

Original article

# "Erkek İşi"nde Kadın Emeği: Toplumsal Cinsiyet Rollerine Başkaldıran Kadınlar Üzerine Nitel Bir Araştırma

## Women's Labor in "Men's Work": A Qualitative Study on Women Rebelling Gender Roles

Meryem Tekin Epik <sup>a,\*</sup> & Serap Özen <sup>b</sup>

<sup>a</sup>Dept. of Labor Economics and Industrial Relations, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Süleyman Demirel University, Isparta, Turkey

<sup>b</sup>Dept. of Labor Economics and Industrial Relations, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Muğla Sıtkı Koçman University, Muğla, Turkey

### Özet

Kadınların işgücüne katılımının düşük olması uzun yıllardır toplumsal statülerinin hem sonucu, hem de bu eşitsiz statüyü yeniden üreten bir faktördür. Kadınların işgücüne katılımı, toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde işgücü piyasasının işleyişi ile doğrudan ilişkilidir. Dünya genelinde cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınları güçlendirmek amacıyla yapılan girişimlere rağmen hala ev ve aile yaşantısında erkekleri kadınlardan üstün gören geleneksel yapı hâkimdir. Geleneksel kalıplaşmış rol beklentileri, örgütsel politikalara ve uygulamalara yayılmakta ve kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunların da temelini oluşturmaktadır. Çalışma yaşamında her meslek ve statüdeki kadın, aynı işi yapan erkek meslektaşlarına göre daha fazla sorunla karşılaşabilmektedir. Bunun yanı sıra "erkek işi" olarak nitelendirilen işlerde çalışan kadınlar ise diğer işlerde çalışan kadınlara göre daha farklı zorluklarla karşı karşıyadırlar. Bu zorluklar ise onların işte kalma ve işte başarılı olma durumları üzerinde etkilidir. Bu çalışmada amaç, "erkek işi"nde çalışan kadınların deneyimlerini, toplumun bu kadınlara yönelik algı ve tutumlarını, karşılaştıkları zorlukları netleştirmek ve işe devam etmelerini sağlayan baş etme stratejilerini belirlemektir. Bu çalışma nitel bir araştırmadır ve olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. "Erkek işi" olarak nitelendirilen işlerde çalışan altı kadın çalışmanın veri kaynaklarıdır. Veriler görüşme ve yarı yapılandırılmış görüşme formu tekniğiyle toplanmış, görüşmelerden elde edilen verilerin analizinde içerik analizinden yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda ortaya çıkan sonuçlardan en önemlisi, kadınları erkek işinde çalışmaya iten temel sebebin cinsiyetçi önyargıları yıkmak olduğudur. İkinci bir sonuç erilliğin kadınların çalışmasına karşı tutumu etkilediğidir. İşe ilk başladığı zamanlarda müşteri ve meslektaşların tepkisiyle karşılaşanlar olduğu gibi destek gören katılımcılar da vardır. Üçüncü olarak erkek işinde çalışan kadınların yaşadıkları sorunlar arasında iş ev çatışması, beslenme, temizlik ve sağlık problemleri ile meslek ve çalışma koşullarına (çalışma saatleri, yemek molaları, haftalık ve yıllık izinler vb.) ilişkin zorluklar bulunmaktadır. Son olarak eril bir meslek ve/veya işyerinde çalışan kadınların yaşadıkları sorunlarla baş etmede kullandıkları etkili stratejinin erkeksi giyinme, tavır ve davranışlarla kendini kabul ettirme olduğu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Erkek İşi, Yatay Ayrışma, Kadın Emeği, Toplumsal Cinsiyet.

\* Corresponding author:

Meryem Tekin Epik, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Süleyman Demirel University, Isparta, Turkey  
Email: meryemtekin@sdu.edu.tr

### Abstract

The low female labor force participation rate is both the result of women's social status and a factor that reproduces this unequal status for many years. Women's participation in the workforce is directly related to the functioning of the labor market on the basis of gender inequality. Despite the attempts made to ensure gender equality and empower women around the world, the traditional structure that sees men as superior to women still prevails in home and family life. Traditional stereotyped role expectations spread to organizational policies and practices and form the basis of the problems women face in their working lives. In working life, women of all professions and status may encounter more problems than their male colleagues doing the same job. In working life, women of all professions and status may encounter more problems than their male colleagues doing the same job. In addition, women working in jobs described as "male jobs" face different challenges compared to women working in other jobs. These difficulties, on the other hand, have an impact on their staying at work and being successful at work. The aim of this study is to clarify the experiences of women working in "men's work", society's perceptions and attitudes towards these women, the difficulties they face, and to determine the coping strategies that enable them to continue working. This study is a qualitative research and phenomenology design was used. The data sources of the study are six women working in jobs described as "men's job". The data were collected by interview and semi-structured interview form technique, and content analysis was used in the analysis of the data obtained from the interviews. The most important result of the study is that the main reason that pushes women to work in men's jobs is to destroy sexist prejudices. A second conclusion is that masculinity affects attitudes towards women's work. While there are those who face the reaction of customers and colleagues when they first start the business, there are also participants who receive support. Thirdly, the problems experienced by women working in male jobs include work-home conflict, nutrition, cleaning and health problems, and difficulties related to occupation and working conditions (working hours, meal breaks, weekly and annual leaves, etc.). Finally, it has been revealed that the most effective strategy used by women working in a masculine profession and/or workplace to cope with the problems they experience is to impose themselves with masculine dressing, attitudes and behaviors.

**Keywords:** Men's Job, Horizontal Weathering, Women's Labor, Gender.

**Received:** 20 August 2021 \* **Accepted:** 06 September 2021 \* **DOI:** <https://doi.org/10.29329/ijiasos.2021.369.2>

## GİRİŞ

Tarihsel süreçte kadınların erkek egemen çalışma ortamlarına girmeleri ve bu ortamlarda sebat etme girişimlerinde karşılaştıkları zorluklar, ailede ve toplumda hâkim olan geleneksel cinsiyetçi normlardan ve hiyerarşiden kaynaklanmaktadır (Hartmann, 2010: 54). Toplumsal cinsiyet "*bireyin belli bir cinsten olduğuna ilişkin bilgiye, bu bilgi dâhilinde olmak üzere toplumsal düzlemde bireyden beklenenlere ve toplumda bireye biçilen konuma işaret eder*" (Vatandaş, 2007: 29). Çocuklar kendi biyolojik cinsiyet beklentilerini ve sosyal normları sosyalleşme süreci sayesinde içselleştirirler ve bu yolla toplumsal cinsiyet farklılıkları kültürel olarak yeniden inşa edilir, kadın ve erkekler farklı roller içinde sosyalleşir (Giddens ve Sutton, 2020: 185). Bu bağlamda toplumda kadınlara yüklenen rol "dişil" özellikler ile erkeklere yüklenen rol ise "eril" özellikler ile beslenir. Her cinsiyet rolünün ait olduğu alan bellidir, kadın rolü gereği ev içi alanda "anne" ve "eş", erkek ise kamusal alan içinde "gelir getiren" ve

“karar veren” konumunda kendini bulur (Özen, 2016: 133). Erkeklerle atfedilen “eril” özellikler saldırgan, rasyonel, açık sözlü, yetenekli, kendine güvenen, lider, cesur, hırslı, rekabetçi, bağımsız iken kadınlara atfedilen “dişil” özellikler sevecen, iyiliksever, destekleyici, şefkatli, anlayışlı, cana yakın, konuşkan, kolay ağlayan, nazik, duygu ve düşüncelere önem veren özelliklerdir (Taylor, Peplau ve Sears, 2015: 346-347; Powell, Butterfield ve Parent, 2002:1 78; Ridgeway ve Correll, 2004: 513; Best, 2004: 11; Dearmond, Tye, Chen, Krauss, Rogers ve Sintek, 2006: 2186). Başka bir ifadeyle başarı odaklı özelliklerin erkeklere, sosyal ve hizmet odaklı özelliklerin ise kadınlara daha uygun olduğu görülmektedir (Heilman, 2001: 658).

Nitekim toplumda kadınların ve erkeklerin kendilerine yüklenen bu özelliklere uygun bir şekilde davranması beklenmektedir (Temel, Yakın ve Misci, 2006: 28-29). Bunun bir sonucu olarak kadınlar çalışma yaşamında kendileriyle bütünleşmiş olan rolleri aksatmadan sürdürebilecekleri işleri tercih etmekte ya da kadınların ağırlıklı olarak çalıştıkları işyerlerinde çalışmaktadırlar (Bobbitt-Zeher, 2011: 771; Prescott and Bogg, 2011: 9-11). Doktor, pilot, din adamlığı gibi mesleklerde erkeklerin; hemşire, öğretmen, sekreter gibi mesleklerde ise kadın çalışanların fazla olması bu durumu açıklar niteliktedir. Diğer taraftan aynı meslek grubunda bile kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleri ile uyumlu alanlarda yoğunlaştığı, örneğin kadın doktorların dermatoloji, pediatri, çocuk sağlığı ve hastalıkları gibi daha kadınsı olarak tanımlanabilecek alanlarda uzmanlaştıkları görülmektedir (Kalem Berk, 2013: 79). Kısaca toplumsal cinsiyet rolleri çalışma yaşamında işlerin cinsiyetleştirilmesini, kadın ve erkeğin sınıflandırılmasını doğurmuştur. İşgücü piyasasında mesleklerin cinsiyetçi yaklaşım temelinde “kadın işi” ve “erkek işi” olarak bölünmesi, “cam duvar” olarak da adlandırılan “yatay ayrışma” kavramıyla açıklanır (Meltem, 2019). Yüksek ücretli, yüksek statülü, yetki ve sorumluluk gerektiren, sürekli, güvenceli olan nitelikli işler erkek işidir. Buna karşılık düşük değerli, düşük ücretli, geçici, güvencesiz, ilerleme olanağı kısıtlı olan niteliksiz işler ise kadın işi olarak adlandırılmaktadır (Eagly ve Maldini, 1994: 21; Parlaktuna, 2010: 1222). İşgücü piyasasında işlerin bu şekilde ayrıştırılması sadece kadın ve erkeklerin iş seçimlerini kısıtlamakla kalmamakta, aynı zamanda örgütlerin yetenek havuzlarını da sınırlandırmaktadır.

