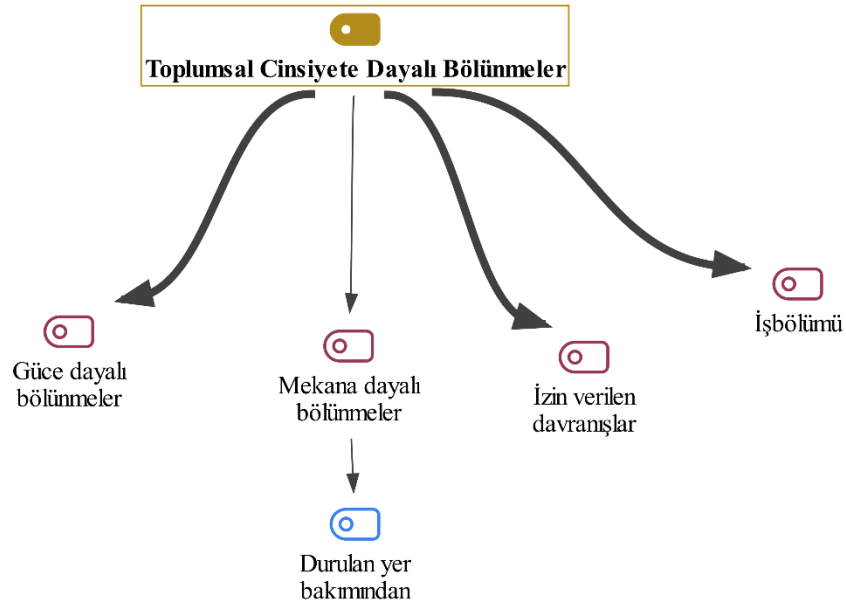
yapmayacağını biliyorum. Ama diğer türlü, çok çeşit insanlarla muhatap oluyordum; inşaat firmasında çalışıyordum ben.” Hastanede çalışan K2, yaşadığı şehirde bir kadının çalışabileceği en iyi yerin kendi kurumu olduğunu düşünmektedir: *“Bayan için burası en iyi yer. Bilmiyorum, bir bayan, böyle bir şehirde her yerde çalışamaz.”* Başkalarının güvenliğini sağlamakla sorumlu olan güvenlik görevlisi kadınlar, kadın olmaktan ötürü kendi güvenlikleri konusunda endişe taşımakta ve bu sebeple mesleki ve kurumsal açıdan güvenli hissettikleri bir tercihte bulunmaktadır. Bu bağlamda, kadınların mesafeli bir etkileşimde bulunmalarının en önemli nedeni, kendi güvenli ortamlarını zedeleyecek davranışlardan kaçınmak olarak görünmektedir. Kadın güvenliklerin işyerinde şakalaşma konusunda verdikleri sert tepkiler de bu durumu örneklendirmektedir. K11: *“Yapamazlar, bayan arkadaşlarım da yapamazlar. Şöyle, ben zaten şakayı çok seven bir insan değilim. Hele el kol hareketleri olan şakaları sevmem. Sözel şakalarda da belli bir sınır olmalı. Onu da herkes yapamaz. Ben karşıdakine yapmıyorsam o da bana yapmamalı, yapmaz da zaten, o da hisseder.”* demiştir. K9, şakalaşmayı haddi aşma olarak yorumlayarak *“Haddini aşan konuşma olmaz bizde, olamaz. Ben ona müsaade vermem. Yapacak arkadaşlarımız da yok zaten aramızda.”* şeklinde bir söylemde bulunmuştur. K7 ise çalıştığı ortamdaki duruma yönelik olumsuz tepkisini vurgulayıcı bir tonda şu sözlerle dile getirmiştir: *“Bana asla şaka yapamazlar. Ama genel itibariyle herkes birbiri ile şakalaşır. Herkes birbiriyle küfür bile eder, kızlı erkekli.”*

Erkek ve kadın meslektaşlarla yapılan farklı sohbetler, işyerindeki etkileşimlerde toplumsal cinsiyet deneyimini açığa çıkaran örgütsel süreçlerden biridir. K1: *“İşle alakalı bir şey varsa onları konuşabiliriz. Hani çok kadınla tabi konuştuğun gibi erkekle konuşamazsın. O biraz özeldir. Mesela kadınla her özelini konuşabilirsin, ama erkekle öyle değildir.”* sözlerini sarf etmiştir. K3’ün söylemleri ise toplumsal cinsiyet rollerinin etkileşimlerde nasıl açığa çıktığını örneklendirmektedir. *“Erkekler biliyorsunuz; futboldur, yemektir, kadınlardır. Bahsettiği belli başlı konular vardır. Kadınlar da temizliktir, çocuktur, alışveriştir.”* K3’ün sözlerinin devamı niteliğinde olacak şekilde K8 de kadın mesai arkadaşlarıyla olan sohbet konularını *“...kadınlar konusunda mesela, kıyafet konusunda mesela. Siz de biliyorsunuz. Makyaj konusunda falan.”* diyerek ifade etmiştir.

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bölünmeler

Toplumsal cinsiyete dayalı bölünmeler teması, kadın güvenlik görevlilerinin cinsiyetlendirilmiş örgüt olgusunu deneyimledikleri bir diğer unsurdur. Güce ve mekâna dayalı bölünmeler, izin verilen davranışlar ve işbölümü toplumsal cinsiyete dayalı bölünmeler teması

altında kategorileştirilmiştir. Toplumsal cinsiyete dayalı bölünmeler temasına ait kod haritası Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3.

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bölünmeler Teması Altında Yer Alan Kod ve Kategorileri Gösteren Örüntü

Görüşmelerin yapıldığı tüm kurumlarda, amir ve şef pozisyonundaki tüm güvenlik yöneticileri erkektir. Bu durum görüşmelerin yapıldığı güvenlik alanında, gücün toplumsal cinsiyete dayalı olarak yapılandığını göstermektedir. K6, tüm amirlerin erkek olmasına şu şekilde tepki vermektedir: “...amirlerimiz de hep erkek, bayan amirimiz yok. Bayanlardan sorumlu bir amirimiz yok. Hani bizim sorunlarımız ya da yaşadığımız sıkıntıları ilgilenip de çözüm bulabileceğimiz bir birimiz yok açıkçası. Ben bu dönemde yani 10 yıl boyunca çok sıkıntılar çektim.” K3, erkek yöneticilere yaşadığı haksızlık ve mobbing durumlarını ilettiklerinde bile bu durumun çözümsüz kaldığını belirtmiştir: “Genelde işte dediğim gibi mobing uygulandığında ya da bir haksızlık amirlere söylendiği zaman, amirler de ‘Biz öyle karar veriyoruz.’ diyorlar. Aslında öyle karar verilmez, verilemez. Sen bir amirsin, sorunu çözmek zorundasın. Ben sana sorunumla geldiysem, ne olursa olsun, beni sevsen de sevmesen de o sorunu çözmek zorundasın.”

