

**MÜHENDİSLİK MESLEĞİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET REJİMİ VE
KADIN MÜHENDİSLER**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Doktora Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Doktora Programı**

Şafak ÖZKAN MIHÇIOĞLU

Danışman: Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

**Ocak 2025
DENİZLİ**

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Şafak ÖZKAN MIHÇIOĞLU

ÖZET

MÜHENDİSLİK MESLEĞİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET REJİMİ VE KADIN MÜHENDİSLER

Özkan, Şafak

Doktora Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

Ocak 2025, XIV+439 sayfa

Bu çalışma, profesyonel meslek alanlarındaki toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin en belirgin görünülerinden biri olan mesleki ayrışmayı, mühendislik özelinde incelemektedir. Yatay ve dikey boyutlarda gerçekleşen bu ayrışmanın önemli bir örneğini oluşturan mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet rejiminin işleyişi ve yeniden üretim mekanizmaları araştırmanın odağını oluşturmaktadır. Araştırma, Walby'nin toplumsal cinsiyet rejimi teorisini temel teorik çerçeve olarak benimsemekte ve bu doğrultuda mühendislik alanındaki eşitsizlik örüntülerini, kurumsal yapılar ve toplumsal pratikler arasındaki karmaşık ilişkiler ağı içinde bütüncül bir perspektifle ele almaktadır.

Nitel araştırma yöntemiyle tasarlanan ve fenomenolojik yaklaşımı benimseyen bu çalışmada, Denizli ilinde on iki farklı mühendislik dalından 68 katılımcıyla (37 kadın, 31 erkek) yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Veriler, katılımcıların mühendislik alanındaki yaşanmış deneyimlerinin özüne ulaşmayı hedefleyen fenomenolojik analiz yöntemiyle çözümlenmiştir.

Araştırma bulguları, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çocukluk döneminden başlayarak, eğitim süreçleri ve profesyonel yaşamda sistematik olarak yeniden üretildiğini göstermektedir. Kadın mühendislerin deneyimleri hem açık hem örtük biçimlerde gerçekleşen dışlama pratiklerini, kurumsal kültürün eril yapısını ve yapısal engelleri ortaya koymaktadır. Araştırma, mesleki ayrışmanın yalnızca bireysel tercihlerden değil, toplumsal cinsiyet rejiminin kurumsal ve yapısal karakterinden kaynaklandığını belgelemektedir.

Anahtar Kelimeler: Ataerki, Toplumsal cinsiyet rejimleri, Mühendislik, Mesleki Ayrışma

ABSTRACT**THE GENDER REGIME IN THE ENGINEERING PROFESSION AND
WOMEN ENGINEERS**

Özkan, Şafak

Doctoral Thesis

Labor Economics and Industrial Relations Department

Labor Economics and Industrial Relations Programme

Adviser of Thesis: Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

January 2025, XIV+439 Pages

This study investigates occupational segregation within the engineering profession as a prominent manifestation of gender-based inequalities prevalent in professional fields. The research focuses on examining the operational dynamics and reproduction mechanisms of the gender regime in engineering where segregation exists through both horizontal and vertical dimensions. Drawing on Walby's gender regime theory as its primary theoretical framework, the study analyses patterns of inequality within engineering through a holistic perspective that encompasses the complex network of relationships between institutional structures and social practices.

The methodology encompasses a qualitative research design with a phenomenological approach, where semi-structured interviews were conducted with 68 participants (37 women, 31 men) across twelve engineering disciplines in Denizli province. The data was analyzed using phenomenological analysis methods, aiming to reach the essence of participants' lived experiences in the engineering field.

The empirical findings demonstrate that gender inequalities within engineering are systematically reproduced through a continuum spanning from childhood through educational processes to professional life. The experiences of women engineers reveal both explicit and implicit exclusionary practices, while also highlighting the masculine structure within institutional culture and persistent structural barriers. Furthermore, the study shows that occupational segregation stems not merely from individual choices but is deeply embedded in the institutional and structural character of the prevailing gender regime.

Keywords: Patriarchy, Gender regimes, Engineering, Occupational segregation

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ	x
KISALTMALAR	xi
ÖNSÖZ	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI İŞ BÖLÜMÜ VE MESLEKİ AYRIŞMA

1.1. Toplumsal Cinsiyet	8
1.2. Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü, Ataerki ve Toplumsal Cinsiyet Rejimi	12
1.3. Mesleki Ayrışma	20
1.3.1. Dikey Ayrışma	24
1.3.2. Yatay Ayrışma	27
1.4. Meslek Sosyolojisi Perspektifinden Mühendislikte Dönüşüm ve Toplumsal Cinsiyet Dinamikleri	30
1.4.1. Profesyonel Mesleklerde Yapısal Dönüşüm ve Mühendislik.....	30
1.4.2. Mühendislik Mesleğinde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri ve Mesleki Deneyimler.....	38

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN MÜHENDİSLER VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

2.1. TMMOB ve Mesleki Ayrışmada Mühendis Kadınlar	46
2.2. Türkiye’de Mühendisliğin Dönüşümü	52
2.3. Türkiye’de Mühendislik Eğitimi ve İstihdam Profili.....	57
2.3.1. Türkiye’deki Mühendislik Eğitiminin Tarihsel Süreci ve Kadın Mühendisler ..	58
2.3.2. Mühendislik Mesleğinde Toplumsal Cinsiyet Rejimi ve İşgücü Piyasası.....	64
2.3.2.1. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Rejimi ve Kadın İstihdamı	65
2.3.2.2. Kadın Mühendislerin Yaşam Öykülerinde Cinsiyetlendirilmiş Mesleki Deneyimler.....	70
2.3.2.3. Mühendislik Sektöründe İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrışması	74
2.3.2.3.1 Türkiye’deki Mühendislik Mesleğinin Genel Profili.....	75

2.3.2.3.2. TR32 Bölgesinde Mühendislik Mesleğinin Toplumsal Cinsiyete Dayalı Profili.....	89
2.3.4. Mühendislik Alan Seçimleri Tercihlerini Etkileyen Faktörler ve Kadın Mühendisler.....	93
2.3.4.1. Mühendislik Alanında Stereotiplerin Oluşumu, Sürdürülmesi ve Dönüşümü	94
2.3.4.2. Toplumsal Cinsiyet Stereotiplerinin Kuşaklar Arası İnşası.....	100
2.3.4.3. Mühendislik Eğitiminde Toplumsal Cinsiyet Dinamikleri.....	101
2.3.4.3.1 Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bilimin ve Teknik Becerilerin Eril İnşası.....	102
2.3.4.3.1.1. Bilimin Eril İnşası	103
2.3.4.3.1.2. Teknik Becerilerin Eril İnşası.....	105
2.3.4.3.2. Matematikte Toplumsal Cinsiyet Mitleri.....	109
2.3.4.3.3. Eğitimde Cinsiyet Dinamikleri: Öğretmenlerin Kritik Rolü	113
2.3.4.3.4. Mühendislik Eğitiminde Cinsiyetçi Pratikler ve Yapısal Engeller.....	114
2.3.4.3.5. Kadın Mühendislik Öğrencileri için Rol Modeller ve Mentörlük Uygulamaları.....	117
2.3.4.4. Mühendislik Mesleğinde İşe Alım Süreçlerinden Kariyer Deneyimlerine Yapısal Eşitsizlik Örüntüleri.....	119
2.3.4.5. Akademinin Mühendislik Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Dinamikleri .	121
2.3.4.6. Profesyonel Alan ve Bakım Emeği Arasında Sıkışmışlık: Kadın Mühendislerin İş-Yaşam Mücadele Stratejiler	124

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PROFESYONEL MÜHENDİSLİK MESLEĞİNDE KADINLAR

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	129
3.2. Araştırmanın Yöntemi, Kapsam ve Sınırlılıklar	131
3.2.1. Araştırmanın Genel Çerçevesi: Feminist Metodoloji	131
3.2.2. Epistemolojik Konum: Feminist Bakış Açısı	131
3.2.3. Metodolojik Boyut: Fenomenolojik Desen	133
3.3. Araştırmacının Konumu.....	133
3.4. Veri Üretim Süreci	135
3.5. Veri Analiz Süreci.....	136
3.6. Araştırmanın Sınırlılığı	137
3.7. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği.....	138
3.8. Bulgular	139

3.8.1. Mühendisliğin Çocukluk Deneyimindeki İzleri	139
3.8.2. Matematik Miti	142
3.8.3. Meslek Lisesi Deneyimi ve Uygulamalı Eğitim.....	148
3.8.4. Meslek Seçimindeki Sosyal Etkiler	149
3.8.4.1. Toplumsal Kabul.....	150
3.8.4.2. Babaların Gölgesi.....	150
3.8.4.3. Erkek Akrabaların Meslek Seçiminde Etkisi	153
3.8.4.4. Aile Yapılarının Meslek Seçimindeki Rolü	155
3.8.4.5. Arkadaşlar ve Tanıdıkların Meslekn Seçimindeki Etkisi	160
3.8.4.6. Kırsal Yaşam Deneyimlerinin Meslek Seçimine Yansımaları	161
3.8.4.7. Öğretmenlerin Meslek Seçimindeki Rolü.....	162
3.8.4.8. Bireysel Tercihler.....	163
3.8.5. Mühendislik Eğitimi	165
3.8.5.1. Sınıfta Erkekler ve Kadınlar	165
3.8.5.2. Sınıfta Yok Sayılan ve Var Olma Mücadelesi Veren Kadınlar	169
3.8.5.3. Sınıfta Hırslı Kadınlar, Rahat Erkekler.....	176
3.8.5.4. Stajda Dışlanan ve Mücadele Eden Kadınlar.....	186
3.8.6. İş Dünyasında Kadın Mühendisler	190
3.8.6.1. Annelik Cezası	191
3.8.6.2. Dışlama	193
3.8.6.2.1. Mekânın Cinsiyeti: Çalışma Mekânından Dışlanan Kadın Mühendisler.....	194
3.8.6.2.2. Kurumsal Dışlama.....	197
3.8.6.2.3. Enformel Ağlardan Dışlama.....	200
3.8.6.2.4. Mühendislikten Dışlama.....	201
3.8.6.2.4.1. Yaş ve Cinsiyet Kesişimselliği.....	201
3.8.6.2.4.2. Mesleki Yetkinlik Sorgulamaları	205
3.8.6.2.4.3. Elinin Hamuru ile Erkek İşine Karışma	208
3.8.6.2.4.4. Akademide Cinsiyetçi Söylem ve Mesleki Kimliğin Sorgulanması	210
3.8.6.3. Başa Çıkma ve Müzakere Stratejileri.....	212
3.8.6.3.1. Mesleki Alanda Başa Çıkma Stratejileri.....	212
3.8.6.3.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Müzakere Biçimleri.....	215
3.8.6.3.2.1.”Hanım” ve “Ablalık” Konumu İnşası.....	216

3.8.6.3.2.2. Erkek Gibi Kadın İmajı	218
3.8.6.3.2.3. Bedensel Varoluş ve Mesleki Kimlik Müzakereleri	220
3.8.6.4. Bedensel İktidar Mekanizmaları	221
3.8.6.4.1. Beden Politikaları.....	221
3.8.6.4.2. Bedensel Güç Gösterileri.....	222
3.8.6.4.3. Taciz.....	223
3.8.6.5. Angarya.....	226
3.8.6.5.1. Eril Alanın Terbiye Aracı.....	226
3.8.6.5.2. Fazladan Mesai, Eksik Değer.....	230
3.8.6.5.3. Üçlü Konumlandırma: Ofis, Pazarlama ve Fuar.....	233
3.8.6.6. Erkek Bilmişliği ve Fikir Korsanlığı Deneyimleri.....	244
3.8.6.7. İş Yerinde Bezdirme ve Yıldırma Deneyimleri	245
3.8.6.8. Cam Tavan ve Cam Asansör.....	247
3.8.6.9. Mühendisliği Terk Eden ve Etmek İsteyen Kadınlar.....	253
3.8.6.10. Erkek Mühendislerin Toplumsal Cinsiyet Körlüğü.....	254
3.8.6.11. Akademi	257
3.8.6.11.1. Kemalist Modernleşme.....	258
3.8.6.11.2. Akademiye Yönelme Motivasyonu.....	259
3.8.6.11.3. İşe Alım ve Atanma Süreçleri.....	260
3.8.6.11.4. Kurumsal Kültür ve Çalışma Ortamı.....	263
3.8.6.11.5. Pozitif Ayrımcılık Söylemleri.....	263
3.8.7. İş-Yaşam Dengesi.....	266
3.8.7.1. Annelik Duvarı.....	267
3.8.7.2. Kariyer Molaları.....	269
3.8.7.3. Eş ve Sosyal Destek Dinamikleri.....	277
3.8.7.4. Süper Kadın.....	279
3.8.7.5. Farklılaşan Kadın Deneyimleri	282
3.8.7.6. Babalık Bonusu	284
3.8.7.7. Çift Kariyerli Hanelerde Erkek Mühendisler.....	288
3.8.7.8. Yeni Babalık ve Erkeklik Söylemleri	289
3.8.8. Mesleki Ayrışma.....	295
3.8.8.1. Uluslararası Deneyimler	295
3.8.8.2. Doğallık Algısı.....	296

3.8.8.3. Toplumsal Cinsiyet Normları.....	299
3.8.8.4. İş Yerinin Fiziki Koşulları	302
3.8.8.5. Cinsiyete Dayalı Güç Farklılıkları	304
3.8.8.6. Mesleki Ayrışmanın Dönüşüm Dinamikleri	306
3.8.8.6.1. Teknolojik Dönüşümler.....	306
3.8.8.6.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	308
3.8.9. STEM’de Kadın Olmak	311
3.8.9.1. Toplumsal Cinsiyet Normları.....	311
3.8.9.2. “Mühendislik Her Kadının Harcı mı?”	314
3.8.9.3. Doğallık Algısı.....	315
3.8.9.4. Meritokrasi	316
3.8.9.5. Fırsat Eşitliği.....	317
3.8.9.6. İnce Cinsiyetçilik	319
3.8.10. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Arayışı.....	320
3.8.10.1. Dönüşümü Gözlemleyenler.....	321
3.8.10.2. Durağanlığı Vurgulayanlar	323
3.8.10.3. Sosyal Medya ve Kolektif Bilinç	325
3.8.10.4. Ataerki.....	326
3.8.10.5. Aile.....	328
3.8.10.6. Gerilemeye İşaret Edenler.....	330
3.8.10.7. Yapısal Değişim Önerileri	331
3.8.10.8. Sosyal Pazarlama	334
3.8.10.9. Erkeklik Krizi.....	335
3.8.10.10. Kemalist Modernleşme	338
3.8.11. TMMOB ve Denizli Şubeleri	339
3.8.11.1. Aktif Üyelik	340
3.8.11.2. Pasif Üyelik.....	342
3.8.11.3. Kadın Üyeler	344
3.8.11.4. Temsiliyet Krizi	347
3.8.11.5. Kadın Komisyonları.....	349
3.8.11.6. TMMOB Kadın Kurultayları	355
3.8.12. Mesleki Saygınlık	360
3.8.13. Mühendisliğin Dönüşümü	364

SONUÇ	370
KAYNAKLAR	381
Ek 1: KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK BİLGİLERİ	435
Ek 2: GÖRÜŞME SORULARI.....	437
ÖZ GEÇMİŞ	439

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. TMMOB Üye Dağılımı	51
Tablo 2. Üniversitelerdeki Mühendislik Bölümleri ve Cinsiyet Dağılımı.....	62
Tablo 3. Türkiye’deki Mühendislerin Cinsiyet Dağılımı.....	78
Tablo 4. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Son Mezun Oldukları Bölümler....	80
Tablo 5. Cinsiyete Göre Mühendislerin Son Mezun Oldukları Bölümler ve Meslekler	81
Tablo 6. Yıllara ve Cinsiyetlere Göre Mühendislerin İstihdam Durumu.....	82
Tablo 7. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Geçici Çalışmama Nedenleri.....	83
Tablo 8. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin İstihdam Profili.....	84
Tablo 9. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Yarı Zamanlı Çalışma Nedeni	85
Tablo 10. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Eksik İstihdamı.....	86
Tablo 11. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Eksik İstihdam Nedenleri	87
Tablo 12. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Kıdemi	87
Tablo 13. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Ücret Açığı (TL).....	88
Tablo 14. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Ortalama Ücret Dağılımı	89
Tablo15. İBBS 2. Düzey TR32 Mühendislerin İstihdam Profili.....	91
Tablo 16. İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS 2. Düzey) Ücret Açığı	92

KISALTMALAR

BM	Bilgisayar Mühendisliği
BMO	Bilgisayar Mühendisleri Odası
CAD	Computer Aided Design
CAM	Computer Aided Manufacturing
ÇM	Çevre Mühendisliği
E	Erkek
EEM	Elektrik Elektronik Mühendisliği
EGO	Elektrik Gaz ve Otobüs İşletmesi
EGÜ	Ege Üniversitesi
EM	Endüstri Mühendisliği
EMO	Elektrik Mühendisleri Odası
EÜ	Erciyes Üniversitesi
FÜ	Fırat Üniversitesi
GM	Gıda Mühendisliği
GÜ	Gazi Üniversitesi
HHİG	Hanehalkı İşgücü Göstergeleri
HÜ	Hacettepe Üniversitesi
ILO	International Labour Organization
IQ	Intelligence Quotient
ISCO	Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması
İM	İnşaat Mühendisliği
İTÜ	İstanbul Teknik Üniversitesi
JM	Jeoloji Mühendisliği
K	Kadın
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KM	Kimya Mühendisliği
KÜ	Kocaeli Üniversitesi
MD	Maden Mühendisliği
MM	Makina Mühendisliği
ODTÜ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi

OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OMDU	Ortak Mesleki Denetim Uygulaması
PAÜ	Pamukkale Üniversitesi
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
SÜ	Selçuk Üniversitesi
TM	Tekstil Mühendisliği
TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TR	Türkiye
TURKONFED	Türk İş Dünyası Konfederasyonu
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
URAP	University Ranking by Academic Performance
YÖK	Yükseköğretim Kurulu
YTÜ	Yıldız Teknik Üniversitesi
ZM	Ziraat Mühendisliği

ÖNSÖZ

Toplumsal cinsiyet eşitliği meselesi, günümüz dünyasının en kritik sosyal adalet konularından biri olmaya devam etmektedir. Bu bağlamda, mühendislik gibi geleneksel olarak erkek egemen bir meslek alanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin incelenmesi hem akademik hem de toplumsal açıdan büyük önem taşımaktadır. Bu araştırma, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet dinamiklerini analiz ederek, var olan eşitsizliklerin dönüşümüne katkı sunmayı hedeflemektedir.

Doktora eğitimimin başlangıcından bu yana, Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'ndeki tüm değerli hocalarıma, akademik bilgi birikimlerini cömertçe ve özveriyle paylaşmaları, ayrıca bu süreçte gösterdikleri destekleyici ve yol gösterici yaklaşımları için en derin teşekkürlerimi sunarım. Araştırma sürecine ilgi ve merakla yaklaşan, değerli katkılarını ve zamanlarını esirgemeyen mühendislik fakültesi akademisyenlerine ve sektör profesyonellerine çalışmamı benimsedikleri ve yeni katılımcılara ulaşmamda sundukları destekler için minnettarım.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında, araştırma sürecinin her aşamasında değerli katkılarıyla yol gösteren, bilimsel vizyonu ve feminist perspektifiyle çalışmayı zenginleştiren danışmanım Prof. Dr. Çağla Ünlütürk Ulutaş'a sonsuz şükranlarımı sunarım. Tez İzleme Komitesi Üyeleri, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı Sayın Prof. Dr. Oğuz Karadeniz ve Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi Sayın Prof. Dr. Reyhan Atasü Topcuoğlu'na, tezin metodolojik ve teorik çerçevesinin oluşturulmasındaki kıymetli katkıları için teşekkür ederim.

Neredeyse yirmi yıl önce öğrencisi olduğum, bugün ise jürimde olmasından mutluluk duyduğum ve tezime çok değerli görüşleriyle katkı sunan Prof. Dr. Nigar Değirmenci'ye ve tezimin teorik çerçevesini oluşturmada kıymetli çalışmalarından yararlandığım, jürimde yer almasıyla beni onurlandıran ve düşüncelerini birebir duyma fırsatı bulduğum Prof. Dr. Temmuz Gönc Şavran'a teşekkürlerimi sunarım.

Profesyonel yaşamımda, doktora eğitimime başlama konusunda beni cesaretlendiren ve gerekli esnekliği sağlayan Sayın Ahmet Yavuzçehre'ye teşekkürü borç bilirim. Araştırmanın son aşamasında profesyonel katkılarıyla çalışmama değer katan Dr. Elif Ceren Pehlivan'a çok teşekkür ederim.

Bu zorlu akademik yolculukta maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme; annem, babam, ablama ve yeğenlerime en içten teşekkürlerimi sunarım. Özellikle, çalışma sürecinde evladına gösterdikleri özenli ilgi ve yarattıkları sıcak aile ortamı için minnettarım. Yaşından bekleyemeyeceğim büyük bir olgunlukla çalışma sürecimi tamamlamamı bekleyen oğluma ayrıca çok teşekkür ederim.

Bu tez çalışmasını, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinde yer alan, değişimin ve dönüşümün mümkün olduğuna inanan tüm kadınlara ve bu mücadeleye destek veren tüm insanlara ithaf ediyorum. Çalışmamın, mühendislik alanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yolunda bir adım olmasını ve gelecek çalışmalara ışık tutmasını umut ediyorum.

GİRİŞ

Mühendislik mesleği, tarihsel olarak erkek egemen karakterini sürdüren mesleklerin başında gelmektedir. Toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışmanın en belirgin örneklerinden birini oluşturan mühendislik alanında, kadınların karşılaştığı sistematik engeller ve ayrımcı pratikler, mesleğin eril yapısını yeniden üretmektedir. Türkiye özelinde de mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri hem eğitim sürecinde hem de profesyonel yaşamda varlığını korumaktadır. Bu bağlamda, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet rejiminin işleyişini ve yeniden üretim mekanizmalarını anlamak, meslek içindeki eşitsizliklerin dönüştürülmesi açısından önem taşımaktadır.

Çalışmamın teorik çerçevesini, feminist kuramın toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini analiz eden çok boyutlu perspektifi üzerine inşa ettim. Araştırmamın kavramsal çerçevesini oluşturan toplumsal cinsiyet kavramının gelişimi, feminist düşüncenin tarihsel dönüşümünü yansıtan zengin bir teorik birikim sunmaktadır. Bu süreç de Beauvoir'ın (1949) biyolojik determinizmi reddeden felsefi yaklaşımıyla başlamış, Oakley'nin (1972) cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki ayrımı sistemleştiren sosyolojik perspektifiyle derinlik kazanmıştır. 1970'li yılların feminist hareketi ile kavramın sosyal bilimler literatüründeki kullanımı yaygınlaşmış, West ve Zimmerman'ın (1987) toplumsal cinsiyeti gündelik etkileşimlerde sürekli "yapılan" bir süreç olarak kavramsallaştırması ile yeni bir boyut kazanmıştır. Butler'ın (1990) performativite yaklaşımı ise, toplumsal cinsiyetin tekrar eden pratikler yoluyla inşa edildiğini vurgulayarak post-yapısalcı bir açılım sağlamıştır. Bu teorik gelişim, toplumsal cinsiyetin biyolojik temelli açıklamalardan uzaklaşarak, sosyal, kültürel ve politik süreçlerle şekillenen, gündelik yaşam pratikleri içinde sürekli yeniden üretilen dinamik bir olgu olarak anlaşılmasını mümkün kılmıştır.

Bu mikro düzeydeki teorik açılımları makro düzeyde tamamlayan Walby (2020), ise ataerki ile bağlantılı olarak daha kapsamlı bir çerçeveye ulaşmıştır. Toplumsal cinsiyet rejimi teorisi ile Walby (1989, 2020) , toplumsal cinsiyet ilişkilerini yalnızca aile veya kültüre indirgemek yerine, ekonomi, siyaset, sivil toplum ve şiddet gibi

kurumsal alanların etkileşimini merkeze alan bir yaklaşım geliştirmiştir. Bu teorik çerçeve, toplumsal cinsiyet ilişkilerinin özel (*aile içi*) formdan kamusal forma geçişini ve bu süreçteki dönüşümleri inceler. Kamusal formun neoliberal ve sosyal demokratik biçimleri, farklı düzeylerde eşitsizlik örüntüleri üretirken, modernleşme sürecinde özel alandaki dışlanma stratejileri kamusal alanda mesleki ayrışma gibi yeni ayrımcılık biçimlerine dönüşebilmektedir.

Mesleki ayrışma, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin en belirgin görünüşlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu olgu, yatay ve dikey olmak üzere iki temel boyutta incelenmektedir (Anker, 1998: 68). Yatay ayrışma, toplumsal cinsiyet temelinde belirli mesleklerin “kadın işi” veya “erkek işi” olarak stereotipleştirilmesine neden olmaktadır. Bu ayrışmanın örgütsel düzeydeki yansıması olan “cam duvarlar” kadınların çoğunlukla insan kaynakları ve destek hizmetleri gibi yan alanlarda kümelenmesine ve kurumun temel faaliyet alanlarından uzakta konumlanmasına yol açmaktadır (Miller vd., 1999: 218). Öte yandan dikey ayrışma, örgütsel hiyerarşide Gay Bryant’ın (1984) deyimiyle kendini “cam tavan” olarak göstermekte bu görünmez bariyerler, kadınların üst pozisyonlara erişimini engellemektedir. Hem yatay hem de dikey boyutta gerçekleşen bu ayrışma, işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin sürdürülmesinde ve yeniden üretilmesinde merkezi bir rol oynamakta ve kadınları belirli meslek kategorileri ile hiyerarşik pozisyonlara sistematik olarak sınırlandırmaktadır.

Toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışmanın en belirgin örneklerinden biri olan mühendislik mesleği, tarihsel gelişim sürecinde erkek egemen karakterini sürdüren bir profesyonel alan olarak dikkat çekmektedir. Mühendislik, Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması’nda (ISCO-08) tanımlandığı üzere, bilimsel ve teknik uzmanlık alanları içerisinde stratejik bir konuma sahiptir. Mesleğin kurumsal gelişimi, Freidson’un (2001: 180) profesyonellik modelinde belirttiği teorik bilgi birikimi, örgütsel yapılanma ve etik değerler çerçevesinde şekillenmiştir. Mühendislik mesleğinin tarihsel dönüşüm süreci, sosyo-ekonomik yapıdaki değişimlerle paralel seyreden üç temel tarihsel evrede incelenebilmektedir. İlk olarak, 19. yüzyılda gerçekleşen endüstrileşme süreciyle birlikte, geleneksel zanaat pratiklerinden sistematik teknik bilgi temelli üretime geçiş yaşanmıştır (Braverman, 1974: 77-83). Bu dönüşümü takip eden

ikinci evrede, 20. yüzyılın ilk yarısında Taylorist ilkelerin benimsenmesiyle mühendislik pratikleri standardizasyon sürecine tabi olmuş ve bilimsel yönetim paradigması mesleğin icrasında belirleyici bir rol üstlenmiştir. Son olarak, 1980’li yıllardan itibaren küreselleşme ve neo-liberal ekonomi politikalarının etkisiyle mühendislik mesleği, esnek uzmanlaşma ve proje bazlı çalışma rejimlerinin hâkimiyetinde yeni bir yapısal dönüşüm geçirmiştir (Meiksins ve Smith, 1993: 123). Günümüzde mühendislik, dijitalleşme ve piyasalaşmanın etkisiyle mesleki değersizleştirme (*deprofessionalization*), süreçlerine maruz kalırken (Artun, 1999: 22), mesleğin geleneksel özerk yapısı ve toplumsal işlevleri yeniden tanımlanmaktadır (Aksu Kaya, 2011: 124). Bu çok katmanlı dönüşüm süreci, mühendislik mesleğinin hem epistemolojik temellerini hem de kurumsal pratiklerini derinden etkilemiştir. Bu tarihsel gelişim sürecinde mühendislik mesleği, toplumsal cinsiyet perspektifinden incelendiğinde, kurumsal ve yapısal eşitsizliklerin en belirgin örneklerinden birini oluşturmaktadır. Kadın mühendislerin hem eğitim sürecinde hem de çalışma yaşamında karşılaştıkları çeşitli ayrımcılık pratikleri, meslekteki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri açığa çıkarmaktadır. 1980’lerden bu yana gelişen araştırmalar (Hersh, 2000: 345; Sonnert vd., 2007: 1333), kadınların eğitim süreçlerinden profesyonel çalışma yaşamına kadar uzanan çoklu yapısal engellerle karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymaktadır. Destekleyici programlara ve sınırlı oranda artan katılıma karşın (Concannon ve Barrow, 2010: 133; Poor ve Brown, 2013: 421), kadın mühendisler düşük temsil, rol model eksikliği, cinsiyete dayalı önyargılar ve yetersiz kurumsal destek gibi sistemik sorunlarla mücadele etmektedir (Blake-Beard vd., 2011: 622; Dasgupta ve Stout, 2014: 21).

Türkiye bağlamında mühendislik mesleğinde toplumsal cinsiyet konusundaki akademik literatür oldukça sınırlıdır. Bu alandaki en önemli katkılardan biri, Zengin-Arslan’ın (2002) mühendislik dallarını “eril”, “dişil” ve “karma” olarak sınıflandıran öncü çalışmasıdır. Bu çalışma, mühendislik alanlarındaki toplumsal cinsiyet dinamiklerinin karmaşık örüntüsünü ortaya koyarak, meslek seçimlerindeki derin kültürel mekanizmaları deşifre etmiştir. Mevcut araştırmalar (Arslan ve Kıvrak, 2004: 1379; Bayrakçeken-Tüzel, 2004: 269; Küskü vd., 2007: 109; Smith ve Dengiz, 2010: 45; Pehlivanlı Kadayıfçı, 2015a: 117, 2019: 1197; Bayram vd., 2021: 46; Tombal Kara

ve Kara, 2023: 119) ağırlıklı olarak kadın mühendislerin eğitim ve iş yaşamındaki deneyimlerine odaklanmaktadır. Özellikle orman mühendisliği alanında yapılan araştırmalar (Arslantaş, 2006; Baykal, 2016; Çaha ve Turgunalı, 2016; Yıldırım, 2021: 51) dikkat çekmektedir.

STEM ve mühendislik alanlarında yapılan güncel araştırmalar ise, STEM alanlarındaki yapısal eşitsizliklerin üretim ve yeniden üretim süreçlerine (Erbağ ve Bilgin, 2023: 33), bu süreçlerin mühendislik eğitimi ve teknolojik gelişmelerle olan ilişkisine (Utar, 2023: 1) ve mühendislerin iş yaşamında deneyimledikleri mobbing ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık pratiklerine (Yalçı ve Yıldız Erdiran, 2024: 476) odaklanmaktadır.

Bu teorik temeller ışığında tasarladığım araştırmada, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet rejimini nitel araştırma yaklaşımıyla inceledim. Denizli ilinde gerçekleştirdiğim saha çalışmasında, on iki farklı mühendislik dalından toplam 68 katılımcıyla (37 kadın, 31 erkek) yarı yapılandırılmış görüşmeler yaptım. Araştırmama katılan mühendisler, akademisyenler ve çeşitli sektörlerde deneyime sahip meslek profesyonellerinden oluşmaktadır. Çalışmamda temel veri kaynağı olarak görüşmelerden elde ettiğim nitel verileri kullandım. Bununla birlikte Hanehalkı İşgücü Anketi (HHİGA) mikro veri setinden çıkardığım analizleri, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın genel görünümünü ortaya koymak üzere bağlamsal bilgi olarak değerlendirdim. Görüşmelerden elde ettiğim verileri, katılımcıların yaşanmış deneyimlerinin özüne ulaşmayı hedefleyen fenomenolojik analiz yöntemiyle çözümlerim ve meslekteki toplumsal cinsiyet rejiminin bireysel deneyimler üzerinden nasıl deneyimlendiği ve anlamlandırıldığını derinlemesine inceleme fırsatı buldum.

Çalışmamı iki temel sorun alanından hareketle kurguladım: İlk olarak, mühendislik mesleğindeki cinsiyete dayalı ayrımcılığın tek bir faktörden değil, ataerkil kültürel kodlara bağlı olarak çocukluk dönemindeki sosyalleşme süreçlerinden profesyonel yaşama uzanan çok katmanlı ve sistematik yapısal engellerden kaynaklandığını; ikinci olarak, kadın mühendislerin meslek içindeki konumunun genel toplumsal cinsiyet rejiminin bir yansıması olarak ikincil ve dezavantajlı bir karaktere

sahip olduğunu öne sürdüm. Bu bağlamda araştırma sorularımı; "Mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet rejimi, çocukluk döneminden profesyonel yaşama uzanan süreçte hangi mekanizmalar üzerinden üretilmekte ve sürdürülmektedir?" ve "Toplumsal cinsiyet rejimine bağlı olarak ataerkil kültürel kodlar, kadınların meslek seçimi, mühendislik eğitimi ve kariyer süreçlerini nasıl etkilemektedir?" olarak belirledim.

Özellikle mesleki ayrışmanın gündelik pratikler düzeyindeki yeniden üretim süreçlerini inceleyen çalışmaların azlığı dikkat çekicidir. Bu eksiklikten yola çıkarak, farklı mühendislik dallarından ve deneyim seviyelerinden katılımcılarla yaptığım yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla, meslekteki toplumsal cinsiyet rejiminin işleyişini mikro düzeyde analiz etmeye çalıştım. Bu yaklaşımla gerçekleştirdiğim araştırmamın, literatüre özgün bir katkı sunmasını hedefledim.

Belirttiğim amaç ve hedefler doğrultusunda tasarladığım çalışmamı üç bölüm halinde yapılandırdım. İlk bölümde toplumsal cinsiyet kavramının tarihsel gelişimini, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü ve mesleki ayrışma olgusunu ele aldım. İkinci bölümde mühendislik mesleğinin profesyonel meslek olarak tarihsel dönüşüm sürecini ve mühendislik alan seçimlerini etkileyen faktörleri inceledim. Son bölümde ise araştırmamdan elde ettiğim bulguları detaylı olarak analiz ettim ve mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet rejiminin dönüştürülmesine yönelik politika önerilerimi sundum.

“Kadın Mühendisler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” başlıklı ikinci bölümde, Türkiye’de kadın mühendisler ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu geniş bir perspektifle ele aldım. Çalışmamın bu bölümünde öncelikle eşitlik söylemi ve Türkiye’de toplumsal cinsiyet meselesini tartışarak teorik çerçeveyi çizdim, ardından kadın mühendislerin yaşam öykülerine yer verdim. Ayrıca, TMMOB verilerinden yararlanarak mesleki ayrışmadaki kadın mühendislerin durumunu ve Türkiye’de mühendisliğin dönüşümünü inceledim. İkinci Bölümün “Türkiye’de Mühendislik Eğitimi ve İstihdam Profili” başlığında; mühendislik eğitiminin tarihsel sürecini ve üniversitelerde yer alan çeşitli mühendislik dallarındaki cinsiyete dayalı ayrışmayı tartıştım.

HHİGA verilerini kullanarak Türkiye’deki ve TR32 Denizli, Aydın, Muğla bölgesindeki mühendislere dair toplumsal cinsiyet temelli işgücü piyasasını analiz ettim. İkinci bölümün “Mühendislik Alan Seçimleri Tercihlerini Etkileyen Faktörler ve Kadın Mühendisler” başlığında ise, mühendislik alan seçimlerini etkileyen faktörleri, stereotiplerin oluşumunu ve sürdürülmesini, bunların kuşaklar arası aktarımını derinlemesine inceledim. Mühendislik eğitiminde toplumsal cinsiyet dinamikleri kapsamında bilimin ve teknik becerilerin eril inşasını ele alırken, kadınların öz yeterlik algısını ve öğretmenlerin kritik rolünü değerlendirdim. Eğitim sürecindeki cinsiyetçi pratikleri ve yapısal engelleri analiz ederken, kadın mühendislik öğrencileri için rol modeller ve mentörlük uygulamalarının önemini vurgulamaya çalıştım. Profesyonel yaşama dair konular kapsamında ise, mühendislik mesleğinde işe alım süreçlerinden kariyer deneyimlerine kadar uzanan yapısal eşitsizlik örüntülerini ve akademideki görünmez kurumsal mekanizmaları detaylı biçimde incelemeye odaklandım.

Bu bölümde incelediğim veriler, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet temelli ayrışmanın güncel görünümünü ortaya koymaktadır. Mühendislik Fakültelerindeki cinsiyet dağılımını ve TMMOB’a bağlı mühendislik odalarının üye profilini analiz ettiğimde, Zengin-Arslan’ın (2002) tespit ettiği mesleki ayrışma örüntülerinin günümüzde de sürdüğünü gözlemledim. HHİGA verilerini incelediğimde ise kadın mühendislerin istihdam profilindeki yapısal eşitsizlikleri net bir şekilde tespit ettim. Araştırmam kapsamında değerlendirdiğim veriler, kadın mühendislerin meslekteki görece düşük temsilinin yanı sıra, bakım sorumluluklarının iş yaşamına etkisini ve ücret eşitsizliğini de açıkça belgelemektedir.

“Profesyonel Mühendislik Mesleğinde Kadınlar” başlıklı üçüncü bölümde, saha araştırmamdan elde ettiğim bulguları, katılımcıların yaşamış deneyimlerinin özüne odaklanan fenomenolojik yaklaşım doğrultusunda analiz ettim. Bu bölümde, kadın mühendislerin meslek yaşamlarındaki deneyimlerini, erken çocukluk döneminden başlayarak mühendislik mesleğiyle kurdukları ilişkiyi ve bu ilişkiyi nasıl anlamlandırdıklarını derinlemesine inceledim. Araştırmam kapsamında, mühendisliğin “erkek mesleği” olarak algılanmasına dair bireysel deneyimleri, aile ve sosyal çevre ile etkileşimlerin öznel yorumlanışını, eğitim sürecinde öğretmenler ve rol modellerle yaşanan deneyimlerin anlamını ve mesleki kimliğin oluşum sürecindeki içsel

yolculukları, katılımcıların kendi anlatıları üzerinden betimlemeye çalıştım. Bu deneyimler, gözlemlerim doğrultusunda, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet dinamiklerinin çok boyutlu yapısını ortaya koydu. Bu bölümde sunduğum bulgular, mühendislik alanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik politika ve uygulamaların geliştirilmesine katkı sunacak önemli veriler içermektedir. Katılımcıların deneyimleri üzerinden, mesleğin cinsiyetlendirilmiş yapısını, bu yapının sürdürülme biçimlerini ve dönüşüm potansiyellerini sistematik bir şekilde ortaya koymaya çalıştım.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI İŞ BÖLÜMÜ VE MESLEKİ AYRIŞMA

Bu bölümde, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve mesleki ayrışmanın teorik ve kavramsal çerçevesini, tarihsel ve yapısal boyutlarıyla ele alıyorum. İlk olarak toplumsal cinsiyet kavramının teorik temellerini inceleyerek, bu kavramın iş bölümü, ataerki ve toplumsal cinsiyet rejimleriyle olan diyalektik ilişkisini tartışıyorum. Ardından, emek piyasalarındaki mesleki ayrışmanın dinamiklerini ve bu ayrışmanın toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle olan bağlantısını analiz ediyorum. Son olarak, meslek sosyolojisi perspektifinden mühendislik alanındaki yapısal dönüşümleri ve toplumsal cinsiyet dinamiklerini inceliyorum. Bu kapsamda, profesyonel mesleklerdeki dönüşümün mühendislik özelindeki yansımalarını ve mühendislik mesleğinde deneyimlenen toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri hem kurumsal mekanizmalar hem de bireysel deneyimler düzeyinde ele alarak bütüncül bir analiz sunmayı amaçlıyorum.

1.1. Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet, insanlık tarihi boyunca toplumun tüm kurumlarınca sistematik olarak inşa edilen dinamik bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik cinsiyet ile toplumsal olarak inşa edilen cinsiyet arasındaki karmaşık ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu bölümde, farklı disiplinlerin perspektifinden toplumsal cinsiyet kavramını analiz ederek, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki dönüşüm süreçlerine, kavramsal kırılma noktalarına ve teorik yaklaşımlara değineceğim.

Cinsiyet, kromozomlar, hormonlar ve üreme anatomisi temelinde tanımlanan, bireyin biyolojik ve fizyolojik özelliklerini içeren dinamik bir biyolojik yapıdır (Lorber ve Moore, 2007: 1-5; Ainsworth, 2015: 288). Biyolojik varlığın temel bileşenlerini oluşturan genetik, hormonal ve anatomik farklılıklar, cinsiyetin karmaşık ve çok boyutlu doğasını ortaya koymaktadır (Matlin, 2008: 3; Denmark vd., 2005: 3). Bu yaklaşım, cinsiyeti salt kategorik sınıflandırmaların ötesinde, bireyin biyolojik özgülüğünü yansıtan bir kavram olarak ele almamıza olanak sağlamaktadır.

Biyolojik farklılıkların kültürel yorumu, cinsiyet rollerinin toplumsal inşa sürecini anlamak için bir başlangıç noktası oluşturmaktadır. G.H. Mead, 1934'te "Mind, Self and Society" adlı çalışmasında, cinsiyet rollerinin biyolojik değil kültürel temelli olduğunu vurgulayarak, kadın ve erkek arasındaki farklılıkların evrensel olmadığını belirtmiştir. Öte yandan, J. Money 1955'te "toplumsal cinsiyet rolü" kavramını literatüre kazandırmıştır. Smith (2007) de "cinsiyet rolleri" ile "toplumsal cinsiyet rolleri" arasındaki ayrımı benimseyerek, cinsiyet rollerinin biyolojiye daha yakın, toplumsal cinsiyet rollerinin ise toplumsallaşmanın bir ürünü olduğunu belirtmektedir. Toplumsallaşmanın bir ürünü olarak toplumsal cinsiyet rolleri, (Eccles vd., 1990: 184; Giddens 2008: 505) geleneksel olarak kadın ve erkeklerle ilişkilendirilen ve toplum içindeki statülerini belirleyen dinamik bir kavramdır (Basow, 1992: 3; Dökmen, 2006: 5). Bu roller, zamana, mekâna ve kültüre göre değişkenlik göstermekte (Trommsdorff ve Iwawaki, 1989: 485) ve bireylerin toplumsal beklentilere uygun davranmaları sosyal bir zorunluluk olarak görülmektedir (Temel vd., 2006: 28-29).

Toplumsal cinsiyetin tarihsel arka planı 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren feminist düşüncenin eleştirel ve dönüşümcü paradigmaları içerisinde, biyolojik determinizmden performatif eyleme doğru radikal bir epistemolojik dönüşüm geçirmiş; Simone de Beauvoir'ın (1949) determinizmi reddeden felsefi müdahalesiyle başlayan, Ann Oakley'in (1972) sosyolojik kavramsallaştırmasıyla derinleşen ve West ve Zimmerman'ın mikrososyolojik toplumsal cinsiyet icrası (*doing gender*) yaklaşımıyla gündelik pratiklerdeki cinsiyet inşasını görünür kılan ve Judith Butler'ın (1990) post-yapısalcı perspektifiyle toplumsal cinsiyet kategorilerini yeniden sorgulanır hale getiren çok katmanlı bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Simone de Beauvoir'ın (1949) "Kadın olarak doğulmaz, kadın olunur" veciz ifadesi, toplumsal cinsiyetin sosyal inşa sürecinin temel argümanını oluşturmaktadır. De Beauvoir'a göre, "...kadın olmak, bir dizi kültürel olasılığı gerçekleştirmektir ve bu sürekli yinelenen bir etkinliktir... Bu anlamda, toplumsal cinsiyet bedeni oynamak, yani bireyin kendi bedenini bir kültürel gösteren olarak giymesi demektir". Bu yaklaşıma göre beden, doğal bir olgu değil tarihsel bir fikirdir; birey biyolojik cinsiyetle doğmasına karşın, kültürel ve tarihsel değişkenleri benimseyerek toplumsal cinsiyetini edinmektedir.

Ann Oakley (1972), toplumsal cinsiyet teorisinde Simone de Beauvoir'ın felsefi argümanını sosyolojik zemine taşıyarak feminist teoriye önemli bir katkı sağlamaktadır. 1972 tarihli “Sex, Gender and Society” adlı eserinde (Oakley, 1972), toplumsal cinsiyet kavramını akademik literatüre kazandıran Oakley, cinsiyetin biyolojik olmaktan ziyade sosyokültürel olarak inşa edilen bir olgu olduğunu göstermektedir. Oakley'in yaklaşımı, toplumsal cinsiyeti kültür, gelenek, eğitim, din ve diğer sosyal kurumlar tarafından şekillendirilen dinamik bir sistem olarak kavramsallaştırmaktadır. Bu bağlamda, erkekleri bağımsız, eril ve atak; kadınları ise bakım verme, anlayışlı, duygusal, dayanışmacı, sabırlı ve şefkatli gibi hizmete yönelik değerlerle kategorize etmektedir. Erkekler genellikle daha bağımsız, rekabetçi ve liderlik özellikleriyle ön plana çıkarılırken, kadınlar daha çok şefkatli, duygusal ve bakım veren rolleriyle tanımlanmaktadır. Bu kalıp yargılar, toplumsal cinsiyet rollerinin geleneksel algılanış biçimini yansıtmaktadır (Powell vd., 2002: 178; Ridgeway ve Correll, 2004a: 513). Bu kalıplaşmış roller, aslında toplumsal cinsiyetin tarihsel ve kültürel bağlamda değişken olduğunu gösteren eleştirel bir bakış açısını beraberinde getirir. Söz konusu teori, kadın ve erkeklere atfedilen stereotiplerin sosyal normlarını analiz ederek, toplumsal cinsiyeti statik bir kategori olmaktan çıkarıp, sürekli yeniden üretilen çok katmanlı bir sosyal inşa olarak tanımlamaktadır (Oakley, 1972: 15). Oakley (1972), cinsiyetin sabit olmadığını ve toplumsal cinsiyet kavramının toplumsal olarak belirlenen her şeyi kapsadığını kabul etmektedir. Kısaca, stereotipler ve beklentiler temelinde toplumsal cinsiyet kavramı, diğer faktörlerle kesişmelerin bir fonksiyonu olarak değişen, erkekler ve kadınlar için normları ve beklentileri içeren sosyokültürel sistemlerin yanı sıra kimlik, kadınlık, erkeklik, cinsiyet uygunluğu ya da uyumsuzluğu gibi psikolojik süreçleri ifade etmek için de kullanılmaktadır (Cole, 2009: 576; Else-Quest ve Hyde, 2016: 155). Oakley'in teorik katkısı, toplumsal cinsiyet çalışmalarında kritik bir dönüşüme işaret etmekte olup, feminist sosyolojinin gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır.

Oakley'in (1972) belirlediği toplumsal cinsiyet stereotipleri, Scott'a (1986) göre birbirine karşıt ve bağımlı olarak inşa edilen, bireye “zorla kabul ettirilmiş toplumsal kategorilerdir”. Bourdieu'nun (2015) ifadesiyle de bu kategoriler erillik (*masculinity*) ve dişillik (*femininity*) birbirini karşılıklı olarak tanımlayan dinamik bir ilişkisellik içinde var olmaktadır. Bu toplumsal cinsiyet stereotipleri, Heilman'a (2001) göre mesleki

yönelimlerde belirgin etkiler yaratarak erkekleri teknik alanlara (mühendislik, finans), kadınları ise bakım mesleklerine (hemşirelik, psikoloji) yönlendirmektedir. Bu stereotiplerin bireylerin kariyer seçme süreçlerini etkilediği varsayımı önem taşımaktadır (Hartman ve Hartman 2008: 251; Leaper ve Brown 2008: 685; Deemer vd. 2014: 141).

West ve Zimmerman (1987), Butler (1990) ve diğer feminist teorisyenler, toplumsal cinsiyet kavramını statik bir kategoriden dinamik bir performansa dönüştürerek sosyolojik ve feminist teoriye önemli bir kuramsal katkı sağlamaktadırlar. West ve Zimmerman (1987), toplumsal cinsiyet icrası yaklaşımıyla toplumsal cinsiyeti gündelik etkileşimlere gömülü rutin bir başarı olarak tanımlamaktadır. Bu perspektif, toplumsal cinsiyeti sosyal düzenlemelerin hem sonucu hem de gerekçesi olarak görür. Judith Butler (1990) ise bu yaklaşımı “performativite” kavramıyla genişleterek, toplumsal cinsiyeti sabit bir kategori değil, sürekli yeniden üretilen bir eylem olarak değerlendirmektedir. Teorik çerçevede toplumsal cinsiyet, bireyler arası etkileşimler, kültürel mesajlar ve gündelik pratikler aracılığıyla sürekli inşa edilen bir olgudur. Bireyler, giyim, davranış, rol seçimleri ve sosyal etkileşimler yoluyla toplumsal cinsiyet performanslarını sergilemektedirler (Hyde vd., 2019). Bu yaklaşım, cinsiyeti verili bir kategori olmaktan çıkarıp, toplumsal etkileşimler içinde sürekli yeniden inşa edilen bir süreç olarak konumlandırmaktadır (Marecek vd., 2004: 200; Risman, 2004: 429). Lorber ve Moore (2007) gibi araştırmacılar, toplumsal cinsiyet performansının giyim, saç stili, tutumlar ve fiziksel aktiviteler aracılığıyla sürdürüldüğünü vurgulayarak, bu teorik çerçeveyi desteklemektedir. Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet, bireysel özne ve toplumsal yapı arasındaki karmaşık etkileşimin sürekli yeniden üretilen bir ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplumsal cinsiyet kavramı, doğumla atanmış biyolojik cinsiyetten, bireyin kendi cinsiyet kimliğini ifade etme biçimine; toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentilerinden, sosyal sunumun (kıyafet, ses, isim) farklı görünümüne kadar uzanan geniş bir spektrumu içermektedir. Toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyete dayalı sosyal dünya değerlendirmelerini (tutum, davranış, cinsiyetçilik) de kapsayan, sürekli yeniden üretilen performatif bir olgudur (Tate vd., 2014: 304). Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyeti biyolojik determinizmin ötesinde, bireyin ve toplumun karmaşık etkileşiminde sürekli

olarak yeniden inşa edilen dinamik bir süreç olarak kavramsallaştırmamıza olanak sağlamaktadır. Bireyler gündelik pratikler, sosyal etkileşimler ve kültürel kodlar aracılığıyla toplumsal cinsiyet performanslarını üretmekte, müzakere etmekte ve yeniden inşa etmektedirler.

West ve Zimmerman, Butler ve diğer feminist teorisyenler toplumsal cinsiyeti gündelik performanslar ve bireysel etkileşimler düzeyinde çözümleseler de bu mikro düzey analizler toplumsal cinsiyet ilişkilerinin yapısal ve kurumsal dinamiklerini tam olarak açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Sylvia Walby'nin (1989, 2020) toplumsal cinsiyet rejimi teorisi, tam da bu noktada devreye girerek, toplumsal cinsiyet pratiklerinin bireysel görünümlerinin ötesine geçen bütüncül bir analiz çerçevesi sunmaktadır. Walby, toplumsal cinsiyet performanslarını daha geniş toplumsal, ekonomik ve siyasal yapıların determinasyonları içinde ele alarak, mikro pratiklerin ötesinde kurumsal, yapısal ve tarihsel dönüşümlerin sistemli bir çözümlemesini ortaya koymaktadır. Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyeti yalnızca gündelik etkileşimlerin bir ürünü olarak değil, aynı zamanda toplumsal kurumlar, iktidar ilişkileri ve tarihsel süreçler tarafından şekillendirilen dinamik bir rejim olarak kavramsallaştırmamıza olanak sağlamaktadır.

1.2. Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü, Ataerki ve Toplumsal Cinsiyet Rejimi

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, Connell'in (1987) "toplumsal cinsiyet rejimleri" kavramsallaştırması temelinde, toplumsal cinsiyet kimliklerinin üretim, yeniden üretim ve emek paylaşımı süreçlerinde yapılandırılması ve farklılaştırılması olarak tanımlanabilir. Bu kavram, ataerki sistemin yapılandırıcı bir mekanizması olarak, toplumsal cinsiyet dinamiklerinin ekonomik, kültürel ve sosyal pratikler aracılığıyla inşasını ve yeniden üretimini açıklayan dinamik bir teorik çerçevedir.

Cinsiyete dayalı iş bölümünün tarihsel kökenleri, insanlık tarihinin erken dönemlerinde avcı-toplayıcı topluluklara kadar uzanmakta olup, antropolojik bulgular kadınların toplayıcılık ve erkeklerin avcılık faaliyetleriyle özdeşleştirildiğini göstermektedir (Newland, 1980: 1; Bora, 2012: 4). Tarımsal devrimle birlikte yerleşik

hayatın ortaya çıkması, toplumsal cinsiyet ilişkilerinde köklü dönüşümlere yol açmış; toprağın işlenmesi, çocuğun toplumsal konumu ve kadının doğurganlığa bağlı sembolik değeri gibi faktörler, toplumsal cinsiyet hiyerarşisinin temellerini oluşturmuştur (de Beauvoir, 2020). Kadınlar tarımsal üretime katılmalarına rağmen, karar alma mekanizmalarından dışlanmış ve mülkiyet haklarından mahrum bırakılmışlardır (Bora, 2012: 4). Çünkü her ne kadar anaerkil (matriyarkal) toplum tezahürleri görülse de analık ve tanrıçalık ile özdeşleştirilen kadının gücü, insanın hüküm sürdüğü dünyanın dışında olarak konumlandırılmıştır (de Beauvoir, 2020). Bu sebeple, toplumsal otorite her zaman erkeklere ait olarak görünür olmuştur (Levi-Strauss, 1967).

Tarihsel süreç içerisinde şekillenen cinsiyete dayalı iş bölümünün, kadınların doğurganlık özellikleri üzerinden meşrulaştırılması, toplumsal cinsiyet hiyerarşisinin yapısal olarak yeniden üretilmesine hizmet etmektedir. Bourdieu (2015) perspektifinden, biyolojik temellendirmeler erkek egemenliğinin sürdürülmesine yönelik söylemsel bir strateji olarak değerlendirilmektedir. Oakley (1985) ise, bu biyolojik varsayımların mitsel kurgulara dayandığını ve bilimsel gerçeklikten yoksun olduğunu eleştirel bir yaklaşımla ortaya koymaktadır. Söz konusu yaklaşım, annelik pratiklerinden fiziksel kapasiteye kadar uzanan çoklu söylemsel stratejilerle kadınların toplumsal konumunu marjinalleştiren ve doğallaştıran bir işlev görmektedir. Bu bağlamda, tarımsal üretim ve avlanma pratikleri üzerinden inşa edilen toplumsal cinsiyet arketipleri, günümüze değin süregelen iş bölümü hiyerarşisinin temel meşruiyet zemini olarak işlev görmektedir (Bora, 2012: 4).

Toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünün tarihsel ve yapısal arka planı, kapitalist üretim ilişkilerinin dinamik dönüşümü ve sosyo-kültürel pratikler ekseninde çok katmanlı bir süreç olarak inşa edilmiştir. Tarihsel materyalist perspektif ve eleştirel feminist kuram bağlamında Engels (1884) ile Hartmann (1979), kapitalist sistemin emek örgütlenmesinde aile kurumunu, özel mülkiyeti ve toplumsal cinsiyet eksenli sömürü mekanizmalarını yapısal bir çözümlemeye tabi tutmuşlardır. Engels'e (1884) göre, üretim ev dışında erkek egemenliğinde yoğunlaşmakta, artı-değer erkeğin hâkimiyet alanında olduğu alanda ortaya çıkmakta, bu durumda erkek servet sahibi ve aynı zamanda mülk sahibi olmaktadır. Aynı zamanda erkek, kadın üzerinde ekonomik bir güç elde etmektedir. Bu teorik çerçevede, toplumsal cinsiyet rollerinin biyolojik

özelliklerin ötesinde, kapitalist üretim ilişkilerinin yeniden üretim süreçlerinde inşa edilen ve yapılandırılan bir sosyal dinamik olduğu açığa çıkarılmaktadır (Mies, 1981).

İlkel toplumdaki kapitalist topluma geçiş sürecinde, üretim ilişkilerinin dönüşümüyle eşzamanlı olarak mekânsal ve toplumsal bir ayrışma gerçekleşmiştir. Marshall'ın (1999) kavramsallaştırmasında, “ev” ve “iş yeri” arasındaki keskin sınırlanma, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün yeniden üretimini sağlayan yapısal bir mekanizma işlevi görmüştür. Kapitalist emek örgütlenmesi, cinsiyete dayalı rol dağılımını “eve ekmek getiren erkek” ve “ev işlerini sürdüren kadın” arketipleri üzerinden tahkim ederek, toplumsal cinsiyet hiyerarşisinin yeniden inşasını sağlamıştır. Newland'ın (1980) perspektifinden, ücretli istihdam erkek emeğinin hegemonik konumunu pekiştirirken, kadınlar ücretsiz çalışan hane halkı olarak yapılandırılmıştır.

Bu süreçte emek kavramının kendisi de ideolojik bir inşa halini almıştır. Mies'in (1981) eleştirel yaklaşımında, kapitalist düzende emek kavramı erkek emeğine içkin kılınarak, kadınların artı değer üreten emeklerinin görünmezleştirilmesi sağlanmıştır. Öte yandan Mies'in işaret ettiği toplumsal ideal de geçimi sağlayan baba ve çocuk bakımından sorumlu anne modelini merkeze almaktadır. “Ev kadını” tipi, ideal kadınlık normunu inşa ederek tüm kadınları etkilemektedir.

Bu toplumsal cinsiyet eksenli iş bölümünün temelinde yatan ataerkil sistem, sosyal, kültürel, ekonomik ve iktidar ilişkilerinde erkek egemenliğinin hâkim olduğu kompleks bir güç ilişkileri sistemidir. Hartmann (1979) ve Weedon'un (2006) teorik yaklaşımlarına göre, ataerkil yapı üremeden iş bölümüne kadar hayatın tüm alanlarında erkeklerin kadınlar üzerindeki tahakkümünü kurumsallaştıran, kadınların hem ev içi hem de çalışma yaşamında ikincil konumunu üreten hiyerarşik bir toplumsal formasyondur. Bu sistem, kadınların sosyal statüsünü eril normlar çerçevesinde belirleyen, onların üretkenliğini denetim altında tutan ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üreten bir mekanizma olarak işlev görür.

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, ataerkil sistemin hem bir sonucu hem de yeniden üretim mekanizması olarak işleyen kompleks bir toplumsal inşa sürecidir. Bu bağlamda Gerda Lerner'in (1986) tarihsel yaklaşımıyla ataerki, erkek egemenliğinin

toplumsal, ekonomik ve kültürel düzlemlerde sürekli yeniden üretilen bir iktidar sistemi olarak tanımlanır. Bu sistem, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü temel bir mekanizma olarak kullanmaktadır.

Connell'a (1987) göre, toplumsal cinsiyet rejimleri belirli bir kurumdaki toplumsal cinsiyet ilişkilerinin etkileşim örüntüsü olarak tanımlanmakta ve üretim ilişkileri, iktidar, özellikle cinsellik olmak üzere duygusal ilişkiler (*cathexis*) ve sembolik ilişkiler olarak farklı formlarda ortaya çıkmaktadır. Bu rejimler, doğal farklılıklar, biyolojik üreme ve toplumsal yeniden üretimin zorunlulukları gibi ortak dinamikleri paylaşmaktadır. Öte yandan toplumsal cinsiyetin kadınların iş yaşamındaki konumlanması dahi hegemonik erkeklik (*hegemonic masculinities*) ve ataerkil örüntülerin yeniden üretiminden bağımsız düşünülmemektedir. Öyle ki bir dizi tabi kılınmış ve marjinalleştirilmiş erkeklikler ortaya çıkmaktadır. Böylelikle toplumsal cinsiyet eksenli iş bölümü, salt ekonomik bir kategorinin ötesinde, iktidar ilişkilerinin ve toplumsal yeniden üretim mekanizmalarının yapısal bir bileşeni olarak işlev görmektedir (Connell, 1998: 245-251).

Walby'nin (2020) değerlendirmesine göre, Connell'in toplumsal cinsiyet teorisi, refah devleti tartışmalarında bulunan yaklaşımlardan daha kapsamlı bir perspektif sunması bakımından önemli bir katkı sağlamaktadır. Ancak Walby, Connell'in bu geniş analiz çerçevesini toplumsal cinsiyet düzeninin farklı biçimlerini sistematik olarak açıklamak için yeterince kullanmadığını belirtmektedir. Walby'ye (2020: 415) göre, Connell'in çalışmasında özellikle erkeklik üzerine yaptığı analizlerde, kendi belirlediği dört yapıyı (*üretim ilişkileri, iktidar, duygusal ilişkiler ve sembolik ilişkiler*) analitik olarak çok az kullanması ve bunun yerine farklı bir kavramsal repertuar kullanması, analizin açıklayıcı olmaktan çok betimleyici düzeyde kalmasına neden olmaktadır. Bu durum, Connell'in sunduğu zengin analitik çerçevenin toplumsal cinsiyet rejimlerinin çeşitliliğini açıklamada tam potansiyelini gerçekleştirememesine yol açmaktadır.

Connell'in teorisindeki bu sınırlılıkları aşmak üzere Walby, toplumsal cinsiyet ilişkilerini sistematik ve kapsamlı bir şekilde analiz eden, teorik çerçevesini sürekli geliştiren özgün bir yaklaşım ortaya koymuştur. Walby'nin 1986'dan günümüze kadar geliştirdiği toplumsal cinsiyet rejimleri teorisi, toplumsal cinsiyet ilişkilerinin makro

düzeydeki alternatif biçimlerini ve ataerkillikten toplumsal cinsiyet rejimine dönüşümünü açıklayan kapsamlı bir analitik çerçeve sunmaktadır. Walby, erken dönem çalışmalarında (1986, 1990) ataerki (*patriarchy*) kavramını kullanırken, 1997’de “*Gender Transformations*” kitabıyla birlikte “toplumsal cinsiyet rejimi” kavramına geçiş yapmıştır. Bu terminolojik değişim, kavramın anlamını değiştirmemekle birlikte, analitik çerçevenin genişlemesine olanak sağlamıştır.

Walby, ataerkilliği birbiriyle ilişkili altı temel yapıdan oluşan kapsamlı bir sistem olarak kavramsallaştırmıştır (Walby, 1989: 214). Bu yapılar, kadınların emeğinin kocaları tarafından sahiplenildiği ataerki üretim tarzı, ücretli emekte ataerki ilişkiler, ataerki devlet, erkek şiddeti, cinsellikte ataerki ilişkiler ve din, medya ve eğitim gibi kültürel kurumları kapsayan ataerki kültürdür (Walby, 1989: 220). Her bir yapı içinde daha az derinlemesine yerleşmiş ataerki uygulamalar kümesi bulunmaktadır. Walby’nin teorisi, bu yapıların yalnızca kendi aralarında değil, aynı zamanda kapitalizm ve ırkçılık gibi diğer toplumsal sistemlerle de etkileşim halinde olduğunu göstermektedir.

Walby’ye göre, eleştirmenlerin iddialarının aksine, ataerkillik evrenselci bir kavram değildir ve farklı biçimler alabilir (Walby, 1989: 229). Bu biçimler, tanımlanan altı yapının etkileşimine bağlı olarak değişmekte ve farklı zaman ve mekanlarda bazı yapılar diğerlerinden daha önemli hale gelebilmektedir. Önemli bir nokta olarak, herhangi bir ataerki yapının ortadan kaldırılması sistemin bütününe çöküşüne yol açmamaktadır. Walby, Batı tarihinde iki ana ataerkillik biçimi tanımlamaktadır: ev içi özel ve kamusal ataerkillik. Ev içi özel ataerkillik, kadınların kamusal alandan dışlanmasına ve hane içinde bir ataerki figür tarafından doğrudan sahiplenilmesine dayanırken, kamusal ataerkillik kadınları belirli alanlardan dışlamak yerine ikincilleştirmektedir (Walby, 1989: 229). Bu yaklaşım, ataerkilliğin tek boyutlu bir sistem olmaktan ziyade, farklı toplumsal sistemlerle kesişen ve onlarla etkileşim içinde olan karmaşık ve dinamik bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır.

Kamusal ataerkilliğin temel görünülerinden biri olan mesleki ayrışma, Walby’nin (1989) toplumsal cinsiyet rejimleri teorisinde sistemin yapısal bir bileşeni olarak ele alınmaktadır. Walby, farklı araştırmacıların bulgularını kendi teorik çerçevesi

içinde sistematik biçimde değerlendirerek, mesleki ayrışmanın günümüz sanayileşmiş toplumlarında ataerkil sistemin temel mekanizmalarından biri olduğunu ortaya koymaktadır. Walby (1989), Hakim'in (1979) çalışmalarına referansla dikey ve yatay ayrışmanın biçimlerinin ataerkil sistemin kamusal alandaki temel işleyiş mekanizmalarından biri olduğunu vurgulamaktadır. Öte yandan, Martin ve Roberts (1984) ve Dex'in (1987) ile tam zamanlı-yarı zamanlı çalışma ayrımının, Treiman (1977) ve Phillips ve Taylor'ın (1980) kadınların ücret ve nitelikli iş bağlamında erkeklerden daha niteliksiz olarak görülmesi bağlamında kadınların işlerinin sistematik biçimde erkeklerinkinden daha az vasıflı olarak değerlendirilmesinin teknik bir gerekçeden ziyade ataerkil bir uygulama olduğunu ileri sürmektedir (Walby, 1989: 224). Dolayısıyla Walby'nin teorisi, bir yüzyıl önce kadınların ücretli istihdamdan tamamen dışlanmasından, günümüzdeki daha incelikli mesleki ayrışma biçimlerine geçişi tarihsel olarak ele almaktadır. Eşit ücret yasalarının geçmesiyle açık ücret ayrımcılığının yerini, mesleki ayrışma yoluyla dolaylı ayrımcılığın aldığını göstermektedir. Bu teori, Walby'nin 2009'da geliştirdiği dört kurumsal alan modelinde ekonomi alanının nasıl işlediğini anlamak açısından önemli bir örnek sunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rejimlerinde mesleki ayrışma gibi yapısal eşitsizliklerin yanı sıra, Walby'nin (1989) teorisinde erkek şiddeti de ataerkil sistemin sürdürülmesinde kritik bir mekanizma olarak ele alınmaktadır. Walby'nin teorisinde erkek şiddeti, bireysel psikolojik bozuklukların sonucu değil, toplumsal yapısal bir olgudur. Bu yapısal şiddet, iş yaşamında özellikle cinsel taciz biçiminde kendini göstermektedir. İş yerindeki cinsel taciz, diğer şiddet biçimleri (*tecavüz, kadın dövme, ensest, teşhircilik, cinsel saldırı*) ile birlikte, ataerkil sistemin kadınlar üzerinde kurduğu güç ve kontrol mekanizmalarının bir parçasıdır. Bu şiddet biçiminin düzenli ve sistemli doğası, kadınların iş yaşamındaki davranışlarını, kariyer seçimlerini ve mesleki ilerlemelerini etkilemektedir (Walby, 1989: 225).

Walby'nin (1989) teorisine göre, kadınlar farklı alanlarda ataerkil pratiklere maruz kalmaktadır. Ekonomik alandaki ikincilleştirmeye ve mesleki ayrışmaya paralel olarak, kadınlar bakım ve ev içi emek alanında, özellikle boşanma sonrasında devam eden çocuk bakım sorumluluğu ve artan yoksulluk koşullarında sürdürülen bakım emeği yükünün altında kalmaktadır. Siyasi ve kamusal alanda, düşük siyasi temsil ve kadın

meselelerinin siyasi gündemde yeterince yer bulmaması, biçimsel eşitliğe rağmen fiili eşitsizliklerin sürmesine neden olmaktadır. Şiddet ve güvenlik konusunda ise, eşe yönelik şiddetin hâlâ tolere edilmesi, yetersiz yasal yaptırımlar ve şiddete karşı sınırlı kurumsal destek dikkat çekmektedir. Tüm bu dinamikler ülkelere göre farklılık göstermekte, devlet veya piyasa temelli modellere göre şekillenmektedir (Walby, 1989: 229).

2009'da "*Globalization and Inequalities*" kitabında Walby, toplumsal cinsiyet rejimlerini dört düzeyde analiz eden kapsamlı bir model geliştirmiştir. En soyut düzeyde toplumsal cinsiyet rejimi, diğer eşitsizlik rejimlerinden analitik olarak ayrı bir sistem olarak tanımlanmıştır. İkinci düzeyde, özel (*domestic*) ve kamusal (*public*) formlar arasında ayırım yapılmış, kamusal form içinde neoliberal ve sosyal demokratik çeşitler belirlenmiştir. Üçüncü düzeyde dört temel kurumsal alan tanımlanmıştır: ekonomi (*piyasa ve hane*), siyaset (*devlet, ulusötesi kurumlar, dinler*), şiddet (*toplumsal cinsiyet temelli şiddet, ordular*) ve sivil toplum (*toplumsal hareketler, cinsellik, bilgi kurumları*). Dördüncü düzeyde ise her kurumsal alandaki spesifik toplumsal cinsiyet pratikleri ele alınmıştır (Walby, 2009: 260). Yani, mesleki ayrımcılıktan benliğin üretimine kadar uzanan daha ayrıntılı sosyal pratiklerde, mezo ve mikro düzeylerdeki toplumsal cinsiyet ilişkileri arasında ayrımlar yapılır. Bu ampirik düzeyde, diğer sosyal ilişkiler kümesiyle kesişim, belirli pratiklerin oluşmasında önemli rol oynamaktadır.

Walby'ye (2009: 260) göre toplumsal cinsiyet rejimi, bu kurumsal alanlarda eşzamanlı olarak oluşan ve tek bir temele indirgenemeyen karmaşık bir yapıdır. Bu düzeyler arasındaki etkileşimler, toplumsal cinsiyet ilişkilerinin biçimini belirler ve herhangi bir düzeydeki değişim, kadınlık ve erkeklik kavramlarını, bireylerin kültürel, siyasi ve ekonomik tercihlerini yeniden şekillendirir. Toplumsal cinsiyet rejimlerinin yapısı, ülkelerin özgün tarihsel süreçleri, yerleşik toplumsal sistemleri ve küresel dinamiklerle etkileşimleri sonucunda farklı örüntüler sergilemektedir.

Walby'nin (2009) dört düzeyli modelde tanımladığı kurumsal alanlardaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ölçmek ve farklı toplumsal cinsiyet rejimlerini karşılaştırmalı olarak değerlendirebilmek için geliştirdiği kapsamlı gösterge seti, teorinin ampirik düzeydeki uygulamasına ışık tutmaktadır. Bu bağlamda, işgücü

piyasasında, tarım dışı sektörlerde kadın istihdamı oranı, toplumsal cinsiyet temelli ücret farkları, yönetici pozisyonlarında ve profesyonel mesleklere kadın temsili ile istihdam açığı temel göstergeler olarak belirlenmiştir. Kurumsal düzeyde, eşitlik mevzuatının kapsamı ve etkinliği önem taşımakta, bu gösterge İskandinav ülkelerinden diğer gelişmiş ekonomilere doğru azalan bir ölçekte değerlendirilmektedir. Sosyal politika alanında, üç yaş altı çocuklar için kurumsal bakım hizmetlerinin kullanımı ve bu hizmetlere yönelik kamu harcamalarının Gayri Safi Yurtiçi Hasılaya oranı, devletin toplumsal cinsiyete duyarlı refah politikalarının göstergesi olarak kabul edilmektedir. Eğitimde kadınların genel ve yükseköğretime katılım oranları, politik alanda ise parlamentodaki ve sendikalardaki kadın temsil oranı önemli göstergeler arasındadır. Medeni özgürlükler kapsamında kürtaj hakkının yasal statüsü de değerlendirmeye alınmaktadır. Bu göstergelerde yüksek değerler, genellikle kamusal toplumsal cinsiyet rejimine, özellikle de bu rejimin sosyal demokratik formuna işaret etmektedir (Walby, 2009: 303).

2020'ye gelindiğinde Walby teorisini önemli yönlerde geliştirmiştir. İlk olarak, mekansal boyutun eklenmesiyle çoklu yönetim düzeylerinin (*yerel, ulusal, bölgesel, küresel*) önemi vurgulanmış ve bu düzeylerin birbiriyle etkileşimi analiz edilmiştir. İkinci olarak, şiddetin dar tanımı korunurken, şiddetin diğer toplumsal güç biçimleriyle ilişkisi daha kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve kurumsal alanlarla bağlantısı güçlendirilmiştir. Üçüncü olarak, ev içi rejimin kendi içinde premodern ve modern formları ayrıştırılmış ve bu formların farklı modernite yolları içindeki konumu tartışılmıştır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet rejimlerinin dönüşümünde yol bağımlılığı (*path dependency*) kavramını öne çıkarmış ve farklı modernite çeşitlerinin gelişiminde toplumsal cinsiyet rejimlerinin rolünü vurgulamıştır.

Walby'ye (2020) göre yol bağımlılığı, toplumsal cinsiyet rejimlerinin dönüşümünün o toplumun geçmiş deneyimleri ve kurumsal yapılarından bağımsız gerçekleşmeyeceğini ifade eder. Bu kavram, bir ülkenin ev içi toplumsal cinsiyet rejiminden kamusal rejime geçiş sürecinin ve neoliberal ya da sosyal demokratik rejim biçimlerinin gelişiminin, o ülkenin tarihsel, kültürel ve kurumsal özellikleriyle şekillendiğini vurgular.

Bu teorik gelişmelerle birlikte Walby, özellikle kamusal alandaki modernite biçimlerine odaklanmış, liberal, neoliberal ve sosyal demokratik formlar arasındaki ayrımları detaylı biçimde incelemiş, bu biçimlerin toplumsal cinsiyete dayalı ekonomik ve siyasi eşitsizlik, yakın ilişkilerin kalitesi ve şiddet düzeyleri bakımından nasıl farklılaştığını analiz etmiştir. Modernliğin ve kapitalizmin çoklu biçimleriyle kesişen bu alternatif toplumsal cinsiyet rejimleri, feminizm ile işçi hareketi dahil diğer ilerici siyasi projeler arasında ittifaklar kurma kapasitesine odaklanır (Walby, 2020: 415).

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, tarihsel olarak erkek ve kadın rollerinin biyolojik ve kültürel örüntülerle inşa edildiği, ataerkil sistemin yeniden üretim mekanizmalarından biridir. Nitekim Walby'nin (2009) karmaşıklık teorisinde vurguladığı gibi, bu iş bölümü ekonomi, siyaset ve sivil toplum gibi sistemlerin karşılıklı etkileşimiyle şekillenen, doğrusal olmayan dinamik bir süreçtir. Bu yapı, üretim ilişkileri, kültürel pratikler ve sosyal normlar aracılığıyla sürekli olarak yeniden şekillenen dinamik bir toplumsal inşa sürecidir. Kadınların ve erkeklerin toplumsal konumlanması, biyolojik belirlenimciliğin ötesinde, iktidar ilişkilerinin tarihsel ve kültürel örüntüleri içinde sürekli yeniden üretilen toplumsal bir oluşumdur. Bu tarihsel ve yapısal örüntüler, kuşkusuz mesleki ayrışmaya da doğrudan zemin hazırlamaktadır. Geleneksel cinsiyet rolleri, meslek seçimlerinden iş yaşamındaki hiyerarşik konumlanmalara kadar belirleyici bir işlev görmektedir.

1.3. Mesleki Ayrışma

Mesleki ayrışma, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin en görünür yapılarından biridir. Bu olgu, basit bir ekonomik mekanizma olmaktan ziyade, iktidar ilişkilerinin, sosyal normların ve kurumsal pratiklerin karmaşık bir etkileşimi sonucunda ortaya çıkan çok katmanlı bir süreçtir. Kadınların belirli meslek alanlarında yoğunlaşması ve erkek egemen mesleki kategorilerin varlığı, toplumsal cinsiyet rejiminin işgücü piyasasındaki yapısal yansımalarını temsil etmektedir.

Mesleki ayrışma teorisi, Gary Becker (1962) tarafından kavramsallaştırılan bir teorik bir çerçevedir. Teorinin temel argümanı, toplumsal cinsiyet temelli işgücü piyasası ayrımcılığının emek arz ve talebi mekanizmaları üzerinden açıklanmasıdır.

Teorinin merkezi varsayımları (Gary Becker, 1962: 10), kadınların beşerî sermaye niteliğini erkeklere göre düşük değerlendirmektir. Bu değerlendirme, kadınların iş piyasasındaki eğitim ve deneyim getirilerinin sınırlılığı, kariyer kesintileri, bakım yükümlülükleri ve yüksek işgücü devir oranları gibi yapısal faktörler üzerinden meşrulaştırılmaktadır. Söz konusu yapısal dinamikler, işgücü piyasasında kadınların düşük ücretlendirilmelerini ve yüksek maliyetli iş gören olarak algılanmalarını beraberinde getirmektedir (Anker, 1997: 131; 1998: 15).

Mesleki ayrışmanın dinamikleri, kurumsal emek piyasaları bölünmeleri teorileri üzerinden de açıklanabilmektedir. Bu bağlamda tabakalı işgücü piyasaları kuramı farklı araştırmacılarca farklı boyutlarda ortaya konmuş ve geliştirilmiştir (Averitt, 1968; Doeringer ve Piore, 1970: 271-272; Reich ve Gordon, 1973: 359; Altauser ve Kalleberg, 1981: 130; Hudson, 2007: 291). Buna göre; tabakalı iş gücü piyasaları içsel ve dışsal piyasa (*internal-external market*); birincil ve ikincil piyasa (*primary-secondary sector*); iyi ve kötü iş (*good-bad job*), formel ve informel sektör olarak ayrışmaktadır. Böylece; sürekli, kariyer olanakları olan, iyi çalışma koşulları sunan, yüksek ücretli, iyi işlerin yer aldığı piyasalarla (içsel, birincil, formel); tam tersi bir biçimde zayıf çalışma koşulları olan, sürekliliği olmayan, beşerî sermaye yatırımının olmadığı ve kariyer ilerleme şansının az olduğu, çoğunlukla ayrımcılığa uğrayan kesimlerin istihdam edildiği piyasalar (dışsal, ikincil, informel) tabakalı iş gücü piyasalarının özellikleri olmaktadır. Bu anlamda kadın ve erkek mesleklerini bu piyasa özelliklerine uyarlamak da oldukça kolay olmaktadır. Çünkü nispeten düşük ücret oranları olan sınırlı sayıda kadın mesleğinde kadınlar aşırı kalabalık olmakta, diğer yandan çok sayıda erkek mesleğinde erkekler rekabet temelinde nispeten yüksek ücret oranlarına sahip olmaktadır.

Bergmann'ın (1974: 103) istihdam ayrımcılığı analizinde ortaya koyduğu iki temel olgu - eğitimsel farklılıklar kontrol edildiğinde bile mesleki dağılımdaki yapısal eşitsizlikler ve aynı mesleki kategoriler içerisinde baskın grupların dezavantajlı gruplardan daha yüksek gelir elde etmesi - toplumsal cinsiyet bağlamında da geçerlilik kazanmaktadır. Anker'in (1997: 132) beşerî sermaye ve eğitim ilişkiselliği argümanına getirdiği eleştirel yaklaşım da eğitim gerektirmeyen erkek egemen mesleklerin (nakliye şoförlüğü, oto mekanikçiliği) toplumsal cinsiyet örüntüleri açısından çözümlenmesi

gerektiğine işaret etmekte; bu noktada salt beceri ve eğitim parametrelerinin ötesinde ataerkil yapıların ve toplumsal cinsiyet normlarının mesleki ayrışmadaki belirleyici rolü açığa çıkmaktadır.

Mesleki ayrışma dinamiklerini değerlendiren diğer teorik perspektif, bu çalışmanın da ana yaklaşımı olan feminist teoridir. Feminist toplumsal cinsiyet teorileri, kadınların emek piyasasındaki dezavantajlı konumunu ataerkil düzenin yapısal bir yansıması olarak değerlendirmektedir (Anker, 1997: 138). Bu teorik yaklaşım, kadın mesleklerinin özgül niteliklerinin toplumsal inşasıyla doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Anker, 1998). Toplumsal cinsiyet normları, kadınları hizmet ve bakım alanlarında “doğal” olarak konumlandırırken (Epstein, 1999: 45; Gerson, 2002: 8), erkekleri otorite ve yönetim pozisyonlarında değerli kılmaktadır (Bourdieu, 2015: 35; Ridgeway, 1997: 218). Aile sorumlulukları, sosyal normlar, eğitim pratikleri ve işyerindeki ayrımcılık, mesleki ayrışmanın temel yapısal mekanizmaları olarak işlev görmektedir (Anker vd., 2003: 1). Kadınlar, toplumsal olarak atfedilen “özellikleri” nedeniyle hemşirelik, öğretmenlik, sosyal hizmetler gibi bakım ve hizmet mesleklerine; erkekler ise mühendislik, yöneticilik, güvenlik gibi otorite gerektiren alanlara yönlendirilmektedir. Bu söylem, kadınların belirli meslek alanlarında yoğunlaşmasını ve “kadın meslekleri” kategorisinin yeniden üretimini sağlamaktadır (Anker, 1998: 24).

Mesleki ayrışmanın tarihsel yapısal kökenlerini Hartmann (1976: 137-138), ataerkil sistemin kapitalizm öncesi kontrol pratiklerine dayandırmaktadır. Bu bağlamda, erkeklerin aile içindeki egemenlik mekanizmaları, işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet hiyerarşilerinin temelini oluşturmaktadır. Bu tarihsel iktidar pratikleri, modern istihdam ilişkilerinde yeniden üretilerek süreklilik kazanmaktadır. Hartmann’ın bu tarihsel perspektifi, mesleki ayrışmanın örgütsel yapılardaki yansımalarının anlaşılmasına zemin hazırlamaktadır.

Örgütsel pratiklerin toplumsal cinsiyetini analiz eden Acker (1990: 139) örgütsel yapıların görünüşte tarafsız gibi göründüğünü ancak özünde erkek-merkezli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu anlamda mesleki ayrışma, erkek bedenlerinin ve erkeklik imgelerinin örgütsel süreçlere nüfuz etmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel pratikler, toplumsal cinsiyet normlarını içselleştirerek eşitsizliklerin kurumsallaşmasına

katkıda bulunmaktadır. Acker'ın (1990) toplumsal cinsiyetlendirilmiş örgütler (*gendered organizations*) analizi, mesleki ayrışmanın salt ekonomik değil, aynı zamanda güç ilişkilerinin bir yansıması olduğunu göstermekte ve işgücü piyasasının dinamik yapısına ilişkin daha derinlikli bir bakış açısı sunmaktadır.

İşgücü piyasasının dinamik yapısı açısından Reskin (1988: 68), mesleki ayrışmayı salt bir iş dağılımı sorunu olarak değil, erkeklerin ayrıcalıklarını koruma stratejilerinin bir sonucu olarak değerlendirmektedir. Bu anlamda ücret farklılıkları ve mesleki kategorilendirmeler, erkek egemenliğinin yeniden üretim mekanizmaları olarak işlev görmektedir. Bu yaklaşım, mesleki ayrışmanın basit bir ekonomik olgu olmadığını, iktidar ilişkilerinin karmaşık bir yansıması olduğunu göstermektedir. Reskin'in perspektifi, mesleki ayrışmanın yapısal dinamiklerini açığa çıkarırken, aynı zamanda daha bütüncül bir teorik çerçeveye geçişin de yolunu açmaktadır.

Kapsamlı bir yaklaşıma sahip olan Walby'nin ataerki teorisi (1989) ise ataerki ve kapitalizm arasındaki etkileşimin mesleki ayrışmanın temel belirleyicisi olduğunu öne sürmektedir. Bu bağlamda, üretim tarzı, ücretli emek ilişkileri, devlet, şiddet, cinsellik ve kültür olmak üzere altı temel ataerki yapı, mesleki ayrışmanın karmaşık dinamiklerini oluşturmaktadır. Bu çoklu yapısal etkileşimler, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sürekli yeniden üretimini sağlamakta ve mesleki ayrışmanın dayanakları olmaktadır. Walby'nin teorisi, önceki teorik perspektifleri sentezleyerek mesleki ayrışmanın çok boyutlu ve dinamik doğasını bütüncül bir şekilde ortaya koymaktadır.

Feminist kuramda, kadınların çalışma yaşamındaki konumunun yapısal çözümlemesi, toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünün ataerki sistemin temel yeniden üretim mekanizması olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır (Acker, 1989: 232; Beechey, 1979: 80). Bu yapısal mekanizmalar, kadınların eğitim, istihdam ve kariyer olanaklarını sistematik olarak sınırlandırarak, ataerki ilişkilerin sosyal ve çalışma yaşamındaki hiyerarşik örüntülerini sürekli olarak yeniden inşa etmektedir. Söz konusu yapısal kısıtlamalar, kadınların eğitime erişiminin engellenmesi, belirli meslek alanlarına sınırlı kabulü, işyerinde eğitim fırsatlarından dışlanması ve kariyer ilerlemelerinin yapısal olarak sınırlandırılması gibi pratikler aracılığıyla gerçekleşmektedir (Eagly ve Mladinic, 1994: 2; Kandiyoti, 1988: 283; Johnson, 2004:

29). Tarihsel olarak inşa edilen “evin geçimini sağlayan erkek” ve “bakım sorumluluğu olan kadın” dikotomisi, kadınların düşük ücretli, güvencesiz ve enformel işlerde konumlanmasını ve nitelikli işlerden dışlanmasını meşrulaştırmaktadır (Anker, 1998: 24; Witz, 2013: 4; Miller, 2017: 384). Bu süreç, yüksek statülü ve yetki gerektiren mesleklerin erkek işi olarak kategorize edilmesini sağlarken, kadınları ikincil ve dezavantajlı bir konuma yerleştirmektedir.

Mesleki ayrışma, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin dinamik ve çok boyutlu bir tezahürü olarak, bireysel tercihlerin çok ötesinde yapısal ve tarihsel güç ilişkilerinin ürünüdür. Bu kavramsal yaklaşımlar, emek piyasasındaki toplumsal cinsiyet örüntülerinin karmaşık dokusunu açığa çıkarmakta ve eşitsizliklerin yeniden üretim mekanizmalarını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, söz konusu olgunun dikey, yatay ve içsel boyutlarını anlamak için önemli bir zemin oluşturmakta; iş dünyasındaki cinsiyet kaynaklı eşitsizliklerin yapısal niteliğini, meslek kategorileri içindeki ve arasındaki iktidar dinamiklerini çözümlenmeye çalışmaktadır.

1.3.1. Dikey Ayrışma

Mesleki ayrışmanın hiyerarşik boyutu olan dikey ayrışma, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin işgücü piyasasındaki yapısal mekanizmalarından biri olarak, aynı meslek kategorisi içinde kadın ve erkeklerin hiyerarşik konumlanmalarındaki yapısal farklılaşmayı ifade etmektedir (Hakim, 1979; Reskin ve Roos, 1990: 17-19). Bu kavram, mesleki yapılarda cinsiyet temelli statü, ücret ve yetki eşitsizliklerinin sistematik bir analizini sunmakta olup, örgütsel yapıların toplumsal cinsiyet rejimlerini yeniden üreten ve normalize eden mekanizmalar olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır (Gherardi, 1995: 126). Bu bağlamda hiyerarşik eşitsizliğe, özellikle de ekonominin tüm sektörlerinde en yüksek statülü mesleklerde erkeklerin egemenliğine atıfta bulunmaktadır (Charles ve Grusky, 1995: 931; Grusky ve Charles, 1998: 498; Blackburn vd., 2001: 511). Bu “erkek önceliği” paradigması, erkeklerin yönetsel pozisyonlara daha uygun olduğuna dair yaygın kültürel inancı yansıtmakta (Charles, 2003: 270) ve hiyerarşik yapılardaki cinsiyet temelli güç dinamiklerini açığa çıkarmaktadır (Bourdieu, 2015: 35).

Dikey ayrışmanın temel yapısal dinamikleri, aynı iş alanında kadınların alt, erkeklerin üst pozisyonlarda yoğunlaşması, benzer mesleklerde erkeklerin yönetici, kadınların ast pozisyonlarda çalışması ve hiyerarşinin alt basamaklarında kadınların düşük ücretlendirilmesi şeklinde kendini göstermektedir (Anker, 2001: 129). Araştırmalar; tıp, yönetim ve finans gibi farklı sektörlerde bu eğilimin belirgin bir şekilde sürdüğünü ortaya koymaktadır: erkekler tıp alanında, üst düzey yöneticilik ve finansal yönetimde yoğunlaşırken, kadınlar hemşirelik, orta ve alt düzey yönetim ile destek hizmetlerinde yoğunlaşmaktadırlar (Charles ve Grusky, 1995: 947, 948; Blackburn vd., 2001: 511). Bu yapısal eşitsizlik, bireysel tercihlerin görünüşte özgür seçimlerinden ziyade, kurumsal kültürlerin, sosyal normların ve tarihsel güç ilişkilerinin içselleştirilmiş baskı mekanizmalarının bir ürünü olmaktadır (Bourdieu, 2015: 144). Kadınların yönetici pozisyonlardaki sınırlı konumlanması, bireysel tercihlerden çok, toplumsal cinsiyet rejimlerinin yapısal dayatmalarının sonucu ortaya çıkmaktadır (Butler, 1999: 11).

Dikey ayrışma, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin işgücü piyasasındaki yapısal yeniden üretim mekanizması olarak, bireysel tercihlerin ötesinde, tarihsel ve kültürel örüntülerin sürekli yeniden üretimini temsil etmektedir. İş yerlerinin kültürel yapısı, çalışanların rolü, farklı örgütsel kültürlerin farklı toplumsal cinsiyet rejimleri değişiklik gösterse de dikey ayrım, örgüt kültürünü inşa eden ve yeniden üreten, örtük ve yaygın olan sembolik bir cinsiyet düzeninin sonucu ortaya çıkmaktadır (Gherardi, 1995: 126-128; Mills, 2002: 289; Alvesson, 2009: 117; Poggio, 2010: 431). Çünkü hem bireyler hem de kurumsal yapılar bu ayrışmayı adeta olağan bularak devamlılığını sağlamaktadır.

Literatürde dikey ayrışmayı ifade eden çarpıcı kavramlar, işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği görünmez mekanizmalarını açığa çıkarmaktadır. Cam tavan (*glass ceiling*), yapışkan taban (*sticky floor*) ve cam asansör (*glass elevator*) kavramları, dikey ayrışmanın farklı boyutlarını ve birbirleriyle ilişkili dinamiklerini ortaya koymaktadır. Bu kavramlar, örgütsel hiyerarşideki toplumsal cinsiyet rejimlerinin kompleks yapısını analiz etmeye olanak sağlamaktadır.

Cam tavan, kadınların üst yönetim kademelerine yükselmesindeki görünmez engelleri; yapışkan taban ise alt statülerde kalma mekanizmalarını açıklarken, cam asansör erkeklerin kadın yoğun alanlarda hızlı yükselme dinamiklerini tanımlamaktadır. İlk kez Marilyn Loden (1978) tarafından kavramsallaştırılan cam tavan¹, kadınların karşılaştığı yapısal engellerle ilişkilidir. Kadınların kariyerlerinde bu tarz bir ayrışmayı tecrübe etme olasılığı daha yüksek olduğundan cam tavan kavramı aslında sadece kadınların dikey ayrışmasını anlatmakta ve literatürde “kalifiye çalışanların bağlı buldukları organizasyonlarda ilerlemesine ve tam potansiyellerini gerçekleştirmelerine engel olan görünmez, suni engeller” olarak tanımlanmaktadır (Miller vd., 2004: 24).

Yapışkan taban kavramı ise 1992’de Catherine Berheide tarafından, “*birçok kadın yapışkan tabana batmış durumda*” sözleriyle, kadınların örgütsel piramidin alt seviyelerinde kalma dinamiklerini açıklamaktadır (*aktaran* Laabs, 1993). Bu kavram, kadınların mesleki hareketliliklerindeki yapısal sınırlandırmaları görünür kılmakta, kadınların örgütsel piramidin daha aşağı seviyelerinde takılı kalmalarına yol açan dinamiklere dikkat çekmek için kullanılmaktadır (Meulders vd., 2013: 86). Cam asansör kavramı ise erkeklerin kadın yoğun mesleklerde hızlı yükselme eğilimlerini açıklamaktadır (Williams, 1992: 256). Örneğin hemşirelik ve eğitim gibi alanlarda erkeklerin daha hızlı yönetici pozisyonlarına yükselmesi, bu kavramın pratik yansımalarını oluşturmaktadır. Nitekim Göncü’nün (2017) hemşirelik mesleğindeki toplumsal cinsiyet dinamiklerine ilişkin gerçekleştirdiği araştırmanın bulguları da erkek hemşirelerin yönetici pozisyonlarına erişiminde yapısal bir avantaj örüntüsünün varlığını göstermektedir.

Dikey ayrışma, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin işgücü piyasasındaki en kompleks ve derinlemesine işleyen mekanizmalarından biridir. *Cam tavan, yapışkan*

¹ "Cam tavan" kavramı ilk kez Loden (1978) tarafından bir Women's Action Alliance panelinde dile getirilmiştir.

taban ve *cam asansör* gibi kavramlar, bu eşitsizliğin salt bireysel tercihlerle değil, tarihsel, kültürel ve kurumsal örüntülerin sürekli yeniden üretimiyle oluştuğunu göstermektedir. Örgütsel yapılar, toplumsal cinsiyet rejimlerini içselleştirilmiş normlar ve sembolik düzenekler aracılığıyla yeniden inşa etmekte, böylece görünmez ama oldukça etkili bir eşitsizlik mekanizması yaratmaktadırlar.

1.3.2. Yatay Ayrışma

Yatay ayrışma işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yapısal mekanizmalarından biri olarak, kadın ve erkeklerin farklı mesleklerde, sektörlerde ve iş yerlerinde konumlanmasını ifade eden bir kavramdır (Hakim, 1979; Rubery ve Fagan, 1995: 213). Geleneksel olarak, bir mesleğin toplumsal cinsiyete göre belirlenmesi için o meslekte çalışanların en az %80'inin aynı cinsiyetten olması ölçüt olarak kabul edilmektedir (Anker, 1998: 86).

Yatay ayrışma, işgücü piyasasının çok boyutlu bir dinamiğini ortaya koymaktadır. Bu kavram, sadece mesleki kategorilerdeki ayrışmayı değil, aynı zamanda sektörel, kurumsal ve işlevsel düzeylerdeki cinsiyet temelli farklılaşmaları da kapsamaktadır (Cousins, 1999: 200). Böylece, kadınların ve erkeklerin farklı iş alanlarında, farklı sektörlerde ve farklı işverenler altında çalışma örüntüleri görünür kılınmaktadır.

İçsel mesleki ayrışma (*internal segregation*) ise yatay ayrışmanın daha detaylı bir boyutunu oluşturmaktadır. Bu kavram, aynı meslek alanı içerisinde, aynı iş yerlerinde çalışan kadın ve erkeklerin farklı tipte işler yapması veya farklı alt uzmanlıkları icra etmesi olarak tanımlanmaktadır (Berggren, 2008: 25). İçsel ayrışma, görünüşte eşit fırsatlar sunulan bir mesleki alanda bile cinsiyete dayalı iş bölümünün ve hiyerarşinin nasıl yeniden üretildiğini açıklamaktadır. Örneğin, aynı mesleki tanımla ve aynı iş yerine girmiş kadın ve erkeğin ofis ve saha işlerini cinsiyetlerine dayalı geleneksel iş bölümüne uygun bir biçimde paylaşmaları ya da bu işlerin işverenlerce kendilerine bu şekilde dağıtılması içsel ayrışmanın en tipik görünümünü oluşturmaktadır.

Sektörel anlamdaki yatay ayrışma ise; kadınların üretim, zanaat gibi bedensel güç gerektiren işlerde yer alamamaları, buna karşın bedensel güç gerektirmeyen büro hizmetleri, satış, iletişim, bakım ya da hizmet gibi sektörlerde daha fazla yer almalarını ifade etmektedir (Anker vd., 2003: 5; Charles, 2003: 268). Kısaca, bu kavramlar ve tanımlamalar kadın ve erkelerin mesleki bakımdan büyük ölçüde kadın işi ve erkek işi olarak ayrıştırılmış alanlarda yer alabildiklerini göstermektedir.

20. yüzyılın ikinci yarısında, sanayileşmiş toplumlardaki yapısal dönüşümler yatay ayrışmayı daha da derinleştirmiştir. Hizmet sektörünün genişlemesi, ekonominin rasyonelleşmesi ve orta sınıf kadınların işgücüne artan katılımı, bu ayrışmanın temel dinamiklerini oluşturmuştur (Oppenheimer, 1973: 948; Charles, 1992: 485; Esping-Andersen, 1999: 307). Kadınlar, geleneksel olarak ev işlerinin uzantısı sayılan veya benzer nitelikteki sektörlerde yönlendirilmiş, esnek çalışma biçimleri ve bakım sorumlulukları nedeniyle belirli meslek alanlarında yoğunlaşmışlardır (Devine, 1994: 27; Gregory ve Connolly, 2008: 1; Hesmondhalgh ve Baker, 2015: 23).

Yatay ayrışma, toplumsal cinsiyet rollerinin ve ayrımcılığın bir yansıması olarak, kadınların mesleki tercihlerini ve kariyer olanaklarını sınırlandırmaktadır (Rubery ve Fagan, 1995: 213; Charles, 2003: 268). Bu bağlamda, cam duvar kavramı, kadınların belirli mesleki alanlara yatay geçişlerini engelleyen görünmez yapısal bariyerleri tanımlamaktadır (Miller vd., 1999: 218). Böylece kasiyerlik, temizlikçilik, tekstil işçiliği, sekreterlik, anaokulu öğretmenliği ve hemşirelik gibi meslekler, “pembe yakalı işler” olarak nitelendirilmekte ve toplumsal cinsiyet tahakkümünün izlerini taşımaktadır (Howe, 1978). Bu meslekler, genellikle daha düşük ücret, statü ve sosyal prestij ile ilişkilendirilmektedir.

İşgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, sadece mesleki kategorilerle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda işe alım pratiklerini, terfi mekanizmalarını ve örgütsel kültürleri de etkilemektedir (Gedikli, 2020: 121). İşverenler tarafından bazı mesleklerin “kadın işi” veya “erkek işi” olarak etiketlenmesi, mesleki hiyerarşilerin ve ücret yapılarının yeniden üretilmesine katkıda bulunmaktadır (Reskin ve Roos, 1990: 17-19; Standing, 1999: 584).

Kanter'ın Token Teorisi (1977), erkek egemen alanlardaki toplumsal cinsiyet dinamiklerini açıklamada kritik bir çerçeve sunmaktadır. Eril alanlarda kadınların %15'in altında temsil edildiği durumlarda, "token" (simge) konumuna düşen kadınlar üç temel sorunla karşılaşmaktadırlar; aşırı görünürlük, abartılmış farklılıklar ve niteliklerinin erkek egemen önyargılara uydurulmaya çalışılması. Öte yandan, yatay ayrışma, istatistiksel bir olgudan öte, derinden içselleştirilmiş toplumsal cinsiyet normlarının ve kültürel beklentilerin bir yansıması olmaktadır (Kite ve Deaux, 1987: 90; Ridgeway, 1997: 231). Mesleki roller halen geleneksel cinsiyet kalıpları tarafından şekillendirilmekte ve bu durum mesleki seçimleri, kariyer olanaklarını ve iş yaşamındaki konumlanmaları etkilemektedir (Charles, 2003: 267). Toplumsal cinsiyet normlarının mesleki yeniden üretimi, sadece kadınları değil, erkekleri de kapsayan dinamik bir süreçtir. Gönç'ün (2016) bulgularına göre, bakım içeren mesleklerde erkekler kendi rollerini eril biçimde yeniden tanımlamakta; duygusal emekten kaçınarak, kas gücünü ön planda tutup yöneticilik üzerinden kariyer inşa etmektedirler. Tersine, yüksek eğitilmiş kadınlar erkek mesleklerinde daha az takdir görmekte ya da üstün nitelikli olmak zorunda bırakılmaktadırlar (Gedikli, 2020: 130). Mühendislik mesleğinde, kadınlar niceliksel olarak görünür olmalarına rağmen, toplumsal cinsiyet kodları ile mesleğin gereklilikleri arasındaki çatışma nedeniyle saha çalışmaları, fabrika ortamları ve ar-ge toplantılarında görünmez kalabilmektedirler (Faulkner, 2009a: 3).

Yatay ve dikey ayrışma olarak kavramsallaştırılan mesleki ayrışma, işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin karmaşık ve çok katmanlı bir yansımasıdır. Bu mekanizma, doğrudan ataerkil sistemden ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünden beslenmektedir. Ataerkinin tarihsel örüntüleri, toplumsal cinsiyet normlarının sürekli yeniden üretimini sağlayan dinamik bir işleyişe sahiptir; böylelikle kadınların ve erkeklerin iş yaşamındaki konumlanmaları, iktidar ilişkilerinin yapısal bir yansıması olarak inşa edilmektedir. Bu bağlamda, genel olarak profesyonel mesleklerdeki toplumsal cinsiyet dinamikleri, özel olarak mühendislik mesleğindeki söz konusu mesleki ayrışma mekanizmalarının daha rafine ve karmaşık bir boyutunu oluşturmakta ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından farklı açılımlar sunmaktadır.

1.4. Meslek Sosyolojisi Perspektifinden Mühendislikte Dönüşüm ve Toplumsal Cinsiyet Dinamikleri

Bu bölümde, mühendislik mesleğinin geçirdiği yapısal dönüşümü ve bu dönüşümün toplumsal cinsiyet dinamikleriyle olan karşılıklı etkileşimini meslek sosyolojisi perspektifinden ele almayı amaçlıyorum. Öncelikle profesyonel mesleklerdeki yapısal dönüşüm süreçlerini mühendislik özelinde inceleyecek, sonrasında mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ve mesleki deneyimleri derinlemesine değerlendireceğim.

1.4.1. Profesyonel Mesleklerde Yapısal Dönüşüm ve Mühendislik

Bu çalışmanın odağını oluşturan mühendislik mesleği Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO-08)'na göre, “bilim ve mühendislik alanlarındaki profesyonel meslek mensupları” grubunda kategorize edilen, teknolojik gelişme ve toplumsal kalkınmaya doğrudan katkı sağlayan stratejik bir profesyonel alandır. (YÖK, 2023) Mühendislik, çağdaş toplumların teknolojik ve sosyal dönüşümünün merkezi aktörü olarak, uzmanlaşmış teorik bilgiyi toplumun ortak yararı doğrultusunda kullanan stratejik bir profesyonel meslek alanıdır. Bu meslek, “teknik bilgi, beceri ve yargının akılcıca uygulanması yoluyla doğal dünyayı insan amaçları doğrultusunda değiştirme” misyonunu üstlenmektedir (Beuret ve Weeb, 1983: 6). Mühendislik, salt teknik bir uğraşın ötesinde, küresel ölçekte teknolojik sistemleri yöneten ve endüstriyel gelişimi insani değerlerle uyumlaştıran dinamik bir profesyonel pratiktir (Lynch, 2004: 4).

Meslek (*occupation*) ve profesyonel meslek (*profession*) temelinde şekillendirilen meslek kavramında, konu itibarıyla tercih edeceğim sözcük “*profession*”un karşılığı olan profesyonel meslek olacaktır. Bu bağlamda profesyonel meslek genel olarak, insan yararına, sürekli, örgütlü, belirli bir eğitim ve uzmanlık gerektiren, kendine özgü etik kuralları ve standartları olan, toplumsal statüsü yüksek meslek tanımlanmaktadır (Koytak, 2020: 8).

Sosyal bilimler alanında profesyonel mesleklere yönelik teorik yaklaşımlar, 1950’lerden 2000’li yıllara kadar çeşitli evrelerden geçmiştir. Başlangıçta özellik yaklaşımı ve işlevselcilik ile başlayan süreç, daha sonra etkileşimcilik, Marksizm,

Foucault yaklaşımı, Neo-Weberyen perspektiflerle ele alınmıştır. Her bir yaklaşım, meslekleri farklı boyutlarıyla ele almış; örgütsel bağlamları, sınıfsal ilişkileri, güç yapıları, devletle ilişkileri ve küresel kurumsal ekolojileri açısından incelemiştir (Saks, 2016: 13). Bu teoriler, mesleklerin toplumsal rolünü ve örgütsel konumunu anlamaya yönelik zengin bir teorik perspektif sunmaktadır

Sosyolojik düşüncede meslek olgusu, toplumsal yapıların dinamik bir bileşeni olarak, bireysel pratikler ile kolektif yapılanmalar arasındaki karmaşık ilişkilerin teorik ve pratik bir analiz alanını oluşturur. Émile Durkheim, kapitalist toplumun parçalanmış sosyal bütünlüğünü yeniden inşa etmek için “meslek ahlakı” kavramını merkezi bir sosyolojik mekanizma olarak kavramsallaştırmıştır. 19. yüzyıl sanayi toplumunun geleneksel kurumsal yapılarının çözülmesi sonucunda ortaya çıkan “düzensiz rekabet” ve “bireysel çıkar” dinamiklerine karşı, meslek örgütlerini toplumsal uyumun düzenleyici unsuru olarak değerlendirmiştir (Durkheim, 1986: 18, 59). Bu yaklaşım, meslek olgusunu salt ekonomik bir faaliyet olmaktan çıkararak, toplumsal hizmet ve kolektif sorumluluk bağlamında toplumsal düzenin yapıcı bir unsuru olarak konumlandırması bakımından özgün bir teorik katkı sunmuştur. Bu bağlamda, günümüzde gerek Türkiye’de gerekse uluslararası bağlamda hekimlik, avukatlık gibi profesyonel mesleklerde görülen özgeci yaklaşım ve toplumsal yarar söylemi, esasen geç 19. yüzyıl ve erken 20. yüzyıl sanayi toplumunun kurumsal mirasını yansıtmaktadır. Bu söylem, meslek pratiklerinde “adanmış uzman” ile “fırsatçı girişimci” arasındaki kavramsal ve pratik ayrımın teorik temellerini oluşturmaktadır (Koytak, 2020: 6).

Carr-Saunders ve Wilson’ın (1933) meslekleri toplumsal istikrarın temel unsurları olarak konumlandıran ilk dönem yaklaşımları, bu alandaki teorik tartışmaların başlangıç noktasını oluşturmuştur. Bu bağlamda, mesleklerin taksonomik analizi, ağırlıklı olarak iki temel yaklaşımla şekillenmiştir: nitelik yaklaşımı ve işlevselci yaklaşım (Saks, 2016: 3, 13).

Nitelik perspektifi, Greenwood (1957), Hickson ve Thomas (1969), Bucher ve Strauss (1961) tarafından geliştirilmiş ve meslekleri sistematik bilgi, formel eğitim ve özgecil yönelim gibi ayırt edici özellikleriyle tanımlamaya çalışmıştır. Greenwood (1957: 45), ABD Nüfus Sayım Bürosu’nun “profesyonel” kategorisindeki mesleklerin

beş ortak özelliğini tespit etmiştir: sistematik teori, mesleki otorite, cemaat denetimi, etik kurallar, ortak kültür. Bu kriterlere göre, spektrumun bir ucunda tıp, hukuk, eğitim ve bilim gibi kabul edilmiş meslekler; diğer ucunda ise bekçilik, hamallık, tarım işçiliği, temizlik ve garsonluk gibi düşük nitelikli meslekler konumlandırılmıştır. Ancak bu yaklaşım, teorik derinlikten yoksun ve yapısal bağlamdan kopuk olarak eleştirilmiştir (Johnson, 1972).

İşlevselci yaklaşım, Parsons (1952), Goode (1957) ve Barber (1963) öncülüğünde meslekleri sosyal sistemin işlevsel bir bileşeni olarak ele almıştır. Parsons'ın AGIL şeması, meslekleri uyum, hedef elde etme, bütünleşme ve gizil işlevler açısından analitik bir çerçevede değerlendirmiştir (Saks, 2016: 4). Parsons (1939: 457), kapitalist ekonomi, rasyonel-yasal sosyal düzen ve mesleklerin karşılıklı etkileşimle toplumsal dengeyi sürdürdüğünü savunmuş; bir mesleğin temel işlevini bireysel çıkarları maksimize eden piyasanın aksine, toplumda ortak iyiliği temsil etmek olarak tanımlamıştır. Parsons, tıbbi profesyonel mesleklerin arketipi olarak konumlandırarak, hekimin evrensel değerlere dayanan teknik yetkinliğini, duygusal tarafsızlığını ve kolektif faydaya hizmet etme potansiyelini merkeze almıştır (Parsons, 2005: 301). Goode (1957), meslekleri eğitim sürecinden itibaren ortak kimlik, denetim ve yönelim kazandıran cemaatler olarak kavramsallaştırırken, Barber (1963: 672) bir faaliyetin meslek sayılabilmesi için sistematik bilgi kullanımı, kamu yararının gözetilmesi, meslektaş denetimi ve taltif sistemini temel kriterler olarak önermiştir. Bu teorik yaklaşımlar, profesyonel meslekleri yalnızca ekonomik bir faaliyet alanı olarak değil, aynı zamanda toplumsal bütünleşmenin, sosyal kontrol mekanizmalarının ve normatif düzenin kritik bileşenleri olarak analiz etmiştir.

Eleştirel perspektiflerin güçlendiği 1960 ve 1970'lerde, sosyolojik meslek analizi yeni bir teorik dönüşüm geçirmiştir. Sembolik etkileşimcilik ve eleştirel perspektifler, önceki işlevselci yaklaşımların normatif ve statik çerçevesini sorgulamaya başlamıştır. Becker (1962) ve Hughes (1963) gibi düşünürler, profesyonel pratiklerin gündelik inşasını mikro düzeyde analiz ederek, meslek olgusunun toplumsal üretim süreçlerine odaklanmışlardır. Hughes (1958: 45), geleneksel yaklaşımlardan farklı olarak "bu meslek midir?" sorusunu askıya alarak, bireylerin belirli bir işi mesleğe ve kendilerini meslek sahibine dönüştürme dinamiklerini incelemeyi önermiştir. Howard

Becker (1970) ise “profesyonel meslek” teriminin bilimsel bir kavramdan ziyade gündelik bir halk tabiri olduğunu savunarak, sosyolojinin asıl görevinin bu terimin toplumsal kullanımını ve işlevselliğini analiz etmek olduğunu vurgulamıştır.

Sembolik etkileşimci perspektif, meslekleri statik kurumlar yerine sürekli müzakere edilen ve yeniden inşa edilen toplumsal oluşumlar olarak ele almıştır. Marksist perspektif ise, profesyonellerin toplumsal konumunu sınıfsal mücadele bağlamında yeniden kavramsallaştırmış; meslek olgusunu üretim ilişkileri ve sermaye birikimi süreçleri içinde analiz etmiştir. Bu teorik perspektif, Ehrenreich ve Ehrenreich (1979), Poulantzas (1975), McKinlay ve Arches (1985), Ritzer ve Walczak (1988) öncülüğünde profesyonel grupların kapitalist toplum içindeki yapısal konumlarını sorgulamaya açmış, mesleklerin devletle ilişkisine ve proleterleşme süreçlerine odaklanmıştır. Marksist teoride profesyoneller, ne kapitalist sınıfın üretim araçlarına sahip olma özelliğini taşırlar ne de mavi yakalı işçiler gibi düşük otorite konumundadırlar (Ehrenreich ve Ehrenreich, 1979). Öte yandan, bazı yaklaşımlar, hekimler ve mühendislerin sistemin ideolojik yeniden üretimindeki rolleri nedeniyle hâkim sınıfın parçası oldukları argümanını ileri sürmüşlerdir (Navarro, 1978). Wright (1980: 192) ise, meslek gruplarının sınıfsal konumunu daha nüanslı bir şekilde ele alarak, teknik iş bölümü, piyasa değeri ve mesleki ideolojinin sınıf içi ayrışmalara neden olabileceğini savunmuştur. Öte yandan proleterleşme tezi ise, profesyonellerin fabrika işçileri gibi mesleki özerkliklerini kaybettiklerini öne sürmüştür (McKinlay ve Arches, 1985: 161; Gorman ve Sandefur, 2011: 281).

Foucault (1973), Donzelot (1979), Nettleton (1992) ve Pickard (2010) gibi düşünürlerden oluşan Foucaultçu yaklaşım, profesyonel bilgiyi iktidar ve özne inşa etme mekanizmaları açısından analiz etmişlerdir. Bu yaklaşım, mesleki bilginin toplumsal denetim ve özne üretimindeki rolünü merkeze almıştır. Söylem analizi perspektifi ise, Fournier (1999) tarafından geliştirilmiş; profesyonellik kavramının söylemsel inşasına odaklanmıştır. Fournier (1999: 280), “profesyonellik” çağrısını yeni mesleki bağlamlarda bir disiplin mekanizması olarak değerlendirmiştir. Yönetimsel emeğin büyük ölçüde özelleştirilmiş bir hizmet şirketinde, profesyonellik söyleminin kullanımının, “uygun” iş kimliklerini, davranışlarını ve uygulamalarını yerleştirme işlevini nasıl gördüğünü incelemiştir. Bunu “özerk” profesyonel uygulamayı hesap

verebilirlik ağı içine yerleştiren ve profesyonel davranışı uzaktan yöneten bir disiplin mantığı” olarak nitelendirmiştir.

Neo-Weberyan perspektif ise, Abbott (1988) ve Freidson (1970) gibi teorisyenler tarafından mesleki grupların piyasa kontrolü ve mesleki kapanma süreçlerini incelemiştir. Mesleki kapanma kavramı, meslekleri durağan ve nötr kurumlar yerine, dinamik, rekabetçi ve iktidar mücadelelerinin yaşandığı alanlar olarak kavramsallaştırmayı sağlamıştır (Freidson, 1986). Mesleki kapanma iki temel biçimde gerçekleşmektedir: dışlayıcı kapanma, belirli kazanç ve imtiyazların eğitim sistemi ve yasal düzenlemeler aracılığıyla diğer gruplara kısıtlanmasını, gasp edici kapanma ise, yükselen bir mesleğin kendi dışındaki kamusal faaliyet alanlarına müdahale ve genişleme hamlesi olmaktadır (Parkin, 1979: 74)

Neo-kurumsal perspektif de Suddaby ve Muzio (2015) tarafından profesyonel hizmet firmalarının küresel ekonomideki rolünü analiz etmiş; profesyonellerin organizasyonel ve toplumsal bağlamlarını kapsamlı bir şekilde ele almıştır. Sonuç olarak, profesyonel mesleklerin teorik analizi, basit bir meslek tanımından ziyade, toplumsal güç, bilgi üretimi ve kurumsal dinamiklerin karmaşık bir incelemesi haline gelmiştir.

Profesyonelleşme, modern toplumların temel sosyal dinamiklerinden biri olarak, mesleki bilgi ve pratiklerin yapılandırılmasında önemli bir rol oynar. Meslek sosyolojisi alanının önde gelen kuramcılarından Freidson (2001: 180), profesyonelliği ideal tip çerçevesinde analiz ederek, bu yapının beş temel bileşenden oluştuğunu ortaya koymuştur. Bu ideal tipe ait özellikler şunlardır: Kurama dayalı uzman ve ezoterik bilgi ve yetenekler, mesleğin kendisi ve örgütleri tarafından kontrol edilen çeşitli alt uzmanlıklardan oluşan mesleki iş gücü, uzmanlık eğitimine ve öğretimine dayalı olarak mesleğin kendisi tarafından kontrol edilen iş piyasası, mesleğin kendisi tarafından kontrol edilen ve aynı meslekteki akademisyenler tarafından oluşturulan mesleki uzmanlık eğitim ve stajları, ekonomik kazanç nazaran, yüksek bir değer olan iyi ve etik bir iş yapma özverisine sahip olma. Bu beş ilke, II. Dünya Savaşı sonrası dönemde profesyonel mesleklerin normatif yapısını tanımlayan temel epistemolojik çerçeveyi oluşturmuştur (Haug, 1996: 129)

Meslek örgütleri, profesyonellerin ortak çıkarlarını koruyarak mesleki standartları belirleyen ve denetleyen kuruluşlardır (Merton, 1958; Freidson, 2001). Bu bağlamda, WFEO (*Dünya Mühendislik Organizasyonları Federasyonu*), 1968 yılında UNESCO desteğiyle kurulan, 90'dan fazla ülkeden ulusal mühendislik organizasyonlarını kapsayan küresel bir platformdur (WFEO, 2023). Federasyon mühendislik mesleğinin uluslararası temsilini sağlayarak küresel mühendislik politikaları, eğitim standartları ve teknolojik yenilikler alanında kritik roller üstlenmekte ve mesleki bilgi paylaşımını desteklemektedir. TMMOB gibi ulusal meslek örgütleriyle koordineli çalışarak, mühendislik mesleğinin profesyonel standartlarının ve toplumsal statüsünün gelişimine katkı sağlamaktadır (TMMOB, 2024a).

Mühendisliğin meslek olarak ortaya çıkışı 19. yüzyılın sonlarına doğru kapitalizmin gelişimiyle paralel olmaktadır. Bu dönemde, Taylor'un Bilimsel Yönetim İlkeleri'nin uygulanmaya başlamasıyla üretimin organizasyonel yapılanması değişmiştir. Kapitalizmin kar maksimizasyonu hedefi, emek sürecinin tamamının kontrol altına alınmasıyla sağlanmaya başlanmıştır. Taylorist üretim sürecinde, emek süreci çok küçük birimlere ayrılıp tek tipleştirilmiş, zanaatkâr bazlı nitelikli bilgiden arındırılarak kafa ve kol emeği ayrıştırılmış, üretim bilgisi yönetimin tekelinde konumlandırılmıştır (Braverman, 1974: 77-83). Mühendislik, kapitalist yönetim ile işçiler arasında ara bir meslek grubu olarak öne çıkmıştır. Mühendislerin hem işverenle hem de işçilerle ilişkileri oldukça karmaşıktır. İşçilerin üretim sürecini planlama, kontrol etme ve yönlendirme görevleri nedeniyle işçilerle gerilim yaşamıştır (Meiksins ve Smith, 1993). Öte yandan mühendisler, işletmenin çıkarlarını gözeten uzman profesyoneller olarak, yönetimin karşısında çelişkili bir konumda yer almışlardır: Bir yandan inisiyatiflerine güvenilmesi beklenirken, diğer yandan sürekli denetim altında tutulmuşlardır (Zussman, 1985: 106). AR-GE çalışmalarının zaman alması ve sonuçlarının belirsizliği, mühendislerin yönetimle ilişkilerini daha da karmaşık hale getirmektedir (Whalley, 1986: 75; Causer ve Jones, 1996: 108). Mühendislik mesleği kapitalist üretim ilişkilerinin kompleks bir ürünü olarak hem yönetimin hem de emekçilerin arasında sıkışmış, sistemin yapısal çelişkilerini kendi varoluş biçiminde taşıyan, gerilimli ve dinamik bir ara meslek konumunda tarihsel olarak inşa edilmiştir.

Kapitalist üretim ilişkileri içinde mühendis, kendini doğal olarak sermaye ve emek çelişkisi arasında konumlandırmaktadır. Bu konumlanma iki temel yaklaşımla karakterize edilmektedir. Birinci yaklaşımda sermaye emek uyumu dikkat çekmektedir. Bu bağlamda Taylor'un (1911) Bilimsel Yönetim İlkeleri'ne göre mühendis, yönetici olarak konumlandırılmakta ve tüm çalışanların refahını sağlamaktan sorumlu tutulmaktadır. Bu bakış açısında mühendislik, sermaye ile iç içe geçmiş ve ayrıcalıklı bir meslek olarak inşa edilmektedir (Pehlivanlı Kadayıfçı, 2015b: 122; Köse ve Öncü, 2000: 31). İkinci yaklaşım ise sermaye emek çelişkisi üzerine kurgulanmaktadır. Bu bağlamda, Veblen'e göre (1919) mühendislik, sanayi toplumunun özgün niteliği içinde modern teknoloji ile anlam bulan bir meslektir. Bu yaklaşımda mühendis, üretimi arttırarak insanlığı sürekli iyiye doğru güçlendirebilmekte, ancak bu durum iş insanlarının çıkarları doğrultusunda şekillenebilmektedir. Dolayısıyla mühendis, politik bilinçle emek yanında konumlanarak toplumsal değişim projelerinde yer alabilmektedir (Köse ve Öncü, 2000: 31). Bu perspektif, mühendisi rasyonel ve bilimsel uygulamaların temsilcisi olarak konumlandırarak sanayi dünyasının iş dünyası karşısındaki üstünlüğüne vurgu yapmaktadır (Göle, 2016: 8). Sermayenin karşısında yer alan devrimci bir özne olarak mühendislik, kapitalizmin çıkarlarıyla ters düşerek toplumun çıkarları ile uyumlu bir meslek konumuna evrilmektedir (Pehlivanlı Kadayıfçı, 2015b: 122).

19. yüzyıl liberalizmi, 1930'lardaki kriz ve sonrasındaki süreçte kapitalist üretim ilişkileri köklü bir dönüşüm geçirmiştir. Keynesçi politikalar, fordist üretim modelinin esnekleştirilmesi, uluslararası rekabetin artması ve üretim mekânlarının küreselleşmesi bu dönüşümün temel dinamiklerini oluşturmuştur (Artun, 1999: 22-25). Dolayısıyla, profesyonelleşme sürecinin dinamik yapısı, 1970'li yıllardan itibaren eleştirel bir sosyo-ekonomik sorgulamaya açık hale gelmiştir. Freidson'un (2001) ideal tip profesyonellik kuramında tanımlanan yapısal özelliklerin, değişen ekonomik ve teknolojik koşullar altında dönüşüme uğradığı gözlenmektedir. Bu dönüşüm sürecinin teorik çerçevesini mesleki değersizleştirme, proleterleşme ve prekaryalaşma kavramları açıklamaktadır.

1970'lerdeki krizle birlikte sermaye yapısal olarak değişmiş, üretim süreçleri dönüşmüştür. Fordizmin yerini Toyotizm'in almasıyla emek yeni bir yapıya bürünmüş, üretim süreçleri dikey hiyerarşiden yatay ve âdem-i merkeziyetçi bir konuma

evrilmiştir. Dijitalleşme ile çalışanlar dijital denetime tabi olmuş, işyeri uluslararası bir mekâna dönüşmüştür (Artun, 1999: 28). Mühendis, emek, sermaye ve iktidar arasındaki fordist sözleşmenin bir ürünü olarak, son yıllardaki dönüşümden doğrudan etkilenmiştir. Dijitalleşme, informelleşme ve enformasyon, mühendisliğin yapısını radikal biçimde değiştirmiştir. Bilgisayar destekli tasarım (CAD), bilgisayar destekli imalat (CAM) gibi teknolojiler, mühendislerin geleneksel nitelikli işlerinin yerini almaya başlamıştır (Ansal vd., 2000: 42; Aksu Kaya, 2011: 125). Yeni mühendis, küreselleşme ile rekabete zorlanmakta, bilginin sürekli değiştiği bir ortamda mesleksizleştirilmekte ve asgari istihdam baskısına maruz kalmaktadır. Fordizm sonrası dönemde mühendislerin yönetim seçkinleri arasındaki yeri, küreselleşmenin mali entegrasyon yetkililerince doldurulmuştur (Artun, 1999: 29). Günümüzde mühendisler taşeron iş yerlerinde düşük ücretlerle, proje bazlı ve “outsourcing” şeklinde çalışmakta; işsizlik, meslek dışı çalışma, ücret düşüklüğü gibi sorunlarla karşı karşıya kalmıştır (Aksu Kaya, 2011: 83; Kutlu, 2012: 9). Teknolojinin ve küresel rekabetin belirleyiciliğinde, mühendislik artık sadece teknik bir meslek olmaktan çıkıp, sistemin güvencesiz ve dönüştürülebilir bir bileşeni olmaya doğru evrilmektedir.

Teknolojik gelişmeler, şirketleşme ve piyasalaşma dinamikleri, mesleklerin geleneksel bilgi tekeli ve özerkliğini aşındırırken, profesyonellerin iş üzerindeki denetimlerini giderek daraltmaktadır (Haug, 1972: 1975). Profesyonel emek, artan piyasa dinamikleri ve küreselleşme süreçleriyle birlikte giderek daha fazla standartlaştırılmaya ve metalaştırılmaya başlanmıştır. Bu yapısal dönüşüm (mesleki değersizleştirme), meslek mensuplarının giderek ücretli emekçi konumuna yaklaşmasına ve mesleki kimliklerinin sermayenin mantığı içinde yeniden inşa edilmesine yol açmaktadır (Braverman, 1974; Larson, 1980). Bu dönüşüm, mesleki özerklik ve profesyonel değerler üzerindeki yapısal değişimin dinamiklerini ortaya koymaktadır (Derber, 1983: 310). İşgücü arzındaki genişleme, profesyonel mesleklerin geleneksel konumunu sarsarak; mesleki güvencenin aşınmasına, çalışma koşullarının prekarize olmasına zemin hazırlamaktadır (Oppenheimer, 1996: 152). Mühendislik gibi stratejik profesyonel alanlar da bu yapısal değişimden doğrudan etkilenmekte, mesleki standartların ve özerk çalışma pratiklerinin yeniden yorumlanması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Mühendislik gibi stratejik profesyonel alanlar, teknolojik gelişmeler, piyasalaşma ve küreselleşme dinamikleriyle sürekli bir yapısal dönüşüm içerisindedir. Bu bağlamda, mesleki değersizleştirme, proleterleşme ve prekaryalaşma gibi kavramlar, profesyonel mesleklerin günümüzdeki yapısal değişiminin teorik anahtarları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bölüm 2.2’de mühendislik mesleği ve mühendislikteki kadınlar özelinde Türkiye’deki sürecine de yer vereceğim bu dönüşüm, teknolojik sistemlerin toplumsal yararı gözetme potansiyelini koruma ile piyasa dinamiklerinin belirleyiciliği arasındaki gerilimin somut bir yansıması niteliğindedir.

Bu mesleki dönüşüm süreçleri, kadın mühendisleri özgül biçimlerde etkilemektedir. Örneğin, mesleki değersizleştirme sürecinde rutin ve operasyonel görevlere yönlendirilen kadın mühendisler, mesleğin yaratıcı ve stratejik karar alma süreçlerinden uzaklaştırılmaktadır. Proleterleşme eğilimi, kadın mühendislerin zaten sınırlı olan mesleki özerkliklerini daha da aşındırırken, dijital dönüşüm sürecinde teknoloji yoğun alanlarda yaşanan cinsiyete dayalı dijital uçurum, var olan eşitsizlikleri derinleştirmektedir. Özellikle yapay zekâ ve ileri teknoloji alanlarındaki mesleki ayrışma, kadın mühendislerin kariyerlerinde yeni görünmez engeller oluşturmaktadır. Bu çoklu dezavantaj mekanizmaları, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet hiyerarşilerini yeniden üretirken, piyasalaşma süreçleriyle birleşerek kadınların mesleki özerklik, temsil ve kariyer olanaklarını sınırlandıran sistematik engelleri güçlendirmektedir. Dolayısıyla mühendislik mesleğindeki yapısal dönüşüm, yalnızca teknik ve ekonomik süreçlerin değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yeniden üretiminde de önemli bir rol oynamaktadır. Bu yapısal dönüşüm, kadın mühendislerin mesleki özerklik, temsil ve kariyer yollarında karşılaştıkları engelleri anlamayı ve onların mesleki deneyimlerini toplumsal cinsiyet bağlamında incelemeyi zorunlu kılmaktadır.

1.4.2. Mühendislik Mesleğinde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri ve Mesleki Deneyimler

Toplumsal cinsiyet perspektifinden mühendislik mesleği, kurumsal ve yapısal eşitsizliklerin en belirgin örneklerinden birini oluşturmaktadır. Profesyonel meslek edinme süreçlerinde, kadınlar tarihsel olarak yapısal engellerle karşılaşmakta ve

erkeklerle eşit koşullarda yer alamamaktadırlar. Hâkim toplumsal cinsiyet rejimleri, kadınları mesleki alanlarda ikincilleştirmekte ve mesleki ayrışma mekanizmaları aracılığıyla profesyonel pratiklerde dışlayıcı dinamikler üretmektedirler. 1980’li yıllardan bu yana gelişen araştırmalar, mühendisliğin erkek egemen yapısını çoklu boyutlarıyla ele almakta ve mesleğin toplumsal cinsiyet dinamiklerini derinlemesine incelemektedirler. Bu araştırmalar, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini aile dinamikleri, eğitim ve iş yaşamı bağlamında analiz ederek, mevcut yapısal sorunlara yönelik eleştirel bir perspektif sunmaktadırlar.

Erkek egemen mühendislik yapısına rağmen sınırlı bir biçimde de olsa kadınların mühendislik alanındaki eğitimleri tercih etme ve aynı zamanda istihdam edilme oranları önceki yıllara göre artış eğilimindedir (Hersh, 2000: 345; Sonnert vd., 2007: 1333). Bu artışı tetikleyen bazı etmenler vardır. Mühendislerin ebeveynlerinin eğitim ve mesleki durumu (Jagacinski, 1987: 102), kadınların mühendislik alanındaki eğitim süreçlerine katılmasını kolaylaştırıcı örnek eğitim projeleri (Zywno vd., 1999: 364), disiplinler arası eğitimler kadınların mühendislik alanında eğitim almalarını kolaylaştırmaktadır (Beraud, 2003: 435). Aynı şekilde kadınların bilim ve mühendislikteki sorun ve çözümlerini “kurumsal/yapısal merkezli” olarak gören programlar (Fox vd., 2009: 333), STEM (*Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik*) alanında mentörlük ve destek programları (Poor ve Brown, 2013: 421), stajlar, tasarım projeleri ve öğrenci organizasyonları gibi sınıf dışı deneyimler (Wee vd., 2010: 1), web siteleri, kariyer fuarları ve genç kadınları mühendisliğe çekmek için tasarlanmış diğer programlar (Concannon ve Barrow, 2010: 133) kadınların mühendislik alanındaki varlıklarını olumlu olarak etkilemektedir.

Destekleyici programlara ve sınırlı oranda artan katılıma karşın, kadın mühendisler eğitim süreçlerinde düşük temsil, rol model eksikliği, cinsiyete dayalı önyargılar ve eğitimcilerle aileden yetersiz destek gibi çoklu yapısal engellerle karşı karşıya kalmaktadır. Mühendislik eğitim ortamlarının erkek-yoğun yapısı, kadın öğrencilerin alan içi organizasyonlara katılımını ve aidiyet duygusunu olumsuz etkilemektedir (Blake-Beard vd., 2011: 622; Dasgupta ve Stout, 2014: 21). Bu yapısal dezavantaj, matematiksel yetenekli kadın öğrencilerin bile bilim alanlarını tercih etme eğilimlerini azaltmaktadır (Perez-Felkner, 2012: 383). STEM alanındaki cinsiyet kalıp

yargıları (Leaper ve Brown, 2008: 685; Deemer vd., 2014: 141) nedeniyle mühendisliğin fiziksel güç gerektiren ve sıkıcı bir meslek olarak algılanması, kadınların karşılaştığı yapısal engelleri derinleştirmektedir. Öğretmenler ve ebeveynlerin yetersiz desteği ile rol model eksikliği (Schelmetic, 2013: 22) bu süreci daha da zorlaştırmaktadır. Ailelerin çocuklarının akademik yeteneklerine ilişkin cinsiyete dayalı yorumları (Gunderson vd., 2012: 153; Harackiewicz vd., 2012: 180) ve akran gruplarının olumsuz tutumları, kadın öğrencilerin mesleki özgüvenlerini zayıflatmaktadır. Eğitim süreçlerinde erkek öğrencilerle eşit yetkinlikte olduklarını sürekli kanıtlama zorunluluğu hisseden kadınlar (Strachan vd., 2018: 2088), psikolojik açıdan yıpratıcı deneyimler yaşamaktadırlar. Bu yapısal ve psikolojik baskılar, kadın öğrencilerde hayal kırıklığı, cesaret kaybı, dışlanmışlık duygusu ve özgüven sorunları yaratmaktadır (Hartman ve Hartman, 2008: 251; Fouad ve Santana, 2016: 24; Cadaret vd., 2017: 40; Smith ve Gayles, 2018: 1; Mozahem vd., 2019: 127). STEM alanlarındaki toplumsal cinsiyet dinamikleri, kadın mühendislik öğrencilerinin mesleki gelişimlerini sistemik olarak engelleyen çoklu psikolojik ve yapısal bariyerler üretmektedir.

STEM alanlarında kadınların akademik başarılarına karşın, toplumsal cinsiyet rolleri ve yapısal engeller nedeniyle kariyerlerini sürdürmekte yaşadıkları zorluklar, alan tercihlerinde ve mesleki devamlılıkta belirgin bir eşitsizlik yaratmaktadır. Kadınların fizik, bilgisayar gibi alanlarla birlikte mühendislik alanlarını terk etme oranları da gün geçtikçe daha da artmaktadır (Dasgupta ve Stout 2014: 21). Bu durum kadın ve erkeklerin iş odaklı olma, ev odaklı olma konusunda farklı oldukları yönünde ağırlıklı olarak kişisel tercih meselesi olarak görülse de (Hakim, 2000) mühendislik programlarındaki kadın öğrencilerin erkekler kadar iyi hatta erkeklerden daha iyi derecelerle mezun oldukları da bilinmesiyle birlikte bu durumun nedeni kesinlikle kişisel veya akademik tercihlerden ziyade toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkili olmaktadır (Schelmetic, 2013: 22).

Kadınlar, profesyonel meslek hayatlarında da eğitim hayatlarındakine benzer sorunlar yaşamaya devam etmekte ve eril bir ortamda var olabilmek için kişisel bedeller ödemek zorunda kalmaktadır (Carter ve Kirkup, 1990: 92). Örneğin eğitim nitelikleri ve deneyimleri aynıyken kadın ve erkeklerin iş statüleri farklılaşmakta, kadınlar tasarimsal

kısımda ya da üst düzey yönetimsel kademelerde yer alamamaktadır (Tsakalou, 2016). Aynı şekilde kadınlar, cinsiyete dayalı ücret eşitsizlikleri yaşamakta (Jagacinski, 1987: 102), terfi etme süreçlerinde erkeklere göre farklılık yaşamakta (Hunt, 2015: 307), cinsiyete dayalı ayrımcılığa (Maskell-Pretz ve Hopkins, 1997: 32), cinsiyetçi şakalara (Hacker, 1981: 341) ve tacize (Ambrose vd., 1998: 364; Smith ve Gayles, 2018: 1; Mozahem vd, 2019: 127) maruz kalmakta, yoğun olarak çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle (Kahn ve Ginther, 2015: 1; Strachan vd., 2018: 2088) ya da bu alanların kendilerine uygun olmadığını düşündüklerinde veya ihtiyaç duyduklarında iş arkadaşlarından ya da yöneticilerden destek alamadıklarında işten ayrılmaktadırlar (Xu, 2015: 487). Özellikle ev yaşamındaki sorumlulukları erkeklerden daha fazla olması ve mühendislik alanındaki iş yükünün de diğer alanlara göre daha ağır olması kadınların çalışma yaşamlarında iş yaşam dengesini kurmalarına engel olmakta (Glass vd., 2013: 723), kadınlar bu alanda kariyerlerine devam etmekte zorlanmaktadırlar (Cha, 2010: 303). Tüm bu sebeplerle kadınlar, iş yerlerindeki koşullardan erkeklere göre daha az memnun olmakta (Franzway, 2009: 89), erkek egemen bir ortamda kadın olduğu için feminist olarak etiketlenmemeye bile özen gösteren kısıtlanan davranışlarına rağmen diğer meslektaşlarına verilen maddi ve manevi desteği de alamamaktadırlar (Strachan vd., 2018: 2088).

Toplumsal cinsiyet rejimlerinin belirleyici etkisiyle mühendislik alanlarında ortaya çıkan mesleki ayrışma, kadın ve erkeklerin farklı uzmanlık alanlarına yönelimini yapısal ve kültürel mekanizmalar aracılığıyla şekillendirmektedir. Doğa bilimlerini daha çok kadınların fakat mühendislik, üretim ve yapı alanlarını daha çok erkeklerin seçtiğini gösteren birçok çalışma olmasının yanında (Beede vd., 2011: 1) kadınlar mühendislik mesleklerini de seçtiklerinde belli başlı mühendislik alanlarında yoğunlaşmaktadırlar. Kadınlar; endüstri, inşaat ve malzeme mühendisliği alanında daha çok yer almakta (Bossart ve Bharti, 2017: 127), erkekler ise mekanik, inşaat ve otomotiv (İsmail, 2003: 67; Arslan ve Kıvrak, 2004: 1379) alanında daha çok bulunmaktadır. Diğer yandan, mühendislik alanı agresif ve rekabetçi doğasıyla, kariyer ilerlemesini kesintisiz istihdama ve uzun çalışma saatlerine bağlı bir erkek kültürüne dayandırmaktadır (Blackwell ve Glover, 2008: 579). Bu alanda bir prestij unsuru olarak görülen erkek mühendis tipi kadınlar tarafından da kabul görmekte (Cech, 2005: 1), kadınlar bu

alanların kendilerine açık olmadığını bilincinde olarak (Saavedra vd., 2013: 325; Seron vd., 2018: 131) söz konusu kültüre uyumlanmak durumunda kalmaktadırlar (Faulkner, 2009a: 3). Bunun ötesinde işyerlerinde erkek meslektaşlarıyla aynı tür işi, aynı koşullarda, aynı saatlerde ve performans kalitesiyle aynı beklentilerle yaptıklarında da kadınlar işyerlerinde erkekmiş gibi konumlandırılmaktadır (Ranson, 2005: 145).

Kadınlar eğitimde, çalışma yaşamında ve aile içinde hayatta kalmak ve gelişmek için mühendislik alanının erkeksi değerlerini değiştirmeye çalışsalar da (Miller, 2004: 47), hem erkek meslektaşları gibi işlerini yapmakta hem de sekreterlik, kişisel asistanlık, yönetim gibi ofis işlerinde çalışmaktadırlar (Evetts, 1994: 101). Bu kısa vadeli bireysel kazanımlar için geliştirdikleri stratejilerle eril sistemi güçlendirmeye yönelik tutumlar sergilemeye devam etmektedirler (Miller, 2004: 47). Diğer yandan kadınlar profesyonel mühendislik alanında kadınlıklarından ödün vermeden erkekler kadar başarılı olmak (Faulkner, 2009b: 129), aynı zamanda destek ihtiyaçlarını karşılamak, iletişim ve arkadaşlık ortamlarını geliştirmek istemektedirler (Cadaret vd., 2017: 40). Bu ortamların iyileştirilmesiyle birlikte iş-aile dengesi, cinsiyete dayalı ayrımcılık, etkili kariyer süreçleri, mentörlük ve eğitim eksikliği gibi sorunların giderilmesi için mühendislik odaklı cinsiyete duyarlı kurum kültürlerinin oluşturulması önerilmektedir (Maskell-Pretz ve Hopkins, 1997: 32). Çünkü araştırmalar kadınlar için artan sosyal destekler ve öz yeterlik geliştirme programlarının mühendislik mesleğinin kadınlar için olumsuz görülen taraflarını hafiflettiğini göstermektedir (Rincón ve George-Jackson, 2016: 742).

Mühendislik mesleği, toplumsal cinsiyet rejimlerinin yapısal ve kültürel mekanizmalar aracılığıyla sürekli yeniden üretildiği ve kadınların mesleki pratiklerinin sistemik olarak sınırlandırıldığı bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların mühendislik alanındaki varlığı, tarihsel olarak süregelen eril tahakküm mekanizmaları tarafından yapısal, psikolojik ve kültürel düzlemde sürekli sınırlandırılmış ve marjinalleştirilmiştir. Eğitim süreçlerinden profesyonel çalışma yaşamına kadar uzanan bu yapısal dezavantajlar, kadınların mühendislik pratiklerinde tam katılımını engelleyen çoklu mekanizmalar üretmektedir. Destekleyici programlar ve artan kadın katılımına rağmen, mühendislik alanı hâlâ erkek egemen bir kültürel yapı sergilemekte, kadınları ya yok saymakta ya da erkeksi normları kabul etmeye zorlamaktadır. Mühendislik

mesleğinde toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca sayısal artışla değil, ancak kurumsal kültürün yapısal dönüşümüyle mümkün olabilecek bir yapısal gereklilik olarak kendini göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet rejimlerinin yapısal dinamiklerini analiz eden bu kavramsal çerçeve, mühendislik mesleğindeki eşitsizlik mekanizmalarının çok katmanlı doğasını ortaya koymaktadır. Söz konusu teorik perspektif, toplumsal cinsiyet ilişkilerinin kurumsal ve kültürel yeniden üretim süreçlerini anlamlandırmamıza olanak sağlarken, aynı zamanda çalışmamın metodolojik tasarımı için de önemli bir zemin oluşturmaktadır. Kuramsal perspektifin metodolojik yansımalarını, çalışmamın sonraki bölümünde detaylı biçimde inceleyeceğim.

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN MÜHENDİSLER VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi, mühendislik mesleğinin yapısal ve kültürel dinamiklerini anlamak için temel bir analitik çerçeve sunmaktadır. Bu bölümde, Türkiye özelinde mühendislik mesleği ve cinsiyet örüntülerini inceleyeceğim. Mevcut literatür, kurumsal istatistikler ve uluslararası karşılaştırmalar ışığında, kız çocuklarının ve kadınların mühendislik tercihlerini şekillendiren sosyal, kültürel, toplumsal ve yapısal faktörleri analiz edeceğim.

Uluslararası literatürde kadın mühendisler ve mühendislik alanında daha çok çalışmaya rastlansa da Türkiye'deki araştırmalar kısıtlı kalmaktadır. Türkiye'deki çalışmalarda orman mühendisliği alanında (Yıldırım, 2021: 51; Arslantaş, 2006; Çaha ve Turgunalı, 2016; Baykal, 2016) bir hayli çalışmaya rastlanması dikkat çekmektedir. Birçok farklı konu başlığını tartışan araştırmalar temelde mühendislik mesleğinin erkek egemen yapısının ön kabulü ile konuyu toplumsal cinsiyet temelinde tartışmakta ve aile dinamikleri, eğitim ve iş hayatının çeşitli sorun alanlarını ve çözüm önerilerini ortaya koymaktadır.

Kadınlar öncelikli olarak cinsiyetçi kalıplar ve önyargılar sebebiyle daha eğitim hayatında mühendislik alanından çekilmekte adeta bu aşamada elenmektedir (Pehlivanlı Kadayıfçı, 2016). Örneğin Türkiye'de yapılan bir araştırmada yükseköğrenim tercihlerinde kadın ve erkeklerin STEM alanlarında farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre kadınların doğa bilimleri, matematik ve istatistik alanlarını, erkeklerin ise bilgisayar ve mühendislik alanlarını yeğledikleri görülmektedir (Korkut-Owen ve Mutlu, 2017: 53). Bu durum kadın öğrenciler tarafından mühendislik alanındaki fırsat eşitsizliği olarak değerlendirilse de erkek öğrenciler tarafından kadınların yetenek ve ilgilerinin sonucu olarak görülmektedir (Küskü vd., 2007: 109).

Bireylerin ebeveynlerinin desteği kadınların mühendislik alanlarını tercih etmesinde önemli olmaktadır (Kara, 2013). STEM alanında mentörlük ve destek programları da bu tercihi etkilemektedir (Kahveci vd, 2006: 34; Pehlivanlı-Kadayıfçı ve

Gedik, 2016: 21). Fakat her şeye rağmen kadınlar mühendislik alanındaki gizli müfredatlara, cinsiyet körü (*gender blindness*) davranışlara (Pehlivanlı-Kadayıfçı, 2017b, 2019) maruz kalmaktadır. Örneğin eğitim nitelikleri ve deneyimleri aynıyken kadın ve erkeklerin iş statüleri farklılaşmakta, kadınlar tasarımsal kısımda ya da üst düzey yönetimsel kademelerde yer alamamaktadır (Baykal, 2016: 37). Aynı zamanda terfi etme süreçlerinde erkeklere göre farklılık yaşamakta (Karamanlı, 2019: 68), cinsiyete dayalı ayrımcılığa (Bayram vd., 2021: 44; Çaha ve Turgunalı, 2016: 60), cinsiyetçi şakalara (Pehlivanlı-Kadayıfçı, 2015; 2019) maruz kalmakta, aileye ve sosyal yaşama vakit ayıramamakta (Çaha ve Turgunalı, 2016: 66; Yıldırım alp, 2021: 71-72) ya da aileyi tercih ederek mesleki kariyerini ilerletmemektedir (Kara ve Kara, 2019: 1592).

Mühendislik mesleği, kültürel yapıda geleneksel olarak erkek-merkezli bir ideal tip etrafında inşa edilmekte ve prestij unsuru olarak “erkek mühendis” imgesi ön plana çıkarılmaktadır (Pehlivanlı-Kadayıfçı, 2017a). Bu kültürel örüntü, kadınların mühendislik alanlarının kendilerine özgül olarak tasarlanmadığı yönündeki algılarını pekiştirmektedir (Arslantaş, 2006: 74). Dahası, işyerlerinde kadınlar aynı iş yükünü, aynı performans kalitesinde ve çalışma koşullarında yerine getirdiklerinde bile, erkek meslektaşları tarafından desteklenen bu yapısal eşitsizlik kendini sürekli yeniden üretmektedir (Arslan ve Kıvrak, 2004: 1386; Özkale vd., 2005: 1; Küskü vd., 2007: 120).

Kadınlar eğitimde, çalışma yaşamında ve aile içinde ataerkilliğin çeşitli tezahürleri ile mücadele etmek zorunda kalarak (Bayrakçeken-Tüzel, 2004: 269), saygınlık kazanma arzusuyla maskülen özellikler kazanarak (Bayram vd., 2021: 46) hem erkek gibi işlerini yapmakta hem de sekreterlik, kişisel asistanlık, yönetim gibi ofis işlerinde çalışmaktadır (Arslan ve Kıvrak, 2004: 1380). Diğer yandan kadınlar, erkeklerden daha az fırsata sahip olduklarının bilincinde olarak (Smith ve Dengiz, 2010: 52) “gerçek mühendisler” olarak ciddiye alınmak için erkeklerden daha çok çaba sarf etmektedir (Pehlivanlı-Kadayıfçı, 2015).

Kadınlar, iş hayatındaki varlıklarını belli başlı mühendislik alanlarında daha yoğun olarak gösterebilmektedir. İsmail’e (2003) göre, kadınlar kimya, süreç, tasarım

ve enstrümantasyon mühendisliğinde; Arslan ve Kıvrak (2004)'a göre erkekler ise mekanik, inşaat ve otomotiv alanlarında daha yoğun olarak yer almaktadır. Söylemez Özgür'e göre (2023) de benzer şekilde, kadınların biyoloji, kimya, kimya mühendisliği, gıda mühendisliği ve çevre mühendisliği gibi “yumuşak” olarak nitelendirilen alanlarda yoğunlaştığı, ancak bu alanlarda bile toplumsal cinsiyet temelli hiyerarşik bir yapılanmanın ve mesleki ayrışmanın devam ettiği görülmektedir.

Zengin-Arslan'ın (2002) öncü çalışması, mühendislik alanlarını “eril”, “dişil” ve “karma” olmak üzere kategorize ederek, meslek seçimlerindeki derin kültürel mekanizmaları deşifre etmiştir. Bu sınıflandırma, tarihsel olarak inşa edilen toplumsal rol kalıplarının mesleki tercihlere etkisini net bir şekilde göstermektedir. Makine, inşaat, elektrik ve elektronik gibi alanlar, geleneksel olarak fiziksel güç ve teknik becerilerle özdeşleştirildiğinden erkek egemen bir yapı sergilerken; gıda, çevre ve kimya mühendislikleri kadınların geleneksel bakım ve estetik rolleriyle uyumlu görülmektedir. Mesleki ayrışmanın temelinde, kadın ve erkeklere atfedilen toplumsal roller yatmaktadır. Kadınlar, genellikle seyahat gerektirmeyen, “temiz” ve “hafif” işlerde var olabilmekte; buna karşılık, el becerisi ve zihinsel performans gerektiren mühendislik alanları ise erkeklere özgülenmektedir. Jeoloji, endüstri ve bilgisayar mühendisliği gibi alanlar ise daha dengeli bir cinsiyet dağılımı göstermekte, laboratuvar ve ofis ortamlarının kadınlar için çekici olması nedeniyle karma bir görünüm arz etmektedir.

Çalışmam, bu teorik çerçeveyi temel alarak Türkiye'deki güncel mühendislik pratiklerindeki toplumsal cinsiyet dinamiklerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Salt bir betimleme değil, aynı zamanda mühendislik alanındaki cinsiyet örüntülerinin altında yatan yapısal mekanizmaları görünür kılmayı hedeflemektedir.

2.1. TMMOB ve Mesleki Ayrışmada Mühendis Kadınlar

Cumhuriyet sonrası mühendis ve mimar örgütlenmeleri, 1926'da Türk Mühendisler ve Türk Yüksek Mühendisler Birliği ile başlamış, 1927'de Türk Yüksek Mimarlar Birliği kurulmuştur. 1954'te ise 6235 sayılı yasa ile kurulan TMMOB, kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşudur. Kuruluşunda 10 odası ve 8.000 üyesi varken, 2023 itibarıyla 24 odası ve 677.242 üyesi bulunmaktadır (TMMOB, 2024h).

TMMOB, mühendislik mesleklerinin düzenlenmesi amacıyla mesleki standartlar oluşturmakta ve bu standartlara uyumu denetlemektedir. Mühendislerin yeterlilik düzeylerini koruma ve kamu yararına hizmet etme görevini üstlenmekte; kamu ve özel sektördeki mühendislik faaliyetlerini denetleyerek mesleki disiplinin ihlalinin önlemeye çalışmaktadır. Ayrıca, mühendislerin iş hayatındaki haklarını korumak ve karşılaşılabilecekleri hak ihlallerine hukuki destek sağlamakla da yükümlüdür. TMMOB ve bağlı odalar, sürekli gelişen mühendislik yapısına uygun eğitim programları, seminerler ve sertifikasyon süreçleri düzenleyerek mühendislerin güncel bilgi ve becerilerle donatılması için de çaba göstermektedir. Cinsiyet eşitliğini artırmaya yönelik projeler ve komisyonlar oluşturmakta, Türk mühendislerinin uluslararası platformlarda temsilini güçlendirmek amacıyla da uluslararası standartlara uyum ve iş birliği faaliyetlerini sürdürmektedir (TMMOB, 2024a).

İlk yıllarda üye tabanının büyük bir kısmı kamuda çalışan TMMOB, kamu sektörüne yönelik düzenlemelerde etkili bir kurum olarak, 1970’li yıllarda toplumsal muhalefetin önemli bir unsuru haline gelmiştir. Kamuda çalışan üyelerin haklarını savunan ve toplumun genel sorunlarına karşı dinamik bir tutum sergileyen bir yapıya dönüşmüştür. 12 Eylül 1980 darbesiyle birlikte TMMOB büyük baskılarla karşılaşmış ve kapatılma tehlikesiyle karşı karşıya kalmıştır. Ancak, askeri yönetim döneminde ayakta kalmayı başararak 1980’lerin sonuna kadar ekonomik ve siyasi zorluklarla mücadele etmiştir. 1980’lerden itibaren devletin ekonomik etkinliklerden çekilmesi ve özelleştirme uygulamalarının yaygınlaşması, TMMOB’nin rolünü etkilemiştir. Mühendislik ve mimarlık hizmetlerinde kamunun azalan rolü, özel sektör ağırlıklı bir yapıya dönüşümle sonuçlanmıştır. 1990’larda özelleştirmenin ivme kazanmasıyla TMMOB, bu süreçlere karşı çıkarak meslek alanlarına yönelik düzenlemelere ağırlık vermiştir (Göktürk, 2008: 75).

2000’li yıllardan itibaren TMMOB’nin yetkileri, çıkarılan çeşitli Kanun Hükmünde Kararnameler (KHK) ve yönetmeliklerle sınırlandırılmıştır. 601 Sayılı KHK, uzman mühendis ve mimar belgelerinin Mesleki Yeterlilik Kurumu’na devredilmesiyle TMMOB’nin mesleki denetim gücünü kısıtlamıştır. Önce 595 Sayılı KHK ile sonra bu KHK iptal edilerek yasalanan 4708 Sayılı Yapı Denetimi Yasası ile yapı denetimi özel sektöre devredilerek, TMMOB’nin projelerdeki etkinliği azaltılmıştır

(TMMOB, 2022: 21). Özelleştirme ve piyasa süreçleri, TMMOB'nin kamu hizmetlerindeki etkisini düşürmüş, mühendislik ve mimarlık hizmetlerinin özel sektöre devri artmıştır. Bu durum, TMMOB'nin kamu odaklı yapıdan piyasa odaklı bir yapıya evrilmesine neden olmuştur, TMMOB'un denetim yetkisini kısıtlamıştır (Göktürk, 2008: 77). Bugün ise, mühendislik, mimarlık ve şehir planlama alanları, önemli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır; plansızlık, işsizlik, güvencesizlik ve yoksulluk gibi olumsuz koşullar belirgin hale gelmektedir. Küresel ekonomik dönüşüm politikaları ve sektörel serbestleşme süreçleri, mühendislik ve mimarlık gibi teknik meslek alanlarında yapısal bir dönüşüme yol açmaktadır. Bu süreç, mesleki istihdam dinamiklerinde ve nitelik standartlarında önemli değişimlere neden olmaktadır. Meslek örgütleri, hizmet sunumundaki kurumsal yapılanmaların ve mesleki standartların korunması yönünde çalışmalar yürütmektedir. Mühendislik ve mimarlık mesleklerinin toplumsal işlevselliği ve kurumsal niteliği, eğitim politikaları ve yapısal düzenlemelerden doğrudan etkilenmektedir. Yükseköğretim sistemindeki genişleme eğilimleri ve planlama yaklaşımları, mesleki yeterlilik standartları üzerinde yapısal bir baskı oluşturmaktadır. Eğitim kurumlarının niceliksel artışı, mesleki formasyon ve standart geliştirme süreçlerini etkilemektedir (TMMOB, 2024b).

TMMOB'nin mesleki denetim yetkisinin tarihsel gelişimi, Türkiye'deki siyasi ve ekonomik dönüşümlere paralel olarak şekillenmiştir (TMMOB, 2022: 21-27). Mesleki denetim süreci, TMMOB'nin mühendislik ve mimarlık hizmetlerini niteliksel ve etik standartlarda yürütmek amacıyla 1974 yılında hayata geçirdiği Ortak Mesleki Denetim Uygulaması Yönetmeliği (OMDU) ile başlamıştır. Bu yönetmelik, mesleki faaliyetlerin kamu yararına uygun biçimde denetlenmesini sağlamakla birlikte, sahte unvan ve imza kullanımını önlemek üzere sıkı bir denetim mekanizması oluşturmuştur. Ancak, 1981'deki yönetmelik değişikliğiyle bu uygulamanın yürürlüğü sona ermiş ve 1990'lı yıllardan itibaren çıkarılan yasalar ve KHK'lerle meslek odalarının yetkileri giderek sınırlandırılmıştır. 2000'li yıllarda çıkarılan 4708 Sayılı Yapı Denetim Yasası ve 2013 Planlı Alanlar Tıp İmar Yönetmeliği değişiklikleri, meslek odalarının projelere vize ve onay yetkisini ortadan kaldırmış, mesleki denetimi zayıflatmıştır. Bu süreç, kamu güvenliği açısından kritik olan denetim fonksiyonunun zayıflatılmasına yol açmış, mühendislik ve mimarlık mesleklerinde denetimden uzak bir uygulama alanı yaratmıştır

(TMMOB, 2022: 21-27). 2017 yılında yapılan düzenlemelerle de Sicil Durum Belgesi yerine, kişinin kendi beyanına dayalı Sicil Durum Taahhütnamesi getirilmiş, meslek odalarının rolü daha da azaltılmıştır. Sonuç olarak TMMOB'nin mesleki denetim yetkisi, başlangıçtaki kamu yararı perspektifinden uzaklaştırılarak, piyasa mekanizmalarının baskısı altında işlevsiz hale getirilmiştir (TMMOB, 2022: 21-27).

TMMOB bünyesinde, denetim mekanizmaları, eğitim misyonu ve üye ilişkileri gibi temel meselelerin yanı sıra kadın çalışmaları da önemli ve özgül bir alan olarak öne çıkmaktadır. TMMOB bünyesindeki kadın çalışmalarının süreci, 1994 yılında Peyzaj Mimarları Odası'ndan bir kadın üyenin TMMOB Yönetim Kurulu'na katılmasıyla ivme kazanmıştır. 2004 yılında, cinsiyet ayrımcılığına karşı açılan davalarla önemli kazanımlar elde edilmiş; örneğin, Devlet Su İşleri ve benzeri kurumlarda “erkek olmak” koşulunun Danıştay tarafından iptal edilmesi, kadın mühendislerin hak arama mücadelesinin bir göstergesi olmuştur. TMMOB'li kadınlar ayrıca Maden Tetkik Arama Genel Müdürlüğü'nün “5 kadın, 75 erkek jeoloji mühendisi alınacaktır” ilanına da karşı çıkmıştır. TMMOB tarafından açılan dava TMMOB lehine sonuçlanarak, davalı idarenin işlemi iptal edilmiştir. 2008 yılında, TMMOB Genel Kurulu'nda kabul edilen önergelerle, merkezi bir Kadın Çalışma Grubu ve Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryasının kurulması yönünde somut adımlar atılmıştır (TMMOB, 2024c). 2010 yılı değişikliği ile, kadın üye ve kadın çalışanlara karşı cinsiyet ayrımcılığı yapanlara, cinsel tacizde bulunanlara kayıtlı ya da ilgili buldukları Oda Onur Kurulunca disiplin cezaları öngörülmüştür (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Ana Yönetmeliği, Madde 90). 2021 yılında ise, cinsiyet ayrımcılığı ve yaptırımları TMMOB Disiplin Yönetmeliğinde yer almıştır (TMMOB, 2024d).

2008 yılında kurulan Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası yönergesinde cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, taciz, şiddet (fiziksel, psikolojik, cinsel), eril dil kullanımı meselelerinin tanımlarına ve bu konuda birtakım önlemlere yer vermektedir. Bu yönerge, cinsiyetçilik biçimlerine karşı farkındalığı artırmak amacıyla eğitim ve farkındalık programları düzenlenmesini öngörmektedir. Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan bireylere hukuki destek sunulması ve şikâyet süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi hedeflenmektedir. Eril dil kullanımının önlenmesi için medya ve yayın organlarıyla toplumsal tepkilerin örgütlenmesi önem taşımaktadır. Ayrıca, cinsiyet

ayrımcılığı mağdurlarına yönelik sığınma ve ekonomik destek mekanizmalarının oluşturulmasını, üniversitelerle iş birliği içinde kadınlar ve LGBTİ bireylere yönelik taciz ve şiddetle ilgili akademik çalışmalar gerçekleştirilmesi planlanmaktadır (TMMOB, 2024e).

TMMOB, kadın mühendislerin haklarını savunma ve cinsiyet eşitliğini teşvik etme amacıyla çeşitli çalışmalar yürütmektedir. Bu bağlamda, 2009 yılından itibaren sekiz Kadın kurultayı, 2015 yılından itibaren beş kadın sempozyumu gerçekleştirilmiştir (TMMOB, 2024f). TMMOB bünyesindeki kadın çalışma grupları, kadın mühendislerin emek ve özgürlük mücadelesini sürdürmekte ve bu konuda toplumda bilinç oluşturmaya hedeflemektedir. Öte yandan İstanbul Sözleşmesi'nin feshi gibi önemli konularda hukuki girişimlerde bulunmuş ve kadın haklarını savunmaya yönelik basın açıklamaları yapmıştır. Ayrıca, kadına yönelik şiddete karşı farkındalık yaratmak için kadın cinayetlerinin yaşandığı dönemlerde bu şiddet eylemlerini kınamıştır. 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü ve 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü gibi önemli günlerde mutlak basın açıklamalarında bulunmuştur (TMMOB, 2024a). Ayrıca, diğer STK'ların kadın çalışmalarına da temsilciler aracılığı ile katılım sağlanmış, iş birliği ve dayanışma içerisinde olunmuştur (TMMOB, 2024g). Bu bağlamda, TMMOB ve Kadın Çalışma Grubu, yalnızca meslek mensupları arasında değil, toplumun genelini ilgilendiren cinsiyet eşitsizliği meselesinde farkındalık sahibi olan ve bu konuda bilinç oluşturmaya amaçlayan bir kurumsal yapı inşa etmektedir. Fakat, Tablo 1.'de görüleceği üzere mühendislik meslek odalarında kadınların sayısının az olması, cinsiyet eşitliği ile ilgili çalışmalarını sorgulanabilir hale getirmekte ve bu durum, toplumsal cinsiyet normlarının meslek alanındaki yansımalarını ortaya koymaktadır (TMMOB, 2024h).

Tablo 1. TMMOB Üye Dağılımı

ODALAR	Kadın	%	Erkek	%	TOPLAM
Bilgisayar Mühendisleri Odası	1.947	25,98	5.548	74,02	7.495
Çevre Mühendisleri Odası	6.292	48,25	6.749	51,75	13.041
Elektrik Mühendisleri Odası	9.962	12,76	68.096	87,24	78.058
Fizik Mühendisleri Odası	543	27,49	1.432	72,51	1.975
Gemi Mühendisleri Odası	220	5,34	3.900	94,66	4.120
Gemi Makineleri İşletme Mühendisleri Odası	62	3,76	1.588	96,24	1.650
Gıda Mühendisleri Odası	16.701	66,59	8.378	33,41	25.079
Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası	4.174	20,15	16.540	79,85	20.714
İçmimarlar Odası	5.138	59,27	3.531	40,73	8.669
İnşaat Mühendisleri Odası	19.893	12,93	133.911	87,07	153.804
Jeofizik Mühendisleri Odası	1.416	26,59	3.909	73,41	5.325
Jeoloji Mühendisleri Odası	4.731	25,22	14.027	74,78	18.758
Kimya Mühendisleri Odası	9.662	42,01	13.339	57,99	23.001
Maden Mühendisleri Odası	2.611	13,30	17.016	86,70	19.627
Makina Mühendisleri Odası	13.428	10,51	114.334	89,49	127.762
Metalurji ve Malzeme Mühendisleri Odası	743	14,21	4.485	85,79	5.228
Meteoroloji Mühendisleri Odası	273	35,41	498	64,59	771
Mimarlar Odası	38.012	47,05	42.777	52,95	80.789
Orman Mühendisleri Odası	4.293	22,61	14.691	77,39	18.984
Petrol Mühendisleri Odası	176	11,76	1.320	88,24	1.496
Peyzaj Mimarları Odası	4.626	66,99	2.279	33,01	6.905
Şehir Plancıları Odası	4.137	58,30	2.959	41,70	7.096
Tekstil Mühendisleri Odası	966	40,66	1.410	59,34	2.376
Ziraat Mühendisleri Odası	13.023	29,25	31.496	70,75	44.519
TOPLAM					677.242

Kaynak: TMMOB

TMMOB'daki mühendislik odalarının cinsiyet dağılımı, mühendislik alanlarındaki yapısal eşitsizliğin çarpıcı bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplam 573.783 mühendisten yalnızca %19,37'sini (111.116) kadınlar oluştururken, %80,63'ünü (462.667) erkekler oluşturmaktadır. Bu tablo, mühendisliğin son derece erkek egemen bir meslek alanı olduğunu net bir şekilde göstermektedir.

Teknoloji ve ağır sanayi odaklarında cinsiyet eşitsizliği son derece belirgindir. Maden Mühendisleri Odası'nda %13,31, İnşaat Mühendisleri Odası'nda %12,94, Elektrik Mühendisleri Odası'nda %12,77, Petrol Mühendisleri Odası'nda %11,77,

Makina Mühendisleri Odası'nda %10,52, Gemi Mühendisleri Odası'nda %5,4 oranında kadın mühendis bulunmaktadır. Bu alanlardaki çarpıcı erkek mühendis baskınlığı, toplumsal cinsiyet rollerinin mesleki tercihler üzerindeki derin ve yapısal etkisini açıkça ortaya koymaktadır.

Dişil alanlar diye adlandırılan Gıda Mühendisleri Odası'nda %66,59 gibi yüksek bir kadın oranı dikkat çekmektedir. Çevre ve Kimya Mühendisleri odalarında ise kadın oranları sırasıyla %48,25 ve %42,01 ile görece daha dengeli bir dağılım sergilenmektedir. Bu alanlar, aslında toplumsal cinsiyet kalıplarının derinlemesine işlediği ve kadınları “uygun” görülen mühendislik branşlarına yönlendirdiği alanlardır. Bu alanlar geleneksel olarak “bakım”, “temizlik” ve “beslenme” gibi kadınlara atfedilen roller çerçevesinde kadınların daha fazla temsil edildiği mühendislik branşları olarak öne çıkmaktadır.

Karma alanlar olan Harita, Orman Mühendislikleri gibi alanlarda ise kadın oranları %20-26 arasında değişmekte öte yandan Tekstil Mühendisleri Odası'nda %40,66, Bilgisayar Mühendisleri Odası'nda %25,98, Jeoloji Mühendisleri Odası'nda %25,22 olmaktadır. Endüstri mühendislerinin Makine Mühendisleri Odası'na bağlı olması bakımında oran görülememektedir.

Bu veriler mühendislik mesleğinde cinsiyet eşitliği için hâlâ önemli bir mesafe olduğunu ve sistemsel dönüşüme ihtiyaç duyulduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır. Zengin-Arslan'ın (2002) bulgularıyla örtüşmesi bağlamında mühendislik alanlarındaki cinsiyet örüntüleri toplumsal cinsiyet rollerinin mesleki tercihler üzerindeki belirgin etkisini bir kez daha doğrulamaktadır.

2.2. Türkiye’de Mühendisliğin Dönüşümü

Türkiye’de mühendislik mesleği, Osmanlı döneminde Batı’nın bilim ve tekniğiyle ordunun çağdaştırılması sürecinde gelişmeye başlamıştır. 1930’lu yıllarda devletçilik ve milli ekonomik değerlerle Türk Mühendisleri ortaya çıkmış, Erken Cumhuriyet döneminde ise mühendisler ülkenin temel ülküsünü hayata geçirecek roller üstlenmişlerdir (Göle, 2016: 9). 1965-2000 yılları arasında siyasetin önemli figürleri olan mühendisler, Turgut Özal, Necmettin Erbakan ve Süleyman Demirel gibi isimlerle

toplumsal değişimin mimarları olmaya çalışmışlardır. Ancak, uluslararası kapitalizmin yükselişiyile birlikte siyasal alandaki önemleri azalmaya başlamıştır (Göle, 2016: 14).

Mühendislerin istihdam yapısı da köklü bir dönüşüm geçirmiştir. 1955'te kamuda çalışanların oranı %78,6 iken, 1978'de toplam mühendis istihdamının %63,1'i kamu, %16,2'si özel sektörde yer almış, 1998 yılına gelindiğinde ise bu oran tersine dönmüş, mühendislerin %46'sı özel, %34'ü kamuda çalışmaya başlamıştır (Köse ve Öncü, 2000: 121; TMMOB, 2009: 15). Bu dönüşüm, mühendislerin emeklerinin metalaşması ve ayrıcalıklı toplumsal konumlarını kaybetme süreciyle paralel gelişmiştir. Artık mühendislik, Cumhuriyet'in kurucu vizyonundan uzaklaşarak, küresel kapitalist sistemin daha esnek ve güvencesiz bir meslek alanına dönüşmüştür.

Kadın mühendislerin bu ekonomik dönüşümlerdeki konumuna baktığımızda, kadınların mühendislik mesleğe katılımları da küresel ekonomik değişimlerle paralel olmaktadır. Son yıllarda Türkiye emek piyasasına katılan kadın mühendislerin sayısı, siyasi reformlardan ve neoliberal ekonomilere bağlı olarak ortaya çıkan emek gücüne duyulan talepten dolayı artmaktadır. Bu anlamda mesleğin toplumsal cinsiyet temelli görünümü de değişmeye başlamıştır (Pehlivanlı-Kadayıfçı, 2015: 5). TMMOB Sanayi Kongresi 2021 kapsamında gerçekleştirilen çalışmaya göre, 1995 öncesinde mezun olmuş olanlarda kadın mühendislerin oranı %8,6 iken bu oran 1995-2005 yılları oranı %17'ye ulaşmıştır. Söz konusu oran 2016 ve sonrasında ise %27,7'ye yükselmiştir (Öngel, 2022: 93). Fakat mühendislerin çalışma koşullarındaki olumsuzluklara paralel olarak kadınların bu alandaki varlıkları hâlâ sınırlı kalmaktadır. Önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere kadınlar, mühendisliğin bir "erkek mesleği" olduğu önyargısıyla mücadele eden ve esnek çalışma biçimlerinde daha çok tercih edilen cinsiyet olmakta ya da işsiz kalabilmektedirler (Aksu Kaya, 2011: 119).

Ekonomik dönüşümlerin bir parçası olarak mühendislik mesleğindeki işsizlik sorunu, 2008 küresel kriziyle daha görünür hale gelmiştir. 2009 yılında İzmir'de yapılan bir araştırmada, mühendislik alanındaki işsizlik oranı %24,54 olarak tespit edilmiştir (Bora vd., 2016: 52). TÜİK verilerine göre, sonraki yıllarda kademeli bir düşüş yaşansa da iş gücüne katılım oranları ve iş bulamayacağını düşünen mühendislerin işgücü arzından çekilmesi bu düşüşün yanıtıcı olduğunu göstermektedir. 2009 yılında sonucu

açıklanan Türkiye’de Mühendis -Mimar -Şehir Plancısı Profil Araştırmasına göre, 2006-2007 yıllarını kapsayan dönemlerdeki işsizlik oranının %3,6 olarak ortaya çıktığına bakılırsa (TMMOB, 2009: 15), kriz ile günümüze kadar gelen süreç tablonun vahameti ortaya koymaktadır.