Tarihsel süreçte örgütlerdeki politikaların erkekleri merkeze alan şekilde geliştirildiği (Taylor, 1997: 9), geleneksel kalıplaşmış rol beklentilerinin örgütsel politikalara ve uygulamalara yayıldığı görülmektedir. Nitekim Gutek ve Morasch, toplumsal cinsiyet rollerinin örgütlere yansıdığını söyleyerek bir model ortaya atmıştır. Bu modele göre, erkek egemen işyerinde kadının konumunu belirleyen, cinsiyet rolleridir. Başka deyişle, toplumun diğer kesimlerinde olduğu gibi, toplumsal cinsiyet rolleri örgütlerdeki çalışan kadın ve erkeğin temel rol davranışlarını ve kimliğini de belirlemektedir. Bir örgütte kadın “çalışan” olmaktan çok, “kadın” olarak algılanır. Bu modele göre, toplumsal cinsiyet rollerinin işyerine taşması, işyerinde eril kimliğini kullanarak, baskınlığını ve gücünü devam ettirmeye çalışan erkeklerin, iş arkadaşı, astı ya da üstü olan kadınları, hükmettikleri alana giren

“davetsiz misafirler gibi algılayıp, evde karısına ya da çocuklarının annesine nasıl davranıyorsa öyle davranmaya devam ettikleri anlamına gelmektedir. Bu da işyerinde kadından bir çalışan ya da iş arkadaşı olarak beklenen rollerin içeriğini ve düzeyini belirlemektedir. Sonuç olarak geleneksel rol dağılımının işyeri ilişkilerine yansımaları, işyerinde de kadından öncelikli olarak beklenen, geleneksel kadın rolünün gereği eş ve anne kimliğinin öne çıkmasıdır (Özen, 2016:135).

Diğer taraftan kadınların iş dışında çok fazla sorumluluğunun olduğunun düşünülmesi nedeniyle çalışma yaşamında çok da başarılı olamayacakları, performanslarının, iş ve kariyer bağlılıklarının düşük olacağı, yöneticilik vasıflarına uygun olmadığına ilişkin yargılar da bulunmaktadır. Kadınların yetenek ve isteklilik eksikliği ile kadınlara yüklenen roller (annelik, bakım vb.) hakkındaki stereotipler ve mitler, aslında çalışma yaşamında karşılaştıkları en önemli sorundur. Erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerde faaliyette bulunan işyerlerinde de kadınların erkeklerin yaptıkları işleri yapamayacakları, söz konusu işler için gerekli beceriye sahip olmadıkları, düşük performans sergileyecekleri, iş ve kariyer bağlılıklarının düşük olacağı şeklinde bir algı vardır. Nitekim bu cinsiyetçi stereotipler, kadınları işe alma ve geliştirme faaliyetlerinden dışlayan kuruluşların faaliyetlerini meşrulaştırma zemini oluşturmaktadır.

Birçok örgüt hala kadınların kariyer gelişimlerini desteklemeden yoksun, iş ve aile yaşamı dengesi kurma ihtiyacını sadece kadın çalışana özgü algılayıp bu ihtiyacı karşılayamayan bir yapıdadır (Cha, 2013: 161). Bu nedenle pek çok kadın meslek seçimi yaparken, fayda maliyet analiz yapmakta, meslekte çalışmanın aile yaşamına getirileri ve götürülerini hesaplamaktadır. Kadın ağırlıklı meslekler, çalışma şartları bakımından erkek mesleklerine nazaran iş ve aile rolleri arasında daha kolay denge kurulabilmesine olanak sağlayabilen bir yapıdadır. Bu durum ise kadınların geleneksel olarak “kadın işi” şeklinde nitelendirilen meslekleri seçmelerine neden olmaktadır (Frome, Alfeld, Eccles ve Barber, 2006: 361). Mesleki esnekliğin iş ve aile yaşamı sorumlulukları arasında denge kurmada önemli olduğuna inanan kadınlar, bu meslekler ile esneklik eksikliği arasındaki ilişki nedeniyle erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştıkları işleri tercih etmemektedirler. Toplumun kadından beklemedikleri ile birçok kadının ev ve çocukların temel sorumluluğunun kendisinde olduğu şeklindeki algı birleştiğinde, kadınlar aile rolleri ile uyuşan mesleki alanlara yönelmektedir.

Toplumdaki cinsiyetçi yargılar eğitimde de kadınlar açısından dezavantajlı bir tablo oluşturmaktadır. Şöyle ki kızların mühendislik veya teknik alanlardan ziyade beşeri bilimler veya sosyal bilimler alanındaki kariyer olanaklarını dikkate alma olasılıkları yüksektir (Hill, Corbett ve Rose, 2010). Bunda kadınların erkeklerin istihdam edildiği alanlarda çalışmayacağı şeklindeki aile ve yakın çevredeki yaygın inanışların etkisi de önemlidir. Kısaca toplumsal cinsiyetçi yargılar kadınların bilim ve mühendislik konularıyla ilgilenme ve kariyerlerini bu alanda planlamaları üzerinde etkili olmaktadır.

Bazı araştırmacılar kadınların erkek işi olarak adlandırılan alanlarda yetersiz temsil edilmesini, kadınların kendilerini matematik ve doğa bilimleri gibi alanlarda yeterince zeki olarak algılamamaları

veya bu alanlara gerekli değeri vermemelerinden kaynaklandığını ileriye sürmektedir (Frome vd. 2006: 361). Kadınların matematik ve bilimde daha düşük içsel değere sahip olması ve daha düşük benlik kavramı, birçok yetenekli kadının neden er ya da geç iş tercihlerini erkek işi olarak nitelendirilen alanlarda yapmadıklarını açıklamaktadır.

Doğru bir eğitimle bile görece olarak çok az sayıda kadın erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerdeki meslekleri seçmekte veya bu alanda bir işte çalışmaktadır. Kadınların “erkek işi” şeklinde nitelendirilen işlerde daha az temsil edilmesinde; toplumun bu sektörlerde çalışan kadınları olumsuz algılamaları, daha önce erkek işinde çalışan kadınların edindikleri olumsuz deneyimlerin aktarımı, kadınların bu endüstrilerdeki mevcut fırsat ve kariyer imkânlarının farkında olmaması, bu alanlardaki kadınların rol model alabilecekleri kadın çalışanların eksikliği, erkek ağırlıklı sektörlerde eril ve blokey bir kültürün egemen olması, cinsel taciz, zorbalık, ayrımcılık vb. davranışlara karşı tolerans yüksekliği gibi faktörler etkilidir (Australian Human Rights Commission, 2013: 5; Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), 2018: 28).

Dahası kadınların ve erkeklerin çalışma yaşamına ilişkin beklenti, ihtiyaç ve deneyimleri farklılık gösterir (Bobbitt-Zeher, 2011: 765). Genel olarak erkekleri güç, statü ve sosyal karşılaştırmalara duyulan ihtiyaç; kadınları ise bir işi en iyi şekilde yapma ve örgütsel işleyişe katkıda bulunma motive etmektedir (Davey, 2008: 663). Kadınların çalışma yaşamında edindikleri deneyimler, toplumsal cinsiyete dayalı arkaik iş-yaşam rol beklentileri ile birleştiğinde (Hartmann, 2010: 58) genelde kariyerlerine odaklanmış kadınlar için özelde de erkek işi olarak nitelendirilen bir meslekte çalışmayı seçen kadınlar için çeşitli zorluklar ortaya çıkarmaktadır.

Literatür incelendiğinde Türk işgücü piyasasında erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerde çalışan kadınlarla ilgili çok az çalışmanın olduğu görülmektedir. Özellikle de düşük statülü, düşük eğitim seviyesi ve düşük gelirli erkek işinde çalışan kadınların deneyimlerine ilişkin yapılan bu araştırma ile söz konusu boşluk doldurulmaya çalışılmıştır. Erkek işinde çalışan kadınların deneyimlerine niteliksel bir yaklaşım, kadınların yaşadıkları zorluklara rağmen, işte tutunmayı nasıl başardıklarını, motivasyonlarını nasıl sürdürdüklerini anlamamıza katkıda bulunabilir. Bu çalışma ile erkek işinde çalışan kadınların karşılaştıkları zorluklara ilişkin bir bakış açısı geliştirmek, bu işlerde çalışan kadınlara yönelik toplumsal algı ve tutumları anlamak, geleneksel cinsiyetçi kalıp yargılarla tanımlanmış “erkek işi”nde kadını çalışmaya yönlendiren faktörleri ve karşılaştıkları zorluklarla baş etme stratejilerini keşfetmek amaçlanmıştır.

## **YÖNTEM**

### **Araştırma Deseni**

Erkek işinde çalışan kadınlar, cinsiyet dağılımının daha dengeli olduğu ya da kadın ağırlıklı işlerde çalışan kadınlara göre farklı zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Ülkemizde erkek işinde çalışan kadınların

deneyimleri konusunda daha önce yeterli sayıda çalışma yapılmamış olması araştırmacıları bu keşif amaçlı çalışmaya yöneltmiştir. Bu çalışma nitel araştırma yaklaşımında olgubilim (fenomenoloji/phenomenology) araştırması olarak desenlenmiştir. Olgubilim deseni farkında olduğumuz ancak derin ve detaylı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 69). Bir olguyla ilgili kişisel deneyimleri, daha genel bir düzeye çekmek olgubilim çalışmalarının temel amacıdır (Creswell, 2021: 80-81). Genellikle bir olguya ilişkin bireysel algıların ortaya çıkarılması ve yorumlanması hedeflenir.

Erkek işinde çalışan kadınların bu mesleklerdeki deneyimlerini nasıl anlamlandırdıkları, bu araştırmanın odağını oluşturmaktadır. Araştırmada erkek işinde çalışan kadınların meslekte karşılaştıkları sorunlar ve meslekte kalmak için bu sorunlarla mücadele etme stratejileri, meslekteki deneyime dayalı olarak yine onların açıklamalarıyla anlamak amaçlanmıştır.