Kız öğrenci yurdunda çalışan kadın güvenlikler, öğrencilerin bulunduğu binanın içerisinde görev yaparken, erkek güvenlikler bahçe kapısının girişinde bulunmaktadır. K8 işyerlerinde kadın ve erkek güvenlikler arasındaki farklılığı “Sadece yerlerimiz farklı, ben içerdeyim, onlar dışarıda. Onlar sadece parmak okutma. Onların görevi biraz daha farklı, parmak okutmakla ilgileniyor onlar. Biz içerideyiz, öğrencilerle daha sıkı fıkıyız ama onlar parmak okutma, giriş-çıkışa bakıyorlar.” şeklinde ifade etmiştir. K9 ise “Görev anlamında herkes eşit. Onlar dışarda bir tık daha rahatlar. Bayan olduğu için öğrencilerin hepsiyle, biz muhatap oluyoruz. Bizimki daha

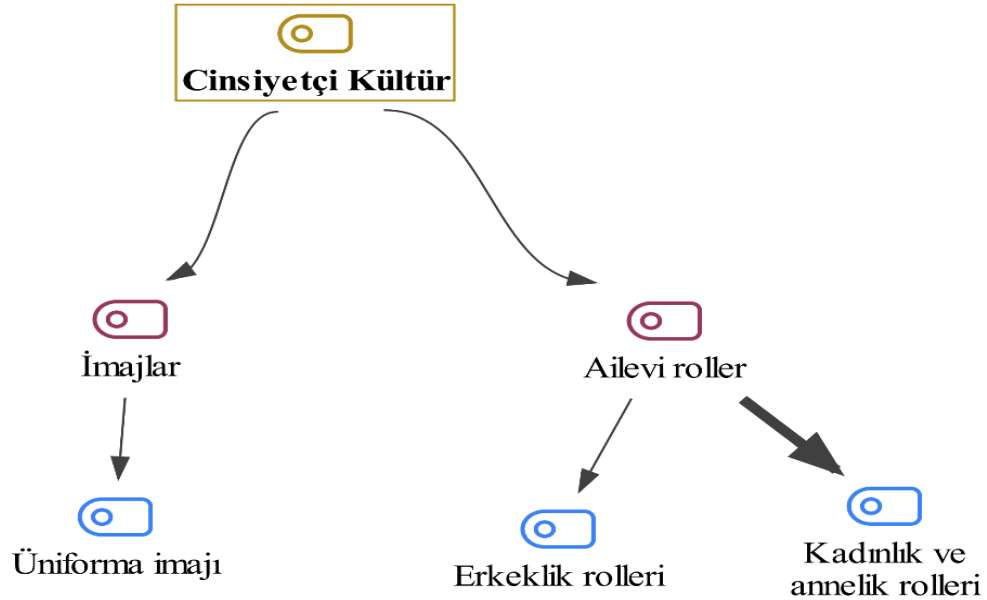
sıkıntılı.” demiştir. Kız yurdunda çalışan güvenlik görevlilerinin bu söylemleri, toplumsal cinsiyet rollerinin sürdürülmesinde etkili olan kamusal ve özel alan ayrımlarının bir örneğini sunmaktadır. Bu ayırım, kadını eş ve anne rolleri çerçevesinde tanımlarken, erkeği ev dışındaki siyaset, iş ve yönetim gibi çeşitli alanlarda aktif bireyler olarak konumlandırır (Alkan, 2000, s. 71; Koçak Turhanoglu, 2019, s. 7). Araştırmada, kadın güvenlikler mekâna dayalı oluşan bu bölünmeyi herhangi bir ayrımcılık unsuru olarak görmemekte, durumu normalleştirmekte ve içselleştirmektedirler. Erkek güvenlikler dışarıda teknolojiyle ilgili işlerle uğraşırken, kadın güvenlikler içeride öğrencilere iletişim becerileri gerektiren konularda yardımcı olmaktadır. Bu durum, güvenlik alanındaki işbölümünün evin uzantısı olacak şekilde ve toplumsal cinsiyet rollerine uygun bir şekilde yapılandığını örneklendirmektedir. Kampüs ve hastanede çalışan kadın güvenlikler ise görevlerini yaptıkları mekân bakımından herhangi bir ayrımcılıktan bahsetmemişlerdir.

Kadın güvenliklerin, erkeklere kıyasla iş yüklerinin daha fazla olduğu yönündeki düşünceleri, alandaki toplumsal cinsiyete dayalı bölünmelere işaret eden bir diğer unsurdur. K5 “...*bayan güvenlikler her yerde erkek güvenliklerden daha fazla görevlendiriliyor. Tam tersi olabileceği düşünülüyor ama bayan güvenliğin yükü daha fazla.*” diyerek bu durumu ifade etmiştir. Kadın olmaktan dolayı yaşadığı problemini “*Siz bayansınız denilip ikinci sınıf gibi görünmek. Ama yükün tamamının bayan güvenliklerin üzerinde olması.*” şeklinde söylemiştir. Kampüste çalışan K6, erkek güvenliklerin çeşitli işlerde kendilerini geriye çektiklerini ifade etmiştir “...*yönetimle de biz iç içeyiz. Öğrenci ile de biz iç içeyiz. Erkek arkadaşlar bir tık daha kendilerini geriye çekiyorlar. Önde asla erkekleri bulamazsınız yani.*” K7 ise “...*Bizim buradaki erkek güvenlik arkadaşlar ‘kadınlar her şeyi yapsın, onlar ne iş yapıyorlar?’ diyor...*” ifadesini kullanmıştır.