Öngel tarafından (2022), TMMOB Sanayi Kongresi 2021 kapsamında gerçekleştirilen çalışmanın diğer çarpıcı sonuçlarına göre Türkiye’de proje bazlı iş yapanların oranı 1995-2005 yılları arasında mezun olanlarda %14,92 iken 2016 yılı ve sonrasında mezun olanlar için bu oran %28,4 olarak tespit edilmiştir (2022: 93). Artık küresel anlamda da süresiz veya uzun süreli sözleşmeler istisnai olmakta, kısa süreli ve geçici iş sözleşmeleri olağan sözleşmeler olmaktadır (Bora ve Erdoğan, 2016: 49). Öte yandan Öngel’in (2022) araştırması, mühendislik mesleğinde kadınların giderek daha dezavantajlı hale geldiğini net biçimde ortaya koymaktadır. Kadın mühendislerin işsizlik oranı %15,1 ile erkeklerin yaklaşık üç katı düzeyindedir ve düzenli geliri olmayan kadınların oranı %26’ya ulaşmaktadır. Özel sektör çalışma oranının %35’ten %56,8’e yükselmesi, mühendisliği daha esnek ve güvencesiz bir alan haline getirirken, bu dönüşüm toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini belirgin biçimde derinleştirmektedir. Bu anlamda, mühendislerin giderek güvencesiz, keyfi çalışma koşullarına mahkûm ve geçici işlere bağımlı hale geldiğini, çalışıyor olsalar bile sürekli işsizlik tehdidi olmaktadır. Dolayısıyla, günümüz mühendisleri geleneksel proletaryadan farklı olarak bir ‘prekarya’kategorisine doğru evrilmektedir (Bora ve Erdoğan, 2016: 30). Diğer yandan, mühendisler iş süreçlerinin dijitalleşmesiyle birlikte iş yaşamlarında denetlenmektedir. Mühendis emeği büyük oranda kayıt ve denetim altındadır. Yine Öngel’in araştırması kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %65’i iş ile ilgili e-postalarını evdeyken takip ettiğini, %75,8’i mesai saatleri dışında kendisine ulaşılabildiğini ifade etmektedir (Öngel, 2022: 93). Mühendislerin kısa süreli işlerde çalışma oranlarının son yıllarda neredeyse iki katına çıktığı ve iş-yaşam dengesi kurmalarının giderek güçleştiği görülmektedir. 2022’de yayınlanan “Mühendisler neden Türkiye’den Almanya’ya göç ediyor?” başlıklı röportajda mühendisler göç nedenlerini kayırmacılık, uzun çalışma saatleri, hafta sonu tatillerinde veya akşam mesai saatleri dışında dahi çalışma, kadın mühendis olarak ayrımcılığa maruz kalma, güvenli yaşam

ortamlarının olmaması, gelecek kaygısı, değersizlik duygusu olarak ifade etmektedir (DW Türkçe, 2022).

Mühendisliğin yapısal dinamiklerini etkileyen temel unsurlar dijital ve teknolojik dönüşümdür. McKinsey Global Institute (2019) “*The future of women at work*” raporuna göre, otomasyon sürecinde kadınlar, 2030 yılına kadar 40-160 milyon kadının meslek değiştirme ihtimali söz konusudur. Bu süreçte kadınların %7-24’ü mesleki geçiş yapma riski altındadır. Buna paralel olarak, kadınların yoğun olduğu hizmet ve destek mesleklerinde %52 oranında iş kaybı tehlikesiyle karşı karşıyadır. Yeni oluşan mesleklerin ise %60’ının erkek egemen alanlarda şekillenmesi, kadınların teknolojik dönüşümdeki dezavantajlı konumunu daha da belirginleştirmektedir. Öte yandan kadınların dijital teknolojilere erişimindeki yapısal sınırlılıklar, STEM alanlarında düşük temsil oranları ve bakım yükünün toplumsal cinsiyet rollerince kadınlar üzerinde yoğunlaşması, mesleki gelişim olanaklarını ciddi biçimde kısıtlamaktadır. Bu bağlamda, düşük ücretli işlerde yoğunlaşma, beceri kazanımı mekanizmalarının yetersizliği ve kurumsal destek eksikliği, kadınların otomasyon çağında mesleki geçişlerini zorlaştıran temel yapısal engellerdir. McKinsey&Company’in (2020) Dijital Çağda Türkiye Yetenek Dönüşümü raporuna göre ise Türkiye’de %25 otomasyon seviyesi öngörüsüyle, işgücü piyasasında köklü dönüşümler beklenmektedir. 2030 yılında yaklaşık 33,3 milyonluk işgücü ihtiyacı öngörülürken, otomasyon ve dijitalleşme sayesinde 8,9 milyon yeni iş oluşması ve şu anda mevcut olmayan alanlarda 1,8 milyon yeni meslek yaratılması öngörülmektedir. Dijital hizmet tasarımcıları, sürdürülebilir enerji uzmanları, siber güvenlik ve yapay zekâ destekli sağlık bakım teknisyenleri gibi yeni roller ön plana çıkacaktır. Toplam 3,1 milyon net iş artışı ile 2030 yılında 36,4 milyonluk bir işgücü ihtiyacı beklenmektedir.

Dijital dönüşüm, kadınların sosyo-ekonomik konumlanmasında dönüştürücü bir potansiyel barındırmaktadır. PwC-TUSİAD’ın (2019) öngörülerine göre, 2023 yılı için Türkiye’de STEM istihdamında yaklaşık 1 milyonluk bir açık beklenmekte ve bu süreçte toplumsal cinsiyet eşitliği temel bir rol oynamaktadır. Ancak, dijital dönüşüm süreçleri mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üretme riskini de bünyesinde barındırmaktadır. Küresel ölçekte, gelişmişlik düzeylerine bakılmaksızın ülkeler arasında dijital dönüşümden adil faydalanmayı engelleyen yapısal bir toplumsal cinsiyet

uçurumu varlığını surdrmektedir (Wajcman vd., 2020: 1). Türkiye'nin dijital cinsiyet açığı 0.75 oranıyla, teknolojik erişim ve katılımda ciddi bir toplumsal cinsiyet eşitsizliğine işaret etmektedir (Digital Gender Gaps Project, 2024).

Dönüşüm, kadınların teknoloji ve dijital alanlardaki eğitim ve istihdam olanaklarına erişimi açısından risk taşımaktadır. Mevcut yapısal eşitsizlikler, söz konusu teknolojik dönüşümün kadınların aleyhine işleyebilecek alt dinamikler içermesi olasılığını güçlendirmektedir. Öyle ki, Harris'in (2008) ortaya koyduğu öğrenilmiş teknolojik çaresizlik (*learned technological helplessness*) olgusu, dijital beceri ediniminde toplumsal cinsiyet dinamiklerinin psiko-sosyal boyutlarını açığa çıkarmaktadır. Bu teorik yaklaşım, kadınların teknolojik zgven inşasındaki yapısal engelleri ortaya koymakta ve dijital yetkinlik geliştirme süreçlerindeki psikolojik kısıtları analiz etmektedir. Teknolojik dönüşüm bağlamında, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü mekanizmaları, işgücü maliyetleri üzerinden teknolojik gelişme süreçleriyle kompleks bir etkileşime girmektedir.

Türkiye'nin teknoloji ve eğitim alanındaki cinsiyet dinamiklerini inceleyen OECD (2024b) raporunda, genç nüfusun dijital beceriler ve STEM alanlarındaki performans farklılıkları ne çıkmaktadır. Araştırma bulguları, 15-16 yaş grubu matematikte minimal düzeyde kız çocukları lehine 2 puanlık bir cinsiyet açığına işaret ederken, 16-24 yaş aralığında kodlama becerilerinde 4 puanlık bir toplumsal cinsiyet farklılaşması gözlemlenmiştir. Bilişim teknolojileri istihdamında ise neredeyse yapısal bir eşitliği yansıtan 1 puanlık bir cinsiyet açığı tespit edilmiştir (OECD, 2024b: 19-21). Bu durum, Türkiye'nin OECD lkeleri arasında cinsiyet açığı bakımından olumlu bir tablo çizdiğini, ancak bu durumun bu sektörlerin ekonomideki hacmi açısından bakıldığında kalıcı bir toplumsal cinsiyet eşitliği için yeterli olmadığını göstermektedir.

Howcroft ve Rubery'nin (2019) tespitine göre, kadın yoğun, düşük maliyetli ve sendikasıız sektörlerde, firmaların otomasyon yatırımları belirgin biçimde sınırlanmakta; bu durum da dijital dönüşüm süreçlerindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirmektedir. Söz konusu dinamikler bağlamında dijital dönüşüm, mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üreten yapısal bir mekanizmaya dönüşmektedir. Kadınlar, beceri kazanma olanaklarına da erişemedikleri için teknolojik

gelişmelerin dışında konumlandırılarak, niteliksiz, güvencesiz ve kırılgan işlere doğru yapısal olarak itilmektedir. Bu süreç, dijital çağın eşitsizlik rejimini kadınların aleyhine yeniden inşa eden, sistemik bir dışlanma pratikleri bütünü olarak işlemektedir.

Türkiye’de mühendislik mesleğinin dönüşümü, teknolojik, ekonomik, toplumsal ve siyasal süreçlerin kesişiminde şekillenmektedir. Cinsiyet eşitsizliklerinin derinleştiği bu süreçte, mühendisliğin erkek egemen yapısı sürdürülürken, kadın mühendisler daha da dezavantajlı konuma itilmektedir. Kadınların mesleki katılımındaki artışa karşın, yüksek işsizlik oranları, düzensiz istihdam ve sistemik ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin mühendislik alanındaki yapısal yeniden üretimini göstermektedir. Küresel kapitalist sistemin esnek çalışma modellerine geçiş, mesleki kimliği derinden etkilemiş, özellikle kadın mühendisler üzerinde ağır bir baskı oluşturmuştur. Artan işsizlik ve nitelikli iş gücünün yurtdışına göçü, mühendislik mesleğinin yapısal krizini, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri aracılığıyla daha da derinleştirmektedir. Dijital dönüşüm ise bu yapısal krizi katmerleştirerek, teknoloji alanındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üreten ve kadın mühendislerin edinim ve istihdam olanaklarını daha da daraltan sistemik bir mekanizmaya dönüşmektedir.

2.3. Türkiye’de Mühendislik Eğitimi ve İstihdam Profili

Türkiye’de mühendislik mesleği, üretim ilişkilerinin ve toplumsal dönüşümün kompleks bir yansıması olarak, toplumsal cinsiyet dinamiklerinin kesişiminde şekillenmiş tarihsel-yapısal bir mesleki alandır. Cumhuriyet sonrası modernleşme süreçleriyle birlikte inşa edilen mühendislik kimliği, ulusal kalkınma projelerinin merkezi aktörü olarak konumlanırken, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rejiminin yapısal örüntülerini de yeniden üretmiştir. Mühendislik istihdamında kadınların temsili hem eğitim hem de istihdam alanında süregelen eşitsizliklerin bir göstergesi olarak günümüzde hâlâ düşük seviyelerde seyretmekte, sektörel ve hiyerarşik düzeylerde belirgin bir cinsiyet ayrışması gözlemlenmektedir.

2.3.1. Türkiye’deki Mühendislik Eğitiminin Tarihsel Süreci ve Kadın Mühendisler

Türkiye’de mühendislik eğitimi, Osmanlı Devleti döneminde askerî modernleşme sürecinde şekillenmiştir. 1773’te kurulan Mühendis Hane-i Bahr-i Hümayun ve 1795’te tesis edilen Mühendishane-i Berr-i Hümayun, öncelikle ordu için teknik personel yetiştirmeye odaklanmıştır. 1883’te kurulan Mühendislik Okulu (Hendese-i Mülkiye) ile sivil alana geçiş sağlanmıştır. İstanbul Teknik Üniversitesi (1928) (İstanbul Üniversitesi, 2022), Robert Koleji kökenli Boğaziçi Üniversitesi (1971) (Boğaziçi Üniversitesi, 2022) ve Ankara Üniversitesi (1946) (Ankara Üniversitesi, 2022) mühendislik eğitiminin temel kurumları olarak öne çıkmıştır. Bu tarihsel süreç, mühendislik alanının askeri gereksinimler etrafında ve erkek egemen bir yapıda geliştiğini açıkça göstermektedir.

Cumhuriyet’in ilk yıllarında mühendislik eğitimine dair gelişmelere önceki bölümlerde yer aldığı üzere 1923’lerde mühendis sayısının 500 civarında olduğu tahmin edilmektedir (Güvenç, 2006: 17). Kalkınma temelli bir yapılanma içerisinde bulunduğu için mühendis mimarların eğitimi yeni Cumhuriyet için en öncelikli alanlardan birisi olmaktadır. Cumhuriyetin ilk yıllarında eğitim alanındaki reformlar sayesinde kadın öğrencilere yükseköğrenimin kapıları açılmıştır. Bu yıllarda kadınların özellikle erkek egemen alanlara girmeleri ve bu alanlarda meslek sahibi olma arzusunda olmaları önemli olmaktadır. Bu yıllara dair ataerki, profesyonelizm, Kemalizm ekseninde kadınların erkek egemen alanlara girmesi konusunda hayli önemli bir araştırma gerçekleştiren Bayrakçeken-Tüzel (2004), kadınların meslek edinme konusundaki motivasyonlarını onların kendi anlatılarından yola çıkarak “atmosfer” olarak ifade etmektedir. Böylece, üst gelir grubuna ait, bilginin ve öğrenmenin değerli olduğu, aynı zamanda kültürel düzeyi ve eğitim seviyesi yüksek, Kemalizm ve onun modern, demokratik, laik idealleri benimsemiş bir aile ortamındaki kadınlar bu meslek alanlarına girmektedirler (2004: 202).

Bu atmosferde, İlk iki kadın mühendislik öğrencisi Sabiha Ecebilgen (Güreyman) ve Melek Erbuğ, 1927’de Mühendislik Akademisi’ne (Yüksek Mühendis Mektebi) kaydolmuş ve 1933’te ilk kadın inşaat mühendisleri olarak mezun olmuşlardır.

Hatta Sabiha Ecebilgen (Güreyman) Bayındırlık Bakanlığında 2, Anıtkabir'in inşasında ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin yapımında baş kontrolör olarak görev yapmıştır (Naymansoy, 2010:10). Ardından 1935'te Hürriyet Sırmaçek ve 1938'de Mülhime Yazar inşaat mühendisliği; 1939'da Nezihe Önyay elektrik ve mekanik mühendisliği; 1942 yılında ise Celile Berk mimarlık bölümünden mezun olmuştur (Aydın, 2023: 611,614,615). 1953 yılında ise Altan Edige ilk kadın yüksek makine mühendisi olarak mezun olmuştur (Kılıç, 2010: 65). Alanında ilk olarak, 1958 yılında Işık Akman ve Suna Atak maden mühendisi, 1964 yılında Reyhan Akşit metalürji mühendisi, 1971 yılında Sevgi Aydın Doğru petrol mühendisi, 1980'de ise Azra Tütüncü ve Nalan Kocaman Jeofizik mühendisi olarak mezun olmuşlardır (Okay, 2003: 4).

1950 yılına kadar İTÜ'den toplam 23 kadın mezun olmuştur. Daha sonra bu sayı 1960'ta 35, 1971'de 60 ve 1978'de 104'e ulaşmıştır (Özkale vd., 2004: 2). Diğer yandan İTÜ'nün ilk mühendis kadın doktora mezunları ise, 1949 yılında Cahide Ardop ve Mürüvet Şenalp mekanik mühendisliği; 1954'te Cazibe Sayar, 1959'da Asuman Önarar maden mühendisliği; 1960'ta Munire Özkan mekanik mühendisliği ve 1963'te Nazmiye Soykur ise inşaat mühendisliği bölümlerinden mezun olmuşlardır. Kadınların mühendisliğe katılımı liberalleşme ve sosyoekonomik koşulların olumlu yönde değişmeye başladığı 1960'lı yıllara kadar oldukça sınırlı kaldığı görülmektedir (Tantekin-Ersolmaz vd., 2006: 27). İTÜ diplomalı mühendis olmanın önemli olması, diğer yandan 1960'lı yıllardan sonra dünyadaki ekonomik ve sosyal değişimler, kadın hareketleri ve 1990'lı yıllardaki fiziksel çevre ve dünyaya duyulan ilgi akademik hayatta kadınların daha çok yer almasının önünü açmıştır (Okay, 2003: 20). Bu dönemde İTÜ özelinde gözlemlenen gelişmeler, Türkiye'deki mühendislik eğitiminin genel seyri açısından da önemli ipuçları sunmaktadır.

1960'lardan itibaren mühendislik fakültelerinin hızla çoğalması ve bölümlerin çeşitlenmesi, mühendis sayısını kısa sürede arttırmıştır. 1970'li yıllarda da süreç görece kontrol altına alınsa da bugün nitelik bakımından oldukça iyi ve bir ölçüde niteliksiz çok sayıda mühendislik alanında okul bulunmaktadır (Gençoğlu ve Gençoğlu, 2005: 274). Mühendislik eğitimindeki bu nicel artış, 2000'li yıllara gelindiğinde daha sistematik ve kapsamlı bir yaklaşımı gerekli kılmıştır.

STEM alanları, ülkelerin teknolojik rekabet gücünü ve bilimsel araştırma kapasitesini doğrudan etkileyen önemli bir eğitim ve istihdam alanıdır. Türkiye’de bu alana yönelik sistemli yaklaşım 2009 sonrasında ivme kazanmış olup, başta Sanayi ve Ticaret Bakanlığı’nın Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’na dönüşümü olmak üzere, üniversitelerin STEM laboratuvarları, Millî Eğitim Bakanlığı’nın eğitim politikaları ve TÜBİTAK’ın destekleme mekanizmalarıyla ulusal bir dönüşüm süreci başlatılmıştır. (Beşpınar Akgüner ve Pehlivanlı, 2021: 9). 1 Haziran 2008 tarihinde TMMOB’un 40. Olağan Genel Kurulu’nda alınan 5 No’lu karar, STEM alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin dönüm noktalarından biri olarak değerlendirilmektedir. Bu tarihte kabul edilen Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası Kuruluş ve Çalışma Yönergesi, kadın mühendislerin temsil ve çalışma haklarının kurumsal güvence altına alınmasında önemli bir adım teşkil etmiştir (Beşpınar Akgüner ve Pehlivanlı, 2021: 17). Bu kurumsal düzenlemelerin pratikteki yansımalarını değerlendirmek için güncel verilere bakmak yerinde olacaktır.

OECD’nin 2015-2021 dönemine ait verileri, Türkiye’de STEM alanlarında cinsiyet dağılımının her disiplin için farklı bir seyir izlediğini ortaya koymaktadır. Alan bazında incelendiğinde, doğal bilimlerde kadın mezunların oranı %58’den %56’ya, bilişim teknolojilerinde %33’ten %26’ya düşmüştür. Mühendislik alanında ise kadın mezun oranı %28’den %29’a yükselerek tek olumlu değişimi göstermiştir. STEM alanlarına yeni kayıtlarda ise genel eğilim, erkeklerin katılımının artması yönündedir: Erkeklerde kayıt oranı %24’ten %28’e yükselirken, kadınlarda %11 seviyesinde sabit kalmıştır (OECD, 2024a: 231, 244). Geleneksel olarak erkek egemen bir alan olan mühendislikteki bu minimal artış, akademik temsil açısından gelecek için umut verici bir gösterge olarak değerlendirilmektedir. Bu genel istatistiksel veriler kadar, Türkiye’nin seçkin üniversitelerindeki mevcut durumun da ele alınması önem taşımaktadır.

Yükseköğretim kurumlarının akademik performanslarını bilimsel yayın kalitesi ve niceliği temelinde değerlendirmeyi amaçlayan Akademik Performans Araştırma Laboratuvarı’nın (URAP- University Ranking by Academic Performance) 2023-2024 yılı sıralamasında ilk ona giren üniversitelerin mühendislik bölümlerindeki cinsiyet dağılımı Tablo 2’de incelenmiştir. URAP sıralamasında ilk on sırada yer alan bu

kurumlar, Türkiye'deki yükseköğretim kurumları arasında akademik performans açısından en üst düzeyde yer alan ve kurumsal kapasiteleri güçlü olan üniversiteleri temsil etmektedir. Bu üniversitelerin seçilmesinin temel nedeni, akademik üretkenlik ve kurumsallaşma düzeyi yüksek olan bu kurumların toplumsal cinsiyet dinamiklerinin incelenmesinin, yapısal eşitsizliklerin en az olması beklenen ortamlardaki durumu ortaya koyacak olmasıdır. Tablo 2.'ye Pamukkale Üniversitesi'nin dâhil edilmesi ise, çalışmanın nitel boyutunda gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerin saha çalışması alanını oluşturması nedeniyledir.

Tablo 2. Üniversitelerdeki Mühendislik Bölümlerinde Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımı

		306		505		583		711		734		765		801		929		948		959		TOPLAM			
		İTU		YTÜ		FÜ		HÜ		GÜ		ODTÜ		SÜ		EÜ		KÜ		EGÜ		PAÜ			
			%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		%		
MM	K	19	12	28	13	9	20	14	16	16	16	21	17	10	16	17	16	16	26	12	14	17	17	179	16
	E	135	88	193	87	36	80	74	84	82	84	102	83	53	84	91	84	45	74	76	86	81	83	968	84
	T	154		221		45		88		98		123		63		108		61		88		98		1147	
EEM	K					22	22	23	22	13	16	34	19	13	22	22	25	20	22	14	16	20	24	181	21
	E					80	78	80	78	69	84	141	81	45	78	66	75	69	78	74	84	62	76	686	79
	T					102		103		82		175		58		88		89		88		82		867	
İM	K	15	12	11	13	9	29	7	13	6	13	23	19			17	36			4	10	10	19	102	17
	E	108	88	71	87	22	71	45	87	41	87	100	81			30	64			37	90	42	81	496	83
	T	123		82		31		52		47		123				47				41		52		598	
GM	K	40	77	30	73			44	85			33	63	3	100	6	86			49	79	14	67	219	76
	E	12	23	11	27			8	15			19	37	0		1	14			13	21	7	33	71	24
	T	52		41				52	100			52	100	3		7				62		21		290	
ÇM	K	29	56	36	69			37	69			20	49			2	50					1	33	125	61
	E	23	44	16	31			17	31			21	51			2	50					2	67	81	39
	T	52		52				54				41				4						3		206	
KM	K	26	50	34		5	50	28	54	61	79	31	50							42	58	46	74	273	62
	E	26	50	18		5	50	24	46	16	21	31	50							30	42	16	26	166	38
	T	52		52		10		52		77		62								72		62		439	
JM	K	16	39					13	42			18	44											47	42
	E	25	61					18	58			23	56											66	75
	T	41						31				41												113	
EM	K	20	38	22	25			41	53	61	59	19	33			54	58	41	43			41	61	299	47
	E	32	62	66	75			36	47	43	41	38	67			39	42	54	57			26	17	334	53
	T	52		88				77		104		57				93	100	95				67	79	633	
BM	K	17	16	22	19	42	34	20	16	27	28	17	15	28	39	38	41	15	16	24	21	30	34	280	24
	E	91	84	96	81	80	66	103	84	71	72	98	85	43	61	55	59	80	84	90	79	58	66	865	76
	T	108		118		122		123		98		115		71		93		95		114		88		1145	

(K) Kadın / E(Erkek) / (İTÜ) İstanbul Teknik Üniversitesi / (YTÜ) Yıldız Teknik Üniversitesi / (FÜ) Fırat Üniversitesi / (HÜ) Hacettepe Üniversitesi / (GÜ) Gazi Üniversitesi / (ODTÜ) Orta Doğu Teknik Üniversitesi / (SÜ) Selçuk Üniversitesi / (EÜ) Ege Üniversitesi / (KÜ) Kocaeli Üniversitesi / (EGÜ) Erciyes Üniversitesi / (PAÜ) Pamukkale Üniversitesi)

Kaynak: YÖK istatistikleri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.'ye göre incelenen üniversitelerin mühendislik fakültelerindeki öğrencilerin cinsiyet dağılımı analiz edildiğinde, özellikle gıda, kimya ve çevre mühendisliği bölümlerinde kadın öğrenci oranının görece yüksek olduğu, buna karşın makine, elektrik-elektronik ve inşaat mühendisliği gibi geleneksel olarak “erkek mesleği” olarak toplumsal algıya sahip bölümlerde kadın öğrenci oranının belirgin şekilde düşük kaldığı gözlemlenmektedir. Bu dağılım, mühendislik eğitimindeki toplumsal cinsiyet temelli bölüm tercihlerinin ve mesleki yönelimin, Türkiye'nin en prestijli üniversitelerinde dahi geleneksel kalıpları sürdürdüğünü göstermektedir.

Gıda Mühendisliği'nde kadın öğrenci sayısı (219) erkek öğrenci sayısından (71) belirgin şekilde fazladır. Bu durum, mühendislik alanlarındaki genel erkek ağırlıklı yapıdan farklı bir tablo ortaya koymaktadır. Kimya Mühendisliği'nde de görece dengeli bir dağılım görülmekte, kadın öğrenciler (273) ve erkek öğrenciler (166) arasındaki fark diğer mühendislik dallarına göre daha az belirgindir. Çevre Mühendisliği'nde ise kadın öğrenci sayısı (125) erkek öğrenci sayısından (81) fazladır.

Bu bölümlerdeki cinsiyet dağılımı, mühendislik alanlarında cinsiyete göre belirgin bir ayrışma dinamiğini ortaya koymaktadır: Makine, elektrik-elektronik ve inşaat mühendisliği gibi geleneksel olarak erkek egemen bölümlerin aksine, gıda, kimya ve çevre mühendisliği gibi bölümler kadın öğrenciler tarafından daha çok tercih edilmektedir. Bu durum, mühendislik disiplinlerinde toplumsal cinsiyet rollerinin ve meslek seçimindeki eğilimlerin hâlâ etkili olduğunu göstermektedir. Kontenjanları düşen bu bölümlerin aynı zamanda kadın öğrenci oranının yüksek olduğu bölümler olması, sektörel dinamikler ve istihdam olanakları açısından da değerlendirilmesi gereken bir konudur. Bu yatay ayrışmanın yanı sıra, mühendislik alanında akademik kariyer basamaklarında da belirgin bir dikey ayrışma gözlemlenmektedir. Bu durum, lisans düzeyindeki cinsiyet temelli ayrışmanın akademik yapıda hiyerarşik olarak da yansıdığını göstermektedir.

Akademideki kadınların kadro unvanların açısından değerlendirildiğinde; araştırma görevlilerinde %54,63, öğretim görevlilerinde %51,77, doktor öğretim üyelerinde %47,75, doçentlerde %42,63 ve profesör kadrolarında %34,66 oranında kadın akademisyen istihdam edilmektedir. Mühendislik Fakülteleri unvan bazında

incelendiğinde; profesör düzeyinde %22,97, doçent düzeyinde %30,30, doktor öğretim üyesi düzeyinde %34,70, öğretim elemanı düzeyinde %41,50 ve araştırma görevlisi düzeyinde %42,47 oranında kadın akademisyen bulunmaktadır (YÖK, 2024).² Bu veriler ışığında, kadın akademisyenler sızıntılı boru hattı (*leaky pipeline*) fenomeninin yapısal özneleri konumundadır (Greska, 2023: 102; Gregor vd., 2023: 425). Bu özne konumlarının temelinde, kadın akademisyenlerin aile sorumluluklarına ve görece fazla verilen akademik iş yükü gerilimine maruz kalmaları yatmaktadır. Bu yapısal süreç, kadın akademisyenlerin mesleki gelişimlerinin, toplumsal cinsiyet normları tarafından inşa edilen bakım emeği pratikleri aracılığıyla sistematik olarak sınırlandırıldığını ve denetlendiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de mühendislik eğitiminin Osmanlı’dan günümüze gelişimi, kadınların artan katılımına rağmen hem bölümler arası dağılımda hem de akademik hiyerarşide süregelen cinsiyet temelli eşitsizliklerin varlığını işaret etmektedir. Bu yapısal örüntü, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet rejiminin tarihsel sürekliliğini ortaya koymaktadır.

2.3.2. Mühendislik Mesleğinde Toplumsal Cinsiyet Rejimi ve İşgücü Piyasası

Toplumsal cinsiyet rejiminin işgücü piyasasındaki yansımaları, mühendislik mesleğinde belirgin biçimde gözlemlenmektedir. Bu bölümde, öncelikle Türkiye'deki toplumsal cinsiyet rejiminin kadın istihdamı üzerindeki yapısal etkilerini ele alacağım, ardından bu etkilerin kadın mühendislerin yaşam öykülerinde nasıl deneyimlendiğini inceleyeceğim. Son olarak, mühendislik sektöründeki işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet temelli ayrışma örüntülerini hem yatay hem de dikey boyutlarıyla analiz edeceğim. Bu çok katmanlı incelemeyle, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet rejiminin makro düzeydeki görünülerinden mikro düzeydeki yansımalarına uzanan bütüncül bir kavrayış sunmayı amaçlıyorum.

² YÖK verileri kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

2.3.2.1. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Rejimi ve Kadın İstihdamı

Türkiye’de kadın istihdamının gelişimi, Cumhuriyet’in kuruluşundan günümüze farklı dönemlerden geçmiştir. Kemalist modernleşme sürecinde kadınların eğitime ve istihdama katılımı, modern ulus-devlet inşasının önemli bir parçası olarak görülmüştür (Arat, 1998: 88). Özellikle eğitilmiş orta ve üst-orta sınıf kadınların istihdam dinamikleri, bu dönemde Türkiye’deki kadın istihdamının kendine özgü yapısını şekillendirmiştir (Kandiyoti, 2013: 43).

Cumhuriyet döneminden 1980’lere uzanan süreçte şekillenen bu yapı, ithal ikameci ve sonrasında ihracat odaklı sanayileşme dönemlerinde farklı dinamikler sergilemiştir. 1980 öncesi ithal ikameci ve sonrası ihracat odaklı sanayileşme dönemlerinde kadın istihdamı farklı dinamikler göstermiştir. 1980’lerden sonra beklenen istihdam artışı gerçekleşmemiş, kadınların “ev kadını” rolü devam etmiştir (Toksöz, 2011: 27). İlkaracan’ın (2012) çalışması, 1955-2009 döneminde erkek aile reisi modelinin, iş-aile yaşamını uzlaştırıcı politikaların yokluğunun ve kayıt dışı sektörün yaygınlığının kadın istihdamını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur.

Türkiye’nin ekonomik yapısındaki bu tarihsel dönüşüm, AB uyum sürecinde yeni bir boyut kazanmış, ancak uygulanan cinsiyet eşitliği politikaları kadın istihdamını teşvik etmekte ve istihdamda olan kadınlara eşitlik sağlamakta yetersiz kalmaktadır. Türkiye’deki sosyal devlet yapısı, kadınları öncelikle anne ve eş olarak konumlandırmakta, bu durum kadınların işgücü piyasasına katılımını zorlaştırmaktadır. Yasal düzenlemeler soyut düzeyde kalırken, bazı uygulamalar kadınları çalışmaktan caydırıcı nitelik taşımaktadır. Sonuç olarak, son yıllardaki yasal gelişmelere rağmen kadın-erkek eşitliği konusunda radikal dönüşümler gerçekleşmemiş, kadınlar ya istihdam dışında kalmaya ya da enformel çalışma biçimlerine yönelmeye devam etmişlerdir (Dedeoğlu, 2009: 46).

Bu politik ve kurumsal çerçevenin ötesinde, yapısal sorunlara bakıldığında, Karadeniz’in (2011) araştırması, Türkiye’de kadın istihdamının sektörlere göre farklılaştığını göstermektedir. Tarım sektöründe kadınlar ağırlıklı olarak kendi adına çalışma, yevmiyeli çalışma veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, sanayi ve hizmet

sektöründe eve iş verme sistemi, kısmi süreli ve geçici çalışma biçimleri yaygındır. Kadın istihdamının temel özelliği, çoğunlukla atipik/esnek çalışma biçimlerinde yoğunlaşması, sosyal güvenceden yoksun olması ve yüksek oranda kayıt dışı istihdamın görülmesidir. Bu tespitleri destekler şekilde, Atasü-Topcuoğlu'nun (2012), çalışmasında yer verdiği verilere göre 1980'lerden sonra kadınların kayıtlı istihdamdaki oranının sürekli düştüğünü görülmektedir. 1988'de %34,9 olan formel kadın çalışan oranı 2006'da %23,8'e gerilemiş, buna karşın enformel sektörde kadın istihdamı 2000'lerde %55,2'ye ulaştığı tahmin edilmiştir. 2023 verilerine göre kayıt dışı istihdam kadınlarda %34,4 olarak gerçekleşmiştir (ILO, 2023).

Türkiye'de kadın istihdamının temel sorunları arasında ataerkil kültür yapısı, bakım hizmetlerinin yetersizliği, düşük ücretler, kayıt dışı istihdam ve güvencesiz çalışma koşulları öne çıkmaktadır (Atasü-Topcuoğlu, 2012: 4-7). Bu yapısal sorunların temelinde, Atasü-Topcuoğlu'nun kavramsallaştırdığı "bilinçli saklama" ve "saklayarak değersizleştirme" mekanizmaları yatmaktadır. Bu mekanizmalar, ataerkillik ve kapitalizmin eklenmesiyle kadın emeğinin sistematik olarak görünmez kılınmasına ve değersizleştirilmesine neden olmaktadır (Atasü-Topcuoğlu, 2009: 95, 98).

"Bilinçli saklama" ve "saklayarak değersizleştirme" mekanizmaları, kadın emeğinin sistematik olarak görünmez kılınması sürecini açıklarken, bu mekanizmaların tarihsel kökenleri ve dönüşüm dinamikleri daha geniş bir toplumsal cinsiyet rejimi perspektifinden ele alınmalıdır. Walby'nin (2020) toplumsal cinsiyet rejimi teorisi, bu görünmezleştirme pratiklerinin yapısal boyutlarını ortaya koymakta ve kadın emeğinin tarihsel dönüşümünün kurumsal örüntülerini açığa çıkarmaktadır. Bu teorik çerçevede, Kocabaşak'ın (2022) çalışması da söz konusu mekanizmaların somut tarihsel dönüşümünü Türkiye özelinde net bir biçimde örneklendirmektedir. Bu çalışma, Türkiye'de işgücü piyasasının dönüşümü üzerinden, kadınların toplumsal konumlarındaki değişimi incelemektedir. Modern öncesi ev içi ataerkillikte kadınlar tarımsal üretimde ataerkil emek ilişkileri içinde yer alırken, modern forma geçişle birlikte ücretli istihdamdan dışlanma ve ev içi emeğe yönlendirilme süreçleri ortaya çıkmaktadır. Bu dönüşüm, Walby'nin teorisinde vurguladığı yol bağımlılığı kavramıyla uyumlu biçimde, toplumsal cinsiyet rejimlerinin tarihsel ve kurumsal yapılarla olan bağlantısını göstermektedir. Yani, tarımsal üretimden ücretli istihdama geçiş sürecinde,

kadınların ekonomik alandaki ikincil konumu ortadan kalkmamakta, aksine kurumsal yapılar aracılığıyla yeni formlar altında kendini yeniden üretmektedir.

Walby'nin toplumsal cinsiyet rejimi teorisi ve Kocabıçak'ın tarihsel çözümlemesi, kadın istihdamındaki yapısal eşitsizliklerin teorik arka planını ortaya koyarken, güncel veriler bu teorik öngörülerin pratikteki yansımalarını somut bir biçimde göstermektedir. Walby'nin (2009) geliştirdiği karşılaştırmalı analiz çerçevesi, farklı toplumsal cinsiyet rejimlerinin niceliksel ve niteliksel boyutlarını çözümlenmeye imkân veren kapsamlı bir gösterge seti önermektedir. İşgücü piyasasından eğitime, sosyal politikadan siyasal temsile kadar uzanan bu göstergeler, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çok katmanlı ve dinamik doğasını ortaya koymaktadır. Özellikle kadın istihdamı, ücret farkları, bakım hizmetleri, eğitime katılım ve siyasal temsil gibi alanlardaki veriler, toplumsal cinsiyet rejimlerinin karşılaştırmalı analizine olanak sağlamaktadır.

Karadeniz ve Yılmaz'ın TÜRKONFED raporu, söz konusu teorik çerçevenin güncel istihdam dinamiklerindeki yansımalarını net bir şekilde ortaya koymaktadır. Karadeniz ve Yılmaz'ın TÜRKONFED raporuna göre (2017), son yıllarda düzenli ücretli işlerde kadın istihdamında artış gözlenmekle birlikte, orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarında kadın oranının düşüklüğü ve kadın işveren sayısının gelişmiş ülkelerin gerisinde kalması, yapısal sorunların devam ettiğini göstermektedir. Türkiye'de kadın istihdamının yapısal sorunları, güncel istatistiklerde de açıkça görülmektedir. Bu bağlamda, TÜİK'in son yıllara ait verileri de yapısal sorunların güncel yansımalarını ortaya koymaktadır.

TÜİK'in (2023) verilerine göre, kadınların üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarındaki temsili son on yılda sınırlı bir artış göstermiş, 2012'de %14,4 olan oran 2022'de ancak %19,6'ya yükselebilmiştir. AR-GE alanında ise daha olumlu bir tablo görülmekte, kadınlar toplam AR-GE personelinin %34,1'ini oluşturmaktadır. Ancak bu oran sektörler arasında önemli farklılıklar göstermektedir: Yükseköğretimde %47,5 ile en yüksek seviyeye ulaşırken, genel devlet kurumlarında %31'e, özel sektörde ise %27,3'e kadar düşmektedir. Bu verilere paralel olarak, ücret eşitsizliği de özellikle yükseköğretim mezunları arasında belirgin bir sorun olmaya devam etmekte, kadın-

erkek ücret farkı %17.1 seviyesine ulaşmaktadır. Bu veriler, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe paradoksal biçimde daha büyük bir ücret eşitsizliğiyle karşılaştıklarını ve karar alma mekanizmalarındaki temsillerinin hâlâ yetersiz olduğunu göstermektedir (TÜİK, 2024).

TÜİK'in (2024) Ekim verilerine göre, Türkiye'de işgücü piyasasında cinsiyet temelli eşitsizlikler derinleşerek devam etmektedir. İşgücüne katılım oranlarında belirgin bir uçurum gözlenmekte, erkeklerde %72,4 olan oran kadınlarda %37,4'e düşmektedir. Benzer şekilde istihdam oranları da erkeklerde %67,4 iken kadınlarda %32,8 seviyesinde kalmaktadır. İşsizlik göstergelerinde de kadınların dezavantajlı konumu açıkça görülmekte, genel işsizlik oranı erkeklerde %6,9 iken kadınlarda %12,3'e yükselmektedir. Özellikle genç nüfusta (15-24 yaş) bu eşitsizlik daha da derinleşmekte, genç kadınlarda işsizlik oranı %23,9'a ulaşırken, genç erkeklerde bu oran %12,6 düzeyinde seyretmektedir (TÜİK, 2024b).

Türkiye'deki kadın istihdamının mevcut durumu, uluslararası karşılaştırmalarda da dikkat çekici sonuçlar ortaya koymaktadır. Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi'ne (Global Gender Gap Report) göre Türkiye, 146 ülke arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında hassas bir konumda yer almaktadır. Ekonomik katılım ve fırsat eşitliği boyutunda 133., işgücüne katılım oranında 132. sırada olan Türkiye'de, kadınların işgücüne katılım oranı %35,11 iken erkeklerin katılım oranı %71,43 olarak tespit edilmiştir. Benzer işlerde ücret eşitliği açısından 96., tahmini kazanılan gelir bakımından ise 121. sırada yer alan Türkiye'de yasa koyucular, üst düzey yetkililer ve yöneticiler sıralamasında 124. sırada bulunan Türkiye'de, kadınların üst düzey yöneticilik oranı %18.48 iken erkeklerin oranı %81,52 olarak belirlenmiştir. Profesyonel ve teknik çalışanlar sıralamasında 101. sırada yer alan ülkede, kadınların oranı %42,44, erkeklerin oranı ise %57,6 olmuştur. STEM alanlarındaki öğrenci dağılımı bu dağılım %34 kadın ve %65 erkek olarak gerçekleşmiştir (WEF, 2024: 349-350).

Yapılan araştırmalar, mühendislik alanındaki fırsat eřitlięi³ algısının cinsiyete göre farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Kadın ğrenciler, STEM alanlarındaki kadınların azınlık olma durumunu fırsat eşitsizliği olarak değerlendirirken, erkek öğrenciler ise bu durumu kadınların yetenek ve ilgilerinin yansıması olarak algılamaktadır (Küskü vd., 2007: 120). Öte yandan, mühendislikte erkeklerin %40'ı fırsat eşitliği sağlandığı yönünde bir algıya sahipken, kadınlarda bu oran %13'te kalmaktadır. Özellikle kadınların evli olmaları ve ocuk sayılarının artışına bağlı olarak fırsat eşitsizliği algısı daha da artmaktadır (ztan ve Doğan, 2017: 130-132). STEM alanlarındaki cinsiyet eşitsizliklerine bakıldığında pozitif ayrımcılık uygulamaları, yalnızca farklılıkları tanımakla kalmayıp, aynı zamanda kadınların STEM alanlarındaki az temsil edilen konumlarını değiştirerek statükonun değişmesini hedefleyen bir araç olmaktadır. Ecevit (2001) ve Kılıç (2000) gibi akademisyenlerce de tartışılan bu uygulamalar, geçici süreliğine yapısal eşitsizlikleri dengelemek amacıyla, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin giderilmesine yönelik olumlu eylemler (*affirmative action*) ve kotalar öngörmektedir. Pozitif ayrımcılığın bu biçimi, kadınların bu alanlara eşit erişimini sağlamak için gerekli bir müdahale olarak görülmekte; ancak toplumsal cinsiyet eşitliğini tam anlamıyla sağlamak için bu müdahalelerin bireysel yetenek ve fırsatların eşit dağıtımının ötesine geçmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, dönüştürücü eşitlik yaklaşımı, mevcut eşitsizliklerin temelindeki yapısal ve kurumsal dinamiklerin değiştirilmesini, toplumsal cinsiyet rollerinin ve güç ilişkilerinin yeniden tanımlanmasını öngörmektedir.

Ulusal ve küresel veriler Türkiye'deki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derinliğini ortaya koymaktadır. Bu sorunu gidermek adına çeşitli yasal düzenlemeler ve kurumsal mekanizmalar hayata geçirilmiş olsa da bunların uygulamadaki işlevselliği ve adaleti tartışmaya açıktır (Toksöz ve Memiş, 2018: 83-92; Beşpınar Akgüner ve

³Bu temelde, bireylerin kendilerini gerçekleştirmeleri için eşit olanaklara sahip olmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Ancak bu eşitliğin referans noktasının ne olduğunun sorgulanması gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bakıldığında, mevcut sistemlerin çoğunlukla erkek egemen normlar üzerinden şekillendiği ve bu normların erkeklerin deneyimleri ile oluşturulduğu görülmektedir (Ecevit, 2021).

Pehlivan Kadayıfçı, 2021: 78-112). Yasal metinlerdeki iyi niyetli ifadelerle rağmen, pratikte ciddi yapısal engeller mevcuttur. STEM alanları başta olmak üzere, ekonomik ve sosyal hayatın tüm alanlarında kadınların marjinalleştirilmesi, eşitlik söyleminin ötesinde derinden işleyen bir eşitsizlik örüntüsünü açığa çıkarmaktadır. Bu durum, eşitliğin salt yasal düzenlemelerle değil, köklü bir zihniyet dönüşümüyle mümkün olabileceğini göstermektedir.

2.3.2.2. Kadın Mühendislerin Yaşam Öykülerinde Cinsiyetlendirilmiş Mesleki Deneyimler

Mühendislik mesleğinin sosyo-kültürel bağlamı, cinsiyete dayalı iş bölümünün mesleki pratiklerdeki yansımalarını açık biçimde ortaya koymakta, bu yapılanma toplumsal cinsiyet dinamiklerinin mesleki alan üzerindeki yapısal etkilerini net biçimde sergilemektedir. Türkiye’de mühendislik alanında kadınların karşılaştığı yapısal engeller, mesleki deneyimler ve toplumsal algılar, cinsiyet eşitsizliğinin kurumsal ve sosyal boyutlarını net biçimde ortaya koymaktadır.

“Sanayiye Kadın Mühendis Eli”, “Kadın Baret Olmak”, “Bir kadının gözünden ‘erkek mesleği’”, “Kadın Mühendis Olmak”, “Havacı Kadın Olmak”, “Vay Be! Kadına Bak; Mühendis...” gibi başlıklarla alanında profesyonel mühendis kadınlarla yapılan röportajlar bazı dijital mecralarda ve kadın mühendislerle dair panellerde yer almaktadır. Bu röportajlarda ve söylemlerde kadınların mesleklerini icra ederken yaşadığı sorunların benzer noktalarda ortaklaştığı görülmektedir.

Otuz dört kadın mühendisle görüşülen “Sanayiye Kadın Mühendis Eli” röportajında çoğu üst düzey yönetici olarak Bursa’daki önemli şirketlerde çalışan ve farklı mühendislik dallarında mesleklerini icra eden kadınların mesleki deneyimlerine yer verilmiştir. Kadınlar; röportajda kadınlara uygun meslekler algısının dışında kalan mühendislik mesleğini iş bulamayız önyargısı ile seçmekte kararsız kaldıklarını, mesleği seçseler de eğitimleri esnasında çift ana dal yaparak erkek meslektaşlarından bir adım öne geçme gerekliliğini hissettiklerini ifade etmektedirler. İş yaşamında üretim süreçlerinde çalışan kadın mühendisler de atölyelerde “kadından mühendis mi olur?” önyargıları ile karşılaştıklarını, kendilerine karşı güvensiz ve bilgilerini sınyan

davranışlara maruz kaldıklarını bu yüzden sürekli kendilerini ispatlamak durumunda olduklarından bahsetmektedirler. Otomotiv gibi tamamen erkek egemen sektörlerde güçlü olmak için erkeksi davranmak gerektiği gibi bir düşünce sisteminin var olduğunu ifade etseler de kadınlara özgü davranış özellikleriyle de pekâlâ güçlü olunabileceği algısının yine kadınlar tarafından yaratılması gerektiğine inandıklarından bahsetmektedirler. Kadınlar, duygusal zekâ ve iletişim becerileriyle alanlarındaki işleri yaparken erkeklerden daha avantajlı olduklarını söyleseler de annelik ve aile rollerini bir dezavantaj olarak görmektedirler. Ayrıca bakım sorumlulukları nedeniyle fırsat eşitliğinden yararlanamadıklarını ve kariyer molalarının kadın mühendislere yönelik bakış açısını olumsuz etkilediğini vurgulamaktadırlar. Ataerki sebebiyle yönetici pozisyonlara da geçmekte zorlandıklarını da eklemektedirler (Eco Haber, 2021). Hem akademisyen hem de rektör yardımcılığı görevini üstelenen kadın bir jeoloji mühendisi de bölümlerine asistan alınması söz konusu olduğunda erkeklerin tercih edildiğinden bahsetmektedir. Bu tercihin değiştirilmesi yönünde mücadele verse de kariyerinde ilerleyebilmek için doğum öncesi izinlerini hiç kullanmadığını hatta doğum sonrasında da on iki gün izin kullanıp işinin başına döndüğünü ifade etmektedir. Kadınların ancak kırk iki gün doğum izni kullanabildiği bölümünde, erkeklerin ise askerlik nedeniyle en az altı ay işlerinden uzaklaşabildiklerini ve bu durumun sorun olmadığı dile getirerek kadınların asistan olarak işe alınmalarının önünü açabilmesinin meslek hayatı için önemini vurgulamaktadır (Naymansoy, 2010: 48). Benzer olarak inşaat mühendisi bir kadın; bakım sorumlulukları nedeniyle tercih edilmeme, kariyer molalarının hoş karşılanmaması, bu sebeple erkek çalışanlarla eşit olmayan ücret alma gibi deneyimlerini aktarmaktadır (Gençifade, 2017). Bakım sorumlulukları o kadar çok çözülmesi gereken problem olarak algılanmış olmalı ki, elektrik mühendisi bir başka kadının bu alandaki deneyimini muhtemelen bu kadar açık bir biçimde yaşayan başka bir kadın mühendis olmamıştır. Elektrik mühendisi kadın, meslek hayatının şef olarak çalıştığı bir döneminde işveren tarafından “evlenip hamile kaldığım takdirde o günden geçerli olmak üzere istifamı kabul ediyorum” yazılı belgeyi imzalamaya zorlandıklarını, bu belgeyi imzaladığını ve tabii o gün de istifasını verdiğini aktarmıştır (Naymansoy, 2010: 63).

Özellikle şantiyelerin neredeyse tamamında erkek çalışan inşaat mühendisliği alanında çalışan kadın mühendisler, çalışanlara iş yaptıramadığını, çalışanların “kadından emir mi alacağız”, “ben bir kadının emri altında çalışmam” algısında olduklarını ve bu algıyı da argo sözcüklerle ifade ettiklerini aynı şekilde erkek mühendislerin” benim karım bayanlarla çalışmamı istemiyor” dediklerini paylaşmaktadır. Ayrıca şantiyelerde kullanılan iş ayakkabılarının bile kadınların ayak numarası göre bulunmadığını belirtmektedir (Gençifade, 2017). Bu durum bile örtük bir biçimde mühendisliğin kadınlara ne kadar kapalı olduğunun göstergesi olmaktadır.

Elektrik mühendisi olarak yurt dışında şantiyeleri de bulunan şirketlere girebilmek için tanıdıkları vasıtasıyla iş başvurusu yapan bir kadın mühendis, bir şirketten dönüş olarak “kadın mühendisler bekar olduklarında yurt dışına tek başına gönderilemiyorlar, evli oldukları takdirde eşleri ile gönderiliyorlar ya da erkek mühendisler tercih ediliyor” yanıtını aldığını aktarmaktadır (Naymansoy, 2010: 62). Seyahat gerektiren işlerin yoğun olduğu başka bir iş yerinde, bir kadın mühendis müdüründen “Burada çok seyahat var, yarın evlenirsin kocan seni kıskanır”, birden fazla ekip ile gidilecek seyahatler için de “arkadaşların eşleri seni kıskanır” dediğini, kadın mühendis “o da o arkadaşların sorunu beni ilgilendirmez” dediğinde ise de müdürün kendisini bir hafta geç işe başlattığını söylemektedir (Bentli, 2007: 125). Benzer deneyimlerden bahseden endüstri mühendisi başka bir kadın, üretimde çalışmak istediğini ama buna rağmen iş görüşmesinde kendisinin ARGE ya da satın alma birimlerine yönlendirilmek istendiğini anlatmaktadır. Üretimde çalışırken de erkek bir işçi tarafından “kadın mühendis bana ne yapacağımı söyleyemez, sen ustabaşına (erkek) söyle o bana yap derse ben yaparım” sözlerine maruz kaldığını ifade etmektedir (Kadın İşçi, 2022). Buna benzer bir biçimde, karar ve görüşlerin erkek mühendisler tarafından alınmasına yönelik bir çalışma biçimleri olan bir işyerinde, kadın mühendislerin buna tepki göstererek kararların birlikte karar alınması gerektiğini anlatmak zorunda olduklarından bahsetmektedirler (Bentli, 2007: 123).

Başka bir deneyimde bir kadın mühendis, işyerinde kendisine “mühendis bey” diye hitap edildiğini söylemektedir (Bentli, 2007: 122). İnşaat mühendisi bir başka kadın, daha eğitim sürecinde bile bu alandaki kadın azınlığının ve cinsiyet körü uygulamaların göze çarptığından bahsetmektedir. Kendi deneyiminden aktardığına göre,

üniversitede sınıfında kendisiyle birlikte iki kadın olduklarını ve hocalarının da sınıfa “beyler” olarak hitap ettiklerini aktarmaktadır. Bu durumla baş etmek için daha eğitim hayatından itibaren kadınların kendilerini kabullendirmek telaşıyla daha fazla çaba sarf etmek zorunda kaldıklarını ifade etmektedir. Alandan dışlanmaya ve ücret eşitsizliğine rağmen kadınların, ucuz iş gücü olduğunu kabullenerek, erkeksi tavırlar takınarak ya da kendilerini ispat etmeye çalışarak mesleklerini icra etmek durumunda kaldıklarını gözlemlediğini ve kendisinin de hâlâ kadın mühendis sahaya çıkmaz algısını kırmaya çalıştığını söylemektedir (Eskişehir Ekspres, 2018). Aynı şekilde diğer bir kadın mühendis de kariyerinde ilerlemesi için bir erkek mühendisten daha zeki, çalışkan ve bilgili olması gerektiğini iş bulma ve kurumunda kariyerine devam ettiği süreçte anladığını ifade etmektedir (Naymansoy, 2010: 61).

Farklı röportaj ve anlatılarda da kadınları aşağılamaya yönelik benzer tutum ve davranışlara sıkça rastlanmaktadır. İşi sebebiyle gittiği fabrikalarda işçilerin garip bakışlarıyla karşı karşıya kaldığını ve bir mühendisin kadın olamayacağı önyargısını kırmanın zor olduğunu ifade eden bir kadın mühendis, inşaat mühendisleri kadınların şantiyeye özel ayakkabı bulamaması gibi gittiği fabrikalarda kadınlar için tuvalet bile olmadığından bahsetmektedir. Hatta çalışanların, “Siz kadınlar narin yaratılırsınız, şantiyede narin ayaklarınızla nasıl yürüyeceksiniz? Sen neden mühendislik seçtin? İngilizce öğretmeni olsaydın. Sen burada nasıl çalışacaksın? Sen direğe çıkabilir misin?” sorularına maruz kaldığını ve bu soruları “Çıkarım, direğe sizden de iyi çıkarım, ama artık mühendisler direğe çıkmıyor fakat kadınlar 15. katta hiçbir güvenlik önlemi olmadan cam silerken bunların hiçbirini düşünmüyorsunuz da şimdi mi aklınıza geliyor?” diye cevapladığını bu sefer de “işçiler senin yanında küfredemiyor” söylemlerine maruz kaldığını ifade etmektedir (Bentli, 2007: 124). 1980’li yıllarda henüz öğrenciyken bitirme tezi için sahaya inen maden mühendisi Nedret Diner yöneticisi olan erkek meslektaşı tarafından “senin baban abin yok muydu, seni dövmediler mi de bu mesleği seçtin” sözlerine rağmen asla meslek hayatında cesaretinin kırılmadığından söz etmektedir (Naymansoy, 2010: 60). Başka bir deneyimde, kadın mühendis erkek çalışma arkadaşlarının “Neden öğretmen ya da hemşire olmuyorsunuz” ya da “benim eşim memur, evini de hiç ihmal etmez” gibi söylemlerde bulunduğunu ifade etmektedir (Bentli, 2007: 123). Üretim alanında erkek işçiler tarafından kadınların

kabul edilmemesine yönelik çok çarpıcı bir örnek karşımıza çıkmaktadır. Ankara’da 1964 yılında Makine Kimya Endüstrisi’nin Gazi Fişek Fabrikası’nda elektrik mühendisi olarak çalışan Gönül Dinçer, bir röportajında işçilerin bilerek kendisini elektriğe çarptırdığından ve bu durumla da alay ettiklerinden bahsetmektedir (TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Bülteni, 2015). Bunun gibi insanlık dışı durumlara maruz kalmaya kadar gidebilen olaylara ve zorluklara rağmen kadınlar bu alanda var olma hatta alanında ilk olma mücadelelerine devam etmektedirler.

Mühendislik alanında toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, yirmi dört kadın mühendisle yapılan başka bir röportajda STEM alanlarında kız çocuklarının teşvik edilmesi bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır. Kadın mühendisler, iş hayatında cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan sendromu ve iş-aile dengesi gibi yapısal engellerle karşı karşıya kalsalar da yenilikçi yaklaşımları ve problem çözme yetenekleriyle sektöre özgün katkılar sağladıklarını ifade etmektedirler. Aynı zamanda mühendisliğin cinsiyetsiz bir meslek olduğu ve kadınların mesleki yetkinlikler bakımından erkeklerle eşdeğer performans sergileyebileceği vurgularken, akademik çalışmalar eğitim, mentörlük programları ve destekleyici kurumsal politikaların kadın mühendislerin iş hayatındaki etkinliğini artırabileceğini ileri sürmektedirler (Eco Haber, 2024).

Kadın mühendislerin deneyimleri, meslekteki cinsiyet eşitsizliğinin çok katmanlı yapısını gözler önüne sermektedir. Bu eşitsizlikler bireysel düzeyde kalmayıp, kurumsal ve toplumsal boyutlara uzanan bir cinsiyet rejiminin parçasıdır. Bu deneyimler ışığında, mühendislik mesleğinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması, ancak eğitimden istihdama, kurumsal politikalardan toplumsal algılara uzanan çok boyutlu ve sistemik bir dönüşümle mümkün görünmektedir.

2.3.2.3. Mühendislik Sektöründe İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrışması

Türkiye Geneli ve İBBS 2. Düzey TR32 (Aydın, Denizli, Muğla) Bölgesi’nde mühendislik mesleğinin istihdam yapısı ve toplumsal cinsiyet örüntüleri, mesleğin mevcut durumunu anlamak açısından önemli göstergeler sunmaktadır. "Bu bölümde, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Araştırması (HHİA) mikro

veri setinden yararlanarak, mühendislik mesleğinin istihdam profilini ve toplumsal cinsiyet dinamiklerini analiz edeceğim. Bu başlık altında hem ulusal düzeydeki genel görünümü hem de TR32 Bölgesi özelindeki mühendislik istihdamının karakteristik özelliklerini, cinsiyet temelli bir yaklaşımla inceleyeceğim. Aşağıdaki alt başlıklarda öncelikle Türkiye genelindeki mühendislik profiline ilişkin bulguları, ardından TR32 Bölgesi'ndeki mühendislik mesleğinin ayırt edici özelliklerini detaylı olarak ele alacağım.

2.3.2.3.1 Türkiye'deki Mühendislik Mesleğinin Genel Profili

Mühendislik alanında kadınların oranı geçmişe nazaran artmaktadır. TMMOB 1. Devre Çalışma raporunun sonuçlarına göre mühendis ve mimarların %98'i erkek, %2'si kadinken, 1976 yılında yapılan anket sonuçlarına göre bu oranlar %92 erkek ve %8 kadın olarak değişmiştir. 2009 yılında TMMOB'un tüm cinsiyetler nezdinde ortaya koyduğu Türkiye'de Mühendis-Mimar-Şehir Plancısı Profil Araştırması'nda yaklaşık olarak bu oranlar %79 erkek ve %21 kadın olmuştur. Kadınların da %13,1'i üst düzey ve orta düzey yöneticiyken, erkeklerde ise bu oran %86,9 olmaktadır. Kadınların %21'i, erkeklerin ise %77'si ücretli çalışmakta, kadınların sadece %7,9'u işverenken, erkeklerde bu oran ise %92 olmaktadır. Aynı şekilde "kendi hesabına çalışma" biçimi de genellikle erkek mühendisler tarafından tercih edilmekte, kadınlar daha çok ücretli çalışmaktadırlar (TMMOB, 2009: 216). Aradan on yıldan fazla geçmesine rağmen Bilgisayar Mühendisleri Odası (BMO) tarafından yapılan araştırmada ise benzer bir sonuca rastlanmaktadır. Araştırmaya katılanların %23'ü kadın iken bu oran kadın yöneticilerde %18'e, kadın şirket sahiplerinde ise %9'a düşmektedir (BMO, 2022: 15). Bu tablo, yöneticilik, kendi hesabına çalışma veya işveren olma konusunda kadınların henüz yeteri kadar görünür olmadığına ispatı olmaktadır.

Türkiye'de kadın mühendislere yönelik yapılan ilk hatırı sayılır saha araştırması 2005 yılında "Kadın Mühendislerin Profili" olarak Yeditepe Üniversitesi tarafından yapılmıştır. Çeşitli illerden 179 kadın mühendise yapılan ankette kamuda çalışanların %33'ü ve özel sektörde çalışanların %41'i yeteneklerine uygun olması nedeniyle bu mesleği seçtiklerini ifade etmektedir. Diğer yandan "kız çocuklarına da bu mesleği seçmelerini önerir misiniz?" sorusuna büyük bir çoğunlukla evet cevabını vermişlerdir.

Hayır cevabını verenler ise nedenlerini, “kadına uygun olmayan meslek”, “düşük maaş”, “özel yaşamı olumsuz etkileme” olarak sıralamaktadır (Naymansoy, 2010: 32). Benzer bir biçimde Bilgisayar Mühendisleri Odası (BMO) tarafından yapılan araştırmada kadınlar ortaöğrenim sonrası meslek tercihlerini yaparken de çeşitli baskılarla karşı karşıya kaldıklarını ifade etmekte, hatta bu baskıların nedenlerini de aynı şekilde, “kadınların bu meslekleri yapamayacaklarına ilişkin önyargılar”, “erkek egemen çeşitli toplumsal yönlendirmeler” ve “gelecekte iş bulma kaygısı” olarak ifade etmektedirler (BMO, 2022: 15). Çalışma yaşamında kadın olmanın zorlukları olarak kadınlar “Kadın Mühendislerin Profili” araştırmasında (Naymansoy, 2010: 32); “ailesine yeterince zaman ayıramama”, “sosyal olanakların yetersiz olması”, “süt iznini kullanamama”, “yönetici pozisyonlarına yükselememe” ve “iş yerinde kreş bulunmaması” gibi sorun alanlarını belirtirken, Bilgisayar Mühendisleri Odası (BMO) tarafından yapılan araştırmada kadınların %82’si ayrımcılığa uğradığını ifade etmekte ve ayrımcılığın görüldüğü alanları “kariyerde ilerleyememe”, “var olan vasıfların altında istihdam edilme”, “taciz ve psikolojik tacize maruz kalma” olarak sıralamaktadırlar (BMO, 2022: 15).

Ayrımcılığın bir başka boyutu olarak cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği bakımından da bu araştırmalarda benzer sonuçlar ortaya konmaktadır. 2009 yılındaki araştırmanın sonuçlarına göre ortalama ücret 1.250-1499 TL aralığında yer alırken, kadın mühendislerin ortalama ücreti 1.000-1249 TL aralığında yer almaktadır. (TMMOB, 2009: 14). Aradan yıllar geçmesine rağmen BMO odasının araştırmasında ise, kadın mühendislerin gelir ortalaması 4.360 TL olurken, erkek mühendislerin 5.475 TL olarak tespit edilmiştir (BMO, 2022: 21).

Yukarıda özetlenen TMMOB, BMO ve diğer meslek örgütlerinin araştırmalarından elde edilen tarihsel veriler, mühendislik mesleğinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin farklı boyutlarını ortaya koymaktadır. Bu çalışmaların işaret ettiği sorun alanlarının güncel durumunu analiz etmek ve mevcut tabloyu daha geniş bir perspektifle değerlendirebilmek için, TÜİK Hane Halkı İşgücü Araştırması mikro veri setinden yararlanarak daha kapsamlı ve güncel bir inceleme yapmak önem arz etmektedir. Bu bağlamda, aşağıda sunulan veriler, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet dinamiklerinin güncel görünümünü ve değişim eğilimlerini ortaya koymaktadır.

Söz konusu tarihsel verilerin ışığında, güncel durumu daha detaylı analiz edebilmek için TÜİK Hane Halkı İşgücü Araştırması mikro veri setinden yararlandım. Bu kapsamda, öncelikle Tablo 3'te sunulan temel göstergeler, mühendislik mesleğindeki cinsiyet dağılımını ve tüm mühendislerin üç yıllık değişim eğilimlerini ortaya koymaktadır. Tablo 3'te Türkiye'deki mühendislerin 2021-2023 yılları arasındaki sayıları ve genel olarak cinsiyet dağılımı yer almaktadır. Mühendis sayısında yıllar içinde düzenli bir artış olmakta, bu oran 2021'de %30,9, 2022'de %34,0 ve 2023'te %35,1 şeklinde seyretmektedir.

Kadın erkek tüm mühendislerin buldukları yerlere göre bölgesel dağılım verileri, Türkiye'deki mühendislerin coğrafi açıdan dengesiz bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır. Batı Anadolu (%17,6), Ege (%13,6) ve İstanbul (%13,3) bölgelerindeki yoğunlaşma, doğu bölgelerine kıyasla (Kuzeydoğu Anadolu %2,8, Ortadoğu Anadolu %3,4) belirgin bir farklılık yaratmaktadır.⁴

Verilerdeki en çarpıcı bulgulardan biri toplumsal cinsiyet dağılımında görülmektedir. Kadınların %30,9'luk temsil oranı, erkeklerin %69,1'lik oranı ile karşılaştırıldığında, mühendislik alanındaki cinsiyet eşitsizliği belirgin biçimde ortaya çıkmaktadır. Öte yandan, kadın mühendislerin yıllara göre (2021-2023) dağılımına baktığımızda, bölgeler arasında dikkat çekici farklılıklar gözlenmektedir. İstanbul bölgesinde (TR1) 2021 yılında %16,9 olan kadın mühendis oranı, 2023 yılında %15,1'e gerileyerek azalan bir seyir izlerken, Batı Anadolu (TR5) bölgesinde tam tersi bir eğilim görülmüş ve kadın mühendis oranı %16,2'den %19,0'a yükselerek sürekli bir artış sergilemiştir. Buna karşın, Doğu ve Kuzeydoğu bölgelerinde (TRA, TRB) kadın mühendis oranları diğer bölgelerin oldukça altında seyretmiş, Kuzeydoğu Anadolu'da 2021 yılında %2,0 olan oran 2023'te ancak %2,4'e ulaşabilmiştir. Bu veriler, kadın mühendislerin bölgesel dağılımında batı-doğu eksenini boyunca belirgin bir dengesizlik

⁴ TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

olduğunu ve bu dengesizliğin yıllar içinde de önemli ölçüde devam ettiğini ortaya koymaktadır.⁵

Kadın erkek tüm mühendislerin yaş dağılımına bakıldığında, 25-34 yaş aralığında (%45,8) belirgin bir yoğunlaşma göze çarpmaktadır. Genç profesyonellerin sektördeki baskın konumu dikkat çekerken, 65+ yaş grubunun düşük temsili (%1,4), deneyimli işgücü açısından kayda değer bir eksikliğe işaret etmektedir.⁶

Kadın erkek tüm mühendislerin istihdam yapısında özel sektör %73,7'lik bir payla, kamu sektörünün %26,3'lük oranının oldukça üzerinde seyretmektedir. Bu veriler, Türkiye'de mühendislik mesleğinin dönüşüm dinamiklerini yansıtmaktadır. Ücretli/maaşlı çalışanların %84,8'lik oranı ise girişimcilik eğiliminin sınırlı olduğunu ve inovasyon ekosisteminde önemli bir boşluk bulunduğunu ortaya koymaktadır.⁷

Tablo 3. Türkiye'deki Mühendislerin Cinsiyet Dağılımı

		%
Yıl	2021	30,9
	2022	34,0
	2023	35,1
Cinsiyet	Erkek	69,1
	Kadın	30,9

Kaynak: TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Mühendislik mesleğindeki genel profil ve dağılım örüntülerinin ardından, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin eğitimsel boyutunu daha iyi anlayabilmek için, mühendislerin son mezun oldukları bölümlere ilişkin verilerin incelenmesi önem taşımaktadır. Tablo 4'e göre mühendislerin son mezun oldukları bölümlerin cinsiyet

⁵ TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

⁶ TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

⁷ TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

dağılımı incelendiğinde, belirgin bir toplumsal cinsiyet temelli ayrışma göze çarpmaktadır. Mühendislik ve mühendislik işleri alanında erkeklerin oranı (%41,2-44,7), kadınların oranının (%23,7-26,4) yaklaşık iki katı düzeyindedir. Matematik ve istatistik alanında da erkekler (%0,3-0,4) kadınlardan (%0,1-0,3) daha yüksek oranda temsil edilmektedir. Bilişim ve iletişim teknolojilerinde erkek oranı (%0,7-0,8) kadın oranının (%0,1-0,2) belirgin şekilde üzerindedir. İş sağlığı ve ulaştırma hizmetlerinde erkeklerin oranı (%0,8-1,6) kadınlardan (%0,3-0,8) daha yüksektir. İş ve yönetim alanında da erkekler (1155-1344 kişi) kadınlardan (735-1008 kişi) daha fazla sayıda temsil edilmektedir. Sanat alanında kadınların oranı (%12,7-13,8) erkeklerin oranının (%3,2-3,9) üç katından fazladır. Biyoloji ve çevre bilimleri alanında kadın mezunların oranı (%3,7-5,4) erkeklere (%0,6-1,5) göre oldukça yüksektir. beşerî bilimlerde, özellikle 2023 yılında kadınlar (%1,3) erkeklere (%0,2) göre daha yüksek oranda temsil edilmektedir. Bu dağılım, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının mesleki tercihlere olan etkisini net bir şekilde göstermektedir. Teknik, sayısal ve mühendislik alanlarında erkek egemenliği devam ederken, sanat, sosyal bilimler ve biyoloji gibi alanlarda kadınların daha yoğun olduğu görülmektedir. Bu durum, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin eğitim ve meslek seçimlerindeki yansımalarını son mezun olunan bölümler olarak da göstermektedir.

Tablo 4. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Son Mezun Oldukları Bölümler

	2021		2022		2023	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
	%	%	%	%	%	%
Sanat	3,3	13,8	3,2	13,3	3,9	12,7
Beşerî bilimler	0,1	0	0,2	0,7	0,2	1,3
Sosyal bilimler ve davranış bilimleri	0,4	0,8	0,5	0,7	0,6	0,6
İş ve yönetim	2,7	4,6	2,9	3,5	2,6	4,6
Biyoloji, çevre ve ilgili birimler	0,6	3,7	1,2	5,4	1,5	5,3
Fiziki bilimler	3,8	3,9	4,3	4,4	3,8	4
Matematik ve istatistik	0,4	0,1	0,4	0,2	0,3	0,3
Bilişim ve iletişim teknolojileri	0,7	0,2	0,7	0,1	0,8	0,2
Mühendislik ve mühendislik işleri	44,7	24,4	43,1	26,4	41,2	23,7
İmalat ve işleme	4,5	9,7	5,1	6,7	5	8,5
Mimarlık ve inşaat	25,3	23,9	23,5	22,5	25,3	21,6
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	11,6	11,9	12,4	13,4	11,9	14,1
Kişisel hizmetler	0,1	0,3	0,1	0,2	0,2	0,2
İş sağlığı ve ulaştırma hizmetleri	0,8	0,6	1,5	0,3	1,6	0,8

Kaynak: TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Mühendislik mezunlarının istihdam edildikleri mesleklere bakıldığında, işgücü piyasasında belirgin bir mesleki ayrışma göze çarpmaktadır. 2023 yılı verilerine göre Tablo 5’de aynı eğitim seviyesine ve benzer teknik becerilere sahip olmalarına rağmen, kadın ve erkek mühendislerin farklı alanlarda yoğunlaştıkları görülmektedir. Büro hizmetlerinde çalışan kadın mühendislerin oranı %33,3 iken, erkeklerde bu oran sadece %5,71’dir. Bu belirgin fark, kadın mühendislerin teknik pozisyonlar yerine idari görevlere yönlendirildiğini veya yöneldiğini göstermektedir. Masa başı işlerde kadınların yoğunlaşması, mesleki içsel ayrışmanın önemli bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Hizmet ve satış alanında ise erkek mühendislerin oranı %20 iken, kadınlarda bu oran %16,7’dir. Bu fark özellikle mobilite gerektiren pozisyonlarda erkeklerin daha çok yer aldıklarını göstermektedir. Saha satışı, müşteri ziyaretleri gibi hareketli iş pozisyonlarında erkeklerin daha yüksek oranda yer alması, geleneksel cinsiyet rollerinin iş yaşamındaki yansıması olarak değerlendirilebilir. Yönetici pozisyonlarında ise çarpıcı bir eşitsizlik göze çarpmaktadır. Erkek mühendislerin %1,43’ü yönetici konumundadır. Bu durum, kadınlar için “cam tavan” olarak adlandırılan kariyer engelinin varlığını göstermektedir. Sonuç olarak, mühendislik gibi

teknik bir alanda eğitim almış olmanın bile toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışmayı ortadan kaldırmaya yetmediği, özellikle büro işleri ve yönetim pozisyonlarında belirgin bir cinsiyet temelli işsel ayrışmanın devam ettiği görülmektedir.

Tablo 5. Cinsiyete Göre Mühendislerin Son Mezun Oldukları Bölümler ve Meslekler

Meslek	Mühendislik Mezunu	
	Kadın %	Erkek %
Yöneticiler	0	1,43
Profesyonel meslek mensupları	16,7	15,71
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	16,7	15,71
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	33,3	5,71
Hizmet ve satış elemanları	16,7	20
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0	0
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	16,7	21,43
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	0	0
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	0	0

Kaynak: TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden (2023) SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Mesleki eğitimde gözlemlenen toplumsal cinsiyet kalıplarının iş yaşamındaki izdüşümlerini anlamak için, istihdam verilerinin cinsiyet temelli analizi önem kazanmaktadır. Tablo 6'e göre, istihdamda olmayan mühendislerin cinsiyet bazlı dağılımı incelendiğinde, kadın mühendislerin istihdamda olmama oranlarının tüm yıllarda erkek mühendislerden daha yüksek olduğu görülmektedir. 2021 yılında istihdamda olmayan kadın mühendislerin oranı %9,9 iken, erkek mühendislerde bu oran %6,1 olarak gerçekleşmiştir. 2022 yılında her iki cinsiyette de istihdamda olmama oranlarında düşüş yaşanmış, kadınlarda %8,4'e, erkeklerde %4,0'a gerilemiştir. 2023 yılında ise istihdamda olmayan kadın mühendislerin oranı %8,4 ile sabit kalırken, erkek mühendislerde bu oran %5,4'e yükselmiştir. Üç yıllık süreçte, istihdamda olmayan kadın ve erkek mühendisler arasındaki fark ortalama 3-4 puan civarında seyretmiş, en düşük fark 2023 yılında (3 puan), en yüksek fark ise 2022 yılında (4,4 puan) gerçekleşmiştir. Bu veriler, kadın mühendislerin işgücü piyasasından uzak kalma oranlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu ve bu durumun süreklilik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Yine Tablo 6'e göre mühendislerin geçici işten ayrılma ve geri dönme planları incelendiğinde, cinsiyet bazlı farklılıklar gözlemlenmiştir. 2021 yılında erkek mühendislerin %98,4'ü, kadın mühendislerin ise %95,1'i işe geri dönmeyi planlamıştır. 2022 yılında kadın mühendislerin oranı %97,5'e yükselerek, erkek mühendislerin %96,6'lık oranını aşmıştır. Ancak 2023 verilerine göre, erkek mühendislerin oranı %96,8'e yükselirken, kadın mühendislerin oranı %95,5'e gerilemiştir. Bu veriler, iş sürekliliği açısından cinsiyet temelli bir dalgalanmanın varlığını ortaya koymaktadır.

Tablo 6. Yıllara ve Cinsiyetlere Göre Mühendislerin İstihdam Durumu

		2021 Yılı		2022 Yılı		2023 Yılı	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
		%	%	%	%	%	%
İstihdam	Evet	93,9	90,1	96	91,6	94,6	91,6
	Hayır	6,1	9,9	4	8,4	5,4	8,4
Geçici Ayrılık	Evet	98,4	95,1	96,6	97,5	96,8	95,5
	Hayır	1,6	4,9	3,4	2,5	3,2	4,5

Kaynak: TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Mühendislerin istihdam durumlarında gözlemlenen bu cinsiyet temelli ayrışmanın kariyer kesintileriyle ilişkisini anlamak için, geçici çalışmama nedenlerinin incelenmesi aydınlatıcı olacaktır. Tablo 7'ye göre mühendislik sektöründe geçici çalışmama incelendiğinde, toplumsal cinsiyet rollerinin ve yapısal eşitsizliklerin belirgin etkileri gözlemlenmektedir. Tatil/izin kullanımında erkek mühendislerin oranı (%75-76 bandında) istikrarlı bir seyir izlerken, kadın mühendislerin oranı (%53-58) belirgin şekilde düşük kalmaktadır. Bu durum, kadın mühendislerin izin kullanma pratiklerinde farklı dinamiklerin etkili olduğuna işaret etmektedir.

Sağlık kaynaklı işe ara vermelerde toplumsal cinsiyet temelli bir ayrışma dikkat çekmektedir. Kadın mühendislerin geçici rahatsızlık nedeniyle işe ara verme oranları (%19,5-23,1), erkek meslektaşlarına (%5,8-12,9) kıyasla önemli ölçüde yüksektir. Bu durum, kadın mühendislerin bakım izinlerini kullanamadıklarında sağlık izinlerine yönelebileceklerini düşündürdüğü için önemlidir.

Ücretli doğum izni kullanımının kadın mühendislerde %23,8'e ulaşması, buna karşın erkeklerde %1,7 ile sınırlı kalması, bakım sorumluluklarının cinsiyetler arası dağılımındaki eşitsizliği vurgulamaktadır. Ayrıca, çocuk bakımı nedeniyle işe ara verme oranlarının kadınlarda daha yüksek seyretmesi (%2,6-3,8), toplumsal cinsiyet rollerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini göstermektedir.

Tablo 7. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Geçici Çalışmama Nedenleri

	2021		2022		2023	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
	%	%	%	%	%	%
Yaralanma/Hastalanma	10,6	19,5	12,9	23,1	5,8	8,3
Ücretli doğum izni*	0,8	15,6	2,4	11,5	1,7	23,8
Çocuk Bakımı**	0	2,6	0	3,8	1,7	3,6
Tatil/İzin	76,4	53,2	76,5	53,8	75,8	58,3
İş yok	4,9	0	5,9	2,6	4,2	2,4
Esnek/ vardiyalı çalışma/ İşinin gereği	0	2,6	1,2	3,8	0,8	0
Diğer	5,7	5,2	1,2	0	5,8	2,4

* Babalık izni dâhil

** Ebeveyn izni, çocuk bakım için ücretsiz izin dâhil

Kaynak: TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Geçici çalışmama durumlarında gözlemlenen bu cinsiyet temelli eşitsizliklerin istihdam yapısındaki yansımalarını daha kapsamlı analiz edebilmek için, mühendislerin çalışma biçimleri ve statülerine ilişkin verilerin incelenmesi gerekmektedir. Tablo 8'ye göre mühendislik sektöründeki toplumsal cinsiyet dinamikleri, yapısal eşitsizliklerin çeşitli boyutlarını ortaya koymaktadır. Kadın mühendislerin kamu sektörüne yöneliminin (%30,1) erkeklere (%24,6) kıyasla daha yüksek olması, iş güvencesi arayışının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Özellikle işveren statüsünde belirgin cinsiyet uçurumu (2023'te işveren oranı: erkeklerde %7,6, kadınlarda %2,5), cam tavan sendromunun sektördeki varlığına işaret etmektedir.

Mühendislerin istihdam profilinde ücretsiz aile işçiliği verilerini incelediğimizde, 2021'den 2023'e kayda değer bir değişim gözlenmektedir. 2021'de

kadın mühendislerde %0,9 olan oran 2022’de %0,6’ya ve 2023’te %0,1’e düşmüştür. Erkeklerde ise bu oran üç yıl boyunca sabit şekilde %0,1 seviyesinde kalmıştır. Mühendislik gibi profesyonel bir meslekte bile görülen ücretsiz aile işçiliğinin kadınlarda daha yüksek oranlarda seyretmesi dikkat çekici olmakla birlikte, 2023 yılında kadın ve erkek oranlarının eşitlenmesi olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Çalışma biçimlerindeki farklılaşma, toplumsal cinsiyet rollerinin iş yaşamına yansımaları göstermektedir. Kadın mühendislerin yarı zamanlı çalışma oranlarının erkeklere göre daha yüksek olması ve tam zamanlı çalışma oranlarının (kadınlarda %95,3, erkeklerde %97,5) görece düşük kalması, bakım sorumluluklarının geleneksel dağılımının sürdüğünü düşündürmektedir. İş sürekliliğinde de kadınların oranının (%97,5) erkeklere (%98,3) göre düşük olması, kariyer kesintilerinin toplumsal cinsiyet boyutunu vurgulamaktadır.

Tablo 8. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin İstihdam Profili

		2021		2022		2023	
		Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
		%	%	%	%	%	%
Sektör	Kamu	26,3	27,5	24,2	30	24,6	30,1
	Özel	73,7	72,5	75,8	70	75,4	69,9
İstihdam Durumu	İşveren	9,1	3,3	8,6	1,6	7,6	2,5
	KH*	6,9	7,9	8,2	7,8	10,1	8,8
	ÜAİ**	0,1	0,9	0,1	0,6	0,1	0,1
	Ü/M***	83,8	88	83,1	90	82,1	88,5
	Y****	0	0	0	0	0	0
Süre	Sürekli İş	98,1	97,1	98,4	98,2	98,3	97,5
	BS/GB/M	1,9	2,9	1,6	1,8	1,7	2,5
	İş*****						
Zaman	Tam zamanlı	97,3	94,5	97	95,6	97,5	95,3
	Yarı zamanlı	2,7	5,5	3	4,4	2,5	4,7

*Kendi Hesabına/ **Ücretsiz Aile İşçisi/**Ücretli, Maaşlı/****Yevmiyeli/ ***** Belirli Süreli, Günü Birlik, Mevsimlik İş

Kaynak: TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Mühendislik sektöründe yarı zamanlı çalışma örüntüleri, toplumsal cinsiyet rollerinin iş yaşamındaki yansımalarını belirgin biçimde ortaya koymaktadır. Tablo 9'a göre erkek mühendislerin yarı zamanlı çalışma tercihi ağırlıklı olarak (%67,2) işin niteliğinden kaynaklanırken, kadın mühendislerde bu oran (%48,0) daha düşük seyretmektedir. Bu fark, kadınların yarı zamanlı çalışmasının "tercih"ten ziyade toplumsal cinsiyet rolleriyle şekillenen bir "zorunluluk" olduğuna işaret etmektedir

Bakım sorumluluklarının cinsiyet dağılımındaki eşitsizlik çarpıcı biçimde görülmektedir: 2023'te kadın mühendislerin %14'ü bakım sorumlulukları nedeniyle yarı zamanlı çalışırken, erkek mühendisler arasında bu gerekçeyi bildiren olmamıştır. Ayrıca, kadın mühendislerin %4'ünün tam zamanlı iş bulamama nedeniyle yarı zamanlı çalışması, işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın göstergesidir. Bu veriler, mühendislik sektöründe toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların kariyer tercihlerini kısıtladığını ve iş-yaşam dengesi sorumluluğunun orantısız biçimde kadınların üzerine yüklendiğini göstermektedir.

Tablo 9. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Yarı Zamanlı Çalışma Nedeni

	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
	%	%	%	%	%	%
Eğitim	8,9	10,2	4,5	6,7	12,1	12
Bakım	0	8,2	0	6,7	0	14
Hastalık/Engellilik	0	0	3	0	0	2
Diğer ailevi	0	6,1	0	8,9	0	6
Diğer kişisel	8,9	4,1	11,9	11,1	10,3	14
Tam zamanlı iş bulamaması	8,9	16,3	14,9	13,3	10,3	4
İşinin niteliği	73,2	53,1	65,7	53,3	67,2	48

Kaynak: TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Eksik istihdamın sektördeki görünümünü daha kapsamlı değerlendirebilmek için, mühendislerin daha fazla çalışma istekliliğindeki değişimin incelenmesi önem taşımaktadır. Tablo 10'a göre mühendislerin büyük çoğunluğu daha fazla çalışmak istemediğini ifade etmiştir. 2021 yılında erkek mühendislerin %85,4'ü, kadın mühendislerin ise %87,8'i daha fazla çalışmak istemediğini belirtmiştir. Ancak, daha fazla gelir elde etmek amacıyla daha uzun saatler çalışmak isteyenlerin oranı yıllar

içinde artış göstermiştir. 2023 yılında erkek mühendislerin %24,6'sı daha fazla çalışmak istediğini belirtirken, kadın mühendislerde bu oran %21,5 olmuştur. Bu durum, ekonomik koşulların mühendislerin çalışma sürelerine yönelik tercihlerini etkilediğini düşündürmektedir.

Tablo 10. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Eksik İstihdamı

	2021		2022		2023	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
	%	%	%	%	%	%
Eİ*	14,6	12,2	15,4	14,2	24,6	21,5
EİD**	85,4	87,8	84,6	85,8	75,4	78,5

*Eİ: Eksik İstihdam **EİD: Eksik İstihdam Değil

Kaynak: TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Çalışma biçimlerinde gözlemlenen toplumsal cinsiyet temelli ayrışma, mühendislerin daha fazla çalışma isteklerinin önündeki engellerde de karakteristik özelliklerini sürdürmektedir. Tablo 11'e göre mühendislik alanında daha fazla çalışma isteğinin önündeki engellerin cinsiyet temelli analizi, toplumsal cinsiyet rollerinin mesleki yaşama etkilerini sistematik biçimde görünür kılmaktadır. En belirgin eşitsizlik, bakım sorumluluklarının dağılımında görülmektedir: 2023 yılında kadın mühendislerin %20,8'i bakım sorumlulukları nedeniyle işe başlayamazken, erkek mühendisler arasında bu gerekçeyi bildiren olmamıştır. Bu veri, bakım emeğinin kadınların "görünmeyen iş yükü" olmaya devam ettiğini göstermektedir. Eğitim/öğretime devam etme nedeniyle işe başlayamama oranları, erkek mühendislerde (%7,1) kadınlara (%4,2) göre daha yüksektir. Bu durum, erkeklerin kariyer geliştirme fırsatlarına daha rahat erişebildiğini düşündürmektedir. Sağlık/engellilik durumlarının bildiriminde ise kadın mühendislerin oranı (%12,5) erkeklere (%3,6) göre belirgin şekilde yüksektir. Ailevi nedenlerin etkisi de cinsiyet temelli bir örüntü sergilemektedir. 2023'te kadın mühendislerin %12,5'i, erkek mühendislerin ise %7,1'i ailevi nedenlerle işe başlayamamıştır. Bu fark, aile içi sorumlulukların kadınlar üzerindeki orantısız etkisini göstermektedir.

Tablo 11. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Eksik İstihdam Nedenleri

	2021		2022		2023	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
	%	%	%	%	%	%
Eğitim	0	0	14,3	0	7,1	4,2
Bakım	0	14,3	0	0	0	20,8
Hastalık Engellilik	8,3	14,3	0	0	3,6	12,5
Diğer ailevi	16,7	0	28,6	33,3	7,1	12,5
Diğer kişisel	66,7	57,1	57,1	66,7	82,1	50
Diğer	8,3	14,3	0	0	0	0

Kaynak: TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Mühendislik alanında cinsiyet ve kıdem verilerinin analizi, dikkat çekici sonuçlar ortaya koymaktadır. Tablo 12'ye göre 2021-2023 yılları arasındaki veriler incelendiğinde, kadın mühendislerin işyerinde daha uzun süreli çalışma eğiliminde oldukları açıkça görülmektedir. Kadın mühendislerin işyerinde sebat etmesini bir kariyer istikrarı olarak değil, toplumsal cinsiyet rollerinin dayattığı risk almama ve güvende kalma zorunluluğunun bir yansıması olarak okunmalıdır. Kadın mühendislerin düşük ücretlere rağmen aynı işyerinde çalışmaya devam etmesi, iş piyasasında karşılaşılabilecekleri daha büyük zorluklar ve ayrımcılıklardan kaçınma stratejisi olarak değerlendirilmelidir. Bu durum, kadınların kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için risk alma ve fırsat arama konusunda yaşadıkları sistemseller baskıların ve iş piyasasındaki kırılğan konumlarının bir göstergesidir.

Tablo 12. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Kıdemi

		2021		2022		2023	
		1 yıldan az	1 yıldan fazla	1 yıldan az	1 yıldan fazla	1 yıldan az	1 yıldan fazla
Erkek	%	48,6	51,4	48,7	51,3	38,9	61,1
Kadın	%	38,4	61,6	41,6	58,4	31,5	68,5

Kaynak: TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Mühendislik sektöründe toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en somut göstergelerinden biri, ekonomik göstergelerde kendini gösteren sistematik ayrımcılıktır. Tablo 13'e göre mühendislik sektöründeki ücret verileri, erkeklerin sistematik olarak daha yüksek gelir elde ettiği bir yapıyı gözler önüne sermektedir. Kadın mühendisler,

aynı mesleği icra etmelerine rağmen erkek meslektaşlarının kazancının yalnızca %77.4'ünü alabilmektedir. Bu açık ücret ayrımcılığı, mesleki yetkinlikten bağımsız olarak cinsiyetin belirleyici bir faktör olduğunu göstermektedir.

Gelir dağılımındaki varyans farkları, erkeklerin mesleki hiyerarşide daha geniş hareket alanına sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Erkeklerin gelir dağılımındaki yüksek standart sapma (2023'te 17.680 TL), erkeklere yüksek gelirli pozisyonlara erişimin daha mümkün olduğunu gösterirken, kadınlardaki düşük varyans (11.663 TL), cam tavan etkisini düşündürmektedir.

Ücret farkının 2021'de 1.433 TL'den 2023'te 5.427 TL'ye yükselmesi, mühendislik sektöründeki erkek egemen yapının güçlendiğini ve kurumsal cinsiyet ayrımcılığının derinleştiğini ortaya koymaktadır. Bu artış, terfi ve ücret belirleme sistemlerinin erkekleri sürekli olarak avantajlı konuma yerleştirdiğinin açık bir göstergesidir. Bu veriler, mühendislik sektöründe erkeklerin ayrıcalıklı konumlarını sürdürdüklerini göstermektedir.

Tablo 13. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Ücret Açığı (TL)

2021 Yılı				2022 Yılı				2023 Yılı			
Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın	
Ort.	Ss.	Ort.	Ss.	Ort.	Ss.	Ort.	Ss.	Ort.	s	Ort.	ss
6.605,88	4.492,84	5.172,04	2.765,09	11.428,74	7.163,42	9.233,52	5.847,51	23.967,66	17.680,43	18.540,58	11.663,69

Kaynak: TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Bu eşitsizliğin bir diğer göstergesi de Tablo 14'de ortalama ücret altında kalan mühendislerin cinsiyet dağılımında açıkça görülmektedir. 2021 yılında erkek mühendislerin %14,1'i ortalama ücretin altında kalırken, bu durum kadınlarda %23,5 olarak gerçekleşmiştir. 2022 yılına gelindiğinde erkeklerin %17,3'ü ortalama ücretin altında ücret alırken, kadınlarda bu oran %29,4'e yükselmiştir. 2023 yılında ise erkeklerde %16,1, kadınlarda ise %28,6 olarak gerçekleşmiştir. Bu veriler, kadın mühendislerin erkek meslektaşlarına göre çok daha yüksek oranda düşük ücret aldığını göstermektedir. Özellikle 2021'den 2023'e kadar geçen sürede cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinin derinleştiği görülmektedir. 2021'de %9,4 olan fark, 2023'te %12,5'e

yükselmiştir. Bu durum, mühendislik sektöründe kadınların ücret açısından yaşadığı dezavantajlı konumun giderek kötüleştiğini ve cinsiyet eşitsizliğinin derinleştiğini açıkça ortaya koymaktadır. Aynı eğitim seviyesine ve mesleki yeterliliğe sahip olmalarına rağmen, kadın mühendislerin erkek meslektaşlarına göre daha düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalması, sektördeki cinsiyet temelli ücret ayrımcılığının ciddi bir göstergesidir.

Tablo 14. Yıllara ve Cinsiyete Göre Mühendislerin Ortalama Ücret Dağılımı

		2021		2022		2023	
		(3.000 TL)		(5.500 TL)		(11.000 TL)	
		-	+	-	+	-	+
Erkek	%	14,1	85,9	17,3	82,7	16,1	83,9
Kadın	%	23,5	76,5	29,4	70,6	28,6	71,4

Kaynak: TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği, ekonomik alandaki cinsiyet rejiminin çok boyutlu yansımalarını gözler önüne sermektedir. Bu rejimin ekonomik örgütlenmesi, kadın emeğinin ikincilleştirilmesi sürecini mühendislik alanında yeniden üretmektedir. Ücret politikalarından kariyer gelişimine, çalışma süresi tercihlerinden iş-yaşam dengesine kadar her alanda görülen bu yapı, münferit vakalardan ziyade sistemik bir sorun niteliğindedir. Kadınların mesleki yetkinliklerinden bağımsız olarak düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmaları, ücretsiz bakım emeğinin orantısız dağılımı nedeniyle kariyer fırsatlarından yeterince yararlanamamaları ve kurumsal süreçlerde karşılaştıkları engeller, bu eşitsiz düzenin somut göstergeleridir.

2.3.2.3.2. TR32 Bölgesinde Mühendislik Mesleğinin Toplumsal Cinsiyete Dayalı Profili

Saha çalışmasını yürüttüğüm Denizli ilini de kapsayan TR32 Bölgesinde (*Aydın, Denizli, Muğla*), mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet örüntülerini istatistiksel veriler ışığında incelediğimizde, istihdam yapısı, çalışma koşulları ve işgücü özellikleri bakımından kayda değer cinsiyet temelli farklılaşmalar gözlemlenmektedir. Tablo 15,

Denizli, Aydın ve Muğla illerini kapsayan İBBS 2. Düzey TR32 bölgesinde cinsiyet ile iş durumu, çalışma koşulları ve diğer iş gücü özellikleri arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan Ki Kare testi sonuçlarını göstermektedir. Bulgular, cinsiyet ve ilgili değişkenler arasındaki farklılıkları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ortaya koymuştur.

TR32 bölgesindeki veriler, mühendislik mesleğinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sayısal görünümünü net biçimde ortaya koymaktadır. Mühendislik ve mühendislik işleri bölümünden mezun olanların %29,9'u erkek iken, kadınların oranı sadece %18,7'dir. Sektörel tercihler incelendiğinde, kadın mühendislerin %39,8'i kamu sektöründe çalışırken, erkeklerde bu oran %28,6'da kalmaktadır. Özel sektörde ise erkek mühendislerin oranı %71,4 iken, kadınların oranı %60,2'dir.

İşteki duruma dair veriler, mühendislik mesleğinde toplumsal cinsiyet temelli güç ve statü eşitsizliklerini açıkça ortaya koymaktadır. İşveren konumunda erkek mühendislerin oranı %12,9 iken, kadınlarda bu oran sadece %2,4'tür. Benzer şekilde, kendi hesabına çalışan erkek mühendislerin oranı %15,4 iken, kadınlarda %11,4'te kalmaktadır. Bu veriler, kadınların girişimcilik ve işveren olma konusunda karşılaştıkları görünmez engelleri ve sermayeye erişimdeki eşitsizlikleri yansıtmaktadır.

Dikkat çekici bir diğer nokta, kadın mühendislerin %86,2'sinin ücretli/maaşlı çalışmayı tercih etmesi veya buna mecbur kalmasıdır. Erkeklerde bu oran %71,1'dir. Bu durum, kadınların iş güvencesi arayışını ve girişimcilik ekosistemindeki cinsiyet temelli bariyerleri göstermektedir. Ücretsiz aile işçiliğinin sadece erkeklerde görülmesi (%0,6) ve yevmiyeli çalışmanın hiç olmaması, mühendislik mesleğinin formel istihdam yapısını gösterse de kadınların daha çok güvenceli ve düzenli gelir sağlayan pozisyonlara yöneldiğini/yönlendirildiğini ortaya koymaktadır.

Sağlık nedeniyle işten geçici ayrılmalarda kadınların oranı %46,2 iken, erkeklerde bu oran sadece %12,5'tir. Daha fazla çalışma isteği erkek mühendislerde %17,4 iken, kadın mühendislerde %13'te kalmaktadır.

Tablo 15. İBBS 2. Düzey TR32 Mühendislerin İstihdam Profili

		Kadın	Erkek	Ki Kare Testi	
		%	%	X2	P
Eğitim	Eğitim	0,6	2,4	761,92	0
	Sanat	4,5	3,3		
	Sosyal bilimler ve davranış bilimleri	0,3	1,6		
	İş ve yönetim	1,3	1,6		
	Hukuk	0	0		
	Biyoloji, çevre ve ilgili birimler	0	8,1		
	Fiziki bilimler	1,9	1,6		
	Bilişim ve iletişim teknolojileri	1,3	0,8		
	Mühendislik ve mühendislik işleri	29,9	18,7		
	İmalat ve işleme	11,7	10,6		
	Mimarlık ve inşaat	27,3	31,7		
	Tarım, ormancılık ve balıkçılık	20,1	19,5		
	İş sağlığı ve ulaştırma hizmetleri	1	0		
İstihdam	İstihdamda	94,2	89,4	63,798	0
	İstihdamda değil	5,8	10,6		
Geçici Çalışmama	Evet	100	100	-	-
	Hayır	0	0		
Geçici Çalışmama Nedeni	Hastalık/Yaralanma	12,5	46,2	189,764	0
	Ücretli Doğum İzni	0	0		
	Bakım İzni	0	7,7		
	Tatil/İzin	68,8	38,5		
	İş olmadığından	12,5	0		
	Sezon dışı veya düşük sezon	0	7,7		
	Diğer	6,3	0		
Sektör	Kamu	28,6	39,8	107,446	0
	Özel	71,4	60,2		
İstihdam Durumu	İşveren	12,9	2,4	296,974	0
	Kendi hesabına	15,4	11,4		
	Ücretsiz aile işçisi	0,6	0		
	Ücretli, maaşlı	71,1	86,2		
	Yevmiyeli	0	0		
Süre	Sürekli iş	98,6	100	30,497	0
	Belirli süreyle sınırlanmış belirli iş günübürlük iş veya mevsimlik iş	1,4	0		
Çalışma Şekli	Tam zamanlı	96,1	100	102,5	0
	Yarı zamanlı	3,9	0		
	Tam zamanlı bir iş bulamaması	0	0		
	İşinin niteliği gereği	100	0		
	Diğer	0	0		
Eksik İstihdam	Evet	17,4	13	25,953	0
	Hayır	82,6	87		

Kaynak: TÜİK HHİA mikro veri seti (2023) üzerinden SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

İstihdam yapısındaki eşitsizlikler, Tablo 16'daki ücret düzeylerinde de belirgin biçimde kendini göstermektedir. TR32 bölgesindeki mühendislik mesleğinde toplumsal cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği çarpıcı biçimde ortaya çıkmaktadır. Erkek mühendisler ortalama 13.989,90 TL kazanırken, kadın mühendisler 9.927,74 TL kazanmakta, bu da 4.062,16 TL'lik bir ücret farkı yaratmaktadır ($t=19,515$; $p<0,001$). Erkek mühendislerin gelirlerindeki yüksek standart sapma (11.249,92 TL), onların yönetici pozisyonları gibi yüksek gelirli konumlara erişebildiklerini gösterirken, kadın mühendislerin gelirlerindeki daha düşük standart sapma (5.978,94 TL), cam tavan etkisiyle karşı karşıya kaldıklarına yönünde okunabilir. Aynı zamanda düşük ücretli işlerde yoğunlaştıklarını göstermektedir.

Tablo 16. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS 2. Düzey) Ücret Açığı

	Erkek		Kadın		Bağımsız Gruplar T Testi	
	Ort.	ss	Ort.	ss	t	P
Ücret	13.989,90	11.249,92	9.927,74	5.978,94	19,515	0,000

Kaynak: TÜİK HHİA mikro veri seti üzerinden (2023) SPSS kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Sonuç olarak bu veriler Türkiye ve TR32'deki mühendislik mesleğinin cinsiyetlendirilmiş yapısını yansıtmakta, kadınların mesleğe katılımından ücretlendirmeye, işverenlikten girişimciliğe kadar her alanda sistematik eşitsizliklerle karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Erkek mühendislerin kadın mühendislerden %29 daha fazla kazanması, işveren konumunda %10.5'lik bir fark olması ve kadınların kamu sektörüne yönelme eğilimi, mesleğin erkek egemen yapısının sürdüğünü ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın kurumsallaştığını ortaya koymaktadır. Tablo 16, mühendislik mesleğinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik kapsamlı ve yapısal dönüşümlere ihtiyaç olduğunu açıkça göstermektedir.

2.3.4. Mühendislik Alan Seçimleri Tercihlerini Etkileyen Faktörler ve Kadın Mühendisler

Mühendislik mesleği, toplumsal cinsiyet dinamikleri ve mesleki ayrışma ekseninde kompleks bir sosyo-kültürel örüntü sergiler. Kadınların mühendislik alanlarındaki temsil ve katılımı, çoklu ve iç içe geçmiş faktörlerin etkileşimsel bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Lent vd., 1994: 79; Siann ve Callaghan, 2001:85). Bu süreç, basit bir tercih meselesinin ötesinde, toplumsal cinsiyet normları, kültürel beklentiler, kurumsal yapılar ve bireysel psikolojik dinamiklerin kesişimsel bir alanını oluşturmaktadır (Kanny vd., 2014: 127; Wang ve Degol, 2017: 119). Bu karmaşık etkileşimler, mühendislik mesleğinin toplumsal cinsiyet örüntülerini anlamak için temel bir analitik çerçeve sunmaktadır.

Mühendislik mesleğine yönelik tercihlerin belirlenmesinde, sosyal bilişsel kariyer teorisi perspektifinden bakıldığında; öz yeterlik, sonuç beklentileri, bireysel ilgiler ve hedefler kritik rol oynamaktadır (Lent vd., 1994; 2015). Aynı zamanda, toplumsal ve kültürel normlar, bilimin eril doğası, eğitim süreçleri ve mesleki kültürün etkisi, kadınların mühendislik alanlarındaki konumlanışını derinden şekillendirmektedir (Siann ve Callaghan, 2001: 85; Green ve Sanderson, 2018: 79).

Bireysel özellikler, yapısal engeller, psikolojik faktörler, aile etkileri ve STEM kariyerlerine yönelik algılar gibi çoklu dinamikler (Kanny vd., 2014: 127), bilişsel yetenek, mesleki ilgiler, yaşam tarzı tercihleri ve cinsiyetle ilgili stereotipler (Wang ve Degol, 2017: 119) kadınların mühendislik alan tercihlerini şekillendiren temel unsurlardır. Öte yandan öz yeterlik, öğretmen ve akran desteği, destekleyici aile ilişkileri (Mills vd., 2011) ve çevresel destek mekanizmaları (Buse vd., 2013: 139) mühendislik alanındaki kadın katılımını etkileyen temel faktörler olarak öne çıkmaktadır.

Mühendislik mesleğinde kadınların karşılaştığı yapısal ve kültürel engeller, eril meslek kültürü, önyargılar ve toplumsal cinsiyet normlarının sistematik yeniden üretimi sürecinde inşa edilmektedir (Siann ve Callaghan, 2001: 85). Öte yandan, rol model eksikliği, işverenlerin ve iş yeri kültürlerinin etkisi, çalışma koşulları (fiziksel

ortamların uygunsuzluğu), iş yaşam dengesi sorunları da bulunmaktadır (Buse vd., 2013: 139; Hunt, 2016: 199).

Mühendislik alanlarına kadınların temsil ve katılımını engelleyen faktörlerin çok katmanlı yapısı, toplumsal cinsiyet rejiminin yapısal ve kültürel mekanizmaları kapsamında gerçekleşmektedir. Bu kapsamda, kadınların mühendislik tercihlerini etkileyen dinamikleri aşağıdaki başlıklar altında toplumsal cinsiyet perspektifi ekseninde detaylı olarak ele alacağım. Bölümün temel amacı, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kökenlerini anlamak ve bu alandaki yapısal bariyerlerin, kültürel normların ve bireysel psikolojik dinamiklerin karmaşık etkileşimlerini sistematik olarak ortaya koymaktır.

2.3.4.1. Mühendislik Alanında Stereotiplerin Oluşumu, Sürdürülmesi ve Dönüşümü

Toplumsal cinsiyet rolleri, bireylerin kimlik oluşturma sürecinde belirleyici bir etmen olarak karşımıza çıkmaktadır. Erken çocukluk döneminde, bireyler çevrelerinden aldıkları sosyal sinyallerle cinsiyete özgü davranış kalıplarıyla tanışmakta ve bu kalıpları benimsemeye yönlendirilmektedir (Bem, 1981: 354; Liben ve Signorella, 1993: 1220). Sosyalleşme araçları ve ortamları, çocukları belirli cinsiyetlere özgü roller, iletişim biçimleri ve kişilik özelliklerine yönlendirmekte (Huston ve Alvarez, 1990: 156; Tenenbaum ve Leaper, 2003: 34), çocuklar kültürel cinsiyet tanımlarını içselleştirerek günlük yaşamlarında uygulamaya koymaktadır (Bem, 1981: 362). Örneğin, okul öncesi yaştaki kız çocuklarının oyun davranışları, yetişkin kadın davranışlarına uyum göstermektedir (Edelbrock ve Sugawara, 1978: 614).

Cinsiyet normları, roller, stereotipler ve ön yargılar, çocukluktan itibaren öğrenilen kalıplar olup bireylerin yaşamlarını geniş kapsamda etkilemektedir. Çok sayıda araştırma, çocukların bilim ve mühendisliği erkek meslekleri olarak algıladığını ortaya koymaktadır (Chambers, 1983: 255; Farmer vd., 1998: 73; Andre vd., 1999: 719). Çocuklar, neredeyse iki yaşından itibaren cinsiyet rollerini ve stereotiplerini öğrenmeye başlamaktadır (Weinraub vd., 1984: 1493). Okul öncesi dönemde çocuklar, cinsiyete uygun mesleklerle ilgili olumlu duygular beslerken, uyumsuz mesleklere karşı

olumsuz tepkiler göstermektedir (Levy vd., 2000: 993). Küçük çocuklar, cinsiyet rolleri konusunda katı bir bakış açısına sahip olup, öğrendikleri geleneksel görüşlere sıkı sıkıya bağlı kalmaktadırlar (Carter ve Levy, 1988: 782).

İlkokul çağında çocuklar, kız çocuklarının yazma-okuma becerilerinde daha başarılı olduğunu ve pro-sosyal eğilimlere sahip olduğunu düşünmektedir (Heyman ve Legare, 2004: 227). Lise döneminde ise erkek öğrencilerin kariyer seçimlerini ilgi temelli, kız öğrencilerinin ise altruistik değerlere dayalı yaptıkları gözlemlenmektedir (Davey, 2001: 221). Ergenlik yıllarında STEM ile ilgili cinsiyet stereotipleri artmakta, bu durum genç kadınların bilim ve teknolojiye ilgisini kısıtlamaktadır (Kuwahara, 2001: 203).

Fenle ilgili hikayelerde erkeklerin avantajlı olduğuna dair algılar belirginleşmektedir (Sims vd., 2022). On bir yaşındaki kız çocukları bile bilimi erkek mesleği olarak algılamakta (Kelly ve Smail, 1986: 158), ortaokul düzeyinde bilim kimliği erkeklerle daha güçlü ilişkilendirilmektedir (Bodnar vd., 2020: 32). Genç kadınlar mühendisleri genellikle erkek olarak düşünmekte ve mühendislik kariyerlerini evlilik ile rekabet halinde görmektedir (Farmer vd., 1998: 73).

Toplumsal cinsiyet rol ve stereotiplerinin çocukluk dönemindeki ilk yansımaları, oyun ve sosyalleşme pratikleri aracılığıyla şekillenmekte, çocukların gündelik deneyimlerini derinden etkilemektedir. Çocukların oyun ve aktivitelerini inceleyen araştırmalar, oyuncakların cinsiyetlendirilmiş doğasını net bir şekilde ortaya koymaktadır (Saucerman ve Vasquez, 2014: 61). Bu cinsiyetlendirilmiş sosyalleşme süreci, erkek çocuklarının mekanik beceriler edinmesinde belirgin bir avantaj sağlamaktadır. Nitekim çocukluk dönemindeki sosyalleşme, yalnızca öğrenme stillerini değil, aynı zamanda gelecekteki kariyer tercihlerini de şekillendirmektedir (McIlwee ve Robinson, 1992: 35). Bu bağlamda, ilkokul çağındaki çocukların fen aktiviteleri üzerine yapılan araştırmalar, erkek çocuklarının bu alanlarda daha aktif olduğunu göstermektedir (Jones vd., 2000: 180). Damour (2009), çocukluk döneminde kız çocuklarının mekanik beceriler ve problem çözme alanlarında yeterince teşvik edilmemesinin özgüven eksikliğine yol açtığını tespit etmiştir. Benzer bir şekilde, Schreuders vd. (2009) ise bu eğitimsel örüntülerin yetişkinlik dönemindeki

yansımalarını incelemiş ve kadınların teknolojik araçlarla çalışmada erkeklere kıyasla daha az rahatlık hissettiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, kız çocukları için üretilen oyuncaklar, mühendislikle ilgili becerilerin gelişimini desteklememekte ve STEM alanlarına ilgi duymalarını sınırlandırmaktadır (Shi, 2021: 60). Bu sürecin boyutlarını daha net ortaya koyan araştırmalar, STEM oyuncaklarının büyük çoğunluğunun erkek çocuklarına yönelik olduğunu göstermiştir (Shoaib ve Cardella, 2020: 85). Ebeveynlerin oyun yaklaşımları da bu eğilimi pekiştirmekte, annelerin kız ve erkek çocuklarıyla farklı şekillerde oyun oynaması toplumsal cinsiyet kalıplarını güçlendirmektedir (Coyle ve Liben, 2020: 43). Oyuncaklar ve sosyalleşme pratikleri aracılığıyla şekillenen toplumsal cinsiyet rolleri, bireylerin mesleki ve davranışsal kalıplarını derinden etkilemekte ve karmaşık bir sosyal inşa sürecini beraberinde getirmektedir.

Çocukluk ve ergenlik döneminde içselleştirilen toplumsal cinsiyet rolleri, bireylerin kariyer seçimlerinden mesleki algılarına kadar uzanan karmaşık bir sosyal örüntü oluşturmakta ve bireylerin yaşam yörüngelerini etkilemektedir (Levy ve Carter, 1989: 444). Bem'in (1981) cinsiyet şemaları teorisi, bu etkinin temelini oluşturan önyargıları açıklamaktadır. Teoriye göre, bireyler kendilerini ve diğerlerini cinsiyet rolleri perspektifinden değerlendirmekte, bu değerlendirme stereotiplerin sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır. Stereotipler kadınları genellikle pasif, duygusal ve bağımlı; erkekleri ise aktif, zeki ve analitik olarak konumlandırmaktadır (Broverman vd., 1972: 66). Erkekler enstrümantal roller ile kariyer odaklı ve bağımsız; kadınlar ise ifadeci roller çerçevesinde aile ve duygu odaklı olarak tanımlanmaktadır (Bales ve Parsons, 2014). Sonuç olarak, cinsiyet rolleri bireylerin davranışlarını yalnızca kişisel tercihlerle değil, toplumsal beklentiler ve normlarla da şekillendiren güçlü bir sosyal mekanizma olarak işlev görmektedir. Sosyal rol teorisi, bu dinamiklerin bireylerin sosyal ilişkilerine etkisini anlamada belirleyici öneme sahiptir.

Kadınlar ve erkeklerle ilgili kültürel kalıplar üzerine yapılan psikolojik araştırmalar, sosyal rol teorisinin temellerini oluşturmuştur (Eagly 1987; Eagly ve Steffen 1984: 735). Bu çalışmalar, insanların erkekler ve kadınlar hakkındaki genel inançlarını tanımlayarak, teknik yetkinlik odaklı (*agentic*) ve etkileşimsel yetkinlik temelli (*communal*) olmak üzere iki temel kategoride sınıflandırmıştır (McKee ve Sherriffs, 1957: 356; Bakan, 1966: 14; Broverman vd., 1972: 66; Spence ve Helmreich,

1974: 43). Teknik yetkinlik odaklı özellikler erkeklikle ilişkilendirilip güçlü liderlik rollerini ifade ederken, etkileşimsel yetkinlik temelli özellikler kadınlıkla özdeşleştirilerek bakım, destek ve iş birliği niteliklerini kapsamaktadır (Abele, 2003: 768; Bem, 1974: 155). Bu bağlamda, aileler ve toplum da erkek çocuklarını genellikle özgüvenli, savunmacı ve başarı odaklı olmaya teşvik ederken, kız çocuklarını toplumsal ilişkilere önem veren, besleyici ve sorumlu bireyler olmaya yönlendirmektedir (Block, 1973: 512). Eril kişilik özellikleri rekabetçi, cesur ve baskın iken, eril bilişsel özellikler analitik düşünme, matematiksel beceri ve problem çözme yeteneği olarak görülmektedir. Dişil kişilik özellikleri ise şefkat, empati ve iş birliği; dişil bilişsel özellikler ise yaratıcılık ve sözel yetenekler üzerinde yoğunlaşmaktadır (Bem, 1974; Cejka ve Eagly, 1999: 416). Bu cinsiyet özelliklerinin belirli rollere atfedilmesi, toplumsal beklentileri güçlendirmekte ve bireylerin kimlik oluşturma sürecini etkilemektedir. Sosyal rol teorisi, söz konusu beklentilerin toplumsal normlar ve değerlerle ilişkisini açıklamada temel bir teorik çerçeve sunmaktadır.

Sosyal rol teorisi, kadınlar ve erkekler gibi sosyal grupların stereotiplerinin, bu grupların toplum içindeki konumlarıyla ilişkili özelliklere dayandığını savunmaktadır (Eagly ve Steffen, 1984: 735). Bu bağlamda, geleneksel kadın rolü; görünüş ve güzellikle ilgilenme, ev işlerini üstlenme, bakım ve eğitime duyarlılık ile duygusallık gibi çeşitli boyutlarla tanımlanmaktadır (Dökmen, 2006: 5). Kadınların fiziksel görünümü, kişisel ilişkileri ve mesleki rolleri, ev, okul ve popüler kültür aracılığıyla sürekli pekiştirilmektedir (Mazzarella ve Pecora, 1999). Toplumsal iş bölümünde, başarı ve statü fırsatları her iki cinsiyet tarafından paylaşılırken, güç ve liderlik pozisyonları erkeklere, bakım odaklı roller ise kadınlara atfedilmektedir (Eagly vd., 2000: 140). Bu durumda mesleki ayrışmanın, bireylerin algılarını ve değerlendirmelerini şekillendiren, cinsiyete özgü sosyalleşme süreçleri aracılığıyla oluştuğunu öne sürülmektedir (Correll, 2001: 1691). Bireylerin eğitim ve kariyer seçimleri, içselleştirilmiş toplumsal cinsiyet rolü beklentilerine göre şekillenmekte, hatta her tercih bireyin erillik veya dişillik rolünü onaylama çabasını yansıtmaktadır (Eccles, 1994: 585). Özellikle STEM alanlarındaki kariyer tercihlerinde, toplumsal ve kültürel yapının beklentileri önemli rol oynamaktadır (Frieze vd., 2006: 22; Trauth vd., 2008: 1). Bu beklentiler, kız öğrencilerin mühendislik eğitimi ve kariyeri seçimlerinde belirleyici olmaktadır (Marra vd., 2009: 27). Toplumsal

cinsiyet rolleri bireylerin eğitim, kariyer ve mesleki tercihlerini geniş bir yelpazede etkilemekte, bu durum rol uyum teorisi perspektifinde daha derinlemesine anlaşılabilir.

Rol uyum teorisi, bireylerin toplumsal beklentilere uygun rolleri benimsediklerinde sosyal ve psikolojik açıdan ödüllendirildiklerini göstermektedir (Eagly ve Karau, 2002: 573;). Geleneksel cinsiyet normları, erkekleri ve kadınları farklı sosyalizasyon süreçleriyle şekillendirerek, onların mesleki hedeflerini ve tercihlerini yapılandırmaktadır (England ve Li, 2006: 657; Ruble vd., 2006: 858).

STEM alanları, teknik yetkinlik temelli niteliklerle özdeşleştirilirken, etkileşimsel yetkinlik özellikleri bu alanların algısıyla uyumsuz görülmektedir (Abele ve Wojciszke, 2007: 761). Bu yapısal ayırım, kadınların insan odaklı alanlara yönelmesine ve STEM kariyerlerinden uzaklaşmasına neden olmaktadır (Murphy vd., 2007: 897; Cheryan vd., 2009: 1045; Stout vd., 2011: 255; Su ve Rounds, 2015: 1). Kadınlar mesleki alanlarda daha çok bakım odaklı ve hizmete yönelik roller üstlenmekte, örneğin öğretim faaliyetleri ve hasta iletişimi gibi alanlarda yoğunlaşmaktadırlar (Hall vd., 1994: 384; Guarino ve Borden, 2017: 672; Eagly, 2020: 5554).

Bilgisayar bilimleri, mühendislik ve fiziki bilimler erkek egemen alanlar olarak algılanmakta ve rol uyum teorisi, bu alanların kadınların etkileşimsel yetkinlik rolleriyle uyumsuzluğunun, onların bu kariyerlerden uzaklaşmasına yol açtığını göstermektedir (Diekman vd., 2010: 1056). Mühendislik kültürü, kadınlar için kimlik oluşturmayı zorlaştırmakta ve bazı durumlarda öğrencilerin alan değiştirmesine neden olmaktadır (Jorgenson, 2002: 350; Foor vd., 2007). Bu bağlamda, STEM alanındaki kadınlar toplumsal normları ve kültürel önyargıları aşmak zorunda kalmaktadırlar (Cech vd., 2011). Hatta bazı öğrencilerin ana dal değiştirmesine neden olmaktadır (Foor vd., 2007). Bu bağlamda Clark Blickestaff (2005), eğitiminin cinsiyetçi tutumları yansıttığını ve kadınları süzdüğünü öne sürerek sızdıran boru hattı yerine (*pipeline*) “cinsiyet filtresi” terimini kullanmaktadır.

Mühendislik, tarihsel olarak beyaz, ayrıcalıklı erkeklerden oluşan bir meslek olarak şekillenmiştir (Bix, 2004: 27). Erkekler, cinsiyet normlarını korumada ısrarcı olup, normlardan sapanları denetlemektedir (McGuire vd., 2020: 3). Meslek, erkekliği kanıtlamaya uygun bir alan olarak çerçevelenirken (Frehill, 2004: 2), mühendislik kültürü matematiksel becerilere vurgu yaparak erkekliği güçlendirmektedir. Mühendisliğin teknik beceriler gerektirdiği vurgusuyla, teknik beceriler erkeklik ve entelektüel güçle ilişkilendirilirken, kişilerarası beceriler “yumuşak” ve ikincil görülmektedir (de Pillis ve de Pillis, 2008: 36). Böylece mühendislik, erkekliğin toplumsal normlarına uygun, erkek egemen bir disiplinin prototip bir örneği olmaktadır (Akpanudo vd., 2017: 1). Hatta erkek mühendislik öğrencileri, genellikle zayıflık itirafı, öz eleştiri içeren veya kadınsı konuşma eylemlerine bile cinsiyete bakmaksızın önyargı ile yaklaşmaktadır (Wolfe ve Powell, 2009: 5). Bu durum, mühendislik alanındaki cinsiyet normları ve önyargıların, bireyleri belirli rollerle sıkıştıran ve cinsiyet beklentilerini güçlendiren bir çerçeve oluşturduğunu göstermektedir.

Mühendislik, erkek egemen yapısıyla toplumsal cinsiyet stereotiplerini güçlendirmekte ve bu alana girişi şekillendirmektedir (Tonso, 2006: 279; Faulkner, 2009a: 3). Makine veya elektrik mühendisliği gibi alanlarda erkek egemenliği arttıkça, stereotipler de sertleşmektedir (d’Entremont vd., 2020: 2). Bu durum, kadınların sınıf ortamında genellikle tek veya az sayıda olmasına ve hatta daha az feminen giyinmek zorunda hissetmelerine kadar yaşamlarını kısıtlamaktadır (Pronin vd., 2004: 279; Dasgupta vd., 2015: 4991). Kadınlar destekleyici mekanizmalar olsa bile toplumsal kültürel beklentilere direnerek mühendislik eğitimlerine devam edebilmekte, ancak yine de bir nevi “işgalci” olarak algılanmaya devam etmektedirler (Bix, 2004: 27). Bu durum, mühendislikte cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının bireysel çabalardan öte, toplumsal normların ve algıların değişimiyle mümkün olabileceğini göstermektedir. Ancak son yıllarda, bilim ve mühendislikle ilgili yayınlarda toplumsal cinsiyet kavramına odaklanılarak çeşitliliği destekleme çabaları da artmaktadır (Fox vd., 2022: 774). Son yıllardaki çeşitliliği destekleme çabalarına rağmen, mühendislik alanında toplumsal cinsiyet algısının dönüşümü hâlâ oldukça sınırlı kalmaktadır. Bu zorlayıcı süreçte, aile içi ve dışı rol modeller, ebeveyn tutumları ve erken çocukluk deneyimleri

toplumsal cinsiyet stereotiplerinin yeniden üretilmesinde belirleyici bir işlev görmektedir.

2.3.4.2. Toplumsal Cinsiyet Stereotiplerinin Kuşaklar Arası İnşası

Aileler, çocukların tutumlarını, motivasyonlarını ve kariyer hedeflerini şekillendirmede belirleyici bir rol oynamaktadır (Cox ve Paley, 1997: 261; Fan ve Chen, 2001: 19; Yun vd., 2010: 13). Ebeveynler, beklentileri aracılığıyla sadece çocuklarının başarısını teşvik etmekle kalmayıp, aynı zamanda çocuklarının nasıl bir kariyer izleyeceğini de etkilemekte, çocuklarına destek ve ilham kaynağı olmaktadır (Houser ve Garvey, 1985: 105; Graham, 1997: 95, Meador, 2018: 76). Dolayısıyla bireylerin amaçları ve üniversiteye devam etme kararları, aileden ve toplumsal faktörlerden oldukça etkilenmektedir (Inchara vd., 2019: 871). Bu bağlamda, beklenti-değer teorisine göre, bireylerin STEM kariyeri seçimleri kendi öz inançlarının yanı sıra ebeveynlerin inançları tarafından da etkilenmektedir (Eccles vd., 1983: 75; Eccles, 1984: 94; Eccles vd., 2013: 74; Lazarides vd., 2016: 29). Bu durum çocukların STEM kariyeri takip etme niyetlerini de etkilemektedir (Sonnert, 2009: 927; Gunderson vd., 2012: 153). Bu teorik çerçeve, aile dinamiklerinin bireylerin kariyer seçimlerindeki çok katmanlı etkisini analitik bir perspektifle ele almaktadır.

1980'lere kadar meslek ve aile etkisi araştırmaları ağırlıklı olarak baba-oğul ilişkisine odaklanırken, zamanla annelerin de kız çocuklarının mesleki bilgi ve değer aktarımındaki rolü belirginleşmiştir (Rosenfeld, 1978: 36). Bu değişim, ebeveynlerin çocuklarını yönlendirme biçimlerinin cinsiyete bağlı kültürel beklentilerle şekillendiğini ortaya koymaktadır. Özellikle annelerin meslek tercihi, kız çocuklarının kariyer seçimlerini dolaylı olarak etkilemekte ve genellikle bilimsel alanlardan ziyade geleneksel olarak görülen mesleklere yönlendirmektedir (Corcoran ve Courant, 1987: 335). Bu eğilim, ebeveynlerin çocuklarının mesleki hedeflerini ve özgüvenlerini şekillendiren önemli bir mekanizma olarak karşımıza çıkmaktadır (Auger vd., 2005: 326). 1976-2011 yılları arasındaki araştırmalar, ebeveyn mesleklerinin çocuklar üzerindeki etkisinin zaman içinde dönüştüğünü göstermektedir. Mühendislerin kızları örneğinde görüldüğü üzere, ebeveynleri mühendis olan çocuklar daha yüksek oranda bu mesleği seçme eğilimi göstermektedir (Jacobs vd., 2017: 1713). Bu tarihsel dönüşüm,

aile içi rol modellerinin mesleki yönelimler üzerindeki dönüştürücü etkisini net bir şekilde ortaya koymaktadır.,

Toplumsal cinsiyet normlarının aile dinamikleri içindeki yeniden üretimi, STEM alanlarındaki mesleki eğilimlerin şekillenmesinde kritik bir mekanizma olarak işlev görmektedir. Ebeveynlerin cinsiyetle ilişkilendirilmiş inançları, STEM kariyerlerinde belirleyici bir rol oynamakta ve bu durum çocukların meslek seçimlerini derinden etkilemektedir. Özellikle erkek çocuklarının bu alanlara yönlendirilmesi, kız çocuklarının katılımını olumsuz yönde sınırlandırmaktadır (Dimitriadi, 2013: 12). Bu eğilimin temelinde, cinsiyet rolleri ve stereotipler yatmaktadır. Mekansal yetenekler hakkındaki yaygın algılar, erkeklerin zihinsel manipülasyon becerilerinin daha üstün olduğunu varsaymakta ve bu düşünce ebeveynlerin yönlendirmelerinde merkezi bir rol oynamaktadır (Voyer vd., 2017: 307). Söz konusu stereotipler, erkek çocuklarının STEM kariyerlerini seçmelerini teşvik ederken, kız çocuklarının potansiyel olanaklarını gölgelemektedir (Furnham vd., 2002: 24). Ebeveynler her ne kadar kız çocukları için STEM'in faydalı olduğunu düşünseler de bu algılarını erkek çocuklarına daha güçlü bir şekilde aktarmaktadırlar (Lee vd., 2020: 87).

Gelişmiş ülkelerde dahi aileler, kız çocuklarına eşitlikçi olmayan yaklaşımlar sergileyebilmektedir (Seymour ve Hewitt, 1997: 77; Mau, 2003: 238). Fakat araştırmalar açıkça göstermektedir ki, aile içi dinamikler, ebeveynlerin cinsiyet algıları, eğitim beklentileri ve destek mekanizmaları, kız çocuklarının STEM kariyerlerine katılımında belirleyici bir rol oynamaktadır (Jagacinski, 1987: 102; Graham, 1997: 84, 95; Brisbane vd., 2019: 13). Eşitlikçi bir yaklaşım, çocukların potansiyellerini keşfetmelerinde ve özgürce kariyer seçimi yapmalarında kritik öneme sahiptir (Updegraff, 1996: 73). Gelecekte STEM alanlarında cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için, ailelerin, eğitim kurumlarının, eğitimcilerin ve toplumun bilinçli, destekleyici ve önyargısız bir tutum sergilemesi gerekmektedir.

2.3.4.3. Mühendislik Eğitiminde Toplumsal Cinsiyet Dinamikleri

Mühendislik eğitimi, toplumsal cinsiyet dinamiklerinin en yoğun biçimde yeniden üretildiği alanlardan biridir. Matematiğe ilişkin toplumsal cinsiyet mitleri,

öğrencilerin öz yeterlik algılarını derinden şekillendirirken, eğitim süreçlerinde öğretmenlerin rolü ve cinsiyetçi pratikler, kadınların mühendislik alanındaki temsil ve katılımını doğrudan etkileyen önemli mekanizmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çoklu dinamikler, yalnızca bireysel deneyimleri değil, aynı zamanda mühendislik eğitiminin toplumsal ve kurumsal yapılanmasını da derinden belirleyen yapısal engellerle örülüdür. Rol modeller ve mentörlük uygulamaları ise bu yapısal örüntülerin dönüştürülmesinde potansiyel stratejik müdahale alanları olarak öne çıkmakta; toplumsal cinsiyet eşitliğinin inşasında merkezi bir işlev görmektedir.

Bu yapısal engellerin teorik düzlemde anlaşılmasına önemli katkılar sunan Harding'in (1986) feminist bakış açısı (*standpoint*) teorisi, özellikle bilginin nesnellğine meydan okur ve bilginin toplumsal olarak konumlandığını savunur. Bu çerçevede, mühendislik eğitiminin toplumsal cinsiyet dinamikleri fark edilmeden, mühendisliğin eril inşası gözden kaçırılabilir. Kadınların mühendislikteki özgün deneyimleri, sadece bireysel değil, toplumsal bilgi sistemlerinin evriminde de önemli bir rol oynar. "Bu noktada, Miranda Fricker'in (2007) epistemik adaletsizlik (*epistemic injustice*) teorisi, kadınların deneyimlerinin sistematik olarak göz ardı edilmesini ve mühendislik, bilim ve teknik alanlarda gözlemlenen cinsiyet temelli eşitsizlikleri anlamlandırmak için önemli açılımlar sunmaktadır. Bu yaklaşım, özellikle "tanıklık adaletsizliği" (*testimonial injustice*) ve "yorumlama adaletsizliği" (*hermeneutical injustice*) kavramları aracılığıyla, kadınların bilim, teknik ve mühendislik gibi alanlarda karşılaştıkları önyargıları, deneyimlerini anlamlandırma süreçlerini ve kurumsal düzeydeki güç ilişkilerini sistematik bir biçimde analiz etme olanağı sağlamaktadır. Bu teorik perspektif, mühendislik eğitimindeki toplumsal cinsiyet dinamiklerinin hem bireysel hem de yapısal boyutlarını kavramamıza yardımcı olmaktadır.

2.3.4.3.1 Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bilimin ve Teknik Becerilerin Eril İnşası

Bilim ve teknoloji alanları, tarihsel olarak erkek egemen bir yapılanmanın ürünü olarak var olmuş ve toplumsal cinsiyet ilişkilerinin karmaşık dinamiklerini yeniden üreten temel mekanizmalar olarak işlev görmüştür. Bu bağlamda, teknik beceriler ve

bilimsel uzmanlık alanları, yalnızca nesnel bilgi pratikleri olmaktan öte, toplumsal cinsiyet rejimlerinin inşasını açığa çıkaran kritik bir analitik zemin oluşturmaktadır.

2.3.4.3.1.1. Bilimin Eril İnşası

Bilim dünyasındaki toplumsal cinsiyet dinamikleri, kadınların mühendislik alanlarında erkeklere göre daha az temsil edilmesinin temel nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Harding ve Hintikka (1983), bilimsel araştırmaların tarihsel süreçte neredeyse tamamen erkekler tarafından yürütülmesinin, doğa bilimlerindeki teorik çerçevenin eril deneyimler ve bakış açıları tarafından şekillendirilmesine yol açtığını ortaya koymuşlardır. Harding (1986) ve Kelly (1987) ise bu eril tahakkümün, bilimsel bilginin sunumunda örtük mekanizmalarla sürdürüldüğünü ve cinsiyetten bağımsız gibi gösterilen bilimsel birikim aracılığıyla ayrıcalıklı bir eril statü inşa edildiğini ve eğitim uygulamalarıyla bu statünün yeniden üretildiğini tespit etmişlerdir. Harding'in (1986) feminist bakış açısı teorisi perspektifinden bakıldığında, bilimsel bilginin üretim süreçlerindeki eril tahakküm, yalnızca sayısal bir temsil sorunu değil, aynı zamanda epistemolojik bir tahakküm biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilimsel bilginin üretiminde kadınların konumlanmış perspektiflerinin sistematik dışlanması, bilimsel nesnellik iddiasının erkek merkezli yapısını da açığa çıkarmaktadır. Dolayısıyla mühendislik ve teknoloji kültürlerindeki ataerkil yapılanma, kadınların bu alanlarda karşılaştığı yapısal engelleri derinleştirmektedir. Henwood'un (1998) çalışması, bu kültürel yapının kadınlara yönelik düşmanca tavırları normalize ettiğini ortaya koymaktadır. Bu yapısal ayrımcılık, Fricker'in (2007) kavramsallaştırdığı "tanıklık adaletsizliği" ile yakından ilişkilidir; bu kavram temelinde kadın bilim insanlarının uzmanlıkları ve katkıları, cinsiyetçi önyargılar nedeniyle sistematik olarak değersizleştirilmektedir. Bu bağlamda, bilimsel bilginin üretimi ve aktarımındaki eril tahakküm, kadınların mühendislik alanlarındaki temsilini sınırlandıran sistemik bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bilimsel alanlardaki toplumsal cinsiyet dinamiklerini anlamak, karmaşık bir sosyo-kültürel örüntünün çözümlenmesini gerektirir. Bu örüntünün ilk katmanını, öğrencilik deneyimlerinde ortaya çıkan cinsiyet temelli önyargılar oluşturmaktadır. Söz konusu önyargılar, "Kız öğrenciler işbirlikçi öğrenme modellerini tercih eder, erkek

öğrenciler rekabetçi ortamlarda daha iyi performans gösterir” gibi stereotipler aracılığıyla, kadınları “dişil”, erkekleri ise “eril” bilim alanlarına yönlendirmektedir (Johnston ve Dunne, 1996: 53). Bu ilk katmanın üzerinde, bilimsel alanların yapısal olarak nasıl cinsiyetlendirildiği bulunmaktadır. Fizik bilimi gibi soyut ve karmaşık alanlar eril olanla ilişkilendirilirken, biyolojik bilimler daha “insani” ve dolayısıyla dişil veya nötr olarak konumlandırılmaktadır. Bu cinsiyet sembolizmi, yalnızca bireysel algıları değil, aynı zamanda müfredat söylemlerini ve kurumsal uygulamaları da şekillendirerek cinsiyet ayrımlarını yeniden üretmektedir (Hughes, 2001: 276). Yapısal ayrımcılığın derinliği, bilimsel alanlara dair algıların nesiller boyunca nasıl aktarıldığını gördüğümüzde daha da belirginleşmektedir. Kolej düzeyindeki öğrenciler üzerinde yapılan araştırmalar, eğitim modellerinin bile bu ayrımcı yapıyı pekiştirdiğini ortaya koymaktadır. Karma eğitim gören öğrencilerin bilim insanlarını erkek olarak tanımlama eğilimi, bu yapısal örüntünün nasıl içselleştirildiğini göstermektedir (Carli vd., 2016). Algıdaki bu örüntüler, profesyonel bilim dünyasında daha da belirginleşmektedir. STEM bölümlerindeki profesörlerin değerlendirilmesinde bile cinsiyetçi yaklaşımlar kendini göstermektedir. Daha feminen görünen kadınların bilim insanı olarak algılanma olasılığının daha düşük olması, toplumsal cinsiyet kalıplarının bilimsel değerlendirmelere ne denli nüfuz ettiğinin çarpıcı bir göstergesidir (Banchevsky vd., 2016: 95). Tüm bu katmanlar, bilimsel alanlardaki cinsiyet temelli önyargıların sadece bireysel tutumlarla sınırlı olmadığını, aksine derinden içselleştirilmiş yapısal bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Söz konusu önyargılar, kadın öğrencilerin bilimsel potansiyellerini sınırlandıran, onları belirli roller ve alanlara hapseden sistemik bir mekanizma olarak işlev görmektedir.

Bilim eğitimi alanındaki toplumsal cinsiyet araştırmaları, uzun yıllar boyunca kadınların fen bilimlerinden dışlanma mekanizmalarını anlamaya odaklanmıştır (Whyte, 1985; Kelly, 1987; Kahle vd., 1993; Hatchell, 1998). Ancak bu çalışmalar, bilimin doğasını ve toplumsal cinsiyet ilişkisini derinlemesine sorgulamaktan genellikle kaçınmıştır. Oysa kadınların bilime “yedek” değil, tam anlamıyla özne olarak dâhil olabilmesi, fen müfredatlarının toplumsal cinsiyet ve bilim kavramlarını birbirinden bağımsız düşünmeden yeniden tasarlanmasını gerektirmektedir (Gilbert, 2001: 281). Bu dönüşüm, salt kadınların bilime dahil edilmesinin ötesinde, müfredat tasarımında köklü

bir paradigma değişikliğini zorunlu kılmaktadır. Mevcut eğitim sistemi içinde kadınların bilimsel deneyimlerini anlamlandırmakta yaşadığı zorluklar, Fricker’ın (2007) “yorumlama adaletsizliği” kavramının tipik bir örneğidir. Çünkü bu kavram, toplumsal güç dengesizlikleri nedeniyle bazı grupların kendi deneyimlerini anlamlandırmak için gerekli kavramsal araçlardan mahrum bırakılmasını ifade etmektedir. Dolayısıyla bilim eğitimindeki cinsiyet eşıtliği, yalnızca sayısal temsil meselesi değil, aynı zamanda bilimin toplumsal inşa süreçlerinin eleştirel bir okumasını gerektirmektedir.

STEM alanlarındaki cinsiyet dinamiklerini anlamak, yalnızca akademik performans üzerinden değil, toplumsal yapıların etkisini de hesaba katmayı gerektirmektedir. Kadın mühendislerin azlığını inceleyen araştırmalar, akademik ve sosyal öğrenme süreçlerinin karmaşık etkileşimini ortaya koymaktadır (Perry ve Bussey, 1979: 15). Mevcut veriler, kadınların akademik yetkinlik açısından herhangi bir eksikliği olmadığını net bir şekilde göstermektedir. Matematik ve fen alanlarında kız ve erkek öğrencilerin benzer akademik geçmişe sahip olduğu, hatta üniversite giriş puanlarında kadınların daha yüksek skorlar elde ettiği saptanmıştır (Farmer vd., 1995: 155; Spelke, 2005: 950). Dolayısıyla toplumsal normlar ve geleneksel cinsiyet rolleri, kadınların STEM alanlarından gayri resmi olarak uzaklaştırılmasında etkin bir rol oynamaktadır.

2.3.4.3.1.2. Teknik Becerilerin Eril İnşası

Teknik alanların ve teknik becerilerin toplumsal cinsiyet dinamikleri, mühendisliğin temel yapısal örüntülerini açığa çıkaran temel bir analitik çerçeve sunmaktadır. Bu bağlamda iki temel kavramsal ayrım öne çıkmaktadır: Birincisi, teknik beceri ve yumuşak beceri arasındaki yapısal sınıflandırma; ikincisi ise beceri uyumsuzluğu teorisidir. Her iki kavramsal alan, toplumsal cinsiyet rejimlerinin mesleki alan inşasındaki hegemonik mekanizmalarını anlamaya olanak sağlarken, aynı zamanda işgücü piyasalarındaki eşitsizlik pratiklerinin karmaşık dokusunu görünür kılmaktadır.

Mühendislik alanındaki cinsiyet dinamikleri, teknik iş ve bakım işi arasındaki yapısal ayırmadan beslenmektedir. Mühendisliğin “teknik iş” olarak tanımlanması, erkek egemenliğini sürdüren temel mekanizmadır (Barone, 2011: 157). Buna paralel olarak

Matteson vd. (2016), beceri terimlerinin cinsiyet algılarına dayandığını ve kadınların yumuşak beceriler (*kişilerarası iletişim, duygusal zekâ*) ile, erkeklerin sert beceriler (*teknik, yönetsel*) ile özdeşleştirildiğini ileri sürmüşlerdir. Bu bağlamda, teknik beceriler, genellikle teknik bilgi, fiziksel güç, matematiksel ya da analitik yetenek gerektiren işleri kapsamakta ve toplumda sıklıkla erkeklere uygun olarak görülmektedir. Yumuşak beceriler ise iletişim, empati, takım çalışması, problem çözme ve esneklik gibi nitelikleri içermekte ve toplumsal cinsiyet normlarına göre kadınlara daha uygun bulunmaktadır (de Pillis ve de Pillis, 2008: 36). Calanca vd. (2019). Bu ayrımın ücret boyutu da bulunmaktadır ve kadınlara özgü yumuşak becerilerin düşük ücretle, erkeklerle ilişkilendirilen liderlik becerilerinin ise ücret artışıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Çünkü teknik roller halen eril olarak algılanmakta ve daha yüksek değere sahip görülmektedir (Cardador, 2017: 597). Öyle ki, teknik alanlardaki liderlik pozisyonlarında kadınlar, yeterliliklerinin değer kaybetmesi, görmezden gelinme, cinsiyet yanlılığının inkârı, iletişim tarzlarının anormalleştirilmesi ve kadınsı özelliklerin istenmeyen şekilde vurgulanması gibi mikro saldırılara maruz kalmaktadırlar (Kim ve Meister, 2023: 513).

STEM alanındaki mesleki kültür, teknik yeterliliği erkeksi cinsiyet kimliğinin bir parçası olarak konumlandırmakta ve erkeklik ile teknolojinin iç içe geçmesiyle karakterize olmaktadır (Cockburn, 1991). Bu kültürel yapı, sert beceriler bağlamında mesleki yeterliliği hegemonik olarak eril terimlerle tanımlamakta ve agresif bir özgüven gösterişini gerekli kılmaktadır (Wright, 1996: 86). Bu bağlamda kadın öğrencilerin akademik performansları eşit olmasına rağmen, hegemonik erkeksi kültür nedeniyle sistemik zorluklarla karşılaştığı görülmektedir (Marra vd., 2012: 6). Bu sistemik zorluklar, teknik becerilerin erkeklere atfedilen bir nitelik olarak görülmesi ve yumuşak becerilerin ise kadınların “doğal” alanı olarak algılanmasıyla ilişkilendirilmektedir. Öte yandan, kadınların erkek sınıf arkadaşları tarafından rutin işlere hapsedildiği ve “gerçek” mühendislik çalışmalarından dışlandığı, hatta öğretim üyeleri tarafından bile cinsiyet temelli stereotiplere maruz kaldığı ortaya konmuştur (Seron vd., 2016: 178). Bu durum, teknik becerilerin erkeksi bir alan olarak görülmesi ve yumuşak becerilerin kadınlara özgü beceriler olarak algılanması sürecini pekiştirmektedir. Bu bağlamda, Fricker’in (2007) önerdiği “tanıklık adaleti erdemi”nin geliştirilmesi, kadın

mühendislerin teknik yeterliliklerinin değerlendirilmesinde önyargıların aşılması için kritik önem taşımaktadır.

Teknik beceri ve yumuşak beceri ayrımının yanı sıra, beceri uyumsuzluğu durumu, kadınların mesleki alanlardaki yapısal dezavantajlarını pekiştiren ve eril dinamikleri yeniden üreten bir mekanizma olarak işlemektedir; bu süreç, toplumsal cinsiyet rejimlerinin mühendislik alanındaki hegemonik pratiklerini net bir şekilde açığa çıkarmaktadır. Bu durum, Harding'in (1991) güçlü nesnellik kavramının (bilimsel bilginin, farklı toplumsal konulardan gelen perspektiflerin dahil edilmesiyle daha nesnel ve kapsamlı hale geleceği görüşü) önerdiği çoklu perspektiflerin kadınların bilimsel bilgi üretimine katkısını engellemesi açısından da önemlidir.

Quintini (2011), beceri uyumsuzluğunu (*skill mismatch*), bir çalışanın sahip olduğu beceri setinin iş gereksinimleriyle uyuşmaması durumu olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, çalışanın ya işin gereklerinden fazla (*over-skilling*) ya da daha az (*under-skilling*) beceriye sahip olması durumunu ifade etmektedir. Bu teori, cinsiyet dinamikleri açısından karmaşık bir yapıya sahiptir. Çünkü literatür, kadınların işgücü piyasasında önemli yapısal dezavantajlarla karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların becerilerinin sistematik olarak düşük değerlendirilmesi, Fricker'ın (2007) tanımladığı "tanıklık adaletsizliğinin" işgücü piyasasındaki yansıması olarak da görülebilir. Aslına bakılırsa, kadınların aşırı becerili (*over-skilling*) olma olasılığının erkeklere kıyasla daha yüksektir (Falter, 2009; Caroleo ve Pastore, 2018). Bu uyumsuzluğun etkileri, kadınlar için daha yıkıcı sonuçlar doğurmaktadır. Özellikle ücret üzerindeki cezai etki, kadınlar için daha yüksek oranda ortaya çıkmaktadır (Calanca vd., 2019: 1; Addison vd., 2020: 730). Evlilik ve aile yapısı, beceri uyumsuzluğunu etkileyen kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Evli kadınların eğitim düzeylerini tam olarak kullanamayan işlerde çalışma riskinin daha yüksek olduğunu göstermiştir (Büchel ve Battu, 2003: 1). Bu durum, meslek içi beceri kullanımındaki toplumsal cinsiyet asimetrisinin, toplumsal yeniden üretim süreçlerinin bir yansıması olduğudur. Özellikle ev içi emek ve zaman tahsisi bağlamında, kadınların mesleki performansları yapısal olarak sınırlandırılır. Öte yandan eşi olan erkeklerin beceri kullanımındaki artış ise, toplumsal cinsiyet rejimlerinin çalışma yaşamındaki dolaylı tahakküm mekanizmalarını açığa çıkarmaktadır (Pető ve Reizer, 2021: 825). Kadınların mesleki

performansları ve kariyer gelişimleri, yalnızca bireysel becerilerle değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet normları, aile yapıları ve kurumsal düzenlemelerle de yakından ilişkilidir.

Dijital ekonominin hızlı dönüşümü, işgücü piyasalarında radikal bir beceri yenileme zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. McGuinness ve Sloane (2011) ve Quintini (2011)'nin beceri uyumsuzluğu (*skill mismatch*) analizleri, Endüstri 4.0 bağlamında teknolojik değişimin yapısal etkilerini net biçimde göstermektedir. Bu süreçte, mevcut beceri setlerinin teknolojik gerekliliklere yanıt verememesi, mesleki yeniden beceri kazanımı (*reskilling*) ile beceri yükseltme (*upskilling*) girişimlerinin önemini ortaya koymaktadır. Ancak bu dönüşüm sürecinde kadınlar, yapısal ve toplumsal cinsiyet kaynaklı çoklu engellerle karşılaşmaktadırlar. Kadınlar ücretsiz bakım emeği, sınırlı zaman, fiziksel hareketlilik kısıtları ve dijital teknolojiye erişimdeki eşitsizlikler nedeniyle beceri geliştirme süreçlerinde dâhil olamamaktadır. Ancak bu dönüşüm sürecinde kadınlar, yapısal ve toplumsal cinsiyet kaynaklı çoklu engellerle karşılaşmaktadırlar. Kadınlar ücretsiz bakım emeği, sınırlı zaman, fiziksel hareketlilik kısıtları ve dijital teknolojiye erişimdeki eşitsizlikler nedeniyle beceri geliştirme süreçlerinde dâhil olamamaktadır. Haraway'ın (2006) işaret ettiği gibi, bu durum yalnızca mevcut bir vasıfsızlaştırma sürecini değil, aynı zamanda “üstün vasfa dayalı yeni alanların” ortaya çıkması ihtimaline de kapıyı kapatmaktadır. Özellikle “bilimsel-teknik söylemleri, süreçleri ve nesnelere kurup inşa eden” alanlarda kadınların sistematik dışlanması (Haraway, 2006: 47), “tahakküm enformatiği” (Haraway, 2006: 49) olarak adlandırılan küresel üretim ve iletişim sisteminin bir parçası haline gelmektedir. Bu yapısal dezavantajlar, “evde çalışma ekonomisi”nin (Haraway, 2006: 40) yeni teknolojilerle mümkün hale gelen biçimleriyle daha da pekişmekte, kadınların “dağıtılabilir, toplanabilir, yedek işgücü” olarak konumlandırılmasına yol açmaktadır. OECD Raporu'nun (2024: 18) da işaret ettiği bilişim teknolojileri ve STEM alanlarındaki toplumsal cinsiyet açıkları, Haraway'ın (2006: 47) vurguladığı “bilimsel-teknik söylemleri, süreçleri ve nesnelere kurup inşa eden” alanlardaki sistematik dışlamanın güncel bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yapısal dezavantajlar, yalnızca mevcut teknolojik alanlardaki katılımı değil, aynı zamanda gelecekteki teknolojik inovasyon potansiyelini de doğrudan etkilemektedir.

Sonuç olarak, teknik becerilerin eril inşası ve beceri uyumsuzluğu dinamikleri, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin işgücü piyasalarındaki çok katmanlı ve yapısal karakterini, mühendislik alanı özelinde açığa çıkarmaktadır. Bu süreç, yalnızca mesleki performans düzeyinde değil, aynı zamanda kurumsal pratikler, eğitim sistemleri ve toplumsal normlar düzeyinde de kadınların teknolojik ve mesleki gelişimini sistemik olarak engellemektedir.

2.3.4.3.2. Matematikte Toplumsal Cinsiyet Mitleri

Mühendislik alanlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği, çok katmanlı bir sosyal problemdir. Bu eşitsizlik, salt akademik yeteneklerle açıklanamayacak kadar karmaşık bir yapıya sahiptir. Kadınların mühendislik alanlardaki temsil oranlarının düşüklüğü, bireysel performanstan ziyade, toplumsal algıların, psikolojik örüntülerin ve tarihsel önyargıların bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

STEM disiplinlerinde kadınların düşük temsil oranları, erken yaşlardan itibaren inşa edilen “matematiğin zorluğu” algısıyla yakından ilişkilidir. 1992 yılında piyasaya sürülen “Teen Talk Barbie” oyuncaklarının “Matematik dersi zordur!” söylemi, bu toplumsal önyargının çarpıcı bir örneğini oluşturmaktadır (Milligan, 2016: 4). Matematiksel yetenek STEM kariyer yolculuğunda merkezi bir öneme sahiptir. Shoffner ve Dockery’nin (2015) çalışması, matematikle ilgilenme ve başarının meslek seçimindeki belirleyici rolünü ortaya koymaktadır. Ancak toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, kız çocuklarının bilimsel alanlara yönelmesinde önemli bir engelleyici faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Akademide, STEM alanlarında kadınların başarısına yönelik olumsuz görüşler açıkça dile getirilmektedir. Ocak 2005’te Harvard Üniversitesi rektörü Lawrence Summers, kadınların bilim ve mühendislikteki düşük temsilinin biyolojik kaynaklı olabileceğini savunmuştur. Bu bağlamda, STEM alanlarında başarının “deha” gerektirdiği algısı, kadınların bu alanlardaki katılımını engelleyen temel faktörlerden biridir (Hu, 2016). Söz konusu bakış açısı, kadınların STEM alanlarındaki potansiyellerini değerlendirmelerini engelleyen toplumsal önyargıların gücünü göstermektedir.

STEM alanlarında ve özellikle mühendislikte matematik başarısının rolü, cinsiyet bağlamında kapsamlı bir şekilde araştırılmıştır (Kimmel vd., 2012; Valla vd., 2014; Cimpian vd., 2020). Araştırmalar cinsiyet ile matematiksel performans arasında tutarlı bir ilişki olmadığını ortaya koymaktadır. Sadece akademik becerileri güçlü öğrenciler mühendislik gibi alanlarda daha ısrarcı olmaktadır (Haynes vd., 2004; Miller ve Bichsel, 2004; Ma ve Xu, 2004). Dolayısıyla, kadınların STEM alanlarındaki düşük temsil oranını doğrudan matematik zekâsıyla açıklamak artık geçerli değildir.

Günümüzde kadınların STEM alanlarındaki temsili matematik kaygısı (*math anxiety*) ile ilişkili olmaktadır. Bu bağlamda, cinsiyete dayalı önemli bir farklılık görülmemesine rağmen, kadınlar matematikte kendilerini daha başarısız algılama eğilimindedir (Riegle-Crumb ve Peng, 2021: 234, Moloney ve Ahern, 2022: 495; Zhao ve Perez-Felkner, 2022: 1). Hatta, STEM programlarında erkek öğrencilerin yüksek özgüvenine karşın, kız öğrenciler ve kadın öğretmenler daha fazla matematik kaygısı yaşamaktadır (Beilock vd., 2010: 1860). Dolayısıyla, güncel araştırmalar cinsiyet ve matematik başarısı arasında doğrudan bir ilişki olmadığını, ancak psikolojik algıların önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Kız öğrencilerin STEM alanlarındaki temsili ve matematik başarısı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Uluslararası araştırmalar, cinsiyet eşitliğinin yüksek olduğu ülkelerdeki göçmen kız öğrencilerin matematikte daha başarılı olduğunu göstermektedir (Rodríguez-Planas ve Nollenberger, 2018: 230). Matematik yeteneği elbette ki STEM alanları için önemli olmaktadır. Hatta matematik açısından kendilerini daha güçlü hisseden öğrencilerin STEM alanlarına yönelme oranı artmaktadır. Fakat, kız öğrencilerin matematik yeteneklerini güçlü algılama oranları erkeklere nazaran daha da azalmakta (John vd., 2022: 1) ve hatta kız öğrenciler kendilerini matematik konusunda başarılı hissetseler bile bilgisayar, mühendislik gibi alanlara değil de sosyal bilimlere veya doğa bilimlerine yönelmektedir (Zhao ve Perez-Felkner, 2022: 1).

Pozitif matematik performans etkinlikleri, STEM kariyerlerinde olumlu rol modeller sunma ve ebeveynlerin, özellikle annelerin matematiğe teşviki gibi yaklaşımlar, kız öğrencilerin potansiyellerini açığa çıkarmada önemli rol oynamaktadır

(Turner vd., 2004: 41; Ericksen ve Schultheiss, 2009: 68). Yani, cinsiyet duyarlılığını artırmak, kız öğrencilere özgüven aşılacak ve STEM alanlarına ilgilerini desteklemek, kadınların matematikte ve bilimsel alanlarda tam potansiyellerini gerçekleştirmelerine katkıda bulunacaktır (Wang ve Degol, 2017: 119).

Başarının, erkeklerin STEM alanlarında daha fazla yer almasıyla ilişkisinin olmadığını ortaya koyan bir araştırmada, başarısız erkeklerin bu alanlara yönelme olasılığının bile kadınlara göre daha yüksek olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır (Cimpian vd., 2020). Bu anlamda, kadınların matematik başarısı algısını güçlendirmek, STEM alanlarında kadınların daha fazla temsil edilmesine katkıda bulunmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak adına kritik bir öneme sahip olmaktadır. Bu çaba, kadınların potansiyellerini tam anlamıyla keşfetmelerini teşvik ederek, STEM alanlarında daha fazla katkı sağlamalarına ve bu alanlarda liderlik etmelerine olanak tanıyacaktır. Bunun için pozitif matematik performans etkinlikleri ile pozitif matematik öz yeterliği oluşturmaya yönlendiren (Navarro vd., 2007: 320), STEM kariyerlerinde pozitif rol modeller ortaya koyacak ve matematikle ilgili olarak ebeveynleri özellikle anneleri matematikle ilgili olmaya teşvik edecek (Turner ve Lapan, 2002: 44) öğrenme deneyimleri etkili olacaktır. Çünkü, lise düzeyindeki öğrencilerin öz yeterlik ve kariyer beklentilerini teşvik etmeye yönelik başarılı öğrenme deneyimlerinin, özellikle matematik ve fen öz yeterliği üzerinde olumlu etkileri olduğu gözlemlenmiş, özellikle ergenlik döneminde, matematik ve fen öz yeterliğinin kariyer gelişimi açısından temel bir öneme sahip olduğu belirtilmiştir (Novakovic ve Fouad, 2012: 223). Buna paralel olarak STEM alanındaki cinsiyet farkını azaltmak için bilişsel, motivasyonel ve sosyo-kültürel faktörlere odaklanılması gerekmektedir. Öncelikle kadınların yetenekleri, tercihleri ve hedefleri ile uyumlu gördükleri meslek seçeneklerinin sayısını maksimize edilene kadar; kültürel engeller, cinsiyet stereotipleri veya yanlış bilgi nedeniyle seçenekleri kısıtlanan matematiksel yeteneklere sahip birçok kadının eksik kalacağına dair uyarıda bulunmaktadır (Wang ve Degol, 2017: 119).

STEM alanlarında kadınların düşük temsil oranları, basit bir yetenek meselesi değil, çok boyutlu bir toplumsal sorundur. Araştırmalar açıkça göstermektedir ki, kadınların bilimsel alanlardaki performans potansiyelleri erkeklerden düşük değildir; aksine, içselleştirilmiş toplumsal önyargılar ve psikolojik engelleyiciler onların bu

alanlara yönelmesini engellemektedir. Matematiğe ve bilimsel düşünceye yönelik algının dönüştürülmesi, erken yaşlardan itibaren başlatılacak bilinçli bir sosyal dönüşüm yaklaşımını gerektirmektedir.

Kadınların kariyer tercihlerinde öz yeterlik algısı önemli bir rol oynamaktadır. Hackett ve Betz'in (1981) Bandura'nın öz yeterlik teorisine dayanan araştırmaları, kadınların geleneksel erkek mesleklerinde öz yeterlik algılarının, geleneksel kadın mesleklerine kıyasla daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Hackett ve Betz (1989) sonraki çalışmalarında, üniversite kadınlarının erkeklere göre daha düşük matematik öz yeterliğine sahip olduğunu ve bu beklentilerinin kariyer seçimlerini performanslarından daha güçlü etkilediğini saptamışlardır. Düşük öz yeterlik algısının temelinde sosyal destek mekanizmaları önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, öz yeterliğin eğitimsel, profesyonel ve kişisel destekle arttığını göstermektedir (Tharp vd., 2002). Özellikle ebeveyn desteği – ve bilhassa annelerin yaklaşımı – matematiğe ve fen bilimlerine ilgiyi doğrudan etkilemektedir (Ferry vd., 2000: 348; Turner vd., 2004: 41). Barth ve Masters'ın (2020) araştırması, ortaokul ve liseye geçiş döneminde kız çocuklarının STEM alanlarına olan ilgisindeki azalmanın gerçek başarı farklılığından değil, zayıf öz yeterlik duygusu ve cinsiyet stereotiplerinden kaynaklandığını göstermektedir.

Lisans düzeyinde bu cinsiyet farklılığı daha belirgin hale gelmektedir. 19-20 yaşlarında erkeklerin STEM öz yeterliliğinin kadınlarınkinden önemli ölçüde yüksek olduğu görülmektedir (Chhin vd., 2008: 215). STEM eğitim programları, kadınların kariyer hedeflerini ve STEM alanına bağlılığını güçlendirmeyi amaçlamaktadır. GET SMART örnek atölye programı, kadın lise öğrencilerini geleceğin rekabetçi STEM profesyonelleri olarak hazırlamayı hedeflemektedir (Mawasha vd., 2001: 49). Mühendislik fakülteleri, kadınların ilgi alanlarına uygun ders çeşitlendirmeleri yaparak onların öz yeterlik duygusunu geliştirmelidir (Schreuders vd., 2009: 108). Erken yaşlardan itibaren aletlerle ve bilişsel becerilerle inşaatı teşvik etmek (Damour, 2009; Turja vd., 2009), olumlu akran ve öğretim üyesi ilişkilerini geliştirmek (Perna vd., 2009), cinsiyete özel müfredat stratejileri oluşturmak büyük öneme sahiptir.

Kadınların STEM alanlarındaki öz yeterlik algısı, çok boyutlu ve karmaşık bir sosyo-psikolojik olgudur. Araştırmalar göstermektedir ki, bu algı yalnızca bireysel yeteneklerle değil, aynı zamanda sosyal destek mekanizmaları, eğitim politikaları ve toplumsal cinsiyet normlarıyla yakından ilişkilidir. Bu algının derinliklerinde, çocukluk çağından itibaren süregelen toplumsal önyargılar ve stereotipler yatmaktadır. Kadınların matematiksel ve teknik yeteneklerinin sorgulanması, onların bu alanlara yönelik özgüvenini sistemik bir şekilde zayıflatmakta ve potansiyel mesleki tercihlerini derinden etkilemektedir.

2.3.4.3.3. Eğitimde Cinsiyet Dinamikleri: Öğretmenlerin Kritik Rolü

Eğitim sistemlerinde öğretmenler, STEM alanlarındaki cinsiyet dinamiklerinin en önemli belirleyicileri olarak öne çıkmaktadırlar. Öğrencilerin bilimsel yeteneklerinin etkilenmesi ve yönlendirilmesinde ailenin yanı sıra, öğretmenler belirleyici bir rol üstlenmektedirler. Öğretmenlerin söylemleri, pedagojik yaklaşımları ve örtük tutumları, öğrencilerin STEM alanlarına yönelik motivasyonlarını ve akademik özgüvenlerini doğrudan şekillendirmektedir.

Okul sistemlerindeki güçlü süreçler, STEM alanlarını erkekler için daha doğal kılarak, kadınların katılımını engelleyen tutarlı bir etki göstermektedir. Öğretmenlerin erkek öğrencilere daha fazla odaklanması ve bilimsel söylemlerde erkekliği öne çıkaran yaklaşımları bu eğilimi güçlendirmektedir (Hofer, 2015: 2879; Sansone, 2017: 9; Kuchynka vd., 2022: 254; Andersen, 2023: 833). Uluslararası araştırmalar, öğretmenlerin cinsiyete dayalı basmakalıp düşüncelerinin STEM alanlarındaki eşitsizliği pekiştirdiğini ortaya koymaktadır. Yeni Zelanda'da öğretmenlerin öğrencilerin analitik becerilerini değerlendirirken (Fox-Turnbull vd., 2023: 339), Hollanda'da teknik beceriler konusunda (Wammes vd., 2023: 415) ve Danimarka'da matematik performansında (Burgess vd., 2022: 6) cinsiyete dayalı önyargıları tespit edilmiştir. Bu önyargılar, bilim, mühendislik ve teknoloji alanlarında kadınların katılımını zorlaştıran yapısal bir sorun oluşturmaktadır. Öğretmenlerin cinsiyet temelli yaklaşımları, öğrencilerin STEM alanlarına yönelik algılarını ve motivasyonlarını doğrudan etkilemektedir.

ABD Hava Kuvvetleri Akademisi'ndeki bir çalışma, kadın profesörlerin kız öğrenciler üzerindeki etkisini net bir şekilde göstermiştir. Yetenek dağılımının üst çeyreğindeki öğrencilerde, kadın profesörlerle erken dönem karşılaşma, STEM derecelerini tamamlama ve kariyer olasılıklarında belirgin bir artış sağlamıştır (Mansour vd., 2022: 693). Akademik ortamdaki cinsiyetçi tutumlar STEM alanlarındaki eşitsizliği sürdürmekte, ancak kadın öğretmen ve profesörlerin varlığı bu eşitsizliği kısmen de olsa dengeleyebilmektedir.

2.3.4.3.4. Mühendislik Eğitiminde Cinsiyetçi Pratikler ve Yapısal Engeller

Mühendislik eğitimi, kadın öğrenciler için yalnızca akademik bir süreç değil, aynı zamanda çoklu baskı mekanizmalarıyla mücadele edilen zorlu bir mücadele alanıdır. Üniversite hayatı boyunca kadın mühendislik öğrencileri, toplumsal cinsiyet normları, eril mühendislik kültürü ve sistemik ayrımcılık gibi karmaşık engellere karşı karşıya gelmektedirler.

Toplumsal cinsiyet dinamikleri, mühendislik gibi teknik alanların erkek egemen yapısını sürdürmekte ve dolayısıyla kadınların bu alanlarda azınlık konumunda kalmalarına neden olmaktadır (Faulkner, 2013: 172). Buna bağlı olarak, mühendislik bölümlerinde kadınlar, erkeklere kıyasla daha fazla aidiyet eksikliği yaşamakta ve cinsiyet temelli stereotipler nedeniyle ötekileştirilmektedirler (Seymour ve Hewitt, 1997: 276; Wentling ve Camacho, 2008: 83; Meyer vd., 2012: 119; Geisinger ve Raman, 2013: 915). Zira lisans öncesi dönemden itibaren şekillenen alan algısı, erkek öğrencilerin mühendislikle daha uzun süredir ilgilendiklerini, buna karşın kadınların bu alana yöneliminin daha sınırlı olduğunu göstermektedir (Bieri Buschor vd., 2014: 167; Godwin vd., 2016: 312). Nitekim araştırmalar, kız öğrencilerin STEM alanlarını terk etme eğiliminin erkeklere göre daha yüksek olduğunu ve bunun temelinde aidiyet endişelerinin yattığını açıkça ortaya koymaktadır (Holian vd., 2020; Veldman, 2021: 1087). Cinsiyet eşitsizlikleri ve önyargılar, daha lise yıllarından başlayarak STEM alanlarının yapısal dinamiklerini şekillendirmekte ve kadınların bu alanlardaki temsilini sınırlandırmaktadır.

Liseden başarılı olarak mühendislik bölümüne giren kadın öğrenciler, sınıf içi hiyerarşide yeniden konumlanarak yeteneklerini sorgulamak durumunda kalmaktadırlar (Seron vd., 2016: 178). Mühendisliğin kendi cinsiyet kimlikleriyle uyumsuz olduğunu düşünen kadınlar, bu algı nedeniyle eğitim hayatlarında stres yaşamakta ve performanslarında düşüş yaşamaktadır (Ancis ve Phillips, 1996: 131; Rosenthal vd., 2011: 725). Kadın öğrenciler, başarısızlık durumlarında öncelikle kendi niteliklerini sorgulayarak cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşünmektedirler (Heyman vd., 2002: 41). Matematik yetenekleri erkeklerle aynı düzeyde olmasına rağmen, özgüven eksikliği nedeniyle mühendislikte “sızdıran boru hattı” olarak tanımlanan süreçten etkilenmektedirler (Ellis vd., 2016; Patrick vd., 2018). Sonuç olarak, kadın öğrencilerin mühendislik eğitiminde yaşadıkları yetersizlik hissi ve özgüven problemi, mühendislik mesleğinde potansiyel bir kayıp riskini beraberinde getirmektedir.

Mühendislik eğitim sistemi, kadın öğrenciler tarafından erkekler için tasarlanmış bir kültür olarak algılanmaktadır (Fleming vd., 2020: 369). Erkeklerin teknik alanlarda doğal yetenekli oldukları varsayımı, sınıf ortamlarındaki eril söylemleri beslemektedir (Kent vd., 2020: 2474). Proje alanlarında pornografik çizimler, saldırgan davranışlar ve cinsiyet temelli ayrımcı uygulamalar, kadın öğrencilerin maruz kaldığı olumsuz kampüs iklimini yansıtmaktadır (Du, 2006: 35). Kampüs kültürü, kadınları sürekli olarak belirli kimliklere sınırlandırmakta ve onların akademik performanslarını görünmez kılmaktadır (Tonso, 2006: 276). Bu eril ortam, kadın STEM öğrencilerinin akademik katılımını ve özsaygısını olumsuz etkilemektedir (Casad vd., 2019: 469). Böylece, mühendislik eğitimindeki eril kültür, kadın öğrencilerin hem akademik hem de kişisel gelişimini engelleyen yapısal bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Erkek mühendislik öğrencileri, kadınların mühendislikteki yetenekleri hakkında yaygın olumsuz stereotiplere sahiptir (Jones vd., 2012: 471). Bu durum, kadın öğrencilerin stereotip tehdidi yaşamasına ve performanslarının olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Logel vd., 2009: 1089). Damgalanma bilinci, kadınların akademik öz yeterlik düzeylerini düşürmekte ve mühendis kimliğine inanma olasılıklarını zayıflatmaktadır (Cadaret vd., 2017: 40; Lakin vd., 2020; Fisher vd., 2020: 1). Kadınlar, önyargı algıladıkları alanlara olumsuz tepki vermekte ve mühendislikte uzmanlaşmaktan kaçınmaktadırlar (Moss-Racusin vd., 2018: 651; Ganley vd., 2018:

453). Bazıları stereotiplere meydan okurken, bazıları da bu kalıpları kabul etmeyi tercih etmektedir (Kelley ve Bryan, 2018: 22). Dolayısıyla hegemonik erkeksi mühendislik kültürü, erkek meslektaşların da sürdürdüğü cinsiyet temelli önyargılar aracılığıyla (Fisher vd., 2020: 1) kadın öğrencilerin akademik ve mesleki gelişimini engellemekte ve mühendislikteki kadın varlığını sınırlandırmaktadır.

Kadın öğrenciler cinsiyetçiliği iki boyutta deneyimlenmektedir: düşmanca cinsiyetçilik (*olumsuz ve öfkeli tutumlar*) ve iyiliksever cinsiyetçilik (*paternalist yaklaşımlar*) (Kuchynka vd., 2018: 72). Örneğin zorunlu stajlar sırasında kadınlar, aşağılayıcı ve cinsiyete dayalı iş yeri kültürüyle karşılaşmakta, bu durum onları alanı terk etmeye ya da bu muameleyi tolere etmeye zorlamaktadır (Male vd., 2018: 360). Makine öğrenimi ve yapay zekâ gibi alanlarda kadın öğrenciler, öğretmenleri tarafından daha fazla ayrımcılığa uğrama riski yaşamaktadırlar (Ren ve Olechowski, 2020: 5).

Kadın mühendislik öğrencilerinin bazıları ise mühendislik kültürünün eril yapısını içselleştirerek kendi konumlarını koruma eğilimi göstermektedirler. “Kraliçe arı sendromu” kapsamında, alandaki diğer kadınlara eleştirel yaklaşmakta ve cinsiyetçi yapıyı sorgulayan kadınları dışlamaktadırlar (Powell vd., 2009: 411). Öğrenciler, “feminist” teriminden kaçınmakta ve başarılarını bireysel yeteneklerine bağlayarak meritokratik yapıyı desteklemektedirler. Mühendislikteki cinsiyet sorunlarının çözümünü yapısal değişikliklerden ziyade kadınların bireysel çabasında görmektedirler (Seron vd., 2018: 131).

Üniversite hayatı boyunca, kadın ve erkek öğrencilerin bilimsel alan tercihlerinde cinsiyete bağlı algılama belirleyici rol oynamaktadır. Kadın mühendislik öğrencileri, genellikle “daha iyi bir dünya inşa etme” motivasyonu ile alana girmektedirler (Meyers ve Mertz, 2011: 1). Kadın öğrenciler, sosyal ve toplumsal açıdan bilinçli mühendislik işlerine odaklanmakta ve meslekleri aracılığıyla dünyayı değiştirebileceklerine inanmaktadırlar (Godwin vd., 2016: 312). Araştırmalar, kadınların sürdürülebilirlik konularında hastalık ve yoksulluk gibi sosyal alanlara daha fazla ilgi gösterdiğini ortaya koymaktadır (Klotz vd., 2014: 137). Bununla birlikte, teknolojik liderliğe erkeklere kıyasla daha az değer verdikleri görülmektedir (Cech,

2015:1). Kadın mühendislik öğrencilerinin sosyal bilinç ve sürdürülebilirlik yaklaşımları, mesleki tercihlerini şekillendiren temel dinamiklerden biri olmaktadır.