### **Araştırma Metodu**

#### ***Çalışma Grubu***

Araştırmanın odaklandığı olguyu yaşayan ve bu olguyu dışa vurabilecek veya yansıtabilecek bireyler ya da gruplar olgubilim araştırmalarının veri kaynaklarını oluşturmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 71). Olgubilim modelinde desenlenen araştırmanın çalışma grubu, erkek işinde çalışan kadınların mesleki deneyimlerine ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçladığı için amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilen kadınlardan oluşmaktadır. Böylece araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örnekleme yönteminden biri olan ölçüt örnekleme ile seçilmiştir. Bu çalışmada katılımcıların belirlenmesinde erkek işinde çalışan kadın olma temel ölçüt olarak dikkate alınmıştır. Üç katılımcı kendi işyerinde, iki katılımcı özel sektörde, bir katılımcı ise kamu sektöründe çalışmaktadır. İşin erkek işi ya da erkek egemen olduğuna karar verilirken araştırmacılar tarafından bir mesleğe kadınların giriş oranı ve meslekte mevcut kadın sayısı ile söz konusu mesleklerde kadınların çalışma yaygınlığı hakkındaki tarihsel ve güncel kalıplar dikkate alınmıştır. Bu kapsamda erkek işi olduğu teyit edilen bazı meslekler belirlenmiş ve alanda yapılan gözlemler ve ön görüşmeler yoluyla örnekleme dâhil edilecek kadınlar tespit edilmiştir. Araştırmanın yapılacağı yerde erkek işinde çalışan kadın sayısının çok fazla olmaması nedeniyle örneklem sınırlı kalmıştır. Tablo 1’de araştırma katılımcıları tanımlanmaktadır.

**Tablo 1.** Çalışma Grubundaki Kadınların Demografik Özellikleri

Katılımcılar	Meslek	Sektör	Yaş	Medeni Durum	Çocuk Sahibi Olma Durumu	Aylık Ortalama Gelir
K1	Kahveci	Kendi İşyeri	60	Evli	Var	Net belli değil
K2	Lastikçi	Kendi İşyeri	37	Evli	Var	Net belli değil
K3	Pompacı	Özel	31	Boşanmış	Var	Asgari ücret
K4	Taksici	Kendi İşyeri	42	Evli	Var	Net belli değil
K5	Kurye	Özel	45	Bekâr	Yok	2500 TL
K6	Zabıta	Kamu	42	Evli	Var	5000 TL

### ***Araştırmacı Rollerini Oluşturma***

Katılımcıların dördü araştırmacıların meslektaşlarının veya arkadaşlarının referans gösterdiği kişilerdir. Bir katılımcıya başka bir katılımcının tavsiyesine dayanarak, herhangi bir aracı dâhil olmaksızın telefon yoluyla ulaşılmıştır. Aracı kişiler, potansiyel katılımcı durumundaki kadınlara araştırmacılar ve çalışmanın amacı hakkında bilgilendirme niteliğinde kısa bir giriş yapmışlardır. Daha sonra, araştırmacılar potansiyel katılımcılara, doğrudan katılım için telefonla ulaşılmıştır. Araştırmacılar, görüşmeden önce her katılımcıyla araştırmanın amacı ve etik parametreleri (geri çekilme özgürlüğü, gizlilik vb.) tartışmışlar, görüşmeye güven oluşturucu bir zemin hazırlandıktan sonra araştırmaya katılmaya gönüllü olmaları halinde görüşmelere başlanmıştır.

### ***Veri Toplama Yöntemleri***

Olgubilim araştırmalarında temel veri toplama aracı görüşmedir. Olgulara ilişkin deneyim ve anlamları ortaya çıkarmada görüşme tekniği araştırmacılara etkileşim, esneklik ve ek irdeleme soruları sorma olanağı sunar (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 71). Araştırma fenomenoloji desenine dayalı olarak gerçekleştirildiğinden veri toplama aracı olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Veriler görüşme ve yarı yapılandırılmış görüşme formu yaklaşımıyla toplanmıştır. Hazırlanan görüşme formu aracılığıyla kadınların erkek işi olarak kabul edilen meslekte çalışma deneyimleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Görüşmeler “Bana kendinizden ve şu anki işinizden biraz bahseder misiniz?” sorusuyla başlamış, ardından “Mesleği seçme sebebiniz nedir?, Toplumun bu meslekte size bakış açısını değerlendirir misiniz?, Erkek işinde çalışmanın yarattığı sorunlar nelerdir?, Bu sorunlarla nasıl mücadele ediyorsunuz?” şeklinde sorular sorulmuş ve sorular görüşmenin akışına göre çeşitlenmiş, görüşülen kişilerin yanıtlarını açmaya çalışması sağlanmıştır.

### ***Verilerin Kaydedilmesi***

Beş katılımcıyla gerçekleştirilen görüşmeler dijital olarak kaydedilmiş ve alan notlarıyla desteklenmiştir. Bir katılımcı ise görüşme sürecinin dijital olarak kaydedilmesini kabul etmediğinden, not alma yöntemiyle veriler kaydedilmiştir.

### ***Verilerin Analizi***

Bu çalışmada görüşmelerden elde edilen verilerin analizi için içerik analizinden yararlanılmıştır. İçerik analizinde birbirine benzeyen veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmekte ve bunlar okuyucunun anlayabileceği bir şekilde düzenlenerek yorumlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242). Verilerin analizi sırasında Strauss ve Corbin'in (1990) önerdiği şekilde kodlamaya dayalı içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda verilerin analizinde kodlama, temaların (kategorilerin) bulunması, temaların isimlendirilmesi ve temalara ilişkin özellikleri tanımla ve yorumlama aşamalarından yararlanılmıştır. Bu bağlamda önce araştırmacılar tarafından metinlerin ön okuması yapılmış ve kod şeması geliştirilmiştir. Geliştirilen kod şemaları farklı iki araştırmacı tarafından metinlere uygulanmış, kodlamalar yapılmış, temalar ve alıntılar belirlenmiştir. Ardından iki farklı araştırmacı tarafından metinlere uygulanan kod şemaları karşılaştırılmış ve farklılıklar ortadan kaldırılmaya kadar uzlaşma arayışı devam etmiştir. Bu sürecin devamında araştırmacılar tarafından kodların bir araya getirilmesi ile temalar oluşturulmuş ve birbirine benzeyen temaların bir araya getirilmesi ile de ana temalar belirlenmiştir. Çalışmada erkek işinde çalışan kadınların mesleki deneyimleri hakkındaki görüşleri ile ilgili yüzde ve frekansların verilmesi uygun görülmüştür. İçerik analizi içerisinde yer alan frekans analizi ile çözümlenmeler yapılmıştır. Frekans ve yüzde analizi tekniği uygulanarak görüşülen kadınların verdiği yanıtlar sınıflandırılmaya çalışılmıştır. Kadınların vermiş oldukları yanıtların sıklığına göre, başlıklar altında bir sınıflandırma ve bu sınıflandırmaya ilişkin frekans sıklığı ve yüzdesi tablolar halinde sunulmuş ve katılımcılardan doğrudan alıntılar yapılarak analiz desteklenmiştir.

### ***Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliliği***

Nitel araştırmalarda içerik analizinin inandırıcılığını sağlamak amacıyla farklı yöntemlere başvurulmaktadır. Elde edilen verilerin güvenilirliğini sağlamada, araştırmacının kendisinin veri toplama sürecine dâhil olması ve notlarını alması gerektiği ifade edilmektedir (Kozak, 2014). Diğer taraftan araştırma ve veri analizi süreci ile ilgili de ayrıntılı bilgiler verilmesi inandırıcılığı arttırmaktadır (Elo, Käähriäinen, Kanste, Pölkki, Utriainen ve Kyngäs, 2014). Bu çalışmada da araştırma süreci ile ilgili detaylı bilgi verilmiş, çalışmanın hangi aşamalarda nasıl gerçekleştiği ortaya konulmuştur. Hall ve Valentin (2005), kod şeması kullanılarak kodlama yapılması ve kodlamanın en az iki farklı kodlayıcı tarafından uygulanması gerektiğini belirtmektedirler. Bu çerçevede kod şeması geliştirilmiş ve bağımsız iki araştırmacı tarafından geliştirilen kod şemaları kullanılarak ayrı ayrı kodlama gerçekleştirilmiştir.



Araştırmanın güvenilirliği için Kappa analizi uygulanmıştır. Kappa testi iki veya daha fazla gözlemci arasındaki uyumun güvenilirliğini ölçen bir istatistik yöntemidir (Cohen, 1960). Çalışmayla ilgisi olmayan iki değerlendiriciye kodlamalar verilmiştir. Cohen's Kappa katsayısı iki değerlendiricinin kodlamasıyla 0,714 olarak bulunmuştur. Cohen's Kappa katsayısının 0,61 ile 0,80 arasında olması, önemli düzeyde bir uyumun olduğunu göstermektedir (Landis ve Koch, 1977). Araştırmada da değerlendiriciler arasında önemli bir uyum olduğu görülmekte ve kodlama anahtarının güvenilir olduğuna karar verilmektedir. Araştırma güvenilirliğini sağlamada bir başka yöntem analiz edilen metinlerden doğrudan alıntılara yer vermektir (Hsieh ve Shannon, 2005). Bu çalışmada da bulguların sunumunda elde edilen verilerde yer alan ifadelerden doğrudan alıntılar yapılmıştır. Yine çalışmanın inandırıcılığı açısından verilerin analiz sürecinde (kod şemasının geliştirilmesi, kod şemasının metinlere uygulanması ve temaları belirlenmesi) araştırmacılar arasında yapılan tartışmalarla uzlaşıya varılmıştır.

## BULGULAR

Bu çalışmada erkek işinde çalışan kadınların mesleklerindeki deneyimlerini nasıl anlamlandırdıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda kadınların mesleği seçme nedeni, erkek işinde çalışan kadınlara toplumun bakışı, erkek işinde çalışan kadınların yaşadıkları sorunlar ve erkek işi yapan kadınların yaşadıkları sorunlarla baş etme stratejileri ve kaynakları şeklinde sınıflandırılmıştır.

### Erkek İşinde Çalışan Kadınların Mesleği Seçme Nedenleri

Bu probleme yanıt bulabilmek için kadınların “erkek işi” olarak nitelendirilen meslekleri seçme nedenlerine ilişkin görüşleriyle ilgili frekans ve yüzde dağılımı belirlenmiştir. Tablo 2’de elde edilen veriler görülmektedir.

