

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE HAVACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN PİLOTLARA  
YÖNELİK TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

**Muhammet Alpaslan ÖNCEL**

**Ankara, 2024**

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE HAVACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN PİLOTLARA  
YÖNELİK TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

**Muhammet Alpaslan ÖNCEL**

**Tez Danışmanı**

Prof. Dr. Nilay Çabuk KAYA

**Ankara, 2024**

TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE HAVACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN PİLOTLARA  
YÖNELİK TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nilay Çabuk KAYA

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı

İmzası

- 1- Prof. Dr. Nilay Çabuk KAYA
- 2- Prof. Dr. Emine Feryal TURAN
- 3- Doç. Dr. Aslıhan Ögün BOYACIOĞLU

Tez Savunması Tarihi

03/09/2024

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,**

**Prof. Dr. Nilay Çabuk KAYA danışmanlığında hazırladığım “Türkiye’de Havacılık Sektöründe Kadın Pilotlara Yönelik Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Üzerine Bir Araştırma (Ankara. 2024)” adlı yüksek lisans tezindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.**

**Tarih: 25/09/2024**

**Muhammet Alpaslan ÖNCEL**

# İÇİNDEKİLER

<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>i</b>
<b>TABLOLAR DİZİNİ</b> .....	<b>iv</b>
<b>SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ</b> .....	<b>v</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>7</b>
2.1. Cinsiyet Roller ve Toplum .....	7
2.2. Toplumsal Cinsiyet .....	8
2.2.1. Kültürel Değer .....	8
2.2.2. Dini İnanç .....	9
2.2.3. Aile .....	10
2.2.4. Arkadaş Çevresi .....	11
2.3. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Kuramlar .....	12
2.3.1. Biyolojik Kuram .....	12
2.3.2. Sosyal Öğrenme Kuramı .....	14
2.3.3. Bilişsel Gelişim Kuramı .....	15
2.3.4. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı .....	16
2.3.5. Psikanalitik Kuram .....	17
2.3.6. Feminist Kuramlar .....	18
2.3.6.1. Liberal Feminizm .....	19
2.3.6.2. Marksist Feminizm .....	21
2.3.6.3. Radikal Feminizm .....	22
2.3.7. Sosyal Rol Kuramı .....	25
2.4. Cinsiyet Ayrımcılığı .....	26

2.4.1. Doğrudan Ayrımcılık .....	29
2.4.2. Dolaylı Ayrımcılık .....	31
2.4.3. Pozitif Ayrımcılık.....	32
2.5. Kadın Pilotlar ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Sorunlar .....	34
2.5.1. Pilotluğun Askerlik Geçmişi .....	36
2.5.2. Erkek Egemen Meslek Kültürü .....	37
2.5.3. Cinsiyet Stereotipleri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	38
2.5.4. Kadın Rol Model Eksikliği ve Medya Etkisi .....	44
2.5.5. Tokenizm.....	45
2.5.6. Patriyarka .....	46
2.5.7. Pilotaj Eğitiminin Yüksek Maliyeti.....	47
2.5.8. Pilotluğun Getirdiği Düzensiz Yaşam Tarzı .....	48
2.5.9. Taciz ve Mobbing.....	49
2.6. Cinsiyete Dayalı Sorunların Ekip Kaynak Yönetimi (CRM) ve Uçuş Emniyetine Etkisi	50
<b>3. YÖNTEM.....</b>	<b>54</b>
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>61</b>
4.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerini ve Cinsiyet Stereotipleri Üzerine Bulgular .....	61
4.2. Rol Model Kadın Pilotlar ile Kadın Pilot Görünürlüğünün Önemi Üzerine Bulgular .....	78
4.3. Erkek Egemen Meslek Kültürü Üzerine Bulgular .....	81
4.4. Pilotluğun Getirdiği Düzensiz Yaşam Tarzı ile Ev ve İş Dengesini Sağlamada Yaşanan Zorluklar Üzerine Bulgular .....	87
4.5. Kadın Pilotların Uçuş Performansı Üzerine Bulgular .....	93
4.6. Pozitif Ayrımcılık ve Kadın Pilotların Token Olarak Görülmeleri Üzerine Bulgular .....	99
4.7. Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Tecrübeleri Üzerine Bulgular.....	102

4.8. Kadın Pilotlara Yönelik Ayrımcılığı Ortadan Kaldırmak ve İstihdamı Arttırmak Adına Öneriler Üzerine Bulgular .....	109
<b>5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>112</b>
<b>6. KAYNAKÇA .....</b>	<b>123</b>
<b>ÖZET .....</b>	<b>140</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>141</b>

## TABLÖLAR DİZİNİ

<b>Tablo 1:</b> Katılımcılara Yöneltilen Sorular .....	56
<b>Tablo 2:</b> Katılımcı Bilgileri .....	58

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- CRM:** Crew Resource Management (Ekip Kaynak Yönetimi)
- CEDAW:** Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
- CEO:** Chief Executive Officer (Genel Müdür)
- FAA:** Federal Aviation Administration (Federal Havacılık Dairesi)
- FRA:** European Union Agency for Fundamental Rights (Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı)
- HRW:** Human Rights Watch (İnsan Hakları İzleme Örgütü)
- IATA:** International Air Transport Association (Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği)
- ICAO:** International Civil Aviation Organization (Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü)
- ILO:** International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
- NASA:** National Aeronautics and Space Administration (Ulusal Havacılık ve Uzay Dairesi)
- PWC:** Price Waterhouse Coopers
- SHGM:** Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
- TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu
- vb.:** Ve benzeri

## 1. GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet rolleri, biyolojik cinsiyetin ötesinde toplumun kadın ve erkeklere atfettiği rolleri, beklentileri ve kimlikleri ifade eden bir kavram olarak bireylerin cinsiyetlerine dayalı belirli davranış kalıpları ve beklentilerle karşı karşıya kalmalarına neden olmakta ve bu roller kadınlar ile erkeklerin hangi mesleklerde yer almaları gerektiğine dair normlar oluşturmaktadır. Cinsiyet stereotipleri ise, kadınlar ve erkeklerin yetenekleri ve becerileri hakkında genellemelere dayalı kuvvetli inançlar olarak tanımlanmakta ve bu inançlar kadınların belirli mesleklerde yetersiz görülmesine neden olmaktadır (Heilman, 2001). Toplumsal cinsiyet rolleri ve stereotipleri, kadınların kariyer hedeflerini sınırlandırarak havacılık gibi erkek egemen sektörlere yönelmelerini kısıtlamaktadır. Bu sebeple, küresel ekonomik kalkınmanın ve uluslararası ilişkilerin önemli bir parçası olan havacılık sektöründe cinsiyet eşitliği sağlama çabaları, çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır.

Havacılık tarihinde kadının rolü, zaman içinde değişiklik göstermiş ve kadınların havacılık alanında ilerlemesi ve temsili konusunda önemli dönüm noktaları yaşanmıştır. Kadınların ilk pilot olma çabaları 1900'lerin başlarında görülmeye başlanmıştır, özellikle Fransız pilotlar Raymonde de Laroche ve Elise Deroche, havacılık tarihinde önemli rol oynayarak kadın pilotların ilerlemesine öncülük etmişlerdir (Wilson, 2005). 1910'da Bessica Raiche Amerika'nın ilk kadın pilotu olmuştur (Holden, 1991). Havacılık sektöründe en tanınmış kadın pilotlardan olan Amerikalı pilot Amelia Earhart, 1932'de Atlantik Okyanusu'nu tek başına geçen ilk kadın pilot olarak tarihe geçmiştir. Jacqueline Cochran, Bessie Coleman ve Harriet Quimby gibi isimlerin yanı sıra, II. Dünya Savaşı sırasında birçok ülkede kadın pilotlar, askeri havacılıkta görev almıştır. Örneğin, Sovyetler Birliği'nde "Kadınlar Günü Bombardımancıları" olarak bilinen kadın pilotlar, savaş uçaklarıyla başarılı görevler

gerçekleştirmiştir (Wilson, 2005). 1950'lerden itibaren ise kadınlar, ticari havacılıkta daha fazla yer almaya başlamış ve sektörde pilot ve kabin memurluğu pozisyonlarında kadınların istihdam edilmesi ilk kez bu dönemde görülmüştür. Bunun yanında uzay araştırmalarında da kadınların rolü 1960'lar ve sonrasında önemli ölçüde artmıştır. 1960'lar ve 1970'lerde NASA, astronot akademisine ilk kez kadın astronotları kabul etmiş, 1973'te Emily Warner bir ticari havayolunda çalışan ilk kadın pilot olmuş, Sally Ride 1983'te uzaya gitmeye hak kazanan ilk Amerikalı kadın astronot olarak seçilmiş, 1995'te ise Elieen Collins uzay mekiği uçuran ilk kadın astronot olarak tarihe geçmiştir (Mallett, 2024).

Türk havacılık tarihinde ise kadınlar birçok ilke imza atarak sektörün gelişimine büyük katkılarda bulunmuş ve önemi yadsınamaz bir yere sahip olmuşlardır. 1913 yılında Belkıs Şevket, bir uçakla uçan ilk Türk kadını olarak tarihe geçmiştir (THK, 2024). 1933 yılında ise Vecihi Hürkuş'un kurmuş olduğu uçuş okulunda gerçekleştirdiği uçuşla Bedriye Tahir Gökmen ilk Türk kadın pilotu ünvanını elde etmiştir. 1935'te Yıldız Uçman Türk Hava Kurumu bünyesinde ilk kadın paraşütçü olurken, Atatürk'ün manevi kızı Sabiha Gökçen, 1936'da dünyanın ilk kadın savaş pilotu ve Türkiye'nin ilk kadın askeri pilotu olarak Türk Hava Kuvvetleri'ne katılmıştır. Aynı yıl meydana gelen bir paraşüt kazasında hayatını kaybeden Eribe Kartal Hürkuş ilk Türk kadın hava şehidi olmuştur. 1958 yılında Eskişehir Jet Filosundan mezun olan Leman Bozkurt Altınçekiç ve Şenay Günay ülkemizin ilk kadın jet pilotları olarak tarihe adlarını kazınmış ve uzun yıllar görev yapmışlardır (THK, 2024). Kadınların hava harp okuluna alınması çabalarına liderlik eden Madelet Başusta ve ilk kadın akrobasi pilotumuz Edibe Subaşı Kutucuoğlu gibi tüm kadın havacılar, Türk havacılığının öncüleri olarak adlarını tarihe yazdırmışlar ve günümüzde havacılığa ilgi duyan herkese ilham kaynağı olmuşlardır.

2000'lerden itibaren gerek ülkemizde, gerekse de dünya havacılık sektöründe kadınların liderlik rollerinde önceki yıllara göre artış gözlenmiştir. Havayolu şirketlerinde, havaalanı işletmeciliğinde ve havacılık yönetimi alanlarında kadın yöneticilerin sayısı artmış ve ticari havacılıkta kadınların aldıkları roller (idarecilik, hava trafik kontrolörlüğü, mühendislik vb.) genişlemiştir. Havacılık sektöründe kadınların daha fazla yönetim ve liderlik pozisyonuna yükselmesi ve teknik alanlarda daha fazla görev alması, sektörün çeşitliliğini arttırmıştır. Yıllar içerisinde genişleyen ve gelişen havacılık sektöründe kadınların daha fazla fırsat ve destek bulmasıyla pilotluk mesleğinde cinsiyet eşitliği ve kadın temsiliyetinin güçlenmesi beklense de kadınlar, çeşitli sebeplerle bu alanda erkeklere kıyasla daha az görünür olmuşlar ve özellikle pilotluk mesleğinde kabul görmelerine dair birtakım engellerle mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Bu engeller çeşitli şekillerde tezahür etmekle birlikte kadınların havacılık sektöründeki temsiliyetini derinden etkilemektedir.

Havacılık sektörü, küresel düzeyde önemli bir mesleki alan olmasına rağmen, kadın pilotların bu sektörde karşılaştıkları görünmez engeller ve sosyal dinamikler, toplumsal cinsiyet rolleri ve ayrımcılığı bağlamında önemli bir inceleme alanı haline gelmiştir. Kadın pilotlar, tarih boyunca pilotluk mesleğinin erkek egemen bir alan olarak görülmesi ve toplumsal cinsiyet stereotipleri nedeniyle çeşitli engellerle karşılaşmıştır. Çalışan kadınların iş hayatında yalnızca kadın oldukları için somut kriterlere dayanmayan ve bu yönüyle görünmez olan bariyerlerle karşılaşmaları cam tavan sendromu olarak literatürde yer edinmiştir. Cam tavan sendromu kadın istihdamını azaltan en önemli faktörlerden biri olmakla beraber, bu sendroma katkıda bulunan en büyük etmenler ise önyargılar, cinsiyet stereotipleri ve kadınlara yönelik ayrımcılıklar olmuştur (Çağlar vd., 2023). Buna paralel olarak kadınlar, havacılık sektöründe terfi etme veya daha üst düzey görevlere atanma konusunda zorluklarla karşılaşabilmekte, işverenler kadınların yönetim veya liderlik pozisyonlarına

yükselmesini engelleyebilmekte, kadınlar eşit ücret politikalarından veya iş yerindeki saygınlıktan yoksun bırakılarak cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılıkla karşı karşıya kalabilmektedirler (Yanıkoğlu vd., 2020). Toplumda pilotluğun bir erkek mesleği olarak görülmesi ile kadın pilotlara yönelik önyargı ve tutumlar ise kadınların maruz kaldığı ayrımcılığın farklı bir tezahürüdür. Örneğin kadınların pilot olmasının "doğal olmadığı" veya "riskli" olduğu gibi yanlış algılar toplumlarda yaygın şekilde yer bulmakta, kabin memurluğu kadınlarla özdeşleştirilmekte ve kadınların pilotluk yerine bu mesleği yapabileceği toplum tarafından kabul görmektedir.

Toplumsal roller nedeniyle kadına evde kalarak ev işlerini halletme ve çocuk bakma sorumluluğunun yüklenmesi, kız çocuklarının pilotluğa yönlendirilmesinin önüne geçen olumsuz bir etkidir. Havacılık sektöründeki uzun ve düzensiz çalışma saatleri ise kadınlar için ev ile iş dengesini kurmayı zorlaştırabilmekte ve kimi zaman kadınlara çocuk ya da kariyer ayrımı yaşatabilmektedir. Bununla beraber kadınlar gerek kokpitte gerekse de havacılığın diğer alanlarında kariyerleri boyunca erkek meslektaşları tarafından cinsiyetçi tutum ve söylemlere maruz kalabilmekte, performansları küçümsenebilmekte, tacize ve mobbinge maruz kalabilmektedirler. Bu ve benzeri ayrımcı davranışlar, kadınların havacılık sektörünü bir kariyer alanı olarak görmelerine ve bu sektördeki temsiliyetlerinin artmasına engel olmaktadır. Kadınlara yönelik ayrımcı davranışlar ise her zaman erkekler tarafından gerçekleştirilmemektedir. Özellikle erkek egemen ve rekabetçi mesleklerde, üst düzey yönetim ve idare kadrolarına gelmiş kadınların, diğer kadınları desteklemek yerine onları engellemeleri ve dışlamaları literatürde Kraliçe Arı sendromu olarak yer almaktadır (Karakuş, 2014). Kraliçe Arı sendromu, zaten önyargı ve stereotiplerle mücadele etmek zorunda olan kadın havacılar için ayrımcılığı daha da karmaşık hale getirmektedir.

Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü'nün 2023 verilerine göre, ticari havayollarında çalışan kadın pilotların tüm pilotlara oranı %4.69'da kalmaktadır (ICAO Aviation Data Analytics, 2023). Türkiye'de de bu durumun değişmediği ve istatistiki bilgilerin benzer olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'de havacılık sektöründe kadın pilotlara yönelik toplumsal cinsiyet ayrımcılığının incelenmesi, sektördeki cinsiyet eşitsizliğini anlamak ve çözüm önerileri sunmak adına büyük önem taşımaktadır.

Yukarıdaki bilgiler ışığında bu araştırmanın cevap bulmayı amaçladığı iki temel araştırma sorusu vardır. Bunlar;

- 1- "Türkiye'de havacılık sektöründe kadın pilotların erkek pilotlara kıyasla daha az temsilinde cinsiyet stereotipleri ve toplumsal cinsiyet rollerinin nasıl bir etkisi vardır?"
- 2- "Türkiye'de havacılık sektöründe kadın pilotlar eğitim ve istihdam süreçlerinde, kendilerine yönelik toplumsal cinsiyet temelli ne tür ayrımcılıklara maruz kalmaktadırlar?"

Araştırma sorularına yanıt aranırken; Türkiye'de havacılık sektöründe görev yapan kadın pilotların deneyimlediği mesleki cinsiyet stereotiplerinin ortaya çıkarılması, toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyet stereotiplerinin kadın pilotların iş/ uçuş performansı üzerindeki etkisinin araştırılması, kadın pilotların eğitim ve istihdam süreçlerinde karşılaştıkları engellerin incelenmesi, kadın pilotların toplumsal cinsiyet ayrımcılığı temelli tecrübelerinin ortaya çıkarılması, ayrımcılığın kadın pilotlar üzerindeki tesirinin araştırılması, cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğini sağlamak için gelecekteki araştırma ve uygulamalara önerilerde bulunulması araştırmanın ikincil amaçlarını oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında, Türkiye'deki kadın pilotlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığına dair veri toplamak için nitel bir desen benimsenmiş olup, derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu kapsamda 10 kadın pilot ile 30 ila 60 dakikalık görüşmeler yapılmıştır. Bu teknik, katılımcıların kişisel deneyimlerini ve duygularını daha detaylı bir şekilde ifade etmelerine olanak tanımış, böylelikle cinsiyet ayrımcılığına ilişkin karmaşık ve çok boyutlu gözlemler gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırma, Türkiye'de kadın pilotların karşılaştığı toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa dair sorunlara ışık tutması ve havacılık sektöründe cinsiyet eşitliği konusunda devam eden tartışmalara veri kazandıracak olması açısından önem arz etmekle birlikte, bu araştırmanın bulgularının, Türkiye'deki kadın pilot adayları ve mevcut kadın pilotlar için daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir fırsat ortamını teşvik etmeyi amaçlayan politika önerilerine ve kurumsal değişikliklere imkân sağlayabileceği öngörülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Cinsiyet Roller ve Toplum

Cinsiyet (ing. Gender) ve cins (ing. Sex) çoğunlukla birbiri ile karıştırılan sosyal terimlerdir ve cinsiyet rolleri kavramını anlamak, terimleri anlamayı gerektirmektedir. Cins (sex) bireylerin fizyolojik ve anatomik özelliklerinin temelinde belirlenen biyolojik bir terimdir. Cinsiyet ise toplumun farklı cinslere atfettiği değer ve özellikleri ifade etmektedir (Varol vd., 2016). Cins ve cinsiyet kavramlarını birbirinden ayıran ilk toplum bilimci/sosyolog Ann Oakley'dir. Oakley (1972)'e göre cinsiyet, biyolojik bir kavram olan cinsin, kadın ve erkek farkına paralellik gösteren ve maskülinite (erkeklik) ile feminenite (kadınlık) gibi toplumsal değerlerin bir parçası olarak tanımlanmaktadır. Bu değerlerin yanında toplumların kişilik özellikleri ve statü atamaları, cinsiyeti karakterize edebilmekte, bu atamalar toplumlar ve kültürler arasında farklılık gösterebilmekte, hatta bir toplum içinde zamanla değişebilmektedir (Blockstone, 2003).

Cinsiyet rolleri, toplumun kültürel, geleneksel ve sosyal normlarına dayanmakta ve kadınlar ile erkeklere atfedilen davranış, sorumluluk, beklenti ve konumları ifade etmektedir. Bu roller, bireylerin çevreleriyle olan etkileşimlerinin bir ürünüdür ve eğitim, medya, aile ve diğer sosyal araçlar ile bireylerin davranışlarını, tutumlarını ve algılarını şekillendirmede önemli rol oynamaktadır (Eisend, 2009). Araştırmalar, cinsiyet rollerinin toplumsal cinsiyet normları ve beklentileri doğrultusunda, bireylerin bu rolleri içselleştirerek, davranışlarını toplumun cinsiyet algısının bir yansıması olarak şekillendirdiğini göstermektedir (Bussey ve Bandura, 1999; Schmitt vd., 2008; Terzioğlu ve Taşkın, 2008). Bireyin hangi mesleğe yöneleceği gibi kararlar bu beklentiler doğrultusunda etkilenmekte ve kadınların pilotluk benzeri erkek rolleri ile

tanımlanmış mesleklere girme çabaları, toplumun cinsiyet algısına bir meydan okuma niteliği taşımaktadır. Bu nedenle, cinsiyet rollerinin toplumsal cinsiyet normları ve beklentileriyle birlikte ele alınması, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve toplumsal cinsiyet algısının geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Guimond vd., 2006).

## **2.2. Toplumsal Cinsiyet**

Toplumsal cinsiyet, özellikle sanayileşme süreciyle birlikte ortaya çıkan cinsiyete dayalı iş bölümü ile yakından ilişkili olarak biyolojik cinsiyetin ötesinde, toplumun kadın ve erkek olarak tanımladığı davranış biçimleri ve toplumsal rollerini kapsamakta olup, bireylerin cinsiyetleri nedeniyle toplum tarafından atfedilen rolleri, beklentileri ve kimlikleri algılama biçimlerini ifade etmektedir (Powell ve Greenhaus, 2010; Erikli, 2020; Yücel ve Kutlar, 2020). Yaşamın, sosyal ve kültürel bir parçası olan toplumsal cinsiyet kavramı, bireylerin günlük yaşantıları, aile içi rolleri, eğitim ve çalışma hayatları başta olmak üzere tüm yaşantısını etkisi altına almaktadır (Zeren ve Köşgeroğlu, 2020). Günümüzde ise sürdürülebilir kalkınmanın anahtarı olarak akılcı ilerlemenin temelini oluşturduğu genel kabul gören bu kavram, cinsiyet eşitsizliği, toplumsal normlar ve cinsiyet rollerinin incelenmesinde, kadın ve erkek arasındaki farklı tutumları, davranışları ve beklentilerin anlaşılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Durgun ve Gök, 2017; Öztürk ve Ay, 2020). Toplumsal cinsiyet, toplumdan topluma farklılık gösteren ve aynı toplum içinde çeşitli etkenlere dayalı olarak şekillenen karmaşık bir kavramdır (Sarıgül, 2023).

### **2.2.1. Kültürel Değer**

Geçmişten günümüze, tarihin her döneminde insan toplulukları kendi varlıklarını korumak ve geliştirmek için çaba göstermiş, doğal çevrede bulunan

kaynakları, alışkanlıkları ve yaratımları ile kullanarak, kendi yaşam tarzlarını ve kültürlerini oluşturmuşlardır. Toplumlar, kendilerini sürdürme süreçlerinde aile kurumu gibi temel yapıları benimsemişlerdir. Bu yapıları güçlendirmek için kültürel değerleri ile kadın ve erkek rollerine dayalı toplumsal algılar geliştirmişlerdir. Böylelikle toplumsal varlıklarını, kadın ve erkek için var ettikleri kültürel yapı ve toplumsal algılara dayanarak sürdürmüşlerdir (Gökoğlu, 2021). Bu doğrultuda toplumların sahip oldukları kültürel değerler, gelenek ve inançlar ile şekillenerek farklı toplumsal cinsiyet algılarının oluşmasına neden olmaktadır. Bazı kültürlerde kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi geleneksel rolleri üstlenmeleri beklenirken, bazı diğer kültürlerde ise kadınlar kariyer yapma özgürlüğüne sahip olabilir. Örneğin Tibet taşrasında yaşayan Mosuo toplumunda (Çin) soy, kadınlar üzerinden takip edilmekte, mülkiyet anaerkil bir şekilde aktarılmakta ve aile reisleri kadınlar olarak nitelendirilmektedir (Savaş, 2018). Suudi Arabistan ve bazı diğer Arap ülkelerindeki toplumlarda ise patriyarkal yapı oldukça güçlüdür. Erkeklerin aile içinde ve toplumda genelde lider konumunda olduğu, kadınların ise sosyal ve siyasi haklarının sınırlı olduğu görülmektedir (HRW, 2021). Bu kültürel farklılıklar, bireylerin cinsiyet algısını etkileyerek toplumsal cinsiyet normlarının ve rollerinin değişmesine yol açabilmektedir. Bu nedenle, cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet normlarının anlaşılması ve değerlendirilmesi için kültürel çeşitliliğin başlıca bir etken olarak dikkate alınması gerekmektedir.

### **2.2.2. Dini İnanç**

Literatürde kültürel çeşitliliğin yanında toplumsal cinsiyet algısının şekillenmesinde birçok farklı etken yer almaktadır (Kelly, 1986; Zeyneloğlu, 2008; Çiftçi vd., 2021). Bunlardan biri dini inançtır. Dini inanç, bireylerin cinsiyet rollerini, beklentilerini ve normlarını belirlemede önemli bir değişken olarak derin bir etkiye

sahiptir. Antik Yunan Mitolojisi ve Shaktizm (Hinduizm) gibi dinlerde erkeklerin hem ev içinde hem de dışarıda liderlik rollerini üstlenmeleri beklenirken, benzer şekilde Hristiyanlık ve İslamiyet gibi diğer dinlerde cinsiyet rolleri ataerkil şekilde tanımlanmaktadır. Ayrıca, dini inançlar genellikle toplumun normları ve değerleriyle de ilişkilidir ve bu da toplumsal cinsiyet algısının dini inançlarla birlikte şekillenmesine neden olabilmektedir (Kanas ve Müller, 2021).

### **2.2.3. Aile**

Aile bireylerin ilk sosyal çevresidir ve cinsiyet rolleri, beklentileri ve normları konusunda temel bir etkiye sahiptir (Varol vd., 2016). Dolayısıyla ebeveynlerin cinsiyetle ilgili tutumları ve aile içi davranışları, bireylerin toplumsal cinsiyet algısını oluşturmada belirleyici bir rol oynamaktadır (Uzun vd., 2017). Ebeveynlerin eğitim düzeyi de toplumsal cinsiyet algısının şekillenmesinde önemli bir etkidir. Yüksek eğitim düzeyine sahip ebeveynlerde cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalık ve bilinçlilik durumunun gelişerek daha cinsiyet eşitliği odaklı tutumlar sergilemesinin aksine, düşük eğitim düzeyine sahip ebeveynlerde ise cinsiyet stereotiplerine daha fazla rastlanmaktadır (Pu vd., 2011; Voicu ve Tufiş, 2012). Dolayısıyla yüksek eğitim düzeyine sahip ebeveynler, çocuklarının daha sağlıklı ve eşitlikçi bir toplumsal cinsiyet algısı geliştirmelerine katkı sağlamaktadır (Direk ve Irmak, 2017). Buna ek olarak, bireyin ya da ebeveynlerinin ekonomik durumu da eğitim düzeyleri kadar önemli olmakla birlikte, ekonomik olarak güvence altında olan bireylerin cinsiyet rolleri ve normlarına ilişkin tutumlarında daha eşitlikçi bir yaklaşım gözlenmektedir (Carvalho, 2022; Korle, 2023; Lozano, 2024).

#### 2.2.4. Arkadaş Çevresi

Bireyler, çocukluktan itibaren aile başta olmak üzere diğer bireylerle etkileşim halinde olma ihtiyacı duymaktadır (Ender vd., 2021). Bu da arkadaşlık kavramını önemli kılmakta, bireyin oluşturduğu arkadaş çevresi sosyal etkileşimlerini ve topluma dair algılarının gelişmesinde rol oynamaktadır. Özellikle 10 ila 12 yaş arasında başlayan ve 18 ila 20 yaş arasına kadar devam eden ergenlik döneminde, bireylerin arkadaş çevrelerinden aldıkları destek ve kurdukları etkileşimler, toplumsal cinsiyet algısı konusundaki tutumlarını önemli ölçüde şekillendirmektedir (Rubin vd., 2007). Arkadaş çevresinin bu etkisi, bireylerin grup içindeki statüsü, cinsiyeti ve grup dinamikleri ile de ilişkili olduğu kadar, bireylerin aile faktörüyle gelişen cinsiyet algıları ve tutumları da arkadaş çevresinde kabul görme ve uyum sağlama ihtiyacıyla ilişkilidir (Bing ve Xie, 2011).

Özetle bireylerin toplumsal cinsiyet algısı toplumun değerleri, normları, kültürel yapılarının yanında biyolojik ve sosyolojik alanlarda olmak üzere çeşitli dış etkenlerle şekillenmektedir. Ancak bu algılar sadece bir gözlem değil, aynı zamanda toplumsal ilişkilerde ve kurumlarda da etkili olan bir güçtür ve dolayısıyla bazen ayrımcılığa neden olabilmektedir. Örneğin, kadınlara yalnızca ev işleri ve çocuk bakımı gibi geleneksel olarak "feminen" kabul edilen roller atanırken, erkeklere liderlik ve güç gibi daha "maskülen" roller atanabilmektedir. Bu rollere uygun olarak kabul gören meslekler ise kadın ve erkek arasında paylaştırılmaktadır. Pilotluk, itfaiyecilik, madencilik, tır şoförlüğü gibi meslekler erkek mesleği olarak görülürken, hemşirelik, öğretmenlik, hostestlik gibi daha feminen rollere uygun meslekler kadın mesleği olarak kabul görmektedir. Bireylerin bu rollere uygun olmayan meslek atamalarında ise bu tür ayrımcılıklar, cinsiyete dayalı eşitsizliklere ve belirli grupların diğerlerinden ayrıcalıklı konumda olduğuna dair düşüncelere yol açabilmektedir.

## **2.3. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Kuramlar**

Bireyin çocukluk döneminden itibaren yaşamı boyunca çeşitli etkenlerle şekillenen toplumsal cinsiyet algısı kavramının, kadın ve erkeği biyolojik cinsiyetinin dışında bir tanımlamanın nesnesi yapan değerlendirme biçimi, az ya da çok kadınların nesneleştirildiği bir olgunun da zaman içinde kökleşmesine yol açmıştır. Biyolojik, kültürel ve sosyolojik olarak çeşitli etkenlerin sonucunda oluşan toplumsal cinsiyet algısı, kadının birey olarak değil kadınlık rolleriyle tanımlandığı ve toplumun biyolojik olarak kadından bağımsız olarak yarattığı algı ve bakış açısının sınırları içinde bir nesne haline gelmesine sebep olmuştur. Benzer şekilde erkekler de bu algı ve bakış açısına bağlı olarak avantajlarla donatılan ve toplumun karar vericisi olarak görülen birer nesneleşmiş özne haline gelmiştir (Bingöl, 2014; Gökoğlu, 2021).

Geçmişten günümüze bu algıların nasıl oluştuğu ve nasıl sürdürüldüğü, toplumsal cinsiyet algısına ilişkin kuramlar tarafından açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu kuramlar, toplumda var olan cinsiyet ayrımcılığını ve eşitsizlikleri anlamak için önemli bir teorik çerçeve sunmakta, bireylerin cinsiyetlerinin, bedenlerinin ve kimliklerinin bir nesne gibi algılanmasının, toplumsal cinsiyet algısının oluşumunda ve sürdürülmesinde önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Kuramların anlaşılması, toplumsal cinsiyet algısının nasıl oluştuğunu, nasıl değiştirilebileceğini ve belirli meslek gruplarındaki ayrımcılığın sebeplerini anlamak için çeşitli yaklaşımlar sunması bakımından önem taşımaktadır.

### **2.3.1. Biyolojik Kuram**

Biyolojik kuram, insan davranışlarının şekillenmesine yönelik en eski yaklaşımlardan biridir. Noam Chomsky ve Jean Piaget gibi bilim insanları, bu kuramın cinsiyet rollerinin ve toplumsal beklentilerin bireylerin biyolojik cinsiyetlerine

dayandığını ve bu doğrultuda şekillendiğini, fakat kadın ve erkek arasındaki farklılıkların buna odaklanmadığını, aynı zamanda toplumsal ve kültürel etkenlerin de bu farklılıkları etkilediğini öne sürmektedir (Caporael, 2001; Gürer ve Gürer, 2020; Konuk, 2022).

Başta biyolog ve hekimler olmak üzere bazı bilim insanları, kadın ve erkek arasında gözlenen farklılıkların anatomik özelliklere dayandığını, örneğin annelik içgüdüsünün, kadınlarda beynin bir bölgesinde yer aldığını belirtmişlerdir. 19.yy ortalarında, karmaşık bilişsel süreçlerin merkezleri olarak kabul edilen beynin ön loblarının, kadınlarda erkeklere göre daha az kıvrımlı ve daha küçük olduğu, algılama gibi daha basit süreçlerin merkezleri olan beynin yan loblarının ise kadınlara göre erkeklerde daha küçük olduğu öne sürülmüştür. Daha yakın bir geçmişte, 20.yy sonlarına doğru ise, mimarlık, mühendislik ve sanat gibi alanlarda erkeklerin, erkeklik hormonları ve beyin performanslarının daha üstün olmasından kaynaklı daha başarılı oldukları savunulmuştur (Vargel Pehlivan, 2017).

Cinsiyet farklılığının biyolojik özelliklere bağlanması sıklıkla erkek üstünlüğünün meşrulaştırılması anlamına gelebilir. Freud'un "*anatomi kaderdir*" ilkesi bu kuramda "*biyoloji kaderdir*" ilkesine dönüşmüştür. Bu bakış açısı, kadın haklarının kısıtlanma riskini taşımaktadır. Çünkü biyolojik özellikler nedeniyle iki cinsiyet arasında sosyal eşitliğin imkânsız olduğu öne sürülmekte, evrim tarihi boyunca kadın ve erkeklerin birbirinden farklı uyum sorunlarıyla karşılaştıkları ve bu sorunlar doğrultusunda iki cinsiyet arasında farklılıkların olduğu vurgulanmaktadır (Vargel Pehlivan, 2017). Biyolojik kurama göre Buss (1995) tarafından çerçevesi çizilen evrim sürecine göre farklı uyum sorunları ile karşı karşıya kalan kadın ve erkeklerin psikolojik olarak "eşit" olmaları mümkün değildir (Keskin ve Uluşan, 2016).

### 2.3.2. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramı, Albert Bandura tarafından geliştirilmiş olup, bireylerin davranışlarını çevrelerindeki diğer insanların davranışlarını gözlemleyerek, taklit ederek ve bu deneyimlerden öğrenerek geliştirdiğini öne sürmektedir (Korkmaz, 2018). Bu kurama göre bireylerin toplum içinde kadın ve erkekleri gözleyerek, farklı rol kalıpları içinde davranmayı öğrendiği savunulmaktadır. Bireyler sosyal etkileşimler yoluyla çeşitli davranışları öğrenmekte ve bu öğrenme süreci kişisel deneyimlerle birlikte sosyal etkileşimler sonucunda şekillenmektedir. Dolayısıyla sosyal etkileşimlerin kurulduğu sosyal çevre, kadın ve erkek olmayı öğrenmenin en önemli kaynağıdır. (Keskin ve Uluşan, 2016).

Sosyal öğrenme kuramı, bireylerin çevrelerindeki modelleri taklit ederek uygun olan veya olmayan yeni davranışları öğrendiğini ve bu süreçte ödüllendirme ve cezalandırmanın da önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır (Durmuş, 2022). Biyolojik faktörleri de göz ardı etmeyen bu kurama göre, cinsiyetler arasında gözlenmekte olan davranışsal farklılıkların kaynağı öğrenilmiş farklılıklardır. Toplulukçu ve bireyci kültürlerde cinsiyet rol beklentileri farklılık göstermektedir. Örneğin toplulukçu kültürlerde, uygun cinsiyet rol davranışları tanımlıdır ve bu davranışlar konusunda katı kurallar bulunmaktadır. Bireyci kültürlerde ise cinsiyet rol beklentileri açıkça tanımlanmamıştır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet rolleri çeşitli koşullara göre değişiklik gösterebilmektedir. Sosyal öğrenme kuramına göre toplulukçu kültürlerde tutarlı modellerin varlığı ve uygun davranışların ödüllendirilmesi/uygun olmayan davranışların ise cezalandırılması, geleneksel cinsiyet rollerinin sonraki kuşaklara aktarılma olasılığını artırırken, bireyci kültürlerde ise çocukların tutarsız davranışlarla karşılaşması, cinsiyet rolü açısından

geleneksel olan ve olmayan kültürler arasında farklılıklara neden olmaktadır (Vargel Pehlivan, 2017).

### **2.3.3. Bilişsel Gelişim Kuramı**

Piaget'in bilişsel gelişim kuramı, bireylerin çocukluk dönemlerinden itibaren çevreleriyle etkileşime girerek bilgiyi nasıl işlediklerini ve öğrendiklerini açıklamaya çalışan bir kuramdır. Bu kurama göre, çocuklar bilişsel şemalarını çeşitli dış etkenlere dayalı olarak oluşturur ve bu şemaları uyum sağlama ve dengeleme yoluyla geliştirirler (Eroğlu, 2023). Bireylerin davranışları, çocukluklarından itibaren maruz kaldıkları toplumsal cinsiyet kimliklerine göre tasarlanmaktadır. Çocuklar, kendi cinsiyetlerine ilişkin bilgilerle ilk kez karşılaştıklarında kız veya erkek gibi davranmak ve düşünmek arasında bir etkileşim meydana gelmekte, böylelikle zihinlerinde cinsel kimlikleri oluşmaktadır. Bilişsel gelişim kuramına göre, bireylerin çocukluk dönemlerinden itibaren ihtiyaç duyduğu bilişsel tutarlılık, cinsel kimliklerini bulmaktır ve bu ihtiyaç ile kendilerine ve dünyaya ilişkin tutarlı ve sürdürülebilir dengeli bir görüş oluşturmaktadırlar. Böylelikle çocuklar durağan bir cinsiyet rolü kazanarak maskülen ve feminen özellikleri benimsemekte, bu şekilde kimliklenmektedirler (Vargel Pehlivan, 2017).