Yukarıda ele alınan deneyimler, mühendislik alanının toplumsal cinsiyet temelli yapısal eşitsizliklerinin somut yansımalarıdır. Kadınların mühendislik eğitimindeki konumu, salt bireysel başarı ya da yetenekle açıklanamayacak kadar karmaşık bir toplumsal örüntüyü ifade etmektedir.

2.3.4.3.5. Kadın Mühendislik Öğrencileri için Rol Modeller ve Mentörlük Uygulamaları

Mentörlük, yetenekli veya deneyimli bir kişinin, rol model olarak, daha az yetenekli veya deneyimsiz bir kişiye profesyonel veya kişisel gelişimini teşvik etmek amacıyla öğretme, cesaretlendirme, danışmanlık verme ve arkadaşlık yapma süreci olarak tanımlanmaktadır (Anderson ve Shannon, 1988: 40). Erkek egemen bir alan olan mühendislikte, kadınların kariyer süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları aşmalarına destek olan mentörlük, hem psikolojik hem de profesyonel gelişim açısından belirleyici rol oynamaktadır. Çünkü, STEM alanlarında etkin kadın rol modellerin azlığı, kız çocukları ve kadınların bu alanlarda kariyerlerini sürdürmelerinin önünde bir engel oluşturmaktadır (Smith ve Dengiz, 2010: 56; Dasgupta vd., 2015: 4991)

Geleneksel olarak erkek egemen mühendislik gibi alanlarda rol modeller, kadınların kariyer seçimlerinde belirleyici bir işlev görmektedir. Rol modeller doğrudan kariyer kararlarını belirlemese de başarılı örneklerin hikâyelerinden ilham alan kadınlar, STEM alanlarında kalma motivasyonu kazanmaktadırlar (Quimby ve DeSantis, 2006: 297, 304). Mentörlük programları ve rol modeller kadınların STEM alanlarındaki yapısal zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmakta ve kariyer devamlılığını desteklemektedir (Hughes vd., 2017: 359; Ceci ve Williams, 2015: 1). Eschenbach ve Cashman (2004) tarafından yapılan çalışmada, akran mentörlüğü ile kadın öğrencilerin çevre ve fizik mühendisliği gibi alanlarda ilham aldıkları saptanmıştır. Dockter (2004) tarafından gerçekleştirilen araştırma, çevrimiçi e-mentörlük programlarının bile kadın mühendislik öğrencilerinin gelişimine önemli katkılar sağladığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, rol modellerin ve mentörlük programlarının STEM alanlarında kadınların

güçlenmesinde ve kariyerlerini şekillendirmesinde vazgeçilmez bir araç olduğunu net bir biçimde göstermektedir.

Akademik ortamda mentörlük de öğrencilerin kariyer gelişiminde rol oynamaktadır. Ancak, araştırmalar mentörlük deneyimlerinin cinsiyete bağlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yapılan bir çalışmada, erkek kimyagerlerin lisansüstü eğitimleri boyunca kadınlardan daha fazla mentörlük aldıkları görülmüştür (Nolan vd., 2008: 235). Mühendislik alanında yapılan bir araştırma, kadın öğrenciler için aynı cinsiyetten montörlerin önemini vurgulamaktadır (Stillmaker vd., 2020: 1). SWENext programı katılımcıları, genç kadınların STEM alanlarında erkek akranları tarafından cesaretlerinin kırıldığını ve dışlandığını göstermiştir (Nguyen vd., 2022: 1). Kadın mühendisler için üst düzey erkek mentörlerin etkili olduğu, ancak aynı zamanda iş yerinde taciz, ön yargı ve eril kurumsal kültür gibi zorluklarla karşılaştıkları görülmektedir (Hill vd., 2010: 84). Kadın rol modellerinin bilim kimliği üzerindeki güçlendirici etkisi, özellikle kadın profesörlerin genç kadınların içsel bilim bilişlerini desteklediği ortaya konmuştur (Young vd., 2013: 283).

Türkiye’de mentörlük projeleri, 2015 yılından itibaren STEM alanlarında kadınların güçlenmesine ve kariyerlerinde ilerlemelerine odaklanmaktadır. 2015 yılında Ford Otosan’ın “Bal Arıları Mühendis Oluyor Projesi” ve Limak Vakfı’nın “Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi” ile başlayan bu süreç, 2017’de Otomotiv Sanayi Derneği ve Deloitte’un “Türkiye Otomotiv Sanayiinde Kadın Projesi”, 2018’de “Enerji Sektöründe Kadın Projesi” ve 2019’da Teknolojide Kadın Derneği’nin “Wtech Projesi” ile devam etmiştir. 2021 yılında “Milyon Kadına Mentör Programı”nın hayata geçirilmesi ve 2022’de DeFacto’nun “My Tech Mentor” programı ile bu çalışmalar daha da güçlenmiştir. Bu projeler, mentörlük, eğitim ve destek ağları aracılığıyla kadınların STEM alanlarında güçlenmesini, mesleki gelişimlerini desteklemeyi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmayı amaçlamaktadır.

Rol model ve mentörlük, sosyokültürel bağlamda STEM disiplinlerinde toplumsal cinsiyet dinamiklerinin yeniden üretiminde ve dönüşümünde kritik bir yapısal mekanizma olarak işlev görmektedir. Bu ilişkisel örüntü, profesyonel sosyalleşme süreçlerinde kadınların kurumsal alanda marjinalleştirilmiş pozisyonlarının dönüşümüne

katkı sağlayan entelektüel ve sosyal sermaye aktarım pratikleri olarak yorumlanabilir. Böylece, rol model ve mentörlük, STEM alanlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kurumsal yeniden üretim mekanizmalarını görünür kılan ve potansiyel olarak dönüştüren bir araç niteliği taşımaktadır.

2.3.4.4. Mühendislik Mesleğinde İşe Alım Süreçlerinden Kariyer Deneyimlerine Yapısal Eşitsizlik Örüntüleri

Mühendislik sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık, işe alım süreçlerinde başlamaktadır. İşe alım ayrımcılığı, kurumsallaşmış insan kaynakları politikalarında kadın ve erkeklere farklı yaklaşımlar sergilenmesi olarak tanımlanmaktadır (Roos ve Reskin 1984: 235; Reskin 2003: 1). Sosyal rol teorisi bağlamında, erkekleri gelir sağlayıcı, kadınları ise bakım veren olarak konumlandıran toplumsal stereotipler nedeniyle işe alım süreçlerini etkilemektedir. İşverenler, özellikle yüksek statülü pozisyonlara erkekleri tercih etmektedir (Bielby ve Baron, 1986: 43). Mülakat aşamasında bile kadın mühendis adayları, erkek adaylara göre daha yoğun incelenmektedir (Blair-Loy vd., 2017: 141). Teknoloji şirketlerindeki işe alım süreçleri de cinsiyetçi eğilimler taşımaktadır. Mülakatlarda sunumlar genellikle erkekler tarafından yapılmakta, kadınlar ikincil rollerde kalmaktadır. Bazı mülakat sunumları, cinsiyetçi görüntüler ve erkeksi “kardeşlik” kültürüne atıflar içermektedir (Wynn ve Correll, 2018: 149). İşe alım platformlarında bile kadınlar, kendi yeteneklerini bildirmede daha çekingen davranmakta ve işe alım uzmanları benzer niteliklere sahip erkek adayları tercih etmektedir (Murciano-Goroff, 2022: 3460). Kadınlar genellikle daha düşük ücretli ve statülü pozisyonlarda istihdam edilmekte, bu durum onların daha iyi roller için değerlendirilme olasılığını azaltmaktadır (Campero vd., 2021: 60). İşe alım süreçlerindeki cinsiyetçi uygulamalar, mühendislik alanında kadınların mesleki ilerlemesini başlamadan engellemekte ve cinsiyet eşitsizliğini derinleştirmektedir.

Kadın mühendisler, işe başladıklarında çeşitli cinsiyet stereotipleri ve ön yargılarla karşılaşmaktadırlar. İlk bir yıl içinde hem mesleki hem de sosyal alanda aidiyet konusunda zorluklar yaşamakta ve erkek meslektaşlarının saygısızlıklarıyla karşılaşmaktadırlar (Gewirtz vd., 2020: 1). İşyerlerinde ciddiye alınmak ve cinsel tacizden korunmak için çeşitli erkek ayrıcalığı biçimlerini tanımak zorunda

kalmaktadırlar (Beddoes, 2021: 258). Birçok kadın mühendis, yeterliliklerinden şüphe edilmesi, cinsel taciz ve performans değerlendirmelerinde yaşadıkları cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle mühendislikten ayrılmayı düşünmektedir (Holmes, 2016: 10). Ayrılma nedenleri arasında; maaş ve terfi fırsatlarının yetersizliği, mentörlük ve ağ eksikliği, yöneticiler ile iş arkadaşlarından gelen ayrımcılık deneyimleri yer almaktadır (Hunt, 2016: 199). Bununla birlikte, iş arkadaşlarından gelen destek, performans geri bildirim, fırsat tanınması ve pozitif rol modeller, kadın mühendislerin meslekte kalma motivasyonlarını artırmaktadır (Fernando vd., 2018). Kadın mühendislerin iş yaşamındaki deneyimleri, derinlemesine kök salmış cinsiyet temelli ön yargılar ve yapısal eşitsizlikler nedeniyle sürekli engellerle karakterize olmaktadır. Bu yapısal bariyerler, kadın mühendislerin mesleki ilerlemelerini engellemekte, özgüvenlerini zedelemekte ve nihayetinde sektörden kopuşlarına neden olmaktadır.

McLoughlin, mühendislik alanlarındaki çeşitli cinsiyet yanlılıklarını anlamak için odaklama (*spotlighting*) kavramını kullanır. Odaklama, “kadınların cinsiyetlerinden ötürü ön plana çıkarılması ve bu durumun onları rahatsız etmesi” anlamına gelir (McLoughlin, 2005). Cinsiyete dayalı mikro saldırılara benzer şekilde, odaklama çok boyutludur. Mühendislik alanındaki kadın öğrencilere yönelik üç tür odaklama veya mikro saldırı tespit edilmiştir. İlk türü, kadınları rahatsız etmek amacıyla yapılan cinsel nesneleştirme veya açıkça cinsiyetçi yorumlardır. İkinci tür, tarafsız bir niyetle yapılan, ancak kadınların dışlanmış ya da hoş karşılanmamış hissetmesine neden olan, mühendisler veya bilim insanları için genel olarak “erkek o” zamirinin (*he*) kullanılması gibi eylemlerdir. Üçüncü tür ise, kadınlara yardım etme niyetiyle onları ön plana çıkarma eylemidir ki bu uygulama, kadınların daha az yetenekli olduğunu ve bu nedenle ek yardıma ihtiyaç duyduklarını ima eder (McLoughlin, 2005: 373).

Kadın mühendisler, mesleklerini icra ederken karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmak için çeşitli stratejiler geliştirmektedirler. Bu stratejiler arasında kadınsı özelliklerini gizleme ve cinsiyet kimliklerini küçümseme yaygın yaklaşımlar olarak öne çıkmaktadır (Phipps, 2002: 410; Du, 2006: 35). Bazı kadınlar kendilerini diğer kadınlardan ayırmakta, bazıları mühendisliğin cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir alan olduğuna inanmakta, bazıları ise açık bir şekilde ayrımcılık olduğunu belirtmektedir. Çoğu, kadınlık kimliklerini bastırarak veya görünürlüklerini azaltarak var olmaya

çalışmaktadır (Jorgenson, 2002: 350). Kadın mühendisler, erkek meslektaşlarının yanında tanınmak ve etkili olmak için “erkeklerden biri gibi” olmak zorunda hissettiklerini belirtmektedirler (Gill vd., 2008: 401). Yönetici pozisyonundaki kadınlar, başarının erkek mühendisliği “alışkanlıklarına” uyum sağlamayı gerektirdiğini ifade etmektedirler (Schimitt, 2021: 14). Bazı kadınlar ise uyum sağlamak yerine damgalanmayla yüzleşmeyi tercih etmekte, bu durum hem karşılaşılan zorlukları hem de kadınların meydan okuma isteğini göstermektedir (Ryan vd., 2020: 264). Sonuç olarak, kadın mühendisler iş yaşamında itibar kazanmak için erkekler gibi davranmak, cinsiyet ayrımcılığını kabul etmek veya reddetmek arasında zorlu bir denge kurmaya çalışmaktadırlar. Bu süreç, geleneksel olarak erkeklere ait kabul edilen davranış kalıplarına uyum sağlama baskısı altında, kendi mühendis kimliklerini koruma mücadelesini yansıtmaktadır (Powell vd., 2009: 411).

Mühendislik sektöründe kadınların karşılaştığı yapısal engeller, cinsiyet eşitsizliğinin derinlikli ve çok boyutlu bir sorun olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. İşe alım süreçlerinden başlayarak kariyer yaşamları boyunca karşılaştıkları ayrımcılık, toplumsal cinsiyet normlarının mühendislik alanındaki yansımalarını net bir şekilde göstermektedir. Kadınlar, mesleki yeterliliklerini kanıtlamak için erkek meslektaşlarına kıyasla çok daha fazla çaba harcamak zorunda kalmakta, sürekli olarak yeteneklerinden şüphe edilmekte ve erkek egemen bir iş kültürü içinde var olma mücadelesi vermektedirler. Mevcut yapısal eşitsizlikler, kadın mühendislerin potansiyellerini tam olarak ortaya koymalarını engellemekte ve sektördeki kadın temsilini sınırlandırmaktadır.

2.3.4.5. Akademinin Mühendislik Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Dinamikleri

Bilimsel bilgi üretim süreçleri, tarihsel olarak erkek egemen bir yapılanma içinde şekillenmiş ve kadın akademisyenlerin mesleki görünürlüklerini, üretkenliklerini ve kariyer ilerlemelerini sistemik olarak sınırlandırmıştır. Kadın akademisyenler, STEM ve mühendislik alanlarında yalnızca sayısal bir azınlık değil, aynı zamanda kurumsal yapıların derinliklerine işleyen eşitsizliklerin de öznelere konumundadırlar.

Akademik işe alım komiteleri, “alanımızda kadın bilim insanları yok” gibi önyargılı söylemlerle (Hemami ve van der Meulen, 2010) nitelikli kadın adayların görünürlüğünü sistemik olarak engelleyebilmektedirler. İşe alım süreçlerindeki cinsiyet önyargısı, şeffaf olmayan terfi kriterleri (Fox ve Colatrella, 2006: 377; Mason vd., 2014: 26) ve “nitelikli kadın adayların yokluğu” algısı, kadınların akademik ilerlemesinin önündeki temel engellerdir (Blair-Loy vd., 2022: 35; Griffith vd., 2022: 233). Harding’in (1986) konumlanmış bilgi (*situated knowledge* - bireylerin toplumsal konumlarından kaynaklanan özgün bakış açıları ve deneysel bilgileri) perspektifinden bakıldığında, bu durum yalnızca bir temsil sorunu değil, aynı zamanda bilimsel bilginin üretiminde kadın deneyimlerinin sistematik dışlanması kurumsal bir yansımasıdır.

Girişte karşılaşılan yapısal engellerden sonra, akademik ilerlemenin bir diğer boyutu mesleki ağların dinamikleridir. Erkek meslektaşların ağlarında kadınların temsil oranının düşüklüğü (Feeney ve Bernal, 2010: 767), kadın akademisyenleri alternatif destek mekanizmaları geliştirmeye zorlamaktadır.

Cinsiyet çeşitliliği az olan bölümlerde kadınlar, daha fazla ayrımcılık ve iletişim problemleriyle karşılaşmakta yönetimden daha az destek almaktadırlar (Gregor vd., 2022: 890). Cinsiyet dengesinin daha fazla olduğu bölümlerde ise memnuniyet farklılıkları azalmaktadır (Griffith ve Dasgupta, 2018: 1). Ayrıca, erkek egemen akademik kültürde, kadınların uzmanlığının değerlendirilmesi ve katkılarının tanınması ciddi şekilde engellenmektedir (Joshi, 2014: 202).

Bilimsel üretkenlik ölçümlerindeki eşitsizlikler, kadınların akademideki dezavantajlı konumunu daha da belirginleştirmektedir. Kadın araştırmacılar, erkeklere kıyasla daha az makale yayınlamakta ve daha az atıf almaktadırlar (Holman vd., 2018:1; Huang vd., 2020: 4609). Kadın akademisyenlerin yazar olarak listelenme olasılıkları bile erkeklere kıyasla daha düşüktür (Ross vd., 2022: 135). Hatta aynı şekilde çalışmalarına rağmen patent alma ve ödül alma oranları da düşüktür (Mason vd., 2014: 83). Kadın akademisyenler, akademik normları karşılamamanın yanı sıra mükemmel anne olma baskısıyla da karşı karşıya kalmaktadırlar (Cherkowski ve Bosetti, 2014: 19). İş-aile dengesi, hizmet yükünün artması ve akademik izolasyon, kadınların iş doyumunu ve kariyer ilerlemelerini olumsuz etkilemektedir (Pedersen ve Minnotte, 2018: 217).

Kadın akademisyenler, STEM ve mühendislik alanlarında iş-aile dengesi, ev içi sorumlulukların eşitsiz dağılımı, annelik ve kariyer çatışması gibi yapısal zorluklarla karşı karşıya kalmakta; erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla ev işi yapmakta, çocuk sahibi olmanın kariyer ilerlemelerine olumsuz etkisi nedeniyle mesleki baskı altında kalmakta ve genellikle kariyer süreçlerinde önyargılı tutumlarla mücadele etmektedirler (Jacobs ve Winslow, 2004: 104; Beddoes ve Pawley, 2013: 1573; Thébaud ve Taylor, 2021: 395; Dunn vd., 2022: 242). Bu yapısal eşitsizlikler, kadın akademisyenlerin profesyonel kimliklerini aşındırmakta ve kariyer stratejilerini doğrudan şekillendirmektedir.

Kadın mühendisler, annelik algısının profesyonel meşruiyetlerine zarar verebileceğini, kariyer ile annelik arasında zorlu seçimler yapmak zorunda kaldıklarını ve hatta anneliklerini gizlemek durumunda kaldıklarını belirtmektedir (Herman vd., 2013: 463; Beddoes ve Pawley, 2013: 1573). Bu zorlu stratejiler, aslında kadın akademisyenlerin karşılaştığı çok boyutlu mesleki ayrımcılığın ve sistemik engellerin sadece görünür yüzünü oluşturmaktadır.

Reddit üzerinde yapılan bir araştırma, kadın mühendislerin taciz, eşitsizlik, temsil eksikliği ve “sahtekarlık sendromu” gibi zorluklarla karşılaştığını göstermiştir (Jacobs vd., 2020: 11). Geçici kadrolarda çalışan kadınlar, erkek meslektaşlarına kıyasla daha düşük ücret ve iş güvencesiyle karşı karşıya kalmaktadırlar (Rennane vd., 2022: 1; Milkman vd., 2014: 1). Annelik bu yapısal dezavantajları, kadınların akademik kariyer süreçlerini güvencesizleştirmektedir.

Psikolojik baskıların ve kurumsal engellerin doğal bir sonucu olarak, üst düzey yönetim pozisyonlarında ciddi bir temsil krizi ortaya çıkmaktadır. STEM fakültelerinde kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarındaki temsil oranı oldukça sınırlıdır (McNeely ve Vlaicu, 2010: 781). Üst düzey yönetim kademelerindeki temsil eksikliği, kurumsal değişimin önündeki engellerden biridir. Mühendislik fakültelerinde yapılan araştırmalar, erkek öğretim üyelerinin kadın adayları liderlik ve araştırma rolleri için aday olarak sunma durumlarının göstermelik olduğunu ve çoğunlukla nötr tavır sergileme eğiliminde olduklarını ortaya koymuştur (Beddoes ve Pawley, 2013: 1573; Beddoes ve Panther, 2018: 330).

ABD'deki en iyi 21 STEM okulu üzerinde yapılan kapsamlı bir çalışma, kadınların başkan, dekan ve bölüm başkanlığı gibi üst düzey pozisyonlarda yalnızca çeyrek ile üçte bir arasında temsil edildiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, doktora derecesi alan kadın oranıyla karşılaştırıldığında, sistemik bir eşitsizliğin varlığını göstermektedir (McCullough, 2020: 130). Akademinin bu görünmez kültürel mekanizmaları, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sürekli yeniden üreten bir döngü oluşturmaktadır.

STEM alanlarındaki akademisyen kadınların meslekte ayrılma eğilimi, kurumsal destek eksikliği, sürekli artan psikolojik baskılar ve profesyonel ilerleme olanaklarının kısıtlılığı nedeniyle daha yüksektir. Yapılan araştırmalar, 2011-2017 yılları arasında kurumlarından ayrılan öğretim üyeleri arasında kadınların daha fazla olduğunu göstermektedir (Andreasen vd., 2020: 1).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, STEM ve mühendislik alanlarında kadın akademisyenler için yalnızca bir temsil sorunu değil, aynı zamanda mesleki var olma mücadelesinin merkezinde duran sistemik bir mücadele alanı olarak varlığını sürdürmektedir.

2.3.4.6. Profesyonel Alan ve Bakım Emeği Arasında Sıkışmışlık: Kadın Mühendislerin İş-Yaşam Mücadele Stratejiler

İş-yaşam dengesi, modern çalışma yaşamının temel sorun alanlarından biridir ve toplumsal cinsiyet dinamiklerinin kesişim noktasında konumlanmaktadır. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesi, bireylerin profesyonel ve kişisel yaşam alanlarındaki rol ve sorumluluklarını yönetme sürecini açıklayan çok boyutlu bir kavramdır. Kirchmeyer (2000) tarafından tanımlanan bu kavram, bireylerin sınırlı kaynaklarını (enerji, zaman, rol bağlılığı) yaşamın farklı alanları arasında dengeli bir şekilde dağıtmasını gerektirmektedir. Greenhaus ve Beutell (1985) ile Frone vd. (1992) tarafından geliştirilen teorik yaklaşımlar, iş ve aile yaşamı arasındaki ilişkinin çift yönlü ve dinamik olduğunu vurgulamaktadır. Bu perspektif, bir yaşam alanındaki deneyimlerin diğer alana doğrudan etki edebileceğini varsaymaktadır.

İş-aile çatışma teorisi, rol çatışmalarını zaman, gerilim ve davranış boyutlarında analiz etmektedir. Kossek ve Noe (1999) tarafından geliştirilen bu yaklaşım, bir rol alanındaki baskıların diğer rol alanının işlevselliğini doğrudan etkileyebileceğini göstermektedir. Clark'ın (2000) İş-Aile Sınır Teorisi ise rol alanları arasındaki geçişkenliğe odaklanarak, gündelik yaşamdaki rol geçişlerinin karmaşık doğasını ve psikolojik etkilerini incelemektedir. Guest'in (2002) çalışması da bu yaklaşımı genişleterek, çevresel ve bireysel faktörlerin iş-yaşam dengesine etkisini değerlendirmektedir. Greenhaus vd. (2003) ise, iş-yaşam dengesinin üç temel bileşenini tanımlamaktadır: zaman dengesi, katılım dengesi ve memnuniyet dengesi. Bu çok boyutlu yaklaşım, iş-yaşam dengesinin karmaşık ve çok katmanlı doğasını ortaya çıkarmaktadır.

Rol uyumsuzluğu durumunda, tekrarlayan çatışmalar ise ciddi sonuçlar doğurabilmektedir. Mesmer-Magnus, ve Viswesvaran'ın (2006) ve Kossek ve ark. (2014) çalışmaları, iş-aile çatışmalarının fiziksel ve zihinsel sağlığı olumsuz etkilediğini, iş performansını düşürdüğünü, yaşam memnuniyetini azalttığını ve tükenmişliğe yol açtığını göstermektedir. Bu bulgular, iş-yaşam dengesinin bireysel ve örgütsel düzeyde öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır.

II. Dünya Savaşı sonrası dönemde, kadının iş gücündeki artan katılımı ve değişen aile yapıları, iş-yaşam dengesi uygulamalarının gelişimini zorunlu kılmıştır. Honeycutt ve Rosen'ın (1997) çalışması, yaşlı çalışanlar, iki-kazananlı aileler ve tek ebeveynli aile çalışanları gibi değişen demografik dinamiklerin, iş-aile dengesi politikalarının ortaya çıkmasında temel bir rol oynadığını göstermektedir. Bu süreçte, çalışanların karşılaştığı bakım ve zaman yönetimi sorunları, işyerlerini yeni stratejiler geliştirmeye zorlamıştır. İlk dönem uygulamalar ağırlıklı olarak çocuk bakımı sorunsalına odaklanmıştır.

Literatürde iş-aile dengesi uygulamaları konusunda tam bir uzlaşma olmamakla birlikte, Goodstein (1994) ve Osterman (1995) gibi akademisyenler yerinde günlük bakım hizmetleri, bakım ücreti destekleri, yaşlı bakımı yardımları, ücretli ebeveyn izinleri ve toplumsal farkındalık çalışmalarını önermişlerdir. Bu uygulamalar, yeniden üretim faaliyetleri için iş ve aile alanları arasındaki zaman paylaşımı sorununa yanıt

vermeyi amaçlamaktadır. Temel sorunsal, bakım sorumluluğunun paylaşımı ve toplumsal cinsiyet ilişkisidir. İş-aile yaşamı dengesi politikaları, yalnızca çalışma koşullarını değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerini ve aile yapılarını dönüştürmeye yönelik stratejiler içermeleri zorunludur.

Kadınların erkeklere göre iş, aile ve bireysel yaşamlarında daha yüksek çatışma yaşadığı, literatürde geniş kabul gören bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Duxbury vd., 1994: 499). İş ve aile uyumlaştırma talepleri kadınların kariyer gelişiminde önemli bir engel olmaktadır (Rosser, 2004: 50). Kadınlar iş-aile yatırımları ve çocukların zamanlaması konusunda erkeklere oranla daha fazla zorlukla karşılaşmaktadır (McKeen ve Burke, 1994: 18). Yaş, meslek düzeyi, medeni durum ve çalışma saati ne olursa olsun, kadınların ücretli ve ücretsiz olarak daha fazla çalıştığı, aile sorumluluklarına daha fazla zaman ayırdığı ve daha yoğun rol çatışmaları yaşadığı görülmektedir.

Mobil teknolojilerin “uzaktan annelik” olgusunu ortaya çıkardığı (Turnbull, 1996) ve kadınların işteyken bile “paralel vardiya” yaptığı (Rakow ve Navarro, 1993: 144) belirtilmektedir. Klein’a (1986) göre, çocuk bakımı nedeniyle kadınların işe devamsızlığı erkeklerden daha fazladır. Pavalko ve Henderson (2006), kadınların çocuklar dışındaki aile üyelerine bakımda da “ilk” bakıcılar olduğunu ve bu durumun yaşlanan nüfus nedeniyle daha da yaygınlaştığını ortaya koymaktadır.

Lewis’e (2009) göre, çocuk bakım hizmetleri, doğum sonrası izinler ve çalışma saati düzenlemeleri, kadınların işgücüne katılımını artırırken eş zamanlı olarak ev içi ücretsiz emek yüklerini de artırmaktadır. Esnek çalışma uygulamaları ise kadınları genellikle yarı zamanlı, düşük ücretli ve sosyal güvencesiz alanlara sıkıştırmaktadır ve iş-aile sınırlarını bulanıklaştırmaktadır (Hammer vd., 2005: 799), Özellikle ilk çocuğun doğumundan sonra kadınlar uzun süreli yarı zamanlı istihdama mahkûm edilmekte ve bu durum ücret eşitsizliğine yol açmaktadır (Gupta vd., 2008: 65; Addison vd., 2020: 730). Uzun annelik izinleri de mühendis kadınların kariyerlerini önemli düzeyde kesintiye uğratmaktadır. Teknolojideki hızlı değişimler, meslekten uzun süre ayrılan kadın mühendisler için geri dönüşü zorlaştırmaktadır. Geçiş aşamasına uyum sağlayan kadınların kendilerini genellikle “şanslı” olarak gördükleri (Herman, 2010: 1), otuzlu yaşlardan sonra bakım sorumlulukları nedeniyle mesleğine ara veren kadınların iş

yaşamına geri dönüşlerinde yaş ve cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştıkları görülmektedir (Lamolla ve González-Ramos, 2020: 125). Teknolojik dönüşüm ve mesleki süreklilik bağlamında, kadın mühendislerin karşılaştığı yapısal engeller, cinsiyet temelli ayrımcılığın mesleki yaşamdaki derinleşmiş etkilerini göstermektedir.

Whittington ve Smith-Doerr (2008) ise, annelik durumunun kadınların üretkenliğini de etkilediğini, annelerin çocuksuz kadınlara ve erkek meslektaşlarına göre daha az patente sahip olduğunu ortaya koymaktadırlar. Bu dinamikler, kadınların mesleki performanslarını ve ekonomik konumlarını doğrudan etkilemekte, cinsiyet dayalı ücret ve annelik ücret açığı sorununu derinleştirmektedir. Nitekim 2018 yılı verilerine göre Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret farkı %15,6 olarak belirlenmiştir. Çalışan anneler ile anne olmayanlar arasındaki ücret farkı %11 olup, çalışan anneler ile babalar arasındaki ücret farkı ise %19 düzeyindedir. ILO’nun faktör ağırlıklı metodolojisine göre, Türkiye’deki cinsiyete dayalı ücret farkı ortalama %21,1 olarak hesaplanmıştır. Toplumsal bakım yükü, kariyer kesintileri ve yapısal eşitsizliklerden kaynaklanan yapısal bir dezavantaj olarak karşımıza çıkan annelik ücret açığı ise %29.6 düzeyinde gerçekleşmiştir (ILO ve TÜİK, 2020: 10, 29).

Mühendislik mesleğinde iş ve yaşam dengesi, kadınlar için başat bir sorun alanı olarak öne çıkmaktadır. Erkek mühendisler iş ve aile arasında genellikle bir seçim yapmak zorunda kalmazken, kadın mühendisler böyle bir ikileme karşı karşıya kalmaktadırlar (Beddoes ve Pawley, 2013: 1573). Bu bağlamda annelik, mühendislik kariyeriyle bağdaşmayan bir rol olarak algılanmakta ve kadın mühendisler için önemli bir kariyer engeli oluşturmaktadır (Lewis ve Humbert, 2010: 239). Nitekim mühendislerin bağımlı çocuk sahibi olmasının iş teklifi alma sıklığını etkilemediği ancak erkeklerin çocuk sahibi olmasının iş teklifi alma olasılığını artırdığı tespit edilmiştir (Kinoshita vd., 2020: 1). STEM mesleklerinde annelik ve sürdürülebilir kariyer arasındaki zorlu ilişki, kadın mühendislerin kariyer gelişimlerini sürdürebilmeleri için hem iş hem de aile yaşamında daha etkili destek mekanizmalarına ihtiyaç duyduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Herman ve Lewis, 2012: 764).

Mühendislik sektöründe kadın ve erkeklerin kariyerlerinden ayrılma motivasyonları belirgin farklılıklar göstermektedir. Araştırmalar, erkeklerin stratejik

kariyer değişikliği yaparken, kadınların ağırlıklı olarak aile bakım sorumlulukları nedeniyle meslekten ayrıldığını ortaya koymaktadır (Hewlett ve Luce, 2005).

Sonuç olarak, kadın mühendislerin alan seçimlerini etkileyen faktörlerin çok boyutlu ve birbiriyle ilişkili bir yapı sergilediği görölmektedir. Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları, aile desteği, rol model varlığı ve eğitim sürecindeki deneyimler, kadınların mühendislik alanındaki tercihlerini şekillendiren temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bu faktörlerin etki düzeyleri ve önem sıralaması, kültürel bağlama ve bireysel koşullara göre farklılık göstermekte olup, destekleyici bir çevrenin ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı yaklaşımların alan seçiminde belirleyici olduğu anlaşılmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PROFESYONEL MÜHENDİSLİK MESLEĞİNDE KADINLAR

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Walby'nin toplumsal cinsiyet rejimleri teorisi çerçevesinde, ISCO-88 uluslararası mesleki sınıflama sisteminde profesyonel meslek mensupları kategorisinde yer alan mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet dinamiklerini çok boyutlu bir perspektifle incelemektir. Çalışma, mühendislik mesleğinde gözlemlenen yatay ve dikey mesleki ayrışmanın kurumsal yapılar ve toplumsal pratikler düzeyindeki karmaşık ilişkiler ağını analiz etmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet rejimlerinin mühendislik alanında nasıl inşa edildiği, sürdürüldüğü ve dönüştüğü hem kadın hem erkek akademisyenlerin ve meslek profesyonellerinin yaşam deneyimleri üzerinden bütüncül bir yaklaşımla ele alınmaktadır. Araştırma, mühendislik alanında kadınların profesyonel statü ve konumlanmalarını, kurumsal yapılar ve toplumsal cinsiyet dinamikleri ekseninde analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Bu araştırma birkaç açıdan önem taşımaktadır. Tarihsel perspektifte, 19. yüzyılda kadınların profesyonel mesleklere girişini engelleyen yasal bariyerler ancak 20. yüzyılda kaldırılmaya başlanmıştır (Menkel-Meadow, 1989). Türkiye özelinde, Cumhuriyetle birlikte kadınların profesyonel meslek eğitimi teşvik edilmiş ve bu süreç, modern ve eğitilmiş kadın idealinin bir parçası olarak görülmüştür (Arat, 1998). Dünyanın ilk kadın mühendisi Elisa Leonida'nın 1912'de Berlin Teknik Üniversitesi'nden mezun olması (Olteneanu, 1991) ve Türkiye'de Sabiha Gürayman'ın 1933'te İstanbul Teknik Üniversitesi'nden mezun olan ilk kadın mühendis olması (Aydın, 2023: 609), bu alandaki toplumsal cinsiyet dinamiklerinin tarihsel kökenlerini anlamamız açısından önemli dönüm noktalarıdır. Son 75 yılda Türkiye'de kadınların mühendislik mesleğine katılım oranı görece artmasına rağmen, Acker'ın (1990) "cinsiyetlendirilmiş kurumlar" kavramıyla açıkladığı gibi, bu alan halen erkek egemen yapısını korumaktadır.

Bu tarihsel arka plan ışığında, çalışmanın teorik düzeydeki önemi, Walby'nin toplumsal cinsiyet rejimleri teorisini Türkiye bağlamında mühendislik alanına uygulaması ve kadın mühendislerin karşılaştıkları ayrımcılık, cinsiyetçi yaklaşımlar, sosyal dışlanma ve mobbing gibi güncel sorunları (Bayrakçeken-Tüzel, 2004; Collinson, 1988; Nicholson, 1996) teorik bir çerçevede analiz etmesinden kaynaklanmaktadır. Çalışma, mühendislik gibi geleneksel olarak eril bir alan olarak kabul edilen bir meslek grubundaki toplumsal cinsiyet dinamiklerini çok boyutlu bir perspektifle analiz ederek, toplumsal cinsiyet çalışmaları literatürüne yeni bir bakış açısı kazandırmaktadır.

Pratik düzeyde, mühendislik alanındaki yatay ve dikey mesleki ayrışmanın arkasındaki kurumsal yapıları ve toplumsal pratikleri görünür kılması bakımından önemlidir. Bu görünürlük, mesleki eşitsizliklerin giderilmesine yönelik politika ve uygulamaların geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca hem kadın hem erkek deneyimlerini içeren bütüncül yaklaşımı, meslekteki cinsiyet temelli ayrışmanın farklı boyutlarının daha iyi anlaşılmasına olanak tanımaktadır.

Toplumsal düzeyde ise, profesyonel mesleklerdeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin anlaşılması ve dönüştürülmesi açısından önem taşımaktadır. Araştırma bulguları, mühendislik eğitimi veren kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı politikalar geliştirmesine, işverenlerin işe alım ve terfi süreçlerinde eşitlikçi yaklaşımlar benimsemesine ve politika yapıcıların toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici yasal düzenlemeler oluşturmalarına katkı sağlayabilir.

Metodolojik açıdan da çalışma, toplumsal cinsiyet rejimlerini mikro, mezo ve makro düzeylerde eş zamanlı analiz eden yaklaşımıyla, benzer araştırmalar için örnek teşkil edebilir. Bu çok düzeyli analiz yaklaşımı, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin farklı düzeylerdeki görünümünü ve bunlar arasındaki karmaşık ilişkileri anlamamıza olanak tanımaktadır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi, Kapsam ve Sınırlılıklar

3.2.1. Araştırmanın Genel Çerçevesi: Feminist Metodoloji

Mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet rejimini incelemek amacıyla araştırmamı feminist metodoloji temelinde nitel bir yaklaşımla tasarladım. Feminist metodolojiyi tercih etmemin temel nedeni, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yapısal dinamiklerini derinlemesine anlama ve kadınların deneyimlerini merkeze alma hedefimdir (Reinharz vd., 1983: 170). Bu metodolojik yaklaşım, araştırma sürecimde öznelliği yok saymadan, kadınların kendi toplumsal, ekonomik, siyasal ve kültürel deneyimlerini özne olarak ortaya koymalarına olanak tanıdı. Toplumsal cinsiyet rejiminde bilgi üretiminin eril normlarla şekillenmesi ve kadınların bilme biçimlerinin göz ardı edilmesi temelinde, kadınların toplumsal hayatı kendi deneyimleri aracılığıyla algılamalarına ve anlamlandırmalarına imkân sağlayan feminist metodolojiyi tercih ettim (Karkıner, 2018: 48).

3.2.2. Epistemolojik Konum: Feminist Bakış Açısı

Araştırmamın epistemolojik temelini feminist bakış açısı (*feminist standpoint*) yaklaşımına dayandırdım. Bu yaklaşımı seçmemin nedeni, bilgi ve iktidar arasındaki ilişkileri sorgulayan, modern bilimsel yöntemin temelci yaklaşımına alternatif sunan epistemolojik bir konum sunmasıdır (Ramazanoğlu ve Holland, 2002: 64).

Feminist bakış açısı üç temel teorik boyuta dayanır: Hartsock (1983) ve Smith (1990)'in geliştirdiği kadın bakış açısı (*feminist standpoint*), kadınların deneyimlerini, duygularını ve bedenselliklerini bilgi üretiminin temeli olarak konumlandırır. Harding (1986)'nin kavramsallaştırdığı güçlü nesnellik (*strong objectivity*), 'kadın' kategorisini evrensel değil, çeşitlilik içeren bir yapı olarak ele alarak, kadınlar arasındaki farklılıkları ve iktidar ilişkilerini tanıır. Haraway (1988)'in ortaya koyduğu konumlandırılmış bilgi (*situated knowledge*) ise, bilginin belirli bir toplumsal konumdan üretildiğini kabul eder ve 'bilen feminist' kavramını bu bağlamda ele alır.

Bu üç teorik boyutu araştırmamda şu şekilde kullandım: Kadın bakış açısı ile kadınların deneyimlerinin ve bakış açılarının feminist bilgi üretiminin merkezi olduğu

düşüncesini benimsedim (Smith, 1990: 54). Güçlü nesnellik kavramı aracılığıyla ‘kadın’ kategorisinin çeşitliliğini tanıyarak, farklı kadınlık deneyimlerinin eşit derecede değerli bilgi kaynakları olduğunu kabul ettim. Konumlandırılmış bilgi yaklaşımıyla da bilginin her zaman belirli bir toplumsal konumdan üretildiğini ve kısmi olduğunu araştırmamın merkezine aldım (Harding, 2020: 63-71).

Feminist bakış açısının bu üç teorik boyutuna ek olarak, araştırmamda kesişimsel yaklaşımı da (*intersectionality*) kullandım. Kesişimsellik kavramı, Crenshaw (1989) tarafından ilk olarak, farklı toplumsal kategorilerin (özellikle ırk ve toplumsal cinsiyet) birbiriyle kesişerek yarattığı çoklu ayrımcılık deneyimlerini ve bu deneyimlerin feminist ve anti-ırkçı söylemler arasında görünmez kalma biçimlerini açıklamaya yönelik analitik bir kavram olarak kullanılmıştır. Bu kavram, feminist standpoint’ın “güçlü nesnellik” kavramıyla doğrudan ilişkilidir. Harding’in güçlü nesnellik kavramının ‘kadın’ kategorisinin çeşitliliğine yaptığı vurgu, kesişimselliğin farklı toplumsal konumların kesişiminde şekillenen deneyimlere odaklanmasıyla örtüşür.

Kesişimsel yaklaşım aynı zamanda, feminist bakış açısının konumlandırılmış bilgi anlayışıyla da uyum gösterir. Bu yaklaşım, kadınların deneyimlerinin tek boyutlu değil, farklı toplumsal konumların kesişiminde şekillendiğini vurgular (Mackinnon, 2013: 1020). Bu teorik çerçeveden hareketle araştırmamda, mühendis kadınların deneyimlerini incelerken, onların akademik ve profesyonel konumları, aile yaşamları, yaş ve kariyer süreçleri gibi farklı toplumsal konumlarının kesişimini göz önünde bulundurdum. Bu sayede katılımcıların mühendislik alanındaki deneyimlerinin, bu farklı konumların etkileşimiyle nasıl şekillendiğini analiz etme olanağı buldum.

Bu özellikleriyle feminist bakış açısı ve kesişimsellik yaklaşımı, toplumsal cinsiyetlendirilmiş yaşamların karmaşıklığını anlamak ve araştırmak için güçlü bir epistemolojik zemin sundu. Bu teorik çerçeve, mühendis kadınların deneyimlerini hem feminist bilgi üretimi açısından hem de farklı toplumsal konumların kesişimselliği bağlamında analiz etmemi sağladı.

3.2.3. Metodolojik Boyut: Fenomenolojik Desen

Araştırmamın metodolojik boyutu olarak fenomenolojik deseni tercih ettim. Bu tercihim, feminist metodolojinin epistemolojik temelleriyle fenomenolojik yaklaşımın yaşanmış deneyimleri anlama ve yorumlama yönteminin uyumuna dayandırdım. Fenomenolojik yaklaşımın, şeylerin içinde gizli özün bilgisine ulaşmaya çalışan bir yaklaşım olarak, insan deneyimlerinin öznel boyutunu anlamaya odaklanması, araştırma sorularıyla doğrudan örtüşmekteydi. Bu yaklaşımla doğrudan nesnel gerçekliği değil, bireylerin bu gerçeklik ile kurduğu ilişkiyi ve bilinç sürecini inceleme olanağı buldum (Erbaş, 1992: 160).

Schutz (1973)'un vurguladığı gibi, fenomenolojik yaklaşımla öznel ve nesnel anlamlandırma süreçlerini ayırt ederek, bireylerin eylemlerine yükledikleri öznel anlamları ortaya çıkarmaya çalıştım. Bu yaklaşım sayesinde, gündelik yaşam gerçekliğinin nasıl yapılandığını ve bireylerin deneyimlerini nasıl anlamlandırdığını analiz etme fırsatı yakaladım (Berger ve Luckmann, 1966). Dolayısıyla fenomenolojik yaklaşım, kadınların mühendislik alanındaki öznel deneyimlerini ve kadınlık bilgilerini derinlemesine inceleme olanağı sundu (Kümbetoğlu, 2008: 53).

Araştırmamda yer verdiğim Hanehalkı İşgücü Anketi (HHİGA) istatistiklerini, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet temelli ayrışmanın genel görünümünü ortaya koymak amacıyla kullandım. Bu istatistikleri, araştırmamın ikinci bölümünde sadece bağlamsal bilgi ve arka plan oluşturmak üzere sunmayı tercih ettim. HHİGA verilerini araştırma sorularımın yanıtlanmasında doğrudan kullanmadım ve bu veriler çalışmamın nitel metodolojik çerçevesini etkilemedi. Bu verileri, yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde ettiğim nitel bulguları destekleyici ve tamamlayıcı bir işlev görecektir şekilde kullandım. Böylece mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet örüntülerinin makro düzeydeki görünümüne ışık tutmayı amaçladım.

3.3. Araştırmacının Konumu

Bu araştırmada, nitel araştırmanın temel özelliklerinden biri olan düşünümsellik ilkesini (araştırmacının kendi konumunu ve önyargılarını sürekli sorgulaması) benimsedim (Bourdieu ve Wacquant, 2003: 216; Berger, 2015: 220). Bu ilke

doğrultusunda, bir kadın araştırmacı olarak hem kişisel yaşam deneyimlerimin hem de akademik ilgilerimin araştırmadaki düşünümsel konumumu araştırma sürecinin her aşamasında yeniden değerlendirmeye özen gösterdim.

Araştırmamda, feminist metodolojinin epistemolojik ilkelerini (Kümbetoğlu, 2008: 60) rehber edindim. Bu ilkeler doğrultusunda, öncelikle katılımcılarla aramda hiyerarşik olmayan, karşılıklı güvene dayalı bir ilişki kurmaya özen gösterdim. Araştırma sürecinde duyguların önemli bir veri kaynağı olduğunu kabul ederek hem kendi duygusal deneyimlerimi hem de katılımcıların duygusal ifadelerini araştırmanın önemli bir parçası olarak değerlendirdim. Kendi entelektüel özgeçmişimin ve akademik konumumun araştırma sürecine etkisini sürekli sorguladım. Katılımcıların farklı gerçeklik kavrayışlarına saygı göstererek, her birinin deneyimlerini kendi bağlamı içinde anlamaya çalıştım. Araştırma ve yazma sürecindeki iktidar ilişkilerinin farkında olarak, Mies'in (1995: 52-53) önerdiği gibi, katılımcılarla aramda eşitlikçi ve şeffaf bir iletişim kurmaya özel önem verdim. Bu yaklaşım, araştırma sürecinde katılımcıların deneyimlerini daha açık paylaşımlarını ve araştırmaya daha etkin katılmalarını sağladı.

Bu araştırmadaki düşünümsel konumumu, bir kadın araştırmacı olarak hem kişisel yaşam deneyimlerim hem de akademik ilgilerimin şekillendirdiğini söyleyebilirim. Öğretmen bir annenin kızı olarak, küçük bir kasabada çalışan kadın kimliğinin toplumsal yansımalarını erken yaşlarda deneyimleme fırsatı buldum. Bu deneyim, toplumsal cinsiyet meselelerine olan ilgimin ve feminist perspektifimin temellerini oluşturdu. Çalışan bir annenin çocuğu olarak deneyimlediğim bakım süreçleri bende iki yönlü bir etki yarattı: Bir yandan çalışan bir annenin varlığı bana güç ve özgüven verirken, diğer yandan bu süreçte karşılaştığım zorluklar, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları yapısal sorunları sorgulamama neden oldu. Ayrıca annemin kız çocuklarının eğitimi için verdiği mücadele ve bu süreçte edindiği toplumsal konum, toplumsal cinsiyet meselelerine olan akademik ilgimin şekillenmesinde önemli rol oynadı.

Bu farkındalıkla gelişen akademik ilgim, toplumsal cinsiyet çalışmaları alanında derinleşmeme ve feminist teorik çerçeveyi benimsememe yol açtı. Profesyonel iş yaşamındaki deneyimlerim de kadınların işgücü piyasasındaki yapısal dezavantajlarını,

bakım yüküyle ilişkili sıkışmışlıklarını ve mesleki dışlanma mekanizmalarını yakından gözlemlene olanağı sundu. Mühendislik mesleğinin dışından bir araştırmacı olarak, çalışma yaşamında deneyimlediğim toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler, özellikle eril bir alan olarak kabul edilen mühendislik alanına olan akademik ilgimi artırdı. Danışmanımla yaptığımız akademik istişareler, bu ilgimin araştırma konusuna dönüşmesinde yol gösterici oldu ve mühendislik alanının erkek egemen karakteri içerisinde kadınların nasıl var oldukları, hangi deneyimleri yaşadıkları ve ne tür stratejiler geliştirdiklerine odaklanan bu araştırmayı yürütme kararı almama vesile oldu.

Bir kadın araştırmacı olarak, toplumsal cinsiyet meselelerini hem içeriden bir deneyimle hem de akademik bir mesafeyle ele alma fırsatım oldu. Mühendislik alanının dışından gelen bir araştırmacı olmam, alanı dışarıdan gözlemlene avantajı sağlarken, bir kadın olarak toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri bizzat deneyimlemiş olmam, konuya içeriden bakabilme imkânı sundu. Bu ikili konum, araştırma sürecinde hem deneyimsel bilginin derinliğinden hem de analitik mesafenin sağladığı objektif değerlendirme olanaklarından yararlanmama imkân verdi.

3.4. Veri Üretim Süreci

Araştırmamın saha çalışması öncesinde Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nden gerekli etik kurul onaylarını aldım⁸. Saha araştırmamı 2022-2024 yılları arasında Denizli ilinde gerçekleştirdim.

Katılımcıların seçiminde amaçlı örneklem ve maksimum çeşitlilik örnekleme tekniğini kullandım. Bu teknik sayesinde kamu ve özel sektör ile akademik iş deneyimine sahip, ücretli ve bağımsız çalışan, farklı dallardan kadın ve erkek mühendislerle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirdim. Ek 1'deki tabloda da görüleceği üzere kadınları (K) ve erkekleri (E) olarak kodladığım araştırmamda 68 katılımcı ile görüşme yaptım. Katılımcıların 40'ını çeşitli sektörlerde kamu ve özel sektör deneyimine sahip meslek profesyonelleri (24 kadın, 16 erkek), 28'ini ise

⁸ 21.10.2022-E.276489 ve 25.10.2022-E-277621 tarih ve sayılı etik kurulu onaylarını aldım.

Pamukkale Üniversitesi Mühendislik ve Teknoloji fakültelerindeki mühendislik mezunu akademisyenler (13 kadın, 15 erkek) oluşturdu. Meslek profesyonelleri arasında kendi hesabına çalışan ve ücretli mühendislere yer verdim. On iki farklı mühendislik dalından (*makine, inşaat, elektrik-elektronik, kimya, gıda, çevre, jeoloji, maden, endüstri, bilgisayar, tekstil ve ziraat mühendisliği*) her birinde en az bir kadın ve bir erkek katılımcı olmak üzere dengeli bir dağılım gözetmeye özen gösterdim. Özellikle sektördeki profesyonel mühendisleri seçerken, TMMOB'a bağlı meslek odalarının Denizli şubelerinde veya temsilciliklerinde yönetim kurullarında görev almış, 2 yıldan 40 yıla uzanan mesleki deneyime sahip kişileri tercih ettim.

Ek 1.'deki tabloda görüleceği üzere kadın akademisyenlerin 9'u evli, 4'ü bekar iken; erkek akademisyenlerin 13'ü evli, 2'si bekarıdır. Sektör profesyonellerinin dağılımında ise; sektördeki kadın mühendislerin 19'u evli, 5'i bekar iken; erkek mühendislerin tamamı evlidir. Katılımcılardan kadın mühendislerin 29'u, erkek mühendislerin ise 30'u çocuk sahibidir. Bu demografik yapı hem akademi hem de sektörde görev yapan mühendislerin medeni durum ve ebeveynlik statülerinin kapsamlı bir şekilde temsil edilmesini sağladı.

Veri toplama sürecini, katılımcıların gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirdim. Verileri, katılımcıların iş yerlerinde gerçekleştirdiğim, 30 dakika ile 2.5 saat arasında değişen sürelerde yaptığım yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla topladım. Araştırma kapsamında görüşme öncesinde tüm katılımcılara araştırmanın amacı, kapsamı ve yöntemi hakkında detaylı bilgi verdim, verilerin gizliliği ve katılımın gönüllülük esasına dayandığını açıkladım. Katılımcıların sözlü açık rızalarını aldım, istedikleri zaman görüşmeyi sonlandırabileceklerini ve verdikleri bilgileri geri çekebileceklerini belirttim. Görüşmelerde elde edilen verilerin akademik amaçlarla kullanılacağı ve katılımcıların kimlik bilgilerinin gizli tutulacağı güvencesini verdim.

3.5. Veri Analiz Süreci

Veri analizi sürecini, fenomenolojik ve feminist metodolojinin temel ilkelerine uygun olarak gerçekleştirdim. İlk aşamada, yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde ettiğim ses kayıtlarının transkripsiyonunu Microsoft Word ortamında yaptım. Verilerin

analizinde fenomenolojik yaklaşıma uygun olarak, katılımcıların deneyimlerinin özünü yakalamaya odaklandım ve onların seslerini duyurmayı hedefledim.

Analiz sürecinde, feminist metodolojinin önerdiği şekilde güç ilişkilerini ve toplumsal cinsiyet dinamiklerini görünür kılmaya özen gösterdim. Görüşme metinlerini önce bütüncül bir yaklaşımla okudum, ardından katılımcıların anlatılarından organik olarak ortaya çıkan deneyim örüntülerini takip ettim. Analiz sürecinde, feminist metodolojinin önerdiği şekilde güç ilişkilerini ve toplumsal cinsiyet dinamiklerini görünür kılmaya özen gösterdim. Görüşme metinlerini önce bütüncül bir yaklaşımla okudum, ardından katılımcıların anlatılarından organik olarak ortaya çıkan deneyim örüntülerini takip ettim. Bu deneyim örüntüleri; yaşam döngüsünün farklı aşamalarında belirginleşen karakteristikler olarak karşımıza çıktı. Erken dönem yaşanmışlıklar (aile ve çevre etkisi, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin deneyimler), eğitim süreçleri (üniversite deneyimleri, akademik ortamdaki toplumsal cinsiyet pratikleri), meslek seçimini etkileyen faktörler (rol model etkisi), mesleki deneyimler (kariyer gelişimi, mesleki yetkinlik algısı), toplumsal cinsiyet deneyimleri (cinsiyetlendirilmiş iş bölümü, ayrımcılık pratikleri) ve kurumsal yapılarla etkileşimler (örgütsel hiyerarşi, yönetim kademelerindeki temsil) şeklinde kategorize edildi. Bu örüntüler, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet rejiminin çok katmanlı ve karmaşık yapısını sistematik bir şekilde ortaya koymaktadır.

Her bir görüşme verisini, katılımcıların yaşanmış deneyimlerinin derinlemesine anlaşılmasını sağlayacak şekilde analiz ettim ve yorumladım. Bu fenomenolojik analiz süreci, mühendis kadınların deneyimlerinin hem bireysel özgünlüklerini hem de ortak örüntülerini ortaya çıkarmamı sağladı. Feminist metodolojinin önerdiği şekilde, analiz sürecinde kendi araştırmacı konumumu ve katılımcılarla kurduğum ilişkiyi de sürekli olarak sorguladım ve değerlendirdim.

3.6. Araştırmanın Sınırlılığı

Araştırmamı yalnızca Denizli kentinde gerçekleştirmiş olmam, çalışmanın temel sınırlılığını oluşturmaktadır. Katılımcılarımın bir bölümünün başka kentlerde eğitim alma ve çalışma deneyimleri olsa da elde ettiğim bulguların bu kentin işgücü piyasasına

ve kültürel yapısına özgü özelliklerle şekillendiğini söyleyebilirim. Ayrıca akademisyen görüşmelerini kentteki tek mühendislik fakültesinde gerçekleştirdim.

Araştırmamda mühendislik mesleğinin farklı alt dallarında (makine, elektrik-elektronik, inşaat vb.) ve farklı sektörlerde (kamu, özel sektör, akademi) çalışan katılımcıların deneyimleri arasındaki olası farklılıkları derinlemesine inceleyememiş olmam da çalışmamın kapsamını sınırlandırmaktadır. Bunun yanı sıra araştırmamda toplumsal cinsiyet deneyimlerini ikili cinsiyet rejimi (kadın-erkek) çerçevesinde ele aldım ve cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim çeşitliliğini kapsayan daha geniş bir spektrumu araştırmama dâhil etmedim. Bu tercihim, mühendislik alanındaki farklı toplumsal cinsiyet kimliklerinin ve deneyimlerinin araştırma kapsamı dışında kalmasına neden olmuştur.

3.7. Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

Araştırmamın metodolojik geçerliliğini Guba ve Lincoln'ün (1982) geliştirdiği güven duyulabilirlik çerçevesini temel alarak değerlendirdim. Bu değerlendirmede dört temel kriteri göz önünde bulundurdum. İlk kriter olan inandırıcılığı (*credibility*) sağlamak için, katılımcılarla aramda güvene dayalı bir ilişki kurmaya özen gösterdim ve görüşmeleri mümkün olduğunca uzun tutmaya çalıştım. Katılımcıların ifadelerinin özgün anlamlarını korumak için doğrudan alıntılama yöntemini tercih ettim. Güvenirlik (*dependability*) kriterini karşılamak adına, görüşmelerden elde ettiğim bulguların hem kendi içinde tekrar etmesine hem de mevcut literatürle uyumlu olmasına dikkat ettim. Böylece araştırmamın tutarlılığını ve tekrarlanabilirliğini sağlamış oldum. Aktarılabirlik (*transferability*) kriterini gözetirken, maksimum çeşitlilik örnekleme yoluyla katılımcıları seçtim. Elde ettiğim bulguları analiz ederken, katılımcıların deneyimlerini sosyo-kültürel ve kurumsal bağlamda ele aldım. Farklı görüşleri karşılaştırmalı olarak inceledim ve ortaya çıkan temaları hem mevcut literatürle ilişkilendirdim hem de araştırma sahamın özgül koşullarını göz önünde bulundurarak yorumladım. Son olarak, doğrulanabilirlik (*confirmability*) kriterini sağlamak için, kendi ön yargılarımdan ve kişisel görüşlerimden arınmış bir analiz ve yorumlama süreci yürütmeye özen gösterdim. Bu amaçla yarı yapılandırılmış görüşme tekniğini kullandım ve araştırmacı olarak kendi konumumu şeffaf bir şekilde ortaya koydum.

3.8. Bulgular

Mühendislik mesleğinde toplumsal cinsiyet dinamiklerini incelediğim bu araştırmada, görüşmeler sonucunda çok katmanlı ve sistematik bir toplumsal cinsiyet yapısının varlığını gözlemledim. Araştırmam kapsamında, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet dinamiklerini çocukluk deneyimlerinden başlayarak, eğitim süreçleri, iş yaşamı ve akademik ortamdaki deneyimlere uzanan geniş bir yelpazede ele aldım. Bulgular, bir yandan mevcut eşitsizlikleri ve yapısal sorunları ortaya koyarken, diğer yandan bu alanda yaşanan dönüşümleri ve direniş stratejilerini de görünür kıldı. Bu bölümde, araştırma sürecinde ortaya çıkan deneyimleri ve gözlemleri sistematik bir şekilde sunarak, mühendislik mesleğinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik önemli veriler ortaya koymaya çalışacağım.

3.8.1. Mühendisliğin Çocukluk Deneyimindeki İzleri

Mühendislik mesleği, toplumsal cinsiyet kalıplarının en belirgin şekilde gözlemlendiği alanlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesleğin tarihsel gelişimi ve toplumsal algısı, onu geleneksel olarak erkek egemen bir alan haline getirmiştir. Ancak günümüzde, bu alandaki cinsiyet eşitsizliğinin nedenleri ve çözüm yolları üzerine yapılan araştırmalar giderek önem kazanmaktadır. Özellikle bireylerin meslek seçimlerini etkileyen erken dönem deneyimleri, toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumunda ve mesleki yönelimlerde kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, mühendislerin çocukluk ve okul yıllarındaki deneyimleri, ilgi alanları ve sosyalleşme süreçleri, mühendislik mesleğine yönelimlerini anlamak açısından önemli ipuçları sunmaktadır.

Okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise yıllarındaki ilgi alanlarıyla ilgili dönüşüm süreçlerini sorguladığım mühendisler, “araştırma ve inceleme merakı” ile “matematik ve fen başarısı” gibi literatürde kadınların mühendislik alanlarına katılımını etkileyen faktörlerle doğrudan ilişkili olan deneyimlerini aktardılar.

Literatür, kız çocuklarının oyunlarının, oyuncaklarının ve aktivitelerinin hatta sosyalleşme süreçlerinin de cinsiyetlendirilmiş olduğunu ortaya koymaktadır (Jones vd., 2000: 180; Damour, 2009; Schreuders vd., 2009: 108; Saucerman ve Vasquez, 2014:

61; Shi, 2021: 60). Bu bağlamda kadın mühendisler de genellikle erkeklerle ilişkilendirilmiş alanlarda sosyalleştiklerini ifade etmektedir. Öte yandan toplumsal cinsiyet stereotipleri ve matematikle ilgili önyargıların kız çocuklarının mühendislik alanlarına olan ilgisini ve öz yeterlik algılarını olumsuz yönde etkilemektedir (Moloney ve Ahern, 2022: 495). Ancak, anlatılarda kadın mühendisler, erken yaşlardan itibaren gösterdikleri merak duygusu ve sayısal alanlardaki başarıları sayesinde bu cinsiyetlendirilmiş engelleri aşarak mühendislik gibi erkek egemen alanlara yöneldiklerini aktarmaktadırlar. Bu durum, Bandura'nın (1997: 3) öz yeterlik teorisiyle de uyumlu olarak, bireylerin kendi yeteneklerine olan inançlarının ve erken dönem deneyimlerinin kariyer seçimlerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, anlatılar hem toplumsal cinsiyet normlarının hem de bireysel merak ve yeteneklerin keşfinin kadınların mühendislik alanlarındaki temsilinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Sokak oyunları ile büyüdüğü ifade eden kadın tekstil mühendisi, sayısal alanlardaki başarısının getirisi olarak da fen lisesini kazandığından bahsetmektedir:

Oynamadığım tarz oyun kalmadı. Hem sokak oyunlarında dibine vurduğum arkadaşça ekip olmanın, öbür mahalleye kavga etmenin dibine vurduğum, hem de atardır, o tarz oyunların içinde bulunma şansım oldu. (...) Ortaokul ve liseye geldiğimde hep çok başarılıydım, çünkü çok küçük bir yerdeydim ve okuma oranı düşüktü. Bulduğum ilin, ilçenin birincisi oldum. İlk kırılmam liseye gittiğimde oldu. Liseyi yatılı okudum, ilçeden ilk fen lisesi kazanan kişi bendim. (TM, K35)

Benzer perspektifle çocukluktan itibaren erkeklerle oynamayı tercih eden başka bir kadın elektrik elektronik mühendisi de o yıllarda cinsiyet nötr bir algıda olduğunu ifade etmektedir. “Her şeyi kurcalama” ve “tamir etmeye” ilgisi olan kadın elektrik-elektronik mühendisi, teknik alanlara yönelik doğuştan gelen bir ilgisi olduğunu aktarmaktadır. Öte yandan erkek kuzenleriyle büyüyen ve ‘kız oyunlarına’ yönelmek istemeyen diğer katılımcı K30, babasının dayattığı toplumsal cinsiyet normlarına yönelik bir direnç sergilediğini aktarmaktadır.

Her şeyi kurcalamayı severdim; çalışan şeyleri bozardım, bazen bozuk şeyleri tamir etmeye çalışırken daha çok bozardım. (...) Çevremdeki insanlar da merakımı teşvik ediyordu, çocukken sürekli bir şeyleri çözmeye ve anlamaya yöneltilirdim. (...) Çocukken erkek kuzenlerimle büyüdüm; futbol, voleybol gibi oyunları oynardık. (...) Erkeklerin yoğun olduğu bir ortamda kız oyunlarına hiç ilgim olmadı. Babam yaşım ilerledikçe kız oyunlarına yönelmemi beklemeye başladı, ama kendimi böyle bir kalıba sokmak istemedim. (EEM, K23)

Küçüklükten itibaren erkeklerle oynayan, daha az kızlarla zaman geçiren bir çocuktum. Ama genel itibariyle cinsiyet ayrımı olmadan, hepimiz çocuk olduğumuz için aramızda böyle bir şey yoktu aslında. (...) Burada da yine parklarda, bahçelerde vakit geçiriyordum. (EEM, K30)

Elektrik devrelerine ve uzaya meraklı olduğunu ifade eden erkek elektrik elektronik mühendisleri, bu ilgilerinin kendilerini mühendislik mesleğine yönlendirdiğini aktarmaktadır.

Çocukluğumdan beri elektrik devrelerine ilgim vardı; ortaokulda anahtar devreleri yapardık. (...) Bu ilgim, yıllar içinde elektrik mühendisliğini seçmemde etkili oldu. (EEM, E20)

Ortaokuldayken uzaya meraklıydım; uzay dergileri alırdım. (...) Dergilerde mühendislerin çalışmalarını okudukça bu mesleğin bana uygun olduğunu hissettim. (EEM, E21)

Çocukluk döneminde doğaya ve bitkilere duyduğu ilgiden bahseden kadın ziraat mühendisi, bu ilginin lisede sayısal derslerdeki başarısıyla birleşerek ziraat mühendisliğine yönelmesinde etkili olduğunu vurgulamaktadır. Benzer şekilde erkek ziraat mühendisi de yaşadığı coğrafyanın meslek seçiminde etkili olduğundan bahsetmektedir.

Çocukken doğa ve bitkilerle ilgilenirdim; mahallede bile bitkilerle uğraşırdım. (...) Ağabeyim her zaman ‘Sevdiğin işi yap’ diyerek beni yönlendirirdi. Lisede sayısal derslere ilgi duymaya başlayınca tarım mühendisliğine yöneldim. (ZM, K20)

Çocukken orman köyünde büyüdüğüm için doğaya ilgi duydum. (...) Orman mühendisliği ya da koruma memurluğu gibi işler bana çekici geliyordu. (MD, E23)

Hegemonik toplumsal cinsiyet normları nedeniyle, erkek çocukların kadınsı olarak görülen davranışlardan kaçınma eğilimi daha yüksekken, kız çocuklar, erkeklere uygun kabul edilen davranışları taklit etme konusunda daha açıktır (Perry ve Bussey, 1979: 15). Fakat kadın mühendislerin, erken yaşlardan itibaren kendilerine atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin bilincinde olarak bu rollere bilinçli şekilde uyum göstermemeleri, Bem’in “toplumsal cinsiyet şemaları” teorisi (1981) çerçevesinde değerlendirilebilir. Bem’in teorisi, bireylerin toplumsal cinsiyet normları doğrultusunda yönlendirilme süreçlerini anlamlandırmakla birlikte, bu yönlendirmeye direniş sergileme olanaklarını da ortaya koymaktadır. Kadın mühendislerin “kızlarla oynamadıkları” veya “kız oyunlarına ilgi duymadıkları” yönündeki ifadeleri, toplumsal cinsiyet normlarına yönelik direnişlerini (*gender norm resistance*) göstermektedir. Ayrıca kız çocukları erkek çocuklarından daha fazla toplumsal cinsiyet normlarına örtük direniş göstermektedir (Nielson, 2020: 60). Dolayısıyla bu direniş örnekleri, West ve

Zimmerman'ın “ toplumsal cinsiyet icrası” (1987) ve Judith Butler'ın “cinsiyetin performatifliği” (1990) kavramları çerçevesinde, toplumsal cinsiyetin sabit bir kimlik değil, bireylerin sosyal etkileşimler içinde performatif olarak yeniden inşa ettikleri dinamik bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır.

Kadın mühendislerin çocukluk deneyimleri, normatif “kız” oyunlarını reddederek cinsiyet kimliklerini toplumsal beklentilere karşı bir inşa süreci olarak ele aldıklarını göstermektedir. Ancak Walby'nin eleştirel perspektifi, bu bireysel performativite yaklaşımının sınırlılığını açığa çıkarır. Çünkü toplumsal cinsiyet, salt bireysel performanslarla değil, kurumsal düzeyde işleyen iktidar mekanizmalarının bütünsel bir ürünüdür. Bireysel direniş pratikleri, toplumsal cinsiyet rejimlerinin içinde ve onlar tarafından belirlenen sınırlar içinde var olur. Dolayısıyla, kadın mühendislerin normatif “kız” oyunlarını reddederek cinsiyet kimliklerini inşa etme çabaları, aslında toplumsal cinsiyet rejimlerinin kurumsal iktidar mekanizmalarının dolaylı bir yeniden üretim biçimi olarak okunmalıdır.

Erkek mühendislerin anlatılarında ise teknik ilgi alanları ve bireysel meraklarına yoğunlaşmaları, toplumun kadın ve erkeklerin çocukluk deneyimlerini farklı şekillerde biçimlendirdiğini göstermektedir. Erkeklerin kendilerini doğrudan bu ilgi alanları üzerinden tanımlaması buna karşın kadınların ise geleneksel cinsiyet rollerinden ayrıştıklarını vurgulama gereği duymalarını dikkate değer buluyorum. Bu doğrultuda, erkeklerin anlatıların bu tür bir norm dışılığa atıfta bulunmamaktadır; zira toplum, onlara bu alanlarda kendilerini doğrudan ifade edebilecekleri oyun ve ilgi sahaları sunmaktadır.

3.8.2. Matematik Miti

Kadınların mühendislik alanlarında düşük temsiliyeti, büyük ölçüde, kadınların matematik ve fen bilimlerinde erkeklere kıyasla daha az başarılı olduğuna dair kökleşmiş toplumsal önyargılarla ve “matematik miti” olarak bilinen algıyla ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda, kadınların matematik başarı algısı üzerinde etkili olan matematik kaygısı, kadınların bu alanda önyargılara maruz kalmalarına ve kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olarak, erkek öğrencilerin daha güçlü bir

özgüven geliştirmesine, buna karşılık kız öğrencilerin matematik özyeterliklerinin daha düşük olmasına sebep olmaktadır (Dickhauser ve Meyer, 2006: 12; Riegle-Crumb ve Peng, 2021: 234).

Mühendislik alanında kariyer yapma yönelimini şekillendiren faktörler üzerine yapılan araştırmalar, bireylerin erken yaşlarda edindiği deneyimlerin ve bu süreçlerde gelişen bilişsel ve analitik becerilerin etkili olduğunu göstermektedir. Mühendislik alanlarına olan ilgi, genellikle problem çözme becerilerinin gelişimi ve sayısal derslerdeki başarılarla ilişkilendirilmektedir (Eccles, 2005: 9). Ortaokuldan lise yıllarına kadar uzanan bu süreçler, mühendislik alanında başarılı olmayı sağlayan analitik düşünce, teknik beceriler ve sayısal zekanın temelini oluşturmaktadır (McIlwee ve Robinson, 1992: 35; Dym vd., 2005: 103). Özellikle toplumsal cinsiyet normları, kadınların mühendislik gibi erkek egemen mesleklerde kendilerine yer bulma sürecini zorlaştırsa da erken yaşlardan itibaren geliştirilen öz yeterlik duygusu ve matematiksel yeteneklerin fark edilmesi, bu bireylerin mühendislik gibi alanlara yönelmesini kolaylaştırmaktadır (Bandura, 1997: 3). Bu bağlamda mühendislerin anlatıları, eğitim hayatlarının farklı aşamalarında kazandıkları sayısal becerilerin, toplumsal cinsiyet normlarına karşı geliştirdikleri direnç mekanizmalarının kariyer seçimlerini şekillendirdiklerini ortaya koymaktadır.

Kadınların mühendislik alanlarında yer almalarında, matematik yeteneklerine dair algılar ve toplumda yerleşmiş önyargılar önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim süreçlerinde matematik dersindeki başarılarıyla öne çıkan mühendisler, matematik mitinin mühendislikteki temel karakteristik önemine dikkat çekmektedir. Ancak, STEM alanlarına yönelik “matematik kaygısı”, kadınların bu alanlara katılımını etkileyen güçlü bir önyargı olarak varlığını sürdürmektedir (Valian, 1998: 88; Eccles, 2005: 10). Matematikte başarılı olmanın yalnızca doğuştan gelen bir yetenekle sağlanabileceğine dair toplumdaki yaygın inanç, kadınların mühendislik kariyerlerine yönelme sürecinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Eccles, 1983: 75-76; Steele ve Aronson, 1995: 798-800; Hyde ve Kling, 2001, 46-48; Spearman ve Watt, 2013: 15). Dolayısıyla, kadın mühendislerin matematik başarıları ve öz yeterlik algıları aracılığıyla toplumsal cinsiyet önyargılarına direnişleri, matematik başarısının mühendislik kariyer tercihleri üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

Toplum, matematik ve fen bilimlerinde başarılı olmayı prestijli bir başarı olarak algılamakta ve bu alanlarda yer alan bireyleri “zeki”, “dahi” ve kimi zaman “inek” gibi sıfatlarla tanımlamaktadır. Bu nitelendirmeler, özellikle kadınlar üzerindeki etkileriyle cinsiyet temelli önyargılarla örtüşen bir alan yaratmakta ve STEM alanlarında cinsiyet ayrımcılığına dayalı yapısal bir bariyer oluşturmaktadır (Eccles, 2005: 10; Cech, 2013, 520-521; Leslie vd., 2015: 263-264; Bian vd., 2017: 390). Bu bağlamda katılımcı K12, sayısal alan profesyonel meslek ilişkisi kurularak oluşturulan bir algının olağan akışına bağlı olarak matematiğe olan özel ilgisiyle mühendislik mesleğine yöneldiğini ifade etmektedir.

Bizim zamanımızda matematikte iyiyen zeki olarak nitelendiriliyordun ve matematiğinin iyi ise ya doktor ya mühendis ya da öğretmen olman isteniyor veya bekleniyordu. (...) O nedenle de aklımda tabi tıptan sonra mühendislik önce uçak mühendisliği istiyordum. Makine mühendisliği oldu. (MM, K12)

Matematik başarısı ve “yüksek puanlı öğrenci” profili arasındaki güçlü ilişki, katılımcıların mühendislik kariyerine yönelmelerinde belirleyici olmuştur. Katılımcı K5’in “yüksek puanlı öğrenciler buralara gider” ve katılımcı K12’nin “matematikte iyiyen zeki olarak nitelendiriliyordun” ifadeleri, toplumda yerleşik olan matematik başarısı ile “zeki öğrenci” algısı arasındaki bağlantıyı ortaya koymaktadır. Katılımcı K10’un “yapabildiğim için daha çok sevdim” sözleri ise matematik başarısının öz yeterlik duygusunu güçlendirdiğini göstermektedir. Katılımcı K9 ise, ilkökul öğretmeninin “matematiği yapamıyor” değerlendirmesine rağmen, ortaokulda keşfettiği matematik yeteneği ve üniversitede termodinamik gibi zorlu bir derste gösterdiği üstün başarısıyla, kadınların matematik kaygısına ve toplumsal cinsiyet önyargılarına karşı geliştirdikleri direnç mekanizmalarının çarpıcı bir örneği olmaktadır.

Aslında biraz da şöyle herhalde ilkokuldan beri böyle hep matematiğe özel bir ilgim, böyle sayısala daha ilgim var. Sonra ortaokul lise işte Anadolu lisesini kazanmıştım işte. Bizde de zaten çoğunluk sayısala o dönem kayıyor ve meslek olarak da benim lise dönemimde hep böyle mühendislikler var. Hani bunlar ön planda böyle yüksek puanlı öğrenciler buralara gider şeyi var ve biraz da ilgi. (GM, K5)

İlkokuldan beri, dedim ya okula gitmeden önce dört işlem vesaire diye başlamıştım. İlkokuldan beri en başarılı olduğum ders hep matematikti benim. Hatta burayı kazanırken en son sadece matematik ve Türkçe netlerim ile kazanmıştım, burada makine mühendisliğini. Hiç matematiğe olan sevgim ve ilgim hiç azalmadı benim ve yapabildiğim için daha çok sevdim. Hani bir konuda yetenekli olmak, onu yapabildiğini görmek insanı mutlu ediyor. (MM, K10)

Yani muhtemelen hani matematik benim için hani böyle şey gibiydi, kolay çerez ders gibiydi. Hani birçok öğrenci zorlanabilir ama hani ben hiç matematik kısmına, sınavlarına hani böyle

doğru, dözgün çalışmadan, hani böyle hoca soru verir, onları hemen yapar. O nedenle matematiği hep bir sevmişliğim vardır ama geometriyle aram çok yoktu. (BM, K1).

Ben ilkokula giderken İlkokul öğretmenim demişti ki matematiği hiç yapamıyor. Ortaokula geçtiğimde matematikten o kadar zevk aldım ki, yani yapabildiğimi fark ettim. Çok da başarılı bir öğrenciydim. Hem sözelde hem sayısalda başarılıydım ve ben sayısalı çok sevdim. Sonra üniversiteye başladıktan sonra termodinamiği çok sevdim ki termodinamik zor bir derstir ve ben mesela bütün alanların içerisinde ellinin üzerinde alabilen biriydim. (MM, K9)

Akademideki mühendisler gibi sektördeki kadın mühendisler de (K33, K30, K15) erken yaşlarında matematik ve fen bilimlerinde başarılı olduklarını, hatta bu disiplinlere karşı duydukları derin ilgiyi sıklıkla dile getirmektedir. Bu durum, kadın mühendislerin kendilerini “testler ve öğretmenlerin motivasyonu” gibi dışsal doğrulamalarla ifade etmeye meyilli olduklarını düşündürse de matematik ve fen alanlarına yönelme kararlarını destekleyen yüksek özyeterlik ve başarı motivasyonları, cinsiyet temelli kalıp yargılara meydan okuyan önemli bir direnç örneği oluşturmaktadır.

Bu başarı ve motivasyon örüntüsü, fen ve matematik bilimlerinin tarihsel olarak erkeklikle özdeşleştirilmiş “sert bilimler” kategorisindeki yüksek statüsüyle birleşince, kadın mühendislerin kariyer seçimlerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bir taraftan, bilim hiyerarşisi bağlamında sosyal bilimler, uzun yıllardır düşük statülü olarak değerlendirilmektedir (Cole, 1983: 112). Öte yandan, fen ve matematik bilimleri, nesnellik ve kesinlik gibi tarihsel olarak erkeklikle özdeşleştirilmiş niteliklere (Keller, 1995: 75) dayalı bir “sert bilimler” kategorisine yerleştirilmekte ve daha yüksek bir statü kazanmaktadır (Collins, 1983: 278). Bu durum, fen ve matematik bilimlerinin cinsiyet ile ilişkilendirilerek bireylerin tercihlerini toplumsal algıya göre yönlendirmelerine neden olmaktadır. Dolayısıyla, sosyal bilimlerin “yumuşak bilimler” olarak düşük statüye sahip görülmesi, bireylerin kendi ilgi alanlarından uzaklaşarak fen bilimlerine yönelmesine sebep olmakta; böylece toplumsal cinsiyet normları, bireylerin akademik ve mesleki tercihlerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Katılımcı K26, alt tabaka görülen sosyal bilimleri seçmediğini aktarmaktadır. Öte yandan benzer bir perspektifle katılımcı K24 de fen ve matematik alanlarını “çalışkan” bireylere atfetmesi sebebiyle sayısal eğitimi tercih ettiğini belirtmektedir.

Fen-matematikle başladım; edebiyatı daha çok sevsem de sosyal bölümler alt tabaka olarak görüldüğünden fen-matematikle devam ettim. (JM, K26)

Dönemimizde fen ve matematik seçenler çalışkan, sosyal ve edebiyat alanlarını seçenler tembel kabul edilirdi. (...) Hem fen bilimlerinde başarılı olduğum için hem de bu algıya uygun olarak fen bölümünü seçtim. (...) Sayısal alandaki başarımlarım mühendislik tercihlerimi şekillendirdi. (GM, K24)

Başarı odaklı eğitim sisteminin getirisi olarak “başarılı” öğrenci kıstasının sayısal alanda olduğuna dair algıların olduğu ortamda sayısal alanı tercih ettiğini ve ayrıca matematik dersinde başarılı olduğunu keşfettiğini ifade eden katılımcı E13, çevresindeki iyi gelir elde edebileceği meslekleri hedefleyerek mühendis olduğundan bahsetmektedir.

Sayısal alana geçmek... Yani biraz o dönemler hep böyle sınav, yani başarı odaklı olduğu için. Bir de matematik dersi yapıyorum. Problem çözdükçe insan biraz daha hani kendini buna yönlendirmeye çalışıyor. Çevrenizde o dönemlerde işte mesleğini yaparak iyi bir gelir düzeyi elde eden kimler vardı işte doktorlar, mühendisler, mimarlar böyle gördüğümüz için. Ben de hani biraz ortalama da yüksek olunca sayısal alanı tercih ettim zaten lisede. Lisede fen kolunu seçerek bu şekilde geldik, sınavlara girince de tercih açısından mühendislik oldu. (TM, E13)

Matematiğe olan ilgisi, kariyer yolculuğunu belirleyen ana etkenlerden biri olan katılımcı E4, döneminde mühendisliğin cazibesine ve sınırlı sayıda kişinin bu mesleği tercih etmesine dayanarak, kişisel ilgi ve analitik düşünce yapısının mühendislik alanında başarılı olma potansiyelini artırabileceğini düşünerek kariyerini şekillendirdiğini ifade etmektedir.

Ashında mesela benim matematik konusunda çok daha ilgim vardı. Hani o zamanlar mühendislikte cazip bir şeydi yani benim okuduğum zamanda mühendis olmak yani çok mühendis yoktu açıkçası. O yüzden de hep mühendis olurum diye böyle bir düşüncem olmuştu. Yani benim ortaokul ve lisedeki eğitim esnasında ben analitik düşünce yapısına sahip olduğumu düşünüyorum. Ben pratik bir şeyim var, yaklaşımım vardı. O yüzden de mühendislik okumak istedim. (EM, E4)

Matematik başarısı vurgusundan ziyade analitik düşünce yapısı ve pratik zekânın, mühendislik alanında başarılı olma potansiyelini artırabileceğini düşünen katılımcı E8, bu nedenle mühendislik alanını tercih ettiğini belirtmektedir.

Sadece ortaokul ve lise dönemindeki matematik ve fene olan ilgim vardı, hani ezber kabiliyetime veya niteliğine güvenmediğim için Türkçeme de güvenmediğim için sayısalcı oldum diyebilirim. (JM, E8)

Mühendislerin matematik alanındaki başarılarının, kariyer tercihleri üzerinde belirleyici bir etkisi olduğu görülmektedir. Özellikle kadın mühendisler, toplumsal cinsiyet önyargılarına rağmen matematik kaygısı yaşamadan mühendislik kariyerine yönelirken, bu başarılarını öz yeterlikleri (Bandura, 1997: 3) ile desteklemektedir. Diğer

yandan, kadın mühendislerin matematik ve sayısal alanlardaki başarılarını vurgulamaları, onların akademik ortamda belirli ölçütler üzerinden kendilerini değerlendirilme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu durum, kadınların mühendislik alanında yeterliliklerini kanıtlamak için somut başarı göstergelerine daha fazla ihtiyaç duyduklarını düşündürmektedir. Çünkü kız öğrenciler, matematik yetenekleri üzerinde konuşurken dışsal doğrulamalar üzerinden kendilerini ifade etmektedir (Dickhauser ve Meyer, 2006: 12). Buna karşın erkek mühendislerin ise matematik başarılarından ziyade analitik düşünme ve sayısal becerilerini de vurgulamaları, doğal olarak gördükleri yeteneklerine olan güvenlerini yansıtmakta ve dolayısıyla dış doğrulamalara daha az ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Kısaca, kadın mühendislerin toplumsal cinsiyet normlarına rağmen erken yaşlardan itibaren gösterdikleri merak ve matematik-fen başarısının, onları erkek egemen mühendislik alanlarına yönlendirdiğini ortaya koymaktadır. Kadın mühendislerin bu disiplinlerdeki öz yeterlik ve başarı algıları, mühendislik alanlarındaki cinsiyet temelli kalıp yargılara direnç oluşturmalarına olanak tanımaktadır. Dolayısıyla, kadın mühendislerin meslek yolculukları, toplumsal cinsiyet kalıplarını aşan bireysel başarıların mühendislik alanlarındaki temsilin dinamik bir parçası olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, mühendislik alanında kariyer yapma sürecinde bireylerin matematik başarısı, öz yeterlik duygusu ve analitik düşünme becerileri belirleyici bir rol oynamaktadır. Kadın mühendisler, toplumsal cinsiyet önyargılarına rağmen, matematikte gösterdikleri başarı ve öz yeterlik duyguları sayesinde mühendislik gibi erkek egemen alanlarda kendilerine yer açabilmektedirler. Meslek liselerinde kazanılan pratik deneyimler ve üniversite gezileri gibi mesleki farkındalık yaratan etkinlikler de bireylerin meslek seçimlerini etkileyerek kariyer yolculuklarında önemli dönüm noktaları oluşturmaktadır. Bunun yanında mühendislik alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine giden yolun, kadın mühendislerin matematiksel başarıları ve cinsiyet önyargılarına karşı geliştirdikleri direnç mekanizmalarıyla doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir.

3.8.3. Meslek Lisesi Deneyimi ve Uygulamalı Eğitim

Akademik başarılarından ziyade, mühendislikle ilgili karar verme veya mesleği kazanma süreçlerinde meslek liselerinde edindikleri deneyimleri ve üniversite gezisi gibi tecrübeleri mesleki kariyerlerini şekillendiren önemli dönüm noktaları olarak gören mühendisler de bulunmaktadır. Bu tür deneyimler, mühendislerin mesleğe yönelik ilgilerini ve bilinçlerini artırarak kariyerlerine yön vermelerinde önemli bir rol oynamaktadır.

Teorik bilgi ve sayısal alan başarısının yanı sıra pratik deneyimleri içeren müfredatıyla öğrencilere farklı meslek alanlarında yeteneklerini ve ilgi alanlarını keşfetme şansı veren, teknik ve uygulamalı mesleki liseler mühendislik tercihlerinde etkili olmaktadır (Gottfried ve Plasman, 2018: 531). Bu okullar, öğrencilere farklı meslek seçeneklerini keşfetme ve deneme fırsatı sunmakta, böylece öğrencilerin kendi potansiyellerini daha iyi anlamalarını sağlamaktadır.

Meslek lisesi geçmişine sahip başka bir kadın mühendis de bu sürecin mühendislik kariyerine olan etkisini aktarmaktadır.

Hani meslek lisesi okudum elektronik teknisyeniyim ben aslında lise tarafına baktığımda. Tekstil mühendisliğini tercih etmemin sebebi biraz da üniversitenin sunduğu avantajlardan kaynaklanıyordu. Aslında elektronik ya da elektrik okumayı hayal ediyordum, fakat süreç beni farklı bir alana yönlendirdi. İ.T.Ü Makine Fakültesi'nden mezun oldum. Makine mühendisliğine daha fazla yöneldim ve bu sürece geçişimde teknik eğitimin ileride iş potansiyeli sağlayacağı bilgisinin de etkisi vardı. Çocukluk yıllarımda, çevremdeki büyüklerimden birçoğu meslek okulu mezunuydu ve onlar gibi mühendis olmam bekleniyordu. Bu şekilde mühendislik alanına ilk adımımı atmış oldum. (TM, K11)

Meslek lisesi kökenli başka bir erkek mühendis de bu deneyiminin mühendislik alanına ilgisini artırdığını ve böylece mühendis olduğunu belirtmektedir.

Lisede özellikle liseyi ben motor meslek lisesinde okudum. Orası da birazcık beni aslında mühendisliğe doğru itti teknik bir alanda. Çünkü hani mesleğim olsun diye ben girmiştim. Böyle meslek liseleri cazipti o zamanlar yani oraya sınava giriyorduk biz. Dolayısıyla oradaki almış olduğum eğitim de aslında beni mühendislik alanına itti diyebilirim. (EM, E4)

Çevre mühendisliğine dair farkındalıklarının oluşmaya başlama sürecini aktaran erkek çevre mühendisi ise bölümünde okurken meslek lisesi mezunu olmasından kaynaklı olarak rahat bir öğrenim hayatı geçirdiğini vurgulamaktadır.

Biz tarımla uğraştığımız için çevreyle çok haşır neşir oluyoruz. Mesela ben Manisalıyım ve Gediz Nehri var. Orada bir kirliliği görüyorsunuz. Çocukken zamanımızın çoğu orada geçtiği için bu durumlar bizi zaman zaman üzüyordu. Tercihlerimin çoğu makine mühendisliğine yönelikti. Ancak, çevre mühendisliğini de çok sevdiğim için bir tercihe yazayım dedim ve zaten tutmaz diye düşündüm. Ama tuttu. Onu da severek okudum, öyle söyleyeyim. Şunu da eklemeliyim, meslek lisesinde teknik bilgi edindim ve bu, çevre mühendisliğinde çok işime yaradı. (ÇM, E2)

Mühendislik alanında kariyer gelişimi, sadece akademik başarı ve matematik yeteneği ile sınırlı olmayıp, erken dönem mesleki deneyimler ve teknik eğitim fırsatlarıyla da şekillenmektedir. Meslek liselerinin sunduğu uygulamalı eğitim ortamı, öğrencilerin mühendislik alanına yönelik farkındalıklarını artırırken, teknik becerilerinin gelişimine de katkı sağlamaktadır. Bu süreçte edinilen pratik deneyimler, üniversite eğitiminde teorik bilgilerle birleşerek daha bütüncül bir mesleki formasyon oluşturmaktadır.

3.8.4. Meslek Seçimindeki Sosyal Etkiler

Meslek seçimi, bireyin hayatındaki birçok sosyal, kültürel ve psikolojik etkenin bir araya geldiği karmaşık bir süreçtir. Bu süreçte aile, öğretmenler, akranlar, toplumsal figürler ve profesyonel danışmanlar gibi rol modeller, bireyin tercihlerini şekillendiren başlıca faktörler olarak öne çıkmaktadır. Özellikle ailelerin yönlendirmesi, bireylerin kariyer tercihlerinde baskın bir rol oynamaktadır. Ailelerin çocukların tutumları, değerleri ve kariyer tercihleri üzerindeki etkisi, literatürde kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır (Cox ve Paley, 1997: 261; Fan ve Chen, 2001: 19; Yun vd., 2010: 13). Araştırmalar, ebeveynlerin çocuklarına yönelik inanç ve beklentilerinin, özellikle STEM gibi prestijli alanlarda kariyer yapma tercihlerini güçlü bir şekilde etkilediğini ve çocuklarının yetenek ve ilgilerini keşfetmelerine destek sunduğunu göstermektedir (Eccles, 1984: 93; Eccles vd., 2013: 74; Lazarides vd., 2016: 29). Ebeveyn etkisi, geleneksel olarak baba-çocuk etkileşiminde belirgin olmakla birlikte, annelerin de kız çocuklarına mesleki bilgi ve değer aktarımında artan bir rol üstlendikleri gözlemlenmektedir (Rosenfeld, 1978: 36; Corcoran ve Courant, 1987: 335; Auger vd., 2005: 326; Jacobs vd., 2017: 1713).

Bulgularım, meslek seçiminde toplumsal kabul ve prestij algısının yanı sıra, özellikle babaların ve erkek akrabaların belirleyici etkisini göstermektedir. Bununla

birlikte, arkadaşlar, öğretmenler ve kırsal yaşam deneyimleri gibi sosyal çevre faktörleri ile bireysel tercihler de meslek seçiminde önemli rol oynamaktadır.

3.8.4.1. Toplumsal Kabul

Mühendislik mesleği sosyal statü açısından güçlü bir prestij unsuru olarak algılanmakta ve bireylerin bu mesleği seçme nedenlerinde toplumsal kabuller etkili olmaktadır (Hodge vd., 1966; Blau ve Duncan, 1967: 41; Treiman, 2013: 384). Bu bağlamda Jaoul-Grammare (2024), mühendisliğin, toplumda prestiji artıran bir ‘statü sembolü’ olarak işlev gördüğünü ve bireylerin meslek seçimlerinde aile beklentilerinin etkili olduğunu vurgulamaktadır. Hughes ve ark. (2024) da mesleki prestijin sosyo-ekonomik statüden bağımsız olarak, bireylerin sosyal saygınlık ve takdir kazanmasını sağlayan bir itibar unsuru olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla, “mühendis” unvanı, sadece bir mesleki tercih değil, toplum nezdinde onursal bir değer kazanmak için de bir araç olarak algılanmaktadır. Katılımcı E8’in, teknikerlikten mesleğine geçiş yapma kararının da bu kriterlerden etkilendiği görülmektedir.

Tekniker olarak işleri yapıyorsun, mühendisin kontrolünde devamlı çalışıyorsun. Sen çalışıyorsun, mühendislik hizmeti parayı o alıyor, sen onun altında alt eleman olarak kalıyorsun. Sonra tekrar sınava girip tekrar çalışmaya yöneldim. Çok çalışmadım ama en azından benim bir mühendis olmam gerekiyor diye düşündüm. İstedğim meslek harita mühendisliği olduğu için tercihlerimde genelde oydu. Onun altında da jeoloji mühendisliği vardı, puanı düşük diye yazdım. O zaman askerlikten kaçmak için mühendis olmak istedim. Belki çok şey olacak ama annem bile kız istemeye gittiğimizde ‘tekniker olarak mı isteyeceğiz, mühendis dememiz lazım’ mantığıyla düşündü. Ben puanı düşük diye Pamukkale Üniversitesi jeoloji mühendisliğine girdim. (JM, E8)

Yani, mühendislik mesleğinin toplumsal prestij ve statü açısından güçlü bir sembolik değer taşıdığı görülmektedir. Literatürde vurgulanan sosyal saygınlık ve itibar unsurlarının, bireylerin meslek seçimlerini veya kariyer değişim kararlarını şekillendirdiği anlaşılmaktadır.

3.8.4.2. Babaların Gölgesi

Kadın mühendislerin meslek seçiminde babalarının etkisi önemli olmaktadır (Jagacinski, 1987: 102; Graham, 1997: 95; Ciccocioppo vd., 2002: 29). Öte yandan mühendislik mesleğinin, sosyal statü açısından önemli bir prestij unsuru olarak görülmesi, bireylerin bu alanı tercih etme sebeplerinde toplumsal algıların etkili

olduğunu göstermektedir (Hodge vd., 1966; Blau ve Duncan, 1967: 41; Treiman, 2013: 384). Katılımcı K29, meslekle ilgili kurduğu bağ sürecini aşağıdaki gibi aktarmıştır.

Babam inşaat mühendisi olduğu için şantiye hayatına aşına oldum ama aslında mühendislik hiç aklımda yoktu. Babam sürekli 'bir imza yetkiniz olsun'derdi. Bu motivasyonla mühendis oldum, kardeşim de mühendis, yurt dışında çalışıyor. Aslında ben müziğe yönelmek istedim, annem gizli gizli şan dersleri aldırdı. Ancak babam kesinlikle mühendis olmamı istedi, sonunda maden mühendisliğini seçtim ve sonrasında topırağa ilgim olduğunu fark ettim. (MD, K29)

Babasının inşaat mühendisliği mesleğindeki etkisi ve "imza yetkisi" sahibi olma yönündeki teşviki, kadın mühendisin kendi ilgi alanlarından saparak mühendislik yoluna yönelmesine neden olmuştur. Anne tarafından desteklenen müzik becerisi, babanın mühendislik mesleğine yüklediği prestij ve mesleki güvencelerle gölgelenmiştir. Öte yandan ailede bir mühendisin olması kız çocuklarının mühendislik eğitimi alma durumunu etkilemesi (Maple ve Stage, 1991: 37; Mannon ve Schreuders, 2007: 333; Molina-Gaudio vd., 2009: 61) ve aynı zamanda meslek seçiminde ebeveynlerin toplumsal statü ve prestij kaygıları da bireyin kişisel ilgi ve yeteneklerinin önüne geçmiştir.

Katılımcı K3 de babasının mühendis olarak akademik kariyerinin ve proje yazma süreçlerinin, onun mühendislik yeteneklerine ve ilgisine ilham olduğundan bahsederek, uzay mühendisi olma arzusuyla çocukken projeler çizdiğini aktarmaktadır.

Ben kendimi bildim bileli uzaya merakım vardı. Ben ortaokulda falan uzay mühendisi olmak istiyordum. (...) Babam akademik bu arada, o da akademisyen, o böyle projeler yazarken ben de kendi kendime öyle A4 kâğıdına böyle yok zaman makinesi projesi yok roket projesi falan öyle şeyler karalıyordum ve uzay mühendisi olmak istiyordum. (EEM, K3)

Doktor olarak kariyerine yön vermek isteyen katılımcı K1 ise sınavda yeterli puan alamadığı için, bir sonraki sene tekrar sınava girmeyi de göze alamayarak babasının mesleği ile ilişkili olarak babasının önerisiyle bilgisayar mühendisi olduğundan bahsetmektedir.

Ben tıp isteyen bir öğrenciydim. Yani bir tane ekolum vardı. Hani Hacettepe tıp olacak başka bir yer olmayacak. Ama ÖSYM sınavı çok mükemmel geçmedi hani ama sonrasında hani mühendislik olabilir mantığını da okuldaki hocalarımızdan da çok duyduğumuz için hani hem de dershanedeki bir tane fizik hocam vardı, o çok yönlendirdi, belki bak mühendislik olabilir diye. Ailemde tabii babamda hani benim Telekom'da çalışıyordu. Babam işte bak bilgisayar mühendisliği var olabilir diyordu ve bir daha tam hazırlanmaya açıkçası halim yoktu, o strese tekrar katlanamam, tercihlerimi yapayım dedim. Hiç bilgisayara dokunmamış bir birey olarak bilgisayar mühendisliğinde başladım. (BM, K1)

Babasının mesleği sayesinde mühendislik dünyasına aşına olan başka bir kadın mühendis K19, ziraat mühendisliğini “kutsal” bir meslek olarak tanımlayarak, bu alana duyduğu saygı ve ilginin erken yaşlarda şekillendiğini ifade etmektedir. Bu durum, yine mühendisliğin statülü ve prestijli meslek olması bağlamında kadın mühendisin gelecekteki kariyer seçimini etkilemiştir. Dolayısıyla, mühendisliğin toplumsal olarak prestijli bir alan olarak görülmesi, ailedeki mesleki rol modellerle birleştiğinde güçlü bir kariyer motivasyonu yaratmaktadır.

Babamın işi nedeniyle ziraat mühendislerine aşına bir çocukluk geçirdim ve bu mesleğe ilgim oluştu. Babam tarım müdürlüklerinde memurdu, sürekli ziraat mühendislerinin içinde büyüdüm. (...) Babamın mesai arkadaşları, beyaz önlüklü ve kutsal bir meslek yapan insanlar olarak bana hep ilham verdi. Bu yüzden mesleği severek seçtim. (ZM, K19)

Erkek mühendislerin meslek seçiminde de babalarının etkisi görülmektedir. Katılımcı E2, babasıyla kurduğu olumlu iletişimin de katkısıyla babasının tarım işiyle uğraşmasının getirdiği sorunlara pratik çözüm bulma ihtiyacından etkilenerek mühendis olmak istediğini ifade etmektedir.

Bir şeye bir çözüm üretmek gerekiyor işte traktörün ne bileyim böyle arkasındaki o aynada bir çözüm üretmek veya bir pompa su bombası alınacak nelere dikkat etmek gerekiyor işte zaten babamla arkadaş gibiydik, mesela onlara çözüm arayışları bir şeye böyle çözüm üretmek hoşuma giderdi, buna en yakın işte mühendislik, ben mühendis olursam bu tarz şeylere daha fazla uğraşırım, haşır neşir olurum diye düşündüm. (ÇM, E2)

Rol model olarak babanın mühendis olması katılımcı E12'nin mühendislik mesleğine ilgi duymasında ve aynı dalda olmasa bile farklı alanda mühendis olmasında etkili olmaktadır.

Ailede mühendis var. Babam ziraat yüksek mühendisi. Onların yönlendirmeleri ile oldu benim bu bölümü kazanmam. Ben bu bölümü kazandığımda tıp fakültesine girebiliyordum, puan olaraktan. Ama o zamanlar tekstil de çok revaçtaydı. (TM, E12)

Aile geleneğini ve mesleklerini devam ettirmek veya kendi mesleklerini daha iyi tanıdıkları için çocuklarının benzer mesleği seçmelerini isteyen babaların meslek seçimlerinde dayatmacı bir biçimde olmasa da etkili olduğu görülmektedir. Katılımcı E4, farklı bir mühendislik dalını tercih etmekle birlikte, meslek seçiminde babasının etkisi belirleyicidir. Benzer bir deneyimi E9'da aktarmaktadır.

Babam inşaat ile ilgili çalışıyor, inşaat mühendisliği gibi, hani orada mühendis olurum tarzında o esnada hani eğitimden daha çok iş hayatındaki, babamın mesleğinden dolayı mühendisliğe yönelmem oldu. (EM, E4)

Babam inşaat mühendisi olmamı istedi. İnşaat mühendisliği yapmamı istedi. Müteahhitlik yaptığı için. Ben de inşaat mühendisi olmak istemiyorum dedim. Baskıcı bir durum değil de yönlendirme gibiydi diyebiliriz. (KM, E9).

Sonuç olarak, mühendislik mesleğinin seçiminde baba etkisinin hem kadın hem erkek mühendisler için belirleyici olduğu, ancak bu etkinin tezahür biçimlerinin farklılaştığı görülmektedir. Kadın mühendislerde babanın doğrudan yönlendirmesi ve mesleğin prestij unsuru ön plana çıkarken, erkek mühendislerde mesleğe aşinalık ve rol model etkisi daha belirgindir. Bu bağlamda, mühendislik mesleğinin kuşaklar arası aktarımında toplumsal cinsiyet rollerinin, karar verme süreçlerini ve mesleki kimlik inşasını farklı düzeylerde şekillendirdiği gözlemlenmektedir.

3.8.4.3. Erkek Akrabaların Meslek Seçiminde Etkisi

Meslek seçimlerine yön verme konusunda kök aile içinde en çok babaları ile olan diyaloglarını aktaran mühendislerin yanında, abi rol modelinden de bahsedilmektedir. Katılımcı E14, abi rol modelinin yanı sıra, meslek tercihlerini yaptığı dönemlerdeki mühendis erkek siyasi aktörlerin de kariyer seçiminde etkili olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, toplumsal ve politik rol modellerin de meslek seçiminde etkili olduğunu göstermektedir.

Özal vardı Özal, elektrik mühendisiydi işte Bedrettin Dalan elektrik mühendisi, Adnan Kahveci elektrik mühendisi işte, Demirel, inşaat mühendisi, Erbakan makine mühendisi böyle bir şey vardı. Bir mühendisliğin öne çıkan tarafı, fakat elektrik mühendisliği beni daha çok etkiledi. Ailede de örnek vardı, abim vardı, makine mühendisi. (EEM, E14)

Mühendislerin meslek seçimlerini etkileyen faktörler arasında, kök aile dışındaki aile üyelerinin rolü de önemli bir yer tutmaktadır. Bu etkileşimler genellikle, aile büyükleri, amcalar, dayılar, teyzeler, halalar ve kuzenler gibi akrabalar aracılığıyla gerçekleşmektedir (Brisbane vd., 2019: 13). Erkek mühendis adaylarının kök aile dışındaki bu akrabalarından, özellikle de dayılar ve amcalar gibi erkek aile üyelerinden etkilendikleri de görülmektedir.

Ailede bir mühendis olmasının özellikle kadınların mühendis olmasını etkilemektedir. Bu bağlamda, kök aile dışındaki aile bireylerinin çeşitli mühendislik dallarında profesyonel kariyerlere sahip olması, kadın mühendise rol modeller sunarak meslek seçiminde önemli bir referans noktası olmaktadır.

Halamın kızı evet, ziraat mühendisi, biri elektronik mühendisi o Aselsan'da. Yengem, elektronik mühendisi. (MM, K9)

Mühendislik mesleğinin seçiminde, geniş aile ağı içindeki erkek akrabaların da rol model olarak işlev gördüğü ve kariyer kararlarının şekillenmesinde önemli bir sosyalizasyon kaynağı oluşturduğu görülmektedir.

Ailesindeki mühendislerin (baba, amca ve hala) etkisi ve matematikteki başarıları, kadın mühendisin çocukluk döneminden itibaren bu mesleğe yönelmesinde etkili olmuştur. Aileden miras alınan mesleki bağlılık ve bireysel azim, mühendislik hayalinden vazgeçmeyen kadın mühendisin kariyer kararlılığını güçlendiren bir unsur olmuştur.

Babam ve amcam veterinerdi; halam ziraat mühendisiydi. Küçüklüğümde beri onlarla vakit geçirmek bu alanlara ilgimi artırdı. Küçüklüğümde itibaren veterinerlik, gıda mühendisliği veya ziraat gibi alanlara bir eğilimim oluştu (...) Çocukken 'Babam gibi olacağım', 'amcam gibi olacağım'derdim; matematikteki başarılarım da mühendisliğe yönelmemde etkili oldu. İlkokulda hiç kimsenin sevmediği bir matematik öğretmenimiz vardı, ama o beni çok severdi ve bu hâlâ aklımda. O günden sonra girdiğim hiçbir sınavda matematikten yanlış yapmadım. Üniversite sınavında düşük puan almama rağmen mühendislik hayalimden vazgeçmedim. (GM, K25)

Amcasının makine mühendisliği alanındaki başarısı ve aile içinde gördüğü saygı, bir başka kadın mühendisin kariyer seçiminde güçlü bir rol model olarak etkili olmuştur. Matematik dersindeki başarısı ile desteklenen bu yönlendirme, aileden gelen prestijli bir mesleğe yönelme arzusunu pekiştirmiş, amcasıyla yapılan bilinçli tercihler sonucunda mühendislik kararını netleştirmiştir.

Lise yıllarımda matematik derslerindeki başarımdan dolayı mühendislik üzerine yoğunlaşmam gerektiği söylendi. (...) Makine mühendisliğine ailemin de etkisiyle yöneldim. (...) Amcam makine mühendisiydi ve ailede herkes ona hayrandı hem çok başarılıydı hem de oldukça saygı gören biriydi. Onunla masaya oturup mühendislik bölümlerini konuştuk. Bu konuşmalar sonucunda makine mühendisliği tercihim oldu. (MM, K15)

Sözel alanda daha başarılı olduğu için aslında sosyal bilimlerde ilerlemek isteyen katılımcı E10, kariyerindeki kararsızlığa rağmen dayısının başarılı mühendislik kariyerinin etkisiyle dayısı gibi makine mühendisi olmayı tercih etmek durumunda kaldığından bahsetmektedir.

Muhtemelen rol modeli olarak dayım etkili oldu. Dayım makine mühendisi o zaman Amerika'da, şu an rahmetli oldu ama Amerika'da profesördü üniversitede, muhtemelen onun etkisi oldu, makine mühendisliğini tercih ettim. Yani ben aslında sosyal alanda daha iyiydim. Yani işte tarih işte Türk Dili, edebiyat falan. Ama işte hep mühendis olmak daha şeydir falan, hatta üniversite birinci sııftayken ben baktım, bu mühendislik bana göre değil. Ben siyasal

bilimlerde okumalıyım. Çünkü yani ÖSYM sınavında sosyal derslerinden full yapmıştım. Matematik ve fiziğim çok da iyi değildi. Yani ortamın orta veya belki ortanın biraz üstünde ya da biraz altında ama orta diyelim, diğerlerini full yapmıştım hepsini ama işte oradan mezun olunca ne iş yapacaksın diye mühendislik daha cazip geldi. (MM, E10)

Meslek seçimi sürecinde, aslında mühendis olmakla ilgili bir hayali olmayan katılımcı E6, çevresindekilerin mesleklerinin örnek gösterildiği bir süreç yaşayarak, aslında eczacı ya da mimar olmayı tercih ederken amcasının önerisi üzerine gıda mühendisliğini seçtiğini ifade etmektedir.

Ne oluyordu işte filancanın oğlu matematik öğretmeni falancanın oğlu fen bilgisi öğretmeni işte o bak bir tanesi gıda mühendisi olmuş, işte şurada çalışıyormuş. Ayda şu kadar kazanıyormuş işte bir tanesi işte ne bileyim bilgisayar teknikeri olmuş bunu yapıyormuş. Diğer bilgisayar mühendisi olmuş bunu. Hep böyle eş, dosttan duyduğumuz telkinlerle veya işte amcamın oğlu bak bu ne oldu, teyzenin kızı şunu oldu falan diye oluşan bir şey benim gıda mühendisliği tercihim de tamamen bu şekilde oluşan bir şey. Ben kendimi mimarlık istiyordum, çizim işlerini seviyordum. Aslında en çok sevdiğim şey eczacılıktı. Yani eczanem olsun Acıpayam'da küçük bir yerde işletim. Yani en azından böyle bir esnaf gibi bir şey olayım. Eczacılık puanları yüksek olduğu için tutturamadım, ikinci senemde bir önceki dönemden bir miktar daha yüksek puan alınca artık tercih etme gereksinimi duyunca işte eczacılık olmayacağını bildiğim için mimarlığı tercih edeyim diye düşünmüştüm. Bunu yaparken işte o sırada amcam geldi mesela amcam dedi ki ya bak dedi. Akdeniz Üniversitesi Gıda Mühendisliğinin bölüm başkanı Acıpayam'lı. İstersen tercihlerinin başına yaz dedi. Ben ailemle görüştüm, yazayım mı diye, olabilir falan filan yani gıda hiç aklımda yokken işte amcamın demesiyle tercih ettim. (GM, E6)

Sonuç olarak, mühendislik mesleğine yönelimde kök ailedeki baba figürünün yanı sıra, geniş aile içindeki rol modellerin mesleki sosyalizasyon sürecinde önemli bir işlev üstlendiği gözlemlenmektedir. Bu etki mekanizması, erkek mühendis adayları için çoğunlukla erkek akrabalar (amca, dayı, abi) üzerinden işlerken, kadın mühendis adayları için hem erkek hem de kadın akrabaların (hala, yenge, kuzen) rol model olarak etkili olduğu görülmektedir. Bulgular, mühendis adaylarının farklı alanlardaki bireysel yetkinliklerine rağmen, geniş aile çevresindeki başarılı mühendis rol modellerin etkisiyle kariyer yönelimlerini biçimlendirdiklerini ortaya koymaktadır. Bu süreçte, dönemin mühendis kimlikli siyasi aktörlerinin yarattığı toplumsal prestij algısı da meslek seçimini pekiştiren bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

3.9.4.4. Aile Yapılarının Meslek Seçimindeki Rolü

Aile yapısı ve toplumsal cinsiyet rolleriyle şekillenen dinamikler, çocukların mesleki kimliklerinin oluşumunda güçlü bir sosyalizasyon alanı sunmaktadır (Eccles vd., 1983: 75; Lazarides vd., 2016: 29). Ataerkil veya eşitlikçi aile yapıları, özellikle kadın mühendislerin kariyer gelişimini etkilemektedir (Updegraff, 1996: 73). Bu

bağlamda, kadın mühendislerin mesleki seçimlerinde aile yapılarının etkisi de dikkat çekmektedir.

Anne ve babaların toplumsal cinsiyet algıları, çocuklarının mesleki tercihlerini şekillendirmede farklı dinamikler yaratmaktadır. Annenin rolü de babalarinki kadar önemlidir ve çocuklarının mesleki hedeflerinde ve kariyer gelişiminde oldukça etkilidir (Auger vd., 2005: 326). Bu dinamikler, özellikle annelerin geleneksel toplumsal cinsiyet normlarını sürdürme eğilimi (Corcoran ve Courant, 1987: 335) ile babaların modern yaklaşımları arasındaki gerilimde belirginleşmektedir.

Bu gerilim, iki farklı deneyimde kendini göstermektedir. Her iki deneyimde de annelerin geleneksel toplumsal cinsiyet normlarını (öğretmenlik, yakın mesafe) sürdürme eğilimi görülürken, babaların daha destekleyici tutumları dikkat çekmektedir. Ancak K5'te bu destek coğrafi sınırlamalarla engellenirken, K28'de mühendis babanın rol model etkisiyle güçlenerek meslek tercihinde belirleyici olmuştur. K5'in deneyiminde, babanın iyi üniversitelere yönlendirme çabası, annenin korumacı tutumu nedeniyle coğrafi bir sınırlamaya dönüşmüş ve tercih süreci İzmir ile sınırlı kalmıştır. Bu süreçte, aile dışı aktörler olarak kuzenlerin gıda ihracatı deneyimi, meslek seçiminde yönlendirici olmuştur. Katılımcı K28'in deneyiminde ise mühendis bir babanın rol model etkisi ile öğretmen bir annenin geleneksel meslek yönlendirmesi arasındaki çatışma görülmektedir. Babanın mesleki etkisi (Maple ve Stage, 1991: 37; Mannon ve Schreuders, 2007: 333; Molina-Gaudio vd., 2009: 61), annenin öğretmenlik telkinlerine rağmen, kızının jeoloji mühendisliğini bilinçli olarak tercih etmesinde belirleyici olmuştur.

Ailemden özellikle babam beni iyi üniversitelere gitmem konusunda sürekli teşvik ediyordu. Ancak annem, özellikle lise yıllarımda, şehir dışına gitmem konusunda daha isteksizdi. Annem, 'Denizli'de kal, burada eğitim fakültesi var, 9 Eylül Üniversitesi'ne bağlı makine ve inşaat mühendisliği var diyordu. Ben ise bu alanlara çok ilgi duymuyordum. Dolayısıyla aileden büyük bir destek görmedim, açıkçası. Babam biraz daha destekleyiciydi ve İyi bir yer olursa seni göndereceğim diyordu. Annemin baskısıyla sadece İzmir'i şehir dışı olarak yazdım. Sayısal bölümde tekstil mühendisliği, mimarlık, gıda mühendisliği ve ardından diş hekimliği ile eczacılık gibi bölümler vardı. O dönemde mühendislik bölümleri, diş hekimliği ve eczacılıkla aynı puanlarla alıyordu. Dolayısıyla, çok bilinçli bir tercih değildi. Gıda mühendisliğini seçmemde, kuzenlerimin gıda ihracatı yapmasının ve geleceğin mesleği olarak görmelerinin etkisi oldu. (GM, K5)

Üniversitede jeoloji mühendisliğini seçmemin nedeni, inşaat sektörüyle iç içe büyümem ve babamın mühendis olmasının etkisiydi. Psikoloji de düşünüyordum ama mühendislik daha cazip

gelmişti. (...) Mesela benim annem öğretmen ve başından beri bana hep ‘öğretmen ol’ dedi ama hiçbir zaman öğretmen olmayı düşünmedim, çünkü o iş bana göre değildi. Hatta annem geçenlerde yine ‘öğretmen olsaydın’ iyi olurdu dedi. Yani toplumda kadınlar öğretmen, hemşire ya da en kötü ihtimalle bankacı olmalı gibi bir algı var. (JM, K28)

Ebeveynlerin, genellikle cinsiyetle ilgili kültürel beklentiler ve toplumsallaşma perspektifleri doğrultusunda, kız çocuklarını bilimsel alanlar yerine daha az zorlu veya daha az eğitim gerektiren alanlara yönlendirmektedir (Dimitriadi, 2013: 12). Aynı zamanda, ebeveynlerince dişillik özellikleri atfedilen kadınlar bakım ve ilgi verme ile ilişkilendirilerek bu özelliklerle bağlantılı olan öğretmenlik mesleğine kolayca uygun görülmektedir (Archer vd., 2013: 171). Bu bağlamda şekillenen bir baba ile kadın mühendis arasındaki iletişimde, kadın mühendis (K12) babasının kendisi ile ilgili öğretmenlik beklentisi içinde olduğunu aktarmaktadır.

Rahmetli babam çok büyük bir destektir. Kendisi imkânlar sağlanıp okumadığı, okumamayı tercih ettiği için, bizim karşımızda bizi hep motive etti. Tabii ki ailelerin kafasında öğretmenlik daha şey bir meslek yani mühendis olunca daha zor bir hayat olacakmış gibi düşünebiliyorlardı o dönemde. Onların benim için istedikleri aslında makine mühendisliği değil de öğretmenlikti. Hatta ben sınavdan çıktım. Sınavım da çok kötü geçmişti. Yani bana göre kötü geçmişti. Tabii sınav sonrası bütün sinir stres boşalması sırasında çok mu kötü geçti, kızım nasıl oldu dedi, yani Yıldız makine tutmayabilir ama 19 Mayıs matematik öğretmenliği tutar dedim. Olsun dedi, sevinmişti. (MM, K12)

Kadın mühendislerin erken yaşlarında babalarıyla kurduğu ilişkiler, annenin sınırlı rolünün ve modernleşme sürecinde babalar aracılığıyla inşa edilen “Cumhuriyet kızı” kimliğinin, bu kadınlar üzerinde bir etkisi olduğunu da düşündürmektedir (Bora, 2010: 9). Bu ilişkiler, modern babaların, kızlarının yaşamındaki belirleyici figürler olarak konumlanmasıyla, kadınların toplumsal rollerinin ve mesleklerinin babaların çizdiği normlar çerçevesinde şekillendiği ortaya çıkmaktadır.

Katılımcı K23’ün babası da hemşirelik gibi “kadın mesleği” olarak görülen alanlara yönlendirme yaparak geleneksel toplumsal cinsiyet normlarını sürdürmeye çalışmıştır. Buna karşın annesi, bu kalıp yargılara karşı çıkararak kızının mühendis olma isteğini desteklemiştir.

Çocukluk dönemimde ailem beni her konuda özgür bıraktı ve beni desteklediler. Annemle aramızda çok güçlü bir bağ vardı; sevgililerimi bile ona anlatırdım. Babam da her zaman bana güvenirdi. Bu güven, çocukluğumdan itibaren ailemle aramda güçlü bir bağ oluşmasına (...) yardımcı oldu. Babam hemşirelik okumamı istiyordu hem rahat bir meslek olduğunu hem de kadınlar için uygun olduğunu düşünüyordu. (...) Ancak ben kan görmekten hoşlanmadığım için mühendislik istiyordum. Annem bu kararımı destekledi ve istediğim bölümü kazanabilmem için mezuna kalmamı da teşvik etti. (..) Dedem sürekli erkek torun gibi görüp “son Y., son Y.” derdi.

Bu sözleriyle üzerimde büyük bir beklenti baskısı kurdu, başarısız olma lüksüm olmadığını hissettim. (EEM, K23)

Annenin bu desteği, katılımcının kendi tercihlerini özgürce yapabilmesini ve özgüvenini geliştirmesini sağlamıştır. Dedesi tarafından “erkek torun” gibi görülmesi de kadın mühendisin üzerindeki başarı baskısını artırmış, ancak aynı zamanda mühendislik alanındaki kararlılığını pekiştirmiştir. Dolayısıyla, ailede yer alan farklı yönlendirmeler ve beklentiler, kadının hemşirelik gibi geleneksel meslekler yerine mühendisliği seçmesinde belirleyici olmuştur.

Geleneksel ve tutucu ailelerin ise baskılayıcı bir etkisi bulunmaktadır. Ataerki bağlamında aileler, kız çocuklarına eşitlikçi olmayan tutumlar gösterebilmektedir (Seymour ve Hewitt, 1997: 77; Updegraff, 1996: 73; Mau, 2003: 238). Buna paralel olarak babasının koyduğu “şehir dışına çıkma yasağı”, kadın mühendisin (K31) bireysel meslek idealleri üzerinde güçlü bir engel oluşturarak onun tıp hayallerinden vazgeçip mühendisliğe yönelmesine yol açmıştır. Geleneksel aile değerleri ve korumacı yaklaşım, genç kadının kariyer tercihini sınırlamış, böylece ideal mesleğinden farklı bir alanda eğitim almasına neden olmuştur. Bu sınırlama, kadınların kariyer seçimlerinde aile baskısının belirleyici gücünü çarpıcı bir şekilde gözler önüne sermektedir. Benzer bir perspektifle geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda “kadın dediğin evden çıkmaz” söylemiyle şekillenen ataerki aile değerlerine karşı başka bir kadın mühendis (K27), eğitim hakkını ve bireysel özgürlük arayışını aktarmaktadır. Aile içi direnişini anneannesinin desteğiyle sürdüren kadın, çevresel baskılara rağmen kendi geleceğine yön verme cesareti bulmuştur. Dershanedeki öğretmenin rehberliği sayesinde mesleki yöneliminde belirleyici bir etki yaratarak, jeoloji gibi doğada çalışmaya dayalı bir alanda çalışmayı seçmiştir. Başka bir kadın mühendis (K24) de benzer biçimde aile desteği dışında dersane rehberliği ile tercih sürecini yönetmiştir. Bu bağlamda, kadının patriyarkal sınırları aşma çabası ve toplumsal cinsiyet normlarına direnişinin güçlü bir göstergesi olmaktadır.

Ortaokul ve lise yıllarımda net bir meslek idealim vardı, tıp okumak istiyordum. (...) Ailem, özellikle babam, kızların şehir dışına gitmesine sıcak bakmadığı için A. dışına gidemedim. Sonunda, B.Ü. elektrik elektronik mühendisliği bölümüne girdim. (...) Erkek egemen sınıflarda okumak benim için zorlayıcıydı ama lisede erkeklerle arkadaşlık kurduğum için alışkındım. (EEM, K31)

Benim de ailem ataerkil bir aileydi ve “kadın dediğin dışarı çıkmaz, saatleri bellidir” gibi bir anlayış vardı. (...) Liseden sonra evlendirilecektim. Ancak ben istemiyorum diye bir ses yükseltip artık kendi kararlarımı verebileceğimi hissettirmeye çalıştığımda, anneannem destek oldu. (...) Hatta dershaneye yollamayacaklardı, ama Atatürkçü Düşünce Derneği'nin desteğiyle bir dershaneye gittim. Dershanede S.'lu B. Hocamız, meslek tanıtımı yapıyordu. Jeolojiden bahsetti ve “arazide, dağ tepe, insanlardan uzakta olmak...” gibi şeyler anlattı. Bu bana özgürlük arayışı olan bir birey olarak çok cazip geldi. (JM, K27)

Bizim zamanımızda dersane sistemi devreye giriyordu. (...) Mezuna kaldım, ilk yılımda kazanmadım, ikinci yılımda dershaneden sonuçlarıma göre mühendislikleri tercih ettirdiler. (GM, K24)

Ataerkil yapıların aksine, bazı ailelerde görülen eşitlikçi yaklaşımlar da kız çocuklarının, geleneksel olarak erkek egemen mesleklere yönelme ve bu alanlarda devam etme motivasyonlarını güçlendirmektedir (Lavine, 1982: 661). Eşitlikçi bir aile ortamında yetişen kadın mühendis (K36), dede ve babasının cinsiyet ayrımı gözetmeyen tutumlarının etkisiyle, mesleki tercihini toplumsal cinsiyet kalıplarından ziyade iş olanakları gibi pratik faktörlere göre yapmıştır. Bu durum, eşitlikçi aile yapısının, bireylerin kariyer seçimlerinde cinsiyet bariyerlerini aşmalarını kolaylaştırdığını göstermektedir. Benzer biçimde babaannenin yaşam deneyimleri, başka bir kadın mühendisin (K16) kendi ayakları üzerinde durması gerektiğine dair bir norm oluşturmuştur. Bu norm, kadın mühendisin, erkek egemen bir alanda kendini var etme kararlılığını pekiştirmiştir. Bu durum, ailedeki rol modellerin genç nesiller üzerindeki etkisini göstermekte ve mühendislik gibi alanlarda cinsiyet normlarının kırılmasında ailedeki tutumların önemini göstermektedir.

Dedem ağır ceza hâkimiyimmiş ve çok güçlü bir adalet duygusu taşırdı. Babam ve ailesinin kız erkek ayrımı yapmaksızın eşit eğitim hakkını savunduğunu çocukluk dönemimden hatırlıyorum. Bu eşitlikçi duruş, ailemde temel bir değer olarak yer aldı. (...) Üniversite tercihim çok bilinçli değildi; inşaat mühendisliğini babamın bir arkadaşı önerdi. (...) İyi bir iş imkanı sağlayacağını düşünerek tercih ettim. (TM, K36)

Benim yetiştiğim ailede erkekler geri planda kalırdı, kadınlar güçlü olmak zorundaydı. Babaannem genç yaşta dul kaldı, üç çocuğunu büyüttü ve eşinin sabunculuk işini devraldı. O büyük sabun kazanlarını kendi çevirmesi gerekti. (...) Bir gün memlekete gittim çarşıdaki esnaf bana dedi ki “O kadın o kazanların en büyüğünü çevirirdi; bizim yapamadığımızı yapardı.” Babaannemin güçlü duruşu ve bağımsızlığı, hayatımda girişken bir birey olmama sağladı. (...) Kariyer yolumda hep desteklendim. Tercih yaparken şehir veya üniversiteye değil mesleğe odaklandım. (...) Meslek rehberine baktım ve ilk düşündüğüm veterinerlik oldu ama otuz yıl boyunca bu meslekte anılmak istemedim. Makine mühendisliğinin bana daha uygun olduğunu hissettim. (MM, K16)

Eşitlikçi aile yapısı ve güçlü rol modellerin yanı sıra, bazı ailelerde kardeşler arası etkileşimler de toplumsal cinsiyet kalıplarının dönüşümünde önemli rol oynamaktadır. Ablaların ve abilerin ailedeki tabuları yıkma süreci ve aile içinde “erkek

çocuğu gibi” hissetmesi, katılımcı K17’nin geleneksel cinsiyet rollerini sorgulamasını sağlamıştır. Modern bir anneden aldığı destekle, toplumsal normlara rağmen kendi yolunu çizmiştir. Bu deneyim, cinsiyet rollerinin aile içinde yeniden şekillendirilebileceğine güçlü bir örnek teşkil etmektedir.

Üstümdeki abi ve ablalarım bazı tabuları yıkmaya çalışarak büyüdüler, bana da aslında yolu açtılar. Annem okumamış bir kadındı ama çok modern biriydi, babam da ilkokul mezunu (...). Tabiri caizse evin erkek çocuğu gibi hissediyordum kendimi, bu bana çocuk yaşta özgüven verdi (...). Evde iş yapmayı sevmezdim ama bütün dış işlerini ben yapardım. (İM, K17)

Kadın mühendislerin meslek seçimlerinde aile yapıları ve dinamikleri belirleyici rol oynamaktadır. Bir yanda ataerkil aile yapılarının getirdiği coğrafi ve mesleki sınırlamalar, diğer yanda eşitlikçi yaklaşımların sunduğu özgürleştirici ortam görülmektedir. Anne-baba tutumlarındaki farklılaşmalar, geleneksel toplumsal cinsiyet normlarının sürdürülmesi veya dönüştürülmesinde kritik önem taşımaktadır. Özellikle babaanne, anneanne gibi güçlü kadın rol modeller ile destekleyici baba figürleri, kadınların mühendislik gibi erkek egemen alanlara yönelmesinde cesaretlendirici olmaktadır. Ayrıca kardeşler arası etkileşimler ve aile dışı aktörler de bu süreçte destekleyici mekanizmalar olarak öne çıkmaktadır

3.8.4.5. Arkadaşlar ve Tanıdıkların Meslekn Seçimindeki Etkisi

Mühendislik alanlarında meslek seçimini etkileyen faktörlerden biri de arkadaş çevresi ve tanıdıkların yönlendirmeleridir. Bu yönlendirmeler, bireylerin mesleki tercihlerinde belirleyici olabilmekte, ancak süreç içerisinde farklı sonuçlar doğurabilmektedir.

Katılımcı E24, arkadaşlarının yönlendirmesiyle maden mühendisliğini tercih etmiştir. Başlangıçta bilinçli bir seçim olmasa da eğitim sürecinde mesleği yakından tanıdıkça, bu tercih zamanla ilgi ve sevgiye dönüşmüştür:

Üniversiteye girişte tercih yaparken arkadaşlarımla yönlendirmesiyle madenciligi yazdım. (...) Mesleği tanıdıkça sevdim. (MD, E24)

Katılımcı K26 ise, jeoloji mühendisi tanıdıklarının yönlendirmesiyle bu mesleği seçmiştir. Ancak eğitim sürecinde mesleğin zorluklarıyla karşılaşınca başlangıçtaki

beklentileri karşılanmamış, bu durum zamanla akademik hedeflerinin de azalmasına yol açmıştır:

Jeoloji mühendisliği yapan tanıdıklarım yönlendirdi ama işin içine girince zor olduğunu fark ettim. (...) Bilimsel araştırmalar ve akademik kariyer hedeflerim zamanla azaldı. (JM, K26)

Arkadaş ve tanıdık yönlendirmeleriyle yapılan mesleki tercihlerin, bireylerin uyum ve adaptasyon süreçlerinde farklı sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Mesleği tanıdıkça gelişen bir aidiyet duygusu oluşabildiği gibi, başlangıçtaki beklentilerin karşılanamaması durumunda mesleki hedeflerden uzaklaşma da yaşanabilmektedir. Bu durum, meslek seçiminde bilinçli tercihin ve kişisel uyumun önemini ortaya koymaktadır.

3.8.4.6. Kırsal Yaşam Deneyimlerinin Meslek Seçimine Yansımaları

Kırsal yaşamdan gelen bireylerin, yetiştikleri topluma geri dönme ve hizmet etme isteği, STEM alanlarına yönelimlerini şekillendiren önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir (Meador, 2018: 106). Buna paralel olarak, matematik öğretmenin “işsizlik riskini azaltan” ziraat mühendisliğine yönlendirme konusundaki rehberliği, erkek mühendisin kırsal geçmişiyle meslek seçimini örtüştüren bir öneri sunmaktadır. Çiftçi bir aileden gelen erkek mühendis E31 için, bu öneri hem kültürel bağları sürdüren hem de istihdam güvencesi sağlayan bir tercih olarak anlam kazanmıştır.

“Lisede matematik öğretmenim beni ziraat mühendisliğine yönlendirdi, ‘Köy kökenlisin, işsiz kalmazsın’ dedi. (...) Çiftçi bir aileden geldiğim için bu meslek bana mantıklı geldi ve eğitimini aldım.” (ZM, E31)

Orman köyünde büyüyen erkek mühendis E23’ün meslek seçiminde, yaşadığı çevrenin doğal yönlendirmesi etkili olmuştur. Çocukluk döneminde çevresinde sıkça dile getirilen orman mühendisliği ve koruma memurluğu meslekleri, bireyin kariyer düşüncelerini şekillendiren bir farkındalık yaratmıştır:

Bir orman köyünde büyüdüm, çocukken en çok konuşulan meslekler orman mühendisliği ve orman koruma memurluğuydu. Köydeki bu çevrenin sağladığı imkanlar doğrultusunda acaba bu alanlara yönelir miyim diye düşündüğüm çok oldu. (MD, E23)

Sonuç olarak, kırsal kökenli bireylerin meslek seçimlerinde yerel yaşam deneyimlerinin belirleyici rol oynadığını göstermektedir. Bu etkileşim, hem dış aktörlerin (öğretmen rehberliği) bilinçli yönlendirmeleri hem de yaşam alanının doğal etkisiyle (çevresel farkındalık) şekillenmektedir.

3.8.4.7. Öğretmenlerin Meslek Seçimindeki Rolü

Öğretmenler, mühendislik alanlarına teşvik noktasında temel bir role sahiptir. (Colbeck vd., 2001: 179). Ancak, eğitim süreçlerinde süregelen toplumsal normlar ve cinsiyetçi önyargılar, STEM alanlarının erkekler için daha doğal kabul edilmesine yol açmakta ve kadın öğrencilerin bu alanlara katılımını engellemektedir (Hofer, 2015: 2879; Sansone, 2017: 9; Kuchynka vd., 2022: 254; Andersen, 2023: 833). Çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar da öğretmenlerin bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde erkek öğrencileri daha fazla desteklediğini ve kadın öğrenciler aleyhine yargılarda bulunduğunu göstermektedir (Fox-Turnbull vd., 2023: 339; Wammes vd., 2023: 415; Burgess vd., 2022: 6). Bu genel kabulün ötesinde, erken yaşlarda öğretmenlerinden destek gördüklerini belirten kadın mühendisler, mühendislik alanına yönelmiştir.

Öğretmenlerin rehberlik rolü, özellikle erken dönem eğitim sürecinde kritik öneme sahiptir. Nitekim bir kadın mühendis (K2), ilkokuldan itibaren öğretmenlerinin yönlendirmelerini şöyle aktarmaktadır:

Yani ilkokul öğretmenimi hakkını ödeyemem ben ama o hep böyle daha sosyal alanlarda başarılı olabileceğimi düşünürdü. Akabinde bizim dönemimizde rehberlik hizmetleri çok yaygındı. Eskişehir’de okudum ben. Oradaki işte çeşitli değerlendirmeler, testler sonucunda mühendislik ya da matematik alanında daha iyi olabileceğim sonucuna varmıştır rehber öğretmen. (ÇM, K2)

Sayısal alandaki yeteneğinin öğretmenleri tarafından teşvik edilmesi, erkek mühendisin mühendisliğe yönelmesinde rol oynamıştır:

Ortaokuldayken sayısalda başarılıydım; öğretmenlerim matematik yeteneğimi destekledi ve bu ilgi beni mühendis olmaya yönlendirdi. (ÇM, K33)

Öğretmenlerin destekleyici ve rehberlik odaklı yaklaşımı, kadın mühendisin kendine güvenini artırarak, onun bağımsız bir birey olarak toplumda var olma becerisini güçlendirmiş ve mesleki kimlik kazanmasını sağlamıştır:

Ortaokul ve lisede K. K'nde burslu okudum, orası benim için çok özeldi çünkü birey olduğumu orada hissettim. Hocalarımız bir sıkıntı yaşadığımızda 'Hadi bakalım anlatın'der, bizi dinlerdi. Bu yaklaşım, bireysel olarak ayakta durmayı öğrenmemde meslek sahibi olmamda önemli bir rol oynadı. (İM, K17)

Popülerleşen mühendislik alanlarının tercih edilmesi, bireylerin yalnızca kendi ilgi alanlarına değil, aynı zamanda mesleğin toplumsal ve ekonomik değerine göre de karar verdiklerini ortaya koymaktadır. Bu durum, kariyer tercihlerinde pragmatik kaygıların ve toplumsal yönlendirmelerin iç içe geçtiğini yansıtmaktadır.

Üniversiteye girmeden önce İzmir'e gitmiş ve orada okumak istemiştim. (...) O dönem çevre mühendisliği geleceğin mesleği olarak lanse edildiği için bu alanı tercih ettim. (ÇM, E25)

Öğretmen lisesinde eğitim almış ve öğretmenlik mesleğine duyduğu içsel isteğe rağmen, matematik ve fen derslerindeki başarısının etkisiyle mühendislik alanına yönelen erkek mühendis, mesleğini "yeni bir macera" olarak tanımlamış; bu alana kişisel ilgileri ve dışsal yönlendirmeler (öğretmenler) sayesinde geçiş yapmıştır.

İlkokuldayken mühendislikten uzak bir dünyadaydım, öğretmen lisesine gitmiştim. (...) Matematik ve fen derslerinde iyiydim; sınavlarda başarı gösterdikçe öğretmenlerimden destek buldum. Üniversite sınavı puanıyla mühendisliği seçtim; P.Ü.'ne yerleştim. (...) İçimde hep öğretmen olma arzusu vardı, ama mühendislik yeni bir maceraydı. (MM, E30)

Öğretmenlerin mühendislik mesleğine yönlendirmedeki rolü, toplumsal cinsiyet kalıplarının ötesine geçebilen destekleyici bir rehberlik sürecini yansıtmaktadır. Bu süreç hem akademik yeteneklerin teşviki hem de bireysel gelişimin güçlendirilmesi açısından kritiktir. Öğretmenlerin yaklaşımı, özellikle kadın mühendislerin meslek seçiminde ve kimlik gelişiminde dönüştürücü bir etki yaratırken, mesleki tercihlerde pragmatik kaygılar ve bireysel ilgiler de belirleyici olmaktadır.

3.8.4.8. Bireysel Tercihler

Meslek seçiminde aile yönlendirmeleri ve diğer faktörler de önemli olmakla birlikte, bireylerin kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda da tercihler yapabildikleri görülmektedir. Bu tercihler, kimi zaman ailelerin geleneksel beklentileriyle çatışabilmekte, ancak bireysel kararlılık ve hedefler ön plana çıkabilmektedir.

Katılımcılar, ailelerinin farklı mesleklere yönlendirme çabalarına rağmen, kendi ilgi alanları ve istekleri doğrultusunda mühendislik mesleğini seçmişlerdir. Ailelerin eczacılık, diş hekimliği veya tıp gibi geleneksel ve nispeten "rahat" olduğunu düşündükleri meslekleri teşvik etmesi, özellikle kadınlar için daha "uygun" görülen

kariyerleri tercih etme eğilimini yansıtmaktadır. K30'un deneyimi bu durumu net bir şekilde ortaya koymaktadır:

Annem eczacı olmamı istiyordu, babam ise tıp alanında ilerlememi öneriyordu. Abim diş hekimi olduğundan diş hekimi olmamı istiyordu. Rahat ederim diye düşünüyorlardı. Ancak ben burnumun dikine giderek mühendisliği seçtim. Mühendisliği, araştırma yapabileceğim bir alan olarak hayal etmiştim. (EEM, K30)

Benzer bir direnç, farklı bir bağlamda E16'nın deneyiminde de görülmektedir. Babasının öğretmenliği "daha avantajlı" görmesi, ailenin ekonomik güvence arayışını ve toplumda öğretmenlik mesleğinin taşıdığı istikrar beklentisini yansıtmaktadır. Ancak E16 da bu yönlendirmeye rağmen mühendislik alanındaki hedefinde ısrarcı olmuştur:

Benim makine mühendisliğine yönlendiren kimse olmadı. (...) Tesisat öğretmenliği okumuştum, mezun olduktan sonra da tüm tercihlerim elektrik-elektronik üzerineydi. (...) Babam öğretmenlik mesleğini daha avantajlı görüyordu. (...) KPSS'ye girdim ama atama da olmadı. Elektrik-elektronik veya makine mühendisliği tercihlerim hep devam etti, kazanana kadar. (MM, E16)

Kısaca bu deneyimler meslek seçiminde aile yönlendirmelerinin ötesinde, bireylerin kendi tercihlerini gerçekleştirme konusundaki kararlılıklarını göstermektedir. Özellikle K30'un deneyimi, toplumsal cinsiyet kalıplarını aşma çabasını yansıtırken, E16'nın durumu ekonomik güvence odaklı geleneksel meslek algısına karşı bireysel tercihlerin önemini vurgulamaktadır. Her iki deneyim de mesleki tercihlerde bireysel ilgi ve hedeflerin, aile beklentilerinin önüne geçebileceğini göstermesi açısından önemlidir.

Sonuç olarak, mühendislerin kariyer seçimlerinde çok katmanlı bir etki ağının varlığı dikkat çekmektedir. Mühendislik mesleğinin toplumsal prestiji ve statüsü, bireylerin bu alana yönelmesinde temel bir motivasyon kaynağı oluştururken, özellikle babaların gölgesi meslek seçiminde belirleyici bir rol oynamaktadır. Babaların yanı sıra, diğer erkek akrabaların sağladığı rol modeller ve mesleki rehberlik, bireylerin kariyer tercihlerini şekillendiren önemli faktörler olarak öne çıkmaktadır. Arkadaşlar ve tanıdıkların yönlendirmeleri, kimi zaman olumlu sonuçlar doğururken, kimi zaman da beklentilerin karşılanamamasına yol açabilmektedir. Öğretmenlerin erken dönem eğitim sürecindeki rehberlik ve destekleyici yaklaşımları da özellikle akademik yetenek ve ilgilerin keşfedilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Kırsal yaşam deneyimleri ise, özellikle bireylerin yetiştikleri topluma hizmet etme motivasyonu ile birleşerek, meslek

seçimlerinde özgün bir yönlendirici güç oluşturmaktadır. Öte yandan, bireysel tercihler ve kişisel ilgiler, tüm bu dış etkilere rağmen kendi yolunu çizebilen bireylerin varlığını göstermektedir. Özellikle kadın mühendisler, geleneksel aile yapılarının ve toplumsal cinsiyet normlarının getirdiği sınırlamalara karşı kendi tercihlerini ortaya koyabilmektedir. Bu durum, meslek seçiminde toplumsal yapıların etkisi kadar, bireysel irade ve kararlılığın da belirleyici olabildiğini göstermektedir. Bu çok boyutlu etkileşim ağı, mühendislik mesleğinin seçiminde hem sosyal ve kültürel yapıların hem de bireysel faktörlerin karmaşık bir örüntü oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Toplumsal kabulden bireysel tercihlere, aile etkisinden çevresel faktörlere uzanan bu geniş yelpaze, meslek seçimi sürecinin dinamik ve çok katmanlı doğasını yansıtmaktadır.

3.8.5. Mühendislik Eğitimi

Bölüm 1.'de yer alan toplumsal cinsiyet normları, cinsiyete dayalı iş bölümü ve mesleki ayrışma teorileri, mühendislik alanındaki kadınların konumlandırılmasına dair kavramsal bir çerçeve sunmaktadır. Bu teorik zeminde, kadınların mühendislik alanından sistematik dışlanması, toplumsal ve kültürel normların kurumsal yapılardaki tezahürü olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu normlar, kadınların mühendislik mesleğine yönelik kariyer yönelimlerini şekillendirmekle kalmayıp, eğitim ve profesyonel yaşamda karşılaştıkları ayrımcılık ve önyargıların yapısal temelini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, kadınların mühendislik mesleğiyle kurdukları kurumsal ilişkinin başlangıç noktası olan üniversite eğitimi, belirleyici bir eşik değeri taşımaktadır. Bu eşikte iki temel parametre öne çıkmaktadır. Bunlar mühendislik disiplinlerindeki cinsiyet dağılımının asimetrik yapısı ve sınıf içinde mikroagresyonlar şeklinde tezahür eden ayrımcılık pratikleridir.

3.8.5.1. Sınıfta Erkekler ve Kadınlar

Mühendislik disiplininin tarihsel olarak eril karakteri, son dönemde kadınların artan katılımıyla yapısal bir dönüşüm potansiyeli göstermektedir. Bununla birlikte, demografik verilerin işaret ettiği süregelen cinsiyet asimetrisi, toplumsal cinsiyet rollerinin mesleki yönelimlerdeki belirleyiciliğini kanıtlar niteliktedir. Bu bağlamda, Zengin-Arslan'ın (2002) geliştirdiği “eril”, “dişil” ve “karma” mühendislik alanları

sınıflandırması, yalnızca mesleki ayrışmayı değil, aynı zamanda mühendislik eğitimindeki cinsiyet dağılımını da açıklamaktadır.

Mühendisliğin eril yapısı, kampüs ve sınıf ortamında belirgin şekilde kendini göstermektedir (Tonso, 2006: 279). Üniversite eğitimi sürecinde, toplumsal cinsiyet normlarının etkileri daha da belirginleşmektedir. Kadınlar, özellikle mühendislik sınıf ortamında tek ya da çok az kadından biri olma deneyimini yaşamaktadır (Dasgupta vd., 2015: 4991; Dennehy ve Dasgupta, 2017: 5964). Makine veya elektrik mühendisliği gibi alanlar daha fazla erkek egemen hale geldikçe, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet stereotipleri de sertleşmektedir (d'Entremont vd., 2020: 1). Bu cinsiyet asimetrisi, akademik ortamlarda kadınların marjinalleşmesine yol açmakta ve Faulkner'ın (2013: 172) işaret ettiği gibi, belirli disiplinlerde kadınların kurumsal görünmezliğini pekiştirmektedir.

Bu yapısal durum, eril bölümlerdeki kadın öğrencilerin deneyimlerini derinden etkilemektedir. Öğrenciler bir yandan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin etkilerini daha yoğun bir biçimde hissederken, diğer yandan öğretim üyelerinin ve erkek öğrencilerin paternalist “destek” tutumlarıyla karşılaşmaktadırlar. Ayrıca, kadınların azınlıkta olduğu bu ortamlarda, “görünürlük” baskısı (Faulkner, 2009b: 169) ve “çalışkanlık” stereotipi, kadın mühendislerinin anlatılarında öne çıkan deneyimler olmaktadır. Bölüm 1.2’de de değinildiği üzere cinsiyetçi normların, mühendislik eğitimindeki belirgin yansımaları disiplinin eril karakterinin eğitim sürecindeki sürekliliğini göstermektedir.

Eril mühendislik bölümlerinden inşaat mühendisliğinde kadın öğrencilerin azınlıkta olmalarından kaynaklanan “özel” bir değere sahip oldukları görülmektedir. Bu “kıymetlilik” kadınların mühendislikte özellikle de eril mühendislik dallarında “token” (Kanter, 1977: 964) olarak algılanması ve bu durumun yarattığı “görünürlük” (Faulkner, 2009b: 169) etkisinin bir yansıması olmaktadır. Bu sosyal dinamik, kadınların mühendislikte varlıklarını hem özel bir konum olarak öne çıkarırken, aynı zamanda onların üzerindeki akademik ve sosyal dikkat baskısını da artırmaktadır.

80 kişilik sınıfımız vardı, iki bölüm açıldı: inşaat ve makine. 80 kişi makine bölümünde, 80 kişi de inşaat bölümündeydi. Bizim sınıfta 8 tane kız öğrenci vardı; makinada ise 6 taneydi. Hocalar için kız öğrenciler çok kıymetliydi. Z.A., özellikle kız öğrencilerle sohbet ederdi, kantine gelirdi. Bizlere de çok iyi davranırlardı. (İM, K18)

Tek kızdım, ama rahatsız hissetmiyordum. Hocalar, ders anlatırken cinsiyet farkı yapmazlardı. (...) Bir sene sonra bir arkadaşım daha geldi sınıfa, ikinci sınıfta artık iki kız olmuştuk. . (MM, K15)

Eril alanlardaki kadınlar dayanışma (Wright, 2016: 358) pratikleri de deneyimlemektedir. Hem makine mühendisliği hem de inşaat mühendisliği alanlarından kadın mühendisler, eğitim hayatlarında sayıca azınlıkta olduklarını ve bu durumun onları bir araya getirdiğini aktarmaktadır.

Üniversite yaşamımda 90 erkeğe 5 kızdık. Kızlar hep bir arada gezerdi. (MM, K16)

O.'de inşaat mühendisliği okurken sınıfta az sayıda kadın vardı, ama bu durum bizi birbirimize daha çok kenetledi. (İM, K36)

Erkek makine mühendisi de benzer bir cinsiyet dağılımı olduğunu aktarmıştır. Fakat, bu durumun o dönemde sınıf içinde ve sınıf dışındaki sosyalleşme ortamlarında cinsiyet ayrımcılığı pratiğine dönüşmediğini ifade etmiştir.

Üniversite yıllarımda sınıfımızda kadın öğrenci sayısı çok azdı, özellikle de makine mühendisliği bölümünde. Öyle ki, sınıfta sadece üç kadın öğrenci vardı ve onlarla kardeşçe bir arkadaşlık kurmuştuk. Bizim dönemimizde cinsiyet ayrımı yapılmazdı; ders çalışırken, staj ve projelerde hep birlikteydik. Evlerimize gidip gelirdik, yemekleri paylaşırdık. Kimseye iş dağılımı yaparken 'bu kadın yapamaz' demedik, herkes sorumluluğunu alırdı. (MM, E30)

Dişil mühendislik alanları olarak kabul edilen kimya, çevre, ziraat ve gıda mühendisliği bölümlerinde kadın öğrencilerin sayıca fazla olduğu veya en azından dengeli bir cinsiyet dağılımının bulunduğu görülmektedir. Bu alanlarda öğrenim gören kadın mühendisler, akademik ortamda görece cinsiyet nötr bir deneyim yaşadıklarını ve kadın akademisyenlerin varlığının destekleyici (Mansour vd., 2022: 693) bir etki yarattığını belirtmektedir. Bununla birlikte, özellikle saha çalışmalarında ve iş dünyasında karşılaşılan düşmanca cinsiyetçi söylemler (Bareket ve Fiske, 2023: 637), kadınların mühendislik mesleğindeki rollerine dair toplumsal önyargıları yansıtmaktadır. Katılımcılar deneyimlerini şöyle aktarmaktadır:

Bizim kimya mühendisliğinde kız sayısı fazlaydı, 70 kişilik sınıfta 40 kişi falan kızdı neredeyse. O yüzden ortam rahattı, yani böyle çok 'erkek ağırlıklı' bir his yoktu sınıfta. (KM, K28).

Kadın ağırlığı biraz daha fazlaydı ama yine de çok değil, yani %55'e %45 gibi bir dağılım vardı. Hocaların birçoğu da kadındı, laboratuvar aşamasında da çok fazla destek gördük. Sahada çalışmamız gerektiği zaman ise bazı hocalarımızdan 'buralar çok zor, kadınlar yapamaz' gibi söylemler duyuyorduk. (ÇM, K21).

Üniversitede, kadın olarak çoğunlukla eşit bir ortamdıydım; hocalarımız bize erkeklerle aynı seviyede bir birey olarak yaklaşmaya özen gösterdi. Bu destekle mezun oldum ama iş dünyasında aynı eşitliği bulmak mümkün olmadı. (ZM, K20).

Bayanlar daha ağırlıklıydı, erkekler daha azdı, hocalarda tam tersi erkekler daha fazla bayan hocalar belki asistanlarımız bayan hoca vardı gerçekten azdı yani.(GM, K6).

Karma mühendislik alanlarında cinsiyet dağılımı, eril ve dişil alanlara kıyasla daha dengeli bir yapı göstermektedir. Bu alanlarda kadın ve erkek öğrenci oranları genellikle birbirine yakın seyrederken, bazı bölümlerde zamanla kadın öğrenci sayısının artış gösterdiği gözlemlenmektedir. Ancak bu görece dengeli dağılım, özellikle saha çalışmalarında karşılaşılan paternalist yaklaşımları tamamen ortadan kaldırmamaktadır.

Jeoloji mühendisliğinde bu karma yapı açıkça görülmektedir:

Bizim sınıfımızda 30 kişi vardı. Şu an tam hatırlamıyorum ama 10 kız, 20 erkekti. Yoğunluk erkeklerdeydi ama çok da az bir kız öğrenci yoktu. Ben çok şanslıydım, pozitif ayrımcılık yaşadık. Hep yardımcı oldular, eşyanı taşıyalım dediler, araziye çıkarken. (JM, K28).

Oran yüzde elli-yüzde elli civarındaydı, yaklaşık olarak yarısı kadındı, yarısı erkekti. Kontenjan otuz kişiydi, bunun yaklaşık on beş-on altısı kızlardı. (JM, E8).

Bilgisayar mühendisliğinde de dengeli bir dağılım göze çarpmaktadır:

“Bizim bilgisayar mühendisliği bölümünde de aslında bu işin tam dengesini tutturduğu bölümler olarak görüyorum. Ben şu anda da öyle o zaman da öyleydi. Yani böyle tam domine eden bir cinsiyet grubu yok. Yani kadın erkek genelde dengelidir” (BM, E1).

“Bizim sınıfımız 33 kişiydi, 9 tane kızdık. Üçte bire yakını kız arkadaşlarımızdı... Bir ödev yapılırsa, on kişi toplanırdı. Kız erkek karışık, ‘kızları almayalım’ya da ‘erkekler olmasın’ gibi bir yaklaşım yoktu” (BM, K1).

Tekstil mühendisliğindeki durum da benzer bir tablo çizmektedir:

Öğrenci dağılımı genelde hep yarı yarıya olurdu. Şöyle bir örnek vereyim, diğer bölümlerle futbol maçına çıkmak istesek bir kişiyi tamamlayamıyorduk. (TM, E13).

Bölümdeki cinsiyet dağılımı oldukça dengeliydi, belki yarı yarıya ya da yarıdan fazlası kız arkadaşlarımızdı. Dolayısıyla tekstil mühendisliği, gıda mühendisliği ve çevre mühendisliği gibi bölümler, sahada çalışma ortamları nedeniyle kadınların daha rahat yer bulabildiği alanlar. (TM, E12).

Endüstri mühendisliğinde ise zaman içinde değişen bir dağılım gözlemlenmektedir:

“Bizim zamanımızda, işte ben doksán dört yılında üniversiteye girdim, doksán sekiz yılında mezun oldum. O zaman eşit sayıda kadınlarla erkekler, sanki öyle hatırlıyorum. Şimdiki öğrencilere baktığımda, son yıllarda kadınların çok fazla olduğunu görüyorum” (EM, K4).

Tarihsel olarak bakıldığında madencilğin aslında ‘aile işi’ olması ve zamanla kadınların bu alanlardan dışlanması sürecinin katkısıyla erilleşen maden mühendisliği (Romano ve Papastefanaki, 2020: 195), ofis/saha veya yeraltı/yerüstü çalışmalarının cinsiyete dayalı ayrışmasının etkisiyle erkeklerin hâkimiyet kurduğu bir alan haline

gelmiştir (Zengin-Arslan, 2002: 404). Maden mühendisi katılımcı E23 deneyimini şöyle ifade etmiştir:

Üniversite hayatım boyunca sınıf mevcudumuz yaklaşık 50 kişiydi ve bu sayıya dikey geçişle gelenler veya okulu bırakıp tekrar başlayanlar da dâhil oluyordu. Sınıfımızda genellikle 7-8 bayan öğrenci, geri kalan kısmı ise 40-45 erkek öğrenci oluşturuyordu. (MD, E23)

Sonuç olarak, mühendislik bölümlerindeki cinsiyet dağılımı, disiplinler arasında belirgin farklılıklar göstermektedir. Eril alanlarda azınlıkta kalan kadın öğrenciler üzerinde dikkat çekme ve kendini kanıtlama baskısı oluşurken, dişil alanlarda çoğunluğu oluşturan kadınlar bile sahada cinsiyetçi söylemlerle karşılaşmaktadır. Bu durum, mühendislik mesleğindeki toplumsal önyargıların sürdüğünü göstermektedir. Karma mühendislik alanlarında ise görece dengeli cinsiyet dağılımı, daha kapsayıcı bir eğitim iklimi sağlasa da bu denge tek başına cinsiyetçi kalıpların ve paternalist yaklaşımların önüne geçememektedir.

3.8.5.2. Sınıfta Yok Sayılan ve Var Olma Mücadelesi Veren Kadınlar

Mühendislik disiplinlerindeki cinsiyet temelli mesleki tabakalaşma, kurumsal yapılarda çeşitli ayrımcılık pratiklerini beraberinde getirmektedir. Zengin-Arslan'ın (2002) vurguladığı gibi, özellikle eğitim süreçlerinde “örtük” biçimde tezahür eden bu ayrımcılık deneyimleri, akademisyenlerin söylemlerinde ve alt disiplinlere yönlendirmelerde belirginleşmektedir. Bulgularım eril kodlanmış alanlarda, özellikle makine mühendisliğinde, kadın öğrencilerin sistematik önyargılarla karşılaştığını göstermektedir. Buna karşın, kadın katılımının yüksek olduğu disiplinlerde literatürde de ortaya koyulduğu gibi aidiyet sorunları minimize olmakta (Verdín, 2021:1), ancak karma alanlarda, tekstil mühendisliği örneğinde olduğu gibi toplumsal cinsiyet stereotiplerinin etkisi sürmektedir. Ancak, bazı üniversitelerde kadın mühendislerin desteklendiği, onlara teşvik edici bir ortam sağlandığı ve cinsiyet eşitliğine önem verildiği görülmektedir.

Makine mühendisliği gibi geleneksel olarak erkek egemen dallarda, kadın öğrenciler cinsiyetçi önyargılarla mücadele etmek durumunda kalmakta ve kendilerini bu alanda kanıtlamak ve meydan okumak zorunda hissetmektedir (Ayre, 2013: 225; Ryan vd., 2020: 264). Öte yandan, kadın akademisyenlerin varlığı, bu tür mühendislik

programlarındaki kadın öğrenciler için önemli bir destek kaynağı oluşturmakta ve onları teşvik etmektedir (Stout vd., 2011: 255; Mansour vd., 2022: 693). Makine mühendisliği bölümündeki kadın öğrencinin üniversite yıllarındaki sınıf ortamındaki deneyimi, kadın öğrencilerin bazı erkek öğretim üyeleri tarafından çarpıcı bir biçimde düşmanca cinsiyetçiliğe uğradığını (*hostile sexism*) (Bareket ve Fiske, 2023: 637) göstermektedir. Kadın makine mühendisi, bu önyargılara karşı direnç göstererek ve kendi yetkinliğini ispat etmek için çaba sarfettiğini ve teknik resim dersinde yüksek notlar alarak öğretim üyesinin önyargılarını kırmaya çalıştığını dile getirmiştir:

İlk derse başladık, ilk gün, ilk dersimiz, K. Hocanın dersi. İyi duyayım, dinleyeyim diye en öne oturdum, pencere kenarına. Sınıfa gelen kızlar tabii, onlar biraz ürkek geliyorlar. Ben bir de biraz özgüvenli bir çocuktum öğrenciyken. Ben öyle gerile gerile oturdum, geliyor kızlar, böyle kedi gibi bana sokuluyorlar. Böyle, aaa burada kız varmış diye, çünkü sınıfın geri kalanından belki de korkarak giriyorlar içeriye. (...) K. Hoca derse girdi, baktı, şöyle, bu dedi, “Ne kadar çok kız var burada” dedi, “Siz kalkın buradan” dedi. “Meslek lisesinden falan mı mezun oldunuz da makine bölümüne geldiniz?” dedi. Kızlara tek tek sordu, böyle, herkes kafasını salladı, herkes düz liseden gelmiş, kimse meslek lisesi değil. “Kızdan makine mühendisi olmaz, sizin ne işiniz var burada? Siz kalkıp gidin” dedi. Onlar hepsi böyle, bir daha, bir ezildiler, daha bir korktular. “Ben burayı kazanarak geldim, hiçbir yere gitmiyorum” dedim. Sonra hoca böyle bir tavır aldı, bize karşı gardını aldı. Ondan sonra işte, “Siz teknik resmi yapamazsınız, anlamazsınız” dedi. Teknik resim hocamızdı. İşte ders anlatmaya başladı. Biz de o sırada artık yapabileceğimizi ispatlamak zorundayız. Hocadan iki dönem teknik resim dersi aldım. Bir dönem 97, bir dönem 98 ortalamayla geçtim. Ondan sonra bana her ödevimden sonra, her sınavdan sonra, tekrar beni kaldırıp, “Sen meslek lisesi mezunu muydun?” diye sordu. Ben düz liseden geldiğimi, herhangi bir teknik resim altyapım olmadığını hocaya defalarca anlatmak zorunda kaldım. (MM, K10)

Benzer şekilde başka bir kadın mühendis, sınıf ortamında cinsiyet dengesizliğinin mevcut olduğunu ve bazı öğretim üyelerinin kadın öğrencilere yönelik açıkça düşmanca cinsiyetçi (*hostile sexism*) (Bareket ve Fiske, 2023: 637) tutumlar sergilediğini belirtmiştir. Özellikle bir öğretim üyesinin, kadın öğrencilere yönelik önyargısını çekinmeden dile getirmesi, eğitim ortamında cinsiyet ayrımcılığına dair örnek teşkil etmektedir. Bununla birlikte, öğrenci, sınıf arkadaşları arasında bu tür bir ayrımcılıkla karşılaşmadığını ve grup çalışmalarında cinsiyete dayalı bir ayırım yapılmadığını belirtmektedir. Benzer bir cinsiyet dağılımını aktaran erkek mühendis ise öğretim üyelerinin cinsiyet nötr bir tutumda olduklarını aktarmıştır.

90 küsur kişi girdik, rakamlar aklımda değil ama onda biri kızdık; klasik olarak. Birkaç tane hocayı hatırlıyorum, özellikle bir tanesini çok net hatırlıyorum. Kızlardan gerçekten hiç hoşlanmazdı. Kız öğrencilerden bunu da dile getirmekten hiç çekinmezdi. ‘Benim dersimde kızlar öne oturmasın’ gibi söylemleri vardı. Ama onun dışında sınıf arkadaşlarımı düşünürsem, onlardan hiç o tarz bir şey görmedim. Hiç yani şöyle; grup çalışması yaparken ya da birlikte çalışacağımız zaman ‘biz erkekler ayrı, siz kızlar’öyle bir şey olmadı hiçbir zaman. (EEM, K30)

Kadınlar sayıca azdı. Yaklaşık 100 kişilik sınıfta 10 kadar kadın vardı. (...) Hocalarımız sağ olsun, cinsiyet ayrımı yapmadılar. Kadınlara yönelik pozitif ya da negatif ayrımcılık da olmadı. (EEM, E20)

Kadın mühendisin başarılı ve çalışkan bir öğrenci olması, sınıftaki azınlık durumu ile düşünüldüğünde öğretim üyelerinin onu sınavlarda farklı köşelere oturtarak kopya çekilmesini önleme çabası da kadın öğrenciyi “kopya veren” bir konuma sokmakta ve “çalışkan kadın öğrenci” stereotipini ortaya çıkarmaktadır.

Makine mühendisliği derslerimde çok çalışkan bir öğrenciydim. Hocalar sınavda nerede oturduğuma dikkat ederdi; beni sınıfın farklı bir köşesine oturturlardı. Sınavlarda, kitaplarla girilen çok fazla open book sınav vardı buna rağmen beni başka yerlere oturtarak kopya çekilmesin diye hocalar sürekli yer değiştirirdi. (MM, K15)

Eğitim sürecinde de çeşitli mikroagresyon pratikleri (Sue vd., 2007: 271) de kendini göstermektedir:

Cinsiyetçi sözler duymasam da kapalı, üstü kapalı birtakım davranışlar olduğunu hissedebiliyordum. (İM, K17).

Kadın öğrencilerin sayıca az olmalarına bağlı olarak erkek arkadaşlarının desteğini gördükleri ve eğitim sürecinde herhangi bir ayrımcılık yaşamadıkları belirten erkek mühendis kadın öğretim üyelerinin de azınlıkta olduğunu vurgulamaktadır:

Sınıfımızda çoğunlukla erkekler vardı, yanılmıyorsam 72 kişi içinde yalnızca 4 kadın öğrenci bulunuyordu. Kadın arkadaşlarımızı daha fazla önemseyip, destek olmaya çalışırdık, çünkü sınıfta azınlıktalardı. Kadın hocaların eksikliği de dikkat çekiciydi. O dönem kimya ve yabancı dil derslerine kadın öğretim görevlileri girerdi; fakat mühendislik alanında kadın hoca bulmak zordu. Ama sınıfta ayrımcılık olmuyordu. Kadın öğrenciler sayıca az olsa da hocalarımızın kadın mühendislerin sayısını artırmak gibi bir arzusu olduğunu hissederdik. (EEM, E21)

Özellikle “kimya” ve “yabancı dil” öğretim üyelerinin kadın olması da yine cinsiyete dayalı mesleki ayrışmanın (Anker, 1998: 24) bir boyutu olması bağlamında dikkat çekmektedir. Ayrıca, kadın öğrencilerin sayıca az olmalarından dolayı erkek arkadaşlarının onlara destek olmaya çalışmaları, şefkatli cinsiyetçilik (*benevolent sexism*) (Glick ve Fiske, 2018: 129; Bareket ve Fiske, 2023: 637) bağlamında paternalist bir yaklaşımı yansıtmaktadır.

Farklı bir üniversitedeki makine mühendisliği bölümündeki akademisyenlerin davranışlarını aktaran kadın makine mühendisi, bölüm başkanlarının ve bazı derslerinin öğretim üyelerinin kadın olduğunu, bunun kendisi için önemli olduğunu ve aynı

zamanda hocalarının kendilerine hep olumlu ve teşvik edici bir biçimde yaklaştığını vurgulamaktadır.

Biz derslerle ilgili olduğumuzda veya mesleki anlamda bir şeyler öğrenmek istediğimizde, her zaman bize destek oldular. Bu hocalarımızı örnek alıp, ben de öğrencilerime aynı şekilde yaklaşmaya çalışıyorum. Bölüm başkanımız kadın olduğu gibi, diğer kıymet verdiğim bir hocam da kadındı. Kadın hocalarımızın olması gerçekten önemliydi. Geçen gün yeni kadrolara baktım, bölümümüzde birkaç kadın profesör daha gördüm. Yani, hâlâ erkek ağırlıklı olmasına rağmen kadın hocalarımız da bulunuyor bölümümüzde. (MM, K12)

Kadın inşaat mühendisi, çocuğu olan bir öğrenci olarak eğitim sürecinde ekstra zorluklarla karşılaşmış; ancak hem sınıf arkadaşları hem de öğretim üyeleri tarafından sağlanan destek, eğitimini tamamlaması için kritik bir rol oynamış, bu minvalde kendisinin de bir rol model olduğunu aktarmıştır.

Üniversiteye başladığımda zaten bir çocuğum vardı ve bu, eğitim sürecinde fazladan çaba gerektiriyordu. Neyse ki sınıf arkadaşlarım ve öğretmenlerim, bana sürekli destek olarak, mezun olmam için büyük bir dayanışma gösterdiler. Özellikle erkek arkadaşlarım dersleri paylaşıyor, gerektiğinde sınavlara benimle çalışarak, beni adeta abluka altına alıyordu. Bu destek sayesinde eğitimimi tamamlayabildim. O dönemin devrimci ruhu ve sınıf arkadaşlarımın dayanışması, benim gibi birkaç kadın öğrencinin de mezun olabilmesi için bir motivasyon kaynağıydı. (İM, K36)

Eril bir alan olan elektrik elektronik mühendisliği bölümünde eğitim gören kadın mühendis, cinsiyet temelli ayrımcılık hissetmeden eğitim hayatını tamamladığını ifade etmiştir.

Üniversite hayatım boyunca bölümde genellikle erkek ağırlıklı bir ortamdaydım. 65 kişilik sınıfta sadece 5 kız öğrenciydik. Laboratuvar çalışmalarında genellikle erkeklerle çalışmak zorundaydık, çünkü hocalar grupları daha homojen yapmamak amacıyla bizi dağıtıyordu. Hocalarım arasında kadın hocalar daha sevecen davranıyorlardı, ama genel olarak cinsiyetle ilgili hiçbir ayrımcılık yaşamadım. Erkek hocalarım da aynı şekilde destekleyici ve ilgiliydiler. (EEM, K31)

Kadın öğrencilerin, kadın akademisyenleri daha olumlu algılamalarına (Mansour vd., 2022: 693) paralel olarak kadın akademisyenleri daha “sevecen” bulduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, öğretim üyelerinin heterojen bir dağılım yaratma çabası ve erkek öğretim üyelerinin “destekleyici ve ilgili” tutumları, akademik ortamı cinsiyet nötr olarak algıladığını düşündürmektedir.

Kadınların daha fazla tercih ettiği ve temsil edildiği alanlar olarak öne çıkan dişil mühendislik dallarından çevre mühendisliği ve gıda mühendisliği gibi bölümlerde, cinsiyet temelli yönlendirmelerin olmadığı gözlemlenmektedir. Ayrıca bazı katılımcılar

kadın öğretim üyelerinin öğretim metotları ve iletişim tarzlarının, öğrenciler üzerinde pozitif etki yaratarak daha kapsayıcı bir eğitim ortamı sağladığına dikkat çekmişlerdir:

Asistan bayan hocalarımız da vardı, kadın hocalarımız da. Onların derslerinden ve laboratuvarlarından daha çok zevk alıyordum. Ders almayı veya laboratuvarlara gitmeyi dört gözle bekliyordum. Erkek hocalarımdan farklı olarak, kadın hocalarımın anlatış tarzı ve yaklaşımları bana daha olumlu yansiyordu. Kadın hocalarımın derslerine daha çok katılım gösteriyor, onların anlattıklarını daha iyi anlıyordum. Belki de onların elektriği bana daha olumlu geliyordu. (GM, E6)

Diğer anlatılarda da yer alan fakat katılımcı E6'nın daha dikkatle kullandığını gözlemlediğim “bayan” kelimesi, “kadın” kelimesinden kaçınmak için kullanılan ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştiren problemlili bir ifadedir. “Kadın” kelimesinden kaçınılması, ataerkil toplum yapısının kadın bedenini ve cinselliğini tabu olarak kodlamasının dilsel bir yansımasıdır. Bu kaçınma pratiği, “kadın” kelimesinin cinsellikle ilişkilendirilmesi ve bunun ayıp veya müstehcen olarak algılanması gibi cinsiyetçi bir zihniyetin ürünüdür. Bu bağlamda, bayan kelimesinin tercih edilmesini, kadını zararsızlaştırma çabasının bir parçası olarak okuyorum. Bu kullanım aynı zamanda, kadının toplumsal varlığını sterilize etme, onu cinsiyet kimliğinden soyutlama ve böylece eril tahakkümün kabul edilebilir bulduğu bir forma sokma girişimi olarak değerlendiriyorum.

Eğitim sürecinde, öğretim üyelerinin cinsiyet temelli bir yönlendirme yapmadığını vurgulayan kadın çevre mühendisi hem kadınların hem de erkeklerin eşit fırsatlara sahip olduğunu ifade etmiştir:

Hepimiz işimizi yapacağımızın farkındaydık çünkü o zaman bu kadar çok çevre mühendisliği bölümü yoktu ve biz çok iyi bir eğitim aldık. Hem kimya anlamında hem multi disiplinler, çevre hem de inşaat mühendisi gibi yetiştirildik. Kadın-erkek ayrımına gelirse, hiç ayrım yoktu. Bizde, “şu dalda da erkekler ilerler” ya da “bu dal daha çok kadınlara yöneliktir” gibi bir ayrım yoktu. (ÇM, K2)

Karma mühendislik dallarından endüstri mühendisliği ile ilgili bir erkek mühendis, bölüme kadınların girmesinin desteklendiğinin bu duruma da endüstri mühendisliğinin “sosyal” yönünün sebep olduğunun altını çizmektedir.

Endüstri mühendisliğinde kız öğrenciler teşvik ediliyor. Çünkü bu mesleğe daha uygunlar. Endüstri mühendisliğinin sosyal bir yönü var ve insan iletişimi de gerektiriyor. Kadınlar bu konuda daha iyi performans gösteriyorlar. Bu açıdan da bir avantajları var, açıkçası. (EM, E4)

Endüstri mühendisliğinin erkek mühendisler tarafından da “toplumcu” yapıda değerlendirildiği ve mesleğin sosyal yönünün kadın mühendislerle ilişkilendirildiği dikkat çekmektedir. Toplumsal cinsiyet stereotiplerinin bir yansıması olan (Bakan, 1966: 14-15) bu ilişki, mühendislik alanlarının genellikle teknik yetkinlik odaklı niteliklerle ilişkilendirilmesine bağlı olarak kadınların bu alanlarda daha az temsil edilmesinin veya sosyal alanlarda daha çok yer almasının bir açıklaması olmaktadır. Böylece kadın profesörler, erkek meslektaşlarından daha fazla hizmete yönelik çalışmakta (Guarino ve Borden, 2017: 672), kadın doktorlar hastalarla daha fazla iletişim kurmakta (Hall vd., 1994: 384) ve kadın STEM öğretim üyeleri genellikle araştırma yoğun pozisyonlar yerine öğretim yoğun pozisyonlarda yer almaktadır (Eagly, 2020: 5554). Dolayısıyla bu bakış açısı, mühendislik alanında cinsiyete dayalı mesleki ayrışmayı güçlendirmektedir.