**Tablo 2.** Erkek İşinde Çalışan Kadınların Mesleği Seçme Nedenlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı

Mesleği Seçme Nedeni	K1	K2	K3	K4	K5	K6	F	%
Meslekteki cinsiyetçi önyargıları yıkma	X	X	X	X	X		5	83,3
Para kazanma	X	X	X	X			4	66,6
Kendi işini kurmak ya da kendi işyerinde eşine/babasına yardım etme	X	X		X			3	50
Çocuklarının ihtiyaçlarını karşılama	X	X	X				3	50
İşi sevmeye				X	X		2	33,3
İş birey uyumu					X	X	2	33,3
İş güvencesi			X			X	2	33,3
Tek ebeveynli, tek gelirli aile olma			X				1	16,6

Tablo 2’de görüldüğü gibi katılımcıların mesleğe katılma nedenlerine baktığımızda %83,3 ile meslekteki cinsiyetçi önyargıları yıkma isteğinin en fazla görüş bildirilen alt tema olduğu görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

*Bayanlara karşı erkeklerin kafasındaki düşünceyi yıkmak için, kadın erkek eşitliğini ispatlamak için. Hem de bir kadının her işin üstesinden gelebileceğini kanıtlamak için (K1,1).*

*Yapamam, nasıl olur demedim. Erkek yapar da kadın yapamaz mı? Elbette yaparım. Eşim dükkânda olsun olmasın, hiç fark etmez, lastik de sökerim, yerine de takarım, lastiğe hava da basarım (K2, 1).*

*Kadın isterse her şeyi yapar. Kadın isterse her işin üstesinden gelebilir (K3, 1).*

*Taksiciliğin erkeği, kadını olmaz. Trafik kuralları kadına da erkeğe de aynı (K4,1).*

*Erkek kadın ayrımını, bir kadınla bir erkeğin aynı arabada sadece işini yapmak, ekmek parası kazanmak için çalışması tuhaf geldi. Bence tuhaf olan bir şey yoktu. Kadın ve erkek olmamız dışında ikimiz de çalıştık. İkimizde işimizi yapıyorduk.(K5, 1).*

İkinci sırada %66,6 ile para kazanma yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmektedir:

*Başlarken para kazanmak içindi. (K1,2).*

*Eşimin kazandığı eve yetmiyordu. Maddi anlamda çok sıkıntı çektik biz. Çalışma sebeplerimden biri bu. (K2,2).*

*Ödemem gereken kira var, elektrik, doğalgaz, bir sürü fatura var, para kazanmam gerekiyordu. (K3, 2)*

*Maddi anlamda sıkıntılar yaşamıştık, elimiz sıkıştı, para ihtiyacı (K4, 2).*

Üçüncü sırada %50 ile kendi işini kurma ya da eşine/babasına yardım etme ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılama isteği gelmektedir. Kadınların bu konudaki görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

*Kahveden önce aynı yerde birahane işlettik. Gündüzleri tarlada tütün yapıyordum. Tarladan geldikten sonra evin işini yapıp birahane mezeleri hazırlıyordum. Kayınpederim kasada duruyordu, ben de müşterilere servis yapıyordum... Böyle beş yıl birlikte devam ettirdik. Sonra o (kayınpederi) rahatsız olunca beş yılın sonunda ben yapamayacağım kızım rahatsızım, ne yapalım kiraya verelim dedi. Ondan sonra birahaneyi kiraya verdik ve kahve açtık. Kahvede de bir süre birlikte çalıştık, bana yardım etti. (K1,3).*

*Lastikçiden önce çaydanlık parlatma, anahtar kopyalama, kontör ödeme noktası, sigorta acenteliği gibi işler yaptık. Getirisi az olunca lastikçi açmaya karar verdik birlikte. Eleman çalıştırmada maliyetli olunca, dedik karı-koca birlikte yapalım bu işi. (K2, 3).*

*Eşimde taksici. Biz ikinci hattı kurduktan sonra şoförlerle sıkıntılar oldu. Şoför sıkıntıları yaşanınca eşime “bende durakta şoför olayım madem, yardım edeyim” diye bir öneride bulundum (K4, 3).*

*Bu mesleği seçmemdeki en büyük etken oğlumun okutup, bir meslek sahibi olması için para kazanmaktı. Elinin ekmek tutmasını sağlamak içindi. (K1, 4).*

*Benim çalışma sebeplerinden biri de kızım. Genç çocuk. Kız bir şey istiyor babası yok diyor. Evde bir tartışma başlıyor. Çalışarak onun isteklerini, ihtiyaçlarını karşılıyorum. Hepsini yapamasam gücümün yettiği kadar. (K2,4).*

*Sonuçta iki kızım var. Onlara bakmam, ihtiyaçlarını karşılamam gerek (K3,4).*

Daha sonra %33,3 ile işi sevme, iş birey uyumu ve iş güvencesi istekleri gelmekte, en son sırada ise %16,6 ile tek ebeveynli, tek gelirli aile olma yer almaktadır. Aşağıda katılımcıların bu konudaki görüşleri verilmiştir:

*Benim köy kızı olarak traktör kullanmışlığım vardı. Araba kullanma hep bir tutkuydu benim için, durakta şoför sıkıntıları yaşanınca içimdeki o araba kullanma tutkusu canlandı. (K4, 5).*

*Hoşuma gitti. Anlatılanlar karşısında ikna oldum ve girdim. (K5, 5).*

*Yeni insanlar tanımayı seviyorum, yerimde duramayan bir yapım var, bu işte her ne kadar ağır çalışma koşulları olsa da bana biçilmiş kaftan gibi (K5, 6).*

*Tabiatımla alakalı. Üniformayı severim, çalışma saatlerinin düzenli olması, bir kamu kurumu olması seçiminde etkili (K6, 6, 7)*

*Daha önce bir restoranda garson olarak çalışıyordum. Pandemiden dolayı her yer kapanınca güll çapalama, gündelikçilik gibi işlere gittim. Ama bir yandan da hep açık olacak, kepenk indirmeyecek garanti bir iş aradım. Devamlı bir işe girip çalışmam şarttı... Virüs devam etse bile benzin istasyonları kapanmaz diyerekten buraya başvurdum, burayı seçtim (K3, 7).*

*Tek ben olduğum için her şey bana bakıyor. (K3, 8).*

Erkek işinde çalışan kadınların meslekte çalışma nedenlerine ilişkin görüşlerini genel olarak yorumladığımızda, kadınların daha çok meslekteki cinsiyetçi önyargıları yıkmak ve para kazanmak amacıyla söz konusu işlerde çalıştıkları görülmektedir. Bunun dışında kendi işyerinde eşine/babasına işte yardım etme, çocuklarının ihtiyaçlarını karşılama, bireyin yetenekleri ile işin gerektirdikleri arasındaki uyum, sevdiği işi yapma ve iş güvencesi arayışının da kadınların mesleği seçmelerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır.

### **Erkek İşinde Çalışan Kadınlara Yönelik Toplumsal Algı**

Bu probleme yanıt bulabilmek amacıyla, erkek işinde çalışan kadının çevresindeki kişilerin (aile, arkadaşlar, müşteriler, erkek meslektaşlar, amirler vb.) bu kadınlara yönelik tutum ve davranışlarına ilişkin görüşleri ile ilgili frekans ve % dağılımı belirlenmiştir. Tablo 3'te elde edilen veriler görülmektedir.

**Tablo 3.** Erkek İşinde Çalışan Kadınlara Yönelik Toplumsal Algılara İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Toplumsal Algı	K1	K2	K3	K4	K5	K6	F	%
Müşteri ve meslektaşların tepkisi	X	X	X	X	X		5	83,3
Müşteri ve meslektaşların desteği	X	X	X	X	X		5	83,3
Meslek seçiminde ailenin tepkisi	X	X		X	X		4	66,6
Meslek seçiminde ve meslekte ailenin desteği	X			X	X		3	50

Tablo 3'te görüldüğü gibi genel olarak erkek işinde çalışan kadınlara yönelik toplumsal algıyı yorumlarsak %83,3 ile müşteri ve meslektaşların tepkisi ve müşteri ve meslektaşların desteği ilk sırada yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri şu şekildedir:

*İlk başlarda çok zorluk çektim. Kimisi tepeden baktı, kimisi kadın burada yapamaz dedi, erkek içinde kadın olmaz dediler, kadının yeri evidir dedi müşterilerden... Müşteriler beni takmadılar, hesap almadı. Bildiği duayı okumaya devam etti. (K1, 1).*

*Çok fazla kadın bu işte olmadığından erkekler (müşteriler) ilk başta benim lastik değiştirmemi yadırgadılar tabii. Ama ben bir müşteri geldiğinde, yani lastik değiştirme fırsatı yakaladığımda "hey getir değiştirelim lastiği" diyordum. Tuhaf tuhaf bakıyorlardı... (K2, 1).*

*Erkek müşteriler ilk başta yadırgadılar biraz. "Aman ha benzin koyalım", Aman ha dizel koyalım, dikkat et" diyenler olmuştu başlarda. Ama sürekli gelen erkek müşteriler alıştılar bir zaman sonra. Artık onu koyalım, bunu koyalım demiyorlar sadece miktar söylüyorlar. (K3,1).*

*Duraktaki erkek şoförlere başta biraz garip geldi. Benim müşteriler artmaya başlayınca, her meslekte vardır ya biraz çekememezlik oldu. İşte "biz öcü müyüz", "biz adam mı yiyoruz", "bizi neden aramıyorlar" tarzında şeyler söylediklerine şahit oldum. (K4, 1)*

*İlk başlarda ilginç geliyordu herkese. Bakışlardan, davranışlardan anlaşılıyordu. Erkek meslektaşlarım hiç yardımcı olmadı. Bir şey sorduğumda cevap vermiyorlardı. Öyle hal hatır havadan sudan şeyler konuştuk mu iyi. Ama işle ilgili bir şey sorduğum zaman kapı duvar hepsi. Bilgilerini paylaşmıyor, sanırım kendilerini tehdit altında hissediyorlar. Sanki işlerini ben kapacakmışım, onların işine el koyacakmışım gibi bir algı oluşuyor ve senden kurtulmak için seni çivileyecekler. Sizi çivileyecek yer buldukları anda fırsatı asla kaçırmazlar. Yani her zaman bir savaş var gibi... Bazıları inatçı (erkek kuryeler). Mesela ağır kargolar var. Haliyle kaldırmaması güç. Eşitlik istediğinizi söyleyip duruyorsunuz al sana eşitlik. Kaldır kutuyu kolaysa tek başına filan diyor. Aşırı acımasız. Bir erkekte ağır bir yükü kaldırmakta zorlanabilir, o zaman ona yardım etmeyecek misin? (K5, 1).*

*Olur, neden olmasın, kimseye kulak asma diyen müşterilerimde oldu. Arkamda duranlar da vardı. Ben de onlardan güç aldım. Şimdi, herkes alışınca tebrik ediyorlar. Artık bayan müşteriler de geliyor, öğrenciler geliyor, kimi eşiyile geliyor, bazı çocuklarıyla gelip kahvaltı yapıp, gidiyorlar. Köyün dışından gelen müşterilerde böyle bir yerde bu kadının kahve işletmesi baya büyük başarı diyorlar... Diğer erkek kahvecilerle bir işbirliğimiz yok. Ama hepsi komşu öyle bir iletişimimiz var. Bazen toplantı filan olursa ortak karar almak gerekebiliyor. Orada da kendimi ifade ederim, çekinmem. Genelde önerilerime kulak veriyorlar, bana hak veriyorlar. (K1, 2).*