Çocukların zihinsel süreçlerini anlamada temel rol oynayan bu kuram, diğer toplumsal cinsiyet kuramlarıyla doğrudan ilişkilidir ve cinsiyet kimliği ve rollerinin nasıl oluştuğunu ve geliştiğini anlamak için önemli bir çerçeve sunmaktadır. Örneğin sosyal öğrenme ve bilişsel gelişim kuramlarının ortak çıktılarından oluşan toplumsal cinsiyet şeması kuramı, cinsiyet rollerinin nasıl öğrenildiği ve içselleştirildiğini açıklamaktadır (Mutlu ve Owen, 2017). Ayrıca toplumsal cinsiyet kuramlardan biri olan Vygotsky'nin sosyokültürel kuramı da bilişsel gelişimde önemli bir rol

oynamaktadır. Bu kurama göre ise çocuklar, sosyal etkileşimler yoluyla öğrenmekte ve çevrelerindeki diğer bireylerden etkilenecek şekilde şekillendirmektedirler (Cantimer ve Şengül, 2021).

#### **2.3.4. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı**

Bilişsel gelişim ve sosyal öğrenme kuramlarının temel düşüncelerini birleştiren toplumsal cinsiyet şeması kuramı, ilk olarak Sandra Lipsitz Bem tarafından öne sürülmüştür. Toplumsal cinsiyet şeması kuramı, bireylerin cinsiyet rollerini ve kimliklerini nasıl algıladıklarını ve içselleştirdiklerini açıklamakta, çocukların cinsiyet ayrıştırmalarının, yaşamları boyunca çevrelerinden ve kültürlerinden edindikleri tüm bilgiyi kadınlık ve erkeklik tanımlarına göre toplumsal cinsiyet şeması aracılığıyla kodlamalarından kaynaklandığını ileri sürmektedir (Vargel Pehlivan, 2017). Şema kavramı, bilişsel bir yapıdır. Bireyin algılarını organize etmeye ve onları yönlendirmeye yarayan bir ağ görevi görmektedir. Şema, algılanan bilgiyi içselleştirmeyi, diğer bilgilerle sınıflandırarak ilişkilendirmeyi amaçlamaktadır. Birey, çocukluk döneminden itibaren algıladığı cinsiyetçi bilgileri, toplumsal cinsiyet şemasına göre kadınsı ve erkeksi olarak sınıflandırılmaktadır (Akçay, 2020).

Geçmişten günümüze neredeyse her kültürde, erkeksi ve kadınsı kişilik özellikleri belirlenmiş, kadın ve erkeğin toplumdaki yerleri cinsiyet temelinde ayrıştırılmıştır. Örneğin “kibar” kavramı bireyin şemasında kadınsı sınıfı altında yer alırken, “atılgan” veya “güçlü” gibi kavramlar erkeksi sınıfı altında yer almaktadır. Bireyler çocukluk dönemlerinden itibaren yaptıkları gözlemler sonucunda şahit oldukları bu ayrıştırmalardan kadın ve erkeğe özgü davranışları, alınan görev ve sorumlulukları değerlendirerek öğrenmektedir. Birey, kültürden kültüre değişen ve gelişen toplumsal cinsiyet şeması aracılığıyla gözlem ve değerlendirmeler sonucu

edindikleri bilgiyi içselleştirerek, cinsiyet algılarını şekillendirmektedir. Kurama göre çocuk, iki cinsiyet arasındaki gözlemlenebilir farkları görmekte, öğrendikleri cinsel kimlikleri ile ilgili bilgiler edinmekte ve bunlar doğrultusunda kendi cinsiyetlerini tanımlamaktadır (Mutlu ve Owen, 2017; Akçay, 2020).

Özetle, toplumsal cinsiyet şeması kuramı, bireylerin cinsiyet algılarını ve davranışlarını belirleyen toplumsal norm ve beklentileri kapsamakta, cinsiyet rollerinin nasıl öğrenildiğini ve toplumda nasıl yeniden üretildiğini, cinsiyetçi tutumları etkileyen faktörleri de gözetenek ele almaktadır (Altıngöz ve Barut, 2021; Konak ve Teközel, 2021).

### **2.3.5. Psikanalitik Kuram**

Sigmund Freud'un görüşlerine dayanan psikanalitik kuram, toplumsal cinsiyete dayalı geliştirilen ilk kuramsal açıklamalardan biridir (Özkazanca, 2018). Bu kuram, bireylerin cinsiyet rollerini ve algılarını içselleştirmesinde psikolojik süreci ele almakta, biyolojik ve toplumsal cinsiyeti organize eden ve biyolojik temeli olan cinsel enerjiyi temsil eden libido kavramlaştırmasını esas almaktadır (Vargel Pehlivan, 2017).

Psikanalitik kuram, bireylerin cinsiyet kimliklerini nasıl oluşturduklarını ve cinsiyet rollerini nasıl içselleştirdiklerini anlamak için çocukluk deneyimleri ve bilinçdışı dürtülerin rolünü vurgulamaktadır. Freud'a göre birey, kişilik gelişimini 5 psikoseksüel aşamadan (oral, anal, fallik, latent ve genital) geçerek şekillendirmektedir (Özkazanca, 2018). İlk psikoseksüel aşama olan ve 0-18 ayı kapsayan oral dönemde bebeğin ilgisi ağızdadır ve ağızla ilgili eylemlerden haz almaktadır. 1,5-3,5 yaş arasındaki anal dönemde ilgi anüstedir ve dışkılama gibi süreçler bebek için önemli ve ilgi çekicidir. 3-5 yaşlarında yaşanan fallik dönemde ilgi,

yetişkin birey bilincinde olmamakla birlikte cinsel organa yönelmektedir. 5-13 yaş arasındaki latent dönemde cinsel ilgi ve içgüdüler azalmakta, hatta kaybolmuş gibi görünmektedir. 13 yaşından sonra yaşanan son psikoseksüel aşama olan genital dönemde ise cinsel dürtüler cinsel organ odaklı olarak ortaya çıkmakta, fallik dönemden farklı olarak bu dönemde bilinçli bir şekilde yetişkinlik cinselliğine benzemeye başlamaktadır. Bu dönemlerin neredeyse her birinde cinsel ilgi (libido) ve psikolojik enerji bedenin belirli bir bölgesine yönelmekte, bireyin sağladığı doyum düzeyine bağlı olarak diğer dönemlere geçiş devam etmektedir (Vargel Pehlivan, 2017; Akçay, 2020).

Bilinçdışı süreçleri vurgulayan psikanalitik kurama göre bireyin çocukluk döneminden itibaren kendi cinsiyetindeki ebeveyni ile karşı cinsiyetindeki ebeveyni ile kurduğu özdeşim süreçleri, toplumsal cinsiyete uygun davranışlarda bulunması kapsamında önemlidir. Bu kurama göre bireyin toplumsal ve psikolojik açıdan uyum içinde olması için çocukluğundan itibaren geçtiği psikoseksüel aşamalar sonucu edindiği cinsel kimliğe sahip olması gerekmektedir (Bilgili, 2016; Vargel Pehlivan, 2017).

### **2.3.6. Feminist Kuramlar**

Feminizm, kadınların eşitlik, özgürlük ve toplumsal adalet mücadelesini temsil eden bir ideoloji ve politik bir harekettir. Kadınların toplumsal yaşamda maruz kaldıkları baskı ve ayrımcılık gibi deneyimlerini analiz etmekte, cinsiyet stereotipleri ve eşitsizlikleri eleştirmekte, kadınların siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda erkekler ile eşit haklara sahip olmalarını hedeflemekte, bu konularda değişim ve dönüşüm talep etmektedir (Keskin ve Ulusan, 2016; Güneş, 2017).

Feminizm, 17.yy'da İngiltere'de feodalizmin sona ermesi ve kapitalizmin yükselişi ile kendini toplumdaki dışlanmış hissedenden orta sınıf kadınların hak arayışına yönelik talepleriyle ortaya çıkmıştır. Fransız Devrimi'nin etkisiyle 18. ve 19.yy'da kadınlar hak ve özgürlük taleplerini dile getirmeye başlamıştır. Bu dönemde kadınların, deneyimlerini merkeze alan patriyarkal yapıları sorgulayan ve değişim için mücadele eden feminist hareketleri ön plana çıkmıştır. 1960'ların sonlarından itibaren ise feminist söylemler yeni bir boyut kazanmış, Simone de Beauvoir'in "*kadın doğulmaz, kadın olunur*" görüşünden hareketle kadınlar, erkeklerden farklı ve üstün olduklarını, farklı bir kültüre ve tarza sahip oldukları düşüncesinden beslenmeye başlamışlardır. 1968 sonrasında ise daha geniş bir alanda yayılım gösteren feminizm, günümüzde değişik ülkelerde farklı vurgular ile çeşitli grup kadınlarınca benimsenmiştir (Ben-Jacob, 2023).

Feminist teoriler, genellikle patriyarkayı eleştirmekte ve kadınların bu düzen içinde değersizleştirildiğini varsayarak bu durumun nedenlerini sorgulamaktadır. Ancak, feminist düşünürlerin geliştirdiği teoriler genellikle bir bütün olarak çözümlenmeye imkân tanıyan bir teori oluşturamamıştır. Bu nedenle, feminist düşünürler, liberalizm, marksizm, psikanaliz, varoluşçuluk, radikalizm gibi farklı düşünce akımlarının etkisinde kalarak çeşitli kuramlar ile kadın haklarına alternatif çözüm arayışını sürdürmektedirler (Arikan, 2019).

### ***2.3.6.1. Liberal Feminizm***

Liberal feminizm, kadınların bireysel hakları, özgürlüğü ve eşitliğini vurgulayan ilk feminizm akımıdır. Bu akımın klasik savunucusu olarak kabul edilen Mary Wollstonecraft "*Vindication of the Rights of Women*" isimli kitabında "*Kadınların da erkekler kadar Tanrı'nın yarattığı varlıklar olduğu, daha ciddi bir biçimde eğitilmeleri*

*ahlaksal ve zihinsel yeteneklerini geliştirmelerine izin verilmesi gerektiği*”ni savunmaktadır (Dikici, 2019).

Bazı kaynaklarda klasik feminizm olarak ifade edilen liberal feminizmin ilk amacı, erkekler ile kadınların eşit oy hakkına sahip olması gerektiğini vurgulamaktır. Temelinde, statü, muamele ve fırsatta kadın erkek eşitliği arayışı bulunan akım, kadınların, maskülen bir dünyada cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle erkekler ile eşit bir şekilde yer almasının engellendiğini öne sürmekte ve kadınların her yönüyle erkekler ile eşit hak sahibi olmasının yanında, bağımsızlık, evrensellik gibi kavramların sadece erkeklere ait görünen değerler olmaması gerektiğini savunmaktadır (Altınbaş, 2006; Law, 2019).

Özünde reformist bir tutum sergileyen liberal feminizm, patriyarkal toplum yapısına karşı gelmekten ziyade, kadın erkek arasındaki rekabeti eşitlemek adına kadınların toplumsal hayatta eğitim, çalışma, oy kullanma gibi haklara erkekler ile eşit düzeyde sahip olması gerektiğini öne sürmektedir (Heywood, 2014). Felsefe temelinde bireycilik ilkesi ile karşılaşılan bu akıma göre, cinsiyet, ırk veya inanca bakmaksızın bireyler eşit muamele hakkına sahiptir ve liberal feministler bu inancı eşit haklar talebi olarak ifade etmektedirler. Talep edilen eşitlikler çalışma yaşamında, aile yaşamında ve sosyal hayatta olmak üzere 3 temel başlık altında toplanmaktadır. Liberal feministlere göre bu üç eşitlik talebinin karşılanmasındaki en önemli etken, kadınların kamusal alanda çalışmasıdır (Çaha, 1996). Bunun sonucunda kadınlar kendi gelecekleri hakkında söz sahibi olabilecek ve erkeğe bağımlı bir yaşamdan kurtulabileceklerdir.

16. ve 17. Yüzyıl liberal felsefesinden beslenen liberal feminizm, kadın ve erkeğin ontolojik olarak birbirinden farklı olmadığını, ruhlarının ve akılcı

yeteneklerinin aynı olduğunu belirtmektedir (Sevim, 2005). Liberal feministlere göre kadınların haksızlığa uğramasının nedeni başta cinsiyetleri olmak üzere, toplumsal şartlandırma ve ayrımcılıklardır. Bu nedenle kadınların toplum içindeki hak ettikleri almalarının toplumsal değişim ile mümkün olabileceğini, bunun için ise eğitimin gerekliliğini savunmaktadır (Dikici, 2019). Liberal feminizm, birey odaklı bir perspektifi ön planda tutması, eşit haklar için yapılan taleplerin merkezi olması ve politik ve yasal reformlar ile politika değişikliklerine odaklanması özellikleriyle diğer feminist akımlardan ayrılmaktadır. Kadın erkek eşitliği için hak temelli iddiaları vurgularken, diğer feminizm akımlarından farklı olarak erkek egemenliğine meydan okumamakta ve kadınların bireysel özgürlüğünü ve bağımsızlığını desteklerken bu meydan okuma sonucu kadınların toplumda ayrıcalıklı bir konuma gelmesini savunmamaktadır (Sangeetha vd., 2022).

### ***2.3.6.2. Marksist Feminizm***

Liberal feminizm savları üzerine kadın erkek eşitliğini sağlama konusundaki tartışmalar sonucu ortaya çıkan Marksist feminizm, Karl Marx ve Friedrich Engels'in Marksist ideolojisini ve feminizm birleşimini ifade eden bir akımdır (Sevim, 2005; Çavdar ve Boyacıoğlu, 2019). Marksist ideolojisi sınıfsız toplum öğretisindeki sınıf olgusu ile toplumsal cinsiyetin birbirinden farklı olmadığını ve sınıfsal eşitsizliklerin kadınların ayrımcılığa uğramasındaki asıl neden olduğunu iddia etmekte, toplumsal adalet ve eşitlik mücadelesi kapsamında feminizm ile farklı perspektiflerden bir araya gelerek Marksist feminizmi ortaya çıkarmaktadır. Marksist feministler, kadınların ayrımcılığa uğramasındaki temel nedenin sınıf farklılığı olduğunu vurgulamakta ve bu ayrımın olduğu toplumlarda fırsat eşitliğinin mümkün olmadığını savunarak bu konudaki çözümleri sınıf mücadelesinde aramaktadır (Demir, 1997; Rensburg ve Smith, 2020).

Marksist feminizm, kadınların ayrımcılığa uğramasını kapitalizme bağlamakta ve ailenin kadınların hayatına nasıl etki ettiğine odaklanan bir bakış açısı benimsemektedir. Engels'e göre kapitalist düzende kadınların toplumdaki yerinin ev işleri ile sınırlı tutulduğu sürece erkeklerle eşit olamayacak, eşitlik ancak kadınların da erkekler kadar üretime katılmaları ve toplumda kadın ile bağdaştırılan ev işi bariyerlerinin aşılması ile mümkün olacaktır. Bu kapsamda aile kavramının ortadan kaldırılması ve toplumsal bütünleşmenin kan bağına değil iktisadi işlev ortaklığına göre oluşması gerektiği savunulmaktadır (İmançer, 2002).

Kadınların toplumda ikincil bir konumda olmalarının temel nedeninin çağdaş kapitalist üretim araçları olduğunu belirten Marksist feminizm, kadınların özgürlüğünü sağlamak için toplumsal konumdaki yerlerini değiştirmeyi amaçlamaktadır (Luxton, 2014; Puri, 2021). Bu kapsamda sınıf analizlerini genişleterek cinsiyet ve diğer kimlikler üzerinden de kadın erkek eşitsizliklerinin ve sömürünün nasıl işlediğini anlamlandırmaya çalışmakta, ekonomik ve sınıfsal analizi feminizmin cinsiyet ilişkileri ve patriyarkal yapıları da içine alan bütüncül bir şekilde değerlendirmektedir (Dikici, 2019).

### **2.3.6.3. Radikal Feminizm**

Radikal feminizm, Batı dünyasında çevreci protesto hareketlerinin, anti-nükleer hareketlerin, Vietnam Savaşı sonucunda savaş karşıtı tepkiler gibi radikal ve tepkisel hareketlerin yaşandığı 1960'lı yıllarda ortaya çıkan ve hegemonik feminizm olarak da bilinen bir akımdır. Kadınların sömürüldüğüne ve baskı altında olduğuna inanan radikal feministler, kadınları güçlendirmeyi ve yaşam koşullarını değiştirmeyi amaçlamaktadır (McGeorge vd., 2006).

Radikal feminizm akımına dair en iyi ifadenin, Kate Millett'in "*Sexual Politics*" ve Shulamith Firesone'un "*The Dialectic of Sex: The case for Feminist Revolution*" adlı eserlerde yer aldığı ifade edilmektedir (Dikici, 2019). Bu eserler, radikal feministlerin patriyarkal sistemin aile aracılığıyla varlığını sürdürdüğünü benimsemesine neden olmuş ve kadınlara yönelik sömürü ve baskının cinsiyetler arasındaki biyolojik farklılık olduğunu savunan akıma göre, tüm bunlarının temel nedeninin aile kurumu olduğu fikri kabul görmüştür (Donovan vd., 2001). Kate Millett'e göre aile, patriyarkal düzen içinde kadınları erkeklere hizmet etmeye şartlandıran, erkek egemen ideolojinin kaynağını oluşturan bir kurum olarak tanımlanmakta, bu nedenle radikal feministler tarafından reddedilerek toplumsal algıların değiştirilmesi ve kadın kültürünün hâkim olduğu yeni bir toplum inşa edilmesi gerektiği öne sürülmektedir (Demir, 1997).

Patriyarkal toplum içinde, kadınların maruz kaldıkları baskılar, ayrımcılıklar ve cinsiyet temelli şiddeti sistemselsel olarak eleştiren radikal feministler, patriyarkal toplumun kadını ve kadınlığın kendisini baskılamak durumunda kaldığı sistemin kökten değişmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu kapsamda radikal feministler, toplumdaki kadın erkek kimliklerinin yeniden düzenlenmesi, eril yapıdaki kültürün dönüştürülmesini talep etmişler ve bunun, benimsedikleri ulusal erkek kültürünün yerine görünmeyen evrensel kadın kültürünün topluma hâkimiyet kurması ile mümkün olacağını savunmuşlardır (Demir, 1997).

Kadınların uğradığı ayrımcılıklar ve sınırlandırılmış bariyerleri farklı boyutlarıyla ele alan geniş ve kesişen bir politik gündemi destekleyen radikal feministler, kadınların yalnızca cinsiyet farklılıklarına ve ortak tecrübelerine odaklandığı için çeşitli eleştirilere maruz kalsa da geleneksel aile kurumunun ortadan kaldırılması için kadınların sınırsız bir cinsel özgürlüğe sahip olması gerektiğine inanmaktadır.

Kadınların eşcinsel olmalarını ve erkeklerden ayrı yaşayarak kendilerini toplum baskısından özgürleştirmeleri gerektiğini savunmaktadır (Dikici, 2019; Payne, 2020). Ancak bu şekilde erkeklerin kadının cinsel ve yaratıcı yetenekleri üzerindeki evrensel kontrolü etkisini kaybedecektir.

Radikal feminizmde, kadının erkeğe benzemesi, kadınlığa atfedilen güzellik, ses tonu, nezaket, estetik gibi kadınsı vurguların hâkim olduğu kimlik politikası geliştirme stratejileri ile kadınsı kültürün yüceltilmesine bir engeldir ve kadın hareketine vurulacak en büyük darbe olarak ifade edilmektedir (Çaha, 1996). Radikal feminizm kadın erkek eşitliği söylemini savunan liberal feminizm ile bu noktada ayrılmaktadır.

Toplum içindeki ilk kadın-erkek arasındaki iş paylaşımından bu yana süregelen ve ezen ezilen ilişkisinin varlığını savunan radikal feminizm, Marksist feminizmin savunduğu kadın ile erkek arasındaki eşitsizliğin temel nedeninin üretim ilişkileri olduğunun aksine, üretim sürecinden kaynaklandığını savunmaktadır. Marksist feministler ile ayrıştığı bu noktada radikal feministler, geçmişten günümüze kadının ezilen olma durumunun ortadan kalkması için üretim araçlarının mülkiyetinin değiştirilmesi gerektiğini, bunun yanında kadın erkek eşitsizliğinin ikinci temel nedeni olarak kabul gören aile kurumunun, patriyarkal düzenin bir parçası olduğunu vurgulayarak ortadan kalkması gerektiğini vurgulamaktadır. Radikal feministler, aile kurumunun değiştirilmesi amacıyla radikal bir politika oluşturmak amacıyla çocuk bakımında biyolojik annenin yerini bakıcıların ve sosyal annelerin alması gerektiğini savunmaktadır. Böylelikle çocuğun daha verimli bir sosyal hayat geliştireceği ve biyolojik iş bölümüne dayalı aile yapısının da bu şekilde ortadan kalkacağı inancı vurgulanmaktadır (Sevim, 2005).

### 2.3.7. Sosyal Rol Kuramı

Sosyal rol kuramı, bireylerin cinsiyet rollerini içselleştirme süreçlerini ele almakta ve bu rollerin toplumsal normlar ve beklentiler çerçevesinde nasıl şekillendiğini incelemektedir. Burada temel savunu, bireylerin cinsiyet algılarını öğrendiği ve bilişsel mekanizmalara göre zamanla şekillendirdiğidir (Keskin ve Ulusan, 2016).

Kadınlar ve erkekler toplumda belli rolleri üstlenir ve bu rolleri benimserler. Sosyal rol kuramı, bireylerin cinsiyetlerine ilişkin doğuştan gelen psikolojik bir eğilim ve role sahip olmadığını vurgulamaktadır ve kadın ile erkek arasındaki farklılıkların, farklı sosyal roller üstlenmesinden kaynaklandığını öne sürmektedir (Wood ve Eagly, 2002; Schmitt, 2003). Bireylerin, yaşadığı toplumun kültürel yapısı, ailesi, çevresi gibi çeşitli dış etkenler tarafından şekillenen sosyalleşme yaşantıları, üstlendikleri roller ile doğrudan ilişkilidir. Bir diğer deyişle toplumda, kadınlarla ilgili beklentilerin dişil cinsiyet rolleri; erkeklerle ilgili beklentilerin ise eril cinsiyet rolleri olarak tanımlanması, bireyin başarılı bir rol performansı gösterebilmesi için biyolojik cinsiyeti ile sonradan edindikleri özellikleri birleştirerek toplumsal cinsiyet algısının oluşmasına neden olmaktadır (Dulin, 2007). Farklı toplumlarda cinsiyet rollerine ilişkin egemen düşünceler nadir olarak farklılık gösterse de çoğu toplumda erkek daha çok güç ve statüye sahip kaynak sağlayıcı, kadın ise daha az güç ve statüye sahip ev kadını olarak tanımlanmaktadır. Bu sosyal yapılanma, kadın ve erkek arasında hiyerarşi doğurmakta, feministler tarafından ataerki olarak ifade edilmektedir (Eagly ve Wood, 1999). Bireylerin çocukluk döneminden itibaren maruz kaldıkları bu rol dağılımı ve tanımlamalar, medya aracılığıyla pekiştirilmekte, militarist söylemler gibi erkeklik temsilleri ile güç dinamikleri desteklenmekte, aile ve arkadaş çevresi gibi bireylerarası ilişkiler ile süreklilik kazanmakta ve bireylerin cinsiyet algısını

oluşturmaktadır (Gürbüz vd., 2021). Sosyal rol kuramına göre, kız çocuklarına evsel beceriler öğretilirken, erkek çocuklar ise ücret karşılığı pazarlanabilir beceriler ile donatılmaktadır. Bireyin küçük yaşlardan itibaren maruz kaldığı öğretimler ile meslek hayatları da şekillenmekte, kadınlar için en uygun mesleklerin hemşirelik, öğretmenlik olmasının yanında erkeklerin ise kaynak ve mülk sahibi olmaya yönelik daha ön planda olması beklenmektedir (Güldü ve Kart, 2009).

#### **2.4. Cinsiyet Ayrımcılığı**

Cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet temelli önyargı ve eşitsizlikleri ifade eden ve bireylerin biyolojik cinsiyetlerine göre farklı muamele görmesi durumunu tanımlayan bir kavramdır. Bu ayrımcılık, geçmişten günümüze özellikle kadınlar üzerinden tezahür etmekte ve kadınların iş hayatında, eğitiminde, sağlık hizmetlerine erişiminde ve sosyal yaşamında farklı biçimlerde kendini göstermekle kalmamakta, aynı zamanda toplum ve ekonomik kalkınma gibi daha geniş kapsamlı etkilere de neden olmaktadır (Badriah ve Istiqomah, 2022). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne göre ayrımcılık, eşitlere farklı, eşit olmayanlara ise eşit davranılması şeklinde ifade edilmektedir. Toplumumuzda ise örf, adet, toplumsal değer ve yargılara bağlı olarak bir erkeğin kadından üstün olması şeklinde tanımlanmaktadır. Kadınların sırf kadın olmalarından dolayı maruz kaldıkları ayrımcılığın bir diğer tanımı ise Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW)'nin 1.maddesinde şu şekilde yapılmaktadır (Aydın Yürükçü, 2019);

*“İşbu sözleşmeye göre, «kadınlara karşı ayırım» deyimi kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen*

*veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağılı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.” (CEDAW, 1985).*

18.yy’da Sanayi Devrimi ve Fransız İhtilali’nin getirisi olan kapitalizm ve makineleşme ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişikliklere yol açmıştır. Sanayileşmenin beraberinde kadın, evdeki rollerinin dışında ekonomik faaliyetlere ücret karşılığı katılma imkânı sağlamıştır. Katıldığı ekonomik faaliyetler ile görünmeyen emeğini görünür kılan ve toplum içinde birey olmasını sağlayan ücret kavramı, kadının kendine olan özgüveninin oluşmasına neden olmuştur. Özellikle sanayi devrimi sonrası dokuma sektörünün genellikle kadın işi olarak görülmesi, kadının hizmet sektörü içinde daha fazla temsil imkânı sağlamasına imkân tanımıştır (Parlaktuna, 2010). Ayrıca bu dönemde eşitlik ilkesi ilk kez hukuki olarak, 1789 yılında yayımlanan “Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi”nin ilk maddesinde, her bir bireyin haklar açısından özgür ve eşit şekilde doğduğu ve yaşadığı şeklinde ifade edilmiştir.

Avrupa’da özgürlük ve eşitlik fikirlerinin popülerleştiği 19 yy’da Osmanlı Devleti ise, Tazminat Fermanı ile birlikte eğitim alanında kadınlara yönelik yenilikler getirmiştir. Kızlar için 1858’de kız rüştiyeleri, 1870’te kız öğretmen okulları, 1909’da Halide Edip tarafından “Teali-i Nisvan-Kadınların Yükselmesi Derneği” ile 1913’te Nuriye Ulviye tarafından “Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan-Kadın Haklarını Koruma Derneği” açılmıştır (Kılınç, 2019).

Cumhuriyet’in kurulmasıyla kadınlara verilen haklar hızla artmaya başlamıştır. 1926 yılında Türk Medeni Kanunu ile kadına verilen temel haklar ile tek eşlilik kabul edilmiş ve kadınlara mülk sahibi olma hakkı getirilmiştir. Özellikle eğitim alanında

yapılan yenilikler ile tıp ve hukuk fakültelerine kız öğrenci kabulleri başlamış, 1924'te ilan edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile 1926 yılından itibaren Türk kadınına harp okulları dışında tüm eğitim kurumlarına girme hakkı tanınmıştır. Bunu takiben 1934 yılında Türk kadınına verilen seçme ve seçilme hakkı ile kadının toplumsal demokraside önemli bir rol oynaması sağlanmıştır. Ayrıca erkek çocuklarının daha çok istendiği ve tercih edildiği patriyarkal toplumda, Atatürk'ün kız çocuğu evlat edinmesi de o dönem içinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın önüne geçilmeye çalışıldığının bir göstergesi olarak ifade edilmektedir (Kandiyoti, 1997).

II. Dünya Savaşı sonrası Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1948 yılında yayımlanan “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi”nde ayrımcılık kavramı ilk kez uluslararası alanda, beyannamenin “*Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.*” ifadesinin yer aldığı ikinci maddede düzenlenmiştir. Aynı yıl, yine Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kabul edilerek insan hakları toplu bir şekilde güvence altına alınmıştır (İHUAM, 2021). Türkiye’de ise “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi” Bakanlar Kurulu Kararı ile 7217 sayılı ve 27 Mayıs 1949 tarihli Resmî Gazete ’de yayımlanmıştır. Bu beyannamede bireylerin ayrımcılıktan korunması ayrıntılı olarak düzenlenmese de tüm bireylerin haklarının olduğu ve bu haklardan eşit derecede yararlanabileceği ifade edilmiştir (Erikli, 2020).

Yaşamın her alanında ve neredeyse her konuda cinsiyetler arasındaki farklılıklara bağlı olarak görülen ve genellikle patriyarkal toplumlarda kadınların aleyhine kullanılan cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele etmeye yönelik etkili politikalar geliştirmenin ilk ve en temel adımı, ayrımcılığın ortaya çıkış biçimlerinin

derinlemesine anlaşılmasını gerektirmektedir. Cinsiyet ayrımcılığına yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde, ayrımcılığın farklı türler altında değerlendirildiği görülmektedir. Çoğu kaynağa göre ayrımcılık doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak ele alınırken (Erikli, 2020; Karataş, 2022; Hajian ve Domingo-Ferrer, 2012; Yuvalı, 2014; Kılınç, 2019; Konuk, 2022; Equality and Human Right Commision, 2010; Campbell ve Smith, 2023), bazı kaynaklarda ise pozitif ayrımcılık (Karataş, 2022; Yuvalı, 2014; Konuk; 2022), negatif ayrımcılık (Karataş, 2022), cinsiyete dayalı ayrımcılık (Karataş, 2022; Konuk, 2022) ve makul uyumlaştırma yapmama, taciz ve sistematik ayrımcılık (Erikli, 2020) olmak üzere farklı başlıklar altında değerlendirilmektedir.

Geçmiş dönemlerde pilotluk mesleğine yalnızca erkeklerin kabul edilerek kadınların kabul edilmemesi gibi doğrudan ayrımcılığın tezahürü ve sektörün dönüşümüyle birlikte doğrudan ayrımcılığın yerini dolaylı ayrımcılığa bırakması ile pozitif ayrımcılığın araştırmada önemli bir yere sahip olmasından dolayı araştırma kapsamında cinsiyet ayrımcılığı, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ve pozitif ayrımcılık ayrımcılık olmak üzere 3 başlık altında değerlendirilmiştir.

#### **2.4.1. Doğrudan Ayrımcılık**

Doğrudan ayrımcılık, aynı ya da benzer durumlardaki bireylerin salt cinsiyetlerine göre doğrudan hedef alınarak, nesnel ve geçerli bir neden olması gerekmeksizin ayrımcılığa maruz bırakılması anlamında gelmektedir. Doğrudan ayrımcılık, bireyin cinsiyetinden dolayı icrai olarak ayrımcılık görebileceği gibi herhangi bir konuda hakkının verilmemesi, engellenmesi veya kullanmasını zorlaştırması, bir talebinin yerine getirilmemesi gibi eylemsizlik şeklinde de görülebilmektedir (Kılınç, 2019; Erikli, 2020).

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun (Madde 2-(1) d) göre ise doğrudan ayrımcılık “*bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını, ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele*” olarak tanımlanmaktadır (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 2016). Bunun yanında doğrudan ayrımcılık, bu ayrımcılığa maruz kalan özelliklerdeki gruplara yönelik, ayrımcılığı kışkırtan nefret söylemlerini yaygınlaştırmaya kadar geniş kapsamdaki ayrımcılık biçimlerini de içermektedir.

Örneğin, aynı meslek grubundaki bireylerin yararlanabileceği bir eğitim programına yalnızca erkeklerin başvurabileceğine yönelik öne sürülen bir katılım koşulu, doğrudan ayrımcılıktır (Yuvalı, 2014). Benzer şekilde, sivil bir havayolu firmasında istihdam edilecek pilotların yalnızca o ülkenin hava kuvvetlerinde görev yapmış kişilerden seçilebileceği şartı, askere kadınların alınmadığı göz önüne alındığında yine bir doğrudan ayrımcılık örneği teşkil etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization – ILO)'nün 2018 yılında yayınladığı ve tüm dünyada kadın erkek arasındaki ortalama ücret farkının %20.25 olduğunu belirten raporu, TÜİK'in 2021 yılı iş gücü verilerine göre Türkiye'de erkeklerin istihdam edilme oranı %71 iken, kadınlarda bu oranın %33 olması, yine 2018 yılında PwC (PricewaterhouseCoopers) şirketi tarafından “Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği Araştırması” konulu bir çalışma kapsamında yapılan anket sonuçlarına göre bir iş başvurusunda ayrımcılığa uğradığını düşünen erkeklerin oranı %19 iken, kadınların oranı %40 olarak saptanması, istihdam edilen erkek ve kadın çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları, kadınların hamilelikleri bahane edilerek işten çıkartılmaları ile işyerinde cinsel taciz ve mobbing olaylarına maruz kalmaları; doğrudan ayrımcılığın varlığını kanıtlayan örneklerdir (ILO, 2023; PwC, 2022).

## 2.4.2. Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık, fark edilmesi güç olan imalar veya dolaylı ifade biçimleri aracılığıyla işleyen ve görünüşte ayrımcılık teşkil etmeyen bir muamelenin sonuçlarının bazı kişi ve gruplar üzerinde olumsuz etki yaratması, bu grup dışındaki bireyler ile karşılaştırıldığında dezavantajlı bir konumda bırakmasını ifade etmektedir (Martin, 2015). Belirli niteliklere sahip bir bireyin, herkes için uygulanan bir muamele sonucunda hak kaybına uğraması hali, dolaylı ayrımcılık teşkil etmektedir (Yuvalı, 2014).

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun (Madde 2-(1) e) göre ise dolaylı ayrımcılık *“bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulması”*; Avrupa Birliği'nin 2000/78 sayılı İstihdam Çerçeve Direktifi'nde (Madde 2-(2) b) ise *“görünüşte tarafsız bir hükmün, kriter ya da uygulamanın belirli bir din veya inancı, özü, cinsel yönelimi olan veya belirli bir yaşta olan kimseye diğer kimselerle karşılaştırıldığında sakınca oluşturması hali”* olarak tanımlanmaktadır (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 2016; Göçmen, 2022).

Örneğin, bir iş ilanında bahse konu işin herhangi bir nitelik gerektirmemesine rağmen başvuru koşullarında sağlık durumunun iş yapmaya elverişli olması engellilere yönelik, ya da uzun süreli seyahat etme şartının aranması ise kadınlara yönelik dolaylı ayrımcılığa örnektir (Erikli, 2020). Yine kadın ve erkeğin bir arada çalıştığı bir ortamda yapılacak işi, kadınların salt cinsiyetlerine özgü özellikleri ya da davranış biçimleri gerekçe gösterilerek erkeklerin daha iyi gerçekleştireceği düşünülüyorsa, bu

kadınlara yönelik dolaylı ayrımcılıktır. Özetle, dolaylı ayrımcılığın görünüşte eşit fakat arka planda herhangi bir davranış veya uygulama sonrasında kadın üzerinde olumsuz etki yaratan bir durum olduğu söylenmektedir. Günümüzde, dolaylı ayrımcılığı önlemek için kadın ve erkek arasındaki hukuki eşitliğin kadınlar lehine bozularak uygulanmasını öne süren olumlu ya da pozitif ayrımcılık olarak adlandırılan sosyal politikalar geliştirilmektedir (Kılınç, 2019).

### **2.4.3. Pozitif Ayrımcılık**

Pozitif ayrımcılık, belirli bir grup veya cinsiyetin maruz kaldığı ayrımcılığı dengelemek ve toplumsal adaleti sağlamak amacıyla ayrıcalıklı ve destekleyici politikaların uygulanmasını ifade etmektedir (Adana vd., 2020). Belirli alanlarda nispeten daha az temsil edilen özelliklere sahip bireylere olumlu ayrımcılıkların yapılmasını makul gören politikaları kapsayan pozitif ayrımcılık, teoride fırsat eşitliğini savunsa da bu eşitliği hedefleyen süreç içinde kullanılan bir ara basamaktır. Eşitsizliği yaratan koşulları kesin bir şekilde ortadan kaldırmaktansa, ayrımcılığa maruz kalan dezavantajlı gruba mensup bireylerin ön plana çıkarılması ve belirli bir süreç dâhilinde önceliğe alınmasını sağlamaktadır.