Karma mühendislik dallarından bilgisayar mühendisliğinde, donanım ve yazılım alt dallarına yönelik üniversite yıllarında cinsiyete dayalı bir ayırım yapıp yapılmadığını sorguladığımızda, bir erkek bilgisayar mühendisi, öğrenciler ve öğretim üyeleri arasında bilgisayar donanımı, yazılımı ve teorik kuramsal altyapılar gibi ana bilim dallarının net bir şekilde anlaşılmadığını ve bu alanlara cinsiyet temelli bir yönlendirme yapılmadığını vurgulamıştır.

Yani şöyle bir durum var: Hocalarımız doğrudan kadın öğrencilere yönelik bir farklılık sergilemedi. Dersin işleniş veya davranışlar bağlamında herhangi bir ayırım yoktu. (BM, E1)

Kadınların mühendislik mesleği ile ilgili temel meselelerinden birinin aidiyet hissi eksikliği olmaktadır (Seymour ve Hewitt, 1997: 276; Geisinger ve Raman, 2013: 915; Wentling ve Camacho, 2008: 83; Meyer vd., 2012: 119). Bu bağlamda, bilgisayar mühendisliğinde kadın ve erkek öğrencilerin mühendislik alanına yönelik davranışlarını ve tutumlarını aktaran erkek bilgisayar mühendisi, kadın öğrencilerin genellikle mesleğe ilişkin aidiyet hissi duymadıklarını ve mesleği yeterince sahiplenemediklerini belirtmektedir.

Yani, davranışsal olarak böyle hani izole etme bağlamında değil de ayrıştırma bağlamında, ama genel yatkınlık olarak düşündüğümüzde kadın ve erkeği düşündüğümüzde, mesela kadın arkadaşlar biraz daha “Bu iş benim işim değilmiş” gibi hissediyorlar. Ve bu şekilde mesela “Ben yazılımcı olamayabilirim, bu mesleği erkekler daha çok sahipleniyor” diye düşünüyorlar. Kadınların bu anlamda biraz daha farklı yaklaştığını genel şahit olduğum manzarada açıkçası

görüyorum. Kendi içimizdeki konuşmalarda, “Siz bu alana girdiğinizde burada olmanız lazım, burada sevebileceğiniz bir şey bulabilirsiniz” diyorum. Mesela bir gelişim alanı dediğimizde tasarım, dijital tasarım, giyim tasarımı istiyorsanız, kıyafet tasarlayabilir ve dizayn yapabilirsiniz. Ama burada sizin için bir şeyler var. Bence bu anlamda kız öğrenciler, kadın öğrenciler bu alana biraz daha ilgi duymaya başladılar. Şu an belki durum değişti, yani güncel olarak aktif bilişim alanı daha popüler ve teşvik edilmeye başlandı. Hem sosyal medya hem de geleneksel medya bağlamında. Şu anda bence öğrenciler daha bilinçli, ama hani benim zamanımda kadın öğrenciler bu işe biraz daha soğuk bakıyorlardı. (BM, E1)

Kadınların bu alanda kendilerini ifade etme konusunda bazı endişeler yaşadığı ve erkeklerin mesleği daha çok sahiplendiği kanaatinde olan erkek mühendis kadın meslektaş adayları ile iletişimde kadın öğrencilere meslekte yerlerinin olduğunu ve ilgi duyabilecekleri farklı alanların olduğunu belirttiğini ifade etmektedir. Özellikle tasarım, dijital tasarım ve giyim tasarımı gibi alanların kadın öğrenciler için cazip olabileceğine ilişkin saptamasıyla kendisi de cinsiyetçi bir tutum sergilemiştir. Bu bağlamda, meslek içi uzmanlaşma konusunda hâlâ cinsiyete dayalı toplumsal normların hakim olduğu görülmektedir.

Bir başka karma mühendislik alanı olan tekstil mühendisliği bölümünde bölüm içi alt dallara yönlendirilmenin cinsiyet temelini sorguladığımızda, erkek tekstil mühendisi E11, kadın öğrencilerin daha çok konfeksiyon gibi alanlara yönlendirildiği ve bu yönlendirmenin cinsiyet temelli olabileceğini ifade etmektedir. Bu durum, cinsiyet stereotiplerinin ve cinsiyete dayalı rol beklentilerinin tekstil mühendisliğindeki mesleki yönlendirmelerde etkili olduğunu göstermektedir

Bizim meslek itibarıyla, tekstil çok geniş bir konu. Yani tarladan üst giyime kadar birçok alanda çalışabiliyoruz. Bu süreç içerisinde tekstil mühendisleri birçok farklı alanda görev alabiliyor. Kadın öğrenciler için daha uygun çalışma ortamlarının olduğu konfeksiyon gibi alanlara yönlendirmeler olabiliyordu. Dolayısıyla cinsiyet bakımından mezun arkadaşlarımızı bu doğrultuda yönlendirdiklerini düşünüyorum. (TM, E11)

Kadın bir tekstil mühendisi ise, kadınların teknik alanlara yönelmesi ve bu alanlarda başarılı olmaları konusundaki stereotiplere ve önyargılara dikkat çekmekte, tekstil mühendisliği gibi geleneksel olarak kadınların daha fazla yer aldığı alanlarda bile cinsiyet ayrımcılığının varlığına işaret etmektedir. Katılımcı K11, tekstil mühendisliği bölümünde kadın öğrenci oranı yüksek olmasına rağmen, öğretim üyelerinin hâlâ kadınların teknik becerilerini sorguladığını ve kadınların bu alanda olmalarının öğretim üyeleri tarafından şaşırtıcı bulunduğunu ifade etmiştir.

Fakültede makine mühendisliği ve tekstil mühendisliği gibi branşlar vardı. O dönemde makine mühendisliğinde kız öğrenci oranı çok azdı, belki %1-2 gibi bir oran vardı. Ancak tekstil mühendisliğinde kız öğrenci oranı %50-60 civarındaydı. Bu açıdan bakınca, tekstil tarafında cinsiyetçiliğin öne çıktığını düşünmüyorum. Ancak, tekstil makinelerine odaklı bir bölümden mezun olmama rağmen, kız öğrenci sayısının fazla olmasının bazı çelişkili durumlara neden olduğunu söyleyebilirim. Hocalar, kızların tekstil makinelerine odaklı bir bölümde olmasını sorguluyor ve “Burası moda tasarımı değil, neden buradasınız?” gibi cinsiyetçi yaklaşımlar sergiliyorlardı. Makine bölümünde ve elektrik mühendisliğinde durum daha da şiddetliydi. Hocalar, kız öğrencilerin mühendislik derslerinde nasıl başarılı olduklarına şaşırıyordu. Özellikle benim meslek lisesinden gelmem ve bazı becerilerimle diğerlerinden farklı olmam onları daha da şaşırtıyordu. Üniversite düzeyindeki insanlar bile, kızların teknik becerilerde başarılı olabileceğini kavrayamıyordu. Bu üzücü bir durumdu, ancak hâlâ bu tür önyargılarla karşılaşabiliyoruz. Kızlar ve erkekler arasında ayırım yapılması gerektiğine dair bir düşünce hep vardı. Moda tasarımı kızlara, makine mühendisliği erkeklere yönelik olmalı gibi bir yaklaşım maalesef hep vardı. (TM, K11)

Mühendislik disiplinlerinde cinsiyet temelli toplumsal normlar ve beklentiler, eğitim süreçlerinden başlayarak ortaya çıkmaktadır. Kadınların yaşadıkları ayrımcılık pratiklerini buldukları durumun bir parçasıymış gibi olağan ve görünmez kılan geleneksel toplumsal normlar (Oakley, 2018: 1) ve öte yandan akademinin cinsiyet ayrımcılığının doğallaştıran (*gender naturalization*) cinsiyet körü (Hanappi-Egger ve Warmuth, 2010: 1153; Thun, 2020: 166) kurumsal yapısı, kadınların yaşadıkları ayrımcılık pratiklerini büyük ölçüde gölgelemektedir. Bu bağlamda hem kadınlar hem de erkekler içinde buldukları deneyimleri kolaylıkla eşitlikçi ya da cinsiyet nötr olarak görmeye meyilli olmaktadır. Dolayısıyla, dişil mühendislik alanlarında, mühendisler açısından belirgin ön yargı ve ayrımcılık deneyimleri dile getirilmemektedir. Fakat eril mühendislik alanlarından makine mühendisliğinde, kadınların varlık gösterebilmek için aşırı özveri göstermeleri gerekmektedir. Karma alanlardan bilgisayar mühendisliğinde, kadın öğrencilerin aidiyet ve mesleki kimlik algısını sorgulaması öne çıkmaktadır. Tekstil mühendisliği ise hâlâ geleneksel cinsiyet rolleri ve yapısal ayrımcılıkla mücadele etmektedir. Bu dinamikler, mühendislik disiplinlerinde cinsiyet eşitliğine ulaşmada önemli engeller oluşturmaya devam etmektedir.

3.8.5.3. Sınıfta Hırslı Kadınlar, Rahat Erkekler

Toplumsal cinsiyet rolleri, akademik performans ve başarı algısı üzerinde derin etkiler yaratan önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Mühendislik gibi erkek egemen alanlarda bu rollerin etkisi, öğrencilerin eğitim süreçlerine katılım

biçimlerinden başarılarının değerlendirilmesine kadar geniş bir yelpazede hissedilmektedir. Literatürde, toplumsal cinsiyet normlarının (Bakan, 1966: 14; Cejka ve Eagly, 1999: 416), kadın ve erkek mühendislik öğrencilerinin akademik başarılarını ve mesleki deneyimlerini nasıl şekillendirdiğine dair önemli bulgular bulunmaktadır. Özellikle kadın öğrenciler, bu normların dayattığı beklentiler ve sorumluluklar çerçevesinde farklı davranış ve başarı stratejileri geliştirmeye itilmektedir.

Bu bölümde, mühendislik öğrencilerinin cinsiyetlerine göre farklı algılanma biçimleri ve akademik performanslarına dair değerlendirmelere, akademisyenlerin gözlemlerine dayalı olarak yer vereceğim. Akademisyenlerin toplumsal cinsiyet normlarına dayalı gözlemleri, kadın ve erkek öğrenciler arasındaki başarı farklarına yönelik algıların nasıl şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, sosyal rol teorisi ve toplumsal cinsiyet normlarının mühendislik eğitimindeki etkilerini ve bu süreçte kadın öğrencilerin neden daha fazla başarı baskısı altında olduğunu ele alacağım.

Kadın elektrik elektronik mühendisi, kadınların sosyal düzlemde daha aktif olduklarını vurgulamakta; bu çerçevede akademik başarıların cinsiyetle ilişkisini sorgulayarak toplumsal cinsiyet normlarının etkilerini irdelemekte ve kadın mühendislerin mühendislik alanındaki sosyal rolleriyle ilgili bir alt metin sunmaktadır:

Sosyal anlamda kızlar daha aktif herhalde. Çalışma başarısı konusunda, birinci kız öğrencilerimiz çok çıkıyor ama bu konunun cinsiyetle alakalı bir tarafı olduğunu düşünmüyorum. (EEM, K3).

Kadınların erkeklerden daha çok sorumluluk sahibi ve sabırlı olması konusuna vurgu yapan erkek inşaat mühendisi, kadın öğrencilerin bölümde daha aktif, katılımcı ve sorgulayıcı olduklarına dair gözlemlerini aktarmaktadır.

Valla, ben her zaman için kız öğrencilerin erkeklere göre daha başarılı olduğunu düşünürüm. (...) Genel başarı durumu bence erkeklerden daha iyi, en azından sınavlarda. İlk yarım saat çıkmak yasaktır. Bizde yarım saat dolduğu zaman çıkanlara bakarım, kız öğrenci çıkan sayısı çok azdır. Hep erkekler çıkar ve sınıfın %15-%20'si boşalır. Bu da zaten bence gösteriyor ki kız öğrenciler biraz daha aktif. Bir de bana soru sormaya gelen öğrencilere bakıyorum; ders dışında kafasına bir şey takılıyor, soru sormaya gelen öğrenciler arasında kız öğrenciler daha ağırlıkta. (İM, E29).

Kadın öğrencilerin sosyal olarak daha “aktif” olduklarını yineleyen ve derslere daha fazla “ilgi” gösterdiklerini belirten erkek elektrik elektronik mühendisi, bu ilginin ardında bir “eksiklik hissi” olabileceğine dair kaygılarını dile getirmektedir.

Kız öğrenciler derslere daha çok ilgili. Genelde böyle, ama bu işte eksikliği kapatmak mı yoksa? (...) Ama aktif olarak işte yarışmalara, takımlara, kulüplere katılan kız öğrenciler çok. (EEM, E3).

Bu aktarım kadınların mühendislik alanında gösterdikleri yoğun çabaların arka planında aidiyet hissini zayıf olması (Seymour ve Hewitt, 1997: 276; Geisinger ve Raman, 2013: 915; Smith vd., 2013: 131) ve öz-yeterlik eksikliklerin (Hackett ve Betz, 1981) önemli bir rol oynadığını düşündürmektedir. Bu durum, kadın mühendislik öğrencilerinin, erkek egemen bir alanda kendilerine yer açma ve kendilerini kanıtama gereksinimi hissetmelerine ve dolayısıyla daha fazla çaba göstermelerine neden olmaktadır.

Kadın öğrencilerin toplumsal cinsiyet normlarına ve cinsiyet eşitliği konusundaki sorunlara karşı direnç göstermeleri ve daha fazla çaba sarf etmeleri, mühendislik eğitimi açısından belirgin bir önem taşımaktadır. Bu tür algılar, aynı zamanda kadınların mühendislik gibi erkek egemen alanlara girerken karşılaştıkları stereotiplere meydan okudukları ya da bu stereotipleri reddetmeyi tercih ettiklerini de ortaya koymaktadır (Kelley ve Bryan, 2018: 22). Bu durum, kadın öğrencilerin mühendislikte varlıklarını sürdürebilmek için fazladan çaba göstermelerinin altında yatan sosyal ve psikolojik dinamikleri anlamak açısından son derece önemlidir.

Cinsiyet stereotipleri bağlamında, erkeklere atfedilen “aktiflik” niteliğinin kadın öğrenciler için de benzer şekilde vurgulanması dikkat çekici bir durumdur. Bu olgu, kadın öğrencilerin mühendislik alanında kendilerine yer açma çabalarında bir dönüşüm yaşadıklarına dair önemli bir göstergedir. Dolayısıyla, bu dönüşüm süreci, kadınların mühendislik disiplinindeki varlıklarını güçlendirme ve toplumsal cinsiyet normlarına meydan okuma yönündeki isteklerinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Öte yandan kadın mühendislik öğrencilerinin “aktif” ve “sosyal” niteliklerine yapılan vurgular, onların etkileşimsel yetkinlik temelli hedeflere duyarlılığının ve mühendislik mesleğine katılımlarının bu değerler etrafında şekillendiğini düşündürmektedir (Lakin vd., 2020: 214). Kadın öğrenciler, mühendisliğe genellikle daha iyi bir dünya inşa etme

motivasyonu ile yaklaşmakta ve mesleklerinde sosyal sorumluluk bilincine özellikle dikkat çekmektedirler (Meyers ve Mertz, 2011: 1; Seron vd., 2016: 178). Literatürdeki bulgular, kadınların daha çok “insan odaklı” ve sosyal sorunlara duyarlı olduklarını, buna karşılık erkeklerin mühendisliği daha teknik ve statü odaklı bir meslek olarak algıladıklarını ortaya koymaktadır (Klotz vd., 2014: 137). Bu bağlamda, kadın mühendislik öğrencilerinin mesleki tercihleri, sosyal bilince dayalı bir katılım anlayışı ile şekillenmekte ve bu durum mühendislik mesleğindeki rollerini belirgin bir şekilde etkilemektedir.

Kadın öğrencilerin derslere daha “ilgili” olduğunu tekrar eden kadın makine mühendisi, kadınların sorumluluk sahibi olarak, derse devamlılıkları konusunu da gündeme getirmektedir. Öte yandan, kadınların mühendislik alanındaki motivasyonlarını erkek egemen alanlarda varlık gösterme çabalarıyla ilişkilendirirken, toplumsal cinsiyet normlarının aşılmasında bir direnç geliştirdiklerini ve fazladan çaba sarfettiklerini gözlemlemektedir.

... kız öğrencilerimiz çok daha ilgililer derse daha itinalı bir şekilde devam etmeye çalışıyorlar. Erkeklere kıyasla daha çok efor sarf ediyorlar. Daha sorumluluk sahibi kızlarımız ben onu görüyorum, daha başarılı oluyorlar. (MM, K9).

Uygulamalı derslere dair gözlemlerini paylaşan başka bir kadın makine mühendisi, bu tür derslerin kadın öğrencilere sağladığı katkıları vurgulamaktadır.

Şimdi, biz uygulamalı bir fakülte olduğumuz için, bir dönem çocukları üretime yönlendiriyoruz ve bu o kadar çok şey katıyor ki öğrencilere, mezun olduklarında ne istediklerini biliyorlar. Kızlarımız gerçekten canavar gibiler. “Ben bu paraya çalışmam,” diyebiliyorlar mesela. “Benim şu şu özelliğim var, bu paraya çalışmam,” diyebiliyorlar. Bazı kızlarımız var ki onlara özellikle çok hayranım. Hem bakımlılar, mesela CNC’nin başında parça işliyorlar ama bakımlarını da ihmal etmiyorlar. “Onu yaparım ama süsümden de geri kalmam,” diyorlar. Tabii eğitimimiz ağır; makine mühendisliği eğitimi gerçekten zor. Diğer mühendisliklerle kıyasladığımızda belki ilk iki sırada yer alır zorluk açısından. Çocukların zorlandığı şeyler mutlaka oluyor, özellikle kızlarımızın. Ama bizde hiçbir zaman şu yok: “Sen kızsın, bunu yapamamış olabilirsiniz.” Sana böyle bir ayrıcalık kesinlikle yok ve çocuklar da bunu biliyor. O anlamda, bölümümüzü oldukça başarılı görüyorum. “Yapamam,” diyen de zaten bunu fark ediyor. Birinci sınıfta, birebir karşılaştıkları için, tornası, presi, kaynağı vs. var; bunlarla karşı karşıya geliyorlar ve karar veriyorlar: “Ben bu işi yapabilir miyim, yapamaz mıyım?” Yapamayacağını anlayan da gelip, “Hocam, ben bunu yapamayacağım,” diyor veya ikinci, üçüncü sınıfa geldiğinde bile aklında soru işaretleri varsa, farklı alanlar var, oralara yöneliyor. Mühendis olmak o kadar güzel bir şey ki, pek çok farklı alanda iş imkanımız var. İllaki gidip yağın içinde çalışmanız gerekmiyor. (MM, K12)

“Onu yaparım ama süsümden de geri kalmam” söylemi, kadın mühendislerin iş yaşamında kadınsı özelliklerini gizleme stratejilerini (Phipps, 2002: 410; Du, 2006: 35)

kullanmadıklarını göstermektedir. Eğitim süreçlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığa asla yer vermediklerini belirten kadın makine mühendisi, kadın öğrencilerin bireysel yeterlilikleri ve motivasyonları doğrultusunda makine mühendisliğinin çeşitli alt disiplinlerine yöneldiklerini ifade etmektedir.

Uygulamalı eğitim sayesinde öz yeterlik duyguları güçlenen kadınların, iş yaşamlarında haklarını savunma konusundaki kararlılıkları “kızlarımız canavar gibiler” olarak aktarılmaktadır. Bu durum, cinsiyet stereotiplerine karşı durma ve kendi hakları için mücadele etme konusundaki azimlerini yansıtmak için kullanılsa da sorunlu bir ifadedir. Bu metafor, geleneksel olarak erkeklikle ilişkilendirilen güç, saldırganlık ve baskınlık gibi özellikleri çağrıştırmaktadır. Kadınların mesleki başarısını ve hak arama mücadelesini “canavar” metaforu üzerinden tanımlamak, paradoksal biçimde erkek egemen söylemi yeniden üretmektedir. Buradaki temel sorun, kadınların mühendislik alanındaki varlığını ve başarısını maskülen terimlerle ifade etme eğilimidir. Bu durum, kadınların profesyonel alanda var olabilmek için “erkeksileşmeleri” gerektiği yönündeki problematik anlayışı pekiştirmektedir. Oysa kadınların mesleki yetkinliklerini ve güçlenmelerini, erkeklik stereotiplerine başvurmadan, kendi özgün terimleriyle tanımlamak daha anlamlı olacaktır.

Uygulamalı derslerde “eli incecik” kadınların, fiziksel yeterliliklerinin sınırlı olduğuna dair gözlemlerini aktaran bir başka erkek elektrik elektronik mühendisi, kadınların fiziksel güç gerektiren alanlarda yaşadığı zorlukları toplumsal beklentiler ve rollerle ilişkilendirerek ortaya koymaktadır.

Kızlar derslerde zorlanmıyorlar. Soruları çözmekte veya teorik konularda zorluk yaşamıyorlar, ancak bazı uygulamalı derslerde güçleri yetmiyor diyebiliriz. Yani, doğal olarak fiziksel güç gerektiren işlerde zorlanıyorlar; kaldıramıyor, koparamıyorlar, eli incecik zaten, bu yüzden doğal olarak bazı işlerde zorlanıyorlar. Ama kızlar, bilerek ve isteyerek bu bölümü seçiyorlar. (...) Ortamda bir tane bile kadın olsa, o ortamda bir düzen olduğunu hissediyorsunuz. Kadınlar biraz daha hırslı; erkekler ise disiplin konusunda daha gevşekler. (EEM, E14)

Bu durum, mühendislik eğitiminde erkek egemen normların egemenliğini sürdürdüğünü ve kadınların bu normlarla başa çıkma çabalarının yanı sıra, fiziksel güç gereksinimlerini toplumsal cinsiyet eşitliğini tehdit eden bir unsur olduğunu gözler önüne sermektedir.

Kadın öğrencilerin azınlıkta bulunduğu erkek egemen mühendislik alanlarındaki akademik performansları üzerine akademisyenlerin gözlemleri son derece dikkate değerdir. Öte yandan, bu alanlarda kadın öğrencilerin gösterdiği çaba, başarı ve disiplin, toplumsal cinsiyet normları ve bu normların mesleki başarı üzerindeki etkileriyle doğrudan ilişkilendirilmektedir. Diğer yandan, dişil mühendislik alanlarında görev yapan akademisyenlerin gözlemleri de benzer bir doğrultuda şekillenmektedir. Her iki alanın akademisyenleri de kadın öğrencilerin sorumluluk bilinci, azmi ve derslere olan ilgilerinin erkek öğrencilerden daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, farklı mühendislik disiplinlerinde cinsiyetler arası performans değerlendirmeleri benzer yönelimler gösterirken, toplumsal cinsiyet normlarının kadın öğrenciler üzerindeki etkisinin disiplinler arası bir tutarlılık sergilediği görülmektedir.

Kadın kimya mühendisi, kadın öğrencilerin disiplin, düzen ve not tutma alışkanlıklarına sahip olduklarını aktarmaktadır.

Bayan öğrenciler sanki biraz daha disiplinli çalışıyorlar gibi geliyor. Daha düzenli olduklarını düşünüyorum. Örneğin, yazı yazma ve not tutma alışkanlıkları daha gelişmiş olabiliyor. Renkli kalemlerle daha özenli notlar tutuyorlar. Erkek öğrenciler ise genellikle çalışkan bayan öğrencilerin defterlerini fotokopi çektirme eğiliminde olabiliyor. (KM, K8)

Bu aktarım, kadın ve erkek öğrenciler arasındaki akademik pratiklerin toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentiler doğrultusunda nasıl yeniden üretildiğini gözlemlemeyi mümkün kılmaktadır. Kadın öğrencilerin “daha özenli” ve “daha gelişmiş not tutma alışkanlıklarına sahip” olarak nitelendirilmesi, toplumsal cinsiyet normları temelinde kadınlardan beklenen dikkat, titizlik ve sorumluluk rollerinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Buna karşın, erkek öğrencilerin kadın öğrencilerin notlarını fotokopi çekme eğilimleri, feminist teoride sıkça tartışılan paternalist yaklaşımlara bir örnek teşkil edebilir (Andrews, 2018: 1). Öte yandan, erkek öğrencilerin akademik sorumluluklarını kadınların emeklerine dayandırmaları, erkek ayrıcalığı ve cinsiyetçi iş bölümü teorileriyle ilişkilendirilebilir (Connell, 1998: 267). Bu durum, erkeklerin eğitim sürecinde kadınların emeğinden faydalanarak kendi konfor alanlarını koruma ve akademik sorumluluklarını azaltma eğilimlerini ortaya koymakta, kadınların akademik performanslarının erkekler tarafından kullanıldığını göstermektedir. Ayrıca, cinsiyete dayalı iş bölümü ve toplumsal cinsiyet ilişkileri bağlamında tartışılan, ataerkil yapının en temel dayanaklarından biri olan “görünmez emek” kavramını gündeme getirmektedir

(Hochschild, 1983). Cinsiyet stereotipleri bağlamında doğallaştırılan bu emek, kadınların doğal yatkınlıklarına atfedilmek yerine, bir davranış biçimi olarak değerlendirildiğinde, sömürüye açık hale gelmektedir (Savran ve Demiryontan, 1992: 10). Bu bağlamda, kadınların akademik emeklerinin görünmez kılınması, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin eğitim süreçlerinde nasıl derinleştiğini bir kez daha gözler önüne sermektedir.

Erkek kimya mühendisi, kadın öğrencilerin mühendislik eğitimindeki üstün başarı performansını vurgulayarak, erkek öğrencilerin genellikle yalnızca “yeterli” düzeyde bir başarıyı hedefleme eğiliminde olduklarını belirtmektedir.

Bence kız çocukları daha fazla başarılı. Daha çok çalışıyorlar, daha odaklanıyorlar. Erkek çocuklarının odak noktası biraz daha farklı gibi geliyor bana. Erkekler biraz daha yüzeysel bakıyorlar. Yani atıyorum, altmışta mezuniyet, altmışla mezun olabilirim gibi sadece gereğini yerine getirmek gibi bir durumu yapabilirler. Ama hepsi için bunu söyleyemeyiz. Bazı erkek öğrenciler var, çok aktif rol üstleniyorlar. Bu anlamda, hatta kız öğrencilerimize bir yönlendirme yapabiliyorlar. Ama tabii bayanlar biraz daha odaklı, daha çok çalışıyorlar. (KM, E9)

Kadın öğrenciler için alandaki erkekleri yönlendirme misyonu telaffuz edilmezken, erkek öğrenciler için telaffuz edilmesi dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, erkek öğrencilerin kadın öğrencileri yönlendirmeleri üzerine yapılan vurgular, cinsiyet stereotiplerinin ve paternalist tutumların (Andrews, 2018: 1; Kuchynka vd., 2018: 72) bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Bu durum, erkeklerin toplumsal cinsiyet normları gereği liderlik ve yönlendirme pozisyonlarında daha sık görülmesi ile ilişkilendirilebilirken, kadınların bu tür bir konumda olmanın dışlandığı bir yapı ortaya koymaktadır.

Erkek gıda mühendisi, sınav başarıları ve ders katılım oranları üzerine yaptığı gözlemlerle, kadın öğrencilerin eğitim sürecindeki üstün performansını erkek öğrencilerinse derslere yönelik düşük ilgisi bir kez daha doğrulamaktadır.

Kadın öğrenciler sınavlarda genellikle daha başarılı oluyor. Derslere katılım oranı da kadınlarda daha yüksek. Örneğin, en son okuduğum sınav sonuçlarında en yüksek notu yine bir kadın öğrenci aldı. Erkek öğrenciler genellikle daha düşük not alıyor ve derslere olan ilgileri kadın öğrencilere göre daha az. (GM, E6)

Laboratuvar çalışmalarında, kadın öğrencilerin erkeklere kıyasla daha istekli ve katılımcı olduklarına dair gözlemlerini paylaşan kadın gıda mühendisi, kadınların başarılarıyla ilgili mevcut farkları kapatma eğiliminde olduklarını vurgulamaktadır. Bu

durum, kadın mühendislerin, toplumsal cinsiyet normları ve kendi potansiyelleri doğrultusunda, öğrenme ve deneyim kazanma konusunda daha fazla çaba sarf ettiklerini göstermektedir.

Özellikle laboratuvar çalışmalarında falan da yani bizde çok laboratuvara bağlı dersler var. Pandemide çok uzak kaldılar, online ders aldılar eğitim, laboratuvar derslerini kaçırdılar. Geçen sene ilk döndüklerinde biraz bazısında o şey vardı, panik yani biz hep online gördük bu deneyleri göremedik, öğrenemedik lisans tezinde bazısı bilhassa uygulamalı lisans tezi aldı, bize gösterin şu deneyleri gibi şimdi düşününce olanlar hep kız öğrencilerdi genel olarak yani. Erkeklerde pek yoktu sanki, hani genelde hani onlar biraz daha o aradaki farkı kapatmaya falan hani meyilliler böyle, uygulamalı derslere, laboratuvar çalışmalarına kızlar daha meyilli biraz daha. (GM, K5)

Toplumsal cinsiyet normlarının mühendislik eğitimi üzerindeki etkilerini belirgin bir şekilde ortaya koyan erkek gıda mühendisi, kadın öğrencilerin daha hızlı “demoralize olma” eğilimlerinden bahsederek bu durumu kadınlarla ilişkilendirilen duygusal olma özelliklerini öne çıkarmaktadır. Ayrıca, erkeklerin eğitim süreçlerinde daha dağınık ve odaklanmamış bir tutum sergilediklerine dair yaptığı gözlemler de erkeklerin akademik başarıya odaklanamama eğilimlerini dair diğer akademisyenlerin gözlemleriyle paralellik göstermektedir.

Şu ana kadar 5 yüksek lisans öğrencim vardır. Sadece bir tanesi erkekti, dördü ise kadındı. (...) Kadınlar çok daha çabuk demoralize oluyorlar. Erkekler biraz daha dağınıklar, toparlayamıyorlar. Kafaları nedense eğitim süreçlerinde net değil, onları tabii etkileyen bazı olumsuz şeyler de olabilir. Yani bir askerlik sürecinden geçmesi gerekiyor erkeklerin, biliyorsunuz ciddi bir iş bulabilmeleri için. (GM, E5)

Karma mühendislik alanlarında da eril ve dişil mühendislik disiplinlerindeki akademisyenlerin, kadın ve erkek öğrencilerin akademik başarılarına ilişkin gözlemlerinde benzer söylemler ortaya çıkmaktadır.

Kadınların daha hırslı ve ilgili olduklarını vurgulayan kadın endüstri mühendisi, eril ve dişil alanlardaki akademisyenlerle benzer şekilde erkeklerin derslerde daha “rahat” bir tutum sergilediği yönünde bir gözlem sunmaktadır.

Kadınların daha hırslı ve ilgili olduğunu söyleyebilirim. Erkekler ise genelde daha rahat bir modda, “Nasıl olsa geçeriz” havasında olabiliyorlar. Belki görünüşte öyleler, dinliyor olabilirler ama kadınlar derslerde daha ilgili, ön sırada oturanlar genelde kadınlar oluyor. Erkekler ise arka sıralarda telefon peşinde koşuyorlar. Kadınlar ders sonrasında gelip soru soruyorlar, sınav zamanı ise erkekler de geliyor ama genelde sınavı yönelik sorular soruyorlar. (EM, K4)

Erkek endüstri mühendisi de paralel bir gözlemlerle, mühendislik eğitiminde cinsiyet rollerinin öğrenci tutumlarına yansıdığını gözlemeyen erkek endüstri

mühendisi, kadın öğrencilerin derslere daha fazla katılım sağlarken ve sorumluluk alırken, erkeklerin daha ciddiyetsiz bir tutum sergilediği aktarmaktadır.

Kadınların derslerde daha başarılı olduğunu ve derslere daha fazla katılım sağladığını görüyorum. Erkeklerle kıyasla derslere daha fazla sahip çıkıyorlar ve daha ciddiye alıyorlar. Endüstri mühendisliği bölümünde kadınların bu alana daha fazla sahip çıktığını hissediyorum. (EM, E4)

Kadın öğrencilerin derslere olan ilgisinin yüksekliği ve daha özverili bir tutum sergilediklerine dair vurgu yapan erkek bilgisayar mühendisi, kadınların mühendislik eğitiminde daha “dikkatli” çalıştıklarını ifade etmekte, erkeklerin devamlılık konusunu dahi dikkate almadıklarını ifade etmektedir.

Kadınlar daha özveriyle dersleri takip ediyor gibi gözlemliyorum. Kadınlar konuyu ciddiye aldığımda daha iyi sonuçlar çıkabiliyor. Kadınlar dersleri daha dikkatli takip ediyor. Örneğin, 80 kişilik sınıfta 50 kişi geliyorsa, çoğunluğu kadın öğrenciler oluşturabiliyor. (BM, E1)

Tekstil mühendisliği bölümünde de kadın öğrencilerin “azimli” ve erkek öğrencilerin ise “genelde bir şey yapmadıkları” gözlemlenmektedir:

Kadın öğrenciler genellikle daha azimli oluyor. (TM, E12)

Genelde başarılı olanlar kadın öğrenciler oluyor. Erkek öğrenciler genelde pek bir şey yapmıyorlar. (TM, E13)

Mühendislik programlarındaki kadın ve erkek öğrencilerin akademik performanslarına ilişkin değerlendirmelerde, literatürle paralel olarak toplumsal cinsiyet rollerinin belirgin etkileri gözlemlenmektedir. Akademisyenlerin gözlem ve yorumları, kadın öğrenciler için sıklıkla “hırslı”, “ilgili”, “azimli”, “başarılı”, ve “sorumluluk sahibi” gibi olumlu sıfatların kullanıldığını, erkek öğrenciler için ise daha çok “rahat”, “gevşek” ve “yüzeysel” gibi niteliklerin tercih edildiğini ortaya koymaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle başarı kavramı, geleneksel olarak eril normların bir yansıması olarak görülmekteyse de (Bakan, 1966: 14-15; Cejka ve Eagly, 1999: 416), bu sıfatların daha çok kadın öğrenciler için kullanılması dikkat çekmektedir. Mühendislik programlarındaki kadın öğrencilerin erkekler kadar iyi hatta erkeklerden daha iyi derecelere mezun olmaları da toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkili olmaktadır (Schelmetic, 2013: 22). Sosyal rol teorisi bağlamında kadınlar toplumsal beklentiler gereği daha fazla sorumluluk almaya ve ayrıntılara daha fazla özen göstermeyle aynı zamanda daha geniş duygusal ve sosyal sorumluluklarla ilişkilendirildiği için (Cejka ve

Eagly, 1999: 416) akademik başarılarında daha dikkatli ve özenli olmaya itilmektedir. Öte yandan literatürde, mühendislik alanında cinsiyete dayalı akademik başarı farklılıklarına dair kesin bulgular yer almamakla birlikte, okuma ve yazma gibi yetilerin “kadınsı” olarak algılanması (Meece vd., 2009: 367), kadın öğrencilerin derse katılım biçimleri ile ilişkilendirilebilir. Bu çerçevede kadın öğrencilerin “derslere düzenli katılım”, “not tutma” ve “en ön sıralarda oturma” gibi davranışları sergileme eğiliminde olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, azınlık statüsündeki kadın öğrencilerin, mühendislik gibi erkek egemen alanlarda daha fazla görünürlüğe maruz kalmaları (tokenism), onların egemen toplumsal modellere uyum sağlama zorunluluğunu beraberinde getirmekte ve performans baskısı yaratmaktadır (Kanter, 1977: 965). Bu durum, kadınların eğitim hayatları boyunca erkek öğrenciler kadar yetkin olduklarını ispatlama zorunluluğu hissetmelerine neden olmakta (Naymansoy, 2010: 61; Pehlivanlı Kadayıfçı, 2015a: 229) ve başarılarının, cinsiyetlerinden kaynaklanan stereotiplerle gölgelenmesine yol açmaktadır (Strachan vd., 2018). Böylece kadın öğrenciler, akademik yaşamlarında cinsiyetlerinden kaynaklanan görünürlük baskısıyla mücadele ederken, performanslarını artırma ve erkek öğrencilerle eşit olduklarını kanıtlayma gayreti içine girmektedirler.

Cinsiyet stereotipleri bağlamında, erkeklerin teknik alanlarda doğal yeteneklere sahip oldukları algısı yaygındır (Kent vd., 2020: 2474). Ancak, akademisyenlerin gözlemlerine dayanan bulgular, erkek öğrencilere atfedilen “rahat”, “gevşek” ve “yüzeysel” gibi niteliklerin, mühendislik gibi erkek egemen disiplinlerdeki eğitim süreçlerinde erkeklerin üstün başarı sergilediği algısını sarsmaktadır. Bu durum, erkeklerin çalışma ve çaba gerektiren akademik etkinliklerde motivasyon eksikliği yaşadığını ve akademik performanslarının bu nedenle olumsuz değerlendirmelere yol açtığını düşündürmektedir. Bu bağlamda Carol Dweck’in (2006) Zihniyet Teorisi (*Mindset Theory*) ile bu durum ilişkilendirilebilir. Dweck’e göre, “sabit zihniyet” (*fixed mindset*) yeteneklerin doğuştan sabit olduğu inancına dayanır ve bu inanç, mühendislik gibi disiplinlerde erkek öğrencilerin kendilerini “doğal olarak yeterli” görmelerine, dolayısıyla daha az çaba göstermelerine yol açabilir. Buna karşılık, “gelişimci zihniyet” (*growth mindset*), yeteneklerin çaba ve öğrenme ile geliştirilebileceğine inanır ve bu zihniyete sahip olan bireyler – özellikle kadın öğrenciler – mühendislik alanında daha

fazla efor sarf etme eğilimindedirler. Yani, erkek öğrencilerin akademik performanslarına dair bu rahatlık ve çaba eksikliği, doğal yetenek algısına dayanan sabit zihniyetin bir yansıması olarak değerlendirilirken, kadın öğrencilerin daha fazla çaba göstermeleri ve derslere katılımlarının yüksek olması, öz yeterlilik ile ilgili olumsuz duygularını aşmaya yönelik stratejik bir eylem olarak ortaya çıkmaktadır.

3.8.5.4. Stajda Dışlanan ve Mücadele Eden Kadınlar

Kadın mühendislerin staj deneyimleri, mühendislik disiplinlerinin erkek egemen doğası içerisinde şekillenmekte ve bu süreçler, kadınların mesleki kimliklerini inşa etmelerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Fiziksel ve yapısal zorluklar, cinsiyet temelli önyargılar ve mesleki dışlanma pratikleri (Tonso, 1996: 96; Phipps, 2002: 410; Du, 2006: 35; Gill vd., 2008: 401; Schimitt, 2021: 14), kadın mühendislerin profesyonel sahada karşılaştıkları temel engeller olarak öne çıkmaktadır (Çaykus ve Owen, 2017: 241; Bayram vd., 2021: 46; Tombal, 2023: 225). Ayrıca, üretim ortamlarının ve iş yerlerinin fiziki koşullarının yanı sıra, toplumsal cinsiyet normlarına dayalı mesleki ayrışmalar, kadın mühendislerin çalışma deneyimlerini derinlemesine etkilemektedir. Bu bağlamda, kadın mühendislerin sektördeki görünürlüğü ve katılımı, mevcut yapısal ve kültürel bariyerlerle mücadelesini yansıtan önemli bir göstergedir.

Kadın mühendis K10, alanı ile ilgili tüm süreçlere hâkim olabilmek için iki kez gönüllü olarak staj yaptığını, bu süreçte torna, freze, matkap gibi aletleri kullanmayı ve metal işleme tekniklerinin uygulamasını öğrendiğini ifade etmektedir. Katılımcı K10, kendi içinde teknik becerilerini geliştirmek konusundaki disiplinini ve aynı zamanda erkek akademisyenlerden onay almak yönündeki çabasını aktarmaktadır.

Ertesi sene, ikinci staj açılmış meslek lisesinde. Ben de ilk sene çok şey öğrendiğim için ertesi yıl tekrar gittim. Orada torna tezgâhı kullandım, freze kullandım, matkap kullandım; yani metal işlemeye alakalı her şeyi yaptım. Döküm, model vesaire bir sürü iş yaptım. Sanayideki tornacıyla oturup torna yaptım, bu benim çok hoşuma gitti. Öğrendiğim için mutlu oldum, iki kez tekrar gittim. Bir sonraki staj için tekrar gittim. Hoca beni gördü, “Sen niye geldin bugün?” dedi. “Hocam ikinci stajı da alıyor musunuz?” dedim. Hoca, “Kızım,” dedi, “senin bilmediğin bir şey yok ki. Sen boşuna gitmişsin o zaman. Madem buraya geldin, sen benim asistanım olacaksın,” dedi. “Bütün o çocuklara bunları kullanmayı sen öğret,” dedi. Ben herkesin başında duruyorum, anlatıyorum, anlamayana oradaki tezgâhları kullanmayı öğretiyorum. Bir gün K. Hoca elinde şöyle bir parçayla geldi bana, bir tane de kırık bir dişli, bu işte Bulgar torna makinesinin dişlisiymiş. Bunları koydu önüme, “Al,” dedi, “Ç., şunu yap gel bana,” dedi. Abartmıyorum, pizza gibi yuvarlak, silindirik, düz bir şey getirdi önüme. O zaman daha o dersleri almadığımız halde, o dişlinin modelini hesapladım, çapını, hassasiyetlerini kumpasla

mikrometreyle ölçtüm, içindeki ince ayrıntıları, kama kanalı, cart curt hepsini şey yaptım. Ondan sonra bunları bir taslak halinde kâğıda çizdim. Gittim, testereyle kestim, sonra tornaya taktım, işledim. Freze makinesinde kama kanalını açtım, taşlama tezgahında taşladım, ısıtım işlem yaptım, fırına koydum, sertleştirdim. Ondan sonra hocaya verdiği dişlinin aynısını teslim ettim. İki gün sonra hoca baktı, şöyle üst üste koydu, “Dur,” dedi, “bir deneyelim.” Gitti, makineye açtı, taktı, düğmeye bastı, çalıştı. “Tamam, olmuş,” dedi. (MM, K10)

Kadınlar, erken çocukluktan itibaren ve resmi eğitim süresince, başkalarının onayını kazanmak için performans göstermeye; özgüven ve öz-değerlerini, başkalarının memnuniyetini belirten övgü gibi işaretlere bağlanmaya teşvik edilmektedir (Seymour, 1995: 464-465). Bu bağlamda, makine mühendisliği gibi erkeklerin yoğunlukta olduğu bir alanda, bir kadının başarılı olabilmesi için daha fazla çalışması (Thaler, 2005: 97) ve aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerine meydan okuması (Faulkner, 2009b: 173) gerekmektedir.

Kadın mühendislerinin üretim alanındaki staj deneyimleri genellikle iş yerinin fiziki koşulları, vardiyalı sistem ve erkek egemen çalışma ortamının yarattığı zorluklarla şekillenmektedir. K25 şöyle ifade etmektedir:

İlk laboratuvar stajımı borsanın laboratuvarında yaptım. Diğer iki işletme stajımdan birini ise inadına süt fabrikasında yaptım. A.’daki Y. süt ürünleri fabrikasında yaptığım bu staj gerçekten çok zordu. Fabrika 24 saat çalışıyordu ve bir kadın stajyer olarak o kadar erkeğin arasında zorlandım. Süt fabrikasında vardiyalı sistemle çalışmak zorundaydım ve fiziksel olarak ağır işlerle uğraştım. Sanayi ortamında çalışmak da oldukça zorlu bir deneyimdi, özellikle kadınlar için fiziksel açıdan çok zor. Çalışma koşulları oldukça ağır. Büyük tankların tepesine tırmanmak zorunda kalıyordum. Bu tanklar yaklaşık 2-3 metre yükseklikteydi ve bu yükseklikte çalışmak oldukça zordu. Ayrıca, fabrikanın içindeki koşullar da zorlu ve soğuktu; yerden geçen soğuk su boruları gibi şartlar kadınlar için daha da ağır hale geliyordu (...) Fabrikada çalışırken giyim koşulları da fiziksel zorluklar yaratıyordu. Saçların her zaman toplu olması gerekiyordu, çünkü herhangi bir yere takılabilir veya hijyenik değil. Giyilen ayakkabıların çelik burunlu olması zorunluydu, bu da ağırlık yapıyordu ve fiziksel olarak daha fazla yorulmamıza neden oluyordu. Erkekler bir kat yoruluyorsa, biz kadınlar iki kat yoruluyorduk. (...) Fabrikalarda kadınlar için uygun tuvaletler ya da dinlenme alanları da pek yoktu. (GM, K25).

Özellikle, kadın mühendislerin bu tür ortamlarda karşılaştıkları zorluklar fiziksel güç farklılıkları faktöründe yoğunlaşmaktadır. Buna bağlı olarak kadın gıda mühendisi, “tanklara çıkmak”, “ayakkabı” gibi iş ekipmanlarının ağırlığı, “soğuk” ortam, “tuvalet” olmaması gibi iş ve iş yeri koşullarının kadınlar için zor olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca, “inadına” böyle bir ortamda staj yapmayı isteyen kadın mühendisin bu durumu, erkek egemen bir alanda kendini kanıtlama çabası olmaktadır (Ayre, 2013: 225).

Bir başka staj sürecinde kadın makine mühendisinin deneyimleri, toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışmanın mikro boyuttaki bir yansıması olmaktadır.

Bir stajımdan bayan olduğum için erken ayrıldım. Beni ‘staj yeter bu kadar’ diye çıkardılar. Çünkü staj yaptığım yerde kazan işi yapılıyordu, kaynak işleri vardı. Aslında çok sevmişim, kaynak bile yaptım. Hatta yaptığım kaynağı, erkek stajyerlerin yaptığından daha sağlam bulmuşlardı. (...) Stajyer olarak orada daha uzun kalmam gerekiyordu ama bir hafta erken çıkartıldım. Oraya topuklularla gitmiyordum ama bayan olduğum için beni dışladıklarını hissediyordum. Orada bir kadın olarak var olmamı istemediler, bu durum bana zor geldi. Daha sonra bir başka stajda da aynı durumu yaşadım; bu kez döküm sahasında çalışmam gerekiyordu ama beni göndermediler. Aslında döküm sahasını görmek, öğrenmek istiyordum. Çok meraklıydım, dibine kadar inmek istiyordum ama pasif bir staj verdiler bana. Orada olmam gereken yerin dışında tutulduğumu hissettim. Bu noktada, İç Anadolu’nun etkisiyle kadın çalışanlara yönelik bölgesel bir direnç olduğunu düşünüyorum. Orası kadını çalışmada desteklemiyor; erkek egemen bir yapı var. (MM, K14)

Kadın mühendisin dışlanma ve engellenme pratikleri (Tonso, 1996: 96; Phipps, 2002: 410; Du, 2006: 35; Gill vd., 2008: 401; Schimitt, 2021: 14) ataerkinin iş yaşamındaki görünümüne ve kadınların karşılaştığı yapısal bariyerleri örneklemektedir. Mesleki yetkinliğin “kaynak” yaparak cinsiyetten bağımsız olarak kanıtlanmasına rağmen, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı önyargıların mesleki alanda belirleyici olması, sistematik bir ayrımcılığın varlığına işaret etmektedir.

Kadın mühendis K30, bir jeotermal tesiste ise cinsiyete dayalı mesleki ayrışmaya dair gözlemlerini aktarmıştır.

Bir de jeotermal tesiste staj yaptım, orası devlete ait bir yerdi. O zaman sadece bir mühendis vardı. Kadınlar sekreteryaya işlerine bakıyordu, teknisyenlerin hepsi erkekti. Mühendis de öyle çok bir şey yapmıyordu; bizimle konuşası gelmedi diyebilirim. Yani orada o hissi sevmedim; teknik iş yapanların hepsi erkekti ve kadın mühendislerin yok sayıldığı bir durumdaydı.” (EEM, K30)

Maden mühendisliği alanı da kadınların alandan dışlanma pratiklerine (Tonso, 1996: 96; Phipps, 2002: 410; Du, 2006: 35; Gill vd., 2008: 401; Schimitt, 2021: 14) bağlı olarak kadın mühendislerin görünürlüğünün neredeyse hiç olmadığı bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Maden mühendisi kadın katılımcı K29 bu durumu şöyle ifade etmektedir.

Yeraltı stajları özellikle kadın mühendisler için çok fazla tercih edilmiyordu. Bazı arkadaşlarım yeraltı stajına katılmaktan çekinirken, ben koşa koşa yeraltına girmeyi tercih ettim. Bu süreç benim için çok keyifliydi ve kadın mühendis olarak bu alanda var olabileceğimi gösterdi çünkü. (...) Biz ise üç kız arkadaş olarak yeraltı stajına başladık. Bize “Yeraltına girmek istiyor musunuz?” diye sordular. İki kişi evet dedik, bir arkadaşımız girmek istemedi ve dışarıda kaldı. Girmek istemeyenleri zorlamıyorlardı, onlar sadece sahada staj yapıyorlardı. Biz girmek istiyoruz dedik. Bizi galeriye bıraktılar ve bir saat boyunca orada yalnız bekledik. Ne gelen ne giden oldu, sadece bekletiler bizi. Yeraltında nasıl tepki vereceğimizi, ne yapacağımızı görmek istediler herhalde. Ben bu süreci çok sevdim, belki de yeraltı çalışmalarını sevdiğim için. Yeraltında staj yapmak gerçekten harika bir deneyimdi. (...) Kadınlar için yeraltında çalışmak çok zor, çünkü yeraltında kadın mühendis görmek alışılmış bir durum değil. (...) Staj boyunca bize çok fazla iş vermediler ama yeraltında bulunmak bile büyük bir deneyimdi. (MD, K29)

Bu durum, mühendislerin staj deneyimlerinde de sıklıkla dile getirilen bir durum olmuştur. Özellikle yer altı stajlarında kadın öğrenciler, çeşitli biçimlerde dışlanma ve ayrımcılık pratikleri deneyimlemektedir (Tombal, 2023: 225). Staj yaptıkları iş yerinde yer altına girme deneyimlerini aktaran kadın maden mühendisi bu alanda kadınları görmenin alışılmış bir durum olmadığını aktarmıştır. Gönüllülük esasına göre bu deneyimi yaşamak isteyen kadın mühendis, staj deneyiminin mesleği ile bağına güçlendirdiğini ifade etmiştir.

Erkek maden mühendisi de benzer şekilde staj deneyimlerinde hiç kadın mühendis ile karşılaşmadığını belirtmiştir. Ayrıca madencilik alanındaki cinsiyete dayalı mesleki ayrımlaşma bağlamında yer altı/yer üstü ocak ayrımına bağlı olarak kadınların yer altına pek girmediğini yer üstündeki ocaklarda staj yaptıklarını ifade etmiştir. Zira yeraltı maden ocakları genellikle daha fiziksel olarak “zor” ve tehlikeli iş sınıfına dahil edildiği için bu tür alanlarda kadın mühendislerin temsilinin düşük olduğunu ima etmektedir: Üniversitedeki stajlarımı yeraltında, açık ocaklarda ve farklı madenlerde tamamladım. Kadın meslektaşlarla stajlarda pek karşılaşmadım, onlar genelde açık ocaklarda çalışıyorlardı, ben ise yeraltında çalışıyordum.” (MD, E24)

Erkek maden mühendisi ise üniversitede yaptığı bir teknik gezi sırasında kadın sınıf arkadaşlarını uyardığından bahsetmiştir.

Stajdan önce teknik geziyi bir izah edeyim. Biz bir madende şantiye hayatı olan, yani şehir merkezine uzak bir yere bir teknik gezi düzenlemiştik. Biz sınıf arkadaşlarımızla beraber gittik ve yerin altına giriyoruz. Tabii ki orada tedbirler alınıyor; baretimizi, rehberimizi vesairemizi aldık. Fakat ben orada bayan arkadaşlara uyarıda bulundum. Dedim ki; işçilere dikkat edin, işçilerin hayallerini süslemeyin çünkü burası maden ocağı, burada herkesin ailesi ve sosyal hayatı yok. Bunlar aylardır, haftalardır burada. Konuşmanıza, gülüşmenize, yürüyüşünüze dikkat edin diye uyardım. (MD, E23)

Bu uyarı, kadınların varlığının ve davranışlarının erkek işçiler üzerinde potansiyel bir dikkat dağıtıcı olarak algılanmasını ima ederek, kadınları nesneleştiren (Nusbaaum, 1995: 249) bir konuma sokmakta ayrıca paternalist bir tutumu yansıtmaktadır.

Aynı erkek mühendis, saha çalışmalarına katılan kadın meslektaşlarının zamanla “erkekleşmeye” başladığını gözlemlemiştir.

Bazı laboratuvar çalışmalarını sadece üniversitede değil, bazı fabrikalarda da yapıyorduk. Gidip bir mermer ocağında ya da krom, kömür ocağında zenginleştirmeyi orada da görüyorduk. Zamanla, bayan arkadaşlar iş hayatına daha temkinli davranmaya başladılar. İlk başta daha rahat hareket ederken, bir süre sonra onlar da bizim gibi davranmaya başladılar. Yani bir anlamda erkekleşmeye başladılar. (MD, E23)

Bu durum, kadın mühendislerin mesleklerinde karşılaştıkları “damgalanma” (Cadaret vd., 2017: 40; Reily vd., 2019: 440) veya “dışlanma” (Tonso, 1996: 96; Phipps, 2002: 410; Du, 2006: 35; Gill vd., 2008: 401; Schmitt, 2021: 14) gibi zorluklara karşı geliştirdikleri uyum stratejilerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Powell vd., 2009: 411). Bu stratejiler, kadınların mühendislik gibi erkek egemen alanlarda varlıklarını sürdürebilmeleri için geliştirdikleri çeşitli davranışsal ve sosyal uyum mekanizmalarını içermektedir. Erkekleşme, bu bağlamda, kadınların mesleki kimliklerini koruma çabalarının bir parçası olarak ortaya çıkmaktadır.

Kadın mühendislerin staj deneyimleri, mühendislik dünyasında cinsiyet normlarının derinlemesine kökleştiğini kanıtlamaktadır. Çalışma ortamlarında karşılaşılan fiziksel ve toplumsal zorluklar, kadın mühendislerin mesleklerini icra ederken katlandıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığın göstergesidir. Kadın mühendislerin sektörde kimliklerini inşa ederken karşılaştıkları damgalama ve dışlanma pratikleri, mühendislik alanında cinsiyet eşitliğinin uzak bir hedef olarak kaldığını ortaya koymaktadır.

3.8.6. İş Dünyasında Kadın Mühendisler

Toplumsal cinsiyet rejiminin mühendislik mesleğindeki yapısal yeniden üretim mekanizmaları, profesyonel alan içindeki çok katmanlı eşitsizlik pratiklerini açığa çıkarmaktadır. Kadın mühendislerin iş piyasasındaki konumlanışı, mesleki hiyerarşilerin cinsiyetlendirilmiş dinamiklerini net bir şekilde sergilemektedir. Acker’ın (1990) “cinsiyetlendirilmiş örgütler” ve Kanter’ın (1977) “tokenizm”, mühendislik alanındaki kurumsal yapıların eril karakterini açıklamada temel referans noktalarıdır. Acker’ın (2006) “eşitsizlik rejimleri” kavramı, mühendislik mesleğindeki ayrışmayı; yatay ayrışma (cam duvar), dikey ayrışma (cam tavan) ve içsel ayrışma olmak üzere çok katmanlı bir yapıda kavramsallaştırmaktadır.

Mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet ayrışması üç temel mekanizma üzerinden şekillenmektedir: Birincisi, yatay ayrışma (cam duvar) olarak adlandırılan süreçte kadınlar belirli mühendislik alanlarına yönlendirilmektedir. İkincisi, dikey ayrışma (cam tavan) mekanizması aracılığıyla kadınlar yönetim kademelerinden

dışlanmaktadır. Üçüncüsü ise içsel ayrışma süreciyle kadınlar belirli alt alanlara sınırlandırılmaktadır. Bu ayrışma mekanizmaları, Walby'nin (1989, 2020) de ortaya koyduğu gibi toplumsal cinsiyet rejimlerinin kamusal alandaki iktidar ilişkilerinin somut yansımaları olarak işlev görmektedir. Söz konusu üçlü mekanizma, mühendislik ve teknoloji alanlarında kadınların sistematik olarak ikincilleştirilmesine ve mesleki kimliklerinin sürekli sorgulanmasına yol açan yapısal bir eşitsizlik üretmektedir. Walby'nin teorik perspektifinden, bu süreç ataerkil iktidarın kurumsal pratikler aracılığıyla yeniden üretilme stratejilerinin bir parçasıdır. Teknik becerilerin öncelenmesi, yumuşak becerilerin alandan dışlanmasına neden olmakta (de Pillis ve de Pillis, 2008: 36), alanda var olan kadın mühendisler “sapma” olarak konumlandırılmakta ve “gerçek mühendis” (Faulkner, 2009a: 3) olup olmadıkları sürekli sorgulanmaktadır. Bu dinamikler, toplumsal cinsiyet rejimlerinde ataerkil yapıların söylemsel düzeydeki kontrol mekanizmalarını somutlaştıran güncel ve kritik örnekler olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.8.6.1. Annelik Cezası

Kadın mühendislerin işgücü piyasasındaki konumlanışı, toplumsal cinsiyet rejiminin mesleki alanlardaki yapısal yeniden üretimini açık bir şekilde sergilemektedir. Doğurganlık potansiyeli, kadınların işgücü piyasasında “annelik cezası”na (*motherhood penalty*) (Correll vd., 2007: 1297) bağlı olarak, sistematik olarak dezavantajlı konuma itilmesine neden olmaktadır. Kadın mühendislerin karşılaştığı annelik ve medeni hal sorgulamaları bakım emeğinin toplumsal maliyetinin kadınlara yüklenmesi olarak da bakıldığında işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirmektedir (England ve Folbre, 1999: 39).

Daha iş görüşmelerinde annelik cezasına bağlı olarak kadın mühendislerin karşılaştıkları sistematik ayrımcılık pratikleri, toplumsal cinsiyet rejiminin işgücü piyasasındaki yansımaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcılar bu deneyimlerini aşağıdaki gibi aktarmıştır:

İş görüşmelerinde bana evlilik ve çocuk planlarım sorulurdu. Bir erkek mühendise asla sorulmayacak soruları biz kadın mühendisler olarak duyuyorduk. İşverenler, evleneceğimizi ve kocamızın çalışmamıza izin vermeyeceğini varsayıyorlardı. (EEM, K22)

İş görüşmesini yapacağım şahıs değil fakat ikinci şahıs, yani yanına çıkarıldığım bir üst merci evlenip evlenmeyeceğimi sorduğunda çok rahatsız oldum. Ya da çocuk yapmayı düşünüp düşünmediğimi... Bu soru gerçekten çok rahatsız edici. Çünkü ben evleneceksem çalışmayayım mı? Ya da her kadın birini bulup evlenip başka şehre mi gidecek? Bu onun mühendislik değerinden bir şeyler mi kaybettiriyor? Ya da ben çocuk yapınca siz ne kadar süre bedavadan maaş vereceğiz diye mi düşünüyorsunuz? (MM, K16)

Kadınların doğurganlık gibi biyolojik özellikleri, işverenler tarafından bir engel olarak görülüyor ve bu durum kadınların iş hayatında geri plana itilmesine neden oluyor. Bu tür kurallar kadının işe alınmaması sonucunu doğuruyor, bu çok üzücü bir durum. (EEM, E21)

Öğrenciyken hemen çalışmaya başladım. İstanbul'da boş olduğum günlerde bir kalıp firmasında çalışıyordum. Mezun olduktan sonra Denizli'ye geldim ancak Denizli'deki ilk iş tecrübelerim pek de olumlu değildi. O zamanlar, 1998 yıllarından bahsediyorum, oğlum da küçüktü. Başvurduğum iş yerleri ya fazla mesai istiyordu ya vardiyalı çalışmayı gerektiriyordu. (MM, K12)

Nitekim katılımcı K22'nin "İşverenler, evleneceğimizi ve kocamızın çalışmamıza izin vermeyeceğini varsayıyorlardı" ifadesi, Kandiyoti'nin (1988: 274) "ataerkil pazarlık" kavramı çerçevesinde, kadınların çalışma hayatının erkek iznine tabi görülmesi anlayışını yansıtmaktadır. Bu sistematik ayrımcılık, iş görüşmelerinde erkek mühendislere asla sorulmayan evlilik ve çocuk planları gibi soruların kadın mühendislere rutin olarak yöneltilmesi şeklinde tezahür etmektedir. Bu ayrımcı tutumlara karşı bilinçli bir direniş stratejisi geliştiren katılımcı K16'nın "Ben evleneceksem çalışmayayım mı? Ya da her kadın birini bulup evlenip başka şehre mi gidecek?" şeklindeki sorgulaması, toplumsal cinsiyet rejiminin dayattığı roller ile mesleki kimlik arasında kurulan zorunlu ilişkiyi eleştirmektedir. "Bu onun mühendislik değerinden bir şeyler mi kaybettiriyor?" sorusu ise, mesleki yetkinliğin medeni durum üzerinden değersizleştirilmesine karşı güçlü bir itirazı temsil etmektedir. Bu ayrımcı pratiklerin kurumsal boyutunu katılımcı E21, "Kadınların doğurganlık gibi biyolojik özellikleri, işverenler tarafından bir engel olarak görülüyor" sözleriyle ortaya koyarken, katılımcı K12'nin deneyimi ise bu ayrımcılığın çalışma koşulları üzerinden nasıl meşrulaştırıldığını göstermektedir. "Fazla mesai" ve "vardiyalı çalışma" gibi gerekçeler, özellikle küçük çocuğu olan kadın mühendislerin işgücü piyasasından dışlanmasının araçları haline gelmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rejiminin işgücü piyasasındaki sistematik ayrımcılık mekanizmalarını ve bu mekanizmaların kadın

mühendislerin mesleki varoluşları üzerindeki kısıtlayıcı etkilerini açıkça ortaya koymaktadır.

Bu sistematik ayrımcılık pratikleri sadece özel sektörle sınırlı olmamakta, akademik alanda da benzer örüntülerle karşılaşmaktadır. Özellikle annelik cezası (motherhood penalty) (Correll vd., 2007: 1297) bağlamında, hamilelik sürecinde yaşanan esneklik ve destek eksikliği, toplumsal cinsiyet rejiminin akademik kurumlardaki yansımalarını açıkça ortaya koymaktadır. Nitekim gıda mühendisi K6'nın doğumuna bir-iki hafta kala gözetmenlik görevi yapma zorunluluğuyla karşı karşıya kalması ve kendi tercih etmediği bir programa katılmaya zorlanması, özel sektörde K12'nin vardiyalı çalışma baskısıyla karşılaşması gibi, kurumsal esneksizliğin farklı görünümelerini temsil etmektedir.

Mühendislik gibi erkek egemen bir akademik alanda, kadın akademisyenlerin profesyonel ilerlemesi toplumsal cinsiyet normları tarafından sürekli engellenmekte ve denetlenmektedir. Bölüm 3.9.6.11.3.'de Akademide İşe Alım ve Atanma Süreçleri başlığında da yer verdiğim gibi eşit şartlarda bile erkek adayların tercih edilmesi, katılımcı K22'nin deneyimlediği "işverenlerin kadınların çalışma hayatını kocalarının iznine bağlı görmeleri" anlayışının akademik versiyonu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet rejiminin sadece özel sektörde değil, akademik kurumlarda da sistematik biçimde içselleştirildiğini ve yeniden üretildiğini göstermektedir. Böylece, England ve Folbre'nin (1999: 39) işaret ettiği bakım emeğinin toplumsal maliyetinin kadınlara yüklenmesi olgusu hem özel sektörde hem de akademide işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştiren ortak bir mekanizma olarak işlev görmektedir.

3.8.6.2. Dışlama

Mühendislik mesleğinde kadınların deneyimlediği dışlanma pratikleri, çok katmanlı ve sistematik bir yapı sergilemektedir. Bu dışlanma mekanizmaları, mekânsal boyutta kadınların belirli alanlara erişiminin kısıtlanması, kurumsal düzeyde örgütsel yapıların eril karakteri, enformel ağlardan dışlanma yoluyla kariyer fırsatlarının sınırlandırılması ve doğrudan meslekten dışlama girişimleri şeklinde tezahür etmektedir.

Meslekten dışlama pratikleri ise özellikle yaş ve cinsiyet kesişimselliği, mesleki yetkinlik sorgulamaları, geleneksel cinsiyetçi söylemler ve akademik alandaki ayrımcı tutumlar üzerinden şekillenmektedir. Bu çok boyutlu dışlanma mekanizmaları, toplumsal cinsiyet rejiminin mühendislik alanındaki yansımalarını oluşturmakta ve kadınların mesleki kimlik inşası süreçlerini derinden etkilemektedir.

3.8.6.2.1. Mekânın Cinsiyeti: Çalışma Mekânından Dışlanan Kadın Mühendisler

Mühendislik alanında toplumsal cinsiyet rejiminin en somut görünülerinden biri, mekânsal dışlama pratikleri üzerinden ortaya çıkmaktadır. Acker'ın (1990) cinsiyetlendirilmiş organizasyonlar teorisi çerçevesinde, kurumsal mekanların cinsiyetlendirilmiş kullanımı, kadın mühendislerin mesleki alandaki varoluşlarını sınırlandıran yapısal bir mekanizma olarak işlev görmektedir. Bu dışlama pratikleri hem fiziksel mekan kullanımı hem de mekânsal hareketlilik (seyahat edebilirlik) üzerinden ortaya çıkmaktadır.

Laboratuvar mekanlarının cinsiyetlendirilmiş kullanımı, bu yapısal dışlamanın en çarpıcı örneklerinden birini oluşturmaktadır. Makine mühendisi K10'un deneyimi bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Bu mekânsal dışlamaya karşı geliştirilen direniş stratejisi ise, mesleki hakların savunulmasının güçlü bir örneğini sunmaktadır:

Biz burada, burası çok geniş ve büyük bir bina. (...) Ben ilk işe başladım. Anabilim dalı başkanı dedi ki bana, "Sen mekanikçisin, mekanik laboratuvarında oturacaksın." Ama bölüm başkanı, mekanik laboratuvarı hep erkek dolu, işte 8-7 erkek vardı o zaman. Oturacak yer yok. (...) "Şimdilik hani sen orada yer açılana kadar termodinamik laboratuvarında otur," dediler. Termodinamik laboratuvarının araştırma görevlilerinin hepsi kadın. İki tane kadın araştırma görevlisi vardı. O zaman beni onların yanına oturtular. (...) Sonra anabilim dalı başkanının asistanlarından biri beni çekti kenara. "Sen niye ısrarla buraya gelmeye çalışıyorsun ki? Siz orada kız kıza oturun işte. Burada 8-9 tane erkek var. Burada gelip ne yapacaksın ki? Erkeklerin arasında oturup ne yapacaksın?" dedi. (...) "seni burada erkek olduğun için mi işe aldılar zannediyorsun?" dedim. Dumur oldu. "Senin erkek olduğun için almadılar buraya, sen mekanikçi olduğun için buradasın. O yüzden bu laboratuvarda oturuyorsun. Onlar termodinamikçi olduğun için o laboratuvarda oturuyor. Ben de mekanikçiyim, benim de burada oturmaya hakkım var," dedim. (...) Sonra gittim laboratuvara. (...) Oraya oturacak işte diğer arkadaş askerden gelene kadar bu köşeyi zapt edecek dedikleri arkadaşın masasını, sandalyesini çektim. Kendi masamı, sandalyemi o köşeye yerleştirdim." (MM, K10)

Kadın mühendisler, oryantasyon süreçlerinde de mekânsal dışlamanın örtük biçimleriyle karşılaşmaktadır:

İlk bir ay masam bile yoktu; bölümleri gözlemleyip gezmem, nerede ne yapıldığını öğrenmem istendi. Yeni mezun olmamla alakalı olarak veya kadın olduğum için bir sıkıntı yaşamadığımı düşünüyorum, ama yine de bir yere tam anlamıyla yerleştirilmiyordum. Üçüncü ayda galiba bilgisayarım ve masam oldu. Tasarım merkezinin raporlamalarını yapmak üzere çalışmaya başladım. Raporlamalar için eski projelerin maliyetlerini, personel giderlerini inceleyip düzenlemem gerekiyordu. (TM, K34)

Katılımcı K34'ün sabit bir çalışma mekânından (masa) ve teknik araçlardan (bilgisayar) mahrum bırakılma deneyimi, “gözlem yapma” kılıfı altında meşrulaştırılmaya çalışılmıştır. Bu mekânsal belirsizlik hali, üç ay gibi uzun bir süre devam etmiş ve sonunda kadın mühendis, teknik mekândan (tasarım merkezi) çıkarılarak idari alana (raporlama) yönlendirilmiştir. Ayrıca “kadın olduğum için sıkıntı yaşamadım” ifadesi, mekânsal dışlamanın normalize edilmiş ve görünmez kılınmış yapısını ortaya koymaktadır (Martin, 2006: 254). Bu deneyim, mühendislik alanında kadınların teknik mekândan idari mekâna doğru sistematik bir geçişe zorlandıklarını göstermektedir. Katılımcı K34'ün deneyimi, örgütsel mekânda kadın mühendislerin “yersiz-yurtsuzlaştırılma” sürecinin çarpıcı bir örneğini oluşturmaktadır.

Mekânsal dışlamanın bir diğer çarpıcı boyutu, saha-ofis ayrımı üzerinden şekillenen cinsiyetlendirilmiş iş bölümünde ortaya çıkmaktadır. Faulkner'ın (2009a: 3) işaret ettiği gibi, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet dinamikleri, örtük ayrımcılık mekanizmalarını görünür kılmaktadır. Sahaya çıkma gibi fiziksel aktivitelerin erkeklere atfedilmesi, toplumsal cinsiyet rejiminin mühendislik pratiklerindeki hegemonik erkeklik örüntülerini yansıtırken, kadınların ofis içi çalışmalara yönlendirilmesi, Berggren'in (2008: 25) kavramsallaştırdığı içsel mesleki ayrışmanın somut bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, Acker ve diğerlerinin (1990: 139) cinsiyetlendirilmiş organizasyonlar teorisi ve de Pillis ve de Pillis'in (2008: 36) teknik ve yumuşak beceriler kavramsallaştırması bağlamında, mühendislik mesleğinde toplumsal cinsiyet rejiminin gündelik pratikler düzeyinde nasıl yeniden üretildiğini göstermektedir.

Elektrik-elektronik mühendisi K3'ün deneyimi, bu mekânsal dışlama pratiğinin işleyişini açıkça ortaya koymaktadır:

Bir sene kadar dışarıda çalıştım. Teknokentte bir firmada ve bir danışmanlık firmasında çalıştım. Orada da kız erkek dağılımı eşitti, hatta kızlar daha fazlaydı. Çoğu inşaat mühendisi ve çevre ve şehircilik öğrencisiydi. Güzel bir ortamda onlarla 9 ay çalıştım. 3 ay da başka bir firmada çalıştım. Orada da ara sıra gidip geldim, bilfiil çalıştığım bir durum olmadı. Hiçbir şirkette cinsiyet ayrımı yaşamadık, çünkü verilen işi düzgün yapıyorduk. Ama şöyle oluyordu: kızlar biraz daha ofiste çalışırken, erkek arkadaşları sahaya gönderiyorlardı. ‘Siz yapmayın, etmeyin, gece üçte araziye çıkıyorlardı, siz gidemezsiniz’ gibi tepkiler alıyorduk. Yaşadığım en belirgin durum herhalde oydu diye düşünüyorum. (EEM, K3)

Mekânsal dışlamanın bir diğer boyutu, kadınların seyahat edebilirliği üzerinden kurgulanan ayrımcılık pratikleridir. Tekstil mühendisi K34’ün deneyimi bu durumu özetlemektedir.

İş görüşmelerinde de özellikle kadın olduğum için Ç. gibi uzak yerlere gitmem zor olabilir diye düşündüler. (TM, K34)

Bu tür mekânsal kısıtlamalar, kadın mühendislerin korumacı cinsiyetçilik pratiklerini deneyimlemelerine de sebep olmaktadır. Katılımcı K23, K17 ve K29’un deneyimi “korumacı cinsiyetçilik” kavramının mühendislik alanındaki yansımalarını farklı açılardan ortaya koymaktadır (Glick ve Fiske, 2018: 129). Katılımcı K23 bu duruma aktif bir direnç gösterirken, katılımcı K17 bu davranışları destekleyici olarak yorumlamaktadır. Katılımcı K29 ise, cinsiyetçi baskılarla zamanla bu koruma kalkanını benimsemek durumunda kalmıştır.

Santrallerde çalışmak zor, özellikle de makine alanlarında. Mesela, gün sonunda bazen 25.000 adım atıyorum ve çakıl taşlarının üstünde yürüyorsun. O çakıl taşlarına yürümek demek, bir adımın 5 adımın bedelinde olması gibi. Makinelerin içine girip çıkmak, sürünmek gerekiyor. Bu işler yapılamaz değil, ama oldukça yorucu. Özellikle dar alanlarda çalışırken bazen erkekler, ‘Bırak ben yapayım’ diyorlar. Fiziksel olarak daha güç gerektiren işleri üstlenmeye çalışıyorlar. Ancak, eğer ben bir işi yapabileceğimi biliyorsa, tepki gösteriyorum ve o işleri kendim yapmaya devam ediyorum. (EEM, K23)

Bir ocakta çalışıyordum ve dağa tırmanıyorduk. O sırada yanımdaki erkek mühendis bana yardım etmek için elini uzattı, fakat ben “kendi başıma çıkarım” diyerek elini geri çevirdim. Birkaç defa böyle oldu ve sonunda bana ‘E., sakın sana yardım etmek isteyen bir erkeğin elini geri çevirme. Çünkü çevrendeki erkekler senin her şeyi kendi başına yapabileceğini görürse, yalnız kalırsın’ dedi. Bu tavsiyeyi ilk başta anlamadım, ama sonra bunun ne kadar doğru olduğunu gördüm. (MD, K29)

İş yerlerinde cinsiyet eşitliği konusundaki algının yeterince gelişmediğini görmek de moral bozucu olabiliyordu. Bununla birlikte, iş arkadaşlarımla olan ilişkilerim genellikle destekleyici oldu ve erkek arkadaşlarım bana yardımcı oldular. (İM, K17)

Bu pratikler, toplumsal cinsiyet rejiminin yapısal bir yeniden üretim biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Laboratuvar mekanlarından saha çalışmalarına, ofis-saha ayrımından seyahat kısıtlamalarına uzanan bu çok boyutlu dışlama mekanizmaları,

mühendislik alanında kadınların mesleki varoluşlarını sınırlandıran sistemli bir örüntü oluşturmaktadır. Ancak katılımcı K10'un laboratuvar deneyiminde ve katılımcı K23 ve K3'ün saha çalışmaları anlatısında görüldüğü gibi, kadın mühendisler bu dışlama pratiklerine karşı aktif direniş stratejileri geliştirmektedir. Bu direniş, kimi zaman doğrudan mücadele, kimi zaman da örtük ayrımcılığı görünür kılma biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bu mücadele pratikleri, erkek egemen bir alanda kadın öznelerin mesleki haklarını koruma, profesyonel kimliklerini güçlendirme ve mekânsal kısıtlamalara karşı özerk alanlar yaratma çabasının önemli örneklerini oluşturmaktadır. Mekansal dışlamanın daha detaylı alt kırılımlarına ve bunların gündelik iş yaşamındaki yansımalarına angarya bölümünde ayrıntılı olarak değineceğim.

3.8.6.2.2. Kurumsal Dışlama

Mühendislik ve akademi alanlarında kurumsal dışlama, çeşitli örtük ve açık cinsiyetçi mekanizmalar üzerinden işlemektedir. Glick ve Fiske (2018: 129) ile Bareket ve Fiske'in (2023: 637) kavramsallaştırdığı paternalist yaklaşımlar, görünürde "koruyucu" ancak özünde kadınların profesyonel alan içindeki hareketliliğini sınırlandıran bir ayrımcılık mekanizması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşımlar, kadınların birincil sorumluluğunun bakım emeği olduğu varsayımını yeniden üreterek, onların mesleki gelişim ve kariyerlerini ikincilleştiren toplumsal cinsiyet normlarını pekiştirmektedir.

Elektrik-elektronik mühendisliği bölümünden E3'ün anlatısı, kurumsal dışlamanın "koruyucu" görünümü yüzünü ortaya koymaktadır:

Bizde ikinci öğretim olduğu için akşam sekizden, dokuzdan sonra, hatta on birlere kadar uzanan dersler var. Kadın görevlilerin bu saatlerde derslere girmesi pek tercih edilmiyor. Çalışma şartları açısından bakıldığında, kadınların daha çok çalışması gerektiği gibi bir bakış açısı zaten yok. Kadın görevlilerin çocukları olduğu, emzirme gibi sorumlulukları bulunduğu göz önünde bulundurularak, daha anlayışlı yaklaşıyor. (EEM, E3)

Bu "anlayışlı" yaklaşımın uzantısı olarak, evli akademisyen çiftler üzerinden işleyen enformel müzakere pratikleri de dikkat çekmektedir:

Şu anda bölümümüzde iki araştırma görevlisi var, bu iki araştırma görevlisi birbirleriyle evli. Ders dağılımında kadın araştırma görevlisi için daha uygun saatler belirleniyor ve kocası onun derslerine giriyor. Haftalık sekiz saat ders düşüyor hepsine, ama kocası gerektiğinde onun

derslerine de girerek iş yükünü paylaşıyorlar. Bu şekilde, ders yüklerini kendi aralarında hallediyorlar. (EEM, E3)

İkinci öğretim derslerinin ek ücretli yapısı, görünürde “koruyucu” paternalist yaklaşımın altında yatan çifte kazanım mekanizmasını açığa çıkarmaktadır. Erkek akademisyenler, bir yandan kadın meslektaşlarına “anlayış göstererek” olumlu bir sosyal imaj elde ederken, diğer yandan bu derslerden elde edilen ek gelirle ekonomik bir ayrıcalık kazanmaktadır. Böylece kadınların ev içi sorumlulukları nedeniyle geri çekilmek zorunda kaldığı alan, erkekler için hem maddi hem de sembolik sermaye birikimine dönüşmekte, “koruyucu” söylem üzerinden var olan eşitsizlik meşrulaştırılıp derinleştirilmektedir.

Kurumsal dışlamanın bir diğer boyutu, işgücü piyasasında açık ayrımcılık pratikleri üzerinden kendini göstermektedir. Paternalist yaklaşımların “koruyucu” söyleminden farklı olarak, bu pratikler doğrudan ve açık bir dışlama mekanizması olarak işlemektedir. Eril iş yeri kültürünün sistematik dışlama biçiminin (Cockburn, 1991: 16-45) tipik bir örneği olan “erkek aranıyor” söylemi ve şantiye ortamının erkek alanı olarak kodlanması, Faulkner’ın (2009a) mühendislik kültürü analizinde vurguladığı gibi, mesleki alandaki cinsiyetçi örgüt kültürünün ve yapısal eşitsizliklerin açık ifadesi olmaktadır.

Bu sistematik dışlamanın işgücü piyasasındaki yapısal karakteri, katılımcıların deneyimlerinde açıkça görülmektedir. Bu anlatılar, mühendislik mesleğinde kadınların karşılaştığı çok katmanlı dışlama mekanizmalarını açığa çıkarmaktadır. İş ilanlarında açıkça “erkek mühendis” aranması (K25, K26), görüşmelerde cinsiyete dayalı ayrımcılığın doğrudan ifade edilmesi (K31) ve kadınların fabrika ortamından sistematik olarak dışlanması (K12), işgücü piyasasındaki cinsiyetçi yapılanmanın farklı görünümünü oluşturmaktadır.

Erkekler hep ‘ben erkek olarak çok daha kolay iş bulurum’ diyorlardı ve gerçekten de öyle oluyordu. Çünkü ilanlara baktığınızda hâlâ öyle diyor; ‘Erkek mühendis, ehliyeti olan mühendis’ arıyoruz diyorlar, çünkü artık sanayide köle gibi çalıştırılıyorsunuz ve ona uygun bir mühendis arıyorlar. Bayan bir fırsat bulup kaçır diye düşünüyorlar. İş ilanlarında da öyle olduğu için erkekler bize göre daha rahattı, nasıl olsa biz iş buluruz diyorlardı ve gerçekten de erkekler bizden çok daha çabuk işe girdiler. (GM, K25).

Özellikle bir iş görüşmesinde, görüştüğüm kişi bana ‘erkek arıyoruz’ dedi. Bunun üzerine, ‘Eğer erkek arıyorlarsa neden beni görüşmeye çağırdınız? Cinsiyetimin belli, bunu başvuru sırasında da

biliyordunuz'dedim. Şantiye ortamına uygun olmadığını ima ettiler ve bu beni çok üzdü. Hatta bu durumu odaya da taşıdım, ama o firmayla ilgili hayal kırıklığı yaşadım. (EEM, K31)

... iş ilanlarında 'erkek jeoloji mühendisi aranıyor' gibi ifadeler yer alabiliyor. Çünkü bazı işler, örneğin şantiyede kalmak veya zor koşullarda çalışmak, kadınlar için daha zorlayıcı olarak görülüyor." (JM, K26)

(...) ya da bir iş yerinden 'Biz kadın eleman fabrikada çalıştırmıyoruz'diye geri dönüş aldım. İstanbul'da ise durum çok farklıydı; mühendis sayısı fazla olmadığı için bizler daha kıymetliydik. Üç dört iş başvurusu yapıp olumlu geri dönüşler alabiliyor ve kendimize uygun olanı seçebiliyorduk. Ancak günümüzde gençlerin böyle bir seçim yapma şansı pek yok. Denizli'ye geldikten sonra, (...) bu zorluklarla karşılaştım. (MM, K12)

Bu dışlama pratikleri, hem düşmanca cinsiyetçilik (Biz kadın eleman fabrikada çalıştırmıyoruz) hem de korumacı cinsiyetçilik (şantiye ortamına uygun olmadığını ima ettiler) biçimlerinde tezahür etmektedir.

Kadın mühendislerin çalışma hakları hem ataerkil ideoloji hem de kurumsal mekanizmalar üzerinden çift yönlü bir sorgulama ve dışlama sürecine maruz kalmaktadır. Mühendislik alanındaki yapısal ayrımcılık, K26'nın deneyiminde görüldüğü gibi, ataerkil ideoloji ile kurumsal dışlama pratiklerinin nasıl iç içe geçtiğini göstermektedir.

İlk işe başladığımda, inşaat mühendisleriyle tanışıyordum ve kartımı bırakıyordum. Bir tanesi bana 'Senin bu işleri yapmana ne gerek var, kocan çalışıyor'dedi. O dönemde böyle zihniyette insanlar vardı. Kadınların çalışmasına gerek olmadığını, onların evde kalması gerektiğini düşünüyorlardı. (JM, K26)

Bu söylem, bir yandan Walby'nin (1990) "ataerkil ideoloji" kavramıyla açıkladığı gibi, kadınların profesyonel kimliklerini ev içi rollerle sınırlandırarak onları ekonomik bağımsızlıktan uzaklaştırırken, diğer yandan kurumsal düzeyde de sistematik bir dışlamayı beraberinde getirmektedir. Kurumsal boyutta, kadın mühendislerin profesyonel ağlardan dışlanması, mesleki meşruiyetlerinin sorgulanması ve sektörel ilişkilerde ikincilleştirilmesi söz konusudur. Bu çift yönlü dışlama mekanizması, ataerkil ideolojinin kurumsal pratiklere nasıl tercüme edildiğini ve kadınların mesleki alandan dışlanmasının nasıl meşrulaştırıldığını ortaya koymaktadır.

Bu sistematik dışlama, kamu kurumlarını da kapsayan yaygın bir örüntü sergilemektedir:

Mülakatta tek başıma olsam bile artık o kadar yılmışım ki elenmekten, tarım uzmanı olarak Z.B.'ye alındığında yine bir erkek alınmıştı. Çiftçilere kredi verecek, o yüzden gezecek hem çiftçiler de erkek, "sen bayansın" gibi şeylerle de karşılaştım. Aslında iş ararken özel sektörde

oluyor da hem de devlete girmeye çalışıyordum. Devlet dâhil, hani devlette dahi “erkek olsa daha iyiydi” laflarını duydum. Maalesef ne kadar iyi de olsam ne kadar yüksekte de olsam yine de bu tarz şeylerle karşılaştım. (GM, K25).

Kurumsal dışlama pratikleri, paternalist koruma söyleminden sistematik işgücü piyasası dışlamasına uzanan geniş bir yelpazede işlemektedir. Bu pratikler, tıpkı K26'nın deneyiminde görüldüğü gibi, ataerkil ideoloji ile kurumsal dışlama mekanizmalarının iç içe geçtiği bir yapıda, bir yandan “koruyucu” ve “anlayışlı” yaklaşımlar üzerinden örtük biçimde, diğer yandan doğrudan ayrımcı iş ilanları ve iş alım süreçleri üzerinden açık biçimde gerçekleşmektedir. Akademide görülen paternalist esneklik ve enformel müzakere pratikleri, özellikle ikinci öğretim gibi ek gelirli alanlarda, erkeklerin hem ekonomik hem de sembolik sermaye biriktirdiği bir çifte kazanım mekanizmasına dönüşürken; işgücü piyasasındaki sistematik dışlama, kadınların mesleki alana erişimini ve profesyonel gelişimini doğrudan kısıtlamaktadır. Katılımcı K25'in “ne kadar iyi de olsam ne kadar yüksekte de olsam” ifadesiyle kristalleşen bu deneyimler, görünürde koruyucu, özünde dışlayıcı olan bu kurumsal mekanizmaların, mesleki yetkinliğin bile aşamadığı bir toplumsal cinsiyet bariyeri oluşturduğunu göstermektedir.

3.8.6.2.3. Enformel Ağlardan Dışlama

Mühendislik sektöründe üst düzey pozisyonların erkek egemen yapısı, kadın mühendislerin enformel iletişim ağlarından dışlanmasına ve sosyal sermaye edinme süreçlerinde çeşitli zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır (Timberlake, 2005: 34). Kadınlar, çevresel faktörler ve geliştirdikleri öz kontrol mekanizmaları nedeniyle sosyal ağlardan uzak kalmakta (Greguletz vd., 2019: 1234), bu durum onların mesleki gelişimlerini doğrudan etkilemektedir.

Bu dışlanma mekanizması, K34'ün deneyiminde somut biçimde görülmektedir:

Fabrikadaki tüm müdürler erkekti, diğer departman sorumluları da erkekti. Bu nedenle, onların kendi aralarındaki iletişimlerine dâhil olamadım; sohbetleri de çoğunlukla bana uygun değildi. (...) İş gereği çok sayıda iş yemeğine ve çoğunlukla alkollü ortamlara katılmam gerekiyordu. Bu durum içimde sürekli bir tedirginlik yaratıyordu. Kendi içimde bir savunma kalkanım oluşmuştu; ortamlara katılmam gerektiğinde bu kalkanla davranıyordum. (TM, K34)

Benzer şekilde, K30'un deneyimi, enformel ilişki ağlarından dışlanmanın yarattığı kısıtlamaları göstermektedir:

...dedikodular çok yaygındı. Kadın mühendis olarak varlığım, bekâr erkek mühendislerle selamlaşmaktan dahi çekinmemeye neden oldu. İşyerinde böyle bir dedikodu ortamında çalışmak zordu. (EEM, K30)

Bu dışlama pratikleri, sosyal boyutunun ötesinde, kariyer gelişimi için kritik öneme sahip sosyal sermaye ve network oluşturma imkânlarından mahrumiyeti de beraberinde getirmektedir. Kadın mühendislerin geliştirmek zorunda kaldığı savunma mekanizmaları ve öz-kısıtlama pratikleri, mesleki alandaki toplumsal cinsiyet rejiminin formal/kurumsal düzeyden enformel/kültürel düzeye uzanan çok katmanlı yapısını ve yeniden üretim mekanizmalarını gözler önüne sermektedir. Bu yapı, görünürde nötr profesyonel ilişkilerin bile toplumsal cinsiyet normları tarafından nasıl şekillendirildiğini ve kadınların mesleki gelişiminin nasıl sistematik olarak engellendiğini göstermektedir.

3.8.6.2.4. Mühendislikten Dışlama

Kadın mühendislerin meslekten dışlanma deneyimleri, farklı boyutlar ve kesişen kimlik kategorileri üzerinden şekillenmektedir. Özellikle genç kadın mühendisler hem yaşlarının hem de cinsiyetlerinin yarattığı çifte dezavantajla karşı karşıya kalmaktadır. Bu kesişimsel ayrımcılık, mesleki yetkinliklerinin sürekli sorgulanmasıyla birleşerek, profesyonel kimliklerinin tanınmasını zorlaştırmaktadır. Mühendislik alanındaki geleneksel cinsiyetçi kalıp yargılar, “elinin hamuru ile erkek işine karışma” gibi ataerkil söylemler üzerinden kadınların mesleki varlığını sorgularken, benzer dışlayıcı pratikler akademik alanda da farklı biçimlerde tezahür etmektedir. Bu çok katmanlı dışlama mekanizmaları, kadın mühendislerin mesleki alanda var olma ve tanınma mücadelelerini şekillendiren temel dinamikleri oluşturmaktadır.

3.8.6.2.4.1. Yaş ve Cinsiyet Kesişimselliği

Kadın mühendislerin mesleki deneyimleri, yaş ve cinsiyet kesişimselliğinin yarattığı çifte dezavantajı açığa çıkarmaktadır (Gander, 2014: 9). Genç kadın mühendisler, bir yandan toplumsal cinsiyet stereotipleriyle mücadele ederken, diğer

yandan yaşlarından kaynaklı deneyimsizlik varsayımıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu kesişimsellik, profesyonel otoritenin sistematik olarak zayıflatılması ve mesleki özerkliğin sınırlandırılması süreçlerini beraberinde getirmektedir. Toplumsal cinsiyet stereotipleri bağlamında, iş yükü teknik alandan sosyal ve düzenleyici alana doğru genişlemekte (Martin, 2003: 342) ve kadın mühendislerin mesleki özerkliklerini sınırlandırmaktadır. Çeşitli mobbing pratikleri de (Leymann, 1990: 119), genç kadın mühendislerin profesyonel kimliklerinin sistemli bir biçimde küçümsenmesi süreçlerini ortaya koymaktadır. Katılımcı K9'un deneyimi bu sürecin çarpıcı bir örneğidir:

O doğalgaz firmasında çalışıyordum. Oranın müdürü bir iktisat mezunu beyefendi idi ve beni çok ezdi. O zaman 22 yaşındaydım. Yıl 1995'ti. Hatta bir gün yanımda şöyle dedi: "Yani küçücük yaşta mühendis oluyorlar. Mühendislik eğitimi daha uzun olmalı bence." Gerçekten o zaman patronum beni çok ezdi ve bu durumu çok net gördüm. Yanımda sekreter arkadaş vardı, o da beni ezmeye çalıştı. Yeni mezundum, tecrübesizdim, köle gibi çalışıyordum. Projeleri ben çiziyordum. O zaman EGO adında bir doğalgaz şirketi vardı. Önce Makine Mühendisleri Odası'na gidiyordum, oradan EGO'ya gidiyordum. Oradaki mühendislerle görüşüp onayları alıyordum ve bunları otobüsle yapıyordum. Aslında bunu mühendis yapmazmış, ama tecrübesizdim, bilmiyordum. Aynı zamanda da G. Ü.'nde yüksek lisans yapıyordum. Daha tecrübeli arkadaşlarım 'bunları yapmaman gerekiyor'dediler. Sekreter kızla aynı yaştaydık. Bir müşteri aradığında, "B. Bey gelince sizi bilgilendirir" diyordu. Bir gün, 'keşke bana sorsaydın, ben biliyorum'dedim. (...) Ayrılırken, yüksek lisans yaptığım arkadaşlarım, 'Aman sakın, odadan ve firmadan bütün yetkilerini kaldır, kaşeni kullanamamışlar'dediler. Ben de dilekçe verip yetkilerimi kaldırdım. İş yerinden ayrıldıktan sonra patronum beni arayıp saatlerce kötü sözler söyledi. Yetkilerimi aldığım için çok kızgındı. Belki kendisine söylemem gerekirdi, ama art niyetle yapmadım, dedikleri için yaptım. İyi ki de yapmışım; demek ki imzayı kullanacaklarım. Bu şekilde orada duygusal şiddeti birebir yaşadım hem patronumdan hem de hemcinsim kadın sekreterden. Yeni mezunum, bunu da çok net gösteriyorum ama işlerimi yapıyorum, gayretliyim. Yeni mezun olmam yaşım bence onlar için büyük bir etkendi. Hemcinsim beni bir yerlere belki koymak istemedi orada o da bana şiddet uyguladı. Patron da aynı şekilde iktisat mezunu ve bir makine mühendisi çalıştırmak zorunda. Ağır geliyor kaç yaşında adam bana muhtaç. (MM, K9)

Genç kadın mühendislerin iş piyasasında yaşadığı çifte dezavantajlar, mesleki statülerinin sorgulanması ve cinsiyetlendirilmiş iş rollerinin dayatılması olarak da ortaya çıkmaktadır. Katılımcı K10 şöyle aktarmaktadır:

Tecrübeli bir mühendis vardı, eski bir mühendis. Onunla biz tasarım yapıyorduk. Ben çiziyordum, o bilgisayar kullanmayı bilmiyordu. Bilgisayar bilgisi, elektronik bilgisi yoktu. Hazırladığımız projeyi ben Autocad'e aktarıyordum, (...) İlk işe girdiğimde şöyle bir sıkıntı yaşadım, mesela 80 küsur bir asgari ücret vardı. Bana asgari ücret üzerinden maaş vermek istediler. Ben kabul etmedim. Asgari ücret almayı kabul etmedim. "Çünkü on yedi senedir beni okutan bir babam var'dedim patrona aynen böyle. 'Ben sizin verdiğiniz maaşla hâlâ babamdan harçlık almaya devam etmem lazım. Böyle bir şeye yüzüm tutmaz'dedim. 'Verdiğiniz maaş bana yetmez'dedim. Sıkı bir pazarlıkla 84 liralık maaşı 110 liraya çıkarttım. Bu genel anlamda yeni mezunlara yapılan çömez muamelesiydi. (...) Sen mühendis değilsin, burada çalışarak mühendis olacaksın. Bana da verdiğin bilginin karşılığında para ödeyeceksin. Aradaki fark o olacak dedi. (MM, K10)

Ücret pazarlığı deneyimi, genç profesyonellerin mesleki özerkliklerini koruma stratejilerini ve toplumsal cinsiyet normlarıyla başa çıkma stratejilerini göstermektedir (Powell vd., 2009: 425). Bu bağlamda katılımcı K10'un kadın mühendis olarak yaptığı müzakereleri, iş yerindeki cinsiyet temelli hiyerarşilere karşı bir direnç gösterisi olarak değerlendiriyorum. "Sen mühendis değilsin, burada çalışarak mühendis olacaksın" söylemi, toplumsal cinsiyet stereotiplerinin mesleki alandaki yansımalarını ve kadınların mesleki yetkinliklerinin küçümsenmesini göstermektedir.

Deneyimsizlik temelinde yaş ve cinsiyet kesişimselliğinin yarattığı çifte dezavantaj, kadın mühendislerin profesyonel yaşamlarında çok boyutlu bir hiyerarşik sorun örüntüsü oluşturmaktadır. Bu örüntü kadın katılımcıların deneyimlerimde çeşitli biçimlerde ortaya çıkmaktadır:

Ben ilk iş deneyimimi şantiyede yaşadım. Gerçekten zorlu bir ortamdaydı. İstanbul menşeli bir firma burada taşeron olarak çalışıyordu. Kalite kontrol mühendisi olarak almışlardı beni; ama pozisyonumda bile daha çok arka planda kalıyordum, evrak işine yakın bir konumdaydım. Şantiyede kadın mühendis olarak çalışmak bir devrim gibiydi. Genelde kalite kontrol için bile kadın mühendisleri tercih etmezler çünkü şantiyede. Oradaki işçiler de kadın mühendis olarak beni ciddiye almıyorlardı. Genç ve kadın olduğum için ekstra zorlayıcı bir ortam vardı." (EEM, K22)

Her zaman ustabaşı mühendisle karşı karşıya gelir. Gıda sektöründe bu çok sık olur. 25 yıllık usta bana "3 aylık mühendisin beni düzeltereğini mi sanıyorsun?" dedi. Ben de "25 yıldır yanlış yapıyorsan, 3 aylık mühendis onu düzeltir," dedim. Bu konuşmadan sonra patronla görüştüm veya bu sorun çözülecek ya da ben buradan ayrılacağım dedim. Patron, "Kalıyorsun, ne gerekiyorsa yapacağız" dedi. Sonrasında ustalar beni kabul etmeye başladı. Çünkü küçük bir kız çocuğu gibi görünüyordum, zaten yaş olarak da küçüktüm. Kadın olduğum için de daha toy, deneyimsiz olarak görülüyordum. (GM, K24)

Altımda çalışanların çoğu, meslek lisesi mezunu ya da usta seviyesindeydi. Yılların deneyimine sahip mavi yaka çalışanların gözünde, mühendis olmam ve özellikle kadın olmam nedeniyle yeterince ciddiye alınmıyordum. (...) Kadın olduğum için bu insanlar beni kabullenmekte zorlanıyordu; onlarla aynı seviyeye inmem gerekiyordu. "Ben mühendisim, şu yapılacak" diye emir vermekle olmuyordu. (...) Yeni mezun bir mühendis olarak idealist yaklaşımım vardı, bir şeyler başarmak istiyordum. Ancak iş yerindeki insanlar ve özellikle kadın mühendis olarak karşılaştığım şeyler beni oldukça zorladı ve yıprattı. (ZM, K20)

İlk işe başladığımızda genç bir mühendis olarak, özellikle de kadınsanız, şantiyede sizden yaşça büyük erkek çalışanlar bu durumu kabullenmekte zorlanıyorlar. Karşınızdaki kişi 40-50 yaşında, siz 25 yaşındasınız ve şefleri olarak oradasınız. Bu dengeleri kabullenemiyorlar ve size alaycı bir üslupla yaklaşıyorlar. (MD, K29)

Mezun olduğum ilk yıllarda, (...). Erkek meslektaşlar gibi ciddiye alınmam, verdiğim mücadeleye rağmen zor oldu. (ZM, K20)

İlk başta erkek iş arkadaşlarımda gözünde ciddiye alınmadığımı hissettim. Sürekli bir küçümseme ya da kadın olduğum için yetersiz görülme durumu vardı. Örneğin, zor projelere

dâhil edilmiyordum ya da üst düzey yöneticiler tarafından benimle görüşmek yerine erkek arkadaşlarıma yönlendiriliyordum. (MM, K16)

Kadın olarak toplumda kendini ifade etmek, erkek egemen bir ülkede zor. Gençlik yıllarında daha tedirgin oluyorsun, zorlanıyorsun, ama meslekte belli bir doyum yaşadıkdan sonra daha rahat konuya hâkim olduğunu hissettiriyorsun ve karşı taraf da bunu fark ediyor. Yine de her zaman erkek egemen bir toplumda yaşadığımızı unutmamak gerekiyor. (ZM, K19)

Katılımcı K22'nin şantiyede “arka planda” kalma deneyiminde, katılımcı K24'ün “3 aylık mühendis” olarak ustabaşıyla yaşadığı gerilimde, katılımcı K20'nin “aynı seviyeye inme” zorunluluğunda ve katılımcı K29'un “40-50 yaşındaki erkek çalışanlar”la yaşadığı otorite mücadelesinde açıkça görülmektedir. Katılımcı K16'nın “zor projelere dahil edilmeme” ve üst yönetim tarafından görmezden gelinme deneyimi ile katılımcı K20'nin “erkek meslektaşlar gibi ciddiye alınmama” sorunu, bu kesişimselliğin yarattığı profesyonel otorite kaybının farklı görünümünü ortaya koymaktadır. Özellikle şantiye ve üretim sahaları gibi erkek egemen çalışma ortamlarında, katılımcı K19'un vurguladığı gibi “gençlik yıllarında” yaşanan tedirginlik ve zorlanma deneyimleri daha da belirginleşmekte, genç kadın mühendislerin mesleki otoritelerinin sürekli sorgulanması ve ciddiye alınmama deneyimleri sistematik bir örüntü oluşturmaktadır. Bu örüntü, mesleki hiyerarşinin hem yaş hem de cinsiyet üzerinden yeniden üretildiği, özellikle deneyimli erkek çalışanların genç kadın mühendislerin profesyonel otoritesini kabullenmekte zorlandığı bir çalışma kültürünü yansıtmaktadır.

Yaş ve cinsiyet kesişimselliği, genç kadın mühendislerin mesleki alandaki konumlarını çok boyutlu olarak etkilemektedir. Mesleki yetkinliğin sürekli sorgulanması, şantiye ve üretim sahalarındaki hiyerarşik mücadeleler ve görünmezleştirilme pratikleri, bu kesişimselliğin yarattığı dezavantajların temel görünümüdür. Katılımcı K19'un vurguladığı gibi, mesleki deneyim arttıkça bu dezavantajların bir kısmı aşılabilir de meslekteki toplumsal cinsiyet rejiminin yarattığı sistematik eşitsizlikler varlığını sürdürmektedir. Genç kadın mühendislerin geliştirdikleri direniş ve müzakere stratejileri, bu çifte dezavantajla mücadelede önemli bir rol oynamakla birlikte, yapısal eşitsizliklerin dönüşümü için daha kapsamlı kurumsal ve toplumsal değişimlere ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

3.8.6.2.4.2. Mesleki Yetkinlik Sorgulamaları

Mühendislik mesleğinin eril bir alan olarak kodlanması, kadın mühendislerin mesleki yetkinliklerinin sistematik olarak sorgulanmasına yol açmaktadır. Bu sorgulamalar, toplumsal cinsiyet rejiminin yarattığı çok katmanlı bir ayrımcılık örüntüsünün parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle şantiye gibi eril kodlarla örülü çalışma alanlarında, kadın mühendislerin ciddiye alınmama ve mesleki yetkinliklerinin sürekli sorgulanması sorunu daha belirgin hale gelmektedir.

Bu sorgulamanın farklı tezahürleri, farklı dallardaki mühendislerin deneyimlerinde açıkça görülmektedir. Bu bağlamda cinsiyete dayalı iş bölümü temelinde katılımcı K30'un deneyimlediği “direk tepesine mi çıkacaksın?” söylemi, fiziksel güç gerektiren işlerin erkek işi olarak kodlanmasının ve kadınların fiziksel kapasitelerinin küçümsenmesinin tipik bir örneğidir:

İ.'e gittiğimde orda bir firmaya gittim, (...) O firmada patron ilkökul mezunu biriydi ve işe alınmamdan hiç hoşlanmadı; “Ne işi var bunun burada?” diyerek karşı çıktı. Kendimi kötü hissettim ama inat ettim. (...) Başlangıçta çok ön yargılıydı ama zamanla iş ilişkimiz gelişti. (..) Yüksek lisans devam ederken annemler benim adıma T.'a başvuruda bulunmuşlar. Oda da ilk mülakatta “Sen ne yapacaksın ki, direk tepesine mi çıkacaksın?” dediler. (EEM, K30)

Fiziksel iş kapasitesine dayalı bu tür önyargılar, kadınları belirli mesleki alanlardan dışlamanın meşrulaştırıcı söylemi olarak işlev görmektedir.

Hiyerarşik güç ilişkileri bağlamında, kadın mühendislerin ciddiye alınmama durumu farklı biçimlerde tezahür etmektedir:

Böyle bir takım elbise giyme zorunluluğu gibi bir şey getirmek istedim. (...) Mesela bir tanesinin bıyığını kestirmek istedim. Denetim öncesi adam istifa etti, gitti. Temizlik personeliydi, nedeni de şu: Karısı bıyığını kestirememiş ama Sağlık Bakanlığı gelecek. (...) Ben de çağırdım, güzelce anlattım. Hatta dedim ki: “Denetimden sonra tekrar bırakabilirsiniz.” Adam bana dedi ki: “Benim 20 yıllık karım bıyığını kestiremedi, sen mi kestireceksin?” dedi ve sonra ayrıldı. Yani, böyle erkek egemen ortamlarda biraz zorlandım, zorlanıyorum açıkçası. (EEM, K31)

Son dönemlerde kendi ekibimde beni dinlemeyenler var. Söylediğim bir şeyi 15 dakika sonra başka biri tekrar ettiğinde aksiyon alınıyor ve bu durum beni zorlayan bir hal alıyor. Şu an çalıştığım ekipte 45 kişi var ve ben tek kadın mühendis olarak çalışıyorum. (EEM, K23)

Başvurduğum iş yerlerinde (...) ön planda olamıyor, daha geri planda kalmaya zorlanıyordum (...) İşe başladığım yerlerde, kadın olmam nedeniyle altımda çalışanlar arasında zorluklarla karşılaştım. Onlara emir vermek veya işleri organize etmek konusunda çoğu zaman ciddiye alınmadım, hatta zaman zaman laubali davranışlara maruz kaldım. (ZM, K20)

Katılımcı K31'in deneyimindeki “Benim 20 yıllık karım bıyığımı kestiremedi, sen mi kestireceksin?” söylemi kadın yöneticinin kurumsal pozisyonundan kaynaklanan meşru otoritesini, hegemonik erkeklik bağlamında geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden geçersizleştiren bir direnç mekanizmasını yansıtmaktadır. Hatta bu direncin yansımaları olarak çalışanın istifa kararı da ataerkil pazarlık bağlamında (Kandiyoti, 1988: 274) geleneksel erkeklik kodlarını koruma stratejisi olarak değerlendiriyorum. Katılımcı K23'ün ekibindeki tek kadın mühendis olarak yaşadığı otorite sorgulamaları, bu durumun tipik örüntüleridir. Katılımcı K20'nin astlarıyla yaşadığı “laubali davranışlar” ve ciddiye alınmama deneyimleri de bu bağlamda yorumluyorum.

Bu örüntü, teknik bilgi ve denetim yetkisinin kullanıldığı alanlarda da kendini göstermektedir. Kadın mühendis K15'in saha denetimlerinde yaşadığı deneyimler, mesleki yetkinliğin cinsiyete dayalı olarak sistematik biçimde sorgulanmasının tipik bir örneği olmaktadır.

Dükkân açalım, doğalgaz işi yapalım, dedik. Kadımsın, üstüne bir de mühendissin. Ustalara gidip doğalgaz borularının çapını anlatmaya çalışıyorsun; bazen söylediklerim dikkate alınmıyordu. (...) Ev ev gezip doğalgaz yaptığımız yerleri kontrol ediyordum. Boruların ölçüsünü yanlış yapan ustalara durumu anlatmak için ofise gidiyordum. Birçok noktada kaale alınmadığımı hissettim. (MM, K15)

Katılımcı K15'in saha denetimlerinde yaşadığı dışsal sorgulama deneyimi ile katılımcı K13'ün teknolojik pratiklerdeki öz-sınırlayıcı tutumu, mesleki dışlamanın içsel ve dışsal mekanizmalarının nasıl birbirini beslediğini göstermektedir.

Bayağı büyük marangozların testereleri olur ya onlarla çok uzun testler kesmek zorundayız, onları da eşim yaptı mesela. Çünkü benim yapabilme şansım yoktu kendime güvenemedim, belki yapardım ama kaydırır mıyım bir şey olur mu? Hani sağına soluna zarar verir miyim, nasıl olmaz zarar verir miyim gibi düşünceler oluyor. Çünkü şeyler çok kalıplar çok ağır. Onları yine hallediyordum, kaldırıyordum. Hem sıcak hem de ağır malzemeler kaldırırıyorsun. Sürekli işte sürekli işte taş eliyorsunuz. İşte kimyasallar, kokular işte temizlik malzemeleri, çünkü o malzemelerle temizlik yapıyorsunuz. Onları sürekli soluyorsunuz falan. Dolayısıyla birazcık şey, pis bir çalışma ortamı. (İM, K13)

K15'in “kaale alınmadığımı hissettim” ifadesiyle açığa çıkan mesleki meşruiyet sorgulaması, K13'ün “kendime güvenemedim” şeklindeki içsel sorgulamasıyla paralellik göstermektedir. Bu paralellik, mesleki alanda kadınlara yönelik sistematik dışlamanın nasıl içselleştirildiğini ve öz-sınırlayıcı pratiklere dönüştüğünü ortaya koymaktadır.

Erkek egemen çalışma ortamlarında kadın mühendisler için yönelik sistematik dışlama pratikleri (Cockburn, 1991: 16-45), pasif direniş biçimlerinden aktif sabotaja uzanan geniş bir yelpazede ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar şöyle aktarmaktadır:

Tır şoförleri, depocular hepsi erkekti, ama tüm sorumluluk bendeydi. Bu iş detaylı ve dikkat gerektiriyordu, çünkü her adımı kontrol etmek zorundaydım. Başlarda kimse beni ciddiye almıyordu (...) İşin zorlukları vardı, özellikle tuvaletler düzgün temizlenmiyordu. Erkek çalışanlar, benim tuvaletimi bilerek 2-3 hafta temizlememişti. (GM, K25)

M.'te çalışırken özellikle kadın çalışanlar bazı alanlarda zorlanabiliyordu. Mesela, boya makinelerinde bir kadın arkadaşımız çalışıyordu ancak ustalar onu dikkate almıyordu. Bu yüzden, yanlış reçeteler giriyor ve işi bilerek zorlaştırıyorlardı. Kadın arkadaşımız bu tavırlardan dolayı bölüm değiştirmek zorunda kaldı ve daha rahat bir ortamda çalışmaya başladı. (TM, E27)

Katılımcı K25'in tuvalet temizliği deneyimi, Katılımcı K15'in doğalgaz denetimlerinde yaşadığı zorluklar ve Katılımcı K26'nın arazide yaşadığı tedirginlik, bu dışlama pratiklerinin farklı görünümünü oluşturmaktadır. Erkek mühendis Katılımcı E27'nin gözlemlendiği sabotaj vakası ve Katılımcı E23'ün "olumlu ayrımcılık" görünümü cinsiyetçi söylemi, bu pratiklerin kurumsal boyutunu ortaya koymaktadır.

Çoğu kadın mühendisin deneyimi bağlamında çeşitli ciddiye alınmama pratiklerine rağmen başka bir erkek mühendisin iş yönetiminde kadınların "avantajlı" olduğu gözlemi, mesleki başarıyı cinsiyete özgü nitelikler üzerinden açıklayan ve böylece toplumsal cinsiyet stereotiplerini pekiştiren bir söylem üretmektedir.

Maden mühendisliği sahada zorlayıcı bir meslek, özellikle fiziksel işler erkekler için daha uygun görünse de bayan mühendis arkadaşların işçiler üzerindeki etkisi çok daha güçlüydü. Bir bayan mühendis sahada çizmelerini giyip baretini taktığında, işçiler ona daha saygılı ve dikkatli davranıyorlardı. Bizim birkaç kez söyleyerek yaptırabildiğimiz işleri, kadın mühendis arkadaşlarımız tek bir defada halledebiliyordu. Genel olarak kadın mühendislerin iş yönetimi konusunda erkekler için avantajlı olduğunu gözlemledim. Bu deneyimler, bana üniversite dönemindeki sosyal ve mesleki dengelerin ne kadar önemli olduğunu bir kez daha gösterdi. (MD, E23)

Bu durum, olumlu ayrımcılık görünümü altında mesleki alandaki cinsiyetçi kalıpların nasıl yeniden üretildiğini göstermektedir.

Kadın mühendislerin mesleki yetkinliklerinin sorgulanması, toplumsal cinsiyet rejiminin mühendislik alanındaki yapısal bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorgulama pratikleri, fiziksel güç gerektiren işlerin erkek işi olarak kodlanmasından, teknik bilgi ve denetim yetkisinin kullanımına kadar uzanan geniş bir yelpazede

gerçekleşmektedir. Hegemonik erkeklik ve ataerkil pazarlık dinamikleri, kadın mühendislerin kurumsal otoritesini sistematik biçimde aşındırırken, bu süreç kimi zaman pasif direniş, kimi zaman da aktif sabotaj biçiminde tezahür etmektedir. “Olumlu ayrımcılık” görünümlü cinsiyetçi söylemler ise, var olan stereotipleri pekiştirerek mesleki alandaki eşitsizliklerin yeniden üretilmesine hizmet etmektedir. Bu çok boyutlu örüntü, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet temelli dışlama pratiklerinin, bireysel önyargılardan ziyade kurumsal ve yapısal bir karaktere sahip olduğunu göstermektedir.

3.8.6.2.4.3. Elinin Hamuru ile Erkek İşine Karışma

Cinsiyetçi söylemler, kadınların mesleki yetkinliklerini ve varlıklarını sorgulayan, onları belirli meslek alanlarından dışlamaya çalışan sistematik bir ayrımcılık pratiği olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel yapılar ve mesleki alanlar, toplumsal cinsiyet rejiminin yeniden üretildiği ve sürdürüldüğü temel kurumsal mekanizmalardır. Acker’a (1990: 139) göre, erkek bedenleri ve erkeksilik imgelerinin örgütsel süreçlere nüfuz etmesi, kadınları marjinalleştirmekte ve örgütlerdeki toplumsal cinsiyet ayrımını sürdürmektedir. Bu yapılanmada ideal işçi imgesi erkek olarak kurgulanmaktadır. Bu bağlamda erkeklik krizi şantiye ve üretim fabrikaları gibi eril iş yerlerinde de kendini göstererek, mühendislikten kadınları dışlamaktadır (Tonso, 1996: 96; Phipps, 2002: 410; Du, 2006: 35; Gill vd., 2008: 401; Schimitt, 2021: 14). Mühendislik mesleğinde kadınların varlığı, cinsiyetçi önyargılarla sürekli mücadele etmeyi gerektirmektedir. Kadın mühendisler, “elinin hamuruyla erkek işine karışma”, “kadın işi mi bu, elin işine karışma”, “kadın burada ne yapacak?” gibi geleneksel düşmanca cinsiyetçi (Bareket ve Fiske, 2023: 637) söylemlere maruz kalmaktadır.

Kadın mühendisler bu deneyimlerini şöyle ifade etmektedir:

Ancak erkek egemen bir ortamda çalışmak zordu. Erkekler, “Kadınlar makinelerle uğraşamaz” diye düşünüyordu. Ustabaşı bana “Elinin hamuruyla erkek işine karışma” dedi. Ama ben onlara, “Burası batarsa ben başka bir yerde çalışırım, çünkü eğitimim var, ama siz sadece bu işi biliyorsunuz, başka bir iş yapamazsınız” dedim. Bu olaydan sonra bana olan bakış açısı değişti. (GM, K25).

Babası esnaf olan bir kadın olarak mühendisliğe adım attığımda üniversite öğrencisiyken bile çevremizde bize saygı gösterilirdi. (...) Hiçbir zaman kibirli bir tavır sergilemedim. Buna

rağmen, ‘kadının işi mi bu, elin işine karışma,’ gibi söylemlerle karşılaştım. Müdüre gidip şikâyet edenler de oldu, ama genelde bu tarz şikâyetler dikkate alınmadı. (İM, K18)

İş hayatımda kadın mühendis olarak zorluklarla karşılaştım. Özellikle inşaat sektöründe çalışırken, erkeklerin hâkim olduğu bir ortamda var olmak, bazen zorlayıcı olabiliyordu. İnşaat alanında çalıştığım dönemlerde, bazı ustaların ya da amelelerin bakışları “Kadın burada ne yapacak?” diye merakla doluydu; bu durum beni zaman zaman rahatsız etti (...) Ancak, bu önyargılarla başa çıkmak için kendimi daha fazla kanıtlamak zorundaydım. Çoğu zaman, meslektaşlarımın saygısını kazanmak için daha çok çalıştım hep. (İM, K17)

Gıda mühendisi katılımcı K25, bu duruma karşı eğitilmiş olmanın getirdiği avantajı bir güç unsuru olarak kullanmış ve bu yolla mesleki alanda “rüşünü ispatlama” stratejisi geliştirmiştir. Katılımcı K18 ise kurumsal destek mekanizmaları sayesinde bu saldırgan tutumlardan korunabilmiştir. Öte yandan K17 ise, daha çok çalışarak kendi saygınlığını elde etmeye çalışmıştır.

“Bıyıklı, göbekli, gözlüklü erkek” beklentisi üzerinden, erkek mühendis stereotipi kadın mühendislerin mesleki kimliklerinin tanınmasında önemli bir engel oluşturmaktadır (Faulkner, 2007: 331). Katılımcı K28, bu durumu şöyle deneyimlemiştir:

Köyden bir amca geldi ve ‘Mühendisle görüşecektim’ dedi. ‘Benim, M. Amca’ dedim, ama o hâlâ “Mühendisi göster” diyordu. Bir türlü mühendis olduğuma ikna edemiyordum. Şimdi biraz daha tecrübeli olduğum için daha kolay ikna ediyorum ama yeni mezunken kesinlikle inandıramıyordum. İnsanlar bıyıklı, göbekli, gözlüklü bir erkek mühendis bekliyorlardı. Babam konuşunca ancak ikna oluyorlardı. O dönemde mühendis olarak kendimi kabul ettirmek zordu, ama şimdi biraz değişti. (JM, K28)

Kadın mühendisin, mesleki kimliğinin ancak bir erkek figürün (babasının) onayıyla kabul görmesi, mühendislik alanındaki ataerkil kodların derinliğini göstermekte ve mesleki alanda kadınların çeşitli gündelik pratikler üzerinden zamana bağlı meşruiyet kazanma sürecini ortaya koymaktadır (Martin, 2003: 342). Bu süreç, kadın mühendislerin mesleki kimliklerinin toplumsal kabulünün, kendini kanıtlama, güven inşası ve profesyonel kimlik oluşturma bağlamında uzun vadeli bir mücadele gerektirdiğini göstermektedir (Powell vd., 2009: 411).

Kadınlar şantiye ortamında, mesleki alanın eril dili ve iletişim kodlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Kadın mühendislerin bu eril dil ve davranış kalıplarıyla başa çıkma stratejileri geliştirmeleri, mesleki sosyalleşme sürecinin önemli bir boyutunu

oluşturmakta ve profesyonel kimliklerini bu bağlamda yeniden yapılandırmalarını gerektirmektedir.

Şantiyelerde çalışmak benim için zor olmadı. 100 erkeğin olduğu bir şantiyeye rahatlıkla gidip işleri koordine edebiliyordum. Erkeklerle çalışırken bazen şantiye ağzının sertliğinden kaynaklanan gerginlikler yaşandı, ancak zamanla onlarla ortak bir dil geliştirdik ve sorunları çözmek çok daha kolay oldu. (EEM, K31)

Sonuç olarak, mühendislik alanındaki cinsiyetçi söylemler ve eril dil pratikleri, kadınların mesleki kimliklerini sürekli müzakere etmek zorunda kaldıkları bir profesyonel alan yaratmaktadır. Kadın mühendisler bu süreçte, kendi varlıklarını meşrulaştırmak için çeşitli stratejiler geliştirmekte ve mesleki alanın eril kodlarıyla başa çıkma yolları aramaktadır. Benzer şekilde akademik kurumlar da, farklı formlarda tezahür eden ancak özünde benzer dinamiklere sahip cinsiyetçi yapılanmaların görüldüğü bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.8.6.2.4.4. Akademide Cinsiyetçi Söylem ve Mesleki Kimliğin Sorgulanması

Akademide de kadın ve erkek akademisyenler arasındaki iletişim sorunları, erkeklerin kadınları dışlama eğilimlerinin yapısal bir yansıması olmaktadır (Miner vd., 2019: 122). Katılımcı K9, erkek meslektaşlarının kendisiyle çalışmak istememesini dolaylı bir dışlama pratiği olarak deneyimlerken; öte yandan erkek akademisyen katılımcı E9, kadınların “üslup sorunu” üzerinden kadınları stereotipik bir bakış açısıyla değerlendirmektedir.

Belki bazı erkek hocalar benimle çalışmak istemiyor kadın olduğum için. Saygı duyuyorum. Yollarımız kesişiyor, belki aynı konuda çalışıyoruz ama doktora öğrencilerimizi bir araya getiremiyoruz. Bu üzücü olabilir ama o onun görüşü, benim de kendi yoluma devam etme şeklim var. Yani illa o noktada takılıp kalmamak gerekiyor. Böyle hocalarımız da var; kadınlarla çalışmak istemeyenler. İş yerinde olduğu gibi, özel sektörde de bu durum olabilir. Ama bu, bizim acizliğimizi göstermez. Bu, o hocanın seçimidir, benim de seçimimdir. (MM, K9)

Ancak şunu belirtmek isterim ki bazı kadın akademisyenler üslup konusunda sorun yaşayabiliyorlar. Kimse hakaret etmek istemez, ancak bazı kadın akademisyenler, erkeklerin hakaret etmeyeceklerini düşünerek üsluplarını rahatça bozabiliyorlar. 20 yıldır akademideyim ve bu yıl ilk defa böyle bir durumla karşılaştım. Üslup çok önemlidir; akademide de özel sektörde de sosyal hayatta da. Ancak bazı kadın akademisyenlerde üslup konusunda sıkıntılar gözlemledim. Bu durum 20 yıllık akademik hayatımda ilk defa bu yıl dikkatimi çekti. Her şeye rağmen, karşımızdaki bir kadındır ve onun üslubuyla konuşmak doğru değildir. (KM, E9)

Bu durum, akademide toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin söylemsel düzeyde yeniden üretildiğini göstermekte ve erkeklerin kadınları profesyonel alanda eşit özne olarak görmeme eğilimini açığa çıkarmaktadır.

Kadın akademisyenler, mesleki alanlarda yaygın olan cinsiyetçi söylemsel pratiklerin indirgemeci ve stereotipik retoriklerine şahit olmaktadır. Katılımcı K6, şöyle ifade etmektedir:

...seminer vermeye birisi gelmişti. Süt fabrikasından biriydi. Seminer bittiğinde (...) O sırada öğrencilerle sohbet ediyordu. Adam, “bayanlar fabrikalara koca bulmaya geliyorlar,” diye bir ifade kullandı. Bu bakış açısına sahip insanlar da var tabii. O an, bu bana çok tuhaf gelmişti. (GM, K6)

Katılımcı K6'nın aktardığı deneyimde ise profesyonellerin söylemsel üretimlerinde kadınların mesleki deneyimlerini kategorize eden cinsiyetçi bir retorik görülmektedir. Bu söylemsel strateji, toplumsal cinsiyet bağlamında kadınların kurumsal özne konumlarını araçsallaştıran ve profesyonel özerkliklerini marjinalleştiren düşmanca cinsiyetçi bir nitelik taşımaktadır (Bareket ve Fiske, 2023: 637). “Bayanlar fabrikalara koca bulmaya geliyorlar” gibi ifadeler, kadınların mesleki katılımını salt evlilik ve aile bağlamında değerlendirerek, onların kurumsal performans ve bireysel potansiyellerini görünmez kılan toplumsal cinsiyet rejiminin yeniden üretim mekanizmalarından biri olarak işlev görmektedir.

Söylemsel düzeydeki ayrımcılığın farklı bir tezahürü de hitaplar üzerinden ortaya çıkmaktadır. K3 kadın akademisyenlere “hanım” denmesine dikkat çekmiştir:

Bazen böyle şey oluyor işte: Ali Hocam, Veli Hocam denirken bize G. Hanım, S. Hanım deniyor. İş anlamında böyle çok şey yok ama biraz sosyal, kendi sosyal hayatlarında böyle kadın erkek eşitsizliğini şey yapıyorlar. (EMM, K3)

Toplumsal cinsiyet rejiminin söylemsel pratiklerinde, akademik ortamlarda erkek meslektaşlara profesyonel unvanlar (hoca) aracılığıyla yapılan hitaplar ile kadın akademisyenlere yönelik indirgemeci “hanım” söylemi, toplumsal cinsiyet hiyerarşisinin bir göstergesi olmaktadır. Bu söylemsel strateji paternalist bir yaklaşımla (Glick ve Fiske, 2018: 129; Bareket ve Fiske, 2023: 637), görünüşte nötr gibi görünen ancak özünde kadınların profesyonel özerkliğini ve kurumsal konumunu ikincilleştiren bir iktidar pratiği olarak ortaya çıkmaktadır.

Mühendislik mesleğinde kadınların karşılaştığı dışlama mekanizmaları, birbirini besleyen ve güçlendiren sistematik bir ayrımcılık örüntüsü oluşturmaktadır. Mekânsal sınırlamalardan enformel ağlara, kurumsal yapılardan doğrudan mesleki dışlamaya uzanan bu çok katmanlı süreç, kadınların mesleki varlıklarını sürekli müzakere etmek zorunda kaldıkları bir profesyonel alan yaratmaktadır. Bu dışlama pratikleri, toplumsal cinsiyet rejiminin mühendislik alanındaki kurumsal ve kültürel kodlarını yansıtmakta, kadınların mesleki kimlik ve yetkinliklerinin sistematik olarak sorgulanmasına yol açmaktadır.

3.8.6.3. Başa Çıkma ve Müzakere Stratejileri

Mühendislik mesleğinde kadınlar, karşılaştıkları çeşitli zorluklarla başa çıkabilmek için farklı stratejiler geliştirmektedir. Bu stratejiler, bir yandan mesleki alanda karşılaşılan yapısal engellere karşı direnç mekanizmaları oluştururken, diğer yandan toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden müzakere edilmesini içermektedir. Kadın mühendisler, kimi zaman “hanım” ve “abla” konumları üzerinden geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini profesyonel kimliklerine eklemeyerek, kimi zaman da “erkek gibi kadın” imajı inşa ederek eril mesleki alan içinde var olma stratejileri geliştirmektedir. Bu müzakere süreçleri, kadınların mesleki kimliklerini korurken toplumsal cinsiyet rejiminin baskılarıyla nasıl başa çıktıklarını ve profesyonel alanda nasıl var olduklarını göstermektedir.

3.8.6.3.1. Mesleki Alanda Başa Çıkma Stratejileri

Şantiye ve üretim sahaları gibi erkek egemen çalışma ortamlarında kadın mühendisler Kanter (1977)’e göre üç temel dinamikle karşılaşmaktadır: Görünürlük, kutuplaşma ve asimilasyon. Bu dinamikler kadın mühendislerin mesleki yaşamlarını önemli ölçüde etkilemektedir: Görünürlük, sürekli performans baskısı yaratırken; kutuplaşma, baskın grup üyelerinin sınırları yükseltmesine yol açmakta; asimilasyon ise kadınları belirli rol kalıplarına hapsedmektedir. Bu bağlamda genelde görünürlük temelinde performans baskılarına direnen kadın mühendisler, her bir dinamiğin yarattığı zorluklarla başa çıkmak için çeşitli stratejiler geliştirmek durumunda kalmaktadır.

Önceki bölümlerde de değinildiği üzere kadın mühendislerin mesleki deneyimlerinde, özellikle yöneticiler ve patronlar tarafından hatta toplum tarafından sürekli test edilme ve sınanma pratikleri öne çıkmaktadır. Bazı kadın mühendisler mesleki yetkinliklerinin sürekli sorgulanması durumuna teknik yetkinliği öne çıkarma, ekstra performans gösterme ve profesyonel duruş sergileme gibi mesleki başa çıkma stratejileri (Kanter, 1977: 965; Powell vd., 2009: 411; Faulkner, 2011: 277) geliştirmişlerdir.

Katılımcı K27'nin duygusal olma ön yargısıyla mücadelede teknik yetkinliğini gösterme çabası ve katılımcı K36'nın her aşamada aktif olma ve kararlı profesyonel duruş sergileme stratejisi, mesleki alanda "iki kat çalışma" zorunluluğunun tipik örnekleridir.

Kadınlar duygusal olarak daha çabuk etkileniyor ve bu, iş dünyasında hâlâ zayıflık olarak görülüyor. Madencilik sektöründe kadın olarak kendinizi kanıtlamanız gerekiyor, ama karşı taraf sizi tanımyorsa güvenmiyor ve kendinizi sürekli ispat etmek zorunda kalıyorsunuz. (JM, K27)

Her işi kendin yaptığında prestij kazanırsın... O dönemin her bir aşamasını görmüş olmak bana çok şey kattı. Birisi bir şey dediği zaman 'Şunu da biliyorum, bunu da biliyorum, onu da gördüm' diyebilme avantajı sağladı. (...) Müteahhitler bile 'Senin yüzünden iflas ediyoruz, bu kadar demirle proje yürümüyor'dediğinde, kimse gelip projeyi değiştirmemi istemedi... Sanırım bu, duruşla alakalı. (TM, K36)

Kırsal alanda çalışan kadın mühendislerin mesleki yetkinlikleri toplum tarafından test edilmekte ve sorgulanmaktadır:

Bazen seni denemek isteyenler olabiliyor. İlk yıllarımda bir araştırma için köy kahvesine gitmiştik, bir çiftçi yaprağını getirip "Bu hastalık ne?" diye sordu. Yanımdaki arkadaş tecrübesizdi ve cevap vermek istemedi, ben devreye girip 'Bu fizyolojik bir düzensizlik'diyerek yanıtladım. Çiftçi şaşırıp "Bunu nereden biliyorsun?" dedi. (ZM, K19)

"Köy kahvesi" gibi geleneksel olarak erkek egemen mekânlarda bu sorgulama pratikleri daha belirgin hale gelmektedir. Kadın mühendislerin teknik bilgisi karşısında gösterilen şaşkınlık tepkileri, toplumsal cinsiyet temelli önyargıların mesleki alandaki yansımalarını ortaya koymaktadır. Ancak kadın mühendisler, karşılaştıkları bu tür durumlarda teknik bilgilerini kullanarak ve profesyonel yanıtlar vererek mesleki otoritelerini koruma ve kabul ettirme stratejileri geliştirmektedirler.

Başka bir kadın mühendis de işvereni tarafından deneme deneyimlerine karşı ekstra çaba ve kendini kanıtlama (Ayre, 2013: 225; Ryan vd. 2020: 264) gibi stratejiler geliştirdiğini aktarmıştır:

Patronlarımdan biri, yeni bir sorumluluk aldığımda beni denemek ister gibi yaklaşıyordu. Onun beklentilerini aşmak için ekstra çaba gösterdim, ancak bu durum, iş yerinde sürekli kendimi kanıtlama zorunluluğu hissetmeme neden oldu. (TM, K34)

Benzer şekilde başka bir kadın mühendisin, mesleki yetkinliklerinin sorgulanması deneyimi, kadınların gerçek mühendis olarak algılanmamaları patriyarkal sistemin profesyonel alandaki yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna bağlı olarak, “tek başınıza mı?” sorusu, görünürde masum bir soru formunda ortaya çıkan ancak kadının mesleki yetkinliğini sorgulayan örtük bir cinsiyetçi (Sue vd., 2007: 271) tutumu yansıtmaktadır. Katılımcı K27’nin bu diyalog karşısındaki “dik durma” eylemi, bir başa çıkma stratejisi olarak okunmaktadır:

Geçen gün bir İstanbul firmasıyla zoom üzerinden toplantı yaptım. Karşımda üç erkek vardı ve birisi kendini uzun uzun tanıtarak bana, ‘Siz tek başınıza mı bu projeye katılacaksınız?’ diye sordu. Orada cinsiyet ayrımcılığını hissettim. Psikolojik olarak çökmeye çalıştıklarını hissettim ama dik durmaya çalışıyorum. İş dünyasında kadının güçlü hissetmesi gerekiyor. (JM, K27)

Katılımcı K25’in deneyimi, Faulkner’ın (2009a:3) “gerçek mühendis” kavramsallaştırması bağlamında önemli bir örnek sunmaktadır:

(...) İncir fabrikasında üretim mühendisi olarak çalışmaya başladım. İncir fabrikası sezonluk iş yapıyordu, ama iş yoğun ve yorucuydu. Orada çoğunlukla kadınlar çalışıyordu, ama usta başları hep erkekti. Ben ise kadın olarak onların üstünde bir pozisyonda mühendis olmama rağmen, bana farklı bir gözle bakıyorlardı. Servis olmadığı için minibüsle gidip geliyordum ve köyün içine doğru yürümek zorunda kalıyordum. Zor koşullarda çalışıyordum, ama yine de üretimde olmak benim için çok zevkliydi. Bir partiyi yetiştirmek için makinelerde sorun olduğunu fark ettim ve müdahale ettim. Makinelerin kenarlarını açtım, üretimi hızlandırdım ve bir saatte üretim kapasitesini 2-3 kata çıkardık. Patron bu durumu görünce, bana bakışı değişti (GM, K25)

Hiyerarşik olarak usta başlarının üstünde bir pozisyonda olmasına rağmen, cinsiyeti nedeniyle başlangıçta “farklı bir gözle” bakılması, mesleki kabulün sadece pozisyona bağlı olmadığını göstermektedir. Ancak üretim sürecindeki teknik sorunu tespit edip çözerek ve üretim kapasitesini önemli ölçüde artırarak gösterdiği teknik yetkinlik (Cockburn ve Ormrod, 1993: 120), onun “gerçek mühendis” olarak kabul görmesini sağlamıştır. Bu durum, kadın mühendislerin mesleki alanda kabul görmek

için teknik yetkinliklerini somut başarılarla kanıtlama zorunluluğunun çarpıcı bir örneğidir.

Yetkinlik sorgulaması bağlamında ortaya çıkan mesleki ayrımcılığa karşı geliştirilen direniş stratejileri, kadın mühendislerin profesyonel kimlik inşasını güçlendirmektedir (Hatmaker, 2013: 382). Kadın katılımcı K36, deneyimini şöyle aktarmıştır:

Bizim binalarımız büyük bina, sen nasıl yapacaksın yani bunu? Valla dedim, “Ben O. mezunuyum. Biz bunun için mezun olduk.” Başka da öyle çok tartışmaya da açmadım. Biraz da kızdım, yani “Sen nasıl yapacaksın bunu?” falan diye sorguladılar. Beni böyle birazcık hafife alır gibi geldi. Hâlbuki önceki kadın mühendis burada çalışıp gayet iyi iş çıkarmıştı. Yani kabul edersiniz, etmezsiniz; ben böyleyim. Sonradan sonra da “Güzel, ne cesaret!” dediler (...). Köken olarak devrimci bir geçmişten geldiğimiz için biz mücadeleye biraz alışkın tipleriz. (...) Ben de çok demir söktürdüm, çok kalıpları değiştirttim. Böyle, “Geldi yine bizim Osmanlı” derlerdi bana. Ama doğrusu bu olduğu için böyle yapıyorsun, yapılmadıysa söktürürüm beni ilgilendirmez. Hani bunlar, ‘Kadın mühendis, biz bunu idare ederiz’ gibi düşünmüşler. (TM, K36)

Mühendislik kimliğini vurgulayan kadın mühendisin, “biz bunun için mezun olduk” yanıtı, eğitimsel sermayeyi öne çıkararak teknik yetkinliği vurgulayan bilinçli bir karşı duruş stratejisi olmaktadır (Faulkner, 2009b: 175). Buna bağlı olarak, “demir söktürdüm, kalıpları değiştirttim” ifadeleri ise, başa çıkma stratejileri (*coping strategies*) çerçevesinde, kadın mühendisin teknik standartları kararlılıkla uygulayarak cinsiyet temelli önyargılara direndiğini göstermektedir (Powell vd., 2009: 425).

Mühendislik alanında kadınların karşılaştığı görünürlük, kutuplaşma ve asimilasyon dinamikleri, sistemik bir ayrımcılık örüntüsü oluşturmaktadır. Kadın mühendisler bu örüntüye karşı teknik yetkinliklerini öne çıkarma, kararlı profesyonel duruş sergileme ve ekstra performans gösterme gibi çeşitli direniş stratejileri geliştirmektedir. Bu stratejiler bir yandan mesleki alandaki cinsiyetçi yapıyı dönüştürme potansiyeli taşıırken, diğer yandan “iki kat çalışma” zorunluluğu yaratarak yeni bir eşitsizlik biçimini üretmektedir.

3.8.6.3.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Müzakere Biçimleri

Mühendislik mesleğinde kadınlar, toplumsal cinsiyet kimliklerini farklı stratejilerle yeniden biçimlendirmektedir. Bu süreçte kimi zaman geleneksel rolleri

profesyonel alana uyarlayarak, kimi zaman eril davranış kalıplarını benimseyerek, kimi zaman da bedensel varoluşlarını yeniden kurgulayarak mesleki alanda var olma mücadelesi vermektedir. Bu müzakere biçimleri, kadınların mühendislik alanındaki varlıklarını meşrulaştırma çabalarının farklı görünümünü yansıtmaktadır.

3.8.6.3.2.1.”Hanım” ve “Ablalık” Konumu İnşası

Mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet rejimi, kadın mühendislerin varlığını sürekli “istisnai” olarak konumlandırmaktadır. Bu durum, kadınların mesleki kimliklerinin sistematik olarak marjinalleştirilmesinin sonucunda gerçekleşmektedir. Söz konusu marjinalleştirme, kadınların “gerçek mühendislikten” dışlanmasıyla sonuçlanmaktadır. Bu çerçevede kadınlar, Kandiyoti’nin (1988) ataerkil pazarlık kavramına bağlı olarak kendilerine bazı stratejik konumlar geliştirmektedir. Böylece ortaya çıkan “hanım” veya “abla” konumları, kadınların eril normlarla örülü mühendislik alanlarında var olma mücadelelerinin eseri olmaktadır. “Hanım” konumlandırması, görünüşte profesyonel yetkinliğe referans veriyor gibi görünse de özünde paternalist (Glick ve Fiske, 2018: 129; Bareket ve Fiske, 2023: 637) bir hegemonyanın tezahürüdür. “Abla” konumlandırması ise, profesyonel yetkinliğin toplumsal cinsiyet hiyerarşileri içinde eritilmesine yol açarak, mesleki kimliğin ve profesyonel yetkinliğin muğlaklaştırılmasında neden olmaktadır.

Maden ocağında kendi kabul ettirme deneyimini ‘artık E. Hanım diyorlar’ şeklinde aktaran katılımcı K29, bu durumun bir ‘kendini kanıtlama’, ‘dik durma’ mücadelesinin eseri olduğunu belirtmektedir:

Ocağa gittiğimde erkek çalışanlar bana alışmakta zorluk çekiyordu. Kadın mühendis olmaya alışkın değillerdi, ama zamanla ismimi duyduklarında saygıyla karşılamaya başladılar. Ocakta ismimi söylediklerinde artık ‘E. Hanım’ diyorlar, o zorlukları atlattım. Ancak başta çok zorlandım, çünkü erkeklere göre işimiz daha zor. Kadın mühendis olarak kendinizi kanıtlamak zorundasınız. Başta dik durmanız lazım. Direttikten sonra başarıyorsunuz, ama erkeklerin iş hayatında avantajlı olduğu kesin. (MD, K29)

Eril kodlarla örülü başka bir maden sahasında “hanım” olarak kabul gören katılımcı K28, “K28 hanım, şöyle geç, böyle otur” şeklindeki “koruyucu” yaklaşımlarla karşılaştığını ifade etmektedir:

Bir keresinde krom madenindeydik ve orada tek kadın bendim. 50 kişinin içinde tek bayan mühendis ve çalışan bendim. Dışarıdan gelen tüm yatırımcılar da erkekti. Ama kimse artık “Ne yapıyorsun?” demiyordu, demeye cesaret de edemezlerdi. Zaten ben öyle bir ortam yaratmam. Yardımcı oluyorlardı, “K28 Hanım, şöyle geç, böyle otur” diyerek bana rahat ettirmeye çalışıyorlardı. Benim şahsen başıma bir şey gelmedi. Hep olumlu karşılandım, meslek anlamında güzel tecrübeler yaşadım. Ama mobbinge uğrayan, yıllarca istihdam edilmeyen, okudukları halde “ne oldu okuduğun?” denilerek hor görülen çok kadın var. (JM, K28)

Katılımcı K28’in ima ettiği bu durum ataerkil paternalizm (Glick ve Fiske, 2018: 129; Bareket ve Fiske, 2023: 637) ile mesleki yetkinliğin tanınması arasında bir gerilim alanı olarak, kadın mühendislerin içinde buldukları karmaşık güç ilişkilerini görünür kılmaktadır. “Ben öyle bir ortam yaratmam” ifadesi, bu konumun bilinçli inşasını gösterirken, erkeklerin korumacı davranışları (şöyle geç, böyle otur) ataerkil sistemin yeniden üretildiğini, ancak kadının bunu kendi lehine kullanabildiğini ataerkil pazarlığı (Kandiyoti, 1988: 274) göstermektedir. Diğer kadınların yaşadığı mobbing ve dışlanma deneyimleriyle kendi deneyimini karşılaştırması, “hanım”lık konumunun bir hayatta kalma ve profesyonel var olma stratejisi olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır.

Mesleki deneyime bağlı olarak gelişen başka bir boyut da mühendislikte “ablalık” konumu inşası olmaktadır. Bu konum, toplumsal cinsiyet, profesyonel kimlik, yaş ve statü kesişimselliğinin özgün bir tezahürü olarak, örgütsel hiyerarşide formel yapıların ötesinde, informel ilişki ağları üzerinden inşa edilen ve toplumsal cinsiyet kodlarıyla şekillenen bir mesleki meşruiyet stratejisi olarak işlev görmektedir. Söz konusu konum, toplumsal cinsiyet icrası perspektifinden, kadın mühendislerin bir yandan toplumsal cinsiyet performansını sergilerken, diğer yandan onları profesyonel otoritelerini koruma gerilimine maruz bırakmaktadır (Martin, 2003: 342; Butler, 1990: 177). Dolayısıyla “ablalık” konumu, sürekli kendini ispatlama baskısından görece özgürleşme ve mesleki meşruiyet kazanımı açısından kritik bir eşiği temsil etmektedir.

Kadınların şantiye gibi eril kodlarla bezenmiş ortamlarda ablalık konumunun neredeyse zorunlu bir hayatta kalma manevrası olduğunu belirten katılımcı K32’nin deneyimi, K20’nin ablalığa bağlı olarak emir verme-vermeme arasında yaşadığı ikilem ve K33’ün ablalıktan öte kız kardeş ve anneliğe varan ilişki biçimleriyle karşı tarafa zor gelmeden iş yaptırma yaklaşımı, kadın mühendislerin geliştirdikleri özgün başa çıkma stratejilerini ortaya koymaktadır.

Artık çok sorgulanmıyoruz, ben bu değişimi süreç içinde yaşadım ve oldukça ani fark ettim. Bizim meslekte “ablalık” konumu çok önemli. O konuma geldiğinizde bir rahatlama oluyor, kendinizi sürekli ispatlama çabası ortadan kalkıyor. Sanki artık belli bir pozisyona ulaşmış gibi oluyorsunuz. Şantiyelerde çalışan kadınlar özellikle “abla” konumunda olmak zorundalar çünkü çalışma koşulları çok ağır; tuvaletler bile erkeklere göre düzenlenmiş durumda. Bu yüzden ‘kadınlar yapamaz, kadınlar gelmesin’ gibi söylemler oluyor. Oysa bu işi çok iyi yapan birçok kadın meslektaşımız var. (EEM, K32)

Bir işi yaptırabilmek için emir versen bu kez “mühendis abla bize eziyet ediyor” gibi algılanıyor, işimi kolaylaştıracağına zorlaştırıyordu. Aksine samimi bir şekilde yaklaştığımda da bu kez fazla laubali bir tavırla karşılaşıyordum. (ZM, K20)

Nasıl bir duruş sergiliyorsam, bunu görüyorlar. Sahada çalışırken ya da işyerindeyken cinsiyetim yok. İşin gereği neyse onu yaparım. Yeri gelir, onların ablasıyım, kız kardeşiyimdir, annesiyimdir, ama kadın olduğum için bir dezavantaj yaşamadım. Yöneticiliğimle ilgili belki zamanında önyargılar olmuştur, ama işimi en iyi şekilde yaparım. İş konusunda yetki verdiğimde de karşı tarafa zor gelmez; keyif alarak yaparlar. (...) Sahada mizahi bir dille yaklaşım yaptığı hatayı kendisine gösteriyorum ama onu rencide etmeden, farkındalık sağlayarak. Böylece zorlanmıyorum. (ÇM, K33)

Sonuç olarak gerek “hanım” gerekse “abla” konumlandırılmaları, kadınların erkek-egemen mesleki alanlarda kendi varoluş alanlarını yaratmak için geliştirdikleri bilinçli stratejik konumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, “zaten ben öyle bir ortam yaratmam” diyen katılımcı K28 ve ‘nasıl bir duruş sergiliyorsam’ diyen katılımcı K33 kadınların söylemleri, bu stratejik konumların pasif bir kabulden ziyade, aktif bir şekilde inşa edilen ve sürekli yeniden üretilen bir savunma mekanizması olduğunu göstermektedir. Bu ifadeler, kadınların mesleki alanda var olabilmek için sürekli tetikte olma halini ve bilinçli bir özdenetim mekanizması geliştirdiklerini ortaya koymaktadır.

3.8.6.3.2.2. Erkek Gibi Kadın İmajı

“Hanım”lık ve “ablalık” konumlarının ötesinde kadınların mesleki kabulünde başka bir strateji alanı olan “erkek gibi” (Faulkner, 2009b: 169; Faulkner, 2011: 286) olmaktır. Dolayısıyla, kadınlar eril normların belirleyici olduğu bir profesyonel kimlik inşası sürecine tabi tutulmaktadır.

Bir kadın mühendis, mermer ocağı gibi yoğun eril bir çalışma alanında, meslektaşının “erkek gibi” davranmak zorunda kalma deneyimini aktarmıştır:

Kadınlar sahada erkekler gibi davranmak zorunda kalıyor. Bir arkadaşım mermer ocağında çalışırken, ustalara erkek gibi hitap etmek zorunda kalıyordu. İlk gittiğinde işçiler hani yoklama derler ya bunu yoklamışlar bunun gibi karakter testi yapmışlar bir nevi, işçiler nasıl

davranacaklarını ölçmüşler, kadın da hani benim o taraklarda bezim yok gibi kendini göstermiş bunlara. Bunun gibi iğrenç şeyler olabiliyor. Ama zamanla kendini kanıtladı. Fakat bu her kadın için geçerli değil. Bazı kadınlar böyle zorluklara dayanabiliyor, bazıları bu tür muameleye karşı dayanıksız oluyorlar. (JM, K26)

Erkek çalışanların “yoklama”sına maruz kalan kadın mühendis, “kendini göstererek” mesleki kabul görme sürecindeki zorunlu performans ritüellerini ortaya koymuştur. Kadın mühendisin “benim o taraklarda bezim yok” ifadesi ise, “gerçek mühendis”lik kimliğine dair yapılan bir vurgu olarak bir baş etme stratejisi olarak (Faulkner, 2011: 277) okunmaktadır.

Kadın mühendislerden bir yandan maskülen profesyonel normlara uyum sağlamaları beklenirken, diğer yandan “evlerinde de çok başarılı” olarak geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini de aksatmamaları talep edilmektedir (Faulkner, 2009b: 169; Faulkner, 2011: 286). Erkek bir mühendis de kadın meslektaşlarının ancak “erkek gibi mühendis” ve “evlerinde de başarılı olmaları” halinde kabul görebileceklerini belirtmektedir:

Çalıştırdığı kadın mühendisler de erkek gibi mühendis olması gerekiyor. Bunu da her kadın kabul edemiyor. İkincisi, kadın mühendis arkadaşlar iş kolunun zor olduğunu biliyorlar ama yine de bu alanlara giriyorlar. Örneğin, bizim şantiyede çalışan kadınlar gerçekten çok özverili, çok çalışkan insanlardı. Erkek gibiydiler, ama aynı zamanda evlerinde de çok başarılılardı. Şantiyede sorun çıktığında, mesela sondaj durduğunda, onlar başında beklerdi, çözülene kadar oradaydılar. Hava soğuk ya da çok sıcak, önemli değildi; her zaman işin başındaydılar. (MD, E24)

Bu çifte performans baskısı, kadınların mesleki alanda var olabilmek için “süper kadın” stereotipine uygun davranmak zorunda bırakıldıklarını göstermektedir (Shaevitz, 1984: 6-12).

Mühendislik alanında kadınlar, mesleki kabul görebilmek için “erkek gibi” davranma zorunluluğuyla karşılaşmakta ve özellikle şantiye gibi eril alanlarda bu performansı sergilemek durumunda kalmaktadır. Bu süreçte kadınlardan bir yandan maskülen profesyonel normlara uyum sağlamaları, diğer yandan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini de aksatmamaları beklenmekte, bu çifte performans baskısı “süper kadın” stereotipini dayatmaktadır.

3.8.6.3.2.3. Bedensel Varoluş ve Mesleki Kimlik Müzakereleri

Kadın mühendisler eril kodlarla örölü mühendislik alanlarında çeşitli uyum stratejileri geliştirmektedir (Powell vd., 2009: 411). Bu stratejiler, bedensel performanstan mesleki davranış kalıplarına kadar geniş bir yelpazede şekillenmektedir. Özellikle kadın mühendislerin dış görünüşleri ve kendini sunma biçimleri, mesleki alanda kabul görme mücadelesinin görünür unsurları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Katılımcı K10'un deneyimi, bu teorinin pratik bir örneğini oluşturmaktadır.

İş yerinde sanayide çalışırken kadınsı bir görselle gitmiyorum. Pantolon ve tişörtle ya da kazakla gidiyorum. Topuklu ayakkabı giyip ortalıkta gezen bir tip asla olmadım. Çünkü sanayide böyle bir çalışma ortamımız olmaz. Orada ilkokul mezunu adamlarla, belki köyden gelmiş adamlarla muhatap olduğun için kadın kimliğini biraz gizlemek zorundasın. Adam sana kadın gözüyle değil, mühendis gözüyle baksın diye bunu yapmak zorundasın. (MM, K10)

Kıyafet seçiminden beden performansına kadar uzanan “erkekleşme” stratejisi, mesleki kimliği koruma ve profesyonel özerkliği kabul ettirme çabasının somut yansımasıdır. Cinsel bir nesne (objectification) (Nusbbaum, 1995: 249) olma korkusuyla “kadın kimliğini gizleme” arzusu, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet normlarının disipline edici etkisini açığa çıkarmakta ve kadınların bu normlarla müzakere süreçlerini sergilemektedir. Deneyim, erkek egemen mesleki alanda var olabilmek için kadınların bedensel ve davranışsal performanslarını stratejik olarak yeniden düzenlemek zorunda kaldığını net bir biçimde ortaya koymaktadır.

Kadın mühendislerin mesleki alandaki varlık stratejileri farklılaşabilmektedir; bazıları kadınlık kimliğini gizleyerek uyum sağlamaya çalışırken, diğerleri toplumsal cinsiyet normlarına açıkça meydan okuyabilmektedir. Bu bağlamda katılımcı K10, toplumsal cinsiyet normlarına karşı güçlü bir bireysel direniş söylemi sergilemektedir.

O zamanlar kadın memurların etek giyme zorunluluğu vardı. İlk asistanlığa başladığımızda etek giyiyorduk. Pantolon yasaktı. “Ben burada etek giyip oturamam hocam, kusura bakmaym. Ben tulum giyip sanayide çalışacağım. Yağın, kirin, pasın içinde çalışacağım,” dedim hocaya. (MM, K10),

Kadın mühendisin “Tulum giyip sanayide çalışacağım” açıklaması, geleneksel kadın rol kalıplarını reddeden ve mesleki özerkliğini vurgulayan feminist bir duruş olarak değerlendiriyorum. Bu ifade, kadınların mesleki kimlik inşasında toplumsal beklentilerin ötesine geçen özgüvenli bir özne konumunu yansıtmakta ve kurumsal

giyim kodları üzerinden uygulanan toplumsal cinsiyet denetimini açıkça sorgulamaktadır.

Bu deneyimler, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet rejiminin kadınları tek tip bir varoluş biçimine zorlamadığını, aksine farklı kurumsal bağlamlarda farklı stratejiler geliştirmeye ittiğini göstermektedir. Kadınlar kimi zaman toplumsal cinsiyet kimliklerini gizleyerek, kimi zaman da açıkça meydan okuyarak mesleki alanda var olmaya çalışmaktadır. Bu çok yönlü stratejiler, mühendislik mesleğindeki eril yapının dönüşüm potansiyelini barındırırken, aynı zamanda bu yapının kadınlar üzerindeki baskısının da sürdüğünü ortaya koymaktadır.

3.8.6.4. Bedensel İktidar Mekanizmaları

Mühendislik mesleğinde toplumsal cinsiyet rejiminin en belirgin tezahürlerinden biri, kadın bedeni üzerinde kurulan çok katmanlı denetim mekanizmalarıdır. Bu denetim, üç temel düzlemde ortaya çıkmaktadır: kurumsal düzeyde beden politikaları, kişilerarası ilişkilerde bedensel güç gösterileri ve taciz pratikleri. Bu üç düzlem, birbirini besleyen ve güçlendiren bir yapı oluşturarak, kadın mühendislerin mesleki deneyimlerini şekillendirmekte ve hareket alanlarını sınırlandırmaktadır. Erkek egemen mühendislik kültüründe bu mekanizmalar, kimi zaman açık baskı biçiminde, kimi zaman ise “koruma” söylemi altında gizlenen mikroagresyonlar şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

3.8.6.4.1. Beden Politikaları

İş yaşamında toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık beden politikaları, kıyafet üzerinden denetim ve giyim kodları üzerinden de kurumsallaşmaktadır. Bu durum, korumacı cinsiyetçilik bağlamında (Glick ve Fiske, 2018: 129) gerçekleşen kontrol mekanizmalarının tipik bir örneğidir. Özellikle şantiye ve ocak gibi erkek-egemen alanlarda, kadınların bedenlerinin ve görünürlüklerinin denetimi, yine Acker’ın (1990) toplumsal cinsiyetlendirilmiş organizasyon teorisi bağlamında değerlendirilen kurumsal pratiklerin somut bir tezahürü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu pratikler, görünüşte iyi niyetli veya koruyucu olarak sunulsa da özünde kadınların profesyonel kimliklerini

kısıtlayan ve mesleki özerkliklerini zedeleyen mikroagresyonlar olmaktadır. Young'ın (1990: 176) belirttiği gibi, işyerinde idealize edilen "bedensizleşmiş çalışan" normunun erkek bedeni üzerinden tanımlanması, kadınların varlığının -kıyafetleri, davranışları ve sesleri üzerinden- bu idealize edilmiş norma yönelik bir tehdit olarak algılanmasına yol açmaktadır.

Katılımcı K27 ve K29'un deneyimleri mühendislik sektöründe kadınların maruz kaldığı çift yönlü baskıyı- bir yanda maskülen giyime zorlama, diğer yanda feminen görünüme-yönelik korumacı müdahaleler-ortaya koymaktadır.

Kadınların işyerinde giyimine dikkat edilirdi. Örneğin, ocaklara gönderilecekse daha erkeksi giyinen kadınlar tercih edilirdi. Bu tarz ayrımlarla iş hayatında kadın-erkek eşitsizliği bariz şekilde yaşanıyordu. Kadınlar, bu düzeni kabullenmek zorunda kalıyordu. (JM, K27)

Şantiye ortamında kadın olduğunuzda, erkeklerin koruma içgüdüsü daha fazla ortaya çıkıyor. Mesela eşofmanla çalıştığım zaman kimse bana dikkat etmiyor ama biraz daha bakımlı giydiğimde hemen yanıma gelip "Şefim, hayırdır? Neden böyle giyindiniz?" gibi sorular soruyorlar. Bu davranışları kötü niyetli olarak görmüyorum, fakat kadın olmanın getirdiği bazı zorlukları ister istemez yaşıyorum. (MD, K29)

Kadın bedeni üzerindeki kurumsal denetim mekanizmaları, meslek yaşamında açık güç gösterilerine dönüşebilmekte ve kadın mühendislerin mesleki özerkliğini zedelemektedir. Bu güç gösterileri, özellikle kriz anlarında ve hiyerarşik ilişkilerde belirginleşmektedir.

3.8.6.4.2. Bedensel Güç Gösterileri

Kadın mühendisler bedensel güç gösterilerine maruz kalabilmektedir. Acker'ın (1990) örgütsel yapılardaki eril tahakküm analizi ile örtüşen K35'in deneyimi; yöneticinin fiziksel güç gösterisi, mesleki hiyerarşinin ötesinde cinsiyet temelli bir güç asimetrisini görünür kılmaktadır:

Çalıştığım yerde tüm yönetim kadrosu ve çalışanlar erkekti; sadece laboratuvarında bir kadın çalışan vardı. Ancak, erkek ağırlıklı bir ortamda olmama rağmen bana karşı bir cinsiyetçi tutum hissetmedim. Sadece bir defa, bir iş yetişmediği için üstüm olan bir yönetici bana karşı sinirlenerek üstüme yürüdü ve o an gerçekten güç farkını hissettim. Bu, cinsiyetimin bana kendimi zayıf hissettirdiği tek andı. (TM, K35)

Bu olay, görünürde cinsiyetçi tutumların olmadığı düşünülen profesyonel ortamlarda bile, kriz anlarında bedensel güç farklarının bir tahakküm aracı olarak kullanılabilirdiğini ve kadın çalışanları savunmasız hissettiren yapısal şiddet potansiyelini

ortaya koymaktadır. Bu güç ilişkileri en uç noktada, örgütsel sessizliğe neden olan ve çoğu zaman bildirilmeyen taciz vakalarına dönüşmektedir.

3.8.6.4.3. Taciz

Kadın mühendisler, mesleki yaşamlarında örgütsel güç ilişkileri bağlamında ortaya çıkan ve toplumsal cinsiyet temelli bir şiddet biçimi olan cinsel taciz vakalarıyla sıklıkla karşılaşmaktadır (Ambrose vd., 1998: 364; Smith ve Gayles, 2018:1 ; Mozahem vd, 2019: 127). Bu durum kadın mühendislerin maruz kaldığı güç istismarının çarpıcı bir örneği olmakta ve neredeyse iş yaşamında her iki kadından birinin deneyimlediği bir şiddet biçimi olmaktadır (Fitzgerald, 1993: 1070). Bununla birlikte, mağdurların önemli bir kısmı, meslektaşlarıyla iyi çalışma ilişkilerini sürdürmek adına bu durumu işin bir parçası olarak görme veya görmezden gelme eğiliminde olup, resmi bildirimlerde bulunmaktan kaçınmaktadır (Chamberlain vd., 2008: 262; Stainback vd., 2011: 1165; McLaughlin vd., 2012: 625; McDonald, 2012:1).

Katılımcı K30'un deneyiminde iş görüşmesinin yoğun çalışma koşulları üzerinden başlayıp, işverenin kişisel ilişki taleplerine evrilmesi, kadın mühendisin bu duruma karşı geliştirdiği kaçınma stratejisi ve şikâyet mekanizmalarını kullanmama durumu, o dönemde toplumsal cinsiyet temelli şiddete karşı farkındalığının ve kurumsal destek mekanizmalarının yetersizliğini ortaya koymaktadır.

Burada bir iş ilanına başvurduğum. (...) “bizim işimiz günü gününe olmaz, çok yoğun çalışırsan tamam” dedi. (...) ama sonra iş biraz başka bir şeye döndü. (...) Birlikte yemekler yeriz, işte takılırız gibi bir hale gelmeye başladı. İşte seninle takılırız, ara ara yemeklere gideriz falan gibi bir şeye dönünce de koşarak uzaklaştım.. Şimdi olsa şikâyet ederdim ve mutlaka bir şeyler yapardım. (EEM, K30)

Boşanmış kadınlar, daha fazla iş yerinde taciz olayları ile karşılaşmaktadır. (Adikaram, 2018: 186). Katılımcı K24'ün deneyiminde de görüldüğü gibi ustabaşının planlı bir şekilde uygun koşulları kollayarak gerçekleştirdiği taciz örneği, kadın mühendislerin iş yerinde karşılaştığı sistematik taciz vakalarının tipik bir örneğini oluşturmaktadır:

O gün iki kişiden, biri raporlu, diğeri izinliydi, patron dışarıdaydı ve o kişiyle baş başa kaldık. Bu duruma uygun koşullar ilk defa o gün sağlanmıştı çünkü iş dışında benimle görüşme şansı da yoktu. (...) Evraklardan soy isim değişikliği olduğunu o anda öğrenince, boşandığımı anlamış. Bunu sorgulayarak bu durumu sorgulamaya yönelik ustabaşından sözlü taciz olayı yaşadım.

Durumu işletme sahibine bildirdim. İşletme sahibi ustayı kovamayacağını ama mühendis bulabileceğini söyledi. Bunun üzerine işten ayrıldım ve işletmeyi şikayet edip 9 ay boyunca mühürlettim. Bu süreçte hakkımı aradım ve yaşananların çevrede duyulmasını sağladım. (GM, K24)

İşletme sahibinin, taciz şikâyetine “ustayı kovamayacağını ama mühendis bulabileceğini” söyleyerek verdiği tepki, kurumların fail yerine mağduru gözden çıkarma eğilimini yansıtmaktadır. Bununla birlikte, mağdur katılımcı K24’ün sessiz kalmak yerine hem hukuki yollara başvurması hem de yaşadıklarını görünür kılması, bahsedilen klasik “sessiz kalma” veya “işin bir parçası olarak görme” eğiliminin dışına çıkan güçlü bir direniş örneği sergilemektedir.

Erkek gıda mühendisinin (E6) deneyimi, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet temelli taciz vakalarının sistematik yapısını doğrulamaktadır.

Bir öğrencim bir baharat firmasında çalışıyordu. Başlarda her şey yolundaydı ve bana baharat teknolojisiyle ilgili sorular soruyordu. Fakat bir gün beni arayıp, işletmede yaşadığı cinsel taciz nedeniyle işini bırakmak zorunda kaldığını söyledi. (...) Bu tür geri dönüşleri ne yazık ki çok duyduk. (GM, E6)

Öğrencisinin baharat teknolojisine olan ilgisi ve mesleki motivasyonuna rağmen, güvenli olmayan çalışma ortamı nedeniyle işini bırakmak zorunda kalması, K24 ve K28'in deneyimlerinde de görüldüğü gibi, kadın mühendislerin karşılaştığı yapısal sorunların tipik bir örneğini oluşturmaktadır. Katılımcı E6'nın “Bu tür geri dönüşleri çok duyduk” ifadesi, tacizin münferit bir vaka değil, kurumsal düzeyde süregelen ve kadın mühendislerin kariyer gelişimini sekteye uğratan sistemik bir sorun olduğunu göstermektedir. Bu gözlem, bir erkek akademisyenin tanıklığı üzerinden, mühendislik alanındaki eril tahakküm mekanizmalarının ve bunların kadın mühendislerin mesleki varoluşları üzerindeki yıkıcı etkisinin altını çizmektedir.

Katılımcı K28'in deneyimi de erkek meslektaşların karşılaşmadığı güvenlik kaygıları ve toplumsal önyargılar nedeniyle kadın mühendislerin mesleki pratiklerini nasıl yeniden şekillendirmek zorunda kaldıklarını ve bunun kariyer gelişimlerini nasıl etkilediğini göstermektedir:

Serbest çalışmanın zorlukları var. Kadın mühendis olarak her ortama rahatça girip iş yapamıyorsunuz. Tanımadığınız birinin ofisine gidip kart bırakmak yanlış anlaşılabilir. ‘Bu kadın iş mi arıyor yoksa başka bir şey mi?’ diye düşünülüyor. Aç kalmayı göze alarak bile böyle durumlarla karşılaşmamak için bazı işler yapılmıyor. Kadın mühendisler olarak bizler iş yapmamayı, hatta aç kalmayı göze alıyoruz ama tanımadığımız erkeklerden iş istemiyoruz. Bu,

okumuş kadınların karşılaştığı bir sorun. 18 yıldır meslek hayatımda kimseye kartımı bırakıp “benimle çalışın” demedim, diyemem. Erkek mühendis olsam bu sorunları yaşamazdım. Erkeklerin böyle kaygıları yok. Hiçbir erkek mühendis tacize uğradığımı ya da cinsel tacize uğradığımı söylüyor mu? (JM, K28)

Mesleki yetkinliklerine rağmen, cinsiyetlendirilmiş güvenlik kaygıları bağlamında geliştirilen öz denetim mekanizmaları (Greguletz vd., 2019: 1234), kadın mühendislerin profesyonel alan içindeki hareket alanlarını sınırlandırmaktadır. Toplumsal cinsiyet rejiminin mühendislik mesleğindeki gündelik pratikler üzerindeki yapılandırıcı etkisi, katılımcı K12’nin iş deneyimi üzerinden açığa çıkmaktadır:

Mesela ben para tahsilatına ben gitmiyorum. Eşim gidiyordu yani. Konuşuyorduk projenin şartları şunlar diyorduk ama para tahsilatına ben gitmiyordum. Mühendis olduğum için değil, kadın olduğumuz için farklı şeylerle karşılaşma ihtimaliniz çok yüksek. Siz hakkınız olanı almaya gidiyorsunuz belki ama karşı taraftan çok yanlış şeyler gelebiliyor. Bunu hiç göze almadan yani hiç böyle bir şey başımıza gelmesin diye biz baştan öyle bir şey ayırımı yaptık. Mesela ben tahsilat işleriyle hiç ilgilenmem. Ben sadece projeyi çizdim. Öncesinde sonrasındaki görüşmeleri yaptım ama tahsilat işine bu nedenlerden dolayı girmedim. (MM, K12)

Katılımcı K12’nin “farklı şeylerle karşılaşma ihtimaliniz çok yüksek” ve “karşı taraftan çok yanlış şeyler gelebiliyor” söylemleri, toplumsal cinsiyet normlarının mesleki pratikler üzerindeki disipline edici işlevini sergilemektedir. Böylelikle, kadınların mesleki deneyimleri, cinsiyetlendirilmiş güvenlik algıları ve örtük dışlama mekanizmalarıyla yeniden şekillendirilmektedir.

Mesleki alanda kadın mühendislerin ciddiye alınmaması, bir anlamda cinsiyet temelli bir güç dengesizliğinin de ifadesi olmaktadır. Katılımcı K26 şöyle aktarmaktadır:

Araziye çıktığımda tedirgin oluyorum. Yanımda bir erkeğin bulunması gerektiğini düşünüyorum. Aslında gerekmemesi gerekiyor, ama kendimi daha rahat hissediyorum. Çünkü bakışlar bir tuhaf oluyor. Sizin söylediklerinizi ciddiye almıyor gibiler. On kere söylediğiniz bir şeyi anlamıyorlar. Bu erkeklerden kaynaklanan bir algı sorunu mu, yoksa bana denk gelen kişiler mi bilmiyorum. Tek başıma gidersem başıma neler gelir bilemiyorum. (JM, K26)

Kadın mühendisin yanında bir erkek bulunmadan çalışamaması durumu bedensel ihlal (*bodily invasion threat*) ve nesneleştirme (*objectification threat*) tehditleri bağlamında (Young, 1980: 154) bir korku yaratmakta, toplumsal cinsiyet normlarının iş yerlerinde ne kadar derin ve yerleşik olduğunu göstermektedir.

Kadın mühendislerin deneyimleri, bedensel iktidar mekanizmalarının mesleki yaşamlarında iç içe geçmiş ve sistematik bir karaktere sahip olduğunu göstermektedir.

Giyim kodlarından güç gösterilerine, tacizden öz-denetime uzanan bu mekanizmalar, görünürde birbirinden bağımsız gibi görünse de aslında ataerkil düzenin farklı görünümüleri olarak işlev görmektedir. Ancak dikkat çekici olan, kadın mühendislerin bu yapısal baskılara karşı geliştirdikleri direniş stratejileridir. Kimi zaman hukuki mücadele, kimi zaman kolektif dayanışma, kimi zaman ise bireysel taktikler şeklinde ortaya çıkan bu direniş pratikleri, bedensel iktidar mekanizmalarının mutlak ve değişmez olmadığını, dönüşüm potansiyeli taşıdığını göstermektedir.

3.8.6.5. Angarya

Mühendislik alanında kadınların karşılaştığı toplumsal cinsiyet temelli iş yükü ve emek sömürsü pratikleri, “angarya” kavramı etrafında şekillenmektedir. Bu pratikler, bir yandan eril tahakkümün terbiye edici bir aracı olarak işlev görürken, diğer yandan kadın mühendislerin emeklerinin sistematik olarak değersizleştirilmesine ve görünmez kılınmasına hizmet etmektedir. Kadın mühendisler, mesleki vasıflarının ötesinde, ofis işlerinden pazarlamaya, fuarlardan müşteri ilişkilerine uzanan geniş bir yelpazede, çoğu zaman karşılıksız ve tanımsız işlerle yükümlü kılınmaktadır. Bu bölümde, angaryanın eril alandaki disipline edici rolü, fazladan mesainin değersizleştirilmesi ve kadın mühendislerin ofis, pazarlama ve fuar gibi farklı alanlarda üstlenmek zorunda kaldığı çoklu rollere değiniyorum.