*İzmir, İstanbul, Ankara gibi il dışından gelen müşteriler olumlu tepkiler verirler. “Aaa çok güzel sizi tebrik ederim”, “Bu işte kadın sayısı artmalı kutularım sizi herkese örnek oluyorsunuz” gibi. Fotoğraf filan çektirenlerde olmuştur başlarda. (K2, 2).*

*Kadın olduğum için bana hep “sen diğer kadınların sesi ol, sadece erkeklerin değil kadınların da bu işi yapabileceğini sen burada gösteriyorsun” tarzında şeyler söylüyorlar. Özellikle kadın müşterilerim “keşke tüm pompacılar kadın olsa” filan diyorlar... Pompacı erkek arkadaşlarım çok yardımcı oldular. İşe başladığım ilk iki gün hangi pompaya yanaşsam hep yanımda oldular. Bir kadın olarak onlar sizi daha fazla teşvik edip, cesaretlendiriyorlar. Çünkü pompacı kadınlar olarak azınlıktayız. Çok fazla kadın bulamıyorsunuz bu işte. Hele bizim yaşadığımız yerde. Onlar da beni bu işi yapmam için cesaretlendiriyorlar. Bu yüzden şanslıyım. (K3, 2).*

*Başta ilginç geliyordu ama şu an tebrik ediyorlar genelde beni (K5, 2).*

Daha sonra %66,6 ile meslek seçiminde ailenin tepkisi gelmektedir. Katılımcıların bu konuya ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir:

*Aslında büyük bir aileyiz. Eşimin kardeşleri, onların eşleri de var. Eşimin kardeşleri eşlerini kıskanırdı. Kadının yeri evidir derlerdi, kahvede ne işi var, eşleri (kadınlar) de aynı kafadaydı, çalışmak zorunda olmadıklarını, kocalarının bakması gerektiğini düşünüyorlardı. Ben bunların hiçbirini dinlemedim. (K1, 3).*

*Eşimin teyzesi, baya tepki verdi. Onlar çarşaf giyer, tutucudurlar. Kadın lastikçi olmaz kızım. Sen kadınsın. Evinde otur gibi şeyler söylediler (K2, 3).*

*Büyük şehirde yaşayan bir ablam var. O İstanbul'daki koşullarla kıyasladığı için bir kadın olarak şoförlük yapmama pek sıcak bakmadı. (K4, 3).*

*Babama kargo şirketinde kurye olarak çalışacağımı söylediğimde bana cevabı “bu gerçekten bir kadın işi mi” olmuştur. Yakın çevremdekiler de “kadın kurye olmaz”, “kadın her yere girip çıkamaz, iyi düşün” tarzında şeyler söylemişlerdi. (K5, 3).*

%50 ile en son sırada da meslek seçiminde ve meslekte ailenin destek olması yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

*Eşim hiç karşı çıkmadı, destekledi, iki oğlumda destekledi. (K1, 4).*

*Araba kullanmayı eşimden öğrendim. İkimiz bu işte bir bütün olduk aslında (K4, 4).*

*Benim kız kardeşimde kargo şirketinde çalışıyor. Ama kargo dağıtımında değil, içeride ürünlerin kontrolü, ürünlere firma etiketi basma gibi ofis içi işler yapıyor. Şubede iş yoğun olduğu için eleman sıkıntısı olmuştu. Kardeşim bana gel sen bize yardım et, dağıtımda dedi bu süreçte. İşin tamamını kız kardeşimden öğrendim. (K5, 4).*

Katılımcıların anlatılarından toplumda kadınlara biçilmiş geleneksel cinsiyet rollerinin ve stereotiplerin mesleğe girişte, yapılan işte kısaca çalışma yaşamları üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Kadınların geleneksel kültürel normlara meydan okuması ve kadınlara özgü olmayan işleri tercih etme fikri katılımcıların aileleri, müşteri çevresi ve meslektaşları için bir yenilik olarak algılanmıştır. Bu noktada katılımcılar işe ilk başladıkları zaman müşterilerin ve erkek meslektaşların bazılarının kendilerine olumsuz tepkide bulunduğunu ifade etmişlerdir. Dahası bir katılımcı toplumdaki cinsiyetçi roller nedeniyle erkek meslektaşlarının kindar ve destekleyici olmayan davranışlarına maruz kaldığını belirtmiştir. Ancak zamanla bu olumsuz tepkilerin azaldığı görülmüştür. Bazı müşteri ve meslektaşların ise motive edici sözlerle ve davranışlarla kendilerini destekledikleri de katılımcıların verdikleri cevaplardan anlaşılmaktadır. Aynı şekilde meslek seçiminde ailesinin tepkisiyle karşılaşan katılımcılar olduğu gibi aileden gerekli desteği alan katılımcılar da bulunmaktadır.

### **Erkek İşinde Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar**

Bu probleme yanıt bulabilmek amacıyla, kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlarla ilgili görüşlerine ilişkin frekans ve % dağılımı belirlenmiştir. Tablo 3'te elde edilen veriler görülmektedir.

**Tablo 4.** Erkek İşinde Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlara İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

<b>Kadının Yaşadığı Sorunlar</b>	<b>K1</b>	<b>K2</b>	<b>K3</b>	<b>K4</b>	<b>K5</b>	<b>K6</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
İş aile yaşamı çatışması		X		X	X	X	4	66,6
Beslenme, temizlik, sağlık sorunları	X	X		X	X		4	66,6
Meslek ve çalışma koşullarına (çalışma saatleri, yemek molaları, haftalık ve yıllık izinler vb.) ilişkin zorluklar		X		X	X	X	4	66,6
İşe başlarken başarısız olma endişesi		X	X	X			3	50
Meslekte çalışan tek kadın olması nedeniyle sosyal iletişim eksikliği				X	X		2	33,3
İşyerinde ayrımcılığa maruz kalma						X	1	16,6

Tablo 4’te görüldüğü üzere erkek işi yapan kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları yorumlarsak; %66,6 ile iş aile yaşamı çatışması, beslenme, temizlik ve sağlık sorunları ile meslek ve çalışma koşullarına (Çalışma saatleri, izinler vb.) ilişkin zorluklar ilk sırayı almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri şöyledir:

*İkimizde aynı ayna eve gidiyoruz. O (eşi) eve gittiğinde kanepeye oturup, uzanabilir, televizyon izleyebilir. Ben eve gittiğimde ise eğer çok çok çok yorgun değilsem köle gibi çalışmaya devam ederim. Yemekleri yap, bulaşıkları yıka, evi derle topla, daha bir sürü şey. Eşim bu tarz ev işlerinde yardım etmeyi bırak ilgilenmez bile. İşte kızım yardım eder biraz, özellikle yemek yapma, sofraya kurma konularında onun dışında tüm ev işleri bende... Ayrıca kızım da çok ilgilenemiyorum çalıştığım için. (K2, 1).*

*En küçük oğlum ilkokul ikinci sınıf. Dersleri var, çok yardımcı olamıyorum. Çocuklarım ben çalıştığım için kendi kendine büyüdüler sayılır. Çocukların önüne ne kadar bol yiyecek, içecek koysan da anne sevgisi, ilgisi başka. O yüzden yeterli anne sevgisi ve terbiyesi veremedim gibi geliyor. Suçluluk duyuyorum. (K4, 1).*

*Evli olmadığım için çok fazla sıkıntı yaşadığımı söyleyemem. Sadece ailemi çok fazla göremiyorum, ilgilenemiyorum. Haftada bir gün tatil o da Pazarları. O gün ailemle mi ilgileneyim, yoksa arkadaşlarla mı vakit geçireyim. Annemlerin yüzünü unuttuk 5 dakika bizimle otur, bari yemeği bizimle yemeye çalış dedikleri oluyor. (K5, 1).*

*Pandemi nedeniyle bizim iş yükümüz de artış oldu tabii. O sebeple eşim ve çocuğum bu süreçte çok şikâyetçi. Onlara yeterince vakit ayıramadığım, ilgilenemediğim için. Git başka bir kurumda masa başı sabah 8 akşam 5 çalış, mesaini doldur derdindeler. Aileye zaman ayırmakta zorlanıyorum. (K6, 1).*

*İş beni fiziksel olarak zorluyor bazen... Günde 12-13 saat ayaküstü çalışıyorum. Yorgunluk oluyor ayaklarım şişiyor. (K1, 2).*

*Karda, kışta, sıcakta, yağ içinde filan çalışıyorsun zor tabii bakıldığında. İlk zamanlar dükkândan geldiğimde çok uyuyordum. Eve gittiğimde sadece uyumak istediğim için hiç bir şey yapmak istemiyordum... Bizim dükkânda tuvalet yok. Yan dükkânın tuvaletini kullanıyoruz. Erkekler çoğunlukla kullandığı için pis tabii. (K2, 2).*

*Bence kadınlar için en büyük zorluk aylık döngüler. Mesela ben bu süreçte alıngan, sinirli, olurum. Kendimi bitkin hissedirim. Ama kadınların bu durumla başa çıkabilmesi için yapabilecek hiçbir şey yoktur. Bu döngüler haliyle işi etkiliyor. (K4, 2).*

*İlk zamanlar çok zordu, çok yoruluyordum, eve gidince direk yatıyordum. Zamanla bende alıştım....En büyük sorun tuvalet. Gün boyu bir erkekle çalışıyorsun. Tuvalet ihtiyacımı rahat*

rahat söyleyemiyorum. Birde kadın olarak aylık döngülerimiz var. O dönemlerde lavabo, tuvalet kullanma ihtiyacı artıyor. Şubede tek bir tuvalet var oda kadın ve erkek ortak kullanıyoruz. Bizim için ayrı bir tuvalet yok. Onlarda çok pis, temizleyen yok. Kendin temizlersen ne ala. Birde ortak kullanım alanı olan mutfuğumuz var. Güya herkesin ayrı bardağı var ama yıkama alışkanlığı yok. Hangi bardak temizse onu alıyorlar, kişisel diye bir şey yok. Bende çözüm olarak arabaya bir bardak ve termos koydum, suyumu, çayımı, kahvemi rahat rahat içiyorum.(K5, 2).