Pozitif ayrımcılık uygulamalarının tarihi, 1950'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde ırk ayrımcılığının önlenmesi amacıyla yapılan düzenlemelerle ortaya çıkmış, ilerleyen yıllarda uygulama alanı tüm dezavantajlı grupları kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Kadınların dezavantajlı grup içinde değerlendirilmesi kendi içinde paternalizm, patriyarkanın kurgusu olan koruma veya mağdurlaştırma gibi sakıncaları barındırsa da kadınlar, toplumdaki eşitsizliklere en çok ve doğrudan maruz kalan gruplar arasında değerlendirilmektedir (Turanlı, 2021). Esasında geçici ve özel tedbir olan pozitif ayrımcılık, kadınlara imtiyaz tanınması anlamında gelmediği gibi

ayrımcılığı önlemek adına dahi olsa ayrımcılık yapılmasını olumlamamakta, kadınlar lehine yapılan düzenlemenin başkalarının haklarının gasp edilmesi, kadınlara iltimas geçilmesi veya liyakat kurallarının çiğnenmesi anlamlarını taşımamaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan ve mevcut yapıyı kadınları korumak adına değiştiren uygulamaların pozitif ayrımcılık olarak değerlendirilmemesi gerektiğidir. Örneğin evlilik sebebiyle işten ayrılmada kıdem tazminatı alma hakkının sadece kadınlara tanınması pozitif ayrımcılık değildir. Çünkü pozitif ayrımcılık kadınların cinsiyetleri nedeniyle hak kaybına uğramalarını önlemeye yöneliktir, fakat bu uygulama, kadınların formal istihdam istihdam dışına itilmesine neden olmaktadır. Yine pozitif ayrımcılık olarak değerlendirilmemesi gereken bir başka husus, devletin sosyal devlet olma niteliği gereği kadınların ve diğer dezavantajlı grupların lehine uygulamalardır. CEDAW Komitesi Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin 4. Maddesinin 1. Paragrafında Yer Alan Geçici Özel Önlemlerle İlgili 25 Sayılı Genel Tavsiye kararı ise bunu ifade etmektedir (Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi, 2013).

*“... kadınların fiili veya gerçek eşitliğine yönelik somut hedefin gerçekleşmesini hızlandırmak üzere alınan geçici özel önlemlerle, kadınların ve kız çocukların durumunu iyileştirmeye yönelik diğer genel sosyal politikalar arasında net bir ayırım yapmalıdırlar. Potansiyel olarak kadınlar yararına olabilecek veya böyle olması muhtemel önlemlerin hepsi geçici özel önlem değildir. Kadınlara ve kız çocuklarına, ayrımcılıktan arınmış, onurlu bir yaşam sağlamak üzere onların medeni, siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını güvence altına alan genel koşulların oluşturulması, geçici özel önlem olarak tanımlanamaz.”*

Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı (European Union Agency for Fundamental Rights-FRA)'na göre pozitif ayrımcılığın amacı, geçmişte yaşanmış ayrımcılığın

etkilerinin ve toplum içinde belli bir gruba yönelik var olan ön yargıların ortadan kaldırılmasıdır (FRA, 2008). Bununla birlikte pozitif ayrımcılığın hukuki temelini oluşturabilmesi için, nitelik itibarıyla eşit ve denk bireylerin kıyaslanması gerekmektedir. Örneğin, bir iş başvurusunda erkek adayın yetkinlik ve nitelikleri kadın adaya göre daha uygun olmasına rağmen, işe kadın adayın tercih edilmesi pozitif ayrımcılık olarak kabul edilmemektedir (Konuk, 2022). Kadınlara yönelik gerçekleştirilen pozitif ayrımcılık, cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadınların toplumsal, ekonomik ve siyasi alanlarda temsilinin artırılmasını sağlamak amacıyla kullanılan önemli bir araçtır ve bu tür stratejiler erkekler ve kadınlar arasında eşitliklerin sağlanmasına katkıda bulunabileceği gibi toplumsal cinsiyet normlarının dönüşümüne destek olmaktadır (Araujo ve Borrell, 2006; Botelho ve Abraham, 2017; Stephens ve diğ., 2020). Anayasada, 5982 Sayılı Kanun ile 05.07.2010 tarihinde yapılan değişiklikle birlikte belli gruplara uygulanan pozitif ayrımcılığın, Türk hukuku bakımından anayasal bir teminata sahip olduğu anlaşılmaktadır. Anayasamızın 10.maddesinin ikinci fıkrasındaki “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” hükmüne eklenen; “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” ifadesi, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarının eşitlik ilkesine aykırı olarak kabul edilemeyeceğini ifade etmektedir (Yuvalı, 2014).

## **2.5. Kadın Pilotlar ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Sorunlar**

Kadınların havacılıktaki yeri neredeyse 100 yıl öncesine dayanmasına rağmen günümüzde, kadın pilotların erkek pilotlara oranı %5’lerde kalmakta ve bu durum pilotluk mesleğini erkek egemen bir meslek haline getirmektedir (McCullough, 2020). Her ne kadar ticari havayolu firmaları ve devlet kurumları kadın istihdamını arttırmaya yönelik hamleler yapmaya çalışsa da, kimi zaman havacılık sektöründe pilotluk

mesleği kadınlar tarafından bir kariyer seçeneği olarak değerlendirilmemiş, kimi zaman kadınların havacılık sektörüne girmelerinin ve ilerlemelerinin önüne geçilmiş, kimi zaman da kadınlar pilotluk yerine kabin memurluğu gibi havacılığın diğer meslek gruplarına yönlendirilmişlerdir (Gaucher vd., 2011). Amerikan Federal Havacılık Dairesi (FAA)'nin 2019 istatistiklerine göre Amerika Birleşik Devletleri'ndeki kadın pilotların tüm pilotlara oranı %7.9 seviyesinde iken, kabin memurları arasındaki kadın kabin memuru oranı ise %79'dur (FAA, 2019). Uluslararası Kadın Pilotlar Topluluğu'nun 2019 verilerine göre havayollarında çalışan 4,726 kadın pilotun 1,376'sı kaptan pilot statüsünde olup, bu sayı tüm pilotların %1'ine tekabül etmektedir (ISWAP, 2019). Kadın pilot sayısı halen daha istenilen seviyede olmamakla beraber yıllar içerisinde artış göstermiştir. 2023 verilerine göre Amerika Birleşik Devletleri'ndeki kadın pilotların oranı %10.2 seviyesine çıkmıştır (FAA, 2023). Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü'nün 2023 verilerine göre tüm dünyada ticari havayollarında çalışan kadın pilot sayısı 16,186 olup, bu sayı tüm pilotların %4.69'una tekabül etmektedir (ICAO Aviation Data Analytics, 2023). Ülkemizde havayolu firmalarında çalışan kadın pilotların oranı ise %3.9'dur (Yanikoğlu vd., 2020). Türkiye'nin bayrak taşıyıcısı ticari havayolu firmalarından olan Türk Hava Yolları'nda 2006 yılında 6 kadın pilot görev yapmaktayken, bu sayı 2013 yılında 45'e, 2020 yılında 211'e, 2023 yılında ise 329'a yükselmiştir (Irtak, 2023). 2023 itibariyle toplam pilot sayısı 5, 736 olan firmadaki kadın pilotların oranı %5.7 olarak kaydedilmiştir (Hürriyet, 2023).

2023 yılı verilerine göre ülkemizde sivil havacılık bünyesinde görev yapan toplam pilot sayısı 14, 884 olmakla birlikte bunların 12, 070'i uçak pilotu, 207'si helikopter pilotu, 875'i diğer hava araçları (balon, planör vb.) pilotu ve 1,732'si ise öğrenci pilottur (SHGM, 2023). Sivil havacılık bünyesinde görev yapan (ticari havayolları, sportif havacılık, özel işletmeler vb.) kadın pilot sayısı dünya istatistikleri

ile benzerlik taşımaktayken, devlet kurumlarında görev yapan kadın pilotların oranının %2'nin altında kaldığı değerlendirilmektedir.

Pilotluğun sayısal anlamda erkek egemen bir meslek olması, pilotluğa dair normların erkek pilotlar tarafından belirlenmesine ve havacılık sektöründe kadın pilotlara önyargı ile yaklaşılmasına sebep olmaktadır (Mills and Mills, 2006). Kadın pilotlar havacılık sektöründeki bu cinsiyet ayrımcılığından kaynaklı, birbirinden farklı sorunlarla karşılaşmakta ve eşit olmayan muamelelere maruz kaldıklarını düşünmektedirler (Joseph, 2007). Öte yandan kadın pilotlar havacılık sektöründe kabul görmek için erkek meslektaşlarına göre daha fazla çalışmak ve kendilerini ispat etmek zorunda kalmaktadırlar (Yanıkoğlu vd., 2020). Kadın pilotlara yönelik önyargılar cinsiyet temelli ayrımcılığa sebep olmakta ve bu ayrımcılık da kadın pilotların performanslarını olumsuz etkilemektedir (Matthews vd. 2009). Kokpitte kadınların bu denli az temsilinin nedenleri mevcut literatürde incelendiğinde ise pilotluğun toplumsal cinsiyet temelli bir meslek olmasının ve kadınların yaşadığı cinsiyete dayalı ayrımcılığın bu konudaki en önemli faktörlerden olduğu görülmektedir (Kılıç,2021). Bu sebeplerle kadın pilotların havacılık sektöründeki tecrübelerini anlamlandırabilmek, bu sorunları ve ayrımcılığın sebeplerini anlamakla mümkün olacaktır.

### **2.5.1. Pilotluğun Askerlik Geçmişi**

1920'lerden itibaren 1970'li yıllara kadar pilotluk erkekler tarafından domine edilen bir meslek halini almıştır. Cinsiyet rolleri, diğer meslek gruplarına benzer şekilde havacılık sektöründe de atanmış ve pilotluk ile kabin memurluğu bir nevi cinsiyetler arasında paylaştırılmıştır. Pilotluğun erkek egemen bir meslek grubu haline gelmesi ve maskülen bir iş olarak algılanmasının en büyük sebeplerinden biri

pilotluğun askerlik kültürü ile ilişkisi olarak görülmektedir (Ferla ve Graham, 2019). Ticari havayolu firmaları, uzun bir süre boyunca istihdam ettiği pilotları eski askeri uçuculardan seçmiş veya pilotlara askeri uçucu olma şartı getirmişlerdir. Örneğin 1920'lerde Birleşik Krallık'taki ilk ticari havayolu firmalarından British Imperial Airways tüm pilotlarının eski Kraliyet Hava Kuvvetleri üyesi olmasını şart koşmuştur. O dönem kadınların Kraliyet Hava Kuvvetleri'ne katılımına izin verilmediği için British Imperial Airways'e kadın pilotların başvuru yapmasının önüne geçilmiştir. Bu zamanlarda Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO) de kadınların menstrüal döngülerinin uçuş kabiliyetlerini etkileyebileceğinden bahisle kadınların uçuş ekibine dâhil olmalarını yasaklamıştır (Mills, 1998). Bu ve benzeri sebeplerle tarihler ancak 1933'ü gösterdiğinde Winnie Drinkwater, bir ticari havayolu firması tarafından işe alınan ilk kadın pilot olmuş, fakat akabinde uzun bir süre boyunca kadınların ticari havayollarında istihdamları hızlı bir ilerleme kat etmemiştir. 1970'lere gelindiğinde kadın pilotların sayısı bir elin parmaklarını geçmemekle birlikte, havacılık sektörü erkeklerin domine ettiği bir sektör olma konumunu korumuştur.

### **2.5.2. Erkek Egemen Meslek Kültürü**

Çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu meslek gruplarında, kadınların çeşitli engel ve ayrımcılıklarla karşılaştığı bilinmekte olup, pilotluk mesleğinde de bu durumun değişmediği görülmektedir. İş rolleri ve erkek cinsiyet kimliğinin birbiri ile olan ilişkisi, erkek çoğunluktaki meslek gruplarında daha maskülen normlar ile uygulamaların oluşturulmasına ve sonuç olarak cinsiyet çeşitliliğine daha dirençli meslekler haline gelmelerine sebep olmaktadır. Uzun yıllar erkek egemen veya sadece erkek çalışanların olduğu ormancılık, itfaiye, polislik, inşaat, madencilik, askeriye gibi meslek gruplarınca oluşturulan maskülen kültürler, bu meslek gruplarında cinsiyet çeşitliliğinin oluşmasına zorlayıcı bir faktör olarak nitelendirilmektedir. Bu gibi ortak

duygu, düşünce, inanç, değer ve uygulamalara sahip meslek gruplarındaki kurum kültürleri dışarıdan bu kültüre dâhil olmak isteyenleri kolayca kucaklamamakta ve bu kültürün dışından gelenlerin uygunluğunu sınamaktadır. Havacılık sektörünün de kimi üyelerine ayrıcalıklar sağlarken, kimilerini ise belirli stereotiplere uymadığı için dışlayabileceği, onlar için zorluklar çıkarabileceği değerlendirilmektedir (Cross ve Bagilhole, 2002).

### **2.5.3. Cinsiyet Stereotipleri ve Toplumsal Cinsiyet Roller**

Stereotipler, belirli sosyal kategorilerdeki insanlara dair güçlü şekilde yapılan aşırı genellemelerdir. Evrensel olarak bilinen bazı fikirlerin sosyal normlar, kültür, günlük etkileşimler ve hatta önyargularla güçlendirilmiş halleridir (Kortenhaus ve Demarest, 1993). Stereotipler her ne kadar kültür tarafından şekillenseler de kurumsal yapılar, politikalar ve uygulamalarla güçlenmektedir. Bir meslek grubunda hangi cinsiyetin temsili daha fazla ise genellikle stereotipler de bu doğrultuda şekillenmekte ve mesleğin yapılabilmesi için baskın olan cinsiyete ait özelliklere dair beklentiler oluşmaktadır. Meslek grubuna dair cinsiyet algıları erkek ve kadınların bir meslekteki temsilini etkilemekte ve stereotipler cinsiyet temelli ayrımcılığa sebep olmaktadır (Yanıkoglu vd., 2020). Kadınları tanımlayan inanışlar genellikle kadınların annelik vasfıyla birlikte şefkatli, sakin, ilgili ve uyumlu karaktere sahip olduğuna, erkeklerin ise daha rekabetçi ve kazanımcı karakterler olduklarına yöneliktir (Koenig ve Eagly, 2014). Kadınlara atfedilen bu özellikler ile mesleklere atfedilen özellikler uyuşmadığında, kadınlar bahse konu mesleği yapıp yapmamayı tercih ederken daha temkinli davranmaktadır. Bu şekilde cinsiyet stereotipleri kadınların meslek seçimlerini etkilemektedir. Cinsiyet rolleri ise bireylerden farklı cinsiyetlerine göre farklı beklentilerin oluşmasıdır. Cins biyolojik olarak genler ile belirlense de, cinsiyet rolleri kültür, etik, ahlak, din, aile gibi faktörlerden etkilenerek belirlenmektedir.

Bireyler cinsiyetlerine düşen rolleri medya, popüler kültür, aile, okul gibi kurumlardan sosyalleşme sürecinde öğrenir ve davranış biçimi geliştirirler (Davey ve Davidson, 2000). Cinsiyet stereotiplerinin ve rollerinin olduğu bir sosyal yapıda, hangi mesleği hangi cinsiyetin yapacağına dair bir ön kabul oluşmaktadır. Havacılık sektöründe uzun bir zaman erkeklerin pilot, kadınların ise kabin memuru olarak değerlendirilmeleri bu ön kabullerin bir sonucudur (Mitchell vd., 2006).

1912 yılında Manş Denizi'ni geçen ilk kadın pilot olan Harriet Quimby'nin bir gösteri uçuşu sırasında kazaya uğrayarak hayatını kaybetmesi, o yıllarda kadınların henüz girdiği havacılık camiasında kadınların pilotluk için yeterli güç ve donanıma sahip olmadığına dair mitlerin güçlenmesine neden olmuştur. İlerleyen yıllarda da özellikle ülkelerin hava kuvvetlerinin pilot istihdamında kadınların pilotluk mesleğine uygun olmadığına dair çeşitli olumsuz görüşlerin gündeme getirilmesi ile kadınlar hakkındaki bu olumsuz görüşlerin bilimsel bir temelinin olup olmadığı araştırmalara konu olmuştur. Pilotluk mesleğindeki cinsiyet stereotiplerinin kültürel gerekçelerle mi yoksa gerçekten bilimsel sebeplere dayalı olarak mı ortaya çıktığının anlaşılması için kadın pilotlara dair bedensel, fizyolojik, psikolojik ve tıbbi yönlerden incelemelerde bulunulmuştur.

Pilotluk konusunda en çok ilgi çeken husus kadınların fiziksel güçlerinin pilotlukta erkekler kadar yeterli olup olmadığı olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri Başkanlık Komisyonu'nun Amerikan Deniz Kuvvetleri ile yaptığı araştırmada kadınların ancak %3,4'ünün erkekler ile aynı fiziksel yeterlilik testlerinde başarıya ulaştığı görülmüştür (Smart, 1998). Fakat her ne kadar kadınlar fiziksel olarak daha güçsüz olsalar da hava araçlarında gelişmiş hidrolik ve mekanik sistemlerin büyük güç ihtiyaçlarına gereksinimi ortadan kaldırdığından dolayı bu güç farkının pilotlukta büyük bir faktör olmadığını ortaya koymuşlardır (Wilson, 2005).

Aynı araştırmada gerek acil durum hallerinde gerekse de uçuşun normal safhalarında pilotları etkileyen önemli faktörlerden olan irtifaya bağlı basınç ve sıcaklık değişimlerinin pilotlara etkisi de incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kadınlar düşük sıcaklıklara erkeklere kıyasla daha toleranslı iken, erkekler ise yüksek sıcaklıklara kadınlara kıyasla daha toleranslıdırlar. 102 kadın ve 139 erkek ile yapılan G kuvveti testinde ise kadınlarla erkeklerin G kuvvetine toleranslarında kayda değer bir fark gözlenmemiştir. Ancak yaş ve ağırlığa göre yapılan analizlerde kadınların aynı yaş ve ağırlıktaki erkeklere kıyasla G toleranslarının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Kadın pilotların kontraseptif (doğum kontrol hapı) kullanımları gibi çeşitlendirilen senaryolar altında 8 kadın pilot ile yapılan ileri deneylerde ise yine kadınların G toleranslarında kayda değer bir değişiklik gözlemlenmemiştir (Smart, 1998). Bu ve benzeri şekillerde hareket hastalığı (araç tutması), kadınların hamilelik zamanlarındaki fizyolojik ve psikolojik etkenler, migren, diyabet, kalp hastalıkları, dolaşım problemleri vb. gibi faktörler altında bir dizi araştırma yapılmış ve araştırmalar sonucunda kadınların hamilelik zamanları hariç kayda değer farklılıklar görülmemiştir. Örneęin kandaki oksijen yoğunluğunun düşmesi sonucu meydana gelen ve en tehlikeli şekli yüksek irtifada aniden gelişerek bilinç kaybına yol ačan hipoksi konusunda yapılan araştırmada, kadınlar ile erkekler arasında önemli bir fark gözlemlenmemiş, ancak hamile kadınların hipoksiye daha düşük irtifalarda maruz kalabileceği görülmüştür. Yine benzer şekilde hamilelik ile menstrüasyon döneminde G toleransı kadınlarda daha düşük olmakta, akut hastalıklar kendini daha sık göstermekte, depresyon ve sinirlilik hali hormonal değişikliklerle birlikte ortaya çıkabilmektedir (Smart, 1998). Bu sebeplerle özellikle hamileliğin belirli dönemlerinde uçuř emniyetini tehlikeye atabileceğinden dolayı kadın pilotların uçuşa çıkmaları yasaklanmıştır. Bu durum halen çeşitli kurallar ve düzenlemelerle sivil havacılık ile devlet kurumlarında devam etmekte olan bir uygulamadır.

Fiziki özelliklerin haricinde, kadın ve erkek pilotların öğrenme, yorumlama, iletişim, liderlik vb. gibi daha çok bilişsel yeteneklerine dair yapılan çalışmalarda ise iki cinsiyet için de bazı olumlu ve olumsuzlukların olduğu ortaya konmuştur. Örneğin erkek pilotlar daha çok görev odaklı olup, daha özgüvenli davranırken; kadın pilotların daha fazla çalıştıkları ve iletişim becerilerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Turney, 1995). Buna ek olarak hava araçları kazalarında cinsiyet faktörü incelendiğinde ise kadın pilotlar ile erkek pilotlar arasında belirgin bir farklılık bulunmamakta, kadın pilotların kazalara etken olduklarına dair bir bulgu yer almamaktadır (Bazargan ve Guzhva, 2011).

Yapılan araştırmalar her ne kadar kadın ve erkek pilotlar arasından bir fark olduğunu ortaya koymasa da, geçmişten günümüze gelen değer, yargı, inanış, davranış, uygulama ve ritüellerin kadın pilotların yaşadığı cinsiyete dayalı ayrımcılıkta temel rol oynadığı görülmektedir (Yanikoğlu vd., 2020). Pilotluğa ait maceracı, becerili, sorumlu, güvenli, güçlü gibi karakteristik özellikler ile cinsiyet stereotipleri, pilotluk mesleğine dair önyargılar oluşturmakta ve toplum tarafından havacılık sektöründe pilotluğun erkeklere daha uygun bir meslek olduğu algısını kuvvetlendirmektedir. Kadın pilotların yeterliliklerine dair ortaya konulan mitler, olumsuz yaklaşımlar ve cinsiyet stereotipleri kadın pilotların bu meslekte izole olmalarına veya kadınların kariyer olarak pilotluk mesleğini seçmelerinin önünde bir engel oluşturmaktadır. Hatta kadın pilot istihdam eden havayolu firmalarının, daha düşük standartlara sahip olduğu algısı toplum tarafından kabul görmektedir. 2013 yılında İngiltere’de yapılan bir ankette yolcuların %51’i erkek pilotlara kıyasla kadın pilotlara daha az güvendiklerini beyan etmişlerdir (McCarthy vd., 2015). Yapılan araştırmalar pilot hataları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki kuramasa bile bu algının yaygın olmasının en temel sebebi cinsiyet stereotiplerinden kaynaklı erkek pilotların daha yetenekli ve bu mesleğe uygun olduklarına dair toplumdaki

önyargıdır (Bazargan ve Guzhva, 2011). Yolcuların haricinde eğer kokpitte iki kadın pilot varsa erkek pilotların da uçmaya daha az hevesli oldukları ortaya çıkmıştır. Bununla beraber kadın ve erkek pilotların performanslarına yönelik yaklaşımlar da değişiklik göstermekte, eğer bir kadın ve erkek pilotun performansları birbirine benzer ise kadın pilot bu işi yapmaya daha az ehil görüldüğünden, daha başarılı görülmektedir (Ayyıldız, 2022). Kadın pilotlara dair bu düşünceler, cinsiyet stereotiplerinin ve toplumsal cinsiyet rollerinin pilotluk mesleğindeki algılara olan etkisini göstermektedir.

Kadın pilotların erkek meslektaşlarına göre daha yetersiz görülmesinin, pilotluğun bir erkek mesleği olarak yer bulabilmesine ve cinsiyet stereotiplerinin bu yönde güçlenerek şekillenerek toplumsal yargıların ortaya çıkmasına havacılık sektöründe yer alan kurumların kültürleri ve uygulamaları da etken olmuştur. Örneğin 1930’larda kadınlara gösteri uçuşlarında pilotluk yaptırılmasının en büyük amacı daha güçsüz bir cinsiyet olarak tanımlanan kadınların bile uçması sebebiyle hava araçlarının ve havacılığın aslında ne kadar güvenli olduğu izleniminin uyandırılmaya çalışılmasıdır. Havacılık firmaları bu sebeplerle kiraladıkları kadın pilotlar aracılığıyla “*eğer bir kadın uçuyorsa herkes uçabilir*” mesajı vermeye çalışmışlardır. Yine aynı yıllarda, kadın pilotlar Boeing’e iş başvurusu yaptığında Boeing pilotluk yerine kadınları kabin memuru olarak işe almayı teklif etmiştir (Wilson, 2005). Bu gibi uygulamalar ve cinsiyetlere atfedilen stereotipler nedeniyle pilotluğa alternatif olarak kabin memurluğu kadın mesleği olarak görülmektedir. Kabin memurluğu genellikle kadınların yumuşak, yardımsever ve hizmet odaklı olarak algılanan özellikleriyle örtüşürken, pilotluk ise liderlik, teknik yetenek ve cesaret gibi özelliklerle ilişkilendirilmektedir. 2007 yılında Avrupa’da faaliyet gösteren bir havayolu şirketi olan Ryan Air, “Ryan Air Kızları” adlı takvim kampanyası başlatmış ve bu takvimde kadın kabin memurlarının yarı çıplak fotoğraflarını kullanmıştır (Dailymail, 2013 ).

Gelen tepkiler ve davalar sebebiyle bu kampanya 2014 yılında son bulsa da, gerek kadın bedeni ile kabin memurluğunun bağdaştırılması, gerekse de kadının sektördeki rolüne yönelik oluşturulan algı, havacılık sektöründe cinsiyet stereotiplerinin derinleşmesine neden olmuştur.

Pilotluk mesleğinin maskülen bir meslek grubu olarak kabul görmesi ise erkeklerin herhangi bir çaba göstermelerine gerek kalmadan bu sektörde avantajlı hale gelmelerine imkân sağlamaktadır. Öyle ki erkek vücudu dahi artık bir kültürel sermaye halini almış ve erkek fiziğinin somutlaşmış bir sermaye olarak pilotluk mesleği için daha uygun olduğunun düşünülmesi şeklinde bir avantaj yaratması, kadınların bu sektöre dâhil olmasının önüne geçen sebeplerden olmuştur (Bourdieu 1986). Bu nedenden dolayı yalnızca kendisine biçilmiş vücut özelliklerinden ötürü bile erkekler pilotluk mesleğinde kadınlardan bir adım önde olmakta ve havacılık kültüründe pilotluk imajının maskülen olmasına katkı sağlamaktadır. Pilotluğun maskülen bir görünüme sahip olması ise bu meslek grubunda cinsiyet çeşitliliğinin önüne geçen kültürel bir engel olarak yer almaktadır.

Cinsiyet stereotipleri ve rolleri ile şekillenmiş erkek egemen sektörlerde kendine yer bulabilmiş kadınların görevde yükselmelerinin zorluğu ve erkek meslektaşlarının kadınların yükselişine karşı olan direnci, kadın pilotların karşılaştığı engeller arasında önemli bir yer tutmaktadır (McCarthy, 2017). Bunun sonucu olarak havayolu firmaları ve diğer havacılık kuruluşları, kadınları pilot olarak işe alırken veya terfi ettirirken kadın pilotların eğitim ve gelişim fırsatlarını erkek meslektaşlarına kıyasla daha sınırlı tutmakta ve bu yönüyle kadın pilotlar bir istihdam ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar. Örneğin havayolları ve diğer özel havacılık kurumlarında kokpit için ikinci pilot ve kaptan pilotluk statüleri bulunmakla birlikte, ikinci pilotluktan kaptan pilotluk statüsü çeşitli sınavlar ve kriterlerle elde edilmektedir. Kaptan pilotluk sorumluluk veren bir

statü olduğu gibi, maddi anlamda da ikinci pilotluğa nazaran daha yüksek bir gelir sağlamaktadır. Kadınların sorumluluk alamayacağı, karar verirken duygusal davranacağı gibi önyargı ve kalıp düşüncelerle kaptanlık statüsünü erkek meslektaşlarına göre daha zor elde eden kadınlar, bu yönü itibariyle cinsiyet stereotipleri sebebiyle bir ücret eşitsizliğine de maruz kalmaktadırlar.

Kadın pilotlara yönelik stereotiplerden ve cinsiyet rollerinden kaynaklı tüm bu yargı ve tutumlar, kadın pilotların daha fazla performans göstermek zorunda hissetmelerine ve daha az hata yapma şansı oldukları inancını pekiştirerek üzerlerindeki stresi arttırmaktadır. Erkek pilotların aksine kabul görmek adına kendini ispat etmek zorunda hisseden kadın pilotların üzerlerindeki bu stres ise performanslarını olumsuz etkilemektedir (Van Wyk, 2021).

#### **2.5.4. Kadın Rol Model Eksikliği ve Medya Etkisi**

Havacılık sektöründe çeşitli sebeplerle kadın pilot istihdamının az olması rol model olabilecek kadın pilotların ortaya çıkma ihtimalini de azaltmaktadır. Çocuk ve gençler için rol model alınabilecek kadın pilotların az olması ise havacılıkta bir kariyer elde etmek isteyen aday sayısını azaltmaktadır. Rol model ve mentor eksikliği, kadın pilotların pilotaj eğitimlerini tamamlamalarında en önemli faktörlerden biridir (Marintseva vd., 2022). British Airways'ın yaptığı bir araştırmada çocukluktan yetişkin olana dek pilotluk kariyerinden vazgeçen kadınların %20'si medyada kadın pilot rol model eksikliğinin olduğunu dile getirmiştir (Saner 2014). Televizyon sinema ve sosyal medyada pilotluğun maskülen bir şekilde temsil edilmesi kadınları pilot olmaktan uzaklaştıran etmenler arasındadır. Sawar ve Azmat (2013) bu düşüncüyü medyanın stereotipler oluşturarak cinsiyete göre meslek grubu oluşturmada katkı sağladığını öne sürerek desteklemektedir. Filmler, televizyon dizileri ve diğer medya

araçları, kabin memurluğu ve pilotluk gibi meslekleri belirli cinsiyetlerle ilişkilendirerek bu algıların pekişmesine katkıda bulunmakta, havacılık filmlerinde genellikle pilotlar erkekler olarak gösterilirken, kabin memurları kadınlar olarak temsil edilmektedir. Pilotluğa bu şekilde bir cinsiyet atanmış olması, bu meslek grubuna dair algıyı etkilemektedir. Bu sebeple Henneberry (2018), başrolünde Tom Cruise'un oynadığı Top Gun filminin yayınlanmasından sonra Amerikan Deniz Kuvvetleri'ne yetiştirilmek üzere pilot başvurularında inanılmaz bir artış olması örneğine dayanarak kadın pilotların oynadığı bir televizyon dizisi çekilmesinin, kadınları pilot olmakta cesaretlendireceğini öne sürmüştür. Toplumun medya ile şekillenen 'feminen' ve 'maskülen' meslek algısı, kadınları geleneksel olarak erkek egemen olmayan sektörlerle yönlendirmekte ve kadınların bu alanlarda temsilini kısıtlamaktadır (McCarthy, 2017).

### **2.5.5. Tokenizm**

Tokenizm, genellikle bir grup içinde azınlıkta olan bir veya birkaç bireyin temsili veya varlığıyla ilgili literatüre Rosabeth Moss Kanter tarafından kazandırılmış bir kavramdır. Azınlıkta olan kişi veya kişiler, o gruptaki çeşitliliği veya eşitliği sağladıkları izlenimini yaratmak için kullanılmaktadırlar. Bu durumda, azınlıkta olan kişi veya kişilerin varlığı, gerçek bir çeşitlilik ve eşitlik oluşturmak yerine yalnızca sembolik bir rol üstlenmektedir (McCarthy, 2017). Havacılık sektöründe de kadın pilotlar özelinde tokenizm örnekleri görülebilmektedir. Havayolu şirketleri veya diğer kuruluşlar, az sayıda kadın pilotu öne çıkararak çeşitlilik ve cinsiyet eşitliği gibi konuları vurgulamak veya pozitif bir imaj yaratmak istemektedirler. Ancak bu şekilde ortaya çıkan tokenizm genellikle gerçek bir çözüm veya eşitlik sağlamamaktadır. Çünkü her ne kadar kadın pilot istihdamı sağlansa da, tokenizm durumunda azınlıkta olan kadın pilotların deneyimleri, yetenekleri ve başarıları genellikle göz ardı edilmekte veya basitleştirilmektedir. Az sayıda kadın pilotun havacılık sektöründe yer

alması veya bir havayolu şirketindeki tanıtım materyallerinde kadın pilotların vurgulanması, gerçek bir çeşitlilik ve eşitlik sağlamamaktadır. Bu durum kadın pilotların sadece sembolik olarak kullanıldıkları düşüncesinin oluşmasıyla birlikte gerçek anlamda eşit fırsatlardan yoksun bırakılmalarının önüne geçmemektedir.

### **2.5.6. Patriyarka**

Erkekler, egemen oldukları meslek grubunda kadınların söz sahibi olmasının önüne geçerek patriyarkayı hâkim kılabilmektedirler. Marksist feminizme göre patriyarka, kadının yerini ev olarak belirlemekte ve kadının evdeki ücretsiz emeğinin sömürülebilmesi için kadınların ev dışında diğer meslek gruplarına dâhil olmamaları gerektiğini dikte etmektedir. İkili sistem teorisi ise hem patriyarkanın, hem de kapitalizmin birbirleriyle bağımlı şekilde kadını sömürsü üzerine kuruludur (Pilcher ve Whelehan, 2004). Kadının evdeki yükümlülükleri, kadının hem yüksek statüye sahip kariyer mesleklerine girmesine engel olmasına, hem de girse dahi evdeki sorumlulukların önceliğine dair olan toplumsal inanç sebebiyle ilerlemesinin güçleşmesine sebep olmaktadır.

Patriyarkal toplumlar mesleki cinsiyet stereotiplerini beslemekte ve belirli meslekler belirli cinsiyetlerle ilişkilendirilmektedir. Erkekler genellikle liderlik pozisyonlarını veya teknik alanları işgal ederken, kadınlar daha çok yardımcı veya hizmet odaklı rollerde görülmektedirler. Bu durum, pilotluk gibi teknik ve liderlik gerektiren bir mesleğin erkek egemenliği altında değerlendirilmesine yol açmaktadır. Patriyarkal sistemlerde kadınların liderlik veya yüksek sorumluluk gerektiren pozisyonlara yükselmesi engellenmekte veya zorlaştırılmakta, iş kollarında kadınların temsil edilme oranı düşük kalmaktadır (McCarthy, 2017). Bu yönü itibariyle kadın pilot sayısının az olması, o toplumdaki patriyarkal düzenle de doğrudan ilintilidir.

### 2.5.7. Pilotaj Eğitiminin Yüksek Maliyeti

Pilot lisansına sahip olabilmek için adayların önünde uzun ve zorlu bir yol bulunmaktadır. Eğer ki pilotluk lisansı bir kurum sponsorluğunda alınacaksa bu kurumlar pilot adaylarını seçerek pilotaj eğitiminin maliyetini üstlenmekte ve uzun yıllar pilotları istihdam etmektedir. Gerek devlet gerekse de sivil kurum ve kuruluşlarda pilot lisansına sahip olabilmek için adaylar bir dizi zorlu sınavlardan geçmek zorunda kalmaktadırlar. Kurumların kendi standartlarına istinaden bu sınavlar çeşitlilik gösterse de temelde ölçmeye çalıştıkları şeyler benzerdir. Genellikle yabancı dil, mantık ve sayısal derslerde yeterlilik, zihinsel beceriler, fiziksel ve psikolojik yeterlilik gibi çeşitli sınavlarla aday adayı pilotlar sınanıp başarılı olanlar, aday pilot olarak pilotaj eğitimine hak kazanmaktadır. Pilotaj eğitimi ise yine yüksek fiziksel ve zihinsel zindelik gerektiren, liderlik, karar verme, iletişim, stres yönetimi gibi becerilerin şart olduğu maliyeti yüksek bir eğitim olmaktadır. Maliyetinin yüksek olması ise kurumların yatırım yapacakları ve uzun yıllar faydalanacakları pilot adaylarını seçmelerinde titiz davranmalarını gerektiren bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Pilotluğun maskülen bir meslek olduğu algısı, bu mesleği seçmek isteyen kadınların “erkeklerle mücadele edemeyecek olma” düşüncesine kapılmasına sebep olmaktadır (Henneberry, 2018). Toplumsal cinsiyet rollerine dayalı stereotipler havayolları veya uçuş görevleri icra eden devlet kurumlarını da etkileyerek, bu kurum ve kuruluşların pilotluk eğitimine sponsor olacakları kişileri seçerken cinsiyeti önemli bir faktör olarak görmelerine sebep olmaktadır. Bu yönü itibariyle kadınlar henüz daha pilot aday adaylıklarında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadır.

Pilot lisansı elde etmenin bir diğer yolu da maliyetin aday tarafından karşılanması şartıyla çeşitli uçuş okullarından pilotaj eğitimi almaktır. Ancak maliyetlerin çok yüksek olması, zaten ekonomik bağımsızlığını zor elde eden ve

istihdamın çeşitli alanlarında iş karşılığı elde ettiği ücreti erkeklerden düşük kalan kadınların, erkek egemen bir meslek grubuna dair kariyer planlamalarını yaparken sermayelerini bu yönde değerlendirmekten kaçınmalarına yol açabilmektedir (Marintseva vd., 2022). Her ne şekilde olursa olsun kadınların pilotluk mesleğini bir kariyer olarak seçme yollarındaki bu ekonomik sorunlar, kadınların pilotluk mesleğindeki temsiliyetini etkilemektedir.

### **2.5.8. Pilotluğun Getirdiği Düzensiz Yaşam Tarzı**

Pilotluk mesleği diğer çoğu meslek grubunun aksine sürekli değişkenlik gösteren çalışma saatlerine sahiptir. Pilotların uçuş planları genellikle aylık olarak belirlenmekte ve bu plan çerçevesinde her ay farklı uçuş periyotları uyarınca uçuşlar gerçekleştirilmektedir. Kimi zaman aynı gün içerisinde birden fazla zaman diliminin içerisinde bulunmayı gerektiren uzun ve yorucu uçuşlar dahi olabilmektedir. Bu durum her ne kadar erkekler ve kadınlar için benzer zorluğa sahip olsa da Presser ve Hermsen (1996)'e göre erkekler aynı meslek gruplarındaki kadınlara oranla seyahat etmeye daha gönüllü olmaktadır. Pilotluk mesleğinin sürekli, uzun ve düzensiz zamanlarda uçuş gerektiren yaşam tarzı, evde ev işlerini halletme ve çocuk yetiştirme vasfının yüklendiği kadının bebek bakımına dair sorumluluklarını yerine getirmede engel teşkil edebilmekte ve kadınlara çocuk ya da kariyer ayrımı yaşatabilmektedir. Bu sebeple pilot olma düşüncesi olan kadınların, daha az yer değişikliği ve daha fazla düzen içeren meslekleri tercih etmeleri kadınların havacılık sektöründe daha az yer almalarının bir sebebi olabilmektedir (McCarthy vd., 2015).