3.8.6.5.1. Eril Alanın Terbiye Aracı

Mühendislik mesleğinde kadınların varlığı, toplumsal cinsiyet rejiminin mesleki alandaki yansımalarını görünür kılmaktadır. Kadın mühendislerin teknik yetkinliklerinin göz ardı edilip, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumlu pozisyonlara yönlendirilmeleri, ataerkil paternalist (Glick ve Fiske, 2018: 129; Bareket ve Fiske, 2023: 637) yaklaşımların mesleki alandaki tezahürünü oluşturmaktadır. “Medenileştirici etki” (Henwood, 1998: 43) söylemi üzerinden kadın mühendislerin varlığının araçsallaştırılması, onları özne konumundan nesne konumuna indirgeyen (Nussbaum, 1995: 249) ve “seyirlik nesnelere” (Mulvey, 2013: 67) olarak konumlandırılan cinsiyetçi bir bakış açısını yansıtmaktadır. Bu süreç, görünürde

“olumlu” addedilen mikroagresyonlar (Sue vd., 2007: 271) üzerinden işlemekte ve mesleki alandaki eril tahakkümü pekiştirmektedir.

Kadın mühendislerin teknik yetkinliklerinin göz ardı edilip, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uygun pozisyonlara yönlendirilmeleri, cinsiyet ayrımcılığının ve mesleki ayrışmanın bir başka boyutu olmaktadır. Katılımcı K33 bunu şöyle ifade etmektedir:

Sadece erkeklerin çalıştığı ve işverenlerinde erkek olduğu arıtma tesisine başvurmuştum. O zaman şöyle düşündüler, kadın mühendis, çevre mühendisi. Erkek olsam almazlardı çünkü en azından kadın personel olsun, geri planda ofisi işte idare eder diyerekten kadın çevre mühendisi, eşi doktor, uygun bir profil çizdim herhalde. (ÇM, K33)

“En azından kadın personel olsun, geri planda ofisi idare eder,” yaklaşımıyla işe alınan kadın mühendis, “erkek olsam almazlardı”, kadın mühendis K33’ün deneyimi “ofisi idare eder” yaklaşımıyla işe alındığını, teknik uzmanlığından ziyade toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumlu pozisyonlara yerleştirilme eğilimini göstermekte ve mesleki içsel ayrışmanın bir örneği olmaktadır.

Kadın mühendislerin marjinalleştirilme sürecinin bir başka boyutu, başlangıçta olumlu karşılanan kadın varlığının zamanla değersizleştirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcı K29’un deneyimi, başlangıçta “saygılı” davranışlarla karşılanan kadın varlığının, zamanla “haftada kaç gün gelsem yeter” söylemleriyle marjinalleştirildiğini göstermektedir:

İlk başta, işverenler bir kadın mühendis istediklerini söylediler, çünkü erkek çalışanların davranışlarını düzelteceğini düşündüler. Kadın olduğum için kılık kıyafetlerine daha dikkat edeceklerini, küfürbazlıklarını azaltacaklarını umuyorlardı. Şantiye ortamına kadın olarak girdiğimde erkeklerin hareketleri ve konuşma tarzları hemen değişti, daha saygılı hale geldiler. Fakat işe başladıktan sonra işler pek de böyle olmadı. Zamanla ‘haftada kaç gün gelsem yeter’ gibi söylemler başladı ve bu durumdan memnun olmadım. Bir senemi doldurmaya bir hafta kala işten ayrıldım. (MD, K29)

Kadın mühendisin, bir yıl dolmadan işten ayrılması, kadın mühendislerin karşılaştığı yapısal eşitsizliklerin bir yıldırma ve aynı zamanda böyle bir ortamı terk etmesi bakımından mesleki kimliklerinin ikincilleştirilmesine karşı geliştirilen bir direniş biçimi olarak okunabilir.

Erkek katılımcı E24 de ataerkil paternalist yaklaşımın tipik bir örneğini sunmaktadır.

Kadınların şantiyede ya da sahada çalışıyor olması, oradaki erkek çalışanlar için çok önemli. Çünkü dağ başında, sürekli erkekler arasında çalışırken bir kadın görmek, onların bakış açısını değiştiriyor. Erkekler, kadınlara karşı daha dikkatli ve saygılı davranmak zorunda kalıyor. Hatta kadınlarla çalışırken, onların karşısındakini bir kardeş, kızları ya da kız kardeşleri gibi görmeye başlıyorlar. Bu da iş ortamında daha özenli, daha saygılı bir davranış biçimini beraberinde getiriyor. ‘En azından bir kadın görmüş oluyorlar, bu çok önemli bir şey’ diyorum, çünkü sürekli erkeklerle çalışmak yerine, kadınların da iş sahasında bulunması işin düzenine katkı sağlıyor. (MD, E24)

Kadın mühendisleri “kız kardeş” ve “kız evlat” benzetmeleriyle tanımlayan aile metaforu, kadınların mesleki kimliklerini ikincilleştirmekte ve kadınları geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden değerlendirmektedir “En azından bir kadın görmüş oluyorlar” söylemi, kadınları özne konumundan nesne konumuna indirgemekte ve onları salt “görülecek bir varlık” olarak sunmaktadır. Bu yaklaşım, kadın mühendislerin mesleki yetkinliklerini göz ardı ederek, onları eril iş ortamının “medenileştirici unsurları” ve “seyirlik nesnelere” olarak tanımlamaktadır. Böylece katılımcı E24, mühendislik alanındaki eril tahakkümü yeniden üretmekte ve pekiştirmektedir.

Erkeklerin “kendi aralarında” ve “kadınların yanında” sergiledikleri farklı davranış kodları, mesleki alanın cinsiyetlendirilmiş yapısını ve kadınların bu yapı içindeki “istisnai” konumlarını görünür kılmaktadır. Bu durum, mesleki alanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, görünürde “olumlu” addedilen mikroagresyonlar (Sue vd., 2007: 271) üzerinden nasıl sürdürüldüğünü ortaya koymaktadır.

Medenileştirici etki söyleminin farklı mesleki bağlamlardaki tezahürü, benzer bir biçimde katılımcı E21’in anlatısında da karşımıza çıkmaktadır. Katılımcı E24’ün şantiye ortamında “kız kardeş” metaforu üzerinden kurduğu ilişkiyi, katılımcı E21 santral ortamında “düzen ve çiçekler” metaforu üzerinden kurmaktadır. “Kadınların yanında konuşurken dikkat edilmesi” vurgusu ise, kadın varlığını yine “medenileştirici etki” üzerinden araçsallaştırmaktadır:

Santralde bir kadın personel işe aldığımızda çalışma ortamı ve çevre çok değişti; temizlik ve düzen artmıştı, çiçekler bile vardı. Ancak vardiyalı çalışma düzenine geçtiğimizde bazı zorluklarla karşılaştık. Erkekler bu ortamlarda kadınlara karşı davranışlarına dikkat etmediklerinde rahatsızlık yaratabiliyordu. Bu olaylar aslında kadının kendisinden değil, çevredeki erkeklerin tutumundan kaynaklanıyordu. (...) Kadınların yanında konuşurken lafa,

söze, davranışa dikkat edilirdi. Kaba ya da küfürlü konuşulmazdı. Ancak erkekler kendi aralarında çok daha rahat ve sınırları geniş bir şekilde iletişim kuruyorlardı. (EEM, E21)

Ziraat mühendisliğine bağlı olarak mekânsal iş yerinin bir parçası olarak “köy kahvesinde” de kadın mühendisin varlığı medenileştirici etki yaratmaktadır.

Kahvede, köydeki tuvaletleri kullanıyorduk, köylülerle de karşılıklı olarak birbirimize alıştık. İlk kez bir köy kahvesine gittiğimde köylüler yadırgıyordu. Zamanla kendilerini toparlıyorlar, konuşma adabına dikkat ediyorlar, çekiniyorlardı. Zamanla alışıyorlardı, ama kahvede bir kadın görmek onlar için hâlâ tuhaf tabii. Yazın özellikle dağ bayır dolaşıyorduk. Artık köylüler de saygıyla yaklaşıyordu. Kendini kabul ettirdiğin ve bir imaj oturttuğun zaman işlerine saygıyla devam ediyorsun. (ZM, K19)

Katılımcı K19’un köy kahvesi gibi geleneksel eril bir alana girişi, Bourdieu’nun (1984: 468) habitus kavramı bağlamında yerleşik davranış kalıplarının dönüşümünü tetiklemesi bakımından önemli olmaktadır. Köylülerin konuşma adabını değiştirmeleri ve davranışlarını “medeni” normlara uyarlamaları, kadın mühendisin varlığının yerel habitusta yarattığı medenileştirici etkiyi ve karşılıklı uyum sürecini ortaya koymaktadır.

Kadın mühendislerin varlığının yarattığı “medenileştirici etki”, köy kahvesi gibi geleneksel eril mekânlardan, tekstil sektörü gibi kadın yoğun alanlara kadar farklı mesleki bağlamlarda benzer örüntüler sergilemektedir. Erkek mühendis E27’nin disiplinli ve odaklı çalışma” ile “şakalaşma ve gereksiz muhabbet” karşıtlığı üzerinden kurguladığı cinsiyet temelli performans değerlendirmesi, görünürde olumlu ancak özünde cinsiyetçi kalıpları pekiştiren bir mikroagresyon (Sue vd., 2007: 271) örneğini temsil etmektedir:

Tekstil gibi kadınların yoğun olduğu bir alanda çalışmak bana her zaman daha iyi geldi. Kadın çalışanların olduğu ekiplerde daha disiplinli ve odaklı çalışabiliyorduk. Erkeklerle de çalışmak iyidir ancak bazen fazla şakalaşma ya da gereksiz muhabbet işin ciddiyetini bozabiliyor. (TM, E27)

Kadın mühendislerin mesleki yetkinliklerinin stereotipik toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden tanımlanması, katılımcı E27’nin “disiplinli çalışma” vurgusundan, “titiz kadın madenci” talebine kadar uzanan geniş bir yelpazede karşımıza çıkmaktadır. Kadın mühendis K27’nin aktardığı, erkek işverenlerin “titiz” kadın madenci arayışına ilişkin söylemi ise, erkeklerin gözünden kadın mühendislerin etkileşimsel temelli (Hall vd., 1994: 384; Guarino ve Borden, 2017: 672; Eagly, 2020: 5554) özellikleri üzerinden tanımlanan çalışanlar olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Katılımcı E27’nin

ifadeleri, kadın mühendislerin stereotipik toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden değerlendirilen profesyoneller olarak konumlandırıldığını göstermektedir:

Titiz çalışan madencilerden bir kadın maden mühendisi istiyoruz, çalıştığı titiz bir kadın arkadaş var, “Ocağımızda o şekilde bir kadın maden mühendisi istiyoruz” diyen madenciler de var. Kadınlar bazı şeylere daha farklı bakıyorlar. Kadınların öngöruları daha iyi olduğu için bazı durumlarda tercih edilmeye başladılar. Bu durum aslında gurur verici bir şey. Kadınların sorumluluk hissi ve iş yapma becerileri iş hayatında daha fazla dikkat çekiyor. (JM, K27)

Mühendislik alanında kadınların varlığının “medenileştirici etki” üzerinden değerlendirilmesi, mesleki yetkinliklerinin sistematik biçimde ikincilleştirilmesine yol açmaktadır. Bu süreç, görünürde olumlu addedilen mikroagresyonlar ve ataerkil paternalist yaklaşımlar aracılığıyla işlemekte, kadın mühendislerin teknik uzmanlıklarını görünmez kılmaktadır. “Ofisi idare etme”, “düzen getirme” ve “titizlik” gibi geleneksel toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkilendirilen beklentiler, mesleki alandaki cinsiyete dayalı iş bölümünü pekiştirmektedir. Kadınların “seyirlik nesnelere” ve “medenileştirici unsurlar” olarak konumlandırılması, mühendislik mesleğindeki eril tahakkümün sürdürülmesine hizmet etmektedir. Bu çok boyutlu örüntü, kadın mühendislerin mesleki kimliklerinin tanınması ve eşit profesyoneller olarak değerlendirilmesi önündeki yapısal engellerin, bireysel önyargılardan ziyade kurumsal ve sistemik bir karaktere sahip olduğunu göstermektedir.

3.8.6.5.2. Fazladan Mesai, Eksik Değer

Erkek egemen mühendislik alanında, toplumsal cinsiyet normlarının yeniden üretimi, kadın mühendislerin mesleki konumlanışını şekillendirmektedir. Kadınların teknik yetkinlik odaklı rollerden (liderlik, problem çözme), etkileşimsel yetkinlik alanına (bakım, düzenleme, koordinasyon) doğru genişleyen iş yükü örüntüsü (Hall vd., 1994: 384; Martin, 2003: 342), medenileştirici etki söyleminin yapısal bir uzantısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, kadın mühendislere dayatılan temizlik ve sekreteryal destek gibi görevler, profesyonel kimliklerini değersizleştiren bir dışlama mekanizması olarak işlemekte (Eagly, 2020: 5554) ve iş yerinde çifte yük (Hochschild ve Machung, 1989: 4; Oakley, 2018: 90) yaratmaktadır. Bu hegemonik erkeklik formları, fiziksel ve cinsel şiddet pratikleri üzerinden kadınların profesyonel özerkliklerini sistemli olarak zayıflatmaya yönelik mekanizmalar geliştirmektedir.

Katılımcıların anlatıları bu örüntüyü çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır. Katılımcı K10'un deneyimi ise, mühendislik bürosunda maruz kaldığı fiziksel şiddet ve sekreteryal görevlere zorlanma üzerinden mesleki kimliğinin nasıl değersizleştirildiğini göstermektedir. Erkek mühendis E6 ise staj döneminde gözlemlediği kadın mühendis örneği üzerinden, ustabaşların otorite kurma çabasının ve cinsel tacizin, kadın mühendislerin mesleki özerkliklerini nasıl zayıflattığını aktarmaktadır:

Ondan sonra mühendislik bürosunda işe girdim. Genelde iş ortamı iyiydi. (...) Bir tanesi makine mühendisi, iş yeri sahiplerinden biri, ilkokul mezunu amelelikten gelme, sonra usta olmuş, sonra cebi para görünce de ortak şirket kurmuş. Biri proje bakıyor, öbürü inşaat, şantiyedeki iş takibini yapıyor. O adam çok bana sürekli “Şu işi yapacaksın, yok bulaşık yıkayacaksın, yok bilmem ne yapacaksın,” tarzında iş veriyordu. Hatta bir gün beni kolumdan tuttu sarstı. Oradan da o sebepten ayrıldım. İlkokul mezunu olan adam, diğer makine mühendisi olan erkeğe böyle şeyler söylemiyor. Ben kadın olduğum için, “Temizlik yap, bulaşık yıka, bilmem ne,” gibi işler dikte etmeye çalışıyor. Sekreter çok yoruluyormuş da sekretere yardım etmeliymişim. Bunları bana dikte etmeye çalışıyor. Ben de mühendis olduğumu hatırlatınca adam beni kolumdan tutup çekti. Böyle saçma sapan tavırlara girdi. (...) En son oradan da öyle ayrıldım. (MM, K10)

Beyaz yakada kadın sayısı zaten daha azdı. Mesela, ben staj yaparken bir tane kadın mühendis vardı, erkek ustaların elinde uşak gibi çalışıyordu. Bu durum beni çok rahatsız etmişti. Mesela kaşar peynirin ustası, o mühendis kadını sanki sekreteriymiş gibi kullanıyordu. Mühendis ama sanki ustanın sekreteri gibiydi. Elini bir tek defter, onun arkasından önüne dolaşıyordu. Çok garipsemiştim, “Bu mühendis, bu usta, neden böyle bir şey var?” diye düşündüm. Sonra, mesleğe başladıktan sonra anlamaya başladım. Otoriteyle alakalı bir sıkıntısı olduğunu düşündüm. Biz mühendislerin en büyük sıkıntısı, erkek ya da kadın olsun, ustabaşlarıyla sıkıntı yaşıyoruz. Usta başlarını kontrol etmekte güçlük çekiyor, otorite sağlayamıyoruz. Ama orada biraz da kişinin durumu alt edebilecek bir yeteneği yakalaması lazım. Birçok kişi bunu başaramadığı için böyle sekreter gibi çalışıyordu. Hâlâ hatırlıyorum o bayan mühendisin durumunu. Sonrasında tekrar o firmayla görüştüğümde, o kişinin orada çok uzun süre çalışmadığını duydum. Büyük ihtimalle, tahminimce, ustanın ona cinsel tacizde bulunduğunu düşünüyorum. (GM, E6)

Katılımcı K31, başlangıçta teknik servis sorumlusu olarak çalışırken zamanla temizlik, güvenlik ve personel yönetimi gibi ek sorumluluklar üstlenmek zorunda kaldığını belirtmektedir.

Hastanede çalıştığım dönemde sadece teknik servisten sorumluydum, fakat daha sonra teknik, temizlik, güvenlik, şoförler, bahçe işleri, aşçılar ve garsonlar da bana bağlandı. (...) Bu süreçte temizlik yöneticisi işten ayrılınca birini bulana kadar o sorumluluğu da üstlendim. İş güvenliği de dahil birçok alanda çalıştım ve çok fazla sorumluluk aldım. (EEM, K31)

Benzer bir örüntüyü ifade eden katılımcı K16, “AR-GE sorumlusu”, “kalite mühendisi”, “üretim kalitesi sorumlusu” gibi farklı pozisyonlarda tanıtılma durumu kadın mühendisin mesleki alanda rol belirsizliğinin yarattığı sistematik bir sınır ihlalini ortaya koymaktadır:

Projelerde ve işlerde sorumluluk dağılımı genellikle belirsiz. Benden sorumlu olan işler AR-GE, araştırma, geliştirme, TÜBİTAK projeleri, geliri sunumlar ve yönetimin istediği eğitimler gibi çeşitli görevleri kapsıyor; bunların hepsi de bana geliyor. Firmamıza bir devlet büyüğümüz geldiğinde AR-GE sorumlusu olarak tanıtılıyorum, başka bir görüşmede kalite mühendisi olarak anılıyorum, bir projede ise üretim kalitesi sorumlusu olarak yer alıyorum. Yani, aslında ne olduğumu ben de bilmiyorum. Görev alanımız net olmayınca sürekli sınır ihlalleri oluyor ve her işte kılıç kalkan dolaşmak zorunda kalıyoruz; bu da gerçekten çok yorucu. (MM, K16)

Kadın mühendisin “ne olduğumu ben de bilmiyorum” ifadesi, bu rol belirsizliğinin yarattığı kimlik krizini çarpıcı biçimde yansıtırken, “kılıç kalkan dolaşmak” metaforu, sürekli olarak profesyonel sınırları koruma zorunluluğuna işaret etmesi bakımından dikkat çekmektedir. Öte yandan, katılımcı K27’nin gözlemleri üzerinde ifade ettiği kadınların “ben bunu da yaparım, onu da yaparım” söylemi ve katılımcı K26’nın “sekreter olarak kullanıldım” söylemi kadın mühendislerin mesleki yetkinliklerini kanıtlama zorunluluğu ile toplumsal cinsiyet rollerini sürdürme yükümlülüğü arasındaki gerilimi yansıtmaktadır.

Rol belirsizliğinin yarattığı baskı, diğer kadın mühendislerin deneyimlerinde de farklı biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Nitekim katılımcı K27’nin gözlemlerini şöyle aktarmaktadır:

Kadınlar hep “ben bunu da yaparım, onu da yaparım” diyerek kendilerini göstermeye çalışıyorlar. Kadınlar işyerinde birden fazla görev üstleniyorlar, çünkü gelecekte nerede olacaklarını bilmiyorlar. Kendilerini donanımlı hale getirmek için sürekli çaba sarf ediyorlar. “Ben buranın bütün ihtiyaçlarını karşılamalıyım,” deyip işte temizliğinden, toplumda kadına atfedilen görevleri fazlasıyla üstlenmek zorunda kaldım. Elimdeki işi kaçırmamak adına aslında bu yükü aldım. (...) Çalıştığım yerde 3 tane kadın arkadaşım vardı. Ancak onların da iş dağılımı neredeyse toplumdaki kadının görevleriyle aynı. Ortalığı toplamak gibi görevlerdi. Mezuniyetleri farklıydı; biri maden mühendisi olmasına rağmen, o da bu eşitsizlikten payını alıyordu. (JM, K27)

Mühendis olarak işe girdim ama bana çay kahve yaptırıldılar. Sekreter olarak kullanıldım, 6 ay sonra işi bıraktım. (JM, K26)

Toplumsal cinsiyet rollerinin iş yerindeki yansımaları yalnızca kadın mühendislerle sınırlı kalmamaktadır. Bir erkek mühendisin kendi cinsiyetine bağlı ek sorumluluklar üstlenmek durumunda kalması örgütsel pratiklerin nasıl toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden şekillendiğini göstermektedir:

Tekstilde pazarlamanın içinde olsanız bile konfeksiyona inmeden iş olmuyor. Bazen bir şey taşınması ya da başka işler gerekiyor ve bunlar bize düşüyor. Erkek olduğumuz için bize verilen ya da onların yapmak istemediği durumlar mı diye düşünüyorum. (...) Ben pazarlamadaydım ama misafir almaya ben gidiyorum. Bu bir centilmenlik mi, yazılmamış bir kural mı bilmiyorum.

Müşteri ziyaretine İstanbul'a ben gidiyordum. Bayanlar da gidebilir ama nedense o iş bize kalıyordu. (TM, E27)

Fiziksel güç gerektiren işlerin ve müşteri ziyaretlerinin erkeklere atfedilmesi, geleneksel erkeklik rollerinin iş yerinde yeniden üretildiğini ortaya koymaktadır. “Centilmenlik” söylemi üzerinden bu durumun meşrulaştırılması, Martin’in (2003) vurguladığı enformel pratiklerin nasıl kurumsallaştığını göstermektedir.

Sonuç olarak, mühendislik alanında kadın ve erkek çalışanların deneyimleri, toplumsal cinsiyet rejiminin mesleki kimlikleri nasıl şekillendirdiğini göstermektedir. Kadın mühendisler için rol belirsizliği ve sınır ihlalleri, teknik yetkinliklerinin yanı sıra etkileşimsel rolleri de üstlenme baskısını beraberinde getirmektedir. Bu durum, ev içindeki çifte yükün bir benzerinin iş yerinde de yaşanmasına neden olmaktadır. Öte yandan erkek mühendisler de geleneksel erkeklik rolleriyle uyumlu ek sorumluluklar üstlenmek durumunda kalmaktadır. Böylece enformel pratikler ve yazılı olmayan kurallar üzerinden işleyen örgütsel yapı, her iki cinsiyeti de belirli rollere hapsedmekte ve profesyonel kimliklerinin ötesinde tanımlamaktadır. Bu örüntü, kurumsal yapının ve sistemik eşitsizliklerin bir yansıması olarak karşımıza çıkmakta, mesleki alandaki içsel ayrışmanın derinleşmesine zemin hazırlamaktadır.

3.8.6.5.3. Üçlü Konumlandırma: Ofis, Pazarlama ve Fuar

Mühendislik mesleğinde içsel ayrışma örüntüleri, cinsiyete dayalı iş bölümünün kurumsal düzeydeki yansımalarını çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır (Berggren, 2008: 25). Aynı mesleki unvanı taşımalarına rağmen, kadın ve erkek mühendislerin farklı iş tanımları ve sorumluluk alanlarında konumlandırılmaları, mesleki alandaki yapısal eşitsizliklerin sürdürülme mekanizmalarını görünür kılmaktadır (Charles, 2003: 268). Bu bağlamda, mühendislik mesleğinde içsel ayrışmanın nasıl kurumsallaştığı ve bu ayrışmanın söylemsel ve pratik düzeylerde meşrulaştırıldığı ortaya çıkmaktadır.

Bu meşrulaştırma stratejilerinden ilki, El’in ifadelerinde görüldüğü gibi kadınların meslekte “tutunabilecekleri bir yer bulma” söylemi üzerinden gerçekleşmektedir:

Ben şu düşünceye karşıyım: Makine mühendisliği dendiğinde, bu meslek sadece fiziksel güç gerektirir veya inşaat mühendisliği inşaat alanında çalışmayı gerektirir diye bir genelleme yapılamaz. Bu, kadınların bu alanların hiçbir yerinde bulunamayacağı anlamına gelmez. Kadınlar bu mesleği seçmişse ve seviyorlarsa, bu meslekte tutunabilecekleri bir yer veya saha bulabilirler. Bu nedenle, inşaat mühendisliği gibi alanlarda kadınların varlığını izole etmek yanlış olur. Bazen izolasyonlar doğal seyrinde gerçekleşir, bazen ise siyasal veya ideolojik ayrışmalardan kaynaklanabilir. Bilgisayar mühendisliği alanında böyle bir izolasyon gözlemlenmedi. Başka yerlerde de gözlemlenmedi. Kendi lisans eğitimimde ve şimdi de görüyorum ki, bazen kadın öğrenciler rol alma ve işi sahiplenme konusunda erkek öğrencilere kıyasla biraz daha geri kalabiliyorlar. Bu durumu kırmak için, “Bu meslekte senin de sevebileceğin bir şeyler vardır,” demek önemli. (BM, E1)

Bu söylem görünürde kadınların mesleğe katılımını destekler gibi görünse de aslında mesleki alanın eril karakterini sorgulamaksızın kadınların bu alana “uyum sağlaması” gerektiği varsayımını normalleştirmektedir. Benzer şekilde, izolasyonun “doğal” olabileceği söylemi de toplumsal cinsiyet temelli ayrışmayı doğallaştıran bir meşrulaştırma stratejisi olarak işlev görmektedir. Kadınların mühendislik gibi mesleklerde “tutunacak yer bulma” gerekliliği, bu alanlarda kadınların marjinalleştirildiğini, profesyonel kimliklerinin tam anlamıyla tanınmadığını ve yetkinliklerinin yeterince kabul görmediğini göstermektedir. Bu bakış açısı, kadınların meslek içinde daha geri planda kalan rollerle sınırlandırıldığını ve mesleğin genelinde hâkimiyet kurmalarının zorlaştırıldığını ima etmektedir. “Kadınların rol alma ve işi sahiplenme konusunda erkek öğrencilere kıyasla geri kalmaları” ifadesi de içselleştirilmiş cinsiyetçiliğin (*internalized sexism*) bir yansıması olarak, kadınların teknik alanlarda kendilerini daha az yetkin hissetmelerinden dolayı aktif rol almada zorlanmalarına işaret etmektedir. Dolayısıyla, bu eğilimler toplumsal cinsiyet normlarının derin ve köklü bir etkisini yansıtmaktadır.

E14’ün bakım mühendisliği alanındaki deneyimleri, söylemsel meşrulaştırmanın bir başka boyutunu ortaya koymaktadır:

Tabii, altyapı işlerini, elektronik şantiye işlerini ve fabrikalardaki bakım mühendisliği işlerini genellikle erkekler yapar. Onun dışındaki tüm alanlarda, örneğin kalite kontrol, planlama, yönetim gibi işlerde kadın-erkek ayrımı olmaksızın herkes çalışabilir. Kadın bakım personeli olduğu yerlerde, örneğin iki teknisyen ve bir mühendis çalışıyorsa, bazı durumlarda işler zorlayıcı olabilir ve kadının da bu tür zorlayıcı durumlara maruz kalmaması lazım. Aksi halde, işler çok farklı boyutlara gidebilir; belki kadınlığını kullanmak zorunda kalabilir. Tabii, bunlar benim benimsediğim veya onayladığım şeyler değil, ama bu tür durumlarla sıkça karşılaşıyoruz. Az sayıda kişiyle çalışılan bakım servisleri gibi ortamlarda da benzer sorunlar yaşanıyor. Beş kişilik bir ekipte, örneğin, üç kişi çalışıyorsa ve biri eksildiğinde kapasite %66’ya düşebilir, bu da işleri zorlaştırır. Böyle ortamlarda kadın çalışan varlığını sürdürmek için bazen kendini farklı şekillerde göstermek zorunda kalabilir, erkekler de bu durumu suistimal edebilir. Burada

bahsettiğim suistimal, medyada gördüğümüz türden bir suistimal değil; kadına eziyet ederler, sözünü dinlemezler, otoritesini kurmaya çalışırlar. Bu tür ortamlar hoş olmaz. (EEM, E14)

“Zorlayıcı durumlar” ve “kadının maruz kalmaması gereken koşullar” söylemi, paternalist bir koruma üzerinden kadınların belirli alanlardan dışlanmasını meşrulaştırmaktadır. Bu söylem, fiziksel güç gerektiren işlerin “doğal olarak” erkeklere ait olduğu varsayımını pekiştirirken, kadınların teknik yeterliliklerini ikincilleştirmektedir. Özellikle bakım mühendisliği gibi eril olarak kodlanan alanlarda, kadınlar hem fiziksel hem de cinsiyetlerine yönelik önyargı ve suistimallere maruz kalmaktadır. Bu bağlamda, kadınların “kadınlığını kullanmak zorunda kalması” ve “eziyet edilmesi” gibi söylemler, cinsiyet temelli ayrımcılığın ve ataerkil iş bölümü dinamiklerinin iş yerindeki eşitsizlikleri nasıl pekiştirdiğini gözler önüne sermektedir. Bu durum, kadın mühendislerin profesyonel gelişimlerini sınırlayan ve onların iş yerinde eşit fırsatlar elde etmelerini engelleyen bir güç asimetrisi yansıtmaktadır.

K1’in deneyimlerinde ise işverenlerin ekonomik rasyonalite üzerinden geliştirdikleri meşrulaştırma stratejisi görülmektedir:

Kadınlar açısından, benim gözlemlediğim kadarıyla, problem çözmeye daha çok odaklıyız gibi geliyor. İster mühendislik olsun ister tıp veya başka alanlar olsun, kadınlar genellikle sorun yaratmaktan çok çözüm üretmeye ve farklı bakış açıları geliştirmeye odaklanıyor. Otomasyon söz konusu olduğunda da kadınlar bu süreçte arka plana itilmemeli diye düşünüyorum. Sonuçta cihazların başında olacak, iş akışını kontrol edecek birilerine ihtiyaç var. Erkekler açısından bakıldığında, cihazların bakım kısımları var. Bu durum biraz işverenin bakış açısıyla ilgili olabilir. Belki de işveren, “Erkek çalışan alayım, cihazın bakımını da yapsın, kontrolü de yapsın, makine mühendisi olsun hem kontrol eder hem de bozulduğunda tamir eder” diye düşünebilir ve bu nedenle ek birine ihtiyaç duymaz. Bu tamamen işverenin bakış açısıyla ilgili olabilir. (BM, K1)

Erkek çalışanların “hem bakım hem kontrol” yapabilecekleri söylemi, cinsiyete dayalı iş bölümünü maliyet etkinlik üzerinden meşrulaştırmakta ve kadınların teknik becerilerini görmezden gelen cinsiyetçi bir paternalizmi yansıtmaktadır.

Bu söylemsel meşrulaştırma stratejileri, mühendislik mesleğindeki işsel ayrışmanın nasıl normalleştirildiğini ve yeniden üretildiğini göstermektedir. Doğallaştırma, paternalist koruma ve ekonomik rasyonalizasyon söylemleri üzerinden, cinsiyete dayalı iş bölümü ve mesleki ayrışma meşru kılınmakta ve sürdürülmektedir. Bu söylemsel meşrulaştırma stratejilerinin gündelik yaşamdaki tezahürleri, özellikle mekânsal düzeyde belirgin biçimde görünürleşmektedir. Söylemlerde normalize edilen

cinsiyete dayalı iş bölümü ve mesleki ayrışma, somut pratiklerde de karşılığını bulmaktadır. Bu pratiklerin en belirgin örneklerinden biri, mühendislik alanında sistematik olarak gözlemlenen saha ve ofis çalışmalarının cinsiyetlendirilmiş dağılımıdır.

Elektrik-elektronik mühendisi K3'ün deneyimi, bu mekânsal dışlama pratiğinin işleyişini açıkça ortaya koymaktadır:

Bir sene kadar dışarıda çalıştım. Teknokente bir firmada ve bir danışmanlık firmasında çalıştım. Orada da kız erkek dağılımı eşitti, hatta kızlar daha fazlaydı. Çoğu inşaat mühendisi ve çevre ve şehircilik öğrencisiydi. Güzel bir ortamda onlarla 9 ay çalıştım. 3 ay da başka bir firmada çalıştım. Orada da ara sıra gidip geldim, bilfiil çalıştığım bir durum olmadı. Hiçbir şirkette cinsiyet ayrımı yaşamadık, çünkü verilen işi düzgün yapıyorduk. Ama şöyle oluyordu: kızlar biraz daha ofiste çalışırken, erkek arkadaşları sahaya gönderiyorlardı. ‘Siz yapmayın, etmeyin, gece üçte araziye çıkıyorlardı, siz gidemezsiniz’ gibi tepkiler alıyorduk. Yaşadığım en belirgin durum herhalde oydu diye düşünüyorum. (EEM, K3)

Özellikle saha ve ofis işleri arasındaki sistematik ayırım üzerinden, aynı meslek içerisindeki cinsiyete dayalı iş bölümünün nasıl kurgulandığını ve sürdürüldüğünü ortaya koymaktadır. Bu durum, bedensel güç gerektiren işlerde kadınların sistematik olarak dışlanması ve ofis hizmetlerine yönlendirilmesi örüntüsüyle örtüşmektedir (Acker vd., 1990: 139).

Kadın mühendis K22'nin “kırılganlık” ve “saha koşullarında zorlanma” algısı üzerinden aktardığı deneyimler, cinsiyete dayalı mesleki ayrışmanın kurumsal düzeydeki yansımalarını göstermektedir (Charles, 2003: 268). Başka bir kadın mühendis katılımcı K27 de “laf söz olur” diye sahaya gönderilmediğini aktarmaktadır. Erkek mühendis E25 de kadınların “laboratuvar veya kapalı ofis” ortalarında “disiplinli, pozitif ve titiz” çalıştığına dair gözlemlerini ifade etmektedir:

Kadın mühendis olarak bu meslekte hep daha arka planda tutulduğumuzu hissettim. Mesleğimizde kadın-erkek ayrımı olmadığını söyleyenler yalan söylüyor. Özellikle saha işlerinde kadın mühendisler dışlanıyor. Bize her zaman masa başı işleri teklif edilir, sahaya çıkmamız engellenir. Kadın mühendisler daha kırılgan olarak algılanıyor çünkü. Saha işleri için genellikle erkek mühendisler tercih edilir, çünkü kadınların saha koşullarında zorlanacağı düşünülür. Bu algı mühendislik mesleğinde kadınların önünü kesiyor. (EEM, K22)

Patronlarım tarafından sadece masa başı işlerde çalıştırıldım. Hiçbir zaman araziye götürülmedim. Koordinatlarla ilgili verileri bana aktarıyorlardı, ben de raporlamalarla ilgileniyordum. Kadınların sadece masa başında olmaları gerektiği gibi bir algı vardı. Ben sürekli arazideki çalışmalarını görmek istediğimi ifade etmeme rağmen ‘laf söz olur’ diye hep geri çevrildim. (JM, K27)

Ancak saha çalışmaları gibi fiziksel dayanıklılık gerektiren görevlerde erkekler daha sık tercih ediliyordu. Örneğin, arıtma tesislerinde saha çalışması ağırlıklı olduğundan, bu alanlarda erkek çalışanların çoğunlukta olması daha yaygındı. Genel olarak, kadınların daha fazla yer aldığı laboratuvar veya kapalı ofis çalışmaları gibi alanlarda kadın meslektaşlarımızın disiplini ve titizliği ile pozitif bir çalışma ortamı oluştuğunu düşünüyorum. (ÇM, E25)

Katılımcı E11'in gözlemleri, mekânsal dışlamanın çalışma alanlarının tahsisinde nasıl işlediğini göstermektedir.

Ancak toplumumuzda bu her zaman böyle değil. Gerçek dünyada, zayıf alanlarda kadınları istihdam etmeye çalışmak yaygın ama bu doğru değil. Mühendislik alanına baktığımızda, özellikle güç gerektiren işlerde erkekler daha çok tercih ediliyor ve kadınlar bu alanlarda daha az bulunuyor. Örneğin, dokuma makinelerinde erkek mühendisler daha fazla çalışırken, kadın mühendisler az sayıda. Kadınlar daha çok konfeksiyon planlama, organizasyon ve kalite yönetimi gibi alanlarda çalışıyor. Dokuma tezgahlarında bizzat çalışan kadın mühendis sayısı çok az. İplik fabrikalarında kadın mühendisler nispeten daha fazla ama onlar da genellikle laboratuvar görev alıyor, işletme anlamında çok fazla yer almıyorlar. Kadınlar genellikle tercih ettikleri alanlarda çalışıyor, bu alanlarda kendilerini ispatladıklarında cinsiyetin önemi kalmıyor. Bir alanda başarılı olursanız, cinsiyetinizin pek önemi kalmaz. Ancak tercih edilme durumuna düşerseniz, cinsiyet faktörü devreye girebilir; bu yüzden her durumda iyi olmanız gerekiyor. (TM, E11)

Bu içsel ayrışma, kadın mühendislerin belirli fiziksel alanlara sıkıştırılmasıyla somutlaşmaktadır. Özellikle planlama, organizasyon, kalite yönetimi ve laboratuvar gibi kapalı ve "kontrollü" mekanlarla sınırlandırılan kadın mühendisler, üretim sahası ve vardiya gerektiren alanlardan uzak tutulmaktadır. Bu mekânsal dışlama pratiği, mesleki alanların cinsiyetlendirilmiş bir şekilde bölünmesine ve kadınların belirli fiziksel çalışma alanlarına hapsedilmesine neden olmaktadır.

Saha ve ofis arasındaki fiziksel alan ayrışması, cinsiyetlendirilmiş bir mekân kullanımını beraberinde getirmektedir. Bu mekânsal bölünme, kadınları "masa başı" olarak tanımlanan kapalı ofis alanlarına yönlendirirken, açık saha alanlarını eril bir çalışma mekânı olarak kodlamaktadır. Böylece fiziksel mekân kullanımı üzerinden gerçekleşen bu dışlama pratiği, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet temelli alan tahsisini ve erişim kısıtlamalarını normalleştirmektedir. Katılımcı E5'in gözlemleri de mühendislik alanındaki mekânsal dışlamanın nasıl meşrulaştırıldığını ortaya koymaktadır:

Ancak, kadınların yapısı gereği her iş her bünyeye uygun olmayabilir. İnşaat mühendisliği de bu anlamda bir handikap taşıyor. Benzer şekilde, jeoloji mühendisliği de çevre şartları nedeniyle saha çalışmalarını içerir. Bir sondaja gitmeleri, mermer sahalarında bulunmaları gerekir, bu da gerçekten zor olabilir. Belki de bu yüzden bu meslekler tercih edilmiyordur, ama idealist olan ve bu zorluklara rağmen tercih eden kadınlar da var. Makine mühendisliğinde ise hem sahada

çalışmak hem de projelendirme gibi masa başı işlerde yer almak mümkün. İnşaat mühendisliğinde de çizim aşamaları var, ancak bu genellikle mimarlar tarafından yapılır. Masa başı mühendislikler, örneğin endüstri mühendisliği ya da bilgisayar mühendisliği, saha çalışması gerektirmeyen alanlar olarak daha uygun görünebilir. Ancak, bizim mesleğimiz emek yoğun ve saha çalışması gerektiren bir meslek. Tamam, masa başı iş pozisyonları var, ama bunlar sınırlı. Kalite güvence sistemleri ya da yönetim kademelerinde çalışırsanız masa başında olabilirsiniz, fakat genelde tulumu giyip, çizmeleri çekip sahada çalışmanız gerekir. Bu tür mühendislerin uzun soluklu olarak piyasada kalmadığını görüyoruz. Örneğin, burada yakınlarda bir su ürünleri işleme tesisi var. Kızlarımızdan bazıları burada mühendis olarak çalışıyor, ama çok soğuk bir ortam. Hijyenik koşullar gereği sulu bir ortamda çalışıyorlar, bu da zamanla sağlık sorunlarına yol açabiliyor. Ancak, bu zorluklara rağmen uzun yıllardır çalışan ve başarı gösteren bir kadın mühendisimiz de var tabii ki. Bu durum, işi sevdiğinizde ve sebat ettiğinizde her şeyin yapılabileceğini gösteriyor. Sonuç olarak, bu mühendislik branşlarında kadın ve erkek ayrımının öncelikli olarak fiziki koşullardan şekillendiğini düşünüyorum. (GM, E5)

“Sebat etme” gerekliliği ile mesleki devamlılık arasında kurulan ilişki, kadın mühendislerin yetkinlikleri hakkındaki toplumsal algılarla doğrudan bağlantılı olmaktadır. Bu algılar, kadınların eril alanlarda düşük becerilere sahip oldukları veya başarı elde edebilmek için erkek profesyonellere kıyasla daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiği inancını pekiştirmektedir. Ayrıca, eril alanlarda kadınların yaşadığı azınlık hissi, bu alandaki kadınların başarılı olamayacakları veya sürekli olarak daha fazla çaba sarf etmek zorunda oldukları düşüncesini doğurmaktadır.

Eril alanlarda “şantiye” ve “masa başı” iş ayrımının adeta kadın ve erkeklerle özdeşleştirilmiş durumda olduğunu erkek tekstil mühendisi de aktarmaktadır.

Şantiyede kalmak ve düzenli olmayan koşullarda çalışmak zorlayıcı olabiliyor; bu da kadınların bu tür işleri tercih etmemesine neden oluyor. Bunun dışında, inşaat mühendisliği veya mimarlık alanında da kadınlar genellikle ofis ortamında çalışmayı tercih ediyorlar. (TM, E13)

İNşaat mühendisliği alanında “proje” çizen kadınlar, jeoloji mühendisliği alanında da ihracat ve fuar organizasyonlarında “tanıtım figürü” olarak yer alabilmektedir. Katılımcı E8, şöyle ifade etmektedir.

Örneğin, inşaat mühendisliğinde neden 100 erkek öğrenci varken sadece 10 kadın öğrenci bulunuyor? Bunun sebebi, şantiye ortamlarında çalışacak olmalarıdır; şantiyeye gidip kontrol edecekleri için. Ancak o 10 kadın ne yapıyor? Proje de yetiştirebiliyor veya daha farklı görevler üstlenebiliyor. (...) Örneğin, bir mermer fabrikasında bazıları üretim aşamasında çalışırken, bazıları ihracat veya fuar organizasyonları gibi alanlara yöneliyor. Bizim kendi mesleğimizde de bu şekilde bir sınıflandırma olabiliyor. (JM, E8)

Mühendislik alanlarında cinsiyet eşitliğinin sağlandığını ifade eden katılımcı E8, mühendisliğin alt disiplinlerinde cinsiyete dayalı ayrışmanın mümkün olabileceğini ve

bu durumun, kadınların çalışma koşullarına dayalı tercihlerinden kaynaklandığını öne sürmektedir.

Mühendislik alanında da cinsiyetin avantaj veya dezavantaj yarattığını düşünmüyorum. Herkes, mühendislik alanında eşit fırsatlara sahip ve bu alana girişte herhangi bir cinsiyet ayrımının olduğunu düşünmüyorum. Mühendislik eğitimi almak bir avantaj olarak görülse de bu durumun geçmişte olduğu gibi günümüzde de cinsiyete bağlı bir fark yaratmadığını düşünüyorum. Ancak, mühendislik içindeki çeşitli dallar ve çalışma şartları söz konusu olduğunda, bazı cinsiyet farklılıkları gözlemlenebilir. Kadınlar genellikle gıda mühendisliği veya endüstri mühendisliği gibi alanları tercih edebiliyor. Bu tercihler, çalışma şartlarını ve kariyer olanaklarını göz önünde bulundurarak yapılıyor olabilir. Yani, kadın mühendisler genellikle daha uygun çalışma koşulları sunan alanları seçiyor olabilir. (JM, E8)

Bu “uygun” çalışma koşullarının neye dayandığı belirsizdir. Kadınların mühendislik alanlarını seçme nedenlerinin fiziksel güç farklarından mı, annelik rollerine bağlı esneklik taleplerinden mi, işveren tutumlarından mı yoksa toplumsal normlardan mı etkilendiği tam olarak açık değildir. Kadınlara “uygun” olan çalışma koşulları, kadınların ayrımcılığa uğramayacağı anlamına gelmemektedir.

Elektrik-elektronik mühendisliğinde, erkeklerin fiziksel ve lojistik açıdan avantajlı görülen işlere yönlendirildiğini, kadınların ise sunum, tanıtım veya iletişim gibi yumuşak becerilere dayalı alanlara çekildiğini ifade eden katılımcı E3, toplumsal cinsiyet normlarının bu ayrımı şekillendirdiğine dikkat çekmektedir:

Elektrik proje taahhüt, orta gerilim, alçak gerilim, elektrik tesisatı, fabrika tesisatı ya da yüksek gerilim hattı gibi konularda proje çizme ve müteahhitlik işleri gibi süreçlerde ise biraz daha erkeklere yönelik bir eğilim var. Yani, en azından doğrudan o işi gidip fiziksel olarak yapmıyorsa da yapan kişilerle muhatap oluyorlar ve bu işleri yapanlar ağırlıklı olarak erkekler olduğu için, orada erkekler daha çok iş buluyorlar. Çünkü bu tür işler genellikle şantiye şeklinde ilerliyor ve farklı illerde, farklı yerleşim yerlerinde gerçekleştiriliyor. Gece gündüz çalışabilme ya da seyahat engeli bulunmaması gibi konular beklendiği için tercih herhalde erkeklerden yana oluyordur. Başka bir alan olarak AR-GE, kart tasarımı, gömülü sistem tasarımı gibi konularda ise şartların ve dağılımın eşit olduğunu düşünüyorum. Kontrol otomasyon, elektromanyetik, telekomünikasyon alanlarında da çalışılabilir ve bu alanlarda da yine dağılımın eşit olduğunu düşünüyorum. Elektrik elektronik mühendisliğinin tasarladığı ya da sistemlerin ürünlerin tanıtımı ve satışı için çalışan satış temsilcileri ya da ürün temsilcileri arasında kadınlar daha çok tercih edilebilir. Kadınlar, ürünü daha ilgi çekici bir şekilde tanıtır diye düşünülüyor olabilir, fakat eğer işin içinde fabrikaları veya şirketleri gezip dolaşarak ürünleri tanıtmak varsa, herhalde erkekler daha çok tercih ediliyordu diye gözlemliyorum. (EEM, E3)

Bilgisayar mühendisliği alanında da özellikle teknik işler, depo sorumluluğu ve tamirat gibi fiziksel güç veya teknik beceri gerektiren görevlerin erkeklere atfedildiğini belirten katılımcı E1; iletişim, sunum ve organizasyon gibi “yumuşak becerilere” dayalı işlerin kadınlara verildiğini ifade etmektedir.

Yargıtay'daki çalışma sürecimde orada organizasyon şöyle yapılıyordu: Kadın ve erkek rollerine göre meslek dağılımları dikkate alınıyordu. Mesela teknik işler, depo görevlisi gibi bilgisayardaki tamirat işleri gibi görevlerde daha çok erkek personel varken, UYAP biriminde ise doğrudan hâkim savcılarla muhatap olunabilecek ekran tanıtımı, grafiksel arayüz tanıtımları, toplantı organizasyonları ve yeni geliştirilen ürünlerin sunumları gibi roller daha çok kadınlara veriliyor. Ancak tam anlamıyla homojen bir dağılım yok. Mesela bizim birimimizde de kadınlar vardı ama ağırlıklı olarak erkekti. Diğer birimde ise kadın ağırlıklıydı ama erkek arkadaşlarımız da vardı. Böyle bir durum var. Çünkü kadınların bazı işleri daha iyi yaptığı düşünülüyordu. Bu ayrım olumsuz bir bağlamda değerlendirilmemeli. Hakikaten ben erkek olarak o işi belki daha kötü yapardım. Kadınlar, yapıları gereği iletişim konusunda daha güçlü olabiliyorlar. Hâkim ve savcılar, kadınları görmekten belki daha memnun olabiliyorlar. Bu toplumda da böyle bir şey var ama bu ayrım olumsuz bir ayrışma değil. İş iyi yapabilecek kişilere uygun roller verilmesi açısından bir ayrışma vardı. (BM, E1)

Mermer fuarındaki jeoloji mühendisleri, elektrik-elektronik mühendisi satış temsilcileri ve Yargıtay'daki bilgisayar mühendisleri gibi kadın mühendisler, mesleki kimliklerinden ziyade "tanıtım figürü" olarak algılanma riski taşımaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretimine dair ciddi bir endişe yaratmaktadır. Kadınların iletişim ve tanıtım alanında yumuşak becerilere sahip olduğu yönündeki indirgemeci ve stereotipik yaklaşımlar, bu tür profesyonel ortamlarda cinsiyetçi hiyerarşilerin varlığını sürdürdüğünü ve pekiştirdiğini göstermektedir. Kadın mühendislerin yalnızca iletişim becerileri üzerinden tanıtım figürü olarak görülmesi, Goffman'ın (1976) cinsiyet gösterimi (*gender display*) kavramıyla örtüşmekte, bu da cinsiyet normlarının toplumsal beklentilere göre şekillendiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, bu durum Butler'ın (1990) performatiflik anlayışıyla bağlantılı olarak, kadınların bedenlerinin ve iletişim biçimlerinin cinsiyetle ilişkili kalıplar içinde sunulmasına neden olmakta ve teknik yetkinliklerinin göz ardı edilmesine yol açmaktadır.

Mekânsal dışlamanın saha-ofis ayrımı dışında, satış ve pazarlama gibi alanlarda da farklı görünüşleri ortaya çıkmaktadır. Bu alanlarda kadın mühendisler, fiziksel alan kısıtlamalarının yanı sıra, cinsiyet rolleri üzerinden tanımlanan yeni mekânsal sınırlamalarla karşılaşmaktadır. Bu tür stereotip varsayımları ve bunlara dayanan iş bölümü pratikleri, mühendislik mesleğinde kadınların belirli alanlara sıkıştırılmasına ve diğer alanlardan dışlanmasına yol açmaktadır. Böylece içsel ayrışma, sadece gündelik iş pratiklerini değil, aynı zamanda kadın mühendislerin uzun vadeli kariyer gelişimlerini de etkileyen yapısal bir eşitsizlik mekanizması olarak işlev görmektedir.

Kadın mühendislerin deneyimleri, mesleki alanda içsel ayrışmanın farklı görünümelerini ortaya koymaktadır. Bir yandan satış, müşteri ilişkileri ve pazarlama alanlarına yönlendirme, diğer yandan saha çalışmalarından uzak tutulma çabaları, mesleki yeterliliklerin cinsiyet rolleri üzerinden tanımlanmasının ve kadın bedeninin profesyonel alanda araçsallaştırılmasının tipik örnekleridir. Goffman'ın (1976) cinsiyet gösterimi kavramı ve Butler'ın (1990) performatiflik teorisi çerçevesinde, kadınların ya sosyal iletişim becerilerine indirgenmesi ya da korumacı cinsiyetçilik söylemiyle saha dışına itilmesi (Glick ve Fiske, 2018: 129), McLoughlin'in (2005) tanımladığı cinsel nesneleştirilenin farklı tezahürleri olarak karşımıza çıkmakta ve kadınların “baştan çıkarıcı” (*seductress*) konumları güçlendirilmektedir (Kanter, 1977: 981).

Bu çok yönlü cinsiyetçi yaklaşımlar, katılımcı K35'in örneğinde olduğu cinselleştirme kaygısı taşıyorsa gibi ataerkil pazarlık bağlamında “annelik” üzerinden kabul görürken, aslında kadınların mühendislik gibi erkek egemen mesleklerde profesyonel kimliklerinin güçsüzleşmesine neden olmaktadır. Buna karşın katılımcı K30'un örneğinde görüldüğü gibi, bazı kadın mühendisler bu duruma direnerek kendi mücadele stratejilerini geliştirmektedir.

Beni daha çok satış kısmında değerlendirmek istiyorlardı, çünkü kadın olmanın satışta avantajlı olabileceğini düşünüyorlardı. Satış yeteneğime güveniyorlardı, ikna kabiliyetimden faydalanmayı hedeflemişlerdi. (...) Ancak bir ay geçtikten sonra orada çalışamayacağımı anladım. Öğrenebileceğim pek bir şey yoktu ve orada kendimi geliştiremediğimi fark ettim. (EEM, K23)

İşe başladığımda iki pozisyon vardı; biri müşteri müdürlüğü, diğeri ise tesis müdürlüğüydü. Genel müdür, beni vatandaşla konuşulan bölüme, bir erkek arkadaşımı da tesis bölümüne yerleştirmek istedi. Ancak, “Ne alakası var, kadınıym diye beni vatandaşla mı görevlendiriyorsunuz?” diyerek itiraz ettim. Sonunda beni tesis bölümüne verdiler. (...) “Tesis bölümünde teknisyenler vardı ve genel olarak nazik ve saygılılardı. Ancak ilk başta “Sen sahaya çıkma, soğukta ya da sıcakta dışarıda olma, otur hak edişleri imzala,” gibi yaklaşımları vardı. İlk kadın mühendis olduğum için bunu öneriyorlardı ama sahaya çıkıp işimi yapabileceğimi gösterdim. Çalışırken dağ başında tuvalet sorunu yaşasam da buna aldırmadım. (EEM, K30)

Pazarlama alanında çalıştığımda kadın olmanın etkisini farklı şekilde hissettim. Ürünü satabilmek için insanlarla iletişim kurmanız gerekiyor. Ancak kadın olduğunuzda, bu samimiyetin yanlış anlaşılma riski var. Bu durum beni biraz çekingen yapıyordu, bu yüzden pazarlamada uzun süre kalmadım. Genel olarak kadınlara daha saygılı davranıyor insanlar. Randevu almak istediğinizde daha kolay alıyorsunuz ve reddedilmiyorsunuz. Bu durum cinsiyetçi bir bakış açısıyla değil de toplumsal bir saygıyla ilgili; bizde anne kıymetlidir ya, o tarz bir saygı hissi. (TM, K35)

Aldığım pozitif geri bildirimlerden biri, kadın olarak iş görüşmelerinde ve iş süreçlerinde daha rahat randevu alabilmemdi. Ekipte iki kişiydik ve kadın olmamdan dolayı randevular çok daha kolay gerçekleşiyordu. Bir iş arkadaşım, “Sen olmasaydın ben kesin buradan dayak yiyerek

çıkardım” diye espri yapmıştı. Kadın olarak görüşmelere gitmek erkeklere göre daha pozitif bir atmosfer sağlıyordu; karşılıklı daha rahat ve olumlu iletişim kurulabiliyordu. (TM, K34)

Katılımcı E27’nin kadın mühendislere yönelik “tertipli olma” ve “müşteri ilişkilerine uygunluk” gibi değerlendirmeleri, Kanter’in rol tuzağında (1977: 980-981) belirttiği stereotipik rol yüklemesini yansıtmaktadır:

Pazarlama işinde erkekler, özellikle ilk işi koparmada daha başarılı ve seyahat şanslarıyla bu avantajı kullanıyorlar. Tekstil sektöründe, müşteri ilişkilerini düzenli yürütmekte kadınlar daha tertipli oldukları için tercih ediliyorlar. Fuarlara da kadınlar gidiyor; müşteri ilişkileri kadınlar için daha uygun görülüyor. (TM, E27)

Burada kadınlar, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uygun görülen görevlere yönlendirilmekte ve bu roller üzerinden değerlendirilmektedir. Bu yaklaşım, kadınların profesyonel kimliklerini stereotipik roller üzerinden sınırlandırmakta ve mesleki alandaki içsel ayırım statülerini pekiştirmektedir.

Bir erkek mühendis kadınların pazarlama ya da gösterişli alanlarda çalıştırılmasını baştan çıkarıcılık (Kanter, 1977: 981) ve cinsel nesneleştirme (McLoughlin, 2005: 373) bağlamında gören tehlikeli zihniyeti eleştirmektedir:

Şu an kadın mühendisleri çalışma alanında bir obje olarak görmek tehlikeli bir zihniyetin göstergesidir. Kadın mühendisleri sadece pazarlama ya da gösteriş için kullanmak, toplumsal olarak kabul edilemez bir yaklaşım. (EEM, E21)

Katılımcı E27’nin görüşü, örgütsel yapılarda içsel ayrışmanın fiziksel farklılıklar üzerinden meşrulaştırılmasının tipik bir örneğidir ve bu görüş, kadınların pazarlama alanından üretime yönlendirilmesini desteklemektedir.

Kadınların tekstil sektöründe, özellikle üretim tarafında daha fazla yer almasını teşvik etmek gerek. Ancak bazı alanlar fiziksel zorluklar barındırıyor, örneğin dokuma bölümünde yazın içerinin sıcaklığı 60 dereceyi bulabiliyor, bu yüzden bu alanlarda erkekler daha yoğun çalışıyor. Yine de kadınların bu alanlarda da yer almaları desteklenmeli, çünkü başarı gösterdiklerinde sektör de bundan fayda sağlar. (TM, E27)

Kadınların üretim alanlarındaki varlığının “fiziksel zorluklar” gerekçesiyle sınırlandırılması, güç ilişkilerinin ve kaynaklara erişimin cinsiyet temelli kontrolünü yansıtmakta ve kadınların teknik becerilerini yok saymaktadır. MB’nin kadın meslektaşlarına yönelik “başarı gösterdiklerinde sektör de bundan fayda sağlar” vurgusu ise, azınlık grupların başarısının istisnai durumlar olarak görülüp, çoğunluk grubun

çıkarları doğrultusunda araçsallaştırıldığı bir içsel ayrışma dinamiğini ortaya koymaktadır.

Maden mühendisliği alanındaki içsel ayrışma bağlamında katılımcı E23, iş güvenliği uzmanlığı gibi alanlarda kadın mühendis arkadaşları ile daha sık karşılaştığını belirtmiştir. Katılımcı E23'ün söylemleri, kadın mühendislerin kadın yoğun alanlarda dahi yoğun hegemonik baskılara maruz kaldığını açıkça göstermektedir.

İş güvenliğine başladığım ilk zamanlarda bayan arkadaşlar çok fazlaydı. Yani bir Sosyal Bilimler Fakültesi mezunu erkek gibi değiliz, biraz daha temkinli, tedbirliyiz. O yüzden çalıştığımız ortamdaki bayan arkadaşların hepsi bize saygılı ve mesafeliydi, onu söyleyebilirim. (MD, E23)

“Sosyal Bilimler Fakültesi mezunu değiliz” ifadesi, geleneksel erkeklik formlarından farklılaşan bir performans inşa ederken, aynı zamanda toplumsal cinsiyet hiyerarşilerini yeniden üretmektedir. Kadınlarla mesafeli ve saygılı ilişki kurma pratiği, iktidar ilişkilerinin incelikli bir yeniden üretim mekanizmasını ortaya koymaktadır. Bu durum erkeklik performanslarının sürekli müzakere edilen, akışkan ve çoklu doğasını çarpıcı bir şekilde görünür kılmaktadır.

Kısaca, mühendislik mesleğindeki içsel ayrışma, kadınların teknik beceriler gerektiren saha/arazi/şantiye alanlarından sistematik olarak dışlanması ve yumuşak beceriler gerektiren pozisyonlara yönlendirilmesi şeklinde kendini göstermektedir. Kadınların teknik yeterliliklerinin göz ardı edilerek müşteri ilişkileri, pazarlama gibi sosyal beceri odaklı alanlara yönlendirilmesi, mesleki alandaki cinsiyet temelli hiyerarşiyi pekiştirmekte ve kadınların teknik uzmanlık gerektiren pozisyonlardaki varlığını sınırlandırmaktadır.

Sonuç olarak, kadın mühendislerin teknik yetkinlikleri göz ardı edilerek “medenileştirici etki” söylemi üzerinden araçsallaştırılmakta ve mesleki kimlikleri ikincilleştirilmektedir. Öte yandan, kadın mühendisler mesleki alanda çifte yük ile karşılaşmaktadırlar: Bir yandan teknik sorumluluklarını yerine getirirken, diğer yandan temizlik, düzen ve sekreteryal işler gibi toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkilendirilen ek görevleri üstlenmek zorunda kalmaktadırlar. İçsel ayrışma nedeniyle de saha/arazi/şantiye gibi teknik beceri gerektiren alanlardan sistematik olarak dışlanmakta, bunun yerine müşteri ilişkileri ve pazarlama gibi “yumuşak beceri”

gerektiren pozisyonlara yönlendirilmektedirler. Bu çok boyutlu ayrımcılık örüntüsü, kadın mühendislerin eşit profesyoneller olarak tanınmasını engellemekte ve mesleki alandaki eril tahakkümü sürdürmektedir. Görünürde olumlu addedilen mikroagresyonlar ve ataerkil paternalist yaklaşımlar aracılığıyla işleyen bu sistem, kadınların teknik uzmanlıklarını görünmez kılmakta ve mesleki kimliklerinin sürekli tehdit altında olmasına neden olmaktadır.

3.8.6.6. Erkek Bilmişliği ve Fikir Korsanlığı Deneyimleri

Mühendislik alanında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin tezahürlerinden biri de kadın mühendislerin mesleki söylemlerinin sistematik olarak marjinalleştirilmesidir. Bu bağlamda, literatürde öne çıkan iki kavramsal çerçeve dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki, Solnit'in (2012) kavramsallaştırdığı erkek bilmişliği (*mansplaining*) olgusudur ki, bu olgu kadınların uzmanlık alanlarında dahi erkekler tarafından üstenci edici bir tutumla karşı karşıya kalmalarını ifade etmektedir. İkinci olarak, yakın dönem literatüre Gugliucci (2017) tarafından kazandırılan fikir korsanlığı "*hepeating*"⁹ kavramı, özellikle profesyonel ortamlarda kadınların fikirlerinin görmezden gelinmesi ve aynı fikirlerin bir erkek tarafından dile getirildiğinde değer kazanması fenomenini tanımlamaktadır.

Katılımcı K23'ün deneyimlediği vaka, bu iki kavramın kesişiminde yer alan çarpıcı bir örnek teşkil etmekte olup, kadın mühendislerin teknik bilgi ve önerilerinin, bir erkek meslektaş tarafından tekrarlanana kadar değersizleştirilmesi ve göz ardı edilmesi sürecini (Smith vd., 2022: 1) gözler önüne sermektedir:

Ancak son zamanlarda, çalıştığım ekipte bazı ince farklar görmeye başladım. Örneğin, bir toplantıda bir fikir ortaya attığımda, söylediklerim hemen dikkate alınmıyor. Ama aynı şeyleri bir erkek çalışan tekrar ettiğinde, aniden büyük bir ilgiyle karşılanıyor. Bu durum beni oldukça zorluyor, çünkü aslında söylediklerimin değersiz olduğunu düşünmüyorum, ama maalesef bazen sadece kimden geldiği önemli gibi bir yaklaşım sergileniyor. (EEM, K23)

⁹ Gugliucci, N. (2017, September 22). My friends coined a word: hepeated. For when a woman suggests an idea and it's ignored, but then a guy says same thing and everyone loves it [Tweet]. Twitter.

Katılımcı K33'ün bu tahakküme karşı koyma stratejisi olarak çizdiği proje, fikir korsanlığına uğramıştır:

Tuvalet sıkıntısı yaşadığımı söyleyince, bir gün, 'gidip komşuya git, hallet,'dedi. Ben de direktim, buranın projesinin böyle olması lazım, diye yeni bir proje daha çizdim. İşin tuhafı, yönetim kurulu toplantısı olduğu bir gün, ben bir yandan çay dağıtıyordum, 'buranın projelerini biz değiştirdik'dedi, hâlbuki onu ben yapmıştım. (...) (ÇM, K33)

Aynı zamanda kadın mühendisin mesleki kimliğinin göz ardı edilerek varlığının geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine (temizlik, çay servisi) indirgenmesi, örgütsel yapıların sistematik bir şekilde cinsiyetçi pratikler ürettiğini göstermektedir.

Kadın mühendislerin mesleki söylemlerinin erkek bilmişliği ve fikir korsanlığı pratikleriyle marjinalleştirilmesi, teknik bilgi ve önerilerinin sistematik olarak değersizleştirilmesine yol açmakta, bu durum örgütsel yapılarda cinsiyetçi hiyerarşilerin yeniden üretilmesine hizmet etmektedir.

3.8.6.7. İş Yerinde Bezdirmeye ve Yıldırma Deneyimleri

Kadın mühendisler iş yerlerinde mobbinge maruz kalmaktadır. Bu deneyimlerin özellikle işletme müdürü gibi hiyerarşik üst pozisyonlardan kaynaklanması, Lipman-Blumen'in (2010) tanımladığı toksik liderlik örüntüsüyle örtüşmektedir. Ayrıca, bu pratiklerin erkek yöneticilerden kaynaklanması ve mühendislik gibi geleneksel olarak erkek-egemen bir alanda ortaya çıkması, hegemonik erkeklik ve erkeklik krizi bağlamında değerlendirildiğinde, erkek egemenliğinin tehdit altında hissetme durumunu yansıtması bakımından önem arz etmektedir.

Katılımcı K33'ün deneyiminde annelik cezası (Correll vd., 2007: 1297) ile de birleşen yıldırma süreci, "zaten biz sizden memnun değiliz" söylemi ile başlayan değersizleştirme, temel hakların (servis, yemek) sistematik olarak engellenmesi ve hamileliğin ileri döneminde bile mesai dışında çalışmaya zorlama şeklinde ortaya çıkmıştır:

Eşim askere gidecek, tam o gün ben eşimin yolcu edemediğim, işe gelmek zorunda kaldığım... Bir şey de yok ortada, tesis yok, işte yoktu daha. Bir ay sonra doğum yapacağım, eşim maaşı alamayacak bir süre, ben de maaş alamayacağım. Raporlu olacağım, şartlarımızı konuştuk, müdürümle paylaştım. (...) Müdür firma yetkilileriyle görüşmüş, sonra dedi ki, 'zaten biz sizden memnun değiliz.'(...) benle ilgili böyle bir değersizleştirme çabası, o çok zoruma gitti. (...)

Karnım burnumda akşam çıkıyorum, normal çıkış saatimde değil, ‘Kalın,’ diyor, ‘orada bir iş var, onu bekleyin’ diyor. O iş bitip eve gittiğimde geç saat olmuştu. (...) Ulaşım ile ilgili herkes servisten faydalıyor ama ben kendi yollarımı, her şeyimi kendim karşılıyorum, mesafeyi yürüyorum, yemek evden getiriyorum. (...) Müdürüm önce demişti ki, ‘fabrikadan yemek getirelim, beraber yeriz,’ daha sonra ‘benim saatim belli olmaz, başımızın çaresine bakın’ dedi. ‘Bıksın da gitsin,’ diye düşündüğünü fark ettim. (...) ‘Ben askere gittiğimde bu kalmayın, bana tekrar döndüğünde muhtaç olsunlar,’ gibi düşündüğünü anlamıştım. (ÇM, K33)

Aynı kadın mühendis K33, doğum sonrasında da profesyonel kimliğin aşındırılması, fiziksel çalışma koşullarının kötüleştirilmesi ve sosyal izolasyon gibi yıldırma deneyimi devam etmiştir:

...Doğum izninden sonra döndüğümde, hâlâ kiradayız, tesis buraya taşınmış. (...) Müdürün ofisi laboratuvarın hemen yanında. Ben tuvalete gitmek istiyorum, ama koridorda olması gereken tuvaletin kapısı doğrudan onun ofisine açılıyor, müdür projede değişiklik yapıp kapıyı buraya aldırılmış. (...) Benden temizlik yapmamı istiyordu, mühendisliğim unutuldu. Kendi rızamla temizlik yapıyorum, fakat (...) pazar günleri arkadaşlarını getirip yemek yapıyorlar yiyor içiyorlar, pazartesi geldiğimde her yer dağınık. (...). Neden toplamadığımı sorguluyordu. Sonraları yapmamaya başladım, bunun benim işim olmadığını söyledim. Şikayet ettim, gidip yönetim kurulu başkanına anlatıyorum, o da bana, “Kadın eli değişiyor, sabret, idare et,” dedi. (...) Bu baskılar devam etti ve artık işten ayrılmayı düşünüyordum ama başkan, “Bu kadar sabredip gidersen kaybedersin,” diyordu. (...) Ben de ‘Buranın geleceği yok, en iyisi gitmek’ dedim, ama işte o noktada, tüm bu eziyete rağmen kalmaya, mücadele etmeye karar verdim. (...) Tüm bu süreç boyunca mobbingin ne olduğunu bilmedim. Müdürün yaptığı şeyin aslında mobbing olduğunu sonradan anladım. (ÇM, K33)

Özellikle fiziksel mekânın (tuvalet erişimi) bir kontrol aracı olarak kullanılması, örgütsel tahakkümün mekânsal boyutunu ortaya koymaktadır. Söz konusu çok katmanlı süreç, öznenin (K33) algı ve farkındalığını sistematik bir şekilde manipüle ederek, yaşanan mobbing deneyiminin tanımlanmasını ve buna karşı direnç geliştirilmesini engelleyecek düzeyde karmaşık ve derin bir psikolojik şiddet örüntüsüne işaret etmektedir.

Benzer bir şekilde tekstil mühendisi katılımcı K34 de işletme müdüründen gördüğü yıldırma pratikleri, özellikle mesleki yetkinliği sorgulama ve profesyonel kimliği zedeleme olarak belirgin biçimde ortaya çıkmıştır:

Denetim süreçlerinde çalıştım; pandeminin ardından denetimlere katıldım ve kendimi stres yönetimi konusunda aktif birisi olarak gördüğüm için bu alanda iyiydim. İşletme müdürü, bu süreçte benimle uğraşmaya başladı ve bu işi yapıp yapamayacağımı sorgulayan tavırlar sergiledi. Kadın olduğum için mi yoksa başka sebeplerden mi olduğunu anlamadım ama önemli müşterilerden gelen denetimlerde görev aldım. Patron, şehir dışındayken denetimlerden sorumlu oldum. (...) Bu sırada işletme müdüründen mobbing gördüm ama yine de işimi sorunsuzca ilerlettim. İşletme müdürü, benim bu denetimleri tek başıma yapabilmemi sindiremedi, patronlara şikâyetler etti ve beni sürekli işten soğutmaya çalıştı. Zaten sonrasında, üç yıl boyunca aynı işleri de yapmaktan sıkıldığım için ayrılmaya karar verdim. (TM, K34)

Bu süreç sonunda, kadın mühendisin işten ayrılması da tükenmişliğe sürüklenmesi bağlamında dikkate değerdir (Topkaya, 2011: 121).

Kadın mühendislere yönelik bezdirme ve yıldırma pratikleri özellikle erkek yöneticiler tarafından uygulanan sistematik bir tahakküm mekanizması olarak, mesleki kimliklerin aşındırılmasından temel hakların engellenmesine uzanan çok katmanlı bir süreç şeklinde ortaya çıkmaktadır.

3.8.6.8. Cam Tavan ve Cam Asansör

İş yerinde dikey ayrışma yani cam tavan, kadınların örgütsel hiyerarşide yükselmelerinin önünde duran görünmez engelleri ve eşitsizlikleri ifade etmektedir. Cam tavan, kadınların belirli bir kademedен öteye geçmelerini engellerken, aynı zamanda Berheide'nin (1992) "yapışkan taban" olarak adlandırdığı, kadınların daha düşük statüdeki pozisyonlarda yoğunlaşma eğilimleri de bu ayrışmanın bir parçasını oluşturmaktadır. Bu dinamikler göz önüne alındığında, kadın mühendisler mesleklerinde potansiyellerini tam anlamıyla hayata geçirememekte ve kariyer yollarında çeşitli engellerle karşılaşmaktadır.

Katılımcı K31'un deneyimi cam tavan olgusunun kadın mühendisler tarafından nasıl içselleştirildiğini ve kariyer hedeflerinin bu doğrultuda nasıl yeniden şekillendirildiğini göstermektedir:

Ancak, idealist başladığım bu yolda hayatın gerçekleriyle karşılaştıkça, bazı ideallerimden vazgeçmek zorunda kaldım. Yöneticilik pozisyonlarına gelmek elbette önemliydi ama zamanla bu tür görevlerde cinsiyetimin artı ya da eksi bir etkisinin olup olmadığını sorgulamadım, işimi en iyi şekilde yapmaya odaklandım. (EEM, K31)

Katılımcı K31'nin yöneticilik pozisyonlarına ulaşmadaki cinsiyet temelli engelleri sorgulamama tercihi, Miller ve ark. (2004) bahsettiği görünmez, yapay engellerin normalleştirilmesi sürecini yansıtmaktadır. Bu durum, kadınların cam tavanla mücadele etmek yerine, performans odaklı bir strateji geliştirerek sisteme uyum sağlama eğiliminde olduklarını göstermekte ve yapısal eşitsizliklerin sürdürülmesine dolaylı olarak katkıda bulunmaktadır.

Kadın mühendislerin karşılaştığı cam tavan sendromu, örgütsel ve ekonomik bariyerlerle kendini göstermektedir:

Aynı koşullarda çalıştığımız halde erkekler kolaylıkla yükselirken, kadınların kendilerini ispatlamak için ek eğitimler ve sertifikalar almaları gerekiyordu. Kariyer yolunda ilerlerken, erkeğin başarıları genellikle direkt başarı olarak algılanırken, kadının başarısı “nasıl başardı” diye sorgulanıyordu. (TM, K34)

Özellikle yüksek lisans yapmak istediğimde üst düzey yöneticilerden değil, orta düzey yöneticilerden karşı çıktılar. Örneğin, yüksek lisans yapmak için izin istediğimde, “Eğer gidersen gözden düşmüş eleman olursun” dediler. Bu tür engeller, akademik olarak ilerlememi de zorlaştırdı (...) Bir hocam bana çalışabileceğimi teklif etti ama iş yerimden maddi destek gelmeyeceğini bilince geri çevirmek zorunda kaldım, çünkü maaşımdan kesinti olacağı için bu riski göze alamadım (...) Maalesef, özellikle kadın olarak bu tür destek ve anlayışı bulmak zor olabiliyor. (MM, K16)

Katılımcı K16'nın deneyiminde görüldüğü üzere, orta düzey yöneticilerin uyguladığı enformel baskılar ve gözden düşme tehdidi, dikey ayrışmanın sistematik yapısını ortaya koymaktadır. Katılımcı K34'ün anlatısında vurgulanan kendini ispatlama zorunluluğu, paradoksal biçimde katılımcı K16'nın örneğinde eğitim fırsatlarına erişim engeliyle pekişmektedir. Bu deneyimler, görünmez engellerin çok boyutlu yapısını göstermekte; kadınların hem nitelik kazanmaya zorlanması hem de bu süreçte sistematik bariyerlerle karşılaşması şeklinde bir kısır döngüyü işaret etmektedir.

Gıda mühendisliği alanında gözlemlenen cinsiyet temelli kariyer farklılıkları, örgütsel yapılardaki sistematik ayrımcılığın çarpıcı bir örneğini oluşturmaktadır. Özellikle kadınların yoğun olarak çalıştığı bu sektörde, Williams'ın (1992) “cam asansör” kavramıyla açıkladığı erkeklerin hızlı yükselme avantajı açıkça görülmektedir. Bu durumun en somut göstergesi, aynı pozisyonda çalışan erkeklerin iki ayda müdür olabilirken, kadınların beş yılda bile bu pozisyona ulaşamamasıdır. Bu gerçekliği yaşayan Katılımcı K25'in deneyimi oldukça aydınlatıcıdır:

Erkekler çok daha güzel yerlerde şekillendiler. Mesela biz 5 sene çalıştığımız bir yerde müdür olamazken, erkekler 2 ayda müdür oldu. Erkek arkadaşlarımız bunu bildiği için, bazı arkadaşlar bu yönde seçim yaptı. Bu sektörde, gıda sektöründe, ‘Erkek olursam daha kolay iş bulurum’ diye düşünen arkadaşlarımız çoktu ve gerçekten de öyle oldu (...) North Carolina'ya gitmeye karar verdik. Gerçekten o kabulü almak da kolay olmadı. (...) Herkes ‘Çok şanslısın’ dedi. Bu bana hep sinir bozucu gelir, çünkü ben onların şans dediği şey için kaç gece sabahlamıştım. (...) Ama ben oraya girmeden önce 4-5 saatlik GRE sınavını Amerikanlardan daha yüksek puan alarak kazandım ve kabul edildim. (GM, K25).

Kadın mühendislerin başarılarının değerlendirilmesinde de benzer bir önyargı göze çarpmaktadır. K25'in North Carolina deneyimi bu durumu net bir şekilde ortaya koymaktadır. Zorlu bir sınavda Amerikalı öğrencilerden daha yüksek puan alarak elde ettiği başarının “şans” olarak nitelendirilmesi, cam tavanı oluşturan görünmez engellerin başarıların tanınmasındaki etkisini göstermektedir.

Erkek gıda mühendisi E5'in gözlemleri de bu yapısal eşitsizliği destekler niteliktedir. E5, erkeklerin kariyer esnekliğini ve hızlı yükselişini vurgularken, kadınların kariyer tercihlerindeki farklılıklara dikkat çekmektedir:

Mezun ettiğimiz öğrencilerin çalıştıkları alanlara baktığımızda, erkeklerin daha hızlı yükseldiğini görüyorum. Nedense işlerinde daha başarılı oluyorlar, bu belki de onların biraz daha esnek olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Farklı alanlara çabuk kanalize oluyorlar. Kadınlar daha böyle tek noktadan bakıyorlar, azıcık aşım kaygısız başım gibi, düzenleri bozulmasın, dağılmasın. Bir de evlenme işi içine girdikten sonra, çoluk çocuk falan, bir iş yerinde bir şeyleri var, hazır kurulmuş bir düzenleri var. Eğer patronları da bu doğum izni falan gibi aşamalarda onlara müsaade ediyorsa, izin veriyorsa, sonrasında tekrar işe dönme beklentileri varsa, çok kıpırdamak istemiyorlar, yerlerinden biraz daha sabit kalmak istiyorlar. Erkeklerle baktığımızda, erkekler pek öyle değil, oradan oraya atlayabiliyorlar. Farklı alanlarda, farklı sektörlerde, yani kariyer basamaklarını farklı yönere kanalize edebiliyorlar, değiştirebiliyorlar çalışma alanlarını. (...) herhalde 18-20 yıldır hâlâ aynı yerde çalışan öğrencilerim var, değiştirmediler çalıştıkları yerleri, özellikle kadınlar. Erkeklerde belki de hiç yok; yani hepsi çalıştığı yeri değiştirdi. (GM, E5)

Katılımcı E6'da kadın öğrencilerinin çalışma yaşamları ve beklentileri için benzer ifadeler kullanmaktadır:

“Bazı kadın öğrencilerimiz ise çalışma koşullarından şikayetçi oldu. Özellikle vardiyalı çalışma sistemi, gece vardiyaları ve ağır çalışma koşulları gibi nedenlerle işi bırakmak zorunda kaldılar. Örneğin, evlilik nedeniyle işini bırakanlar oldu. Ancak, bu tür zorluklara rağmen mesleğinde devam eden öğrencilerimiz de var. Bir öğrencimiz yurt dışında dil eğitimi aldı, ardından Türkiye'ye dönüp bir elma suyu konsantre fabrikasında çalışmaya başladı ve başarılı bir şekilde kariyerine devam ediyor. Bu öğrenci gece gündüz demeden rahatlıkla çalışıyor ve mesleğini severek yapıyor. Erkek öğrencilerin, işten ayrılma nedenleri genellikle daha keyfi. “Maaş az geldi” ya da “Canım istemedi, çıktım” gibi nedenlerle iş bırakıyorlar. Erkekler bu konuda daha rahat ve esnek davranabiliyor, oysa kadınlar daha sorumluluk sahibi oldukları için, işten ayrılmalarına neden olan durumlar genellikle ciddi ve somut nedenlere dayanıyor. Erkek öğrencilerde bu türden ciddi nedenlerle işten ayrılmalar daha az rastlanıyor gibi. (GM, E6)

Bu gözlemler, mühendislik alanındaki kariyer örüntülerinin toplumsal cinsiyet temelli farklılaşmasını açıkça ortaya koymaktadır. Bu farklılaşmanın temelinde, iş-aile yaşamı dengesi konusundaki toplumsal beklentiler yatmaktadır. Beddoes ve Pawley'in (2013) çalışmasında vurgulandığı gibi, kadınlar ve erkekler bu konuda farklı zorluklarla karşılaşmaktadır. Kadınların uzun yıllar aynı kurumda kalma eğilimi, aileye duyarlı

politikalara erişim imkanı ile yakından ilişkilidir. Grover ve Crooker'ın (1995) araştırması, aile dostu politikaların çalışanların iş bağlılığını artırdığını ve işten ayrılma niyetlerini azalttığını göstermektedir. Bales ve Parsons'ın (2014) işaret ettiği toplumsal cinsiyet stereotipleri, erkeklerin kariyer değişikliklerinde daha esnek davranabilmelerini açıklamaktadır.

E5'in gözlemlediği gibi, "18-20 yıldır hâlâ aynı yerde çalışan öğrencilerim var, özellikle kadınlar. Erkeklerde belki de hiç yok; yani hepsi çalıştığı yeri değiştirdi." söylemi kadınların iş-aile çatışmasında yaşadığı zorunlu tercihleri ve erkeklerin bu tür kısıtlamalardan görece bağımsızlığını açıkça ortaya koymaktadır.

Kadın mühendis K25'in, başka bir deneyiminde cam tavan ve dikey ayrışma engelleriyle yüzleşmeye devam etmesi, nitelikleri ve deneyimlerine rağmen yükselme fırsatlarının önünde duvarlar örüldüğünü göstermektedir.

2019 yılında devlet beni gen bankasına görevlendirdi. Ancak, beni oraya görevlendirdiğinde yine başıma bir erkek koydular. Hâlbuki benden daha yetkin bir kimse yoktu. Starter kültür konusunda dünyadaki 13 uzmandan biriyle çalışıp gelmiştim. Buna rağmen, laboratuvarın sabah akşam açık olduğunu ve bu yüzden yönetici olarak o olması gerektiğini söylediler. Ama sabah akşam orada bulunmak o işi yapabilmek anlamına gelmiyor. Sabah akşam ağaç da orda masa da orda. (...) Bu kişi orada sabah akşam dursa da benim bir senede yapabileceğim işleri yapamazdı, çünkü o kapasitede bir insan değildi. Bunu yüzüne de söyledim, idareye de bildirdik. Benim gibi 1416 bursuyla Amerika ve İngiltere'de eğitim almış üç arkadaşımınla birlikte oraya atandık. Hepimiz çok yetkin insanlardık, ama başımıza yine kapasitesi olmayan bir bölüm başkanı atadılar. (...) Orada bölüm başkanlığı istedim ama vermediler, öyle olunca D.'ye gelme kararı aldık. Türkiye'de müdür olamayacağımı biliyorum, ama yurt dışında bu pozisyonlara daha kolay ulaşabilirim. Yurt dışında kazandığım deneyimlerle birçok insan beni müdür olarak görmek istiyor. Uluslararası projelerde çalışmak bana büyük bir tatmin sağladı ve yurt dışındaki fırsatlar, Türkiye'de bulamadığım alanlarda kendimi gösterebilmemi sağladı. (GM, K25).

Dünyadaki sayılı uzmanlardan biriyle çalışmasına ve prestijli eğitim deneyimine rağmen, daha az yetkin bir erkeğin lider pozisyonuna getirilmesi ve hâlâ K25'in "müdür" olamaması cam tavanın somut bir örneği olarak değerlendirilebilir. Laboratuvar yönetimi konusunda önerilen yüzeysel gerekçeler, erkek egemen yapıların kadın profesyoneller karşısında sergilediği sistematik yanlılık ve cinsiyet temelli hiyerarşiyi yansıtmaktadır.

Katılımcı K30'un deneyimi de cam tavan ve dikey ayrışmanın başka bir tezahürünü ortaya koymaktadır.

Çalıştığım süre boyunca terfi alamadım, sürekli olarak benden çok sonra gelen erkek arkadaşlar terfi alırken ben aynı pozisyonda kaldım. Üst yönetime gidip bunun nedenini sordum, açıkça “Kadın olduğum için mi ya da sizin gibi düşünmediğim için mi terfi alamıyorum?” diye sordum. Bana hiçbir zaman net bir cevap verilmedi. Sonunda yönetici oldum, ancak kısa bir süre sonra üzerime yeni bir yönetici atadılar. Bu kişiyle siyasi görüşlerimiz tamamen zıttı ve benimle ilgili sık sık sorun çıkardı. Toplantılara beni davet etmeyip benim altımdaki personeli gönderdi. Birçok kez bu durumu üst yönetime bildirdim ama kimse dikkate almadı. Sonunda, bana düşük puanlar verildi ve bu puanlar nedeniyle hem prim alamadım hem de kariyerim duraksadı. Bu durumda daha fazla dayanamayarak işi bıraktım. Sonrasında genel müdürle vedalaşırken, “Verdiğim emeğe hiçbir zaman saygı göstermediniz, hakkımı helal etmiyorum,” diyerek ayrıldım. Bu olaydan sonra başka bir yerde çalışmadım. Emeklilik hakkım doğdu ve emekli oldum. (EEM, K30)

Katılımcı K30’un terfi alamaması ve kendisinden sonra gelen erkeklerin terfi etmesi, cam tavanın tipik bir örneğidir. Ayrıca bu deneyim, cam tavan ve mobbing uygulamalarının iç içe geçmiş bir hali olmaktadır. Önce terfi engellemeleriyle başlayan süreç, daha sonra sistematik bir mobbinge dönüşmüştür. Toplantılardan dışlanma, düşük performans notları verilmesi ve astların yönetici üzerine atanması gibi uygulamalar, klasik bir mobbing sürecinin aşamalarını gösterirken, bu durumun cinsiyet temelli cam tavan uygulamalarıyla birleşmesi çifte dezavantaj yaratmıştır.

Katılımcı K11’in deneyimi, tekstil sektöründeki toplumsal cinsiyet temelli yatay ve dikey mesleki ayrışmanın çarpıcı bir örneğini sunmaktadır.

Mezun olduktan sonra İstanbul’da özel sektörde çalıştım. Ofiste çalıştım ve orada kadınların daha yoğun olduğu bir platformdaydım. (...) sahada çalışan kadınların daha az olduğunu gördüm. Özellikle ağır sanayi ve makineleşme tarafında kadınların sayısının az olduğunu biliyorum. Ancak tekstil mühendisliğinde, özellikle kadınların daha yoğun çalıştığı bölümler de var. Konfeksiyon hazırlama bölümlerinde neredeyse %95 kadın çalışıyor. Bu kadınlar ya mühendis ya da tekniker olabilir, ancak çoğunluğu daha az nitelikli işler yapıyor ya da sadece dikme becerisi olan operatörlük işlerini yapabilen kadınlar. Eğitim ve nitelik gerektiren pozisyonlara çıkıldığında ise kadın çalışanların sayısının azaldığını görüyorum. Özellikle yöneticilik pozisyonlarına doğru çıktıkça bu oran belki yüzde otuzlara kadar iniyor. Tekstilde bu iyi bir rakam tabii, genel ortalamaya göre baktığımızda iyi bir rakam ama toplumda kadın ve erkeğin %50-50 olduğunu düşünürsek bu yeterli değil. Ancak makine mühendisliği, elektronik mühendisliği gibi alanlarla karşılaştırıldığında yüzde otuzlar iyi bir oran. Yönetici pozisyonları için ise bu yeterli değil, çünkü kadın istihdamının en yoğun olduğu sektörlerden birinden bahsediyoruz. Yöneticilik pozisyonlarına ya da teknik taraflara geçtiğimizde, alttaki kadın popülasyonu yeterince yansımıyor üst kadrolara. (TM, K11)

Alt kademelerde %95’e varan kadın yoğunluğuna rağmen, yöneticilik pozisyonlarında bu oranın %30’lara düşmesi, hem “yapışkan taban” hem de “cam tavan” olgularının eşzamanlı işleyişini göstermektedir. Sektördeki kadın çalışan yoğunluğunun yönetim kademelerine yansımaması, yapısal eşitsizliklerin normalleştirildiğine işaret etmekte ve diğer mühendislik alanlarıyla karşılaştırıldığında

“görece iyi” görünen oranların bile toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır.

Buraya kadar değinilen sektör deneyimleri, kadın mühendislerin özel sektörde karşılaştıkları cam tavan sendromunu ve buna karşı geliştirdikleri direniş stratejilerini ortaya koymaktadır. Benzer toplumsal cinsiyet temelli bariyerler, farklı kurumsal dinamiklerle de olsa, akademik alanda da varlığını sürdürmektedir. Özel sektördeki hiyerarşik yapıların yerini akademide farklı görünümdeki cam tavan mekanizmaları almakta, ancak toplumsal cinsiyet rejiminin temel örüntüleri benzer biçimde yeniden üretilmektedir.

Kadın akademisyen oranlarının sayısal görünümünün ötesinde, cinsiyet eşitsizliğinin derinlemesine incelenmesini gerektiren yapısal ve organizasyonel boyutlar da ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de akademinin tarihsel ve toplumsal cinsiyet kültürü, görünürdeki kadın sayısının arkasında yatan cinsiyetçi yapıyı gizlemektedir (Tuncer, 2019: 173). Cinsiyetlendirilmiş organizasyonlar bağlamında (Acker, 1990: 139) akademinin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini besleyen kendine özgü yapısal bir örgütsel mimarisi, kadın akademisyenlerin mesleki ilerlemelerini sistematik olarak sınırlandıran “cam tavan” ve “sızdıran boru hattı” gibi görünmez mekanizmalar üretmektedir (Poyraz, 2013: 16; Adak, 2018: 23; Hoşut, 2020: 250; Atay vd., 2022: 170; Çubuk ve Erol, 2023: 185; Karaözkök, 2024: 78).

Katılımcı K5, akademideki deneyimini şöyle aktarmaktadır:

Ben 27 yıldır buradayım, bölümümüzdeyim. Aslında şanslıyım sanırım. Bölümdeki erkek hocalar genel olarak gayet centilmen, kibar. Şu anki bölüm başkanımız, kadın mühendislerin ön plana çıkması gerektiği konusunda hep teşvik edici oldu. Bazen böyle ‘yoruldum’derken, o dönemde dekan olan bölüm başkanımız, fakülte kurulu seçimlerinde aday olmam gerektiğini söyledi. Fakültede erkekler ağırlıklı olduğu için, ‘sizler de girmelisiniz, aday olmalısınız’ diyerek beni öne çıkardı. Şimdi fakülte yönetim kurulu üyesiyim. Fakültede tek kadın olarak oradayım. Kadınlar mesai olarak daha fazla yük alıyor ve ek işler getiriyor. Bu yüzden bazı kadınlar geri durmak istiyor. Ama ben öyle geri durmadım, aksine birçok yerde görev aldım. Akreditasyon komisyonu başkanlığı yaptım, bölümde hâlâ öyleyim. Altıncı yılım bölüm başkan yardımcısı olarak devam ediyor. (...) Önceden bölümde erkek yoğunluğu fazlaydı.(...) Sonra dönemler biraz daha eşitlendi. Şu an sınıflarımızda kız öğrenci sayısı biraz daha fazla. Gıda mühendisliği, kadınlar tarafından daha tercih edilebilir bir alan gibi oldu. Asistanlarımızda da şu an kadın yoğunluğu fazla. Bizim fakültede özellikle şanslı olduğumuzu düşünüyorum. Tüm bölümlerde kadınlara yönelik teşvik var. Ana Bilim Dalı Başkanlığı, bölüm başkanlığı, bölüm başkan yardımcılığı, fakülte kurulu gibi pozisyonlar için kadınları teşvik ediyorlar. Ama her fakültede bu böyle olmayabilir. (GM, K5)

Cam tavan engellerini aktarırken, toplumsal cinsiyet dinamiklerinin kurumsal yeniden üretimi bağlamında, kadınların “doğal” olarak bakım, destek ve özverili olma nitelikleriyle ilişkilendirilen etkileşimsel stereotiplerin (Hall vd., 1994: 384; Guarino ve Borden, 2017: 672; Eagly, 2020: 5554), onların kurumsal alanlarda daha fazla ve görünmez emek harcamaya zorlanmasını meşrulaştırdığını eleştiren katılımcı K5’in, buna rağmen yönetsel kademelerde aktif pozisyonlanması kurumsal stereotipik beklentilere bir meydan okuma olarak değerlendiriyorum. Katılımcı K5’in deneyiminde olduğu gibi üst yönetim düzeylerinde kadın temsiliyetinin desteklenmesinin, yalnızca bireysel kariyer olanaklarının genişletilmesi değil, aynı zamanda örgütsel yapılardaki toplumsal cinsiyet normlarının dönüştürülmesi için bir müdahale stratejisi olduğunu düşünüyorum.

Kadın mühendislerin sektör ve akademideki deneyimleri, cam tavan ve yapışkan taban olgularının farklı kurumsal bağlamlarda nasıl yeniden üretildiğini göstermektedir. Katılımcıların anlatıları, görünmez bariyerlerin yalnızca kariyer ilerlemesini engellemekle kalmayıp, başarıların tanınması ve değerlendirilmesinde de sistematik eşitsizlikler yarattığını ortaya koymaktadır. Bu yapısal engeller karşısında kadın mühendisler; kimi zaman sisteme uyum sağlama, kimi zaman aktif direnç gösterme, kimi zaman da yurt dışı alternatifleri değerlendirme gibi çeşitli stratejiler geliştirmektedir.

3.8.6.9. Mühendisliği Terk Eden ve Etmek İsteyen Kadınlar

Mühendislik alanında çalışan kadın profesyoneller, maskülen meslek kültürü, örgütsel dirençler ve sistematik engellerle karşı karşıya kaldıkları için, bu durum onları sıklıkla alternatif kariyer yolları aramaya veya meslekten tamamen ayrılmaya yönlendirmektedir (Beddoes, 2022: 113). Bu durum mühendislik alanlarında cinsiyet temelli ayrışmanın sürdürülmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Kadın elektrik elektronik mühendisleri katılımcı K30 ve K31 bu nedenlerle işlerinde ayrılmışlardır. Öte yandan, katılımcı K15, K33 ve K18’in deneyimleri, mühendislik gibi erkek egemen mesleklerde kadınların karşılaştığı zorlukları ve bu alanlardan uzaklaşma eğilimlerini açıkça yansıtmaktadır. Katılımcı K33’nin

öğretmenliğe yönelme isteği, toplumsal cinsiyet rollerine daha uygun görülen yatay mesleki ayrışmayı gösterirken, benzer şekilde K15'nin akademiye dönme arzusu da kadınların daha destekleyici ve esnek gördükleri kariyer yollarını tercih ettiklerini ifade etmektedir. Dolayısıyla bu deneyimler, mühendislik mesleğinde bulunan yapısal ve kültürel engeller nedeniyle kadınların kariyerlerini sürdürmekte zorlandığını ve alternatif meslek arayışlarına yöneldiğini ortaya koymaktadır.

Hayatın içine atılmak zor, piyasada tutunmak daha zor; para almak, para vermek için daha farklı bir insan olmak gerekiyor galiba. Bazen keşke akademide kalsaydım diyorum. Ama işte hayat koşturmacası, farklı bir dünya. Belki piyasaya girmenin daha farklı gereklilikleri var. (MM, K15)

Sonra dedim ki, hani bir formasyon alsam keşke öğretmen falan olsaydım belki. Daha sonrasında böyle bir şey gündeme geldi ama ben o nasip olmadı. O dönem herkes bir şekilde öğretmen, çoğu mühendis arkadaş öğretmenliğe geçti. (ÇM, K33)

Şartlar oldukça zorluydu; küçük bir odada iki-üç teknikerle bir arada çalışıyorduk. (...) Teknikerlerin bazıları yeni düzene alışmakta zorlandı ve bizim oraya gelişimizi sorguladı. İşleyişle ilgili sorular sorduğumuzda ters tepkiler alıyorduk. Bazen 'keşke bu işi yapmasaydım'diye düşündüğüm anlar oldu. (İM, K18)

Mühendislik alanındaki maskülen meslek kültürü ve sistematik engeller, kadın mühendisleri ya alternatif kariyer yollarına yönlendirmekte ya da meslekten tamamen uzaklaştırmaktadır. Bu durumun doğal sonucu olarak, sektördeki cinsiyet temelli ayrışma kendini yeniden üretmekte ve mesleki alandaki eşitsizlikler derinleşmektedir.

3.8.6.10. Erkek Mühendislerin Toplumsal Cinsiyet Körlüğü

Erkek mühendislerin çoğu mesleki ortamlarda cinsiyet temelli bir ayrımcılık ya da eşitsizlik gözlemlediklerini belirtmekte, hatta bazıları kadınların çalışma ortamına uyum sağlama konusunda daha başarılı olduklarını düşünmektedirler. Cinsiyet farklılıklarını vurgulamak yerine görmezden gelmenin, kadınlara yönelik STEM alanlarındaki kalıp yargıları azaltmada daha etkili bir strateji olduğunu ortaya koyulmaktadır (Martin ve Phillips, 2019: 294). Fakat, örtük ve ince cinsiyetçilik biçimleri görünür olmaktadır.

Erkek mühendisler görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

Olumsuz tanık olduğum bir konu olmadı. Meslektaşlarımla projeler üzerinde rahatça fikir alışverişinde bulunabildim, sadece işe odaklı pozitif tartışmalar yaşadık. Cinsiyet ayrımı gerektirecek bir durum görmedim." (MM, E15)

Bizim bayan mühendis arkadaşlarla beraber biz daha rahat çalışıyorduk mesela. Çünkü onlar çalışma koşullarına biraz daha uyumlu, birazcık daha itaatkâr. Bu işin cinsiyeti yok, ben inanmıyorum. Yani cinsiyet, cinsiyet ayrımı olmaması lazım ama oluyor insanlarda. Mesela ben (...) kadın-erkek ayrımının yapılmadığı bir firmada çalışıyorum. (MM, E16)

İş hayatımda, özellikle maden sahalarında çalışmanın fiziksel olarak oldukça zorlayıcı olduğunu gözlemledim. (...) Sektörde çalışanların yüzde doksanı erkeklerden oluşuyor. Ancak bu, kadınların bu işlerde başarılı olamayacağı anlamına gelmiyor. (...) Ancak kanunen, bayan mühendislerin yeraltında çalışmasına izin verilmiyor. Bayan mühendisler sadece yer üstünde ya da ofis işlerinde çalışabiliyorlar (...) Bu sınırlamalar, yeraltı madenciliğini erkek egemen bir sektör haline getiriyor. (MD, E23)

Katılımcı E15'nin ayrımcılığa tanık olmadığını belirtmesi ve E16'nın kadınları "daha uyumlu ve itaatkâr" olarak tanımlaması, toplumsal cinsiyet şemaları bağlamında çeşitli stereotipler kapsamında bilinçsiz önyargıların içselleştirildiğini göstermektedir (Ridgeway ve Correll, 2004a: 513). E23'ün kadınların yeraltında çalışmamasını sadece yasal bir kısıtlama olarak görmesi, eşitsizlik rejimleri bağlamında yapısal ayrımcılığın normalleştirilmesine örnek teşkil etmektedir (Acker, 2006: 453).

Erkek katılımcı E30 ve kadın katılımcı K19'un deneyimleri, mühendislik alanında cinsiyete dayalı bir ayrımın olmadığı, aksine güçlü bir mesleki dayanışma kültürünün var olduğu dönemlere işaret etmektedir; katılımcı E30 kadın meslektaşlarına yönelik kurumsal desteği ve saygı ortamını vurgularken, katılımcı K19 hamilelik gibi özel durumlarda bile mesleki pratiklerini sürdürebilmesini sağlayan dayanışma iklimini ön plana çıkarmaktadır.

İlk iş deneyimimde ağırlıklı olarak erkekler çalışıyordu; atölyede çoğunlukla erkek mühendisler vardı, kadın mühendislerle elektronik bölümünde daha fazla karşılaşıyordum. O dönemde kadın mühendis sayısı azdı ama olan kadınlarla da güçlü bir dayanışma ruhumuz vardı. Özellikle bir kadın mühendisle beraber çalışma fırsatım oldu, kadın arkadaş kimya mühendisiydi. İş ciddiye alır, ne gerekiyorsa yapardı. Kadın meslektaşlarımızın süt iznine çıktıklarında ya da özel bir durumları olduğunda onları yargılayan kimse de olmazdı. O zamanlar böyle bir dayanışma çok önemliydi ve iş yerinde birbirimize olan saygı hep ön plandaydı. (MM, E30)

Kadın ve erkek olarak ayrılmadan, projelerde kol kola çalıştık. Hatta hamileyken bile ağaçlara çıktım. Gençliğin verdiği idealizmle nöbetlere birlikte giderdik. Kadın erkek ayrımı hiç olmadı; sadece B.'te çalışırken köylere gitme konusunda dikkatliydik. Terör olayları nedeniyle kadın çalışanları köylere sık götürmüyorlardı, iki erkek çalışan gidiyorsa biz bir kadın çalışan olarak daha seyrek gidiyorduk. Ama onun dışında hiç ayrım olmadan çalıştık. (...) Çünkü tuvalet ihtiyacı için bazen bir evden rica ediyorsun, bazen camiden yardım alıyorsun, ama açık alanda bu zor oluyor. Erkek arkadaşımıza ihtiyacımız olduğunu söylüyorduk ve uygun bir çalının arkasına giderek bu ihtiyacı gideriyorduk. Mecburen böyle yapıyorduk, çünkü 8 saat boyunca köye inmeden çalıştığımız günler oluyordu. (...) Traktöre biniyorduk, erkeklerle birlikte çalışıyorduk. Hamile olduğumda süreç biraz daha zorlaşsa da yardımlaşıyorduk. Hamileliğimi zorlaştıracak durumlar olduğunda diğer kadın veya erkek arkadaşım o görevi üstleniyordu. Ama 'sen kadınsın, buraya gidemezsin' gibi bir yaklaşımla hiç karşılaşmadım. (ZM, K19)

Erkek mühendis E30 ve kadın mühendis K19'un deneyimlerinde öne çıkan “dayanışma ve destek” teması, 80 ve 90’lı yılların mesleki ortamını yansıtmaya açısından dikkat çekicidir. Bu dönemde, mesleki saygınlık ve profesyonellik ön planda olduğundan, açık bir ayrımcılıktan söz etmek mümkün görünmemektedir. Ancak, kadınların sektördeki sayısal azlığı, beraberinde birtakım örtük eşitsizlikleri getirmektedir. Özellikle güvenlik gerekçesiyle saha çalışmalarına katılamamaları ve temel ihtiyaçların karşılanmasında erkek meslektaşlara bağımlılık, cinsiyetçi iş bölümünün görünmeyen yüzünü oluşturmaktadır.

Erkekler, hegemonik erkeklik dinamikleri içinde, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ve ayrımcılık pratiklerini fark etmekte sistematik olarak yetersiz kalmaktadırlar. Erkek egemen kültür, iş yerinde, işgününde ve iş koşullarında eşitsizlik ve ayrımcılık pratiklerini eş zamanlı olarak üretmektedir (Acker, 2006: 448). Söz konusu kültürel yapı, bireylerin kendi ayrıcalıklı konumlarını sorgulamalarını engelleyen psikolojik ve sosyal bir mekanizma inşa etmekte, erkeklerin iş yerinden gündelik yaşama kadar her alana sızan eşitsizlik pratiklerini doğallaştırmalarına ve normalleştirmelerine yol açmaktadır (Bourdieu, 2015: 37). Bu eşitsizlik pratikleri, işyeri dinamiklerinde kendini açıkça göstermekte; erkekler mizah, takılma ve yoldaşlık kisvesi altında güç ilişkilerini sürdürürken ve bu durumu normal olarak algılama eğiliminde olurken, kadınlar genellikle kaba, erkeksi saldırganlık, rekabet, taciz ve gözdağı pratikleriyle karşı karşıya olduklarını algılamaktadır (Hearn ve Collinson, 1994: 3). Netice itibarıyla, erkekler kendi ayrıcalıklı konumlarının farkına varmak yerine, mevcut toplumsal cinsiyet rejimlerini sürdüren sessiz ve bilinçsiz bir işbirlikçiye dönüşmektedirler. Kısaca, toplumun her alanına sızmış eşitsizlik pratiklerini görmekte ve anlamlandırmakta ciddi bir bilişsel ve duygusal körlük yaşamaktadırlar.

Sonuç olarak, mühendislik mesleğinde kadınlar, işe alım süreçlerinden kariyer gelişimine kadar çok katmanlı ve sistematik bir toplumsal cinsiyet rejimi ile karşı karşıya kalmaktadır. Bulgularım dâhilinde mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet rejimi literatürdeki teorik çerçeve ile önemli paralellikler taşımaktadır. Kadın mühendisler, işe alım süreçlerinden işten ayrılma deneyimlerine kadar sürekli ve sistematik bir şekilde, açık veya örtük biçimlerde mühendislik alanından dışlanmakta ve

bu süreçte kendilerine belirli bir yer edinme konusunda zorluk yaşamaktadırlar. Bu dışlanma, kadınların profesyonel yetkinliklerinden bedenlerine kadar uzanan geniş bir yelpaze ile karakterize edilmektedir. Kadın mühendisler, ciddiye alınmamakta; bu durumu aşmak amacıyla çeşitli baş etme stratejileri geliştirmek zorunda kalmaktadırlar. Aynı zamanda, cinsiyetçi söylemlere maruz kalmakta, tacize varan olumsuz deneyimler yaşamaktadırlar. Mühendislik pratiği içinde, sıklıkla ikincil rollere yönlendirilmekte ve mesleki ayrışma dinamiklerine dair süreçlerin nesnesi haline gelmektedirler. Cam duvarlar, cam tavanlar ve meslekten ayrılma deneyimleri, kadın mühendislerin maruz kaldıkları yapısal engellerin öznesi olduklarını açıkça yansıtmaktadır. Özellikle saha deneyimlerinde kendini gösteren tokenizm olgusu, kadın mühendislerin “görünür azınlık” konumunda yaşadıkları izolasyon ve performans üzerindeki baskıyı ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, erkek mühendislerin büyük bir kısmı bu ayrımcılık ve dışlanma süreçlerinden habersizdir ve kendi ayrıcalıklı, ‘eşitlikçi’ ortamlarında mesleklerini sürdürmeye devam etmektedirler.

3.8.6.11. Akademi

Akademi, kendine özgü hiyerarşileri, normları ve işleyiş biçimleriyle diğer mesleki alanlardan ayrılan, özerk bir yapıya sahip toplumsal bir kurumdur. Bu bölümde, Türkiye’de akademinin kendine has yapısı içinde kadın akademisyenlerin deneyimleri, karşılaştıkları zorluklar ve geliştirdikleri stratejileri ayrıca değerlendireceğim. Kadın akademisyenlerin varlığı ve deneyimleri, hem Türkiye’nin modernleşme sürecinin önemli bir göstergesi hem de toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin kritik bir alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede, öncelikle Kemalist modernleşme sürecinden başlayarak akademinin kendine özgü yapısı içindeki kadın deneyimlerini ele alacağım. Ardından kadınları akademik kariyere yönelten motivasyonları, işe alım ve atanma süreçlerinde karşılaşılan yapısal ayrımcılık pratiklerini, kurumsal kültürün toplumsal cinsiyet rejimi bağlamındaki görünümünü ve pozitif ayrımcılık tartışmalarını inceleyeceğim.

3.8.6.11.1. Kemalist Modernleşme

Türkiye’de akademi, toplumsal cinsiyet rejiminin karmaşık dinamiklerini yansıtan ve istatistiksel verilerin ötesinde anlam taşıyan, kendine özgü bir kurumsal alan olarak modernleşme projesinin sembolik bir yeniden üretim mekânı işlevi görmektedir. Nitekim Kasım 2024 itibarıyla akademik personel yapısındaki kadın akademisyen oranı %46,65 (YÖK, 2024)¹⁰ ile Avrupa ve OECD ülkelerindeki ortalama %44,9 ‘ün üzerinde bir performans sergilemektedir (OECD, 2022: 408). Mühendislik Fakültelerinde ise kadın akademisyen oranı genel ortalamanın altında, ancak yine görece yüksek bir düzeyde (%33,28) seyretmektedir (YÖK, 2024).¹¹ Bu istatistiksel veriler, Türkiye’deki akademik yapının kadın yoğunluğunu basit bir nicel olgunun ötesinde, kompleks bir modernleşme projesinin ve toplumsal dönüşümün yapısal bir göstergesi olarak değerlendirmeyi gerektirmektedir. Kemalist modernleşme stratejisinin eğitim alanındaki devrimci dönüşümü, kadınların yükseköğretimde temsil edilmesini ulusal bir modernleşme sembolü olarak konumlandırmıştır (Öncü, 1979: 276). Akademik kariyer, Türkiye’de kadınlar için “uygun, güvenli ve saygın” bir meslek alanı olarak inşa edilmiş (Kandiyoti, 2013: 77; Zeytinoğlu, 1999: 183), bu özgün modernleşme pratiği Türkiye’nin akademik kadın profilini dünya örneklerinden ayıran temel dinamiği oluşturmuştur. Akademi, salt bir meslek alanının ötesinde, ulusal dönüşümün ve kültürel yeniden üretimin sembolik bir mekânı olarak kurgulanmıştır (Durakbaşa ve Karapehlivan, 2018: 74). Bu teorik çerçevede, araştırmam kapsamında görüşme yaptığım akademisyenlerin anlatıları, Türkiye’deki akademik yapının toplumsal cinsiyet dinamiklerini ve kadınların sembolik temsil pratiklerini açığa çıkarmaktadır.

Kemalist modernleşme stratejisinin eğitimdeki yansıması olarak Türkiye’deki kadın akademisyen oranı, katılımcı E11’in ifadesinde “kadınların akademiye dönük” olması bağlamında bu yapısal dönüşümün öznel yansımasını temsil etmektedir:

Bizde kadın akademisyen daha fazla. Gereğesi tabii çok açık. Aslında gereğesi, daha çok kadınların akademiye dönük olması. (...) Biz, peki eleman aldığımızda, benim burada 22 yılım

¹⁰ YÖK istatistiklerine dayanarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

¹¹ YÖK istatistiklerine dayanarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

var, bir sürü eleman aldık tabii. Biz orada herhangi bir gözetim yapmadık ama yani hiçbir zaman kadın erkek ayrımı yaparak eleman almadık. Dolayısıyla kendiliğinden gelişen bir durum. Başarı oranıyla gelişen bir durum, dolayısıyla kadın sayısı daha fazla. (...) Akademisyen iyi ise cinsiyet ayrımı yok. Yani sadece iyi olmasıyla ilişkili, çünkü ondan faydalanacak öğrenci cinsiyetiyle değil, bilgisiyle ilgilenecektir. (TM, E11)

Katılımcı E11'in "başarı oranıyla gelişen bir durum" vurgusu, meritokratik bir bakış açısını işaret ederken, kadınların akademik alana entegrasyonunun doğal bir süreç olarak görüldüğünü göstermektedir.

Akademideki kadın yoğunluğunu yineleyen katılımcı E10'un perspektifi ise bu modernleşme projesinin toplumsal cinsiyet dinamiklerini net bir şekilde açığa çıkarmaktadır:

Akademideki erkek ve kadın ayrımına baktığınız zaman, kadınlar daha çok. Buna göre, oransal olarak bakarsak, sayısal olarak daha az gözükebilir ama oransal olarak daha çok. Muhtemelen bu iki sebeple olabilir. Yani birincisi, kadınlar akademik hayata geçmeye daha istekli. Bu etkili olabilir. İkincisi, erkek öğretim üyeleri, kadınlara pozitif ayrımcılık yapıyorlar. Yani şu nedenle olabilir: Hani toplumdaki bu yargı herkeste var, hocalarda da var, 'O erkek mesleğidir' diye. Oysaki böyle bir şey yok aslında. Öyle kirin pasını içinde de çalışmak istemeyebilir, fabrikada işte masa başında proje çizerek hesaplayarak çalışıyorlar. Yani, bir ortamda kadın da olduğu zaman daha seviyeli bir ilişki oluyor. O nedenle, biraz daha bu seviyeli bir ilişki olsun falan anlamında böyle düşünüyor olabilirler yani. (MM, E10)

Kadınların "temiz" olarak nitelendirilen akademik alanlara yönelimini, salt bireysel bir tercihten ziyade, toplumsal cinsiyet normlarınınca inşa edilmiş bir yönelim olarak yorumlanmaktadır. Bu yaklaşım, akademideki kadınların "medenileştirici" etkisini (Henwood, 1998: 43) vurgulayarak, kadınların toplumsal dönüşümdeki rolünü yeniden tanımlamaktadır.

Türkiye'de akademideki kadın temsilinin yüksek oranı, salt sayısal bir gösterge olmaktan öte, Kemalist modernleşme projesinin yapısal bir yansıması olarak karşımıza çıkmakta ve bu tarihsel miras, günümüzde de akademinin toplumsal cinsiyet rejimini şekillendirmeye devam etmektedir.

3.8.6.11.2. Akademiye Yönelme Motivasyonu

Özel sektör çalışma koşullarının yapısal zorlukları, mühendislik alanındaki profesyonellerin akademik kariyeri tercih etmesinde belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Katılımcı E6'nın ifadesi, iş yaşamındaki hiyerarşik gerilimlerden kaçınma stratejisi olarak akademik alanın sunduğu özerk çalışma koşullarına yönelimi göstermektedir.

Neden akademisyenlik meselesine gelince, ikinci sınıfta asistanların yaşantısı, öğrencilerle olan ilişkileri, hocaların öğrencilere muhabbetleri falan benim ilgimi çekmeye başladı. Öyle olunca dedim ki, 'Acaba ben akademisyen mi olmalıyım?' Bu soru ikinci sınıfta kafamda şekillendi. Sonra (...) işletme stajını yaptıktan sonra kesin kararımı verdim. Dedim ki, "Ben endüstride, gıda mühendisi olarak zorlanacağım." (...) Oradaki organizasyon yapısı, işçilerin mühendislerle olan ilişkileri ve işçilerin mühendislere bakış açısı gibi şeylerde zorlanacağımı ve kolay adapte olamayacağımı düşündüm. Kesin kararımı verdim ve dedim ki, "Ben akademisyen olmalıyım. (GM, E6)

Kadın mühendislerin mühendislikten ayrılmaya dair deneyimlerine yer verdiğim bölümde sektörde çalışan kadın mühendis K33'ün çalışma koşullarının zorluğu karşısında akademik kariyere yönelme eğilimini ifade etmesi, dikkat çekici bir örnek oluşturmaktadır. Bu deneyimi, akademik kariyerin sadece mesleki bir tercih değil, aynı zamanda özel sektörün hiyerarşik yapısından ve potansiyel gerilimlerinden kaçınmayı sağlayan stratejik bir seçim olarak değerlendiriyorum. Burada akademi, bireyin profesyonel kimliğini kendi belirlediği koşullarda inşa edebileceği özerk bir alan olarak anlam kazanmaktadır.

3.8.6.11.3. İşe Alım ve Atanma Süreçleri

Toplumsal cinsiyet normlarının kadın akademisyenlere yönelik yapısal baskısı, işe alım süreçlerinden itibaren belirgin bir hal almaktadır. Akademik ortamlarda kadınların işe alım süreçleri, yaygın ön yargılar ve yapısal engellerle karakterize edilmektedir (Hemami ve van der Meulen, 2010). İşe alım komiteleri, "alanımızda kadın bilim insanı yok" gibi mitleşmiş söylemlerle kadın adayları objektif değerlendirmekten kaçınmakta (Borman vd., 2010: 173), çeşitlilik vurgusunu nitelikli eleman eksikliği bahanesiyle çarpıtmaktadırlar (Bilimoria ve Buch, 2010: 27). Öte yandan, kadınların STEM alanlarında ileri düzey derecelerin %40'ını almalarına rağmen fakülte üyeliğindeki temsilleri oldukça sınırlı kalmaktadır (McNeely ve Vlaicu, 2010: 781). Bu durum, atanma süreçlerindeki bilinçsiz önyargılar ve cinsiyet ayrımcılığının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Blair-Loy vd., 2022: 35).

Katılımcı K5'in deneyimlediği akademik mülakat sürecindeki cinsiyetçi söylem, kadın öznenin profesyonel alana girişini toplumsal cinsiyet normları üzerinden denetleyen bir iktidar pratiği olarak okunabilir:

Şimdi aslında ilk girerken bu konu biraz önümüze getirildi. İlk asistanlık sınavında, o zaman şimdiki gibi ALES falan yoktu, direkt bilim sınavıyla yazılı ve sözlü olarak alınıyorduk. Mülakatta, eski bölüm başkanımız tarafından, çocuk olursa nasıl olacak, sen bunu yapabilecek misin gibi sorular yöneltildi. Akademisyenlik zor bir iş, gece gündüz mesai bitmeyen bir iş, laboratuvar çalışmaları falan. Kadının akademisyen olması zordur gibi sorular geldi. Ama başladıktan sonra bu olumsuz şeyler yansıtılmadı. (GM, K5)

Söz konusu mülakat deneyimi, akademik alandaki toplumsal cinsiyet rejiminin, kadınların mesleki kapasitelerini önceden sorgulayan ve onların annelik cezası bağlamında (Correll vd., 2007: 1297) iş-aile dengesine ilişkin varsayımsal kaygılar üzerinden bir eleme mekanizması inşa eden yapısal bir ayrımcılığın açık bir örneğini teşkil etmektedir.

Erkek akademisyen E8'in gözlemi mühendislik ve akademik alanlardaki örtük cinsiyet ayrımcılığının incelikli bir örneğini sunmaktadır:

Bizim okuldaki hocalarda, o zamanki seçim kriterlerinde genellikle daha çok erkekler tercih edilirdi. Yani böyle resmi olarak kesin bir kaide olmasa da açıklamalarda erkek olmak şartı olmasa da örtülü bir şekilde, genelde tercih erkek mühendis veya jeoloji mühendis olması yönünde olurdu. O dönemde böyle olduğunu biliyorum. Mesela eşim de girmek istiyordu ama direkt olarak öyle belirtilmese de girememişti, akademik hayatına o zaman onunla devam edememişti. O zamanlar böyle şeyler oluyordu, yani seçim kriterleri daha çok erkekler yönündeydi. (JM, E8)

Resmi olarak açıkça belirtilmeyen ancak pratikte işleyen seçim kriterleri, erkek adayları yapısal olarak kayıran bir mekanizmayı ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, bilimsel alanlardaki toplumsal cinsiyet rejiminin, açık bir ayrımcılık yerine daha incelikli ve içselleştirilmiş dışlama pratikleri aracılığıyla sürdürüldüğünü göstermektedir (Milkman vd., 2014: 1; Cech ve Sherick, 2019: 1; Furst-Holloway ve Miner, 2019: 122).

Merkezi sınav sistemlerinin potansiyel eşitlikçi işlevi, kurumsal alanlardaki cinsiyetçi pratiklerin farklı boyutlarını açığa çıkarmaktadır. Katılımcı K11, şöyle aktarmaktadır:

Ben, özel sektörde çalışmadan önce, İstanbul Teknik Üniversitesi'ne girmeyi çok denedim. Orada, başka sebeplerden dolayı kabul edilmeyebileceğimi düşündüm ama küçük bir faktör

olarak cinsiyetçi yaklaşımın da olabileceğini hissediyorum. Belki bu benim savunma mekanizmamdır, bilmiyorum ama diğer üniversitelerde merkezi sistemle yapılan sınavlarda böyle bir ayırım yapılmadığını düşünüyorum. Örneğin, Ankara’da girdiğimiz sınavda kimse cinsiyetimize, kökenimize ya da şehrimize bakmadan sadece şeffaf bir sınav gerçekleştirdi. Bu sayede ilk kariyer adımımı atabildiğimi düşünüyorum, çünkü objektif bir değerlendirme olduğunu tahmin ediyorum. Ancak, yurt dışına giderken de benzer sorunlarla karşılaştım. O zamanın yöneticileri, “Kızım, senin ne işin var?”, “Kızım, seni baban neden gönderiyor?” gibi tepkiler verdiler. (TM, K11)

Merkezi sınavların “şeffaf” değerlendirmesi, yapısal cinsiyet ayrımcılığının görünür formlarını kısmen askıya alırken, yönetici düzeyindeki “Kızım, senin ne işin var?”, “Kızım, seni baban neden gönderiyor?” gibi cinsiyetçi söylem pratikleri, kadın akademisyenin profesyonel alana girişindeki enformel engelleri ortaya koymaktadır. Bu deneyim, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kurumsal alanlarda çok katmanlı ve karmaşık bir şekilde ortaya çıktığını göstermektedir.

Aynı kadın akademisyen K11, doktorasını tamamladıktan sonra atanma sürecinde de cinsiyetçi yaklaşımları şiddetli bir şekilde hissettiğini dile getirmektedir:

Ne zaman doktoramı bitirdikten sonra atanma süreci başladı, o süreçte cinsiyetçi yaklaşımları çok şiddetli hissettim. Özellikle ikinci doğumumu yaptıktan ve doğum iznine çıkıp ücretsiz izinler aldıktan sonra, bu süreçten sonra döndüğümde, karşı cinsten adayların arkasında kaldığımı çok kere hissettim. (...) O zaman (kadrolar) çok boş olmasına rağmen atanmamayı tercih edilen kişi oldum. Bu deneyimi yaşadım. Burada sadece cinsiyetçilik mi vardı, başka nedenler de var mıydı bilemiyorum ama faktörlerden birinin, “nasıl olsa o zaten doğum yaptı, zaten bilmem ne” diye sürekli ertelendiğimi ve ötelendiğimi hissettim. Sonrasında idari görevim oldu. 11 yıl bölüm başkanlığı yaptım. Şu anda benim dört başkanlık dönemi var. O süreçte de doktoralı öğretim üyeleri arasında, mümkünse erkek varsa onların öne geçtiğini biliyorum. (...) Hâlâ da bunu hissediyoruz. Bu kadar deneyime rağmen, üniversitenin değişik kademelerinde de bu cinsiyetçiliğin maalesef devam ettiğini görüyorum. Eşit şartlarda iki aday varsa önceliğin erkek adaylara geçtiğini çok net olarak görebiliyorum. Belki başka alanlarda bu durum yoktur ama mühendislikte net bir şekilde şahit oldum. (TM, K11)

Akademide işe alım ve atanma süreçlerinde karşılaşılan toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık, merkezi sınavların getirdiği görece objektif değerlendirme kriterlerine rağmen, kurumsal kültür içinde varlığını sürdürmektedir. Bu ayrımcılık, açık söylemlerden örtük pratiklere uzanan geniş bir yelpazede kendini gösterirken, özellikle mühendislik gibi erkek egemen alanlarda daha belirgin bir hal almaktadır. Söz konusu yapısal eşitsizlikler, kadınların akademik kariyerlerinin her aşamasında farklı biçimlerde yeniden üretilmekte ve normalleştirilmektedir.

3.8.6.11.4. Kurumsal Kültür ve Çalışma Ortamı

Akademik kurumsal kültür, toplumsal cinsiyet rejiminin en belirgin biçimde gözlemlenebileceği yapısal örüntüleri ve gündelik etkileşim pratiklerini içeren dinamik bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın akademisyenlerin sayıca fazla olduğu gözlemlerini aktaran bilgisayar mühendisliğinden katılımcı E1 ve tekstil mühendisliğinden katılımcı E13 ifadeleri de bu dönüşümün “çalışma barışı” ve “uyumlu ortam” boyutunu açığa çıkarmaktadır:

Yani şöyle, ben bu bölümde, birden fazla üniversitede deneyimim oldu. Hem de birden fazla derken 3-4 üniversitenin iş ortamında dinamikleri nasıl diye düşündüğümde, buranın en çok sevdiğim tarafı (...) Çalışma barışı, çalışma huzuru denilen şey burada çok önemli. Rahat rahat bölüme gelirsiniz, o hava burada çok güzel bence. Belki kadın hocalarımızın sayısı fazla diye düşünüyorum. O anlamda öyle bir şeyimiz yok. Gayet uyumlu bir ortam var. Böyle bir dışlama yok. Her şey gayet optimal işliyor. Yani olması gerektiği gibi işliyor. O anlamda kadın-erkek dengesi var. Rahatsız edici bir yaklaşım yok. (BM, E1)

Buradayken uzun yıllar S hocamız (kadın) bölüm başkanlığı yaptı. Onunla çalıştık. Asistanlık döneminde bayan arkadaşlarımız vardı. İş dağılımları en başta yapılırdı. (...) Bunlar hep iş yükü dikkate alınarak yapılırdı. Yoksa ‘bayan bunu yapamaz’ veya ‘buna daha fazla verelim’ gibi bir yaklaşım görmedim. Ne burada gördüm ne de doktora yaparken Uludağ’da. Orada da doktora yaparken bölüm başkanımız ve bölüm başkan yardımcılarımız bayandı. (...) Ne ben erkek olduğum için farklı bir şey hissettim ne de başka bir ayırım. Her zaman rahatlıkla gidip sorunlarımı anlatabildim. (TM, E13)

Bu anlatılar, özel sektörde kadınlara atfedilen “medenileştirici etki”nin akademik ortamdaki karşılığını “çalışma barışı” kavramı üzerinden somutlaştırmaktadır. Kadın akademisyenlerin yoğun olduğu bölümlerde gözlemlenen “uyumlu ortam” ve “optimal işleyiş”, toplumsal cinsiyet çeşitliliğinin kurumsal kültüre olumlu yansımaları olarak değerlendirilmektedir. Bu gözlemlerin erkek akademisyenler tarafından dile getirilmesi ise ayrıca manidardır; zira bu durum, erkek egemen akademik kültürün bizzat erkek akademisyenler tarafından olumlandığını ve meşrulaştırıldığını göstermektedir.

3.8.6.11.5. Pozitif Ayrımcılık Söylemleri

Akademik ortamda pozitif ayrımcılık pratikleri hem kurumsal kültürün dönüşümünde hem de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli bir araç olarak karşımıza çıkmakta, özellikle doğum izni süreçleri ve işe alım aşamalarına yönelik pratikler olarak aktarılmaktadır.

Kimya mühendisliği bölümünden bir erkek akademisyen E9, kadın akademisyenlere doğum ve sonrası süreçlerinde genellikle pozitif ayrımcılık uygulandığını, bu dönemde erkek akademisyenlerin ise kadın akademisyenlerin iş yüklerini sorunsuz bir biçimde üstlendiğini ifade etmektedir.

Ben şahsen şahit olmadım ama kadın akademisyenlerle ilgili şunlar söylenebilir: Eğitim hayatları devam ederken ya da iş hayatları sürerken, evlilerse çocuk yapma dönemi oluyor. Bu dönemde yaşanan kopuşlar ve duraksamalar bazen işverenler tarafından olumsuz olarak değerlendirilebiliyor. Akademide de benzer durumlar yaşanabiliyor. İş hacmi genellikle erkek akademisyenlere doğru kaydırılıyor. Asistanlık dönemimden örnek vereyim; yurt dışına gittiğinizde ve döndüğünüzde, 'Zaten buradaydınız, bu yüzden uygulama saatleriniz daha fazla olacak' gibi yaklaşımlar olabiliyor. Ancak bir kadın akademisyen doğum iznine gittiğinde ve geri döndüğünde, benzer bir durum söz konusu olmuyor. Akademide kadın akademisyenler için pozitif ayrımcılık olabiliyor. Bu kötü bir şey mi? Bence kötü bir şey değil, yanlış da değil. Sonuçta benim de eşim var ve kendisi de akademisyen. Durumlara farklı açılardan bakmak gerekiyor.(KM, E9)

Akademisyenliğin kendisi için uygun bir meslek olduğuna karar veren katılımcı K5, disiplin alanındaki işe alım süreçlerinde ve mesleki ilerlemede toplumsal cinsiyet temelli pozitif ayrımcılık pratiklerinin işlevsel olduğunu gözlemlemiştir:

Hani farklı tecrübelerden olur, insanlarla çalışır ve en önemlisi de öğrenci yetiştirebilirsiniz, işte iyi dedim. Başvurayım dedim, sonra sınava girdik, kazandık, başladık. Yani birazcık da hocalarımızın teşviği oldu o süreçte. O dönemde bölümümüzün şöyle bir durumu vardı; erkek hoca sayımız fazlaydı. Kadınlara pozitif ayrımcılık gibi bir durum vardı. Aynı puanı almış iki birey arasında, resmîyette olmasa da kadın çalışanları biraz daha önden tutabiliyorlardı. Hani, eğer erkek çalışan hak ediyorsa onu alalım, tabii ki de. Ama kadın personel hak ettiyse onu da elemeyelim, onu da dâhil edelim. Kadın çalışan popülasyonunu artıralım gibi bir imaj hissettim en azından. Bir yerde erkek egemen olunca biraz daha kavga, gürültü olur. Bazı durumlar ya da konuşmalar birazcık farklı yöne kayabilir. Ama bir kadın olduğu zaman ortamda, insanlar biraz daha dikkat eder, çeki düzen verir gibi geliyor. En azından ben öyle düşünüyorum. Hâlâ da öyle. Hem öğrenciler hem de hocalar aynı şekilde. Sağ olsunlar, beyefendi hocalarımız vardı. Çok saygı duyarım, hepsini severim. (BM, K5)

Bölüm akademisyenlerinin teşvik edici rol örüntüleri, genç kadın akademisyen adaylarının mesleki sosyalleşme süreçlerinde destekleyici bir kurumsal çevre inşa etmektedir. Söz konusu teşvik mekanizmaları, yalnızca bireysel motivasyon kaynaklarının üretimi bağlamında değil, aynı zamanda karma akademik alanlarda toplumsal cinsiyet dinamiklerinin medenileştirici etkileşimlerle (Henwood, 1998: 43) daha barışçıl iletişim ortamları yaratmasına katkıda bulunmaktadır.

Kadınların akademideki görünürlükleri bağlamında akademiye tercih motivasyonlarının yüksek olduğu ve pozitif ayrımcılık söylemleri ortaya çıkmıştır. Tercih bağlamında, kadınların özel sektördeki ağır sorumlulukları ve aile ile bakım

yükümlülükleri karşısında akademinin sunduğu esneklik ve destek mekanizmaları kritik bir rol oynamaktadır (Mlambo ve Mabileka, 2017: 271). Öte yandan farklı literatür bulguları, akademide kadınların mesleki ilerlemesine yönelik pozitif ayrımcılık gibi stratejik müdahalelerin önemli sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Son dönem araştırmalar, kadın adayların başvurabildiği akademik pozisyonların açılması, şeffaflığın artırılması ve terfi süreçlerinin standartlaştırılmasının, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada rol oynadığını ortaya koymaktadır (Van Miegroet vd., 2019: 246; Henningsen vd., 2022: 34; Guillemine vd., 2023: 291). Mühendislik bölümlerindeki anlatılar, kadın akademisyenlere yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarının varlığını göstermektedir. Fakat, bu uygulamaların daha çok enformel bir söylem düzeyinde kaldığı görülmektedir. Bu politikaların gerçek etkisi, üst yönetim tarafından benimsenen net kriterlere, somut adımlara ve şeffaf uygulamalara bağlı olacaktır. Sadece düşünsel düzeyde kalan pozitif ayrımcılık uygulamalarının ise, kalıcı değişiklikler yaratması beklenmemelidir.

Akademide toplumsal cinsiyet rejiminin işleyişi, kadın akademisyenlerin profesyonel özne konumlarını çok katmanlı ve incelikli ayrımcılık mekanizmalarıyla denetleyen yapısal bir iktidar pratiği olarak ortaya çıkmaktadır. Glick ve Fiske'in (2018) paternalizm ve Acker'in (1990) cinsiyetlendirilmiş organizasyonlar yaklaşımı çerçevesinde, söylemsel pratiklerden mekânsal düzenlemelere, işe alım süreçlerinden gündelik etkileşimlere kadar uzanan çeşitli stratejiler, kadınların mesleki özerkliklerini sınırlandıran ve toplumsal cinsiyet normlarını yeniden üreten bir mekanizma olarak işlev görmektedir.

Akademide kadın akademisyenlerin sayısal artışı, niteliksel eşitliğin sağlandığı anlamına gelmemektedir. Yükseköğretim kurumları, görünürde artan kadın temsiliyet oranlarına rağmen, cinsiyetlendirilmiş yapısını korumakta ve örtük ayrımcılığı sürdürmektedir. Özellikle profesyonel hiyerarşiler, kaynakların dağıtımı ve karar alma süreçlerinde sistemik bir cinsiyet körlüğü devam etmektedir. Bu durum, bireysel deneyimlerle sınırlı kalmayıp, kurumsal işleyişin derinliklerine kök salmış toplumsal cinsiyet normlarının sürekli yeniden üretildiğini göstermektedir.

Mühendislik fakültelerindeki kadın öğretim üyelerinin deneyimleri, bu karmaşık mücadele alanının somut örneklerini sunmaktadır. Bu bağlamda kadın akademisyenler, erkek meslektaşlarına kıyasla daha yoğun örtük ayrımcılık (Milkman vd., 2014: 1) ve marjinalleşme pratikleriyle karşı karşıya kalmaktadır (Cech ve Sherick, 2019: 1). Bu ayrımcılık süreçleri, profesyonel etkileşimlerde dışlanma ve nezaketsizlik biçimlerinde somutlaşmakta (Furst-Holloway ve Miner, 2019: 122) ve kadınların akademik özerkliklerini sınırlandırmaktadır. Ayrıca toplumsal cinsiyet normları, kadın akademisyenlerin hizmet yükümlülüklerini yapısal olarak arttırmakta, bu durum iş doyumunu, akademik motivasyon ve psikolojik iyi oluş üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Pedersen ve Minnotte, 2018: 217). Bu minvalde kadınlar, akademik performans ve aile sorumluluklarına ilişkin çoklu beklentiler altında, “her şeyi mükemmel yapma” toplumsal baskısıyla karşı karşıya kalmakta, bu süreç erkek meslektaşları tarafından deneyimlenmeyen bir gerilim yaratmaktadır (Cherkowski ve Bosetti, 2014: 19). Literatürle uyumlu olarak bulgularım, ayrımcılığın salt açık ve görünür formlarının ötesinde, içselleştirilmiş ve örtük iktidar ilişkileri aracılığıyla sürdürüldüğünü ortaya koymaktadır. Kadın mühendis akademisyenler, işe alım süreçlerinden başlayarak mesleki kimliklerini inşa ederken toplumsal cinsiyet normlarının baskısını çoklu düzeylerde deneyimlemekte ve bu normlara karşı sürekli bir direniş ve müzakere süreciyle karşı karşıya kalmaktadırlar.

3.8.7. İş-Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi, bireylerin profesyonel ve ailesel roller arasında kaynak ve enerjilerini dengeli bir şekilde dağıtarak her iki alanın taleplerini etkin biçimde karşılama kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Voydanoff, 2005: 491). Mühendislik mesleğinde toplumsal cinsiyet dinamikleri, iş-aile dengesi deneyimlerini belirgin bir şekilde farklılaştırmakta; kadın mühendisler genellikle iş ve aile arasında daha zorunlu tercihler yaparken, erkek mühendisler görece daha esnek stratejiler geliştirebilmektedirler (Beddoes ve Pawley, 2013: 1573). Bu bağlamda bulgularım, mühendislik mesleğinde iş-aile dengesi stratejilerinin toplumsal cinsiyet rejimi tarafından şekillendiğini ve mesleki rol pratiklerinde belirgin yapısal farklılıkların var olduğunu ortaya koymaktadır.

3.8.7.1. Annelik Duvarı

Mühendislik mesleği, tarihsel olarak inşa edilmiş erkek egemen bir alan olarak, toplumsal cinsiyet rejimlerinin en keskin biçimde yeniden üretildiği profesyonel yapılardan biri olarak cinsiyetlendirilmiş organizasyonlar bağlamında (Acker, 1990: 139), mühendislik kurumlarının erkek normları etrafında yapılandırıldığı ve kadınların bu alanlarda yapısal olarak marjinalleştirildiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Kadınların annelik deneyimi, mesleki özne konumlarının toplumsal cinsiyet rejimleri tarafından yapısal olarak inşa edilen dinamiklerini net bir şekilde açığa çıkarmaktadır. Blair-Loy'un (2005) iş adanmışlık şeması, Hochschild ve Mancung'un (1989) ikinci vardiya kavramı ve Hays'in (1996) yoğun annelik ideolojisi çerçevesinde, kadınların profesyonel özne konumları sürekli olarak annelik pratikleri üzerinden tanımlanmakta ve ve annelik cezası bağlamında da sınırlandırmaktadır (Correll vd., 2007: 1297). Özellikle teknik alanlarda, kadın mühendislerin anne olmaları durumunda karşılaştığı sistematik dışlanma mekanizmalarını "annelik duvarı" (*maternal wall*) bağlamında belirginleşmektedir (Williams ve Segal, 2003: 77).

Bu pratikler mühendislik gibi erkek egemen alanlarda, doğum izni sonrası kariyer ilerlemelerinin askıya alınması, terfi olanaklarının kısıtlanması ve ücret dezavantajları gibi somut ayrımcılık biçimlerini görünür kılan bir "annelik cezasına" dönüşmektedir (Correll vd., 2007: 1297). Anneliğe bağlı olarak kadınların "aile" rollerine eklenen bakım emekleri ise, "ikinci vardiya" olarak proje yönetimi, saha çalışmaları ve uzun mesai saatleri gerektiren mühendislik pratiklerinde, kadınların ev içi emek ve profesyonel sorumluluklar arasında yaşadığı çoklu yük deneyimini açığa çıkarmaktadır (Hochschild ve Machung, 1989: 4). Tüm bu süreç, kadınların mühendislik mesleğinde, kariyer hedefleri ile aile bakım sorumlulukları arasında çatışan roller ve adanmışlıklar (*competing devotions*) temelinde yapısal gerilimi yaşamasına neden olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76; Blair-Loy, 2005: 115). Ayrıca, mühendislik iş yerlerinin fiziksel ergonomisinin erkek bedeni referans alınarak tasarlandığını ve hamile/emziren kadın mühendislerin bedensel ihtiyaçlarının sistemik olarak görünmezleştirilmesi de bu gerilimi şiddetlendirmektedir (Gatrell, 2011: 97; Alvarado, 2024: 1). Dolayısıyla kadınlar mühendislikte, kavramsal olarak erkek

normları üzerinden tanımlanmış bir alanda, “anne” ve “mühendis” kimliklerini eş zamanlı olarak sürdürme mücadelesi vermektedir (Ranson, 2005: 145).

Mühendislik alanında annelik, genellikle normatif mesleki kariyer yollarıyla uyumsuz olarak algılanmaktadır. Kadın mühendisler, iş ve aile sorumlulukları arasında zorlu seçimlerle karşı karşıya kalmaktadır (Lewis ve Humbert, 2010: 239). Çocuk bakım sorumluluklarının eşitsiz dağılımı (Duxbury ve Higgings, 2001:1), anneler üzerinde önemli bir rol aşırı yüklenmesine neden olmaktadır (Barnett ve Baruch, 1985; Home, 1998).

Makine mühendisi K15’in deneyimi mevcut literatürde vurgulanan yapısal zorlukları net bir şekilde yansıtmaktadır.

Bir gün anne olabileceğimi hayal etseydim, kesinlikle başka bir meslek seçerdim. (...) Çocukların sorumluluğunu alacağımı, bir evi geçindirmek için her şeyi programlamam gerekeceğini hayal etmemişim. (...) Annem ev hanımıydı ve her şeyi o yapıyordu. Ben ise hayatın içinde toz pembe bir dünyada büyüdüm. (...) Kursa gitmek istiyorsam gittim, canım ne yemek isterse o yemek yapıldı. (...) Çalışırken dengeyi sağlamak zorlaşıyor; gece geç saatlere kadar proje çiziyoruz, şantiyelere gidiyoruz. (...) Gece onlarda eve dönüyorum bazen, iki çocuğum evde kalıyor. (...) Eşimle ilişkilerimizde bazen fedakârlık yapıyoruz ama bazen de bir taraf hep taviz vermek zorunda kalıyor. (...) İnsanın kendi isteklerini feda etmeden mutlu olabileceği bir durum gerekiyor. (MM, K15)

Katılımcı K15, mühendislik mesleğinin kadınlar için getirdiği iş-aile dengesi zorluklarını, kendi çocukluk beklentileri ile mevcut yaşam gerçeklikleri arasındaki keskin farkı aktararak somutlaştırmıştır. “Bir gün anne olabileceğimi hayal etseydim, kesinlikle başka bir meslek seçerdim” ifadesi, “çatışan adanmışlıklar” (Blair-Loy, 2005: 115) temelinde belirtilen mühendislik mesleğinin annelikle uyumsuzluğu algısını doğrudan yansıtmaktadır. Uzun çalışma saatleri, proje yükleri ve çocuk bakım sorumluluklarının eşitsiz dağılımı, kadınların mesleki seçimlerini ve kariyer devamını etkileyen faktörler olarak öne çıkmaktadır.

Mühendislik meslek alanındaki toplumsal cinsiyet rejimleri, kadın profesyonellerin kurumsal özne konumlarında ikircikli bir gerilim alanı yaratmaktadır. Doğum izinleri ve esneklik talepleri, profesyonel itibarın hegemonik normlarını tehdit eden örtük ayrımcılık biçimleri olarak ortaya çıkmaktadır (Ridgeway ve Correll, 2004b: 524). Katılımcı K29, bedensel ve duygusal yüklerini aktarırken, (Hochschild ve Machung, 1989: 4) “ikinci vardiya” ve “annelik cezası” (Correll vd., 2007: 1297)

kavramlarının somut yaşam deneyimindeki tahakkümünü net bir şekilde görünür kılmaktadır.

Profesyonel ve ailesel sorumluluklar arasındaki gerilimi bedeni ve duyguları üzerinden deneyimleyen katılımcı K29, toplumsal cinsiyet rejimlerinin kurumsal pratiklerle sürekli yeniden inşa edildiğini göstermektedir.

İkinci doğumumu yaparsam işten çıkarılma korkusunu yaşıyorum (...) işten eve geç saatlerde dönüp çocukla yeterince vakit geçiremediğim için vicdan azabı çekiyorum. (...) Fiziksel ve mental olarak yıpranıyorum çünkü sabah erken saatlerde işe gitmek ve eve geç gelmek arasında sıkışıyorum. (...) Kadınların iş hayatında bu zorlukları çözmek için devlet tarafından daha fazla denetim ve düzenleme yapılmalı, esnek çalışma koşulları sağlanmalı. (...) Annelik izni ve süt sağma süreçleri bile tedirgin edici olabiliyor. (...) Kadınlar için iş ve aile dengesini kurmanın çok zor olduğu bir ortamda, daha esnek çalışma koşulları yaratılması gerektiğine inanıyorum. (MD, K29)

Bu deneyimsel alan, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet rejimlerinin kompleks ve çok katmanlı doğasını açığa çıkarmaktadır. Mevcut sistemdeki yapısal eksiklikler, kadınların mesleki alandaki hareket alanını ve direniş olanaklarını sınırlandırmaktadır. “Esnek çalışma koşulları” talebi, aslında çalışma ortamlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine karşı kadınların geliştirdiği eleştirel bir farkındalığın somut yansıması haline gelmiştir.

Mühendislik mesleğindeki erkek egemen yapı, anne olan kadın mühendislerin sistematik olarak dışlanmasına, kariyer ilerlemelerinin engellenmesine ve iş-aile dengesi kurmada ciddi zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu durum, meslekteki yapısal eşitsizliklerin ve toplumsal cinsiyet rejimlerinin somut bir yansımasıdır.

3.8.7.2. Kariyer Molaları

Mühendislik alanında kadınların karşılaştığı yapısal engeller, doğum izni ve kısmi çalışma taleplerinin profesyonel kariyer dinamiklerini ciddi şekilde etkilediğini göstermektedir. Uzun doğum izinleri ve kısmi çalışma talepleri rekabetçi kariyere zarar vermektedir (Cross ve Linehan, 2006: 33). Öte yandan teknolojinin hızlı değişimi, meslekte uzun süreli ayrılmaları daha da zorlaştırmakta ve kadın mühendislerin geri dönüş süreçlerini kritik bir mücadele alanına dönüştürmektedir. Hatta bu geçiş sürecini başarıyla yöneten kadınlar kendilerini “şanslı” olarak nitelendirmektedir (Herman,

2010: 1). Otuzlu yaşlardan sonra iş-yaşam dengesi kaygılarının artmasıyla birlikte, kadın mühendisler yaş ve cinsiyet temelli ayrımcılıkla daha çok karşılaşmaktadırlar (Lamolla ve González-Ramos, 2020: 125). Akademide ise bu süreç, doktora çalışmaları ve yüksek lisans tez aşamalarının annelik deneyimiyle çakışması nedeniyle daha karmaşık bir hal almaktadır. Özellikle laboratuvar çalışmaları gerektiren mühendislik alanlarında, kariyer molası sonrası akademik çalışmalara dönüş süreci, araştırma projelerinin devamlılığı ve yayın performansı açısından zorlayıcı olmaktadır.

Katılımcı K29'un aktardığı, kadın mühendislerin doğum izni süreçlerinde nezaretçilik pozisyonlarını kaybetmeleri, iş güvencesinden yoksun olmaları ve yetersiz kurumsal desteklerle karşılaşmaları, mevcut toplumsal cinsiyet rejimlerinin mühendislik alanındaki yapısal eşitsizliklerini açıkça ortaya koymaktadır:

Kadın mühendisler, doğum izni ve nezaretçilik pozisyonlarında büyük zorluklar yaşıyorlar. (...) Doğum iznine çıktıklarında nezaretçilik¹² pozisyonlarını kaybediyorlar ve işe döndüklerinde bu pozisyonu geri almak neredeyse imkânsız oluyor. (...) İş güvencesi konusunda yasaların desteği yok, bu da doğum sonrası belirsizlikler yaratıyor. (...) Özel sektörde çalışan kadınlar için ücretsiz izin gibi imkânlar bulunmuyor ve devletin sağladığı destekler yeterli değil. (MD, K29)

Özel sektördeki düzenlemelerin yetersizliği ve devlet desteğinin sınırlılığı, kadın mühendislerin profesyonel özne konumlarının ikircikli yapısını güçlendirmektedir.

Kariyer molası sürecinde mesleki özne konumunun yapısal olarak nasıl zayıflatıldığını net bir şekilde aktaran katılımcı K27, doğum sonrası profesyonel alanda yaşadığı gerilimlerin, toplumsal cinsiyet rejimlerinin kurumsal pratiklerle sürekli yeniden inşa edilen doğasını görünür kılmaktadır:

“İş hayatında ara verdiğinizde her şey değişmiş oluyor. Erkekler hastalansa bile toparlayıp geri dönebiliyorlar, ama kadınlar ara verdiklerinde başladıkları yere geri dönmek bile zor olabiliyor. Bu yüzden çocuğumuzdan fedakarlık yapıyoruz ve bu da büyük bir vicdan azabı yaratıyor. Bu vicdan azabı belki 15 yıl sonra kendini gösteriyor.” (JM, K27)

Mesleki bilginin hızlı değişimi ve teknolojik dönüşümler karşısında, kadınların profesyonel kimlik mücadelelerinin ne denli zorlu olduğunu katılımcı K27 kendi deneyimi üzerinden somutlaştırmaktadır.

¹² Nezaretçi: İşletmelerin teknik ve emniyet yönünden nezaretini yapan sorumlu ve yetkili maden mühendisi. (3213 Maden Kanunu)

Aynı kadın mühendis K27, hamilelik ve annelik sürecinde mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet rejimlerinin yapısal baskısını derinden deneyimlemiştir:

Hamilelik dönemimde artık masadaki koltuğuma oturamıyordum. Çok zor bir dönemdi, patronlarım durumu anlamıyordu. Son bir ay kala dayanamayacak hale geldim. Masa başında çalışmak bile bana zulüm gibi geliyordu. İş yerimden ayrıldım ama telefonla tacizler başladı. Doğum yaptıktan sonra bile müşterilere cevap vermek zorundaydım. (...) Çocuğum bir buçuk aylıkken işe geri dönmek zorunda kaldım. Çok zor bir dönemdi; süt sağmak, çocuğumu bırakmak, iş stresi... Sütüm yetmiyordu, çocuğum annesini istiyordu. Keşke çalışmasaydım, ama şartlar beni çalışmak zorunda bıraktı. (JM, K27)

Profesyonel ve ailesel sorumluluklar arasındaki geçirgen sınırlar (Clark, 2000: 751), kadın katılımcının bedensel ve duygusal yükünü katmerleştirerek, emzirme deneyiminin iş yaşamıyla uyumsuzluğu ve bunun yarattığı fiziksel-duygusal gerilim, kurumsal yapıların anneliği nasıl marjinalleştirdiğini göstermektedir (Gatrell, 2011: 97). Doğum izinlerini kullanamama ve sürekli iş baskısı altında olma deneyimi, katılımcı K27'nin mesleki özne konumundaki yapısal kırılmalığı net bir şekilde göstermektedir.

Kadın profesyonellerin çocuklarıyla ilişkisi, toplumsal cinsiyet dinamikleri içinde oldukça karmaşık bir yapı sergiler. Hays'in (1996) "yoğun annelik ideolojisi" kavramı, kadınların anne rolünü nasıl deneyimlediklerini ve bu deneyimin mesleki yaşamlarını nasıl etkilediğini açıklamada temel bir çerçeve sunmaktadır. Bu ideolojik yapı, anneliği esasen duygusal ve bedensel bir özveri silsilesi olarak kurgularken, profesyonel kadınların yaşam deneyimlerinde sürekli bir gerilim alanı inşa etmektedir. Katılımcı K15, K29 ve K27'nin çocuklarının yanlarında olamadıkları zamanlara ilişkin "vicdan azabı" söylemi, normatif suçluluk duygusunun somut bir yansıması olarak ortaya çıkmaktadır (Maher ve Saugeres, 2007: 6). Bu duygusal örüntü, ideal annelik normları ile profesyonel özne konumları arasındaki yapısal gerilimin içselleştirilmiş bir tezahürü niteliğindedir. Yoğun annelik ideolojisi, kadınların birincil bakım veren olarak konumlandırılmasını meşrulaştırırken, aynı zamanda profesyonel kimliklerinin inşasında ikircikli bir pazarlık ve müzakere alanı yaratmaktadır. "Çocuktan fedakarlık yapma" söylemi, toplumsal cinsiyet rejimlerinin kadınların beden ve duygu dünyası üzerindeki tahakküm mekanizmalarını görünür kılmaktadır.

Erkek mühendis E24, toplumsal cinsiyet rejimlerinin mühendislik mesleğindeki yapısal dinamiklerini açığa çıkaran önemli bir örnek teşkil etmektedir:

Kadın mühendisler iş hayatında evlilik ve hamilelik gibi durumlar nedeniyle zorluk yaşıyorlar. Hamile olan kadın, erkek meslektaşı kadar dayanıklı olamıyor, iş verimliliği düşüyor. Bu yüzden özel sektör kadın eleman çalıştırmakta tereddütlü olabiliyor. Kadınların çocuğu olduğunda veya hamile kaldıklarında, işverenler onları çalıştırmak istemiyor. Kadın mühendislerin işte erkek gibi çalışması bekleniyor ve bunu her kadın kabul edemiyor. Evli kadınlar için sürekli seyahat etmek zor oluyor. İşin zorluğu, arazide çalışma şartları ve devamlı yer değiştirme, evli kadınlar için iş yaşamını zorlaştırıyor. Kadınlar evlendiklerinde aile yaşamıyla iş hayatını dengede tutmakta zorlanabiliyorlar. (MD, E24)

Bu söylem, kadının hamilelik dönemindeki iş verimliliği düşüşü eleştirilirken, diğer yandan aynı süreçte gerçekleştirdiği çok daha kritik bir ekonomik ve toplumsal üretimi göz ardı etmektedir. Kadın, hamilelik sürecinde yalnızca mevcut iş pozisyonundaki verimlilikle değerlendirilmemeli; aynı zamanda gelecek işgücünün üretimi, toplumsal sürdürülebilirliğin sağlanması ve ekonomik sistemin devamlılığı için gerçekleştirdiği hayati katkı da hesaba katılmalıdır. Bu süreçte kadının, bir yandan işinde “düşük verimlilik” gösterdiği iddia edilirken, diğer yandan ekonomik sistemin temel gereksinimi olan işgücünün yeniden üretimini gerçekleştirdiği unutulmaktadır. Dolayısıyla mühendislerin deneyimlerindeki hamilelik sürecini sadece romantik bir “annelik” çerçevesinde ele almak veya iş verimliliğinde geçici bir düşüş olarak değerlendirmek, kadının toplumsal yeniden üretime yaptığı bu kritik katkıyı görmezden gelmek anlamına gelmektedir.

Bu söylem, annelik cezası kavramsal çerçevesinde kadınların annelik ve eş olma deneyimlerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki dezavantajlı konumlanışı da net bir şekilde görünür kılınmaktadır (Gatrell, 2011: 97). İdeal çalışan normu (*ideal worker norm*) perspektifinden bakıldığında (Williams, 2001), mühendislik mesleğinin yapısal olarak aile sorumluluğu olmayan, tam zamanlı adanmışlık gösterebilen erkek çalışan modelini esas aldığı görülmektedir. Bu normatif yapı, kadın mühendislerin profesyonel özne konumlarını sürekli bir gerilim alanına yerleştirmektedir. Erkek meslektaşlar tarafından kadın mühendislerden hem ev-aile sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmeleri hem de erkek meslektaşları ile özdeş performans standartlarını karşılamaları beklentisi, “ikinci vardiya” kavramı bağlamında (Hochschild ve Machung, 1989: 4), toplumsal cinsiyet rejimlerinin kurumsal pratiklerle sürekli yeniden inşa edildiğini göstermektedir.

Yukarıdaki katılımcının görüşleri ile paralel bir şekilde kadın mühendis K25’e verilen “rahat edersin” tavsiyesi de iş- aile dengesi bağlamında bakım sorumluluklarının

tamamen kadınların üzerine yüklenmesine dayalı hegemonik bir bakış açısını açığa çıkarmaktadır. Böylece, görünürde “kadınlar için uygun” olarak sunulan mesleki alan, aslında toplumsal cinsiyet rejimlerinin kadınları belirli roller ve sınırlar içinde tutma stratejisinin bir yansıması olmaktadır:

Orası gıda laboratuvarı olduğu için çalışanların çoğu zaten kadınlardı. Bu yüzden bana karşı herhangi bir ayrımcılık yapamadılar. (...) Orada çalışmaya başladım ama laboratuvar işi çok monotondu; oturarak analiz yapmak, raporlama yapmak, (...) bana uygun değildi, çünkü hiç bu kadar monoton bir hayat hedefim olmamıştı. Bir ay sonra işi bıraktım. Herkes bana ‘Burası kadınlara çok uygun, evlenince çocuğun olunca rahat edersin, 8-5 çalışırsın’ dedi, ama ben bunu istemiyordum. (GM, K25)

Erkek egemen normlara bağlı olarak “ideal anne” söylemi, kadınların profesyonel gelişimini sistematik olarak engelleme mekanizması olarak işlemektedir. Yoğun annelik ideolojisi çerçevesinde (Hays, 1996: 8), kadınların mesleki fırsatları çocuk bakımı gereğiyle kısıtlanırken, aynı zamanda erkek meslektaşların benzer sorumlulukları sorgulanmamakta ve bu yapısal ayrımcılık normalleştirilmektedir.

İlk dönemlerde çok fazla yurtdışı seyahat oluyordu ve görevlendirilmeyi beklerken her defasında “senin çocuğun var” gibi bahanelerle yurt dışına gitmem engellendi. Ancak haftalarca Ankara’da kalırken çocuk sorun olmuyordu; bu çifte standart beni rahatsız ediyordu. (EEM, K30)

Söz konusu yaklaşım, kadınların mesleki özne konumlarını sürekli olarak annelik pratikleri üzerinden tanımlayarak, toplumsal cinsiyet rejiminin yeniden üretimini sağlamaktadır.

Toplumsal cinsiyet rejiminin örgütsel yapılarıdaki dinamikleri, kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanlara yönelik eleştirel tutumları aracılığıyla da yeniden üretilen bir iktidar mekanizması olarak karşımıza çıkmaktadır. “Kraliçe arı sendromu” bağlamında, (Derks vd., 2016) kadın yöneticilerin kendi cinsiyetlerindeki çalışanlara yönelik marjinalleştirici pratikleri, sistemik toplumsal cinsiyet ayrımcılığının içselleştirilmiş bir formunu temsil etmektedir. Söz konusu örüntü, kadın yöneticinin, çalışanlarının evlilik sonrası kariyer tercihlerini ve çocuk bakım sorumluluklarını problematize etmesi, ideal çalışan modelinin (Williams, 2001) kadın yöneticiler tarafından da içselleştirildiğini ve yeniden üretildiğini göstermektedir. Katılımcı K33, görüşlerini şöyle aktarmıştır.

Hep yetiştirdiğim kadın personeller konusunda artık bir kırgınlığım var. Bu kadar yetiştiriyorsunuz, ama belli bir süreden sonra danışmanlık daha zor gelmeye başlıyor. Farklı

farklı firmalarla uğraşmak kadın çalışanlara zor geliyor. Özellikle evlendikten sonra, bir yıllık süre içerisinde mutlaka bir firma bünyesine geçme arayışı getiriyor. Tazminatını alıp, benim müşterinin bünyesine geçiyorlar. Bu durumdan dolayı biraz yıldı. Bir de son dönemde doğum izni, personel ataması ve hizmet aksaması gibi sıkıntılar yaşadık. Eksilen kadroyu izinleyken telafi edemiyorsunuz, illa yerine biri gerekiyor. Eskiden mecburen izinleyken aradığımız çalışanlar oluyordu, şimdilerde bunu biraz düzene koymaya çalıştık. (ÇM, K33)

“Doğum izni” ve “hizmet aksaması” gibi ifadelerin eş zamanlı kullanımı, anneliğin kurumsal süreçlerde bir “aksama” ve “sorun” olarak kodlandığını ortaya koymaktadır. Bu kodlama, örgütsel yapıların cinsiyetçi norm sistematiğini yeniden üreten bir mekanizma işlevi görmektedir. Kadın yöneticinin bu tutumu, toplumsal cinsiyet rejiminin kurumsallaşmış pratiklerinin bireysel aktörler tarafından içselleştirilmesinin ve yeniden üretilmesinin kompleks bir örneğini oluşturmaktadır.

Kadın mühendis K19’un gözlemleri, özel sektör ve kamu arasındaki iş-aile dengesi uyumlaştırma mekanizmalarındaki yapısal ikiliği açığa çıkarmaktadır:

Ben genelde resmi kurumlarda çalıştığım için iş ve aile hayatını dengelemek özel sektöre göre daha kolaydı. Çalışma saatlerimiz belliydi ve gerektiğinde ücretsiz izne ayrılan arkadaşlarımız olabiliyordu. Özel sektördeki arkadaşlarımız doğumdan hemen sonra işe dönmek zorunda kalıyorlar; süt izinlerini bile kullanmaları engellenebiliyor. Bu durum, çalışan anneler için gerçekten çok zorlayıcı oluyor. (ZM, K19)

Özellikle özel sektörde çalışan annelere yönelik uygulamaların kısıtlayıcı doğası (Ulutaş, 2015: 735), iş ortamındaki cinsiyetçi normların derinleşmesiyle birleşerek kadının profesyonel kimliğini zayıflatmaktadır.

Akademideki kadın mühendislerin kariyer süreçlerindeki kesinti deneyimleri, özel sektördekilere benzer olmakla birlikte, akademinin kurumsal pratikleri içerisinde şekillenmektedir. Katılımcı K12, mühendislik alanında Kossek ve Noe’nun (1999) iş-aile dengesi modelinde vurgulandığı gibi, çocuk bakım süreçleri ve üniversitenin kreş olanaklarının yetersizliği nedeniyle mesleki gelişimini ertelemek zorunda kalmıştır. Proje çizme ve akademik çalışmalarını çocuklarının büyüme süreçleriyle eş zamanlı yürütürken, sürekli bir gerilim yaşamıştır:

Bebek de küçük olunca, kadınların sorumlulukları çok artıyor. Anne olduktan sonra hormonlar da farklı çalışıyor. Bu nedenle bir proje ofisi açmaya karar verdim. (...) Sonrasında kendi ofisimi açtım ve 2,5 yılı aşkın süre boyunca tesisat projeleri çizdim. Ardından üniversite kariyerim başladı. Sadece proje çizmek beni tatmin etmiyordu; daha farklı şeyler yapmak istiyordum. (...) Bu, daha önce olabilirdi ama çocuklarım vardı. Şimdi iki tane çocuğum var. Onların büyümeleri, doğum ve bakım süreçleri, üniversitemizin kreşinin olmaması, çocukların bakıcıların elinde olması gibi sebeplerle, ne kadar eşiniz destek olsa da anne olarak sorumluluğumuz biraz daha

farklı. (...) Yüksek lisans ve doktora aşaması bizimki gibi uygulamalı alanlarda gerçekten zor. Bir yazı balkonda, bilgisayar başında sabahlayarak geçirdiğimi hatırlıyorum. Tezimin yazım aşamasında, komşularım beni hep o kırmızı bilgisayarla özdeşleştirmişti. Annelik psikolojisi burada devreye giriyor; çocuklarınıza yeterince vakit ayıramadığımız için kendinizi suçlu hissediyorsunuz. (MM, K12)

K13, doktora sürecinde annelik cezasını somutlaştıran zorlu bir deneyim geçirmiştir. Çocuğunun kolik olması ve düzensiz uyku düzeni nedeniyle akademik çalışmalarını sürdürmekte zorlanmıştır:

Doktoramı 6 yılda tamamladım. Bu benim için kolay bir süreç olmadı çünkü doğumu tam yeterlilik sınavı zamanında yaptım. (...) Sonrasında oğlum kolikti ve çok zorlu bir çocuktur. Bir yaşına kadar geceleri sürekli ağladı ve üç yaşına kadar düzgün uyku uyuyamadım. Bu üç yıl, akademisyenlik gibi adanma gerektiren bir meslek için oldukça zordu. Hem mesleğin adanma gerektirmesi hem de kendini ona adanmanı isteyen bir çocuk varken ortam çok karıştı. Annem olabildiğince yardıma geldi, sıkıştığım zamanlarda arayıp çağırıyordum, 2,5 saat mesafeden gelip yardımcı oluyordu. Eşim şehir dışında çalışıyordu, ara ara geliyordu ama sürekli yanımda değildi. Bu durum, sanki baba olmadan çocuk büyütüyormuşum ve aynı zamanda bekar bir annemişim gibi hissettirdi. İlk yıl neredeyse hiç akademik çalışma yapamadım, sadece biraz okudum ve yazdım. Deneysel çalışmalarıma ancak sonrasında başlayabildim çünkü enerjim yoktu ve bir yerlere gidip gelmek benim için çok zordu. (İM, K13)

Mühendislik mesleğinin yapısal özellikleri, iş ve aile alanlarının içselleşmesine neden olmaktadır (Clark, 2000: 751). Aynı kadın mühendis K13'nin deneyimine dair aktardığı diğer durumlar, iş-aile sınırları teorisi bağlamında, profesyonel çalışma rejiminin aile yaşamını radikal biçimde işgal ettiğini (Nippert-Eng, 1996: 563) açığa çıkarmaktadır:

Eşim mesela, sık sık seyahat etmek zorunda kalıyor ve çocuk hastalandığında yanımızda olamıyor. Bu durumdan dolayı kendini suçlu hissediyor. Kişinin mizacı ve bireysel gayreti, bu mesleğin üstesinden gelmek için oldukça önemli. Aile hayatı olan biri için, mühendislik mesleği oldukça zorlayıcı olabilir. Eğer memur olsaydık, belli bir şehirde çalışıp daha sabit bir yaşam sürebilirdik. (...) Mesela, “şantiyecinin parası pul, karısı dul” diye bir söz var. Bu yüzden, mühendislik mesleği, çalışma şartları bakımından oldukça zorlu bir alan. (...) Doktorada deney kısmı da işte geri kazanılmış asfalt çalıştım mesela ben işte burada sokak sokak dolaştım işte bu belediye nereleri kazmış belediyeyle birebir iletişim halinde oranın işte bir şekilde üstyapı bir şefine soruyordum, neresi kazılıyor bugün şurası kazılıyor, gidiyordum, çocuğu da alıyordum mecbur, yol inşaatları işte yapım bakım onarım ekiplerinin peşinde geziyorduk. (İM, K13)

Kadın mühendisin eşinin de bir inşaat mühendisi olması dolayısıyla “şantiyecinin parası pul, karısı dul” deyimini yaşadığı deneyimi özetler nitelikte ifade eden K13, bu cinsiyetçi bir söylemin, profesyonel çalışma rejiminin toplumsal cinsiyet normlarınınca üretilen eşitsiz destek mekanizmalarını yeniden ürettiğini göstermektedir. Dolayısıyla, bu deneyim Hochschild ve Mancung'un (1989) ikinci vardiya kavramını somutlaştırarak, kadının bakım emeğinin görünmezleştirilmesi ve profesyonel çalışma

koşullarının aile yaşamını tahakküm altına alan yapısal dinamiklerini açığa çıkarmaktadır.

Erkek akademisyen E29'nin anlatısı, inşaat mühendisliği mesleğinin aile yaşamı üzerindeki yapısal dönüştürücü etkisini göstermektedir. Bu deneyim profesyonel çalışma rejiminin aile yaşamını tahakküm altına alan yapısal özelliklerini açık biçimde ortaya koymaktadır. Ayrıca kadın mühendislerin ise çocuk bakım sorumluluğu nedeniyle işlerine ara verme pratiklerini aktaran katılımcı E29, kadınların mesleki alan içindeki eşitsiz konumlanmalarını tekrarlamaktadır.

Ama mesela üniversiteden bir erkek sınıf arkadaşım A. K.'da bir barajın proje müdürüydü. Bir barajda proje müdürü olmak hem sorumluluk hem de gelir seviyesi açısından üst düzey bir iş. (...) 'Orada para kazanıyorum ama o parayı harcamıyorum. Dağın başında, şantiyede yaşıyorum. Ailemi ancak üç-dört günde bir görebiliyorum. 3 haftada bir pazar günüm boş oluyor ve o gün de ailemi alıp Adana'ya gidiyorum. Alışveriş merkezinde biraz vakit geçirip geri dönüyoruz. Çocuklarımı göremiyorum, bu yüzden daha rahat çalışma imkanı olan bir iş arıyorum'dedi. Gerçekten de o işini bıraktı. (...) Ancak Denizli merkezde çalışıp ufak şantiyelere bakan kadın öğrencilerimiz var; evli olup çocuk sahibi olanlar da var. Genel trend ise bir-iki yıl çocuklarını büyütmek için işlerine ara verdikleri yönünde. (İM, E29)

Katılımcı K5'in deneyimi annelik cezasını net bir şekilde somutlaştırmaktadır:

Mesleki olarak daha hızlı ilerleyebilirdim. Yüksek lisansı 1997'de bitirdim ve o dönemde burada doktora yoktu. Asistandım, kadromdaydım. Doktora yapmak için o dönem kızımın hamilelik süreci başladı ve o sırada 35. madde diye bir şey çıktı, "git gel" dendi. Doktora yapamıyorduk çünkü kadromla başka bir şehre gitmem gerekiyordu. Eşim serbest meslek sahibi, kendi işi var. Ama her zaman çok destek oldu. Konuştuk, bazı şeyleri değerlendirdik. İstersen 35. madde kapsamında en yakın neresi? İzmir, Ege Üniversitesi zaten benim mezun olduğum yer. Orada bir ev açarız, hafta sonları ben gider gelirim, çocuk bakıcı tutarız falan bir şekilde idare ederiz dedi. Ama doktora 4-5 yıllık bir süreç. Bizde laboratuvar çalışması denen bir olay var. Ve ben hiçbir zaman işleri savsaklayan bir insan değilim. Gidip oradaki hocayla doğru dürüst gitmeden iki muhabbetle işleri kaydıranlardan olamam. Ben gerçekten gidip hakkıyla yapabilenlerden olabilirim. Hiçbir şekilde mesai aksatmam. O yüzden düşündüm, 4-5 yıl bölük pörçük bir düzen, burada bir ev, orada bir ev, çocuk nereye gidip geleceğini şaşırarak, mantıklı gelmedi açıkçası. Kendi tercihimle istemedim. (...) Kadro değişimi oldu ve ben öğretim görevlisi kadrosuna geçtim. Bu şekilde derslere girip kendi derslerimi verebildim. Bu da bir kolaylık sağladı. Sonra 10 yıl sonra, 1997'de yüksek lisans mezuniyetim, 2007'de doktora başladım. (...) 10 yıl ara vermeseydim daha hızlı ilerlerdim, şu an profesör olurum. Ama o 10 yılda hiç boş durmadım. Öğretim görevlisi kadrosunda sadece derse girip çıkmadım, laboratuvar çalışması yaptım. TÜBİTAK projesinde yardımcı araştırmacı olarak çalıştım, yurtdışı yayınlarım oldu. İlk yardımcı atandığımda 6 tane SCI yayınım vardı. Tek bir SCI yeterliydi. O boş durmamamın faydasını gördüm. Doktora bittikten 4 yıl sonra doçentliğe başvurduğum. O dönem şehir dışına giden arkadaşlarımla aramda sadece 1-2 yıllık bir fark oldu. (...) Bölük pörçük farklı şehirde bir hayat yaşayacağıma, git gel şeklinde çocukların da o küçüklük döneminde daha normal bir düzenimiz oldu. Belki bir erkeğin gidip gelmesi daha kolay olurdu. Bütün arkadaşlar gitti, ben bir tek bekledim burada. (GM, K5)

Kadın mühendisin çocuğunun bakım sürecini ve aile düzenini önceliklendirmesi nedeniyle doktora sürecini on yıl ertelemesi, toplumsal cinsiyet rejiminin kadınların

mesleki ilerlemesi üzerindeki yapısal baskısını göstermektedir. Bu gecikme, kadınların profesyonel özne konumlarının sürekli olarak annelik pratikleri üzerinden tanımlandığını ve sınırlandırıldığını net bir şekilde göstermektedir.