Çalışma saatlerimiz değişkendir. Bazen dükkânı sabah çok erken saatlerde açarız, gece çalıştığımız zamanlarda ise geç açarız. Çekici hizmeti de veriyoruz. Gece bir müşteri arabasının çekilmesi için bizi ararsa saat kaç olursa olsun kalkıp gideriz. İzin desen esnafın izni olmaz bilirsin. (K2, 3).

Esnafın izni yok. Yıllık izin falan olmaz. İşte Pandemi sürecinde sokağa çıkma yasağı, hafta sonu kısıtlaması olunca o zaman tatil yapmış kadar olduk. (K4, 3).

Çalışma saatlerimiz ağır. Sabah 08:00, akşam 21:00-21:30 bazen 22:00' ye kadar iş oluyor. Vücut yorgunluğu var ama beyin olarak yorulmuyorum. Yıllık iznimi kullanamıyorum. Onun yerine para ödüyorlar, kullandırmadıkları izinlerimin. Diğerleri buna razı, ama ben yıllık izin hakkımı istiyorum. Sadece Pazar günleri dinlenmek için yeterli olmuyor bu tempoda çalışmaya... Yemek saatimiz yok. Ben eve akşam gidince yemeğim hazır oluyor. O zaman yerim diye diye kendimi bu duruma alıştırdım. (K5, 3).

Çalışma saatleri uzuyor ister istemez. Sabah 08:00 akşam 20:00'yi buluyor... Birde mesleğin kendine has zorlukları var. Biz hep olumsuz bir olayın, problemin olduğu yerdeyiz. Biz çiçek dikmiyoruz, biz asfalt dökmüyoruz, biz insanların ihtiyaçlarını karşılamıyoruz. Biz hangi satıcı belediyeden izin almamış oradayız, hangi işyeri ruhsatsız iş yapıyor oradayız, kim izinsiz ilan ve afiş yapıştırmış oradayız, nerede iki komşu birbiriyle kavga etmiş oradayız... Bu açıdan bizi karşılayan insanlar da çok sakin değiller. Mesela bir işyerinde vukuat olmuşsa kimse bize "hoş geldin" demez, hemen başlar yakınmaya, kendini haklı çıkarmaya. Bence bu bir kadın olarak dezavantaj. Çoğu yerde ikili diyaloglara girmek zorunda kalıyorsunuz. Karşınızdaki kişinin seviyesi düşükse konu çok farklı yerlere gidebiliyor. (K6, 3).

Katılımcıların çalışma yaşamında karşılaştığı bir diğer sorun %50 ile işe başlarken başarısız olma endişesi'dir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri ise şu şekildedir:

Eğer bir adam (erkek lastikçiler) lastik değiştirirse müşteri hiç yorum yapmaz. Ama ben değiştirdiğim zaman, işimi de iyi yaptığımı gördüklerinde, bir kadının lastiği sorunsuz bir şekilde değiştirmesini beklemiyorlarmış gibi "aferin, ooo, vayy" tarzında şeyler söylerler. (K2, 4).



*Ama itiraf edeyim, ilk zaman ben biraz tedirginlik yaşadım. Zorluk olabileceğini düşündüm... Yok, yakıt konusunda filan değil. Bu işte başarılı olamazsam, elime yüzüme bulaştırırsam diye. (K3, 4).*

*Duraktaki erkek şoförler bir kadının bu işte başarılı olacağına inanmıyorlardı. Bu yüzden, bende onlara kendimi kanıtlamaya çalıştım. (K4, 4).*

%33,3 ile meslekte çalışan tek kadın olması nedeniyle sosyal iletişim eksikliği katılımcıların çalışma yaşamında karşılaştığı bir diğer sorun olarak belirtilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

*Durakta başka bir kadın şoför olsa iyi olur elbette. Yani burada erkek şoför arkadaşlarla sohbet ediyoruz ama her şey hakkında konuşabileceğimiz türden değil. Bence bir kadın daha iyi olur, çünkü çocuktur, evdir, iştir, hastalıktır bu tarz sorunlarınızı daha rahat paylaşabilirsiniz ve bir kadın gözüyle sizi anlayabilirler. (K4, 6).*

*Erkeklerin fazla olduğu bir ortamda tek başına çalışmak çok zor. Cidden çok zor. Şubede iki tane daha kadın çalışan var ama onlar içerde çalışıyor sahada değil. Erkekleri bilirsiniz kaba saba konuşurlar bu rahatsız edici. (K5, 6).*

Çalışmada ayrıca katılımcılardan biri (%16,6) işyerinde anne olmaya yönelik ayrımcı politikaların onu nasıl etkilediğini de anlatmıştır. Katılımcının bu konudaki görüşü ise şöyledir:

*Kadın olduğum için işte çalışma saatlerine çok fazla uyamaz dedikleri oldu. Yine bir görev verirken onun çocuğu var, o yüzden işi beceremeyebilir filan dediler. Ama baktılar çocuk da, evde benim çalışma hayatımı etkilemiyor. Onlarda anladılar. (K6, 5).*

Erkek işinde çalışan kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunları genel olarak yorumladığımızda, katılımcıların farklı rollere sahip olmalarının bir çatışma kaynağı olduğu ortaya çıkmıştır. Kadınlar çocuklarla ilgilenme, ev içindeki işler gibi sorumlulukları üstlenmekte, iş ve aile yaşamını birlikte yürütmek, iş ve aile yaşamı arasında denge kurmaya çabalamak zorunda kalmaktadırlar. Hem evli ve çocuklu olan hem de bekâr ve çocuğu olmayan katılımcılar, işleri zamanlarının çoğunu aldığı için ailelerine yeterli vakit ayıramadıklarını ifade etmişlerdir. Emek yoğun çalışma, yetersiz fiziksel güç ve adet döngüleri, erkek işinde çalışmanın duygusal yüküne katkıda bulunmaktadır. Çalışmada katılımcılar tuvalet, mutfak gibi temel tesislerin kötü kullanımı veya olmaması, çalışma saatlerinin uzun olması veya değişkenliği, yemek molasının olmaması, yıllık izne çıkamama gibi durumlar yüzünden sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Diğer taraftan kadınlara yönelik önyargılı tutum ve davranışların kadınlarda özgüven düşüklüğüne, kadınların sahip oldukları yeteneklerden şüphelenme, kendilerinden emin olamama durumlarına, düşük öz yeterliliğe neden olabilmektedir. Katılımcılar bu sebeple işe ilk başladıklarında işte başarısız olma endişesi yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Yine toplumdaki cinsiyetçi roller nedeniyle kadınların çalışma yaşamlarında erkek

meslektaşlarının kindar ve destekleyici olmayan tutum ve davranışlarına, ayrımcı uygulamalara maruz kaldıkları görülmüştür.

### Erkek İşinde Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamında Yaşadıkları Sorunlarla Baş Etme Stratejileri ve Kaynakları

Bu probleme yanıt bulabilmek amacıyla, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlarla baş etme stratejilerine ilişkin görüşleri ile ilgili frekans ve % dağılımı belirlenmiştir. Tablo 5'te elde edilen veriler görülmektedir.

**Tablo 5.** Erkek İşinde Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlarla Baş Etme Stratejileri ve Kaynaklara İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Baş Etme Stratejileri ve Kaynakları	K1	K2	K3	K4	K5	K6	F	%
Erkeksi giyinme, tavır ve davranışlarla kendini kabul ettirme	X	X	X	X	X	X	6	100
Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele etme	X	X	X	X	X		5	83,3
Kadın olmanın avantaj olarak değerlendirilmesi	X		X	X	X		4	66,6
Kendine has kurallar koyma	X					X	2	33,3
İş dışında boş zaman aktiviteleri ile kendini dinlendirme, rahatlama	X					X	2	33,3
Mesleki kimlikle kendini tanımlama						X	1	16,6

Tablo 5'te görüldüğü üzere erkek işinde çalışan kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlarla baş etme yöntemlerini yorumlarsak; %100 ile erkeksi giyinme, erkeksi tavır ve davranışlarla kendini kabul ettirme ilk sırada yer almaktadır. Katılımcıların bu konuya ilişkin görüşleri şöyledir:

*Çok sarhoş gelen oluyordu. Hatta bir iki tanesini odunla dövdiğüm oldu. Bir tanesinin arabasının camlarını kırdım. Kaçayım derken kahvenin önündeki dut ağacına çarptı, trafik geldi. Napayım yaptım yani. Tabi bunları herkes duydu, sonra da adım erkek Fatma'ya çıktı. Kendimi korumak için yapmak zorundaydım, kimse bana küfredemez, piynar odunu ile dövdüm, yatırdım yere. Ben tam kahveyi kapatıyordum temizlik yapıyordum gelmiş “kahve yap bana” dedi, bana erkeklik tasladı. Ben “kahveyi kapattım temizlik yapıyorum” dedim. “Hele senin gibi sarhoşa hiç yapmam” dedim. “Çabuk git dedim”. Gitti şöyle azıcık ama küfretmeye başladı “sen kadınsın bu mu yaptığın iş, bir kahve etmeye üşeniyorsun”. Al öyle olmaz böyle olur dedim. Odunla iki kere vurdum yere indirdim zaten sarhoştı orda yattı kaldı. (K1, 1).*

*Lastik dükkânımız çarşıdayken ben giyimime özeniyordum. Kot pantolon giyer, hafif makyaj yapar, saçıma özenirdim. Ama ne zaman sanayiye dükkânı taşıdık güzel giyinmemeye, makyaj yapmamaya başladım... Eğer bir kadın olarak hoş görünürseniz erkekler sizi çalışan biri olarak*

*görmezler... Bir erkek gibi küfür edebilirim. Erkeklerin söylediği çok fazla küfür var ve zamanla sende küfür öğreniyorsun ve onlarla birlikte küfür ediyorsun (K2, 1).*

*İşte zaten forma giyiyorum. Standart ve çok rahat bence. Zaten gündelik yaşamda da genelde rahat, spor kıyafetler tercih ederim. Elbisedir, etektir giymeyi sevmem, takıp takıştırmaktan hoşlanmam. (K3, 1).*

*Giyim tarzım değişti tabi. Önceleri elbise değil ama etek giyerdim. Taksiciliğe başlayınca pantolon giymeye başladım. Dar değil, bol kıyafetler tercih ediyorum. Kendimi daha güvende ve rahat hissediyorum. (K4, 1).*

*Bilirsiniz toplumumuzda açık giyinen kızlara, kadınlara direk kötü gözle bakıyorlar genelde. Çirkin yakıştırmalar var. Bu işlemiş biraz beyinlerimize, eğer güzel giyinirsem erkekler bunu farklı yorumlar diye düşünüyor ister istemez. Gülümsersen, samimi davranırsam, onlar da hemen yumuşarlar, laf atarlar, yılışır diye düşündüm çünkü erkeklerin çoğu böyle. O yüzden seviyeli, ciddi davranıyorum. (K5, 1).*