Kadın güvenlikler izin konusu ve devriye arabasının kullanımında zorluklar yaşadıklarını belirtmişlerdir. K5, devriye arabasının kullanımının devriye amirinin kişisel iznine bağlı olduğunu ve kadın personele güven duyulmadığı için kadın güvenliklerin devriye arabasını kullanamadıklarını “...*mesela devriye arabamız var. Devriye arabasını erkek personel kullanırken bayan personel kullanamıyor. ‘Hayır, bayanlar bunu kullanamaz.’ diye söylüyor devriye amiri*” şeklinde ifade etmiştir. K6’nın deneyimi ise kadın ve erkek güvenlik görevlilerine izin konusunda eşit şekilde davranılmadığını göstermektedir. “*Benim sağlık problemlerim vardı. Sağlık problemlerim olduğu için hastaneye gitmek zorundayım. Kanseri tedavisi görüyordum ben. Hastaneye gitmek zorundayım ama hastaneye gidemeyeceğimi ‘güvenlik görevlisi yerini boş bırakamaz’ denildiğinde anladım. Erkeklerde sorun yok. Erkekler istediği gibi gidip gelebilir, hiç sorun değil. Yani çok büyük fark var o konuda.*”

Cinsiyetçi Kültür

Cinsiyetlendirilmiş örgüt olgusunun unsurlarından biri olan cinsiyetçi kültür, cinsiyet ayrımlarını açıklayan, haklı çıkaran ve nadiren bu ayrımlara karşı çıkan sembol, görüntü ve bilinç biçimleridir (Dye ve Mills, 2012). Cinsiyetçi kültür teması altında yer alan kategori ve kodlar Şekil 4’te gösterilmiştir.



Şekil 4.

Cinsiyetçi Kültür Teması Altında Yer Alan Kod ve Kategorileri Gösteren Örüntü

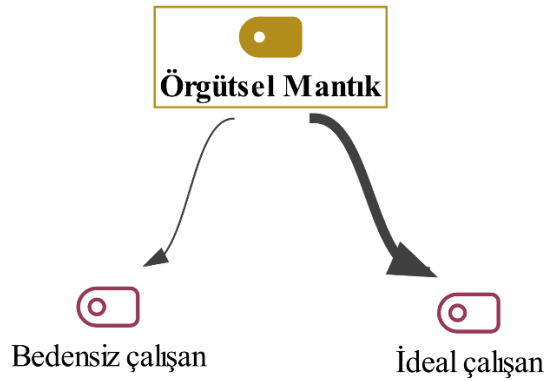
Kadın güvenliklerin üniforma hakkındaki düşünceleri, mesleklerini anlamlandırmada önemli bir argümandır. K3 “...İnsanların gözünde daha güvenilir gözüküyor. O üniformayla insanların polise ya da askere bakış açısı farklı oluyor.” K6, “Bizlerde, yani üniforma giyenlerde bir tık daha resmiyet olması gerekiyor. Tabii özel hayat farklı ama üniformayı giydiğinde, çalıştığın yerde bir izlenim bırakmak gerekiyor.” K9 da üniformanın kendisi için önemini “Kafada bir imaj vardır ya. O üniformanın hayali çok cezbeder insanı” sözleriyle ifade etmiştir. Katılımcıların üniformaları hakkındaki düşünceleri, kültürel unsurların cinsiyetlendirme pratiklerindeki etkisini göstermektedir. Kadınların bu alana girme isteklerinin arkasında yatan en önemli nedenlerden biri üniforma giyme arzusudur. Türk toplumunda üniformanın kahraman erkek imgesiyle özdeşleşmiş kültürel bir yanı vardır (Şimşek, 2021). Bu bağlamda üniforma cinsiyetçi kültürün yaratılması ve aktarılmasında önemli bir role sahiptir.

Cinsiyetçi kültür teması altında yer alan diğer kategori ailevi rollerdir. Araştırmaya katılan kadın güvenlik görevlilerinin evdeki rolleri temizlik, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi işlerdir. K10, “İzin günlerimde mesela hem anne olmak, hem eş olmak, hem mesela çocuk olmak. Annem babam rahatsız onlara mı yetişeyim, çocuklarım bu sene okula başladı. Onlara mı yetişeyim? Eşim mesela

hani istekleri oluyor onlara mı yetişeyim? Evin mesela yemeği, çamaşırını, bitmiyor. O kadar yoruluyorum ki, bitmiyor.” demiştir. K1’e iş dışında neler yaptığı sorulduğunda “Tamamen çocuk telaşı. İşte onların ödevleri, bebeğin bakımı, onlarla bir diyalog kurmak zorundasın. Onlara öğretmen gereken şeyler var. Dersleriydi, sorumluluklarıydı bu şekilde geçiyor. Vakit yetmiyor bana.” yanıtını vermiştir. Katılımcılara, işyerinde evdeki kadınlık ve annelik rollerini devam ettirip ettirmediklerini anlamak amacıyla sorulan sorulara verilen cevaplardan, işyerinde toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretildiği anlaşılmaktadır. K4, erkek mesai arkadaşlarıyla ilgili olarak “*Mesela çay demesem içerler. ‘Çay bardağını yıkayayım’ desem, ‘hayır’ demezler. ‘Ben burayı temizleyeyim, siz temizlemeyin’ desem ‘hayır’ demezler.*” ifadelerini kullanmıştır. K11’in “*...Ben gözlemliyorum mesela. Kaç bayanız diyelim, altı, yedi bayansak beşi garanti benim gibidir. Güzin Abla’lık yapar, annelik yapar, ablalık yapar.*” şeklindeki sözleri kadınların işyerlerinde toplumsal cinsiyet rollerini devam ettirdiklerini göstermektedir. K9 ise bu duruma karşı çıkmakta ve işyerindeki kadın güvenliklerin davranışlarını onaylamadığını şu şekilde anlatmaktadır: “*Kadınlar kendilerini programlamışlar gibi. Evet, bende kadını. Ama kadınların görevi sadece yemek yapmak, çay yapmak, temizlik yapmak değil ki. Bunu kadınlar içselleştirmiş. Bunun ortak yapılması lazım bana göre. Bugün ben yapıyorsam yarın onun yapılması gerek.*”

Örgütsel Mantık

Örgütsel mantık teması altında yer alan kodlar ideal ve bedensiz çalışan olarak kategorilendirilmiştir. Şekil 5’te bu kategoriler gösterilmiştir.



Şekil 5.