Mühendislik alanında doğum izni ve kariyer molası süreçleri, kadınların mesleki konumlarını zayıflatan yapısal bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknolojinin hızlı değişimi, yetersiz kurumsal destekler ve özellikle özel sektördeki kısıtlayıcı uygulamalar, kadın mühendislerin kariyer sürekliliğini tehdit etmekte, nezaretçilik pozisyonlarını kaybetmelerine ve iş güvencesi sorunları yaşamalarına neden olmaktadır. Akademiye ise, laboratuvar çalışmalarının getirdiği ek yükler ve kurumsal destek mekanizmalarının yetersizliği, kadın mühendislerin doktora süreçlerini ve akademik ilerlemelerini geciktirmekte, bu durum özellikle annelik deneyimi ile birleştiğinde kariyer kesintilerini kaçınılmaz kılmaktadır.

3.8.7.3. Eş ve Sosyal Destek Dinamikleri

İş-aile dengesinin sağlanmasında çoklu destek mekanizmaları hayati bir önem taşımaktadır. Bu bağlamda eş desteği ve geniş aile desteği de önemli destek mekanizmalarından olmaktadır (Pluut vd., 2018: 1). İş-aile zenginleştirme modelinde merkezi öneme sahip eş desteği kavramı, toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında eleştirel bir perspektif sunarak, ataerkil örüntülerin sürdürülebilirliğini de açığa çıkarmaktadır (Friedman ve Greenhaus, 2000: 51; Adams ve Golsh, 2021: 72). Buna bağlı olarak erkeklerin iş yaşamının aile alanına sızması meşrulaştırılırken, kadınların aile sorumluluklarının iş alanına yansması “profesyonellik eksikliği” olarak değerlendirilmekte ve bu geçişlik toplumsal cinsiyet rejimlerinin yeniden üretim mekanizmalarını görünür kılmaktadır (Pleck, 1977: 417). Buna bağlı olarak destek pratikleri, kadınların ev ve iş sorumluluklarının birincil yüklenicisi konumunu yapısal olarak yeniden inşa etmekte ve “yardım” söylemi üzerinden eşitsiz rol dağılımını normalleştirmektedir. İş ve aile yaşamı arasındaki gerilim, zaman, psikolojik ve davranışsal boyutlarıyla çözümlenmekte ve özellikle saha çalışması gibi fiziksel taleplerin yüksek olduğu mesleklerde iş-aile sınırlarının sürekli yeniden müzakere edilmesi gerekliliği önem taşımaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77; Clark, 2000: 751).

Kadın katılımcılar eş ve sosyal destek dinamikleri ile ilgili deneyimlerini şöyle aktarmaktadır:

Haftanın birkaç günü sahada oluyorum, geri kalan günlerde ise ofis işlerini yönetiyorum. Ailelerimiz D.'de olduğu için aile desteği yok, eşimle birlikte sorumlulukları yürütüyoruz. Şu an doğum iznine çıkacak olmam sebebiyle sahada olamayacağım ama sahada sürekli çalışmak fiziksel olarak zorlayıcı olabiliyor. Mesleği icra ederken aile sorumluluklarıyla dengeyi sağlamak zaman zaman zorlayıcı olabiliyor, özellikle saha işleriyle ilgili. (ÇM, K21)

Yoğun tempoda çalıştığım yıllarda evde dengeleri sağlamak zor oluyordu. Ancak eşim bu konuda bana çok yardımcı oldu. Kendi işi olduğu için çocukla ilgili konularda daha esnek olabiliyordu. Özellikle çocuğun okulu, doktor ziyaretleri gibi konularda daha çok o ilgileniyordu. Ben işteyken de telefonum hiç durmazdı; hafta sonları ya da yıllık izne çıktığımda bile işten gelen telefonlar bitmezdi. Bu nedenle oğlumun ödevlerine yardımcı olurken bile çok kez bölündüğümü hatırlıyorum. Eşimle bu dengeyi kurmak için gerçekten çok uğraştık. (EEM, K31)

Eşimle birlikte bu işi kurduğumuzda ailemin çok desteği oldu. İlk başta işleri yoluna koymamız gerekiyordu, kızım o zaman doğmuş olsaydı bu işi kurmak çok zor olurdu. Ailemin desteği sayesinde daha sonrasında iş ve aile arasında denge kurmayı başardım. Ailem her anlamda bize destek oldu, çünkü biz açık alanda çalıştığımız için çok yoruluyorduk, yemeğimizi bile anneler hazırlar, orda yer, evimize giderdik. Bu sayede zor dönemleri atlattık. Ev işlerinde ise eşimle ortak çalışıyoruz, her işi bölüşüyoruz. Bu dengeyi sağlamak önemli çünkü iş hayatı çok yorucu, özellikle bir kadın olarak hem çalışmak hem de ev işleriyle ilgilenmek büyük bir yük. (ZM, K20)

Katılımcı K21, saha çalışması ve aile sorumlulukları arasındaki gerilimi doğrudan deneyimlerken, fiziksel zorlukların iş-aile dengesi üzerindeki etkisini açığa çıkarmaktadır. Öte yandan, esnek bir işi olan eşin varlığı da kadınların iş aile uyum talepleri bağlamında önemli olmaktadır (Henley vd., 2023: 166). Bu bağlamda katılımcı K31 ve K20'nin iş aile dengesi deneyimlerinde işi esnek olan eşin kolaylaştırıcı etkisi ortaya çıkmaktadır. Böylece katılımcı K31, iş yoğunluğunun aile yaşamına müdahalesini ve eşinin destekleyici rolünü vurgulayarak, eş desteği modelinin pratik yansımalarını örneklendirmektedir. Katılımcı K20 ise geniş aile desteğinin iş-aile dengesindeki rolünü deneyimlemekte, aile ve eş desteğinin iş yaşamındaki zorlukların üstesinden gelmede ne denli belirleyici olduğunu göstermektedir. Kadın mühendislerin deneyimleri, iş-aile dengesi süreçlerinin toplumsal cinsiyet rejimlerine yapılandırıldığını, kadınların sürekli olarak çoklu roller arasında gerilim yaşadığını ve mevcut destek mekanizmalarının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini tam anlamıyla çözmekten uzak olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır.

İş-aile dengesinin sağlanmasında eş ve geniş aile desteği önemli bir rol oynamakla birlikte, bu destek mekanizmaları mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürmekten ziyade yeniden üretme eğilimindedir. Özellikle saha çalışması

gerektiren mühendislik alanlarında, destek sistemleri kadınların çoklu rolleri arasındaki gerilimi hafifletse de temeldeki yapısal eşitsizlikleri çözmekte yetersiz kalmaktadır. Bu durum, iş-aile dengesi konusunun bireysel destek mekanizmalarının ötesinde, toplumsal cinsiyet rejimlerinin dönüşümünü gerektiren kurumsal bir mesele olarak değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

3.8.7.4. Süper Kadın

Kadınların iş-aile dengesi sürecinde karşılaştığı yapısal zorlukların ve toplumsal cinsiyet normlarının dayattığı çoklu yüklerin, bireysel özerklik ve uyum stratejileri bağlamında açığa çıktığı görülmektedir.

Akademisyen olmamakla birlikte akademik hayatında da çalışma yaşamıyla birlikte devam eden katılımcı K25'in, kariyer deneyimi de toplumsal cinsiyet rejimlerinin çarpıcı gerilimlerini açığa çıkararak kompleks bir örüntü sergilemektedir:

Amerika'da çalışırken eşim çok yardımcı oldu. Orada çalışmanın sınırı yok, gece gündüz çalışıyorsun. Burada sabah erkenden kalkarım, iki çocuğumu giydiririm, okula bırakırım, sonra işe giderim. İşimi 8-5 arası yapmaya çalışırım, eve iş götürmemeye özen gösteririm. İşte en büyük öğrendiğim şey, disiplinli olmak. Her yerde takvimim var. İlk önce bir işe başlamadan önce bir aylık plan yaparım ve o planı harfi harfine uygularım. (...) Ev işlerini kendim yapıyorum; çamaşır, bulaşık, hepsini ben yapıyorum. Büyük bir evim var, dört katlı, her şeyi kendim yapıyorum. Akşamları çocuklarımla ödevlerini yapıyorum, onlarla ilgileniyorum. Ev işleriyle uğraşıyorum ve gece genelde 5 saat uyuyorum. Kayınvalidem ve eşim, yurt dışı çıktığımda çocuklara yardımcı oluyorlar, ama çoğu zaman gece geç saatlere kadar çalışıyorum. Yayınlarımı gece saat ikiye kadar çalışarak hazırlıyorum. Genelde uyum 3-4 saat oluyor, çünkü gece geç saatlere kadar çalışıyorum. Ama bu disiplin ve sıkı çalışma sayesinde işlerimi hallediyorum. (GM, K25).

Seyahat süreçlerinde geniş aile desteğine başvurması ve ev işlerinin birincil olarak üstlenilmesi, iş-aile sınır geçişlerinin yapılandırılma biçimini ortaya koymaktadır (Clark, 2000: 751). Zaman yoksunluğuna bağlı olarak gerçekleştirilen üçüncü vardiya pratikleri, kadının kendi bireysel yeniden üretim zamanından feragat ederek özsel bir sömürü mekanizması inşa ettiğini göstermektedir (Hochschild ve Machung, 1989: 4). Bu deneyim, 'ideal anne' normunun kadınlar üzerindeki yapısal baskısını net bir şekilde açığa çıkarmaktadır (Biernat ve Kobrynowicz, 1997: 592). Böylece, 7/24 hem ideal çalışan hem de ideal anne imgesinin kesişim noktasında sıkışıp kalan (Ridgeway ve Correll, 2004b: 683) kadının "iyi bir çalışan" ve "iyi bir anne" olarak konumlandırılmasının (Williams, 2001: 114) imkânsızlığını açığa çıkarmakta ve

Shaevitz'in (1984) "süper kadın sendromu" bağlamında kadınların toplumsal beklentilere yanıt verme zorunluluğunu yeniden üretmektedir:

Katılımcı K25'in deneyimine benzer bir şekilde, katılımcı K23'ün ev işlerindeki mükemmeliyetçi tutumu ve erkeklerin yaptığı işi "yetersiz" bulması, Walby'nin (1990) ataerki kavramsallaştırması bağlamında toplumsal cinsiyet rollerinin içselleştirilmesinin bir göstergesi olmaktadır:

Ev işleri konusunda eşinle paylaşım yapabilirsin, ama günün sonunda ben mesela kendimi rahat hissetmiyorum. Mesela benim erkek arkadaşımın yaptığı temizliği beğenmiyorum, kendim tekrar temizlemek istiyorum. Bu belki benim kimsenin yaptığı işi beğenmemenden kaynaklanıyor. (...) Kadınlar daha küçük ve daha az yorucu işleri seçebiliyor. Anne olduktan sonra eve geldiğinde, çocuğuna odaklanmak zorunda kalıyorsun, bu da hafif işlerin tercih edilmesine yol açabiliyor. Bu yüzden kadınlar iş hayatında daha hafif olan işleri seçebiliyorlar. (...) Erkekler genelde daha düz düşünüyorlar, biz kadınlar daha detaycıyız. Erkekler bir işi yaparken 'bu kadar yeter'derken, biz 'yetmez'diyoruz. Bu yüzden belki de kadınlar daha fazla iş yapıyor. Evet, ev işlerinde paylaşım var ama yine de kadınlar, işleri kendi istedikleri gibi yapmak için daha fazla sorumluluk alıyorlar. (EEM, K23)

Kadın mühendisin kadın ve erkek arasındaki düşünme biçimi farklılıklarını doğallaştırılması cinsiyet özcülüğü bağlamında (erkekler düz düşünür, kadınlar detaycıdır), toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini meşrulaştıran bir söylem olarak işlev görmektedir (Ridgeway, 2011: 11). Bu minvalde, kadınların "daha hafif işleri tercih etmesi" olarak sunulan durum, tercih teorisi bağlamında (Hakim, 2000) aslında yapısal kısıtlamaların ve annelik rolünün dayattığı zorunlulukların bir sonucu olmaktadır.

Benzer bir "süper kadın" deneyimi aktaran katılımcı K33, çalışmanın sağladığı ekonomik bağımsızlığı, özellikle de "bir babaya bağımlı olmadan" yaşama imkânı sunduğunu vurgulayarak, profesyonel yaşam ve toplumsal normlar arasındaki gerilimi ortaya koymaktadır. İş yaşamındaki deneyimleri açısından, Hochschild ve Mancung'un (1989) "ikinci vardiya" kavramını somutlaştıran katılımcı K33, bu durumu "gönüllü" olarak üstlenmesi bağlamında Kandiyoti'nin (1988) "ataerki pazarlık" kavramsallaştırmasını da yansıtmaktadır:

Kızım, ilkokuldayken diğer arkadaşlarının anneleri bir araya gelip gün yapıyorlardı, okula sık sık geliyor, çocuklarıyla ilgileniyorlardı. Ancak ben toplantılara bile zor katılıyordum. Kızım, "Neden annem çalışıyor?" diyordu. Yıllar sonra bana, "Anne, eskiden sana kızıyordum ama şimdi iyi ki çalışıyorsun. Bir babaya bağımlı olmadan yaşıyoruz; bu bize özgürlük sağlıyor" dedi. (...) Üçüncü çocuğum olduğunda biraz daha iyiydik ama işlerimi yine kendim yapmak zorundaydım. Doğum iznini dahi tam kullanamadım. (...) Çocuklarım olduktan sonra bile iş hayatımdan kopmadım. Çalışan bir annenin çocuk sahibi olması engel değil. Programlı bir

şekilde, işi ve aileyi dengeleyebilirsin. Evde yapılacak işleri bile ben üstlendim, eşim bu konuda rahat. Ama eğer gönüllü olmasaydım, bu kadarını yapamazdım sanırım. (ÇM, K33)

Aynı kadın mühendis katılımcı K33, ailesindeki akşam yemeği kuralını “akşam yediden sonraya geç kaldığımda sıkıntı oluyor” diye ifade etmektedir:

Ama şu bir gerçek, akşam yediden sonraya geç kaldığımda sıkıntı oluyor. Burada denetim var diyelim. Benim ona açıklama yapmam zor oluyor. Sabah kalktığımda o sofrada olunacak. Şehir dışına gitmiş ya da gecikmiş olsam bile, o yemek yenmiyor, beni bekliyorlar. Evin hanımı olarak, anne dışarıda kalıp babadan daha geç eve geldiğinde bu durum sıkıntı yaratıyor. Bu konuda sürekli bir sıkıntı yaşadım, çünkü gündüz ne kadar özgür olsam da çevre işleri ya da yemek programı gibi konularla ilgilenebilsem de akşam olduğunda evde olmam gerekiyor. Tam tersi olduğunda baba dışarıda olduğunda sorun olmuyor ama. Eğer dışarıda yemek yenilecekse, sadece anne ve baba değil, tüm aile çocuklarla birlikte çıkmalıyız. Bu nedenle, şehir dışına gitmem gerektiğinde programı çocuklara göre ayarlamak zorundayım. Eskiden bu konuda aileden bir destek vardı, annemler yardımcı olurdu. Ancak şimdi annem rahmetli oldu, öyle bir destek de yok. (ÇM, K33)

Profesyonel bir mühendis olmasına rağmen, katılımcı K33’ün aile içindeki rolü “evin hanımı olarak” hâlâ geleneksel toplumsal cinsiyet normları tarafından sınırlandırılmakta; bakım emeği ve ev içi düzenin sorumluluğu tamamen kendisine yüklenmektedir. Katılımcı K33’ün “çocuklara göre programı ayarlamak zorunda olması” ve “şehir dışına gitmesi durumunda bile aile düzenini hesap etmek” zorunda kalması, bakım emeğinin toplumsal cinsiyetlendirilmiş doğasını net bir şekilde göstermektedir. Özellikle “baba dışarıda olduğunda sorun olmuyor” söylemi, aile içindeki iktidar ilişkilerinin ve toplumsal cinsiyet normlarının ne denli içselleştirildiğinin çarpıcı bir ifadesi olmakta, toplumsal cinsiyet rejimlerinin ev içi pratiklerde nasıl yeniden üretildiğini ve kadınların çoklu roller arasında nasıl sıkıştırıldığını net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Kadın mühendisler, profesyonel kimliklerini sürdürürken geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin dayattığı ev içi sorumlulukları da üstlenmekte, bu çoklu yükü yönetmek için bireysel stratejiler geliştirmektedirler. Ancak bu stratejiler, var olan yapısal eşitsizlikleri dönüştürmek yerine, mükemmeliyetçilik ve öz-sömürü biçiminde tezahür ederek toplumsal cinsiyet rejimlerini yeniden üretmektedir. Bu durum, kadınların özerklik arayışları ile geleneksel roller arasındaki gerilimin süregiden karakterini ortaya koymaktadır.

3.8.7.5. Farklılaşan Kadın Deneyimleri

Toplumsal cinsiyet normlarının kadınlar üzerinde inşa ettiği ev içi emek yükü, bazı kadın mühendislerin profesyonel yaşamlarındaki iş-aile dengesi stratejilerinde, ev işlerini yapısal olarak kendilerinden bağımsız tutarak, aile içi iş bölümünün dinamiklerini yeniden müzakere ettikleri ve toplumsal cinsiyet rollerini yeniden yorumladıkları görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet pratikleri ve ev içi iş bölümü bağlamında, katılımcı K25 ve K23 ve K33'ün geleneksel yaklaşımının aksine K24, ev işlerini özerk bir yapılandırma sürecine tabi tutarak, bireysel olarak, kök aile desteği ile (anne), dışsal destek mekanizmalarından (temizlikçi) yararlanarak veya eşi ile iş bölümü yaparak alternatif organizasyonel pratikler geliştirmiştir. Katılımcı K24, bu süreçleri kendi yaşam pratiği için zorunlu bir prosedür olarak değil, aksine bireysel özerklik ve esneklik alanı olarak kurguladığını ifade etmektedir:

Ev işlerini bir gereklilik olarak görüyorum. (...) Yemek, çamaşır ya da temizlik gibi işleri hızlıca yapıp kendi işime dönmeyi tercih ediyorum. (...) Temizlikçi gelip evi temizleyebilir, yemek hızlı ve pratik bir şekilde yapılabilir. (...) Ev işleri yaparken planlamaya özen gösteririm; hızlıca bitirip kendime ya da başka işlere zaman ayırmayı tercih ederim. (...) Evli olduğum dönemde eşimle ev işlerini ortak yürütüyorduk. (...) İzmir'de tek başıma yaşamaya başladığımda, aile apartmanında annem ve babamla yaşıyordum. Yemeği genellikle annem yapıyordu, ben ise sadece evimin düzenini sağlamakla ilgileniyordum. (...) İş dışında da arkadaşlarımla sık sık görüşürüm. (...) Odalarda görev aldığım sosyal projelere de katılıyordum. (...) Bu kadar çok şeyi aynı anda nasıl yaptığımı soranlara, bunun zaman yönetimiyle ilgili olduğunu söyledim. Planlı ve disiplinli bir yapım var, sanırım bu disiplini babamın subay olmasından aldım. (GM, K24)

Kadın mühendis katılımcı K35'in deneyimi ise, Blair-Loy'un (2005) iş ve aile şemalarının karşıtlığı tezinin aksine, bu iki alanın stratejik biçimde bütünleştirilebileceğini göstermektedir. Eş zamanlı profesyonel gelişim ve çocuk bakımı sorumluluklarının paylaşımı, karşılıklı destek ve ortak vizyon temelli aile pratiklerini ortaya koymaktadır. İdeal çalışan normlarını (Williams, 2001: 64) dönüştüren bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet rollerinin esnek ve müzakereci bir biçimde yeniden yapılandırılabilirliğini göstermektedir.

Eşimle geliştirdiğimiz vizyon, birbirimizi daha iyi hale getirmek ve daha büyük şeyler inşa etmek üzerine kurulu. (...) Bu nedenle, iş seyahatlerim ya da onun evde olmadığı zamanlar hiç sorun olmadı. Çocuğumu üç aylıkken işe bırakıp gitmek zorunda kaldığım zamanlar oldu. (...) Bu kararı verirken pişmanlık duymadım, çünkü işimin önemini biliyordum. (...) Aile sorumluluklarını ileriye dönük bir hedefe hizmet eden adımlar olarak görmek gerektiğine inanıyorum. (...) Çocuğumla geçireceğim vakit ya da eşimin evde geçirdiği süre, bizi geliştiren

bir amaca yönelikse, bu, sorun değil. İş ve aile hayatında denge kurmak benim için doğal bir akıştaydı. (...) Eşimle ortak bir anlayış geliştirdik; bu da benim müşteri yemeklerine gitmemi ya da onun iş seyahatlerine çıkmasını normal hale getirdi. (...) İş ve aile sorumluluklarım, birbirini tamamlayan ve ortak bir hedefe hizmet eden parçalar olarak görüldü. (...) Kendimden ve hedeflerimden emin olduktan sonra, iş baskısını evde ya da ev baskısını işte hissetmedim. (...) Bu temeller üzerine kurduğumuz yaşam tarzı, bana huzurlu bir denge sağladı. (TM, K35)

Benzer şekilde katılımcı K30'un deneyimi de Blair-Loy'un (2005) iş ve aile şemaları teorisi ile Williams'ın (2001) ideal çalışan normlarının eleştirel bir okumasını sunmaktadır Toplumsal cinsiyet rejiminin sınırlarını zorlayan bu deneyim, eşitlikçi iş bölümü ve aile içi rol paylaşımının mümkünliğini ortaya koyarken, aynı zamanda kadının profesyonel alandaki ilerlemesine yönelik geleneksel erkek egemen dirençleri de açığa çıkarmaktadır. Katılımcı K35'in anlatısıyla benzer şekilde, Katılımcı K30'un deneyimi, kadınların profesyonel alanlarda karşılaştığı yapısal engellerle baş etme stratejilerini ve eşitlikçi aile modelinin pratik görünümünü sergilemektedir.

Ben işkoliktim, işe fazlasıyla bağlıydım ve beni bıraksalardı daha fazla çalışabilirdim; ama cinsiyetim bu duruma engel oldu. Farklı fikirlerle baş edemiyorlar, özellikle erkek egosunu zedelediğimi hissediyordum. (...) Günlerce eve gelmediğim zamanlar oldu ama eşimden bu konuda hiçbir serzeniş duymadım. Bizim evde iş birine ait değildir; kim müsaitse o işi yapar. Bu yüzden evle ilgili hiçbir sıkıntım olmadı. Ancak babam bazen 'N. ne diyecek, sen bu kadar dışarıda çalışıyorsun,' gibi geri kafalı yorumlar yapardı. Ama bunları ciddiye almazdım. (EEM, K30)

Bazı kadın mühendisler, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini yeniden yorumlayarak, ev içi emek yükünü alternatif destek mekanizmaları ve eşitlikçi iş bölümü ile yeniden yapılandırmaktadır. Bu dönüştürücü yaklaşım, iş ve aile alanlarının karşıtlığı yerine, stratejik bütünleşme ve karşılıklı destek temelinde yeni bir denge modeli sunmakta, böylece mesleki özerklik ile aile yaşamı arasında sürdürülebilir bir uyum sağlanabilmektedir.

Sonuç olarak kadın mühendislerin iş-yaşam uyumu deneyimleri, toplumsal cinsiyet rejiminin inşa ettiği bakım emeği dinamiklerinin yapısal belirleyiciliği altında şekillenmektedir. Öte yandan, mesleki özerklik ve profesyonel aidiyet, söz konusu profesyonellerin iş-aile dengesi pratiklerinde merkezi bir işlev görmekte; bu anlamda aile sorumluluklarını sürdürülebilir kılmak adına çoklu destek mekanizmalarına yönelim olsa da büyük ölçüde kadınların özverileri ile "süper kadın" deneyimleri ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, kadın mühendislerin ev içi emek yükünden yapısal olarak bağışık olma eğilimi oldukça sınırlıdır.

3.8.7.6. Babalık Bonusu

Bakım emeğinin görünmez yükü (Daniels, 1987: 403), kadınların işgücü piyasasındaki konumlanışını belirlemektedir. Erkek mühendisler E25 ve E20'nin iş aile çatışması deneyimleri, özel sağlık gereksinimleri olan çocukların bakımı, eşlerinin işgücü piyasasından çekilmesiyle sonuçlanmıştır. “Annelik cezası ve babalık primi/bonusu” (Hodges ve Budig, 2010: 717) olarak ortaya çıkan bu deneyimlere bağlı olarak, erkeklere kıyasla kadınların daha fazla kariyer kesintisi yaşamaları, toplumsal cinsiyet normlarının kalıcılığını göstermektedir.

Erkek katılımcı E25 ve E20 kendilerinin ve eşlerinin deneyimlerini şöyle aktarmıştır:

Eşim 10 yıl civarında çalıştı fakat ikinci çocuktan sonra iş hayatına ara verdi. Bu nedenle evdeki sorumlulukların büyük kısmı ona ait. Çocukların planlaması, evin ihtiyaçlarının giderilmesi gibi konularda yük daha çok onun omuzlarında. Kızımın süt ve süt ürünlerine alerjisi var, bu yüzden özel bir beslenme gerektiriyor. Bu durumu kimseye emanet edemediği için eşim iş hayatını bıraktı. Okulda yemek yiyemediği için ona özel yemek yapıyor. Dolayısıyla yük onun üzerinde daha fazla. Oğlum lisede okuyor ve kendi işini kendisi görüyor ama genel olarak evin yükü eşimde. (ÇM, E25)

Hiçbir sıkıntı yaşamadım. Benim kızın sağlık problemleri vardı. Onun için İ.'e gidip gelmemiz gerekiyordu belli periyotlarda. O dönemlerde sağ olsun babam dükkânda gelip bekledi, yardımcı oldular. Yani biraz sıkıntılı oldu ama süreç atlatıldı. Aile desteği ile çözüldü yani. (...) Eşim biyolog başlarda biraz çalıştı ama şimdi çalışmıyor (...) çocuğun sağlık problemleri yüzünden genelde evdeydi. (...) Ben de arada işte girerim mutfığa, hafta sonları falan bir şeyler yapmaya çalışıyoruz. (EEM, E20)

Çalışan kadın eşlerin, özel gereksinimli çocuk bakımı nedeniyle işgücü piyasasından çekilmesi, bakım emeğinin toplumsal cinsiyet rejimi içindeki konumunu net bir şekilde ortaya koymaktadır. Yüksek vasıflı kadınların bile özel bakım gereksinimleri karşısında işgücü piyasasından çekilmek zorunda kalması, toplumsal cinsiyet normlarının yapısal dönüşüme direncini göstermektedir. Crompton'ın (2006) geleneksel aile-geçim sağlayıcı modeli, modern görünümlü bir formda yeniden üretilmektedir.

Benzer şekilde, erkek mühendis E23'ün deneyimi de görünmeyen emek bağlamında (Daniels, 1987: 403) iş-aile geriliminin ve bakım sorumluluklarının toplumsal cinsiyet rejiminin içindeki yapısal konumunu sergilemektedir. Bu çerçevede,

erkek mühendis E23'ün iş-aile dengesi stratejisi, toplumsal cinsiyet rejiminin gündelik pratikler üzerinden yeniden üretiminin çarpıcı bir örneğini oluşturmaktadır.

Evlendikten sonra Çivril'deki maden ocağında çalışıyordum, şantiyede 4 gün kalıp evde 3 gün geçiriyordum. (...) İş güvenliği uzmanlığına geçmeye karar verdim ve madencilik sektörüne bu alanda hizmet vermeye başladım. Şantiyede çalışırken 7 gün 24 saat sorumlusunuz; herhangi bir kazada, her türlü olumlu ya da olumsuz durumda bana ulaşıyorlardı. Hatta, yerin altına girmek belirli bir saat gerekirse de şantiye sorumluluğu neredeyse 24 saat devam ediyordu. (...) İş güvenliği uzmanı olarak çalışmak, aile hayatını daha rahat dengeleme imkanı verdi, sabah işe gidip, akşam eve dönebilmek büyük bir rahatlık sağladı. Eşim çalışmadığı için ev işleri ve çocuklarla ilgilenme konusunda büyük bir sorumluluk aldım. %90-95 oranında ev işleri onun üzerindedir. Parayı ben kazanırım, malzemelerin temini bendedir, yemek yapımı ondadır. Ancak çocukların sağlık sorunları, ilaçların alınması, reçetelerin temin edilmesi gibi işler bende olur. Mesela, çocuk hasta olduğunda onu hastaneye götürme işini genelde ben üstlenirdim. Ama ilaçları düzenli kullanma ve çocuğa bakma konusunda, genelde annesi ilgilenir. (MD, E23)

Mesleki geçişin “aile hayatını dengeleme” söylemi, aslında bakım emeğinin toplumsal cinsiyetlendirilmiş doğasını maskeleyen bir mekanizma işlevi görmektedir. Erkek mühendis E23'ün “parayı ben kazanırım” vurgusu, Williams'ın (2001) “erkek” ideal çalışan normu bağlamında, ekonomik iktidarın erkekte yoğunlaşmasını ve bakım emeğinin kadına atfedilmesini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Toplumsal cinsiyet performativitesi yaklaşımı çerçevesinde, gündelik pratiklerdeki rol dağılımı, toplumsal cinsiyet normlarının sürekli yeniden inşasını sergilemektedir. Çocuğun hastaneye götürülmesi gibi “görünür” işlerin erkekte, ilaçların düzenli kullanımı, gündelik bakım ve sağlık takibi gibi “mikro” pratiklerin kadında olması, bakım emeğinin toplumsal cinsiyetlendirilmiş yapısını açığa çıkarmaktadır. “Genelde annesi ilgilenir” ifadesi de kadının ücretsiz ve görünmez bakım emeğinin devam eden örüntüsünü belgelemektedir. Dolayısıyla, mesleki esneklik ve iş-aile dengesi söylemi, aslında kadının ev içi emeğe tam zamanlı olarak yerleştirilmesini garanti altına alan bir mekanizma olmaktadır.

Erkeklerin iş-aile dengesinde işi önceliklendirme gerekçeleri, Acker'ın (1990) eril örgüt teorisi, Connell'ın (1995) hegemonik erkeklik kavramı ve Blair-Loy'un (2005) iş adanmışlık şeması bağlamında, toplumsal cinsiyet rejiminin normları ve erkeklik performansına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. İş adanmışlık şeması, erkeklerin işi sosyal, duygusal ve ahlaki bir bağlantı olarak görmesini sağlamakta ve aile bakımı için ayrılan zamanı minimuma indirmektedir (Blair-Loy ve Williams, 2017: 141). Bu teorik çerçevede, erkek mühendis E15 deneyimlerini şöyle ifade etmektedir:

Şöyle, aslında bazen kendi kendime de soruyorum, evime çocuğuma, eşime zaman ayırmıyor muyum? İş daha mı öne geçiyor ya da bunun tam tersi, bazen evde çocuklarımla fazla vakit harcıyorum, iş daha mı önemsiz kalıyor gibi. Bu hep ikilemde geçen bir durum. Ama hayatım boyunca dengede tutabildim mi? Kendi özelimde söyleyecek olursam, ben biraz daha işkolik bir kişiyim. O yüzden elbette ki her zaman en önde işim gelmedi. Çocuğum ve ailem var, ama genel olarak işim ve işimle ilgili konulara biraz daha ağırlıklı davrandım diyebilirim. (MM, E15)

Erkek mühendisin işkolik olmasında bir beis görmeden işine devam etmesini aktarmasını, toplumsal cinsiyet rejiminin erkeklik pratiklerini yeniden üreten yapısal mekanizmalarının somut bir yansıması olarak değerlendiriyorum.

Özel bakım gerektiren durumlarda, modern görünümlü geleneksel aile modeli yeniden üretilmekte, yüksek vasıflı kadınlar bile işgücü piyasasından çekilmek zorunda kalmaktadır. Bu yapısal eşitsizlik, farklı kurumsal dinamiklere sahip akademik alanda da benzer örüntülerle karşımıza çıkmaktadır. Akademideki erkek mühendisler de eşlerinin benzer deneyimlerini aktarmıştır:

Erkek akademisyen E8'in, kendi deneyiminden yola çıkarak kadın akademisyenlerin yapısal dezavantajlarını fark etmesi, toplumsal cinsiyet normlarının sorgulanması açısından önemli bir bilinç eşliğini temsil etmektedir.

Şöyle, burada bir cinsiyet ayrımcılığı var. Akademide kadın olmak daha zor. Çünkü bir baba olduğun zaman, çocuğun sorumluluklarını alıyorsun ama bir anne kadar almıyorsun. Mesela benim çocuğum olduğunda, 2006'da ilk kızım doğduğunda, ben doktora yeni başlamıştım ve planımızda çocuk yapmak yoktu. Planımızda, doktoradan sonra çocuk yapmak vardı, çünkü bunun işleri yavaşlatacağımı düşünüyorduk. Ancak çocuk kendiliğinden geldi. Gelince de eşim işi bıraktı. O zaman dershanede çalışıyordu ve çocuğumuzla ilgilendi. Ben bu süreci çok yaşamadım, daha çok eşim yaşadı. Dolayısıyla, bir kadın olsaydım ve çocuğum olsaydı, tabii ki bu süreç daha zor olurdu. Burada bir ayrımcılık var aslında. Kadın için hem kadın olup hem akademisyen olmak çok daha zor. (JM, E8)

Bakım emeğinin kadınlar üzerindeki asimetric yükü, akademik performans ve kariyer süreçlerinde ciddi bir ayrımcılık mekanizması olarak işlemektedir. Buna rağmen katılımcı E8'in deneyiminde de annelik cezası ve babalık bonusu (Hodges ve Budig, 2010: 717) bağlamında, bir dinamik görülmektedir. Böylece, kadın eşin kariyerini tamamıyla durdurması, erkek akademisyenin profesyonel ilerlemesine doğrudan hizmet ederken, aynı zamanda toplumsal cinsiyet normlarının en rafine biçimde yeniden üretimini sağlamaktadır. Katılımcı E8, babalık rolünü minimal düzeyde yerine getirirken "babalık primi"nden yararlanmakta; eşi ise tam zamanlı bakım emeği karşılığında kariyer fırsatlarından tümüyle mahrum bırakılmaktadır. Bu durum,

kadınların profesyonel alandan dışlanmasının ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin güncel, ancak oldukça incelikli bir mekanizmasını teşkil etmektedir.

Bu pratiği, aile içinde iş-aile dengesini kurmaya yönelik birincil sorumlunun kadın olmasına bağlı olarak, öncelikle kadınların iş-aile dengesi kurma çabalarının bir yansıması ve işin aileye yönelik taşmasını bertaraf eden bir strateji olarak değerlendiriyorum. Bu durum aynı zamanda bakım emeğinin yarattığı zorluklara alternatif bir çözüm arayışını temsil etmektedir. Söz konusu pratik, kadınların kariyer kesintilerini normalleştiren ve erkek akademisyenlere sağlanan yapısal avantajları yeniden üreten bir mekanizma olmaktadır.

Katılımcı E12'nin deneyiminde de katılımcı E8'in deneyimine paralel olarak, eş çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle profesyonel yaşamında bir değişim gerçekleştirmiş, kendi işini kurarak daha esnek ve özerk bir çalışma modeli geliştirmiştir:

Benim eşim mesela biraz farklı bir alanda. Eczacı, üniversitede çalışıyordu. On yedi yıldır çalışıyordu. Geçtiğimiz iki yıl önce istifa etti. Kendi eczanesini kurdu. Çünkü işte iki tane çocuğumuz dünyaya geldi. 4 gün ücretsiz izin kullandığı ardı ardına olduğu için ve şimdi gece işte akşam dörtten ona, on ikiye kadar bazen eskiden sabaha kadar nöbetler tutuyorlardı. Şimdi gündüz bakıcı bulabiliyorsunuz ama akşam bulamıyorsunuz. Bu tür kıstaslar var. Erkek bakamaz mı? Çok rahat bakıyorum ama çocuk açısından düşünecek olursan. Zaten gündüz görmüyor. Bir de okulda diyelim, bir de akşam görmüyor. O çocukların psikolojisini düşünmek lazım. Bu nedenle mesela eşim istifa etti. Nöbet tutmuyor şimdi. En azından sabah sekiz buçuktan akşam altıya kadar işinde ama nöbet konusu yok. Kendi işinden sorumlu, daha az stresli. (TM, E12)

Kadınlar işgücü piyasasından çekilmek zorunda kalmasalar bile, çoklu sorumluluklar ve yapısal engeller nedeniyle dezavantajlı konumda kalmaya devam etmektedir. Kadın akademisyenlerin anlatılarında da görüldüğü üzere annelik cezası mekanizmaları, kadınların çocuk bakımı nedeniyle kariyer kesintileri yaşamasına, akademik ilerlemenin yavaşlamasına neden olmaktadır. Buna karşılık, babalık primi dinamikleri erkekler için yapısal avantajlar sağlamakta; iş sürekliliğinin kesintisiz devam etmesi, çocuk bakım sorumluluklarından muaf tutulma ve mesleki ilerlemede herhangi bir engelle karşılaşmama gibi imkanlar sunmaktadır. Bu bağlamda kadın akademisyenler K6, K11 ve K10'a erkeklerin ayrıcalıklı konumlarına dair deneyimlerini ve görüşlerini şöyle aktarmıştır.

Bayanlar için akademik kariyer daha geri planda kalıyor. Aynı meslekte, mesela doktora gitse, erkekler bize göre daha erken bitirebiliyor ve daha kolay yükseliyor. Çünkü bizde ev ve çocuk sorumluluğu var. Bu sorumluluklar zorluyor. Aynı zamanda başladığım bir arkadaşım, yaklaşık 10 senedir profesör oldu. Aynı zamanda başladık ama çocuk durumu nedeniyle akademik kariyerimiz geri planda kalıyor. Bu, ağır bir yük bence. (...) Erkeklerde böyle bir sıkıntı yok. Erkeklerin kafası daha rahat oluyor ama bayanların sorumluluğu daha fazla. (GM, K6)

İlk doğumumu yurtdışında yapmıştım. O dönem eşim yanımdaydı ve çalışmadığı için büyük kızımın bakımında ciddi bir sorumluluk aldı. Kendi iş saatlerini ona göre ayarladı ve kızımızla ciddi şekilde ilgilendi. İkinci kızım Türkiye’de doğdu ve o dönemde ücretsiz izin olarak meslek kariyerime ara verip çocuğun öz bakımını üstlendim. İlk bir yaşını tamamlamasını bekledim ve bir yıl ara verdim. Bu durum her şeyin gecikmesine sebep oldu; doçentliğimin ve profesörlüğümün gecikmesi gibi yansımaları oldu. Erkek meslektaşlarımda bu gecikme olmadı. Doğum, mutlaka bir ara vermeyi gerektiriyor. Ancak ister erkek olsun ister kadın, çocuğunuzla geçirdiğiniz o dönemin önemi çok fazla. Bu süreç, mesleki hayatınıza ve kişisel gelişiminize olumlu yönde katkı sağlar. Erkekler için de kadınlar için de çocuklarına bakım yapmak için bir nefes alma fırsatı verilmesi gerekiyor. Ancak bizim mevzuatımız ve mahalle baskısı daha çok kadının üzerine yıkıyor bu sorumluluğu. Eşim özellikle ilk kızımızda bu sorumluluğu çok üstlendi. İkinci kızımızda da belki üstlenirdi ama ara vermesi iş hayatımızda uygun olmayan bir şey. Çocuğum doğduğunda “Bana 3 ay izin verin” gibi bir talepte bulunma şansı olmadı. Özel sektörde de böyle bir fırsatı yoktu. Diğer ailelerde de benzer durumlar gördüm. Bölümde çalışan erkek arkadaşlarımız da çocuklarını kreşe götürüp getirirken esnek davranabiliyorlar. Yani, “sen erkeksin, yapamazsın” gibi bir durum yok. Bu pozitif bir şey, ama suistimal edilmediği sürece. Hepimizin çocuğu, hepimizin başka sorumlulukları var. Suistimal etmediğimiz sürece ister erkek ister kadın olsun, ailesine vakit ayırması gerektiği zaman ayrılmalıdır. Ancak kadınlar, kişisel deneyimime göre daha fazla sorumluluk altına giriyor. (TM, K11)

Mesela, (...) bir tane hoca var. Evli, iki çocuklu bir adam. Doçent olacağı süreçte gece ikide gelip çalışıyordu. Ben de o zaman doktora yapıyordum. Gece ikide buraya geldiğimde, o odasında çalışıyor oluyordu. Eşi öğretmen, Milli Eğitim’de öğretmen. Bu kadın, iki çocuğu bu adamın doçentliğe hazırlandığı süreç boyunca kendisi ilgilendi, dersleriyle, ödevleriyle. Aynı zamanda çocukların temizliği, bakımı, yemek yeme içmesiyle de ilgileniyordu. Ne yaptı? İşte oturdu. İki sene gece gündüz çalışıp doçent oldu. Ama G. Hoca (kadın) için bu süreç daha uzun sürdü. Kadın, hem kadına atanan sorumlulukların altından kalkmaya çalışıyor hem de akademisyen kimliğinin sorumluluklarının altından kalkmaya çalışıyor. (MM, K10)

Sonuç olarak, akademi de sektörde de erkeklerin iş önceliklendirmesi meşru görülürken, bakım emeğinin kadına atfedilmesi normalleştirilmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rejiminin, hegemonik erkeklik pratikleri ve iş adanmışlık şeması üzerinden kendini yeniden üretme kapasitesini göstermektedir.

3.8.7.7. Çift Kariyerli Hanelerde Erkek Mühendisler

Toplumsal cinsiyet dinamikleri içerisinde, çift kariyerli hanelerde iş-yaşam dengesi, geleneksel erkeklik örüntülerinin yapısal dönüşümüne işaret etmektedir. Bu bağlamda, çift kariyer çiftleri ev içi emek paylaşımında daha eşitlikçi bir model sergilemektedir (Grzywacz ve Marks, 2000: 111; Fahlén, 2016: 1411). Fakat katılımcı

E17 ve E30'un deneyimleri, hegemonik erkeklik kurgusunun devamlı müzakere edildiği ve dönüştürüldüğü bir alanı da temsil etmektedir:

Her zaman memur mesaisiyle çalışanlara imrenmişimdir. Sabah 8, akşam 5 gibi sabit saatlerde çalışabilmek büyük bir lüks. Bizde ise tatillerde, bayramlarda dahi çalışmak durumunda kalıyorduk. Bu nedenle aileme ayırdığım zaman oldukça sınırlıydı. İşlerin sorunsuz yürümesi için eşimle evdeki işleri paylaşıyoruz; bu paylaşım olmazsa bu işlerin yürümesi zaten mümkün değil. (...) Evde işleri düzenli bir şekilde yürütmek için eşimle beraber çalışıyor ve sorumlulukları paylaşıyoruz. Evdeki işleri tamamladıktan sonra gerekirse işime devam ediyorum. (İM, E17)

Eşim de çalıştığı için ev işlerini eşit bir şekilde paylaşmamız gerekti. Ben esnek saatlerde çalıştığım için çocuğumuzu okula bırakma ve alma sorumluluğu genelde bana düşüyordu. Bu şekilde aile içindeki dengemizi korumaya çalışan bir sistem geliştirdik. Eşim sağlıkçı olduğu için zaman zaman nöbete kalırdı, ben de bu süreçte çocuklara baktım. Sabah kahvaltılarını hazırlamak neredeyse otuz yıldır benim görevim. Bulaşık makinesini boşaltır, elimden geldiğince ev işlerinde destek olmaya çalışırım. Ancak, bazı ev işlerinde yeterince başarılı olamıyorum, örneğin evi süpürme ve cam silme işlerini beceremem. Yemek yapma konusunda ise eşim bana ne yapmam gerektiğini söylediğinde yaparım. Bu iş paylaşımının tam olarak dengeli olduğunu söyleyemem, hâlâ fazla yük eşimin omuzlarında ama bu dengeyi sağlamak için elimden geleni yapmaya çalışıyorum. (MM, E30)

Ev içi sorumlulukların paylaşımında gözlemlenen kısmi eşitlikçi pratikler, toplumsal cinsiyet rejimlerindeki değişimin somut yansımaları olarak değerlendirilebilir. Ancak, katılımcıların söylemlerinde, ev içi emeğin hâlâ kadın üzerinden organize edildiği ve erkeğin “destekleyici” konumunun devam ettiği yapısal bir eşitsizlik örüntüsü de belirginleşmektedir.

Erkek mühendislerin iş yaşam dengesi deneyimleri de toplumsal cinsiyet rejiminin bakım emeği üzerinden yeniden üretilen yapısal dinamiklerini açığa çıkarmaktadır. Erkeklerin iş-aile dengesi stratejileri, Acker'ın (1990) eril örgüt teorisi ve Connell'ın (1995) hegemonik erkeklik kavramı bağlamında, geleneksel cinsiyet normlarının kalıcılığını sergilemektedir. Kadınların ücretsiz ve görünmez bakım emeği, aile içi rol dağılımlarında hâlâ belirleyici konumunu korumakta; erkekler ise “destekleyici” bir rol üzerinden toplumsal cinsiyet pratiklerini yeniden inşa etmektedirler.

3.8.7.8. Yeni Babalık ve Erkeklik Söylemleri

Hegemonik erkekliğin çözüldüğü yeni erkeklik (Lazar, 2009: 396) bağlamında son yıllarda tartışılmalı olan “yeni babalık” (Lupton ve Barclay, 1997: 14) paradigmasına denk düşen bu söylem, erkekliğin profesyonel başarıdan ziyade bakım sorumluluğu ve

duygusal emek üzerinden yeniden tanımlanmasını temsil etmektedir. Akademik performansı araçsallaştırmayan, aksine öğrenciye hizmet ve aile içi rolü merkeze alan bu yaklaşım, eleştirel erkeklik çalışmalarınca tanımlanan dönüşümcü erkeklik modelinin somut bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

Katılımcı E4 geleneksel erkeklik rollerinden “sapan” bir baba “iyi bir baba olmak için” akademik çalışmalarının duraksamasını önemsemediğini aktarmaktadır.

İyi bir baba olmak istiyorum. Bunun da şartı çocukla ilgilenmek. Akademik kariyer yapmak tabii ki önemli ve yükselmemiz gerekiyor ama benim hayatımdaki tek hedef bu değil. Dolayısıyla, çocuk olduktan sonra birazcık ödün verdim. Benim birinci önceliğim çocuklarım oldu. Bu yüzden çok hırslı bir insan değilim. Yükselme taraftarı olarak o açıdan biraz rahat davrandım ve akademik hayatımdan ödün verdim. Birinci önceliğim hiçbir zaman akademik kariyerim olmadı. Çalışırken de kişisel güç değil, daha çok öğrencilerime nasıl faydalı olabilirim, nasıl daha iyi ders anlatabilirim konularına odaklandım. “Olduğu kadar olsun” tarzında bir yaklaşımım var ve bu yaklaşımım hâlâ devam ediyor. (EM, E4)

Akademik performans ve kariyer hedeflerini çocukların duygusal ve fiziksel gelişiminin gerisine atan bu yaklaşım, erkeklik rollerinin duygusallaşması ve toplumsal cinsiyet normlarının dönüşümünün somut bir yansımasıdır. Katılımcı E12’nin deneyimi de geleneksel akademik erkeklik normlarını reddeden ve çocuk bakımını merkeze alan “yeni babalık” (Lupton ve Barclay, 1997: 14) pratiğini temsil etmektedir:

Ondan sonra bir de bunun arasına dekan yardımcılığı sığdırdım ama tabii ki bana söylenmişti. Yani böyle bir şey yaparsan akademik yönden geri kalırsın, evet, dekanlık süreci bitti. (...) ama akşamları çocuklara vakit ayırmam gerektiğini hissediyorum. Onu söyleyeyim ama hep duydum ki bunu şiddetle karşıyım, odasına kapalı doçent olacağına diye çocukla ilgilenmeyen ebeveynler duydum. Bunun şahsım adına söylüyorum, hiç doğru bir şey olmadığını düşünüyorum. Sonuçta bir şeyler yaşanıp bitiyor. O çocuğun emeklemesini, konuşmasını, şunu, bunu, onları görmeden geçmiş bir hayat değil, doçent profesör olsan bile gördüğüme göre hiçbir önemi yok. O yüzden mümkün olduğunca ilgilenmeye çalışıyorum. Zor mu? Zor. Hem de 2 tane. Yani cesaret ister. Hep bakıyorum herkes tekte kalıyor. (TM, E12)

Bakım emeğinin paylaşımında aktif rol alan erkek, profesyonel yaşamı ve aile sorumluluklarını dengeleyen yeni bir erkeklik pratiği sergilemekte; bu durum, toplumsal cinsiyet normlarının dönüşümünün somut bir yansımasını oluşturmaktadır. Katılımcı E11’in deneyimi de geleneksel ataerkil aile yapılarından kopuşun ve eşitlikçi aile modellerine dair bir gösterge niteliğindedir:

Bizim aile yapımızda sorun yok. Çünkü eşimle her şeyi ortak yapıyoruz. Hatta belki çocuklara daha çok baktığımı söyleyebilirim, çünkü eşim tıp fakültesinde yoğun bir çalışma içerisinde. Ortak ilerledik hep, çocuklar belli bir yaşa gelip evden ayrılıncaya kadar bu süreç böyle devam etti. Mesela son iki yıldır rahatız, çünkü çocuklar evden ayrıldı. (TM, E11)

Erkek akademisyenler, geleneksel hegemonik erkeklik modellerini aşan, bakım sorumluluğunu ve duygusal emeği merkeze alan bir özne konumunda, toplumsal cinsiyet normlarının radikal bir dönüşümünü temsil eden profesyoneller olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Profesyonel performansı ikincilleştiren, aile içi rolleri ve çocuk bakımını öncelleştiren bu yeni erkeklik pratiği, ataerkil iktidar ilişkilerinin ve toplumsal cinsiyet rejimlerinin temelinden sorgulanmasını sağlamaktadır.

Dönüşümcü erkeklik pratiklerinin somut bir yansıması olarak, çift kariyerli aile yapısında iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurma çabası olan erkek akademisyenler, toplumsal cinsiyet normlarının dönüşümünü ve erkeklerin aile içindeki rollerinin görece daha aktif hale geldiğini göstermektedir:

Ben mesela şu an doçentim. Eğer doçentliği kızım doğduktan sonraya bırakmış olsaydım, olamazdım. Olamazdım çünkü iki neden var: Bir, pandemi var. (...) 18 ay boyunca ben hiçbir akademik çalışma yapamadım. Özellikle çocuk doğduktan sonraki süreçte akademik çalışmaların veya kendi çalışmalarının biraz yavaşladığını söyleyebilirim. Ama bu, eşime destek olmaktan dolayı, çocuk büyütmeğe eşime destek olmaktan dolayı oldu. (...) Türk aile yapısına baktığımızda genelde baba, çocuğuyla fazla ilgilenmeyen bir figürdür. Ama günümüzde böyle bir algı yok artık. Herkes çalışıyorsa, her şeyi paylaşmalı. Bu mantığın olması, illa bunu yapacağın anlamına gelmiyor. Burada yine iş kişide bitiyor. Ben bunun yapılması gerektiğini düşündüğüm için daha fazla zaman harcadım. Eşime, aileme, çocuğuma. Bu sefer de kendi mesleki çalışmalarında yavaşlama oldu. Ama evlendikten sonra o kadar etkilenmedim. 2015'te evlendim. 2015'ten, çocuğumuz oluncaya kadar geçen sürede, yani 2019'a kadar, evlilikten dolayı akademik çalışmalarında bir yavaşlama olmadı. (GM, E6)

Benim bir kızım var. Doğduktan sonra, karı koca olarak düz bir yolda bahar ve yazın ilerliyorsunuz. Ancak çocuk doğduktan sonraki süreyi bir arkadaşım şöyle tarif etti: "Sanki bahardan kışa gidiyorsunuz, sis bulutunun içinde arabayla ilerliyorsunuz." Çocuk varken böyle düşünmeniz gerekiyor. Çocuk yokken daha konforlu ve yönünüzü görebildiğiniz bir yol gibi. Bu tarife katılıyorum. Gerçekten de öyle oluyor. Özellikle yeni anne baba oluyorsanız, deneyiminiz yoksa, bu durum tam bir sis bulutu gibi oluyor. Çalışmalarım bağlamında elbette ki eskiden daha uzun saatler çalışıyordum. Şimdi ise beşte gidiyorum. Hatta eşime, "Sen bilim adamını hor kullanıyorsun," diyorum. Temizlikten tutun, çocukla zaman geçirmeye kadar daha fazla ben ilgileniyorum diyebilirim. Tabii ki eşim daha anaç, ama bizim ailede kadın-erkek rolleriyle ilgili keskin bir ayrım yok. Çocuğun bakımından tutun her türlü şeye yardım ettiğim için, ister istemez çalışma zamanım kısıtlanmış durumda. Çalışmalarımı yavaşlatıyor mu? Durduruyor mu? Öyle düşünmüyorum, ama çalışma zamanında şu anda kızım için daha fazla zaman ayırmış durumdayım. Buna ayak uyduruyorum. (BM, E1)

İki çocuğum var. Bu süreçte hep eşimle birbirimizi destekledik. Bu anlamda bunu söyleyeyim. Benim eşim de akademisyen. (...) O zaman bir çocuğumuz vardı ve çocuk çok zorlandı. Ne kadar ben zaman geçirmek istesem de çocukların belli bir yaşa kadar daha çok annelere ihtiyaç duyduğu bir gerçek. (...) Biz birbirimize destek olduk. İş paylaşımı yaptık. Otomatik olarak şöyle söyleyeyim: "Sen şunu yap, ben bunu yap," değil de birisi bir işi yapıyorsa diğeri başka bir işi yaptı. (...) Akşam alırken de ona göre paslaşıyoruz. Böyle bir süreç yaşıyoruz. (...) Evin işlerini sadece annesi yapıyor gibi bir durum yok. Ama mutfağa pek girmem. Yemek noktasında iyi olmadığım için ya da hiç yapmadığım için olabilir. Sağ olsun, eşim o konuda destek oluyor. Kendisine teşekkür ediyorum. (KM, E9)

Eşlerinin de çalışıyor olması, ev işlerinin ve çocuk bakımının paylaşılmasını zorunlu kılmakta; bu durum, bazı erkek mühendislerin geleneksel cinsiyet normlarına karşı daha eşitlikçi bir yaklaşım benimsemelerine olanak tanımaktadır. Ancak, bazı ev işlerinin hâlâ eşinin sorumluluğunda kalması, bu dengeyi tam anlamıyla sağlayamadıklarını ortaya koymakta ve toplumsal cinsiyet rejimlerinin kalıcılığını gözler önüne sermektedir. Kadınların ücretsiz ve görünmez bakım emeği, aile içindeki rol dağılımlarında hâlâ belirleyici bir konumda kalmakta; bu durum, erkeklerin “destekleyici” bir rol üstlenerek toplumsal cinsiyet pratiklerini yeniden inşa etmelerine yol açmaktadır.

Katılımcı E5’in deneyimi, akademik alanda erkeklik ve babalık rollerinin toplumsal cinsiyet normları tarafından yapılandırılmasının bir örneğini teşkil etmektedir. Ataerkil akademik yapılanma, erkek akademisyenin aile sorumluluklarını marjinalleştirirken, profesyonel performansı hegemonik bir norm olarak dayatmaktadır. Kadın bakım emeğinin görünmezleştirildiği ve erkeklerden sürekli performatif üretkenlik beklentisinin yoğun olduğu bu sistemik yapıda katılımcı E5, işten aileye sınır geçişleri (Clark, 2000: 751) deneyimlemek durumunda kalmıştır:

Çocuğumun doğduğu gün hastaneye kontrol için gittik ama acil doğuma girmemiz gerekti. Doktorumuz doğuma girdi, unuttum tabii her şey aklımdan gitti. O gün öğle saatlerinde hocamı aradım diye hocam bana bir ay konuşmadı. “Neden okula gelmeyeceğini söylemiyorsun” dedi. “Hocam, acil bir durum oldu. Biz hastaneye kontrol için gittik, eşimi doğuma aldılar, ben koşturuyorum oda bul, ameliyathane ayarla, bir sürü süreç var. Aklıma bile gelmedi sizi aramak.” dedim. “Ben senin hocanım, ben seni mi arayacağım? Tabii ki bana izah etmek zorundasın” dedi. Yine alttan aldım. Sonuçta hayati bir meseleydi. Zor durumda onunla ilgilenmemiz gerekiyordu. Hocamla bir ay falan konuşmadık. “O gün okula gelmedin, toplantımız vardı, işimiz vardı.” diyor. Hay senin toplantına da işine de diyecek pozisyona geliyorsunuz ama olmuyor. Orada yaşadığım zorlukları gördüğüm için bazı durumlarda mobbinge varan şeyler yaşadım. “Senin bebeğin beni ilgilendirmez” diyor. “Gündüz okulda bana aitsin, ne istersem onu yapacaksın” diyor. Akşam o yorgunlukla yazıp çiziyorsun, çocuk ağlıyor, eşim perişan oldu. Dört ay boyunca çocuğu gidip sevemedim bile. Çocuk ben tez yaparken büyüdü gitti.. (...)Tezi bitirdikten sonra ancak ilgilenebildim. Eşim sağ olsun çok vefakâr bir anne olarak idare etti o süreci gayet iyi bir şekilde. (GM, E5)

Aynı erkek mühendis E5’in kadın mühendislerin annelik durumları hakkındaki düşünceleri ve destek söylemleri aslında, kadınların bakım emeğini doğallaştırarak, onları “destekleme” adı altında mevcut eşitsiz sistemin devamını sağlamaktadır:

Bu bölüm açısından baktığımızda, ben de dahil olmak üzere bütün diğer erkek hocalar, biz kadınları her zaman el üstünde tutmaya çalışırız, gayret gösteririz. (...) Bu görev taşıyıcılık görevi de anneye verilmiş. Dolayısıyla babanın görevlerinin sınırları var. Bu anlamda, hamilelik sürecinden sonra bebeğin ilk bakımı gibi görevler annelere verilmiş. Biz de kendi annelerimiz ve

eşlerimiz var sonuçta, onları da düşündüğümüz zaman her zaman arkadaşlarımızın yanında olduk. Hiçbir zaman onların derslerini yük olarak görmedik kendimize. Hatta mümkünse çocuklarıyla daha fazla vakit geçirebilmeleri için akademik kurullarda önümüze geldiği zaman ücretsiz izin kullanmak istedikleri zaman hay hay dedik. Yani 6 ay istiyorlarsa 1 sene verelim istiyorlarsa dedik. Bununla ilgili yasal düzenlemeler de yapıldı. Bizim ilk mesleğe başladığımızda falan böyle şeyler yoktu. Sonradan süt izinleri geldi, doğum öncesi ve doğum sonrası izin süreleri artırıldı. Bunlar da arkadaşlarımızı rahatlattı. Şu anda bizim asistan arkadaşlarımızın çocukları oluyor. Onlar böyle bir sürece girdiklerinde biz hiçbir zaman “gidemezsin, yapamazsın” demiyoruz. Bölüm olarak kendilerine en iyi şekilde destek olmaya çalışıyoruz. (GM, E5)

Erkek akademisyenin bakış açısı, kadınların iş-aile dengesini akademinin insafına bırakan, ancak bunu “iyilik” olarak sunan paternalist bir yaklaşımı içermektedir (Glick ve Fiske, 2018: 129; Bareket ve Fiske, 2023: 637).

Kadınların akademik yaşamda karşılaştığı yapısal dezavantajları net bir şekilde tespit eden bu bakış açıları, bakım emeğinin toplumsal cinsiyetlendirilmiş doğasını açığa çıkarmaktadır. Kadınların üzerindeki “ikinci vardiya” (Hochschild ve Machung, 1989: 4) olgusu burada somutlaşmakta; kadınların ev içi sorumlulukları ve profesyonel yaşam arasında sıkışıp kaldığı görülmektedir. Bu bağlamda katılımcı E5’in söylemleri, toplumsal cinsiyet normlarını yeniden üreten geleneksel bir perspektifi yansıtırken, katılımcı E4’ün ifadeleri toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair eleştirel bir bilinç düzeyi ve yapısal farkındalık sergilemektedir:

Ama eşit mi, eşit imkânlara mı sahip diye bakarsak, kadınların her konuda olduğu gibi dezavantajlı olduğunu düşünüyorum. Kendi danışmanlığımı yaptığım arkadaşlarım var. Mesela onlar evli ve çocuklu. Hem ev hayatını hem de akademik hayatı birlikte götürmeye çalışıyorlar. Doğal olarak bütün yük kadınların üzerinde oluyor. O yüzden de zorlanıyorlar açıkçası. Çocuk hastalanıyor, eğitim aksatmak zorunda kalıyorlar. Bakıcı gelmiyor, eve gitmek zorunda kalıyorlar. O açıdan baktığımızda kadınlar biraz daha dezavantajlı. Bu durum sadece endüstri mühendisliği için değil, aslında bütün alanlarda böyle. Sosyal bilimler, eğitim bilimleri, fen bilimlerinde de böyle. (EM, E4)

Erkek akademisyenlerin “yeni babalık” bağlamında dönüştürücü etkisinin yanında “destekleyici” babaların rolleri, toplumsal cinsiyet normlarını radikal bir şekilde dönüştürmekten ziyade, mevcut ataerkil yapıları restore eden bir işlev görmektedir. “Anaç anne”, “vefakâr anne” ve “çocuklar belli bir yaşa kadar anneye ihtiyaç duyuyor söylemleri” ile kadınların bakım emeğini doğallaştıran ve onları yapısal dezavantajlarla baş başa bırakan bu söylemler, erkeklerin “değişimci” pozisyonlarının aslında geleneksel iktidar mekanizmalarını yeniden ürettiğini açığa çıkarmaktadır.

Akademik toplumsal cinsiyet rejimi de böylece kadınların profesyonel ve bireysel özgürleşiminin önündeki görünmez bariyerleri korumaya devam etmektedir.

Mühendislik mesleğinde iş-yaşam dengesi, toplumsal cinsiyet rejiminin karmaşık ve çok katmanlı bir yeniden üretim alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Walby'nin (2020) toplumsal cinsiyet rejimleri teorisi perspektifinden, bu alan kadınların yapısal olarak dezavantajlı konumunu üreten ve yeniden üreten kritik bir mekânizmadır. Ekonomi ve sivil toplum alanlarının kesişiminde, kadınların iş-yaşam dengesi stratejileri, ataerkil sistemin kurumsal pratiklerinin doğrudan bir yansımaları oluşturmaktadır. Kamusal ataerkillik modelinde, kadınların bakım emeği üzerinden ikincilleştirilmesi, mühendislik gibi erkek egemen alanlarda mesleki özne konumlarını doğrudan etkilemekte ve yapısal eşitsizliklerin sürekliliğini garanti altına almaktadır. Kadın mühendislerin profesyonel özne konumları, sürekli rol çatışmaları ve yapısal gerilimler altında şekillenmekte; bakım emeğinin görünmez yükü kadınların mesleki deneyimlerini belirleyici bir faktör olarak işlev görmektedir. Erkek mühendislerin iş adanmışlık şemaları ise geleneksel toplumsal cinsiyet normlarını yeniden üreten bir mekanizma işlevi görmektedir; kadınların ücretsiz ve görünmez bakım emeği hâlâ aile içi rol dağılımlarında belirleyici konumunu korumaktadır. Çift kariyerli hanelerde gözlemlenen kısmi eşitlikçi pratikler, toplumsal cinsiyet rejiminin dönüşüm potansiyelini işaret etmekle birlikte, yapısal eşitsizliklerin devamlılığını da göstermektedir. Benzer şekilde, akademik alanda da toplumsal cinsiyet rejiminin yapısal eşitsizlikleri sürdürülmektedir. Kurumsal dinamiklerin farklılığına rağmen, annelik cezası ve babalık primi mekanizmaları hem mühendislik hem de akademi alanında kadınların kariyer ilerleyişini sektöre uğratmaktadır. Yüksek vasıflı mesleklerde dahi, bakım emeğinin cinsiyetlendirilmiş yapısı, kadınların profesyonel gelişimini kısıtlayan temel faktör olmaya devam etmektedir. Sonuç olarak bulgular, iş-yaşam dengesi stratejilerinin toplumsal cinsiyet normlarının gündelik pratikler üzerinden sürekli yeniden üretildiği ve müzakere edildiği dinamik bir alan olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır.

3.8.8. Mesleki Ayrışma

Mühendislik mesleklerinde cinsiyete dayalı mesleki ayrışma, toplumsal cinsiyet rolleri ve önyargılarla şekillenen derin bir yapısal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bölüm 1.3'te de ele alınan mesleki ayrışma kuramına göre cinsiyet ayrımı, bireylerin belirli mesleklere yönlendirilmesinde temel bir faktör olarak görülmekte ve bu ayrım, toplumsal normların yeniden üretilmesine katkı sağlamaktadır. Mühendislerin anlatıları doğrultusunda da toplumsal normlar kadınların fiziksel güç gerektiren ve mekânsal olarak zorlayıcı kabul edilen “eril” mühendislik alanlarından dışlanmasına yol açan önemli bir bariyer oluşturmaktadır. Ancak teknolojik ilerlemeler ve otomasyon süreçleri, mühendislik mesleklerindeki fiziksel güç gereksinimini azaltarak, cinsiyete dayalı ayrışmayı zayıflatma potansiyeli taşımaktadır. Öte yandan, mühendisler mesleklerinin nihayetinde cinsiyet nötr bir yapıya evrilmesi gerektiğini savunsa da mühendislerin aktarımlarındaki içsel ayrışmaya dair düşünceler, mühendislik mesleğinde cinsiyete dayalı kalıp yargıların ve eşitsizliklerin sürdüğünü göstermektedir.

3.8.8.1. Uluslararası Deneyimler

Mühendislik mesleğinde cinsiyete dayalı önyargıların sadece Türkiye’de değil, uluslararası düzeyde var olduğunu vurgulayan katılımcı K12, bir yurt dışı seyahatinde mesleki toplumsal cinsiyet stereotipleri nedeniyle cinsiyetçi önyargı ile karşılaştığını paylaşmaktadır:

Ama sadece Türkiye’de değil, şimdi size başka bir anımı anlatabilirim. Bir ders verme hareketliliği için Almanya’ya gitmişim. Normalde buraya bir hocamız geleceği zaman, biz resmine bakar, kimdir nedir tanıyalım diye hazırlık yaparız. Ancak onlar böyle bir hazırlık yapmamışlar çünkü beni erkek olarak bekliyorlarmış. Bizim unvanlarımızda cinsiyetimiz yazmıyor. Hoca, bizi lobiden alacak ve okula götürecekti. Mesaj atmış, “Ben lobideyim,” diye. Hep erkeklere bakıyor ama benim olabileceğim aklına gelmiyor. Sonra hocayla buluştuk. O an bayağı bir şok yaşadım. Çünkü orada bile makine mühendisliği erkek mesleği olarak görülüyor. Dekanları dâhil olmak üzere bana, “Gerçekten siz makine mühendisliği mezunusunuz?” diye sordular. “Evet, ben teknik üniversite mezunuyum,” diye gururla söyledim. Neden bu kadar şaşırdıklarımı sordum. Dediler ki, mühendisler Almanya’da çok yüksek para kazanıyorlar ve kız öğrenciler makine veya inşaat mühendisliği bölümlerine başlıyorlar, ilk iki yıl içinde eş bulup sonra okulu bırakıyorlar. Gerçekten enteresan gelmişti. Bu durumla ilgili orada çok şey konuştuk. Almanya’daki Türkleri de yakından bildikleri için bizi o profile oturtamadılar. Biz gerçekten çok farklı geldik onlara. (MM, K12)

Almanya’da eril alanlarda eğitimine başlayan kadınların, ailevi sorumluluklar nedeniyle eğitim süreçlerini tamamlayamayarak profesyonel hayata geçemediklerine

dair görüş, mühendislik mesleklerinde kadınların karşılaştığı cinsiyet stereotipleri ve cinsiyete dayalı yapısal bariyerlerle ilgili önemli bir durum olarak, mühendislik mesleğindeki cinsiyet stereotiplerinin evrensel bir sorun olduğunu göstermektedir.

Kadın makine mühendisi ile paralel olarak İngiltere’de de benzer bir dağılımın olduğunu belirten katılımcı E10, Türkiye’de de alandaki erkek çoğunluğuna ve kadınların sembolik temsillerine dikkat çekmektedir:

Makine mühendisliğinde erkeklerin daha fazla olduğu sadece Türkiye’ye özgü bir durum değil. İngiltere’de de makine mühendisliği alanında erkek öğrenciler ağırlıklıydı. Sanıyorum kadın öğrenci ya hiç yoktu ya da sadece bir iki tane vardı. Bu durumun toplumsal yapıyla da çok alakalı olduğunu düşünüyorum çünkü İngiltere daha açık bir toplum olmasına rağmen mesleki algı burada da etkili. Orada da başarı anlamında erkekler daha ön plandaydı. Azınlık olunca, mesela bizim dönemde seksen öğrenci almışlardı ve bunların sadece dört beşi kadındı. İstatistiksel olarak zaten erkeklerin başarılı olma olasılığı daha yüksek çünkü yetmiş beş erkek arasından ilk üçe girmek ile beş kadın arasından ilk üçe girmek arasında fark var. Belki de mesleklerinde daha başarılı görünmelerinin sebebi bu. Makine Mühendisleri Odası başkanlığını da yaptım. O dönemde de odada genelde erkek ağırlıklıydı, belki yüzde seksen beşi doksanı erkekti. O yıllardan beri biraz daha fazla kadınlar bu mesleği tercih etmeye başladılar. Ancak yine de makine mühendisliği bir erkek mesleği olarak görülüyor. Kadınlar arasında da başarılı olanlar var ama erkeklerdeki başarılı olanların sayısı daha yüksek gibi görünüyor. Bu benim kişisel düşüncem; daha çok erkek olduğu için onların başarılı olma olasılığı daha yüksek. (MM, E10)

Makine mühendisliği alanında kadınların sembolik temsili, kadınların başarılarının görünürlüğünün sorgulanmasına sebep olmaktadır. Bu durum, kadınların yetenek veya başarı açısından erkeklere göre daha az yetkin olduklarına dair yetersizlik stereotipine (*deficit stereotype*) neden olmaktadır. Böylece, bu mekanizma cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmekte ve cinsiyet eşitsizliğini sürdüren yapısal engellerin bir parçası haline gelmektedir.

3.8.8.2. Doğallık Algısı

Makine mühendisliğinde yatay ayrışmaya dair gözlemlerini paylaşan mühendislerin yanı sıra, bu ayrışmayı “doğal” olarak değerlendiren bazı mühendisler, durumu adeta olağan bir iş bölümü olarak kabul etmektedir. Bu bağlamda, bazı mühendislerin mesleki ayrışmayı ve sonrasındaki cinsiyetçi uygulamaları “doğallaştırma” ve “normalleştirme” eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir. Bu yaklaşımlar, toplumsal cinsiyet normlarının ve eşitsizliklerin toplumsal yapı tarafından doğal ve kaçınılmaz olarak kabul edilmesine yol açmaktadır.

Kadınların daha az temsil edildiği alanları doğal olarak gören kadın gıda mühendisi, cinsiyet temelli mesleki ayrışmayı normalleştirmektedir. Bu durum, kadınların belirli mühendislik alanlarıyla varlıklarının olağan olduğu algısını pekiştirmektedir. Bu durumunu yatkınlık stereotipi ile değerlendiren katılımcı K5, kadınların teknik veya fiziksel olarak yetersiz olduğu fikrini pekiştirmektedir:

Aslında, istedikten sonra kadınlar her alanda başarılı olabilirler, ilgileri de varsa. Belki de makine veya inşaat mühendisliği gibi alanlarda daha az temsil edilmeleri, bu alanlarda karşılaşacakları işçi kesimleriyle iletişimde rahat olamayacaklarını düşünmelerinden kaynaklanıyordur. Belki de bu alanlar ilgilerini pek çekmiyordur. Örneğin, mimarlık alanı, oturup bir şeyler çizebilmek, estetik kaygılar taşımak gibi nedenlerle kadınlara daha çekici gelebiliyor. Ama istedikten sonra, bir kadın tamirci de olabilir, şoför de olabilir; yani her işi yapabilir. Bu nedenle, mühendislik alanlarının kadına daha uygun olup olmadığından ziyade, bu alanlara ilgi duyulup duyulmadığı önemli. Evde bile baktığımızda, tamirat işleri ya da bozulan bir şeyin onarılması genellikle çok ilgimi çekmez. Mühendis de olsam, bu konuda bir yatkınlığım yok. Belki de bu nedenle bazı alanlarda kadınlar daha az temsil ediliyor. Bu durumu cinsiyet ayrımcılığı olarak değil, yatkınlık meselesi olarak değerlendirmek daha doğru olabilir. Türkiye'nin koşulları ve iş ortamı da bu durumu etkileyebilir. Çok erkek egemen bir yerde, bazı kadınlar kendilerini rahatsız hissedebilirler. (GM, K5)

Cinsiyet stereotiplerinin mesleki seçimlerde yarattığı sınırlamaları eleştiren katılımcı E1, kadın gıda mühendisi ile benzer biçimde mesleki ayrışmayı olağan bulmaktadır. Öte yandan cinsiyet eşitsizliği, mesleki ayrışma ve toplumsal cinsiyet normları arasındaki çok katmanlı ilişkilerin kendi dinamik sürecinde şekillendiğini söylemektedir:

Ben genelleyici bir yaklaşımın çok yanlış olduğunu düşünüyorum. Mesela birisi çıkıp da “Bu kadınların mesleği, bu erkeklerin mesleğidir” diye bir genelleme yaparsa, bu doğru olmaz. Mesleklerin doğası gereği, bazıları fiziksel iş gücü talep eder, bazıları ise daha fazla detay ve analiz gerektirir. Bu, mesleğin doğasından kaynaklanan bir durumdur. Bireyler bu konuda kendi cinsiyetlerine uygun tercihler yaparak mesleklerini şekillendiriyor. Bu nedenle gruplaşmalar, yoğunluk veya azınlık durumu normal bir süreçtir. Meslekler, gereksinimlerine uygun olarak şekillenir ve bence bu konuda bir problem yok. Bu anlamda, bireylerin kendi kararlarıyla mesleklerini seçmeleri gerektiğini düşünüyorum. (...) Bizim işimiz zihinsel olarak yürütülebilecek ve bilgisayar ile yapılabilecek bir iş. Bu nedenle, bu alanda cinsiyet dengesizliğinin en az hissedileceği alanlardan biri olduğunu düşünüyorum. Mesela gıda mühendisliğine giderseniz, erkekler bu işi “Benim işim değil” diye düşünebilir. Aynı şekilde tekstil alanında da erkekler “Bu giyim işiyle uğraşmak bana göre değil” diye düşünebilir. Ancak, bilgisayar mühendisliği alanı, bence en dengeli mesleklerden biri. (BM, E1)

Mesleki ayrışmayı olağan bulan başka bir katılımcı E29, geleneksel cinsiyet normlarının bu süreçte majör bir etken olduğunu düşünmektedir. Bu süreçte aile yönlendirmelerinin de belirleyici olduğunu ve kadınların “rahat” edecekleri meslekleri seçmelerinin, eş ve annelik rolleri açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır:

Bu durumu normal buluyorum çünkü insanlar mezun olduklarında nasıl bir ortamda çalışacaklarını merak ederek araştırma yapıyor ve bu alanları tercih ediyorlar. Yani burada sadece kişilerin kendileri değil, aile faktörü de devreye giriyor. Mesela ben bile şu an kızıma, üniversite tercihlerini yapacak seneye girecek, ‘Bak, şu alanlarda çalışırsan çalışma şartları ağır olabilir ama bu alana yönelirsen daha rahat edersin’ diyorum. (...) ‘Sonuçta evleneceksin, bir ailen olacak, çocuk doğuracaksın ve çocuk bakacaksın. Çocuk için en önemli şey anne. Baba da önemli ama annenin etkisi daha fazla. Dolayısıyla, daha çok vakit ayırabileceğin meslekleri tercih edebilirsin’ diyorum. Ama bir numaralı etken bu değil; geleceğe yönelik rahat iş bulabileceği bir sektöre atılması şu aşamada önemli. Şantiyede çalışmak, özellikle çocuk sahibi olduğunda zor olabilir. Büyük projelerde çalışıyorsan işi bırakmak zorunda kalabilirsin. Çocuğun belli bir yaşa gelene kadar işini bırakman gerekebilir. Ancak bu durum öğrencilerimizi engelliyor mu? Hayır, birçok kadın öğrenci şantiyelerde de çalışıyor aslında. (İM, E29)

Bir başka erkek katılımcı E4 ise mesleki ayrışmanın nedenlerini toplumsal cinsiyet normlarının ve diğer yapısal faktörlerin etkisini göz ardı ederek, bireylerin mesleki tercihlerini yalnızca öznel tercihlerle ilişkilendirerek de açıklamaktadır:

Kadınların bu alanlara girmemeleri için herhangi bir engel yok. Bu durum, bence biraz da kadınların tercihleriyle ilgili. Sonuçta orada bir engel söz konusu değil. (EM, E4)

Benzer şekilde kadınların her alanda başarılı olabileceklerine inanan katılımcı K4, başarı için gerekli olan şeyin istek ve fırsat olduğunu vurgulamaktadır:

Yani ben öyle düşünmüyorum, kadınlar her şeyi yapabilirler sonuçta. Ama tabii istemeleri lazım, bu yüzden öyle bir ayrım yapamam. Şimdiye kadar da hiç böyle bir şey düşünmedim. Kadınlar her şeyi yapabilirler gibi geliyor bana. Fırsat verilirse evet, her şeyi başarabilirler. Bu tamamen kişiye bağlı olarak değişiyor bence. Mesela jeoloji mühendisleri sahaya gidiyorlar, dışarı çıkıyorlar, araziye falan gidiyorlar. Karnım burnumdayken ben gitmek istemem, ama başkası gitmeyi tercih edebilir. Bu tamamen kişinin kendisiyle alakalı bir durum. İnşaat mühendisliği veya makine mühendisliğinde de benzer durumlar var. (EM, K4)

Erkek tekstil mühendisi E13 de kadınların mesleki seçimlerinin kişisel tercihler, sektörel koşullar, üreme sorumlulukları etkisiyle gelişen karmaşık bir yapıya dayandığını belirtmektedir:

Bu durumlar kişisel tercihlerden kaynaklanıyor. Tekstil sektörü karma bir yapıya sahip, hiçbir zaman tamamen eril veya dişil bir yapıya dönüşmedi. Bu bağlamda, tekstil ortamında çalışma konusunda kadınların tercihleri ya da ailelerin yönlendirmeleri etkili oluyor. Örneğin, bir şantiye çalışması varsa, şantiyede kalmak ve o işi takip etmek konusunda kadınlar genellikle bu tür ortamlarda çalışmayı tercih etmiyorlar. (...) Bu durum, kadınların askeri alanlarda görev almasıyla kıyaslanabilir. Önceleri sadece erkeklerin görev aldığı bu alanlara, sonrasında kadın subaylar da dahil oldu. Bu da toplumun kadınların bu rollerini kabullenmesiyle ilgili. Bence kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapılıyor, aynı düzeyde bile olsa erkek mesai arkadaşlarının kadınlara yardımcı olmaya çalıştığını görüyorum. Kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri açısından kadın olmaları bir avantaj sağlasa da doğurganlık gibi faktörler devreye girince bu durum değişebiliyor. (TM, E13)

Hakim’in (2000) tercih teorisine (*preference teory*) paralel olarak okunabilen “Kadınlar mesleklerini tercih ederler” söylemi, aslında kadınların üzerindeki çok

katmanlı yapısal baskıları görünmez kılmaktadır. Bu söylem, bireysel tercihlerin tamamen özgür iradenin ürünü olduğu yanılsamasını yaratarak, kadınların gerçekte maruz kaldığı toplumsal, ekonomik ve psikolojik zorunlulukları perdeler. Gerçekte, kadınların “tercihleri” toplumsal cinsiyet normları, aile baskıları, ekonomik zorunluluklar, bakım emeği yükleri ve sosyal beklentiler tarafından şekillendirilmekte, böylece özgür seçim yanılsaması altında yapısal eşitsizlikler yeniden üretilmektedir.

Kadınların mesai arkadaşları tarafından “yardım” gereksinimi olan bireyler olarak görülmesi, onların mesleki yeterliliklerinin sorgulandığı ve erkeklerle eşit konumda olmadıkları algısını pekiştirmektedir. Öte yandan kadınlara “pozitif ayrımcılık yapılıyor” söylemleri, kadınların profesyonel yeteneklerini küçümseyerek onları zayıf ve bağımlı bir konumda tutarak, kadınların tam anlamıyla eşit ve bağımsız profesyoneller olarak kabul edilmesini engellemektedir.

3.8.8.3. Toplumsal Cinsiyet Normları

Toplumdaki cinsiyetçi pratiklerin normalleştirilmesi, mesleki ayrışmanın olağanlaştırılması ve kişisel tercihlere indirgenmesi üzerine düşüncelerini aktaran mühendislerin yanı sıra, mühendislerin büyük bir çoğunluğu mühendislik mesleğindeki cinsiyete dayalı ayrışmanın nedenlerini toplumsal cinsiyet normları, toplumsal algı, önyargılar ve toplumsal roller olarak ifade etmektedir.

Makine ve inşaat mühendisliği gibi fiziksel güç gerektiren ve kirli işler olarak görülen mesleklerin erkeklere daha uygun olduğuna dair cinsiyet stereotiplerinin toplumsal bir algı olduğunu vurgulayan katılımcı K3, yetkinlik stereotipine dikkat çekmekte, kadınların başarılarının göz ardı edilmemesi gerektiğini belirtmektedir:

Bu bence algılanan bir ayrım, çünkü makine, işte yağlı ve büyük gürültülü fabrikalar ya da inşaatlarda hep erkek işçiler çalışıyor. Bir kadın olarak şantiye şefi olmak zorlayıcı olabilir. Belki elektrik-elektronik mühendisliği, bu alanlara göre bir tık daha az zorlu olabilir. Elektrik-elektronik dediğinizde santraller, şantiyeler akla geliyor, ancak bu da toplumun algısıyla ilgili bir durum. Örneğin, servislerde erkeklerin çalıştığı, elektronik aletlerde erkeklerin daha yatkın olduğu ve bu işlerde daha uyumlu oldukları algılanıyor. Fakat bu algının gerçekte ne kadar doğru olduğu tartışılır. Çok başarılı kadın elektrik-elektronik mühendisleri tanıyorum ve şantiye şefi olarak görev yapan kadınların işçiler tarafından büyük saygı gördüklerini biliyorum. Ayrıca, bu bölümlerdeki birinci, ikinci, üçüncü sıradaki mezun öğrencilerin kız öğrencilerden oluştuğunu görüyoruz ve geçen sene de kadın ve erkek öğrenci oranı neredeyse yarı yarıyaydı. Bu, dışarıdan algılanan bir durum, ancak bu algının yavaş yavaş azalacağını düşünüyorum. (EEM, K3)

Toplumsal cinsiyet rollerinin mesleki seçimler ve başarı üzerindeki etkilerini sorgulayan kadın makine mühendisi, çocukluktan itibaren bireylere cinsiyete dayalı roller atfeden geleneksel yaklaşımların mesleki ayrışmaya zemin hazırladığını belirtmektedir. Toplumsal cinsiyet stereotiplerinin kadınların yetkinlik algısını etkilediğine de dikkat çekmektedir. Bu geleneksel kabulün dışına çıkmak için toplumsal normlara doğrudan direnç gösteren katılımcı K10, eğitim ve meslek seçiminde cinsiyet normlarına direnç gösterilmesi (*resistance to gender norms*) ve bireylerin yeteneklerine göre yönlendirilmesinin önemini savunmaktadır:

Toplumsal olarak bizim için toplumsal rollere çok sadık bir milletiz. Ben böyle düşünüyorum; Türk milletinin bu rollere çok sadık olduğunu düşünüyorum. Siz bir kız çocuğuna “Sen kızsın, bebeklerle oynarsın, yemek yaparsın, ev işleriyle ilgilenirsin,” erkek çocuğuna ise “Para kazanırsın, otomobillere binersin, dışarıda gezer tozarsın, para harcarsın,” rollerini benimsettiğiniz zaman her iki grubun da bunu çok kolay benimsediğini ve hayatı boyunca da bu huyundan vazgeçmediğini gördüm.(...) İş yerlerinde özellikle beni ezmek için çok çaba gösterdiler; çünkü kadın çalışanlara böyle davranmaya alışmışlardı. Ama ben o rolleri kabul etmedim ve tepkimi de koydum. Hiçbir zaman geri adım atmadım. Bu konularda toplum bana biçtiği rolü çok sahiplenmedim, çok kabul etmedim ve birçok kez bu rolleri oynamadım. (...) Mühendislik fakültesine gelip bize, kızların üniversite tercihlerinde neden mühendis olmaları gerektiğiyle alakalı küçük çapta bir seminer vermemizi istediler. Her bölümden bir kadın hocayı rica etmişler. (...) O zaman, onlara bir sunum hazırlamıştım. Bana, en ikna edici sunumun bende olduğunu söylediler. Çünkü burada bulunmamın haklılığına sonuna kadar inanıyorum. Dolayısıyla ben inanıyorsam, başkalarına inandırmam çok kolay oluyor. Kız öğrenciler, evet gelsin; ama şuna inanıyorum ki ben kadın-erkek ayrımı da yapmıyorum. Bu konuda her insanın beyninin kabiliyetleri vardır. (...) Çocuğunuz bir İlber Ortaylı olabileceksen, başarısız bir makine mühendisi olmasını istemiyorsanız, lütfen o çocukları bize göndermeyin. Benim düşünce tarzım, cinsiyetlere göre ayırmak değil; beynin kabiliyetlerine göre ayırmayı tercih ediyorum. (MM, K10)

Kadınlar bakım sorumluluklarının getirisi olarak, ikincil kazanan önyargısı (*secondary earner bias*) ile mesleklerini bırakmaktadır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet rollerinin mesleki başarı üzerindeki etkilerini değerlendiren katılımcı E10, toplumun kadınlara belirli roller atfettiğini ve bu rollerin kadınların kariyer gelişimini sınırladığını ifade etmektedir.

Yani bence bu şöyle: Kadına ve erkeğe toplum bir rol biçiyor. (...) Hangi mesleği seçerlerse seçsinler (...) o rolün çok dışına çıkamıyorlar. Şimdi, kadın bir meslek sahibi olmak istiyor çünkü kendi ayakları üzerinde durabilmek ve kimseye muhtaç olmamak istiyor. Özellikle bazı anneler ve babalar, kız çocuklarına “Oku, bir mesleğin olsun, kendi ayaklarının üzerinde dur” diye telkinlerde bulunuyorlar. Ancak aynı anneler ve babalar, kızı büyüüp evlendiği zaman evinin kadını olması gerektiği ve çocuklarını büyütmesi gerektiği konusunda da telkinlerde bulunuyorlar. Yani okuyup bir yere gel, ama aslında senin işin çocuk büyütme, evinin kadını olmak. Kadın da bunu benimsiyor çünkü öyle öğreniyor, öğrendiği şeyin dışına çıkamıyor(...) Şimdi bu ikisini bir araya koyduğumuz zaman, öncelikleri aile olması gerektiğini düşünüyor. Dolayısıyla bir ödün verecekse, meslektan ödün verip aileye yöneliyor. Varsayalım ki anne de baba da mühendis ve çocukları var. Birinin bu çocuğa bakması lazım ve birinin işini bırakması

lazım. İşte bırakması gerektiği noktaya geldiğimizde, aynı maaşı alıyorlarsa, mantıklı olan kadının bırakması gibi bir durum ortaya çıkıyor (...) Böyle olunca da kadın mesleki hayatta erkeklere göre daha başarısız oluyor. Bu, bilgi eksikliğinden değil, önceliklerin farklı olmasından kaynaklanıyor. Bir erkeğin önceliği mesleği oluyor, kadının önceliği ise aile oluyor. (...) Mesela dayımın bir oğlu bir de kızı var. Kızı şu anda Colgate'in çevre sürdürülebilirlik ekibinin başı. Beş tane çocuğu var, eşi çalışmıyor. Ama başarılı bir kadın mesleğinde, çünkü eşi çocukları büyüttü. Erkek eşi büyüttü. Şimdi demek ki, eşi büyütüncede kadın buralara gelebiliyor ama kadın çocuklarını büyütüp her şeyi yapsaydı buraya gelemeyecekti. Hem mesleğimde başarılı olacağım hem de çocuklarımın sorumluluğunu alacağım, ev işleri, alışveriş, mutfak bende olacak (...) Koşuya biraz geriden başlıyor, yükü çok, bu yükü de toplum biçiyor. Kadın kabul ediyor ama bunun böyle olmaması lazım. Kadının bunu kabul etmemesi lazım. Etmeyen kadınlar başarılı oluyor. (MM, E10)

Toplumsal normların meslek seçimlerinde oldukça etkili olduğunu belirten katılımcı E12 de makine mühendislerine benzer şekilde toplumda kadınların hâlâ ev eksenli rollerle sınırlı tutulmasının, kadınların çeşitli çalışma koşullarına uyum sağlayamama düşüncesini beslediğini vurgulamaktadır:

“Elbette bir kadın bu işi yapabilir, ama burada dikkate alınması gereken toplumsal yansımalar da var. Biz erkekler bile bazen bu baskıyı hissediyoruz; kadın arkadaşlarımız ise daha da ağır sorumluluklarla karşı karşıya kalıyor. Toplumda hâlâ kadının evde olması, ev işlerini yapması ve eşini beklemesi gerektiği yönünde bir bakış açısı var.” (TM, E12)

Toplumsal cinsiyet rollerinin, kadınların kariyer tercihlerine yön verme sürecinde belirleyici bir etken olduğunu ifade eden başka bir katılımcı K1, bu durumun ataerkil toplumsal yapının ürettiği cinsiyetçi iş bölümü ile pekiştirildiğini savunmaktadır. Kadınların toplumsal rollerine içkin olarak mesleki seçimlerinde aile ve bakım sorumluluklarını önceliklendirdikleri gözlemleyen K1, ataerkiyi destekleyen söylemler aracılığıyla bu yapının güçlendiğini aktarmaktadır:

Sektörde inşaat mühendisliği veya jeoloji mühendisliği gibi alanların erkekler tarafından yapılacağına dair bir algı var, ama aslında öyle değil. Çok başarılı kadın inşaat mühendisliği arkadaşlarım var. Burada aslında birazcık kızlarımızdan da kaynaklanıyor. Bir arkadaşımın anlattığı gibi, makine mühendisliği okumak isteyen bir kıza çevresel faktörlerden dolayı “Makine mühendisliği erkek egemen bir alan, niye gidiyorsun? Başka bir yere git” gibi baskılar yapılmış. Ama o arkadaşım gayet başarılı bir makine mühendisi olarak çalışıyor ve üretebiliyor. Aslında kadın ya da erkek olarak bir hedef belirlediysen onu yapabiliriz ama çevresel etkenler, ailelerden ve çevreden gelen baskılar etkili olabiliyor. “Erkek çalışır, sen yapma,” ya da “İnşaatta ne işin var, amelelerin arasında mı olacaksın?” gibi söylemler kadınların bu alanları tercih etme oranını azaltıyor. Yoksa elektrik, makine, inşaat gibi genelde erkek egemen olduğu düşünülen alanlarda çok başarılı kadın mühendislerimiz var. Öte yandan, gıda, kimya, çevre gibi alanlarda da başarılı erkek mühendislerimiz var. Bu alanlarda el becerisi ve deneysel çalışma gerektirdiği için belki de bazı erkekler bu alanlara yönelmekte tereddüt ediyor. Yine de bu alanlarda da iyi yerlere gelmiş, sektörde en üst pozisyonlara yükselmiş, tecrübeli erkek mühendislerimiz bulunuyor. Bence bu durum tamamen çevresel faktörlerden kaynaklanıyor. Eğer bir kişiye sürekli bir şeyi empoze ederseniz, belli bir süre sonra o kişi buna inanabilir. (BM, K1)

Kadın mühendislik alanları olarak nitelendirilen alanların “el becerisi” ve “deneysel çalışma” gerektirdiği varsayımı, cinsiyetçi normlar çerçevesinde bu mesleklerin erkekler için uygun olmadığı ya da daha az prestijli, düşük beceri gerektiren işler olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır.

Mühendislik mesleğinde mesleki ayrışmanın, toplumsal normlar ve önyargılar temelinde toplumsal cinsiyet rolleri etrafında şekillendiği görülmektedir. Kadın ve erkeklere çocukluktan itibaren atfedilen roller doğrultusunda, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü kadınların meslek sahibi olmalarına rağmen bu iş bölümünün devamlılığını üstlenmelerine neden olmaktadır. Bu bağlamda, kadınların ev eksenli roller ve bakım sorumlulukları, mesleki sorumluluklarının üzerine “çifte yük” olarak eklenmektedir. Sonuç olarak, kadınlar kariyer molası vermekte, iş gücünden çekilmekte, bu yüklerle birlikte iş hayatlarına devam etmekte ya da toplumsal normlara direnç göstererek fazladan çaba harcayıp mesleki ayrışmanın sınırlarını aşmaya çalışmaktadırlar.

3.8.8.4. İş Yerinin Fiziki Koşulları

Bölüm 1.3.’te de değinildiği üzere, toplumsal cinsiyet normlarının yapısal etkileri bağlamında, Acker (1990: 139) örgütsel yapıların görünüşte tarafsız gibi görüldüğünü ancak özünde erkek-merkezli olduğunu ortaya koymaktadır. Mesleki ayrışmanın toplumsal ve kültürel faktörler ile önyargılardan kaynaklanan örtük bariyerlerinin yanı sıra, bazı mühendisler iş yerinin fiziksel koşullarını mesleki ayrışmanın belirleyici bir unsuru olarak değerlendirmektedir. Bu mühendisler, iş yerindeki fiziksel ortamın cinsiyete dayalı mesleki ayrışmayı pekiştiren bir etken olduğunu vurgulamaktadır.

Kadınların eril mühendislik dallarında daha az temsil edilmesinin ve bu mesleklerdeki kariyer sürekliliklerinin etkilenmesinin en önemli nedeninin iş yerinin fiziki koşullarının olduğunu ileri süren katılımcı E5, toplumsal normlara direnç gösteren kadınların bu bariyerlerle mücadele ederek başarılı olabileceğini belirtmektedir:

Meslek seçiminde fiziki şartlar çok önemli. Özellikle inşaat ve makine mühendisliği gibi alanları ele alacak olursak, inşaat mühendisliği büyük ölçüde saha çalışmalarından ibaret. Bir inşaat mühendisi, şantiyelere gitmeli, baraj ya da yol inşaatlarında bulunmalı. Bu tür zorlayıcı koşullar, eğer kadın çok idealist değilse, tahammül edilemeyecek kadar ağır olabilir. 45 derece sıcakın

altında ya da dondurucu soğukta çalışmak, narin yapılı kadınlar için gerçekten zordur. Tamam, zor şartlara uyum sağlayabilirler, mücadele edebilirler; sonuçta hepimiz insanız. (GM, E5)

Mesleki ayrışmayı iş yerinin fiziksel koşullara dayalı kişisel tercihlerle ilişkilendiren katılımcı E8 de arazi koşullarının hijyen, güvenlik, mesafe gibi sebeplerle kadınlara uygun olmadığını belirtmektedir:

O işi yapa yapa, çalışa çalışa uzmanlığın ve tecrübelerin artıyor. Bu yetkinliği her iki cinsiyet de kazanabilir. Ancak bazı mühendislik disiplinlerinde, özellikle de bu disiplinlerin fiziki ortamları, uygulama alanları veya çalışılan ortamdaki durumlar sebebiyle evrilmeler yaşanabiliyor. (...) Hani “erkek gibi kadın” diye bir tabir vardır ya, birazcık daha “ben bunu da yaparım” diyen kadınların, meslektaşların arasında çok iyi yöneticilik yaptığını, onların ilk seleksiyon aşamasını geçip şu anda fabrikalarda çok iyi yerlerde çalıştığını gördüm. (...) Bu bağlamda, kadın ve erkek her işi yapabilir; ikisi de eşit mesafede yetkinlik kazanabilir. (...) Örneğin, jeoloji ve inşaat mühendisliği gibi alanlar daha çok erkek egemenken, elektronik, bilgisayar, endüstri, tekstil veya gıda mühendisliği gibi alanlarda kadınlar daha fazla yer alıyor. Bu ayrım, bence çalışma ortamlarının niteliğiyle biraz daha belirleniyor. Akademik anlamda şöyle diyeyim, çalışma alanıyla birazcık daha ilişkili. Hani akademik kısmıyla baktığın zaman kadın erkek ayrımı çok fazla yapılmayabilir. Çünkü çalışma alanı daha böyle arazisiz veya kağıt üzerinde yapılabilecek veya deneysel laboratuvar ortamında yapılabilecek bir çalışma anlamında kaldığın zaman çok fark anlaşılmıyor. (...) Her türlü şekilde, akademide veya dışarıda ya da arazili bir ortamda çalışırken, bir tuvalet bile problem oluyor. Bir erkeği düşündüğünüzde, bir çalı arkasında hemen tuvaletini yapıp işine dönebiliyor ama bayan için, hele de hanım hanımsa, bir yer bulmak, uygun bir ortam yaratmak bile sıkıntı olabiliyor. Arazi dediğim iki günlük bir yere gittiniz, konaklama tek başına olduğunda sıkıntı oluyor. Yani kişi o beceriye, yeteneğe sahip olmadığı veya yapamaz anlamında değil. Fiziki ortamlarda dezavantajlı duruma düşebiliyor. (JM, E8)

Beceri eşitliği düşüncesine rağmen “erkek gibi kadın”ların daha başarılı olduğunu vurgulayarak normatif erkekliği yücelten ve kadın kimliğini ikincil konuma iten erkek jeoloji mühendisi, “hanım hanım” kadınların arazi koşullarına uyum sağlama yeteneklerini sorgulayarak geleneksel kadınlık rollerini pekiştirmektedir.

Sonuç olarak, mühendislik alanında iş yerinin fiziksel koşulları, toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışmayı meşrulaştıran bir argüman olarak kullanılmaktadır. Örgütsel yapıların görünüşte tarafsız ancak özünde erkek-merkezli olduğuna dair Acker’ın tespiti, mühendislerin anlatılarında açıkça görülmektedir. Kadınların mesleki yetkinlikleri, fiziksel koşullar bahane edilerek sorgulanmakta; “erkek gibi kadın”ların daha başarılı olduğunu vurgulayarak normatif erkekliği yücelten ve “hanım hanım” gibi kategoriler üzerinden geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri yeniden üretilmektedir. Bu durum, mühendislik mesleğindeki yapısal eşitsizliklerin, fiziksel koşullar söylemi üzerinden nasıl sürdürüldüğünü ve meşrulaştırıldığını net bir şekilde ortaya koymaktadır.

3.8.8.5. Cinsiyete Dayalı Güç Farklılıkları

Mesleki ayrışmanın bir diğer bariyeri, cinsiyete dayalı fiziksel güç farklılıklarına atıfta bulunan bir perspektife göre, bu güç farklılıkları erkeklerin eril mühendislik alanlarında daha yüksek temsiliyle sonuçlanmakta ve kadınların temsili ise daha sınırlı kalmaktadır.

Mesleki ayrışmayı, cinsiyete dayalı fiziksel güç farklılıklarına atıfta bulunan bir yaklaşım çerçevesinde değerlendirilen katılımcı E4, kirli ve ağır işlerde kadınların çalışmayı tercih etmediklerini düşünmektedir.

Fiziksel güç gerektiren işler olabilir. Bedensel kuvvet gerektiren durumlarda belki bir sıkıntı yaşanabilir. Ancak zihinsel faaliyetler açısından baktığımızda, erkeklerle kadınların aynı zihinsel kapasiteye sahip olduklarını düşünüyorum. Örneğin, bir makine mühendisi dediğimizde, belki yağlı ortamlarda çalışması veya ağır şeyler kaldırması gerekebilir. İnşaat mühendisliği de tozlu ve zorlu ortamlar gerektirebilir. Ayrıca, mahalle baskıları da işin içine giriyor. Toplumsal boyutta, bir kadının şantiyede çalışması erkeklerden farklı algılanabilir. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda, kadınların tercihlerinin bu yönde şekillendiğini düşünüyorum. (EM, E4)

“Mahalle baskısı” olarak ifade edilen ataerki şantiye gibi erkek egemen alanlarda, kadınların varlığı, erkeklerin güç ve otorite konumlarını sürdürmelerine yönelik bir tehdit olarak algılanmaktadır. Dolayısıyla bu yapı, kadınları ikincil bir pozisyonda tutarken, aynı zamanda kadınların mesleki başarılarının sorgulanmasına da yol açmaktadır.

Cinsiyet bağlamında hukuki ve beceri eşitliğini savunan kadın tekstil mühendisi, mesleki ayrışmada fiziksel güç farklılıklarının belirleyici rol oynadığını ve bu farklılıkların toplumsal cinsiyet rollerinin devamı niteliğinde erkeklerin ve kadınların “üstün” özelliklerine dayalı olarak meslek seçimlerini yönlendirdiğini ileri sürmektedir.

Kadın ve erkek eşit haklara sahip olmalıdır, bu konuda hiçbir şüphe yok. Ancak fiziksel gerçekleri de göz ardı edemeyiz. Beyin gücümüzü, yani zihinsel kapasitemizi kullandığımız teknik işler veya mühendislik işleri açısından baktığımızda, kadınlar ve erkekler arasında bir denklik olduğunu düşünüyorum. Özellikle hassasiyet, dikkat ve titizlik gerektiren alanlarda kadınların üstün olabileceği birçok örnek var. Kadınların biyolojik yapılarının getirdiği hassasiyet, anneliğin verdiği duygusallık gibi güçlü yönleri, onları bu tür işlerde çok başarılı kılabilir. Kadınların yapamayacağı bir iş olduğunu düşünmüyorum. Fiziksel güç gerektiren işler dışında, diğer mesleklerde kadınların erkek meslektaşlarıyla denk, hatta daha başarılı olabileceklerini düşünüyorum. Kadınlara sadece “dikiş diksin, çorba pişirsin” gibi roller biçilmemeli. (...)Kadınların multitasking, yani çok yönlü iş yapabilme yeteneği bu tür işlerle çok uyumlu. Ancak burada fırsat verilmesi kadar, kadınların bu fırsatları değerlendirmek için istekli olmaları da önemli. Sadece cesaret yeterli değil; öne çıkma, sorumluluk alma isteği de gerekiyor.

Aksi halde, bazı kadınlar daha güvenli ve rahat alanlarda kalmayı tercih edebiliyorlar. Bu tercih, aile baskıları ya da yaşamlarındaki çelişkiler nedeniyle olabilir. Bu da bir yöntemdir, ancak kadınların daha yüksek seviyelere ulaşmak için daha fazla çaba göstermesi gerektiğini düşünüyorum. (TM, K11)

Dikey ayrışmada da toplumsal ve ailesel faktörlerin etkisinin göz ardı edilemeyeceğini vurgulayan katılımcı K11, kadınların toplumsal cinsiyet normlarına karşı direnç ve fazladan çaba göstererek mesleki başarı elde edebileceğini ifade etmektedir. Öte yandan bazı kadınların da düşük özsaygı ve toplumsal beklentiler nedeniyle kendi potansiyellerini engellemeleri (*self-sabotage*) de söz konusu olmaktadır.

Fiziksel güç farklılıklarının mesleki ayrışmadaki olası etkilerini göz ardı etmeyen erkek çevre mühendisi de cinsiyete dayalı fiziksel güç farklılıklarının ve iş yerinin fiziki koşullarının bu süreçte belirleyici unsurlar olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte, kadın mühendislerin fiziksel güç gerektiren mesleki görevlerini icra ederken zaman zaman dışarıdan destek almalarının mesleki yetkinlikleri üzerinde herhangi bir olumsuz etki yaratmayacağını ve bu durumun, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığı meşrulaştırmaması gerektiğini savunmaktadır:

Tabii ki ayırım yapılmasına karşıyım. Fiziksel güç açısından erkekler, kas gücü bakımından farklı olabilir. Anatomik olarak zaten farklılıklar var. Burada mesele bakış açısıyla ilgili. Bazı işverenler veya kesimler “Bu kadın işi değil” diyebiliyor, ancak bu doğru değil. Çalışma koşulları ağır olabilir; örneğin sürekli araziye çıkmak veya yorucu bir tempoda çalışmak gibi durumlar, bir kadın için zor olabilir. Ama “Yaparım” dedikten sonra neden yapamam? Sonuçta her meslek grubunda kadınları görüyoruz. Eğer bir kadın madende çalışmak istiyorsa, madenci olabilir. Hiçbir engel yok. Ancak burada önemli olan kişinin kendini tartması; fiziksel olarak kaldırabilir mi? İki taraf da insan, sadece anatomik olarak farklılar var. Zihin ve akıl açısından baktığımızda, kadınların da bu alanlara büyük katkıları var ve bu inkâr edilemez. Evet, belki yazılım ve teknoloji alanlarında kadınların daha fazla yer aldığı düşünülebilir, ancak bu da bir sınıflandırmadır ve yanlıştır. İsteyen herkes, istediği alanda çalışabilmeli. Ancak “Bu kadın işi değil” diyen işverenler var ne yazık ki. Ama benim kişisel görüşüm, kadınların her alanda çalışabileceği yönünde. Kas gücü gerektiren işlerde de yardım alabilirler. (ÇM, E2)

Mühendisler, mesleki ayrışmanın toplumsal cinsiyet normları, iş yerlerinin fiziksel koşulları ve cinsiyete dayalı güç farklılıklarının karmaşık etkileşiminden kaynaklandığını ifade etmektedir. Mühendisler, fiziksel ortam ve güç dinamiklerinin kadınların belirli mühendislik alanlarına katılımını yapısal olarak sınırlandırdığını vurgulamaktadır. Kadın mühendislerin mesleki devamlılıklarını sürdürebilmeleri, mevcut toplumsal cinsiyet normlarına direnerek öz-yeterliklerini sürekli ispatlamaları gerekliliğini ortaya koymaktadır. Teknolojik ilerlemeler ve değişen toplumsal normlar

uzun vadede cinsiyete dayalı eşitsizlikleri azaltacak potansiyel taşımakta, bireylerin mesleki becerilerinin cinsiyetten bağımsız değerlendirilmesi gerekliliği öne çıkmaktadır.

3.8.8.6. Mesleki Ayrışmanın Dönüşüm Dinamikleri

Mühendisler, mesleki ayrışmanın dönüşüm dinamiklerini iki temel ekseninde değerlendirmektedir. Bunlar; teknolojik dönüşümlerin cinsiyetler arası fiziksel güç asimetrisini minimize eden yapısal etkileri ile toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin cinsiyete dayalı hiyerarşik örüntülerin dönüşümüne yönelik sosyokültürel katkılarıdır. Mühendislerin görüşlerine göre teknolojik dönüşümler, özellikle otomasyon ve dijitalleşme süreçleriyle birlikte, geleneksel olarak fiziksel güç gerektiren mesleki pratikleri dönüştürerek, cinsiyete dayalı iş bölümünün temel gerekçelerinden birini ortadan kaldıracaktır. Bununla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin güçlenmesi, mesleklere yönelik cinsiyetçi kalıp yargıların ve kurumsal pratiklerin sorgulanmasını sağlayarak, daha kapsayıcı bir mesleki yapının oluşmasına zemin hazırlayacaktır. Bu bağlamda, bu iki dinamiğin etkileşimi mesleki ayrışmanın geleceğini şekillendiren temel faktörler ileri sürülmektedir.

3.8.8.6.1. Teknolojik Dönüşümler

Bölüm 2.2.'de teknolojik dönüşüm sürecinin, mühendislik mesleğinin geleneksel yapısını dönüştürücü bir etki yaratma potansiyeline sahip olduğuna değinilmişti. Özellikle otomasyon, dijitalleşme ve robotik teknolojilerin iş süreçlerine entegrasyonu, geleneksel olarak erkek egemen alanlarda fiziksel güç gereksinimini önemli ölçüde azaltmaktadır. Bu dönüşüm, mesleki ayrışmanın temel gerekçelerinden biri olarak gösterilen fiziksel güç faktörünü ortadan kaldırarak, daha eşitlikçi bir çalışma ortamının oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Mühendislik mesleğinin giderek bilişsel becerilere dayalı iş tanımlarına evrilmesi, cinsiyete dayalı bariyerleri kaldırarak daha kapsayıcı bir mesleki alan yaratmaktadır.

Fiziksel güç farklılıklarını mesleki ayrışmanın temel belirleyicilerinden biri olarak değerlendiren katılımcı E14, bu yapısal ayrışmaların, teknolojik dönüşümler ve

meslek içi ayrışmanın yeniden yapılandırılması yoluyla bertaraf edilebileceğini öne sürmektedir:

Türkiye'deki iş akışına ve iş ortamına bakarsan, şantiyede elektrik mühendisi için veya fabrikada bakım şefi, bakım mühendisliği, elektro mühendisliği gibi pozisyonlar kadınlar için zor olabilir. (...) Ancak günümüzde biraz daha otomasyon işleri gelişti. Saha genişledi; işte, yüzlerce, binlerce elektrik santrali var ve her elektrik santralinde bir sorumlu elektronik mühendisi olması gerekiyor. Nasıl diyeyim, belli başlı şantiye ve fabrika işlerinde, bakım mühendisliği gibi fiziksel güce ihtiyaç duyulan işlerde kadın elektronik mühendisleri zorlanabilir. Ancak fabrikalarda kalite kontrol, planlama gibi bölümlerde kadın-erkek ayrımı olduğunu düşünmüyorum; bu alanlarda bir sorun yok, yapabilirler. Tabii, teknolojiyle birlikte alana daha rahat girebiliyorlar. İster ziraat mühendisi ol ister elektrik mühendisi veya makine mühendisi; artık teknoloji, alanları dönüştürdü. Mesela, burada Teknokent'te bir gıda mühendisi, yazılım öğrenmiş ve bu alanda çalışıyor. Yani teknoloji, insanları da dönüştürdü. (EEM, E14)

Teknolojik gelişmeler ve toplumsal algılardaki değişimlerle birlikte, özellikle eril mühendislik alanlarında mesleki ayrışma sınırlarının yavaş yavaş aşılmaya başladığını vurgulayan bir katılımcı E9, katılımcı mesleki içsel ayrışma çerçevesinde, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı mesleki yönelimler ve beceri farklılıklarını olağan ve kabul edilebilir bir durum olarak değerlendirmiştir:

Ben öyle bakmıyorum; makine mühendisliğinde, sonuçta mühendisler sahada ağır işlerle ilgilenmiyorlar. Yani tutup da makineleri biz çalıştırmıyoruz, orada operatör var, operatörün desteğiyle yapıyor. Kadınların o alanlarda da başarılı olabileceğini düşünüyorum. Bence bu, geçmişten gelen bir geleneğe bağlı olarak gelişen bir düşünce ama son dönemde bu kırıldı diye düşünüyorum. Şu anda kadınlar makine mühendisliği olsun, elektrik-elektronik mühendisliği olsun, inşaat mühendisliği olsun, bu alanlarda yer alıyorlar. Ancak inşaat mühendisliğinde halen istenilen düzeyde değil. Makine mühendisliğinde de yine o istenilen düzeyde değil belki ama elektrik-elektronikte sayı artıyor, bilgisayarda da artıyor. Endüstri mühendisliğinde zaten hep vardı. Kimya mühendisliğine baktığımızda, aslında diğer sektörlere göre daha ağır bir sektör olabilir, eğer solventle çalışılıyorsa. Hatta sürekli ayakta olmanız, sürekli laboratuvarında bulunmanız, sürekli kalite kontrol denemeleri yapmanız gerekiyor. O yüzden ben artık her alanda kadınların var olduğunu, sahada da izleyebiliyorum. (...) Öğrencilerime soruyorum, mesela "Kozmetik sektörünü düşünüyorum, hocam" diyorlar. İlaç sektörü de benzer şekilde narin dokunuşlar isteyen işler. (KM, E9)

Benzer bir biçimde içsel ayrışma temelinde de olsa mühendislikte sayısal eşitlik sağlama çabalarının yatay ayrışmayı ortadan kaldırılmasında önemli olabileceğini belirten kadın kimya mühendisi, erkek meslektaşısı ile benzer bir bakış açısı ile teknolojik dönüşümün eşitlik sağlama sürecine önemli katkı sağlayacağına dikkat çekmektedir:

Kadınlar her alanda var olabilmeliler. Şimdi şöyle bir baktığımızda, aslında büyük firmalar, Türkiye'de de dahil olmak üzere, bay ve bayan sayısını eşitlemeye çalışıyorlar. Eşimden takip ettiğim kadarıyla, belki üretime erkek mühendisleri koyuyorlar ama onunla çalışacak Ar-Ge mühendisi olarak bayanları seçiyorlar. Çoğu firma bay-bayan eşitliğini sağlamaya çalışıyor ve bu durumun olması gerektiğini düşünüyorum. Kimyada bu durum mevcut, ancak inşaat da sağlanabilir ve sağlanması gerektiğini düşünüyorum. (...) Aslında bay-bayan ayrımı yapılabilecek ne olabilir ki? Çünkü mühendislik artık kaba kuvvet veya güç gerektirmiyor;

teknoloji gelişti. Çoğu iş bilgisayar başında yürütülüyor, bu nedenle bir sıkıntı olacağını düşünmüyorum. (KM, K8)

Ancak, bu dönüşümün başarıya ulaşması, kadınların bilişsel ve dijital becerilere erişimindeki yapısal eşitsizliklerin giderilmesine bağlıdır. Teknolojinin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamadaki rolü, yalnızca fiziksel güç gereksinimlerinin azaltılmasıyla sınırlı kalmayıp, teknoloji temelli beceri eşitizliklerinin nasıl giderileceğine yönelik somut politikalar geliştirilmesiyle mümkün olacaktır.

3.8.8.6.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Mühendisler, teknolojik dönüşümün tek başına mesleki ayrışmanın czm olarak yetersiz kaldığını ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik köklü yapısal ve sosyokültürel dönüşümlerin de eşit derecede gerekli olduğunu vurgulamaktadır.

Katılımcı K12 geleneksel olarak kadınlarla özdeşleştirilen meslek alanlarında erkeklerin de yer bulabilmesi için toplumsal cinsiyet tabularının aşılması ve mesleki yatay ayrışmaya neden olan cinsiyete dayalı bariyerlerin ortadan kaldırılmasının zaruri olduğuna dikkat ckmektedir:

şimdi şunu ck iyi gözlemliyorum: Son yirmi yılda Denizli piyasasındaki bu görüş aslında kırılmaya başladı. Kadınlar ck daha düzenli, tertipli ve titizler. Özellikle Ar-Ge merkezlerinde, tasarım merkezlerinde ck daha fazla kadın mühendis istihdam edilmeye başlandı. (...) Bir işletmeciyile proje hakemliğine gittim. 2-3 metrelik aparatın üstüne cktim. ‘‘Ya hocam,’’ dedi, ‘‘Dpiyesle oraya cktınız ya!’’ dedi. ‘‘Yani, neden ckmayalım?’’ Bu konuda biraz da feministim. Bir kadının, mühendislik de dahil olmak üzere, en ağır olarak tabir edilen mühendislik dallarında yapamayacağı hiçbir şey yok. Aynı anda ck farklı şeyleri düşünebilme ve yapabilme kabiliyetine sahibiz. Feminist olarak bu, cinsiyetinden gurur duymama sebep oluyor. Toplumsal n yargılar o kadar fazla ki. (...) ‘‘Cocuklar, hangi blmdesiniz?’’ diye sordum. ‘‘Hemşirelik,’’ dediler. şaşırdım, ama evet, erkek olması hemşire olmasına engel değil ki. Orada asıl fiziksel güce ihtiyaç var. Ccuğun gururla söylenmesi beni ck mutlu etti. Nasıl ki ben ‘‘Makine mühendisiyim,’’ diyorsam, o da ‘‘Hemşirelik okuyorum,’’ dedi. Toplum olarak bu cinsiyetle ilgili tabuları kırmakta biraz geç kaldık, ama ck başarısız mıyız? Hayır, ck başarısız değiliz, ama daha alınacak ck yolumuz var. (MM, K12)

Son yıllarda Ar-Ge ve tasarım merkezlerinde kadın mühendislerin sayısındaki artışı gözlemleyen kadın makine mühendisi, bu gelişimi toplumsal cinsiyet normlarının dönüşümüne yönelik önemli bir adım olarak değerlendirmektedir. Kadın mühendis olarak profesyonel hayatında karşılaştığı cinsiyete dayalı önyargılara rağmen, toplumsal cinsiyet normlarına yönelik direnciyle mühendislik mesleğinin gerekliliklerini başarıyla yerine getirmekte; aynı zamanda kadınların ‘‘düzenli, tertipli’’ ve ck yönlü düşünme

becerilerini sektörde rekabet avantajı yaratabilecek stratejik bir yetkinlik olarak değerlendirmektedir. Öte yandan kadınların “titizlik”, “düzen” ve “detaycılık” gibi niteliklerle öne çıktıklarına dair vurgular, bu özelliklerin bazı mühendislik alanlarında avantaj sağladığı iddiasıyla birleştiğinde, cinsiyetçi kalıpların pekişmesine ve kadınların yetkinliklerinin dar bir çerçeveye sıkıştırılmasına yol açmaktadır. Kadın mühendislerin mesleki becerilerinin yalnızca belirli alanlarla sınırlı olduğu fikri, teknik, analitik ve stratejik becerilerinin yeterince tanınmaması riskini taşımaktadır. Bu yaklaşım, kadınların mühendislik alanındaki potansiyelinin tam anlamıyla değerlendirilmesini engelleyebilecek bir indirgemecilik içermektedir.

Günümüzde geleneksel cinsiyet rollerinin dönüştüğünü ve eşitliğin ev içi yaşamla paralel olarak mesleki hayatta da önem kazandığını vurgulayan erkek gıda mühendisi, kadınların mühendislik alanındaki görünürlüklerinin arttığını gözlemlemektedir:

Şimdi, her kadın her mühendislik alanında çalışabilir mi? Günümüzde kesinlikle çalışabilir. Artık “Kadın işte çocuk yapar, çocuğuna bakar, evde eşine yemek hazırlar, çamaşırını yıkar” gibi bir anlayış yıkıldı. Evdeki hayatta eşitlik söz konusu olmaya başladı ve bu durum mesleki hayatlara da yansıyor. Mesela çok başarılı inşaat mühendisi kadınlar duyuyorum; aynı şekilde makine mühendisi kadınlar da var ve olmalı. Kadınların olaylara bakış açısı ile erkeklerin bakış açısının farklı olduğunu düşünüyorum. Mühendislikte bu çok önemli bir şey. Farklı bakış açıları bir ürün ortaya koyarken çok gerekli. Mesela bir makine ya da yeni bir gıda ürünü üretirken sadece erkek gözüyle bakarak hareket etmek eksik kalabilir. Bu açıdan, kadınların daha pratik çözümler üretebileceğine inanıyorum. Kadınların farklı düşündüğünü ve bu sayede daha az bilgi birikimiyle bile hızlı çözümler üretebildiklerini düşünüyorum. Örnek vermek gerekirse, biz burada projeler veriyoruz. Öğrencilerimizi gruplara ayırırken gruplarda hem kadın hem erkek öğrencilerin olmasına özen gösteriyoruz. Ürün sunumlarında kadınların kendilerine duydukları özgüven ve sorulara verdikleri cevaplar, ürünün tasarımında kadınların daha ön planda olduğunu gösteriyor. Buradaki püf noktası, kadına işi sevdirmek. İş sevdirdiğimiz zaman çok güzel şeyler çıkacağını düşünüyorum. Bu yüzden işi sevdirecek yöntemler ve taktikler bulmak lazım. Kadını aktif hale getirmek gerekiyor, ama bu aktiflik bir otorite boyutunda değil. Üst akıl kadın olabilir. (GM, E6)

Katılımcı E6, kadınların tasarım ve sunum becerileri, iletişim yetkinlikleriyle farklı bakış açıları sunarak kadınların mühendislik projelerine yenilikçi çözümler getirebileceğini dolayısıyla çeşitlilik bağlamında kadınları mesleğe ait hissettirecek motivasyonlar bulmalarının, kadınların mesleğe katılımı için önemli olduğunu vurgulamaktadır. “Kadınları aktif hale getirmek” gerektiği söylemi, yüzeysel destekleyici bir yaklaşım gibi görünse de aslında kadınların ancak dışsal bir yardımla veya belirli şartlar altında iş gücünde başarılı olabilecekleri yanılısına dayanmaktadır.

Oysaki kadınların mühendislik alanındaki yetkinlikleri, cinsiyetçi kalıplarla sınırlanmış bir destekle değil, eşit koşullarda iş gücüne katılmaları sağlamak gerekmektedir.

Cinsiyet ayrımını kabul etmeyen katılımcı E11 ise, çalışma alanlarının bireylerin yeteneklerine ve fiziksel-psikolojik özelliklerine göre belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir:

İnsan olarak cinsiyet ayrımı yapmıyorum. Ancak bazı çalışma alanlarında insanları ayırmak gerekebiliyor. Bu ayrım cinsiyetle ilgili değil; insanın yetenekleri, fiziksel ve psikolojik özellikleriyle alakalı. Bu yüzden doğru işe doğru kişinin kanalize edilmesi gerekiyor. Kadının ya da erkeğin yapamayacağı bir iş olduğunu düşünmüyorum. (TM, E11)

Meslek seçimlerinde yalnızca bireysel yetenek ve becerilerin cinsiyetin önüne konulması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin dönüşümüne dair kapsamlı bir değerlendirme yapılmasını engelleyebilecek sınırlı bir bakış açısı sunmaktadır. Gerçek anlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve buna paralel olarak mesleki ayrışmaya yönelik bariyerlerin kaldırılması, ne sadece kadın mühendislerin görünürlüğünün artırılmasıyla ne de meslek seçimlerinin bireysel yetenekler ve fiziksel-psikolojik özelliklerle sınırlandırılmasıyla mümkün olacaktır. Bu bağlamda, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir eşitlikçi ortamın oluşturulabilmesi, toplumsal cinsiyet normlarının ve bu normların yerleşik yapısal engellerle ilişkilerinin sistematik ve bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Görüldüğü gibi, mühendislerin anlatıları, cinsiyet ayrımcılığı temelinde inşa edilen mesleki ayrışmanın mühendislik alanında da farklı biçimlerde tezahür ettiğini göstermektedir. Mühendislik mesleğindeki cinsiyet ayrımcılığı, mesleki ayrışmanın hem yatay hem dikey boyutlarında kendini göstermektedir. Toplumsal cinsiyet normları ve geleneksel roller, kadınların teknik alanlardaki varlığını sınırlandıran temel faktörlerdir. Mühendisliğin erkek egemen bir alan olarak algılanması, mesleki ayrımcılığı pekiştirmekte; fiziksel güç gereksinimleri ve önyargılar bu ayrışmayı derinleştirmektedir. Teknolojik gelişmeler ve otomasyon, fiziksel güç farklılıklarını azaltarak kadınların mühendislik mesleklerine katılımı için potansiyel bir dönüşüm sürecine işaret etmektedir. Bununla birlikte, kadınların “kendi kariyerlerini kendileri tayin edebilecekleri” yaklaşımı, sistemik engelleri göz ardı eden hegemonik bir algıyı yansıtmaktadır.

3.8.9. STEM’de Kadın Olmak

STEM alanlarındaki cinsiyet dinamiklerinin kadınlar aleyhine bir avantaja dönüştüğü gözlemlenmektedir. Kadınların, formel olarak hiçbir eğitim seviyesinden dışlanmamasına rağmen, toplumsal normlar ve geleneksel cinsiyet rolleri, özellikle kız çocuklarını mühendislik gibi teknik alanlardan uzaklaştırarak onları farklı eğitim ve mesleklere yönlendirmektedir. Bu durum, STEM alanlarında kadınların hâlâ azınlıkta olmasının temel sebeplerinden biridir. Araştırmalar göstermektedir ki toplumsal normların dayattığı cinsiyet rolleri, kadınları teknik becerilerden ziyade başka alanlara yönlendirirken, erkekler bu alanlarda doğal bir yetenek ve başarıya sahip olarak algılanmaktadır (Kent vd., 2020: 2474). Bu bağlamda bu başlık altında, kadın ve erkek mühendislerin anlatıları üzerinden STEM alanlarında cinsiyetin rolünü inceliyorum.

3.8.9.1. Toplumsal Cinsiyet Normları

Toplumsal cinsiyet normlarının, kadınların STEM alanlarındaki akademik ve mesleki kariyerlerinde bir dezavantaj oluşturduğu, kadın tekstil mühendisinin ifadeleriyle açık bir şekilde ortaya konulmaktadır. Bu normlar, aynı zamanda “sızdıran boru hattı” (Ellis vd., 2016) ve “cinsiyet filtresi” (Jones vd., 2012: 471) kavramları doğrultusunda bir süzgeç işlevi görmekte, kadınları eğitim ve kariyer basamaklarının çeşitli aşamalarında sistematik olarak elemeye devam etmektedir. Bu süreç, kadınların STEM alanlarında temsil edilme oranlarının düşmesine ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derinleşmesine yol açmaktadır. Katılımcı K11, bu normların kadınların “öğrenilmiş çaresizlik” içerisine hapsolmalarına neden olduğunu ve bireylerin bu kalıplar çerçevesinde hareket etmek zorunda bırakıldıklarını vurgulamaktadır:

Erkeklerin mühendislik gibi alanlarda genellikle daha avantajlı olduğu ve daha çok teşvik edildiği doğru. Ayrıca, “öğrenilmiş çaresizlik” olarak adlandırılabilir bir durum da var: Kız çocukları genellikle öğretmenlik, hemşirelik gibi daha “güvenli” alanlara yönlendiriliyor. Bu, bazı istatistiklerde görülen bir eğilim zaten. Örneğin, ilkokulda kız öğrenciler genellikle erkeklerden daha başarılıdır; ancak bu başarı liseye ve üniversiteye geçişte azalma gösteriyor. Lisans ve lisansüstü eğitimde, kadınların sayısı azalıyor. Yardımcı doçent olarak başlayan kadın akademisyenler, genellikle profesörlük seviyesine geçemiyor. Bu kayıpların özellikle teknik alanlarda daha belirgin olduğunu düşünüyorum. Lisede matematikte başarılı olan kız öğrenciler, mühendislik gibi teknik alanlarda erkek öğrenciler kadar temsil edilmiyor. (TM, K11)

Kadınların genellikle öğretmenlik gibi “güvenli” mesleklere yönlendirilmesi, geleneksel aile yapılarında hâlâ varlığını sürdüren cinsiyetçi rol beklentilerini açıkça

yansıtmaktadır. İş-aile dengesi konusundaki hassasiyetler, aynı zamanda geleneksel ev içi sorumlulukların sürekliliği açısından öğretmenlik mesleğini kadınlar için bir tür zorunlu tercih haline getirmektedir (Krieffing ve Berger, 1979). Bu durum, kadınlardan beklenen kariyer ilerleme beklentisinin dahi sınırlı olduğuna işaret etmekte, kadınlar dikey ayrışma ve cam tavanın öznesi olmaktadır. Dolayısıyla, matematik ve sayısal alanlara yönelik erkek öğrencilerin daha fazla teşvik edilmesi, STEM disiplinlerinde kadınların karşılaştığı engellerin devam ettiğini göstermektedir. Bu dinamikler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derinleşmesine yol açarak, kadınların mesleki gelişim ve temsil oranlarını olumsuz etkilemektedir.

Cinsiyete dayalı mesleki ayrışmanın profiline ilişkin gözlemlerini aktaran katılımcı K5, erkeklerin STEM alanlarındaki sistematik avantajlarını vurgulamaktadır.

Hani genelde bizim eskiden beri genel işte sayısal öğrencileri daha çok işte matematik gibi alanlarda erkek öğrencileri daha çok yönlendiriyorlardı. Doktorluk, eczacılık vesaire gibi mesleklerde daha çok yönlendirildiklerini görüyoruz. Yani bizim zamanımızda toplumumuza gereken hâlâ daha vardır. Var biraz daha işte, o yüzden. Var öğretmenlik için örneğin, kızlar için ideal meslek gözüyle bakılıyor. Yani doktorluk çok zor işte, ne gerek var? Çocuğunu rahat rahat büyütürsün, sen öğretmen falan olursun gibi şeyler var. Yani belki bakınca, sayısal alanlara girmekte hâlâ avantaj var. Yani bazı çevrelerde, hani bizim çevremizde değil de bu daha çok işte biraz daha geleneksel, kendi çocuklarını üniversiteye belki göndermeyen ya da çok iyi bölümler seçmeyen ailelerde var. Hani böyle 2 yıllık yerlere falan gitmiş öyle ailelerde bilmiyorum da var bir miktar hâlâ var o. Yani işte daha rahat evinde çocuğunla ilgilenirsin, bak yarım gün vesaire özel ders verirsin, evde öğretmen olursun gibi şeyler aslında işin bir de maddi tatmini yanında manevi tatmini de düşünüyorlar. Örneğin, öğretmenlikte tabii ki çok güzel bir manevi tatmin var, okulun iyiyse, belki de hiç uzayıp kısılamayacak, emekli olana kadar hep aynı rutin içinde kalacak. (GM, K5)

Benzer şekilde kadınların çalışma yaşamlarındaki dezavantajlarına değinen katılımcı E12, toplumsal cinsiyet normlarının kadınların kamusal görünürlüğüne dahi etkilediği bir durumda, erkeklerin her alanda daha avantajlı olduğunu belirtmektedir. Bu durum, kadınların STEM alanlarına katılımını engelleyen çok daha derin toplumsal dinamiklere işaret etmektedir.

Yani dezavantajları var. Kadınlar açısından baktığımızda iş hayatında birçok dezavantaj var. Doğurganlıkla ilgili meseleler (...) Yasalarımız doğum izni, süt izni gibi hakları veriyor, ama bu süre zarfında kadın çalışmıyor. (...) İşveren de bu zaman dilimini kayıp bir zaman olarak görüyor. Dolayısıyla kadın, iş hayatına eksiden başlamış oluyor. (...) İkinci mesele, bizim toplumumuza özgü bir mesele. Kadın, ev işlerini kendi sorumluluğu olarak görüyor. Dolayısıyla, evi düzenlemek, temizliği yapmak, yemeği hazırlamak gibi işleri üstleniyor. Bu da iş hayatına olumsuz yansıyor, çünkü kadın kendini tam anlamıyla işe veremiyor. Mesela, erkekler mesaiye kaldıklarında ya da iş dışında çalışmaları gerektiğinde, bu durumu sorun etmiyorlar. Ancak kadınlar, mesaiye kalmaları gerektiğinde ya da işin uzadığı durumlarda, evdeki sorumlulukları nedeniyle zorluk yaşıyorlar. Bu durum, Türk toplumunda genel olarak kadınların karşılaştığı

handikaplardan biri. Bir diğer mesele ise, kadına karşı toplumda var olan cinsiyetçi bakış açısı. Kadının sokağa çıkması bile neredeyse bir risk olarak görülüyor.(...) Mühendislik alanında ise, kadınlar amir pozisyonunda çalıştığında, yani mühendis olarak görev aldığı anda, olumsuz etkilere daha az maruz kalıyorlar. Mühendislik projelerinde yönetici pozisyonunda çalıştıkları için, kadın mühendislerin algısı genelde olumsuz değil. (MM, E10)

Üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşan kadın mühendislerin, toplumsal dinamiklere rağmen mesleklerini daha steril bir biçimde sürdürebildiği belirtilmektedir. Ancak, bu durum kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmeleriyle birlikte iş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın artması (Cardador, 2017: 597), kadınların yeterliliklerinin göz ardı edilmesi, cinsiyet yanlılığına maruz kalma, iletişim tarzlarının anormalleşmesi ve kadınsı özelliklerin olumsuz biçimde vurgulanması gibi mikro saldırılarla karşılaştıkları durumları (Kim ve Meister, 2022: 513) göz ardı etmektedir.

Üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşan kadınların, steril ortamlarda çalışan ayrıcalıklı bireyler olarak görülmesi, cinsiyet normlarının mühendislik mesleğine yansımaları göstermektedir. Eril alanlarda faaliyet gösteren kadın mühendislerin mesleki başarılarının olağan dışı bir durum olarak algılanması da benzer bir tezahür olmaktadır. Bu algı, cinsiyete dayalı statü genellemesi (*status generalization theory*) bağlamında (Webster ve Foschi, 1988: 7), kadınların belirli becerilerde erkeklere kıyasla genel yeterliliklerinin ve performanslarının daha düşük olması varsayımıyla ilişkilendirilmektedir (Foschi ve Lai, 1994). Bu bakış açısıyla alandaki varlığının ve başarısının büyük algılandığını ifade eden kadın elektrik-elektronik mühendisi, STEM alanlarında cinsiyetin avantaj ya da dezavantaj olarak görülmemesi gerektiğini savunmakta, ancak kadınlara yönelik bir gayret olduğunu da gözlemlediğini aktarmaktadır:

İdeal bir ortamda bakıldığında böyle olmamalı ama insanlar ister istemez biraz daha pozitif ayrımcılık yapıyor olabilirler. Bir arkadaşım bana, “hem akademidesin hem kadınsın hem de 30 yaşın altındasın; bu sana çok avantaj sağlar” dedi. Burada kadın olmamı vurguladı, bu alanda çalışan kadın yok, avantajlısın diye söyledi. Kadınların başarısı, daha büyük algılanıyor. Şunu demek istedim, kadınlar ayrı tutulursa daha başarılı olur demiyorum ama kadınların yükselmesi için daha çok gayret gösteriliyor. (EEM, K3)

Sonuç olarak, STEM alanlarında toplumsal cinsiyet normlarının yarattığı sistematik engeller, bireysel kariyer tercihlerinin ötesinde, toplumsal kalkınma ve bilimsel ilerleme potansiyelini kısıtlayan yapısal bir eşitsizlik örüntüsü oluşturmaktadır. Bu örüntü, erken yaşlardan başlayarak eğitim ve kariyer basamaklarının her aşamasında

kendini gösteren bir eleme mekanizması olarak işlev görmekte ve kadınların bilimsel alanlardaki temsiliyetini sürekli olarak aşındırmaktadır.

3.8.9.2. “Mühendislik Her Kadının Harcı mı?”

STEM alanlarındaki eril kültür yapılanması içerisinde, kadınların düşük temsiliyet oranları kadınların ilgi alanlarındaki cinsiyet temelli farklılıklarla ilişkilendirilmektedir. Bu yaklaşım, söz konusu alanlardaki cinsiyet eşitsizliğinin temel gerekçelerinden biri olarak sunulmaktadır.

Kadın makine mühendisinin, makine mühendisliğinin “her kadının harcı” olmadığı şeklindeki ifadesi, bu meslek alanının erkekler tarafından “doğal” olarak daha iyi bilindiği inancına dayanmaktadır. Katılımcı K9’un bu söylemi kadınların öz yeterlik duygularının toplumsal cinsiyet normları tarafından baskılandığını ve STEM alanlarındaki varlıklarının sistematik olarak kısıtlandığını göstermektedir:

İlgi alanları, kızların ve erkeklerin farklı. Erkek çocukları lisede arabalara meraklıyken, bilgisayara meraklıyken kızlar biraz daha farklı şeylere meraklı oluyor. Bence bunda da bir etki var. Ama sonradan, aslında içine girmek, bu alanların farkında olmak kadına büyük bir avantaj katıyor. Daha sonra, eşinizle oturup İHA’ları, SİHA’ları, yapılan uçakları konuşabilmek. Çünkü yaratılış gereği meraklarımız, ilgi alanlarımız farklı; bu doğuştan geliyor bence. Daha sonra şekilleniyor. Kesinlikle çalışarak muntazam, güzel, disiplinli bir şekilde çok güzel yerlere gelinebiliyor. Şu an mesela, lisans öğrencilerimizle çok güzel şeyler yapıyoruz. Çok da zevk alıyoruz. Güzel şeyler bunlar. Şöyle, her kadın bence cesaret edemez. Diğer bölümleri bilmiyorum ama Makine Mühendisliği Bölümü her kadının harcı değil. Bilim dalları gerçekten zor. Daha çok erkeklerin ilgi alanı içerisinde olan içten yanmalı motorlar ve otomobiller gibi konularda kız öğrencilerimizin ilgisi çok daha az. Ama erkek öğrencilerimiz zaten bu alanlarda daha bilgili. Bu yüzden kadınlar cesaret edemiyor. Ama işin içine girerse, bence bu kadınlar güçlü oluyor, işin hakkından da geliyorlar ve erkeklerle aynı platformda çok güzel bir şekilde yollarına devam edebiliyorlar. Biz dışarıda da aktif olarak görevimizi yerine getiriyoruz, aile içinde de aynı şekilde. E. yıllarca pembe bareti ile şantiyeden şantiye koştu, yıllarca çalıştı. Şantiyelerde erkek meslektaşlarından çok daha fazla aranan bir öğrencimizdi. Çok başarılıydı, Bence cinsiyet biraz da kadının kendisinden kaynaklanıyor. Eğer bir kadın kendini aciz görüyorsa, ezilir. Bizim gücümüz çalışmakta. Çalıştığımız ve kendi ayaklarımızın üzerinde durduğumuz sürece... (MM, K9)

Feminist literatürün de işaret ettiği gibi, ilgi alanlarındaki farklılıklar doğuştan değil, toplumsal cinsiyet normlarından kaynaklanmaktadır (Butler, 1990; Scott, 1986). Bu noktada, toplumsal cinsiyetin yalnızca bireylerin ilgi alanlarını değil, aynı zamanda hangi beceri ve yeteneklerin hangi cinsiyetlere atfedileceğini de belirlediği unutulmamalıdır (Denmark vd., 2005). Dolayısıyla, kadınların STEM alanlarında yeterince temsil edilmemesi, sadece “insan odaklı” alanlara olan ilgileri ile

sınırlandırılmasından kaynaklanmaktadır (Su ve Rounds, 2015: 1). Bu eğilimler toplumsal olarak şekillenmekte ve çocukluk döneminden itibaren pekiştirilmektedir. Kız çocuklarına yönelik oyuncakların mühendislik gibi becerileri teşvik etmiyor oluşu, onları belirli meslek alanlarına yönlendiren toplumsal bir mekanizmanın parçası olmaktadır (Shi, 2018).

Sonuç olarak, bu süreç, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yeniden üretildiği bir zeminde şekillenmektedir. Kadın mühendisin mesleki alandaki deneyimlerini biyolojik determinizm üzerinden açıklama eğilimi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin doğallaştırılmasına hizmet etmekte ve yapısal sorunların görünmez kılınmasına neden olmaktadır.

3.8.9.3. Doğallık Algısı

STEM alanlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği tartışmalarında kadınların belirli mesleklere “doğal yatkınlığı” argümanı öne sürülmektedir.

Kadınların STEM alanları yerine doğal yetenekleri ile doğal olarak avantajlı olduğu mesleklere yönelebileceği düşüncesini savunan katılımcı E1, “kadınlar okumaz” ya da “erkekler daha güçlüdür” gibi cinsiyetçi klişeleri normatif bir çerçevede kabul etmemekle birlikte, eşitlik tartışmalarını bölgesellik vurgusuyla dar bir perspektiften değerlendirmektedir:

Türkiye bağlamında konuşursak, çevremize, yani toplumun oluşturduğu kalıplara dikkat etmemiz gerekir. Örneğin, bazı kalıplar yerel ölçekte “kadınlar okumaz” veya “erkekler daha güçlüdür” gibi ifadeleri içerir. Bu tür kalıplar, bireylerin kendilerini çevrelerine uyum sağlamak üzere yönlendirmelerine neden olabilir. Ancak, yurt dışında durum farklı olabilir ve farklı sonuçlara yol açabilir. Eşitlik sağlama çabaları neden bu kadar önemlidir? İnsanların doğal yetenekleri doğrultusunda iş yapmaları gerekmez mi? Biyolojik olarak, iki farklı cinsiyetin varlığı doğal bir farklılık yaratır. Bu farklılıklar, iş bağlamında da kendini gösterebilir. Cinsiyet, iş yapabilme yeteneğini belirlemez; ancak bazı mesleklerde kadınlar avantaj sağlarken, bazı mühendislik alanlarında erkekler avantajlı olabilir. Bu durum, işin doğasının ve bireylerin doğasına uygunlukla ilişkilidir. Kadınlar ve erkekler, kendilerini daha rahat hissettikleri ortamlarda daha başarılı olabilirler. (BM, E1)

Cinsiyet eşitsizliğinin çok katmanlı yapısını yüzeysel bir düzeye indirgeyen erkek mühendis, cinsiyet özcü bir yaklaşımla toplumsal cinsiyet eşitliği çabalarını gereksiz görmekte ve toplumsal normların bireylerin fırsatlarını nasıl şekillendirdiğini göz ardı etmektedir. Oysa, Amartya Sen’in (1999) kapasite yaklaşımı (*capability*

approach) çerçevesinde düşünüldüğünde, eşitlik meselesi sadece eşit haklar ya da formal adaletle sınırlı değildir; bireylerin potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri için gerekli fırsatların sunulması ve bunlara erişilebilmesi gerekmektedir.

Kısaca, kadınların sadece biyolojik farklılıklar nedeniyle değil, aynı zamanda sosyal, kültürel ve ekonomik engellerle karşılaştıkları gerçeği göz önüne alındığında, bu tür bir bakış açısı son derece indirgemeci bir yaklaşımdır.

3.8.9.4. Meritokrasi

STEM alanlarındaki meslek seçimleri ve toplumsal cinsiyet ilişkisi, doğal yetenek söyleminin yanında meritokratik yaklaşım çerçevesinde bireysel yetenek ve ilgi alanları üzerinden değerlendirilmektedir.

Bireyciliği ve meritokrasiyi yücelten katılımcı E12, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesini dar bir çerçeveye indirgemekte ve kadın mühendislerin profesyonel kimliklerini bu kültürel çerçevede inşa etmelerini olağan bulurken, eşitsizliklerin daha derin yapısal kökenlerini görmezden gelmektedir:

Evet, yönlendirme ve toplumun meslek seçimindeki etkisi önemli bir konu, ama biz bu konuda zayıf bir toplumuz. Bir dönem memurluk revaçtaydı; o zamanlarda “öğretmen ol, doktor ol, avukat ol” gibi yönlendirmeler yapılıyordu. Şimdi öğretmenlik popüler, puanlar yükseldi ve memur veya öğretmen olma seçenekleri var. Bu duruma böyle bakmamak gerektiğini düşünüyorum. Çok başarılı öğrenciler olduğu gibi, zayıf öğrenciler de var. Bu tür toplumsal eğilimler, bireylerin gerçek yetenek ve ilgi alanlarını göz ardı eder. Başarı, kişisel yetenekler ve motivasyonla doğrudan ilişkili oluyor. Her öğrencinin kendi ilgi ve becerilerine uygun bir kariyer yolu seçmesi önemli aslında. Deneyimlerim de bu bakış açısının desteklendiğini gösteriyor. (TM, E12)

Gerçek yeteneklerin ve ilgi alanlarının toplumsal eğilimler tarafından yok sayıldığını vurgulayan erkek tekstil mühendisi, meslek seçimlerine yönelik toplumsal cinsiyet normlarını ve “öğretmen ol, doktor ol, avukat ol” gibi toplumsal yönlendirmelerle ele almakta, bu durum cinsiyetle meslek arasında kurulan ilişkilerin mesleki ayrışma bağlamında geleneksel yapısını yansıtmaktadır. Ancak, “toplumsal eğilimlerin bireylerin yetenek ve ilgi alanlarını göz ardı ettiği” şeklindeki vurgusu, meritokrasiyi ve bireysel yetenekleri önceliklendiren bir yaklaşım sergilemektedir. Meritokrasi, bilime dayalı, yüksek statülü meslekler için derin bir inanç olarak yerleşmiştir (Xie vd., 2015: 333). Bu durum feminist literatür bağlamında tartışmalıdır.

Çünkü, kadın mühendislerin, erkeklerle aynı profesyonel sosyalleşme süreçlerine ve mühendislik kültürünün normatif varsayımlarına maruz kalmalarına rağmen (Cech, 2015: 2), bu kültür içinde marjinalleşmeleri, tokenizm ve görünmezlik deneyimleri göz ardı edilmektedir (Seron vd., 2016: 178). Öyle ki, meritokrasiye dayanan apolitik yaklaşımlar, cinsiyet körü bir anlayışı pekiştirmekte ve yapısal eşitsizlikleri görmezden gelmektedir. Bu bağlamda, kadın mühendislerin, başarılarını bireysel çaba ve yeteneklerine dayandırmaları mühendislikte kadınların konumunu iyileştirme sürecinin bireysel başarılarla değil, yapısal eşitsizliklerle mücadele edilmesi gerektiği gerçeğini yok saymaktadır (Seron vd., 2018: 131).

3.8.9.5. Fırsat Eşitliği

STEM alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği tartışmaları, bireysel yetenek ve fırsat eşitliği ekseninde şekillenen karmaşık bir görünüm sergilemektedir. Bu alanlarda kadınların temsilini artırma çabaları, bir yandan bireysel başarı ve yetkinlik vurgusunu korurken, diğer yandan yapısal eşitsizlikleri gidermeye yönelik kurumsal müdahalelerin gerekliliğini gündeme getirmektedir. Özellikle akademi ve mühendislik alanlarındaki farklı yaklaşımlar, meritokrasi ile pozitif ayrımcılık uygulamaları arasında bir denge arayışını yansıtmaktadır. Bu bağlamda, STEM alanlarındaki eşitlik tartışmaları, bireysel yeteneklerin tanınmasının ötesinde, fırsat eşitliğinin sağlanması için gerekli yapısal dönüşümleri de içeren çok boyutlu bir bakış açısı gerektirmektedir.

Katılımcı E2'nin görüşleri, bireysel yetenek ile fırsat eşitliği arasındaki dengeyi kurma çabasını yansıtmaktadır. Stephen Hawking örneği üzerinden bireysel yeteneğin önemini vurgularken, AB'nin kota uygulamalarını örnek göstererek yapısal müdahalelerin gerekliliğine de işaret etmektedir:

Bilim konusunda akıl ve yetenek gerçekten önemlidir. Örneğin, Stephen Hawking felçli olmasına rağmen büyük bir dahi olarak bilim dünyasına olağanüstü katkılarda bulunmuştur. Sağlıklı kişilerin bile düşünemeyeceği fikirleri geliştirmiştir. Ayrıca, Avrupa Birliği'nin bazı programları, kadın istihdamını artırmak amacıyla belirli kontenjanlar ayırmaktadır. Örneğin, kadınlar için ayrılmış kotalar gibi uygulamalar söz konusu olabilir. Bu tür uygulamalar, kadınlar için fırsatları artırabilir ve eşit şartlarda bir erkekle aynı imkanlara sahip olmalarını sağlayabilir. Böylece kadınlar da bu fırsatları değerlendirme şansını bulabilir. (ÇM, E2)

Sözü edilen bu yaklaşım, literatürdeki bulgularla da örtüşmektedir. Kılıç (2000) ve Ecevit'in (2001) çalışmaları, pozitif ayrımcılık uygulamalarının STEM alanlarında

kadınların temsilini güçlendirmedeki rolünü vurgulamaktadır. Görüşmelerimde ortaya çıktığı üzere erkek ve kadın akademisyenlerin konuya yaklaşımları arasındaki farklılık dikkat çekicidir: Erkek mühendisler bireysel yetenek ve eşitlik vurgusunu öne çıkarırken, kadın mühendisler yapısal dezavantajlara ve ayrımcı uygulamalara dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, bireysel yetenek ve başarıyı ön plana çıkaran mühendisler, cinsiyetin teknik beceriler üzerinde belirleyici olmadığını savunurken, aynı zamanda fırsat eşitliği ve pozitif ayrımcılık uygulamalarının gerekliliğini de kabul etmektedir.

E4'ün yaklaşımı bu dengeyi net bir şekilde ortaya koymaktadır, cinsiyete dayalı yetenek farklılıklarını reddederken, eğitimde fırsat eşitliğinin önemini vurgulamaktadır:

Yani, erkekler belirli alanlarda, kadınlar ise diğer alanlarda daha iyi olabilir şeklindeki bir görüşün geçerliliğini görmüyorum. Geçmişte, eğitim fırsatlarında erkeklerin daha çok ön plana çıktığını gözlemlemek mümkün. Ancak günümüzde, eğitim fırsatlarının eşitlenmesiyle birlikte, bu durumun değiştiğini düşünüyorum. Her ne kadar eşitlik tam anlamıyla sağlanmamış olsa da şu anda eğitimde fırsat eşitliği sağlanıyor ve bu bağlamda cinsiyetin bir engel teşkil etmemesi gerektiğini düşünüyorum. (EM, E4)

Katılımcı E11'in görüşleri ise tartışmaya farklı bir boyut katmaktadır. Bu yaklaşım, bireysel yetenek ile yapısal faktörler arasındaki karmaşık ilişkiyi göstermesi açısından önemlidir. Katılımcı E11, IQ ve bireysel yeteneklerin belirleyiciliğini vurgularken, toplumsal yönlendirmelerin özellikle dezavantajlı gruplar üzerindeki etkisini de kabul etmektedir.

IQ seviyesi yüksek olanlar bir şekilde yollarını buluyorlar. Kadın erkeği yok aslında. Ancak toplumda genellikle pozitif ayrımcılık ve yönlendirme gibi etkenlerle karşılaşabiliyoruz. Özellikle yoksulluktan gelen toplumlarda bu tür yönlendirme daha belirgin olabilir. Kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık, onların rahat etmesini sağlamayı amaçlayabilir, ama benim çevremde ve yaşantımda bu etki pek belirgin değil. Başarı, sadece cinsiyete bağlı değil, bireysel yetenekler ve tercihlerin etkisiyle şekilleniyor. Toplumun yönlendirmeleri, orta düzeydeki bireyleri etkileyebilir, ancak başarılı olmak için sadece bu etkenler yeterli değil. Bireysel çabalar ve yetenekler de önemli rol oynuyor. (TM, E11)

Sonuç olarak, STEM alanlarında fırsat eşitliğinin sağlanması, bireysel yetenek ve başarının tanınması ile yapısal eşitsizliklerin giderilmesi arasında hassas bir denge kurmayı gerektirmektedir. Pozitif ayrımcılık uygulamaları, bu dengenin kurulmasında önemli bir araç olarak görülmekle birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam anlamıyla sağlanması için daha kapsamlı yapısal dönüşümlere ihtiyaç duyulmaktadır.

3.8.9.6. İnce Cinsiyetçilik

STEM alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği tartışmaları, görünür ayrımcılık biçimlerinin ötesinde, daha incelikli ve örtük formlarıyla da karşımıza çıkmaktadır. Özellikle “ince cinsiyetçilik” (*subtle sexism*) (Greenwald ve Banaji, 1995) olarak adlandırılan ve çoğu zaman eşitlikçi söylemler arkasına gizlenen ayrımcılık biçimleri, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sürdürülmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, STEM alanlarındaki kadın profesyonellerin deneyimleri, bir yandan ataerkil ve hegemonik erkeklik yapılarıyla mücadeleyi, diğer yandan toplumsal cinsiyet normlarının performatif olarak nasıl dönüştürülebileceğini gösteren önemli örnekler sunmaktadır. Bu dönüşüm süreci, sadece kadınların konumunu güçlendirmeyi değil, aynı zamanda erkeklerin de toplumsal cinsiyet normlarının yarattığı baskıdan kurtulmasını içeren bütüncül bir değişimi gerekli kılmaktadır.

Bu teorik çerçeve içinde, kadın bir makine mühendisinin deneyimleri ve gözlemleri, ince cinsiyetçiliğin pratikte nasıl işlediğini ve nasıl aşılabileceğini göstermesi açısından önemlidir. Katılımcı K12 düşüncelerini şöyle aktarmaktadır:

Tabii, burada cinsiyet farkı gözetmiyorum. Kadınlar her şeyi yapabilir demek bile aslında bir ayrımcılık. Cinsiyet ayrımı yapmak doğru değil. Ben bunu en güzel nerede gördüm, biliyor musunuz? Bu yıl, Hazar Roket Takımı'nın çalışmasında gördüm. Ben bu roket yapma işinin bu kadar zor olabileceğini tahmin etmiyordum. Çok büyük bir ekip çalışması gerektiriyor. Gittiğimiz zaman, lise ve üniversite gruplarının nasıl çalıştığını gördük. Orada kimse “Sen kızsın” demiyor. Kızlar roket yapıyor ve emeği geçiyor. Birebir aviyonik sisteminde çalışıyorlar, mekanik sisteminde çalışıyorlar. Yani bu tabuları gerçekten yıkmaya başladığımızı düşünüyorum. Evet, alanda bunları görmek çok güzel. Çocukların gözlerinin ışıldadığını, sonra roketin düşmesiyle üzölmelerini izlemek... Çünkü üzerinde bir yıllık emekleri var. Kızlarımızı da gerçekten çok aktif görüyorum. “Kızlar bunu yapabilir” demeyi bile ayrımcılık olarak görüyorum. Feministlik, sadece kadınları yükseltmek ya da konumlandırmak değil. Erkeklerin de feministliğe ihtiyacı var çünkü onların üzerinde de çok büyük toplumsal yükler var. (MM, K12)

K12'nin deneyimleri ve gözlemleri, STEM alanlarındaki toplumsal cinsiyet dinamiklerinin dönüşümünü çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır. Kadınların STEM alanlarında yer alması bağlamında “kızlar roket yapıyor” ifadesi, erkek egemen STEM alanlarında kadınların toplumsal cinsiyet normlarının ötesine geçme kapasitesini ve bu normların esnekliğini göstermektedir. Toplumsal cinsiyet icrası teorisi bağlamında (West ve Zimmerman, 1987) düşünüldüğünde, mekanik sistemler ve roket yapımına katılan kadın mühendisler, bu alanlardaki cinsiyetçi normları aşarak toplumsal cinsiyetin statik değil, sosyal etkileşimlerle yeniden üretildiğinin bir göstergesi

olmaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyetin sabit bir kategori olmadığını, her gün performatif olarak yeniden inşa edildiğini göstermesi açısından son derece önemlidir. Öte yandan, bütünsel bir eşitlik anlayışının kurgulanması gerektiğini savunan kadın mühendis, diğer tüm erkeklerin kendilerini konumlandırmasını gerektiren ve kadınların erkeklere karşı küresel olarak boyun eğmesini ideolojik olarak meşrulaştıran normatif bir yapı olan hegemonik erkekliğin yüklerinden kurtulmak gerektiğini vurgulamaktadır.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan politikaların sosyal ve kültürel normlarla entegrasyonu, toplumun dinamiklerini dönüştürebilecek köklü bir değişimi zorunlu kılmaktadır. STEM alanlarında cinsiyet eşitliğine yönelik mevcut algılar, kadınların erkekler karşısında dezavantajlı konumda olduklarını pekiştiren yapısal ve kültürel engellerin varlığını sürdürmektedir. Bulgularım, cinsiyet rollerinin ve toplumsal normların bu alanda derinlemesine yerleşmiş klişeleri desteklediğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, dönüştürücü eşitlik bağlamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması (*gender mainstreaming*) politikalarının, STEM alanlarındaki kadınların temsilini artırmak ve cinsiyet temelli ayrımcılığı ortadan kaldırmak açısından bir dönüşüm noktası olabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının yalnızca teorik bir çerçeve sunmaktan öte, pratikte somut yansımaları olan bir toplumsal dönüşüm aracı olarak ele alınması gereken bir olgu olduğu ifade edilmelidir.

3.8.10. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Arayışı

Toplumsal cinsiyet eşitliği arayışı, çok boyutlu ve karmaşık bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süreç, mühendisler tarafından geleneksel ataerkil yapıların dönüşümünden, sosyal medyanın yarattığı yeni kolektif bilince; erkeklik rollerindeki krizden, kurumsal düzeydeki pozitif ayrımcılık uygulamalarına kadar geniş bir yelpazede değerlendirilmektedir. Özellikle aile kurumu içindeki dinamikler ve sosyal pazarlama stratejileri gibi farklı alanların etkileşimi, toplumsal cinsiyet eşitliği arayışının çok katmanlı doğasını ortaya koymaktadır.

3.8.10.1. Dönüşümü Gözlemleyenler

Mühendislerin bir kısmı, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kayda değer dönüşümler gözlemlediklerini ifade etmektedir. Bu dönüşümler, özellikle cinsiyet temelli güç ilişkilerinin sorgulanması ve yeniden inşa edilmesi açısından önemli bir ilerleme olarak görülmektedir. Ancak, toplumsal cinsiyet rejimi bağlamında ataerkil yapıların ve toplumsal dirençlerin varlığı, bu dönüşüm sürecinin karmaşıklığını ve çok katmanlı doğasını korumaktadır. Bu bağlamda, mühendislerin gözlemleri, toplumsal değişim süreçlerini anlamak açısından kritik bir gösterge sunmakta ve mevcut güç ilişkilerinin yeniden değerlendirilmesine zemin hazırlamaktadır.

Katılımcı K3, toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde olumlu bir dönüşüm olduğunu, kadınlara değer verildiğini belirtmektedir.

Benim öğrencilik dönemimle şu anki kız öğrencilerin tutumları arasında fark olduğunu düşünüyorum. Günümüzdeki kız öğrencilere daha olumlu, daha sıcak yaklaşıyorlar. Bizim zamanımızda “Bu kızın burada ne işi var?” gibi bir bakış açısı vardı ve kız öğrenciler hep kendi aralarında gruplanırlardı. Şimdi ise laboratuvarlarda kızlar ve erkekler karışık çalışıyor; erkekler kızlara, kızlar da erkeklere iş veriyor. Daha paylaşımcılar. Genel olarak topluma baktığımda, çevremde kadına değer veren insanlar olduğunu görüyorum. Herkes eşitliği sürdürmeye çalışıyor, bu da olumlu bir gelişme. (EEM, K3)

Yukarıdaki ifadelerde yer alan “kadına değer veren” söylemi, paternalizm (*paternalism*) ve cinsiyetçilik (*sexism*) unsurları barındırmaktadır. Bu ifade, kadınları övgü ya da değer nesnesi olarak konumlandırmanın yanı sıra, koruyucu paternalizm (*protective paternalism*) çerçevesinde kadınların erkeklere eş, anne veya romantik nesne olarak bağımlı bir pozisyonda görüldüğünü ima etmektedir. Şefkatli cinsiyetçilik bağlamında ise, kadınlar öznel olarak olumlu şekilde değerlendirilse de onları geleneksel ev içi rollere hapsedmektedir. Bu durum, kadınların “değerli” kabul edilmesinin, çoğunlukla geleneksel rollerle sınırlı kalmasına yol açmakta ve profesyonel hayatta aktif roller üstlenmelerini engellemektedir (Glick ve Fiske, 2018: 129). Kadınlar hakkında nazik, duygusal ve koruma gerektiren olumlu stereotiplerin güçlenmesine katkıda bulunan bu söylem yüzeyde olumlu görünse de derinlerde yer alan paternalist ve cinsiyetçi dinamiklerin sorgulanmasını gerektirmektedir. Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle karıştırılmamalıdır; zira eşitlik, yalnızca övgü ve değer atfetmenin ötesine geçerek, kadınlara erkeklerle aynı yapısal fırsatların ve hakların tanınmasını zorunlu kılmaktadır.

Geleneksel toplumsal cinsiyet normlarının ve ataerkil aile yapısının dönüşümüyle birlikte toplumsal eşitsizliklerin azaldığını ileri süren katılımcı E3, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında hukuki eşitlik ve fırsat eşitliğini savunmakta ve sayısal eşitlik yaklaşımına yönelik eleştirel bir perspektif benimsemektedir. Erkek mühendis, “sen kadınsın, yapamazsın” gibi düşmanca cinsiyetçilik (*hostile sexism*) (Glick ve Fiske, 1999) pratikleri ortadan kalkarsa, eşitlik politikalarını gereksiz bulmaktadır:

Eskisine nazaran durumun daha iyiye gittiğini düşünüyorum, ancak eşitlikten ne beklediğimiz de önemli. Her konuda tam bir eşitlik sağlanmalı mı, bu da tartışılır. Hukuk önünde, cinsiyete bakılmaksızın herkesin hakları eşit olmalı, fırsat eşitliği sağlanmalı. Ancak, toplumdaki eski ve ilkel bakış açıları ortadan kalktıktan sonra, “sen kadınsın, yapamazsın” gibi söylemler olmadıktan sonra her alanda tam bir sayısal eşitliğe gerek olmadığını düşünüyorum. (EEM, E3)

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca toplumsal yapıdaki dönüşümlere bağlı olarak değil, iş gücü dinamikleri bağlamında şekillendiğini vurgulayan katılımcı E4 de kadınların çalışma hayatına katılımındaki dönüşüm sürecinin yavaş ilerlediğini ifade etmektedir. Bu bağlamda, mesleki ayrışmanın devam ettiğini dile getirerek, Türkiye’de kadınların eril mesleklerdeki temsillerinin olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebileceğini vurgulamaktadır:

Eskiden kadınların çalışmadığı ortamlarda artık kadınlar çalışmaya başladılar; örneğin otobüs şoförü olarak çalışabiliyorlar. Bu açıdan baktığımızda, toplum olarak geriden gelmekle birlikte yavaş yavaş bu yönde ilerliyoruz. Belli alanlarda ilerleme var, fakat hâlâ Avrupa veya Amerika’daki kadınların çalışma alanlarıyla Türkiye’dekiler arasında farklar mevcut. Bu farklılıklar üzerinde toplumun değer yargıları ve bakış açısı etkili oluyor; bunlar bireysel tercihleri de şekillendiriyor bence. Endüstri mühendisliği alanına baktığımızda, kadınların daha başarılı olduğunu gözlemliyorum, ancak bu başarı belli sektörlerle sınırlı kalıyor. Kendi deneyimlerime göre, hiç “kadından endüstri mühendisi olur mu?” tarzında bir söylem duymadım ve açıkçası duyacağımı da düşünmüyorum. (EM, E4)

Başka bir erkek katılımcının da kadın şoförlerin artması söylemini yinelemesi dikkat çekmektedir:

Şimdi kadın şoför sayısında bir artış var; bu da erkeklerin bir şeyleri artık kadınlarla daha fazla paylaştığını gösteriyor. Eskiden bir arabanın içinde iki kişi oturduğunda, arabayı genellikle erkek sürerdi, kadın ise yanında otururdu. Ama şu anda kadınların direksiyon başında olduğu araç sayısı arttı. Bu da kadınlara olan güvenin ve erkeklerin kadınlarla bir şeyleri paylaşma isteğinin arttığını gösteriyor. Artık “arabayı erkek sürer” gibi bir algı yok. Ayrıca, benzin istasyonlarında da bir değişim var. Bazı benzin firmalarında kadın çalışan sayısında artış gözlemleniyor. (GM, E6)

Gerçekten de toplumsal cinsiyet, seyahat deneyimi ve bireylerin hareketliliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Peters, 2001: 1). Toplumsal cinsiyete dayalı iş

bölümü, kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle hareketliliklerini sınırlandırmakta, bu da erkeklerin mekânsal hareketlilik üzerinde hâkimiyet kurmalarına imkân tanımaktadır (Nobis ve Lenz, 2005: 114). Bu bağlamda, arabalar eril bir güç alanı yaratmakta ve erkeklik inşasında merkezi bir rol oynamaktadır (Mellström, 2002: 460).

Bazı mühendislerin gözlemlerine göre, Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında olumlu bir dönüşüm yaşanmaktadır. Eğitim ortamlarında kız öğrencilere yönelik eski önyargıların azaldığını, kadınların kamusal alanda daha fazla görünür olduğunu ve özellikle geleneksel olarak erkek egemen kabul edilen alanlarda (örneğin ulaşım sektörü) kadın temsiliyetinin arttığını belirtmektedirler. Bu gözlemler, toplumsal düzeyde gerçekleşen değişimlerin mühendisler tarafından olumlu karşılandığını göstermektedir.

3.8.10.2. Durağanlığı Vurgulayanlar

Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yaşanan dönüşümlerin sınırlı ve çelişkili doğasına dikkat çeken mühendisler, bu durağanlığı farklı boyutlarıyla ele almaktadır. Modernleşme sürecinin getirdiği kazanımların toplumun geneline yayılamaması, bölgesel ve sınıfsal farklılıkların derinleşmesi ve toplumsal kutuplaşmanın artması, durağanlığı vurgulayan mühendislerin temel argümanları arasında yer almaktadır.

Katılımcı E10, Türkiye’nin toplumsal yapısındaki çelişkileri ve dönüşümün eşitsizliğini sorgulayan bir perspektif sunmaktadır.

Toplumsal dönüşüm konusunda, olumlu bir gelişim olduğunu düşünüyorum. Cumhuriyet 100 yılına girdi. Eğitimde fırsat eşitliği, kadına karşı pozitif ayrımcılık, iş hayatında kadın istihdamının artması gibi olumlu gelişmeler var. Ancak bir yandan da toplumun diğer bir tarafında kadının adı yok. Toplumun bir tarafı çok yukarıda giderken, diğer taraf geride kalıyor. Bu kutuplaşma yaratabilir ve sosyal sorunlara neden olabilir. Ortada bir yığılma olsaydı, insanlar etkileşime girerdi. Ancak bu durumda iletişimsizlik ve sosyal sorunlar ortaya çıkabilir. (MM, E10)

“Cumhuriyet”, “eğitimde fırsat eşitliği”, “pozitif ayrımcılık” ve “kadın istihdamındaki artış” gibi olumlu toplumsal gelişmelere vurgu yapan erkek makine mühendisinin aktarımı, Türkiye’nin modernleşme sürecine önemli bir referans niteliği taşımaktadır. Bu bağlamda erkek mühendis sosyal eşitsizlik, toplumsal kutuplaşma ve

kadınların kamusal alandaki görünürlüğü gibi konulara dikkat çekerek, modernleşme sürecinin toplumun geneline etkisinin sınırlı kaldığını eleştirmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kutuplaşmanın bölgesel farklılıklarla ortaya çıktığına vurgu yapan kadın kimya mühendisi de ataerki ve geleneksel normların hâkim olduğu bölgelerde, kadınların sosyal hayatta daha sınırlı roller üstlendiğine dair bir imada bulunarak büyük şehirlerde ve Ege Bölgesinde tam tersi bir yaklaşımın mevcut olduğunu ifade etmektedir:

Bu durumun bölgesel farklılıklar gösterdiğini düşünüyorum. Örneğin, Denizli özelinde böyle bir kırılma ihtiyacı olduğunu düşünmüyorum; ancak başka bölgelerde bu durum söz konusu olabilir. İzmir, Aydın, Muğla gibi illerde ve İstanbul'da da kadınların toplumda belirli bir düzeyde yer aldığı görülüyor. Bu durum yalnızca mühendislik alanında değil, diğer tüm alanlar için de geçerli. (KM, K8)

Bölgesel farklılıkların yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sınıfsal ayrımlarla daha belirgin hale geldiğini ifade eden kadın gıda mühendisi, bu sınıfsal farklılıkların toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirdiğini vurgulamaktadır:

İş hayatında, bizim alanlarımızda lisans mezunu olanlarda büyük ölçüde eşitlik var, ama asıl işçi kesiminde ve kültürel düzeyi düşük olan kesimlerde çok ciddi sıkıntılar var. Bu kadar kadın cinayetleri... Hangi ülkede bu kadar fazla görülüyor? Maalesef hâlâ bu durum devam ediyor. Fiziksel olarak daha zayıf oldukları düşünülüyor. Asgari ücret alan bir kadının, dışarıda çocuğuna bir bakıcı tutacağına "Kendim evde oturayım bari," diye düşünmesi olası. (GM, K5)

Kadın mühendis ayrıca, erkeklik krizi (*crisis of masculinity*) bağlamında (Kimmel, 2018: 121) kadına yönelik şiddetin artış eğiliminde olduğuna dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, sembolik ve ekonomik şiddetin üst tabaka erkekler tarafından kontrol altında tutulduğu gerçeği, alt sınıf erkeklerin şiddeti eylemsel ve pratik düzeyde uygulamalarına zemin hazırlamaktadır (Connell ve Messerschmidt, 2005: 829).

Bu gözlem ve deneyimler, toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki durağanlığın tek boyutlu bir sorun olmadığını ortaya koymaktadır. Bölgesel farklılıkların derinleştirdiği toplumsal kutuplaşma ve sınıfsal ayrımların pekiştirdiği eşitsizlikler, durağanlığın farklı katmanlarını oluşturmaktadır. Özellikle eğitim ve sosyo-ekonomik düzey farklılıklarından kaynaklanan uçurum, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin yapısal boyutunu görünür kılmakta ve bu alandaki ilerlemenin önündeki engelleri işaret etmektedir.

3.8.10.3. Sosyal Medya ve Kolektif Bilinç

Dijital çağın en önemli araçlarından biri olan sosyal medyanın, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinde yeni bir alan açtığı ve kolektif bilincin oluşumunda kritik bir rol üstlendiği değerlendirilmektedir.

Sosyal medya ve dijitalleşmenin toplumsal değişim ve toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki olumlu etkilerini ifade eden katılımcı K11, özellikle sosyal medyanın dönüşüm süreçlerindeki rolünü ve kolektif bilinci vurgulamaktadır.

