



Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü

**ULUSLARARASI – DİSİPLİNLERARASI
KADIN ÇALIŞMALARI KONGRESİ
05 – 07 Mart 2009**

**KONGRE BİLDİRİLERİ
I. Cilt**

YAYINA HAZIRLAYANLAR

**Prof. Dr. Binnaz BAYTEKİN
Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN
Yrd. Doç. Dr. Gülsemin HAZER
Yrd. Doç. Dr. Dilek AYGİN
Yrd. Doç. Dr. Neşide YILDIRIM
Yrd. Doç. Dr. Meryem HAYIR
Okt. Fatih ŞİMŞEK**

SAKARYA - 2009

Uluslararası – Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi
Kongre Bildirileri – I. Cilt

Yayına Hazırlayanlar:

Prof. Dr. Binnaz BAYTEKİN
Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN
Yrd. Doç. Dr. Gülsemin HAZER
Yrd. Doç. Dr. Dilek AYGİN
Yrd. Doç. Dr. Neşide YILDIRIM
Yrd. Doç. Dr. Meryem HAYIR
Okt. Fatih ŞİMŞEK

ISBN:

Uluslararası – Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi'ne ait kongre bildirileri kitabının tüm yayın hakları, Kongre Düzenleme Kurulu'na aittir. Kitaptaki yazılardan yazarları sorumludur.

Baskı : Sakarya Üniversitesi Basımevi

Kapak : Hakan YALÇINER

İletişim Adresi:

Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü
Esentepe Kampüsü
54187 Sakarya

Tel.: 0 264 – 295 61 72

e-mail: kadinkongre@sakarya.edu.tr

AÇIKLAMA:

05 – 07 Mart 2009 tarihlerinde Sakarya Üniversitesi'nde düzenlediğimiz "Uluslararası – Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi" 'nin bildirileri 3 ciltte yayınlanmıştır.

I. Cilt: Çalışma Yaşamı, Girişimcilik, Toplumsal Cinsiyet ve Sivil Toplum Kuruluşları konularını içermektedir.

II. Cilt: Edebiyat, Medya, Müzik, Sanat ve Eğitim konularını içermektedir.

III. Cilt: Göç, Kent, Hukuk, Şiddet, Siyaset, Sağlık konularını ve yabancı dilde yazılan bildirileri içermektedir.

Değerli katılımcılarımızın bildiri, konuları ile ilgili ciltte yayınlanmış ve kendilerine gönderilmiştir.

Kongremize Destek Olan Kurum ve Kuruluşlar



Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü



Sakarya Büyükşehir Belediyesi Kent Konseyi Kadın Meclisi



Taraklı Belediye Başkanlığı

Onursal Başkan

Prof. Dr. Mehmet DURMAN
(Rektör)

Başkan

Prof. Dr. Binnaz BAYTEKİN
(Rektör Yardımcısı)

Genel Koordinatörler

Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN
Yrd. Doç. Dr. Gülsemin HAZER
Yrd. Doç. Dr. Dilek AYGİN

Düzenleme ve Yürütme Kurulu

Yrd. Doç. Dr. Pınar PAZARLI
Yrd. Doç. Dr. Neşide YILDIRIM
Yrd. Doç. Dr. Tülin ÇORUHLU
Yrd. Doç. Dr. Meryem HAYIR
Yrd. Doç. Dr. Ferruh TUZCUOĞLU
Öğr. Gör. Alev DEMİRKESEN
Öğr. Gör. Emel DEMİRGEN
Nafi FİLİZ
Arş. Gör. Hale BİRİCİKOĞLU
Arş. Gör. Havva SERT
Okt. Fatih ŞİMŞEK
Yasemin TUNA
Duygu AKTAŞ
Dilek NAM

BİLİMSEL DANIŞMA KURULU*

- Prof. Dr. Emine AKYÜZ - *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Hülya ARGUNŞAH - *Erciyes Üniversitesi*
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ - *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Gül CELKAN - *Doğu Akdeniz Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet ÇİFTÇİ - *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Şerife DOĞAN - *Hacettepe Üniversitesi*
Prof. Dr. Yıldız ECEVİT - *Orta Doğu Teknik Üniversitesi*
Prof. Dr. Yakın ERTÜRK - *Orta Doğu Teknik Üniversitesi*
Prof. Dr. Fatma ETİ ASLAN - *Marmara Üniversitesi*
Prof. Dr. Ramazan KAPLAN - *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Sema KUĞUOĞLU - *Marmara Üniversitesi*
Prof. Dr. Kuvvet LORDOĞLU - *Marmara Üniversitesi*
Prof. Dr. Nermin OLGUN - *Marmara Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN - *University of East Anglia*
Prof. Dr. Nazmiye ÖZGÜÇ - *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Kadriye ÖZTÜRK - *Anadolu Üniversitesi*
Prof. Dr. Nuran ÖZYER - *Hacettepe Üniversitesi*
Prof. Dr. Serpil SANCAR - *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Mine TAN - *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Nermin ABADAN-UNAT - *Boğaziçi Üniversitesi*
Doç. Dr. Yakup ÇELİK - *Başkent Üniversitesi*
Doç. Dr. İlkay SAVCI - *Ankara Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. Feyza AK AKYOL - *Galatasaray Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. Öznur İŞÇİ - *Muğla Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. Ükke KARABACAK - *Marmara Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. Firdevs GÜMÜŞOĞLU - *Mimar Sinan Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. Funda Rana ÖZBEY - *Anadolu Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. Elif Asude TUNCA - *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi*

*Soyadına göre düzenlenmiştir.

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Muzaffer ELMAS

Prof. Dr. Rıza GÜVEN

Prof. Dr. Mehmet ALPARGU

Prof. Dr. Vahdettin SEVİNÇ

Prof. Dr. Ali ERBAŐ

Prof. Dr. Engin YILDIRIM

Prof. Dr. Mehmet Ali YALÇIN

Prof. Dr. Sevin ALTINKAYNAK

Prof. Dr. Hüseyin EKİZ

Prof. Dr. Murat TÖTÖNCÜ

Prof. Dr. Nilgün BİLGE

Prof. Dr. Fatma Tölay KIZILOĞLU

Prof. Dr. Nurgöl KESER

Prof. Dr. Özay ORAL

Prof. Dr. Tayfun YÜCEL

Doç. Dr. Zafer DEMİR

Doç. Dr. Hayriye KOÇ BAŞARA

Yrd. Doç. Dr. Türker EROĞLU

Tevhide YAĞAN

İÇİNDEKİLER

Açılış Konuşmaları	1
Prof. Dr. Binnaz BAYTEKİN Sakarya Üniversitesi Rektör Yardımcısı.....	3
Prof. Dr. Mehmet DURMAN Sakarya Üniversitesi Rektörü	7
Arzuhan DOĞAN YALÇINDAĞ TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı	11
Nimet ÇUBUKÇU Devlet Bakanı	13
Panel: Akademik Yaşamda Kadın / Akademik Bakış Açısıyla Kadın	19
Prof. Dr. Deniz Ülke ARIBOĞAN Bahçeşehir Üniversitesi Rektörü	21
Prof. Dr. Ramazan KAPLAN Bartın Üniversitesi Rektörü	25
Prof. Dr. Ufuk TANERİ Doğu Akdeniz Üniversitesi Rektörü.....	29

ÇALIŞMA YAŞAMI

Yrd. Doç. Dr. Çiğdem MERCANLIOĞLU Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri.....	35
Arş. Gör. E.Özlem ÖZÇATAL Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik ve Kültürel Faktörler	45
Öğr. Gör. Ekrem Ersin CESUR İşgücünün Kadınsılaşması ve Çalışan Yoksullar	55
Elif SARI, Aynur ÇEVİK Kadın İçin Kariyer Gelişiminin Önemi.....	65
Yrd. Doç. Dr. Erhan ÇANKAL, Öğr. Gör. Şuayyip ÇALIŞ 2005 Hanehalkı Gelir Dağılımı ve Bütçe Anketine Göre Türk İşgücü Piyasasında Beşeri Sermaye - Kazanç İlişkisi	75
Yrd. Doç. Dr. Gülhan DEMİRİZ, Hülya YAŞAR Kadın Yönetici Olmanın Anlamı: Aydın'da Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma	83

Gülşen ÇETİN, Tamilla SAFAROVA İş Yaşamında Kadına Karşı Psikolojik Taciz Davranışı	92
Dr. Handan ÇAĞLAYAN Türkiye’de Kamu Emekçisi Kadınların Sendikal Katılımı ve Temsil Sorunu.....	104
Dr. Hülya AKSAKAL Tekstil Sektöründeki İşgörenlerin Maruz Kaldıkları Mobbing Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi	113
Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR Kapitalizm Kadın ve Cam Tavanlar	126
Dr. Mustafa BAKAN, Öğr. Gör. Tuğba GÜLEN Cumhuriyet Döneminde Türk Kadının İş Dünyasındaki Yeri: Çorum Ölçeğinde Tarihsel Bir Araştırma (1923–2008).....	138
Yrd. Doç. Dr. Osman ATAY GAP Projesinde Özel Sektörlerde Çalışan Kadın Yöneticilerin Yaşadıkları Stres.....	146
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ, Oğuz BAŞOL, Prof. Dr. Mustafa AYTAÇ Üniversitede Kız Öğrencilere Yönelik Taciz Üzerine Bir Araştırma	160
Öğr.Gör. Sibel ÇINAR OĞUZ, Öğr.Gör.Dr. Fatma Nur İPLİK İş-Aile Yaşam Çatışmasının Kadın Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektöründe Bir Araştırma	171
Yrd.Doç.Dr.Şenol YAPRAK Kadınların Yönetim Kademelerinde Yer Almalarının Önündeki Engeller ve Cam Tavan Olgusu.....	181
Uzman Tülay DEMİRALAY, Oral KAYA Erkek Egemen İş Alanlarına Yönelen Kadınlar Bir Örnek Model Olarak YÜZÜ GÜLEN OPERATÖRLER Projesi.....	193
Arş. Gör. Umut Sanem ÇİTÇİ Duygusal Emek Olarak Kadın İşgücü: Hasta Kabul Çalışanları Örneği	202
Yasemin TUNA Çalışan Hamile Kadınların Sorunları ve Beklentileri Üzerine Araştırma.....	214

GİRİŞİMCİLİK

Arş. Gör. Duygu KIZILDAĞ, Sibel KULA Küçük Kentte Kadın Girişimci Olmak: Afyonkarahisar Örneği.....	225
Doç.Dr. Meltem ONAY, Seniye GEYİKÇİ Kadın Girişimcilere Yönelik “Strateji Geliştirmede”, Yerel Yönetimlerle İşbirliği İçinde Olmak, Mümkün Mü?	234

Yrd.Doç.Dr. Nilüfer NEGİZ, Yrd.Doç.Dr. Kürşat ÖZDAŞLI,
Arş.Gör. Gökhan ÖZKUL, Arş.Gör. Ali Murat ALPARSLAN
Girişimcilik Özellikleri ve Tipleri Açısından Cinsiyet Farklılıkları:
SDÜ-İİBF Araştırması241

Doç. Dr. Rana ÖZEN KUTANİS
Kadın Girişimcilerin Algılanma Farklılıkları: Sakarya Örneği252

SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI

Selma KOÇ AKGÜL, Sinem SIKLON
Depremde Kadının Özel Alandan Kamusal Alana Geçiş Süreci ve Sivil Toplum
Kuruluşları265

Tülay GÖRÜ
Avrupa Birliği Bilim Politikaları Çerçevesinde
Uzaktan Eğitim Alanında Kadın280