Örgütsel Mantık Teması Altında Yer Alan Kod ve Kategorileri Gösteren Örüntü

Araştırma katılımcılarından hastane ve yurttaki çalışanlar gece nöbetine kalmakta, üniversite kampüsünde çalışanlar için ise gece nöbeti yazılmamaktadır. Kampüste çalışan kadınlardan K3, “*gece nöbetine kalmayan her kadın bu mesleği yapabilir.*” diyerek dolaylı bir biçimde ideal güvenlik görevlisine atıf yapmıştır. Gece nöbetine kalmış bir çalışanın, işten çıkınca rahatça

dinlenebilme imkânı olması gerekir. Hâlbuki kadın çalışanlardan eve gidince çocuk bakımı, yemek, temizlik gibi işleri yapması beklenmektedir. Bu bakımdan güvenlik mesleğinin mantığı ideal bir güvenlikçi olarak erkeğe atıfta bulunmaktadır. Kadın güvenliklerin gece nöbeti hakkındaki söylemleri de bu durumu anlatır niteliktedir. K10, “*Gece nöbeti çok yorucu. Benim iki tane çocuğum var. Çok yoruluyorum. Hem gündüz onlarla ilgilenmek zorundayım. Akşam nöbete geleceğimde uyumam gerekiyor mesela gündüz evde. Onların dersleri var, onlarla ilgilenmem lazım. Gece nöbeti çok yorucu ve zor geliyor.*” Eşinden ayrılmış olan K5, bir dönem, gece nöbetinden dolayı kızına bakamayacağı düşüncesiyle işini bırakmak istemiştir: “*Eşimden ayrıldığım süreçte, kızım tek kalıyordu o dönemde. Yurtta çalışıyordum. Gece nöbeti de vardı orada. O zaman işten ayrılmayı düşünmüştüm kızım için.*” K4 de benzer şekilde doğum yaptığı süreçte işten ayrılmayı düşünmüştür: “*İşten ayrılmayı doğum yaptığımda düşündüm. Doğum yaptığımda bırakıp gelmek çok zor oldu bebeğimi. O sıra emziriyordum, gitmesem mi diye düşündüm.*” Evli ve çocuğu olan kadınlar için gece nöbetleri evdeki sorumluluklar sebebiyle hayatı zorlaştırırken, bekâr olan K8’in ailesi gece vardiyası sebebiyle kaygılanmaktadır: “*Gece vardiyalarında özellikle ‘kendine dikkat et’ diye söylüyorlar. Özellikle de kadın olduğum için söylüyorlar. Erkek olsaydım böyle olmazdı ama kadın olduğum için kendime dikkat etmemi söylüyorlar.*” Evli veya bekâr çalışanların gece nöbeti hususunda zorlandıkları konular farklılaşsa da kadınların gece nöbetine yönelik görüş ve deneyimleri güvenlik sektöründeki ideal çalışanın erkek olduğunu göstermektedir.

K1’in, “*...her yerde her zaman erkek güvenlik daha fazladır. Her iş yerinde bu böyledir. Böyle olması gerekiyor bence, çünkü her olaya bayanlar müdahale edemiyor.*” şeklindeki ifadeleri ideal çalışanın erkek olduğunu belirtmektedir. K6’nın, “*Yeni bir ortama girdiğimde ilk tanıştığım kişilerden ‘bayandan güvenlik görevlisi olmaz. Bayandan caydırıcılık olmaz. Ne kadar ciddi yapabilirsin bu işi’*” ifadeleri ise toplumdaki ideal güvenlik görevlisi algısının erkek olduğunu göstermektedir. Kadın olmaktan dolayı bir kavga esnasında yaşadığı zorluğu anlatan K10’un, “*...Mesela depresyon zamanında burası depresyonda ile doluydu. Bir tane arkadaşımız, hani ne kadar güvenlik görevlisi olursa da olsun, erkeğin gücü daha bir farklı, şiddet anlamında. Mesela eşiyse kavga ediyor, güvenlik arkadaşım ayırmaya çalışıyor. Hani ne kadar ayırmaya çalışırsa çalışsın ne kadar tutmaya çalışırsa çalışsın gücü yetmiyor. Olmuyor yani.*” şeklindeki sözleri fiziksel bakımdan ideal çalışanın erkek olduğunu işaret etmektedir.

Veri analizinde örgütsel mantık süreci altında ortaya çıkan diğer bir kategori bedensiz çalışandır. Bedensiz çalışan kavramı çalışanı; cinsiyet, beden ve kişisel yaşamından soyutlanmış bir varlık olarak kabul eder. Çalışan yalnızca işi için vardır ve işini etkileyen farklı varoluşsal zorunlulukları yoktur. İşin sınırları dışında çalışanın çok fazla sorumluluğunun olması çalışanı

ilgili iş için uygunsuz hale getirecektir (Acker, 1990). Bu araştırmada da katılımcıların bedensiz çalışan kavramına uygun düşen ifadeleri olmuştur. K11'in "...*Vardiyalı olduğunda mesela gece nöbetinden çıktığında izin başlamış oluyor. Ama uyuman lazım. Uykunu yarım yamalak alıp ev işleri ile ilgilenmen lazım. Kendine ayırabilecek vaktin yok. Sosyalleşmek gibi bir fırsatın yok.*" sözleri iş ve ev arasındaki sıkışmışlığını göstermektedir. K3'ün gece nöbeti ile ilgili "*Bayanların işi bitmiyor. İşimiz burayla sınırlı olsa gece de tutarız, gündüz de tutarız. Ama o kadar çok sorumluluk var ki yani. Hani temizliğinden tut da, çocuktur, onların geleceğidir, planlamadır, yemektir.*" şeklindeki sözleri işin mantığında yer alan gece nöbetinin bedensiz bir çalışanı varsaydığını göstermektedir.

Tartışma ve Sonuç

Cinsiyetlendirilmiş örgüt teorisi çerçevesinde, kadın güvenliklerin örgütsel süreçlerdeki toplumsal cinsiyet deneyimlerini ele alan bu araştırmada, veriler beş tema altında sınıflandırılmıştır. Buna göre kadın güvenlik görevlileri cinsiyetlendirilmiş kimlikler, toplumsal cinsiyete dayalı bölünmeler, etkileşimler, cinsiyetçi kültür ve örgütsel mantık sürecinde toplumsal cinsiyeti deneyimlemişlerdir. Cinsiyetlendirilmiş örgüt olgusu, kadınların daha önceden kendilerine kapalı olan mesleklere girme imkânına erişmeler bile iş yerinde cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldıklarını göstermektedir (Williams, Muller ve Kilanski, 2012).

Kadın güvenliklerin çalışma ortamlarındaki toplumsal cinsiyet deneyimlerinin açığa çıktığı örgütsel süreçlerden biri, iş yapma biçimleri olmuştur. Katılımcıların iş yapma biçimlerine istinaden vurguladıkları gülyüz ve iletişim becerisi gibi özellikler, toplumsal cinsiyetin yeniden üretimi açısından önemlidir. Bu özellikler, kadın ve erkeğe farklı nitelikler atfetme yoluyla, toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Toplumda şefkat, cana yakınlık, merhamet, sevecenlik gibi özelliklerle özdeşleştirilen kadınlardan, bu özelliklere uygun bir şekilde davranması beklenmektedir (Tekin Epik ve Özen, 2021, s. 68). Araştırma bulguları, kadın güvenlik görevlilerinin iş ortamında bu özellikleri içselleştirdiklerini ve bu beklentilere uygun davranış sergilediklerini göstermektedir. İşyerinde "kendiliğinden" oluşan işbölümü kadın güvenlikleri kurumun gülen yüzü olmaya itmiştir.