*Mesela Salı günleri pazarı denetlemek için göreve çıktığımda, giyimime dikkat ederdim. Erkeklerin içinde çalışıyorsunuz giyiminize, kuşama dikkat edeceksiniz... Erkek yoğun bir çalışma ortamı, bu yüzden özellikle zabıta komiserliğine yükseldiğimde ister istemez onlara sözümü geçirebilmek için üslubumda bir sertlik oldu. (K6, 1).*

İkinci sırada %83,3 ile toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele etme gelmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmektedir:

*Erkeklerin aklındaki kadın imajının yıkılması, kadın erkek eşitsizliğinin yıkılması, bir kadının neler yapabileceğini göstermesi, her şeyin bir erkeğe bağlı olmaması, erkekten bağımsız da bir kadının her şeyi yapabileceğini göstermek çok önemli. Kadın yeter ki kendinde o gücü görsün. En önemlisi de gurur, Onurunu, gururunu, kimliğini ayaklar altına alınmasına izin vermeden başı dimdik durabiliyorsa her türlü işte işletmede her kadın başarılı olabilir (K1, 2).*

*Öğrenmek iste yeter ki engel mi var. Yapamam, nasıl olur demedim, erkek yapar da kadın yapamaz mı? Elbet yaparım. Eşim dükkânda olsun olmasın, fark etmez. Lastiği sökerim, yerine takarım, hava basarım. (K2, 2).*

*Ben işte erkektir, kadındır öyle bir ayrıma inanmıyorum. Daha önce eski eşimle inşaatlara gidiyordum. Elektrik, su, kalorifer döşeme gibi işler konusunda da tecrübelerim var. Kadın isterse her işi yapar. (K3, 2).*

*Taksiciliğin erkeği kadını olmaz. Trafik kuralları kadına da erkeğe de ayn. (K4, 2).*

*Sana bir şey söyleyeyim. Hala kadınları çalışma yaşamında kabul etmeyen erkekler var, ama biz onlara rağmen çalışıyoruz. Böyle kişilere ihtiyacımız yok. Kadınlara inanıyorum. Kadınların*

yapamayacağı işler olduklarını söylediklerinde kadınların vermiş oldukları mücadeleye inanıyorum. Meydan okumayı seviyorum. Mücadeleyi seviyorum (K5, 2).

Üçüncü sırada %66,6 ile kadın olmanın avantaj olarak değerlendirilmesi gelmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri şöyledir:

*Kadın olunca temizlik ve hijyene daha çok dikkat edildiğini düşünüyor müşteri. Ben erkek kahvecilere göre daha öndeyim bu anlamda, beni tercih ediyorlar (K1, 3).*

*Biz kadınlar daha kibarız aslında. Daha önceki işyerimden edindiğim alışkanlıkları sürdürüyorum. Müşteriye güler yüzlü ol, nazik davran, kibar ol. Bu tarz alışkanlıklarımı burada da devam ettiriyorum. Müşteriye giderken “güle güle efendim, yine bekleriz” gibi şeyler söylüyorum. Bu da olumlu yansıyor işime. (K3, 3).*

*Eşimle ortak müşterilerimiz var. Özellikle kadın olan ortak müşterilerimiz çoğu zaman “eşin gelmesin sen gel” filan diyorlar... Çünkü kadın kadına rahat ediyorlar. Seninle olduğumuz zaman gideceğimiz yere hemen gidiyoruz” şeklinde şeyler söylüyorlar... Kadın olarak daha iyi gözlem yapabiliyoruz. Müşterinin yüzünden ruh halini az çok çözebiliyorum. Üzgün mü? Kederli mi? Mutlu mu? Taksime binen devamlı müşterilerimin halini hatırlarını sorup, sohbet ederim. (K4, 3).*

*Bazen bir konuda sesimi yükselttiğimde susarlar. Önce kadın olduğum için, sonra da işimi hakkıyla yaptığım için... Kadın olmanın avantajları da var işte. Mesela kız öğrenci apartmanlarına kargo teslimatına gittiğimde kızlar “abla ya sen bizdensin, kadınsın” deyip bornozla, köpükle kapı açıyorlar. (K5, 3).*

Dördüncü sırada %33,3 ile kendine has kurallar koyma ve iş dışında boş zaman aktiviteleri ile kendini dinlendirme, rahatlama yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri ise aşağıdaki gibidir:

*Benim olduğum yerde dedikodu yaptırmam, küfürlü konuşmazlar zaten alıştılar, bazen ben de onlarla sohbet ederim, okey oynarım. Kadın olarak avantajları güler yüzlü olmak, müşteriyi gelirken karşılamak, müşterinin geldiği saat bellidir, ne içeceğini bilirim gelirken hazır ederim, gelir oturur “dede buyur kahven hazır” derim. Kadın olarak onlarla daha doğru iletişim kurduğumu düşünüyorum... Kadın olunca temizlik ve hijyene daha çok dikkat edildiğini düşünüyor müşteri ben erkek kahvecilere göre daha öndeyim bu anlamda, beni tercih ediyorlar. (K1, 4).*

*Benim iş arkadaşlarım benim yanımda mesela küfür etmezler. Ağzından kaçtığı oluyor, mesela çok öfkelendiklerinde. O zaman ben onlara arkadaşlar sizi sansürlüyorum, kendimi iletişime kapatıyorum gibi şeyler söylerim. Onlar da tamam Aysel Hanım deyip kendilerini toplarlar. Yine*

*hiçbir erkek meslektaşım bana Aysel diye hitap etmez. Hep Aysel Hanım derler. İşte bu çok önemli bence. Erkeklerle aranızda bir mesafe, bir çizgi olmalı. (K6, 4).*

*Haftada bir gün yardımcıma teslim ediyorum kendime bir gün ayırıyorum. Sosyal içerikli bir yere gidiyorum mesela. (K1, 5).*

*Fırsatını bulduğum zaman doğa yürüyüşlerine çıkarım. Dağlara turmanırım. Beni rahatlatıyor. Stresi azaltıyor. (K6, 5).*

%16,6 ile son sırada ise mesleki kimlikle kendini tanımlama bulunmaktadır. Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir:

*Bir olaya gittiğimde kadın kimliğimi bir kenara bırakıyorum. Memur olarak oradayım. İşim bunu gerektiriyor. Onlar kadın olduğu hatırlattıkların da ben de onlara cevap olarak kadın kimliğimle değil, zabıta kimliğimle burada olduğumu söylüyorum. (K6, 6).*

Erkek işinde çalışan kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlarla başa çıkma stratejileri ve kaynaklarına ilişkin görüşlerini genel olarak yorumladığımızda; katılımcıların tümünün erkek yoğun bir çalışma ortamına daha iyi uyum sağlayabilmek için erkeksi giyinme, küfürlü/ kaba dil kullanma, sözlü ve sözsüz saldırgan davranışlarda bulunma gibi erkek özelliklerini benimsedikleri görülmüştür. Bazı katılımcılar kadınlıklarının takdir edildiğine ve onlara güven duyulduğuna dikkat çekmişler ve bunu iş kimliklerine entegre etmişlerdir. Katılımcılardan bazıları çalışma ortamında kendine has kurallar koyarak, bu kurallara uyulmasını sağladıklarını, iş dışında boş zaman aktiviteleri ile kendini rahatlatarak, yaşadıkları stresi azaltmaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bir katılımcı da göreve giderken kadın kimliğini bir kenara bıraktığını, mesleki kimliği ile orada olduğunu ifade etmiştir.

## SONUÇ ve TARTIŞMA

Bireyler, esasen biyolojik cinsiyete dayalı toplumsal rollerini, üyesi oldukları toplumun kültür, değer, norm ve davranış kalıplarını sosyalleşme sürecinde öğrenirler. Biyolojik farklılıklar, farklı sosyal ve kültürel değerlerle toplumda bireylere “kadın” ve “erkek” olmanın rol ve sorumluluklarının yükler. Böylece, toplumsal cinsiyet kadın ve erkeklerin hak ve yükümlülerini belirtmekte ve rollere ilişkin toplumsal davranış kalıplarını ve sosyal ilişkilerinin sınırlarını belirlemektedir (Özen, 2016:133). İnsanın başlangıcından bu yana yaşamın sürekliliği içinde işbölümü cinsiyet temelinde ayrılmış, toplumsal sorumluluklar da cinsiyete göre farklılaşmıştır. Bu rol dağılımının en yaygın hali geleneksel cinsiyet rolleridir. “Dişil” ve “eril” olarak tanımlanan özelliklerle beslenen kadın ve erkek olma hali, kadına çocuk bakımı ve ev işlerini; erkeğe ise, ailenin geçimini sağlama görevi yükler. Böylece anne ve eş olan kadının yaşam alanı ev, evin geçimini sağlayan erkeğin yaşam alanı ise kamusal alan olmaktadır. Sonuç olarak toplum öğrettiği şekilde, kadın ve erkeğin bu toplumsal cinsiyet rollerine uygun davranmalarını bekler.

Toplumsal sorumlulukların kadın ve erkek arasındaki paylaşımı tüm dünyada kadınların işgücüne ve dolayısıyla istihdama katılımlarının artmasıyla değişmiştir. Ekonomik, sosyal ve kültürel değişimlerle kadının ücretli çalışmaya katılımı, erkek kimliği ile inşa edilmiş kamusal alanda ve işyerlerinde kolay olmamıştır. Karşılaştıkları pek çok zorluğa rağmen günümüzde artık kadınların her sektörde ve her işyerindeki varlıklarını ve üretime katkılarını yadsımak olanaksızdır. Kadının çalışmaya başlaması ile toplumsal cinsiyet rollerindeki kaçınılmaz değişime direnç farklı toplumlarda farklı düzeylerde de olsa yaşanmaya devam etmektedir. Bu direnç özellikle kadının toplumsal cinsiyet rollerine uymayan erkek egemen işlerde “erkek işi”nde çok daha görünürdür. Bakıldığında Türk işgücü piyasasında erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı özellikle de düşük statülü, düşük eğitim seviyesi ve düşük gelirli erkek işinde çalışan kadınların deneyimlerine ilişkin çalışma azdır. Bu nedenle bu çalışma, erkek işinde çalışan kadınların deneyimlerine niteliksel bir yaklaşımla, kadınların yaşadıkları zorluklara rağmen, işte tutunmayı nasıl başardıklarını, motivasyonlarını nasıl sürdürdüklerinin anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

Bu çalışmada erkek işinde çalışan kadınların mesleği seçme sebepleri, toplumun erkek işinde çalışan kadınlara karşı tutumu, erkek işinde çalışan kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlarla baş etme stratejileri ve kaynaklar olarak nitel araştırmalarda içerik analizi teknikleri içerisinde yer alan frekans analizi ve betimsel analiz yöntemiyle ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Erkek işinde çalışan kadınların mesleği seçme sebeplerini; meslekteki cinsiyetçi önyargıları yıkma, para kazanma, kendi işini kurma ya da kendi işyerinde eşine/babasına yardım etme, çocuklarının ihtiyaçlarını karşılama, işi sevme, iş-birey uyumu, iş güvencesi, tek ebeveynli/tek gelirli aile olma oluşturmaktadır.