Öğr. Gör. Zuhale EROL
4. Kuvvet Medyada Topuk Sesleri
(Sakarya Yerel Medya Örneği)286

Öğr.Gör.Zuhale EROL
STKLAR Da Kadın Kokusu Var...
(Sakarya Örneği)295

TOPLUMSAL CİNSİYET

Cengiz UFUK, Meryem HAYIR
Sakaryada Kadın İstihdamı ve Sanayinin İş Gücü Talepleri303

Deniz ÇÜRÜK
Kadın Tarihine Bakış ve Tarihi Evreleri.....314

Arş. Gör. Deniz ŞAHİN
Feminizm ve Devlet Bütçesi: Türkiye’de Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Olasılığı
Üzerine Bir Değerlendirme.....321

Yrd. Doç. Dr. Didem GÜRSES
Kadın ve Yoksulluk330

Ehlinaz TORUN, Nilgün ŞENER
Toplumsal Yaşamda Ekonomik Anlamda Kadın Görselliğinin Kullanımı338

Yrd. Doç. Dr. Elif Asude TUNCA, Öğrt. Gör. Yasemin KILINÇARSLAN
Kırgız Filmlerinde Kadın İmajı348

Yrd. Doç. Dr. Funda KIZILER
Geçmişten Günümüze Türkiye’de ve Batıda Kadın Hareketleri362

Arş. Gör. İlke ORUÇ
Gri Alanlarda Yüzmek: Feminist Etik İle İş Etiği Uyumlaştırılabilir Mi?374

Mualla YILMAZ, Nurcan KOLAÇ, Rana ÇAVUŞOĞLU İngiliz Kadınları ve Türk Kadınları Kadınlığı Nasıl Algılıyor?.....	382
Dr. Murat TEK Kadının Değişen Konumu; Modernleşme Kuramı ve Yansımaları Üzerine Eleştirel Bir Yaklaşım.....	391
Doç. Dr. Mustafa ARSLAN Sosyalleşme Toplumsal Cinsiyet ve Din Geç Ergen Kızlarda Dini Sosyalleşmeyi Etkileyen Faktörler.....	401
Prof. Dr. Müzeyyen GÜLER Yurt Dışı Göç Ortamında Kadınlar.....	413
Doç. Dr. Nesrin KULA, Sibel KULA Ev-İç Alan ve Kamusal Alan Çatışması: Afyon Kocatepe Üniversitesi Kadın Öğretim Üyeleri Örneğiyle	423
Y.Doç. Dr. Neşide YILDIRIM Kadınlara Karşı Ön Yargı ve Ayrımcılık.....	433
Yrd. Doç. Dr. Nilgün ŞENER, Yrd. Doç. Dr. Ehlinaz TORUN Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Olmak	447
Dr. Özge ÖZAYDIN Feminist Kuramda Özcülük / Özcülük-Karşıtlığı Tartışması	455
Özlem AĞIRGAN Edirne Sosyal Yaşamından Örnekleme İle Seçilmiş Beş Kadın ve Çalışmaları.....	460
Prof.Dr.Sami ŞENER Kadının Aile İçi ve Sosyal Rollerinin Dengelenmesi	469
Yrd.Doç.Dr.Seher ER Kadın Kavramının Çağrışımsal Alanı Araştırması	484
Doç. Dr. Serdar KAYPAKOĞLU Cinsiyet Rollerinin Yüz Yüze İletişim Sürecine Yansımaları	495
Yar. Doç. Dr. Şengül ÇELİK Kadın Algısı Üzerine	507
Doç.Dr. Taner TATAR Toplumsal Hayatta Cinsiyet Temelli Farklılaşmalar	511
Yrd. Doç. Dr. Yelda SEVİM, Burcu GEZER ŞEN Kadın Bakış Açısıyla Evlilik: Aile Sosyolojisi Açısından Bir Değerlendirme.....	525
Yrd. Doç. Dr. Zerrin KARAKUZULU Sakarya Üniversitesindeki Bayan Akademisyenlerin Küreselleşmeye Bakışı.....	537
Öğr. Gör. Gizem AKALP, Öğr. Gör. Ebru YENİMAN YILDIRIM, Prof. Dr. Serpil AYTAÇ Sanayide Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği	550

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ, Doç. Dr. Nuran BAYRAM, Prof. Dr. Nazan BİLGEL, Prof. Dr. Fusun SOKULLUAKINCI Kadına Yönelik İşyeri Şiddeti: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama.....	564
Katılımcı Listesi	575

Açılış Konuşmaları

Prof. Dr. Binnaz BAYTEKİN
Sakarya Üniversitesi Rektör Yardımcısı

Sayın Bakanım,

Sayın Valim, Başsavcım, Komutanlarım, Belediye Başkanlarım, Değerli Rektörlerimiz, Türk Sanayi ve İş Adamları Derneği Başkanımız, Protokolün Değerli Üyeleri, Türk Kalp Vakfı Mütvevelli Heyeti, Yurt içi ve Yurt dışından Katılan Değerli Katılımcılarımız, Sevgili Gençler ve Basınımızın Değerli Temsilcileri

Üniversitemizin düzenlediği **“Uluslararası - Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongremize”** hoş geldiniz. Hepinizi sevgi ve saygı ile selamlıyorum.

Her yıl kutladığımız 8 Mart Dünya Kadınlar Gününü, bu yıl, Sakarya Üniversitesinin pek çok alanda yarattığı ilerleme ve gelişmeler doğrultusunda, Sakarya Üniversitesi farkı ile **“Uluslararası Kadın Çalışmaları Kongresi”** olarak gerçekleştirmeyi düşündük. **Amacımız;** Sağlık, eğitim, edebiyat, çalışma yaşamı, STK’lar, hukuk, kültür, tarih, sanat, şiddet, siyaset, medya, insan hakları alanlarında yapılan bilimsel araştırmaları sunmak, sorunları tartışmak, çözüm önerileri getirmek, ulusal, evrensel bakış açısıyla bilgi alışverişinde bulunmaktır.

Kongremizde “Kadın Sağlığı”, “Kadın Kalbi” ve “Kadın Olmak” isimli 3 panelin dışında 15 poster bildiri ve 240 bildiri sunulacaktır. Değerli TÜSİAD Başkanımız Arzuhan DOĞAN YALÇINDAĞ, Değerli Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanımız Nimet ÇUBUKÇU, Değerli Rektörlerimiz ve yurt içi ve yurt dışından gelen Katılımcılarımız değerli görüşleriyle Bizleri aydınlatacaklardır. Programımızda Müzik Dinletisi, Türk Güneşi Dans Gösterisi, Defile olduğu gibi, 5 ayrı dalda sanatsal sergilerimiz ve stantlarımız mevcuttur. Yurt içi ve yurt dışı toplam 64 **üniversiteden** gelen Akademisyenlerimizden başka, **Türk Silahlı Kuvvetleri, Türk Kalp Vakfı, Eğitim ve Araştırma Hastaneleri, Milli Eğitim Bakanlığı, Edirne – Eskişehir - Sakarya ve Taraklı Belediyeleri, Sendika ve Sivil Toplum Kuruluşları** mensupları Kongremizi onurlandırmaktadır.

Değerli Konuklar, Sizlerin de bildiği gibi **8 Mart 1857’de New York’da binlerce dokuma işçisi kadın**, çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla grev başlatmış, bu direniş karşısında işverenin çıkardığı yangın sonucunda **129 kadın yaşamını yitirmiştir**. 1910 yılında, Clara Zetkin’in önerisiyle, 8 Mart Günü II. Enternasyonal tarafından “Dünya Emekçi Kadınlar Günü” olarak ilan edilmiş ve 1977 yılında Birleşmiş Milletler kararıyla **“Dünya Kadınlar Günü”** olarak tüm dünyada resmi bir güne dönüşmüştür.

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de bu günlerde, kadın sorunları ve eşitlik istekleri yüksek sesle dile getirilmektedir. Türk kadınının ve dünya

kadınlarının, düşük ücretler, eksik sosyal haklar, sosyal baskı, işsizlik, şiddet, eğitimsizlik vb. gibi ortak sorunları hala devam etmektedir. Oysaki kadınlar bizim analarımız, bacılarımız, eşlerimiz, evlatlarımız, kız kardeşlerimizdir. Bu nedenle, kadın- erkek, cinsiyet ayırımı yapılmamalı, cinsiyetler arası eşitlik, tutum- davranış- anlayış açısından saygınlık, erdemlilik, insaniyet göz önünde bulundurulmalıdır. Çağdaş eğitimle, cinsel ayrımcılık, dar görüşlülük yok edilmeli, ailenin ve toplumun temel taşı olan kadını oluşturan kadın ve dolayısıyla aile ve toplum yüceltilmelidir. Toplumda kadının şiddete, sosyal baskıya, cinsiyet ayırımına, eşitsizliğe, eğitimsizliğe sürüklenmesi, o toplumu ve yeni nesillerini karanlık yarınlara bırakmak demektir. Bu nedenle tüm toplum, cinsiyet ayırımı yapmadan, sosyal haklar, gerçek eşitlik anlayışı ve eşitlik kültürü ile eğitilmelidir. Çünkü Avrupa Birliğine girmek için yoğun çaba sarfettiğimiz bu günlerde Türk Kadınının eğitim, hukuk, sağlık ve sosyal alanlarda daha çağdaş düzenlemelere ve kararlara ihtiyacı olduğu apaçık görülmektedir. Bu düzenleme ve iyileştirmeler hem kadını, hem de toplumumuzu ve ülkemizin geleceğini etkileyecektir.

Amacımız, feminist çığırtkanlık yapmak değil, toplumda fırsat eşitliğinin sağlanması, kadın ve erkek arasındaki dengenin korunması, aile ve toplumun yüceltilmesi, toplumdaki kadın ve erkek sorumluluklarının dengelenmesi, aralarında sosyal diyalogların, işbirliğinin kurulması, kadınların siyasi karar mekanizmalarına, meslek ve çalışma hayatına eşit katılımları, aile ve toplum değerlerine, kültürel değerlere saygı gösterilmesidir.

Atatürk ilkelerine bağlı, bölgenin ve çağdaş Türkiye'nin örnek Üniversitesi olma yolunda hızla ilerleyen Üniversitemiz, eğitim-öğretim, araştırma, bilimsel yayınlara önem verdiği gibi, üniversite-sanayi, üniversite-toplum ilişkilerine, ulusal ve uluslararası ilişkilere çok önem vermektedir. Bu bağlamda resmi kurum ve kuruluşlarla, sivil toplum örgütleriyle, kadın birlikleri ve meclisleriyle el ele birlikte çalışmaktadır. Hazırlanan "Kadın Araştırmaları Merkezi Yönetmeliğimiz" YÖK'e sunulmuştur. Çoğu Fakülte ve Yüksekokullarımızda "Sivil Toplum Çalışmaları", "Kadın Çalışmaları" gibi dersler öğrencilerimize sunulmaktadır. "Gençlik Araştırmaları Merkezi"imiz kuruluş aşamasındadır. Toplumumuzun her kesimiyle bilimsel ve sosyal anlamda birlik ve bütünleşme örneği sergileyen üniversitemiz, kadınların temel sorunlarına bilimsel yaklaşımlar getirmek, toplumu bu konuda bilgilendirmek ve bilinçlendirmek amacıyla da bu kongreyi düzenlemiştir.

Napolyon "Kadın olmasaydı, yetenekleri kim eğitirdi? Veya "Bir toplumun gelişmesini görmek için, önce o toplumdaki kadınlara bakınız!" der. Ralph Emerson'a göre, "Uyguruluklar, seçkin kadınların eseridir". Michelangelo'ya göre, "Gerçek bilimin ortaya çıkması için, kadınların bilim sahasında söz sahibi olmaları gerekir". Montesquie ise, "Bir ülkede kadın ve erkeğin eğitimi eşit olsaydı, onların güç ve başarıları da aynı olurdu" demektedir.