Literatürdeki erkek egemen meslekler üzerine yapılan araştırmalarda, kadınların karşılaştığı önemli sorunlardan biri, kadınların işin gerektirdiği merkezi rollerden dışlanmaları olarak bulunmuştur. Ordudaki (Sasson-Levy, 2011), futbol kulübündeki (Bryan vd., 2021) ve polislik mesleğindeki (Chan ve Ho, 2013) kadınlar, temel görevlerden ziyade tamamlayıcı görevlerde yer almışlardır. Benzer biçimde, erkek egemen bir alan olan güvenlik mesleğinde, kadın güvenlik görevlilerinin iş yapma biçimlerinde gülyüz ve iletişime olan vurguları,

kendilerini kurumlarının temsilcileri olarak görmeleri, onları işin asli niteliğinden uzaklaştırmıştır. Kadın güvenlik görevlileri, güvenlik görevlisi olmaktan çok danışma veya hakla ilişkiler personeli gibi davranmaya başlamıştır.

Güvenlik alanındaki erkek egemen yapının sürdürülmesinde etkili olan en önemli unsurlardan biri, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla uyumlu kadın kimliğini üreten örgütsel süreçlerdir. Diğer taraftan, kadın güvenlikler makyaj, saç gibi fiziksel görünümle ilgili unsurlarda, belli bir sınır olması gerektiğini düşünmektedirler. Bu durumu, kadınların kendilerinde cinselliği çağrıştıracak unsurları uzaklaştırma arzularının bir sonucu olarak okumak mümkündür. Nitekim erkek egemen düzenin hüküm sürdüğü toplumlarda, kadın bedeni ve cinselliği tabu olarak görüldüğünden bu unsurların kontrol altında tutulması gerekir. Kadın davranışı kıyafetler, kültür ve din gibi çeşitli kontrol mekanizmalarıyla harekete geçirilir (Aydın ve Erciyes, 2022, s. 317). Kadın güvenliklerin erkek meslektaşlarıyla kurdukları mesafeli etkileşimin altında, kadın olmaktan kaynaklanan yanlış anlaşılma korkusunun yer aldığı söylenebilir. Türk kültürü içerisinde önem arz eden “namus” faktörü, kadın bedeninin kontrol altına alınmaya çalışıldığı en önemli mekanizmalardan biridir. Kadını duygusal, sevecen, zayıf gibi kalıp yargılarla kurgulayan toplumsal cinsiyet yaklaşımı erkeğe ise güç, cesaret, liderlik gibi özellikler atfeder (Atakan ve Tekdemir Yurtdaş, 2013; Dökmen, 2004). Kavgalarda kendilerini fiziksel olarak yetersiz bulan ve buna dayalı olarak kadınların meslekte sayıca az olmalarını normalleştiren kadın güvenliklerin “güçlü erkek” imajları, toplumsal cinsiyetin erkeklik kurgusuna katkı sunmaktadır.

Dil ve üniforma, güvenlik alanındaki erkek egemen yapının sürdürülmesinde etkili olan diğer unsurlardır. Toplumun sosyal ve kültürel özelliklerini yansıtan toplumsal cinsiyet kategorilerinin anlaşılacağı alanlardan biri, dilin kullanımıdır (Nakhanova, 2022). Kadın güvenliklere yöneticileriyle yaşadıkları olumsuz durumların neler olduğu sorulduğunda, katılımcılar tehdit, hakaret ve terslenme örneklerini vermişlerdir. Bu durum, erkek egemen kültürün dildeki yansımasını göstermektedir. Kadın güvenliklerin üniforma imajları ve üniforma ile kurdukları duygusal bağ cinsiyetlendirme pratiklerinin anlaşılacağı bir başka zemin sunmaktadır. Üniformanın getirdiği/getireceği düşünülen yüksek statü, Türkiye pratiğinde asker-sivil ilişkisi ve daha genel olarak ordunun/askerin toplumsal kültürdeki yeriyle yakından ilgilidir. Türk tarih anlatıları, kültürel kodlar, ulusal kimliği sembolize eden resimler, heykeller ve çeşitli semboller askerliğin kültürel algıdaki itibarını sağlayan temsillerdir (Tekiner, 2010). Kamusal alanlarda, asker üniformalı kişilere yönelik korkuyla karışık saygı içeren bakışlar, kurumsal algıyla birlikte göstergelerin sosyal, kültürel ve psikolojik etkinliğine işaret etmektedir. Bu araştırmada kadınların üniforma hakkındaki söylemleri, üniformanın güvenlik alanında önemli bir örgütsel sembol olduğunu göstermektedir. Kadınların bu alana girme isteklerinin arkasında yatan en önemli

nedenlerden biri üniforma giyme arzusudur. Güvenlik görevlisi kadınların esasında erişmek istedikleri, üniforma yoluyla elde edecekleri saygın ve zaman zaman da korkulan bir konumdur. Üniformanın çağrıştırdığı askerlik ise erkeklik ideolojisini besleyen önemli söylemlerden biridir (Sünbuloğlu, 2013). Bu bağlamda kadın güvenliklerin üniformayla kurdukları ilişkide, erkeklik ideolojisini güçlendiren bir yan olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların ciddiyet ve disipline yönelik söylemleri de bu durumu doğrulamaktadır.

Araştırmada örgütsel mantık teması altında sunulan bulgular, literatürdeki bazı araştırmalarla benzerlik taşımaktadır. Araştırmaların gerçekleştirildiği bağlam farklı olsa da örgütsel mantık süreci, cinsiyetlendirilmiş örgüt olgusunun anlaşılmasında önemli bir paya sahiptir. Acker'ın (1990) beşli örgütsel sürecini referans alan çalışmalardan biri olan Bates'in (2022) araştırması Avustralya'da bulunan bir sendikada gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgüt mantığının en önemli iki unsuru görev yapmak (*doing duty*) ve sorumluluk sahibi olmaktır. Söz konusu bu unsurlar toplumsal cinsiyetçi iş düzenlemelerinin, mekânsal bölünmelerin ve etkileşimlerin altında yatmakta ve toplumsal cinsiyet yapmak için (*doing gender*) (West ve Zimmerman, 1987) uygun bir ortam yaratmaktadır. Acker'ın (1990) beşli sürecini kullanan bir diğer araştırmada (Dye ve Mills, 2012), örgütsel mantığın toplumsal cinsiyet ayrımını sistematik bir şekilde ürettiği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırmada erkeklerin kıdemli, beceri gerektiren ve profesyonel pozisyonlarda, kadınların ise sekreterlik ve destek rollerinde istihdam edilmeleri, kadınların ev içi işlerinin uzantısı olan işleri yapmaları, bu araştırmanın sonuçlarıyla kıyaslandığında kadın deneyiminin benzer yönlerine işaret etmektedir.