Pilotluk mesleğinde uçuştan uzak kalmamak önem arz eden bir konu olup, bir süre uçuştan ayrı kalan pilotlara uçuş emniyetini sağlamak adına zorunlu olarak çeşitli eğitim programları uygulanmakta ve pilotların uçtukları hava araçları ve prosedürlere

tekrar hâkim olmaları beklenmektedir. Öyle ki uçuştan uzak kalma kimi havacılık kazalarında faktör olarak kaza kırım raporlarında değerlendirilmektedir. Kadın pilotların hamilelik ve emzirme süreçlerinde bazı uçuş kısıtlamalarına tabi olmaları ve izin gereksinimleri sebebiyle uçuştan uzun süreli olarak uzak kalmaları, pilotların mesleki gelişimini etkileyebilmekte ve kariyerlerine olumsuz yansıyabilmektedir. Bununla beraber hamilelik ve sonraki süreçte uçuştan uzak kalmanın mecburi bir faktör olması, ticari işletmelerin kadın pilot tercihlerini sorgulamalarına sebep olarak kadınların kokpitteki temsiliyetini etkileyen bir faktör olarak yer bulmaktadır.

### **2.5.9. Taciz ve Mobbing**

Kadın pilotlar meslektaşları veya üstleri tarafından sözlü, fiziksel, duygusal ve dijital yolla tacize maruz kalabilmektedirler. Taciz, kurum içi zorbalık (mobbing) veya güç istismarı biçiminde ortaya çıkmakla beraber, kadın pilotlar mesleklerinde azınlıkta oldukları için maruz kaldıkları tacizi bildirmekte tereddüt edebilmektedirler (McCarthy vd., 2015). Davey ve Davidson (2000)'ın yaptığı araştırma, cinsel tacizin halen daha kabin ve kokpit ekipleri arasında görülebildiğini ortaya koymuştur. Yine aynı araştırmada bir havayolu firmasında on yılı aşkın süre öncesinde çalışmaya başlayan kadın pilotlar ile firmaya yeni dahil olmuş kadın pilotların tecrübeleri kıyaslanmıştır. Buna göre havayolu firmasında daha önceden görev alan kadın pilot, erkek pilotların kokpite bir kadın pilotu kabul etmede zorluk yaşadıklarını, agresif ve göz korkutucu şekilde iletişim kurduklarını ve hatta kimi zaman cinsel tacize varacak şekilde davrandıklarını ifade etmiştir. Firmaya yeni dahil olan pilot ise bu tarz davranışlara neredeyse hiç maruz kalmadıklarını ve bunun en temel sebebinin kadın pilotlara ve genel olarak işyerindeki kadınlara yönelik algıdaki kültürel değişimin olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir. Kültürel değişimin yanında devletlerin ve kurumların kadınları işyerlerinde korumaya dair getirdikleri yasal düzenlemeler ile de

cinsel tacizin önüne geçilmeye çalışılmaktadır (Marintseva vd., 2022). Öte yandan adı cinsel taciz ile anılan havayolu firmalarının kamuoyu nezdinde büyük bir imaj kaybına uğrayarak hem gelirlerin azalması yönünden hem de tazminat getirecek davalarla zarar edecek olmaları sebebiyle cinsel taciz olaylarını engellemeye gönüllü olmaları, cinsel tacizin gerçekleşmesine engel olmaktadır.

Erkek pilotların kadın meslektaşlarına yönelik seksist ifadeleri, alaycı bir tavırla konuşmaları veya cinsiyet temelli ofansif şakalarının kadın pilotları kokpit ortamında rahatsız ettiği bilinmekle birlikte, kadın pilotların bu gibi şakalaşmalara eşlik etmeleri beklenmektedir. Uçuş ekibi arasındaki bu “şakalaşma kültürü”ne katılmayan kadın pilotlar ise gruptan dışlanma ve ötekileştirilme ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Taciz ve kurum içi zorbalık kadın pilotların şirket değiştirme veya istifa etmelerinin en önemli sebepleri arasında yer almaktadır (Marintseva vd., 2022).

Yukarıda bahsedilen tüm bu hususlar, pilotluğun atanmış cinsiyete sahip bir meslek grubu olmasına sebep olmakta, pilotluğun erkek mesleği olarak görülmesi ise bu mesleğe girmek isteyen kadınların kararlarını olumsuz etkileyerek pilotluğun giderek daha da erkek egemen bir meslek grubu olmasını kolaylaştırmaktadır (Anderson ve Pucel, 2003).

## **2.6. Cinsiyete Dayalı Sorunların Ekip Kaynak Yönetimi (CRM) ve Uçuş Emniyetine Etkisi**

CRM (Crew Resource Management - Ekip Kaynak Yönetimi), havacılık sektöründe ekip çalışmasını geliştirmeyi ve uçuş emniyetini artırmayı amaçlayan bir yaklaşım olup, insan, yazılım veya donanım dâhil mevcut tüm kaynakların güvenli bir uçuş operasyonu gerçekleştirebilmek için en faydalı ve maksimum düzeyde kullanılmasını ifade eder (Lauber, 1979). Geleneksel uçuş eğitimleri, pilotların teknik

kabiliyetlerine ve bireysel yeteneklerine dayalıyken, CRM’de uçuş ekiplerinin teknik olarak tabir edilmeyen diğer özellikleri ön plandadır. Bu yaklaşımda, ekip üyeleri arasındaki iletişim, işbirliği, grup dinamikleri, durumsal farkındalık, görev planlama, risk yönetimi, karar verme, stres yönetimi ve liderlik becerileri önem taşımaktadır. CRM uçuş ekibinin birbirini tanmasına, destek sağlamasına, takım olarak karar verme ve problem çözme becerilerinin gelişmiş olmasına ihtiyaç duymaktadır (Keshavarzi, 2011). Havacılık kazalarının %80’inin insan faktöründen kaynaklandığı ve buna bağlı olarak CRM’in eksik ya da yanlış uygulanması sebebiyle meydana gelen kazalarda onlarca insanın hayatını kaybettiği göz önüne alındığında, CRM’in önemi çok daha net bir şekilde anlaşılmaktadır. Esas hedefi uçuş emniyetini üst düzeyde tesis etmek olan ve ana unsurlarından birinin pilot olduğu CRM’in doğru şekilde yönetilmesinde, kadın pilotlara yönelik ayrımcılık şüphesiz olumsuz şekilde etki etmektedir. CRM’in unsurlarından herhangi birinin ayrımcılık sebebiyle usulüne uygun şekilde uygulanamaması, telafisi mümkün olmayan sonuçlara yol açabilecektir.

Uçuş ekibi içerisindeki etkili iletişim, CRM ve uçuş emniyetinin önemli bir parçasıdır (CAA, 2016). Kadın pilotlara yönelik ayrımcılık ise ekip içinde iletişimi olumsuz etkileyebilmektedir. Diğer ekip üyeleri tarafından dışlanma veya değersizleştirilme hissi, açık iletişimi ve bilgi paylaşımını engellemektedir. Ayrımcılık, ekip içinde işbirliği ve güveni zayıflatabilecek ve ekip üyeleri arasında oluşabilecek güvensiz ve ayrımcı tutumlar, CRM prensiplerinin uygulanmasını zorlaştırmaktadır.

CRM, karar verme süreçlerinde tüm ekip üyelerinin katılımını ve fikirlerini önemsenmesini gerektirmektedir. Karşı cinse dair olumsuz önyargılarla gerçekleşen davranışlar ve şekillenen düşünceler ekip iletişiminin azalması, karar verme ve koordinasyon mekanizmasında zayıflıklar ve muhtemel pilot hataları ile

sonuçlanmaktadır (Yanıkoğlu vd., 2020). Ekip içindeki kadın pilotların görüşlerinin dikkate veya ciddiye alınmaması, karar verme süreçlerinde eksikliklere neden olabilmektedir.

Kadın pilotlara yönelik ayrımcılık, kokpitteki stres düzeyini artırabilir ve performansı olumsuz etkileyebilir. Ayrımcılıkla karşılaşan pilotların stres altında daha zor performans göstermeleri mümkündür. CRM, ekip üyelerinin stres yönetimi ve performansını optimize etmeye odaklanmaktadır. Ayrımcılık, kadın pilotların liderlik rollerine yükselmesini engelleyebilir veya liderliklerinin değersizleşmesine neden olabilir. Ekip içindeki liderlik rollerinin dengeli ve adaletli bir şekilde dağıtılması, CRM'in başarılı bir şekilde uygulanmasını desteklemektedir.

Chen vd., (2022) yaptıkları çalışmada, erkek pilotların, uçuşta kadın pilot bulunmasının kokpit atmosferine ve CRM'e olumlu katkı sağladığını ifade ettiklerini ortaya koymuşlardır. Bu haliyle CRM için bir avantaj olarak nitelendirebilecek kadın pilotlara yönelik ayrımcılığın önlenmemesi, ekip içinde güvenilir bir ortamın oluşamamasına ve CRM'in etkili bir şekilde uygulanamamasına neden olarak uçuş emniyetini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu sebeple kokpitte cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğini teşvik etmek, ekip kaynaklarının etkili yönetimi ve uçuş emniyetinin artırılması açısından son derece önemlidir. Mc Fadden (1996) yaptığı çalışmada, pilotların her yıl katılması zorunlu olan CRM eğitimlerinin, farkındalık yaratma ve kadın pilotlara yönelik cinsiyet stereotiplerinden kaynaklı davranışlar üzerine duygudaşlık kazandırmaya dair de kullanılabileceğini ve bu sayede kadın pilotlar için daha destekleyici bir çalışma ortamının oluşturulabileceği önerisini getirmiştir. Yine Robertson (2014), CRM eğitimine cinsiyete dayalı önyargıların, davranışların ve düşüncelerin kokpite olan etkilerinin dâhil edilmesi gerektiğini öne sürmüştür.

Her ne kadar pilotluğun geçmişi askeri havacılığa dayansa ve erkek egemen bir meslek grubu olarak maskülen kavramlarla zdeşleştirilse de, günümüzde bu düşünceler yerini farklı bir güvenlik kültürüne ve CRM gibi kavramların ortaya çıkmasına bırakmıştır. Bu anlayışla beraber, görevin tamamlanması arzusu yerine güvenlik ön plana konulmuştur. Uçuş emniyetinin st düzeyde tesis edilebilmesi için geliştirilen uygulamalarla da havacılık kültürü artık daha zengin ve çeşitli niteliklere ihtiyaç duyan daha az askeri, daha az otokratik bir değişime şahit olmuştur. Ticari havacılıkta meydana gelen bu değişim kadınların pilotluğu bir meslek olarak seçmesine pozitif katkıda bulunmuş ve bulunmaya devam etmektedir. Bu sebeple CRM'in tüm unsurlarının etkili ve doğru şekilde uygulanması, kadın pilotların havacılık sektöründeki temsiliyetlerinin artmasına katkıda bulunacak olması açısından büyük bir önem arz etmektedir.

### 3. YÖNTEM

Bu araştırmada, Türkiye’deki kadın pilotlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın yaygınlığı ve etkisini incelemek amacıyla nitel bir araştırma deseni benimsenmiş olup, veri toplama aracı olarak Derinlemesine Görüşme Tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, belirli bir konunun derinlemesine anlaşılmasına olanak tanıyan zengin ve yoğun bağlamsal veriler sağlaması açısından tercih edilmektedir (Levitt vd., 2018). Bu yöntem, katılımcıların kişisel deneyimlerini, düşüncelerini ve duygularını daha derinlemesine ortaya çıkarmaya elverişli olduğundan, araştırma sorularına kapsamlı ve nitelikli cevaplar alınmasına katkı sağlamıştır.

Bu araştırma, Türkiye’de havacılık sektöründe kadın pilotların erkek pilotlara kıyasla daha az temsil edilmelerinin ardındaki nedenleri ve cinsiyet temelli ayrımcılığı incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın odak noktası, toplumsal cinsiyet stereotipleri ve toplumsal cinsiyet rollerine dayalı yaygın inançların, kadın pilotların sektördeki temsiline ve eğitim ile istihdam süreçlerinde karşılaştıkları cinsiyet temelli ayrımcılıklar üzerinde bir etkisinin olup olmadığını tespit etmektir. Bu bağlamda, derinlemesine görüşmeler aracılığıyla toplanan veriler, kadın pilotların bu süreçlerde yaşadıkları deneyimlerin anlaşılmasına yönelik kapsamlı bir analiz sunmayı hedeflemektedir.

Katılımcılar ile görüşmeler 2024 yılının şubat ayı ile Haziran ayı arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşme esnasında katılımcıların yüz ifadelerini ve vücut dillerini gözlemlemenin, katılımcıların anlatılarına daha derin bir anlam katabileceği değerlendirildiğinden, katılımcılarla mümkün olduğunca yüz yüze görüşme gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Ancak pilotluk mesleğinin doğası gereği farklı coğrafi

bölgelerde bulunmayı ve sürekli hareket halinde olmayı gerektirmesi nedenleriyle, 6 katılımcı ile yüz yüze, geri kalan 4 katılımcı ile ise telefon veya internet aracılığıyla görüşme gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze yapılan görüşmelerde 5 katılımcı ile Ankara ilinde, 1 katılımcı ile de İstanbul ilinde görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin yer ve zamanı, katılımcılar ile araştırmacının ortak mutabakatıyla belirlenmiştir. Görüşmeler, katılımcıların havacılık sektöründe cinsiyet temelli ayrımcılık ve kendi mesleki deneyimlerine dair içgörülerini derinlemesine ortaya çıkarmayı hedeflemiş olup, her görüşme 30 ila 60 dakika arasında sürmüştür. Görüşmeler sırasında, katılımcıların cevapları eş zamanlı olarak not alınmıştır. Ayrıca gizlilik ve gönüllülük esasları uyarınca iPhone telefon aracılığıyla ses kaydı alınarak, daha sonra bu kayıtlar araştırmacı tarafından deşifre edilmiştir.

Katılımcılara yöneltilen açık uçlu sorular, onların fikirlerini serbestçe ifade etmelerine olanak sağlamış ve böylece zengin veriler elde edilmiştir (Uslu ve Demir, 2022). Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kapsamında, Tablo 1'de sunulan sorular aracılığıyla veri toplanmıştır. İlk dört soru, katılımcılara genel bilgi sağlamaya ve onları görüşmeye hazırlamaya yönelik olup, sonraki sekiz soru, kadın pilotların sektördeki temsili ve cinsiyet eşitsizliği konusundaki düşüncelerini anlamayı amaçlamıştır. Son beş soru ise katılımcıların kariyerleri boyunca karşılaştıkları cinsiyet temelli ayrımcılık deneyimlerine odaklanmıştır.

Görüşme soruları, literatür taraması ve araştırmacının mesleki deneyimleri doğrultusunda hazırlanmıştır. Görüşmeler sırasında, katılımcıların belirli konu başlıklarına odaklanmaları sağlanmış olmakla birlikte, pilotluk mesleğinin doğası gereği katılımcıların paylaşacakları benzersiz tecrübeler olduğundan, görüşmeler esnek bir yapıda gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı gerektiğinde devam soruları yönelterek daha ayrıntılı açıklamalar istemiş, görüşme sonunda ise katılımcılara

eklemek istedikleri başka hususlar olup olmadığı sorulmuş ve görüşmenin ana hatları özetlenmiştir. Bu yaklaşım, toplanan verilerin havacılık sektöründeki cinsiyet eşitsizliğine dair literatürle bağlantılı olarak değerlendirilmesine ve çok yönlü veri elde edilmesine katkı sağlamıştır.

**Tablo 1: Katılımcılara Yöneltilen Sorular**

- 
- 1- Kısaca kendinizi tanıtabilir misiniz?
  - 2- Nasıl bir sosyal ortamda yetiştiniz, sizce ailenizde toplumsal cinsiyet rolleri gözlemleniyor muydu?
  - 3- Ev ve iş yaşantınızı nasıl dengeliyorsunuz?
  - 4- Pilot olmaya dair motivasyonunuz neydi?
  - 5- Sizce Dünya’da ve ülkemizde kadın pilot olmak ne anlam taşımaktadır, artıları veya eksileri var mıdır?
  - 6- Sizce pilotluk mesleğinde kadınların erkeklerden daha az temsilinin sebebi nedir?
  - 7- Havacılık sektöründe erkek pilotların sayıca fazla olmasının kadınları bu işe başvuru aşamasında caydırdığını düşünür müsünüz?
  - 8- Sizce ülkemizde kadınların pilot olmasının önünde toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği birtakım engeller var mı?
  - 9- Sizce neden toplum nazarında erkeklerin pilotluk mesleğine daha uygun olduğu düşüncesi hâkimdir?
  - 10- Sizce ülkemizde kadın pilotların istihdamında ve sonrasında eşit fırsatlar sunulmaması veya erkek pilotlarla eşit muamele gösterilmemesi gibi maruz kaldıkları ayrımcılıklar var mı?
  - 11- Sizce kadın pilotlara yönelik cinsiyet kaynaklı ayrımcılığın temelini havacılık sektöründeki meslektaşlarınız mı yoksa toplum mu oluşturmaktadır?
  - 12- Pilotluk mesleğine kadınların katılım oranının artırılması için sizce neler yapılabilir?
  - 13- Sizce pilotluk mesleğine seçim aşamalarınızda cinsiyetinizin pozitif veya negatif herhangi bir etkisi oldu mu, olduysa nasıl?
  - 14- Pilotaj eğitiminizde ve eğitim sonrası uçuş görevlerinde erkeklere kıyasla daha çok zorlandığınızı hissettiniz mi?
  - 15- Bir kadın olarak pilot olmanızın aile ve sosyal hayatınızdaki etkileri nelerdir?
  - 16- Risk alma, kara verme, Kokpit Kaynak Yönetimi (CRM)’ne katılım, iletişim becerileri, hava aracını operatör manueline uygun şekilde sevk- idare edebilme, pilotluğun getirdiği fiziksel zorluklar vb. faktörleri göz önüne aldığınızda; siz ile erkek meslektaşlarınızın performanslarında bir ayırım görüyor musunuz? Sizce kadınlar pilotluk mesleğinde daha avantajlı veya dezavantajlı mıdır, neden?
  - 17- Pilotluk kariyerinizi pilotaj eğitimine seçim aşamanızdan itibaren göz önüne aldığımızda hiç cinsiyetinizden ötürü ayrımcılığa maruz kaldığınız duygusuna kapıldınız mı? Evet ise buna dair bir anınız mevcut mu?
-

Görüşmeler, bu araştırmayı yürüten araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı, uçuş faaliyeti yürüten bir devlet kurumunda görev yapmakta olup, aynı zamanda Amerikan Federal Havacılık Dairesi (FAA) lisanslı bir helikopter pilotu ve uçuş öğretmenidir. Araştırmacının da pilot olması, katılımcıların mesleki deneyimlerini daha derin bir anlayışla ele alabilmesine ve tartışılan hususların daha kolay anlaşılmasına olanak tanımıştır.

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de havacılık sektöründe aktif olarak görev yapan ve sayıları 1000’in altında olan kadın pilotlar oluşturmaktadır. Bu evrenden seçilen katılımcılar ise, Türkiye’de devlet ve özel sektörde görev yapan 10 kadın pilottan oluşmaktadır. Katılımcılar belirlenirken daha kapsamlı ve anlamlı veriler elde edebilmek amacıyla, katılımcıların uçuş tecrübesi, mesleki statüleri (kaptan pilot, ikinci pilot, öğretmen pilot vb.), yaşları, kullandıkları hava aracı türleri, çalıştıkları kurum (devlet veya özel sektör) ve ocuk sahibi olma gibi çeşitli özellikler dikkate alınmıştır. Katılımcılara ait ayrıntılı bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur.

Bu araştırmada, kadın pilotların deneyimlerine dair daha zengin ve kapsamlı bir veri havuzuna ulaşabilmek adına kartopu örnekleme ve amaçlı örnekleme teknikleri birlikte kullanılmıştır. Kartopu örnekleme, ulaşılması zor olan popölasyonlarda daha fazla katılımcıya erişimi sağlarken, amaçlı örnekleme, belirli özelliklere sahip katılımcıların seçilmesine olanak tanımıştır. Bu iki yöntemin birlikte kullanılması, araştırmanın amacına uygun olarak derinlemesine ve ayrıntılı veri elde edilmesine katkıda bulunmuştur.

Katılımcı seçiminde, belirli kriterler göz önünde bulundurulmuştur: (1) kadın pilot olmak, (2) devlet veya özel sektörde en az bir yıl uçuş tecrübesine sahip olmak, (3) bir uçuş lisansına ya da sertifikasına sahip olmak veya bu belgeyi elde etmek için

uçuş eğitiminde bulunmak. Katılımcıların kimliklerinin gizliliği korunmuş olup, her bir katılımcıya Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü'nün (ICAO) fonetik alfabesinde yer alan harf kodları verilmiştir. Bu kodlar sırasıyla Alpha, Bravo, Charlie, Delta, Echo, Foxtrot, Golf, Hotel, India ve Juliet olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında görüşülen pilotların beşi devlet kurumlarında, beşi ise özel sektörde görev yapmaktadır. Katılımcılardan altısı kaptan pilot statüsünde olup, üçü ikinci pilot ve biri öğrenci pilot olarak görev yapmaktadır. Ayrıca, Katılımcı Alpha ve Katılımcı Juliet aynı zamanda öğretmen pilot ve kontrol pilotu unvanlarına sahipken, Katılımcı Bravo ise öğretmen pilot olarak görev yapmaktadır.

**Tablo 2:** Katılımcı Bilgileri

Katılımcı	Ünvanı	Kurumu	Hava Aracı	Uçuş Yılı	Yaş	Çocuk
Alpha	Kaptan Pilot	Devlet	Helikopter Uçak	20	42	Evet
Bravo	Kaptan Pilot	Sivil	Uçak	24	46	Evet
Charlie	Kaptan Pilot	Sivil	Helikopter Uçak	14	33	Evet
Delta	İkinci Pilot	Devlet	Helikopter	6	32	Hayır
Echo	İkinci Pilot	Devlet	Uçak	5	30	Hayır
Foxtrot	Kaptan Pilot	Sivil	Uçak Cayrokopter	13	39	Hayır
Golf	Kaptan Pilot	Devlet	Helikopter	24	45	Evet
Hotel	İkinci Pilot	Sivil	Uçak	3	33	Hayır
India	Öğrenci Pilot	Sivil	Uçak	2	25	Hayır
Juliet	Kaptan Pilot	Devlet	Helikopter	27	49	Evet

Katılımcıların yaşları, mesleki statüleri ve uçuş tecrübelerindeki çeşitlilik, havacılık sektörüne yeni giren pilotlar ile sektörün daha eski dönemlerine tanıklık etmiş deneyimli pilotlar arasındaki görüş birlikteliklerini veya farklılıklarını analiz etme imkânı sağlamıştır. Ayrıca, katılımcıların beşinin devlet kurumlarında, beşinin ise sivil sektörde çalışıyor olması, araştırma sorularına verilen yanıtların hem kamu

kurumlarına, hem de özel sektör kuruluşlarına yönelik karşılaştırmalı bir perspektifle incelenmesine olanak tanımıştır. Katılımcıların medeni durumları ve çocuk sahibi olup olmadıkları da göz önünde bulundurulmuş; bu farklılıklar, annelik ile iş ve ev dengesinin pilot istihdamı üzerindeki etkilerinin ve toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkilerinin daha derinlemesine araştırılmasına olanak tanımıştır.

Derinlemesine görüşme tekniğinin araştırmacı için dezavantajı zaman maliyetinin fazla olmasıdır. Katılımcılarla görüşme öncesi randevu alınması, görüşme yerlerinin ve zamanlarının belirlenmesi, çoğunlukla uçuş görevleri sebebiyle daha önceden belirlenen görüşme zamanlarının değiştirilerek tekrar uygun bir zaman ayarlanmaya çalışılması gibi durumlar görüşmelerin beklenenden daha uzun sürede tamamlanmasına sebep olmuştur. Türkiye’de havacılık sektöründe görev yapan tüm kadın pilotlarla görüşülebilmesi, görüşülen kadın pilotların hepsi ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilememesi ve sınırlı bir katılımcı grubu ile araştırmanın gerçekleştirilmesi sebebiyle araştırma bulgularının tüm araştırma evrenini kapsayacak şekilde genellenemeyecek olması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Verilerin analizi için Yin’in (2011) beş aşamalı döngüsü kullanılmıştır. Bu yöntemle, toplanan veriler sırasıyla derlenmiş, parçalara ayrılmış, yeniden birleştirilmiş, yorumlanmış ve sonuçlandırılmıştır. Katılımcıların verdikleri yanıtlar, tekrarlı okumalar neticesinde tematik olarak gruplandırılmış ve bu temalar, katılımcıların yanıtlarından yapılan alıntılarla desteklenmiştir. Araştırmanın inanılabilirlik, güvenilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabilirlik kriterlerine uygun olması sağlanmış, böylece çalışmanın bütünselliği ve kalitesi artırılmıştır (Willig, 2013).

Araştırma süreci boyunca etik ilkeler titizlikle gözetilmiştir. Hiçbir katılımcı araştırmaya zorla dâhil edilmemiş, katılımcıların kimlikleri gizli tutulmuş ve geri

bildirim talebinde bulunanlara çalışma sonuçlarına dair zet bilgi sunulmuştur. Araştırmacı, her görüşmeden önce katılımcılara çalışmanın amacını açıklamış ve etik konular hakkında bilgilendirmede bulunmuştur. Araştırma sürecinde katılımcılara karşı adil ve saygılı bir tutum sergilenmiştir.

## 4. BULGULAR

Bu bölümde, katılımcılarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular gruplandırılarak sunulmuş ve katılımcıların ifadeleri ile desteklenmiştir. Bulgular; toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyet stereotipleri, rol model kadın pilotlar ile kadın pilot görünürlüğünün önemi, erkek egemen meslek kültürü, ev ve iş dengesini sağlamada yaşanan zorluklar, pozitif ayrımcılık ve kadın pilotların token olarak görülmesi, kadın pilotların uçuş performansı, kadın pilotların ayrımcılık tecrübeleri, kadın pilot istihdamını artırma ve ayrımcılığı önleme adına önerileri içermektedir.

### 4.1. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Cinsiyet Stereotipleri Üzerine Bulgular

Bu bölümde, toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyet stereotiplerinin havacılık sektöründeki kadın pilotların temsiline ve cinsiyet ayrımcılığına etkisi ele alınmıştır.

#### *Aile ve Toplumun Pilotluğu Erkek Mesleği Olarak Görmesi*

Katılımcı Alpha, kadınların pilotluk mesleğine adım atmalarını zorlaştıran en büyük etkenin, toplum tarafından kadınlara yüklenen geleneksel roller olduğunu belirtmektedir. Katılımcı Alpha'ya göre kız çocukları aileleri tarafından daha kadınsı mesleklere yönlendirilmekte, bu da erkeklerin kadın pilotlara karşı önyargılı yaklaşmasına yol açmaktadır. Bu durum, kadının pilotluk mesleğinde başarı gösterebilme kapasitesine olan güveni de olumsuz etkilemektedir.

*“Kadınların pilot olmasının önündeki en büyük engelin toplumdaki benimsenmiş roller olduğunu düşünüyorum. Kız çocukları henüz aileden başlayarak daha kadınsı mesleklere yönlendiriliyorlar, erkekler de bu rollerle yetiştikleri için*

*yanlarında kadın pilot gördüklerinde önyargıyla yaklaşır, daha dikkatli olayım diye düşünüyorlar.”*

Katılımcı Alpha, bu önyargıların kendi ailesinde bile gözlemlendiğini ifade etmektedir. Toplumun, pilotluğu zor ve erkeklere özgü bir meslek olarak görmesi, kadınların bu mesleği icra etmesine yönelik bir sorgulama yaratmakta, hatta ailesinin bile bu konuda tereddüt yaşadığını belirtmektedir.

*“Toplumun bilinç ve eğitim seviyesi bu noktada ön plana çıkıyor. Pilotluk zor ve önemli bir meslek olarak düşünüldüğü için bu rol erkeklere biçiliyor. Üniformayı giydiğiniz zaman size pilot değil, kadın gözüyle bakılıyor ve bu durum sorguluyor. Hatta annem dahi pilot olacağımı öğrendiğinde masa başı bir iş yapmamı istediğini, o koca helikopteri nasıl uçuracağımı merak ettiğini söylemişti.”*

Katılımcı Charlie, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların meslek tercihlerine nasıl müdahale ettiğini açıklamaktadır. Kadınların evlenip çocuk sahibi olduktan sonra kariyerlerine devam etmelerinin toplumsal önyargılar nedeniyle sorgulandığını belirtmektedir. Bu önyargılar, kadınların mesleki yeterliliklerinin sürekli olarak sorgulanmasına ve başarılarının görmezden gelinmesine yol açmaktadır.

*“Kariyerimin başında çok değişik tepkiler aldım, evlenince zaten bırakır denildiği oldu. Cinsiyetim yüzünden mesleğim sorgulanır oldu ve cinsiyet rolleri ile yetişmediğim için bu yargılar çok garip geldi. Ev ve sosyal çevrem dışındaki insanların aslında benden çocuk bakmam veya evde kalmam gerektiğini beklediklerini fark ettim. Çünkü kadınlara evde kalma, çocuk bakma yakıştırılmış. Erkeğe işe gitme yakıştırılmış. Kadın işe gidecekse de öğretmenlik gibi feminen işler yapması gerekli denmiş. Toplumumuzda kadınların araba kullanması ile ilgili önyargıların bile kadınların pilot olmasını etkilediğini düşünüyorum.”*

Katılımcı Delta, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınları nasıl etkilediğini ve kadınların pilotluk gibi mesleklerde başarılı olma şanslarını nasıl zorlaştırdığını vurgulamaktadır. Kadınların toplumda sadece anne ve eş rollerine uygun görüldüğünü ifade ederek, bu algının meslek seçimlerini sınırladığını dile getirmektedir.

*“Toplumdaki önyargılar ve toplumun kadına biçtiği roller kadınlar için pilotluğu daha zor bir meslek haline getiriyor. Ülkemizde maalesef çoğunlukla anne ve eş olarak görülüyorsunuz. Pilotaj sınavına gireceğimi öğrenen insanlar genellikle ‘Kadınları almıyorlar pilotluğa seni de almazlar’ şeklinde ifadelerde bulunmuştu. Bir süreden sonra ben bile gerçekten kadınların pilotluk eğitimine alınmadığını düşünmeye başlamıştım.”*

Katılımcı Echo ise, kadınların erkeklerle eşit şartlarda çalışmasının toplumda nasıl hoş karşılanmadığını ifade etmektedir. Özellikle kadınların erkeklerden daha yüksek maaş almasının bile toplumsal önyargılar nedeniyle kabul görmediğini belirtmektedir.

*“Çevremde akrabalarım pilot olacağımı öğrendiklerinde benim annelik yapmam gerektiğini ve bir süreden sonra evde oturmamın bana daha iyi geleceğini söylediler. Bunu söylerken bana iyi bir nasihat veya tavsiye verdiklerini düşünüyorlardı. Kadına erkekten yüksek maaş almak dahi yakıştırılmıyor, bu gibi önyargılarda da şüphesiz toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi olduğunu düşünüyorum.”*

### ***Cinsiyet Rollerinin Erkek Pilotların Davranışlarına Etkisi***

Katılımcı Foxtrot, toplumsal cinsiyet rollerinin havacılık sektöründeki erkek pilotlar üzerinde nasıl bir etki yarattığını ve bu önyargıların kadın pilotların mesleki motivasyonlarını nasıl düşürdüğünü açıklamaktadır. Erkek uçuş eğitmenlerinin bile

kadın öğrencilere karşı önyargılı olduklarını ve bu durumun kadınların mesleklerinde başarılı olma şanslarını azalttığını belirtmektedir.

*“Toplumsal cinsiyet rolleri ile yetişen veya etkilenen erkekler gibi erkek pilotlar da kadınlara önyargılı yaklaşıyor ve örneğin bir erkek uçuş eğitmeni, eğitim sırasında kadın öğrencilerine bu önyargıyı taşıyor. Bu durum, kadın pilotun uçuş motivasyonunu ve eğitimini etkiliyor. Çevremizde bile kadın olduğumuz için iyi pilot olamayacağımızın düşünülmesi büyük bir motivasyon kaybına sebep oluyor. Hatta öyle ki, benim çevremde dahi onları uçuşa ikna edemediğim pilot arkadaşlarım var. Maalesef güvenemiyorlar ve hatta korkuyorlar. Bence bunun en büyük sebebi de toplumsal cinsiyet rolleri ile stereotiplerin getirdiği önyargılar.”*

#### ***Pilotluk Yerine Hostesliğin Kadınlara Yakıştırılması***

Katılımcı Foxtrot kadınların pilot olmaktan ziyade hosteslik gibi daha kadınsı mesleklere yakıştırıldığını belirtmektedir.

*“Havacıyım dediğimde hostes misin sorusu geliyor sürekli. Pilot olduğumu söylediğimde de insanların gözünde gururla karışık bir acaba görüyorum. Kadınlar pilotluktan ziyade hostesliğe yakıştırılıyor.”*

#### ***Kadınların da Pilotluğu Erkek Mesleği Olarak Kabullemesi***

Katılımcı Golf, toplumsal cinsiyet rolleri ile yetişmiş erkekler gibi bu rollerle yetişen kadınların da pilotluğa mesafeli durduğunu vurgulamaktadır.

*“Toplumda kadınlar da bu roller ile yetiştikleri için pilotluğun kadınlar tarafından yapılabileceğine inançları yok, pilotluk gibi teknik yeterliliğe sahip mesleklere kadınlar dahi kadınları yakıştırmıyorlar.”*

Katılımcı India toplumda yerleşmiş yargıların, bir süreden sonra dış bir etki olmaksızın kadınların kendilerini kısıtlamalarına sebep olduğunu ifade etmiştir.

*“Stereotipler yüzünden kadınlar dışardan net şekilde baskılanmasa bile kendi iç dünyasında baskılanarak yetişiyor ve bu güvensizlikle bazı meslekleri yapamayacağını düşünerek büyüyor.”*

Kadınlara atfedilen rollerde statü, mevki, para getiren mesleklerin yer almadığını dile getiren Katılımcı Juliet, cinsiyet rollerinin kadınların pilotluk mesleğini yapma ihtimalleri olmadığını düşünmelerine neden olduğunu ifade etmiştir.

*“Toplumdaki kabullenilmiş roller, kadınların mücadele edebilmesinin dahi önüne geçiyor. Çünkü bu farkındalığa sahip olmamak, kadınlara bu mesleklerin kadınlar tarafından yapılamayacağını düşündürüyor ve akıllarında bu mesleklere dair düşünceler dahi şekillenmeden son buluyor.”*

### ***Ataerkil Yapının Kadın Pilot Temsiline Etkisi***

Katılımcı Bravo, toplumdaki ataerkil yapı sebebiyle kadınların iyi pilot olamayacağına dair önyargıların şekillendiğini ifade etmiştir.

*“Ataerkil toplum yapısı sebebiyle güçlü, zeki, başarılı gibi sıfatlar hep erkeklere yakıştırılmış, bir kadına bu sıfatları taşıyan rollerin yakışmayacağı düşüncesi de toplum tarafından benimsenmiş maalesef. Statülü bir meslekte çalışmak, hiyerarşide üst basamaklarda yer almak, yüksek maaş geliri ile çalışmak gibi durumlar kadınlara kondurulamıyor. Bu vasıfları taşıyan pilotluk mesleği de bu sebeple erkek mesleği gibi görülüyor. Buna en temel sebep ise toplumumuzdaki ataerkil sistem ve kalıp önyargılar.”*

Katılımcı India, ataerkinin özellikle yüksek maddi getirisi ve statüsü olan meslek gruplarından kadını dışladığını ve pilotluk için de benzer bir durumun bulunduğunu belirtmiştir.

*“Önemli işler, statülü meslekler kadınlara yakıştırılmıyor. Erkek daha üstün tutulup, önceleniyor. Örneğin bir CEO'nun erkek olması gerektiği düşünülüyor, kadın bir CEO olunca ise şaşırılıyor. Pilotluk saygı duyulan bir meslek ve bu kadar saygı duyulan, önemli bir mesleği ancak erkeklerin yapması gerektiği düşünülüyor. Bunun nedenini de erkeğin yüceltildiği ataerkil bir toplum yapısına sahip olmamıza bağlıyorum.”*

### ***Kadın Pilotların Daha Yetersiz Oldukları Düşüncesi***

Katılımcı Hotel, Türkiye’de havacılık sektöründe kadın pilot temsiline az olmasının en temel sebebi olarak cinsiyet stereotipleri ile cinsiyet rollerini gördüğünü belirtmiş ve kadınlar bir şekilde pilot olsalar dahi yeterliliklerinin sorgulandığını ifade etmiştir.