Ülkemize çağdaş değerler kazandıran, Büyük Önderimiz **Mustafa Kemal Atatürk**, “Şuna iyice inanmamız gerekir ki, dünya üzerinde ne varsa, kadının eseridir.” “Sosyal yapının bir parçasını geliştirip, diğer kısmını zincirle toprağa bağlı bırakmak mümkün müdür? İlerleme her iki cins tarafından birlikte atılır. Kültürün taşıyıcısı ailedir. Bu aktarımda en büyük pay kadınındır.” “Bir toplum, aynı gayeye, bütün erkekleri ve kadınları ile beraber yürümezse, fen bilimlerinde ve ilimde ilerlemesine imkân yoktur.” “Büyük muvaffakiyetler, kıymetli anaların yetiştirdikleri güzide evlatlar sayesinde olmuştur.” “Gelecek nesillerimizin mutluluğu ve refahı için kadınlarımız, hatta erkeklerimizden çok aydın, daha çok feyizli, daha fazla bilgili olmaya mecburdurlar.” demektedir.

Kongremizin amacına ulaşması, Kadın ve Bilim Dünyasına ve Tüm Toplumlara katkıda bulunması dileği ile Teşekkür ve Saygılarımı sunuyorum.

Prof. Dr. Binnaz Baytekin
Vice Rektor der Universität Sakarya / Türkei

Sehr geehrte Damen und Herren,

Im Namen unserer Universität möchte ich Sie herzlich willkommen heißen. Wir wollen den Weltfrauentag am 8. März mit der Differenz unserer Universität- Sakarya mit einem internationalen- interdisziplinären Kongress über Frauen- Studien feiern. Unser Ziel ist es, in den Bereichen Gesundheit, Erziehung, Literatur, Arbeitsleben, Bürgerinitiative, Rechtswesen, Menschenrechte, Kultur, Geschichte, Kunst, Gewalt, Politik und Medien wissenschaftliche Untersuchungen vorzuführen, über Probleme zu diskutieren, regionalen und internationalen Gedankenaustausch zu ermöglichen.

Unser Kongressprogramm umfasst 240 Vorträge, 15 Posterpräsentationen, 5 Ausstellungen, 3 Podiumsdiskussionen, 1 Forum, 1 Tanzaufführung der Gruppe "Türk Güneşi", Modeshow etc. Unsere ausländischen Gäste kommen aus Frankreich, Spanien, Gambia, Aserbaidshan, Nord Zypern, Nigeria, Kirgisistan, Rumänien, Israel, Deutschland, und Pakistan.

Wir bedanken uns recht herzlich bei Ihnen für Ihre Teilnahme an unserem Kongress und hoffen, dass Sie in Sakarya eine schöne Zeit verbringen. Noch Mal Herzlichen Dank, weil Sie uns wissenschaftlich und sozial unterstützen möchten. Ich wünsche Ihnen viel Spaß mit unserem Kongress und mit Aufenthalt in Sakarya.

Prof. Dr. Mehmet DURMAN
Sakarya Üniversitesi Rektörü

Sayın Bakanım,
Sayın Valim,
Sayın Büyükşehir Belediye Başkanım,
Değerli Rektörler,
Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneğinin Sayın Başkanı,
Protokolün Saygıdeğer Mensupları,
Saygıdeğer Hanımefendiler, Değerli Konuklar,
Değerli Mesai Arkadaşlarım,
Sevgili Gençler ve Değerli Basın Mensupları,

Sakarya Üniversitesi olarak, kurulduğu tarihten itibaren her yıl Mart ayında 8 Mart Dünya Kadınlar Gününü büyük bir önem ve coşku ile kutluyor ve o ay içerisinde kadınlarımızın sorunlarının çözümüne, onların çağdaş bir toplum içerisinde eşit haklar ile etkin bir şekilde yer alma mücadelelerine katkı sağlayacak bir dizi bilimsel ve sosyal etkinlik düzenlemeye gayret gösteriyoruz.

Ancak, bu güne kadar bu kapsamda düzenlemiş olduğumuz hiç bir etkinliğimiz, bu yıl burada sizlerle birlikte açılışını yaptığımız bu kongre kadar büyük bir katılımı, zengin bir içerik ve ilgi ile gerçekleştirilmemişti.

Bu yıl “Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları” temalı Kongremize yurtiçi ve yurtdışından **64** Üniversiteden **400** Akademisyen katılacak ve kongre süresince üniversitelerimiz ile birlikte çok geniş bir yelpazede yer alan kurum ve kuruluş temsilcilerinin katılımları ile 240 bildiri ve poster sunulacaktır. Böylesi büyük bir etkinliğe Sakarya Üniversitesi olarak ev sahipliği yapmaktan büyük bir mutluluk ve onur duyduğumu ifade ederek, siz değerli konuklarımıza, kongrenin açılışını onurlandırdığınız için teşekkür ediyor, hoş geldiniz diyor, sevgi ve saygılarımı sunuyorum..

Değerli Katılımcılar,

Toplumların temel taşı olan ailenin kurucusu, kollarıcısı olan kadınların, özellikle ülkemizde yaşadıkları sorunlar hepimiz tarafından bilinmektedir. Düşük ücretler, eksik sosyal haklar, işsizlik ve şiddet sadece Türk kadınının değil dünya kadınlarının hala en temel ortak sorunu olmaya devam etmektedir. Dünyadaki uluslararası kadın platformları ve kadın odaklı sivil toplum kuruluşları, bu sorunların temelinde yatan en önemli gerçeğin **eğitimsizlik** olduğunu her yıl hep bir ağızdan dile getirmektedirler.

Kadınların haklarını elde etmesi ya da toplumda kadının hak ettiği yere gelmesini sağlayarak cinsel ayrımcılığı ortadan kaldırmanın yolunun **çağdaş bir eğitim sisteminden** geçtiği hepimizin bildiği bir gerçektir. Eğitilmesi gerekenler sadece kadınlarımız değil; başta çocuklarımız olmak üzere erkeklerinde cinsiyet ayrımı, şiddet ve sosyal haklar konusunda eğitilmesi ve gerçek eşitlik anlayışı ve kültürünün, iş, aile ve sosyal hayatımızın merkezine oturtulması gerekmektedir.

Demokrasinin, eşitliğin ve medeniyetin yolu çağdaş bir eğitim sistemi ve bu sistemi taçlandıran üniversitelerden geçmektedir. Sadece bu şehrin ve bölgenin değil, Türkiye'nin örnek bir üniversitesi olma yolunda hızla ilerleyen Sakarya Üniversitesi gücünü, dinamizmini, hoşgörü ve sonsuz sevgisini özveriyle çalışan kadın iş gücünden almaktadır. Evrensel değerleri, bilim, teknoloji ve çağdaşlığı kendine rehber edinen Sakarya Üniversitesi'nin aydınlık yüzleri, çalışan ve üreten bilim ve hizmet kadınlarıdır. Bugün üniversitemizde **320**'si akademik, **159**'u idari kadrolarda olmak üzere toplam **479** kadın personelimiz bulunmakta ve onlar toplam **1.804** personelimizin **%26**'sını ve kurumumuzun en değerli entelektüel sermayesini oluşturmaktadır.

Üniversitemizdeki öğrenci dağılımına baktığımızda da Üniversitemizde öğrenim görmekte olan toplam **45.576** öğrencinin **17.986**'sını yani yaklaşık **%46**'sını bayan öğrenciler oluşturmaktadır. Bu öğrencilerimizin her biri, Sakarya Üniversitesi'nden aldıkları çağdaş eğitim ve öğrenim sonrası, kadın hakları konusunda bilinçli, onları gözetecek ve gelişmesine katkı sağlayacak akademisyen, öğretmen, hemşire, iktisatçı, mühendis, sanatçı gibi çeşitli mesleklere sahip olacaklardır.

Bugün ülkemizdeki üniversitelerde görev yapan bayan personel ve öğrenim gören bayan öğrenci sayılarına baktığımızda da üniversitemizdeki oranlara benzer bir tabloyu görmekteyiz. Bu rakamlar, Türk Kadınının Türk Yükseköğretim Sistemi'nde geldiği başarılı noktanın bir sembolü ve büyük Önder Atatürk'ün bizlere emanet ettiği Çağdaş Cumhuriyetimizin ve devrimlerinin başarısının ve kadınlarımıza sağladığı eşit olanakların önemli bir göstergesidir. Bu başarının ülkemizde ve üniversitemizde daha da artması en büyük dileğimizdir.

Bu duygu ve düşünceler ile bugün burada açılışını yaptığımız Kadın yaşamı konusunda yapılan çalışma ve gelişmelerin tartışılacağı kongrenin kadın dünyasında ve yaşamında yeni ufuklar açacağına; toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişmesine; eğitim, insan hakları, çalışma yaşamı, eşitlik, aile yaşamı, sosyal konum, sağlık, hukuk alanlarında çağdaş düzenlemelere, insancıl, saygın ve estetik değerlere ulaşılmasına önemli katkılar sağlayacağına inanıyor, kongrenin başarılı geçmesini diliyor, kongrenin düzenlenmesinde emeği geçen kişilere, destekleyen kurumlara, tüm konuşmacı ve katılımcılara, bilime, eğitim ve öğretime değerli katkıları ve zaman mefhumu tanımadan sergiledikleri gayretli çalışmalarından dolayı Üniversitemizin akademik ve idari bayan personeline teşekkürlerimi

sunuyorum. Etkinliğimizi onurlandıran siz değerli hanımefendilerin, Türk ve Dünya kadınlarının Dünya Kadınlar Günü' nü kutluyor, başarılarının sonsuz, geleceklerinin güzel ve mutlu olmasını diliyor, saygılarımı sunuyorum.

Değerli Konuklar,

Bugün aramızda Türkiye dışından KKTC, İngiltere, ABD, Azerbaycan, Nijerya, Kırgızistan, Romanya, İspanya, İsrail, Almanya, Gambia, Avustralya ve Pakistan'dan gelen 39 yabancı konuğumuz bulunmakta ve bu konferansa katılımları ve değerli bilimsel çalışmaları ile destek vermektedirler. Şimdi izninizle kısaca onlara hitap etmek istiyorum.

Prof. Dr. Mehmet DURMAN
Rector of Sakarya University

Distinguished Guests and Participants, Ladies and Gentlemen

Please allow me to take this opportunity to welcome you to the Conference on “Interdisciplinary Women’s Studies” we organize at Sakarya University with a wide range of subjects focusing on women’s role, achievements, difficulties and obstacles they face in different aspects of their life and I would like to convey my sincerest thanks to you all for honoring this opening ceremony and supporting the conference.

Each year around the world, International Women's Day (IWD) is celebrated on March 8. Hundreds of events occur not just on this day but throughout March to mark the economic, political and social achievements of women. International Women’s Organization reported that **only this year in 2009 771 IWD events in 50 countries are being held throughout the World.**

As Sakarya University since its establishment we give an utmost value to IWD and organize academic and social events regularly to mark the importance of the day in every March. This particular event we organize this year with your valuable international contribution, however, has been the biggest one with participation of more than **400** academicians from **64** universities together with other participants from public and civil organizations contributing to the conference with **240** papers and posters.

Among these we have **39** distinguished guests from **18** institutions of **13** different countries worldwide. This makes this event truly an international event beyond Sakarya Region and Turkey and we are very happy to host such an international interdisciplinary event at our university and I would like to thank you all for supporting the Conference with your presence and valuable academic contributions.