Kadın güvenlik görevlilerinin deneyimlerinden, ideal bir güvenlik görevlisinin erkek olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, farklı mesleklerdeki kadınların deneyimiyle benzerlik göstermektedir. Peterson'un (2007)'ün İsveç bilişim danışmanlığı sektöründeki, çalışan ve yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmasında, ideal bir bilişim danışmanında etkin bir performans için gerekli görülen nitelikler hegemonik erkeklik ve erkek deneyimiyle ilişkilendirilmiştir. Aynı araştırmada, kadınların bilişim sektöründe çoğunlukla düşük statüde işe başladıkları belirtilmiştir. Ebeveynliğin antrenörlerin kariyerleri üzerindeki etkisini ele alan Siegele, Taylor, Saxe ve Smith (2023) ise çalışmalarında; kadınlara yer olmaması, içeride olmak için dışarı çıkmak ve cinsiyetçi toplumun etkisi temalarına ulaşmıştır. Antrenör kadınlarda, toplumsal cinsiyet rolleri mesleki sorumluluklarını dengelemeyi zorlaştırmaktadır. Benzer şekilde, gece nöbetlerinin kadın güvenlik görevlilerinin hayatını zorlaştırması, meslekteki ideal çalışanın erkek olduğunu göstermektedir. Yanı sıra, çalışanın iş dışındaki sorumluluklarını görmezden gelen bedensiz çalışan varsayımı da kadın güvenlik görevlilerinin yaşam tarzına uygun düşmektedir.

Literatürdeki araştırmalar, örgütsel mantık sürecinde yer alan uygulamaların, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini nasıl derinleştirdiğini ortaya koymaktadır. Güvenlik mesleğinin mantığındaki ideal çalışan ve bedensiz çalışan kavramları, literatürde ele alınan çeşitli meslekler ve çalışma ortamlarında olduğu gibi, toplumsal cinsiyetin yeniden üretilmesinde etkili olmaktadır. Acker'ın (1990) cinsiyetlendirilmiş örgüt kavramsallaştırmasını teorik çerçeve olarak benimseyen araştırmalarda, beşli sürecin tamamını kullanan araştırma sayısı azdır. Örgütsel mantığın diğer örgütsel süreçleri de kapsamı sebebiyle, araştırmalarda genellikle örgütsel mantık üzerine odaklanılmaktadır. Bu çalışmada, Acker (1990)'ın teorisi ve kavramlarına bütüncül bir şekilde bakılmaya çalışılmış ve cinsiyetlendirilmiş örgüt olgusunun literatürde ihmal edilen kimlik, etkileşimler, bölünmeler ve kültür ile ilişkili yönleri açığa çıkarılmıştır.

Bu araştırmanın verilerinin toplandığı kadın güvenlik görevlileri çalışma şartları, ücretler, iş güvenliği gibi hususlarda özel sektörde çalışan güvenliklere göre daha avantajlı konumdadırlar. Nitekim görüşme dışında yapılan sohbetlerde kadın güvenlikler iş güvencesi ve ücret bakımından duydukları memnuniyeti sıklıkla dile getirmişlerdir. Özel sektörde yer alan güvenlikçi kadınların deneyimlerinin piyasa ve kadın kesişimselliği içerisinde daha farklı konuları gündeme taşıyacağı düşünülmektedir. Bu bakımdan toplumsal cinsiyet ve erkek egemen çalışma ortamları üzerine yapılacak araştırmalarda kadınların sınıfsal konumlarının da araştırma tasarımına dâhil edilmesi önerilmektedir.

Örgütsel süreçlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştiren yapısına rağmen, kadınların çalışma hayatının her alanında yer almaları önemlidir. Bu bakımdan, kamu kurumlarının güvenlik görevlilerini işe alım sürecinde uyguladıkları kadın kotalarının kaldırılması sayesinde, güvenlik sektöründeki kadın sayısının artacağı düşünülmektedir. Mesleğin erkek egemen yapısı sebebiyle güvenlik sektöründeki yöneticilerin çoğunluğu erkektir. Bu noktada, sektördeki kadın yönetici sayısının artırılmasının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesinde etkili olacağı düşünülmektedir. Yanı sıra bu araştırma sonuçlarının da gösterdiği üzere kadınların kendi kimliklerini yalnızca ailevi roller ekseninde oluşturmaları sebebiyle, toplumsal cinsiyet kalıpyargıları çalışma yaşamında pekiştirilmektedir. Bu noktada, kadınların kendi içerisinde buldukları durum hakkında bilinçlenmeleri gerekmektedir. Çalışanlara verilecek eğitimler, kamu spotları ve çeşitli broşürler hem çalışanların hem de toplumun toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine yönelik farkındalığını sağlamada etkili olacaktır.

Kaynakça

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. doi:10.1177/089124390004002002.

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. doi: 10.1177/0891243206289499.
- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*, 51(2), 199-217. doi:10.1016/j.soctra.2009.03.004.
- Acker, J. (2012). "Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities." *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31(3), 214-224. doi: 10.1108/02610151211209072.
- Alkan, A. (2000). "Özel alan-kamusal alan" ayrımının feminist eleştirisi çerçevesinde kentsel mekan. *Kültür ve İletişim*, 3(5), 71-95. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/kulturveiletisim/issue/64550/985143>
- Altınoluk, D. (2017). Cinsiyetlendirilmiş kurum olarak akademi: Erkek akademisyenlerin "öteki" üzerinden erkeklik inşaları. *Masculinities: A Journal of Identity and Culture*, 8, 37-58. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mjic/issue/43442/530155>
- Altınoluk, D. (2018). Kadın olmak mı, akademisyen olmak mı?: İşte bütün mesele bu. *Fe Dergi*, 10(1), 58-66. doi:10.1501/Fe0001_0000000196.
- Atakan, M. ve Tekdemir Yurtdaş, G. (2013). Ergenlerin karşılıklı konuşmalarında toplumsal cinsiyet kuruluşu. *Psikoloji Çalışmaları*, 33(2), 15-30.
- Aydın, G. ve Erciyes, J. C. (2022). Patriyarkal düzende kadın cinselliği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın Ve Aile Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 313-336.
- Bates, T. (2022). Rethinking how we work with Acker's theory of gendered organizations: An abductive approach for feminist empirical research. *Gender, Work & Organization*, 29(4), 1041-1064. doi:10.1111/gwao.12795.
- Bendl, R. (2008). Gender subtexts – reproduction of exclusion in organizational discourse*. *British Journal of Management*, 19(1), 50-64. doi:10.1111/j.1467-8551.2008.00571.x.
- Benschop, Y. ve Doorewaard, H. (1998). Six of one and half a dozen of the other: The gender subtext of Taylorism and team-based work. *Gender, Work & Organization*, 5(1), 5-18. doi:10.1111/1468-0432.00042.
- Benschop, Y. ve Doorewaard, H. (2012). Gender subtext revisited. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 225-235. doi:10.1108/02610151211209081.