*“...bu roller cinsiyetleri atanmış meslekler oluşmasına ve bu mesleklere o cinsiyet grubunun başvurmasına sebep oluyor. Eğer ki siz bu kalıp yargılardan sıyrılıp bir şekilde mesleğe gerseniz dahi toplum, sizin bu sefer de bu işi iyi yapıp yapmadığınızı sorguluyor. Bunun en büyük sebebi de toplumsal cinsiyet rollerine uygun bir meslek yapmıyor olmanız.”*

Katılımcı India toplumdaki kalıp yargılar sebebiyle kadınlara pilotluk gibi bir sorumluluğun uygun görülmediğini belirtmiştir.

*“Toplumdaki kalıp yargılar yüzünden kadınlara hava aracı idare etme gibi bir sorumluluğun verileceği kadar güvenilmiyor. Deyimlerimizde bile elinin hamuruyla, kız gibi olmak, kız gibi ağlamak gibi ifadeler mevcut. Bu gibi önyargılar kadınların daha kötü pilotlar olduğu düşüncesini derinleştiriyor.”*

Toplumdaki kanıksanmış yargıların ayrımcılığa sebep olduğunu belirten Katılımcı Delta, buna örnek olarak toplumumuzda halen daha kadın pilot görünce uçmaktan imtina eden insanlar olduğunu ifade etmiştir.

*“Toplumdaki kalıp yargılar ayrımcılığa neden oluyor ve körüklüyor. Halen daha kadın pilot görünce güvenmeyen, uçmaktan kaçınan insanlar var. O pilotun yeteneklerine veya mesleki başarısı hakkında fikir sahibi olmamalarına rağmen yalnızca kadın olduğu için uçağı yeterince iyi uçuramayacağını düşünüyorlar.”*

### ***Ayrımcılığın Sebebi Olarak Toplumun veya Erkek Meslektaşların Görülmesi***

Katılımcılar, kadın pilotlara yönelik ayrımcılığın sebebi olarak toplumu ve erkek meslektaşlarını görme konusunda farklı düşüncelere sahiplerdir. Katılımcı Alpha ayrımcılığın sebebini toplum olarak gördüğünü ifade etmiş ve toplumun insanların düşüncelerini etkilediğini belirtmiştir.

*“Kadın pilotların yaşadığı ayrımcılığın temelini topluma dayandığına inanıyorum. Kokpite oturan meslektaşlarımızı da toplumdaki bu düşünceler etkilediği için ayrımcılığı yaşıyoruz. Aynı insanlar farklı toplumlarda yetişseler bu gibi olumsuzluklara neden olmazlar diye düşünüyorum.”*

Pilotluk kariyeri boyunca Amerika ve Avrupa'da çeşitli kurumlarda çalışıp farklı kültürlerden pilotlarla uzun süre aynı kokpiti paylaşan Katılımcı Bravo da Katılımcı Alpha'ya benzer şekilde ayrımcılığın sebebi olarak toplumu görmektedir.

*“Ben kadın pilotlara yönelik ayrımcılığın sebebini toplum olarak görüyorum. Meslektaşlarımız da her ne kadar eğitilmiş ve nezih bir iş yapıyor olsalar da bu toplumdaki geldikleri için bu ayrımcılıkların yaşandığını düşünüyorum.”*

Katılımcı Charlie ise toplumda cinsiyet stereotipleri bulunmasa veya ayrımcılık yaygın olmasa dahi, erkek egemen meslek gruplarında cinsiyet stereotiplerinin toplumdaki bağımsız şekilde oluşabileceğini ve ayrımcılığın yapılabileceğini belirtmiştir.

*“Toplum her ne kadar medeni olsa da bazen stereotipler mesleklerden kaynaklı da olabiliyor. Örneğin Almanya'da günlük hayatta ve çoğu meslek kolunda cinsiyet rolleri ve önyargılara dair bir şey tecrübe etmezken, benim de katılımcı olduğum bir hava gösterisinde Alman pilotlar bana şüphe ile baktıklarını hissettirdiler. Kadın olduğum için bu uçuşun altından kalkamayacağımı düşünüp, muhabbetlerini sınırladılar. Ancak uçuşlarımdan sonra bu tereddütleri muhtemelen giderildi, önyargıları kırıldı ve tavırları değişti. Yani aslında diğer erkek pilotlar için böyle bir durum söz konusu değilken benim kendimi ispat etmemi beklediler.”*

Katılımcı Hotel ayrımcılığa toplumun ve meslek kültürünün ayrı ayrı sebep olabileceğini belirtmiştir.

*“Ben ayrımcılığın sebebini hem toplum hem de pilotluk mesleği olarak görüyorum. Toplumda cinsiyet roller yaygın ise bunun ayrımcılığı etkileyeceğine şüphe yok ancak rollerin yaygın olmadığı toplumlardan gelen kaptanlarda da benzer şeyleri*

*gözlüyorduk. Yabancı kaptanlarla uçuşlarımızda her ne kadar geldikleri toplumlarda cinsiyet rolleri Türkiye'deki gibi olmasa da kokpit içerisinde kadın pilotlara yönelik onlardan da bir önyargı hissediyorduk. Bu sebeple ikisinin de olduğunu düşünüyorum.”*

Katılımcı Hotel'e benzer şekilde, Katılımcı India da ayrımcılığın kaynağını toplum ve erkek meslektaşlarında ayrı ayrı gördüğünü belirtmiştir.

*“Toplum ve pilot ayrımcılığının ayrı ayrı yer bulduğunu düşünüyorum. Belirli toplumsal rollerle yetişmemiş kişiler bile pilot olup, erkek egemen bir meslek grubuna girince tavırları değişiyor. Erkek pilotların, kadınların erkekler kadar iyi performans gösteremeyeceğini düşündüklerini düşünüyorum. Çünkü bir uçuş manevrasını erkek yapınca normal karşılanırken, bir kadın yapınca çok daha fazla şaşırılıyor hatta tebrik ediliyor. Veya bir kadın pilot adayı bir sınavdan geçtiğini söyleyince sınavın kolay olduğu düşünülüp, erkek pilot adaylarında rahatlama ifadeleri oluyor. Toplumumuzda da genel olarak kadınlara yönelik ayrımcılık olduğunu görebiliyorum. Kalıplaşmış yargılar sebebiyle kadın pilotlara güven olmadığı kanaatindeyim.”*

Katılımcı Juliet ise ayrımcılığın sebebini toplum olarak görmektedir.

*“Türkiye'de erkek pilotların kadınlara yönelik ayrımcılık göstermelerini toplumsal bir yansıma olarak görüyorum. Her ne kadar eğitilmiş olsalar veya statüleri bir meslek yapsalar da toplumumuzdaki rolleri içselleştirdikleri için bu roller yansıtıyorlar. Yabancı meslektaşlarımızla kokpitte ve kendi meslektaşlarımızla kokpitte farklı tecrübeler yaşıyoruz.”*

## ***Geçmiş Döneme Kıyasla Kadın Pilotlara Yönelik Önyargıların Azalması***

Katılımcı Alpha, Bravo, Golf ve Juliet, kadın pilotlara yönelik önyargıların tamamen sona ermediğini belirtmişler, ancak kendi mesleki deneyimlerine dayanarak, bu tür kalıp yargıların ve önyargılı tutumların 20 yıl öncesine kıyasla belirgin ölçüde azaldığını gözlemlediklerini ifade etmişlerdir. Katılımcı Juliet konuyu detaylandırmıştır.

*“Kadın pilotlara yönelik önyargılar ve ayrımcılık hususu her zaman vardı. Ancak geçmişte bu çok daha hissedilir vaziyetteydi. Örneğin kadınların araba kullanma konusunda erkeklerden daha başarısız olduğu algısının daha sesli şekilde dillendirildiği gibi, uçma konusunda da kadınların uçmaya daha elverişsiz olduğu bazen yüzümüze bazen de arkamızdan söylenirdi. Uygulamalar da daha ayrılıkçıydı. Şimdiye geldiğimizde ise toplum ve meslektaşlarımız tarafından bu ayrımcılığın biraz daha azaldığını hissediyorum ve gözlemliyorum. Ayrımcı hareketler halen daha var ama 20 sene öncesi gibi değil.”*

## ***Hemcinslerden Gelen Olumsuz Tepkilerin Etkisi***

Katılımcı India, ailede ve sosyal çevrede özellikle hemcinslerinden gelen baskıların, kız çocuklarını çok daha fazla etkilediğini ifade etmiştir.

*“Ailede babadan çok annenin veya ablanın, sosyal çevrede de kız çocuğunun kendisine örnek alabileceği yaşça büyük hemcinslerinin baskılaması kız çocuklarını daha fazla etkiliyor. Eğer kişinin içerisinde de en ufak bir şüphe varsa, bunun bir kız çocuğunu ilerde pilot olmaktan çok kolay alıkoyabileceğini düşünüyorum. Sosyal çevredeki diğer insanların da pilotluğu kadınlara yakıştırmaması, örneğin hostesliğe*

*yönlendirmesi, zaten aklında şüphe olarak kadın pilot adaylarının tamamen bu yoldan caymasına sebep oluyor.”*

### ***Pilotluğun Fiziksel Güç Gerektirdiği Algısı***

Katılımcı Charlie, modern teknolojinin gelişmesiyle birlikte pilotluk mesleğinin artık fiziksel güç gerektiren bir iş olmaktan çıktığını, ancak toplumun bu algıya hâlâ bağlı kaldığını vurgulamaktadır. Kadınların fiziksel olarak daha az yeterli olduğu algısı, teknik yeterlilik gerektiren pilotluk gibi mesleklerde kadınlara duyulan güveni azaltmaktadır.

*“Modern teknoloji ile beraber hava aracının idaresinde fiziki gücün bir önemi olmadığı konusunda şüphe yok. Bunun ötesindeki akrobatik uçuşlarda yer alan manevralarda ise vücudunuza binen yük çok fazla ve G kuvveti yüksek boyutlarda oluyor. Uçuşlara kas kütlesi yüksek olan beyler de geliyor ve genelde onların daha başarılı olabileceği düşünülüyor. Ancak kas kütlesi yüksek olanlar G'ye dayanamıyor, o sebeple kadınlar bu konuda daha dayanıklı oluyor.”*

Benzer şekilde, Katılımcı India sanayileşme öncesi dönemde fiziksel güç gerektiren mesleklerin erkekler tarafından icra edilmesi gerektiğini, ancak teknolojinin gelişimiyle birlikte bu gerekliliğin ortadan kalktığını ifade etmektedir.

*“Sanayileşmenin tam meydana gelmediği ve teknolojinin bu denli yaygın olmadığı dönemlerde fiziki güç gerektiren işleri erkeğin yerine getirmesinden kalan bir düşünce kültürünün olduğu kanaatindeyim. Her ne kadar teknoloji ilerlese ve erkeğin fiziki yeterliliği önemini kaybetse de halen daha pilotluğun fiziksel güç gerektiren bir meslekmiş gibi algılanması sebebiyle, erkeğin pilotluğa daha çok yakıştırıldığını ve bu yönde kalıp düşüncelerin oluştuğunu düşünüyorum.”*

Katılımcı Foxtrot, Katılımcı India ile benzer düşüncelerini ifade etmiştir.

*“Pilotluğun fazlaca fiziksel güce dayalı olduğu algısı havacılık sektörü dışındaki insanlara erkeklerin bu mesleğe daha uygun olduğunu düşündürüyor.”*

Katılımcı Hotel geçmiş dönemlerde kullanılan hava araçlarının bugüne kıyasla daha fazla fiziksel güç gerektirmesinden kaynaklı olarak günümüzde de bu algının devam ettiğini düşündüğünü belirtmiş ve kadınların fiziksel olarak daha zayıf görüldükleri için hava araçlarını idare edemeyeceklerinin düşünüldüğünü dile getirmiştir.

*“Eski dönem hava araçlarında hidrolik sistemlerin bu kadar yaygın olmamasından kaynaklı, hava aracının idaresinde bugüne kıyasla daha fazla fiziksel güce ihtiyaç duyulduğu bir gerçek ancak modern hava araçlarının neredeyse hiçbiri böyle bir güce ihtiyaç duymuyor. Toplumda hep o büyük uçakları uçuran kişinin güçlü kuvvetli ve bu algılara paralel şekilde erkek bir pilot olması gerektiği algısı mevcut. Bunun cinsiyet stereotipleri ile neden sonuç ilişkili olduğunu düşünüyorum.”*

Katılımcı Delta, Katılımcı Echo, Katılımcı Golf ve Katılımcı Juliet de pilotluğun toplum tarafından yüksek fiziksel güç gerektirdiğinin düşünülmesinin, erkeklerin pilotluk mesleğine daha uygun görülmelerine bir etken olduğunu düşündüklerini dile getirmişlerdir.

### ***Aile ve Sosyal Çevrede Gözlemlenen Cinsiyet Stereotiplerinin Kız Çocuklarının Pilot Olmalarına Etkisi***

Toplumsal cinsiyet rollerinin bireylerin meslek seçimleri üzerindeki etkisi, aile ve sosyal çevre tarafından büyük ölçüde şekillendirilmektedir. Katılımcı Alpha,

ailesinde cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığını ve bu durumun mesleki seçimlerinde belirleyici bir faktör olduğunu belirtmektedir.

*“Evde babam eve ekmek getirendi ancak annem son sözü söylerdi. Erkek kardeşim ve ben arasında ayırım yapmazlardı, o ne zaman oyundan eve dönerse ben de aynı saatte dönerdim. Bu şekilde yetişmemin erkek-kadın meslek ayırımı yapmamamda etkisi olduğunu düşünüyorum.”*

Katılımcı Charlie ise, ailesinin kendisine cinsiyetçi roller dayatmadığını ve bu sayede pilot olma kararını aldığını ifade etmektedir.

*“Cinsiyetçi bir ortamda yetişmedim. İsteddiğimiz her şeyi başarabileceğimiz söylenerek büyüdüm, cesaretlendirildim. Küçükken ailecek hava gösterilerine giderdik, kız çocuğu olmama rağmen hiç bebekle, peluş ayıyla oynadığımı hatırlamıyorum. Hep model uçaklarla, helikopterlerle oynardım. Böyle bir ortamda yetişmemin pilot olmama etkisi olduğuna eminim.”*

Katılımcı Delta erkek kardeşiyle eşit koşullarda büyütülmesinin toplumsal cinsiyet rollerinden etkilenmeden meslek seçimi yapmasını sağladığını belirtmiştir.

*“2 kardeş büyüdük, bir erkek kardeşim vardı. Annem ve babam ikimiz arasında hiçbir şekilde ayırım yapmazdı. Erkek kardeşimden beklenen ve istenen neyse benden de aynısı beklenir ve istenirdi. Erkek kardeşime ne konuda izin veriliyorsa bana da o konuda izin verilirdi. Kadınlar yetiştirilirken belli rollere göre yetiştirilirse pilot olmalarının zor olduğunu fark ettim. Çünkü bu kalıplar onları etkiliyor. Aile ve eğitim hayatı bir kadının toplumsal cinsiyet rolleri içerisinde kalıp kalmayacağı konusundaki en büyük etken. Örneğin ailemde beni sürekli narin ve elimi bir şeye sürmeden, erkek*

*kardeşime verdikleri sorumlulukların aynısını vermeden yetiştirselerdi belki ben de bugün bu mesleği yapamayacağımı düşünecektim.”*

Katılımcı Delta gibi Katılımcı Echo da erkek kardeşleri ile aynı şartlarda yetiştirildiğini ve bunun meslek seçimini etkilediğini düşündüğünü belirtmiştir.

*“Küçükken evde ev işleri anne tarafından yapılır baba da eve para getirirdi. Bu yönüyle klasik bir Türk ailesi diyebilirim ancak beni ve 2 abimi yetiştirirken hep aynı şekilde davranmışlardı. Dışardan aynı saatten çağrılırdık ve fiziki güç gerektiren şeyleri yapacakken ben de dâhil olurdum. Spor seçiminde tekvando ve muay-thai yapmak istediğimde bunu erkek sporu olarak görmeyip kursa göndermişlerdi. Arkadaş ortamımızda da büyürken bu rollerin haricinde büyüdüm. Örneğin ben de abimlerle maç yaptım, hatta kaleci olurdum. Bunun da yadsındığını pek hatırlamıyorum. Bu şekilde yetişmemin pilot olmama etkisi olduğunu düşünüyorum”*

Katılımcı Foxtrot, çocukluğunda anne babasının ayrı olduğunu, annenin hem anne hem baba rolünü üstlenen güçlü bir figür olduğunu, bu sebeple ailede toplumsal cinsiyet rollerini görmeden yetiştiğini ve bunun pilotluk kararına etkisinin olabileceğini belirtmiştir. Katılımcı Golf ise evde çalışan ve babayla eşit bir anne figürüyle yetiştiğini, İstanbul Moda’da eğitim hayatına devam ettiğini ve sosyal çevresinde cinsiyet rollerini görmeden yetiştiğini ifade etmiştir.

Yetiştigi evde toplumsal cinsiyet rollerinin gözlemlendiğini belirten Katılımcı Hotel, pilotluk konusunda ailelerin kız çocuklarından ziyade erkek çocuklarını cesaretlendirdiğini ve aynı şekilde okullarda da bu mesleğe erkek çocuklarının yönlendirildiğini belirtmiştir.

*“Ailelerin çocuklarını yönlendirirken kız çocuklarını pilotluğa yönlendirmediğini düşünüyorum. Ailede kız ve erkek çocuk varsa bu yatırımı erkeğe yapıyorlar. Eğitim hayatında da bu böyle devam ediyor. Örneğin bir lise veya ilkokuldan mezun olurken meslek yönlendirmesini yapacak rehber öğretmenleri veya danışmanlar cinsiyet stereotipleri sebebiyle kız çocuklarını genellikle farklı meslek gruplarına yönlendiriyorlar. Ailede abim de ben de pilot olmak istedik, abimi uçuş okuluna gönderdiler. Ben hostes oldum, daha sonrasında sermayemi biriktirip kendi başıma pilotluk eğitimine başvurduğum.”*

Katılımcı India, erkek kardeşleri ile kendisine aynı şekilde davranıldığını belirtmiş ve ailedeki yetiştirilme sürecinin karakteri ile pilotluk mesleğini seçimini büyük oranda etkilediğini ifade etmiştir.

*“5 kardeş yetiştik ancak hepimize aynı şekilde davranılırdı. Küçükken evin etrafında kümes, kulübe inşasına yardım ettiğimi hatırlıyorum, hatta babam bana tornavida seti dahi almıştı bu işlerde kullanmam için. Erkek kardeşlerim ile aynı oyuncakları oynardım ama o oyuncaklar da erkeksi değil nötr diye tabir edilebilecek şeylerdi. Kız çocuğu olduğum için bazı şeylerden kısıtlandığımı hiç hatırlamıyorum. Örneğin erkek kardeşlerim dışarıdan hangi saate dönmek için izin alıyorlarsa bana da aynı saate kadar izin veriyorlardı.”*

Buna ek olarak Katılımcı India, çocukluk çağında oynanan oyuncakların veya çocuğa söylenen sözlerin dahi ilerde çocuğun becerilerinin gelişimini etkilediğini ifade etmiştir.

*“Örneğin bir erkek çocuğuna sürekli araba oyuncakları alıp, ilk veya orta öğreniminde direksiyon koltuğuna oturtup araba sürme pratikleri yaptırırken, kız çocuğuna bebek alıp, onu bu yönde yetiştirirseniz; kız çocuğunun arabaya olan*

*intibakı daha geç olacaktır. Kendim ve kardeşlerimde bunu tecrübe etsem de bilimsel bir izahı da mutlaka mevcuttur diye düşünüyorum.”*

Yetiştığı aile ortamında toplumsal cinsiyet rollerinin gözlemlendiğini ifade eden Katılımcı Juliet, cinsiyet rolleri etkisinde kalan ailelerin kadın pilot temsilini olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

*“Klasik bir Anadolu ailesiydi ailem. Anne ev işleri ile ilgilenir, baba eve para getiren figürdü. Benim de kariyer seçimi olarak daha feminen meslekleri yapmam bekleniyordu. Babam eczacı, doktor vb. mesleklere yönelmemi istiyordu. Erkek kardeşlerimin benden daha fazla özgürlükleri vardı, eve giriş ve çıkış saatleri benden farklıydı. Harp Okulu'na onlardan gizli başvurmuştum. Toplumun belirlediği ve cinsiyet atadığı meslek gruplarına ailelerin de bu rollerin etkisinde kalarak çocukları yönlendirmesinin, kadın pilot temsilindeki azlığa etkisinin olduğunu düşünüyorum.”*

Bu bölümde elde edilen bulgular, Türkiye’de kadın pilotların düşük temsilinin, büyük ölçüde toplumsal cinsiyet rollerine ve bu rollerin pekiştirdiği cinsiyet stereotiplerine bağlı olduğunu, toplumsal cinsiyet rollerinin ve cinsiyet stereotiplerinin kadınların pilotluk mesleğine yönelme sürecini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Havacılık sektöründe pilotluk mesleğinin, güç gerektiren maskülen bir meslek olarak kodlandığı, kadınların, toplumsal normlar doğrultusunda ev ve çocuk bakımı gibi daha "kadınsı" kabul edilen rollerle sınırlandırıldığı bir bağlamda, pilotluk mesleğinin kadınlar için uygun görülmediği anlaşılmıştır. Bu durumun da, kadınların pilotluk mesleğini bir kariyer hedefi olarak benimsemelerini zorlaştırdığı görülmektedir. Bu yönü itibariyle araştırmanın bulguları, pilotluk mesleğinin erkekler için daha uygun bir meslek olarak algılandığını ortaya koyan Davey ve Davidson (2000), McCarthy vd., (2015) ve Türkiye’deki kadın havayolları pilotlarının cinsiyet

sorunlarına ilişkin çalışma yapan Yanıkoğlu vd., (2020)'nin bulguları ile paralellik göstermektedir. Ancak Tayvan'daki kadın havayolu pilotlarının tecrübeleri üzerine bir çalışma yapan Chen vd. (2022) ise, pilotluk mesleğinin Tayvan'da bir erkek mesleği olarak görülmediği, kadın pilotların cinsiyetlerinden dolayı bir ayrımcılığa uğramadığı ve bu yönde cinsiyet stereotiplerinin bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durum cinsiyet stereotiplerinin ve rollerinin toplumdan topluma farklılaşabileceğini göstermektedir. Türkiye'de ataerkil yapının etkisiyle derinleşen stereotiplerin, kadın pilotlara yönelik davranışları etkilediği ve kadınların daha kötü pilotlar olduğu gibi önyargıların oluşmasına sebep olduğu anlaşılmaktadır. Yanıkoğlu vd., (2020), çalışmasında kadın pilotların iş yerlerinde cinsiyetlerinden ötürü ayrımcılığa maruz kaldığını ve bunun en temel sebebinin toplumdaki algılar ile cinsiyet stereotipleri olduğunu ifade etmiştir. Benzer şekilde Davey ve Davidson (2002) da kadın pilotların havacılık sektöründe daha az yer bulmalarının en büyük nedenlerinden biri olarak önyargılar ve cinsiyet stereotiplerini göstermiştir. Van Wyk (2021) ise çalışmasında kadın pilotların cinsiyet stereotipleri ile yüzleştiklerini ve pilotluğun kadınlar için toplumdan beklenen rollerden biri olmadığını ifade etmiştir. Katılımcılar arasında ayrımcılığın sebebinin toplum veya erkek meslektaşları olduğuna dair bir fikir birliği olmadığı görülmekle beraber, cinsiyet rollerinin gözlemlenmediği toplumlarda da erkek egemen meslek gruplarının kendi ayrımcı davranışlarını üretebildiği görülmektedir. Kadın pilotlara yönelik ayrımcılığın geçmişe kıyasla azalmasına rağmen, halen daha sürmekte olduğu anlaşılmıştır. Benzer şekilde bir havayolu firmasında on yıl önce görev yapan kadın pilotlar ile firmaya yenice girmiş kadın pilotların ayrımcılık tecrübelerini kıyaslayan Davey ve Davidson (2000), firmaya yeni girmiş kadın pilotların çok daha az ayrımcı davranışa maruz kaldığını ortaya çıkarmış, ancak ayrımcılığın sürdüğüğünü ifade etmişlerdir. Aile ve sosyal çevrenin, bireylerin meslek seçimleri üzerindeki belirleyici rolünün olduğu anlaşılmaktadır. Aile ve sosyal

çevrede gözlemlenen cinsiyet stereotiplerini varlığı, kadınların evde kalmaları, çocuk bakmaları ve öğretmenlik, hemşirelik, hosteslik gibi kadınsı olarak kabul edilen mesleklere yönelmeleri gerektiği algısını kuvvetlendirmekte, kadınların pilotluk gibi teknik ve yüksek statüye sahip mesleklerden uzaklaşmasına neden olmaktadır.

#### **4.2. Rol Model Kadın Pilotlar ile Kadın Pilot Görünürlüğünün Önemi Üzerine Bulgular**

Bu kısımda rol model kadın pilotlar ile kadın pilot görünürlüğünün kadın pilot temsiliyetine etkisi ve rol model kadın pilotların tecrübe ettikleri olumsuzluklar incelenmiştir.

##### ***Medya Görünürlüğünün Önemi***

Katılımcı Alpha medya ve iletişim araçlarında kadın pilot görünürlüğünün az olmasının, kadın pilot temsiline düşüklüğünün sebeplerinden biri olduğu dile getirmiş ve bu konunun pilotluğu kariyer mesleği olarak seçecek kız çocuklarına olumsuz tesiri olduğunu ifade etmiştir.

*“Kadın pilotların görünürlüğünün artması kız çocuklarına ilham verecek, erkek çocuklarına da kadınların pilot olabileceği fikrini göstererek yetiştirildikleri rollerin biraz daha değişmesine fayda sağlayacaktır.”*

Katılımcı Delta, Echo, Golf ve Hotel kadın pilot görünürlüğünün medyada az olmasının ülkemizdeki kadın pilot temsiline olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Katılımcı Hotel konuyu detaylandırmıştır.

*“Kız çocukları pilot olabileceklerini dahi bilmiyorlar. Ancak kendilerine rol model alabilecek pilotları tanıdıklarında veya gerek geleneksel medya gerek sosyal*

*medyada kadın pilotları gördüklerinde buna dair bir farkındalık oluşuyor. Medyada, televizyonlarda, haberlerde veya filmlerde sürekli pilot figürüne erkek olarak yer verilmesi bu düşüncelere zemin hazırlıyor.”*

### ***Rol Model Kadın Pilotların Kadın Pilot Temsiline Etkisi***

Katılımcı Foxtrot, rol model kadın pilotların ülkemizde kadın pilot sayısının artmasındaki önemine değinerek, pilotluk kariyerine başlamasında kadın pilotların katkısını dile getirmiştir.

*“Özel bir firmanın jetinde kabin memuru olarak çalışıyordum. O vakte kadar gerek erkek kaptan pilotlarımızdan gerekse de diğer iş arkadaşlarımdan pilotluk yapmama yönelik telkinler alsam da, pilot olmamdaki en büyük etki, çalıştığımız jete bir kadın pilot gelmesi ve onu rol model olarak alabilmem ile oldu. Pilotluğa dair motivasyonumun o aşamada tamamlandığını hissettim.”*

Katılımcı Juliet de Katılımcı Foxtrot’a benzer şekilde bir kadın pilottan ilham alarak mesleğe adım attığını belirtmiştir.

*“1994 yılında bir tören sebebiyle Sabiha Gökçen okulumuza gelmişti ve beni de kendisine mihmandar olarak belirlemişlerdi. Konuşmalarından ve anlatılarından çok etkilenmiştim ve pilot olmaya dair kararımı o gün vermiştim.”*

### ***Havacılık Birimlerinin Sosyal Medya ve İletişim Araçlarında Kadın Pilotlara Yer Vermemesi***

Katılımcı India havacılık sektöründeki kurum ve kuruluşların pilotları sürekli erkek olarak göstermelerinin, pilotluğa dair stereotipleri daha da belirgin kıldığını vurgulamıştır.

*“Havacılık sektöründeki kurum ve kuruluşların kendi kullandıkları sosyal medya hesapları ile afiş, broşür veya ilanlarında pilot figürünü erkek olarak göstermeleri, kadın görünürlüğünü azaltarak stereotipleri derinleştiriyor ve bu durum kadın pilot temsiliyetini olumsuz etkiliyor.”*

### ***Göz Önünde Bulunmanın Strese Yol Açması***

Katılımcı Delta, rol model olarak gösterilen kadın pilotların sürekli göz önünde olmalarından dolayı performans kaygısı ile stres yaşadıklarını, bu durumun da kendilerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

*“Zaten sayısı az olan kadın pilotlarımızın gençlere rol model olabilmeleri için medyada veya televizyonda daha fazla görünür olmaları gerekli. Ancak sürekli ön planda tutulan kadın pilotlarda bir süreden sonra göz önünde olmanın bir getirisi olarak hata yapma korkusu gelişebiliyor. Çünkü bir erkek pilot hata yapınca cinsiyeti ile bağdaştırılmazken, bir kadın pilot hata yapınca kadın olduğu için bu hatayı yaptı yaftası yapııştırılabilir. Bu durum da rol model olabilecek kadın pilotları strese sokabilmekte ve performanslarında olumsuz etki yaratabilmekte.”*

Bu bölüm bulgularına göre kadınların pilotluk mesleğini seçmelerinde rol modellerin büyük bir önemi vardır. Ülkemizde kadın pilot temsilinin az olmasının sebeplerinden biri olarak, kadın pilotların medya ve iletişim araçlarındaki az görünürlüğü ile kadın pilot sayısının az olmasına bağlı olarak rol model olabilecek kadın pilot sayısındaki eksikliğin ön plana çıktığı anlaşılmaktadır. Benzer şekilde Mitchell vd., (2006) de çalışmasında rol model eksikliğini düşük kadın pilot temsiliyetine sebep olarak göstermiştir. Medya ve iletişim araçlarında pilot figürünün çoğunlukla erkek olarak tasvir edilmesi, pilotluk mesleğine dair cinsiyet stereotiplerini derinleştirmekte ve kadın pilot temsilini olumsuz etkilemektedir. Bu araştırmanın

bulgusuna benzer şekilde Gibbon (2014) yaptığı çalışmada, pilot figürünün medya ve popüler kültürde yalnızca “Beyaz Erkek” olarak gösterildiğini belirtmiş, Ferla ve Graham (2019) ise erkek pilot imajını güçlendiren “Top Gun”, “Catch Me If You Can”, “Flight” gibi ünlü filmleri örnek göstererek bu durumun kız çocuklarının pilotluğu kariyer olarak seçmesinin önünde engel teşkil ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Bununla beraber rol model olan kadın pilotların, sürekli göz önünde bulunmaları sebebiyle performans kaygısı ve stres yaşadıkları görülmektedir.

### **4.3. Erkek Egemen Meslek Kültürü Üzerine Bulgular**

Bu kısımda, kadın pilotların eğitim ve istihdam süreçlerinde pilotluk mesleğinin erkek egemen yapısının ve meslek kültürünün yarattığı zorluklar ile bu kültürünü kadın pilot temsili ile ayrımcılığa olan etkisi incelenmiştir.

#### ***Kadın Pilotlara Eşit Fırsatlar Sunulmaması***

Katılımcı Hotel, pilotluk mesleğindeki erkek egemen kültürün kadın pilotlara erkek meslektaşları ile eşit fırsatlar sunulmamasına sebep olduğunu belirtmiştir.

*“Havacılıktaki erkek egemenliği kadınları çeşitli yönlerden geri plana itiyor. Bir erkek pilotla kadın pilotu kıyasladıklarında eşit fırsatlar sunulmadığını düşünüyorum.”*

#### ***Erkek Pilot Egemenliğinin Pilot Adayı Kadınlara Etkisi***

Katılımcı Alpha havacılık sektöründeki erkek pilot sayısının fazla olmasının pilot olacak kadınlar için olumsuz bir faktör olmadığını ifade etmiştir.

*“Havacılık sektöründe erkek pilotların sayıca fazla olmasının kadınları bu işe başvuru aşamasında caydırdığını düşünmüyorum. Bu işe kafayı koymuş kadınlarımız bence bunu bir faktör olarak görmezler.”*

Katılımcı Alpha'nın aksine Katılımcı Bravo ise havacılık sektöründe erkek egemenliğinin toplumsal cinsiyet rolleri ile yetişmiş kadınları pilot olmaktan caydırdığını düşündüğünü belirtmiştir.

*“Sektördeki erkek dominasyonunun, ailede veya sosyal çevresinde toplumsal cinsiyet rolleri ile yetişmiş kız çocuklarının pilot olma kararlarını olumsuz etkilediğini düşünüyorum.”*

Katılımcı Charlie, erkek pilot sayısının fazla olmasının ve bunun getirdiği kültürün kadın pilot adaylarını pilot olmaktan caydırabileceğini düşündüğünü ifade etmiştir.

*“Erkeklerin hegemonyası bazı mesleklere kadınların girmesine engel olmak için kültür oluşturmuş ve pilotluk da o mesleklerden biri. Hem bu mesleğe girmek hem de ilerlemek için bu kültürle yüzleşmek durumunda kalabiliyorsunuz.”*

Katılımcı Delta, pilotluğun erkek egemen bir meslek grubu olmasının kadın pilot adaylarının bu mesleği seçmedeki motivasyonlarını kırdığını ifade etmiştir.

*“Pilotluğun ülkemizde de erkek egemen bir meslek grubu olmasının kadınların cesaretini kırdığını düşünüyorum. Erkek pilot sayısının fazla olması, kadınların bu meslek grubuna dahil olmalarının daha zor olacağı algısı yaratıyor ve pilot aday adayı olan kadınları bir nevi caydırıyor.”*

Katılımcı Hotel havacılık sektöründeki erkek pilot egemenliğinin görünürlüğünün, kadınların pilotluğa kabul edilmediği algısını güçlendirdiğini vurgulamıştır.

*“Sektörde bu kadar erkeğin olduğunu gören kadın adaylar “..acaba kadınları almıyorlar mı, kadınlar eleniyor mu” diye başvurulardan vazgeçebiliyorlar.”*

Katılımcı India, diğer katılımcıların aksine pilotluktaki erkek egemenliğinin pilot olma kararı verirken kendisini hırslandırıldığını ifade etmiştir.

*“Pilot olma kararımı verirken bu meslek grubunda kadın sayısının az olması beni hırslandırdı ve motivasyon kaynağı oldu.”*

Katılımcı Golf ise erkek egemenliğinin kadın pilot adaylarının kararlarını etkilemediğini düşündüğünü belirtmiştir.

*“Pilotluk mesleğindeki erkek egemen meslek kültürünün, pilot adayı kadınların kararlarını etkilediğini düşünmüyorum. Pilot olmayı gerçekten isteyen kadın pilot adaylarının bunu bir etken olarak görmeyeceklerine inanyorum.”*

### ***Askerlik Mesleğinin Erkek Pilot Egemenliğine Etkisi***

Katılımcı Charlie pilotluk mesleğinde erkek egemen kültürün oluşmasını pilotluk mesleğinin askerlik geçmişi ile bağdaştırmaktadır.

*“Pilotluk mesleğinde erkeklerin sayıca fazla olmasının en temel sebebi, geçmişte pilotluğun bir askerlik mesleği olarak ortaya çıkması ve bu kültürün sonrasında da bir süre devam etmesi. Halen daha ülkemizde sivil havayollarında dahi pilotların çoğu asker kökenli.”*

Katılımcı Hotel, pilotluk mesleğinin sahip olduğu erkek egemen meslek kültürünün askerlik ile olan ilişkisine dikkat çekmiştir.

*“Pilotluk mesleği ilk olarak askeri pilotluk olarak ortaya çıkmış ve kadınların askeriyede daha az yer bulması sebebiyle erkek egemen şekilde oluşan kültür bugüne dek evrimleşerek gelmiş. Ülkemizde de ister devlet, ister özel olsun pilotların çoğunun askerlik geçmişi var. Örneğin ben özel bir uçuş okulunda eğitim aldım ama hocalarımın neredeyse hepsi eski askerdi ve bizden beklentileri de hep askeri disiplindi.”*

Katılımcı India, pilotluğun askeri kökenli bir meslek olmasının ve kadınların geçmiş dönemlerde askerlik hizmetine alınmamasının pilotluk mesleğinin erkek egemen bir kültüre sahip olmasına neden olduğunu belirtmiştir.

*“Pilotluğun erkek egemen bir meslek grubu olmasında geçmiş dönem pilotlarının askeri kökenli olması ve kadınların askere alınmamasının katkısı mevcut.”*

Katılımcı Golf da pilotluğun askerlik geçmişinin, meslek kültürünü şekillendirdiğini belirtmiştir.

*“Ülkemizde pilotluk mesleğindeki erkek egemen kültür ile bu meslekteki norm ve değerleri, hem pilotluk mesleğinin tarihinde askerlikle iç içe olması, hem de ülkemizde çoğu havacının asker kökenli olması şekillendirmekte”*

### ***Kadın Pilotlardan Erkek Kültüre Uyumlu Davranış Beklentisi ve Dışlanma***

Katılımcı Delta, kadın pilotların erkek kültürüne uyum sağlamalarının beklendiğini ifade etmiştir.

*“...pilot olmayı başaranlar ise bu sefer bir erkek kültürü ile yüzleşiyorlar. Söylemler, davranışlar, beklentiler hep maskülen oluyor ve buna uyum sağlamanız bekleniyor.”*

Katılımcı Echo, uçuş biriminde bir kadın pilot olarak kabul görebilmenin yolunun, erkekler gibi şakalaşmak, konuşmak ve davranmaktan geçtiğini belirtmiştir.