We believe that this conference will make a great contribution to the knowledge and experience in women’s studies in Turkey as well as in Sakarya Region and your presence provide us with a great opportunity to benefit from your very valuable contributions, experience and research.

We will try to make this conference as successful as possible and your stay in Sakarya enjoyable. I do hope that this would be a very successful event as well as having opportunity for you to enjoy the beautiful nature and wonderful atmosphere of Sakarya region. I also hope that for those of you who have not been to Sakarya before this would be the first of your many visits to Sakarya in future. We will look forward to seeing you all again.

I congratulate your International Women’s Day and wish you and all women in the World a better and happier future.

Thank you.

Arzuhan DOĞAN YALÇINDAĞ
TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı

Sayın Bakanım, Sayın Rektörüm, Sayın Konuklar, Değerli Basın Mensupları,

Öncelikle, Sakarya Üniversitesi'ne, "Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi"ne beni davet ettikleri için TÜSİAD Yönetim Kurulu adına teşekkür ederim.

TÜSİAD olarak kadının toplumdaki statüsünün güçlenmesinin, demokratik gelişmişlik ve toplumsal refahın sağlanması bakımından ne kadar önemli olduğunu her fırsatta vurguluyoruz. Türkiye'de toplumsal yapının gelişimi için kadınların eğitim, çalışma yaşamı ve siyasete katılımlarının önündeki engellerin tespit edilmesi ve çözüm önerilerinin hayata geçirilmesi büyük önem taşıyor. Çünkü kadınların yaşadıkları toplumda söz sahibi olmalarında, birbirleriyle çok yakından ilişkili olan bu alanlardaki konumları belirleyici bir rol oynuyor.

Uluslararası alanda oluşan kadın-erkek eşitliği politikalarını da dikkate alarak, Türkiye için çözüm önerilerine katkıda bulunmak amacıyla, 2000 yılında "Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset" adlı raporumuzu yayımladık. Geçtiğimiz yıl raporumuz güncellendi ve TÜSİAD-KAGİDER ortak raporu olarak yayımlandı.

Bilindiği gibi, son yıllarda ülkemizde hukuksal düzenlemelerde olumlu değişikliklere ve "eğitim, aile içi şiddet, siyasette kadın" konularında kamuoyunda artan bir duyarlılık düzeyine şahit oluyoruz. Buna rağmen kadınlar eğitimde, işgücünde ve karar alma mekanizmalarında halen çok yetersiz oranda temsil ediliyor. Bu nedenle, "eşitliğe doğru yürüyüş" vurgusuyla yayımladığımız 2000 tarihli raporumuzdan bu yana ilerlemenin yetersizliğine dikkat çekmek istedik ve son raporumuzun başlığında "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği"ne özel bir vurgu yaptık. Raporumuz, bir yandan eğitim, işgücü ve siyasete katılımı, diğer yandan AB'de kadın-erkek eşitliği politikalarını analiz ederek, ülkemizde atılması gereken adımların aciliyetini bir kez daha kamuoyunun dikkatine sundu.

Türkiye, kadının işgücüne katılım oranı bakımından, sadece AB ülkeleri ile kıyaslandığında değil, ILO, Birleşmiş Milletler, OECD, Dünya Ekonomik Forumu gibi uluslararası kurumların karşılaştırmalı çalışmalarında da sonlarda yer alıyor. Bunun arkasında, cinsiyete dayalı toplumsal işbölümü, kadın ile erkeğe biçilen farklı roller, eğitim ve kente göç gibi çok yönlü nedenler var... Örneğin bakım hizmetlerinin kurumsallaşmaması, kadınların işgücüne katılımlarını engelleyen arz yanlı nedenlerin önde gelenlerinden biri... Bu sorunu aşmak için ebeveyn izni yasallaşmalı, çocuk bakımına erişim için kapsamlı politikalar benimsenmeli, yerel yönetimler çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinde daha çok sorumluluk üstlenmelidir. İş ve aile

yaşamını dengeleyici politikalar kadınların işgücü piyasasında yer almasını destekleyecektir.

Esnek çalışma biçimleri, özellikle kadınların işgücü piyasasında kalmaları için bir alternatif sunmakla birlikte henüz Türkiye’de yaygın bir çalışma biçimi değildir. Esnek çalışmanın güvence boyutu da dikkate alınarak Türkiye’de yaygınlaştırılması gereklidir. Fakat bu tarz çalışma biçimlerinin ağırlıklı olarak kadınlara özgü bir seçenek olarak algılandığı ve kadınların kariyer basamaklarını çıkmalarında dezavantajlı konuma geldikleri de göz önünde bulundurularak, esnek çalışma biçimlerinin kadın ve erkek çalışanlar tarafından dengeli kullanılabilmesi için bir ortamın tesisine özen gösterilmelidir.

TÜİK Kasım 2008 verilerine göre, kadın işsizlik oranı %12.7, tarım dışı kadın işsizlik oranı ise %20.5. Yani kentlerde iş arayan her 5 kadından 1’i işsiz. Bu noktada hatırlatmak isterim ki, küresel ekonomik kriz koşulları gelişmeden önce de ülkemizde kadınlarla ilgili işgücü piyasası verileri arzu edilen düzeyin çok uzağındaydı... Geçen yıl ortalarında TBMM’de kabul edilen “istihdam paketi”, kadınların ve gençlerin istihdamının teşvik edilmesi konusunda olumlu açılımlar getirirse de, ekonomide iyileşmeye dönük politikalarla birlikte, ulusal bir kadın istihdam politikamız olmadan bu tabloyu değiştirmek zor gözüküyor.

Ekonomik hayata katılımında hal böyleyken, elbette siyasette de kadınlarımızın varlığı yetersiz düzeyde kalıyor. Son genel seçimlerde parlamentoda kadın milletvekili oranının %9’a çıkması olumlu olmasına rağmen yeterli değildir. Şimdi önümüzde yerel seçimler var... Türkiye, dünyada kadınların yerel yönetimlerde temsilinin en düşük olduğu ülkelerden birisi. Birçok ülkede kadınlar ulusal-merkezi düzeydeki siyasette yüksek temsil düzeyine ulaşmasalar bile, yerel siyasal kararlara katılımında daha etkili olabilmektedir. Ne yazık ki bu durum Türkiye için geçerli değil; hem yerel hem de merkezi düzeydeki siyasette erkeklerin hakim olduğu bir yapı mevcut.

Yerel yönetimlerimizde, belediye meclislerindeki kadın temsil oranı %2,5, belediye başkanlığında ise %0,6. Mevcut adaylar göz önünde alındığında bu olumsuz resmin 29 Mart yerel seçimlerinden sonra anlamlı ölçüde değişmesi ne yazık ki öngörülüyor. Türkiye’de, kadınların hem parti teşkilatlarında hem de yerel ve merkezi siyasal organlarda yeterli temsil düzeyinde yer almasını garantileyecek kota mekanizmalarının ve geçici özel önlemlerin oluşturulması, demokrasi ve toplumsal gelişme açısından büyük önem arz ediyor.

Bildiğiniz gibi, yeni bir gelişme olarak, TBMM’de kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yapacak bir komisyonun kurulmasına dair kanun teklifi kabul edildi. Sivil toplum kuruluşlarının yıllardır dile getirdiği ve Avrupa Komisyonu’nun Türkiye İlerleme Raporlarında da yer alan bu girişimi memnuniyetle karşılıyoruz.

Kadın-erkek eşitliğinin fiilen sağlanması yolunda, kamuoyunun TBMM komisyonundan beklentisi yüksektir. Başlığında, “Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu” yerine “Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu” ifadesinin tercih edilmesinin, esas sorun olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini geriplanda bıraktığı yönünde çeşitli tartışmaları izledik Komisyonun, sivil toplum örgütlerinin görüş ve çalışmalarından da yararlanmak suretiyle, etkili çalışmalar gerçekleştirerek, isminden kaynaklanan bu tartışmaları gidereceğini umuyoruz ve çalışmalarında başarılar diliyoruz.

Sayın Konuklar,

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum süreci, kadın hakları açısından olumlu bir itici güç olmuştur ve olmayı sürdürecektir. Türkiye'nin resmen aday ülke olmasının ardından, AB'ye uyum çerçevesinde, kadın-erkek eşitliğinin yasal düzeyde günümüz koşullarına uygun olarak yeniden düzenlendiğini; yasaların hayata geçirilmesi için başta kadın kuruluşları olmak üzere sivil toplum kuruluşlarının büyük çaba sarf ettiğini görüyoruz.

Türkiye ile coğrafya, kültürel yapı ve toplumsal muhafazakârlık gibi ortak özellikler taşıyan bazı ülkelerdeki AB'ye katılım süreci, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konusunda pek çok adımın atılmasında önemli bir faktör olmuştur. Türkiye'de de kadın hakları ve uygulama performansı konusunda benzer dönüşümlerin yaşanacağını ve AB adaylığının bu sürece ivme katarak, itici bir güç olacağını öngörmek mümkündür.

Sözlerime son verirken, “Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi”ni düzenleyen Sakarya Üniversitesi'ni tebrik ediyor, Kongre'nin verimli geçmesini diliyorum ve beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

Nimet ÇUBUKÇU
Devlet Bakanı

Sakarya Üniversitesinde düzenlenen Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışması Kongresinde sizlerle birlikte olmaktan duyduğum memnuniyeti öncelikle belirtmek istiyorum. Kadın konusunda farklı disiplinlerarası farklı çalışmaların yapılması bu kongreden çıkarılacak sonuçların ve çözüm önerilerinin bizlerin çalışmalarında da ışık tutacağını belirtmek isterim ve gerçekten bu anlamda katkı sağlayacak bilimsel çalışmalara son derece ihtiyacımız olduğunu da vurgulamak istiyorum. Ve bu kongre nedeni ile bugün burada gördüğüm Üniversite Rektörleri, Rektör Yardımcısı hanımlara da her şeyden önce gurur duyduğumu belirtmek istiyorum. Çünkü onların sayısı arttıkça üniversitelerde kadın konulu programların da sayısı artıyor.

Dolayısı ile Sayın YALÇINDAĞ' ında söylediği gibi karar alma mekanizmalarında ve bütün ortamlarda kadınların sayısının artması kadın politikalarına kadın sorunlarına eğilim açısından bir farkındalık yaratıyor. Bununla bilincindeyiz.

Rektörümüzün hakkını da yemeyelim bu alanda yıllardır bu çalışmaları yürüten üniversitemiz rektörüne de ayrıca teşekkür etmek istiyorum.

Gerçekte kadın konusu son derece çok boyutlu, çok kapsamlı, çok alanı ilgilendiren bir konudur. Nitekim hepimiz kadın sorunlarını dile getirmeye başladığımız zaman, istihdamdan şiddete, eğitimden sağlığa bir çok alanda kadınların çok farklı sorunları olduğunu görüyoruz ve kadınlar bu alanda sorunlarını belli başlı başlıklar altında toplayıp tartışabiliyor ama bazen o ülke üzerine, o bölge üzerine veya sadece yerel düzeyde tartışılması ve üniversitelerimizin başta kadın sorunları olmak üzere sosyal alandaki çalışmalarda bulunmaları bu açıdan çok önemlidir.

Biz bu anlamdaki iş birliklerinden son derecede memnuniyet duyuyoruz. Dolayısı ile kadın sorunlarının çözümü konusunda toplumun tüm kesimleri ile birlikte çözüm aramaktan yanayız. Kadın örgütleri başta olmak üzere, üniversitelerimiz, sivil toplum örgütlerimiz ve bu alandaki uluslararası yapılanmalar her birinden bu konulardaki sorunların çözümüne yönelik önerilerini de dikkate alıyoruz.