Erkek işinde çalışan kadınlara yönelik toplumsal tutumları genel olarak değerlendirdiğimizde; toplumdaki cinsiyetçi rol beklentileri nedeniyle müşterilerin, meslektaşların ve ailenin tepkisi ile karşılaşan katılımcılar olduğu gibi, müşterilerin olumlu söz ve davranışları, meslektaşların ve ailenin desteğini alan kadınlar olduğu görülmektedir. Davey ve Davidson (2000), pilot kadınların cinsiyetçi şakalara, aşağılayıcı yorumlara ve zaman zaman erkek meslektaşlarının ve hatta yolcuların saldırgan ve cinsiyetçi tutum ve davranışlarına maruz kaldıklarını bulmuşlardır. Dodge, Valcore ve Gomez (2011), Özel Silahlar ve Taktik Ekibinde çalışan kadın polis memurlarıyla yaptıkları çalışmada, kadınlar eril değerleri desteklemeye devam eden kültürün kuruma entegre olmada zorluk yarattığını belirtmişlerdir. Bu çalışmada da toplumsal cinsiyetçi yaklaşımlar nedeniyle kadınların erkek mesleklerinde zorlandıkları görülmüştür.

Kadınların çalışma yaşamında yaşadıkları sorunlar arasında; iş ev çatışması, beslenme, temizlik, sağlık sorunları, meslek ve çalışma koşullarına (çalışma saatleri, yemek molaları, haftalık ve yıllık izinler vb.) ilişkin zorluklar, işe başlarken başarısız olma endişesi, meslekte çalışan tek kadın olması

nedeniyle sosyal iletişim eksikliği ve işyerinde ayrımcılığa maruz kalma yer almaktadır. Yıldırımalp (2021)'da Türkiye'de kamu ve özel sektörde orman mühendisi olarak çalışan kadınların temel sorunlarına ilişkin olarak gerçekleştirdiği nitel araştırmada, kadınların çalışma saati ve çalışma ortamından kaynaklanan sorunlarla karşılaştıklarını, ücret ve sosyal haklar açısından eşitsiz, ayrımcı uygulamalara maruz kaldıklarını, iş yükü ve sorumluluk fazlalığı nedeniyle memnuniyetsizlik yaşadıklarını bulmuştur. Çalışmada ayrıca orman mühendisi kadınların aile ve sosyal yaşama yeterince vakit ayıramama, terfi gibi kariyerle ilgili konularda erkeklerle eşit değerlendirilmeme, erkek meslektaşlarından ve toplumsal önyargılardan dolayı cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Güvenal Karaduman ve Ergun (2018), teknoparkta yönetici pozisyonunda çalışan kadınların çalışma yaşamındaki deneyimleri, karşılaştıkları sorunlar ve bunlarla başa çıkma stratejileri konusunda yaptıkları nitel çalışmada, kadın yöneticilerin toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık, çalışan kadınlara yönelik önyargılar, erkeklere göre başarısız hırssız ve yetersiz değerlendirilme, her zaman kendilerini kanıtlamak zorunda kalma gibi sorunlarla karşılaştıklarını bulmuşlardır. Çalışmada da kadın sorunlarına ilişkin Yıldırım alp ile Güvenal Karaduman ve Ergun'un çalışmalarıyla benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Kadınların yaşadıkları sorunlarla baş etme stratejileri ve kaynakları arasında ise erkeksi giyinme, tavır ve davranışlarla kendini kabul ettirme, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele etme, kadın olmanın avantaj olarak değerlendirilmesi, kendine has kurallar koyma, iş dışında boş zaman aktiviteleri ile kendini dinlendirme, rahatlama ve mesleki kimlikle kendini tanımlama yer almaktadır. Güvenal Karaduman ve Ergun (2018)' da eril ortamda kadın yöneticilerin yaşadıkları problemlerin üstesinden gelebilmek için yüksek sesle konuşma, daha fazla mesai yapma, kadın gibi davranmaktan kaçınma, maskülen davranışlar sergileme gibi birtakım stratejiler belirlediklerini bulmuşlardır. Çalışmada da Güvenal Karaduman ve Ergun'un çalışmasına benzer sonuçlar elde edilmiştir.

## KAYNAKÇA

- Australian Human Rights Commission. (2013). Woman in Male-Dominated Industries- A Toolkit of Strategies. Erişim adresi [https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/WIMDI\\_Toolkit\\_2013.pdf](https://humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/WIMDI_Toolkit_2013.pdf)
- Best, D. L. (2004). Gender Stereotypes. C. R. Ember ve M. Ember (Ed.), *Encyclopedia of Sex and Gender- Men and Woman in the World's Cultures* içinde (11-26.ss.). New York; London: Kluwe Academic/Plenim Publishers.
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye. (2018). Mühendislikte Eşitlik: Türkiye'nin Mühendis Kızları Deneyimi Raporu*, (Hazırlayanlar: Gökçe Bayrakçeken Tüzel ve Ezgi Pehlivanlı-Kadayıfçı). Erişim adresi <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/poverty/muehendislikte-eitlik--tuerkiye-nin-muehendis-kzlar-deneyimi.html>
- Bobbit-Zeher, D. (2011). Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764-786.

- Cha, Y. (2013). Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations. *Gender & Society*, 27(2), 158-184.
- Cohen, J. A. (1960). Coefficient of Agreement for Nominal Scales. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 37-46.
- Creswell, J. W. (2021). *Nitel Araştırma Yöntemleri- Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*, (6. Baskı). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Davey, C. L. ve Davidson, M. J. (2000). The Right of Passage? The Experiences of Female Pilots in Commercial Aviation. *Feminism & Psychology*, 10(2), 195–225.
- Davey, K.M. (2008). Women's Accounts of Organisational Politics As A Gendering Process. *Gender, Work and Organisation*, 15(6), 650–671.
- Dearmond, S., Tye, M., Chen, P. Y., Krauss, A., Rogers, D. A., ve Sintek, E. (2006). Age and Gender Stereotypes: New Challenges in a Changing Workplace and Workforce. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(9), 2184-2214.
- Dodge, M., Valcore, L., ve Gomez, F. (2011). Women on SWAT Teams: Separate but Equal? *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 34(4), 699–712.
- Eagly, A. H. ve Mladinic, A. (1994). Are People Prejudiced Against Women? Some Answers From Research On Attitudes, Gender Stereotypes, and Judgements of Competence. *European Review of Social Psychology*, 5(1), 1-35.
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., ve Kyngäs, H. (2014). Qualitative Content Analysis: A focus on Trustworthiness, *SAGE Open*, 1-10.
- Frome, P. M., Alfeld, C. J., Eccles, J. S. ve Barber, B. L. (2006). Why don't they want a male-dominated job? An investigation of young women who changed their occupational aspirations. *Educational Research and Evaluation*, 12(4), 359-372.
- Giddens, A. ve Sutton, P. W. (2020). *Sosyolojide Temel Kavramlar* (4. Baskı). Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Güvenal Karaduman, C. ve Ergun, A. (2018). Erkek Egemen İş Ortamlarında Kadın Yöneticilerin Deneyimleri ve Stratejileri. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 114-143.
- Hall, C. M. ve Valentin, A. (2005). Content Analysis. R. P. Burns ve C. Palmer (Ed.), *Tourism Research Methods*, içinde (191-209.ss). Cambridge: Cab International.
- Hartmann, H. (2010). Capitalism, patriarchy and job segregation by sex. J. Goodman (Ed.)In Jacqueline Goodman (Ed. Jacqueline Goodman), *Global Perspectives on Gender and Work, Readings and Interpretations* içinde (54-62.ss.), Plymouth: Rowman & Littlefield Publishers Inc. PMid:20189258.
- Heilman, M. E. (2001). Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- Hill, C., Corbett, C., & St Rose, A. (2010). Why So Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics. Washington DC: American Association of University Women.
- Hsieh, H. ve Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288.
- Kalem Berk, S. (2013). Toplumsal Cinsiyet ve Profesyonelleşme: Hukuk Mesleğinde Kadın Örneği. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 75-103.



- Kozak, M. (2014). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım Ve Yayım Teknikleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Landis, J. R. ve Koch, G. G. (1977). The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data. *Biometrics*, 33, 159-174.
- Meltem, D. (2019), Toplumsal Cinsiyet ve Mesleki Ayrışma. Erişim adresi <http://mastercamp.com.tr/2019/02/25/toplumsal-cinsiyet-ve-mesleki-ayrisma-deniz-meltem/>
- Özen, S. (2016). Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşyerinde Psikolojik Şiddet, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 4, 123-142.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A. ve Parent, J. D. (2002). Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed. *Journal of Management*, 28(2), 177-193.
- Prescott, J. ve Bogg, J. (2011). Career Attitudes of Men and Women Working in the Computer Games Industry. *Eludamos Journal of Computer Game Culture*, 5(1), 7–28.
- Ridgeway, C. L. ve Correll, S. J. (2004). Unpacking the Gender System- A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender & Society*, 18(4), 510-531.
- Strauss, A. ve Corbin, J. (1990). *Basics Of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures And Techniques*, California: Sage Publications
- Taylor, S. E., Peplau, L. A. ve Sears, D. O. (2015). *Sosyal Psikoloji* (4. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Taylor, V. (1997). Economic Gender Injustice: The Macro Picture. *Agenda: Empowering Women for Gender Equity*, 33, 9-25.
- Temel, A., Yakın M. ve Misci, S. (2006). Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 27-51.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları*, 35, 29-56.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, (11. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, S. (2021). Türkiye’de Kadın Mühendis Olmak: Orman Mühendisi Kadınlar Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 51-88.