*“Çoğunluğu erkeklerden oluşan bir işyerinde erkekler gibi konuşup, şakalaşmanız, işleri erkekler gibi halletmeniz bekleniyor. Eğer bu beklentilere uymazsanız grup sizi arasına almakta mesafeli davranıyor ve sonrasında sizin pilotajınızın iyi veya kötü olduğuna bakılmaksızın kadın olduğunuz için eleştirel şakalaşmalar, gruptan dışlamalar vb. hareketler görüyorsunuz. Destek bulmakta zorlandığınızdan dolayı erkek egemen kültür fazla duygusal karakterde kadınlar için zor bir ortam yaratıyor ve eminim ki bu gibi tecrübeler kadınları pilot olmaktan uzaklaştırıyordur.”*

Katılımcı Foxtrot, erkek dominasyonunun, kadın pilot adaylarında pilotluğun yalnızca erkeklerin yapabileceği bir meslekmiş algısı uyandırdığını ve pilot olduktan sonra da erkek kültürü ile yüzleşerek dışlanmamak adına uyumlu davranış göstermek zorunda kaldıklarını belirtmiştir.

*“Çevremde, uçuşlarda, toplantılarda sürekli erkeklerin olması benden beklenen davranış biçimlerinin maskülen olmasına yol açıyor. Kibar veya rica ederek davranmanız yerine daha sert konuşmanız, yürümeniz bekleniyor. Ojeli turnaklarla uçuşa çıkmanız yadırganıyor. İzole olmamak ve gruba yakın olmak adına maskülen davrandığınızda ise kabullenilmeniz daha kolay oluyor. Örneğin eskiden yanımda argo konuşmaktan çekinilirken, bir süre sonra kimse rahatsız olmayıp “o da bizden ya*

*bir şey olmaz” diyerek argo konuşabiliyorlar. Siz buna itiraz eder veya beklenen masküliniteyi sergilemezseniz, ekibin dışında kalıyorsunuz.”*

Katılımcı Bravo da Katılımcı Foxtrot ile benzer şekilde düşüncelerini ifade etmiştir.

*“Erkek egemen kurum kültürü, pilotluk mesleğine girmiş olan kadınlarda kabul görme baskısı oluşturuyor ve kadın pilotları yalnızlaştırıyor.”*

Katılımcı Hotel kadın pilotların erkeklerden kabul görmek zorunda hissettiklerini belirtmiştir.

*“Sizin tabirinizle sosyolojik olarak ele alacak olursak, pilotluğun her noktasındaki erkek kültürüne uyum sağlamak bütün kadınlar için kolay olmayabiliyor. Erkeklerden sürekli kabul görmek zorunda hissediyorsunuz.”*

Bu başlık altında incelenen bulgulara göre, ülkemizde havacılık sektöründe pilotluğun askerlik geçmişi başta olmak üzere çeşitli sebeplerle erkek egemen bir kültür oluşmuş ve kadın pilot veya pilot adaylarının bu kültüre uygun davranmaları beklenmektedir. Bu kültüre uygun davrananlar, diğer pilotlar tarafından daha kolay kabullenilirken, davranmayanlar ise dışlanma, kabul görmeme gibi sebeplerle zorlanmaktadırlar. Benzer şekilde Hynes ve Pucket (2011) ile Van Wyk (2021) de çalışmalarında kadın pilotların erkekler tarafından kabul görmekte zorlandıkları ortaya koymuşlardır. Bu sebeple erkek egemen bir çalışma ortamında çalışmanın, kadın pilotları izole hissettirdiği ve destek eksikliği yaşamalarına neden olduğu görülmüştür. Bu bulgu, kadın pilotların kabul görmek için maskülen davranışlar sergilemek zorunda kaldığını ortaya koyan Yanıkoğlu vd., (2020)'nin ve benzer bulgulara ulaşan Davey ve Davidson (2000)'in çalışmaları ile uyumaktadır. Pilotluğun erkek egemen bir

meslek grubu olması sebebiyle kadın pilotların istihdam sonrası eşit fırsatlara sahip olamadıkları vurgulanmaktadır. Erkek egemen bir meslek grubuna dâhil olmanın, daha zorlu olması sebebiyle kimi kadın pilotları bu anlamda motive ettiği, kimilerini ise bu mesleği yapma fikrinden uzaklaştırdığı görülmektedir. Bu durum, kadın pilotların erkek egemen bir meslek grubuna dâhil olmalarında bireysel özelliklerinin ön plana çıktığını göstermektedir. Sitler (2004), çalışmasında pilotların çoğunluğunun erkek olmasının, kadınları pilotluk mesleğinden uzaklaştırdığını ortaya koymuştur. Hynes ve Puckett (2011) benzer şekilde, Amerika’da havayollarında çalışan kadın pilotlarla yaptığı bir çalışmada, pilot çoğunluğunun erkek olmasının kadın pilot adayları için zorlayıcı bir faktör olduğuna değinmiştir. McCarthy (2017) ise erkeklerin çoğunlukta olduğu bir meslek grubuna girebilmenin kimi kadınlar için daha meydan okuyucu görüldüğü ve bu motivasyonla bazı kabin memuru adaylarının pilotluğa başvurduğunu ifade etmiştir. Bahsedilen çalışmalardaki farklı bulgular, bu araştırmada yer alan ve kadınların pilotluğu bir kariyer mesleği olarak seçme kararlarında bireysel karakter özelliklerinin önemli olduğu bulgusunu desteklemektedir.

#### **4.4. Pilotluğun Getirdiği Düzensiz Yaşam Tarzı ile Ev ve İş Dengesini Sağlamada Yaşanan Zorluklar Üzerine Bulgular**

Bu bölümde pilotluğun getirdiği düzensiz yaşam tarzı ile ev ve iş dengesini sağlamada yaşanan zorluklar incelenmiştir.

##### ***Anne Olduktan Sonra Pilotluğun Daha Zor Bir Meslek Haline Gelmesi***

Katılımcı Alpha, annelik rolü ile pilotluğun beraber yürütülmesinin yıpratıcı ve zor bir süreç olduğunun altını çizmiştir.

*“Annelikten sonra pilotluk ev hayatımı zorlamaya başladı. Üçüzlerim olduktan sonra örneğin 2 hafta göreve gidip dönememek, büyük zorluk yaşatıyordu. Çocuklarımı tek başıma yetiştirme yükümlülüğü ile birlikte ev ve iş dengesinin bu denli bozulması sebebiyle ilk etapta psikolojik olarak yıpranmıştım. Fakat yine de anne olduktan sonra uçmaya olan sevgimden dolayı pilotluktan vazgeçmeyi hiç düşünmedim. Pilotluk mesleği insanı disipline ediyor ve stres yönetimi konusunda avantaj sağlıyor. Bu sayede sorunları yavaş yavaş alt etmeye başladım.”*

Katılımcı Bravo, anneliğin zor bir “meslek” olduğunu dile getirmiştir.

*“Anne olduktan sonra anneliğin pilotluk kadar zor bir meslek olduğunu gördüm. Düzensiz uçuş saatleri ve uçuş görevleri sebebiyle evden ayrı kalmamın annelik rolü ile birlikte zorlaştığını fark ettim.”*

### ***Aile ve Partner Desteğinin Önemi***

Katılımcı Charlie annelik ile pilotluğun beraber yürütülmesinde partner ve aile desteğinin altını çizmiştir.

*“Anneliğin bu işi zorlaştırmadığını söyleyemem ancak bu bir tercih ve tutku meselesi olduğunu düşünüyorum. Bu sebeple devam etmeye karar verdim. Eşim ile ailemin desteği bana bu konuda yardımcı oldu ve anneliğimi pilotlukla yönetebilmeyi başardım.”*

Katılımcı Bravo, partner ve bakıcı desteği ile anneliği pilotlukla yürütebildiğini belirtmiştir.

*“Annelik sonrası ev ve iş hayatında bir dengesizlik başlıyor ancak bu noktada gerektiği zaman partner desteği, gerektiği zaman ise bakıcı yardımı ile bu rolleri beraber yürütebiliyoruz”*

Katılımcı Bravo’ya benzer şekilde Katılımcı Juliet,

*“Pilotluk zor, annelik daha da zor. Ancak 2 çocuğumu yetiştirirken de eş ve aile desteğimin olması bu konuda zorluk çekmeme imkân vermedi.”* şeklinde kendini ifade etmiştir.

Katılımcı Foxtrot, pilotluk mesleğinin ev hayatını derinden etkilediğini belirtmekle birlikte, eski eşinin kadının evde durması ve çocuk bakmakla yükümlü olması gerektiğine inanması ve kendisinin pilot olma sürecinde yeterli desteği vermemesi sebebiyle eşiyile evliliklerini sonlandırdıklarını ifade etmiştir.

### ***Çocuk ya da Kariyer Ayrımı***

Katılımcı Delta eşinin de pilot olduğunu ve kendilerini mesleklerinde geliştirebilmek adına çocuk sahibi olmayı ertelediklerini belirtmiştir.

*“Eşim de benim gibi pilot ve pilotluk kariyerlerimizde kendimizi geliştirebilmek istiyoruz. Ancak bunu yapmaya çalışırken pilotluğun getirdiği düzensiz yaşam tarzı sebebiyle hayatlarımıza dair bazı kararları gözden geçirmek zorunda kaldık, örneğin çocuk sahibi olmayı aldığımız ortak bir kararla erteledik.”*

Katılımcı Delta gibi Katılımcı Echo da çocuk sahibi olmayı ertelediğini ifade etmiştir.

*“Pilotluk kariyerimde istediğim noktaya gelebilmek adına eşimle beraber çocuk sahibi olmayı erteleme kararı aldık. Çünkü çocuk sahibi olmak demek uzun bir süre uçuşlardan uzak kalmam anlamına geliyor ve pilotluğumun bu ilk yıllarında bunun olmasını istemiyorum. Maalesef bu mesleğin kadınlar için böyle de bir yanı mevcut.”*

Görüşmenin yapıldığı sırada çalıştığı kurumdaki pilotluk görevinden yeni emekli olmuş, bekâr ve 1 çocuk annesi olan Katılımcı Golf ise kariyerinin çocuğuyla ilgilenmesinin önüne geçtiğini bu sebeple pilotluktan vazgeçtiğini ifade etmiştir.

*“Pilotlukta zaman mefhumunun çok zor idare ediliyor olması ve çalışma saatlerinin düzensizliği bir süreden sonra özel hayatımı fazlasıyla domine etmeye başlamıştı. Bu sebeple mesleğimi özel hayatımdan ayırmak çok zor gelmeye başladığı için pilotluğu hayatımdan çıkarmak zorunda kaldım. Böylece özel hayatıma ve çocuğuma daha fazla zaman ayırabiliyorum.”*

Katılımcı India kadın pilotların yaşadıkları çocuk ya da kariyer ayrımını toplumsal cinsiyet rolleri ile açıklamıştır.

*“Pilotluğumun gelecekte evlilik hayatıma çok etki edeceğini düşünmüyorum. Örneğin çocuk doğduğunda toplum tarafından çocuğu kadının yetiştirmesi gerektiği düşünülüyor. Babası müsait olsa bile bu rol kadına yükleniyor. Bebeğin anneye muhtaç olduğu süre çok az, ancak çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi toplum tarafından kadına yüklendiği için kadın pilotların veya pilot adaylarının bu sorumluluğu yönetememesine ve kariyer-çocuk ayrımı yapmak zorunda kalmasına sebep olabiliyor. Bu noktada partner seçiminin de önemli olduğunu düşünüyorum. Geleneksel cinsiyet rolleri ile kadının çocuk yetiştirmesi gerektiğini düşünen bir erkek, pek tabii kadının pilotluk yapmasına engel olabilecektir. Pilotluğun sürekli başka yerde bulunmayı gerektiren bir meslek olması konusunda ise kadınlarla erkekler arasında bir fark*

*görmüyorum. Babanın da uzakta olması çocuğun yetişiminde benzer problemler yaratacaktır.”*

### ***Bekar Olmanın Avantaj Yaratması***

Katılımcı Hotel, pilotluk mesleğinin doğası gereği sürekli farklı yerlerde bulunmanın ve yeni yerler görmenin güzel bir tecrübe olduğunu ifade etmiş, evli olmamasının bu konuda kendisine avantaj yarattığını düşündüğünü belirtmiştir.

*“Sosyal hayatımda eskisi gibi arkadaşlarımla istediğim zamanlarda görüşemiyorum ancak pilotluk sayesinde yeni yerler görüp keşfedebiliyorum. Hayatınızı biraz daha mesleğinize uygun yaşamanız gerekiyor. Ben bekâr olduğum için ev ile iş yaşantımı çok ayırma gereği duymuyorum. Etrafımda evli pilotlardan gördüğüm ve dinlediğim kadarıyla bekar olmamın bu konuda avantaj yarattığını bile söyleyebilirim çünkü iş dışında sorumluluğum daha az. İşim gereği sürekli uçuşlarda ve farklı yerlerde olduğum için düzenli bir ev yaşantısına da sahip değilim ancak bunun ilerde evlilik yaşantımda sorun yaratabileceğine dair kuşkularım mevcut.”*

### ***Düzenli Mesai Saatlerinin Ev ve İş Dengesini Kolaylaştırması***

Çalıştığı kurumda uçuş eğitimi verdiği ve kontrol uçuşlarına katıldığı için daha düzenli bir mesaisi olduğunu belirten Katılımcı Juliet, bu mesai düzeninin ev ve iş dengesini sağlamada kolaylık yarattığını dile getirmiştir.

*“Çalışma şartlarım ticari havayolları gibi sürekli ev dışı görevde olmamı gerektirmediği için bunun bir avantaj olduğunu düşünüyorum. Bu sebeple ev ve iş yaşantımı dengelerken çok zorlanmıyorum. Çocuk bakım yükümlülüğünün sadece*

*anneye yüklenmediği, eş ve aile desteğinin olduğu durumlarda pilotlukla ebeveynlik beraber idare edilebiliyor.”*

Devlet kurumunda pilotluk görevini yerine getiren ve mesai saatlerinin daha belirgin olduğunu ifade eden Katılımcı Echo ise, pilotluğunun ev hayatına herhangi bir olumsuz etkisi olmadığını, uçuş görevleri sebebiyle evden uzak kalması ile ilgili eşinin anlayışı ve desteği ile problemlerin önüne geçildiğini ifade etmiştir.

### ***Pilotluğun Statü ve Maddi İmkân Sağlaması***

Katılımcı Alpha, Bravo, Echo, Golf, Hotel ülkemizde kadın pilot olmanın tüm olumsuzluklara rağmen sosyal hayatta itibar ile statü kaynağı olduğunu ve pilotluğun getirdiği maddi imkânların çocuk bakımı gibi kimi olumsuzlukların giderilmesinde yardımcı olduğunu dile getirmişlerdir.

Bu bölüm bulgularına göre; devlet kurumlarında çalışıp, uzun süreli görevlendirmeler sebebiyle evden uzak kalan kadın pilotlar ile sivil sektörde özellikle ticari havayollarında çalışan kadın pilotların düzensiz uçuş saatleri sebebiyle kimi zaman ev ve iş dengesini kurmakta zorlandıkları, bilhassa annelik sonrası bu zorluğun derecesinin arttığı dikkat çekmektedir. Bu bulgu, Türkiye’de kadın pilotların evlendikten ve özellikle anne olduktan sonra ev ve iş dengesini sağlamakta zorlandığını ifade eden Yanıkoğlu vd., (2020) ve Chen vd., (2022)’nin çalışmaları ile örtüşmektedir. Ancak bahse konu bu sorunların aile ve partner desteği ile aşılabileceği vurgulanmaktadır. Devlet kurumlarında veya sivil sektörde çalışıp, nispeten daha belirli mesai saatleri dâhilinde pilotluk yapma imkânına sahip olan kadın pilotların ise, bu konuda diğer katılımcılara kıyasla daha az zorlandıkları anlaşılmıştır. İş yoğunluğu veya çalışma düzeni nasıl olursa olsun bazı pilotların “çocuk ya da kariyer” ayrımını yaşadıkları dikkat çekmektedir. Bu gibi sebeplerle bekâr olmanın pilotluk mesleği için

kolaylık sağladığı görülmektedir. Olumsuzlukların yanında, kadın pilotların meslekleri sebebiyle iyi bir maddi gelire ve statüye sahip oldukları, bu hususların kendilerini motive ettiği ve kimi olumsuzlukları pilotluğun getirdiği maddi imkânlarla giderebildikleri anlaşılmaktadır.

#### **4.5. Kadın Pilotların Uçuş Performansı Üzerine Bulgular**

Bu bölümde kadın pilotların erkek meslektaşlarına kıyasla uçuş performanslarına dair düşünceleri ve cinsiyet temelli ayrımcılığın uçuş performansına etkisi incelenmiştir.

##### ***Kadın Pilotların Erkek Pilotlarla Benzer Performansa Sahip Olması***

Katılımcı Alpha uçuş görevlerinde erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla zorlanmadığını ifade etmiştir.

*“Ülkenin farklı yerlerinde ve farklı zamanlarda zorlu uçuş görevlerine katıldım. Uçuş eğitimi ve uçuş görevlerinde erkek meslektaşlarıma göre daha fazla zorlandığımı düşünmüyorum. Hatta kadın pilotların uçuş görevlerinde daha hassas ve detaycı olduklarına inanıyorum.”*

Katılımcı Bravo da Katılımcı Alpha'yla benzer şekilde uçuş görevlerinde cinsiyetinden ötürü bir zorluk çekmediğini ifade etmiştir.

*“Bizim işimiz hava aracı ve meteoroloji ile. Bunlarla herhangi bir zorluk yaşamıyorum çünkü insanların aksine bunlar benim cinsiyetimle ilgilenmiyor. Öte yandan kadın pilotlar erkek pilotlara kıyasla iletişim yetenekleri konusunda daha başarılılar.”*

Katılımcı Charlie, kendisi gibi pilot olan babası ile olan akrobasi uçuşlarındaki gözlemlerine de dayanarak bugüne dek pilotaj anlamında cinsiyetinden ötürü herhangi bir dezavantaj yaşamadığını ifade etmiştir.

*“Kimi uçuşlarda babamın manevraları bana kıyasla daha rahat yaptığını görüyorum, kimi uçuşlarda da ben ona kıyasla çok daha rahat oluyorum. Ancak bunların sebebi doğrudan cinsiyetlerimiz ile ilgili olmuyor, ayrı dallardaki ayrı yeteneklerimizle ilgili.”*

Eşi de kendisi ile aynı birimde pilot olan Katılımcı Delta, bu konuda gözlem yapma imkânı bulduğunu belirtmiştir.

*“Kadınların pilotluğa dair önyargı ve kimi engellerle mücadele etmek zorunda olmak dışında hiçbir dezavantajı olduğunu düşünmüyorum. Eşim de pilot olduğu için bunu gözleme imkânım çok kolay oluyor. Aramızda hiçbir farklılık veya daha fazla zorlanma görmüyorum.”*

Katılımcı Golf, kariyeri boyunca erkek meslektaşları ile benzer zorluktaki görevlere katıldığını ifade etmiştir.

*“Pilotaj eğitimimde erkek pilotlara kıyasla daha fazla zorlanmadım. Örneğin solo uçuşa erkek pilot adayı arkadaşarımla aynı zamanda çıktık ve uçuş görevlerinde bir erkek meslektaşına verilen görevden farklı hiçbir görev tarafıma tevdi edilmedi. Ülkenin en ücra noktasında dahi operasyon görevlerine katıldım.”*

Katılımcı Hotel, eğitim ve görev süresince cinsiyetinden ötürü herhangi bir zorluk yaşamadığını vurgulamıştır.

*“Pilotaj eğitimi ve uçuş görevlerinde herhangi bir zorluk yaşamadım. Aynı şekilde çevremdeki diğer kadın pilotların da erkeklerle aynı şartlarda, aynı görevleri yerine getirmede zorluk çekmediğini gördüm.”*

Katılımcı India, kadın pilotlar ile erkek pilotlar arasında uçuş performansı anlamında bir fark görmediğinin altını çizmiştir.

*“Kadın pilotların eğitim ve uçuş performansı anlamında bir fark görmüyor ve pilotluk için kadınlar şu noktada yetersiz kalabilir diyebileceğim hiçbir durum olduğunu düşünmüyorum. Kadın için zor olabilecek (uyku düzensizliği vb.) faktörlerin erkekler için de aynı oranda zor olacağını düşünüyorum.”*

Katılımcı Juliet de benzer şekilde düşüncelerini belirtmiştir.

*“Herhangi bir ayrımcılık olmadığı takdirde kadın ve erkek pilotların uçuş performanslarında bir farklılık olmadığına inanıyorum.”*

### ***Kadın Pilotların Performans Baskısı Yaşamaları***

Katılımcı Charlie, kadın pilotların üzerinde fazladan baskı ve stres faktörü olduğunu dile getirmiştir.

*“Sürekli medya önünde veya insanların dikkatinde olduğunuz için hata yapma lüksünüz olmadığını biliyorsunuz. Çünkü bir hata yaptığınızda bu hata size değil kadınlığınıza yazılıyor. Bu yüzden uçuşlarınızda üzerinizde her daim fazladan bunun stresini taşıyorsunuz”*

Katılımcı Delta, erkek meslektaşları ile benzer uçuş performansına sahip olduğunu, ancak performans baskısının kendileri için mesleği daha zor hale getirdiğinin altını çizmiştir.

*“ ...hatta ben televizyon ve medya önünde daha fazla bulunduğum için hata yapma korkusu ile daha çok yüzleşiyorum. Zaten kadın pilotsanız herkes size daha temkinli yaklaşıyor ve her attığımız adımı sorguluyor. Mesleğimi zor hale getiren şeyler bunlar aslında.”*

Katılımcı Foxtrot eğitim sürecinde ve uçuşlarında kendisinden beklenenleri yerine getirirken zorlanmadığını ifade etmiştir.

*“Uçuş hayatım boyunca karşılaştığım en büyük zorluklar, kadın olduğum için daha fazla performans göstermek zorunda hissetmem ve sürekli vitrinde bulunduğumuz için hatalarımızın daha ön planda olarak kadınlıkla bağdaştırılması. İşte bu yüzden women performance yoktur, human performance vardır diyoruz.”*

### ***Kadın Pilotların Daha Fazla Denetim Altında Hissetmeleri***

Katılımcı Echo, görev yaptığı uçuş biriminde üzerinde erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla denetim ve kontrol olduğunu hissettiğini belirtmiştir.

*“Özellikle pilotaj eğitimi esnasında üzerimde yoğun şekilde performans baskısı hissettim. Yapacağım herhangi bir hatanın kadın olmam ile bağdaştırılacağını düşündüğüm için daha fazla strese maruz kalıyordum. Buna rağmen pilotaj eğitimimi erkek meslektaşlarım ile aynı standartlarda tamamladım. Görev yaptığım uçuş biriminde ise erkek pilotlara kıyasla üzerimde daha fazla denetim ve kontrol olduğunu düşünüyorum.”*

Katılımcı Hotel erkek meslektaşlarına kıyasla daha sık kontrol edildiğini ifade etmiştir.

*“Eğitim süreci ve uçuşlarda kadın pilot olduğum için erkek meslektaşlarıma kıyasla daha fazla kontrol edildiğimi ve denetim altında olduğumun hissettirildiğini düşünüyorum.”*

Katılımcı India da Katılımcı Hotel’e benzer şekilde düşüncelerini ifade etmiştir.

*“Kadınların dezavantajlı oldukları bir diğer konu da kokpitte ve yerde sürekli kontrol ediliyormuş gibi hissettirilmek.”*

### ***Kadın Pilotlara Yönelik Önyargıların Uçuş Performansına Olumsuz Etkisi***

Katılımcı Juliet, bazı kadın pilot veya pilot adaylarının başarısız görülme durumlarını uçuş eğitmenlerinin önyargıları ile ilişkilendirmiştir.

*“Bazı uçuş birimlerde kadın pilotlar daha başarısızdır gibi bir algı olabiliyor ve bazen de kadın pilotlar erkeklere kıyasla süreci daha geriden takip edebiliyor. Ancak bunun sebebi uçuşları veya istenenleri veremiyor olmaları değil, uçuş eğitmenlerinin özellikle kadın pilot adaylarına yönelik önyargıyla yaklaşmaları oluyor. Haliyle bu durum kadın pilotların başarısızlık ihtimalini artırıyor. Örneğin kadın pilota ayrımcı yaklaşımlar, motivasyonu etkiliyor ve öğrenmeyi geciktirebiliyor. Ancak bu gecikmenin sebebi kadın pilotlar değil onlarla iletişim kur(a)mayan eğitmenler oluyor. Bu da o öğrencinin solo uçuşa geç çıkmasına ve sistematik olarak tüm eğitimi daha geriden takip etmesine sebep olabiliyor.”*

Katılımcı India, kadın pilotlara yönelik önyargıların uçuş motivasyonu ve performansına olan olumsuz etkisine değinmiştir.

*“Kadın pilotların yaşadığı en büyük olumsuzluk kokpitte, uçuş eğitmenleri veya diğer pilot adayları tarafından kalıp önyargılarla yüzleşmek zorunda kalmak. Bu durum motivasyonumuzu büyük ölçüde etkiliyor ve uçuş performansınızın istenilenin altında kalmasına sebep oluyor.”*

Bu kısımdaki bulgulara göre; Kadın pilotların, pilotaj eğitimi veya uçuş görevleri esnasında risk alma, karar verme, CRM, hava aracını sevk- idare edebilme, fiziksel ve mental zorluklar vb. faktörler göz önüne alındığında, erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla zorlandıklarını düşünmedikleri görülmüş ve bu bakımdan erkek bir pilotun uçuş performansı ile kadın bir pilotun uçuş performansı arasında fark olmadığı anlaşılmıştır. Benzer şekilde Bazarghan ve Guzhva (2011), kadın ve erkek pilotların performanslarına ilişkin hava aracı kazalarının istatistiğine dair yaptıkları çalışmada, cinsiyetin kazalara belirgin bir etkisi olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bununla beraber kadın pilotların sürekli göz önünde olmalarından dolayı performans kaygısı duydukları ve bunun da fazladan bir stres kaynağı oluşturduğu dikkat çekmektedir. Kadın pilotlar, erkek pilotlara kıyasla daha fazla çalışmak ve kendilerini kanıtlamak zorunda hissetmektedirler. Benzer bulgular kadın pilotların kendilerini kanıtlamak ve takdir görmek için daha fazla çaba göstermek zorunda olduklarını ortaya koyan geçmiş çalışmalarda da görülmektedir (Hynes ve Puckett, 2011; Mitchell vd., 2006; McCarthy vd., 2015). Kadın pilotlara yönelik önyargı ve stereotiplerin, kadın pilotların uçuş performanslarını olumsuz yönde etkilediği anlaşılmıştır. Öte yandan kadın pilotların erkek meslektaşlarıyla karşılaştırıldıklarında daha sıkı denetlendiklerini ve performanslarının sürekli olarak sorgulandığı ortaya çıkmıştır.

#### 4.6. Pozitif Ayrımcılık ve Kadın Pilotların Token Olarak Görülmeleri

##### Üzerine Bulgular

Bu bölümde kadın pilotların eğitim ve işe alım süreçlerinde pozitif ayrımcılık uygulanıp uygulanmadığı ve kadın pilotların istihdamlarında kurumların reklam ve imaj çabalarının ön planda olup olmadığı incelenmiştir.

##### *Kadın Pilotlara Yönelik Pozitif Ayrımcılık Yapıldığına Dair Algı Bulunması*

Katılımcı Delta, kurumda var olan kadın pilotlara yönelik pozitif ayrımcılığa dair algıya dikkat çekmiştir.

*“Kurumdaki erkek pilotların söylemleri üzerinden sanki bir kadın pilot kontenjanı varmış ve o kontenjan uyarınca kadın pilot da alınmak zorundaymış gibi bir hissiyata kapıldığım oldu.”*

Katılımcı Hotel, pilot olmadan önce çalıştığı firmadaki bir erkek pilotun, kadın pilotların reklam için firmaya alındığı şeklindeki söylemi üzerine duyduğu rahatsızlığı belirtmiştir.

*“Taraşıma pozitif ayrımcılık olduğunu düşünmüyorum ancak mülakata girmeden önce görüştüğüm kaptanlardan biri, reklam yüzü olması için kadın pilota ihtiyacımız var demiş akabinde şaka yaptığını söylemişti. Bunun işe girmemde etkisinin olduğunu düşünmesem de firmada böyle bir algının varlığına dair bir emare yaratması rahatsız edici olmuştu.”*

## ***Kurumların Reklam ve İmaj Çalışmaları Adına Kadın Pilotlara İstihdam Süreçlerinde Pozitif Ayrımcılık Yapması***

Katılımcı Alpha geçmiş dönemlerde kadın pilotların reklam yüzü olarak kullanabilmek adına pozitif ayrımcı uygulamalarla uçuş birimine dâhil edildiğini belirtmiştir.

*“Bizden önceki dönemlerde kadın pilot adaylarının pilotaj seçilim aşamalarında bazı sınavlardan muaf tutulduklarını ve bu yönde bir pozitif ayrımcılığın varlığını biliyorum. Bunun sebebi ise kadın pilotların uçuş birimine dâhil edilerek cinsiyet eşitlikçi bir izlenim verilmek istenmesi veya reklam yüzü olarak kullanılmasıydı Tabi bunlar kadın pilotların uçuş birimine kabul edildiği ilk zamanlar, şimdilerde böyle olduğunu sanmıyorum.”*

Katılımcı Juliet, kadın pilotların genellikle reklam yüzü olarak kullanıldıklarını belirtmiş ve bu amaçlarla pozitif ayrımcılığın uygulandığına şahit olduğunu ifade etmiştir.

*“Farklı kurumlarda farklı zamanlarda çalıştım ve kadın pilotların genelde görsel amaçlarla ve reklam yüzü olarak kullanıldığını gördüm. Kimi zaman kurumların bu amaçlar uğruna meslektaşlarımıza pozitif ayrımcılık uyguladığına şahit oldum. Ancak buradaki en büyük dezavantaj pozitif ayrımcılıkla mesleğe giren pilotlarımız eğer bu niteliklere sahip değillerse, birimlerinde başarısızlığa uğradıklarında bu başarısızlık sadece onlara atfedilmiyor ve diğer kadın pilotlara genellenerek aslında kadın pilot imajına da zarar veriyor. Esasında bunun sadece pilotlukta değil diğer tüm meslek kollarında böyle olduğunu düşünüyorum.”*

***Kadın Pilotlara İstihdam Süreçlerinde Pozitif Ayrımcılık Yapılmaması Ancak Kurumların Kadın Pilotları Reklam ve İmaj Çalışması Adına Kullanmaları***

Katılımcı Delta, pilotaj seçim aşamasında kendisine pozitif ayrımcılık yapıldığını düşünmediğini belirtmiştir.

*“Pilotaj eğitimine seçim sürecimde farklı kurumların düzenlediği çok sayıda sınavın ortalama derecesi esas alındığı için objektif bir seçim olduğunu düşünüyorum.”*

Katılımcı Echo, çalıştığı uçuş biriminde helikopter pilotu yerine uçak pilotu olmasının sebebinin bir imaj çalışması ile ilgili olabileceğini düşündüğünü belirtmiştir.

*“Pilotluğa seçim aşamasında herhangi bir pozitif ayrımcılık olduğunu sanmıyorum. Ancak pilotluk eğitiminde helikopter pilotu mu yoksa uçak pilotu mu olacağımızın belirlenmesi aşamasında helikopter pilotu olmak istememe rağmen, birimde kadın helikopter pilotu bulunduğu, ancak uçak pilotu bulunmadığından dolayı ilk kadın uçak pilotu olmam düşünüldüğü için uçak pilotu olarak istihdam edildim.”*

Katılımcı India, uçuş okulları ve birimlerinin cinsiyet eşitlikçi imaj çizmek adına kadın pilotları kullandığını, ancak bu durumun ayrımcılığın engellenmesine bir fayda sağlamadığını vurgulamıştır.

*“Uçuş okulları bir uçuş sınıfı açılacakken her sınıfta en az bir kadın pilot olmasına dikkat edip, kadın pilot gelmesini bekleyebiliyorlar. Ancak bu gibi eylemlerin esas amacının firmaların veya kurumların suni şekilde cinsiyet eşitlikçi bir imaj yaratmaya çalışmaları olduğunu düşünüyorum. Keza uzun vadede bu gibi uygulamalar ayrımcılığı körükleyip, aslında kadınlara daha çok zarar veriyor.”*

Bu bölüm bulgularına göre; Katılımcılara pilotaj eğitimlerine seçim veya işe giriş aşamalarında cinsiyetlerinden ötürü pozitif ayrımcılık uygulanmadığı anlaşılmaktadır. Ancak katılımcılardan bir kısmı ise, havacılık sektöründe kadın pilotlara yönelik pozitif ayrımcılık olabileceğine dair algıya sahip olduklarını, bir kısmı da kadın pilotlara yönelik pozitif ayrımcı uygulamalara şahit olduklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, halen daha havacılık sektöründe kadın pilotlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarının varlığını ortaya koymaktadır. Henneberry (2018) çalışmasında, kadın pilot sayısının artırılmasının havacılıktaki kültürel değişimi hızlandıracağına dayanarak “kadın pilot kotası” gibi olumlu eylemlerin kullanımının gerekliliğine vurgu yapmıştır. Bu araştırmanın bulguları Henneberry’nin çalışmasının aksine, pozitif ayrımcı veya olumlu eylemlerin asıl amacının kültürel değişimi hızlandırmak veya cinsiyet ayrımcılığına engel olmak yerine, kurum ve kuruluşların reklam ile imaj çalışmalarına katkı sağlamak olduğunu ortaya koymaktadır. Bu haliyle kadın pilotlar uçuş birimlerinde tokenizme örnek teşkil etmekte ve havacılık sektöründeki pozitif ayrımcı uygulamalar, kadın pilotlara yönelik ayrımcılığı engelleme çabalarına zarar vermektedir.

#### **4.7. Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Tecrübeleri Üzerine Bulgular**

Bu bölümde kadın pilotların yaşadığı cinsiyet temelli ayrımcılık tecrübeleri incelenmiştir.

##### ***Erkek Pilotlardan Gelen Küçümseyici Tavırlar ve Ayrımcı Diğer Davranışlar***

Katılımcı Hotel, erkek meslektaşları tarafından kimi zaman küçümseyici ifadeler takınıldığını, ancak bunun şaka ile kamufle edilmeye çalışıldığını belirtmiştir.

*“Budapeşte uçuşumuz esnasında beraber uçtuğumuz kaptan pilotum, geçmişte kabin görevlisi olduğumu öğrenince, “Kadınlar kabinde daha başarılı, kokpitte kadın olunca panik oluyolar, ben şahsen kadın kaptanla uçmak istemem.” demişti. Uçuş esnasında bunu bu kadar radikal dile getirmesi beni hem kırıp hem de şaşırtmıştı. Aynı zamanda böyle ifadelerin ve tavırların uçuşta CRM’e zarar verdiğini ve dolayısıyla uçuş emniyetine olumsuz yansıdığını da düşünmekteyim.”*

Katılımcı Juliet uçuş eğitiminin sonunda bir kontrol pilotu ile çıkması gereken uçuşta, eğitmen pilotun kadın olduğu için kendisi ile uçuşa çıkmak istemediğini ifade etmiştir.

*“2 kadın pilot olarak eğitimimizin sonunda bir nevi final sınavı olan kontrol uçuşuna çıkacaktık. Uçuştan yarım saat önce bize hocamızın bizle uçmak istemediğini ve kendimize başka bir kontrol hocası bulmamız gerektiğini iletiler. Biz panikle ne olduğunu anlamadan diğer hocalarımızın yanına gittik ve durumu sorduk. Duruma sebep olan şeyin kadın olmamız olduğunu ve o hocamızın kadınlarla uçmak istemediğini iletiler. Kendisi kadınların pilot olmasını uygun görmüyormuş. Biz başka bir kontrol pilotu bulup onla uçuşa çıktık ve ikimiz de başarıyla kontrolden geçtik.”*

Katılımcı Charlie, pek çok kez cinsiyetçi ifadelere ve yorumlara maruz kaldığını vurgulamıştır.

*“Özellikle sosyal medyada ve haber sitelerinde tarafıma çokça kez cinsiyetçi yorumlar yapıldığına şahit olmuş ve buna alışmışım. Ancak bir keresinde önemli bir medya kuruluşuna röportaj vermem istendi. Karşımda ünlü bir gazeteci vardı, röportaj başlamadan önce bana “uçak uçuracak gibi değil de daha çok kurabiye tarifi verecek gibi duruyorsun” demiş ve moralimi çok bozmuştu.”*

Katılımcı Delta, uçuş eğitimi süresince beraber eğitim aldığı erkek meslektaşları ve eğitimini tamamlayıp çalışmaya başladığı uçuş birimindeki erkek meslektaşları tarafından kimi zaman şaka maksatlı, kimi zaman ciddi olduklarını düşündüğü cinsiyetçi söylemlerde bulunulduğunu ifade etmiştir.

*“Zorlu bir uçuş görevi öncesinde bir erkek meslektaşım bana hitaben “bu uçuşu zaten sana yaptırmazlar rahat ol” dedi ve bundan büyük rahatsızlık duydum. Sonrasında uçuşu ben gerçekleştirdim ve en güzel cevabın bu olduğunu düşünüyorum.”*

Katılımcı Delta da benzer bir söyleme aday pilotken maruz kaldığını belirtmiştir.