Olumlu değişiklikler var mı? Ben, olumlu tarafta kalmaya çalışıyorum. Burada olumsuz şeyler de maalesef var. (...) Dünyada her şey çok küçük, her şeyi biliyoruz, görüyoruz, duyuyoruz. Başka türlüünün mümkün olduğunu biliyoruz. (...) sosyal medya bu kadar gelişmiş değilken daha az görüyorduk. Şimdi, basınca İran'da ne olduğunu da İsveç'te ne olduğunu da görebiliyoruz ya da Afrikalı yerlilerde. Çok rahat, başka türlüünün mümkün olduğunu biliyoruz. Biliyorsak, o zaman niye harekete geçmiyoruz? Neden hemen değişime biz de yaşamıyoruz? İşte öyle ya da böyle olmaya çalışmıyoruz. Burada herkesin kendi kişisel kaygıları, kişisel beklentileri, öğrenilmiş bilgileri var. Kişisel deneyimlerimiz de var. Bunlar birazcık daha gelişmeyi ya da farklılaşmayı, dönüşümü yavaşlatıyor diye düşünüyorum. (...) Sosyal medyanın gücünün, sosyal medyanın dönüşümün ivmesinin artmasında önemli olduğunu düşünüyorum. (...) Toplumların sağduyusu, kolektif bilince güvenmek gerekiyor. O kolektif bilinci de çok güzel besleyen sosyal medyanın gücüne inanmak gerekiyor. Bizim kadınlarımız da sosyal medyaya çok güzel adapte oldu ister mühendis olsun ister evdeki büyüklerimiz olsun. Herkes öğrenebiliyor artık. (TM, K11)

Sosyal medyanın artan popülaritesi, sosyal hareketlerin dijital platformlarda hızla yayılmasını sağlayarak, başlık etiketi (hashtag) aktivizmi aracılığıyla siber ve dijital aktivizmi (Carty ve Reynoso Barron, 2019) küresel bir etki alanına taşımakta, böylece hareketler küçük bölgelerden saatler içinde dünya geneline ulaşabilmektedir (Kent, 2013). 2017'de Amerika Birleşik Devletleri'nde başlayan MeToo (#MeToo) hareketi (Mendes vd., 2018), cinsel taciz ve saldırıya karşı dünya çapında yankı uyandıran bir feminist kampanyaya dönüşmüştür. Bu aktivizm hareketi, sosyal medyanın sağladığı güç aracılığıyla toplumsal adalet, cinsiyet eşitliği ve insan hakları konularını küresel gündeme taşıyarak, kolektif bilinç oluşumunda önemli bir rol üstlenmektedir. Bu aktivizm hareketleri, sosyal medyanın sağladığı güç aracılığıyla toplumsal adalet, cinsiyet eşitliği ve insan hakları konularını küresel gündeme taşıyarak, kolektif bilinç oluşumunda merkezi bir rol üstlenmektedir.

3.8.10.4. Ataerki

Toplumsal cinsiyet eşitliği tartışmalarının merkezinde yer alan ataerki yapıların, kurumsal ve toplumsal yaşamın çeşitli katmanlarında varlığını sürdürdüğü gözlemlenmektedir. Bu yapısal sorunun, özellikle kadınların mesleki yaşamdaki konumlanışları ve kariyer gelişimleri üzerindeki etkileri, farklı meslek gruplarından kadınların deneyimleriyle görünür hale gelmektedir.

Mevcut ataerki yapının toplumsal yapılar üzerindeki etkilerini eleştiren kadın gıda mühendisi, kadınların toplumsal yaşamda ve iş gücünde geri planda bırakıldığını vurgulamaktadır:

Şu anda, nereye bakarsanız bakın erkek egemen bir yapı var. Erkek egemen bir topluluk, kadınlar için bir şey yapmaya çalışıyor gibi görünüyor. Ancak, kadınlar ön planda olmadığı için, çok fazla ilerleme kaydedilemiyor bence. Kadınlar hâlâ geri planda kalıyor. Özel sektöre de devlete de bakarsanız, üst kademelerde kadın sayısı çok az. Kadınlar üst kademelere gelmeli ki daha çok etkin olsunlar hem kendi doğalarından hem de ülkemizin şartlarından dolayı bu önemli. Tabii, bazen erkekler fırsat vermiyor; bu da var. Ancak, kendimizi biraz daha geri planda da tutuyoruz. (GM, K6)

Bu çerçevede katılımcı K6, ataerkinin kadınların ihtiyaçlarını ve deneyimlerini yeterince yansıtamadığını dile getirmektedir. Dikey ayrışma perspektifinden bakıldığında, cam tavan etkisi (Miller vd., 2004: 24) olarak ifade edilen kadınların üst düzey pozisyonlardaki yetersiz temsili, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına kadınların daha etkin ve görünür roller üstlenmesi gerektiği göstermektedir. Ayrıca, kadın mühendis, ataerkinin sunduğu sınırlı fırsatların yanı sıra, kadınların kendilerini geri planda tutma eğilimlerine (*self-sabotage*) de dikkat çekmektedir (Miller, 2022). Bu çok katmanlı yapı, toplumsal normların kadınların öz-yeterlilikleri ve kariyer gelişimleri üzerindeki derin etkilerini ortaya koyan kapsamlı bir değerlendirme sunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rejiminin mühendislik alanındaki hegemonik pratiklerinden biri de “kadın mühendis” gibi cinsiyetlendirilmiş unvanlar (McConnell ve Fazio, 1996: 1004) aracılığıyla kadınların profesyonel öznellik deneyimlerinin marjinalleştirilmesidir. Bu durum, kadınların profesyonel yeterliliklerinin cinsiyet kimlikleriyle koşullandığını ortaya koymakta ve cinsiyet eşitliği mücadelesinin önünde önemli bir engel teşkil etmektedir.

Kadın çevre mühendisinin dikkat çektiği bir husus, “kadın şehir hatları müdürü” olarak nitelendirildiği bir toplumda, kadınların başarılarının cinsiyetleriyle gölgelenmesidir:

Mesela benim kuzenim İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde şehir hatları müdürü. O kadar güzel işler yapıyor ki her röportajında “ben iyi yetişmiş bir mühendisim” diyor ama hep “kadın şehir hatları müdürü” olarak tanıtılıyor. Eğer erkek olsaydı, “erkek şehir hatları müdürü” diye haber yapılmazdı. Bu çok üzücü. (ÇM, K2)

Söz konusu unvan pratiğinin mesleki başarıların cinsiyetlendirilmiş bir şekilde gölgelenmesi sürecini açığa çıkarmaktadır (McConnell ve Fazio, 1996: 1004). Bu nitelendirme, kadın mühendislerin profesyonel özerkliklerini zayıflatan ve mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet hiyerarşilerini yeniden üreten performatif bir söylemsel strateji olarak işlev görmektedir.

Katılımcı K28, kadınların “kadın mühendis” olarak görülme durumlarını bile eleştirmektedir.

Belki de kadın olduğumuzu çok fazla vurguluyoruz, bu da yanlış olabilir. Kadın mühendis değil, mühendis olarak anılmamız. Sonuçta erkek mühendis ne yapıyorsa biz de aynı işi yapıyoruz; aynı arazide çalışıyoruz, aynı raporları yazıyoruz, aynı bilgisayar programlarını kullanıyoruz. Kadın mühendis demek yerine sadece mühendis demeliyiz. (JM, K28)

Bu problematik yaklaşıma karşı farklı tepkiler de gelişmektedir. Katılımcı K28’in “Kadın mühendis değil, mühendis olarak anılmamız” şeklindeki eleştirisi, bu cinsiyetlendirilmiş unvan pratiğine karşı geliştirilen bir direniş stratejisi olarak okunabilir. Zira erkek mühendisler için benzer bir cinsiyet vurgusu yapılmazken, kadınların başarılarının sürekli cinsiyetleriyle ilişkilendirilerek sunulması, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet hiyerarşilerini yeniden üreten performatif bir söylemsel pratik olarak işlev görmektedir. Bu durum, kadınların profesyonel yeterliliklerinin cinsiyet kimlikleriyle koşullandırılmasına ve dolayısıyla cinsiyet eşitliği mücadelesinin önünde önemli bir engel oluşmasına yol açmaktadır.

Bu tür cinsiyetlendirilmiş etiketlemelerin sürdürülmesinde, ataerkil yapıların eğitim ve sosyalizasyon süreçlerindeki kökleşmiş etkisi önemli rol oynamaktadır. Bu bağlamda, kadın bilgisayar mühendisi cinsiyet rollerinin çocuklara aktarılmakta olduğunu ifade etmektedir:

Maalesef, okumuş kesimde böyle bir durum var. Burada okumuş kesimden kastım, akademide ya da devlet kurumlarında çalışan, sürekli iş yapan insanlardır. Farklı çevrelerle etkileşim içine giren iş insanlarında da var; ancak toplumumuzun ataerkil gerçekleri bu kesimde de etkisini sürdürüyor. Kadınların mühendislik gibi teknik alanlarda var olmasını konuşmak da zor. Aileler eski zihniyetle çocuk yetiştiriyor; anneanne ve babaannelerin yaptığı gibi. Çocuklar, erkeklerin ya da kadınların yapması gereken işleri sadece cinsiyetlerine göre öğreniyorlar. Bu yüzden bu düşünce yapısını değiştirmek zor. Ancak önümüzdeki 10-15 yıl içinde bu kırılmayı yavaş yavaş görebiliriz. (...) Yeni nesil bireylerimizi, özellikle kız çocuklarımızı, “şunu yap, bunu yap” yerine “her şeyi yapabilirsiniz” şeklinde yetiştirmek bence çok daha önemli. Bu aile içinde ya da öğretmenler aracılığı ile olabilir. Çocukları cesaretlendirmek gerektiğine inanıyorum; bunun fark yaratacağımı düşünüyorum. (BM, K1)

Mühendislik gibi teknik alanlarda kadınların varlığı da cinsiyet normlarının ve toplumsal beklentilerin kadınların bu alanlardaki temsiline bağlı olmaktadır. Ailelerin geleneksel cinsiyet rolleriyle çocuk yetiştirmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Katılımcı K1, bilinçli nesillerle yetiştirilen çocukların öz-yeterliliklerini artırarak (Turner vd., 2004: 41) toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunacağına inanmaktadır. Bu bağlamda, eğitimin ve sosyalizasyon süreçlerinin yeniden şekillendirilmesi gerektiği öne çıkmaktadır.

Ataerkil yapıların dönüşümü, sadece kurumsal düzenlemelerle değil, eğitim ve sosyalizasyon süreçlerinin köklü bir şekilde yeniden yapılandırılmasıyla mümkün görünmektedir. Bu bağlamda, özellikle yeni neslin yetiştirilmesinde cinsiyet kalıplarından arınmış, potansiyel odaklı bir yaklaşımın benimsenmesi ve rol modellerinin çeşitlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kritik öneme sahip görünmektedir. Bu dönüşümün, ancak aile, eğitim kurumları ve profesyonel yaşamın tüm katmanlarını kapsayan bütüncül bir yaklaşımla gerçekleşebileceği düşünülmektedir.

3.8.10.5. Aile

Cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi bağlamında iş hayatının yanı sıra meselenin aile hayatından başlaması gerektiğine vurgu yapan mühendisler, aile içindeki toplumsal normların değişimi ve dönüşümünün etkisinin önemli olduğuna dikkat çekmektedir.

Ailenin, çocukların tutumlarını, motivasyonlarını, değerlerini ve hedeflerini şekillendirmedeki önemli rolü kabul edilmektedir (Cox ve Paley, 1997: 26; Fan ve Chen, 2001: 19; Yun vd., 2010: 13). Bu bağlamda Ataerkil yapıların hâkim olduğu aile

dinamiklerinde, çocukların şiddet, ayrımcılık ve istismarı içselleştirdiği vurgusunu yapan katılımcı K2, toplumsal normların ve aile dinamiklerinin cinsiyet eşitsizliğini derinleştirdiğini ifade etmektedir:

Annelerin bilinçlenmesi lazım. Şu anda azınlıktayız; çocuğunu gerçekten iyi yetiştiren çok az anne var. (...) Ama çoğu aile çocuklarını böyle yetiştirmiyor; ataerkil bir yaklaşım hakim ve kadınlara karşı olan olayları hep haberlerde görüyoruz. Bu durumda bir annenin çocuğu nasıl canavara dönüşebiliyor? Ailede şiddet, ataerkillik ve cahillik varsa, o çocuk da bir şekilde bunları devam ettirir; çünkü çocuk gördüğünü yapar. Belki daha az şiddetle taşır belki de daha fazla, ama mutlaka o düzeni ileriye taşır. Bizim aile yapımız bozuldu diye düşünüyorum, büyük şehirdeki göçler, ekonomik durumlar derken kötü bir yeni nesil ile karşı karşıyayız. Bu şiddet ortamında çocuklara eşitliği nasıl öğretebiliriz? Örneğin, ilkokuldan itibaren eğitim sisteminde daha önemli değerler verilmeli. Mahremiyetin ne olduğunu öğretmek gibi basit örneklerle başlamalıyız. Erkek çocuklarımızın da bu konularda eğitilmesi gerekiyor. Keşke bu bir tez konusu olmasa, keşke cinsiyet eşitliği sorunları hiç olmasa. (...) Türkiye koşullarında cinsiyet eşitliği hâlâ çok zor bir mesele. Kırsal alanlara gittiğimizde hayatlar çok farklılaşıyor. Örneğin, bir arkadaşım çocuk cerrahisi ve adli vakalarla çok fazla uğraşıyor. Kendisinden kız çocuklarına yönelik istismarın çok yaygın olduğunu duyuyorum ve bu beni çok üzüyor. (ÇM, K2)

“Annelerin bilinçlenmesi lazım” söylemi ebeveynlik sorumluluğunu tek bir ebeveyne yükleyerek, erkeklerin çocuk yetiştirmedeki rolünü görünmez kılmakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sürdürmektedir. Gerçek anlamda bir eşitlik, ebeveynlik rollerinin adil ve eşit paylaşımını gerektirir. Çocuk yetiştirme sorumluluğu, duygusal destek ve rol model olma görevi yalnızca annelere değil, tüm ebeveynlere aittir. Bu dar kalıpcı yaklaşım, hem kadınların iş yaşamındaki konumunu sınırlandırmakta hem de erkeklerin çocuklarıyla duygusal bağ kurma potansiyelini zayıflatmaktadır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında sadece anne odaklı değil, tüm toplumu kapsayan bütüncül bir yaklaşımın gerekliliği öne çıkmaktadır.

Kız çocuğunun olması vurgusuyla, kadınların toplumsal yaşama aktif katılımının önemi vurgulayan kadın mühendis, kadınların toplumsal hayatta yer alması, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında ve sosyal dinamiklerin dengelenmesinde belirleyici bir öneme sahip olduğunu ifade etmektedir:

Benim de bir kız çocuğum var. Kadınların sosyal hayatta mutlaka yer alması gerektiğini düşünenlerdenim. Kadınlar ne kadar fazla sosyal hayatta rol üstlenirlerse, sosyal düzenin o kadar sağlıklı ilerleyeceğine inanıyorum. Kadınların kendilerini kısıtladığı durumlar olabiliyor; fakat burada toplumsal bir bakış açısı değişimine de ihtiyaç var. (KM, K8)

Kadınların toplumsal hayatta daha aktif rol almasının önemini yanı sıra, bu katılımı destekleyecek yapısal düzenlemelerin ve politikaların etkinliği de tartışma konusudur. Bu noktada cinsiyet eşitliğinin tesis edilmesi hususunda uygulanan

politikaların yeterliliğine yönelik eleştirel bir perspektiften yaklaşan kadın endüstri mühendisi, özellikle kız çocuklarının eğitimden mahrum bırakılabildiği, yapısal eşitsizliklerin halen mevcut olduğu durumlarda, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bir dönüşümden ne derece bahsedilebileceğini sorgulamaktadır:

Bu konuda çeşitli kampanyalar oluyor ama ne kadar uygulanıyor, orası tartışılır. Yine birçok kız çocuğu eğitimden mahrum bırakılıyor. Ne olsa daha etkili olur bilmiyorum, cezalar etkili olur mu, olmaz mı; bunlar hep tartışma konusu. Eğitime nereden başlanmalı, nasıl eğitmeli, bu da bir soru işareti. Ancak her şeyin lafta kalması ve eyleme geçmemek insanı üzüyor ve can sıkıyor. (EM, K4)

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, aile içi dinamiklerden kurumsal yapılara uzanan geniş bir yelpazede varlığını sürdürmektedir. Ebeveynlik rollerindeki geleneksel kalıplar, kadınların toplumsal yaşama katılımındaki engeller ve politika uygulamalarındaki yetersizlikler, bu eşitsizliğin farklı boyutlarını oluşturmaktadır. Mevcut durumda, söylem düzeyindeki değişim çabalarına rağmen, pratikteki dönüşümün sınırlı kaldığı ve yapısal eşitsizliklerin devam ettiği görülmektedir.

3.8.10.6. Gerilemeye İşaret Edenler

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki durumu değerlendiren mühendisler, özellikle son dönemde yaşanan değişimlere eleştirel bir perspektiften yaklaşmaktadır. Yasal düzenlemelerin uygulanmasındaki eksiklikler, sosyal altyapının yetersizliği ve kurumsal desteklerin zayıflığı, bu alandaki gerilemeye işaret eden temel göstergeler olarak öne çıkmaktadır.

Cinsiyet eşitliği konusunda olumlu bir dönüşüm yaşanmadığını, aksine gerileme olduğunu savunan kadın makine mühendisi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gerekli yasal ve sosyal altyapıların yetersizliğini vurgulamaktadır. Katılımcı K10'a göre, yasaların kadınları korumada yetersiz kalması ve mağduriyet durumlarında uygulanmaması, toplumsal normlar ve kurullarla birleşince kadınların kendilerini güvende hissetmelerini engellemekte ve bu durum toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştirmektedir:

Açıkçası cinsiyet eşitliği konusunda bir gelişim yaşadığımızı düşünmüyorum; aksine, gerileme olduğunu savunuyorum. Yasalar kadınları yeterince korumuyor ve mağduriyet yaşandığında, yasalar uygulanmıyor. Kadınlar kendilerini korumak zorunda hissediyorlar. Kadınların haklarının öncelikli olduğu bir durumdan bahsetmek oldukça zor. Örneğin, İngiltere'de High

Park'ta bir kadına sözlü tacizde bulunan bir adam mahkemeye çıkarıldı ve hakim, 8 yıl hapis cezası verdi. Bunun bir yılını tacizin cezası olarak, geri kalanını ise İngiliz kadınlarına gece geç saatlerde sokakta yalnız başına yürüme korkusu verdiği için verdi. Bu tür bir yaklaşım, toplumda kadınların korunmasına yönelik önemli bir adım olabilir. (...) Ancak, çevremdeki kadın profiline baktığımda, birçok kadının toplumsal bakış açıları nedeniyle haklarını savunmaktan çekindiğini görüyorum. Kadınlar haklarını bilseler bile, savunmaktan imtina edebiliyorlar. Mesleki anlamda, iş başvurularında kadın mühendis olarak reddedildiğimi sıkça deneyimledim. (MM, K10)

Güvensizlik temelinde kadınların haklarını savunmaktan çekinmeleri, genellikle içsel bir öz-yetersizlik hissi ve toplumsal baskının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Özellikle kadın mühendisler için iş başvurularında işe alım ayrımcılığı bağlamında (Roos ve Reskin 1984: 235; Reskin 2003: 1) karşılaşılan engeller, iş gücündeki kadın temsili ve cinsiyet eşitliği mücadelesindeki zorlukları sembolize etmektedir.

Toplumun mevcut eşitsizlikleri kabullenmiş olduğunu ve değişim için gereken çabaların gösterilmediğini vurgulayan erkek inşaat mühendisi, bu durumun kalıcı hale gelmesini önlemek için stratejik planlamaların ve aktif müdahalelerin yapılması gerektiğini belirtse de şu anda toplumda bu tür bir çabanın eksik olduğunu ifade etmektedir. Bu bakış açısı, sistemik değişim ihtiyacını ve mevcut yapının sorgulanması gerektiğine dair bir perspektife işaret etmektedir.

Ben mevcut durumun yeterli olmadığını düşünüyorum ve iyileştirilmesi gerektiğini savunuyorum. Ancak bu iyileştirme için neler yapılması gerektiği konusunda açıkçası çok fazla bilgim yok. Örneğin, seçim döneminde televizyonlarda izlediğimizde herkes kadın belediye başkanlarının sayısının, erkek belediye başkanlarının sayısının çok altında olduğunu vurguladı. Ama bu konuda ciddi bir iyileştirme çabası olduğunu da düşünmüyorum. Mevcut bir sistem var ve bu sistem içinde insanlar bir şekilde hayatlarını sürdürüyor. O çark dönüyor ve insanlar o çarka ayak uyduruyor; kadınları bu işin içine dahil etmek için bir çaba gösterildiğini düşünmüyorum. Bu konuda ciddi stratejik planlamalar yapılmalı ve bunlar eyleme dökülmeli. (İM, E29)

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, yasal düzenlemelerin yetersizliği ve uygulanmaması, kadınların güvenlik endişeleri ve iş yaşamındaki ayrımcı pratikler nedeniyle derinleştiği görülmektedir. Sistemik düzeyde bir değişimin gerekliliğine işaret eden bu durum, mevcut yapıların toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden ürettiğini ve normalleştirdiğini ortaya koymaktadır.

3.8.10.7. Yapısal Değişim Önerileri

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çözümüne yönelik arayışlar, yapısal değişikliklerden yasal düzenlemelere, kurumsal dönüşümlerden kültürel değişimlere

kadar uzanan geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Bu bağlamda, farklı mesleki deneyimlere sahip mühendislerin perspektifinden, cinsiyet eşitsizliğinin çözümüne yönelik öneriler ve stratejiler, sorunun çok boyutlu yapısını ve çözüm önerilerinin çeşitliliğini ortaya koymaktadır.

Mühendisler, toplumsal cinsiyet normlarının ve yapıların sorgulanması gerektiğine vurgu yaparak, kadınların iş gücündeki temsillerinin artırılmasını, rol modeller (Fernando vd., 2018) ve kadın dostu (Charles, 2003) politikaların hayata geçirilmesini içeren somut adımları önermektedir. Ayrıca, iş yerlerinde kapsayıcı bir kültürün (Fox vd., 2022: 774). geliştirilmesi ve eğitim sisteminin cinsiyet eşitliği perspektifiyle yeniden yapılandırılması gerektiğini savunmaktadırlar. Bu öneriler, cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gerekli dönüşümlerin gerçekleştirilmesinde etkin bir rol oynamaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmak için uygulanabilecek somut öneriler sunan ve farklı alanlarda kadınların görünürlüğünü artırmanın toplumsal dönüşüm için ne kadar önemli olduğunu vurgulayan katılımcı E6, siyasi alandan eğitime, spordan kamu yönetimine kadar geniş bir yelpazede olumlu eylem olarak kadın kotası, rol modeller gibi önerilerle, dönüşüm sürecinin hızlandırılması için farklı stratejiler sunmaktadır:

Şu an yapılanlar belki yeterli değil ama iyi bir yolda ilerliyoruz. Ancak daha da ileri gitmek için neler yapılabilir? Siyasetten örnek verebiliriz mesela; siyasi alanda kadın figürlerinin görünürlüğü arttıkça bu toplumda da olumlu bir etki yaratacaktır. Kamu kuruluşlarındaki idareci pozisyonlarda kadınların sayısının artırılması da düşünülebilir. Belli alanlarda, yönetim kadrolarında kadın kotası konulabilir, örneğin şeflik veya başkanlık gibi pozisyonlar için. Evet, üniversitelerde de bu tür düzenlemeler yapılabilir. Bence kadınların yönetici olduğu okullarda, kız çocukları kendilerine daha çok inanır ve bu da onların rol modellerini güçlendirir. Evet, dönüşüm için rol modellerin önemi büyük. Kesinlikle. Ayrıca bazı alanlarda zorunlu dönüşümler yapılması gerekebilir. Örneğin, futbol maçlarında kadın hakemler görevlendirilerek, kadınların bu alanda da başarılı olabileceği gösterilebilir. Bu tür adımlar, erkek egemen alanlarda kadınların varlığını normalleştirir ve diğer sektörlere de yayılabilir. (GM, E6)

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin eğitim ve iş yaşamındaki etkilerini eleştiren erkek jeoloji mühendisi ise bu eşitsizliklerin azaltılması için gerekli yapısal değişikliklerin önemini vurgulamakta; kadınların iş dünyasındaki yerinin güçlendirilmesi, eşit fırsatların sağlanması ve toplumsal normların yeniden değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda, çalışma koşulları ve

eşitsizliklerin kamusal ve kurumsal düzenlemelerle ortadan kaldırılması, ayrımcılık uygulamalarının gözden geçirilmesi önermektedir:

Çalışma koşulları, kadınların meslek seçimlerini ve iş yaşamlarını etkiliyor. Kadınların doğum izinleri ve evlenme süreçleri, iş yaşamında dönüştürücü bir etkiye sahip olabiliyor. Örneğin, babalık izninin beş gün, annelik izninin ise üç buçuk ay olması gibi eşitsizlikler, iş yaşamını etkileyebilir. Bu durumların eşitlenmesi gerektiği konuşuluyor. Kadınların doğum yapma hakkı şanssızlık olarak görülmemeli. Ancak işverenler, çalışanların doğum izni sürecinde işlerin nasıl yürütüleceğini düşünmek zorunda kalabiliyor. Devletin bu konuda düzenlemeler yapması, işverenlerin yükünü hafifletici önlemler alması önemlidir. Çalışanların izne ayrılmaları durumunda işlerin aksamaması için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekir. Kadınların doğum yapma hakkı, işten çıkarılma korkusuyla sınırlanmamalıdır. Doğum yapan bir kadının işten ayrılması ve yerine başka birinin alınması gibi sorunlar yaşanabilir. Bu durumda, devletin bu konuda düzenlemeler yapması, eşitlik sağlanması açısından önemlidir. Kadınlar için uygun çalışma koşullarının sağlanması, toplumsal ve kurumsal düzenlemelerin yapılması gerekir. Eğitim ve iş yaşamında eşit fırsatlar sağlanması, cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi açısından önemlidir. Çalışma alanlarında eşitlik sağlanması için devlet ve işverenlerin üzerine düşen görevler vardır. Örneğin, yüksek lisans öğrencileri arasında ayrımcılık yaşanabiliyor. Erkek öğrenciler için bazı imkanlar sağlanırken, kız öğrencilerin karşılaştığı zorluklar bazı sıkıntılara neden olabiliyor. Kız öğrencilerin arazi çalışmaları veya konaklama gibi durumlarda daha fazla zorluk yaşadığı gözlemleniyor. Bu durum, ayrımcılığın sadece toplumsal değil, kurumsal boyutlarının da olduğunu gösteriyor. Genel olarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin eğitim ve iş yaşamındaki etkileri, gerekli düzenlemeler ve eşit fırsatlar sağlanarak azaltılabilir. Kadınların iş dünyasında eşit temsili, cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıyla mümkün olabilir. (JM, E8)

Yasal eşitlik bağlamında, hukukun kadınları koruma ve iş hayatında eşit fırsatlar sağlama rolü üzerinde duran kadın gıda mühendisi, kadınların iş gücüne katılımının önündeki engellerin tartışılması gerektiğini ifade etmektedir:

Kadınları korumaya yönelik daha fazla hukuki yaptırım olabilir. Özellikle fiziksel işlerde çalışanlar için kreş gibi olanaklar sağlanabilir. Maalesef bu alanlarda iyileştirilmesi gereken çok şey var. Kadınların iş hayatına katılımı için bazı mekanizmalar var, ancak yeterli değil. Örneğin, bazı işletmelerde kadın çalışanlar için kreş uygulamaları yapılmış, ancak ne kadar etkili olduğu tartışmalı. Eğer bu tarz uygulamalar yaygınlaşırsa kadınlar iş hayatına daha rahat katılabilirler. Ancak, işverenler açısından bakıldığında, erkek işçi daha az sorun çıkarıyormuş gibi düşünülüyor. Özellikle gece vardiyası olan işlerde erkek işçiler tercih ediliyor. (GM, K5)

Kadın mühendis, kadınların bakım sorumlulukları göz önüne alındığında, kreş gibi kadın dostu destekleyici politikaların yaygınlaştırılmasının, iş hayatına katılımlarını kolaylaştıracak temel düzenlemeler arasında olduğunu savunmaktadır.

Kadın mühendislerin sayısının artmasının sektördeki bakış açıları açısından çeşitlilik yaratacağına vurgu yapan erkek elektrik-elektronik mühendisi, kadınların başarılarının toplumsal cinsiyet normları üzerinde dönüştürücü bir etki yaratabileceğini ifade etmektedir.

Bence kadınların mühendislik alanına girmesi lazım. Kadın dünyası, daha yaratıcı bir yapıya sahip. Olaylar arasında ilişki kurma gibi konularda kadınların daha başarılı olduğunu düşünüyorum. Zaten bu kadına yönelik şiddetin arkasındaki sebeplere bakacak olursak, kadınların öne çıkması ve yükselmesi bu durumu tetikliyor. Kadınlar, bugüne kadar süregelen sisteme başkaldırıyorlar. (...) Kadınlar artık kabul etmiyorlar, annelerinden, babaannelerinden, anneannelerinden gördüklerini. Bence de etmesinler. Çalışma hayatında, özellikle mühendislikte, kadınların yaratıcı olduklarını biliyorum çünkü, çok önemli. Kadınlar bu dönüşüm sürecinde yer alsınlar. Bu süreçte onlara fırsatlar verilsin ve kadınlar da yararlansınlar. (EEM, E14)

Erkek mühendis tarafından kadınların yaratıcılık ve ilişkisellik gibi özelliklerine yapılan vurgu, toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirilmesine, biyolojik determinizm anlayışına ve erkeklerin bu özelliklerinin marjinalize edilmesine dair tartışmalı bir boyut içermektedir (Butler, 1990; Lorber, 1994; Fausto-Sterling, 2000). Öte yandan erkek mühendis, kadına yönelik şiddetin, toplumsal cinsiyet rollerinin değişimi ve bu değişimle birlikte kadınların güçlenmesiyle ilişkilendirilen erkeklerin statü kaybı ve erkeklik krizi bağlamında arttığını belirtmektedir.

Mühendislerin deneyimleri ve görüşleri, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sadece bireysel tutumlardan değil, kurumsal yapılar, sosyal normlar ve ekonomik sistemin karmaşık etkileşiminden kaynaklandığını göstermektedir. Bu etkileşim, mesleki ayrışmanın yanı sıra, yönetim kademelerindeki temsil eksikliği ve çalışma koşullarındaki dezavantajlar olarak somutlaşmaktadır. Eşitsizliğin yeniden üretilmesinde rol oynayan bu sistemik faktörler, mevcut yasal düzenlemelerin ve kurumsal politikaların etkinliğini de sınırlamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin dönüşümü, bu kompleks yapının farklı katmanlarında eşzamanlı olarak gerçekleşecek değişimlere bağlı görünmektedir

3.8.10.8. Sosyal Pazarlama

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kurumsal yapılar ve sosyal normlarla olan karmaşık ilişkisi, firmaların bu alandaki politika ve uygulamalarının etkinliğini de doğrudan etkilemektedir. Özellikle kurumsal düzeydeki girişimlerin başarısı, bu yapısal faktörlerle olan uyumuna ve toplumsal gerçekliklerle olan ilişkisine bağlı görünmektedir. Bu bağlamda, işletmelerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kurumsal uygulamalarının samimiyeti ve etkinliği, daha geniş bir tartışma alanı oluşturmaktadır.

Cinsiyet eşitliği bağlamında kurumsal uygulamaların samimiyetini ve etkinliğini sorgulayan erkek tekstil mühendisi de uluslararası müşterilere sahip tekstil firmalarının cinsiyet eşitliği ve sürdürülebilirlik konularına ilişkin uygulamalarının genellikle yüzeysel kaldığını ve reklam amaçlı yapıldığını gözlemlemektedir:

Toplumda bir cinsiyet eşitliği gözlemleyemiyorum. Firma bazında baktığımızda bazı uluslararası müşterilere sahip tekstil firmaları var, (...) bazı firmalarda kadın çalışan sayısı oldukça yüksek. Ancak, bu durum bazen sadece formalite gereği yapıyor gibi görünüyor. Sürdürülebilirlik gibi konularda eğitimler veriyoruz diyorlar ama çoğu zaman bu eğitimler içselleştirilmiş olmaktan çok reklam amaçlı oluyor. (...)Uygulamalar bazen toplumsal yapıya uygun olmuyor ve bu durum bazı firmaların içselleştirme süreçlerinin eksikliğini gösteriyor. Toplumumuz bu tür uygulamalar için hazır değil. Toplum daha bu aşamaya gelmiş değil. (TM, E12)

Bu durum, pazarlama stratejisi olarak sosyal pazarlama (Kotler ve Lee, 2005) olmaktadır. Firmaların cinsiyet oranlarına dair verdikleri raporlar, cinsiyet eşitliği adına olumlu bir adım gibi görünse de bu tür uygulamaların çoğunlukla dış imaj yaratma taşıdığı eleştirisi yüzeysel uyum (Acker, 2006; Grosser, 2009) tartışmalarını desteklemektedir. Hatta, ulus ötesi iş dünyası feminizmi (*transnational business feminism*) bağlamında karlılık amacı taşıyan bu politikalar, kadın eşitliğini teşvik etmeyi ve bu sayede kâr ve yatırım getirilerini maksimize etmeyi amaçlayan siyasi, ekonomik ve kültürel bir proje olarak tanımlamakta (Roberts, 2015), ihraç edilen politikalar (Fodor vd., 2018) olması bakımından yerelleştirme bağlamında (Merry ve Levitt, 2017) da etkinliği tartışılmaktadır. Paralel bir düşünce ile erkek mühendis, toplumun bu tür uygulamalara hazır olmadığını ve toplumsal cinsiyet eşitliği girişimlerinin başarılı olabilmesi için bu politikaların toplumsal yapılarla uyumlu hale getirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

3.8.10.9. Erkeklik Krizi

Toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin yarattığı sosyal dönüşüm, erkeklerin geleneksel güç ve ayrıcalıklarını koruma refleksleriyle şekillenen karmaşık bir direnç mekanizmasını beraberinde getirmektedir. Bu direnç, kimi zaman meritokrasi söylemi altında kadınların başarılarını bireyselleştirerek yapısal eşitsizlikleri görmezden gelme, kimi zaman da ters cinsiyetçilik iddialarıyla eşitlik taleplerini marjinalleştirme biçiminde ortaya çıkmaktadır. Erkeklerin değişen toplumsal dinamikler karşısında yaşadıkları kaygı ve tehdit algısı, literatürde erkeklik krizi olarak kavramsallaştırılan

olguyu işaret etmekte ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal dönüşümlerin önündeki en önemli engellerden birini oluşturmaktadır.

Bazı erkek mühendisler, eşitlik meselesinin toplumda görünür olmadığını ifade etseler de eşitliğin ne olduğuna dair algıları belirsiz ve muğlaktır. Öte yandan, kadınların iş gücündeki görünürlüğünü meritokrasi çerçevesinde değerlendiren diğer erkek mühendislerin, eşitsizliğin ortadan kalkacağına dair yaptıkları vurgular, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinde hâlâ var olan derin normatif engelleri ve toplumsal algıların dönüşümündeki zorlukları daha da belirgin hale getirmektedir. Katılımcı E1 konuya dair düşüncelerini şöyle aktarmaktadır:

Kadın-erkek eşitliği konusunda aktif olarak yapılan ve doğrudan fark ettiğim bir şey yok. Bazı durumlarda, kadının doğası gereği olması gereken bir yerde olmadığı görülüyorsa, bu durum incelenmeli. Ama her alanda illa burada kadın ya da erkek olmalı gibi bir yaklaşım doğru değil. Ben genellemelere karşıyım; ancak doğal akışında bir yerde kadın olması gerekirken sürekli erkek varsa ve bu bilinçli yönlendirme ya da toplumsal değer yargılarıyla yapılıyorsa, burada bir sorun var demektir. (...) Kadınların iş hayatında yer alabilmeleri için daha fazla desteklenmeleri gerekiyor. (...) Bu işin çözümü için birkaç jenerasyon geçmesi ve yeni nesillerin eşitliği içselleştirmesi gerekiyor. Bizim için önemli olan, çocuklarımızın evde annesi ve babasının eşitlik içinde çalıştığını görmesi ve bu rolleri model alması gerekiyor. (...) Bu tür adaletsizlikler çözüldüğünde, belki kadınlar da daha rahat bir şekilde çocuklarına bakılabilecek veya kariyerlerinde ilerleyebilecekler. Ancak şu an için bu tür sorunları çözebilecek bir sistematik yaklaşım yok. Toplumda kadın haklarını savunan dernekler var, ama bazen bu savunuculuklar insanlara eziyet edici boyutlara ulaşabiliyor. Hak savunuculuğu yapılırken, insana hakikaten fayda sağlayacak bir denge gözetilmeli. Bazı gruplar veya ideolojik çerçeveler bu dengeyi istismar edebiliyor. Kadınların haklarını savunmak önemli; ancak bu süreçte erkeklerin de haklarının göz ardı edilmemesi gerekiyor. (...) İşlerin liyakat sahibi insanlara verilmesi ve doğru kişilerce yönetilmesi bu süreci hızlandırabilir. (BM, E1)

Bu ifadeler, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik direncin teorik arka planını anlamak açısından önemli ipuçları sunmaktadır. Eşitliğe dair sınırlılıkların, “erkeklerin de haklarının göz ardı edilmemesi” söylemini, erkeklerin toplumsal rollerini ve güç dinamiklerini koruma kaygısıyla toplumsal güç dengesizliklerini görmezden gelme eğilimini taşıyan bir argüman olarak değerlendiriyorum. Ayrıca katılımcının bu ifadeleri dile getirirken benim kadın araştırmacı pozisyonumdan onay alma arayışı içinde olduğunu gözlemlemem, toplumsal cinsiyet hiyerarşisinin araştırma sürecindeki yansımalarını analiz etmem açısından dikkat da çekici bir bulgudur. Bu söylem, bir ters cinsiyetçilik söylemi olmaktadır. Böylece, engellenmiş hak (*thwarted entitlement*) (Kimmel, 2017) temelinde, erkeklerin değişimlerle birlikte kendilerini tehdit altında hissetmeleri, hakları olarak gördükleri statü ve gücün ellerinden alınmasına karşı öfkeleri bir nevi erkeklik krizi olarak değerlendirilebilir. Bu kavram erkeklerin,

toplumsal cinsiyet eşitliği taleplerini, kendi sosyal, ekonomik ve kültürel konumlarına bir tehdit olarak algıladıkları durumda yaşadıkları kaygıyı ifade etmektedir. Dolayısıyla, toplumsal normların çocukluktan itibaren aile içinde başlayarak dönüştürülebileceği yönündeki önerisi, bu dönüşümün erkeklerin güç ve ayrıcalıklarını tehdit ettiği algısıyla sınırlı kalabileceğine dair önemli sorunsalları düşündürmektedir.

Benzer direnç mekanizmaları, farklı mühendislik alanlarından katılımcıların söylemlerinde de gözlemlenmektedir. Katılımcı E13 şöyle aktarmaktadır.

Ancak son zamanlarda bayanlar sınırlarını bilmemeye başladı ve bu durumun aşırıya gittiğini düşünüyorum. Bazen mağduriyetlerini ifade etmeleri, bağırmaları veya ağlamaları bile insanların vicdanını yaralıyor. Bu yüzden sürekli desteklenmeye çalışılıyor, ancak bazı durumlarda bu yaklaşım da yanlış olabiliyor. Erkekler ve kadınlar için eşit olmalı. Pozitif ayrımcılık yaparak kişileri iş hayatına dâhil etmek olumlu bir şeydir, ancak toplumsal yanlışlar da mevcut. Ayrıca, boşanma olayları oldukça fazla gündemde. Televizyonlarda gördüğümüz bazı örnekler, erkeklerin davranışlarını haber konusu yapıyor. Bu davranışlar genellikle psikolojik çöküntüden kaynaklanıyor. Eğitimde ve iş hayatında fırsatlar sağlanabilir, ancak en küçük bir şikayetle erkeklerin kötü bir insan olarak değerlendirilmesi yanlış. Bir statükoyu korumak ve kötülük yapmak üzerine kurulu bir mekanizma olmamalı. Pozitif ayrımcılığın sınırları olmalı; ne kadar ve nerelerde pozitif ayrımcılık yapmamız gerektiği belirlenmelidir. (TM, E13)

Bu söylemlerde özellikle dikkat çeken nokta, toplumsal cinsiyet eşitliği taleplerinin “aşırıya gitme” olarak değerlendirilmesi ve mevcut eşitsizliklerin meşrulaştırılma biçimleridir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yaklaşımlara, erkek bilgisayar mühendisine benzer şekilde erkek tekstil mühendisi de eleştirel bakmaktadır. “Bayanlar sınırlarını bilmemeye başladı” ifadesi, toplumsal cinsiyet rolleri ve ataerkil sistemin geleneksel kadın-erkek ilişkilerini sürdürme kaygısına dayanmakta ve düşmanca cinsiyetçilik (*defensive sexism*) (Glick ve Fiske, 1996) örneği oluşturmaktadır. Ayrıca, “erkeklerin kötü olarak değerlendirilmemeleri” gerektiği ifadesi, bir erkeklik krizine işaret etmektedir. Öte yandan, “mağduriyetlerini ifade etmeleri bağırmaları veya ağlamaları insanların vicdanını yaralıyor” gibi ifadeler, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin bir yansıması olarak, kadınların duygusal tepkilerini güçsüzlük ve mağduriyetle ilişkilendiren ataerkil yapıya dayanmaktadır. Kadınların haklarını dile getirmeleri ya da maruz kaldıkları haksızlıkları ifade etmeleri meşru görülmemekte, adeta mağdur suçlama (*victim blaming*) (Lerner, 1986; Pinciotti ve Orcutt, 2021) olarak kadınlar aşırıya gitmekle suçlanmaktadır.

3.8.10.10. Kemalist Modernleşme

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik direnç mekanizmalarının bir diğer boyutu, Türkiye'nin modernleşme deneyimi üzerinden şekillenmektedir. Bu bağlamda, bazı mühendisler Kemalist reformların yeterliliğine vurgu yaparken, mevcut eşitsizlikleri farklı nedenlere bağlamaktadır. Cinsiyet eşitliği bağlamında hem katılımcı E5 hem de katılımcı E11, Kemalist modernleşme perspektifiyle, kadın haklarının güçlendirilmesi için gerekli reformların yeniden değerlendirilmesi ve uygulanması gerektiğini savunmakla birlikte reformların uygulanmasındaki süreklilik ve derinleşme sorununa işaret etmektedir:

Kadınlar istihdama katılıyor, evet, ancak erkeklere kıyasla istihdam oranları hâlâ düşük. Kadınlar belli alanlarda daha yoğun çalışıyor; bu dengenin sağlanması gerekir mi? Önemli olan işin en iyi şekilde yapılmasıdır. Kadın ya da erkek fark etmezsiniz, eğer bir kişi o işi iyi yapıyorsa, o işi o kişi yapmalı. Sayıları eşitlemeye çalışmak uğruna nitelikten ödün vermek doğru bir yaklaşım değildir. Evet, elbette cinsiyet ayrımcılığına maruz kalanlar var, ancak bu durumu suiistimal edenler de mevcut. Bu tür yapısal değişiklikler belki kamu kurumlarında daha planlı yapılabilir, ancak özel sektöre müdahale etmek zor olabilir. Tabii ki, bir ülkenin çalışma ortamında kadınları tamamen dışlayan bir durum, örneğin Afganistan gibi olması asla kabul edilemez. Kadının, yetenekleri doğrultusunda her sektörde katabileceği çok şey olabilir. Onları saf dışı bırakarak yollarını kapatmamak gerekir. Ülkenin gelişebilmesi için herkesin işini en iyi şekilde yapması önemlidir. Eğer bir kadın işi iyi yapıyorsa, bırakın yapsın; yeter ki sonuç iyi olsun. Türkiye'nin, Atatürk'ün gerçekleştirdiği reformlar sayesinde kadınlara önemli haklar ve statüler tanınmıştır. Türkiye, birçok Avrupa ülkesinden bile daha erken kadın haklarına kavuşmuştur. Ancak sahaya indiğimizde hâlâ cinsiyet ayrımcılığı örnekleriyle karşılaşırız. (ÇM, E5)

...aslında genel anlamda baktığımızda, bence bir ihtiyaç yok. Yani, Atatürk ile ülkenin gelişimindeki süreçte kadın-erkek diye bir ayrımımız yoktu. Aslında Atatürk'ün düşünceleri doğrultusunda devam edilmiş olsaydı, bu ayrım şimdiye kadar hiç olmayacaktı. Ancak son yirmi yıldır uygulanan yönetim biçimleri ya da sistem ülkeyi bambaşka bir noktaya getirdi. (...) Dolayısıyla, uygulanan politika ile ilgili olduğunu düşünüyorum şu andaki sorunlarımızın. Kadın-erkek anlamında bir ayrım gerektireceğini düşünmüyorum. Özellikle bu teknolojik seviyede ve bilgi seviyesinde, kadın-erkek ayrımının anlamlı olmadığını düşünüyorum. Kadın da zarar görüyor, erkek de zarar görüyorsa; bu durum, kadın ve erkekten kaynaklı değil, insanların psikolojik problemlerinden kaynaklı olduğunu düşünüyorum. Evliliklerde ve görev tanımlamalarında da bu durumun böyle olduğunu düşünüyorum. (TM, E11)

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bireysel başarı odaklı yaklaşımlar, yapısal sorunları göz ardı etme eğilimindedir. Bu durum, Türkiye'nin modernleşme deneyimi bağlamında daha da karmaşık bir hal almaktadır. E11'in vurguladığı gibi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kaynağını sadece güncel politik uygulamalara bağlamak, sorunun tarihsel ve yapısal boyutlarını ihmal etme riski taşımaktadır.

Benzer şekilde, iş gücündeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dikkat çeken katılımcı E5, "işin en iyi şekilde yapılması" vurgusuyla toplumsal cinsiyetin bu

denkleme önemli olmadığını ifade etmektedir. Öte yandan, cinsiyet ayrımcılığını “suiistimal edenler” söylemi, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan bireylerin deneyimlerinin sorgulanmasına yol açmakta ve mağdur suçlayıcılığının bir örneğini oluşturmaktadır. “Kadın işi iyi yapıyorsa yapsın” gibi ifadeler de bireysel başarıya odaklanırken kadınların önündeki toplumsal engelleri göz ardı etmektedir. Bu nedenle, kadınların iş gücünde temsil edilmesi ve desteklenmesi konularının çözümü, bireysel yeteneklerden ziyade sistematik eşitlik politikalarına dayanmalıdır.

Yukarıdaki deneyimlerde yer verildiği gibi toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında dönüşüm söylemleri, sıklıkla sembolik ifadelerin ötesine geçememekte ve bu politikalar, mevcut ataerkil yapıların derinlerine nüfuz eden eşitsizlikleri giderme noktasında yetersiz kalmaktadır. Bu durum kavramsal netlik, kurumsal ve politik direnç sorunu bakımından (Lombardo ve Meier, 2006; Meier ve Celis, 2011) henüz tam kavranamayan dönüştürücü eşitlik temelli cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması (True ve Parisi, 2013) meselesiyle paralellik göstermektedir. Dolayısıyla dönüştürücü eşitlik konusunda bir öneri de bulunmaktan çok dönüşüm mekanizmalarına odaklanma gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında ataerki, cinsiyetçilik söylemleri, hegemonik erkeklik yapıları gibi yapısal eşitsizliklerin sürdüğü bir toplumda, dönüşümün yalnızca yasal düzenlemeler veya sınırlı pozitif ayrımcılık tedbirleriyle sağlanamayacağı görülmektedir. Dolayısıyla, mevcut politikaların eleştirel bir değerlendirmeye tabi tutulması gerekliliği doğmaktadır. Kadınların eğitime erişimleri ve istihdama katılmaları cinsiyet eşitsizliğini gidermeye yönelik önemli bir araç olarak görülse de bu araç yeterli sosyal ve yapısal değişimle desteklenmediği müddetçe, yalnızca semptomatik bir çözüm sunmaktadır. Yani, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, yalnızca kadınların haklarının tanınması değil, aynı zamanda erkeklik normlarının da sorgulanması ve yeniden yapılandırılmasını gerektirmektedir.

3.8.11. TMMOB ve Denizli Şubeleri

TMMOB'un Denizli şubelerinde, mühendis ve mimarların mesleki örgütlenme yapısı, aktif ve pasif üyelik sistemleri üzerinden şekillenmektedir. Özellikle kadın üyelerin durumu, genel üye profilinin önemli bir bileşenini oluştururken, temsiliyet konusunda yaşanan sorunlar ve bu sorunların çözümüne yönelik sınırlı da olsa kadın

komisyonlarının çalışmaları dikkat çekmektedir. Bu kapsamda, TMMOB Kadın Kurultayları’da katılan kadınlar meslek örgütünde kadın üyelerin varlığını güçlendirmeye ve temsiliyetlerini artırmaya yönelik girişimlerde bulunmaktadır.

3.8.11.1. Aktif Üyelik

Türkiye’de mühendislik mesleklerini icra eden kişilerin, mesleklerine uygun bir meslek odasına kayıtlı olmaları ve bu üyeliklerini devam ettirmeleri, mesleki faaliyetlerini yasal çerçevede sürdürebilmeleri için zorunludur. Ancak, 1983 yılında eklenen bir düzenlemeyle, kamu kurum ve kuruluşlarında asli ve sürekli olarak çalışan mühendisler için meslek odasına üyelik isteğe bağlı hale getirilmiştir (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu, 1954, Madde 33). Bu durum, mesleki denetim ve standartların korunması açısından kapsamı daraltıcı bir etki yaratmaktadır. Aynı zamanda, mühendislik mesleğinin mesleklerinin kamu güvenliği üzerindeki önemli rolünü zayıflatma potansiyeline sahiptir.

TMMOB’un kurumsal etkinliğinin zayıflaması, meslek odalarının denetim yetkilerini ve mühendislik standartlarını olumsuz etkilemektedir. Bu durum, yalnızca mesleki kalitenin düşmesine değil, aynı zamanda mühendislik mensupları arasındaki dayanışmanın da çözülmesine yol açmaktadır. Nitekim uzun yıllar yönetsel görevlerde bulunan erkek katılımcı E10 şöyle aktarmaktadır:

Oda, üyelerinin haklarını savunuyor ama zayıf olunca bunu tam beceremiyor. Önceden herkesin makine mühendisleri odasına üye olması zorunluyken, bu kanun değiştirildi ve sadece serbest meslek yapanlar üye olmak zorunda. Diğerleri için üye olmak zorunlu değil. Ben 4 sene boyunca başkan vekilliği yaptım. 4 sene de başkanlık yaptım, yani toplamda 8 yıl başkanlık, 4 yıl da başkan vekilliği yaptım. (MM, E10)

Makine Mühendisleri Odası’na serbest çalıştığı dönemden beri üyeliğini devam ettiren kadın makine mühendisi, oda ile ilişkisinin etkinlikler bazında kısıtlı kaldığını aktarmaktadır.

Makine mühendisleri odasına üyeyim. Daha önce serbest çalışırken makine mühendisleri odasıyla birebir irtibatlı çalışmam gerekiyordu. Akademisyen olduktan sonra da odayla çok sıkı bir irtibatım var desem, yalan söylemiş olurum. Ancak bizim yaptığımız etkinliklere odaların destek vermesi ve onların davet ettiği etkinliklere katılmamız gibi durumlar devam ediyor. (MM, K12)

Öğrencilik yıllarından beri üyeliğini devam ettiren kadın makine mühendisi, oda faaliyetlerine katılımının kısıtlı olduğunu belirtmektedir.

Ben öğrenciyken makine mühendisleri odasına üye oldum. Öğrenci üyeydim. Son 23 senedir de ikinci sınıftayken öğrenci üyeliğim vardı ve mezun olur olmaz asil üyeliğe geçtim. (...) Oda ile etkin bir görevim yok şu anda, ama bir dönem yedek kurul üyeliği gibi ufak tefek görevlerde bulundum ve etkinliklere katıldım. Odanın gerçekten çok fazla çalışması var. (MM, K10)

Erkek makine mühendisinin aksine kadın makine mühendislerinin odanın yönetsel kadrolarında yer almaması ve etkin görev almamaları dikkat çekmektedir. Denizli Şubesi özelinde de baktığımızda kadın makine mühendislerinin yönetsel kadrolarda yeterince temsil edilmemesi (TMMOB MMO Denizli, 2024), toplumsal cinsiyet normlarının cam tavan bağlamında meslek içindeki yansımaları olmaktadır.

Tekstil Mühendisleri Odasının kurucularından olan erkek tekstil mühendisi E11, mezun olduğu andan itibaren oda ile irtibatla olduğunu belirtmektedir. Tekstil Mühendisleri Odasına üye olan erkek tekstil mühendisi katılımcı E12 ise, çeşitli dönemlerde odanın yönetsel kadrolarında yer aldığını aktarmaktadır.

Türkiye’de Tekstil Mühendisleri Odası’nın kurucularındanım. İlk numaram dördüttür. Zaten ilk kurucularından biri olarak, mezun olduğumdan beri işin içindeyim. Her zaman da meslek odalarının içerisinde oldum. Gerek İngiltere’de gerek Türkiye’de ikisinde de bulundum. İngiltere’de meslek odasına üyeydim. (TM, E11)

Tekstil Mühendisleri Odası üyesiyim. Oda sekreterliği de yaptım. İzmir’deyken, özellikle doktora ve yüksek lisans zamanlarımda odalarla daha çok çalıştım. İzmir Şubesi’nde görev aldım, ardından Türkiye çapında olanın Genel Sekreteri oldum. Hemen hemen örgütün tüm kademelerinde bulundum. (TM, E12)

Kadın kimya mühendisi, odaya üye olduğunu ve etkinler temelinde odayla iş birliği içinde olduğunu ifade etmektedir.

Kimya Mühendisleri Odası’na üyeyim. Kimya Mühendisleri Odası’nda üyelik genellikle öğrencilik döneminde başlıyor ve sonrasında devam ediyor. Bizim öğrencilerimizin ve bölüm hocalarımızın katıldığı ortak etkinlikler düzenleniyor. (KM, K8)

Jeoloji Mühendisleri Odası ile çok uzun yıllardır bağlantısı olduğunu ifade eden erkek jeoloji mühendisi ise çeşitli dönemlerde yönetsel görevler aldığını aktarmaktadır.

Odayla 2002 yılında tanıştım. O zamandan beri üyeliğim devam ediyor. O süre zarfında çok fazla gidip gelmedik. O zaman H. Hoca, bizim hocalardan biriydi ve genellikle yönetici olarak görev alıyordu. Ancak mesleki olarak ne yaparlar ne ederler gibi bir ilişkim olmadı. 2010’larda, odanın üniversite arasındaki bağı kurma görevini üstlendim. O dönemde odanın “Jeo Genç” gibi bir topluluğu vardı ve bu topluluktaki öğrencileri organize ederek odadaki faaliyetlere katılmalarını sağladım. Resmi olarak değil de bir misyon olarak bu görevleri üstlendim. O

zamanlar yer bilimleri topluluğunu kurdurdum ve 2006'da öğrencileri odayla birleştirdim, böylece koordineli çalışmalar diye. Öğrenci buluşmaları düzenledim, öğrencilerin sorunlarını anlatmaları için ortamlar oluşturdum. Daha sonra 2014 yılında ilk defa yönetim kuruluna girdim ve yazman üye olarak başladım. 2016 yılında ikinci başkanlık görevine getirildim. 2018 yılında başkan, görevini bana devrederek ayrıldı ve ben başkan oldum. 2020'de ikinci döneme başladım, şu anda ise üçüncü dönem başkanlığımı sürdürüyorum. Yaklaşık 10 yıldır görevdeyim ve üçüncü dönemim başkan olarak devam ediyor. İki dönem yönetim kurulu üyesi olarak görev yaptım. (JM, E8)

Mühendislik meslek odalarındaki toplumsal cinsiyet dinamikleri, kadın ve erkek mühendislerin farklı deneyimlerini açığa çıkarmaktadır. Kadın mühendislerin kurumsal temsili zayıf kalırken, erkek mühendislerin yönetim kademelerinde baskın olması, meslek örgütlerindeki cinsiyet eşitsizliğini belirgin biçimde yansıtmaktadır.

3.8.11.2. Pasif Üyelik

Aktif üyelik deneyimlerini paylaşan akademisyenlerin yanı sıra, meslek odalarıyla ilişkilerinin zayıf olduğunu belirten ve oda yönetimlerine yönelik eleştirilerde bulunan pasif üyelerin de varlığı dikkate değerdir. Pasif üyeler, yönetimlerin uygulamalarından duydukları rahatsızlık nedeniyle iletişimde bulunma isteksizliklerini ifade etmektedir.

Kadın tekstil mühendisi, çok uzun yıllardır Tekstil Mühendisleri Odası'nın üyesi olmasına rağmen son yıllarda siyasi çekinceleri dolayısıyla aktif görev almaktan imtina ettiğini belirtmektedir.

Tekstil Mühendisleri Odası var. Bizim de meslek birliğimiz, oranın üyesiyim. Mezun olduktan sonra, 25 yıldan fazladır üyesiyim. (...) Önceki yıllarda ben de aktif görevler aldım, ama son zamanlarda aktif bir görev almıyorum; artık yönetimde falan değilim. Ancak, Tekstil Mühendisleri Odası'nın çok fazla yaptırım gücü olduğunu düşünmüyorum. Onun dışında, sivil toplum örgütlerinde çok aktif görev almıyorum. Görev almak isterim, ama siyasi çalkantıların çok olduğu bir dönemde taraf olmayı tercih etmiyorum. Elbette hepimizin bir görüşü vardır, ancak çok da kafa yorup "Bu dernek, bu faaliyet tam bana uygun," dediğim bir şey yok açıkçası. Dahil olmayı tercih edeceğim bir şey yok. Onun dışında, sektör projeleri oluyor. TÜBİTAK, KOSGEB gibi sanayiyle ilgili devlet işlerine daha çok vakit harcıyorum. Mesleki bilgilerimi daha çok o tarafta, projeciliğin yaygınlaşması, teknik insan yetiştirilmesi gibi konulara aktarmaya çalışıyorum. (TM, K11)

Kadın endüstri mühendisi, Makine Mühendisleri Odasına bağlı olduklarını, fakat yönetsel süreçleri beğenmediği için odanın faaliyetlerine katılmadığı ifade etmektedir.

Endüstri Mühendislerinin bir odası yok; zaten Makine Mühendisleri Odası'na bağlı olarak çalışıyorlar. Ben de oraya gitmiyorum. Oradaki ilişkiler ve duyduğum bazı şeyler bana pek uygun gelmiyor, tasvip etmediğim durumlar oluyor. Bu tür şeylere pek ilgi duymuyorum. Bence

insanların kişisel hareketleri, düşünceleri ve egoları bu tür ortamlarda çok öne çıkıyor; bu da hoşuma gitmiyor. Bu yüzden oranın faaliyetlerine katılmadım ve sonrasında da hiçbir faaliyetine katılmadım. (EM, K4)

Erkek elektrik elektronik mühendisi de kadın endüstri mühendisi ile benzer perspektifle yönetsel kadrolarda kişisel ilişkilerin ve egoların etkin olması sebebiyle odaya mesafeli durduğunu aktarmaktadır.

Mesleki derneklere veya bir odaya üye değilim. Elektrik Mühendisleri Odası'na da hiç üye olmadım. Türkiye'deki en etkili oda, siyasi anlamda Elektrik Mühendisleri Odası (EMO). Ancak en gelişmiş oda ise Makine Mühendisleri Odası. Sonuçta, bu odalar birtakım planlar ve çalışmalar yapmaya çalışıyorlar ama ben bu çalışmalara farklı bir bağlamda bakıyorum. Odaların mutlaka üyelerine ve öğrencilere yönelik bazı faydaları olabilir. Ancak ben gördüğüm faaliyetlere dayanarak; başkan olalım, yönetimde olalım gibi şeyler üzerinde durulduğunu düşünüyorum. Bu nedenle üye olmadım. Özel işimde etkin bulmuyorum. Ancak siyasi olarak çok etkinler. Fakat bu etkinlik son yıllarda azaldı. (EEM, E14)

Kadın gıda mühendisi K5, Gıda Mühendisleri Odası Denizli Temsilciliği ile üyeler arasındaki iletişim sorunları ve yürütülen faaliyetlerin mesleki ilgi alanlarıyla yeterince örtüşmemesi nedeniyle, oda ile yakın bir etkileşim kurmadığını ifade etmektedir. Benzer şekilde erkek gıda mühendisi katılımcı E6'da Denizli Temsilciliğinde aktif rol üstlenmemesinin nedenlerini, mevcut yönetim anlayışının kendisiyle örtüşmemesi ve yapılan faaliyetlerin yetersizliği olarak belirtmektedir. Aynı vurguyu erkek katılımcı E5 de yapmaktadır.

Ashında onlarla fazla temas halinde değilim. Ben sadece Gıda Mühendisleri Odası'na üyeyim. Burası Denizli temsilciliği şeklinde, E. Hanım var orada. Önceden iletişimsizlik vardı, ama son bir yıldır sanırım bir WhatsApp grubu kuruldu ve etkinliklerden haberdar ediliyoruz. Ancak katılma fırsatım pek olmuyor, çünkü bizimle çok doğrudan ilgili değil. (GM, K5)

Şöyle söyleyeyim, ben gıda mühendisi odası üyesiyim ama aktif olarak bir görevde bulunmuyorum. Bunun birkaç nedeni var. Şu anki yönetim anlayışı benim kafama uymuyor, bu nedenle o topluluk içinde bulunmak istemiyorum. Yaptıkları şeylerin yetersiz olduğunu düşündüğüm için orada yer almak istemiyorum. (...) Özellikle Denizli şube temsilciliği olarak yapılan çalışmalardan memnun değilim. Mesleği tanıttıkları aktivitelerinin yeterli olmadığını, öğrencileri farklı yönlendirdiklerini ve mezuniyet sonrasında da çok yardımcı olmadıklarını düşündüğüm için bu şekilde hissediyorum. (GM, E6)

Bizim Gıda Mühendisleri Odası var. Ancak, bizde üye olma zorunluluğu yok. Dolayısıyla, onların bazı uygulamalarına kızdığım için açıkçası üye olmadım. (GM, E5)

Mühendislik meslek odaları ile üyeleri arasındaki ilişkiler, mevcut yönetimlerin etkinliği ve üyelik zorunluluğunun olmaması gibi faktörlerden olumsuz etkilenmektedir. Özellikle gıda mühendislerinin oda ile olan iletişimlerinin sınırlı olması, bilgisayar ve çevre mühendislerinin oda ile hiç ilişkisinin olmaması meslek odalarının etkinliğini ve

üyelerinin ihtiyaçlarına yönelik yanıt verebilme kapasitesini sorgulatmaktadır. Görülüyor ki, yönetimle kurulan zayıf temas, meslek mensuplarının karar alma süreçlerine katılımını engelleyerek, toplumsal ve mesleki sorunların çözümünde yeterli bir dayanışmanın oluşmasına mâni olmaktadır.

3.8.11.3. Kadın Üyeler

Bölüm 2.1.'te de değinildiği gibi TMMOB'un mühendislikte toplumsal cinsiyete dair çalışmaları 1994 yılından beri süregelenmektedir. Bu tarihten itibaren, Peyzaj Mimarları Odası'ndan bir kadın üyenin TMMOB Yönetim Kurulu'na katılmasıyla başlayan süreç, kadın mühendislerin meslek hayatındaki eşitsizliklerle mücadelesinin kurumsal bir zemine oturmasına öncülük etmiştir. 2008 yılında kurulan Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası ve sonrasında geliştirilen yasal düzenlemeler, TMMOB'un toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki çalışmalarının somut göstergeleri olmaktadır. Fakat, çeşitli mühendislik alanlarından gelen kadın ve erkek mühendisler meslek odalarının cinsiyet politikalarını ve uygulamalarını eleştirel bir biçimde değerlendirmektedir.

Makine Mühendisleri Odası özelinde, farklı bakış açıları dikkat çekmektedir. Kadın makine mühendisi K10, odadaki deneyimlerini olumlu bir perspektifle değerlendirmektedir:

Kadın gruplarını meslek odasına çekme konusunda etkinlikleri oluyor. Bir dönem ben de bu gruplarda görev almıştım. Makine mühendisleri odasında hiçbir zaman kadın-erkek ayrımını hissetmedim. Hatta kadınların daha saygın olduğunu ve el üstünde tutulduğunu söyleyebilirim. (MM, K10)

Erkek makine mühendisi E10 da pozitif ayrımcılık uygulamalarının varlığına dikkat çekerek farklı bir perspektif sunmaktadır:

Makine mühendisleri odasında kadınların sayısına göre etkili olduğunu düşünüyorum. Tıpkı üniversitedeki öğretim üyelerinde olduğu gibi, odada da kadın makine mühendisleri için pozitif bir ayrımcılık var. Bu ayrımcılık, destek anlamında bir ayrımcılık. Örneğin, kadın komisyonuyla ilgili herhangi bir konuda hep yardımcı olunuyor, kadınlara karşı pozitif bir duyarlılık var. (...) Makine mühendisleri odasında kadınlar sayısal olarak az olmasına rağmen, yönetimde mutlaka yer alıyorlar. Yönetim kurulunda asilde 7 kişi, yedekte 7 kişi bulunuyor ve bu kişilerin arasında mutlaka kadın üye oluyor. Bu durum, kadınların sayısına göre etkisinin fazla olduğunu gösteriyor. 8 yıllık süre boyunca mesleki olarak kadınların erkeklerden farklı sorunlarla karşılaştığını görmedim. Ancak kadınlar, kadın hakları ve kadın sorunları konusunda çok duyarlılar ve aktifler. Oda, kadınlarla ilgili etkinlikler düzenliyor ve bu etkinliklere kadınlar

mutlaka katılıyor. Benim başkanlık dönemimde de bu böyleydi, şimdi de değişen bir şey olduğunu sanmıyorum çünkü kurumsal bir devamlılık var. (MM, E10)

Ancak bu olumlu değerlendirmeye karşın, odadaki kadın temsili konusunda ciddi eleştiriler de mevcuttur. Makine mühendisi K12, özellikle yönetim kadrolarındaki durumu şöyle değerlendirmektedir:

Odadaki cinsiyet dağılımına baktığımızda ise memnun değilim. Hatta geçen seçimlere gittim ve “Bunlar ne biçim liste? İki tane liste çıkarmışsınız, neden kadın yok?” dedim. Birer tane kadın koymuşlar, göstermelik. Sordum. “Kadın mühendis yok hocam,” dediler. Ben de “Bir sürü kadın mühendis yetiştiriyorum, sordunuz mu onlara?” dedim. “Fikri ne olursa olsun, burada kadınların da yer alması gerekiyor. Biz esnaf odası değiliz, mühendis odasıyız, makine mühendisleri odasıyız. Bir sürü kadın makine mühendisimiz var, bunu ayrımcılık olarak görüyorum,” dedim. Bu, odanın demokratik felsefesine çok ters düşüyor. Yönetimdeki kadınların kesinlikle yeterli olmadığını düşünüyorum. Herkes istiyormuş gibi görünüyor ama olay seçime geldiğinde çok farklı şeyler dönüyor. Yani kadınların önünü kesiyorlar. Özellikle kadınların bu alana girmesini teşvik etmeye yönelik bir etkinlikleri yok. Şu ana kadar olmadı. Kadınlar Günü’müzü kutluyorlar, sağ olsunlar ama başka bir etkinlikleri olmadı. Bunu her iki gruba da açıkça dile getirdim. “Bu odanın yapısına yakışan listeler değil,” dedim. Evet, çalışmalar bir yerden sonra tıkanıyor. Odalar tekrar erilleşmeye başlıyor. Ne kadar çok çalışırsanız çalışın, mutlaka olay bir yerde siyasi bir noktaya dayanıyor. Biz kadınlar bunu kullanmak istemiyoruz. Sevmiyoruz. Belki de bu, kadın olarak yetiştirildiğimizden dolayı bir savunma mekanizması. Ancak bizimki gibi modern ve demokratik olduğunu söyleyen bir odada böyle şeyler olmamalı. (MM, K12)

Gıda mühendisliği alanında ise farklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Kadın gıda mühendisi K5, alandaki kadın yoğunluğunun etkisiyle cinsiyet çalışmalarının arka planda kaldığını belirtmektedir:

Önceden de yapmıştık, ama cinsiyet çalışmaları ya da kadın çalışmaları açısından özel bir duyarlılık veya farkındalık çalışması yok. Kadınlara yönelik özel bir etkinlik yapılmadı. Belki de bizim alanda kadın sayısının fazla olmasından dolayı bu konular çok ön plana çıkmıyor. Bizim Denizli temsilcimiz de bir kadın mühendis olan E. Hanım, bu yüzden kadın-erkek ayrımını çok hissetmiyoruz. Belki de bu nedenle cinsiyet ayrımını fazla fark etmiyoruz. Bu durum, aslında bizim alanın güzel bir yanı. Kadın çalışmalarının olması da iyi bir şey, ama bu tür farkındalıklar her kurumun kendini dönüştürmesiyle gelişecek. Her kurumun dönüşümü, toplumun da kendini dönüştürmesiyle olacak bir süreç aslında. (GM, K5)

Benzer bir durum kimya mühendisliği alanında da gözlemlenmektedir. E9’un değerlendirmesi şöyledir:

Kadın meslektaşlarla ilgili özel çalışmaları olmuyor. Ben Kimya Mühendisleri Odası’yla ilgili şu ana kadar öyle bir şey duymadım çünkü alanda kadınlar zaten yoğunlukta diyebilirim. En azından son 3-4 yıldır bu böyle. Cinsiyet eşitliği temelinde bir şey yok. Kimya mühendisliği çok özel bir alan, bu alanda kadın istihdamı daha fazla olabiliyor. Belki bu yüzden bu konu çok fazla ön plana çıkmamış olabilir. Biz bölüm olarak şöyle bir şey yaptık: Kimya Mühendisliği Topluluğu öğrencilerimizle Dünya Kadınlar Günü’nde, alanında kariyer sahibi olmuş olan kadın işletmecileri üniversitemizde misafir ettik. Bu, bir rol model olması açısından önemliydi. Onlarla bir söyleşi yaptık ve öğrenci buluşması gerçekleştirdik. Orada da yine Kimya Mühendisleri Odası’nı olaya dahil ettik. (KM, E9)

Tekstil mühendisliği özelinde ise farklı dönemlerde farklı yaklaşımlar dikkat çekmektedir. E13 ve E12'nin gözlemleri bu değişimi açıkça ortaya koymaktadır:

Odamızda cinsiyet eşitliğine dair bir çalışma yok, açıkçası bu hiç aklımıza gelmiyordu. Belki de bu, karma eğitim yapılmasından kaynaklanıyor. (...) Tekstil Mühendisleri Odası'nda da yönetimde benim bildiğim kadarıyla iki bayan arkadaşımız var. (TM, E13)

Son gözlemlediğim kadarıyla, artık çok fazla yönetimlerde yer almıyorum ama kadın üyelerin, yönetimlerde yer alması gibi konularda biraz daha ilerleme kaydedildi. Benim dönemimde çok fazla bu tür gelişmeler olmadı. Son 5-6 yıldır bu konulara biraz daha ağırlık verildiğini takip ediyorum. Şubeler, genel merkez bazında etkinlikler düzenleniyor ve odalarla koordinasyon kurullarıyla ortak etkinlikler gerçekleştiriliyor. (TM, E12)

Son olarak, jeoloji mühendisliği alanındaki durumu katılımcı E8 şöyle değerlendirmektedir:

Oda olarak, TMMOB bünyesinde bir kadın komisyonu var ve bizim odamızda da bir kadın komisyonu vardı. Ancak biz, odamızda şu anda bu komisyonu kaldırdık. Üye sayımız çok fazla olmadığı için ayrı bir kadın komisyonu kurma gereği duymadık. Ancak, TMMOB'un genel merkezinde bir kadın komisyonu var ve odamızı orada temsil eden üyelerimiz bulunuyor. Bu üyelerimizi, yapılan çalışmalara destek sağlamak için yönlendiriyoruz. TMMOB bünyesinde kurulan komisyonlara da gerekli desteği veriyoruz. Bu tür komisyonların ve toplulukların etkisi olmalı ve bir farkındalık yaratmalı. Ancak, böyle yapılan çalışmaların bir fabrikanın kadın istihdamı artırmasında etkili olacağını düşünmüyorum. Sonuçta herkes kendi işinin yürütülmesine bakıyor. Yine de kadınların iş ortamında daha bilinçli şekilde davranışlarını yönlendirmek konusunda faydalı olabileceğine inanıyorum. İş ortamındaki kadın mühendisler için bir artış sağlayabilir ama işe girmede bir etkisi olmayabilir. Ancak, kadın çalışanlar için daha bilinçli ve destekleyici bir ortam oluşturulmasında katkısı olabilir. (JM, E8)

Sonuç olarak, TMMOB bünyesindeki meslek odalarında toplumsal cinsiyet çalışmaları ve kadın temsili konusunda farklı yaklaşımlar gözlemlenmektedir. Makine mühendisliğinde pozitif ayrımcılık uygulamaları ve temsiliyet tartışmaları ön plandayken, gıda ve kimya mühendisliği gibi kadın yoğunluğunun fazla olduğu alanlarda cinsiyet çalışmaları daha geri planda kalmaktadır. Tekstil mühendisliğinde son yıllarda olumlu gelişmeler kaydedilirken, jeoloji mühendisliğinde üye sayısının azlığı nedeniyle kadın komisyonları kaldırılmıştır. Bu farklılıklar, mesleki örgütlenmelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için her alanın kendi dinamiklerine uygun stratejiler geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Bu genel değerlendirmelerin ötesinde, Denizli şubelerinde yönetimde yer alan kadın mühendislerle gerçekleştirdiğim görüşmeler, TMMOB bünyesindeki temsiliyet sorununun boyutlarını daha net ortaya koymaktadır. Meslek odalarındaki cinsiyet

dağılımına ilişkin somut veriler ve kadın yöneticilerin deneyimleri, yukarıda tartışılan sorunların yapısal niteliğini gözler önüne sermektedir.

3.8.11.4. Temsiliyet Krizi

Denizli'deki mühendislik odaları şube ve temsilciliklerindeki güncel (Aralık-2024) yönetim kurulu üyeliklerinde cinsiyet dağılımında belirgin bir eşitsizlik vardır. Yedi asil yönetim kurulu, yedi yedek yönetim kurulu olan kurullarda, asil yönetim kurulu üyeliklerinde erkek sayısı genellikle beş-altı iken, kadın sayısı bir-iki civarında kalmaktadır. Özellikle inşaat ve makina mühendisleri odalarında, yedek üyeliklerde kadın sayısının arttığı görülmektedir. Makina mühendisleri odasında asil üyelikte iki kadın varken yedekte dört kadına yükselmiştir, benzer şekilde inşaat mühendisleri odasında da kadınlar yedek üyeliklerde daha fazla yer almaktadır. Başkanlık pozisyonlarında da erkek egemenliği vardır. Görüşmelerimi gerçekleştirdiğim 2023 yılında üç tane kadın oda başkanı ve bir temsilci ile görüşebilmişken şu an üst yönetim pozisyonlarında kadın temsiline oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Sadece maden odasında kadın temsilci başkan bulunması, kadın temsiline adeta istisnai olduğunu göstermektedir. Özellikle orman mühendisliği odasında kadın temsiline çok düşük olması (bir kadın, on üç erkek), bazı mühendislik alanlarında cinsiyet eşitsizliğinin daha belirgin olduğunu göstermektedir. Buna karşın, ziraat odasındaki görece dengeli dağılım (asil üyelikte üç erkek, dört kadın) olumlu bir örnek teşkil etmektedir.¹³

TMMOB'daki toplumsal cinsiyet eşitliği deneyimleri, merkez ve yerel düzeyde farklı görünüşler sergilemektedir. Bu farklılıklar özellikle kadın kurultaylarına katılım, komisyonların etkinliği ve sorunlara yaklaşım biçimlerinde kendini göstermektedir.

Meslek odalarının erkek egemen yapısı içinde kadın inşaat mühendisinin şube başkanlığına yükselmesi, uzun yıllar yönetimde kalması mesleğin yönetim

¹³ İlgili veriler kurumların resmi internet sitelerinden derlenmiş ve yazar tarafından hesaplanmıştır. Kurumların web adreslerine kaynaklar bölümündeki URL bağlantılarından ulaşılabilir.

kademelerinde kadın temsili açısından oldukça önemlidir. Katılımcı K18, oda başkanlığı dönemini dayanışma içinde yürüttüğünü aktarmıştır:

Ben üç dönem odaya başkanlık yaptım. Buranın ilk kadın başkanımı. Beni aday gösterdikleri zaman arkadaşlarım, kadın başkanlığa yola çıkmanın onlarda ayrıcalığını kabul ederek beni aday gösterdiler. 40 yılında meslek geçmişimle Denizli’de kendi meslek odanın başkanı olabilecek mertebeye gelip buradan ayrılmak büyük bir gurur. Eskiden ben sabahtan akşama kadar odada olurdum, şimdi özel durumlarım var pek gelemiyorum. Ama o zaman burada çayımız olurdu, üyelerimiz geldiklerinde sohbet ederdik, hemen evraklarını alıp gitmezlerdi, herkesin her sonunu dinlerdim, çözüm üretmeye çalışırdım. Öğrencilere de buradan staj konusunda çok yönlendiriyoruz.(...) Stajyerlerden hiç olumsuz geri dönüş almadık ama işverenler kadın olsun erkek olsun diye söylüyor. Sahada çalıştıracaklarsa illa erkek gibi bayan isteyenler oluyor. Özellikle ofiste çalıştıracaklarının bayan olmasını istiyorlar. Daha güzel ve dalga disiplinli olduğunu düşünüyorlar. Başka amaçlı sanmıyorum. (İM, K18)

Ancak katılımcı K18’nin deneyimlerinde öne çıkan “sahada erkek gibi kadın” ve “ofiste kadın tercih edilmesi” gibi söylemler, inşaat mühendisliği alanında hâlâ devam eden cinsiyetçi iş bölümünü ve toplumsal cinsiyet kalıplarının meslek pratiğindeki yansımalarını göstermektedir.

Bir başka kadın yöneticinin deneyimi, meslek odalarında bilinçli pozitif ayrımcılık politikalarının önemini ortaya koymaktadır. Ziraat Mühendisleri Odası’nda kadın temsili, bilinçli bir pozitif ayrımcılık politikasıyla artış göstermiştir. Kadın katılımcı K19, kırk yıllık meslek deneyimi ve yirmi beş yılı aşkın oda tecrübesiyle, pozitif ayrımcılık yaparak kadın temsiliyi artırmayı başardığını aktarmıştır:

40 yıldır meslekte, 25 yıldan fazladır da Ziraat Mühendisleri Odası’nda çeşitli pozisyonlarda görev aldım. Yönetim kurullarında yer aldım; fakat kadın yönetici sayısı oldukça azdı. Ben seçtiğim dönemde Türkiye’de Ziraat Mühendisleri Odası’ndaki tek kadın başkandım. Pozitif ayrımcılık yaparak yönetimde kadın temsiliyi artırmak istedim. Zamanla kadın temsilci sayısı arttı; şimdi pek çok şubede kadın meslektaşlarımız yönetici olarak başarılı bir şekilde görevlerini sürdürüyorlar. (...) Odalarda cinsiyet eşitliğine yönelik kadın çalışma grupları var ancak bu çalışmalar henüz yeterli değil. Pandemiden sonra çalışmalar yavaşladı. Bu çalışmalarını devam ettirip meslektaşlarla daha sık bir araya gelinmeli, sorunlar tüm bileşenlere duyurulmalı. Burada biraz kopukluk olduğunu hissediyorum, ama bunun düzeleceğine olan inancım tam. (ZM, K19)

Katılımcı K19’un deneyimlerinde öne çıkan pandemi sonrası yavaşlayan kadın çalışma grupları ve meslektaşlar arası kopukluk, ziraat mühendisliği alanında cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal çabaların sürdürülebilirliği konusunda hâlâ gelişime ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Pozitif ayrımcılık politikalarının farklı odalardaki yansımaları değişkenlik göstermektedir. Makina Mühendisleri Odası’nda bu yaklaşım, minimum temsiliyet

geleneğine dönüşmüş durumdadır. Makina Mühendisleri Odası'ndan erkek katılımcı E16, odanın kadın hakları ve katılımı konusundaki kurumsal hassasiyetini vurgulayarak, yönetimde en az iki kadın üyenin bulunmasının bir gelenek haline geldiğini belirtmiştir.

Odamızda her zaman kadın hakları ve katılımı konusunda hassasiyet var. Yönetimde mutlaka en az iki kadın oluyor, bu oda geleneğinin bir parçası. (...) Biz bayan üye olmayan yeni mezunları da odaya kazandırmaya çalışıyoruz. (...) Kadın hakları konusunda çok duyarlılar, bu yüzden odayı seviyorum. Zaman zaman sivil toplum kuruluşlarıyla ilgili etkinliklerde yer alıyoruz. (MM, E16)

Bu gelenekselleşmiş minimum temsiliyet anlayışı, gerçek bir eşitlikçi yapı oluşturmak yerine, sınırlı katılımı normalleştiren sembolik bir uygulamaya dönüşmüştür. Kadın temsiliyeti konusunda farklı bir tablo çizen Gıda Mühendisleri Odası'nda ise, görece dengeli bir cinsiyet dağılımı gözlemlenmektedir. Bu durum, yönetim kademelerindeki temsiliyet açısından dikkat çekicidir. Katılımcı K24, on altı farklı mühendislik biriminden oluşan koordinasyon kurulunda tek kadın başkan olarak görev yapmış ve kadınların özel hayat-iş dengesine ilişkin kaygılarla yöneticilikten kaçındıklarını gözlemlediğini aktarmıştır:

Ben gıda mühendisleri odasında daha çok kadın ağırlıklı çalıştım ama yöneticiler arasında hem erkekler hem de kadınlar daha fazla eşit pozisyonlardaydı. 2005 yılında Denizli'deki ilk koordinasyon kurulunda yer aldım. Bu kurul, 16 birimden oluşuyordu; makina, elektrik, inşaat, ziraat, gıda, tekstil, jeoloji, jeofizik gibi mühendislik dallarını kapsıyordu. Bu 16 birimde tek kadın başkandım ve en genç üyeydim. Kadınların yönetici olmaya ya da sorumluluk almaya kendilerini pek uygun görmediklerini fark ettim. Kadınlar, bu sorumluluğun özel hayatlarından fedakârlık gerektirdiğini düşündükleri için bu tür görevlerden kaçınıyorlar. Erkekler sosyal sorumlulukları daha fazla üstleniyor. (...) Kadınlar, 'Ben bu kadar işin gücünün içinde bir de bununla uğraşamam, diyorlar. Ancak son yıllarda kadın başkan sayısında bir artış var. Bu değişimin biraz da kadın kurultayları ve bu konulara daha fazla odaklanmış olmamızın etkisi olduğunu düşünüyorum. (GM, K24)

Sonuç olarak, Denizli özelinde meslek odalarındaki temsiliyet krizi, sembolik düzenlemeler ve bireysel çabalarla aşılamayacak kadar yapısal bir nitelik taşımaktadır. Kadın mühendislerin deneyimleri, meslek odalarında gerçek bir dönüşümün ancak kurumsal politikaların sürdürülebilir kılınması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm karar mekanizmalarına entegre edilmesiyle mümkün olabileceğini göstermektedir.

3.8.11.5. Kadın Komisyonları

TMMOB'a bağlı odaların Denizli Şubeleri bünyesindeki Kadın Komisyonları, mühendislik alanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın mühendislerin

mesleki pratiklerinde karşılaştıkları sorunların çözümü için kritik bir potansiyel taşımaktadır. Ancak Denizli özelinde bu komisyonların kurumsal yapılanması ve faaliyet alanları belirsizlikler içermekte, bu da etkinliklerini sınırlandırmaktadır. Sistematik bir çalışma programından ve net hedeflerden yoksun olan komisyonlar, sahip oldukları dönüştürücü potansiyeli yeterince değerlendirememektedir. Bu durum, kadın mühendislerin mesleki örgütlenme ve dayanışma ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli bir kurumsal boşluk yaratmakta, komisyonların yeniden yapılandırılması ve etkinliklerinin artırılması ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Kadın katılımcı K31, oda yönetiminin kadın çalışmalarına verdiği desteği ve kadın komisyonunun aktif çalışmalarını olumlu bir gelişme olarak aktarmıştır; öte yandan erkek katılımcı E20, düzenlenen etkinliklerin kadınların sahada yaşadığı ciddi sorunları çözmede yetersiz kaldığını ve işveren kaynaklı cinsiyet ayrımcılığına karşı odanın yeterince etkili olamadığını vurgulamıştır.

Denizli'deki odamız bu tür konulara çok duyarlı. Özellikle B. Bey, kadınların fikirlerine ve görüşlerine çok önem verir. Kadın komisyonu da çok aktif, bu komisyonda D. Hanım'ın öncülüğüyle önemli işler yapılıyor. Daha önceki komisyon başkanı da bir kadındı. Yönetimde, kadınların görüşleri daima dikkate alınıyor. B. Bey, bu konularda oldukça motive edici ve destekleyici. Yönetimden bugüne kadar önerilerimize 'yapamazsınız' gibi bir tepki duymadım; aksine, ellerinden geldiğince destek oldular. (EEM, K31)

Oda olarak kadın üyelerimize pozitif ayrımcılık yapıyoruz, sahada daha fazla yer almaları için onları destekliyoruz. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü gibi özel günlerde etkinlikler düzenleyip onların gününü kutluyoruz. Ancak, iş bulma konusunda bazen sıkıntılar olabiliyor; bazı işverenler kadın mühendis istemeyip erkek göndermemizi tercih edebiliyorlar. Ne yazık ki oda bu konuda daha fazla baskı yapamıyor maalesef. (...)TMMOB'nin yaptığı bazı etkinliklere katılım sağlıyoruz ve destek veriyoruz, ancak kendi içimizde de kadın üyelerimize yönelik etkinlikler düzenliyoruz. Kadın sağlığıyla ilgili toplantılar, kahvaltılar gibi etkinlikler yapıyoruz. Fakat bu etkinlikler kadınların sahada yaşadığı daha ciddi sorunlar için yeterli değil. (EEM, E20)

Bu anlatılar Elektrik Elektronik Mühendisleri Odası'nda yönetimin kadın çalışmalarına destek vermesi olumlu bir gelişme olarak görülse de bu kurumsal desteğin sahada yaşanan ciddi sorunları çözmede ve işveren kaynaklı cinsiyet ayrımcılığını önlemede yetersiz kaldığı görülmektedir.

Söz konusu sorunların derinliği, kadın komisyonu çalışmalarında yaşanan deneyimlerde çarpıcı biçimde ortaya çıkmaktadır. Elektrik-Elektronik Mühendisleri Odası Denizli Şubesi kadın komisyonu eski dönem başkanlarından katılımcı K32'nin aktardığı deneyim de katılımcı E20'nin görüşlerini doğrular nitelikte ve toplumsal

cinsiyet eşitliği çalışmalarında karşılaşılan yapısal çelişkileri göstermesi açısından önemlidir:

Bir şiddet atölyesi planlıyorduk. Şiddetin dili, dilimizdeki şiddet ve şiddetsizlik gibi konuları ele almayı düşünüyorduk. Ancak katılımcılardan bir kadın arkadaş çarpıcı bir çıkış yaptı. “Ben istemiyorum, bana şiddet öğretmeniz gerekiyor” dedi. Gerekçe olarak “Koşullar o kadar zor ki, şiddetsiz bir şekilde yaşayamam. Ben şiddeti kullanmazsam var olamam” dedi. Bu bana çok çarpıcı gelmişti. (EEM, K32)

Şiddetsizlik temalı bir atölye planlanırken bir kadın katılımcıdan gelen “bana şiddet öğretmeniz gerekiyor, ben şiddeti kullanmazsam var olamam” tepkisi, kadınların gündelik yaşamda karşılaştıkları sistemik sorunları ve var olma mücadelelerindeki çaresizliği yansıtmaktadır. Bu çarpıcı deneyim, odadaki kadın çalışmalarının karşılaştığı zorlukların sadece bir boyutunu oluşturmaktadır.

Denizli’de Elektrik Elektronik Mühendisleri Odası’nda kadın çalışmalarına dair ciddi bir gündem oluşturulmuş fakat zamanla çalışma odağının dağıldığı deneyimlenmiştir. Çalışmalara katılımın düşük olması ve erkek mühendislerden katılım olmaması gibi nedenler komisyon çalışmalarının seyrini etkilemiştir. Katılımcı K30, şöyle aktarmaktadır.

“Son birkaç yıldır mühendisler odasıyla haşır neşirim ve bazı etkinlikler düzenledik. Örneğin, kadın komisyonu başkanını davet ettik ve kadınlara yönelik mobbing konusuna dair eğitimler aldık. Gerçekten çok bilgilendirici eğitimlerdi. Ancak ne yazık ki katılım sağlanmıyor, bu tür etkinliklere kadın üyelerin ilgisi düşük. (...) Kadınlarda belirli bir kesimde bağımsız bir hayat tarzını benimsememe eğilimi var. Eşlerine bağımlı olan veya izin almadan adım atmayan kadınlar var hala, ama insanları zorla getiremezsiniz. 25 Kasım’da şiddet üzerine düzenlediğimiz eğitime de katılım olmadı.” (EEM, K30)

Kadın çalışmalarının etkinliği ve katılım sorunları diğer odalarda da farklı biçimlerde kendini göstermektedir. Çevre Mühendisleri Odası’ndan kadın katılımcı K21, temsilciliğin genel olarak çok aktif bir yapıda olmadığını belirtmekle birlikte, oda yapılanmasının demokratik niteliği sayesinde cinsiyet temelli bir ayrımcılığın hissedilmediğini aktarmıştır. Katılımcı, merkezi düzeyde düzenlenen Kadın Kurultayı gibi etkinliklere kendisi doğrudan katılmamış olsa da temsilcilik olarak bu çalışmalara destek verdiklerini ifade etmiştir:

Çevre Mühendisleri Odası’nın Denizli temsilciliğinde uzun yıllar bulundum. Temsilcilik çok aktif bir yapı değil ama yine de farklı konularda dönem dönem fikir beyan etme şansımız oldu. Kadın erkek eşitliği konusunda çok net bir ayrım gördüğümü söyleyemem. Zaten odalar genel olarak daha demokratik yapıya sahip olduğu için cinsiyet ayrımı çok hissettirmede. Kadın Kurultayı gibi etkinlikler düzenleniyordu, bir arkadaşımız bu etkinliklere katıldı ve genel

merkezdeki çalışmalarla ilgilendi. Ben bu çalışmalara birebir katılmadım, ancak temsilcilik olarak bu tür çalışmalara destek verdik. (ÇM, K21)

Maden ve Çevre Mühendisleri Odalarından erkek katılımcılar E23 ve E25, çalışma koşullarından kaynaklanan kısıtlar nedeniyle oda faaliyetlerine yeterince katılmadıklarını aktarmıştır. Özel sektörde çalışanlar ekonomik kayıplar nedeniyle, kamu çalışanları ise kurumsal kısıtlamalar sebebiyle etkinliklere katılımında zorluk yaşamaktadır. Bu durum, meslek odalarının etkinliklerinde üye katılımının önündeki yapısal engelleri göstermektedir.

Dile getirilen yapısal sorunların kadın örgütlenmesi üzerindeki etkisi, yerel düzeydeki komisyon çalışmalarının zayıflamasında kendini göstermektedir. Katılım kısıtlılıkları nedeniyle yerel düzeydeki kadın örgütlenmesinin zaman içinde güç kaybettiğini göstermiştir. Kadın mühendis K36, Denizli'deki kadın komisyonunun etkinliğini yitirerek WhatsApp grubuna dönüşmesine dikkat çekmiştir.

Kadın komisyonu Denizli'de çok işleyemiyor. Yani kendi halinden çıkıp WhatsApp grubuna dönüşmeye başladı. Daha önce biz kadın kurultayları yaptık. Aslında merkezi kadın kurultayına gitmeden önce de kendi içimizde kadın kurultayları yapıyorduk. (TM, K36)

Yerel düzeydeki kadın örgütlenmesinin zayıflayarak WhatsApp grubuna dönüşmesi, meslek odalarındaki kadın çalışmalarının sürdürülebilirliği konusunda önemli bir soruna işaret etmektedir. Bu bağlamda, Makina Mühendisleri Odası'ndan K36'nın aktardığı deneyimler, kurumsal düzeydeki çabaların varlığına rağmen benzer katılım sorunlarıyla karşılaşıldığını göstermektedir. Her ne kadar oda yönetimi kadın temsiline artırılması ve etkinliklerin düzenlenmesi konusunda girişimlerde bulunsa da bu çabaların etkinliği ve dili tartışmaya açıktır.

Makina Mühendisleri Odası'ndan erkek katılımcı E15, oda yönetiminde kadın temsiline artırılmasına yönelik çabalarını aktarmıştır:

Biz oda yönetimi olarak büyük hamleler yaptık. Bir tanesi oda yönetimimizi gençleştirmekti. Oda yönetimdeki üyelerimizin 14 üyenin 11'i neredeyse 40 yaşın altında. Diğer bir konumuz da yönetim kurulundaki kadın üyemiz. Bu kadın üyelerimizde bir asil bir yedek olmak üzere iki kadın üyemiz mevcut. Ama bu kadın üyelerimizi arttırmak elbette ki hedefimiz. Bunun yanında odada çalışan müdürümüz kadın, odada çalışan teknik görevli arkadaşlarımız da kadımlar. Kadın üyelerimizin de erkek meslektaşlarımız gibi bir parçası olduğunu, yaptığımız çalışmalarla önemini göstermek istiyoruz. (...) Oda olarak kadın üyelerimizle ilgili 8 Mart'ta güzel çalışmalar yaptık. (...) Kadınlara özel etkinlik düzenledik. Kadınlara özel kitaplar dağıttık. (...) Etkinliklere kadın üyelerimiz ne derece katıldı? Özel telefonla aramız gerekiyor mu? Biraz buralar eksik olabilir. Biraz daha hassas davranmamız gerekebilir. (...) Ayrıca kadın üye

komisyonumuz da var hem Denizli Şube hem genel merkez nezdinde. Kadın üyelerimiz her yerde aslında. Kadın üyenin bulunduğu yerde de daha farklı bakış açısına bağlı daha farklı güzellikler de oluyor. (...) Farklı bakış açıları aslında farklı ufuklar doğuruyor, farklı faaliyetler doğuruyor. (...) Genel merkez nezdinde de kadın üyelerimiz var. Hatta Eskişehir şube gibi bazı şubelerde kadın şube başkanlarımız da var. O yüzden gerek oda olarak gerek meslektaşlar olarak bu konuyu daha ince eleyip sık dokuyarak konunun önemini gösterecek faaliyetler yapıyoruz. (MM, E15)

Katılımcı E15, yönetim kurulunda iki kadın üyenin varlığına ve kadınlara yönelik özel etkinliklerin düzenlendiğine dikkat çekmiştir. Ancak katılımcının anlatısında kullandığı “kadınlarımız” ifadesindeki iyelik eki, kadınları özerk bireyler olarak değil, erkeklere tabi kılan problematik bir dil pratiğini yansıtmaktadır. Bu sahiplenici dil kullanımı, kadınların mesleki kimliklerini ve özerkliklerini göz ardı eden ataerkil bir yaklaşımın göstergesidir.

Aktarılan bu olumlu tabloya karşın, aynı odadan bir kadın üyenin deneyimleri oldukça farklı bir perspektif sunmaktadır. Makina Mühendisleri Odası’ndan kadın katılımcı K15’in anlatımı, mesleki alanda kadınların karşılaştığı çok boyutlu zorlukları ortaya koymaktadır. Yönetim kurulunun tek kadın üyesi olarak hem kurumsal düzeyde temsiliyet mücadelesi vermekte, hem de iş-aile yaşamı dengesini kurmaya çalışmaktadır. Mesleğini sevmekle birlikte, kadınlar için daha kapsayıcı bir çalışma ortamının eksikliğini vurgulayarak, bu durumun kendisini diğer kadınları mesleğe yönlendirme konusunda çekimser olmaya ittiğini ifade etmektedir.

Yönetim kurulu toplantılarında bir tek ben kadındım. Oda yönetiminde kadın komisyonu başkanlığını yürütüyorum ama kadın olarak varlık göstermek, sesimizi duyurmak kolay değil. Kadın komisyonunda bir şeyler yapmaya çalışıyoruz. Kadın cinayetleri gibi toplumsal konularda farkındalık yaratmak için uğraşyoruz. (...) Ama kadın olmak iş hayatında ve toplumsal olarak daha fazla mücadeleyi gerektiriyor. Halen yönetim kurulu toplantılarında tek kadın benim. (...) Bazen toplantılara daha az katılıyorum, özellikle çocuklar okula başladığından beri daha geri planda kaldım, ama her fırsatta odamızı destekliyorum. (...) Kadınları mesleğe çekmeye çalışıyoruz, ama ısrarla kimseye gelip makina mühendisliği okuyun demiyorum. Mesleğimi seviyorum ama kadınlar için daha değerli ve daha çok kadın çalışanı olan bir ortam olsa çok daha iyi olurdu. (MM, K15)

Kadın komisyonlarının işlevselliği konusundaki tartışmalar, farklı odalarda farklı yaklaşımlarla karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, Jeoloji Mühendisleri Odası’ndan kadın katılımcı K28, kadın komisyonunun varlığına rağmen aktif olmadığını belirtmektedir. Katılımcı, kadın komisyonu fikrine karşı çıkmakta ve bunu bir tür ayrımcılık olarak değerlendirmektedir. Yönetim kurulunda kadın temsiliyetinin görece

yüksek olduğunu vurgulayan katılımcı K28, ayrıca feminist söylemleri “aşırı” bulunduğunu ifade etmektedir:

Kadın komisyonu vardı, fakat şu anda görünürde var gibi gözükse de bizim buradaki jeoloji mühendisleri odasında herhangi bir toplantı yapılmıyor. Açıkçası, ben kadın komisyonu kurmanın da taraftarı değilim; bu bana bir ayrımcılık gibi geliyor. ‘Kadınsın, bizim hakkımız var’ tarzı söylemler bana ters geliyor. Orada aşırı fanatik bir kadın grubu var, onların konuşmalarına bile katıldığını görmüyorum. Kadınlara haklar verilmiyor, kadınlar eziliyor tarzı söylemler bana biraz abartılı geliyor. (...) Yine de odada görüşlerimize saygı duyuluyor; bu konuda haklarını yiyemem. (...) Bizim şu an yönetim kurulunda 7 kişi var, 3’ü kadın. Genel olarak odaların çok fazla yetkisi olmadığı için pek bir şey yapamıyoruz ama kendi odamız adına, örneğin Kadınlar Günü’nde ya da kadın meslektaşlarımıza yönelik çalışmalar yapıyoruz. Yönetim kurulu ve başkanımız da bu konuda bize destek veriyor. İş konusunda ya da iş süreçlerinde yardımcı olmaya çalışıyoruz. (JM, K28)

Kadın komisyonlarına yönelik bu eleştirel yaklaşımın aksine, bazı odalarda bu komisyonların eksikliği önemli bir sorun olarak görülmektedir. Tekstil Mühendisleri Odası’ndan kadın katılımcı, kurumlarında henüz bir kadın komisyonunun bulunmadığını, kadın mühendislerin sorunlarına yönelik çalışmaların yalnızca 8 Mart gibi özel günlerle sınırlı kaldığını belirtmiştir:

Kadın mühendislerin yaşadığı sorunları anlamak ve çözüm üretmek adına odada bir kadın komisyonunun kurulması gerektiğini düşünüyorum. Şu anda kadın mühendislerin yaşadığı sorunlarla ilgili kapsamlı bir çalışma yapılmamış durumda. Böyle bir komisyon kurulursa, sorunları dinler, çözüm yolları üzerine düşünür ve kadın mühendislerin ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebiliriz. (...) Odada, merkezden gelen bazı girişimler var, mesela 8 Mart’ta kadın mühendislerin katıldığı bir etkinlik düzenleniyor. (TM, K34)

Örgütlenme sorunları, bazı odalarda yerel düzeyde daha belirgin bir şekilde kendini göstermektedir. Maden Mühendisleri Odası’ndan kadın katılımcı K29’un anlatımı hem kurumsal hem de sektörel düzeydeki sorunları açığa çıkarmaktadır.

Biz İzmir şubeye bağlı olarak temsilciyiz, Denizli’de de faaliyet gösteriyoruz. Ancak şunu söyleyebilirim ki, temsilcilikler genellikle şubeler kadar aktif olamıyor. Sürekli telefonda iletişimindeyiz, görüşüyoruz ama toplu halde bir araya gelip faal bir şekilde bir şeyler yapamıyoruz. Denizli’deki maden mühendislerinin çoğu özel sektörde çalışıyor ve maalesef egoları çok yüksek. Belki bu, Denizli piyasasında babadan oğula geçen bir iş yapısının etkisinden kaynaklanıyordur. Akraba ilişkilerinin bulunduğu firmalarda çalışmak çok zor ve çoğu bu tarz firmalarda çalışıyor. Kadın olarak bu ortamda var olmak ise oldukça zor. Erkek egosu burada çok yüksek ve kadın mühendisler için iş hayatı daha da zorlaşıyor. (MD, K29)

Temsilciliklerin şubeler kadar aktif olamaması ve kolektif faaliyetlerin yetersizliği, örgütsel düzeydeki temel sorunu oluşturmaktadır. Öte yandan, Denizli’deki maden sektörünün aile şirketi yapısı içinde kadın mühendislerin varlık göstermesinin,

yüksek erkek egosu ve geleneksel iş yapısı nedeniyle özellikle zorlaştığını vurgulanmaktadır.

Yerel düzeydeki örgütlenme sorunları, farklı meslek odalarında benzer biçimlerde tezahür etmektedir. Jeoloji Mühendisleri Odası'ndan K27'nin deneyimi de bu yapısal sorunların mesleki haklar mücadelesiyle kesişimini göstermektedir. Katılımcı K27, sivil toplum kuruluşlarında kadın hakları konusunda aktif çalışmalar yürütmesine rağmen, mesleki alanda kadın haklarının ikincil konumda olduğunu aktarmıştır. Piyasa koşullarının zorluğu ve mesleki hakların bile yeterince savunulmadığı bir ortamda, toplumsal cinsiyet temelli mücadelenin geri planda kaldığını vurgulayan katılımcı K27, mevcut düzenin adil olmayan yapısının öncelikle çözülmesi gerektiğini belirtmiştir:

Sivil toplum kuruluşu olarak kadın dayanışma komitelerinde, Denizli Kadın Platformu'nda yer alıyorum. (...) Kadın hakları ve eşitliği konusunda da çalışmalar yapıyorum. (...) Fakat, Jeoloji Mühendisleri Odası'nda da kadınların ön planda olmasını gerektirecek bir durum olmadığını düşünüyorum. Çünkü geçim derdi ön planda ve mesleki haklarımızı bile savunamazken kadınların haklarını ayırmamız mümkün değil. (...) Ben daha bu işe yeni başlamışken, piyasa koşulları beni geride bıraktı. Jeoloji mühendisliği etiği anlamında işler yürümüyor. Kadın olarak haklarımızı aramak ve ön plana çıkmak gerçekten ikinci, üçüncü basamak. Çünkü piyasa değerleri bizi zorluyor. (...) Düzenin adil olmayan basamakları çözülmediği sürece, kadına daha çok var. (...) Ben yönetim kurulunda bir kadın olduğum için oda nezdinde direkt ayrımcılığa maruz kalmıyorum. Ancak bazen toplantılarda erkeklerin yetiştiği geleneksel aile ortamları ve tavırları hissediliyor. Ama yine de orada 'Ben bir bireyim'diyerek kendinizi göstermelisiniz. (JM, K27)

Sonuç olarak, Denizli'deki meslek odalarında kadın komisyonlarının deneyimleri, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin mesleki haklar mücadelesinden ayrı düşünülemeyeceğini düşündürmektedir. WhatsApp gruplarına evrilen komisyon çalışmaları ve sahiplenici kurumsal dil pratikleri, yapısal dönüşüm ihtiyacının aciliyetini ortaya koymaktadır. Özellikle yerel düzeydeki örgütlenme deneyimleri, kadın mühendislerin hem mesleki hem de toplumsal alanda çok katmanlı bir var olma mücadelesi verdiklerini göstermektedir.

3.8.11.6. TMMOB Kadın Kurultayları

Yerel düzeydeki sorunların çözümünde TMMOB'un merkez ve yerel örgütlenmeleri arasındaki ilişki belirleyici rol oynamaktadır. TMMOB'un merkez düzeyinde düzenlediği kadın kurultaylarına ve sempozyumlarına Denizli'den kısıtlı düzeyde katılım gerçekleşmektedir.

Makina Mühendisleri Odası'ndan Denizli İl Koordinasyon Kurulu'na da yıllarca başkanlık etmiş erkek katılımcı E30, Denizli'de kadın çalışma gruplarının henüz yeterli düzeyde kurumsallaşmadığını açıkça kabul etmiş, bunun nedenlerini hem kadın üyelerin çekincelerine hem de erkek meslektaşların eril tutumlarına bağlamıştır. Bununla birlikte, yerel düzeydeki bu sınırlılıkların TMMOB Kadın Çalışma Grubu aracılığıyla ulusal düzeyde aşılmaya çalışıldığını ve kadın mühendislerin görüşlerinin merkeze taşındığını vurgulamıştır:

Burada beceremedik. Kadın çalışma gruplarına yönelik çalışmalar ise henüz yeterince oturmuş değil. Özellikle Denizli'de kadın üyelerin daha etkin olması için çaba gösteriyoruz, ancak kadın üyelerden ve erkek meslektaşlarımızın bazı eril düşüncelerden kaynaklanan çekinceler olabiliyor. Yine de TMMOB'un Kadın Çalışma Grubu aracılığıyla kadın üyelerin sesi Ankara'da duyurulmaya çalışılıyor. Buradaki kadın mühendis arkadaşlarımız, TMMOB'un kadın komisyonlarına katılarak görüşlerini ve önerilerini merkezdeki toplantılara taşıyorlar. (MM, E30)

TMMOB merkez düzeyindeki çabaların etkinliği ise tartışma konusudur. İnşaat Mühendisleri Odası'ndan katılımcı K17'nin kurultaylara yönelik eleştirileri, bu tartışmanın çarpıcı bir örneğini sunmaktadır:

35 yıldır İnşaat Mühendisleri Odasına kayıtlıyım. (...) Ben TMMOB'un kadın kurultaylarına da katıldım. (...) En sonuncusunda bir buçuk gün birbirine benzer sunumları dinledim. Ama baktığımızda somut hiçbir şey yoktu. Hep eğitim verme amaçlı çalışmalar olmuş; yani kadınlar eğitim vermişler. Şimdi yeni ziyaret etmişler, şu olmuş, bu olmuş, falan filan. Sonra kadın cinayetlerini şiddetle kınamalar falan filan. Yani baktığımızda sunumdakiler, farklı cümlelerle hep aynı şeylerin üzerinden geçiyor (...) Orada birçok kadın mühendis, yaşadıkları sıkıntılardan bahsetti. Mesela, genç kadın öğrenciler gece geç saatlerde sınavlara girmek zorunda kaldıklarını aydınlatmaların kapalı olması nedeniyle korktuklarını ifade ettiler. Bu tür sorunları duyduğumda, somut bir şeyler yapmak gerektiğini düşündüm. Dedim ki, "Bir gece gidelim, üniversiteye sabaha kadar bekleyelim, o aydınlatmaları yaptıracağız, başka kadınlarla birlikte kuralım." Çünkü gerçekten artık somut adımlar atmanın zamanı geldi. (...) "Bu sene barınma sıkıntısından ötürü binlerce öğrenci kaydını dondurdu ve evlerine geri döndü," dedim. Gerçekten maddi durumu iyi olan mühendisler var. "Kapılarını çalalım ve onlardan para isteyelim, bir bina alalım, öğrencileri cüzi rakamlarla orada barındıralım," önerisinde bulundum. Ayrıca, kadın cinayetleri ve şiddet konularında da bir şeyler yapılması gerektiğini düşündüm. 'Mahkemelerdeki elektronik kelepçe yetersizliğinden dolayı sıra bekleyen eşler ve sevgililer var, bu insanlar ne durumda, bilmiyoruz,' dedim. Bu sorunlar karşısında somut adımlar atmanın ve birlikte hareket etmenin ne kadar önemli olduğunu tekrar vurguladım. (...) En son cümlede şunu söyledim: Dışarıdan TMMOB'ye nasıl bakılıyor biliyor musunuz? Yürüyüş yapar bildirge yayınlar, konuşur. Artık somut bir şeyler yapmak zamanı değil midir?" Kimse bu konulara girmedi; "Kadına şiddete üzülmüyoruz," diyoruz, "pes etmeyeceğiz," diyoruz. Ama bunlar artık sadece lafta kalıyor. Çok affedersiniz, yani çok üzülmeye söylüyorum, şehitlerimiz geliyor; "vatan bölünmez," diyorlar. Bunlar laf mı? Bunlar iş mi? (İM, K17)

İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI'NDAN 35 YILLIK DENEYİME SAHİP KADIN MÜHENDİS K17, kurultaylarda sürekli tekrar eden sunumların ve teorik tartışmaların ötesine geçilememesini eleştirmektedir. Katılımcı K17, kadın mühendislerin ve öğrencilerin

yaşadığı somut sorunlara (kampüs güvenliği, barınma sorunu, kadına yönelik şiddet) pratikte çözüm üretilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. TMMOB'un bildiri yayınlama ve yürüyüş düzenleme gibi geleneksel eylem biçimlerinin ötesine geçerek, somut adımlar atması gerektiğini belirten katılımcı K17, özellikle maddi imkanı olan mühendislerden fon oluşturma ve öğrenci barınma sorununa çözüm üretme gibi pratik öneriler sunmaktadır.

Kurultayların işleyişine yönelik eleştiriler, farklı meslek odalarından gelen kadın mühendislerin yaklaşım farklılıklarıyla da şekillenmektedir. Gıda Mühendisleri Odası'ndan katılımcı K24, TMMOB kadın kurultaylarındaki bazı yaklaşımları eleştirel bir perspektifle değerlendirmektedir.

Kadın kurultayları yapılıyor ama bazı kurultaylarda kadınların daha agresif olduğunu gözlemledim, özellikle inşaat ve elektrik mühendisliğindeki kadınların. Biz daha eşitlikçi bir yerden geliyoruz ama bu kurultaylarda erkekleri dışlamaya yönelik bir eğilim olduğunu da gözlemledim. Oysa, erkeklerin de bu kurultaylara katılmaları gerektiğini düşünüyorum. Erkeklerin de kadınlarla birlikte eşitliği sağlaması önemlidir. (GM, K24)

Özellikle inşaat ve elektrik mühendisliği alanlarından gelen kadın mühendislerin daha agresif tutumlar sergilediğini ve erkekleri dışlayıcı bir yaklaşım benimsediğini gözlemlediğini belirtmektedir. Kendi meslek alanlarının daha eşitlikçi bir zeminden geldiğini vurgulayan katılımcı K24, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin erkeklerin katılımı olmadan eksik kalacağına dikkat çekmektedir. Bu anlatı, feminist mücadelenin kapsayıcılığı ve yöntemleri konusundaki farklı yaklaşımları ortaya koyarken, meslek grupları arasındaki tutum farklılıklarını da görünür kılmaktadır.

Bu yaklaşım farklılıklarının tarihsel arka planını, TMMOB'da uzun yıllar görev yapmış olan katılımcı K36'nın deneyimleri aydınlatmaktadır. Denizli'de çeşitli STK'larda, TMMOB'da şube ve merkezde uzun yıllar görev yapan inşaat mühendisi K36, TMMOB merkez kadın kurultaylarının mobbing, iş-aile dengesi ve çocuk bakımı gibi kadın sorunlarına odaklandığını aktarmıştır. Kadın haklarının kararlılıkla savunulduğu bu kurultaylarda, geçmişte dışlayıcı tutumların da yaşandığını belirten K36, odalardaki düşük kadın temsiliyet oranlarına dikkat çekmiştir:

O kurultaylarda direkt kadın sorunları konuşulurdu; işte mobbing var mı, iş-aile yaşamını uzlaştırma nasıl olmalı, çocuk bakımı gibi. Kadınların kendi dertleriyle ilgili ne tür sorunları varsa onları konuşuyorduk. Kadın çalışması içinden gelen kadınlar bunları dillendirdiği için savunuluyor. Cesur kadınlar, bir şeylere itiraz ediyorlar ve arkasında duruluyor. İşletiliyor

disiplin süreçleri. Özellikle TMMOB içindeki kadınlar haklarını yedirmiyorlar. (...) Önceki dönemlerde, erkekleri kurultaya sokmadılar. “Sen erkeksin, burada ne konuşuyorsun?” dediler. Protesto ettiler (...) Kadın temsiliyet oranlarıyla ilgili ciddi sıkıntılar var. (...) Odalarda kadın oranı düşük. Mesela Mimarlar Odası’nda kadın çok ama yönetimde kadın temsiliyeti yüzde elliye anca buluyor. Diğer odalarda kadın oranı düşük ve “Kadın yok, ne yapalım?” diyorlar. (...) (TM, K36)

Kurultaylardaki “erkek dışlayıcı” olarak nitelendirilen tutum, aslında feminist mücadelenin stratejik bir aşamasını yansıtmaktadır. Kadınların öncelikle kendi aralarında güvenli bir alan yaratarak deneyimlerini paylaşması, sorunlarını tanımlaması ve dayanışma ağları oluşturması, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin temel bir gerekliliğidir. Bu süreç tamamlandıktan sonra, erkeklerin farkındalığının artırılması ve mücadeleye dâhil edilmesi daha sağlıklı bir zemine oturabilir. Özellikle erkek egemen bir yapıya sahip meslek odalarında, kadınların önce kendi seslerini bulması ve güçlenmesi, dönüşümün ilk adımını oluşturmaktadır.

Katılımcı K36’nın TMMOB’deki deneyimleri, kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinde geçirdiği dönüşümü de ortaya koymaktadır. Katılımcı K36, TMMOB’deki ilk yıllarında en genç ve tek kadın üye olarak görev yapmıştır. O dönemde, kadın sorunların ikincil görüldüğünü ve ülke sorunlarına paralel değerlendirildiğini aktarmıştır. Bu durumun zamanla “kadın sorunları ertelenmemeli” anlayışına yöneldiğini ifade etmiştir. Aynı zamanda, mobbing ve taciz gibi sorunların çözümü için kadın farkındalığının önemini vurgulamıştır:

Toplantılara katıldığımda gördüm ki, kadın sorunları gündeme geldiğinde, Türkiye genelindeki politikalarla birlikte ele alınıyor. (...) İlk defa girdiğimde en genç, en deneyimsiz ve tek kadın üye bendim. (...) O dönemlerde kadın sorunları bu kadar konuşulmazdı. Hatta ODTÜ’de bile önce ülkedeki tüm sorunları çözeriz, kadın sorunları otomatikman hallolur modundaydılar. Sonra ‘Bu iş böyle olmaz, kadın sorunları ertelenmemeli,’ diyerek kadın meselelerine daha fazla dahil olmaya başladık. (...) Odaya böyle kadınların sorunları, mobbing, taciz gibi konularda bir çözüm, destek gerektiğinde burada böyle olaylar hiç yaşanmadı. Ama o çözümler olabilmesi için de kadın bakış açısına sahip olmak lazım. İtiraz edilecek şeye önce neye itiraz edileceğini bilmek lazım. Denizli’de böyle ayyuka çıkan bir şey olmadı ama genel merkezde çalışırken öyle başvurular olmuştu. (TM, K36)

Aynı inşaat mühendisi K36, İzmir’deki kadınlar kongresinde erkek katılımcıların aynı masa etrafında toplandığını, kadınların da azınlıkta olduğu durumlarda benzer şekilde davrandığını ve bunun güç birliği oluşturmak için anlaşılır bir davranış olduğunu aktarmıştır. Bu gözlem, mesleki örgütlenmelerde toplumsal cinsiyet temelli mekânsal davranışların anlaşılması için değerli bir saha deneyimi niteliğindedir.

En son İzmir’de kadınlar kongresi vardı. Bir baktım, kahve çay içmeye çıktığımızda erkekler aynı masanın etrafında toplanmışlardı. (...) Biz de kadınlar olarak bir yerde on kişi olursak, aynı masanın etrafına toplanıyoruz, bu dikkat çekici ama yanlış değil. Birbirlerinden güç buluyorlar, o ortamda kalmak için güç buluyorlar. Tek tek ayrı yerlerde durup güçsüz kalacaklarına, bir araya gelip seslerini çıkarmaları daha doğru bence. (TM, K36)

Bu mekânsal kümelenme davranışı, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirildiğinde, mesleki alanlardaki güç ilişkilerinin enformel ortamlara yansımaları olarak okunabilir. Azınlıkta olan grupların kendilerini güvende hissetmek için geliştirdikleri bu savunma mekanizması, kısa vadede koruyucu bir işlev görmekle birlikte, uzun vadede toplumsal cinsiyet temelli ayrışmaların normalleşmesine katkıda bulunma riski taşımaktadır. Fiziksel kümelenme, bir yandan güvenli alan yaratma amacı taşırken, diğer yandan eşitlikçi etkileşimi sınırlama potansiyeli barındırmaktadır. Bu durum, mevcut güç dengesizliklerinin yeniden üretilmesine neden olabilmektedir. Her ne kadar güvenli alan ihtiyacı meşru olarak değerlendirilebilse de nihai hedefin bu tür ayrışmalara ihtiyaç duyulmayan eşitlikçi ortamların yaratılması olduğu unutulmamalıdır.

TMMOB’daki kadın çalışmaları ve kadın örgütlenmesi, önemli yapısal sorunlarla karşı karşıyadır. Walby’nin (2020) teorisi çerçevesinde, sivil toplumdaki bu sorunlar toplumsal cinsiyet rejimlerinin kurumsal düzeydeki yapısal eşitsizlik mekanizmalarının bir yansıması olarak okunabilir. Sivil toplum alanındaki toplumsal cinsiyet pratikleri, örgütsel yapıların iktidar ilişkilerini ve hiyerarşik örüntülerini yeniden üretme eğilimini açığa çıkarmaktadır. TMMOB örneği, kamusal ataerkillik modelinde meslek örgütlerinin toplumsal cinsiyet rejimlerini nasıl sürdürdüğünün somut bir göstergesidir. Walby’nin (2020) teorisine göre, bu tür örgütsel yapılar, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini salt bireysel pratikler düzeyinde değil, kurumsal işleyiş mekanizmaları aracılığıyla yeniden üretmektedir. Bölüm 2.1.’te değindiği üzere, TMMOB merkezdeki kadın sorunu farkındalığının şubelere yeterince yansımadağı görülmektedir. Şubelerde kadın temsiliyetinin kısıtlı olması ve kadınların yönetici kadrolarda yeterince yer alamaması, örgütlenmenin etkinliğini azaltmaktadır. Ayrıca merkezdeki kurultaylara katılan üyelerin deneyimleri, bu toplantıların teorik tartışmalarla sınırlı kaldığını ve somut çözüm önerileri üretmediğini göstermektedir. Kadın komisyonlarının çalışmalarının sadece kadınlarla sınırlı kalması ve zaman zaman erkek üyelerin bu çalışmalardan dışlanması, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin

kolektif doğasıyla çelişmektedir. Bunun yanı sıra, kadın üyelerin önemli bir kısmının toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair farkındalık düzeyinin kurumsallaşmış bir mücadele pratiğine dönüşmemesi, bu alandaki çalışmaların etkinliğini sınırlandırmaktadır. Faaliyetlerin çoğunlukla 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü ve 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü gibi sembolik günlerle sınırlı olması, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin kapsayıcılığını zedelemektedir. Ayrıca, kadın mühendislerin mesleki sorunlarına yeterince eğilinmemesi, kurumsal hedefler ile sahada karşılaşılan gerçeklik arasındaki farkı ortaya koymakta ve bu çalışmaların dönüştürücü potansiyelini sınırlandırmaktadır.

3.8.12. Mesleki Saygınlık

Mühendislik mesleği, toplumsal prestij ve profesyonel kimlik açısından kompleks bir sosyal konuma sahiptir. Mesleki prestij kuramcıları Blau ve Duncan, (1967) ve Treiman (1977), mesleğin toplumsal statüsünün çok boyutlu dinamiklerini inceleyerek, mühendisliğin salt teknik bir uğraşım ötesinde, toplumsal değer ve itibar sistemi içinde önemli bir konum işgal ettiğini ortaya koymaktadır. Mühendislik mesleği, uzun süreli nitelikli eğitim, toplum yararına bilgi kullanımı, mesleki örgütlenme ve etik standartlar gibi kriterleriyle özgün bir profesyonel alan olarak öne çıkmaktadır (Greenwood, 1957: 45; Wilensky, 1964: 137).

Kadın mühendislerin profesyonel alanlardaki varlığı, geleneksel mesleki algıları dönüştüren özgün bir dinamik sergilemektedir. Profesyonel alanda özgüvenleri artan kadın mühendisler (Clark, 1977: 341), yüksek öz-yeterlilik düzeyi ile mühendislik kimliğine güçlü aidiyet duygusunu beslemektedir (Singh vd., 2013: 281, Buse vd., 2013: 139). Eril normlarla örülü bir alanda sebat eden kadın mühendisler meslekleri ile güçlü aidiyet bağları kararak karşılaştıkları ayrımcılık ve zorluklara rağmen, kendi meşruiyetlerini savunan ve güçlü yönlerini öne çıkaran stratejiler geliştirmektedir (Wilkins-Yel vd., 2019: 353). Öte yandan, mesleklerini sadece teknik bir uğraş olarak değil, yaratıcılık gerektiren, eleştirel düşünmeye açık ve toplumsal sorunlara çözüm üretebilen dinamik bir alan olarak tanımlamaktadır (Hite vd., 2021: 134). Bu bağlamda kadın mühendislerin mesleki motivasyonları; duygusal bağlılık, özerk kimlik inşası,

üretme arzusu, bilimsel katkı, sürekli gelişim ve toplumsal fayda algısıyla şekillenmektedir.

Kadın mühendisler mesleki motivasyonları ekonomik kazanımların ötesinde, üretme, keşfetme ve bilimsel katkı yapma arzusuyla ilişkilendirmektedir. Bu bağlamda katılımcı K16 ve K20, mesleki tatmini, somut üretim pratikleri, bilimsel çözümler geliştirme ve toplumsal fayda sağlama duygusuyla doğrudan ilişkilendirilmekte; profesyonel kimlik inşasını duygusal ve entelektüel bir özdeşleşme süreciyle karakterize etmektedir.

Mesleğimi seviyorum, çok seviyorum. Ya her sorana da söylediğim bir şey; gerçekten insan sevdiği mesleği yapmalı. Laboratuvarda bir deney yaptığımda, bir sonuç aldığımda ve bununla bilime katkım olduğunu hissettiğimde gerçekten mutlu oluyorum. Üretimde bir sorunu çözdüysem ya da bir tasarım geliştirdiysem, diyorum ki tamam, işimi iyi yapıyorum ve takdir alıyorum. Bu da çok önemli. Bu meslek, cinsiyetçi yaklaşımlara karşı motivasyonumu sağlayan bir şey ve sevilmenden yapılacak bir iş değil. (MM, K16)

Mesleğimi seviyorum. Sevdiğim için o tatmin duygusunu yaşıyorum, çok aşırı maddi bir getiri olmasa da bir şey üretmenin hazzını her zaman hissettim. Küçük çaplı üretici olarak bir şeyler başarmak, üretmek çok güzel bir duygu. Bitkileri seviyorum ve onların büyümesi, gelişmesi bana her zaman tatmin verdi. Ayrıca, insanlara bilgi vermek ve onları yönlendirmek de hoşuma gidiyor, ama sonuçta hâlâ esnafız. (ZM, K20)

Kadın mühendisler K31 ve K24 ise, mesleki pratiklerini teknik bir uygulamadan ziyade, kişisel gelişim ve özerk profesyonel kimlik inşası süreçleri olarak deneyimlemişlerdir.

Mesleğim benim için sürekli gelişim ve öğrenme sürecini ifade ediyor. (...) Meslek hayatımda karşılaştığım zorluklar beni şekillendirdi ve güçlendirdi. Bu süreçte elde ettiğim tecrübeler, mesleğe ve hayata bakışımı çok değiştirdi. Bir projede yer aldığımda, işin mutfağında çalışmayı çok önemsiyorum; çünkü temeller sağlam olursa, üzerine her zaman bir şeyler koyabilirsiniz. (EEM, K31)

Bu durumu daha çok Gıda Mühendisleri Odası'nda görev aldığım süreçte hissetmiş olabilirim. (...) Mühendislik, sistem kurma ve iş hâkimiyetini sağlama becerisini bana kazandırdı ve bu beceriler beni iş hayatında öne çıkardı. (GM, K24)

Bu anlatılar ortaya koyuyor ki kadınlar, mühendislik mesleğindeki deneyimlerinde zorluklarla mücadele etme, sürekli öğrenme ve sistemli düşünme becerileri üzerinden kendi özne konumlarını inşa etmektedir.

Mesleki saygınlık algısı ve tatmin duygusu katılımcı K25 ve K36'ün mesleki pratiklerinde, profesyonel kimliklerinin mesleki alana duyduğu duygusal bağlılık ve özdeşleşme düzeyiyle inşa edilen kompleks bir sosyal süreç olarak ortaya çıkmaktadır.

Uluslararası projelerde yer almak benim için büyük bir gurur kaynağıydı. Sunum yaptığımda herkes şok olmuştu, birçok insan bilgi ve tecrübelerime başvurdu. İngilizce sunum yapmam ve uluslararası projelerde tek başıma yer almam mesleki tatminimi artırdı. Yaptığım çalışmaların ne kadar değerli olduğunu görmek beni çok mutlu etti. (GM, K25).

Şu an beton kokusunu özleyorum çünkü artık şantiyelere çok gitmiyoruz. Denetim firmaları gidiyor. Yanından geçerken demire bakmadan geçemiyorum. Bunlar başkasına anlatsan anlamayacağı şeyler. İlk zamanların anısı gibi. (...) Birisi bir şey sorduğunda cevap verebiliyorsan, “Evet, ben onu biliyorum”, diyebiliyorsan bu prestij sağlıyor. Her meslekte aynıdır, yaptığın işte keyif almak önemlidir. (TM, K36)

Mesleki prestij, salt dış tanınırlıkla sınırlı kalmayıp, kadın profesyonellerin kendi mesleki birikiminden aldığı içsel tatmin ve mesleki pratiklere duyduğu duygusal bağlılıkla doğrudan ilişkili, çok katmanlı bir sosyal inşa süreci olmaktadır.

Çevre mühendisliği hem kadın hem erkek profesyonellere özgün bir özdeşleşme ve mesleki tatmin deneyimi sunmakta; çevresel sürdürülebilirlik ve toplumsal farkındalık bağlamında ortak bir mesleki bilinç inşa etmektedir. Mesleki deneyimin niteliği, teknik bilgidan ziyade toplumsal sorumluluk, çok boyutlu öğrenme ve sürekli mesleki gelişim pratikleri üzerinden kurgulanmakta; bu durum çevre mühendisliğinin kapsayıcı bir profesyonel alan olarak konumlanmasına işaret etmektedir.

Çevre zaten başlı başına böyle herkesin farkındalığının artması gereken bir dal olduğu için, belki sektörden dolayı da böyle bir tatmin yaşıyor olabilirim. (...) Mesleğimle ilgili hayalim, faydalı olabileceğim bir alanda çalışmaktı ve bunu gerçekleştirdiğimi düşünüyorum. (ÇM, K21)

(...) Çalışma hayatım boyunca çevre mühendisliğinin çeşitli alanlarında aktif bir şekilde çalıştım. (...) Bir çevre mühendisi olarak, fabrikalarda işlerin baştan sona nasıl yürüdüğünü öğrenmek durumunda kaldım. (...) Çalıştığım yerlerde alaylı makine mühendisliği, inşaat mühendisliği bilgileri de edinmek zorunda kaldım. (...) 30 yıllık çalışma hayatımda dolu dolu bir çevre mühendisliği geçirdim; hem sivil toplum kuruluşlarında, odada hem özel sektörde hem de kamuda çalışmalarımı mesleğe katkı sundum. (ÇM, E25)

Mühendislik mesleğinin toplumsal prestiji, teknik yetkinliğin ötesinde, sosyal sermaye ve ilişkisel beceriler tarafından inşa edilen kompleks bir sosyal statü sistematığı olarak ortaya çıkmaktadır. Katılımcı E20 ve K17'nin deneyimleri, mühendislik mesleğinde saygınlık ve profesyonel itibarın nasıl inşa edildiğini çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır.

Bizim dönemde mühendislik oldukça prestijli bir meslekti, sevilen ve aranan bir meslekti. Özellikle elektrik mühendisliği, toplumda büyük bir saygı ve kabul gördü. Mesleki tatmin açısından da bu dönemin mühendisleri olarak mesleğimizin değerini hissettik. (...) Sadece işin teknik kısmında iyi olmak yetmez, insan ilişkilerinde de başarılı olmanız gerekir. Çünkü bir işi iyi yapmadığımızda veya insan ilişkilerinde zayıf kaldığımızda, mesleki bilgi birikiminiz yeterli olsa bile insanlar size güvenmez. 40 yaşına kadar meslek için çalışırsınız, ancak 40 yaşından

sonra meslek sizin için çalışmaya başlar. O zaman aranan, ihtiyaç duyulan bir mühendis olursunuz. İnsanlar sizi hatırlayıp size ulaşır, sadece işinizde değil, insan ilişkilerinde de başarılı olduğunuz sürece toplumda yer edirsiniz. (EEM, E20)

Benim meslek hayatımda bilirkişilik ve apartman yöneticiliği dönemlerinde iki farklı algı var. Bilirkişilikte, “K17 doğru rapor yazar, üzerinde kalem oynatmıyoruz” gibi bir saygınlık yakaladım. Bu benim için çok önemliydi; çünkü bu kimliğimle çok sayıda bilirkişi arkadaşımın arasından sıyrılmayı başardım. Yöneticilikte de yine bir saygınlık oluşturmuş oldum. Hâlâ eski yerlerimden telefon alıyorum, ‘N. Hanım, ne olacak?’ diye soruyorlar. (...) Bu, benim duruşumla ve titrime dayalı bir saygınlık yaratmamla ilgili. İşimi doğru yapıp bırakıp gittiğim yerlerde bile telefon açıldığında, insanlar benimle yeniden iletişim kurmak istiyorlar. Bu durum, yaptığım işlerin ve kurduğum ilişkilerin bir göstergesi olarak, mesleki tatminimi artırıyor. (İM, K17)

Her iki mühendis de mesleki saygınlığın salt teknik yetkinlikle sınırlı olmadığını, güçlü iletişim becerileri ve güvenilirlik üzerine kurulu sosyal sermayenin önemini vurgulamaktadır. Katılımcı E20, “40 yaşına kadar meslek için çalışırsınız, sonra meslek sizin için çalışır” sözüyle mesleki olgunlaşma sürecini özetlerken, K17 bilirkişilik ve yöneticilik deneyimleriyle “doğru rapor yazma” ve “titizlik” üzerinden kazanılan güvenilirliğin önemini vurgulamaktadır. Her iki deneyim de göstermektedir ki, mühendislikte kalıcı saygınlık; teknik bilgi, sosyal beceriler ve güvenilirliğin uzun vadeli bir bileşimi olarak ortaya çıkmaktadır.

Mühendislik mesleği, toplumsal kabullerin ve prestij algısının etkisiyle güçlü bir sosyal statü sembolü olarak öne çıkmaktadır (Hodge vd., 1966; Blau ve Duncan, 1967: 41; Treiman, 2013: 384). Öte yandan mühendislik, sosyo-ekonomik statüden bağımsız olarak bireylere sosyal saygınlık ve takdir sağlayan özgün bir itibar alanı olarak da işlev görmektedir (Hughes vd., 2024: 1). Katılımcı K28 ve E23’ün görüşlerine göre, mühendislik mesleği sosyoekonomik dönüşümler ve artan çeşitlilik ile geleneksel prestij kodlarından sıyrılarak, yenilikçi ve problem çözücü bir kimlikle yeniden tanımlanmaktadır.

İlk mezun olduğumda, yani 2005 yılında, mesleğim hakkında ‘Bu ne, biyoloji mi? İki yıllık mı? Muhasebe mi?’ diye soruyorlardı. Hatta biyolojinin bir dalı sanıyorlardı. Artık böyle bir algı yok, şimdi insanlar mesleğimizi daha iyi tanıyor. Bu algıyı değiştirmek için de çalışıyorum. (...) Eğitim düzeyi ne olursa olsun, belki daha eğitilmiş insanlarda farklıdır ama genel olarak insanlar arasında mühendislik hâlâ doktordan, avukattan daha aşağıda görülüyor. Mühendislik iş olarak görülüyor. (...) Bizim meslek, yani jeoloji, kırsal kesime hitap eden bir branş. Gıda ya da tekstil gibi değil belki ama yine prestijli bir branş olduğunu düşünüyorum.” (...) Yıllar geçtikçe o prestij benim için arttı ama bu hem meslekle hem de benim kişiliğimle alakalı olabilir. (...) Mesleğimi de kullanarak medyada ön planda oldum. Televizyonda ve gazetelerde mühendis olarak yer aldım. Ayrıca iş güvenliği uzmanlığı da yaptım ve bu da meslek hayatıma katkı sağladı. Bu açıdan bakınca kişilik ve meslek birbirine bağlı. (JM, K28)

Mühendislik mesleği saygın bir meslek, ama günümüzde birçok mühendis mezun olduğu için birazcık bu algı sorunlu (...) Eskiden mühendislik, bir doktor kadar saygın bir meslekti. (...) Bu durum, mesleğin içinin boşaldığını gösteriyor mu? Bence hayır. Mühendislik mesleğinin boşaldığını düşünmüyorum. Bugün bir mühendis, bir şehir plancısı, bir inşaat mühendisi, ya da bir yazılımcı bir problemi çözebiliyorsa, bu meslek hâlâ çok değerli. (...) Aslında, binlerce mühendis arasından bir tane iyi mühendis çıkartabilirsek, bu yeterli olur. Yani mühendislik hâlâ boş değildir ve toplumumuzda da hâlâ önemli bir yere sahiptir. Mühendislikte başarılı olmak için, önce kendinize ve işinize saygınız olmalı. Ben, her zaman işime saygı duydum. (...) Bu saygıyı kazandıktan sonra, kimsenin işinin boş olduğunu düşünmesine gerek yok. (MD, E23)

Bu anlatılarda mesleğin toplumsal statüsü, bireylerin mesleki özgüveni, profesyonel performansı ve etik duruşuyla şekillenmektedir. Mühendisliğin saygınlığı, teknolojik çözüm üretme kapasitesi ve toplumsal sorunlara müdahale potansiyeliyle özdeşleşmiştir.

Geleneksel mesleki prestij kodlarının çözülmesi, mühendisliği rutin bir hizmet pratiğine indirgerken, meslek mensuplarında da derin bir anlam kaybı ve mesleki özdeşleşme zayıflığı yaratmaktadır. Dolayısıyla katılımcı K26'nın ifadeleri, salt bir meslek algısı sorununun ötesinde, üretim ilişkilerinde mesleki kimliklerin yaşadığı krizi somutlaştıran çarpıcı bir tespit olmaktadır.

İnsanlar mesleğimizin artık saygınlığının kalmadığını düşünüyor. Eskiden mühendislik daha saygın bir meslekti ama artık bir bakkal dükkânından farkımız yok diye düşünüyorum. Meslekte sadece işimizi yapıyor gibiyiz, insanlar sadece işlerini hallettirmeye çalışıyor, saygınlık yok. (JM, K26)

Kadın mühendisler, geleneksel eril normları dönüştüren özgün bir profesyonel kimlik inşa ederken, mesleğin sadece teknik bir uğraşın ötesinde, yaratıcılık, toplumsal fayda ve sürekli gelişim pratikleriyle tanımlandığını ortaya koymaktadırlar. Mühendisliğin prestiji artık yalnızca teknik yetkinlikle değil, sosyal sermaye, iletişimsel beceriler ve toplumsal sorun çözme kapasitesiyle ölçülmektedir. Bu dönüşüm, kadın mühendislerin mesleki özdeşleşme ve motivasyon pratikleri aracılığıyla gerçekleşmekte; geleneksel mesleki sınırları yeniden tanımlayan dinamik bir profesyonel alan inşa edilmektedir.

3.8.13. Mühendisliğin Dönüşümü

Mühendislik mesleği, bölüm 1.4.1. ve 2.2.'te de bahsedildiği üzere tarih boyunca teknolojik ilerlemelerin, toplumsal dönüşümlerin ve ekonomik yapıların etkisiyle sürekli bir değişim geçirmiştir. Çağdaş mühendislik mesleği ise, dijitalleşme, küresel

ekonomik dönüşümler ve prekaryalaşma bağlamında radikal biçimde yeniden şekillenmektedir.

Dijitalleşme süreci, zihin emeğinin bilgisayar teknolojileri ile ikame edilmesiyle mühendislik mesleğinin hem niteliğini hem de toplumsal statüsünü derinden etkilemekte, böylece mühendislik, niteliksizleşme ve güvencesizleşme süreçlerine maruz kalmaktadır (Ansal vd., 2000: 42; Aksu Kaya, 2011: 68). Bölüm 2.2’de yer alan verilerin de gösterdiği üzere, bu teknolojik dönüşüm sürecinde kadınlar çoklu dezavantajlarla karşı karşıya kalmaktadır. Çok katmanlı toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, kadınları dijital dönüşümün getirdiği fırsat ve yetkinlik alanlarından sistemli biçimde dışlamaktadır.

Katılımcılar, mühendisliğin dönüşümündeki en kritik kırılma noktasını teknolojik gelişmeler olarak tanımlamaktadırlar. Bu dönüşüm sürecinde, teknolojinin hızlı ilerlemesi bazı mühendislik alanlarında iş gücü ihtiyacını azaltırken, diğer alanlarda uzmanlaşma gereksinimini artırmıştır. Bölüm 2.2.’de yer verdiğim dijital cinsiyet açığı, kadınların teknolojik eğitim olanaklarına erişiminin sınırlı olması bağlamında onları dijital dönüşümün dışında bırakılmalarına işaret etmektedir. Erkek katılımcı E11, bu dönüşümün hızına dikkat çekmektedir:

Bu meslek şu anda çok daha revaçta ve önem kazandı. Bilim çok hızlı geliyor ve teknoloji de aynı şekilde hızla ilerliyor. Artık 6 ay çok kısa bir süre, her şey hızla yenileniyor. (...) Ancak bilim ve teknoloji çok daha hızlı ilerleyecek, bu yüzden mühendislik daha da önemli hale gelecek. (TM, E11)

Mühendislik ve teknoloji alanlarındaki bu dönüşüm, “reinstatement effect” yani yeniden iş yaratma etkisi (Hötte vd., 2023) bağlamında yeni iş alanları yaratmaktadır. Ancak bu yeni fırsatlar, hâlihazırda var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirme riski taşımaktadır. Katılımcı E1, bu sürecin yeni iş yaratma potansiyeline vurgu yapmaktadır.

Dünya nereye doğru gidiyor? Bu sorunun cevabına bakarak bazı mesleklerin geleceği hakkında fikir sahibi olabiliriz. Örneğin jeoloji gibi bölümler; zaten öğrenciler tarafından pek tercih edilmiyor. (...) Öte yandan, bilişim, elektrik-elektronik, yapay zeka, biyomedikal, mekatronik gibi robotik alanların ön plana çıktığını görüyoruz. (BM, E1)

Teknolojinin gelişimiyle birlikte mühendislikte bazı rutin işlerin otomasyona devredilmesi, (*replacement effect*) olarak yerine geçme etkisi sürecini (Susskind ve

Susskind, 2016; Frey ve Osborne, 2017; Acemoglu ve Restrepo, 2020; Hötte vd., 2023) hızlanmaktadır. Bu bağlamda istihdam kutuplaşması (*employment polarization*) olgusu, özellikle kadınlar için çifte bir dezavantaj yaratmakta hem mesleki fırsatlar daralmakta hem de teknolojik yetkinlik edinme olanakları sistemli biçimde kısıtlanmaktadır. Katılımcı E11, mühendisliğin bu dönüşüm içinde konumlanamayacağını ileri sürmektedir.

Yani burada Türkiye açısından bakarsak bu dönüşüm, mühendisin dönüşümü artık daha çok ofis, proje, ev bazlı olması çok doğal ve hatta bu işlerde yerine göre mühendis olmaya da gerek yok. Teknoloji öyle bir dönüştürüyor ki... Burada mesela bir makine mühendisi, bir elektrik mühendisi, bir inşaat mühendisi hâlâ bir statüko olarak duruyor. Kanun mesela bir kazan, klima, asansör bakımında elektrik elektronik mühendisini istiyor ama diğer işler için istemiyor. Türkiye, bir Ar-Ge ülkesi olmadığı için mühendisin de kıymeti yok. Mühendislik de kıymetli değil. (EEM, E14)

Beceri-yanlı teknolojik değişim (*skill-biased technological change*) sürecinde, kadınların matematik ve kodlama becerilerindeki yapısal cinsiyet açıkları, onların mühendislik ve teknoloji piyasasından sistemli bir şekilde dışlanmasına neden olmaktadır (Acemoglu, 2002). Bu durum, özellikle düşük nitelikli iş alanlarının dijitalleşme ve otomasyon süreçleriyle ortadan kalkmasıyla daha da belirginleşmektedir. Katılımcı E4, bu değişime dair düşüncelerini şöyle aktarmıştır:

Bu süreci değerlendirirken, dünyanın geçtiği bir trendin olduğunu kabul etmemiz lazım. Türkiye özelinde de farklı faktörler olabilir. Geçmişte, mühendislik alanında istihdam imkanları daha genişti ve iyi işler bulunabiliyordu. Ancak zamanla mühendis sayısının artması gibi nedenlerle bugün daha rekabetçi bir ortam oluşmuş durumda. Bu nedenle, iyi bir işe girebilmek için bazı özel yeteneklere sahip olmanız gerekiyor. Bu durum nüfus artışıyla da ilgili. Ekonominin beklenenden daha az gelişmesi de nedenlerden biri olabilir. (EM, E4)

Mühendislik mesleğinin itibarsızlaşmasına yönelik, mühendislik eğitimi ve istihdam politikaları arasındaki uyumsuzluğa dikkat çeken erkek gıda mühendisi, nüfus ve işsizliğin artışının mühendislik mesleğinde bir değer kaybına yol açtığı gözlemlemektedir:

Son dönemlerde bir transformasyon var gibi. Mühendislik, itibarsızlaştırılmaya çalışılan bir meslek gibi geliyor bana. Bunun çeşitli nedenleri olabilir; farklı kök nedenlere dayanıyor olabilir. Nüfusumuzun hızla artıyor olması, gençlerimizin iş kaygılarının olması... Eskiden bu kadar yaygın değildi. Her alanda mühendisler iş bulabiliyorlardı. Ancak, alınmış politik kararlar neticesinde, her ile bir üniversite açılması gibi bir karar çıktı. Aslında, öyle bir şeye gerek yoktu. Dolayısıyla o üniversitelerin içini bir şekilde doldurmaları gerekiyordu ve sonradan kurulan üniversitelerde, belki de bizim üniversitemiz de dahil olmak üzere, mühendislik fakülteleri açıldı. Mühendislik fakülteleri, üniversitelerin temel fakültelerinden biridir. Hemen hemen her üniversitede bir mühendislik fakültesi var ve buralardan mühendisler yetişiyor. Bu da piyasada bir doyunluk oluşturuyor. (GM, E5)

Eğitimin niceliksel büyümesi ve eğitim politikalarındaki stratejik eksiklikler, akademik enflasyon (*academic inflation*) sürecini tetiklemektedir (Hasseln ve Jackson, 2010; Yi ve McMurtrey, 2013). Bu süreç, mühendislik gibi yüksek uzmanlık ve eğitim gerektiren mesleklerde diploma enflasyonunu (*credential inflation*) (Collins, 2019) da beraberinde getirmektedir. Türkiye’de %24 oranındaki genç kadın işsizliği (TÜİK, 2024c) bağlamında düşünüldüğünde, özellikle kadınların zaten kısıtlı olan mesleki fırsatları daha da daralmaktadır. Katılımcı E6 ve K2, mühendislik eğitimi sürecindeki değişimleri şöyle ifade etmektedir:

Türkiye’de şu anda 76 tane gıda mühendisliği bölümü var, fakat bunların yalnızca 20-25 tanesi aktif durumda. Bu durum, “her ile bir üniversite” açma politikasının bir sonucu olarak ortaya çıktı. Aslında bu politika çok da iyi bir düşünce değildi çünkü birçok üniversiteyi yüksek lise seviyesine dönüştürdü. Örneğin, Iğdır’da bir gıda mühendisliği bölümü açılırken, gerekli olan üç öğretim üyesinin hepsinin gıda mühendisi olması şartı yoktu; bir kimyager, bir biyolog ve bir ziraat mühendisi birleşip bölümü açtılar. Şimdi bu bölümler öğrenci alamıyor ve kataloglarda bile yer almıyor. (GM, E6)

Valla her şeyin itibarsızlaştırıldığı bir süreçteyiz ve mühendislik de öyle. Bu kadar çok çevre mühendisine ve çevre mühendisliği bölümüne ihtiyaç var mı? (...) Her şehirde üniversite olmasına gerek yok ki! Üniversite açacağınıza yurt yapın. Öğrenciye sağlık kazandırın. Gerçekten beyni çalışan çocuk mühendis olsun, üretsin, teknoloji geliştiresin. Mühendisliğin itibarsızlaştırılmasının sebebi, plansız üniversite ve bölüm açmaktır. Bakanlık bünyesinde “Ne kadar çevre mühendisine ihtiyaç var?” diye sorsanız, mezun ettiğiniz öğrencilerin sayısını hesaplamak zor bir şey değil. (ÇM, K2)

Akademisyen mühendisler tarafından aktarıldığı üzere, özellikle gıda, jeoloji, çevre ve kimya mühendisliği gibi dışıl ya da karma mühendislik alanlarında kontenjanlar düşmekte, bazı üniversitelerde bu bölümler kapanma noktasına gelmektedir. Buna karşın, elektrik elektronik, bilgisayar ve endüstri mühendisliği bölümlerinde kontenjan problemi bulunmamakta, bu bölümlerin doluluk oranları yüksek seyretmektedir. Bu farklılaşma, hem sektörel talep ve iş olanaklarına dayanmakta hem de toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını yansıtmaktadır.

Mühendislerin büyük bir kısmı, eğitim sistemindeki yapısal sorunların mesleki yeterliliklerini olumsuz yönde etkilediğini vurgulamaktadır. Müfredatın zayıflatılması ve altyapı eksiklikleri, mezunların yeterli bilgi ve becerilerle donanmadan iş hayatına atılmasına yol açmakta, bu durum özellikle kadın mühendislerin işgücü piyasasındaki konumunu daha da kırılganlaştırmaktadır.

Düşük ücretler ve asgari ücretle çalışma zorunluluğu, akademisyen mühendisler tarafından mesleğin saygınlığını zedeleyen önemli bir sorun olarak dile getirilmektedir. Mezunlar, iş piyasasındaki fazlalık nedeniyle hak ettikleri maaşları talep edememekte ve düşük ücretlere razı edilmektedir. Bu durum, özellikle kadın-erkek mühendisler arasındaki ücret açığını derinleştirmektedir.

Kadın elektrik elektronik mühendisi K3, mühendislerin piyasada asgari ücretle çalıştıklarını ve uzmanlıkları dışında işler yapmak zorunda kaldıklarını belirtmektedir:

TMMOB'un belirlediği bir minimum maaş var mesela, ama iş bulamama kaygısı nedeniyle mühendisler asgari ücreti kabul ediyor, hatta bazen daha da düşük ücretlere razı oluyorlar. (...) Çoğu mühendis yan işler, raporlama gibi şeyler yapıyor. Ancak bu durumun sadece mühendislikte olduğunu düşünmüyorum; (...) hangi alanda olursa olsun özel sektörde hep bir yan iş yaptırılıyor. (EEM, K3)

Bu düşük ücret politikaları, hâlihazırda var olan toplumsal cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerini derinleştirmektedir. Bu bağlamda, TMMOB, 31 Temmuz 2012 tarihinde SGK ile imzalanan ve 2017 yılında SGK tarafından tek taraflı olarak feshedilen "SGK ile TMMOB Asgari Ücret İş Birliği Protokolü"nü yeniden yürürlüğe girmesi için mücadelesini sürdürmektedir. Özellikle düşük ücretlerle çalıştırmanın ve kayıt dışı istihdamın engellenmesi için TMMOB'un denetim yetkisini yeniden elde etmesi gerektiği vurgulanmaktadır (TMMOB, 2024i).

Erkek jeoloji mühendisinin tespitleri, prekaryanın güvencesiz çalışma koşulları ve emek değersizleştirilmesi ile paralellik göstermektedir. Düşük ücretlerle meslek icrası, mühendisleri "günü kurtarma" mücadelesine sürükleyerek mesleki kimlik kaybına yol açmaktadır. Katımcı E8, aşağıda bu durumu şöyle dile getirmektedir.

İşlerin hepsi kötüleşiyor, her şey kötü gidiyor. (...) Piyasadaki fiyatlar düşüyor. Bir sürü mühendis var piyasada, aynı işi yapacak. (...) Piyasada allak bullak oluyor. (...) İnşaat mühendisi diyor ki, "Eskiz yaptığımız raporları biz biliyoruz zaten." O zaman oradan da itibar kaybediyorsun. (...) Şimdi "200 TL'ye ver veya 300 TL'ye şunu hallet." dediğin zaman, halleden mühendisler var. (...) Herkes günü kurtarma derdinde. O yüzden şu anda piyasada da çok büyük bir sıkıntı var. Mühendislik alanında itibar da kaybediyoruz. (JM, E8)

Meslekteki bu değersizleşme ve itibar kaybı, yeni nesil mühendislerin kariyer planlamalarını da önemli ölçüde etkilemekte ve farklı arayışlara yöneltmektedir. Erkek makine mühendisi akademisyenin sınıfında göç ve sektörel bazda sorduğu soruların

cevapları, mühendislik mesleğinin dönüşümüne ilişkin temel noktaların belirlenmesi açısından önemli bir bulgu sunmaktadır:

Ama özel olarak iki alanda çok ciddi kan kaybı var, tıp ve en çok da mühendislik alanında. (...) Bir gün öğrencilerime, sınıfta 70-80 kişi vardı, kim yurt dışına gitmek istiyor diye sordum. Bir kişi gitmek istemedi, 69 tanesi gitmek istiyorum dedi. (...) Eskiden öğrencilerin üçte biri devlette çalışmak istiyordum derdi, üçte biri kendi şirketimi kuracağım, üçte biri de özel sektörde çalışacağım ya da akademisyen olacağım derdi. (...) Son yıllarda KPSS'ye gideceğim diyenlerin oranı sıfır oldu. (...) Özel sektörde ücretler düşük ve Türkiye'nin genel olarak algısı kötü. O zaman yurt dışına gitmeliyim diyorlar. (MM, E10)

Makine mühendisliği öğrencilerinin tamamen yurtdışına odaklanmış bir gelecek planı ve kamu sektöründen uzak bir kariyer hedeflemeleri, mühendislik mesleğinin geldiği son aşamanın bir yansıması olmaktadır. Bu süreç, kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlarını daha da derinleştirmektedir. Bu daralma kadınları daha güvencesiz ve enformel çalışma biçimlerine ya da göç etmeye zorlamaktadır.

Sonuç olarak, mühendislik mesleğindeki yapısal dönüşüm süreçleri kadın mühendisleri erkeklere kıyasla çok daha fazla ve derinlemesine etkilemektedir. Eğitim, teknolojik dönüşüm, ücret politikaları ve göç süreçleri, kadın mühendisler için katmanlı bir dezavantaj mekanizması oluşturmaktadır. Sektörel taleplerin gerisinde kalan mühendislik eğitimi, toplumsal cinsiyet normları nedeniyle kadınların teknolojik yetkinlik kazanımını daha da sınırlandırmakta; düşük ücret politikaları ve yetersiz istihdam olanakları, kadınların mühendislik alanından dışlanma riskini artırmakta ve beyin göçü sürecini kadınlar aleyhine derinleştirmektedir.

SONUÇ

Bu çalışma, Walby'nin (2020) toplumsal cinsiyet rejimi teorisinin öngördüğü çok boyutlu teorik çerçevesini mühendislik alanına uygulayarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin karmaşık yapısını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet rejiminin ev içi alandan, eğitim kurumlarından profesyonel çalışma yaşamına, akademiden meslek örgütlerine uzanan süreçte nasıl işlediğini anlamak için önemli bir perspektif sunmaktadır.

Walby'nin (2020) toplumsal cinsiyet rejimleri teorisi, mühendislik mesleğindeki cinsiyet pratiklerini iki temel düzey ve dört kurumsal alan üzerinden çözümleyen bütünsel bir analitik çerçeve sunmaktadır. Ev içi düzey, bakım emeğinin toplumsal cinsiyet rejimleri içindeki yapısal rolünü ortaya koyarak, mühendis kadınların aile içi rol dağılımlarındaki konumunu ve özel alandaki toplumsal cinsiyet normlarının profesyonel yaşama yansımalarını görünür kılmaktadır. Kamusal düzey ise mühendislik mesleğinin kurumsal pratiklerini analiz ederek, kadınların mesleki özne konumlarının inşasındaki toplumsal cinsiyet dinamiklerini çözümlemektedir. Ekonomi alanında, ücret politikaları, iş bölümü ve mesleki hiyerarşiler kadınların profesyonel ilerlemesindeki yapısal engelleri açığa çıkarırken; siyaset alanı meslek örgütlerindeki karar alma mekanizmalarını ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını kapsamaktadır. Sivil toplum alanı, mühendislik eğitim kurumları ve mesleki sosyalleşme pratikleri üzerinden toplumsal cinsiyet normlarının yeniden üretimini ele almaktadır. Şiddet alanı ise iş yerindeki cinsel taciz, psikolojik şiddet mekanizmaları ve toplumsal cinsiyet temelli güç ilişkilerini görünür kılar. Bu çok katmanlı analiz, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet rejimlerinin dinamik, karmaşık ve birbiriyle ilişkili yapısını bütünsel bir perspektiften değerlendirme imkânı sunarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sadece bireysel deneyimler ya da yapısal engeller düzeyinde değil, iktidar ilişkilerinin çok boyutlu ve sürekli yeniden üretilen karmaşık bir sisteminde var olduğunu göstermektedir.

Türkiye'de Kemalist modernleşme süreciyle birlikte kadınların mühendislik eğitimine katılımı artmış, bugün gerek eğitim hayatında gerekse istihdamda görece bir

kadın mühendis varlığından söz etmek mümkün hale gelmiştir. Akademide de benzer bir gelişim gözlenmektedir. Ancak, toplumsal cinsiyet rejiminin mesleki yaşamdaki yansımaları, kadın mühendislerin meslek içindeki konumlanışını önemli ölçüde etkilemektedir. Kadınlar mühendislikte öncelikle belirli mühendislik dallarına yönlendirilerek yatay ayrışmaya, ardından saha-ofis konumlandırmasıyla ikincil bir ayrışmaya ve nihayetinde yönetsel pozisyonlara erişimde dikey ayrışmaya maruz kalmaktadır. Bu çoklu ayrışma örüntüsü, cam tavan, cam duvar ve annelik cezası gibi yapısal bariyerlerle somutlaşmakta ve kadın mühendislerin profesyonel kimliklerini inşa etme süreçlerini sistemli bir biçimde sınırlandırmaktadır.

TÜİK Hanehalkı İşgücü Çalışması (2021-2022-2023) verileri de kadınların mühendislik mesleğinde dezavantajlı konumda olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Bu dezavantajlar, mesleğin farklı boyutlarında sistematik olarak gözlenmektedir. Ekonomik açıdan bakıldığında, kadın mühendisler erkek meslektaşlarına göre belirgin şekilde daha düşük gelir elde etmektedir. İstihdam biçimleri açısından, kadın mühendisler daha çok yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Coğrafi hareketlilik açısından, kadın mühendislerin İstanbul ve Batı Anadolu gibi gelişmiş bölgelerde yoğunlaşması, iş fırsatları açısından daha kısıtlı bir alana sıkıştıklarını göstermektedir. Bu durum, kadın mühendislerin kariyer fırsatlarını coğrafi açıdan da sınırlandırmaktadır. İş-yaşam dengesi bakımından, kadın mühendisler bakım sorumluluğu ve sağlık nedenleriyle daha sık iş yaşamından uzaklaşmak durumunda kalmaktadır. Bu durum, kariyer gelişimlerini ve iş sürekliliğini olumsuz etkilemektedir. Bu bulgular, mühendislik mesleğinde cinsiyet temelli eşitsizliklerin yapısal bir sorun olarak devam ettiğini ve kadın mühendislerin ekonomik, mesleki ve sosyal açıdan dezavantajlı konumlarının sürdürdüğünü göstermektedir. Bu eşitsizliklerin giderilmesi için, kapsamlı ve çok boyutlu politika müdahalelerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Çalışmanın en önemli bulgularından biri, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet rejimlerinin çok katmanlı ve birbiriyle ilişkili yapısıdır. Aile dinamiklerinden, eğitim kurumlarından profesyonel örgütlere, enformel ağlardan karar alma mekanizmalarına, kadar uzanan bu yapı, kadın mühendislerin deneyimlerini derinden etkilemektedir. Özellikle akademik ortamda ve profesyonel yaşamda karşılaşılan

sistemik dışlama pratikleri, görünmez engeller ve mikroagresyonlar, kadın mühendislerin mesleki özne konumlarını sistemik bir biçimde sarsmaktadır.

Çalışma bulguları, mühendislik alanında kariyer yapma sürecinin toplumsal cinsiyet normlarıyla derinden şekillendiğini ortaya koymaktadır. Özellikle yetenek ve ilgi alanlarının keşfi sürecinde hem akademide hem de sektörde çalışan mühendislerin deneyimlerinde belirgin toplumsal cinsiyet farklılıkları gözlemlenmiştir. Bu farklılıklar, erken dönem sosyalleşme süreçlerinden başlayarak, eğitim hayatı boyunca devam eden ve profesyonel yaşamda da kendini gösteren sistemik bir örüntü oluşturmaktadır. Çalışmanın önemli bulgularından biri, kadın mühendislerin matematik ve fen bilimleri alanındaki başarılarının, toplumsal cinsiyet stereotiplerine karşı bir direnç mekanizması olarak işlev gördüğüdür. Özellikle akademisyen kadın mühendislerin anlatılarında, sayısal becerilerdeki yetkinliklerinin mesleki kimlik inşasında merkezi bir rol oynadığı görülmektedir. Buna karşılık, erkek mühendislerin teknik alanlara yönelimlerinin “doğal” kabul edilmesi, mesleğin eril karakterinin yeniden üretilmesinde önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesleki sosyalleşme süreçlerinde, kadınların norm dışı konumlarını sürekli vurgulama ihtiyacı duymaları, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet rejiminin güçlü etkisini göstermektedir. Bu durum, özellikle sektörde çalışan kadın mühendislerin deneyimlerinde daha belirgin biçimde görülmekte, meslek içi ayrışma ve hiyerarşilerin sürdürülmesine katkıda bulunmaktadır.

Çalışma bulguları, mühendislik mesleğine yönelimde aile, akraba ve öğretmenlerin önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle ailedeki mühendis rol modellerin varlığı, meslek seçimini doğrudan etkilemektedir. Akademisyen ve sektör çalışanı mühendislerin deneyimlerinde, bu etkinin farklı biçimlerde tezahür ettiği görülmektedir. Akademisyen mühendislerin anlatılarında, ailelerin eğitime verdikleri önem ve özellikle kız çocuklarının meslek sahibi olmasına yönelik destekleyici tutumları öne çıkmaktadır. Ailenin sosyo-ekonomik durumu ve eğitim düzeyi, bu desteğin niteliğini belirleyen önemli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle mühendis ebeveynlere sahip olan kadın mühendisler, erken yaşlardan itibaren meslekle ilgili olumlu bir algı geliştirdiklerini ve kariyer seçimlerinde bu durumun belirleyici olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu ebeveynlerin neredeyse tamamının “babalar” ya da “erkek” akrabalar olması da dikkat çekmektedir. Sektördeki mühendislerin

deneyimlerinde, öğretmenlerin yönlendirici rolü de belirgin olmaktadır. Matematik ve fen bilimleri öğretmenlerinin, özellikle kız öğrencilere yönelik tutumları, meslek seçiminde önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Ancak bu noktada dikkat çekici bir bulgu, bazı öğretmenlerin cinsiyet kalıpyargılarını pekiştiren tutumlarının, kadın mühendis adayları üzerinde ters etki yaratarak onları bu alanda başarılı olma konusunda daha da motive etmesidir. Her iki grupta da kadın rol modellerin azlığı önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık, yakın çevreden bir mühendisin varlığı, mesleğe yönelimde güçlü bir motivasyon kaynağı oluşturmaktadır. Erkek mühendislerin deneyimlerinde ise, meslek seçiminin daha “doğal” ve “beklendik” bir süreç olarak algılandığı görülmektedir. Ailelerin ve öğretmenlerin erkek öğrencileri mühendisliğe yönlendirmeleri, toplumsal cinsiyet normlarıyla uyumlu bir tercih olarak değerlendirilmekte ve daha az sorgulanmaktadır. Bu durum, mühendislik mesleğinin eril karakterinin yeniden üretilmesinde önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmanın eğitim sürecine ilişkin bulguları, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çok katmanlı yapısını ortaya koymaktadır. Mühendislik bölümlerindeki cinsiyet dağılımı incelendiğinde, kadın öğrencilerin temsil oranının bölümlere göre önemli farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Bilgisayar, elektrik-elektronik ve makine mühendisliği gibi “eril” mühendislik alanlarında kadın öğrenci oranı düşükken, kimya, gıda ve endüstri mühendisliği gibi alanlarda görece daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu dağılım, mühendislik disiplinleri arasındaki toplumsal cinsiyet temelli hiyerarşilerin sürdürülmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim sürecinde cinsiyet normlarının etkisi hem akademisyenlerin gözlemlerinde hem de öğrencilerin deneyimlerinde belirgin biçimde ortaya çıkmaktadır. Kadın öğrenciler, teknik derslerde ve laboratuvar uygulamalarında cinsiyetçi önyargılarla karşılaşmakta, bu durum özgüven ve performanslarını etkilemektedir. Bununla birlikte, akademisyenlerin gözlemlerine göre, kadın öğrenciler genellikle daha yüksek akademik başarı göstermekte ve derse katılım konusunda daha motivedir. Ancak bu başarı, mesleki yetkinliklerinin sürekli sorgulanmasını engelleyememektedir. Yapısal cinsiyet eşitsizlikleri, eğitim sürecinde giderek derinleşmektedir. Özellikle grup çalışmalarında ve teknik projelerde kadın öğrencilerin “yumuşak” görevlere yönlendirilmesi, mesleki becerilerinin gelişimini sınırlandırmaktadır. Bu durum, mezuniyet sonrası iş yaşamında

karşılaşacakları zorlukların habercisi niteliğindedir. Staj deneyimleri, kadın mühendis adaylarının mesleki kimlik inşası sürecinde bir dönüm noktası oluşturmaktadır. Çalışma bulguları, staj döneminde kadın öğrencilerin sistematik dışlanma pratikleriyle karşılaştıklarını göstermektedir. Özellikle saha çalışmalarında ve teknik uygulamalarda cinsiyetçi önyargılar belirginleşmekte, bu durum kadın öğrencilerin mesleki özgüvenlerini olumsuz etkilemektedir.

Çalışmanın kariyer sürecine ilişkin bulguları hem akademiye hem de özel sektörde kadın mühendislerin karşılaştığı toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın sistemik karakterini ortaya koymaktadır. Bu ayrımcılık, daha işe alım süreçlerinde başlamakta, iş ilanlarında “erkek mühendis” aranması veya işe alım mülakatlarında erkek adayların açıkça tercih edilmesi şeklinde kendini göstermektedir. Akademiye bu ayrımcılık daha incelikli ve örtük biçimler alırken (*mikro saldırganlıklar, akademik yetkinlik sorgulamaları, laboratuvar olanaklarından dışlanma*), özel sektörde daha doğrudan ve görünür pratiklerle (*saha deneyiminden uzaklaştırma, yönetsel pozisyonlardan dışlama, teknik yetkinliklerin açıkça sorgulanması, tanıtım figürü olarak konumlandırma*) sürdürülmektedir. Her iki alanda da kadınların mesleki kimlikleri “hanım” ve “abla” gibi toplumsal cinsiyet rollerine indirgenmekte - akademiye “hocam” yerine “hanım” olarak hitap edilmekte, sektörde ise “abla” söylemiyle mesleki kimlikleri ikincilleştirilmektedir. Özel sektörden akademiye geçiş yapan kadın mühendisler, her iki alanda da benzer ayrımcılık pratikleriyle karşılaşmakta, “erkek gibi kadın” imgesi ile geleneksel cinsiyet rolleri arasında sıkışmaktadır. Kadınlar hem akademiye hem de özel sektörde sekreterlik ve idari işlere yönlendirilmekte, asıl mesleki uzmanlık alanlarından uzaklaştırılmaktadır. “Eriş alanın terbiye aracı” olarak konumlandırılmaları, mesleki özerkliklerini sınırlandıran paradoksal bir durum yaratmaktadır. Kariyer ilerlemelerinde de benzer örüntüler gözlenmektedir; akademiye profesörlüğe yükselme süreçlerinde, özel sektörde ise yönetici pozisyonlarına erişimde görünmez bariyerlerle karşılaşmaktadırlar. Her iki alanda da çoklu görevlerle “fazladan mesai, eksik değer” paradoksuyla karşı karşıya kalan kadın mühendisler, sürekli kendilerini kanıtlama baskısı altında çalışmakta ve mesleki kimliklerinin sorgulanmasıyla mücadele etmektedir. Akademiye liyakat ve bilimsel yetkinlik söylemleri arkasına gizlenen ayrımcı pratikler, özel sektörde “gerçek

mühendislik” tanımı üzerinden sürdürülmektedir. Bu sistematik dışlama mekanizması, bazı kadın mühendislerin alternatif kariyer yolları aramalarına veya meslekten tamamen uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Akademik ve erkek meslektaşların da bu sorunlara karşı geliştirdikleri “toplumsal cinsiyet körlüğü” ve yaşanan sistematik ayrımcılığı görememeleri veya normalize etmeleri, sorunun çözümünü zorlaştıran önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

İş-yaşam dengesi bağlamında çalışma bulguları hem akademide hem de özel sektörde toplumsal cinsiyet rejiminin kadın ve erkek mühendislerin deneyimlerini farklılaştırdığını ortaya koymaktadır. Kadınların doğum süreçleri kariyer kesintilerine neden olmaktadır. Her iki alanda da kadınlar “süper kadın” olmaya zorlanmakta, mesleki başarı ile aile sorumlulukları arasında sürekli bir performans baskısı altında çalışmaktadır. Özellikle annelik sonrası dönemde, akademide esnek çalışma imkanları bir avantaj olarak görülürken, bu esneklik çoğu zaman iş-yaşam sınırlarının belirsizleşmesine ve evden çalışmanın bakım emeğiyle iç içe geçmesine neden olmaktadır. Özel sektörde ise katı mesai düzeni, kadınları kariyer kesintilerine zorlamaktadır. Erkek mühendislerin deneyimleri, eşlerinin çalışma durumuna göre önemli farklılıklar göstermektedir. Eşi çalışmayan erkek mühendisler, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini sürdürürken, çift kariyerli hanelerdeki erkek mühendisler “yeni babalık” pratikleri geliştirmekte, ancak bu durum çoğunlukla “yardımcı ebeveyn” rolünü aşamamaktadır. Akademideki erkek akademisyenler, iş-yaşam dengesi konusunda daha fazla farkındalık gösterirken, özel sektördeki erkek mühendisler arasında geleneksel erkeklik kodları daha baskın görünmektedir. Toplumsal destek mekanizmaları açısından, geniş aile desteği ve ücretli bakım hizmetleri, özellikle kadın mühendislerin kariyer sürekliliği için önem taşımaktadır. Eş desteği ise çift kariyerli hanelerde bile çoğunlukla asimetrik bir görünüm sergilemekte, kadınların “çifte vardiya” yükünü hafifletmemektedir. Kadın mühendisler bu zorluklarla başa çıkmak için çeşitli stratejiler geliştirmekte - bazıları kariyerlerini anne olduktan sonra yavaşlatmakta, bazıları çocuk sahibi olmayı ertelemekte veya vazgeçmekte, bazıları ise alternatif kariyer yolları aramaktadır.

Mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet temelli ayrışmanın nedenleri konusunda çalışma bulguları, meslek içindeki eşitsiz güç ilişkilerini yansıtan iki farklı

yaklaşımı ortaya koymaktadır. Bulgular, bir kesimin ayrımcı pratikleri “doğal” ve “işlevsel” olarak tanımlayarak meşrulaştırma eğiliminde olduğunu göstermektedir ki, bu yaklaşım toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üreten problemlili bir söylem olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın ve erkek mühendislerin farklı yetenek ve eğilimlere sahip olduğu varsayımına dayanan bu yaklaşım, meslek içindeki sistematik dışlama mekanizmalarını görünmez kılmaktadır. Çalışma sonuçları, mühendislik eğitiminin erkek egemen yapısının, mesleğin “erkek işi” olarak kodlanmasının ve kadınların belirli alanlara (*gıda, kimya, çevre mühendisliği*) yönlendirilmesinin, mesleki ayrışmayı yapısal olarak ürettiğini ortaya koymaktadır. Özellikle saha deneyiminden uzak tutulma ve “yumuşak” görevlere yönlendirilme pratiklerinin “doğal tercih” olarak sunulması, kadınların teknik yetkinlik kazanma olanaklarının sistematik olarak sınırlandırılmasını meşrulaştırmakta ve mesleki alandaki ikincil konumlarını pekiştirmektedir. Bu bulgular, mesleki ayrışmanın “doğal” değil, toplumsal cinsiyet temelli bir iktidar rejiminin ürünü olduğunu ve bu ayrımcı pratiklerin “doğallaştırılması”nın kendisinin de bir dışlama mekanizması olarak işlev gördüğünü göstermektedir.