İşte böyle bir yaklaşım ile; kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmek, cinsler arasındaki eşitliğin bir insan hakları sosyal adalet ve demokratik temsil olduğu görüşünü toplumsal sisteme yansıtmak için önemli çalışmalar yapıyoruz.

Bütün insan hakları belgelerinde insanların onur ve haklarından söz ederken insanların eşit ve özgür doğdukları her insanın temel hak ve özgürlüklere hiçbir ayırım gözetmeksizin fırsat eşitliği çerçevesinde ve

ayrımcılık kabul edilmeden ulaşılmaması gerektiği vurgulanır. Fakat tarihsel sürece baktığımız zaman temel insan hakları belgelerinin insanlığın en iyi şekilde haklardan yararlanmasını vurguladığı tarihlere bakarsak bizim 21. yy da hala kadınlara ait bu sorunları tartışıyor olmamız dünyanın bu hızlı ilerleyişi karşısında da son derece manidardır.

Dünya birçok açıdan gelişmekte ve iletişim çağındayız fakat 19.yy da hak arama hareketi ile başlayan kadın hareketinin 21. yy da hala şiddetten benzer şekilde ifade ediyor olması aslında kadın konusunda da dünyamızın son derece yavaş ilerlediğini göstermektedir.

Dolayısıyla bu yavaş ilerleme karşısında beklide geldiğimiz nokta bu farkındalığın artması adımlarını beklide çok daha hızlı koşarak atmamız gerektiği vurgusunu da ortaya koyuyor.

En azından bundan sonra yetişecek nesiller de genç kızlarımızın kız çocuklarımızın herhangi bir şekilde ayrımcılığa uğramadan bu hak kazanımlarıyla dünyaya gelmelerini temenni ediyoruz. En azından bunları kullanabilir olmalarını temenni ediyoruz. İşte bu her şeyden önce kadınların toplumsal hayata tam ve eşit katılmamaları,kalkınmanın olanaklarından erkeklerle eşit oranda yararlanmamaları başka bir sorunu da ortaya çıkarıyor.Dünyada da ülkemizde de en yoksul dilimi kadınlar oluşturuyor. Dünyada gayrimenkul sahiplerine baktığımızda % 99 civarında erkekler üzerine kayıtlı olduğu görülmektedir. Yani kadınlar kayıtlı gayrimenkullerin %1 ine sahiptir.Bunun yanı sıra mülteci nüfusun % 85 ini kadın ve çocuklar,savaşlar da ölüm ve yaralanmalarda %60 a yakını kadın ve çocuklardan,dünyanın en yoksul kesimini % 60 ını yine kadın ve çocuklardan oluşturmaktadır.Dünya da refah'tan pay alamayan kadınlar kendi paylarına düşenden daha fazla yoksulluğa ve daha fazla şiddete uğruyorlar.Dolayısıyla bu genel adaletsizliğin bir şekilde adil demokratik bir şekilde dönüştürülmesi gerekiyor.İşte bu hareketler ve bu sonuçlara baktığımız zaman kadının sosyal hayatta demokratik açıdan kalkınmanın da paydasi olarak katılımı bir ülkenin gerçek anlamda demokrasiye ve kalkınmasına dair önemli bir parametreyi oluşturmaktadır.

Dünyadaki bu gelişim sürecine baktığımız zaman sorunun farkında olan ve bu alanda birleşmiş milletlerin 1975 yılı kadın 10 yılı ilan edilmesi, sedab sözleşmesi, ülkemizin taraf olması,son dönemde sedab'a yönelik tüm çekincelerin ortadan kaldırılması,anayasanın 10. ve 90. maddesi değişiklikleri ile bu anlamda uluslar arası belgelerin iç hukukun üstünde kabul edilmesi kadın hakları anlamında daha önceki konuşmacılarında belirttiği gibi iş kanunu,ceza kanunu ve bu alandaki bütün yapılan değişiklikler gerçekten dünya ile bu anlamda eş zamanlı bir şekilde hatta bazılarında daha iyi ilerlediğimizi göstermektedir.Takdir edersiniz ki yasal değişikliklerin toplumsal hayata adaptasyonu o kadar kolay ve hızlı değil kız çocuklarının eşit olarak okula gitmesi, ilköğretimin zorunluluğu ilkesi cumhuriyetle birlikte kabul edilmiş ama bugün 2000yılına geldiğimiz de sedab'a vermiş olduğumuz kız çocuklarının oranını % 100 e çıkartma

taahhüdümüzün yanına bile yaklaşmamıştık.Bu yıllarda sadece yasaları gerçekleştirmenin yeterli olmadığını siyasetçi olarak farkındayız .Bunu altı çizili olarak belirtmek istiyorum.Ve gerçekten yasaları siyasi irade olduğu zaman meclisten 15- 20 dakika gibi kısa bir sürede geçirebilmekteyiz.Fakat bu çalışmalarını, kadın hayatına 15-20 yılda geçirebiliyoruz.İşte bu durumu bir anda ve hızlı bir şekilde adapte edilebilmesi için bu toplumsal değişimin,zihinsel dönüşümün gerçekleşebilmesi üniversitelerimizin,sivil toplum kuruluşlarının, ve toplumun her kesiminden herkesin desteği ile mümkündür.

Dolayısı ile bu alanda her hangi bir siyasi tutum olmaksızın, iş birliği ile yapıcı olarak konsensiyus sağlanmalıdır. Baba beni okula gönder, Ana - Kız Okula gibi kampanyalar ile yapılan tüm proje ve çalışmalar beraberinde başarılar ortaya koymaktadır. Her birimiz bu konu ile sadece siyaseten değil vicdanen de sorumlu hissetmeliyiz ve çevre de okula gitmeyen herhangi kız çocuğu gördüğümüzde buna müdahale etmeliyiz.

Buna ek olarak eğitim alanında almış olduğumuz sonuçlar da sevindiricidir. Yani hayal kurmadığımızı ve gerçek hedeflere doğru yol alabildiğimizi somut olarak da görebilmekteyiz.

Kadın sorunları hepimizin bildiği gibi birkaç başlık altında tartışılmaktadır. Kız çocuklarının okullaşma eğitimi birinci sırada yer alıyor. Gerçekten kadınların hayata başlayabilmesi için eğitim, eğitim, eğitim... başka hiçbir yolu yok.

İstihdama katılım oranlarına baktığımız zaman gerçekten düşük oranlardayız. Baktığımız zaman üniversite mezunu kadınlarımızın istihdama katılım oranı % 67 ile Avrupa Birliğinin üzerinde yani yüksek öğrenim gören kadınların istihdama katılımında bir problem yok.Demek ki bi taraftan da mesleki eğitim başta olmak üzere kadınların herhangi bir şekilde istihdama katılımında eşit olanaklara sahip değiller ki o tablolar daha iyi görünsün.

Dolayısı ile mesleki eğitim de başta olmak üzere kadınların mutlak surette eğitim almaları gerekmektedir. İşte bu yüzden eğitim ile başladık.Şiddet raporlarına baktığımız zamanda yüksek öğrenim görmüş kadınların şiddet görme oranlarının daha düşük olduğunu görüyoruz.Yani kadınların bir çok sorununun çözümünde temel taşı eğitim oluşturuyor.Dolayısı ile böylesine önemli bir konunun ve kadın sorunlarının da eğitim yuvalarımız ve üniversitelerimizde tartışılıyor olması bu açıdan çok önemlidir.Bugün üniversitelerin birçoğunda kadın araştırmaları bölümü,kadın sorunları... gibi konulara dair ciddi yaklaşımlar bu sorunun çözümüne hızla yaklaştığımızı gösteriyor.

Sayın YALÇINDAĞ'ında belirttiği gibi kadınların istihdama katılım oranı son 10 yılda belli bir şekilde düşmektedir. Bunun çeşitli nedenleri var. Kırsaldan kentlere yönelik göç, tarımda işçi olarak görünen kadın daha sonra göç sebebiyle işsiz kalmaktadır.Kayıt dışı ekonominin kadının ucuz sömürü

olarak kullanması gibi bir çok neden vardır.Bu konuda çok önemli çalışmalarda yapıldı.Sigorta primlerinin karşılanması ,kreş,emzirme odası açma yükümlülüğü gibi bir takım düzenlemeler geldi.Ama takdir edersiniz ki istihdam sadece devletin politika belirleyerek çözebileceği bir alan değil burada birçok kesime yük düşüyor.

Genel seçimlerde bizzat katılmış olduğum seçim çalışmalarında fabrikaları dolaşırken gördüğüm manzara şöyle idi; özellikle tekstil atölyelerinde çalışanların büyük bir bölümü % 90' ı kadınlardan oluşmaktaydı fakat sorduğum zaman çoğu sigortalı değillerdi. Yani kayıt dışı çalışıyorlardı. Dolayısı ile hem yaşı küçük hem de kadınların çalışma koşulları da maalesef temel insan haklarına veya sosyal güvenlik haklarına çokta uygun değildir. Dolayısı ile bu anlamda hepimizin üzerine düşen sorumluklarımız var.Yani kadınların istihdama katılımları için işe alırken cinsiyet ayrımcılığı yapmamamız gerektiği gibi iş yerinde kadına yönelik cinsel taciz başta olmak üzere hiçbir ayrımcılığın uygulanmaması gerekmektedir.

Tabi ki ebeveyn izni kanunu yasa tasarısı meclis gündeminde bunun en kısa sürede çıkarılacağını ümit ediyorum. Bunun dışında kadın yoksulluğunun azaltılması için mikrokredi uygulaması var TOBB'nin girişimci kadınların oluşturulması konusunda kurduğu üst kurul ve kurullar var. Bunların her biri, neredeyse bütün kurumlarımızın meselenin farkında olduklarının ve bir çaba gösterdiklerini ortaya koyuyor. Her şeyden önce kadın yoksulluğunu ortadan kaldırmak, kadınları güçlendirmek, onların hayatın her alanına katılımlarını sağlamak başta eğitim olmak üzere şiddet ve ayrımcılığa uğramadan kadınların gelişimini sağlamak amacı her kadının hakkıdır. Ve bu toplumun katma değeridir.

Eğitim ile ilgili güçlendirilmiş kadınlarımızın kız çocuklarımızın her şeyden önce bu ülkenin geleceğini inşa edeceğini bilmemiz gerekiyor. Hiç bir ülke yoktur ki, kadınları ve kız çocukları ayrımcılığa uğramış ama bu ülke gelişmiş bir ülke olsun.

Bunun dışında kadınlar ile ilgili gördüğüm en önemli konulardan biri de şiddet ve şiddetle mücadele gerçekten bu anlamda da yürütülen kampanya ve çalışmalar son zamanlarda bu7 konuda bir farkındalığı arttırdı. Son olarak yapmış olduğumuz kadına yönelik şiddet araştırmasında aile içi şiddetle mücadele ulusal eylem planında vurguladığımız gibi kadınların büyük bir oranı şiddete uğruyor. Ve ne acıdır ki; Kadınlarımızın % 48 i şiddet görüyor.Ve şiddete uğrayanlar bunu hiç kimseye bahsetmiyor.Dolayısı ile sessiz bir şekilde yaşanan ve kadının onuruna dokunan, beklide kişisel gelişimini önemli ölçüde değiştiren kendine olan özgüvenini kaybettiren bu vahim tablonun değişmesi içinde son derece çaba sarfetmemiz gerekiyor.Bu gayret ve çabalarımız her şeyden önce şiddetle mücadele konusunda bir kurum ile iş birliği yapıyoruz.Başta karakol polislerinin eğitilmesinden ,Genel Kurmay Başkanlığımız ile yaptığımız askeri eğitimlere kadar. Ve yakın zamanda Sağlık Bakanlığı ile

imzalayacağımız protokolle tüm kurumlarımızın bu olayın farkında olmasına çalışıyoruz ve çaba gösteriyoruz.