*“Uçuş eğitimimin başında eğitmenim bana hitaben, kadınların aslında pilotluk yapmaması gerektiğini, hemşirelik, öğretmenlik gibi mesleklere yönelmeleri gerektiğini ve benle bu uçuş eğitimini nasıl başaracağımı merak ettiğini söylemişti. Bana eğitim verecek kişiden böyle şeyler duymak beni hem şaşırtıp hem de üzmüştü.”*

Katılımcı Delta gibi Katılımcı Echo ve Katılımcı India da erkek meslektaşları tarafından genellikle şaka ile kamufle edilen küçümseyici ifadelere maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcı India solo uçuşu sonrası yere indiğinde bir başka erkek pilot adayının *“kız bile yaptıysa yaparız”* dediğini ve bundan büyük rahatsızlık duyduğunu dile getirmiştir.

### ***Diğer Personel Tarafından Gerçekleştirilen Ayrımcı Davranışlar***

Katılımcı Foxtrot, cinsiyetinden ötürü kendisine farklı davranıldığını hissettiği en şaşırtıcı anın solo uçuşu sırasında olduğunu ifade etmiştir.

*“Uçuş eğitimim esnasında solo dediğimiz yalnız uçuşa çıkma vaktim gelmişti. Bildiğiniz gibi bu uçuş bir pilot için kariyerindeki en önemli uçuş olmanın yanı sıra, tüm özgüvenini kazandığı ve daima hatırlayacağı bir tecrübedir. Benden önce diğer pilot adayı arkadaşlarım günbegün uçuşlara çıktılar, biz de onları hep heyecanla seyrettik. Sıra benim solo uçuşuma geldiğinde apronda hiç görülmedik bir hareketlilik olduğunu fark ettim. O ana kadar kimse için gelmemişken, ben uçuşa çıkmadan önce ambulans ve itfaiye getirmişlerdi. Henüz uçuşa çıkmadan o manzarayı görünce moralim gerçekten çok bozulmuştu ancak uçuşumu başarıyla tamamladım ve o günü hala biraz buruk hatırlarım.”*

Katılımcı Golf, erkek öğrencileri ile yaptıkları kimi uçuşlarda, diğer personel tarafından kaptan pilot olarak onlara hitap edildiğini belirtmiştir.

*“Eğitim uçuşları esnasında yakıt ikmali için meydanlara indiğimizde, yer görevlileri sıklıkla benden yaşça küçük oldukları belli olmasına rağmen yanımdaki erkek öğrenci pilotlara -kaptanım hoş geldiniz- diyerek onları muhatap alıyorlardı. Elbette burada bilinçli bir ayrımcılık yok ancak toplumun kodlarına işlemiş bu yargıları net şekilde görebiliyordum.”*

### ***İşveren ve Yöneticiler Tarafından Gerçekleştirilen Ayrımcı Davranışlar***

Katılımcı Bravo, bir iş başvuru sürecinde cinsiyetinden ötürü reddedildiğini belirtmiştir.

*“Ünlü bir ailenin iş jetine pilot olmak için başvuruda bulundum. Özgeçmişime dair bilgileri verdikten ve kendileriyle görüştükten sonar firmanın patronu ve ailenin büyüğü ile iş akdi imzalama aşamasına geldik. Kendileri çok memnun kaldıklarını ifade edip hayırlı olsun dediler ve birkaç gün sonra imzaları atacaktık. Ancak*

*görüşmeden kısa süre sonra telefonla aranıp, ailedeki kadınların şirkette kadın pilot istemediklerini söyledikleri için iş başvurumun olumsuz sonuçlanması gerektiğini iletiler. Daha önceki iş başvurularımda “sorumlu pilot olarak biz erkek bir pilot görmeyi tercih ederiz” diyen erkek işverenler tarafından ayrımcılığa maruz kalmıştım ama ilk kez kadınlar tarafından böyle bir ayrımcılık mağduru olduğum bir tecrübem olmuştu.”*

Katılımcı Foxtrot, kadın olduğu için bir uçuş görevinin kendisinden alınarak daha tecrübesiz bir pilota tevdi edildiğini belirtmiştir.

*“Bir hava aracının kabulü için test uçuşu yapılması gerekiyordu ve en tecrübeli ben olduğum için benden istediler, ben de elbette kabul ettim. Ancak kurumda yapılan görüşmeler sonrasında bu önemli görevi benden uçuş yılı ve uçuş saati anlamında daha tecrübesiz bir erkek pilota verildiğini öğrendim. Sebebini sorduğumda ise benim bu uçuşu yapabileceğime inandıklarını, ancak kurumdaki diğer yöneticilerin bir kadının test uçuşu yapması halinde sıkıntı olursa bunu izah edemeyeceklerini söylediklerini iletiler. O uçuş hala benim içimde uktedir diyebilirim.”*

### ***Kadın Pilotlar Tarafından Gerçekleştirilen Ayrımcı Davranışlar***

Katılımcı Delta, Echo, Hotel ve India ayrımcılığın kimi zaman erkek meslektaşlarından değil, kadın meslektaşlarından da geldiğini ifade etmişlerdir.

Katılımcı Delta kadın meslektaşlarından gelen ayrımcı davranışların kendilerini çok daha fazla etkilediğini belirtmiştir.

*“Aynı işi yaptığınız, aynı zorlukları gördüğünüz fakat sizden uçuş yılı veya kıdemi ileride olan kadın meslektaşınızdan olumsuz davranışlar görmek motivasyon*

*olarak sizi çok yıpratıyor. Belirli bir yere ulaşabilmiş kadınların birbirlerine destek olması gerektiğini düşünüyorum.”*

Katılımcı Hotel de Katılımcı Delta'ya benzer şekilde, kendini erkek grubuna kabul ettiren kadın pilotların diğer kadın pilotlara ayrımcı davranışlarda bulunmasına çok şaşırdığının altını çizmiştir.

*“Erkek pilotların kokpit ekibine dahil olan kadın pilotlara ayrımcılık yapabildiklerini biliyoruz. Sizi aralarına almaları ve güvenmeleri biraz zaman alabiliyor. Ancak bazı kadın pilotlar, tabiri uygunsu bu erkek pilotlar kulübü tarafından kabul gördükten sonra diğer kadın pilotlara aynı diğer erkek pilotlar gibi şaka yollu takılmaya, performans eleştirisi yapmaya ve dışlamaya başlıyorlar. Bu benim karşılaştığım ve en şaşırdığım konulardan biriydi.”*

### ***İstihdam Sonrası Kadın Pilotlara Erkek Pilotlarla Eşit Fırsatlar Sunulması***

Katılımcı Alpha, Delta, Echo, Golf ve Juliet pilot istihdamı sonrası kadın pilotlara erkek pilotlarla eşit fırsatlar sunulduğunu düşündüklerini ifade ederlerken, Katılımcı Charlie, Foxtrot, Hotel ve India ise istihdam sonrası kadın pilotlara eşit fırsatlar sunulmadığını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

### ***Cinsiyetçi İfadelere Alışkanlık Duyulması***

Katılımcı Alpha, Bravo, Delta, Echo, Foxtrot ve Juliet sıklıkla meslektaşlarından veya uçuş eğitmenlerinden *“bileğın erkek gibi maşallah”*, *“kız gibi yapma/çekme/basma şuna”* veya *“hiç kadın gibi narin değilsin aferin”* gibi sayısız söylem duyduklarını ancak bu tabirlere olan alışkanlıklarından dolayı bu ifadelerin cinsiyetçi olduğunu dahi artık fark etmediklerini dile getirmişlerdir.

Katılımcı Juliet de kimi ifadelere alışıklarını ve bunları normal karşıladıklarını belirtmiştir.

*“...evet aslında konuştuğumuz bu gibi ifadelerin cinsiyetçi ifadeler olduğunun tekrar farkına varıyoruz. Yıllar içerisinde duymaya o kadar alışmışız ki, artık bize bu ifadeler normal gelmeye başlamış.”*

Bu bölüm bulgularına göre; Kadın pilotların, pilotluk kariyerlerinin bir bölümünde cinsiyetlerinden kaynaklı ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir. Bu ayrımcılığın boyutu kimi zaman küçük düşürücü bir söz ile gerçekleşebilirken, kimi zaman haksız yere bir statünün verilmemesi veya cinsiyet sebebiyle işten çıkarılmalarına kadar varabildiği anlaşılmaktadır. Kadın pilotlara yönelik cinsiyetçi ifadeler genellikle “şaka” ardına gizlenmekte ve kadın pilotların bu şakalaşma kültürüne uyum sağlamaları beklenmektedir. Uyum sağlamayan kadın pilotların ise yalnızlaştırıldığı anlaşılmaktadır. Davey (1996), çalışmasında bunla örtüşür şekilde, her ne kadar erkekler de birbirleri ile alay etseler dahi, kadın pilotların daha keskin ve cinsel yorumlara maruz kaldıkları ve bu durumun kadın pilotların iş yerinde yalnız hissetmesine sebebiyet verdiği bulgusuna ulaşmıştır. Cinsiyet ayrımcı davranışların genellikle erkek pilotlardan geldiği, ancak bunun yanında diğer uçuş personeli, yönetici, işveren ve hatta diğer kadın pilotlarda da bu gibi ayrımcı davranışların görülebildiği anlaşılmıştır. Uzun yıllar uçuş geçmişi olan kadın pilotların, erkek meslektaşlarından gelen cinsiyetçi ifadeleri normal karşıladığı ve alışkanlık duydukları ortaya çıkmıştır. Öte yandan devlet kurumlarında çalışan kadın pilotlara istihdam sonrası fırsat eşitliği sunulduğu, sivil sektörde ise fırsat eşitliğinin tam anlamıyla sunulmadığı görülmektedir.

#### 4.8. Kadın Pilotlara Yönelik Ayrımcılığı Ortadan Kaldırmak ve İstihdamı Arttırmak Adına Öneriler Üzerine Bulgular

Bu bölümde katılımcıların kadın pilotlara yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmaya ve havacılık sektöründe kadın pilot istihdamını arttırmaya yönelik önerileri incelenmiştir.

Katılımcı Alpha, medyanın ve eğitimin önemine dikkat çekmiştir.

*“İnsanlar kadın pilot varlığını bilmiyorlar. Görünürlüğün sağlanması için medyada kadın pilotların daha fazla yer bulması, meslek tanıtım günlerinde kadın pilotların yer alması gerektiğine inanıyorum. Okullarda, çocukluk çağlarında bu tanıtımın yapılmasının çocukların geleceğine yön vermeleri ve ilham almaları adına çok daha faydalı olacağını düşünüyorum.”*

Katılımcı Foxtrot, Hotel, Golf ve India pilotaj eğitiminin yüksek maliyetini kadın pilotların temsiliyetine olumsuz bir etken olarak gördüklerini ifade etmişler ve bu konuda kamu ve sivil sektör tarafından sağlanabilecek burs imkânlarının faydalı olabileceğini dile getirmişlerdir.

Konuyu ayrıntılandıran Katılımcı Bravo, kadın pilotların görünürlüğünün arttırılması ile pilotaj eğitiminin yüksek maliyetine dikkat çekmiştir.

*“Çeşitli sebeplerle kadınların pilotluk yapamayacağını düşünen çok fazla insan var. Bu yüzden üniversitelere gidip bu işin imkânsız olduğunu düşünen kadınlara birebir temas etmek gerekli. İşin maddi boyutu için ise kadınları bu alana yönlendirmek için büyük firmalarımız burslar verebilir, devlette çeşitli teşvikler olabilir diye düşünüyorum.”*

Katılımcı Charlie, hava gösterilerinin gençlere ulaşmak ve havacılığı sevdirmek adına önemli faaliyetler olduğunu ifade etmiştir.

*“Hava gösterileri çocukların küçük yaştan itibaren bilinçlenmeleri ve havacılığa heves duymaları için çok büyük önem arz ediyor. Bununla beraber gösterilerin sempozyumlarla, forumlarla desteklenmesi, görülenin ardındaki hikâyelerin anlatılarak çok iyi mesajlar iletilmesini sağlıyor. Ben tüm bu gösteri ve sempozyumlarda kız çocuklarının çok motive olduklarını görüyorum. Bunun yanında havacılıkla ilgili dernek sayısının artırılmasının da bu amaca hizmet edeceği kanaatindeyim. Örneğin biz Havacı Kadınlar Derneği’ni kurduk ve birbirimize destek oluyoruz.”*

Katılımcı Foxtrot, sivil toplum kuruluşlarının bu konuda daha etkin davranması gerektiğini, Katılımcı Echo, kadın pilotların okullardaki tanıtım günlerinde yer almalarının kariyer planlaması yapacak kız çocuklarına ilham olacağını, Katılımcı Golf rol model olabilecek kadın pilotların medyada daha fazla yer alması gerektiğini, Katılımcı Hotel üniversitelerde havacılığa dair daha fazla bölüm açılmasının fayda getirebileceğini ifade etmiştir.

Katılımcı Charlie’ye ek olarak Katılımcı Foxtrot, Echo, Golf, Hotel, India ve Juliet de kadın pilotların yer aldığı seminer ve sempozyumların artırılması gerektiğini dile getirmişlerdir.

Katılımcı India, medya araçları ile sosyal medyada yer alan içeriklerin insanların algılarını derinden etkilediğinin altını çizmiştir.

*“Medyada ve sosyal medyada Kadınlar Günü, Pilotlar Günü vb. özel günler haricinde –bazen o günlerde dahi- pilot figürü erkek olarak gösteriliyor. Örneğin bir*

*firmada afişlerde hep kaptanlar erkek pilot gösterilirken yardımcı pilotu kadın olarak resmediliyor. Bu gibi şeyler istenmese dahi insanların aklında kadından ziyade erkeğin daha kabiliyetli veya ehil pilot olduğu algısı oluşturabiliyor. Bu sebeple havayolu firmaları veya devlet kurumları kadın pilotların içerisinde bulunduğu ekip fotoğraflarının, video materyallerinin kullanımına teşvik edilebilirler.”*

Katılımcı Bravo, Delta, Echo, Hotel ve India uçuş okullarındaki temel pilotaj eğitim müfredatları ile sivil veya devlet havacılık kurumlarının yıllık verdikleri CRM, tazeleme vb. eğitim müfredatlarına cinsiyet temelli ayrımcılık ve bunun uçuş emniyetine etkisine dair dersler eklenebileceği önerisinde bulunmuşlardır.

## 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma ile Türk havacılık sektöründe kadın pilotların karşılaştığı engeller, zorluklar ve eşitsizlikler detaylı bir şekilde incelenmiş, böylelikle toplumsal cinsiyet ayrımcılığının Türk havacılık sektöründe pilot olarak kariyer yapan ve/veya yapmak isteyen kadınların istihdamı, kariyer gelişimi ve iş deneyimleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ayrıca bu araştırma ile tespit edilen sorunların çözümlerine ilişkin öngörülerin sunulması, farkındalık yaratılması ve cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ile Türk havacılık sektöründeki cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmak için devam eden çabalara katkıda bulunulması hedeflenmiştir. Literatürde Türkiye'de kadın pilotların karşılaştığı toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa dair yeterince çalışma bulunmaması ve havacılık sektöründe cinsiyet eşitliği konusunda devam eden tartışmalara veri kazandırabilecek olması araştırmayı önemli kılmaktadır. Araştırma kapsamında 10 kadın pilot ile derinlemesine görüşme tekniği uygulanarak veri elde edilmiştir. Türkiye'deki kadın pilotların tamamına ulaşmanın mümkün olmaması, görüşmecilerin sürekli farklı coğrafi bölgelerde bulunmayı gerektiren bir meslek sahibi olmaları nedeniyle görüşmelerin kimi zaman telefon ile veya internet ortamında yapılmış olması ve sınırlı bir katılımcı grubu ile araştırmanın gerçekleştirilmesi sebebiyle araştırma bulgularının tüm araştırma evrenini kapsayacak şekilde genellenemeyecek olması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Bu araştırma, Türkiye'de kadın pilotların karşılaştığı cinsiyet ayrımcılığını ve bu ayrımcılığın boyutlarını derinlemesine incelemiştir. Bulgular, Türkiye'de kadın pilotlara yönelik toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın mevcut olup, kadın pilotların karşılaştığı cinsiyet ayrımcılığının toplumsal, kültürel ve sektörel kökleri olduğunu göstermektedir. Öte yandan Türkiye'de pilotluk mesleği için cinsiyet stereotiplerinin bulunduğu saptanmıştır. Kadın pilotların deneyimleri, toplumdaki yerleşik cinsiyet

rollerinin ve stereotiplerinin bir yansıması olup, pilotların yaşadığı zorlukların temelinde stereotipler ve toplumsal cinsiyet rolleri yatmaktadır.

Türkiye'de pilotluk mesleği, cinsiyet stereotipleri sebebiyle geleneksel olarak maskülen bir meslek olarak algılanmakta ve erkeklerle özdeşleştirilmektedir. Bu ve benzeri düşüncelerden kaynaklı olarak kadınlar ise daha çok öğretmenlik, hemşirelik, hosteslik gibi toplum tarafından kadınsı görülen mesleklerle ilişkilendirilmektedir. Bu durum, kadınların çocukluktan itibaren bu önyargılarla yetişmesine ve pilotluk mesleğini bir kariyer hedefi olarak görmekten uzaklaşmasına neden olmaktadır. Kadınlar, toplumsal cinsiyet rolleri ve önyargılar nedeniyle kariyer hedeflerini sınırlamakta ve pilotluk gibi yüksek statü, mevki ve para getiren mesleklere yönelmemektedirler. Bu da, kadınların toplumsal cinsiyet rollerine hapsolmalarına ve potansiyellerini gerçekleştirememeye riskine işaret etmektedir. Kadınların genellikle ev ve çocuk bakımı gibi rollerle sınırlandırılması ve çalışacakları durumda bile “kadınsı” mesleklere yönlendirilmeleri, patriyarkal yapının toplumsal cinsiyet rolleri üzerindeki etkisini de ortaya koymaktadır.

Araştırmanın bulguları, tüm katılımcıların pilotluk kariyerlerinin bir bölümünde cinsiyetlerinden kaynaklı ayrımcılığa maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyet stereotipleri, kadın pilotlara yalnızca pilot olmadan önce değil, kariyerleri boyunca da engel oluşturmaktadır. Kadın pilotlar, iş yerinde ve eğitim süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmakta ve bu durum, onların mesleki tatminlerini ve kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Uçuş tecrübesi 20 yılın üzerinde olan katılımcılar, kadın pilotlara yönelik önyargıların ve kalıp yargıların geçmişe kıyasla azaldığını, ancak hala mevcut olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmanın bulguları Türkiye'de kadın pilotların

karşılaştığı cinsiyet ayrımcılığının zaman içinde azaldığını, ancak tamamen ortadan kalkmadığına işaret etmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin ve cinsiyet stereotiplerinin zamanla değişebileceğini, ancak köklü değişimlerin zaman aldığını göstermektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre, kimi zaman taciz veya zorbalık boyutuna varabilecek cinsiyetçi şakalar mizah yoluyla gizlenmekte ve tepki gösteren kadın pilotlar “şaka kaldıramamakla” suçlanmaktadır. Pilotların çalışma ortamlarında bu gibi cinsiyetçi şakalar ve diğer ayrımcı davranışlarla karşılaşma deneyimleri, kadın pilotların profesyonel yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemekte, izole ve destekten yoksun hissetmelerine neden olmaktadır. Kadın pilotlar kabul görmek ve gruba dâhil olmak için cinsiyetçi davranışlara uyum sağlamak ve kimi zaman erkeksi davranmak zorunda kalmaktadırlar. Bu, kadınların işyerinde sürekli olarak kendi değerlerine ve kimliklerine aykırı davranışlar sergilemek zorunda kalmalarına ve motivasyonlarının olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır.

Havacılık sektöründe uzun yıllar tecrübe edinmiş ve erkek egemen kültürle vakit geçirmiş kadın pilotlar, “kız gibi yapma”, “bileğin de erkek gibi sağlamış”, “hiç kadın gibi uçurmuyorsun”, gibi söylemleri içselleştirmekte ve bu gibi ifadelerin ayrımcılık ifadeleri olduğunun farkına dahi varamamaktadırlar. Bu durum, meslek kültürünün toplumsal cinsiyet normlarını içselleştirme sürecinde kadınların da rol oynayabileceğini ve ayrımcılığın normalleşmesine yol açabileceğini göstermektedir. İçselleştirilmiş cinsiyetçilik, kadın pilotların ayrımcılığa karşı duyarlılıklarını azaltabilmekte ve bu tür davranışların kabul edilebilir olduğunu düşündürebilmektedir.

Aile ve sosyal çevre, kız çocuklarının gelecekte pilotluk mesleğini bir kariyer olarak seçip seçmemelerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Toplumsal cinsiyet

rollerine dair önyargı ve kalıplardan bağımsız şekilde yetişen kadınların, toplum gözünde erkek mesleği olarak kabul edilen mesleklere daha kolay yönelme eğiliminde oldukları görülmektedir. Araştırmanın bu bulgusu, cinsiyet farklılıklarının temel nedeni olarak erkek ve kadınlar için belirlenen sosyal rolleri gören ve bireylerin sosyalleşme sürecinde aile ve çevresindeki dişil ve erkeksi rolleri izleyerek kendi üstlendikleri rolleri tanımladığını öne süren Eagly (1987)'nin Sosyal Rol Kuramı ile uyum göstermektedir.

Havacılık sektöründe erkek egemen bir kültürün varlığı, kadın pilotların ve pilot adaylarının mesleki yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Erkek egemen kültüre uygun davranan kadınların daha kolay kabul gördüğü, aksi takdirde zorlandıkları bulgusu, sektördeki cinsiyet ayrımcılığının ve eşitsizliğin derinliğini göstermektedir. Bu durum, kadın pilotların kendilerini izole hissetmelerine ve destek eksikliği yaşamalarına yol açabilmektedir.

Pilotluk mesleğinin Türkiye'de erkek egemen bir kültürün etkisi altında gelişmesine en temel sebebin mesleğin askerlik geçmişi olduğu anlaşılmıştır. Devlet veya sivil kurumlarda olması fark etmeksizin havacılık sektöründe görev alan pilotların birçoğu ise eski askeri pilottur. Araştırmanın bulgularına göre diğerk askeri kökenli mesleklerde olduğu gibi pilotlukta da fiziksel güç, cesaret ve risk alma gibi özelliklerin ön plana çıkarılarak erkeklere atfedilmesi ve maskülen bir kültür oluşturulması, kadın pilotların mesleki yaşamlarında karşılaştıkları zorlukları artırmakta ve cinsiyet ayrımcılığının derinleşmesine yol açmaktadır.

Katılımcıların, kadın pilotlara yönelik ayrımcılığın sebepleri konusunda farklı görüşlere sahip olmaları, ayrımcılığın çok yönlü ve katmanlı bir sorun olduğuna işaret

etmekle birlikte ayrımcılığın oluşumunda hem toplumsal yapıların hem de meslek gruplarının rol oynadığını göstermektedir.

Türkiye’de havacılık sektöründe erkek pilot sayısının fazla olması, kadın pilot veya pilot adaylarının çoğunu pilotluk mesleğinden caydırmakta olsa da, bir kısmı için bu durum motivasyon kaynağıdır. Bu farklılık, kadınların havacılık sektöründe karşılaştıkları deneyimlerin çeşitliliğini ve bireylerin pilot olma kararlarında karakter özelliklerinin önemini vurgulamaktadır.

Sivil kurumlarda çalışan kadın pilotların aksine, devlet kurumlarında çalışan kadın pilotlar, erkek pilotlar ile eşit fırsatlara sahip olduklarını düşünmektedirler. Bu durum, pilotluk sonrası fırsatlara erişim konusunda devlet kurumlarının, sivil kurumlara kıyasla daha eşitlikçi olduğunu göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri gereği, kadınlardan mesleklerinde başarı göstermelerinin yanı sıra iyi bir anne olmaları da beklenmektedir. Kadın pilotların ev ve iş dengesini kurmakta zorlandıkları, özellikle annelik sonrası bu zorlukların arttığı anlaşılmıştır. Bu, kadın pilotların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen önemli bir faktördür. Ev ve iş dengesini sağlamada aile ve partner desteğinin büyük bir önem arz ettiği görülmektedir. Zira, partner ve aile desteği ile hem annelik hem de pilotluğun getirdiği zorluklar aşılabilmektedir. Bununla beraber devlet kurumlarında veya sivil sektörde çalışırken nispeten daha belirli mesai saatlerine sahip olmak, ev ve iş dengesinin sağlanmasına katkı sağlamaktadır. Bu bulgu, çalışma saatlerinin esnekliği ve aile desteğinin kadın pilotların kariyer gelişiminde önemli olduğunu göstermektedir.

İş yoğunluğu veya çalışma düzeni farketmeksizin, kadın pilotlar "çocuk ya da kariyer" ayrımını yaşamaktadırlar. Bu ayrım, kadınların hem annelik, hem de kariyer

arasında bir seçim yapmak zorunda kalmalarına neden olmaktadır. Bu tür ikilemler, kadınların mesleki tatminlerini ve kariyer ilerlemelerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Rol model kadın pilot eksikliği ve medya ile iletişim araçlarındaki kadın pilotların düşük görünürlüğünün, kadın pilot sayısının az olmasının nedenlerinden olduğu görülmektedir. Rol model eksikliği, kadınların havacılık sektöründe kendilerine yer bulma ve başarılı olma konusunda cesaretlerini kırmaktadır. Medyada pilot figürünün sürekli erkek olarak tasvir edilmesi ve kadın pilotların yeterince görünür olmaması, genç kızların ve kadınların bu mesleği kariyer hedefi olarak görmelerini zorlaştırabilmektedir.

Araştırmanın bulguları, kadın pilotların pilotaj eğitimi veya uçuş görevleri sırasında risk alma, karar verme, ekip kaynak yönetimi (CRM), hava aracı sevk ve idaresi gibi konularda erkek meslektaşlarıyla aynı seviyede olduklarını işaret etmektedir. Bu durum, cinsiyetin uçuş performansını etkilemediğini ve kadın pilotların da en az erkek pilotlar kadar yetkin olduğunu göstermektedir. Kadın pilotlar, kendilerini erkek pilotlarla aynı yetkinlikte görmelerine rağmen, cinsiyetlerinden ötürü yetenekleri ve performansları çoğunlukla küçümsenmektedir. Bu durum kadın pilotların erkek meslektaşları tarafından ciddiye alınmadığı ve görmezden gelindiğini ortaya koymaktadır. Öte yandan kadın pilotlar sürekli göz önünde olmalarından dolayı performans kaygısı yaşamaktadırlar. Bu durum, onların fazladan bir stres kaynağıyla başa çıkmalarını gerektirmektedir. Kadın pilotlar, erkek meslektaşlarına kıyasla daha sıkı denetlenmekte ve performansları sorgulanmaktadır. Benzer şekilde toplumsal cinsiyet rollerinin ve stereotiplerinin iş yerindeki yansımalarını gösteren bu durum, kadın pilotların iş yerinde sürekli olarak kendilerini kanıtlamak zorunda hissetmelerine

yol açabilmekte ve bu da mesleki tatminlerini ve motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir.

Havacılık sektöründeki kurumların, reklam ve cinsiyet eşitlikçi imaj çalışmalarına katkı sağlaması amaçlarıyla kadın pilotların istihdamına yönelik pozitif ayrımcı uygulamalarda bulunabilecekleri anlaşılmaktadır. Ancak gerçek eşitlik sağlama amacı gütmeyen, yalnızca yüzeysel olarak sayı veya “çeşitlilik” görüntüsü oluşturmak amacıyla gerçekleştirilen bu gibi eylemler esasında birer tokenizm örneğidir. Pozitif ayrımcılık veya olumlu eylem altında yapılan tokenizm, kadın pilotların ayrımcılık sorunlarını çözmekten ziyade, kurumların imajını iyileştirme çabalarından öteye gitmemekte, bu durum ise kadın pilotların gerçek yetkinliklerinin ve başarılarının gölgede kalmasına yol açmaktadır.

Kadın pilotlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı yalnızca erkek pilotlar tarafından değil, kadın pilotlar tarafından da gerçekleştirilebilmektedir. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet rollerinin ve cinsiyet stereotiplerinin yalnızca erkekler tarafından değil, kadınlar tarafından da içselleştirildiğini ve yeniden üretildiğini göstermektedir. Kraliçe arı sendromunun bir yansıması olabilecek bu durumun kadın pilotlar üzerinde yarattığı etki, erkek meslektaşlarından gelen ayrımcılık eylemlerinden daha güçlü bir olumsuzluk barındırmaktadır.

Pilotaj eğitiminin yüksek maliyeti, kadın pilotların temsiliyetine olumsuz bir etkidir. Patriyarkal sistemdeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ekonomik fırsat eşitsizlikleri kadınların daha düşük gelir elde etmesine neden olmakta ve yüksek maliyetler, özellikle maddi imkânları sınırlı olan kadınların pilotluk mesleğine erişimini zorlaştırmaktadır. Öte yandan eğitim maliyetlerini karşılamak için aile desteği de önem arz etmekte olup, pilotluk gibi yüksek eğitim maliyetine sahip

mesleklerin finansmanında aileler kız çocuklarından ziyade erkek çocuklarına bu yatırımı yapmayı tercih etmektedirler. Bu durum da kadınların pilotluk mesleğindeki temsiliyetini olumsuz etkilemektedir.

Kadın pilotlar, tüm olumsuzluklara rağmen sosyal hayatta itibarlı ve statü sahibi bireyler olarak görülmektedirler. Pilotluğun getirdiği maddi imkanlar, çocuk bakımı ve düzensiz yaşam gibi bazı olumsuzlukların giderilmesinde yardımcı olmaktadır. Bu bulgu, mesleğin prestij ve maddi getirilerinin, kadın pilotların yaşadığı zorlukları bir ölçüde hafifletebildiğini göstermektedir. Kadın pilotlar, başarılı kariyerleri ve kazandıkları statü sayesinde mesleki açıdan tatmin olmakta ve bu durum motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir.

Bu araştırmanın bulguları, Türkiye'de kadın pilotların karşılaştığı çok yönlü cinsiyet ayrımcılığının temelinde toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyet stereotiplerinin yattığını ortaya koymaktadır. Havacılık sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek ve kadın pilotların karşılaştığı zorlukları azaltmak için çeşitli politikalar ve stratejiler geliştirilmelidir. Bu bağlamda;

Havacılık şirketleri, eğitim kurumları ve sektör paydaşlarının, cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele etmek ve kadınların havacılık sektöründe eşit fırsatlar ile adil muameleye sahip olmaları için programlar yürütmeleri ve mevcuttaki uluslararası çabalara ortak olmaları sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır. Örneğin Türk Hava Yolları ve Lufthansa ortak kuruluşu olan Sun Express 2022 yılında havacılık sektöründe kadın temsiliyetinin artırılmasını ve sektörde cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın geliştirilmesini amaçlayan Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği'nin (IATA) "25by2025" girişimine imza atarak, 2025 yılına kadar organizasyonları genelinde kıdemli rollerde görev alan kadın sayısının yükseltileceğini ve kadın

temsiliyetinin az olduğu alanlarda artırılacağını taahhüt etmiştir (Sun Express, 2022). Bu ve benzeri uygulamalarla kadın pilotlara eşit fırsatlar sunmak ve cinsiyet ayrımcılığına karşı politikalar oluşturmak, kadın pilotların temsilini artırabilecektir.

Tokenizm yerine, gerçek bir çeşitlilik ve eşitlik için yapısal değişiklikler ve sistemsel çözümlerin geliştirilmesi ile kamu ve özel sektörde toplumsal farkındalık ve eğitim çalışmalarıyla cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirme yapılması mevcut çabalara katkı sağlayabilecektir.

Havacılık sektöründe CRM eğitimi veren kurum ve kuruluşların eğitim müfredatlarına ayrımcılığa ve cinsiyet eşitliğine dair dersler eklemeleri uçuş emniyetini üst düzeyde tesis edebilmek adına fayda sağlayabilecektir.

Cinsiyet ayrımcılığına karşı “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme” gibi uluslararası ve 4857 sayılı İş Kanunu gibi ulusal mevzuata dair ihlallerin önlenmesi için sıkı denetimler gerçekleştirilmesi, mevzuatın etkin bir şekilde uygulanmasına katkıda bulunabilecektir.

Kız öğrencilere bilim, matematik, teknoloji gibi alanlarda destek olunması, okullarda ve üniversitelerde toplumsal cinsiyet rollerinin ve istemsiz önyargıların dışına çıkılabilmek ve kız çocuklarının gelecekte cinsiyet rollerinin dışında meslek seçimlerini daha kolay yapabilmelerinin önünü açabilecektir.

Kadın pilot adaylarına yönelik maddi destek ve burs programlarının oluşturulması ile mentörlük ve kariyer destek hizmetlerinin sunulması, kadın pilot adaylarının pilotaj eğitimlerinin yüksek maliyetini karşılamalarında kolaylık sağlayabilecektir.

Havacılığa dair devlet kurumları ve özel kurumlar ile sivil toplum kuruluşlarınca düzenlenen seminer, sempozyum ve hava gösterilerinin sayısının artırılması, kız çocuklarını pilotluğu bir kariyer mesleği olarak seçme konusunda heveslendirebilecektir.

Medya, kadın pilotların başarılarını ve yetkinliklerini vurgulayarak toplumsal cinsiyet stereotiplerinin yıkılmasına katkıda bulunabilecektir. Kadın pilotların başarılarının ve kariyer hikâyelerinin medyada daha fazla yer bulması, toplumsal cinsiyet rollerinin değişimine katkı sağlayabilecek ve kadın pilotların temsilini arttırabilecektir.

Havacılık sektöründeki yaygın erkek egemen kültür, kadın pilotlar için önemli engeller oluşturmakta, dolayısıyla sektörde cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılığı teşvik etmek için erkeklerin de dâhil olduğu kolektif bir çaba gerekmektedir. Erkeklerin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalıklarını artırmaları, destekleyici davranışlar sergilemeleri ve kadın pilot adaylarına mentörlük yapmaları, ayrımcılığı karşı önemli bir katkı sağlayabilecektir.

Sonuç olarak, Türkiye’de kadın pilotlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının azaltılması ve havacılık sektöründe cinsiyet eşitliğinin sağlanması için toplumsal, sektörel ve yasal düzeyde kapsamlı politikalar ve stratejiler geliştirilmelidir. Bu bağlamda, eğitim kurumlarının, medya kuruluşlarının, ailelerin ve havacılık sektörü paydaşlarının ortak çabaları, kadın pilotların ayrımcılık dâhil mesleki yaşamlarında karşılaştıkları engellerin aşılmasında ve sektörde daha fazla temsil edilmelerinde önemli bir rol oynayacaktır. Son yıllarda cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik konularına yönelik artan farkındalık ve çabalar, Türkiye’de havacılık sektöründe kadınların daha fazla temsil edilmesi ve başarıya ulaşması için olumlu değişimlere yol açsa da,

havacılığın geleceği için kadınların desteklenmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir. Şüphesiz ki, Türk Kadını'nın havacılıktaki rolü giderek daha da önemli bir hale gelmekte ve tüm güçlülere rağmen bu alandaki başarılarıyla ilham vermektedir.

## 6. KAYNAKÇA

- Adana, F., Özvurmaz, S., ve Taşpınar, A. (2020). Gender With The Eyes Of Male Students: A Case Of A University Summary. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 4(2), 116-123. <https://doi.org/10.46237/amusbfd.533615>.
- Akçay, Ş. N. (2020). Toplumsal Cinsiyet Kuramları. *Sosyologer*. Erişim Adresi: <https://www.sosyologer.com/toplumsal-cinsiyet-kuramlari/> Erişim Tarihi: 12.04.2024.
- Altınbaş, D. (2006). Feminist Tartışmalarda Liberal Feminizm. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (9), 21-52.
- Altıngöz, F. ve Barut, Y. (2021). Predictors Of College Students Perception Of Women: Attributions To Woman Murders With Ambivalent Sexism. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 5(9), 1-10. <https://doi.org/10.31461/ybpd.838791>.
- Araújo, B. ve Borrell, L. (2006). Understanding The Link Between Discrimination, Mental Health Outcomes, and Life Chances Among Latinos. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 28(2), 245-266. <https://doi.org/10.1177/0739986305285825>.
- Arıkan, E. (2019). Feminist Düşünce ve Feminist Hukuk İçin Radikal Bir Kılavuz: Catharine a. Mackinnon. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. <https://doi.org/10.33717/deuhfd.642020>.
- Aydın Yürükçü, N. (2019). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Bir Örneği Olarak Maarif Müfettişi Kadınlar. (Kayıt No. 542907) [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Ayyıldız, F. (2022). Kadın Pilotlar: Önyargı ve Engellerin Aşılması. *Havacılık Psikolojisi: Kavramlar, Araştırmalar, Uygulamalar* (pp. 209-238). İstanbul University Press. İstanbul.
- Badriah, L. ve Istiqomah, I. (2022). Does Gender Inequality Lead To Income Inequality? Evidence From Indonesia. *Ekulibrium Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 17(1), 1. <https://doi.org/10.24269/ekulibrium.V17i1.4003>.