- Blalock, A. E. ve Stefanese-Yates, A. (2023). Hierarchies and paradoxes: How women in non-tenure-track faculty positions experience a gendered organization. *Journal of Diversity in Higher Education*. doi:10.1037/dhe0000486.
- Braun, V. ve Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa.
- Britton, D. M. (2000). The epistemology of the gendered organization. *Gender & Society*, 14(3), 418-434. doi:10.1177/089124300014003004.
- Brumley, K. M. (2014). The gendered ideal worker narrative: Professional women's and men's work experiences in the new economy at a Mexican company. *Gender & Society*, 28(6), 799-823. doi:10.1177/089124321454693.
- Bryan, A., Pope, S. ve Rankin-Wright, A. J. (2021). On the periphery: Examining women's exclusion from core leadership roles in the "extremely gendered" organization of men's club football in England. *Gender & Society*, 35(6), 940-970. doi:10.1177/08912432211046318.
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), 155-165. doi:10.1016/j.smr.2014.02.004.
- Calás, M. B. ve Smircich, L. (1996). From "the woman's" point of view: Feminist approaches to organization studies. S. R. Clegg ve C. Hardy (Ed.) *Studying organization* (s. 212-253) içinde. SAGE Publications.
- Calás, M. B. ve Smircich, L. (2006). From the 'woman's point of view'ten years later: Towards a feminist organization studies. S. Clegg (Ed.) *The Sage handbook of organization studies* (s. 284-347) içinde. SAGE Publications.
- Chan, A. H. ve Ho, L. K. (2013). Women police officers in Hong Kong: Femininity and policing in a gendered organization. *Journal of Comparative Asian Development*, 12(3), 489-515. doi:10.1080/15339114.2013.863565.
- Cockburn, C. (1981). The material of male power. *Feminist Review*, 9(1), 41-58. Erişim adresi: <http://www.jstor.com/stable/1394914>
- CoESS - Newsroom—Facts and Figures. (2024, 1 Mart). Erişim adresi: <https://www.coess.org/newsroom.php?page=facts-and-figures>.
- CohenMiller, A. S., Demers, D., Schnackenberg, H. ve Izenkova, Z. (2022). "You are seen; you matter:" Applying the theory of gendered organizations to equity and inclusion for

- motherscholars in higher education. *Journal of Women and Gender in Higher Education*, 15(1), 87-109. doi:10.1080/26379112.2022.2025816
- Çelik, D. (2020). Feminist örgüt kuramları. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(3), 231-243. doi:10.29228/jav.45673
- Çetinel, E. ve Ersoy Yılmaz, S. (2016). Feminist teori: Yönetim ve organizasyon alanına eleştirel bir yaklaşım. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(2), 119-148.
- Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal cinsiyet*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dye, K. ve Mills, A. J. (2012). Pleading the fifth: Re-focusing Acker's gendered substructure through the lens of organizational logic. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 278-297. doi:10.1108/02610151211209126
- Eatough, V. ve Smith, J. A. (2017). Interpretative phenomenological analysis. C. Willig ve W. Stainton-Rogers (Ed.) *The SAGE handbook of qualitative research in psychology* (s. 193-211) içinde. SAGE Inc.
- Ely, R. ve Padavic, I. (2007). A feminist analysis of organizational research on sex differences. *Academy of Management Review*, 32(4), 1121-1143. doi:10.5465/amr.2007.26585842.
- Ercan, F. A. (2023). *Toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir kurum: Futbol antrenörlüğü mesleği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ferguson, K. (1984). *The feminist case against bureaucracy*. Temple University Press.
- Foucault, M. (2015). *Biyopolitikanın doğuşu*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Friedline, T., Morrow, S., Oh, S., Klemm, T. ve Kugiya, J. (2022). Banks as racialized and gendered organizations: Interviews with frontline workers. *Social Service Review*, 96(3), 401-434. doi:10.1086/721145.
- Frith, H. ve Gleeson, K. (2004). Clothing and embodiment: Men managing body image and appearance. *Psychology of Men & Masculinity*, 5(1), 40-48. doi:10.1037/1524-9220.5.1.40.
- Gençoğlu, A. Y. (2014). Bir kavram ve kuram üretme stratejisi olarak temellendirilmiş kuram. *Journal Of History School*, XVII, 681-700. doi:10.14225/Joh425.
- Gherardi, S. ve Poggio, B. (2001). Creating and recreating gender order in organizations. *Journal of World Business*, 36(3), 245-259. doi:10.1016/S1090-9516(01)00054-2.