Bütün bu gayret ve çabalarımız ülkemizde kadının insan haklarının gerçekleştirilmesi ve ayrımcılığa uğramadan kendi gelişimlerini tamamlamaları yolundaki politikalarımıza destek veren bir parça olarak görülmelidir diye düşünüyorum. Sonuç olarak daha önce de belirttiğim gibi toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için ülkemizin önemli gelişmeler kaydettiğini biliyoruz. Fakat bu gelişmelerin hızla artması ve biz bunları yaptık bitti dememelidir. Çünkü asıl olan bundan sonra toplumda yasların belirlenmesi ile mümkün olacaktır. Bu konuda siyasi temsilin karar alma mekanizmalarına katılımı kadınlar için önemli olduğu kadar bütün alanlarda kadınların katılımı çok önemlidir. Bu inançla hepimizin dünya kadınlar gününü erken bir şekilde kutluyorum.

Dinleme sabrını gösterdiğiniz için hepimize teşekkür ediyorum. Sakarya Üniversitesi Rektörü ve tüm katılımcı Rektörlere ayrıca teşekkür ederim.

Panel:

**Akademik Yaşamda Kadın /
Akademik Bakış Açısıyla Kadın**

Prof. Dr. Deniz Ülke ARIBOĞAN
Bahçeşehir Üniversitesi Rektörü

Kadın Konusunda konuşmak söz konusu olduğunda da genellikle kendi ilgi alanıma ve siyasi tarihe de değinerek bu konuya başlamak istiyorum. Biz kadınlar ne zamandan beri kadın konusuna duyarlı hale geldik. Bundan yüzyıl önce veya daha önceki yıllarda kadın sorunu diye bir sorun var mıydı yerküre üzerinde ne oldu da bir anda kadınlar böyle bir eşitlik talebinin arkasına düşer hale geldi. Ve özellikle entelektüel kadınların önünü çektiği lokomotifliğini yaptığı bu düşünce akımı nasıl oldu da bir yüzyılda bütün dünyayı kapsayıverdi. Çünkü kadın hareketi dediğimiz şey çok yakın zamanlarda ortaya çıkmış olan bir konu olarak çokta büyük bir destek bulmuş bir şey değilken ne oldu da bu kadar etkili hale geldi kadınlar. Dünyanın en zengin adamları listesine kadınlar girmeye başladılar. Örneğin Türkiye Sanayici ve İşadamları derneğinin başına bir kadın geldi. Şu anda Türkiye Üniversitelerinde görev yapan 11 tane Rektör bulunmaktadır. Nasıl oldu da Türkiye kadın Başbakan seçebilir hale geldi nasıl oldu da Amerika 'da kadın Dışişleri Bakanı gündeme geldi. Bunun tabii çok çokta eski değil tarihi, insanlık tarihi açısından bakarsanız bir takım gelişmeler ile çok yakından alakalı bunlardan en önemlisi kapitalizmin gelişmesi. Zira kapitalizmin ortaya çıkışı ve Laikleşme tablosu mistik dünyadan yerel dünyaya doğru dönüş iki yüzyıl içerisinde insanı bir birey olarak ön plana çıkardı. Dini kesimlerden ayrı yeni bir sınıf ortaya çıktı. Aristokrat kesimlerden ayrı, çünkü onların kendi içinde bir takım gelenekleri var ve kadınların herhangi bir fonksiyon icra etmesi mümkün değil. Yani bütün dinler aslında erkeklerin domino ettiği ve erkeklerin yöneticilik yapabildiği ve fikir üretebildiği bilgi aktarabildiği alanlar. Bu neden ile laikleşme ve kapitalizmin gelişimi ile kadın konusunun ön plana çıkmasının çok önemli bir bağlantısı var. Kadın burjuva sınıfına dahil olmaya ilk başlamasından itibaren iş kurabilir, işini yönetebilir, para kazanabilir bir birey olmaya başladığı andan itibaren kendi siyasi ve sosyal haklarının da peşine düşmeye başladı. Ve kapitalizmin ortaya çıkardığı bireycilik düşüncesi, Liberalizmin de beslediği bu bireycilik düşüncesi, insan hakkı denilen kavrama da çok ciddi bir ivme kazandırdı. Artık toplulukların, toplumların hakları değil, artık insanın haklarından söz ediliyordu. Eğer özgürleşme ve demokratikleşme ortamı varsa, seçen ve seçilen herkimse kadın yada erkek cinsiyetinden yada toplumsal cinsiyetinden bağımsız olarak fırsat eşitliğine sahip olmalıdır.

Kapitalizm ve Liberalizm kadın konusunu ve kadının bir birey olarak hak talep etmesinin önünü açan en önemli akımlardır. Bunlardan diğeri ise Sosyalizm'dir.

Sosyalizm akımı özellikle 1800'lü yılların ikinci yarısından itibaren enternasyonallerinde kurulması ile kadın emekçilerinin, kadın sol partilerde aktivite gösterene kadınların masaya yumruğunu vurmaları ile birlikte kadın

eşitliğini ön plana çıkaran bir harekete dönüşmüştür. Onlara göre insanlar eşittir. Kadın ve erkek arasındaki ayrımcılıkta tıpkı sınıflar arası ayrımcılık gibi kabul edilemez bir şeydir. Bu suni ayrımların derhal ortadan kaldırılması gerekmektedir. Eşitlik fikri bu çerçevede gündeme gelmiştir.

Bir diğer konu da daha pratik bir konu; düşünce akımlarından bağımsız olarak savaşlardır. Savaş endüstrisi aslında kadınlar tarafından beslenen bir endüstri olmuştur.20. yüzyıl iki tane büyük çaplı savaşa tanık olmuştur ve bu iki büyük çaplı savaşın cephelerde gerçekleşmesi ile cepheye giden erkeklerin arka tarafında kadınların endüstriye doğru hızlı bir girişimde bulunmasıdır. Kadın artık,Askeri endüstrinin içerisinde, tank üreten teknolojilerin arasında bile kadın vardır.Bu kadın faktörünü ilk defa çok üretken çok belirgin bir biçimde ön plana çıkartmış olan bir gelişme,çok yoğun bir biçimde de erkek nüfus yoğunluğu kaybı da olması nedeniyle aslında 20. Yüzyıl kadınların ön plana çıkması için çok ciddi bir zemin hazırlamış durumdadır. Tabi 20. Yüzyıl savaşları biraz daha farklı oluyor. Sayın Bakanımızın da ifade ettiği gibi savaşlar artık çok da mertçe cereyan etmiyor. Direk şehirlerin bombalanması, sivil yaşam alanlarının tahrip edilmesi üzerine dayandığı için üstelikte birçok çatışmada mücadelede kadın ve çocuklar canlı kalkan olarak kullanıldıklarından günümüz çatışmaları çok yüksek sayıda kadın ve çocuk kaybına yol açmaktadır. Bu yüzden kadınlar ve çocuklar üzerinden yürütülen savaşlar çok daha tahripkâr ve kabul edilemez olmaktadır. Bu konu artık hem terör örgütleri gündeminde, yani teröristlerde ciddi bir biçimde geniş etki yaratabilmek ve medya responsu alabilmek için kadın ve çocuklara yönelik eylemler tertiplemeye de başlamaktadırlar.Dünya çapında da böyle bir trend var.Mesela; Beslan katliamı bunlardan en önemlilerinden birisidir.Tarih'te ilk defa sadece çocukları hedef alan bir saldırı yapıldı ve yüzlerce çocuk o saldırı da hayatını kaybetti.Rusların müdalelerinin de olumsuz etkileri oldu ama bir terör örgütü tarafından direk olarak çocukları hedef alan ilk eylemdi.Bu açıdan artık mertliğin bozulduğu bir dünyada kadınların çocuklarla birlikte daha fazla hasar göreceğini söyleyebiliriz.

Peki kadınlar 21.yüzyılda nasıl bir role bürünecekler; iyi ve kötü gelişmeler var. Bir tanesi enformasyon teknolojisi kadının artık dünyanın her yerinde neler olduğundan haberdar olmasını sağlıyor. Başka ülkelerdeki haklardan kadınların durumundan artık daha fazla haberdarız. Yakın zamanda Arap Ülkelerini gezmeye başladım.Bizim için kabul edilebilecek şeyler değil çok eşlilik gibi durumlar hatta onlarda çok büyük bir baskı olmasına rağmen onlarda kendi içlerinde kadın hareketleri başlatmış durumdalar, Katar şeyhi; Şeyh Amosa kendisi Emir'in hanımı çok eşinden birisi ve yedi tane çocuğu var.Bir yandan dünyanın en zengin kadınlarından biri ve büyük bir eğitim şehri inşa etmeye başlamış dünyanın bütün üniversitelerini oraya toplamayı planlıyor.Ve Katar Devletinin Başkanı gibi davranıyor ve ciddi bir biçimde etkinlik yaratmış aslına bakarsanız çarşafı bir hanım ama çok ciddi bir etki yaratabilmiş olduğunu görüyoruz.Yani

kadının kılığı ve kıyafetinden bağımsız olarak kadın artık her yerde etkili hale gelmeye başlamıştır.

Fakat bir olumsuz etkide var yani zenginliğin kadınların eline geçmesi önemli, iktisadi zenginlik aynı zaman da siyasi güç'te demektir. Toplumsal hayatta önemli rol de demektir. Güç fakat mistik öğelerin çok ön plana atılması ve özellikle küreselleşmeye karşı tepki biçiminde ortaya çıkan bu gelenekselci hareketlerinde etkisi ile kadının geriye doğru regression dedikleri geriye çekiliş durumu da söz konusu aynı zamanda ileriye doğru gidiş ile geriye doğru çekiliş aynı anda gerçekleşiyor. dialektik birbirini besleyen hareketler gibi görünüyor. İktisadi krizin etkileri ile de özellikle çok yoğun bir istihdam kaybı yaşandığı için ailenin erkeğinin işte kalması ama kadının işten bir an önce çıkartılması ön plana çıkıyor. Çünkü fikir olarak evin beslenmesinden sorumlu olan kişi erkektir. O zaman işten biri çıkarılacaksa kadınları çıkaralım gibi bir bakış açısı olması nedeni ile kadınlar daha hızlı bir biçimde eve dönmeye başlıyorlar.

Diğer konuda kadınların düşük ücretli olarak çalıştırılması; Bu nedenle de evin erkeğinin bu işi yapıyor olmasının aslında aileye daha büyük bir getirisi vardır. İş adamı açısından bakıldığında bir kadın çalıştırmak daha cazip gelebilir. Aile açısından bakıldığında ise bir iş pozisyonu varsa orada erkek olan birinin çalışması kadının çalışmasına göre daha avantajlı olmaktadır. Çünkü kadın 7 TL alıyorsa erkeğe verdikleri 10 TL olmaktadır. Şu andaki genel tablo bu ve buradan bunu çıkarabiliriz.