- Bazargan, M. ve Guzhva, V. S. (2011). Impact Of Gender, Age and Experience Of Pilots On General Aviation Accidents. *Accident Analysis and Prevention*, 43(3), 962–970. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.11.023>.
- Ben-Jacob, M. (2023). Feminist Ethics: Its Effect On Society. *Open Journal Of Social Sciences*, 11(01), 424-428. <https://doi.org/10.4236/jss.2023.111028>.
- Bilgili, B. (2016). Kadınların Cinsiyet Rollerini ile Gösterişçi ve Statü Tüketim Davranışları. *Detay Yayıncılık*. Ankara.
- Bing, S. ve Xie, H. (2011). Socialization Of Physical and Social Aggression in Early Adolescents' Peer Groups: High-Status Peers, Individual Status, And Gender. *Social Development*, 21(1), 170-194. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9507.2011.00621.x>.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu Ve Türkiye'de Kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(3), 108-114. <https://doi.org/10.18493/kmusekad.36760>.
- Blackstone, A. M. (2003). Gender Roles and Society. Julia R. Miller, Richard M. Lerner and Lawrence B. Schiamberg (Eds.). Santa Barbara, CA: ABC-CLIO, 335(8).
- Botelho, T. ve Abraham, M. (2017). Pursuing Quality: How Search Costs and Uncertainty Magnify Gender-Based Double Standards in A Multistage Evaluation Process. *Administrative Science Quarterly*, 62(4), 698-730. <https://doi.org/10.1177/0001839217694358>.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms Of Capital. in J. Richardson (Ed.), Handbook Of Theory and Research For The Sociology Of Education, *Greenwood*, 241-258.
- Buss, David. (1995). Psychological Sex Differences: Origins Through Sexual Selection. *The American Psychologist*. 50. 164-(8). <https://doi.org/10.1037//0003-066x.50.3.164>.
- Bussey, K. ve Bveura, A. (1999). Social Cognitive Theory Of Gender Development And Differentiation. *Psychological Review*, 106(4), 676-713. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.106.4.676>.

- CAA. (2016). Flight-Crew Human Factors Handbook CAP 737. *Civil Aviation Authority*, London. Erişim Adresi: <https://Skybrary.Aero/Sites/Default/Files/Bookshelf/3199.Pdf>.
- Campbell, C., ve Smith, D. (2023). Distinguishing Between Direct and Indirect Discrimination. *The Modern Law Review*, 86(2), 307-330. <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12760>.
- Cantimer, G. ve şengül, S. (2021). The Views Of 8th Grade Students On Dnr-Based Teaching: in The Context Of Problem Solving and Problem Posing. *Asya Studies*, 5(16), 31-49. <https://doi.org/10.31455/Asya.887259>.
- Caporaël, L. R. (2001). Evolutionary Psychology: Toward A Unifying Theory and A Hybrid Science. *Annual Review Of Psychology*, 52(1), 607-628. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.607>.
- Carvalho, M. (2022). Domestic and European Leisure Travel Intentions: Assessing The Role Of Push Motivations, Destination Safety, Travel Risk, Safety Concerns and Social Risk. *European Journal Of Tourism Research*, 32, 3214. <https://doi.org/10.54055/Ejtr.V32i.2535>.
- Cebeci, U. (2023). *Uçak Çok, Pilot Az. Hürriyet*. <https://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ugur-cebeci/ucak-cok-pilot-az-42250496> Erişim Tarihi: 29.06.2024
- Chen, F., Jheng, T., ve Liu, D. (2022). The Experience and Performance Of Female Airline Pilots in Taiwan - A Tripartite Assessment. *International Business Research*, 15(12). <https://doi.org/10.5539/ibr.v15n12p27>.
- Civil Air Patrol. (2024). Women in Aviation: Volume Two. *The Civil Air Patrol Aerospace Education Press*. Erişim Adresi: [https://www.gocivilairpatrol.com/media/cms/Women\\_In\\_Aviation\\_Volume\\_2\\_1\\_79EC794CBFD90.Pdf](https://www.gocivilairpatrol.com/media/cms/Women_In_Aviation_Volume_2_1_79EC794CBFD90.Pdf) Erişim Tarihi: 06.06.2024.
- Cross, S., ve Bagilhole, B. M. (2002). Girls' Jobs For The Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations. *Gender, Work and Organization*, 9, 204-226. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00156>.

- Çağlar, Ç., Gümüş, Ö., Ekici, F., ve Atalık, Ö. (2023). Women's Employment in Aviation: The Case Of United States (USA). *EKEV Akademi Dergisi*, 95, 55-69. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1262603>.
- Çaha, Ö. (1996). "Sivil Kadın", Türkiye'de Sivil Toplum ve Kadın (İç.), (Çev: E. Özensel), *Vadi Yayınları*, Ankara.
- Çavdar, A. ve Boyacıoğlu, İ. (2019). Feminist Identity From The Social Psychological Perspective: The Case Of Turkey. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 7(15), 282-300. <https://doi.org/10.7816/Nesne-07-15-09>.
- Davey, C. L. (1996). Gender, Power And Discourse: A Critical Examination Of Commercial Aviation and The Experiences Of Women Pilots [Doctoral Thesis, University Of Manchester Institute Of Science And Technology].
- Davey, C. L., ve Davidson, M. J. (2000). The Right Of Passage? The Experiences Of Female Pilots in Commercial Aviation. *Feminism & Psychology*, 10(2), 195-225.
- Demir, Z. (1997). Modern ve Postmodern Feminizm (Vol. 38). *İz Yayıncılık*.
- Dikici, E. (2019). Feminizmin Üç Ana Akımı: Liberal, Marxist ve Radikal Feminizm Teorileri. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 2(43), 523-532. <https://doi.org/10.9761/JASSS3100>.
- Direk, N. ve Irmak, B. (2017). Attitudes Of Medical Students Towards Gender Roles At Dokuz Eylul University School Of Medicine. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 31(3), 121-128. <https://doi.org/10.5505/Deutfd.2017.93064>.
- Donovan, J. (1997). Feminist Teori. (Çev: A. Bora Vd.) *İletişim Yayınları*, İstanbul.
- Dulin, A. M. (2007). A Lesson On Social Role Theory: An Example Of Human Behavior in The Social Environment Theory. *Advances in Social Work*, 8(1), 104-112. <https://doi.org/10.18060/134>.
- Durgun, C., ve Gök, G. O. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Brics ve G7 Ülkelerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2). <https://doi.org/10.18221/Bujss.288737>.

- Durmuş, İ. (2022). Çalışanların Örgütsel Sosyalleşmesinde Yönetici İşlevselliği ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi: Sosyal Öğrenme Kuramı Perspektifi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 275-292. <https://doi.org/10.33206/Mjss.937153>.
- Eagly, A. H., ve Wood, W. (1999). The Origins Of Sex Differences in Human Behavior: Evolved Dispositions Versus Social Roles. *American Psychologist*, 54(6), 408.
- Eagly, A.H. (1987) Sex Differences in Social Behavior: A Social-role Interpretation. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum
- Eisend, M. (2009). A Meta-Analysis Of Gender Roles in Advertising. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 38(4), 418-440. <https://doi.org/10.1007/S11747-009-0181-X>.
- Ender Altay, E., Şenay, D., ve Eyüpoğlu, Z. (2021). Outdoor Indicators For The Healthy Development Of Children. *Child Indicators Research*, 14, 2517-2545. <https://doi.org/10.1007/S12187-021-09855-8>.
- Equality and Human Rights Commision. (2010). Direct and Indirect Discrimination. Erişim Adresi: <https://www.equalityhumanrights.com/equality/equality-act-2010/your-rights-under-equality-act-2010/direct-and-indirect-discrimination> Erişim Tarihi: 30.07.2024
- Erikli, S. (2020). Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60.
- Eroğlu, M. (2023). A Review and Comparison Of Childhood Acquired Development and Piaget's and Vygotsky's Theories Of Cognitive Development. *Eğitim ve Yeni Yaklaşımlar Dergisi*, 6(1), 69-77. <https://doi.org/10.52974/Jena.1258278>.
- FAA. (2019). U.S. Civil Airmen Statistics. Erişim Adresi: [https://www.faa.gov/data\\_research/aviation\\_data\\_statistics/civil\\_airmen\\_statistics](https://www.faa.gov/data_research/aviation_data_statistics/civil_airmen_statistics) Erişim Tarihi: 23.05.2024
- FAA. (2023). U.S. Civil Airmen Statistics. Erişim Adresi: [https://www.faa.gov/data\\_research/aviation\\_data\\_statistics/civil\\_airmen\\_statistics](https://www.faa.gov/data_research/aviation_data_statistics/civil_airmen_statistics) Erişim Tarihi: 23.05.2024

- Ferla, M., ve Graham, A. (2019). Women Slowly Taking Off: An Investigation Into emale Underrepresentation in Commercial Aviation. *Research in Transportation Business and Management*, 31, 100378. <https://doi.org/10.1016/j.rtbm.2019.100378>.
- FRA. (2008). The Benefits Of Positive Action European Union Agency For Fundamental Rights. Erişim Adresi: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/220-fra\\_thematicpaper\\_positiveaction\\_icmpd\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/220-fra_thematicpaper_positiveaction_icmpd_en.pdf) Erişim Tarihi: 01.08.2024
- Gaucher, D., Friesen, J., ve Kay, A. C. (2011). Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 101(1), 1–20. <https://doi.org/10.1037/a0022530>.
- Gibbon, D., (2014). Difficult, Dangerous, Not A Job For Girls: Factors Impacting Women And Girls' Orientation Towards Pilot Careers. 43-72.
- Göçmen, İ. (2022). Avrupa Birliği'nde Ayrımcılıkla Mücadele. Erişim Adresi: <https://ipatemelhaklar.ab.gov.tr/wp-content/uploads/2024/02/sunum-abde-ayrimcilikla-mucadele.pdf> Erişim Tarihi: 01.08.2024
- Gökoğlu, S. (2022). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Algısı. *Social Sciences Studies Journal (Sssjournal)*, 7(82), 2049-2058. <https://doi.org/10.26449/sss.3161>.
- Guimond, S., Chatard, A., Martinot, D., Crisp, R. J., ve Redersdorff, S. (2006). Social Comparison, Self-Stereotyping, and Gender Differences in Self-Construals. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 90(2), 221-242. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.2.221>.
- Güldü, Ö., ve Kart, M. E. (2009). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(03), 97-116. [https://doi.org/10.1501/Sbfder\\_0000002114](https://doi.org/10.1501/Sbfder_0000002114).
- Gürbüz, G., Akar, Z., ve Bilecen, N. (2021). Medyada Milliyetçilik Bağlamında Militarist Söylem ve Erkeklik Temsili: Söz Dizisinin İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1105-1126. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1039513>.

- Güneş, F. (2017). Feminist Kuramda Ataerki Tartışmaları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 245-256. <https://doi.org/10.18069/Firatsbed.346526>.
- Gürer, M. ve Gürer, S. (2020). Dizilerdeki Batılı Karakterlerin Anlatı Yapısındaki Sunumu Üzerine Bir Çözümleme. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 1-1. <https://doi.org/10.26466/Opus.671798>.
- Hajian, S., ve Domingo-Ferrer, J. (2012). A Methodology For Direct and Indirect Discrimination Prevention in Data Mining. *IEEE Transactions On Knowledge and Data Engineering*, 25(7), 1445-1459. <https://doi.org/10.1109/TKDE.2012.72>.
- Heilman, M. E. (2001). Description And Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up The Organizational Ladder. *Journal Of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- Henneberry, D. (2018). The Sky's The Limit: Factors That Affect Females' Decisions To Become Professional Pilots. [Yayımlanmış Doktora Tezi]. St. John Fisher University. Erişim Adresi: [https://fisherpub.sjf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1402&context=education\\_etd](https://fisherpub.sjf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1402&context=education_etd)
- Heywood, A. (2014). "Feminizm", Siyasi İdeolojiler (İç.), (Çev: Ş. Akın Vd.), *Adres Yayınları*, Ankara, Ss. 289-319.
- Holden, H. M., ve Griffith, L. (1991). Ladybirds: The Untold Story Of Women Pilots in America (First Edition.). *Black Hawk Pub. Co.*
- Human Rights Watch. (2021). World Report 2021. Erişim Adresi: [https://www.hrw.org/sites/default/files/media\\_2021/01/2021\\_hrw\\_world\\_report.pdf](https://www.hrw.org/sites/default/files/media_2021/01/2021_hrw_world_report.pdf) Erişim Tarihi: 01.07.2024
- Hynes, G. E., ve Puckett, M. (2011). Feminine Leadership in Commercial Aviation: Success Stories Of Women Pilots and Captains. *Journal Of Aviation Management and Education*, 1(6).

ICAO Aviation Data Analytics. (2023). Regional Personnel By Gender Analysis. Erişim Adresi:

<https://Public.Tableau.Com/App/Profile/Icaodataanalytics/Viz/Regionalpersonnelbygenderanalysis/Personnelbygender> Erişim Tarihi: 12.06.2024

ILO. (2023). International Labour Organization. Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması. Erişim Adresi: [https://Www.Ilo.Org/Sites/Default/Files/Wcm5/Groups/Public/@Europe/@Ro-Geneva/@Ilo-Ankara/Documents/Publication/Wcms\\_756659.Pdf](https://Www.Ilo.Org/Sites/Default/Files/Wcm5/Groups/Public/@Europe/@Ro-Geneva/@Ilo-Ankara/Documents/Publication/Wcms_756659.Pdf) Erişim Tarihi: 30.07.2024.

Irtak, K. (2023). Kadın Pilotlar Zorluklarına Rağmen Kokpitte Olmaktan Vazgeçmiyor. *Anadolu Ajansı*. Erişim Adresi: <https://Www.Aa.Com.Tr/Tr/Gundem/Kadin-Pilotlar-Zorluklarına-Ragmen-Kokpitte-Olmaktan-Vazgecmiyor/2881673#:~:Text=Di%C4%9Fer%20hava%20yolu%20%C5%9Firk%20etlerinde%20oldu%C4%9Fu,Se%C3%A7en%2038%20ya%C5%9F%C4%B1%20Belgin%20Ayhan> Erişim Tarihi: 29.06.2024.

İHUAM. (2021). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi. İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi. Erişim Adresi: <https://Ihuam.Ankara.Edu.Tr/İnsan-Hakları-Evrensel-Beyannameyi/> Erişim Tarihi: 30.07.2024

İmançer, D. (2002). Feminizm ve Yeni Yönelimler. *Doğru Batı Dergisi*, 19(5), 151-171.

Joseph, C. (2007). An Overview Of Psychological Factors and Interventions in Air Combat Operations. *Indian Journal Of Aerospace Medicine*, 51(2), 1–16.

Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi. (2013). Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi Genel Tavsiye Kararları 1986-2013. Erişim Adresi: [https://www.Ceidizleme.Org/Ekutuphaneresim/Dosya/292\\_1.Pdf](https://www.Ceidizleme.Org/Ekutuphaneresim/Dosya/292_1.Pdf) Erişim Tarihi: 01.08.2024

Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi. (1985, 11 Haziran). Resmî Gazete (Sayı: 85/9722). Erişim Adresi: <https://İnsanhaklarimerkezi.Bilgi.Edu.Tr/Media/Uploads/2015/08/03/Kadinlarkarsiayrimciliginonlenmesisozlesmesi.Pdf>

- Karakuş, H. (2014). “Kraliçe Arı Sendromu; Pembe Taciz”. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 334-356. 10.16992/ASOS.101
- Kanas, A. ve Müller, K. (2021). Immigrant Women’s Economic Outcomes in Europe: The Importance Of Religion and Traditional Gender Roles. *International Migration Review*, 55(4), 1231-1264. <https://doi.org/10.1177/01979183211008867>.
- Kveyoti, D. (1997). Cariyeler Yurttaşlar Bacılar Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler. (Çeviren: Aksu Bora Vd.), *Metis Kadın Araştırmaları*, İstanbul.
- Karataş, E. Ö. (2022). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Spora Yansımaları. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları*, 2021-II, 5.
- Kaya, C. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri. [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir. Erişim Adresi: <https://avesis.deu.edu.tr/dosya?id=13ea2d57-61a9-404d-9b59-287bbc50532b>
- Kelly, R. M. (Ed.). (1986). Gender and Socialization To Power and Politics. *Psychology Press*.
- Keshavarzi, Z. (2011). Misleading Communication vs. Effective Aviation Management. *Intelligent Information Management*, 3, 240-243. <https://doi.org/10.4236/ijim.2011.36029>.
- Keskin, F., ve Ulusan, A. (2016). Kadının Toplumsal İnşasına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlara Dair Bir Değerlendirme. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (26), 47-68.
- Kılıç, B. (2021). Gender Discrimination in The Flight Deck: An Analysis On The Experiences Of Ab-İnitio Pilots. *Journal Of Aviation*, 5(1), 45-52. <https://doi.org/10.30518/Jav.896067>.
- Kılınç, N. (2019). Kamu Kurumlarında Cinsiyet Ayrımcılığına Bağlı Mobbing Araştırması: Gümüşhane İli Örneği. (Kayıt No. 541674) [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi] YÖK Tez Merkezi.

- Koenig, A. M., ve Eagly, A. H. (2014). Evidence For The Social Role Theory Of Stereotype Content: Observations Of Groups' Roles Shape Stereotypes. *Journal Of Personality and Social Psychology*, 107(3), 371–392. <https://doi.org/10.1037/A0037215>.
- Konak, N. ve Teközel, İ. (2021). Cinsiyetçiliği Azaltmaya Yönelik Müdahale Çalışmalarına İlişkin Eleştirel Bir Değerlendirme ve Bir Sınıflandırma Önerisi. *Psikoloji Çalışmaları*, 41(3), 817-853. <https://doi.org/10.26650/Sp2020-802511>.
- Konuk, G. (2022). Uluslararası Hukuk Kaynakları Çerçevesinde İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 71(4), 1509-1557. <https://doi.org/10.33629/Auhfd.1165650>.
- Korkmaz, İ. (2003). Sosyal Öğrenme Kuramı, Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi. Binnur Yeşilyaprak (Ed.) *Pegema Yayıncılık*, Ankara.
- Korle, K. (2023). Drivers Of Willingness To Pay For Reforestation Of Urban Ecosystems in Ghana. *International Journal Of Social Economics*, 50(12), 1688-1701. <https://doi.org/10.1108/ijse-09-2022-0618>.
- Kortenhaus, C. N., ve Demarest, J. (1993). Gender Role Stereotyping in Children's Literature: An Update. *Sex Roles*, 28(304), 219-232.
- Kozan, H., Baloğlu, M., Kesici, Ş., ve Kamer, Z. (2019). Genç Kızların Evliliğe İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi: Neden Evlenirim? Neden Evlenmem? *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (50), 303-323. <https://doi.org/10.21764/Maeuefd.520263>.
- Lauber, J. (1984). Resource Management On The Flight Deck: Background and Statement Of The Problem. *NASA Conference Publication 2120*, 3-17.
- Law, S. A. (2019). In Defense Of Liberal Feminism. *Research Handbook On Feminist Jurisprudence*. <https://doi.org/10.4337/9781786439697.00009>.
- Levitt, H. M., Bamberg, M., Creswell, J. W., Frost, D. M., Josselson, R., Ve Suárez-Orozco, C. (2018). Journal Article Reporting Stveards For Qualitative Primary, Qualitative Meta-Analytic, and Mixed Methods Research in Psychology: The APA Publications and Communications Board Task Force Report. *American Psychologist*, 73(1), 26–46. <https://doi.org/10.1037/Amp0000151>.

- Lozano, J. R. (2024). Effects Of The Pandemic On Academic Women in Latin America. *Intechopen*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.106815>
- Luxton, M. (2014). Marxist Feminism and Anticapitalism: Reclaiming Our History, Reanimating Our Politics. *Studies in Political Economy*, 94(1), 137-160. <https://doi.org/10.1080/19187033.2014.11674957>.
- Marintseva, K., Mahanees, A., Pveey, M. K., ve Wilson, N. (2022). Factors Influencing Low Female Representation in Pilot Training Recruitment. *Transport Policy*, 115, 141-151. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2021.11.010>.
- Martin, M. (2015). Perceived Discrimination Of Muslims in Health Care. *Journal Of Muslim Mental Health*, 9(2). <https://doi.org/10.3998/jmmh.10381607.0009.203>.
- Matthews, M. D., Ender, M. G., Laurence, J. H., ve Rohall, D. E. (2009). Role Of Group Affiliation and Gender On Attitudes Toward Women in The Military. *Military Psychology*, 21(2), 241–251. <https://doi.org/10.1080/08995600902768750>.
- Mccarthy, F. (2017). An Exploration Of The Gender And Professional Identities Of Ab Initio Pilots. [Yayımlanmış Doktora Tezi]. Loughborough University. Erişim Adresi:  
[https://repository.lboro.ac.uk/articles/An\\_exploration\\_of\\_the\\_gender\\_and\\_professional\\_identities\\_of\\_ab\\_initio\\_pilots/9455861/files/17078930.pdf](https://repository.lboro.ac.uk/articles/An_exploration_of_the_gender_and_professional_identities_of_ab_initio_pilots/9455861/files/17078930.pdf)
- Mccarthy, F., Budd, L., ve Ison, S. (2015). Gender On The Flightdeck: Experiences Of Women Commercial Airline Pilots in The UK. *Journal Of Air Transport Management*, 47, 32-38. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2015.04.001>.
- Mccullough, K. (2020). Worldwide Airline Female Pilot Numbers By Region. *The International Society Of Women Airline Pilots*. [https://www.iswap.org/content.aspx?page\\_id=86veclub\\_id=658242vesl=1530518160](https://www.iswap.org/content.aspx?page_id=86veclub_id=658242vesl=1530518160) Erişim Tarihi: 08.04.2024.
- McFadden, K. (1996). Comparing Pilot-Error Accident Rates Of Males and Female Airline Pilots. *Omega Institute Of Junior Management Science*, 24(4), 443-450.

- McGeorge, C., Carlson, T., Erickson, M., ve Guttormson, H. (2006). Creating and Evaluating A Feminist-Informed Social Justice Couple and Family Therapy Training Model. *Journal Of Feminist Family Therapy*, 18(3), 1-38. [https://doi.org/10.1300/J086v18n03\\_01](https://doi.org/10.1300/J086v18n03_01).
- Mills, A. J. (1998). Cockpits, Hangars, Boys and Galleys: Corporate Masculinities and The Development Of British Airways. *Work and Organization*, 5(3), 172-188.
- Mills, A. J., ve Mills, J. H. (2006). Masculinity and The Making Of Trans-Canada Air Lines, 1937–1940: A Feminist Poststructuralist Account. *Canadian Journal Of Administrative Sciences*, 23(1), 34–44.
- Mutlu, T. ve Owen, F. (2017). Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarında Kadın Olmak: Cinsiyete Yönelik Yargıları Kırma. *Mediterranean Journal Of Humanities*, 7(1), 233-251. <https://doi.org/10.13114/Mjh.2017.333>.
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender Ve Society*. London: Temple Smith.
- Özkanca, M. (2018). Çocuk Dergilerinde Toplumsal Cinsiyet Rollerini. (Kayıt No. 523574) [Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Öztürk, Ş. B., ve Ay, İ. (2020). Investigating The Predictive Effects Of Gender Perceptions and Cognitive Distortions On Social Anxiety. *Journal Of Higher Education and Science*, 10(2), 234-241.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayırmacılığın Analizi/Analysis Of Gender-Based Occupational Discrimination in Turkey. *Ege Akademik Bakis*, 10(4), 1217.
- Payne, M. (2020). *Modern Social Work Theory*. Fifth Edition, *Bloomsbury Publishing*.
- Pilcher, J., ve Whelehan, I. (2004). *Fifty Key Concepts in Gender Studies*. *Sage Publications*.
- Powell, G. N., ve Greenhaus, J. H. (2010). Sex, Gender, and Decisions At The Family→ Work Interface. *Journal Of Management*, 36(4), 1011-1039. <https://doi.org/10.1177/0149206309350774>.

- Presser, H. B., ve Hermsen, J. M. (1996). Gender Differences in The Determinants Of Over-Night Work-Related Travel Among Employed Americans. *Work and Occupations*, 23(1), 87-115.
- Pu, C., Huang, N., Tang, G., ve Chou, Y. (2011). When Does Poor Subjective Financial Position Hurt The Elderly? Testing The Interaction With Educational Attainment Using A National Representative Longitudinal Survey. *BMC Public Health*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-166>
- Puri, G. (2021). Gender Issues In Freeman's The Revolt Of Mother. *Marsyangdi Journal*. 11, 104-111. <https://doi.org/10.3126/Mj.V2i1.39969>
- Pwc. (2022). Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği. Erişim Adresi: <https://www.pwc.com.tr/tr/hizmetlerimiz/insan-yonetimi-ve-organizasyon-danismanligi/yayinlar/calisma-hayatinda-cinsiyet-esitli%94%9Fi-Arastirmasi-2021/calisma-hayatinda-cinsiyet-esitligi-v2.pdf> Erişim Tarihi: 30.07.2024
- Rensburg, M. ve Smith, H. (2020). Navigating Uncertainty, Employment and Women's Safety During Covid-19: Reflections Of Sexual Assault Resistance Educators. *Gender Work and Organization*, 28(S1), 122-136. <https://doi.org/10.1111/Gwao.12508>
- Robertson, O. (2014). Gender and Crew Resource Management: A Phenomenological Qualitative Study. [Yayımlanmış Doktora Tezi]. University Of Phoenix.
- Rubin, K. H., Bukowski, W. M., Parker, J. G., & Bowker, J. C. (2008). Peer Interactions, Relationships, and Groups. *Child and Adolescent Development: An Advanced Course*, 141-180. <https://doi.org/10.1002/9780470147658.Chpsy0310>.
- Saner, E. (2014). Female Pilots: A Slow Take-Off. *The Guardian*. <http://www.theguardian.com/lifestyle/2014/jan/13/female-pilots-woman-flying-aeroplane> Erişim Tarihi: 02.07.2024.
- Sangeetha, J., Mohan, S., ve Kannan, R. (2022). Liberal Feminism: Emphasizing Individualism and Equal Rights In Meena Kveasamy's When I Hit You. *Journal Of Language Teaching and Research*, 13(1), 20-27. <https://doi.org/10.17507/Jltr.1301.03>

- Sarıg l, A. (2023). Yapay Zekâ Kullanılarak Toplumsal Cinsiyet Rollerini  zerine Yapılmış F t risttik Bir alışma. *Artikkel International Journal Of Social Sciences (AIJOSS)*. 1(2), 161-176. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8393117>
- Savaş, G. (2018). Türkiye’de Yaşayan Bireylerin Toplumsal Cinsiyet Eşit (Siz) Liği Algısı-Gender (In) Equality Perception Of Individuals Living In Turkey. *Akdeniz Kadın alışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1(2), 101-121.
- Sawar, A., ve Azmat, A. (2013). Factors Having Impact On The Career Decisions: Study Of Business Graduates In Pakistan. *Business Management Dynamics*, 2(7), 9-19.
- Schmitt, D. P. (2003). Are Men Universally More Dismissing Than Women? Gender Differences In Romantic Attachment Across 62 Cultural Regions. *Personal Relationships*, 10(3), 307-331. <https://doi.org/10.1111/1475-6811.00052>
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., ve Allik, J. (2008). Why Can't A Man Be More Like A Woman? Sex Differences In Big Five Personality Traits Across 55 Cultures. *Journal Of Personality Ve Social Psychology*, 94(1), 168-182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.1.168>.
- Sevim, A. (2005). *Feminizm (1. Bs.)*. İnsan Yayınları, İstanbul.
- SHGM. (2023). Sivil Havacılık Genel M d rl ğ  *Faaliyet Raporu 2023*. Erişim Adresi: <https://web.shgm.gov.tr/documents/sivilhavacilik/files/kurumsal/faaliyet/2023.pdf> Erişim Tarihi: 22.06.2024.
- Sitler, R. (2004) Gender Differences In Learning To Fly. In M. A. Turney (Ed.), *Tapping Diverse Talents In Aviation: Culture, Gender, And Diversity* Aldershot, 77-88.
- Smart, T. L. (1998). Fast Women: Or Why Women Who Fly High Performance Aircraft Are Fast But Not Loose. *Australian Military Medicine*, 7(1), 8-16. <https://doi.org/10.2023-57944985/JMVH>.
- Stephens, E., Heisler, C., Temkin, S., ve Miller, P. (2020). The Current Status Of Women In Surgery. *Jama Surgery*, 155(9), 876. <https://doi.org/10.1001/jamasurg.2020.0312>

Sunexpress. (2023). *Sunexpress Havacılık Sektöründe Cinsiyet Eşitliği İçin IATA 25by2025 Küresel Girişimini İmzaladı*. Erişim Adresi: [https://www.sunexpress.com/tr/sirket/basin-odasi/basin-bueltlenleri/sunexpress-havacilik-sektorunde-cinsiyet-esitligi-icin-ata-25by2025-kuresel-girisimini-imzaladi/?\\_GL=1\\*7xor56\\*\\_Up\\*MQ.\\*\\_Ga\\*Ntc4njc3mta0lje3mtk4mzkxoda.\\*\\_Ga\\_4VKC9RR1V5\\*Mtcxotgzote4mc4xljeumtcxotgzotixos4wljaumjezntymjgxmng](https://www.sunexpress.com/tr/sirket/basin-odasi/basin-bueltlenleri/sunexpress-havacilik-sektorunde-cinsiyet-esitligi-icin-ata-25by2025-kuresel-girisimini-imzaladi/?_GL=1*7xor56*_Up*MQ.*_Ga*Ntc4njc3mta0lje3mtk4mzkxoda.*_Ga_4VKC9RR1V5*Mtcxotgzote4mc4xljeumtcxotgzotixos4wljaumjezntymjgxmng). Erişim Tarihi: 01.07.2024.

Terzioğlu, F., ve Taşkın, L. (2008). Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik Davranışlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları. *CÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2), 62-67.

Turanlı, K. (2021). Pozitif Ayrımcılık. Feminist Bellek. Erişim Adresi: <https://feministbellek.org/pozitif-ayrimcilik/> Erişim Tarihi: 01.08.2024

Turney, M.A. (1995). Women's Learning and Leadership Styles: Impact On CRM. In N. McDonald, N. Johnston & R. Fuller (Eds.), *Applications Of Psychology To The Aviation System*. Proceedings Of The 21st Conference Of The European Association For Aviation Psychology (EAAP). (1), 262-268.

Türk Hava Kurumu. (2024). Türk Havacılık Tarihine Yön Veren Kadınlar. Erişim Adresi: <https://www.thk.org.tr/turk-havacilik-tarihineyon-veren-kadinlar> Erişim Tarihi: 06.04.2024

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu. (2016, 20 Nisan). Resmi Gazete (Sayı: 29690). Erişim Adresi:

<https://www.mevzuat.gov.tr/Mevzuat?Mevzuatno=6701vemevzuattur=1vemevzuattertip=5>

Uslu, F., ve Demir, E. (2022). Nitel Bir Veri Toplama Tekniği: Derinlemesine Görüşme. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 40(1), 289-299. <https://doi.org/10.32600/Huefd.1184085>.

Uzun, Z., Erdem, S., Güç, K., Uzun, A., ve Erdem, E. (2017). Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine Eğitimin Etkisi: Deneysel Bir Çalışma/The Effect Of Education On Gender Perception and Gender Role Attitudes: An Experimental Study; *Journal Of Human Sciences*, 14(1), 678. <https://doi.org/10.14687/Jhs.V14i1.4354>.

- Van Wyk, L. (2021). Exploring Occupational Gender Stereotypes Of Female Pilots Within Selected South African-Based Aviation Companies. [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi]. North-West University.
- Vargel Pehlivan, P. (2017). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar: Bir Literatür Taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(31).
- Varol, Z. S., Çiçeklioğlu, M., ve Taner, Ş. (2016). Bir Tıp Fakültesi Birinci Sınıf Öğrencilerinde Toplumsal Cinsiyet Algı Düzeyi ve İlişkili Faktörlerin Değerlendirilmesi. *Ege Tıp Dergisi*, 55(3), 122-128. <https://doi.org/10.19161/etd.344208>
- Veerson, S. L., ve Pucel, D. J. (2003). An Investigation Into Factors Influencing Men and Women In Becoming Professional Pilots. *Journal Of Aviation/Aerospace Education and Research*, 12(3). <https://doi.org/10.15394/jaer.2003.1569>.
- Voicu, M. ve Tufiş, P. (2012). Trends in Gender Beliefs in Romania: 1993–2008. *Current Sociology*, 60(1), 61-80. <https://doi.org/10.1177/0011392111426648>
- Willig, C. (2013). Introducing Qualitative Research in Psychology. Second Edition. *Open University Press*. New York.
- Wilson, J. (2005). Gender-Based Issues in Aviation: Attitudes Towards Female Pilots: A Cross-Cultural Analysis. [Yayımlanmış Doktora Tezi]. University Of Pretoria. Erişim Adresi: <https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/23587/00front.pdf?sequence=1&isallowed=Y>
- Wood, W., ve Eagly, A. H. (2002). A Cross-Cultural Analysis Of The Behavior Of Women and Men: Implications For The Origins Of Sex Differences. *Psychological Bulletin*, 128(5), 699.
- Yan, S., Yan, S., ve Zhang, M. (2009). Manifestation Of Gender Discrimination in The Process Of Human Resources Development—A Content Analysis Based On Interview Data. *Frontiers Of Business Research in China*, 3(3), 470-491. <https://doi.org/10.1007/S11782-009-0023-1>

- Yanikoğlu, Ö., Kılıç, S., ve Küçükönal, H. (2020). Gender in The Cockpit: Challenges Faced By Female Airline Pilots. *Journal Of Air Transport Management*, 86, 101823. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2020.101823>
- Yin, R. (2011). Qualitative Research From Start To Finish. Second Edition. *The Guilford Press*. New York.
- Yuvalı, E. (2014). Çalışma Yaşamında Engellilerin Ayrımcı Muamelelerden Korunması. *International Journal Of Social and Economic Sciences*, 4(1), 52-57.
- Yücel, I. ve Kutlar, İ. (2020). An Evaluation Of Local Government Services For Women İn Turkey On The Basis Of Gender. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 3(1), 151-169. <https://doi.org/10.33708/Ktc.733045>.
- Zeren, F., ve Köşgeroğlu, N. (2020). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Hemşirelik Mesleğine Yansımaları. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(3), 293-299. <https://doi.org/10.37989/Gumussagbil.734808>.
- Zeyneloğlu, S. (2008). Ankara’da Hemşirelik Öğrenimi Gören Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. (Kayıt No. 224217). [Yayımlanmış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi

## ÖZET

### TÜRKİYE'DE HAVACILIK SEKTÖRÜNDE KADIN PİLOTLARA YÖNELİK TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖNCEL, Muhammet Alpaslan

Yüksek Lisans Tezi, Sosyoloji Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Nilay Çabuk KAYA

Havacılık sektörü uzun yıllardır erkek egemen bir alan olarak şekillenmiş ve pilotluk mesleğinde kadınların temsili oldukça sınırlı kalmıştır. Bu durumun sebepleri incelendiğinde ise gerek dünyada, gerekse de Türkiye’de kadın pilotların meslek yaşamlarında karşılaştıkları pek çok engel olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın amacı, Türk havacılık sektöründe kadın pilotların erkek pilotlara kıyasla daha az temsiline toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyet stereotiplerinin nasıl bir etkisinin olduğu ile Türkiye’de kadın pilotların eğitim ve istihdam süreçlerinde kendilerine yönelik toplumsal cinsiyet temelli ne tür ayrımcılıklara maruz kaldıklarının araştırılması ve kadın pilotların karşılaştıkları engelleri detaylı bir şekilde incelemektir. Araştırma kapsamında, nitel bir yöntem olan derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmış ve bu yöntem kapsamında 10 kadın pilot ile 30 ila 60 dakikalık görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları, kadın pilotlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının farklı şekillerde tezahür ettiğini, Türkiye’de pilotluk mesleğinde cinsiyet stereotiplerinin yaygın olduğunu ve toplumsal cinsiyet rolleri ile bu stereotiplerin kadın pilotlara yönelik ayrımcılığın temel sebeplerinden olduğunu göstermektedir. Araştırmanın bulguları göz önüne alınarak, havacılık sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar sözcükler:** *Cinsiyet Stereotipleri, Cinsiyet Ayrımcılığı, Toplumsal Cinsiyet Rollerini, Kadın Pilotlar, Uçuş Performansı, Türkiye*

## ABSTRACT

### A STUDY ON GENDER DISCRIMINATION AGAINST FEMALE PILOTS IN THE AVIATION SECTOR IN TURKEY

ÖNCEL, Muhammet Alpaslan

MSc Sociology.

Supervisor: Prof. Dr. Nilay Çabuk KAYA

The aviation sector has long been shaped as a male-dominated field, with the representation of women in the piloting profession remaining quite limited. When the reasons for this situation are examined, it is evident that women pilots face numerous obstacles in their professional lives both globally and in Türkiye. The aim of this research is to investigate how gender roles and gender stereotypes affect the underrepresentation of women pilots in the Turkish aviation sector compared to their male counterparts, what kind of gender-based discrimination women pilots face during their training and employment processes in Türkiye, and to examine in detail the barriers faced by women pilots. Within the scope of the research, a qualitative method, in-depth interview method, was used and 30 to 60-minute interviews were conducted with 10 women pilots. The research findings reveal that gender discrimination against women pilots manifests itself in different ways, gender stereotypes are widespread in the piloting profession in Turkey, and gender roles and these stereotypes are the main reasons for discrimination against women pilots. Considering the findings of the research, recommendations were made to prevent gender-based discrimination and promote gender equality in the aviation sector.

**Keywords:** *Gender Stereotypes, Gender Discrimination, Gender Roles, Female Pilots, Flight Performance, Türkiye*