STEM alanlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin “bireysel tercihler” ve “meritokrasi” söylemleriyle açıklanması çalışma bulguları ışığında sorunlu bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu alanda sıkça vurgulanan “liyakat” ve “kişisel seçim” anlatıları, var olan yapısal eşitsizlikleri ve sistematik dışlama mekanizmalarını görünmez kılmaktadır. Çalışma sonuçları, STEM alanlarındaki yönelimlerin ve başarı dinamiklerinin, erken yaşlardan itibaren toplumsal cinsiyet kalıpyargıları ve kurumsal pratikler tarafından şekillendirildiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla STEM alanların “erkek işi” olarak kodlanması, kız öğrencilerin öz-yeterlik algılarını olumsuz etkilemekte ve kariyer yönelimlerini sistematik olarak sınırlandırmaktadır. Meritokrasi mitinin arkasında, kadınların sürekli olarak ekstra performans göstermek zorunda kalmaları ve başarılarının sistematik olarak görünmez kılınması gibi eşitsiz pratikler bulunmaktadır. Bu bulgular, STEM alanlarındaki cinsiyet temelli ayrışmanın “doğal eğilimler” ya da “yetenek farklılıkları”ndan değil, toplumsal cinsiyet rejiminin ve kurumsal yapıların sistematik işleyişinden kaynaklandığını göstermektedir.

Bulgulara göre, mühendislerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin algıları ve deneyimleri, konunun çok boyutlu ve karmaşık yapısını ortaya koymaktadır. Bulgular,

toplumsal cinsiyet eşitliğinin hem bireysel hem de yapısal düzeylerde ele alınması gereken bir mesele olduğunu göstermektedir. Temel bulgularından biri, mühendislerin toplumsal cinsiyet eşitliğine dair dönüşüm sürecini farklı şekillerde değerlendirmeleridir. Bazı mühendisler özellikle eğitim ve istihdamda belirli ilerlemeler gözlemlediklerini belirtirken, diğerleri mevcut dönüşümün yetersiz olduğunu vurgulamaktadır. Bu farklı değerlendirmeler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bölgesel, sınıfsal ve kurumsal boyutlarıyla ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bulgular, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sürdürülmesinde rol oynayan çeşitli mekanizmaları ortaya çıkarmıştır. Özellikle ataerkil yapıların eğitim ve sosyalizasyon süreçlerinde kökleşmiş olması, geleneksel cinsiyet rollerinin yeniden üretilmesine neden olmaktadır. Mühendislik gibi teknik alanlarda kadınların varlığının hâlâ cinsiyet normları ve toplumsal beklentiler tarafından şekillendirildiği görülmektedir. Dikkat çeken önemli bir bulgu ise, bazı erkek mühendislerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına yönelik eleştirel yaklaşımlarıdır. “pozitif ayrımcılığın sınırları olması gerektiği” ve “erkeklerin haklarının göz ardı edilmemesi” gibi söylemler, erkeklik krizi ve ataerkil sistemin sürdürülmesi kaygısını yansıtmaktadır.

Kurumsal eşitlik stratejilerine ilişkin bulgular, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının çok katmanlı yapısını ortaya koymaktadır. Akademik ortamın kendini cinsiyet nötr olarak konumlandırma yapısı, var olan eşitsizlikleri görünmez kılmakta ve mevcut ayrımcı pratiklerin sürdürülmesine zemin hazırlamaktadır. Bu cinsiyet körü yaklaşım, bilimsel tarafsızlık söylemi altında meşrulaştırılmakta ve kurumsal değişimin önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Eşitlik ilkesinin kurum kültürüne tam anlamıyla entegre edilemediği, özellikle üst yönetim desteğinin yetersiz kaldığı görülmektedir. Akademik ortamın cinsiyetsiz olduğu varsayımı, eşitsizlikleri görünmez kılmanın yanı sıra, dönüşüm için gerekli olan kurumsal müdahalelerin de göz ardı edilmesine yol açmaktadır.

TMMOB ve bağlı odalarındaki toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına ilişkin bulgular, kurumsal yapıdaki çelişkili durumu ortaya koymaktadır. Bir yandan kadın üye sayısının artışı ve kadın komisyonlarının varlığı olumlu gelişmeler olarak değerlendirilirken, diğer yandan bu komisyonların kurumsal yapı içindeki marjinal konumu ve karar alma mekanizmalarındaki etkisizliği dikkat çekmektedir. Özellikle

kadın çalışmalarının ana politika ve uygulamalara entegre edilememesi, bu çalışmaların yan faaliyet olarak görülmesi ve bütçe-kaynak yetersizliği, temsiliyet krizinin yapısal boyutlarını oluşturmaktadır. Meslek odalarındaki eğitim ve denetim süreçlerinin toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksun olması, mevcut eşitsizliklerin yeniden üretilmesine neden olmaktadır. TMMOB bünyesindeki kadın çalışmalarının kurumsallaşma düzeyi odalar arasında farklılık göstermekte, bu durum bütüncül ve sürdürülebilir politikaların geliştirilmesini zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte, son yıllarda kadın mühendislerin örgütlü mücadelesi ve bazı odalardaki iyi uygulama örnekleri, kurumsal dönüşüm için potansiyel taşımaktadır.

Mühendislik mesleğinin dönüşümüne ilişkin bulgular, eğitim, teknoloji ve göç dinamiklerinin iç içe geçtiği karmaşık bir yapıyı ortaya koymaktadır. Çalışma sonuçlarına göre, mühendislik eğitimindeki niceliksel artış ve özel üniversitelerin yaygınlaşması, mesleğin statüsünü ve istihdam koşullarını önemli ölçüde etkilemektedir. Teknolojik dönüşümün hızlanması, bir yandan yeni uzmanlık alanları yaratırken, diğer yandan bazı geleneksel mühendislik pratiklerini dönüştürmekte veya ortadan kaldırmaktadır. Bu süreçte, dijitalleşme ve uzaktan çalışma pratiklerinin yaygınlaşmasının, toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü üzerinde hem olumlu hem olumsuz etkileri gözlemlenmektedir. Göç dinamiklerinin etkisiyle yaşanan beyin göçü ve nitelikli işgücü hareketliliği, mesleğin yerel ve küresel dinamiklerini yeniden şekillendirmektedir. Özellikle genç mühendislerin çalışma koşulları ve kariyer beklentilerindeki değişim, mesleğin geleceğine ilişkin önemli ipuçları sunmaktadır. Bu çok boyutlu dönüşüm sürecinin, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet rejimini de etkilediği, ancak var olan eşitsizliklerin yeni biçimler altında yeniden üretilebildiği görülmektedir.

Çalışma bulguları, mühendislik alanında toplumsal cinsiyet rejiminin farklı düzeylerde ve birbiriyle ilişkili biçimde işlediğini göstermektedir. Eğitim kurumlarından başlayarak profesyonel çalışma yaşamına, akademiye meslek örgütlerine uzanan süreçte, eşitsizliklerin kurumsal ve kültürel mekanizmalarla sürdürüldüğü görülmektedir. Resmi politika ve uygulamaların ötesinde, örtük ve enformel pratikler aracılığıyla yeniden üretilen ayrımcı ve cinsiyetçi örüntüler, dönüşüm çabalarını sınırlandırmaktadır. Özellikle dijitalleşme ve küreselleşme süreçlerinin yarattığı yeni

çalışma biçimleri, var olan eşitsizlikleri dönüştürme potansiyeli taşısa da kritiktir çünkü dijital cinsiyet açığını kapatmak için eğitimden istihdama, kaynaklara erişimden karar alma mekanizmalarına kadar uzanan bütüncül bir dönüşüm stratejisi gereklidir. Bu bağlamda bulgular, kurumsal düzeydeki direnç noktalarının ve yapısal engellerin, sadece formel düzenlemelerle aşulamayacağını, daha kapsamlı ve çok boyutlu müdahalelere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmamda, mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet rejimini çok boyutlu bir perspektiften analiz ederek literatüre özgün katkılar sunmayı amaçladım. Araştırmamda, mühendislik mesleğindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini erkek çocukluk dönemi sosyalleşme deneyimleri, eğitim süreçleri, mesleki pratikler, kurumsal yapılar ve meslek örgütleri düzeyinde bütüncül olarak ele aldım. İncelemelerim özellikle akademisyen mühendislerin deneyimleri üzerinden akademinin cinsiyet körü yapısının derinlemesine analizini içermektedir ve bu analiz, kurumsal eşitsizliklerin yeniden üretim mekanizmalarının anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. TMMOB ve bağlı odalardaki toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının analizinde, meslek örgütlerindeki yapısal sorunların ve temsiliyet krizinin görünür kılınmasını sağladım. Ayrıca araştırmamda mühendislik mesleğinin eğitim, teknoloji ve göç eksenli dönüşümünün toplumsal cinsiyet perspektifinden incelenmesi, mesleğin geleceğine ilişkin önemli çıkarımlar sunmaktadır. Çalışmam, kurumsal eşitlik stratejilerinin etkinliğini ve sınırlılıklarını ortaya koyan önemli bulgular sunmaktadır. Bu araştırmamın en önemli katkılarından biri de mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin bütünsel ve yapısal karakterini görünür kılması ve dönüşüm için gerekli müdahale alanlarını tespit etmesidir.

Araştırma bulgularım ışığında, mühendislik alanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için çok düzeyli bir dönüşüm stratejisi öneriyorum. Öncelikle eğitim alanında, mühendislik müfredatına toplumsal cinsiyet perspektifinin entegrasyonu ve akademide kadın akademisyenlerin kariyer gelişimini destekleyecek mentörlük programlarının oluşturulması gerektiğini düşünüyorum. Mesleki alanda, işe alım süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten şeffaf kriterlerin geliştirilmesi ve teknoloji şirketlerinde kadın mühendislerin liderlik pozisyonlarına yükselmesini destekleyecek programların uygulanması önem taşımaktadır. TMMOB ve bağlı

odalarda toplumsal cinsiyet eşitliği birimlerinin kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi ve mesleki örgütlerde kadın temsiliyetini artıracak mekanizmaların geliştirilmesinin kritik öneme sahiptir. Yapısal düzeyde ise, dijital dönüşüm sürecinde kadın mühendislerin güçlenmesini sağlayacak destek mekanizmalarının oluşturulması ve mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini izleyecek ulusal düzeyde veri toplama sistemlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Tüm bu önerilerin hayata geçirilmesi için kamu kurumları, üniversiteler, meslek örgütleri ve özel sektör arasında etkin bir iş birliği ve koordinasyon mekanizmasının kurulması önemlidir.

Araştırmamın bulguları ışığında, gelecek çalışmaların özellikle şu alanlara odaklanmasını öneriyorum. Öncelikle, dijitalleşme ve yapay zeka teknolojilerinin mühendislik alanındaki toplumsal cinsiyet rejimini nasıl etkilediği, kapsamlı saha araştırmalarıyla incelenmelidir. Farklı mühendislik disiplinlerindeki toplumsal cinsiyet dinamiklerinin karşılaştırmalı analizini yapacak çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle yeni gelişen mühendislik alanlarında (yazılım, veri bilimi, robotik gibi) kadın mühendislerin deneyimlerini inceleyen araştırmalar, alanın dönüşüm dinamiklerini anlamak açısından değerli olacaktır. Kurumsal eşitlik politikalarının etkisini ölçen uzun dönemli izleme çalışmaları ve iyi uygulama örneklerinin karşılaştırmalı analizleri, politika yapım süreçlerine katkı sağlayabilir. Ayrıca, kesişimsel perspektifle, farklı toplumsal konumların (etnisite, engellilik gibi) mühendislik alanındaki deneyimleri nasıl şekillendirdiğini inceleyen araştırmalara ihtiyaç vardır. Son olarak, uluslararası göç bağlamında yüksek vasıflı kadın mühendislerin hareketliliğini ve kariyer stratejilerini inceleyen araştırmalar, küresel dinamikleri anlamak açısından önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- Abbott, A. (1988). "Transcending General Linear Reality". *Sociological Theory*, 6(2), s. 169-186.
- Abele, A. E. (2003). "The Dynamics of Masculine-Agentive and Feminine-Communal Traits: Findings from a Prospective Study". *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), s. 768-776
- Abele, A. E. ve Wojciszke, B. (2007). "Agency and Communion from the Perspective of Self Versus Others". *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), s. 751-763.
- Acemoglu, D. (2002). "Technical Change, Inequality, and the Labor Market". *Journal of Economic Literature*, 40/1, s. 7-72.
- Acemoglu, D. ve Restrepo, P. (2020). "Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets". *Journal of Political Economy*, 128/6, s. 2188-2244.
- Acker, J. (1989). "The Problem with Patriarchy". *Sociology*, 23/2, s. 235-240.
- Acker, J. (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". *Gender and Society*, 4, s. 139-158.
- Acker, J. (2006). "Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations". *Gender and Society*, 20/4, s. 441-464.
- Adak, N. (2018). "Akademide Kadınlar: Yükseköğrenime Giriş ve Kariyerde İlerleme". *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1/1, s. 23-38.
- Adams, A. ve Golsch, K. (2021). "Gender-specific Patterns and Determinants of Spillover Between Work and Family: The Role of Partner Support in Dual-earner Couples". *Journal of Family Research*, 33/1, s. 72-98.
- Addison, J. T., Chen, L. ve Ozturk, O. D. (2020). "Occupational Skill Mismatch: Differences by Gender and Cohort". *ILR Review*, 73(3), s. 730-767.
- Adikaram, A. S. (2018). "An Opportunity For Other Men And A Threat To Other Women": Workplace Harassment At The Intersection Of Marital Status And Gender in Sri Lanka." *Human Resource Development International*, 21(3), 186-211.
- Ainsworth, C. (2015). "Sex Redefined". *Nature*, 518(7539), s. 288-291.
- Akpanudo, U. M., Huff, J. L., Williams, J. K. ve Godwin, A. (2017). "Hidden in Plain Sight: Masculine Social Norms in Engineering Education". *IEEE Frontiers in Education Conference (FIE)*, s. 1-5.
- Aksu Kaya, E. E. (2011). *Emek Süreçlerinde Dönüşüm ve Mühendis Emeği* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Althaus, R. P. ve Kalleberg, A. L. (1981). "Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets: A Conceptual Analysis". *Sociological Perspectives on Labor Markets*, 8(1), s. 119-149.

- Alvarado, G. (2024). "How Workplaces Should Design Lactation Rooms: A Wishlist Informed by Clinical Practice, Maternal Health Research, and Personal Experience as a Breastfeeding Mom". *Breastfeeding Medicine*. s. 1-3.
- Alvesson, M. (2009). *Understanding Gender and Organizations*. Sage. London.
- Ambrose, S., Lazarus, B. ve Nair, I. (1998). "No Universal Constants: Journeys of Women in Engineering and Computer Science". *Journal of Engineering Education*, 87/4, s. 363-368.
- Ancis, J. R. ve Phillips, S. D. (1996). "Academic Gender Bias and Women's Behavioral Agency Self-efficacy". *Journal of Counseling & Development*, 75(2), s. 131-137.
- Andersen, I. G. (2023). "Teachers' Gender Bias in STEM: Results from a Vignette Study". *British Educational Research Journal*, 49/4, s. 833-851.
- Anderson, E. M. ve Shannon, A. L. (1988). "Toward a Conceptualization of Mentoring". *Journal of Teacher Education*, 39(1), s. 38-42.
- Andre, T., Whigham, M., Hendrickson, A. ve Chambers, S. (1999). "Competency Beliefs, Positive Affect, and Gender Stereotypes of Elementary Students and Their Parents About Science Versus Other School Subjects". *Journal of Research in Science Teaching*, 36(6), s. 719-747.
- Andreasen, R. O., Vican, S. ve Jackson, Y. A. (2020). "Points of Departure: Understanding Gender Differences in Faculty Turnover Intentions at University of X". *ASEE Virtual Annual Conference Content Access*. Online.
- Andrews, M. E. (2018). "A Systematic Literature Review of the Impact of Undergraduate Work Experiences on Women in Engineering". ASEE Annual Conference & Exposition. Utah.
- Ankara Üniversitesi. (2022). Tarihçe. <https://www.ankara.edu.tr/kurumsal/tanitim/tarihce> (Erişim tarihi: 12.06.2022)
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs, Sex Segregation of Occupations in the World*. International Labour Office. Geneva.
- Anker, R. (2001(1997)). "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview". *International Labour Review*, 136, s. 315.
- Anker, R., Melkas, H. ve Korten, A. (2003). *Gender-based Occupational Segregation in the 1990s*. International Labour Office. Geneva.
- Ansal, H., Küçükçiftçi, S., Onaran, Ö. ve Orbay, B. Z. (2000). Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik. Tarih Vakfı Yayınları. İstanbul.
- Arat, Y. (1998). "Türkiye'de Modernleşme Projesi ve Kadınlar". *Türkiye'de Modernleşme ve Ulusal Kimlik*, S. Bozdoğan ve R. Kasaba (Ed.), Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul, s. 82-98.
- Archer, L., DeWitt, J., Osborne, J., Dillon, J., Willis, B. ve Wong, B. (2013). "Not Girly, Not Sexy, Not Glamorous: Primary School Girls' and Parents' Constructions of Science Aspirations". *Pedagogy, Culture & Society*, 21/1, s. 171-194.

- Arslan, G. ve Kivrak, S. (2004). "The Lower Employment of Women in Turkish Construction Sector". *Building and Environment*, 39(11), s. 1379-1387.
- Arslantaş, E. (2006). *Orman Mühendislerinin Cinsiyet Algısı ve Ormancılık Örgütünde Cinsiyet Ayrımcılığı* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Artun, A. (1999). *Fordizmin ve Mühendisin Dönüşümü*. TMMOB. Ankara.
- Atay, Ö., Gürgen, N. E. ve İmamoğlu, E. (2022). "Türkiye’de Kadın Akademisyenlerde Algılanan Cam Tavan Sendromu Araştırması". *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13/2, s. 170-182.
- Auger, R. W., Blackhurst, A. E. ve Wahl, K. H. (2005). "The Development of Elementary-Aged Children’s Career Aspirations and Expectations". *Professional School Counseling*. s. 322-329.
- Averitt, R. T. (1968). *The Dual Economy*. Morton and Co. New York.
- Aydın, G. (2023). *Yüksek Mühendis Mektebinden İstanbul Teknik Üniversitesine Türkiye’nin İlk Kadın Mühendis-Mimarları*. İTÜ 250. Yıl Külliyyatı Cilt 2: 1773’ten 2023’e İTÜ Tarihi: 1909-1944 Dönemi Mühendislik ve Mimarlığın Değişimi. İstanbul Teknik Üniversitesi. İstanbul.
- Ayre, M., Mills, J. ve Gill, J. (2013). "Yes, I Do Belong: The Women Who Stay in Engineering". *Engineering Studies*, 5(3), s. 216-232.
- Bakan, D. (1966). *The Duality of Human Existence: An Essay on Psychology and Religion*. Rand McNally. Chicago.
- Bales, R. F., ve Parsons, T. (2014). *Family: Socialization and Interaction Process*. Routledge. New York.
- Banchevsky, S., Westfall, J., Park, B. ve Judd, C. M. (2016). "But You Don’t Look Like a Scientist!: Women Scientists with Feminine Appearance are Deemed Less Likely to be Scientists". *Sex Roles*, 75(3), s. 95-109.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. Macmillan. New York.
- Barber, B. (1963). "Some Problems in the Sociology of the Professions". *Daedalus*, s. 669-688.
- Bareket, O. ve Fiske, S. T. (2023). "A Systematic Review of the Ambivalent Sexism Literature: Hostile Sexism Protects Men’s Power; Benevolent Sexism Guards Traditional Gender Roles". *Psychological Bulletin*. 149(11-12), s. 637–698.
- Barnett, R. C. ve Baruch, G. K. (1985). "Women’s Involvement in Multiple Roles and Psychological Distress". *Journal of Personality and Social Psychology*, 49/1, s. 135-145.
- Barone, C. (2011). "Some Things Never Change: Gender Segregation in Higher Education Across Eight Nations and Three Decades". *Sociology of Education*, 84(2), s. 157-176.

- Barth, J. M. ve Masters, S. (2020). "Changes in Math and Science Interest over School Transitions: Relations to Classroom Quality, Gender Stereotypes, and Efficacy". *International Journal of Gender, Science & Technology*, 12(1). s. 4-31.
- Basow, S. A. (1992). *Gender: Stereotypes and Roles*. Brooks & Cole Publishing. California.
- Baykal, G. D. Ö. (2016). *Kamu Sektöründe Çalışan Kadın Orman Mühendislerinin Mesleki Memnuniyetleri ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. Isparta.
- Bayrakçeken-Tüzel, G. (2004). *Being and Becoming Professional: Work and Liberation Through Women's Narratives in Turkey*. (Doktora Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Bayram, B., Yüney, Z. ve Kuş, D. (2021). "Kadın Mühendislerin Perspektifinden Erkek Egemen Alanda Kadın Olarak Çalışmanın Zorlukları". *Bilim Armonisi*, 4/1, s. 44-54.
- Beauvoir, S. (2020). *İkinci Cins* (1. cilt) (G. Acar Savran, Çev.). Koç Üniversitesi Yayınları. İstanbul.
- Becker, G. S. (1962). "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis". *Journal of Political Economy*, 70/5, s. 9-49.
- Becker, H. S. (1970). *Sociological Work: Method and Substance*. Transaction Books. London.
- Beddoes, K. (2021). "Examining Privilege in Engineering Socialization Through the Stories of Newcomer Engineers". *Engineering Studies*, 13(2), s. 158-179.
- Beddoes, K. (2022). "Gender as Structure in the Organisational Socialisation of Newcomer Civil Engineers". *European Journal of Engineering Education*, 47(1), s. 102-116.
- Beddoes, K. ve Panther, G. (2018). "Gender and Teamwork: An Analysis of Professors' Perspectives and Practices". *European Journal of Engineering Education*, 43(3), s. 330-343.
- Beddoes, K. ve Pawley, A. L. (2013). "Different People Have Different Priorities: Work-Family Balance, Gender, and the Discourse of Choice". *Studies in Higher Education*, 39/9, s. 1573-1585.
- Beechey, V. (1979). "On Patriarchy". *Feminist Review*, 3/1, s. 66-82.
- Beede, D. N., Julian, T. A., Langdon, D., McKittrick, G., Khan, B., & Doms, M. E. (2011). Women in STEM: "A Gender Gap to Innovation". *Economics and Statistics Administration Issue Brief*, (04-11).
- Beilock, S. L., Gunderson, E. A., Ramirez, G. ve Levine, S. C. (2010). "Female Teachers' Math Anxiety Affects Girls' Math Achievement". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107, s. 1860-1863.
- Bem, S. L. (1974). "The Measurement of Psychological Androgyny". *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), s. 155-162.

- Bem, S. L. (1981). "Gender Schema Theory: A Cognitive Account Of Sex Typing". *Psychological review*, 88(4), s. 354-364.
- Bentli, F. (2007). "Vay Be Kadına Bak Mühendis". *TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Dergisi*, (430), s.121-126.
- Beraud, A. (2003). "A European Research on Women and Engineering Education (2001-2002)". *European Journal of Engineering Education*, 28(4), s. 435-451.
- Berger, P.L. and Luckmann, T. (1966) *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Doubleday & Company, New York.
- Berger, R. (2015). "Now I See It, now I don't: Researcher's Position and Reflexivity in Qualitative Research". *Qualitative Research*, 15(2), s. 219-234.
- Berggren, C. (2008). "Horizontal and Vertical Differentiation within Higher Education—Gender and Class Perspectives". *Higher Education Quarterly*, 62(1-2), s. 20-39.
- Bergmann, B. R. (1974). "Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex". *Eastern Economic Journal*, 1(2), s. 103-110.
- Berheide, C. W. (1992). "Women Still 'Stuck' in Low-level Jobs". *Women in Public Service*, 3(1), s. 1-4.
- Beşpınar Akgüner, F., ve Pehlivanlı, E. (2021). *Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Haritalama ve İzleme Çalışması*. CEİD Yayınları. Ankara.
- Beuret, G. ve Webb, A. (1983). "Goals of Engineering-education Engineers-servants or Saviours". *Matrix and Tensor Quarterly*, 33(4), s. 69-87.
- Bian, L., Leslie, S. J. ve Cimpian, A. (2017). "Gender Stereotypes About Intellectual Ability Emerge Early and Influence Children's Interests". *Science*, 355/6323, s. 389-391.
- Bielby, W. T. ve Baron, J. N. (1986). "Sex Segregation Within Occupations". *The American Economic Review*, 76(2), s. 43-47.
- Bieri Buschor, C., Berweger, S., Keck Frei, A. ve Kappler, C. (2014). "Majoring in STEM—What Accounts for Women's Career Decision Making? A Mixed Methods Study". *The Journal of Educational Research*, 107(3), s. 167-176.
- Biernat, M. ve Kobrynovicz, D. (1997). "Gender-and Race-based Standards of Competence: Lower Minimum Standards but Higher Ability Standards for Devalued Groups". *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), s. 544-557.
- Bilgisayar Mühendisleri Odası (BMO). (2022). *Bilgisayar Mühendisleri Profil Araştırması Raporu*. [https://www.bmo.org.tr/wp-content/uploads/2022/01/Bilgisayar Muhendisleri Profil Arastirmasi Raporu.pdf](https://www.bmo.org.tr/wp-content/uploads/2022/01/Bilgisayar_Muhendisleri_Profil_Arastirmasi_Raporu.pdf)
- Bilimoria, D. ve Buch, K. K. (2010). "The Search is On: Engendering Faculty Diversity Through More Effective Search and Recruitment". *Change: The Magazine of Higher Learning*, 42/4, s. 27-32.

- Bix, A. S. (2004). "From 'Engineeresses' to 'Girl Engineers' to 'Good Engineers': A History of Women's US Engineering Education". *NWSA Journal*, s. 27-49.
- Blackburn, R. M., Brooks, B. ve Jarman, J. (2001). "The Vertical Dimension of Occupational Segregation". *Work, Employment and Society*, 15/3, s. 511-538.
- Blackwell, L. ve Glover, J. (2008). "Women's Scientific Employment and Family Formation: A Longitudinal Perspective". *Gender, Work and Organization*, 15/6, s. 579-599.
- Blair-Loy, M. (2005). *Competing Devotions: Career and Family Among Women Executives*. Harvard University Press. London.
- Blair-Loy, M. ve Williams, S. J. (2017). "Long Hours and the Work Devotion Schema: The Case of Executive Men in the United States". *Work-Family Dynamics*, s. 141-155.
- Blair-Loy, M., Mayorova, O. V., Cosman, P. C. ve Fraley, S. I. (2022). "Can Rubrics Combat Gender Bias in Faculty Hiring?". *Science*, 377/6601, s. 35-37.
- Blair-Loy, M., Rogers, L. E., Glaser, D., Wong, Y. A., Abraham, D. ve Cosman, P. C. (2017). "Gender in Engineering Departments: Are There Gender Differences in Interruptions of Academic Job Talks?". *Social Sciences*, 6(1), s. 1-19.
- Blake-Beard, S., Bayne, M. L., Crosby, F. J. ve Muller, C. B. (2011). "Matching by Race and Gender in Mentoring Relationships: Keeping Our Eyes on the Prize". *Journal of Social Issues*, 67(3), s. 622-643.
- Blau, P. M. ve Duncan D. O. (1967). *The American Occupational Structure*. John Wiley and Sons. New York.
- Block, J. H. (1973). "Conceptions of Sex Role: Some Cross-cultural and Longitudinal Perspectives". *American Psychologist*, 28(6), s. 512-526.
- Bodnar, K., Hofkens, T. L., Wang, M. T. ve Schunn, C. D. (2020). "Science Identity Predicts Science Career Aspiration Across Gender and Race, but Especially for Boys". *International Journal of Gender, Science and Technology*, 12(1), s. 32-45.
- Boğaziçi Üniversitesi. (2022). Tarihçe. <http://www.boun.edu.tr/tr-TR/Content/Genel/Tarihce> (Erişim tarihi: 12.06.2022)
- Bora, A. (2010). "Annesiz Kızlar: Modern Babaların Modern Kızları". *Folklor/Edebiyat*, 16/61, s. 7-15.
- Bora, A. (2012). "Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık". *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, 175(187), 50-70.
- Bora, T., Bora, A., Erdoğan, N. ve Üstün, İ. (2016). *Boşuna mı Okuduk: Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*. İletişim. İstanbul.
- Borman, K. M., Tyson, W. ve Whaler, C. W. (2010). "Voices from the Field: Strategies for Enhancing Engineering Programs". *Becoming an Engineer in Public Universities: Pathways for Women and Minorities*, Palgrave Macmillan US, New York, s. 173-190.

- Bossart, J. ve Bharti, N. (2017). "Women in Engineering: Insight into Why Some Engineering Departments Have More Success in Recruiting and Graduating Women". *American Journal of Engineering Education*, 8(2), s. 127-140.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Routledge and Kegan Paul. Oxfordshire.
- Bourdieu, P. (2015). *Eril Tahakküm*. Bağlam Yayınları. İstanbul.
- Bourdieu, P. ve Wacquant, L. J. D. (2003). *Düşünsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*. Çev. N. Ökten. İstanbul: İletişim Yayınları. İstanbul.
- Bourdieu, P., ve Wacquant, L. (2003). *Düşünsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*. (N. Ökten, Çev.). İletişim Yayınları. İstanbul.
- Brisbane, J., Gallagher, E., Dunwoody, L. A., Hines, A., Murphy, J. C., Patel, K. ve Gramopadhye, A. (2019). "Familial Influences Affecting Student Pathways to Engineering at Two-year and Four-year Institutions". *CoNECD-The Collaborative Network for Engineering and Computing Diversity Proceedings*.
- Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M., Clarkson, F. E. ve Rosenkrantz, P. S. (1972). "Sex-role Stereotypes: A Current Appraisal". *Journal of Social Issues*, 28(2), s. 59-78.
- Bryant, G. (1984). *The Working Woman Report: Succeeding in Business in the 80s*. Simon and Schuster. New York.
- Bucher, R. ve Strauss, A. (1961). "Professions in Process". *American Journal of Sociology*, 66(4), s. 325-334.
- Burgess, S., Hauberg, D. S., Rangvid, B. S. ve Sievertsen, H. H. (2022). "The Importance of External Assessments: High School Math and Gender Gaps in STEM Degrees". *Economics of Education Review*, 88, 102267.
- Buse, K., Bilimoria, D. ve Perelli, S. (2013). "Why They Stay: Women Persisting in US Engineering Careers". *Career Development International*, 18/2, s. 139-154.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge. New York.
- Büchel, F. ve Battu, H. (2003). "The Theory of Differential Overqualification: Does it Work?". *Scottish Journal of Political Economy*, 50(1), s. 1-16.
- Cadaret, M. C., Hartung, P. J., Subich, L. M. ve Weigold, I. K. (2017). "Stereotype Threat as a Barrier to Women Entering Engineering Careers". *Journal of Vocational Behavior*, 99, s. 40-51.
- Calanca, F., Sayfullina, L., Minkus, L., Wagner, C. ve Malmi, E. (2019). "Responsible Team Players Wanted: An Analysis of Soft Skill Requirements in Job Advertisements". *EPJ Data Science*, 8(1), s. 1-20.
- Campero, S. (2021). "Hiring and Intra-occupational Gender Segregation in Software Engineering". *American Sociological Review*, 86(1), s. 60-92.

- Cardador, M. T. (2017). "Promoted Up but Also Out? The Unintended Consequences of Increasing Women's Representation in Managerial Roles in Engineering". *Organization Science*, 28(4), 597-617.
- Carli, L. L., Alawa, L., Lee, Y., Zhao, B. ve Kim, E. (2016). "Stereotypes About Gender and Science: Women \neq Scientists". *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), s. 244-260.
- Caroleo, F. E. ve Pastore, F. (2018). "Overeducation at a Glance: Determinants and Wage Effects of the Educational Mismatch Based on AlmaLaurea Data". *Social Indicators Research*, 137, s. 999-1032.
- Carr-Saunders, A. ve Wilson, P. (1933). *The Professions*. Clarendon Press. Oxford.
- Carter, D. B. ve Levy, G. D. (1988). "Cognitive Aspects of Early Sex-role Development: The Influence of Gender Schemas on Preschoolers' Memories and Preferences for Sex-typed Toys and Activities". *Child Development*, s. 782-792.
- Carter, R. ve Kirkup, G. (1990). "Women in Professional Engineering: The Interaction of Gendered Structures and Values". *Feminist Review*, 35(1), s. 92-101.
- Carty, V. ve Reynoso Barron, F. G. (2019). "Social Movements and New Technology: The Dynamics of Cyber Activism in the Digital Age". *The Palgrave Handbook of Social Movements, Revolution, and Social Transformation*, s. 373-397.
- Casad, B. J., Petzel, Z. W. ve Ingalls, E. A. (2019). "A Model of Threatening Academic Environments Predicts Women STEM Majors' Self-esteem and Engagement in STEM". *Sex Roles*, 80, s. 469-488.
- Causser, G. ve Jones, C. (1996). "Management and the Control of Technical Labour". *Work, Employment and Society*, 10(1), s. 105-123.
- Cech, E. (2015). "Engineers and Engineeresses? Self-conceptions and the Development of Gendered Professional Identities". *Sociological Perspectives*, 58(1), s. 56-77.
- Cech, E. A. (2005). "Understanding the Gender Schema of Female Engineering Students: A Balanced Sex-type and an Ideal of Autonomy". *Women in Engineering ProActive Network*. WEPAN National Conference. Washington.
- Cech, E. A. (2013). "The (Mis)framing of Engineering Ethics: Science, Technology, and Society Pedagogy versus the ABET 'Professional Skills' Requirements". *Science and Engineering Ethics*, 19/2, s. 517-538.
- Cech, E. A. ve Sherick, H. M. (2019). "Depoliticization as a Mechanism of Gender Inequality Among Engineering Faculty". *ASEE Annual Conference & Exposition Proceedings*. Florida.
- Cech, E., Rubineau, B., Silbey, S. ve Seron, C. (2011). "Professional Role Confidence and Gendered Persistence in Engineering". *American Sociological Review*, 76(5), s. 641-666.
- Ceci, S. J. ve Williams, W. M. (2015). "Women Have Substantial Advantage in STEM Faculty Hiring, Except When Competing Against More-accomplished Men". *Frontiers in Psychology*, 6, s. 1-10.

- Cejka, M. A. ve Eagly, A. H. (1999). "Gender-stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25/4, s. 413-423.
- Cha, Y. (2010). "Reinforcing Separate Spheres: The Effect of Spousal Overwork on Men's and Women's Employment in Dual-Earner Households". *American Sociological Review*, 75(2), 303-329.
- Chamberlain, L. J., Crowley, M., Tope, D. ve Hodson, R. (2008). "Sexual Harassment in Organizational Context". *Work and Occupations*, 35/3, s. 262-295.
- Chambers, D. W. (1983). "Stereotypic Images of the Scientist: The Draw-a-scientist Test". *Science Education*, 67(2), s. 255-265.
- Charles, M. (1992). "Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation". *American Sociological Review*, 57(4), s. 483-502.
- Charles, M. (2003). "Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets". *Acta Sociologica*, 46/4, s. 267-287.
- Charles, M. ve Grusky, D. B. (1995). "Models for Describing the Underlying Structure of Sex Segregation". *American Journal of Sociology*, 100, s. 931-971.
- Cherkowski, S. ve Bosetti, L. (2014). "Behind the Veil: Academic Women Negotiating Demands of Femininity". *Women's Studies International Forum*, 45, s. 19-26.
- Cheryan, S., Plaut, V. C., Davies, P. G. ve Steele, C. M. (2009). "Ambient Belonging: How Stereotypical Cues Impact Gender Participation in Computer Science". *Journal of Personality and Social Psychology*, 97/6, s. 1045-1060.
- Chhin, C. S., Bleeker, M. M. ve Jacobs, J. E. (2008). "Gender-typed Occupational Choices: The Long-term Impact of Parents' Beliefs and Expectations". *Amerikan Psikoloji Derneği*, Washington DC, s. 215-234.
- Ciccocioppo, A. L., Stewin, L. L., Madill, H. M., Montgomerie, T. C., Tovell, D. R., Armour, M. A. ve Fitzsimmons, G. W. (2002). "Transitional Patterns of Adolescent Females in Non-traditional Career Paths". *Canadian Journal of Counselling*, 36/1, s. 25-37.
- Cimpian, J. R., Kim, T. H. ve McDermott, Z. T. (2020). "Understanding Persistent Gender Gaps in STEM". *Science*, 368(6497), s. 1317-1319.
- Clark Blickenstaff, J. (2005). "Women and Science Careers: Leaky Pipeline or Gender Filter?". *Gender and Education*, 17(4), s. 369-386.
- Clark, A. E. (1997). "Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?". *Labour Economics*, 4/4, s. 341-372.
- Clark, S. C. (2000). "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance". *Human Relations*, 53, s. 747-770.
- Cockburn, C. (1991). *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*. Cornell University Press. New York.
- Cockburn, C. ve Ormrod, S. (1993). *Gender and Technology in the Making*. Sage. London.

- Colbeck, C. L., Cabrera, A. F. ve Terenzini, P. T. (2001). "Learning Professional Confidence: Linking Teaching Practices, Students' Self-perceptions, and Gender". *The Review of Higher Education*, 24/2, s. 173-191.
- Cole, B. A. (2009). "Gender, Narratives and Intersectionality: Can Personal Experience Approaches to Research Contribute to Undoing Gender?". *International Review of Education*, 55(1), s. 561-578.
- Cole, E. R. (2009). "Intersectionality and Research in Psychology". *American Psychologist*, 64(3), s. 170-180.
- Cole, S. (1983). "The Hierarchy of the Sciences?". *American Journal of Sociology*, 89(1), s. 111-139.
- Collins, H. M. (1983). "The Sociology of Scientific Knowledge: Studies of Contemporary Science". *Annual Review of Sociology*, 9, s. 265-285.
- Collins, R. (2019). *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*, Columbia University Press. New York.
- Collinson, D. L. (1988). "Engineering Humour: Masculinity, Joking and Conflict in Shop-floor Relations". *Organization Studies*, 9(2), s. 181-199.
- Concannon, J. P. ve Barrow, L. H. (2010). "Men's and Women's Intentions to Persist in Undergraduate Engineering Degree Programs". *Journal of Science Education and Technology*, 19, s. 133-145.
- Connell, R. (1987). *Gender And Power: Society, The Person and Sexual Politics*. John Wiley and Sons. New York.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. University of California Press. Berkeley.
- Connell, R. W. (1998). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar-Toplum, Kişi ve Cinsel Politika*, çev. Cem Soydemir, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Connell, R. W. ve Messerschmidt, J. W. (2005). "Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept". *Gender & Society*, 19/6, s. 829-859.
- Corcoran, M. E. ve Courant, P. N. (1987). "Sex-role Socialization and Occupational Segregation: An Exploratory Investigation". *Journal of Post Keynesian Economics*, 9/3, s. 330-346.
- Correll, S. J. (2001). "Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-assessments". *American Journal of Sociology*, 106/6, s. 1691-1730.
- Correll, S. J., Benard, S. ve Paik, I. (2007). "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?". *American Journal of Sociology*, 112/5, s. 1297-1338.
- Cousins, C. (1999). "Gender Relations and Changing Forms of Employment in Spain". *Journal of Southern Europe and the Balkans*, 1(2), s. 199-215.
- Cox, M. J. ve Paley, B. (1997). "Families as Systems". *Annual Review of Psychology*, 48/1, s. 243-267.
- Coyle, E. F. ve Liben, L. S. (2020). "Gendered Packaging of a STEM Toy Influences Children's Play, Mechanical Learning, and Mothers' Play Guidance". *Child Development*, 91(1), s. 43-62.

- Crenshaw, K. (1989). "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics." *University of Chicago Legal Forum*, 139-167.
- Crompton, R. (2006). *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Cross, C. ve Linehan, M. (2006). "Barriers to Advancing Female Careers in the High-tech Sector: Empirical Evidence from Ireland". *Women in Management Review*, 21/1, s. 28-39.
- Çaha H., Turgunalı J. (2016). "Women Engineering in Turkey: Case of Istanbul". *Procedia Economics and Finance*, 38, s. 60-69.
- Çaykuş, T. M. ve Owen, F. K. (2017). "Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarında Kadın Olmak: Cinsiyete Yönelik Yargıları Kırma". *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 7/1, s. 233-251.
- Çubuk, S. ve Erol, D. (2023). "Türkiye’de Kadının Akademideki Yeri: Cam Tavana Bir Bakış". *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi*, 3/2, s. 185-210.
- d’Entremont, A. G., Greer, K. ve Lyon, K. A. (2020). "Does Adding ‘Helping Disciplines’ to Engineering Schools Contribute to Gender Parity?". *ASEE Virtual Annual Conference Proceedings*. Online.
- Damour, L. (2009). "Teaching girls to tinker". *Education Week*, 29(11), 25.
- Dasgupta, N. ve Stout, J. G. (2014). "Girls and Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics: STEMing the Tide and Broadening Participation in STEM Careers". *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1(1), s. 21-29.
- Dasgupta, N., Scircle, M. M. ve Hunsinger, M. (2015). "Female Peers in Small Work Groups Enhance Women’s Motivation, Verbal Participation, and Career Aspirations in Engineering". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112/16, s. 4988-4993.
- Davey, F. H. (2001). "The Relationship Between Engineering and Young Women’s Occupational Priorities". *Canadian Journal of Counselling*. 35(3), 221–228.
- De Beauvoir, S. (1949). "Woman as Other". *Social Theory*, s. 337-339.
- De Beauvoir, S. (2020). *İkinci Cinsiyet Olgular ve Efsaneler* (1. Cilt). Acar Savran. G.(Çev.). Koç Üniversitesi Yayınları. İstanbul.
- De Pillis, E. ve de Pillis, L. (2008). "Are Engineering Schools Masculine and Authoritarian? The Mission Statements Say Yes". *Journal of Diversity in Higher Education*, 1(1), s. 33-44.
- Dedeoğlu, S. (2009). "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı". *Çalışma ve Toplum*, 2(21), s. 41-54.
- Daniels, A. K. (1987). Invisible work. *Social problems*, 34(5), 403-415.

- Deemer, E. D., Thoman, D. B., Chase, J. P. ve Smith, J. L. (2014). "Feeling the Threat: Stereotype Threat as a Contextual Barrier to Women's Science Career Choice Intentions". *Journal of Career Development*, 41(2), s. 141-158.
- Denmark, F. L., Rabinowitz, V. C. ve Sechzer, J. A. (2005). *Engendering Psychology: Women and Gender Revisited* (2nd ed.). Routledge. New York.
- Dennehy, T. C. ve Dasgupta, N. (2017). "Female Peer Mentors Early in College Increase Women's Positive Academic Experiences and Retention in Engineering". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114/23, s. 5964-5969.
- Derber, C. (1983). "Managing Professionals: Ideological Proletarianization and Post-industrial Labor". *Theory and Society*, 12, s. 309-341.
- Derks, B., Van Laar, C. ve Ellemers, N. (2016). "The Queen Bee Phenomenon: Why Women Leaders Distance Themselves from Junior Women". *The Leadership Quarterly*, 27(3), s. 456-469.
- Devine, T. J. (1994). "Characteristics of Self-Employed Women in the United States". *Monthly Labor Review*, 117(1), s. 20-34.
- Dex, S. (1987). *Women's Occupational Mobility: A Lifetime Perspective*, Palgrave Macmillan. New York.
- Dickhauser, O. ve Meyer, W. J. P. (2006). "Gender Differences in Young Children's Math Ability Attributions". *Psychology Science*, 48/1, s. 3-16.
- Diekman, A. B., ve Eagly, A. H. (2008). *Of Men, Women, and Motivation*. In J. Y. Shah & W. L. Gardner (Eds.), *Handbook of Motivation Science* (s. 434-444). The Guilford Press. New York.
- Diekman, A. B., Brown, E. R., Johnston, A. M. ve Clark, E. K. (2010). "Seeking Congruity Between Goals and Roles: A New Look at Why Women Opt Out of Science, Technology, Engineering, and Mathematics Careers". *Psychological Science*, 21(8), s. 1051-1057.
- Digital Gender Gaps Project. (2024). Digital Gender Gaps. [Digital Gender Gaps](#) (Erişim tarihi: 06.12.2024)
- Dimitriadi, A. (2013). "Young Women in Science and Technology: The Importance of Choice". *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(1), s. 1-14.
- Dockter, J. (2004). "E-mentoring for Women Graduate Students in Engineering and Science". *Proceedings of the 2004 American Society for Engineering Education Annual Conference & Exposition*, s. 4157-4169.
- Doeringer, P. B. ve Piore, M. J. (1970). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Routledge. New York.
- Donzelot, J. (1979). *The Policing of Families*, Pantheon Books. New York.
- Dökmen, Z. Y. (2006). *Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. Sistem Yayıncılık. İstanbul.

- Du, X. Y. (2006). "Gendered Practices of Constructing an Engineering Identity in a Problem-based Learning Environment". *European Journal of Engineering Education*, 31(1), s. 35-42.
- Dubois-Shaik, F., Fusulier, B. ve Vincke, C. (2018). "A Gendered Pipeline Typology in Academia". *Gender and Precarious Research Careers*, s. 178-205.
- Dunn, K. C., Rakes, G. C. ve Rakes, T. A. (2022). "Exploring Graduate Students' Academic Help-seeking: Uncovering the Influence of Emotional Costs and Self-regulation". *Journal of Further and Higher Education*, 46(2), s. 242-256.
- Durakbaşı, A. ve Karapehlivan, F. (2018). "Progress and Pitfalls in Women's Education in Turkey". *Encounters in Theory and History of Education*, 19, s. 70-89.
- Durkheim, E. (1986 (1893)). *De la Division du Travail Social (The Division of Labor in Society)*. PUF. Paris.
- Duxbury, L., Higgins, C. ve Lee, C. (1994). "Work-family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control". *Journal of Family Issues*, 15(3), s. 449-466.
- DW Türkçe. (2022). Mühendisler neden Türkiye'den Almanya'ya göç ediyor? DW Türkçe (Video). YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=OzKlb6i75Qc>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House. New York.
- Dym, C. L., Agogino, A. M., Eris, O., Frey, D. D. ve Leifer, L. J. (2005). "Engineering Design Thinking, Teaching, and Learning". *Journal of Engineering Education*, 94/1, s. 103-120.
- Eagly, A. H. (2020). "Do the Social Roles that Women and Men Occupy in Science Allow Equal Access to Publication?". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117/11, s. 5553-5555.
- Eagly, A. H. ve Karau, S. J. (2002). "Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders". *Psychological Review*, 109(3), s. 573-598.
- Eagly, A. H. ve Mladinic, A. (1994). "Are People Prejudiced Against Women? Some Answers from Research on Attitudes, Gender Stereotypes, and Judgments of Competence". *European Review of Social Psychology*, 5(1), s. 1-35.
- Eagly, A. H. ve Steffen, V. J. (1984). "Gender Stereotypes Stem from the Distribution of Women and Men into Social Roles". *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), s. 735-754.
- Eagly, A. H., Wood, W., ve Diekmann, A. B. (2000). "Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal". In T. Eckes ve H. M. Trautner (Eds.), *The Developmental Social Psychology of Gender* (pp. 123-174). Erlbaum. New Jersey.
- Eccles, J. S. (1984). "Sex Differences in Mathematics Participation". *Advances in Motivation and Achievement*, 2, s. 93-137.

- Eccles, J. S. (1994). "Understanding Women's Educational and Occupational Choices: Applying the Eccles et al. Model of Achievement-Related Choices". *Psychology of Women Quarterly*, 18(4), 585-609.
- Eccles, J. S. (2005). "Studying Gender and Ethnic Differences in Participation in Math, Physical Science, and Information Technology". *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2005/110, s. 7-14.
- Eccles, J. S., Adler, T. F., Futterman, R., Goff, S. B., Kaczala, C. M., Meece, J. L. ve Midgley, C. (1983). "Expectancies, Values, and Academic Behaviors". In J. T. Spence (Ed.), *Achievement and Achievement Motivation*. s. 75-146.
- Eccles, J. S., Midgley, C., Wigfield, A., Buchanan, C. M., Reuman, D., Flanagan, C. ve Mac Iver, D. (2013). "Development During Adolescence: The Impact of Stage-environment Fit on Young Adolescents' Experiences in Schools and in Families". *Adolescents and Their Families*, s. 74-85.
- Ecevit, Y. (2001). "Yerel Yönetimler ve Kadın Örgütleri İlişkisine Eleştirel Bir Yaklaşım". *Yerli Bir Feminizme Doğru*, s. 227-259.
- Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları*. CEİD Yayınları. Ankara.
- Eco Haber. (2021). Sanayiye kadın mühendis eli. <https://www.ekohaber.com.tr/inceleme/sanayiye-kadin-muhendis-eli-h81846.html> (Erişim tarihi: 26.07.2022)
- Eco Haber. (2024). Ekonomiye 'kadın mühendis' damgası. <https://www.ekohaber.com.tr/inceleme/sanayiye-kadin-muhendis-eli-h81846.html> (Erişim tarihi: 10.10.2024)
- Edelbrock, C. ve Sugawara, A. I. (1978). "Acquisition of Sex-typed Preferences in Preschool-aged Children". *Developmental Psychology*, 14(6), s. 614-623.
- Ehrenreich, B. ve Ehrenreich, J. (1979). *The Professional Managerial Class*. In: Walker, P., Ed., *Between Labor and Capital*, South End Press, Boston.
- Ellis, J., Fosdick, B. K. ve Rasmussen, C. (2016). "Women 1.5 Times More Likely to Leave STEM Pipeline After Calculus Compared to Men: Lack of Mathematical Confidence a Potential Culprit". *PloS One*, 11(7), e0157447.
- Else-Quest, N. M. ve Hyde, J. S. (2016). "Intersectionality in Quantitative Psychological Research: II. Methods and Techniques". *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), s. 319-336.
- Engels, F. (1972 (1884)). *The Origin of the Family, Private Property and the State*. Lawrence and Wishart. London.
- England, P. ve Folbre, N. (1999). "The Cost of Caring". *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561/1, s. 39-51.
- England, P. ve Li, S. (2006). "Desegregation Stalled: The Changing Gender Composition of College Majors, 1971-2002". *Gender & Society*, 20(5), s. 657-677.
- Epstein, C. F. (1999). "Similarity and Difference: The Sociology of Gender Distinctions". In J. S. Chafetz (Ed.), *Handbook of the Sociology of Gender* (s. 45-61). Plenum. New York.

- Erbağ, E., ve Bilgin, R. (2023). *Stem Alanlarındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Bir Değerlendirme*. Sosyal Bilimler Üzerine Araştırmalar-V içinde (s. 33-48). Özgür Yayınları. Gaziantep.
- Erbağ, H. (1992). "Sosyolojide Fenomenoloji." *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 14, 159-166.
- Ericksen, J. A. ve Schultheiss, D. E. P. (2009). "Women Pursuing Careers in Trades and Construction". *Journal of Career Development*, 36(1), s. 68-89.
- Eschenbach, E. ve Cashman, E. (2004). "Go with the Flow-A Student Leadership Opportunity Integrating K-12 Outreach, The Society of Women Engineers, Service Learning and Peer Mentoring". *Age*, 9(1), s. 1-5.
- Eskişehir Ekspres. (2018). Bir kadının gözünden erkek mesleği. <https://www.eski-sehirespres.net/bir-kadinin-gozunden-erkek-meslegi> (Erişim tarihi: 27.07.2022)
- Esping-Andersen, G. (1999). "Politics without Class: Postindustrial Cleavages in Europe and America". *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, s. 293-316.
- Evetts, J. (1994). "Women and Career in Engineering: Continuity and Change in the Organisation". *Work, Employment and Society*, 8(1), s. 101-121.
- Fahlén, S. (2016). "Equality at Home—A Question of Career? Housework, Norms, and Policies in a European Comparative Perspective". *Demographic Research*, 35, s. 1411-1440.
- Falter, J.M. (2009). "Mismatch and Skill Utilization: Determinants and Consequences". *European Economics: Labor & Social Conditions eJournal*. s. 1-23.
- Fan, X. ve Chen, M. (2001). "Parental Involvement and Students' Academic Achievement: A Meta-analysis". *Educational Psychology Review*, 13, s. 1-22.
- Farmer, H. S., Rotella, S., Anderson, C. ve Wardrop, J. (1998). "Gender Differences in Science, Math, and Technology Careers: Prestige Level and Holland Interest Type". *Journal of Vocational Behavior*, 53(1), s. 73-96.
- Farmer, H. S., Wardrop, J. L., Anderson, M. Z. ve Risinger, R. (1995). "Women's Career Choices: Focus on Science, Math, and Technology Careers". *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), s. 155-170.
- Faulkner, W. (2007). "Nuts and Bolts and People: Gender-troubled Engineering Identities". *Social Studies of Science*, 37/3, s. 331-356.
- Faulkner, W. (2009a). "Doing Gender in Engineering Workplace Cultures: Part I - Observations from the Field". *Engineering Studies*, 1(1), s. 3-18.
- Faulkner, W. (2009b). "Doing Gender in Engineering Workplace Cultures. II. Gender in/authenticity and the in/visibility Paradox". *Engineering Studies*, 1/3, s. 169-189.
- Faulkner, W. (2011). "Gender (in)authenticity, Belonging and Identity Work in Engineering". *Brussels Economic Review*, 54/2-3, s. 277-278.

- Faulkner, W. (2013). "Doing Gender in Engineering Workplace Cultures: Gender in/authenticity and the in/visibility Paradox". *Engineering Studies*, 5(3), s. 169-189.
- Faulkner, W. (2014). "Can Women Engineers be 'Real Engineers' and 'Real Women'?". *Gender in Science and Technology*, s. 187-205.
- Fausto-Sterling, A. (2008). *Sexing the Body: Gender Politics and the Construction of Sexuality*. Basic Books. New York.
- Feeney, M. K. ve Bernal, M. (2010). "Women in STEM Networks: Who Seeks Advice and Support from Women Scientists?". *Scientometrics*, 85(3), s. 767-790.
- Fernando, D., Cohen, L. ve Duberley, J. (2018). "What Helps? Women Engineers' Accounts of Staying On". *Human Resource Management Journal*, 28 (3), s. 479-495.
- Ferry, T. R., Fouad, N. A. ve Smith, P. L. (2000). "The Role of Family Context in a Social Cognitive Model for Career-related Choice Behavior: A Math and Science Perspective". *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), s. 348-364.
- Fisher, A. J., Mendoza-Denton, R., Patt, C., Young, I., Eppig, A., Garrell, R. L. ve Richards, M. A. (2020). "Structure and Belonging: Pathways to Success for Underrepresented Minority and Women PhD Students in STEM Fields". *PLoS One*, 15(1).
- Fitzgerald, L. F. (1993). "Sexual Harassment: Violence Against Women in the Workplace". *American Psychologist*, 48/10, s. 1070-1076.
- Fleming, S. S., Goldman, A. W., Correll, S. J. ve Taylor, C. J. (2020). "Settling in: The Role of Individual and Departmental Tactics in the Development of New Faculty Networks". *Journal of Higher Education*, 91(3), s. 369-397.
- Fodor, É., Glass, C. ve Nagy, B. (2018). "Transnational Business Feminism: Exporting Feminism in the Global Economy". *Gender, Work & Organization*. s. 1-21.
- Foor, C. E., Walden, S. E. ve Trytten, D. A. (2007). "I Wish That I Belonged More in This Whole Engineering Group: Achieving Individual Diversity". *Journal of Engineering Education*, 96(2), s. 103-115.
- Foschi, M., Lai, L. ve Sigerson, K. (1994). "Gender and Double Standards in the Assessment of Job Applicants". *Social Psychology Quarterly*, s. 326-339.
- Fouad, N. A. ve Santana, M. C. (2016). "SCCT and Underrepresented Populations in STEM Fields: Moving the Needle". *Journal of Career Assessment*, 25(1), s. 24-39.
- Foucault, M. (1973). *The Birth of the Clinic: An Archaeology of Medical Perception*. Routledge. New York.
- Fournier, V. (1999). "The Appeal to 'Professionalism' as a Disciplinary Mechanism". *The Sociological Review*, 47(2), s. 280-307.
- Fox, M. F. ve Colatrella, C. (2006). "Participation, Performance, and Advancement of Women in Academic Science and Engineering: What is at Issue and Why". *Journal of Technology Transfer*, 31(3), s. 377-386.

- Fox, M.F., Rueda, D.R., Sonnert, G., Nabors, A., and Bartel, S. (2022). "Publications About Women, Science, and Engineering: Use of Sex and Gender in Titles over a Forty-Six-Year Period". *Science, Technology and Human Values*, 47(4), 774–814.
- Fox, M. F., Sonnert, G. ve Nikiforova, I. (2009). "Successful Programs for Undergraduate Women in Science and Engineering: Adapting versus Adopting the Institutional Environment". *Research in Higher Education*, 50(4), s. 333-353.
- Fox-Turnbull, W. H., Docherty, P. D., Zaka, P. ve Impey, T. (2023). "Initial Teacher Education (ITE) Students' Perceptions of Typical Engineers: Assessing Potential for Bias in the Formative Career Decision Years". *International Journal of Technology and Design Education*, 33/2, s. 439-456.
- Franzway, S. (2009). "Making Progressive Educational Politics in the Current Globalization Crisis". *Gender and Education*, 21(1), s. 161-172.
- Franzway, S., Sharp, R., Mills, J. E., ve Gill, J. (2009). "Engineering Ignorance: The Problem of Gender Equity in Engineering". *Frontiers: A Journal of Women Studies*, 30(1), 89-106.
- Frehill, L. M. (2004). "The Gendered Construction of the Engineering Profession in the United States, 1893–1920". *Men and Masculinities*, 6(4), s. 383-403.
- Freidson, E. (1970). *Profession of Medicine*. Harper and Row. New York.
- Freidson, E. (1986). *Professional Powers: A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*. University of Chicago Press. Chicago.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism: The Third Logic*. University of Chicago Press. Chicago.
- Frey, C. B. ve Osborne, M. A. (2017). "The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?". *Technological Forecasting and Social Change*, 114, s. 254-280.
- Fricker, M. (2007). *Epistemic Injustice: Power and the Ethics of Knowing*. Oxford University Press. New York
- Friedman, S. D. ve Greenhaus, J. H. (2000). *Work and Family--Allies or Enemies?: What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. Oxford University Press. New York.
- Frieze, C., Hazzan, O., Blum, L. ve Dias, M. B. (2006). "Culture and Environment as Determinants of Women's Participation in Computing: Revealing the 'Women-CS Fit'". *ACM SIGCSE Bulletin*, 38(1), s. 22-26.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992). "Antecedents and Outcomes of Work-family Conflict: Testing a Model of the Work-family Interface". *Journal of Applied Psychology*, 77(1), s. 65-78.
- Furnham, A., Reeves, E. ve Budhani, S. (2002). "Parents Think Their Sons are Brighter Than Their Daughters: Sex Differences in Parental Self-estimations and

- Estimations of Their Children's Multiple Intelligences". *Journal of Genetic Psychology*, 163(1), s. 24-39.
- Furst-Holloway, S. ve Miner, K. (2019). "ADVANCEing Women Faculty in STEM: Empirical Findings and Practical Recommendations from National Science Foundation ADVANCE Institutions". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38/2, s. 122-130.
- Gander, M. (2014). "The Intersection of Gender and Age: An Exploration". *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, 18/1, s. 9-13.
- Ganley, C. M., George, C. E., Cimpian, J. R. ve Makowski, M. B. (2018). "Gender Equity in College Majors: Looking Beyond the STEM/non-STEM Dichotomy for Answers Regarding Female Participation". *American Educational Research Journal*, 55(3), s. 453-487.
- Gatrell, C. (2011). "Managing the Maternal Body: A Comprehensive Review and Transdisciplinary Analysis". *International Journal of Management Reviews*, 13/1, s. 97-112.
- Gaughan, M., Melkers, J. ve Welch, E. (2018). "Differential Social Network Effects on Scholarly Productivity: An Intersectional Analysis". *Science, Technology, & Human Values*, 43(3), s. 570-599.
- Gedikli, C. (2020). "Occupational Gender Segregation in Turkey: The Vertical and Horizontal Dimensions". *Journal of Family and Economic Issues*, 41(1), s. 121-139.
- Gedikli, C. (2020). "Occupational Gender Segregation in Türkiye: The Vertical and Horizontal Dimensions". *Journal of Family and Economic Issues*, 41, s. 121-139.
- Geisinger, B. ve Raman, D. R. (2013). "Why They Leave: Understanding Student Attrition from Engineering Majors". *International Journal of Engineering Education*. s. 914-925.
- Gençifade. (2017). Şantiyelerde kadın baret olmak. <https://gencifade.omu.edu.tr/santiyelerde-kadin-baret-olmak-2/> (Erişim tarihi: 27.07.2022)
- Gençoğlu, F. O. ve Gençoğlu, E. T. (2005). "Mühendislik Lisans Eğitimi ve Başarı Ölçütleri". *TMMOB Mühendislik Eğitimi Sempozyumu*, s. 271-280.
- Gerson, K. (2002). "Moral Dilemmas, Moral Strategies, and the Transformation of Gender: Lessons from Two Generations of Work and Family Change". *Gender & Society*, 16(1), s. 8-28.
- Gewirtz, C., Giardine, F., Ott, R., ve Kary, A. (2020). "Women's Unique Challenges in the Transitions to Engineering Work." *ASEE Virtual Annual Conference Content Access*. Online.
- Gherardi, S. (1995). *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. Sage. London.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. (Çev. H. Özel vd.) Kırmızı Yayınları. İstanbul.

- Gilbert, J. (2001). "Science and Its'Other': Looking Underneath 'Woman'and 'Science'for New Directions in Research on Gender and Science Education". *Gender ve Education*, 13(3), 291-305.
- Gill, J., Sharp, R., Mills, J. ve Franzway, S. (2008). "I Still Wanna be an Engineer! Women, Education and the Engineering Profession". *European Journal of Engineering Education*, 33/4, s. 391-402.
- Ginther, D. K. ve Kahn, S. (2004). "Women in Economics: Moving Up or Falling Off the Academic Career Ladder?". *Journal of Economic Perspectives*, 18/3, s. 193-214.
- Ginther, D. K. ve Kahn, S. (2004). "Women in Economics: Moving Up or Falling Off the Academic Career Ladder?". *Journal of Economic Perspectives*, 18(3), s. 193-214.
- Glass, J. L., Sassler, S., Levitte, Y. ve Michelmore, K. M. (2013). "What's So Special About STEM? A Comparison of Women's Retention in STEM and Professional Occupations". *Social Forces*, 92/2, s. 723-756.
- Glick, P. ve Fiske, S. T. (1996). "The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism". *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), s. 491-512.
- Glick, P. ve Fiske, S. T. (1999). "The Ambivalence toward Men Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Beliefs About Men". *Psychology of Women Quarterly*, 23(3), s. 519-536.
- Glick, P. ve Fiske, S. T. (2018). "The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism". In *Social Cognition*, s. 116-160.
- Godwin, A., Potvin, G., Hazari, Z. ve Lock, R. (2016). "Identity, Critical Agency, and Engineering: An Affective Model for Predicting Engineering as a Career Choice". *Journal of Engineering Education*, 105(2), s. 312-340.
- Goffman, E. (1976). "Gender Advertisements". *Studies in the Anthropology of Visual Communication*, 3(2), s. 69-154.
- Goode, W. J. (1957). "Community Within a Community: The Professions". *American Sociological Review*, 22(2), s. 194-200.
- Goodstein, J. D. (1994). "Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-family Issues". *Academy of Management Journal*, 37(2), s. 350-382.
- Gorman, E. H. ve Sandefur, R. L. (2011). "'Golden Age,'Quiescence, and Revival: How the Sociology of Professions Became the Study of Knowledge-based Work". *Work and Occupations*, 38(3), s. 275-302.
- Gottfried, M. A. ve Plasman, J. S. (2018). "From Secondary to Postsecondary: Charting an Engineering Career and Technical Education Pathway". *Journal of Engineering Education*, 107/4, s. 531-555.
- Gökbayrak, Ş. (2006). *Gelişmekte Olan Ülkelerden Gelişmiş Ülkelere Nitelikli İşgücü Göçü ve Politikalar –Türk Mühendislerinin "Beyin Göçü" Üzerine Bir*

- İnceleme*, (Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Göktürk, A. (2008). "TMMOB Örneği ile Meslek Odalarında Özelleşme". *İktisat Dergisi*, s. 70-83.
- Göle, N. (2016). *Mühendisler ve İdeoloji: Öncü Devrimcilerden Yenilikçi Seçkinlere*. Metis Yayınları. İstanbul.
- Gönç, T. (2016). "Kadın Yoğun Meslekleri Erilleştirmeye Yönelik Stratejiler: Türkiye'de Erkek Hemşireler Örneği". *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 19/1, s. 96-144.
- Gönç, T. (2017). *Erkek hemşireler: Değişen Roller, Çatışan Kimlikler*. Siyasal Yayınevi. Ankara.
- Graham, L. P. (1997). *Profiles of Persistence: A Qualitative Study of Undergraduate Women in Engineering*. (Doktora Tezi). Virginia Polytechnic Institute and State University. Blacksburg.
- Green, A. ve Sanderson, D. (2018). "The Roots of STEM Achievement: An Analysis of Persistence and Attainment in STEM Majors". *The American Economist*, 63(1), s. 79-93.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*, 10(1), s. 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). "The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life". *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), s. 510-531.
- Greenwald, A. G. ve Banaji, M. R. (1995). "Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-esteem, and Stereotypes". *Psychological Review*, 102(1), s. 4-27.
- Greenwood, E. (1957). "Attributes of a Profession". *Social Work*, 2, s. 45-55.
- Gregor, M. A., Weigold, I. K., Martin-Wagar, C. A. ve Campbell-Halfaker, D. (2022). "Tenure Expectations and Career Aspirations Among Female Assistant Professors in STEM". *Journal of Career Development*, 49(4), s. 890-905.
- Gregor, M., Dunn, M., Campbell-Halfaker, D., Martin-Fernandez, J., Ferrer, A. ve Robinson, S. (2023). "Plugging the Leaky Pipeline: A Qualitative Investigation of Untenured Female Faculty in STEM". *Journal of Career Development*, 50/2, s. 425-444.
- Gregory, M. ve Connolly, S. (2008). "The Price of Reconciliation: Part-Time Work, Families and Women's Satisfaction". *The Economic Journal*, 118(526), s. F1-F7.
- Greguletz, E., Diehl, M. R. ve Kreutzer, K. (2019). "Why Women Build Less Effective Networks Than Men: The Role of Structural Exclusion and Personal Hesitation". *Human Relations*, 72(7), s. 1234-1261.
- Greska, L. (2023). "Women in Academia: Why and Where Does the Pipeline Leak, and How Can We Fix It?". *Parity*, 40, s. 102-109.

- Griffith, E. E. ve Dasgupta, N. (2018). "How the Demographic Composition of Academic Science and Engineering Departments Influences Workplace Culture, Faculty Experience, and Retention Risk". *Social Sciences*, 7(5), s. 1-25.
- Griffith, E. E., Mickey, E. L. ve Dasgupta, N. (2022). "A Chiller Climate for Multiply Marginalized STEM Faculty Impedes Research Collaboration". *Sex Roles*, 86(3/4), s. 233-248.
- Grosser, K. (2009). "Corporate Social Responsibility and Gender Equality: Women as Stakeholders and the European Union Sustainability Strategy". *Business Ethics: A European Review*, 18/3, s. 290-307.
- Grover, S. L. ve Crooker, K. J. (1995). "Who Appreciates Family-responsive Human Resource Policies: The Impact of Family-friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non-parents". *Personnel Psychology*, 48(2), s. 271-288.
- Grusky, D. B. ve Charles, M. (1998). "The Past, Present, and Future of Sex Segregation Methodology". *Demography*, 35, s. 497-504.
- Grzywacz, J. G. ve Marks, N. F. (2000). "Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family". *Journal of Occupational Health Psychology*, 5/1, s. 111-126.
- Guarino, C. M. ve Borden, V. M. (2017). "Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family?". *Research in Higher Education*, 58, s. 672-694.
- Guba, E. G., ve Lincoln, Y. S. (1982). "Epistemological and Methodological Bases of Naturalistic Inquiry." *Educational Communication and Technology Journal*, 30(4), 233-252.
- Guest, D. E. (2002). "Perspectives on the Study of Work-life Balance". *Social Science Information*, 41(2), s. 255-279.
- Gugliucci, N. (2017, September 22). "My Friends Coined a Word: Hepeated. For When a Woman Suggests an Idea and It's Ignored, but Then a Guy Says Same Thing and Everyone Loves It" (Tweet). Twitter.
- Guillemin, M., Wong, E. ve Such, G. (2023). "Affirmative Recruitment of Women in STEM: A Case Study". *Journal of Higher Education Policy and Management*, 45/3, s. 291-305.
- Gunderson, E. A., Ramirez, G., Levine, S. C. ve Beilock, S. L. (2012). "The Role of Parents and Teachers in the Development of Gender-related Math Attitudes". *Sex Roles*, 66(3-4), s. 153-166.
- Gupta, N., Smith, N. ve Verner, M. (2008). "The Impact of Nordic Countries' Family Friendly Policies on Employment, Wages, and Children". *Review of Economics of the Household*, 6(1), s. 65-89.
- Güvenç, K. (2006). *Yasaların İçinden TMMOB'nin Öyküsü*. TMMOB Yayınları. Ankara.

- Hacker, S. L. (1981). "The Culture of Engineering: Women, Workplace and Machine". *Women's Studies International Quarterly*, 4(3), s. 341-353.
- Hackett, G. ve Betz, N. E. (1981). "A Self-efficacy Approach to the Career Development of Women". *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), s. 326-339.
- Hackett, G. ve Betz, N. E. (1989). "Mathematics Performance, Mathematics Self-efficacy, and the Prediction of Mathematics-related College Majors". *Journal of Vocational Behavior*, 34(3), s. 279-288.
- Hakim, C. (1979). *Occupational Segregation: A Comparative Study of the Degree and Pattern of the Differentiation between Men and Women's Work in Britain, the United States and Other Countries*. Department of Employment Research Paper.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford University Press. New York.
- Hall, J. A., Irish, J. T., Roter, D. L., Ehrlich, C. M. ve Miller, L. H. (1994). "Gender in Medical Encounters: An Analysis of Physician and Patient Communication in a Primary Care Setting". *Health Psychology*, 13/5, s. 384-392.
- Halrynjo, S. ve Lyng, S. T. (2009). "Preferences, Constraints or Schemas of Devotion? Exploring Norwegian Mothers' Withdrawals from High-commitment Careers". *British Journal of Sociology*, 60(2), s. 321-343.
- Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T., Brockwood, K. J. ve Colton, C. L. (2005). "A Longitudinal Study of the Effects of Dual-earner Couples' Utilization of Family-friendly Workplace Supports on Work and Family Outcomes". *Journal of Applied Psychology*, 90(4), s. 799-810.
- Hanappi-Egger, E. ve Warmuth, G. S. (2010). "Gender-neutral or Gender-blind? On the Meaning of Structural Barriers in Computer Science and Engineering". In *Joint International IGIP-SEFI Conference Proceedings*, s. 1153-1153.
- Harackiewicz, J. M., Durik, A. M., Barron, K. E., Linnenbrink-Garcia, L. ve Tauer, J. M. (2012). "The Role of Achievement Goals in the Development of Interest: Reciprocal Relations Between Achievement Goals, Interest, and Performance". *Journal of Educational Psychology*, 104(1), s. 180-195.
- Haraway, D. (1988). "Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective." *Feminist Studies*, 14(3), 575-599.
- Haraway, D. (2006). *Siborg Manifestosu: Geç Yirminci Yüzyılda Bilim, Teknoloji ve Sosyalist-feminizm* (O. Akınhay, Çev.). Agora Kitaplığı. İstanbul.
- Harding, S. (1986). *The Science Question in Feminism*. Cornell University Press. New York.
- Harding, S. (2020). "Bakış Açısı Epistemolojisini Yeniden Düşünmek Güçlü Nesnellik." E. Erdoğan ve N. Gündoğdu (Ed.), *Türkiye'de Feminist Yöntem* içinde (s. 52-93). Metis Yayınları. İstanbul.
- Harding, S. ve Hintikka, M. B. (Eds.). (1983). *Feminist Perspectives on Epistemology, Metaphysics, Methodology and Philosophy of Science*. D. Reidel, Dordrecht.

- Harris, C. M. (2008). "Career Development and Women in Academia: The Impact of Informal Networking". *Journal of Career Development*, 35(2), s. 107-127.
- Hartman, H. ve Hartman, M. (2008). "How Undergraduate Engineering Students Perceive Women's (and Men's) Problems in Science, Math and Engineering". *Sex Roles*, 58(3-4), s. 251-265.
- Hartmann, H. I. (1976). "Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex". *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 1(3), s. 137-169.
- Hartmann, H. I. (1979). "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union". *Capital & Class*, 3(2), s. 1-33.
- Hartsock, N. C. M. (1983). "The Feminist Standpoint: Developing the Ground for a Specifically Feminist Historical Materialism." S. Harding ve M. B. Hintikka (Ed.), *Discovering Reality* içinde (s. 283-310). Springer, Dordrecht.
- Hasseln, H. ve Jackson, D. (2010). "Academic Inflation: The Devaluation of a University Degree". In M. R. Ryan ve W. B. Kurtz (Eds.), *Proceedings of the Third Biennial Conference on University Education in Natural Resources* (s. 114-130). The School of Natural Resources, University of Missouri-Columbia. Columbia.
- Hatchell, H. (1998). "Girls' Entry into Higher Secondary Sciences". *Gender and Education*, 10(4), s. 375-386.
- Hatmaker, D. M. (2013). "Engineering Identity: Gender and Professional Identity Negotiation Among Women Engineers". *Gender, Work & Organization*, 20/4, s. 382-396.
- Haug, M. R. (1972). "Deprofessionalization: An Alternate Hypothesis for the Future". *The Sociological Review*, 20(S1), s. 195-211.
- Haug, M. R. (1975). "The Deprofessionalization of Everyone?". *Sociological Focus*, 8(3), s. 197-213.
- Haug, M. R. (1996). "Professional Autonomy and the Revolt of the Client". *Social Problems*, 43(3), s. 221-236.
- Haug, M. R. (1996). "Profesyonellememe: Gelecek için Alternatif Bir Hipotez". In Z. Cirhinlioğlu (Ed.), *Meslekler ve Sosyoloji* (s. 221-236). Gündoğan Yayınları. İstanbul.
- Haynes, S. N., Kubany, E. S. ve Hilton, E. (2004). "Increasing Participation of Women in STEM Fields: A Meta-analysis of Intervention Effectiveness". *Journal of Research in Science Teaching*, 41(8), s. 729-745.
- Hays, S. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. Yale University Press. New Haven.
- Hearn, J. ve Collinson, D. L. (1998). "Men, Masculinities, Managements and Organisational Culture". *German Journal of Human Resource Management*, 12(2), s. 210-222.

- Heilman, M. E. (2001). "Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder". *Journal of Social Issues*, 57(4), s. 657-674.
- Hemami, S. S. ve van der Meulen, M. H. (2010). "But You Don't Look Like an Engineer...". *Chronicle of Higher Education*, 56(20), s. A31.
- Henley, I. M., Lucietto, A. M. ve Peters, D. L. (2023). "Managing Work-life Balance: A Study of Social Media Network 'Engineering Working Moms'". *International Journal of Gender, Science and Technology*, 15(2), s. 166-192.
- Henningsen, L., Horvath, L. K. ve Jonas, K. (2022). "Affirmative Action Policies in Academic Job Advertisements: Do They Facilitate or Hinder Gender Discrimination in Hiring Processes for Professorships?". *Sex Roles*, 86(1), s. 34-48.
- Henwood, F. (1998). "Engineering Difference: Discourses on Gender, Sexuality and Work in a College of Technology". *Gender and Education*, 10(1), s. 35-49.
- Herman, C. (2010). "I Should be so Lucky': Women Returners Narratives of Transition Between Family and Work". In: *Equality Diversity Inclusion Conference*, Vienna.
- Herman, C. ve Lewis, S. (2012). "Entitled to a Sustainable Career? Motherhood in Science, Engineering, and Technology". *Journal of Social Issues*, 68(4), s. 767-789.
- Herman, C., Lewis, S. ve Humbert, A. L. (2013). "Women Scientists and Engineers in European Companies: Putting Motherhood Under the Microscope". *Gender, Work & Organization*, 20(5), s. 467-478.
- Hersh, M. (2000). "The Changing Position of Women in Engineering Worldwide". *IEEE Transactions on Engineering Management*, 47(3), s. 345-359.
- Hesmondhalgh, D. ve Baker, S. (2015). "Sex, Gender and Work Segregation in the Cultural Industries". *The Sociological Review*, 63(1), s. 23-36.
- Hewlett, S. A. ve Luce, C. B. (2005). "Off-ramps and On-ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success". *Harvard Business Review*, 83(3), s. 43-54.
- Heyman, G. D. ve Legare, C. H. (2004). "Children's Beliefs About Gender Differences in the Academic and Social Domains". *Sex Roles*, 50(3-4), s. 227-239.
- Heyman, G. D., Martyna, B. ve Bhatia, S. (2002). "Gender and Achievement-related Beliefs Among Engineering Students". *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 8(1), s. 41-52.
- Hickson, D. J. ve Thomas, M. W. (1969). "Professionalization in Britain: A Preliminary Measurement". *Sociology*, 3(1), s. 37-53.
- Hill, C., Corbett, C. ve St. Rose, A. (2010). *Why So Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics*. American Association of University Women.

- Hite, R., Greenhalgh-Spencer, H. ve Insenga, M. (2021). "How She Persisted: Working Women Engineers' Experiences in and Perceptions of Engineering". *International Journal of Gender, Science and Technology*, 13(2), s. 134-162.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press. Berkeley.
- Hochschild, A. R. ve Machung, A. (1989). *The Second Shift*. Avon Books. New York.
- Hodge, R. W., Siegel, P. M. ve Rossi, P. H. (1966). "Occupational Prestige in the United States, 1925-1963". *American Journal of Sociology*, 72(3), s. 286-302.
- Hodges, M. J. ve Budig, M. J. (2010). "Who Gets the Daddy Bonus? Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings". *Gender & Society*, 24(6), s. 717-745.
- Hofer, S. I. (2015). "Studying Gender Bias in Physics Grading: The Role of Teaching Experience and Country". *International Journal of Science Education*, 37(17), s. 2879-2905.
- Holian, L., Kelly, E. ve Christopher, E. (2020). "STEM Occupational Intentions". *National Center for Education Statistics*. s. 1-26.
- Holman, L., Stuart-Fox, D. ve Hauser, C. E. (2018). "The Gender Gap in Science: How Long Until Women are Equally Represented?". *PLoS Biology*, 16(4), e2004956. s. 1-20.
- Holmegaard, H. T., Madsen, L. M. ve Ulriksen, L. (2016). "Where is the Engineering I Applied for? A Longitudinal Study of Students' Transition into Higher Education Engineering, and Their Considerations of Staying or Leaving". *European Journal of Engineering Education*, 41(2), s. 154-171.
- Holmes, M. (2016). "Why Women Leave Engineering: The SWE Gender Culture Study". *SWE Magazine*, 62(2), s. 10-12.
- Home, A. M. (1998). "Predicting Role Conflict, Overload and Contagion in Adult Women University Students with Families and Jobs". *Adult Education Quarterly*, 48(2), s. 85-97.
- Honeycutt, T. L. ve Rosen, B. (1997). "Family Friendly Human Resource Policies, Salary Levels, and Salient Identity as Predictors of Organizational Attraction". *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), s. 271-290.
- Hoştut, S. (2020). "Türkiye'de Devlet Üniversitelerinin Yönetim Kurullarında Kadın Temsili". *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 3(2), s. 250-269.
- Houser, B. B. ve Garvey, C. (1985). "Factors that Affect Nontraditional Vocational Enrollment Among Women". *Psychology of Women Quarterly*, 9(1), s. 105-117.
- Howcroft, D., ve Rubery, J. (2019). "'Bias in, Bias Out': Gender Equality and the Future of Work Debate". *Labour and Industry*, 29(2), 213-227.
- Howe, L. K. (1977). *Pink Collar Workers: Inside the World of Women's Work*. Putnam's Sons. New York.

- Hötte, K., Somers, M. ve Theodorakopoulos, A. (2023). "Technology and Jobs: A Systematic Literature Review". *Technological Forecasting and Social Change*, 194, 122750. s.1-60.
- Hu, J. C. (2016). "Why Are There So Few Women Mathematicians?". *The Atlantic*, Nov. 4, 2016.
- Huang, J., Gates, A. J., Sinatra, R. ve Barabási, A. L. (2020). "Historical Comparison of Gender Inequality in Scientific Careers Across Countries and Disciplines". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(9), s. 4609-4616.
- Hudson, P. (2007). "Examining Mentors' Practices for Enhancing Preservice Teachers' Pedagogical Development in Mathematics and Science". *Mentoring & Tutoring*, 15(2), s. 201-217.
- Hughes, B. T., Srivastava, S., Leszko, M. ve Condon, D. M. (2024). "Occupational Prestige: The Status Component of Socioeconomic Status". *Collabra: Psychology*, 10(1).
- Hughes, E. C. (1958). *Men and Their Work*. The Free Press of Glencoe. London.
- Hughes, E. C. (1963). "Professions". *Daedalus*, 92(4), s. 655-668.
- Hughes, G. (2001). "Exploring the Availability of Student Scientist Identities Within Curriculum Discourse: An Anti-essentialist Approach to Gender-inclusive Science Education". *International Journal of Science Education*, 23(1), s. 957-976.
- Hughes, R., Schellinger, J. ve Roberts, K. (2017). "The Role of Recognition in Disciplinary Identity Development and Sustained Engagement in STEM: A Longitudinal Study". *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 23(4), s. 359-375.
- Hunt, J. (2015). "Barriers to Women's Leadership: A Cross-national Investigation of STEM Careers". *Journal of Labor Economics*, 33(2), s. 307-349.
- Hunt, J. (2016). "Why Do Women Leave Science and Engineering? Evidence from the Internet and Social Media". *Industrial and Labor Relations Review*, 69(1), s. 199-226.
- Huston, A. C. ve Alvarez, M. M. (1990). "The Socialization Context of Gender Role Development in Early Adolescence". In R. Montemayor, G. R. Adams ve T. P. Gullotta (Eds.), *From Childhood to Adolescence: A Transitional Period?* (s. 156-179). Sage. London.
- Hyde, J. S. ve Kling, K. C. (2001). "Women, Motivation, and Achievement". *Psychology of Women Quarterly*, 25(4), s. 364-378.
- Hyde, J. S., Lindberg, S. M., Linn, M. C., Ellis, A. B. ve Williams, C. C. (2019). "Gender Similarities Characterize Math Performance". *Science*, 364(6435), s. 275-287.
- ILO ve TÜİK (2020), "Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması", https://www.academia.edu/44373110/C%C4%B0NS%C4%B0YETE_DAYALI

%C3%9CCRET FARKININ %C3%96L%C3%87%C3%9CM%C3%9C T%
C3%9CRK%C4%B0YE UYGULAMASI , (Erişim Tarihi: 01.10.2024)

ILO. (2023). Country Profiles. Country profiles - ILOSTAT Erişim 17.12.2024

Inchara, R., Gayathri, R. ve Priya, V. V. (2019). "Awareness on the Choice of Profession Among School Students-A Survey". *Drug Invention Today*, 11(4). s. 871-874.

İlkkaracan, İ. (2012). "Why so Few Women in the Labor Market in Turkey?". *Feminist Economics*, 18(1), s. 1-37.

İsmail, M. (2003). "Men and Women Engineers in a Large Industrial Organization: Interpretation of Career Progression Based on Subjective Career Experience". *Women in Management Review*, 18(1/2), s. 60-67.

İstanbul Üniversitesi. (2022). Tarihçe. <https://www.ankara.edu.tr/kurumsal/tanitim/tarihce/> (Erişim tarihi: 12.06.2022)

Jacobs, J. A. ve Winslow, S. E. (2004). "Overworked Faculty: Job Stresses and Family Demands". *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), s. 104-129.

Jacobs, J. A., Ahmad, S. ve Sax, L. J. (2020). "Planning a Career in Engineering: Parental Effects on Sons and Daughters". *Social Sciences*, 9(2), s. 11-28.

Jacobs, J. E., Davis-Kean, P., Bleeker, M., Eccles, J. S. ve Malanchuk, O. (2017). "I Can, but I Don't Want to": The Impact of Parents, Interests, and Activities on Gender Differences in Math". In A. Gallagher ve J. Kaufman (Eds.), *Gender Differences in Mathematics* (s. 1707-1721). Cambridge University Press. Cambridge.

Jagacinski, C. M. (1987). "Engineering Careers: Women in a Male-dominated Field". *Psychology of Women Quarterly*, 11(1), s. 97-110.

Jaggar, A. M. (2009). "Gender and Social Justice: The Challenges of the Twenty-First Century". In J. E. B. Houghton (Ed.), *Women and Social Justice: A Reader* (s. 13-27). University of Illinois Press. Champaign.

Jaoul-Grammare, M. (2024). "Gendered Professions, Prestigious Professions: When Stereotypes Condition Career Choices". *European Journal of Education*, 59(2), e12603. s. 1-26.

John, J. E., Vierra, K. D. ve Robnett, R. D. (2022). "I Have Cried in Almost All of My Math Classes: Relations Between Math Self-Concept, Gender, and Narrative Appraisals of Past Low Points in Math". *Contemporary Educational Psychology*, 70, 102094. s. 1-14.

Johnson, A. G. (2004). "Patriarchy, the System". *Women's Lives: Multicultural Perspectives*, 3, s. 25-32.

Johnson, T. J. (1972). *Professions and Power*. Routledge. New York.

Johnston, J. ve Dunne, M. (1996). "Revealing Assumptions: Problematising Research on Gender and Mathematics and Science Education". In L. H. Parker, L. J.

- Rennie ve B. J. Fraser (Eds.), *Gender, Science and Mathematics* (s. 53-63). Springer. New York.
- Jones, B. D., Ruff, C. ve Paretto, M. C. (2012). "The Impact of Engineering Identification and Stereotypes on Undergraduate Women's Achievement and Persistence in Engineering". *Social Psychology of Education*, 15(4), s. 471-493.
- Jones, M. G., Howe, A. ve Rua, M. J. (2000). "Gender Differences in Students' Experiences, Interests, and Attitudes Toward Science and Scientists". *Science Education*, 84(2), s. 180-192.
- Jorgenson, J. (2002). "Engineering Selves: Negotiating Gender and Identity in Technical Work". *Management Communication Quarterly*, 15(3), s. 350-380.
- Joshi, A. (2014). "By Whom and When is Women's Expertise Recognized? The Interactive Effects of Gender and Education in Science and Engineering Teams". *Administrative Science Quarterly*, 59(2), s. 202-239.
- Kadın İşçi. (2022). Kadın mühendis olmak: Mesleki yeterliliğimizden çok özel hayatımız sorgulanıyor. <https://www.kadinisci.org/ucret/kadin-muhendis-olmak-mesleki-yeterlilikimizden-cok-ozel-hayatimiz-sorgulaniyor/> (Erişim tarihi: 28.07.2022)
- Kahle, J. B., Parker, L. H., Rennie, L. J. ve Riley, D. (1993). "Gender Differences in Science Education: Building a Model". *Educational Psychologist*, 28(4), s. 379-404.
- Kahn, S. ve Ginther, D. (2015). "Are Recent Cohorts of Women with Engineering Bachelors Less Likely to Stay in Engineering?". *Frontiers in Psychology*, 6, 1144.
- Kahveci, A., Southerland, S. A. ve Gilmer, P. J. (2006). "Retaining Undergraduate Women in Science, Mathematics, and Engineering". *Journal of College Science Teaching*, 36(3), s. 34-38.
- Kandiyoti, D. (1988). "Bargaining with Patriarchy". *Gender & Society*, 2(3), s. 274-290.
- Kandiyoti, D. (2013). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar*. Metis Yayınları. İstanbul.
- Kanny, M. A., Sax, L. J. ve Riggers-Piehl, T. A. (2014). "Investigating Forty Years of STEM Research: How Explanations for the Gender Gap Have Evolved Over Time". *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 20(2), s. 127-148.
- Kanter, R. M. (1977). "Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women". *American Journal of Sociology*, 82(5), s. 965-990.
- Kara, M. ve Kara, T. D. T. (2023). "Gender and Being a Mining Engineer: The Case of Turkey". *International Journal of Social and Humanities Sciences*, 7(1), s. 111-134.
- Kara, M., ve Kara, T. D. T. (2023). Gender and being a mining engineer: The case of Turkey. *International Journal of Social And Humanities Sciences*, 7(1), 111-134.

- Kara, N. (2013). *Bir Erkek Mesleği Olan Mühendislikte Mühendis Kadınların Yaşam ve Direniş Stratejileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Kara, T. T., ve Kara, M. (2019). "Toplumsal Cinsiyet ve Türkiye’de Maden Mühendisliği Bölümlerinde Kadın Akademisyen Olmak". *IMCET 2019*, 1583-1594.
- Karadeniz, O. (2011). "Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik". *Çalışma ve Toplum*, 2(29), s. 83-127.
- Karadeniz, O. ve Yılmaz, H. H. (2017). *Türkonfed İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu Birinci Faz Çalışma Sonuçları*. TÜRKONFED.
- Karaözkök, İ. N. (2024). "Kadın Akademisyenler Üzerindeki ‘Cam Tavan’ Sendromu: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Örneği". *Enderun*, 8(1), s. 78-90.
- Karkıner, N. (2018). "Araştırılanın Fendi Araştırmanı Yener: Feminist Duruş." EO Toplumsal Cinsiyet Grubu (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet Atölyesi – I: Kuram da Paylaşıyoruz Deneyim de!* içinde (s. 41). Sivil Düşün AB Programı.
- Kaya, C. (2009). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Keller, E. F. (1995). *Reflections on Gender and Science*. Yale University Press. New Heaven.
- Kelley, M. S. ve Bryan, K. K. (2018). "Gendered Perceptions of Typical Engineers Across Specialties for Engineering Majors". *Gender and Education*, 30(1), s. 22-44.
- Kelly, A. (1987). *Science for Girls? Concepts and Issues*. Open University Press. Berkshire.
- Kelly, A. ve Smail, B. (1986). "Sex Stereotypes and Attitudes to Science Among Eleven-year-old Children". *British Journal of Educational Psychology*, 56(2), s. 158-168.
- Kent, A. M., Jones, D. K. ve McCarthy, M. (2020). "A Systematic Review of Masculine Norms and Self-reported Outcomes in STEM Disciplines". *Studies in Higher Education*, 45(12), s. 2474-2487.
- Kent, M. L. (2013). "Using Social Media Dialogically: Public Relations Role in Reviving Democracy". *Public Relations Review*, 39, s. 337-345.
- Kılıç, A. (2010). "Mühendis Mesleğinde İlk Kadınlar". *İTÜ Vakfı Dergisi*, Eylül-Aralık, s. 64-66.
- Kılıç, Z. (2000). *Eşitlik için Kota Politikaları*. Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi. Ankara.
- Kim, J. Y. ve Meister, A. (2022). "Microaggressions, Interrupted: The Experience and Effects of Gender Microaggressions for Women in STEM". *Journal of Business Ethics*, s. 1-19.

- Kim, J. Y., ve Meister, A. (2023). "Microaggressions, Interrupted: The Experience and Effects of Gender Microaggressions for Women in STEM". *Journal of Business Ethics*, 185(3), 513-531.
- Kimmel, M. (2017). *Angry White Men: American Masculinity At The End Of An Era*. Hachette Book Group. New York.
- Kimmel, M. S. (2018). "The Contemporary 'Crisis' of Masculinity in Historical Perspective". In *The Making of Masculinities*, s. 121-153.
- Kimmel, M. S., Hearn, J. ve Connell, R. W. (Eds.) (2012). *Handbook of Studies on Men and Masculinities*. Sage. London.
- Kinoshita, T. J., Knight, D. B., Borrego, M., & Wall Bortz, W. E. (2020). Illuminating systematic differences in no job offers for STEM doctoral recipients. *PLOS ONE*, 15(4), 1-23.
- Kirchmeyer, C. (2000). "Work-life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers' Time?". In C. L. Cooper ve D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior* (Vol. 7, s. 79-93). Wiley. West Sussex.
- Kite, M. E. ve Deaux, K. (1987). "Gender Belief Systems: Homosexuality and the Implicit Inversion Theory". *Psychology of Women Quarterly*, 11(1), s. 83-96.
- Klein, B. W. (1986). "Missed Work and Lost Hours, May 1985". *Monthly Labor Review*, 109(11), s. 26-30.
- Klotz, L., Potvin, G., Godwin, A., Cribbs, J., Hazari, Z. ve Barclay, N. (2014). "Sustainability as a Route to Broadening Participation in Engineering". *Journal of Engineering Education*, 103(1), s. 137-153.
- Korkut-Owen, F. ve Mutlu, T. (2016). "Türkiye'de Fen Bilimleri, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarının Seçiminde Cinsiyetler Arası Farklılıklar". *Yaşadıkça Eğitim*, 30(2), s. 53-72.
- Kossek, E. E. ve Zonia, S. C. (1993). "Assessing Diversity Climate: A Field Study of Reactions to Employer Efforts to Promote Diversity". *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), s. 61-81.
- Kossek, E. E., Noe, R. A. ve DeMarr, B. J. (1999). "Work-family Role Synthesis: Individual and Organizational Determinants". *International Journal of Conflict Management*, 10(2), s. 102-129.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W. ve Hannum, K. M. (2012). "Work-nonwork Boundary Management Profiles: A Person-centered Approach". *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), s. 112-128.
- Kotler, P. ve Lee, N. (2008). *Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*. John Wiley and Sons. New York.
- Koytak, E. (2020). "Meslek Sosyolojisinde Teorik Yaklaşımlar". *Journal of Economy Culture and Society*, 61(1).
- Köse, A. H., ve Öncü, A. F. (2000). *Kapitalizm, İnsanlık ve Mühendislik: Türkiye'de Mühendisler, Mimarlar*. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Yayınları. Ankara.

- Kriefing, L. ve Berger, P. (1979). "Masculinity-Feminine Perceptions of Job Requirements and Their Relationship to Job-Sex Stereotypes". *Journal of Vocational Behavior*, 16(4), s. 164-174.
- Kuchynka, S. L., Eaton, A. ve Rivera, L. M. (2022). "Understanding and Addressing Gender-based Inequities in STEM: Research Synthesis and Recommendations for US K-12 Education". *Social Issues and Policy Review*, 16(1), s. 252-288.
- Kuchynka, S. L., Salomon, K., Bosson, J. K., El-Hout, M., Kiebel, E., Cooperman, C. ve Toomey, R. (2018). "Hostile and Benevolent Sexism and College Women's STEM Outcomes". *Psychology of Women Quarterly*, 42(1), s. 72-87.
- Kurtoğlu, A. (2015). *Hak Temelli İzleme ve Değerlendirme ve Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırması*. CEİD Yayınları. Ankara.
- Kutlu, D. (2012). "Geçici İş İlişkisinin Profesyonelleşmesi ve Mühendis Emeği: Sahadan Bilgiler ve Eleştirel Notlar". *TMMOB EMO Ankara şubesi Haber Bülteni*, 4, s. 9-12.
- Kuwahara, Y. (2001). "Japanese Women in Science and Technology". *Minerva*, 39(2), s. 203-216.
- Kümbetoğlu, B. (2008). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. Bağlam Yayıncılık. İstanbul.
- Küskü, F., Özbilgin, M. ve Özkale, L. (2007). "Against the Tide: Gendered Prejudice and Disadvantage in Engineering". *Gender, Work & Organization*, 14(2), s. 109-129.
- Laabs, J. J. (1993). "The Sticky Floor Beneath the Glass Ceiling". *Personnel Journal*, 72(5), s. 35-39.
- Lakin, J. M., Wittig, A. H., Davis, E. W. ve Davis, V. A. (2020). "Am I an Engineer Yet? Perceptions of Engineering and Identity Among First Year Students". *European Journal of Engineering Education*, 45(2), s. 214-231.
- Lamolla, L. ve González-Ramos, A. M. (2020). "Tick-tock Sounds Different for Women Working in IT Areas". *Community, Work & Family*, 23(2), s. 125-140.
- Larson, M. S. (1980). "Proletarianization and Educated Labor". *Theory and Society*, 9(1), s. 131-175.
- Lavine, L. O. (1982). "Parental Power as a Potential Influence on Girls' Career Choice". *Child Development*, s. 658-663.
- Lazar, M. (2009). "Entitled to Consume: Postfeminist Femininity and a Culture of Post-critique". *Discourse & Communication*, 3(4), s. 371-400.
- Lazarides, R., Viljaranta, J., Aunola, K., Pesu, L. ve Nurmi, J. E. (2016). "The Role of Parental Expectations and Students' Motivational Profiles for Educational Aspirations". *Learning and Individual Differences*, 51, s. 29-36.
- Leaper, C. ve Brown, C. S. (2008). "Perceived Experiences with Sexism Among Adolescent Girls". *Child Development*, 79(3), s. 685-704.

- Lee, M., Shin, D. D., ve Bong, M. (2020). "Boys Are Affected by Their Parents More Than Girls Are: Parents' Utility Value Socialization in Science". *Journal of Youth and Adolescence*, 49(1), 87-101.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). "Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance". *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), s. 79-122.
- Lerner, G. (1986). *The Creation of Patriarchy, Vol. 1, Women and History*. Oxford University Press. New York.
- Leslie, S. J., Cimpian, A., Meyer, M. ve Freeland, E. (2015). "Expectations of Brilliance Underlie Gender Distributions Across Academic Disciplines". *Science*, 347(6219), s. 262-265.
- Lévi-Strauss, C. (1967). *Structural Anthropology*. Anchor Books. New York.
- Levy, G. D. ve Carter, D. B. (1989). "Gender Schema, Gender Constancy, and Gender-role Knowledge: The Roles of Cognitive Factors in Preschoolers' Gender-role Stereotype Attributions". *Developmental Psychology*, 25(3), s. 444-449.
- Levy, G. D., Sadovsky, A. L. ve Troseth, G. L. (2000). "Aspects of Young Children's Perceptions of Gender-typed Occupations". *Sex Roles*, 42(11-12), s. 993-1006.
- Lewis, J. (2009). *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Edward Elgar Publishing. Cheltenham.
- Lewis, S. ve Humbert, A. L. (2010). "Discourse or Reality? 'Work-life Balance', Flexible Working Policies and the Gendered Organization". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(3), s. 239-254.
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims*, 5(2), s. 119-126.
- Liben, L. S. ve Signorella, M. L. (1993). "Gender-related Schemata and Constructive Memory in Children". *Child Development*, 64(4), s. 1220-1234.
- Lipman-Blumen, J. (2010). "Toxic Leadership: When Grand Illusions Masquerade as Noble Visions". *Leader to Leader*, 2010(56), s. 29-36.
- Loden, M. (1978). *Feminine Leadership or How to Succeed in Business Without Being One of the Boys*. Times Books. New York.
- Logel, C., Walton, G. M., Spencer, S. J., Iserman, E. C., von Hippel, W., & Bell, A. E. (2009). Interacting with sexist men triggers social identity threat among female engineers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(6), 1089-1103
- Lombardo, E. ve Meier, P. (2006). "Gender Mainstreaming in the EU: Incorporating a Feminist Reading?". *European Journal of Women's Studies*, 13(2), s. 151-166.
- Lorber, J. (1994). "Night to His Day: The Social Construction of Gender". *Paradoxes of Gender*, 1(1), s. 1-8.
- Lorber, J. ve Moore, L. J. (2007). *Gendered Bodies: Feminist Perspectives*. Roxbury Publishing. Los Angeles.

- Lupton, D. ve Barclay, L. (1997). *Constructing Fatherhood: Discourses and Experiences*. Sage. London.
- Lynch, K. D. (2004). "Gender Roles and the American Academe: A Case Study of Graduate Student Mothers". *Gender and Education*, 16(4), s. 411-429.
- Ma, X. ve Xu, J. (2004). "The Causal Ordering of Mathematics Anxiety and Mathematics Achievement: A Longitudinal Panel Analysis". *Journal of Adolescence*, 27(2), s. 165-179.
- Macdonald, C. L. (2006). *Shadow Mothers: Nannies, Au Pairs, and the Micropolitics of Mothering*. University of California Press. Berkeley.
- MacKinnon, C. A. (2013). "Intersectionality as Method: A Note." *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 1019-1030.
- Maher, J. ve Saugeres, L. (2007). "To Be or Not to Be a Mother? Women Negotiating Cultural Representations of Mothering". *Journal of Sociology*, 43(1), s. 5-21.
- Male, S. A., Gardner, A., Figueroa, E. ve Bennett, D. (2018). "Investigation of Students' Experiences of Gendered Cultures in Engineering Workplaces". *European Journal of Engineering Education*, 43(3), s. 360-377.
- Mannon, S. E. ve Schreuders, P. D. (2007). "All in the (Engineering) Family?—The Family Occupational Background of Men and Women Engineering Students". *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 13(4).
- Mansour, H., Rees, D. I., Rintala, B. M. ve Wozny, N. N. (2022). "The Effects of Professor Gender on the Postgraduation Outcomes of Female Students". *ILR Review*, 75(3), s. 693-715.
- Maple, S. A. ve Stage, F. K. (1991). "Influences on the Choice of Math/Science Major by Gender and Ethnicity". *American Educational Research Journal*, 28(1), s. 37-60.
- Marecek, J., Crawford, M. ve Popp, D. (2004). "On the Construction of Gender, Sex, and Sexualities". In A. H. Eagly, A. E. Beall ve R. J. Sternberg (Eds.), *The Psychology of Gender* (2nd ed., s. 192-216). Guilford Press. New York.
- Marra, R. M., Rodgers, K. A., Shen, D. ve Bogue, B. (2009). "Women Engineering Students and Self-efficacy: A Multi-year, Multi-institution Study of Women Engineering Student Self-efficacy". *Journal of Engineering Education*, 98(1), s. 27-38.
- Marra, R. M., Rodgers, K. A., Shen, D. ve Bogue, B. (2012). "Leaving Engineering: A Multi-year Single Institution Study". *Journal of Engineering Education*, 101(1), s. 6-27.
- Marshall, G. (1999). *Dictionary of Sociology* (2nd ed.). Oxford University Press. New York.
- Martin, A. E. ve Phillips, K. W. (2019). "Blind to Bias: The Benefits of Gender-blindness for STEM Stereotyping". *Journal of Experimental Social Psychology*, 82, s. 294-306.

- Martin, J. ve Roberts, C. (1984). *Women and Employment: A Lifetime Perspective*. HMSO. London.
- Martin, P. Y. (2003). “‘Said and Done’ Versus ‘Saying and Doing’: Gendering Practices, Practicing Gender at Work”. *Gender & Society*, 17(3), s. 342-366.
- Martin, P. Y. (2006). “Practising Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity”. *Gender, Work & Organization*, 13(3), s. 254-276.
- Maskell-Pretz, M. ve Hopkins, W. E. (1997). “Women in Engineering: Toward a Barrier-free Work Environment”. *Journal of Management in Engineering*, 13(1), s. 32-37.
- Mason, M. A., Wolfinger, N. H. ve Goulden, M. (2014). *Do Babies Matter? Gender and Family in the Ivory Tower*. Rutgers University Press. New Jersey.
- Matlin, M. W. (2008). *The Psychology of Women* (6th ed.). Thomson Wadsworth. Belmont.
- Matteson, M. L., Anderson, L. ve Boyden, C. (2016). “Soft skills: A Phrase in Search of Meaning”. *Portal: Libraries and the Academy*, 16(1), s. 71-88.
- Mau, W.C. (2003). “Factors That Influence Persistence in Science and Engineering Career Aspirations”. *The Career Development Quarterly*, 51, s. 234-243.
- Mawasha, P. R., Lam, P. C., Vesalo, J., Leitch, R. ve Rice, S. (2001). “Girls Entering Technology, Science, and Mathematics: The GET SMART Project”. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 7(1), s. 49-61.
- Mazzarella, S. R. ve Pecora, N. O. (1999). *Growing Up Girls: Popular Culture and the Construction of Identity*. Peter Lang Publishing.
- McConnell, A. R. ve Fazio, R. H. (1996). “Women as Men and People: Effects of Gender-marked Language”. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(10), s. 1004-1013.
- McCullough, L. (2020). “Women’s Under-representation in Executive Leadership: New Insights on Persistent Challenges”. *Harvard Business Review*, 98(2), s. 130-139.
- McDonald, P. (2012). “Workplace Sexual Harassment 30 Years On: A Review of the Literature”. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), s. 1-17.
- McGuinness, S. ve Sloane, P. J. (2011). “Labour Market Mismatch Among UK Graduates: An Analysis Using REFLEX Data”. *Economics of Education Review*, 30(1), s. 130-145.
- McGuire, L., Mulvey, K. L., Goff, E., Irvin, M. J., Winterbottom, M., Fields, G. E., ... ve Rutland, A. (2020). “STEM Gender Stereotypes from Early Childhood Through Adolescence at Informal Science Centers”. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 67, 101109.
- McIlwee, J. S. ve Robinson, G. (1992). *Women in Engineering: Gender, Power, and Workplace Culture*. SUNY Press. New York.
- McKee, J. P. ve Sherriffs, A. C. (1957). “The Differential Evaluation of Males and Females”. *Journal of Personality*, 25(3), s. 356-371.

- McKeen, C. A. ve Burke, R. J. (1994). "The Woman-friendly Organization: Initiatives Valued by Managerial Women". *Employee Counselling Today*, 6(6), s. 18-25.
- McKinlay, J. B. ve Arches, J. (1985). "Towards the Proletarianization of Physicians". *International Journal of Health Services*, 15(2), s. 161-195.
- McKinsey & Company. (2020). *Women in the Workplace 2020*. McKinsey & Company.
- McKinsey Global Institute. (2019). *The Future of Women at Work: Transitions in the Age of Automation*. McKinsey & Company.
- McLaughlin, H., Uggen, C. ve Blackstone, A. (2012). "Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power". *American Sociological Review*, 77(4), s. 625-647.
- McLoughlin, L. A. (2005). "Spotlighting: Emergent Gender Bias in Undergraduate Engineering Education". *Journal of Engineering Education*, 94(4), s. 373-381.
- McNeely, C. L. ve Vlaicu, S. (2010). "Exploring Institutional Hiring Trends of Women in the US STEM Professoriate". *Review of Policy Research*, 27(6), s. 781-793.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, Self and Society*. University of Chicago Press. Chicago.
- Meador, A. (2018). *Environmental Variables for STEM Degree Interest and Goal Persistence: Examining the Experiences of Minority Students in the Rural Context* (Doktora Tezi). Texas Tech University. Lubbock.
- Meece, J. L., Glienke, B. B., ve Askew, K. (2009). "Gender and Motivation." *Handbook of Motivation at School*, 425-446.
- Meier, P. ve Celis, K. (2011). "Sowing the Seeds of its Own Failure: Implementing the Concept of Gender Mainstreaming". *Social Politics*, 18(4), s. 469-489.
- Meiksins, P. ve Smith, C. (1993). "Organizing Engineering Work: A Comparative Analysis". *Work and Occupations*, 20(2), s. 123-146.
- Mellström, U. (2002). "Patriarchal Machines and Masculine Embodiment." *Science, Technology, ve Human Values*, 27(4), 460-478.
- Mendes, K., Ringrose, J. ve Keller, J. (2018). "#MeToo and the Promise and Pitfalls of Challenging Rape Culture Through Digital Feminist Activism". *European Journal of Women's Studies*, 25(2), s. 236-246.
- Menkel-Meadow, C. (1989). "Feminization of the Legal Profession: The Comparative Sociology of Women Lawyers". In R. L. Abel ve P.S.C. Lewis (Eds.), *Lawyers in Society: Comparative Theories* (s. 196-255). Beard Books. Washington, D.C.
- Merry, S. E. ve Levitt, P. (2017). "The Vernacularization of Women's Human Rights". *Human Rights Futures*, s. 213-236.
- Merton, R. K. (1958). "The Functions of the Professional Association". *The American Journal of Nursing*, 58(1), s. 50-54.
- Mesmer-Magnus, J. R. ve Viswesvaran, C. (2006). "How Family-friendly Work Environments Affect Work/Family Conflict: A Meta-analytic Examination". *Journal of Labor Research*, 27(4), s. 555-574.

- Meulders, D., Plasman, O. ve Plasman, R. (2013). "Atypical Labour Market Relations in the European Union". In *Gender and Economics* (s. 75-85). Routledge. New York.
- Meyers, K. ve Mertz, B. (2011). "A Large Scale Analysis of First-Year Engineering Student Essays on Engineering Interests". 118th ASEE Annual Conference and Exposition, Vancouver, B.C., Canada.
- Mies, M. (1981). "The Social Origins of the Sexual Division of Labour". *Institute of Social Studies Working Paper*, No. 85.
- Mies, M. (1995). "Towards a Methodology for Feminist Research." *Theories of Women's Studies* içinde (s. 52-53). Routledge. New York.
- Milkman, K., Akinola, M. ve Chugh, D. (2014). "Discrimination in the Academy: A Field Experiment". Working Paper, Wharton School. Pennsylvania.
- Miller, G. E. (2004). "Frontier Masculinity in the Oil Industry: The Experience of Women Engineers". *Gender, Work & Organization*, 11(1), 47-73.
- Miller, H. ve Bichsel, J. (2004). "Anxiety, Working Memory, Gender, and Math Performance". *Personality and Individual Differences*, 37(3), s. 591-606.
- Miller, K. (2022). *Female Assistant Superintendents: Using Personal Power to Overcome Self-sabotage*. (Doktora Tezi). University of Massachusetts Global. California.
- Miller, L., Neathey, F., Pollard, E. ve Hill, D. (2004). *Occupational Segregation, Gender Gaps and Skill Gaps*. Institute for Employment Studies, Equal Opportunities Commission.
- Miller, W., Kerr, B. ve Reid, M. (1999). "A National Study of Gender-based Occupational Segregation in Municipal Bureaucracies: Persistence of Glass Walls?". *Public Administration Review*, s. 218-230.
- Milligan, E. (2016). *'Math Class is Tough': The Role of Mindset in Middle School Girls' and Boys' Math Achievement* (Doktora Tezi). Ohio Dominican University. Columbus.
- Mills, A. J. (2002). "Studying the Gendering of Organizational Culture Over Time: Concerns, Issues and Strategies". *Gender, Work & Organization*, 9(3), s. 286-307.
- Mills, J., Ayre, M. E. ve Gill, J. (2011). *Gender Inclusive Engineering Education*. Routledge. New York.
- Miner, K. N., January, S. C., Dray, K. K. ve Carter-Sowell, A. R. (2019). "Is It Always This Cold? Chilly Interpersonal Climates as a Barrier to the Well-being of Early-Career Women Faculty in STEM". *Equality, Diversity & Inclusion*, 38(2), s. 226.
- Mlambo, Y. A. ve Mabokela, R. O. (2017). "'It's More Flexible': Persistence of Women Engineers in the Academy". *European Journal of Engineering Education*, 42(3), s. 271-285.

- Molina-Gaudo, P., Baldassarri, S., Villarroya-Gaudo, M. ve Cerezo, E. (2009). "Perception and Intention in Relation to Engineering: A Gendered Study Based on a One-day Outreach Activity". *IEEE Transactions on Education*, 53(1), s. 61-70.
- Moloney, G. ve Ahern, A. (2022). "Exploring the Lower Rates of Entry into Undergraduate Engineering Among Female Students Through the Application of the Reasoned Action Approach". *European Journal of Engineering Education*, 47(3), s. 483-500.
- Money, J. (1955). "Hermaphroditism, Gender And Precocity in Hyperadrenocorticism: Psychologic Findings." *Bulletin of the Johns Hopkins Hospital*, 96(6), 253-264.
- Moss-Racusin, C. A., Sanzari, C. ve Rabasco, H. (2018). "Gender Bias Produces Gender Gaps in STEM Engagement". *Sex Roles*, 79(11-12), s. 651-670.
- Mozahem, N. A., Ghanem, C. M., Hamieh, F. K. ve Shoujaa, R. E. (2019). "Women in Engineering: A Qualitative Investigation of the Contextual Support and Barriers to Their Career Choice". *Women's Studies International Forum*, 74, s. 127-136.
- Mulvey, L. (2013). "Visual Pleasure and Narrative Cinema". In *Feminism and Film Theory* (s. 57-68). Routledge. New York.
- Murciano-Goroff, R. (2022). "Missing Women in Tech: The Labor Market for Highly Skilled Software Engineers". *Management Science*, 68(5), s. 3460-3488.
- Murphy, M. C., Steele, C. M. ve Gross, J. J. (2007). "Signaling Threat: How Situational Cues Affect Women in Math, Science, and Engineering Settings". *Psychological Science*, 18(10), s. 879-885.
- Navarro, R. L., Flores, L. Y. ve Worthington, R. L. (2007). "Mexican American Middle School Students' Goal Intentions in Mathematics and Science: A Test of Social Cognitive Career Theory". *Journal of Counseling Psychology*, 54(3), s. 320-335.
- Navarro, V. (1978). "The Crisis of the Western System of Medicine in Contemporary Capitalism". *International Journal of Health Services*, 8(2), s. 179-211.
- Naymansoy, G. (2010). "Türk Bilim Kadınları ve Bilime Katkıları". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), s. 203-232.
- Nettleton, S. (1992). *Power, Pain, and Dentistry*. Open University Press. Berkshire.
- Newland, K. (1980). *Women, Men, and the Division of Labour*. Worldwatch Institute. Ashington D.C.
- Newman, J. E. ve Matthews, K. (1999). "Federal Family-friendly Workplace Policies: Barriers to Effective Implementation". *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), s. 34-48.
- Nguyen, B., Riegle-Crumb, C. ve Morton, K. (2022). "SWENext and the Pathway to Engineering: Understanding Young Women's Experiences in Pre-college Engineering Programs". *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 28(3), s. 1-22.
- Nicholson, P. (1996). *Gender, Power and Organizations*. Routledge. New York.

- Nielson, M. G. (2020). *An Investigation of Gender Norm Resistance* (Doktora Tezi). Arizona State University. Tempe.
- Nippert-Eng, C. (1996). "Calendars and Keys: The Classification of 'Home' and 'Work'". *Sociological Forum*, 11, s. 563-582.
- Nobis, C. ve Lenz, B. (2005). "Gender Differences in Travel Patterns". *Research on Women's Issues in Transportation*, 2(3), s. 114-123.
- Nolan, S. A., Buckner, J. P., Marzabadi, C. H. ve Kuck, V. J. (2008). "Training and Mentoring of Chemists: A Study of Gender Disparity". *Sex Roles*, 58, s. 235-250.
- Novakovic, A. ve Fouad, N. A. (2012). "Background, Personal, and Environmental Influences on the Career Planning of Adolescent Girls". *Journal of Career Development*, 40(3), s. 223-244.
- Nussbaum, M. C. (1995). "Objectification". *Philosophy & Public Affairs*, 24(4), s. 249-291.
- Oakley, A. (1985). *Sex, Gender and Society* (Rev. ed.). Temple Smith. Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. Temple Smith. London.
- Oakley, A. (2018). "The Invisible Woman: Sexism in Sociology". *The Sociology of Housework*, s. 1-26.
- OECD. (2022). *Education at a Glance 2022: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- OECD. (2024a). *Education at a Glance 2024: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- OECD. (2024b). Harnessing the green and digital transitions for gender equality: Insights from the 2024 OECD Forum on Gender Equality. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/harnessing-the-green-and-digital-transitions-for-gender-equality_c9a0091a/860d0901-en.pdf (Erişim Tarihi: 10.10.2024)
- Okay, N. (2003). "Maden Fakültesi'nde Kadın Öğrenciler: 1953'ten Günümüze". In *50 Yıl Kitabı*. İTÜ Yayınları. İstanbul.
- Olteneanu, M. (1991). "In Memoriam Elisa Leonida Zamfirescu". *Anuarul Institutului de Geologie și Geofizică al României*, 68, s. 5-8.
- Oppenheimer, M. (1996). "Profesyonelin Proleterleşmesi". İçinde: Z. Cirhinlioğlu (Ed.), *Meslekler ve Sosyoloji* (s. 151-168). Gündoğan Yayınları. Ankara.
- Oppenheimer, V. K. (1973). "Demographic Influence on Female Employment and the Status of Women". *American Journal of Sociology*, 78(4), s. 946-961.
- Osterman, P. (1995). "Work/family Programs and the Employment Relationship". *Administrative Science Quarterly*, 40(4), s. 681-700.
- Öncü, A. (1979). *Uzman Mesleklerde Türk Kadını*. N. Abadan-Unat (Ed.), *Türk Toplumunda Kadın içinde* (s. 271-286). Sosyal Bilimler Derneği Yayınları. Ankara.

- Öngel, F. S. (2022). *Küresel Salgın Sürecinde Mühendis Emeği, Dijitalleşme ve Uzaktan Çalışma* (Yayın No. 730). TMMOB Makina Mühendisleri Odası Yayınları. Ankara.
- Özkale, L., Küskü, F. ve Özbilgin, M. (2005). "Beliefs on Gender and Engineering Choice: The Case of Istanbul Technical University". In *The 34th Engineering Education Symposium Proceedings*. Design of Education in the 3rd Milenium, IGIP and Yeditepe University, Istanbul.
- Özkale, L., Küskü, F., ve Saglam, G. (2004). "Women in Engineering Education in Turkey". *2004 Annual Conference*. s. 1-9.
- Öztan, E. ve Doğan, S. N. (2017). "Mühendislik, Teknoloji ve İş Yerinde Cinsiyete Dayalı Ayrışma". *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 20(1), s. 104-142.
- Öztürk, İ. ve Şimşek, A. H. (2019). "Systematic Review of Glass Ceiling Effect in Academia: The Case of Turkey". *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19), s. 481-499.
- Parkin, F. (1979). *Social Closure and Class Formation: The Social Analysis of Class Structure*. Routledge & Kegan Paul. Oxfordshire.
- Parsons, T. (1939). "The Professions and Social Structure". *American Sociological Review*, 4(4), s. 457-467.
- Parsons, T. (2005). *The Social System* (New ed.). Routledge. New York.
- Parsons, T. ve Fox, R. (1952). "Illness, Therapy and the Modern Urban American Family". *Journal of Social Issues*, 8(4), s. 31-44.
- Patrick, A. D., Borrego, M. ve Prybutok, A. N. (2018). "Predicting Persistence in Engineering Through an Engineering Identity Scale". *International Journal of Engineering Education*, 34(2A), s. 351-363.
- Pavalko, E. K. ve Henderson, K. A. (2006). "Combining Care Work and Paid Work: Do Workplace Policies Make a Difference?". *Research on Aging*, 28(3), s. 359-374.
- Pedersen, D. E. ve Minnotte, K. L. (2018). "University Service Work in STEM Departments: Gender, Perceived Injustice, and Consequences for Faculty". *Sociological Focus*, 51(3), s. 217-237.
- Pehlivanlı Kadayıfçı, E. (2015a). "Manifestations of Gendered Engineering Culture in Turkey: Differing Experiences of Women and Men Engineers / Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Temelli Mühendislik Kültürünün Tezahürleri: Kadın ve Erkek Mühendislerin Farklılaşan Deneyimleri". *Akademik Hassasiyetler*, 2(4), 229-245.
- Pehlivanlı Kadayıfçı, E. (2015b). "Dijitalleşen Emek Süreçlerinde Mühendislik Pratiğinin Dönüşümü". *Toplum ve Bilim*, 135, s. 117-145.
- Pehlivanlı-Kadayıfçı, E. (2017). "Social Construction of Gendered Engineering Culture in Turkey". *International Journal of Gender, Science and Technology*, 9(3), s. 221-243.
- Pehlivanlı-Kadayıfçı, E. ve Gedik, E. (2016). "More Girls to Choose Engineering as a Major: Perspectives from ‘Honey Bees are Becoming Engineers’ Project". In

- Proceedings of the 2nd International Conference on Lifelong Education and Leadership for All. s. 21-24.
- Pehlivanlı Kadayıfçı, E. (2019). “Exploring the Hidden Curriculum of Gender in Engineering Education: A Case of an Engineering Faculty in Turkey”. *International Journal of Engineering Education*, 35(4), s. 1194-1205.
- Perez-Felkner, L. (2012). “How College Women’s Experiences and Relationships Shape Their Academic Self-concept and STEM Persistence”. *Journal of College Student Development*, 53(3), s. 383-398.
- Perna, L. W., Lundy-Wagner, V., Drezner, N. D., Gasman, M., Yoon, S., Bose, E. ve Gary, S. (2009). “The Contribution of HBCUs to the Preparation of African American Women for STEM Careers: A Case Study”. *Research in Higher Education*, 50(1), s. 1-23.
- Perry, D. G. ve Bussey, K. (1979). “The Social Learning Theory of Sex Differences: Imitation is Alive and Well”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(10), s. 1699-1712.
- Peters, D. (2001). “Gender and Transport in Less Developed Countries: A Background Paper in Preparation for CSD-9”. *Paper Commissioned by UNED Forum*. London.
- Pető, A. ve Reizer, B. (2021). “Gender Differences in the Skill Content of Jobs”. - *Journal of Population Economics*, 34(3), s. 825-864.
- Phillips, A. ve Taylor, B. (1980). “Sex and Skill: Notes Towards a Feminist Economics”. *Feminist Review*, 6(1), s. 79-88.
- Phipps, A. (2002). “Engineering Women: The ‘Gendering’ of Professional Identities”. *International Journal of Engineering Education*, 18(4), s. 409-414.
- Pickard, S. (2010). “The Role of Governmentality in the Establishment, Maintenance and Demise of Professional Jurisdictions: The Case of Geriatric Medicine”. *Sociology of Health & Illness*, 32(7), s. 1072-1086.
- Pinciotti, C. M. ve Orcutt, H. K. (2021). “Understanding Gender Differences in Rape Victim Blaming: The Power of Social Influence and Just World Beliefs”. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(1-2), s. 255-275.
- Planlı Alanlar Tip İmar Yönetmeliği. (2013, 2 Kasım). *Resmi Gazete* (Sayı: 28809).
- Pleck, J. H. (1977). “The Work-Family Role System”. *Social Problems*, 24(4), s. 417-427.
- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L. ve Liu, Y. (2018). “Social Support at Work and at Home: Dual-buffering Effects in the Work-family Conflict Process”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, s. 1-13.
- Poggio, B. (2010). “Vertical Segregation and Gender Practices: Perspectives of Analysis and Action”. *Gender in Management: An International Journal*, 25(6), s. 428-437.

- Poor, C. J. ve Brown, S. (2013). "Increasing Retention of Women in Engineering at WSU: A Model for a Women's Mentoring Program". *College Student Journal*, 47(3), s. 421-428.
- Poulantzas, N. (1975). *Classes in Contemporary Capitalism*. New Left Books. London.
- Powell, A., Bagilhole, B. ve Dainty, A. (2009). "How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality". *Gender, Work & Organization*, 16(4), s. 411-428.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A. ve Parent, J. D. (2002). "Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed?". *Journal of Management*, 28(2), s. 177-193.
- Poyraz, B. (2013). "Akademi Kadınların Cenneti Mi? Ankara Üniversitesi Örneği". *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), s. 1-18.
- Preston, A. E. (2004). *Leaving Science: Occupational Exit from Scientific Careers*. Russell Sage Foundation. New York.
- Pronin, E., Steele, C. M. ve Ross, L. (2004). "Identity Bifurcation in Response to Stereotype Threat: Women and Mathematics". *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(2), s. 152-168.
- PwC-TUSİAD. (2019). "2023'e Doğru Türkiye'de STEM Gereksinimi" 2023'e Doğru Türkiye'de STEM Gereksinimi (Erişim Tarihi 10.10.2024)
- Quimby, J. L. ve DeSantis, A. M. (2006). "The Influence of Role Models on Women's Career Choices". *The Career Development Quarterly*, 54(4), s. 297-306.
- Quintini, G. (2011). "Right for the Job: Over-qualified or Under-skilled?". *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 120. OECD Publishing.
- Rakow, L. F. ve Navarro, V. (1993). "Remote Mothering and the Parallel Shift: Women Meet the Cellular Phone". *Critical Studies in Mass Communication*, 10(2), s. 144-154.
- Ramazanoglu, C., ve Holland, J. (2002). *Feminist Methodology: Challenges and Choices*. *Asian Journal of Women's Studies*, 9(4), 125.
- Ranson, G. (2005). "No Longer 'One of the Boys': Negotiations with Motherhood, as Prospect or Reality, Among Women in Engineering". *Canadian Review of Sociology*, 42(2), s. 145-166.
- Reich, M. ve Gordon, D. M. (1973). "Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation". *Economics Department Faculty Publications*, 3(2), s. 359-365.
- Reilly, E. D., Awad, G. H., Kelly, M. M. ve Rochlen, A. B. (2019). "The Relationship Among Stigma Consciousness, Perfectionism, and Mental Health in Engaging and Retaining STEM Women". *Journal of Career Development*, 46(4), s. 440-454.
- Reinharz, S., Bombyk, M. ve Wright, J. (1983). Methodological Issues in Feminist Research: A Bibliography of Literature in Women's Studies, Sociology and Psychology. *Women's Studies International Forum*, 6(4), s. 437-454.

- Ren, K. ve Olechowski, A. (2020). "Gendered Professional Role Confidence and Persistence of Artificial Intelligence and Machine Learning Students". 2020 ASEE Virtual Annual Conference Content Access, Online.
- Rennane, S., Acheson-Field, H., Edwards, K. A., Gahlon, G. ve Zaber, M. A. (2022). "Leak or Link? The Overrepresentation of Women in NonTenure-Track Academic Positions in STEM". *PLOS ONE*, 17(6), s. 1-15.
- Reskin, B. F. (1988). "Bringing the Men Back In: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work". *Gender & Society*, 2(1), s. 58-81.
- Reskin, B. F. (2003). "Including Mechanisms in Our Models of Ascriptive Inequality". *American Sociological Review*, 68(1), s. 1-21.
- Reskin, B. F. ve Roos, P. A. (1990). *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Temple University Press. Philadelphia.
- Ridgeway, C. L. (1997). "Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment". *American Sociological Review*, 62(2), s. 218-235.
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. Oxford University Press. New York.
- Ridgeway, C. L. ve Correll, S. J. (2004). "Motherhood as a Status Characteristic". *Journal of Social Issues*, 60(4), s. 683-700.
- Ridgeway, C. L. ve Correll, S. J. (2004a). "Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations". *Gender & Society*, 18(4), s. 510-531.
- Ridgeway, C. L. ve Correll, S. J. (2004b). "Motherhood as a Status Characteristic". *Journal of Social Issues*, 60(4), s. 683-700.
- Riegle-Crumb, C. ve Peng, M. (2021). "Examining High School Students' Gendered Beliefs About Math: Predictors and Implications for Choice of STEM College Majors". *Sociology of Education*, 94(3), s. 227-248.
- Rincón, B. E. ve George-Jackson, C. E. (2016). "Examining Department Climate for Women in Engineering: The Role of STEM Interventions". *Journal of College Student Development*, 57(6), s. 742-757.
- Risman, B. J. (2004). "Gender as a Social Structure: Theory Wrestling with Activism". *Gender & Society*, 18(4), s. 429-450.
- Ritzer, G. ve Walczak, D. (1988). "Rationalization and the Deprofessionalization of Physicians". *Social Forces*, 67(1), s. 1-22.
- Roberts, A. (2015). "The Political Economy of Transnational Business Feminism: Problematizing the Corporate-led Gender Equality Agenda". *International Feminist Journal of Politics*, 17(2), s. 209-231.
- Rodríguez-Planas, N. ve Nollenberger, N. (2018). "Let the Girls Learn! It Is Not Only About Math... It's About Gender Social Norms". *Economics of Education Review*, 62, s. 230-253.

- Romano, R. B. ve Papastefanaki, L. (2020). "Women and Gender in the Mines: Challenging Masculinity Through History: An Introduction". *International Review of Social History*, 65(2), s. 191-230.
- Roos, P. A. ve Reskin, B. F. (1984). "Institutional Factors Contributing to Sex Segregation in the Workplace". In B. F. Reskin (Ed.), *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies* (s. 235-260). National Academy Press. Washington, D.C.
- Rosenfeld, R. A. (1978). "Women's Intergenerational Occupational Mobility". *American Sociological Review*, 43(1), s. 36-46.
- Rosenthal, L., London, B., Levy, S. R. ve Lobel, M. (2011). "The Roles of Perceived Identity Compatibility and Social Support for Women in a Single-sex STEM Program at a Co-educational University". *Sex Roles*, 65(9-10), s. 725-736.
- Ross, M. B., Glennon, B. M., Murciano-Goroff, R., Berkes, E. G., Weinberg, B. A. ve Lane, J. I. (2022). "Women are Credited Less in Science Than are Men". *Nature*, 608(7921), s. 135-145.
- Rosser, S. V. (2004). "Using POWRE to ADVANCE: Institutional Barriers Identified by Women Scientists and Engineers". *NWSA Journal*, 16(1), s. 50-78.
- Rubery, J. ve Fagan, C. (1995). "Gender Segregation in Societal Context". *Work, Employment and Society*, 9(2), s. 213-240.
- Ruble, D. N., Martin, C. L. ve Berenbaum, S. A. (2006). "Gender Development". In N. Eisenberg (Ed.), *Handbook of Child Psychology: Social, Emotional, and Personality Development* (s. 858-932). John Wiley and Sons. New York.
- Ryan, A. M., King, D. D., Elizondo, F. ve Wadlington, P. (2020). "Social Identity Management Strategies of Women in STEM Fields". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2), s. 245-272.
- Ryan, M. K., Begeny, C. T., Bongiorno, R., Kirby, T. A. ve Morgenroth, T. (2020). "Understanding Barriers to Workplace Equality: A Focus on the Target's Perspective". *Frontiers in Psychology*, 11, s. 264-278.
- Saavedra, L., Araújo, A. M., Taveira, M. D. C. ve Vieira, C. C. (2013). "Dilemmas of Girls and Women in Engineering: A Study in Portugal". *Educational Review*, 65(3), s. 325-341.
- Saks, A. M. (2016). "Antecedents and Consequences of Employee Engagement Revisited". *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(1), s. 19-38.
- Sansone, D. (2017). "Why Does Teacher Gender Matter?". *Economics of Education Review*, 61, s. 9-18.
- Saucerman, J. ve Vasquez, K. (2014). "Psychological Barriers to STEM Participation for Women Over the Course of Development". *Adultspan Journal*, 13(1), s. 46-64.
- Savran, G. A. ve Demiryontan, N. T. (2016). *Kadının Görünmeyen Emegi: Maddeci Bir Feminizm Üzerine*. Yordam Kitap. İstanbul.

- Schelmatic, T. (2013). "Where are America's Women Engineers?". *Industry Market Trends*, 15(4), s. 22-28.
- Schmitt, M. (2021). "Women Engineers on Their Way to Leadership: The Role of Social Support Within Engineering Work Cultures". *Engineering Studies*, 13(1), s. 30-52.
- Schreuders, P. D., Mannon, S. E., ve Rutherford, B. (2009). "Pipeline or Personal Preference: Women in Engineering". *European Journal of Engineering Education*, 34(1), 97-112.
- Schutz, A., ve Luckmann, T. (1973). *The Structure of Life World*. Northwestern University Press. Chicago.
- Scott, J. W. (1986). "Gender: A Useful Category of Historical Analysis". *American Historical Review*, 91(5), s. 1053-1075.
- Sen, A. (1999). *Commodities and Capabilities*. Oxford University Press. New York.
- Seron, C., Silbey, S. S., Cech, E., ve Rubineau, B. (2016). "Persistence Is Cultural: Professional Socialization and the Reproduction of Sex Segregation". *Work and Occupations*, 43(2), 178-214.
- Seron, C., Silbey, S., Cech, E. ve Rubineau, B. (2018). "'I am Not a Feminist, but...': Hegemony of a Meritocratic Ideology and the Limits of Critique Among Women in Engineering". *Work and Occupations*, 45(2), s. 131-167.
- Seymour, E. (1995). "The Loss of Women from Science, Mathematics, and Engineering Undergraduate Majors: An Explanatory Account". *Science Education*, 79(4), s. 437-473.
- Seymour, E. ve Hewitt, N. M. (1997). *Talking About Leaving* (Vol. 34). Westview Press. Boulder.
- Shaevitz, M. H. (1984). *The Superwoman Syndrome*. Warner Books. New York.
- Shi, H. (2021). *Gender Socialization of Chinese Children: Empirical Evidence from School, Family, and Media* (Doktora Tezi). University of Oregon. Eugene.
- Shi, Y. (2018). "The Puzzle of Missing Female Engineers: Academic Preparation, Ability Beliefs, and Preferences". *Economics of Education Review*, 64(C), s. 129-143.
- Shoaib, M. ve Cardella, M. E. (2020). "Factors Influencing Students' Pursuit of Engineering Majors: A Systematic Literature Review". *Journal of Pre-College Engineering Education Research*, 10(1), s. 85-100.
- Shoffner, M. F. ve Dockery, D. J. (2015). "Promoting Interest in STEM Careers for Girls and Women: Career Development Considerations". *Journal of Career Development*, 42(4), s. 323-336.
- Siann, G. ve Callaghan, M. (2001). "Choices and Barriers: Factors Influencing Women's Choice of Higher Education in Science, Engineering and Technology". *Journal of Further and Higher Education*, 25(1), s. 85-95.

- Sims, R. N., Burkholder, A. R., & Killen, M. (2022). "Science resource inequalities viewed as less wrong when girls are disadvantaged". *Social Development*, 32(1), 387-407.
- Singh, R., Fouad, N. A., Fitzpatrick, M. E., Liu, J. P., Cappaert, K. J. ve Figueredo, C. (2013). "Stemming the Tide: Predicting Women Engineers' Intentions to Leave". *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), s. 281-294.
- Smith, A. E. ve Dengiz, B. (2010). "Women in Engineering in Turkey - A Large Scale Quantitative and Qualitative Examination". *European Journal of Engineering Education*, 35(1), s. 45-57.
- Smith, D. E. (1990). *The Conceptual Practices of Power: A Feminist Sociology of Knowledge*. University of Toronto Press. Toronto.
- Smith, J. L. ve Gayles, J. G. (2018). "'Girl Power': Gendered Academic and Workplace Experiences of College Women in Engineering". *Social Sciences*, 7(1), s. 1-23.
- Smith, J. L., Lewis, K. L., Hawthorne, L. ve Hodges, S. D. (2013). "When Trying Hard Isn't Natural: Women's Belonging with and Motivation for Male-dominated STEM Fields as a Function of Effort Expenditure Concerns". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(2), s. 131-143.
- Smith, J. L., Sansone, C. ve White, P. H. (2007). "The Stereotyped Task Engagement Process: The Role of Interest and Achievement Motivation". *Journal of Educational Psychology*, 99(1), s. 99-114.
- Solnit, R. (2012). *Men Explain Things to Me*. Haymarket Books. Chicago.
- Sonnert, G. (2009). "Parents Who Influence Their Children to Become Scientists: Effects of Gender and Parental Education". *Social Studies of Science*, 39(6), s. 927-941.
- Sonnert, G., Fox, M. F. ve Adkins, K. (2007). "Undergraduate Women in Science and Engineering: Effects of Faculty, Fields, and Institutions Over Time". *Social Science Quarterly*, 88(5), s. 1333-1356.
- Söylemez Özgür, Ü. (2023). *Professional Women's Gender Discrimination Experiences in Female-dominated STEM Fields in Turkey from Life-course Perspective (Yüksek Lisans Tezi)*. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Spearman, J. ve Watt, H. M. (2013). "Perception Shapes Experience: The Influence of Actual and Perceived Classroom Environment Dimensions on Girls' Motivations for Science". *Learning Environments Research*, 16(2), s. 15-38.
- Spelke, E. S. (2005). "Sex Differences in Intrinsic Aptitude for Mathematics and Science?: A Critical Review". *American Psychologist*, 60(9), s. 950-958.
- Spence, J. T., Helmreich, R. ve Stapp, J. (1974). "The Personal Attributes Questionnaire: A Measure of Sex Role Stereotypes and Masculinity-femininity". *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 4, s. 43-44.

- Stainback, K., Ratliff, T. N. ve Roscigno, V. J. (2011). "The Context of Workplace Sex Discrimination: Sex Composition, Workplace Culture and Relative Power". *Social Forces*, 89(4), s. 1165-1188.
- Standing, G. (1999). "Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited". *World Development*, 27(3), s. 583-602.
- Stearns, E., Bottía, M. C., Davalos, E., Mickelson, R. A., Moller, S. ve Valentino, L. (2016). "Demographic Characteristics of High School Math and Science Teachers and Girls' Success in STEM". *Social Problems*, 63(1), s. 87-110.
- Steele, C. M. ve Aronson, J. (1995). "Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans". *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), s. 797-811.
- Stillmaker, K., Oka, L. G., Plascencia, J. G., SchwartzDoyle, C. C. ve Lor, K. (2020). "Investigating the Role of Faculty Gender in Mentoring Female Engineering Students for Success". 2020 ASEE Virtual Annual Conference Content Access. Online.
- Stout, J. G., Dasgupta, N., Hunsinger, M. ve McManus, M. A. (2011). "STEMing the Tide: Using Ingroup Experts to Inoculate Women's Self-concept in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM)". *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), s. 255-270.
- Strachan, R., Peixoto, A., Emembolu, I. ve Restivo, M. T. (2018). "Women in Engineering: Addressing the Gender Gap, Exploring Trust and Our Unconscious Bias". In *IEEE Global Engineering Education Conference Proceedings*, s. 2088-2093.
- Su, R. ve Rounds, J. (2015). "All STEM Fields Are Not Created Equal: People and Things Interests Explain Gender Disparities Across STEM Fields". *Frontiers in Psychology*. s. 1-20.
- Suddaby, R. ve Muzio, D. (2015). "Theoretical Perspectives on the Professions". In L. Empson, D. Muzio, J. Broschak ve B. Hinings (Eds.), *The Oxford Handbook of Professional Service Firms* (s. 25-47). Oxford University Press. New York.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L. ve Esquilin, M. (2007). "Racial Microaggressions in Everyday Life: Implications for Clinical Practice". *American Psychologist*, 62(4), s. 271.
- Summers, L. (2005, 14 Ocak). "Remarks at NBER Conference on Diversifying the Science & Engineering Workforce" (Konuşma metni). Harvard University Office of the President.
- Susskind, R. ve Susskind, D. (2016). *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts*. Oxford University Press. New York.
- Takahira, S., Goodings, D. J. ve Byrnes, J. P. (1998). "Retention and Performance of Male and Female Engineering Students: An Examination of Academic and Environmental Variables". *Journal of Engineering Education*, 87(3), s. 297-304.

- Tantekin-Ersolmaz, S. B., Ekinci, E., ve Saglamer, G. (2006). "Engineering Education and Practice in Turkey". *IEEE Technology and Society Magazine*, 25(2), 26-35.
- Tate, C. C., Youssef, C. P. ve Bettergarcia, J. N. (2014). "Integrating the Study of Transgender Spectrum and Cisgender Experiences of Self-Categorization from a Personality Perspective". *Review of General Psychology*, 18(4), s. 302-312.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers. New York.
- Temel, A., Yakın, M. ve Misci, S. (2006). "Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansımaları". *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), s. 27-38.
- Tenenbaum, H. R. ve Leaper, C. (2003). "Parent-child Conversations About Science: The Socialization of Gender Inequities?". *Developmental Psychology*, 39(1), s. 34-47.
- Thaler, A. (2005). "To Succeed or Not Succeed, That is the Woman Engineer's Question". In A. Thaler ve C. Wächter (Eds.), *Creating Cultures of Success for Women Engineers* (s. 93-108). IFF/IFZ.
- Tharp, R. G., Estrada, P., Dalton, S. S., ve Yamauchi, L. (2000). *Teaching Transformed: Achieving Excellence, Fairness, Inclusion, and Harmony*. Westview Press. Boulder.
- Thébaud, S. ve Taylor, C. J. (2021). "The Specter of Motherhood: Culture and the Production of Gendered Career Aspirations in Science and Engineering". *Gender & Society*, 35(3), s. 395-421.
- Thun, C. (2020). "Excellent and Gender Equal? Academic Motherhood and 'Gender Blindness' in Norwegian Academia". *Gender, Work & Organization*, 27(2), s. 166-180.
- Timberlake, S. (2005). "Social Capital and Gender in the Workplace". *Journal of Management Development*, 24(1), s. 34-44.
- TMMOB Çevre Mühendisleri Odası Denizli Şubesi. (2024). Yönetim Kurulu. { HOŞ GELDİNİZ } TMMOB Çevre Mühendisleri Odası (Erişim tarihi: 01.12.2024)
- TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Denizli Şubesi. (2024). Yönetim Kurulu. EMO - ŞUBE YÖNETİM KURULU (Erişim tarihi: 01.12.2024)
- TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi. (2015). Bülten. https://www.emo.org.tr/ekler/9968eb0af5b9207_ek.pdf?dergi=993 (Erişim tarihi: 28.07.2022)
- TMMOB Gıda Mühendisleri Odası Denizli Şubesi. (2024). Yönetim Kurulu. TMMOB GIDA Mühendisleri Odası (Erişim tarihi: 01.12.2024)
- TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası Denizli Şubesi. (2024). Yönetim Kurulu. Yönetim Kurulu (Erişim tarihi: 01.12.2024)
- TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası Denizli Şubesi. (2024). Yönetim Kurulu. TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası (Erişim tarihi: 01.12.2024)

- TMMOB Kimya Mühendisleri Odası Denizli Şubesi. (2024). Yönetim Kurulu. » ŞUBE YÖNETİM KURULU » TMMOB KİMYA MÜHENDİSLERİ ODASI (Erişim tarihi: 01.12.2024)
- TMMOB Maden Mühendisleri Odası Denizli Şubesi. (2024). Yönetim Kurulu. HOŞ GELDİNİZ » TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI » (Erişim tarihi: 01.12.2024)
- TMMOB Makina Mühendisleri Odası Denizli Şubesi. (2024). Yönetim Kurulu. Denizli Şube Yönetim Kurulu | TMMOB Makina Mühendisleri Odası
- TMMOB Orman Mühendisleri Odası Denizli Şubesi. (2024). Yönetim Kurulu. Denizli (Erişim tarihi: 01.12.2024)
- TMMOB Tekstil Mühendisleri Odası Denizli Şubesi. (2024). Oda Organları. ODA ORGANLARI | Tekstil Mühendisleri Odası (Erişim tarihi: 01.12.2024)
- TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası Denizli Şubesi. (2024). Yönetim Kurulu. . TMMOB ZİRAAT MÜHENDİSLERİ ODASI (Erişim tarihi: 01.12.2024)
- TMMOB. (2009). *Türkiye’de Mühendis-Mimar-Şehir Plancısı Profil Araştırması*. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği.
- TMMOB. (2022). *TMMOB ve Mesleki Denetim*. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği.
- TMMOB. (2024a). TMMOB Hakkında TMMOB Hakkında | www.tmmob.org.tr (Erişim tarihi: 15.10.2024)
- TMMOB. (2024b). Çalışma Programı. Çalışma Programı | www.tmmob.org.tr (Erişim tarihi: 15.10.2024)
- TMMOB. (2024c). TMMOB’de İlk Kadın Çalışmaları TMMOB’de İlk Kadın Çalışmaları | www.tmmob.org.tr (Erişim tarihi: 15.10.2024)
- TMMOB. (2024d). TMMOB Disiplin Yönetmeliği. TMMOB Disiplin Yönetmeliği | www.tmmob.org.tr (Erişim tarihi: 15.10.2024)
- TMMOB. (2024e). TMMOB Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası Kuruluş ve Çalışma Yönergesi. TMMOB Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası Kuruluş ve Çalışma Yönergesi | www.tmmob.org.tr (Erişim tarihi: 15.10.2024)
- TMMOB. (2024f). TMMOB Kadın. TMMOB Kadın | www.tmmob.org.tr (Erişim tarihi: 15.10.2024)
- TMMOB. (2024g). TMMOB’de Kadın Çalışmaları. TMMOB’DE KADIN ÇALIŞMALARI | www.tmmob.org.tr (Erişim tarihi: 15.10.2024)
- TMMOB. (2024h). TMMOB’ye bağlı odaların üye sayısı 677 bin oldu. TMMOB’YE BAĞLI ODALARIN ÜYE SAYISI 677 BİN OLDU | www.tmmob.org.tr (Erişim tarihi: 20.02.2024)
- TMMOB. (2024i). TMMOB 70 yaşında. TMMOB 70 YAŞINDA! ŞİMDİ EN GENÇ ZAMANIMIZDA AYNI İNANÇLA MÜCADELEYE DEVAM! | www.tmmob.org.tr (Erişim tarihi: 20.10.2024)

- Toksöz, G. (2011). “Farklı Kalkınma Stratejileri Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı”. *Fe Dergi*, 3(2), s. 18-32.
- Toksöz, G. ve Memiş, E. (2018). *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*. CEİD Yayınları, 4, Ankara.
- Tombal Kara, T. D., ve Kara, M. (2022). “Toplumsal Cinsiyet ve Madencilik: 'Türkiye’de Kadın Maden Mühendisi Olmak”. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 324-352.
- Tombal, T. D. (2023). “Kadın Maden Mühendisliği Bölümü Öğrencilerinin Gözünden Maden Mühendisliği Mesleğinin Toplumsal Cinsiyet Algısı”. *Maden Mühendisliği Dergisi*, 62(2), s. 89-102.
- Tonso, K. L. (1996). “Creating Engineers: Processes that Exclude Women”. *Women in Engineering Conference*. s.93-98.
- Tonso, K. L. (2006). “Student Engineers and Engineer Identity: Campus Engineer Identities as Figured World”. *Cultural Studies of Science Education*, 1, s. 273-307.
- Topçuoğlu, R. A. (2009). “Kadın Emegi Nasıl Değersizleşir? Enformel Alan ve Ataerkilliğin Eklemlenme Mekanizmaları: Bilinçli Saklama ve Saklayarak Değersizleştirme”. *Praksis*, (20), s. 87-105.
- Topçuoğlu, R. A. (2012). “Küreselleşme ve Üretimin Esnekleşmesi Sürecinde Kadın Emegi”. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 12(44), s. 3-9.
- Topkaya, N. (2011). “A Mixed Methods Investigation into the Relationship Between Burnout and Coping Strategies Among Turkish Teachers”. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 11(3), s. 121-134.
- Trauth, E. M., Quesenberry, J. L. ve Huang, H. (2008). “A Multicultural Analysis of Factors Influencing Career Choice for Women in the Information Technology Workforce”. *Journal of Global Information Management*, 16(4), s. 1-23.
- Treiman, D. J. (2013 (1977)). *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. Academic Press. Cambridge.
- Trommsdorff, G. ve Iwawaki, S. (1989). “Students’ Perceptions of Socialisation and Gender Role in Japan and Germany”. *International Journal of Behavioral Development*, 12(4), s. 485-493.
- True, J. ve Parisi, L. (2013). “Gender Mainstreaming Strategies in International Governance”. *Feminist Strategies in International Governance*, s. 37-56.
- Tsakalou, D. (2016). “Women’s Representation and Career Progression in STEM Disciplines”. *Gender and Education*, 28(7), s. 917-933.
- Tuncer, S. (2019). “Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye’de Akademinin Cinsiyet Kültürüne Bakmak”. *Kültür ve İletişim*, 22(44), s. 173-208.
- Turja, L., Endepohls-Ulpe, M. ve Chatoney, M. (2009). “A Conceptual Framework for Developing the Curriculum and Delivery of Technology Education in Early

- Childhood”. *International Journal of Technology and Design Education*, 19(4), s. 353-365.
- Turner, S. L. ve Lapan, R. T. (2002). “Career Self-efficacy and Perceptions of Parent Support in Adolescent Career Development”. *The Career Development Quarterly*, 51(1), s. 44-55.
- Turner, S. L., Steward, J. C. ve Lapan, R. T. (2004). “Family Factors Associated with Sixth-grade Adolescents’ Math and Science Career Interests”. *The Career Development Quarterly*, 53(1), s. 41-52.
- TÜİK. (2024a). TÜİK Kurumsal. TÜİK Kurumsal (Erişim tarihi: 17.12.2024)
- TÜİK. (2024b). TÜİK Kurumsal. TÜİK Kurumsal (Erişim tarihi: 17.12.2024)
- TÜİK. (2024c). TÜİK Kurumsal. TÜİK Kurumsal (Erişim tarihi: 06.12.2024)
- Tyson, W. ve Borman, K. M. (2010). “‘We’ve All Learned a Lot of Ways Not to Solve the Problem’: Perceptions of Science and Engineering Pathways Among Tenured Women Faculty”. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 16(4), s. 275-291.
- Ulutaş, Ç. Ü. (2015). “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3), s. 723-750.
- Updegraff, K. A. (1996). “The Role of Social Comparison Processes in Young Adolescents’ Perceived Competence and Academic Achievement”. *Developmental Psychology*, 32(1), s. 73-84.
- Utar, S. (2023). “Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji İlişkisi Çerçevesinde Mühendislik Mesleği ve Mühendislik Eğitimi”. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 1-21.
- Valian, V. (1998). *Why So Slow? The Advancement of Women*. MIT Press. Cambridge.
- Valla, J. M., Williams, W. M. ve Ceci, S. J. (2014). “Women in Academic Science: A Changing Landscape”. *Psychological Science in the Public Interest*, 15(3), s. 75-141.
- Van Miegroet, H., Glass, C., Callister, R. R. ve Sullivan, K. (2019). “Unclogging the Pipeline: Advancement to Full Professor in Academic STEM”. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38(2), s. 246-264.
- Veblen, T. (1919). *The Place of Science in Modern Civilisation and Other Essays*. B.W. Huebsch. New York.
- Veldman, J. (2021). “Understanding Persistent Gender Gaps in STEM: The Role of Social Identity Threats and Belonging Concerns”. *Social Psychology of Education*, 24(4), s. 1087-1105.
- Verdín, D. (2021). “The Power of Interest: Minoritized Women’s Interest in Engineering Fosters Persistence Beliefs Beyond Belongingness and Engineering Identity”. *International Journal of STEM Education*, 8(1), s. 33.

- Voydanoff, P. (2005). "Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stress". *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), s. 491-503.
- Voyer, D., Voyer, S. D. ve Saint-Aubin, J. (2017). "Sex Differences in Visual-spatial Working Memory: A Meta-analysis". *Psychonomic Bulletin & Review*, 24(2), s. 307-334.
- Wajcman, J., Young, E. ve Fitzmaurice, A. (2020). *The Digital Revolution: Implications for Gender Equality and Women's Rights 25 Years After Beijing*. UN Women.
- Walby, S. (1986). *Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment, 1800-1984*. Polity Press. Cambridge.
- Walby, S. (1989). "Theorising Patriarchy". *Sociology*, 23(2), s. 213-234.
- Walby, S. (1990). "Post Post-modernism Theorising the Social Complexity". In M. Barrett ve A. Phillips (Eds.), *Destabilising Theory: Contemporary Feminist Debates* (s. 31-52). Stanford University Press. California.
- Walby, S. (2009). *Globalization and Inequalities: Complexity and Contested Modernities*. Sage. London.
- Walby, S. (2020). "Varieties of Gender Regimes". *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 27(3), s. 414-431.
- Wammes, D., Slof, B., Schot, W. ve Kester, L. (2023). "Teacher Judgement Accuracy of Technical Abilities in Primary Education". *International Journal of Technology and Design Education*, 33(2), s. 415-438.
- Wang, M. T. ve Degol, J. L. (2017). "Gender Gap in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): Current Knowledge, Implications for Practice, Policy, and Future Directions". *Educational Psychology Review*, 29(1), s. 119-140.
- Webster, M. ve Foschi, M. (1988). *Status Generalization: New Theory and Research*, Stanford University Press. California.
- Wee, S., Cordova-Wentling, R. M., Korte, R. F., Larson, S. M., ve Loui, M. C. (2010, Ekim). "Work in Progress—Why Many Smart Women Leave Engineering: A Preliminary Study of How Engineering Students Form Career Goals". *2010 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE)* (ss. T2H-1). IEEE.
- Weedon, C. (2006). *Gender, Feminism, and Fiction in Germany, 1840-1914* (Vol. 5). Peter Lang. New York.
- WEF. (2024). *Global Gender Gap Report 2024*. World Economic Forum.
- Weinraub, M., Clemens, L. P., Sockloff, A., Ethridge, T., Gracely, E. ve Myers, B. (1984). "The Development of Sex Role Stereotypes in the Third Year: Relationships to Gender Labeling, Gender Identity, Sex-typed Toy Preference, and Family Characteristics". *Child Development*, 55(4), s. 1493-1503.
- Wentling, R. M. ve Camacho, C. (2008). "Women Engineers: Factors and Obstacles Related to the Pursuit of a Degree in Engineering". *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 14(1), s. 83-118.

- West, C. ve Zimmerman, D. H. (1987). "Doing Gender". *Gender & Society*, 1(2), s. 125-151.
- WFEO. (2023). About us. About us - WFEO (Erişim tarihi: 20.01.2023)
- Whalley, P. (1986). *The Social Production of Technical Work: The Case of British Engineers*. SUNY Press. New York.
- Whittington, K. B. ve Smith-Doerr, L. (2008). "Women Inventors in Context: Disparities in Patenting Across Academia and Industry". *Gender & Society*, 22(2), s. 194-218.
- Whyte, J. (1985). *Girl Friendly Science and the Girl Friendly School*. Routledge. New York.
- Wigfield, A. ve Eccles, J. S. (2000). "Expectancy-value Theory of Achievement Motivation". *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), s. 68-81.
- Wilensky, H. L. (1964). "The Professionalization of Everyone". *The American Journal of Sociology*, 70(2), s. 137-158.
- Wilkins-Yel, K. G., Hyman, J. ve Zounlome, N. O. (2019). "Linking Intersectional Invisibility and Hypervisibility to Experiences of Microaggressions Among Graduate Women of Color in STEM". *Journal of Vocational Behavior*, 113, s. 351-361.
- Williams, C. L. (1992). "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the Female Professions". *Social Problems*, 39(3), s. 253-267.
- Williams, J. C. (2001). *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About It*. Oxford University Press. New York.
- Williams, J. C. ve Segal, N. (2003). "Beyond the Maternal Wall: Relief for Family Caregivers Who Are Discriminated Against on the Job". *Harvard Women's Law Journal*, 26, s. 77-162.
- Witz, A. (2013). *Professions and Patriarchy*. Routledge. New York.
- Wolfe, J. ve Powell, E. (2009). "Biases in Interpersonal Communication: How Engineering Students Perceive Gender Typical Speech Acts in Teamwork". *Journal of Engineering Education*, 98(1), s. 5-16.
- Wright, E. O. (1980). *Class, Crisis and the State*. Verso Books. London.
- Wright, R. (1996). "The Occupational Masculinity of Computing". İçinde C. Cheng (Ed.), *Masculinities in Organizations* (s. 77-96). Sage. London.
- Wright, T. (2016). "Women's Experience of Workplace Interactions in Male-Dominated Work: The Intersections of Gender, Sexuality and Occupational Group". *Gender, Work and Organization*, 23, s. 348-362.
- Wynn, A. T. ve Correll, S. J. (2018). "Puncturing the Pipeline: Do Technology Companies Alienate Women in Recruiting Sessions?". *Social Studies of Science*, 48(1), s. 149-164.

- Xu, Y. (2015). "Focusing on Women in STEM: A Longitudinal Examination of Gender-based Earning Gap of College Graduates". *The Journal of Higher Education*, 86(4), s. 489-523.
- Yalçı, E. B. ve Yıldız Erdiran, G. (2024). "Çalışma Hayatındaki Mühendislerin Mobbing ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeklerine Göre İncelenmesi". *Akademik Hassasiyetler*, 11(24), 476-499.
- Yıldırım alp, S. (2021). "Türkiye'de Kadın Mühendis Olmak: Orman Mühendisi Kadınlar Özelinde Nitel Bir Araştırma". *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 51-88.
- Yi, G. ve McMurtrey, M. E. (2013). "The Impact of Academic Inflation on the Labour Market: If Everyone has a PhD, Who will be the Custodian". *International Journal of Electronic Finance*, 7(3-4), s. 250-262.
- Young, D. M., Rudman, L. A., Buettner, H. M. ve McLean, M. C. (2013). "The Influence of Female Role Models on Women's Implicit Science Cognitions". *Psychology of Women Quarterly*, 37(3), s. 283-292.
- Young, I. M. (1980). "Throwing Like a Girl: A Phenomenology of Feminine Body Comportment Motility and Spatiality". *Human Studies*, 3(1), s. 137-156.
- Young, I. M. (1990). *Justice and the Politics of Difference*. Princeton University Press.
- YÖK. (2023). YÖK Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi (ISCO). YÖK Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi (ISCO) (Erişim tarihi: 20.01.2023)
- YÖK. (2024). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. (Erişim tarihi: 17.12.2024)
- Yun, J., Cardella, M., Purzer, S., Hsu, M. C. ve Chae, Y. (2010). "Development of the Parents' Engineering Awareness Survey (PEAS) According to the Knowledge, Attitudes, and Behavior Framework". In *Annual Conference & Exposition Proceedings* (s. 15-423).
- Zengin-Arslan, B. (2002). "Women in Engineering Education in Turkey: Understanding the Gendered Distribution". *International Journal of Engineering Education*, 18(4), s. 400-408.
- Zeytinoğlu, I. U. (1999). "Constructed Images As Employment Restrictions: Determinants of Female Labour in Turkey". In Z. F. Arat (Ed.), *Deconstructing Images of the Turkish Woman* (s. 183-197). Palgrave. New York.
- Zhao, T. ve Perez-Felkner, L. (2022). "Perceived Abilities or Academic Interests? Longitudinal High School Science and Mathematics Effects on Postsecondary STEM Outcomes by Gender and Race". *International Journal of STEM Education*, 9: 42. s. 1-26.
- Zussman, R. (1985). *Mechanics of the Middle Class: Work and Politics Among American Engineers*. University of California Press. Berkeley.
- Zywno, M. S., Gilbride, K. A., Hiscocks, P. D., Waalen, J. K. ve Kennedy, D. C. (1999). "Attracting Women into Engineering: A Case Study". *IEEE Transactions on Education*, 42(4), s. 364-372.

EKLER

Ek 1: KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK BİLGİLERİ

SAYI	A/S*	KOD	MÜHENDİSLİK DALI	Cinsiyet	Medeni Hal	Çocuk
1	A	K1	Bilgisayar Mühendisi	Kadın	Bekar	
2	A	K2	Çevre Mühendisi	Kadın	Bekar	X
3	A	K3	Elektrik Elektronik Mühendisi	Kadın	Evli	
4	A	K4	Endüstri Mühendisi	Kadın	Evli	X
5	A	K5	Gıda Mühendisi	Kadın	Evli	X
6	A	K6	Gıda Mühendisi	Kadın	Evli	X
7	A	K7	Jeoloji Mühendisi	Kadın	Evli	X
8	A	K8	Kimya Mühendisi	Kadın	Evli	X
9	A	K9	Makina Mühendisi	Kadın	Evli	X
10	A	K10	Makina Mühendisi	Kadın	Bekar	
11	A	K11	Tekstil Mühendisi	Kadın	Evli	X
12	A	K12	Makine Mühendisi	Kadın	Bekar	X
13	A	K13	İnşaat Mühendisi	Kadın	Evli	X
14	S	K14	Makina Mühendisi	Kadın	Evli	X
15	S	K15	Makina Mühendisi	Kadın	Evli	X
16	S	K16	Makina Mühendisi	Kadın	Bekar	
17	S	K17	İnşaat Mühendisi	Kadın	Evli	X
18	S	K18	İnşaat Mühendisi	Kadın	Evli	X
19	S	K19	Ziraat Mühendisi	Kadın	Evli	X
20	S	K20	Ziraat Mühendisi	Kadın	Evli	X
21	S	K21	Çevre Mühendisi	Kadın	Evli	X
22	S	K22	Elektrik Elektronik Mühendisi	Kadın	Evli	X
23	S	K23	Elektrik Elektronik Mühendisi	Kadın	Bekar	
24	S	K24	Gıda Mühendisi	Kadın	Evli	
25	S	K25	Gıda Mühendisi	Kadın	Evli	X
26	S	K26	Jeoloji Mühendisi	Kadın	Evli	X
27	S	K27	Jeoloji Mühendisi	Kadın	Evli	X
28	S	K28	Jeoloji Mühendisi	Kadın	Bekar	X
29	S	K29	Maden Mühendisi	Kadın	Evli	X
30	S	K30	Elektrik Elektronik Mühendisi	Kadın	Evli	X
31	S	K31	Elektrik Elektronik Mühendisi	Kadın	Evli	X
32	S	K32	Elektrik Elektronik Mühendisi	Kadın	Bekar	
33	S	K33	Çevre Mühendisi	Kadın	Evli	X
34	S	K34	Tekstil Mühendisi	Kadın	Bekar	
35	S	K35	Tekstil Mühendisi	Kadın	Evli	X
36	S	K36	İnşaat Mühendisi	Kadın	Evli	X
37	S	K37	Kimya Mühendisi	Kadın	Evli	X
38	A	E1	Bilgisayar Mühendisi	Erkek	Evli	X
39	A	E2	Çevre Mühendisi	Erkek	Bekâr	
40	A	E3	Elektrik Elektronik Mühendisi	Erkek	Evli	X

41	A	E4	Endüstri Mühendisi	Erkek	Evli	X
42	A	E5	Gıda Mühendisi	Erkek	Evli	X
43	A	E6	Gıda Mühendisi	Erkek	Evli	X
44	A	E7	Jeoloji Mühendisi	Erkek	Evli	X
45	A	E8	Jeoloji Mühendis	Erkek	Evli	X
46	A	E9	Kimya Mühendisi	Erkek	Evli	X
47	A	E10	Makina Mühendisi	Erkek	Evli	X
48	A	E11	Tekstil Mühendisi	Erkek	Evli	X
49	A	E12	Tekstil Mühendisi	Erkek	Evli	X
50	A	E13	Tekstil Mühendisi	Erkek	Bekâr	X
51	A	E14	Elektrik Elektronik Mühendisi	Erkek	Evli	X
52	S	E15	Makina Mühendisi	Erkek	Evli	X
53	S	E16	Makina Mühendisi	Erkek	Evli	X
54	S	E17	İnşaat Mühendisi	Erkek	Evli	X
55	S	E18	İnşaat Mühendisi	Erkek	Evli	X
56	S	E19	İnşaat Mühendisi	Erkek	Evli	X
57	S	E20	Elektrik Elektronik Mühendisi	Erkek	Evli	X
58	S	E21	Elektrik Elektronik Mühendisi	Erkek	Evli	X
59	S	E22	Elektrik Elektronik Mühendisi	Erkek	Evli	X
60	S	E23	Maden Mühendisi	Erkek	Evli	X
61	S	E24	Maden Mühendisi	Erkek	Evli	X
62	S	E25	Çevre Mühendisi	Erkek	Evli	X
63	S	E26	Tekstil Mühendisi	Erkek	Evli	X
64	S	E27	Tekstil Mühendisi	Erkek	Evli	X
65	S	E28	Kimya Mühendisi	Erkek	Evli	X
66	A	E29	İnşaat Mühendisi	Erkek	Evli	X
67	S	E30	Makina Mühendisi	Erkek	Evli	X
68	S	E31	Ziraat Mühendisi	Erkek	Evli	X

*A, Akademisyen S, Sektör Profesyoneli

Ek 2: GÖRÜŞME SORULARI

1. Eğitim hayatınızda Orta öğretim ve lise çağlarında mesleki idealiniz var mıydı? Lisedeki bölüm tercihlerinizi ya da ilerleyen süreçteki eğitim hayatınızı bu ideale göre mi şekillendirdiniz? Bu ideale göre bir rol modeliniz oldu mu? Bu kişinin rol modeliniz olmasını sağlayan özellikleri nelerdir? Öğretmenlerinizin, dersane ve rehberlik süreçlerinin etkisi oldu mu, neler?
2. Ailenizin eğitim hayatındaki ve bu mesleği seçmenizdeki duruşu nasıl oldu? Bu konuda ailenizin desteğini aldınız mı ya da süreç nasıl ilerledi? Kısaca mühendis olmaya sizi aileniz mi yönlendirdi?
3. Üniversite ve bölüm seçme süreciniz nasıl oldu? Bu mesleği yapma kararınızı etkileyen deneyimleriniz nelerdir? Bu konuda nasıl bir ilerlediniz?
4. Üniversite hayatınız boyunca bölümünüze dair yaşadığınız deneyimleriniz neler? Bölümündeki cinsiyet dağılımı nasıldı? Bölüm hocalarının cinsiyet dağılımı nasıldı? Bölüm hocalarınızın sınıf içindeki davranışları nasıl, cinsiyetinize dair herhangi sözel ya da davranışsal farklı bir tepki ile karşılaştınız mı? Bu süreçte hocalarınızdan destek görebildiniz mi ya da olumsuz bir yargı/tavır/tutum ile karşılaştınız mı? Bu dönemde ailenizden ya da çevrenizden olumlu ya da olumsuz herhangi bir geri dönüş aldınız mı? Aldıysanız bu dönüşler sizi nasıl yönlendirdi?
5. Kariyer süreciniz nasıl ilerledi? İşe girme süreçlerinde zorluk yaşadınız mı? Hangi iş kollarında kaç yıllık deneyiminiz var? Şu an hangi pozisyondasınız/sektördesiniz? Bu konumunuz eğitim sürecinize ve iş yaşamındaki tüm deneyimlerinizde karşılık buluyor mu? Mesleğiniz ile ilgili iyi ki ya da keşkeleriniz var mı? Kariyer yolculuğunuzda kolaylaştırıcı/zorlaştırıcı deneyimler yaşadınız mı? Olmak istediğiniz kademedepozisyonda mısınız? Cinsiyetinizin bu sürece bir artısı/eksisi olduğunu düşünüyor musunuz? Kariyer ve mesleki eğitim olanaklarından yararlanma imkânlarınız var mı?
6. Kadın/erkek meslektaşlarınızın mesleki konumu ve mesleki duruşu ile ilgili düşünceleriniz neler, mesleklerinde sizinle aynı şartlarda (işe alım/işten çıkarma-ücret-terfi-çalışma saatleri-sosyal haklar-mobbing) mı ilerliyorlar? Alanınızdaki cinsiyete göre mesleki dağılımı nasıl değerlendiriyorsunuz? Birlikte çalıştığınız erkek/kadın akademisyenlerle olan ilişkilerinizi nasıl ifade edersiniz? Bölüm içinde de cinsiyete dayalı bir iş bölümü var mı, varsa hangi alanlarda var?
7. Medeni durumunuzun/bakım sorumluluklarınızın mesleğinizi icra etmenizi kolaylaştıran/zorlaştıran yanları var mı?

8. Mesleğiniz sizin için ne ifade ediyor? Neden bu mesleği tercih ettiniz? Mesleğinizin ilk yıllarındaki deneyimleriniz neler? Mesleğinize yönelik hayalleriniz neydi? Bu hayalleri gerçekleştirebildiniz mi? Mesleğe başladığınız yıllar ile şimdi arasında deneyimleriniz arasında fark var mı, varsa bunlar neler?
9. Mesleki derneklere üye misiniz? Oradaki kadın erkek eşitliği çalışmaları nasıl, bilginiz var mı bu konularda?
10. Kurumunuzun toplumsal cinsiyete dair yapılan çalışmalardan haberdar mısınız? Bu çalışmaları nasıl değerlendiriyorsunuz?
11. Alanınızın eril/dişil/karma mühendislik (bunu açıklayarak) alanı olması hakkında ne düşünüyorsunuz? Kadınların biyolojik ve toplumsal rollerinin bu süreçlere ne gibi artışı/eksisi var/var mı? Tüm mesleki koşulları değerlendirdiğinizde mühendislik mesleğini icra etmede cinsiyet belirleyici bir faktör müdür? Kadınlara uygun mühendislik alanları var mı? Teknoloji ile birlikte bu durum ortadan kalktı mı, ne düşünüyorsunuz?
12. Mesleğinizde/alanınızda cinsiyete dayalı mesleki dağılım/ayırım olduğunu düşünüyor musunuz? Bu durumu olağan buluyor musunuz? Kadınlar/erkekler için belli mühendislik dallarının daha uygun olduğunu düşünüyor musunuz? Kadınlar/erkekler için hangi alanlar daha uygun? Kadın/erkeklerin bu meslekleri icra ederken güçlü ve zayıf yönleri var mı?
13. Cinsiyetin STEM alanlarında bir avantajı olduğunu düşünüyor musunuz? Bu alanlarda cinsiyet eşitliği geliştirilmeli mi, farklı çalışmalar yapılmalı mı? Bu önemli mi?
14. Cinsiyet eşitliğine dair herhangi bir dönüşüm gözlemleyebiliyor musunuz? Verili durumların devam ettirilmesine yönelik davranışlarla/uygulamalarla karşılaşılıyor musunuz?
15. Mühendislik mesleğinin dönüşümü ile ilgili ile ilgili güncel hakkında neler söylersiniz? Beyin Göçü, mezuniyet oranları, bölüm ve cinsiyet dağılımı hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu süreçler nasıl dönüştürülebilir? Teknolojik gelişmelerle ve çalışma yaşamının esnekleşmesiyle birlikte mesleğin geleceğini nasıl görüyorsunuz?