Buna mukabil kadın olarak bazı avantajlarımız var özellikle yönetici pozisyonlarına gelen kadınlar açısından şunu söyleyebilirim ki; Bir takım gerekli hormonal karakterlerimizden çok ciddi bir şekilde faydalanabiliriz. Her şeyden önce kadın dediğimiz varlık böyle kavgacı bir varlık değil. Eminim ki burada ki Rektör arkadaşlarımız da çok da öyle sertlik yapmak lüzumunu hissetmiyorlardır. Çünkü kadın ikna edebilen bir varlık çünkü bizler yaşantımızın başından itibaren kaba güce sahip olmadığımız için karşı tarafı ikna etmenin dışında çokta fazla bir çıkar yola sahip değilizdir. Erkekler dövüşür. Uluslararası ilişkilerde en önemli akımlardan biri Feminist akımlardır. Bu gruplardan biri şunu söylemektedir;” Devletleri birbiri ile savaştıran Androjen hormonudur.”Bu hormon aynı zaman da horozlarda da bulunmaktadır. Herkes dövüşüyor. Ve çatışmalara, savaflara yol açan şey aslında biraz hormonal yollardır. Dünyayı erkekler yönettiği için bugüne kadar bunlarla karşılaştık. Bundan sonra kadınların yönetmesi durumunda şiddet ile karşılaşmayacağımızı düşünenler var hakikaten kadın yöneticilerin genel tavrı ile baktığımızda çokta fazla horozluk yapmıyoruz ama gerekirse sertlik ya da kuralları hatırlatmak ön plana çıkarılabilir ama bizler diplomat karakterliyiz ve mecburen doğruyu ve doğru fırsatı en karlı çıkılabilecek noktayı bulmak ve bunu sunmak zorundayız. Birlikte çalıştığımız erkeklere sunmak zorundayız. Biz Rektörlüğünü yaptığımız üniversitelerde 500, 1000, 2000 kişilik akademik kadrolara sahibiz bu akademik kadroların tamamının yönetilmesi ya çok ciddi bir kaba güce ihtiyaç gerektiren bir şeydir. Yada çok

ciddi bir ikna yeteneği gerektirmektedir.Diplomatik yetenekler gerektiren bir şeydir.O açıdan kadın yönetici olmanın en önemli avantajı da kadının doğal olarak doğuştan sahip olduğu bu diplomat yeteneğidir diye düşünüyorum.

Diğerı de biraz önce bahsettiğimiz; Buradaki Kadın Rektörlerimizin üçü de çocuk sahibi ve bu çocukları büyütürken neler çektiğimizi de biliriz. Bu kadınların birçoğunun vermek zorunda olduğu bir mücadele çokta ekstra bir durum olduğunu düşünmüyorum. Çocuk sahibi olmanın yaratmış olduğu psikolojik faktörlerde söz konusu olmaktadır. Anne olmak kadınlık ile ilgili bir sorumluluk hissini taşıma konusudur. Çocuklarımız ile aramızda kurduğumuz gönüllü olarak sonsuza kadar bir esaret ilişkisi aslında ve bunu sağlayabilmek içinde asla egosantrik olmamak gerekmektedir. Burada erkeklerinde hakkını yemeyelim sizler de baba olarak büyük bir hakka sahipsiniz ama bizler de çok yoruluyoruz.

Bu konuda başka bir faktör daha var IQ ve AQ dengesi; şunu biliyorum ki kız öğrencilerin matematik ve fizik ile pek fazla ilgisi olmuyor fakat bugüne kadar fizik ve matematik bilmek zeka ile çok eş değer olarak kabul edildi. Ben de son derece kötü bir öğrenciydim. Matematik ve Fizik gibi derslerden güç bela geçerdim ve çevremdeki insanlar çok akıllı olmadığımı düşünürlerdi.Ve zekanın en önemli bölümünün de IQ olduğu söylenir ama IQ her şey demek değil ve IQ'nun AQ ile sosyal zeka ile beslenmesi çok daha önemli ve hayattaki başarıda açılan en önemli yollardan birisidir.AQ sahibi olmayan insanların başarılı olması mümkün değil ve IQ sahibi insanlar yönetici olamıyorlar.AQ sahibi insanlar, IQ sahibi insanları çok güzel yönetiyorlar yönetim bizim işimiz yani aslında yönetim kadının işidir.Bu açıdan kadın faktörünü ve kadının sahip olduğu değerleri küçümseyen hiyerarşik olarak sürekli erkeklerin sahip olduğu şeyleri tepeye koyan, kutsallaştıran, kaba güç,IQ değerleri ,erkeksilik gibi durumları kutsallaştıran ve kadının ileri çıkabilmesi için de bunlara sahip olması gerektiğini de öngören akımların artık sonu geldi.Artık bu ipi bırakmaya niyetimiz yok,kadınlığımızdan taviz vermeye niyetimiz de yok, kadın kadına çok da güzel Üniversiteleri de Türkiye'yi de yönetebileceğimize inanıyoruz.Sınıfa girdiğim zaman diyorum ki arkadaşlar Başbakan olmayı hedefleyen Cumhurbaşkanı olmayı hedefleyen birileri mutlaka olmalı bu sadece erkeklerin değil sizinde yapabileceğiniz hedefleriniz arasında olmalıdır.

Gelecekte o koltuğa oturacak olan niye siz olmayasınız?

Çok teşekkür ediyorum.

Sayın Başkan teşekkür ediyorum.

Konuşmalarımızın sonlarına doğru kendi cinsimi savunmak zorunda mı kalacağım ama şunu biliyorum ki biz aslında varlığa bütünleyen parçalarız, dolayısıyla her iki cinsin kendine özgü üstünlükleri var, ayrıcalıkları var, güzellikleri var, gücü var ve affınıza sığınarak çok küçük bir anekdot anlatacağım. Benim hocam profesörken Kenan AKYÜZ' dü. Türk Edebiyatında bu konuşmanız bana onu anlattı. Bir gün dersten hocam hışımla çıktı adeta, odası karşı karşıyaydı dershaneyle dil tarihten ama içeriden çok yüksek sesler geliyor. Acaba 80'li yıllarda bir olay mı var diye düşündüm. Fakat hocamın bir tarzı vardı, ders yaparken öğrencilerin benim alanım modern Türk tarihi edebiyatı dolayısıyla biraz önce kadın meselesine duyarlı derken aslında edebiyat bütün her şeye duyarlı olan bir alan, yani edebiyatta söz konusu edilmeyen bir şey yoktur ki kadın onun dışında kalsın. Dolayısıyla insan ile ilgili her öge, her unsur daha doğrusu hayata anlamlı kılan insan edebiyatın temel malzemesi zaten ben biraz sonra o konudan bahsedeceğim. Zamanımızı iyi kullanmak adına ben o anekdottan bahsedeceğim hocamın tarzı şuydu; derse girildiği zaman öğrencileri mesela bir roman incelemesinde karşıt görüşler etrafında çarpıştırıyor ve ondan sonra da kendilerine doğruya ulaşmasına amaçlıyordu. Bu tartışmalardan da çok özel bir keyif alıyordu kendisi, fakat o günde bir roman dolayısıyla efendim kadınlar mı? Erkekler mi? önde tartışması ezeli bir problem olarak ortaya çıkan konuyu konuşuyorlar konuşuyorlar, ama hoca hiç ses vermiyor sadece dinliyor, sonra da diyor ki kız öğrenciler bu kadar tartışma oluyor, efendim kıyamet kopuyor ama siz hiç bir şey söylemiyorsunuz. E ne söyleyeyim kızım yani diyor bunu lütfen yanlış anlamayın sadece anekdot olarak anlatıyorum, diyor ki ne yaptınız ona bana bir söyleyin, şunu mu yaptınız? Bunu mu yaptınız? Öğrencilerden biri de diyor ki madem küri var ama Mösyö Kürinin yanında görev yaptığı için Madam Küri oldu buna katılmak zorunda değiliz. Bunu bir anekdot olarak anlattım. Katiyen buna katıldığım için söylemiyorum. Tam tersine biraz sonraki konuşmamda zaten buna katılmadığımı ya da bir başka türlü düşündüğümü hocamızın vesile olması dolayısıyla anlatmış oldum.

Bu modern Türk edebiyatı ve kadın konusunda sizlere bazı hususları arz etmek istiyorum. Edebiyatın temel malzemesi insandır. İnsansız bir edebiyatın varlığından söz edilemez. Edebiyatı konu edilen her olgu gücü ve varlığını insana borçludur. Divan edebiyatı ki 600 yıldır edebi zevk ve kültürümüze yön vermiş ve onu beslemiş olan çok kuvvetli bir edebiyattır. Halen bugün etkileri ortadan kalkmışta değildir. Özellikle şiirde kendine özgü kararlılıkla söylemden kendi dünyasını karakterize eden bir olayı ortaya çıkarmıştır. Bütün dünya edebiyatlarında olduğu gibi Divan edebiyatında da kadın şiirin vazgeçilmez bir ögesidir. Aşk, ölüm, varlık ve

hayat bağlamında dile getirilen her olgu kadın merkez alınarak anlatılır. Divan edebiyatında edebiyat bir mecazlar sanatıdır. Sanatın varlık nedeni olan değiştirip dönüştürme ve başkalaştırma edebiyat için de geçerlidir. Dahası bu çerçevenin dışına düşmüş edebiyatın edebisinde söz etmek genellikle söz konu değildir. Bu durum, yani varlığı dış gerçekliği arkasındaki anlamı ile algılama ve ifade etme divan şiirinde en üst sınırlara varmıştır. Bu özelliğin divan şiiri yalnızca Türk edebiyatında değil dünya edebiyatında da son derece özgün bir konuma sahip olan bir edebiyat hareketidir. Divan şiirinin soyut bir söyleme dayanan ifade tarzı hayat karşısında gerçekliğin tartışılabilir bir kadın görüntüsü ve güzelliğin doğmasına yol açmıştır. İdealleştirilmiş bu niteliğine rağmen divan şiirinin kadın ve sevgili divan şiirinin en zengin kaynağı olmuştur. İnsanın edebiyat ve sanat eserlerinde yeni bir duyuş, düşünüş ve ifade edişte yer alışı kültürel bir olgudur. Türk edebiyatında da yeni bir insan tipi Tanzimat hareketinin ürünüdür. Toplumsal yapı ve kurumlarını batılı anlayışa göre biçimlendirmeyi amaçlayan bir batılılaşma olan Tanzimat hareketi sosyal hayat ve kurumlarla birlikte edebiyatı da etkilemiş ve edebiyatı batılı değerler etrafında yeni bir kimlik kazanmaya başlamıştır. Tanzimat edebiyatının doğuş ve gelişme sürecinde başta şiir olmak üzere roman, hikaye ve tiyatro eserlerinde yeni bir kadın figürü belirlemeye başlamıştır. Şiir de yine bir ilham kaynağı olarak yer almaya devam etmiş olsa artık yeni Türk şiirinin kadını, divan şiirindeki kadın ve sevgili bile büyük ölçüde bağlarını koparmıştır. Divan şiirindeki muhayyel kadının yerini gerçekliği çok daha kuvvetli bir kadın tasavvuru almıştır. Gerçek hayatta bağlarından kaynaklanan birlik olarak roman ve hikaye, Tanzimattan itibaren kadın sorunlarının aynası olmuştur. Edebiyatta toplumsal fayda arasında çok güçlü ilişkiler kurmaya çalışan Tanzimat yazarları kadının toplumsal yapı içindeki pek çok sorununu roman ve hikayeye taşımışlardır. Yalnız başına Ahmet Mithat kadının roman ve hikayede konu edilişi bakımından öncü ve tipik bir örnektir. Erkek kadını arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırılması, kadınların da erkekler gibi okumaları ve serbest bir çalışarak erkeklerle eşit yaşam yaşama haklarına sahip olmaları erkek kadının serbest iradeleri ve evlenebilmeleri ve bu çerçevede eski evlenme usullerinin eleştirisi düşmüş, kadınların topluma yeniden kazandırılmaları gibi daha birçok husus Ahmet Mithat'ın roman ve hikayelerinde sık sık tekrar edilen konulardır. Günümüzde de bu sorunların elbette düşük yoğunlukta olmak üzere hala devam ettiğini hala bunlar üzerine konuştuğumuzu dikkate alırsak, Ahmet Mithat'ın kadın hakları ve eğitimi konusunda öncü rolü çok daha iyi takdir edilir. Sergüzeşt romanında kölelik temasına cariyelerin hayatlarından yola çıkarak işaret edileleriyle Nabizade Nazım dan Ahmet Mithat'la birlikte önemle anılması gereken bir başka Tanzimat yazarıdır. Tanzimat dönemi yazarlarının faydalı yaklaşımı doğrultusunda roman ve hikaye de kendine çok özel bir yer bulan kadın algısı servet-i fûrun edebiyatıyla değişikliğe uğradı. Türk edebiyatından roman ve hikayelerin batılı anlamdaki öncüsü Halit Ziya roman ve hikayelerinde kadının toplumsal yapıdan kaynaklanan sorunların yerini daha yapay bir yaşama biçimleri aldı. Elbette anlatılan ve

anlatılmakta olan Halit Ziya' nın romanında romancılık gücünün bir göstergesiydi. Ancak kadın sorunlarına Ahmet Mithat' la başlayan ilgi ve dikkat Halit Ziya' da kalkmıştır.