- Gibson, S. K. (2004). Being mentored: The experience of women faculty. *Journal of Career Development, 30*(3), 173-188. doi:10.1177/089484530403000301
- Gill, M. J. (2014). The possibilities of phenomenology for organizational research. *Organizational Research Methods, 17*(2), 118-137. doi:10.1177/1094428113518348
- Gray, D., De Haan, E. ve Bonneywell, S. (2019). Coaching the 'ideal worker': Female leaders and the gendered self in a global corporation. *European Journal of Training and Development, 43*(7/8), 661-68.
- Greenbaum, J. (1990). The head and the heart: using gender analysis to study the social construction of computer systems. *Computers and Society, 20*(2), 9-17.
- Güneş, F. (2019). Emek, üretim ve yeniden üretim. F. A. Koçak Turhanoglu (Ed.) Toplumsal cinsiyet sosyolojisi (s. 121-138) içinde. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Hart, J. (2016). Dissecting a gendered organization: Implications for career trajectories for mid-career faculty women in STEM. *The Journal of Higher Education, 87*(5), 605-634. doi:10.1080/00221546.2016.11777416.
- Hearn, J. ve Collinson, D. (2018). Men, masculinities and gender relations (s. 1-35.) Oxford research encyclopedia of business and management. doi: 10.1093/acrefore/9780190224851.013.55
- Heimann, S. ve Johansson, K. (2024). Gendered work in geoscience: Hard work in a masculine field. *Gender, Work & Organization, 31*(1), 16-35. doi:10.1111/gwao.13052
- Irefin, P., Ifah, S. S. ve Bwala, M. H. (2012). Organizational theories and analysis: A feminist perspective. *International Journal of Advancements in Research and Technology, 1*(1), 71-97.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books
- Kartarı, A. (2017). Nitel düşünce ve etnografi: Etnografik yöntemle düşünsel bir yaklaşım. *Moment Journal, 4*(1), 207-220. doi:10.17572/mj2017.1.207220
- Koçak Turhanoglu, F. A. (2019). Toplumsal cinsiyet sosyolojisine giriş. F. A. Koçak Turhanoglu (Ed.) Toplumsal cinsiyet sosyolojisi (s. 3-19). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Kurt Yılmaz, B. ve Sürgevil, O. (2020). Cinsiyete dayalı tokenizm: Kadın egemen ve erkek egemen meslekler üzerinde nitel bir araştırma. *Istanbul Management Journal, 88*, 85-125. doi:10.26650/imj.2020.88.0004
- Leblebici, D. N. (2008). Örgüt kuramında paradigmlar ve metaforlar. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 8*(15), 345-360. Erişim adresi:

- Marshall, H., Julian, R. ve Howes, L. M. (2023). Forensic science and gendered organizations: An exploratory study of crime scene examiners. *Australian Journal of Forensic Sciences*, 55(1), 59-72. doi:10.1080/00450618.2021.1937315
- Mayring, P. (2011). *Nitel sosyal araştırmaya giriş*. Ankara: Bilgesu.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel araştırma*. Ankara: Nobel.
- Morgan, G. (1980). Paradigms, metaphors, and puzzle solving in organization theory. *Administrative Science Quarterly*, 25(4), 605-622. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/2392283>
- Nakhanova, L. (2022). Dildeki cinsiyet ve toplumsal cinsiyet göstergeleri üzerine bir değerlendirme. *Kültür Araştırmaları Dergisi*, 14, 344-367. doi: 10.46250/kulturder.1136158
- Peterson, H. (2007). Gendered work ideals in Swedish IT firms: Valued and not valued workers. *Gender, Work & Organization*, 14(4), 333-348. doi: 10.1111/j.1468-0432.2007.00347.x
- Pettinger, L. (2005). Gendered work meets gendered goods: Selling and service in clothing retail. *Gender, Work & Organization*, 12(5), 460-478. doi: doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00284.x
- Ressner, U. (1987). *The hidden hierarchy*. Aldershot: Gower.
- Sakallı, N. ve Türkoğlu, B. (2019). "Erkek" olmak ya da olmamak: Sosyal psikolojik açıdan erkeksilik/erkeklik .alışmaları. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(44), 52-76. doi: 10.31828/tpy1301996120190516m000014
- Sasson-Levy, O. (2011). The military in a globalized environment: Perpetuating an "extremely gendered" organization. E. Jeanes, D. Knights ve P.Yancey Martin (Ed.) *Handbook of gender, work and organization* (s. 391-411) içinde. Wiley-Blackwell Publishing.
- Saunders, M., Lewis, P. ve Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students*. United Kingdom: Pearson education.
- Siegele, J., Taylor, E., Saxe, K. ve Smith, A. (2023). Mothers as others in collegiate athletic departments: The impact of a gendered organization on women coaches. *International Sport Coaching Journal*, 11(2), 259-270. doi:10.1123/iscj.2022-0117
- Smith, J. A. ve Osborn, M. (2003). Interpretative phenomenological analysis. J. A. Smith (Ed.) *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* (s. 51-80) içinde. Sage Publications.

- Stainback, K., Kleiner, S. ve Skaggs, S. (2016). Women in power: Undoing or redoing the gendered organization?. *Gender & Society*, 30(1), 109-135. doi: 10.1177/0891243215602906
- Sünbuloğlu, N. Y. (2013). *Erkek millet asker millet*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şimşek, Ö. (2021). Bir cross-dressing pratiği olarak askeri üniforma giyerek poz kesme: 1930-1940'lar. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 24, 139-157. doi: 10.26650/iukad.2022.983688
- Tekin Epik, M. ve Özen, S. (2021). "Erkek işi"nde kadın emeği: Toplumsal cinsiyet rollerine Başkaldıran kadınlar üzerine nitel bir araştırma. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 5(2), 66-90. doi: 10.29329/ijiasos.2021.369.2
- Tekiner, A. (2010). İktidar, söylem ve kült: Atatürk anıtları. M. K. Kaynar (Ed.) Resmi tarih tartışmaları-10 rejim ve ritüelleri (s. 131-153) içinde. Özgür Üniversite Kitaplığı.
- Toker, A. (2022). Sosyal bilimlerde nitel veri analizi için bir kılavuz. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 51, 319-345. doi: 10.30794/pausbed.1112493
- Tuncer, S. (2019). Cinsiyetlendirilmiş bir kurum olarak akademi: Türkiye'de akademinin cinsiyet kültürüne bakmak. *Kültür ve İletişim*, 22(2), 173-208. doi: 10.18691/kulturveiletisim.629082.
- Tunçalp, D. (2021). Nitel araştırmalarda paradigmlar, yöntembilimleri ve araştırma titizliği. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 1-47. doi: 10.15659/yoad.6.2.001.
- Tyler, M., Carson, L. ve Reynolds, B. (2019). Are fire services 'extremely gendered' organizations? Examining the country Fire Authority (CFA) in Australia. *Gender, Work & Organization*, 26(9), 1304-1323. doi:10.1111/gwao.12393.
- van Manen, M. (2007). Phenomenology of practice. *Phenomenology & Practice*, 1(1), 11-30. doi: 10.29173/pandpr19803.
- Weaver-Hightower, M. B. (2021). *Nitel araştırma nasıl yazılır?* (S. Turan, Çev.) Ankara: Asos.
- West, C. ve Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151. doi: 10.1177/0891243287001002002.
- Williams, C. L., Muller, C. ve Kilanski, K. (2012). Gendered organizations in the new economy. *Gender & Society*, 26(4), 549-573. doi: 10.1177/0891243212445466.
- Yıldırım, A. ve Simsek, H. (1999). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.