Türk romancılığının en verimli evrelerinden biri olan ve aynı zamanda Cumhuriyet dönemi roman hikayeciliğinin de temellerinin atıldığı milli edebiyat dönemi kadının pek sorunuyla birlikte entelektüel kimliğiyle birlikte ele alındığı bir dönem oldu edebiyatımızda. Artık teknik anlamda da belli bir olgunluğa erişmiş milli edebiyat dönemi roman hikayesinde Anadolu coğrafyasının çok farklı kesimlerinden kadınlar konu edilmeye başlanmıştır. Refik Halit, Ömer Seyfettin, Halide Edip, Yakup Kadri, Reşat Nuri gibi yazarların roman ve hikayelerinde kadınların psikolojik olarak dünyası ihmal edilmeksizin sosyal hayatın karmaşasından doğan sorunları ile anlatıldı. 1923' te Türkiye Cumhuriyeti' nin kuruluşu köklü toplumsal gelişmelere yol açmış ve yeni bir zihniyet dönüşümü yaşanmaya başlanmıştır. Türk edebiyatının hiçbir dönemi Cumhuriyet dönemi kadar farklı edebi türlerde ve çok zengin konuların yeni tekniklerle işlendiği bir edebi dönem olmamıştır. Cinsel obje olarak algılanış ve ifade edilişten tutunuz; işçi, köylü, öğretmen, memur, anne, sevgili, ev hanımı ve yüksek bürokrat, bir çok kadın tipi ve sorunları Cumhuriyet dönemi edebiyat eserlerinde sayısız denecek ölçülerde işlenmiştir. Türk şiir geleneğinde daha çok ince duyuş ve düşünüşlerin örneği olarak anlatılan kadın Cumhuriyet sonrası Türk şiirlerinde sınırların zorlandığı bir çerçevede anlatılmaya başlandı. Bunun sonucu olarak sorunları ve kimlikleriyle okurda acıma ve merhamet duyguları uyandıran kadın tiplerinin yanından yer yer sürrealist bir yaklaşımla biçimlenmiş kadın tipinin sorgulanması sonucu doğuran tiplerde görülmeye başlanmıştır. Bu kadın tiplerinin ortaya çıkışındaki faktörlerden biri de ideolojik yaklaşımlardır. Köy romanı hikayeciliği roman ve hikayede ideolojik yaklaşımların en keskin bir hareketi olmuştur. Bu hareketle ezilen kadın tipi köy romanının hikayelerinin birçoğunda ele alınmıştır. Öteki romancıların kadınlarda köy romanı ve hikayelerinde kategorize edilerek köy ağası kimliğinde belirginleşen egemen güçlerin bir sömürü aracı olarak anlatılmıştır. Edebiyat kuramı bakımından yazar anlattıklarını elbette kanıtlamak zorunda değildir, ancak roman gibi inandırıcılık ve gerçeğe uygunluğa büyük ihtiyaç gösteren edebiyat türlerinde roman kişilerinin kendi gerçeklikleriyle uyumlu olmaları da edebi bir zorunluluktur. Bununla birlikte Türk roman ve hikayesi Türkiye' nin modernleşme sürecinde kadının serüvenini merak eden son derece zengin malzemeyle doludur. Edebiyat eserlerini dikkatli bir ayıklama ve değerlendirme sonucunda kadının sosyal, kültürel ve hukuki haklarına dair politik, psikolojik ve sosyolojik bakış açıları oluşturmak ve geliştirmek mümkündür. Edebiyat olumsuzlukları dile getirerek yaşanabilir bir dünyanın kurulmasında öncü bir rol oynamanın başka bir adıdır ve şunu bu noktada ilave edelim ki ilerde Türkiye' nin modernleşme tarihi, uygarlık tarihi yazılırken asla ihmal edilemeyecek olanların başında edebiyat eserleri gelmektedir. Türkiye' deki kadın nüfusunun iş gücüne katılması ve hala istihdamdaki sorunların

kaldırılmaması bir gerçektir. Bugün ki konuşmalarda da buna çeşitli ölçülerde değinildi. Ancak bu tek sebeple değildir. Avrupa birliğine katılım hedefindeki Türkiye AB ülkelerine göre kadın istihdam oranının en düşük olduğu ülke durumundadır.

Bunu ortadan kaldırmanın yolu eğitim seviyesinin yükseltilmesinden geçmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu ve Devlet Planlama Teşkilatı verilerine göre yüksek öğrenim görmüş kadınların istihdamı % 60,7, erkeklerin % 77,5 iken iş gücüne katılım oranları % 69,8, erkekler de %84,1 dir. Bu noktada 2004 – 2005 öğretim yılına ait olmak üzere yüksek öğrenim kurumunun istatistik verileri bilgilerini arz etmek istiyorum. Tabloya göre 2004 – 2005 öğretim yılında yeni kayıt olan toplam öğrencilerin sayısı 591,328, bunların 251,857’ si kız öğrenci, diğerleri erkek öğrencidir. Türkiye’ deki toplam öğrenci sayımız 2,106,351, bunların 881,919’ u kız, diğerleri erkek öğrencidir. 2003 – 2004 öğretim yılında mezun olan öğrenci sayımız 323,582, bunlardan 139,308’ i kız öğrenci, diğerleri erkek öğrencidir. Görüldüğü gibi her kategoride erkekler, her anlamda önde gözüküyor. Öğretim elemanları bakımından tablomuz şöyle:

Türkiye’ de toplam olarak 82,996 öğretim elemanı var. Bunlardan kadın öğretim elemanlarımızın sayısı 31,134, erkeklerin ki 50,662 dir. Prof., Doç., Yrd.Doç., Eğitim görevlisi, Araştırma görevlisi, Çevirici kategoride düşündüğümüz zaman bütün kategorilerde yine erkek sayısı önde. Yalnız dikkat çekici bir rakam var, okutmanlardan hanım öğretim elemanlarımız önde gözüküyor. Orada 2582 erkek okutmana karşılık 3382 kadın okutman sayısal olarak yer alıyor. Bu rakamlar gerçekten Cumhuriyetin kazanımlarının bir göstergesi olarak bize güven vereb gerçekten bizi sevindiren rakamlardır ama aradaki makasın daha da daraltılması, sayısal oranlarda birbirine yakın araların tutturulması elbette ki Türk milli eğitim sisteminin hedefleri arasında olması gerekiyor ve çalışmalar bu noktada yürütülüyor.

Son yıllarda sıkça kullanılan ortak, birazda sevimli gelen pozitif ayrımcılık söylemi benim kanaatime göre gerçekte kadını gerçekte ikincil bir güç olarak görmenin başka bir ifadesidir. Bunun yerine yeteneği, akli ve bilgiyi kullanmanın önceleyen fırsat eşitliği kavramını öne çıkarmak ve uygulamada ciddi takipçisi olmak daha tutarlı ve akılcı bir yol olarak görülmektedir. Sayın meslektaşım, konuşmalarıyla ve açıklamalarıyla o kadar sıcak bir ortam oluşturdular ki hiç aklımdan geçmediği halde konuşmamı Cemal Süreyya’nın çok kısa bir şiiri ile bitireceğim.

Sen tutar, kendini incecik sevdirdirsin
Bir umuttun, bir misillemeydin yalnızlığa
Saygılar sunuyorum.

Prof. Dr. Ufuk TANERİ
Doğu Akdeniz Üniversitesi Rektörü

Sayın rektörüm, meslektaşlarım, sevgili öğrenciler, saygı değer konuklar

Akademik yaşamda kadın konulu panel dolayısıyla sizleri saygı ve sevgiyle selamlar, nazik davetiniz için teşekkür ederim. Sizlere K.K.T.C.’ mizin en kalbi sevgilerini getirdim. Sizlerle olmak büyük bir zevk ve onur. Konuşmama Ata’mızın söyleriyle başlamak istiyorum. 1 Eylül 1925 ‘ te İtham gazetesinde Mustafa Kemal ATATÜRK şöyle diyor:

“İnsan topluluğu kadın ve erkek denilen iki cins insandan meydana gelir. Kabul müdür ki bu kütlenin bir parçasını ilerletelim, öbürünü ihmal edelim de kütlenin bütünü ilerleyebilsin. Mümkün müdür ki bir cismin yarısı toprağa bağlı kaldıkça öteki yarısı göklere yükselebilsin. Yine Yüce Ata’ mız Dünya yüzeyinde gördüğümüz her şey kadının eseridir demiştir. Türk Edebiyatının büyük şair ve düşünürü Tevfik FİKRET’ te “Kızlarını okutmayan millet oğullarının hüsrana ağlasın demiştir. Dünya Kadınlar günü sebebiyle akademik yaşamda kadın konulu sohbetimizin başında bu özlü sözü irdelemekte yarar görüyorum. Tevfik FİKRET bu sözü bir anlamda biz kadınlara ayrıca sorumluluk yüklemektedir. Bir toplum düşünelim isterseniz sevgili dinleyenler, okumayan veya okutulmayan kızlardan oluşan toplum. Bir başka deyişle okutulmayan bir kız erkek çocuğun hayatının değişik açılarında annesi, kız kardeşi, karısı, halası, yengesi, teyzesi, kızı sözün özü kendi kan ve akrabalık bağıyla bağlandığı aile fertlerinden biri olarak karşısına çıkacaktır. İşte bu noktada Ata’ mız bize ışık tutuyor. Doğaldır ki böyle bir durum akla ve insan doğasına aykırıdır. Kadın bir milletin temel öğelerinden birisidir.

Toplumun içinde binlerce yıllık geçmişten gelen bir hayatın tarihini kendi üzerinde taşır. Geleceği de o gerçekleştirecek, o şekillendirecektir. Türk kadını da geçmiş yüzyıllardan günümüze kadar Türk toplumu adına tüm görevleri başarıyla yaparak bugüne kadar gelmiştir. Geçmiş çağlarda yaşayan toplumlarda, avcılık ve çiftçilik esastı ve beden gücüne ihtiyaç vardı. Dolayısıyla bir anlamda erkeğin egemenliği söz konusuydu. Oysa çağımız zihin gücünü, bilgi birikimin ön plana çıkarmıştır. Böylelikle geçmiş çağlara damgasını vuran fizik gücü yerini bilgiye bırakmıştır. Akıl ise her iki cinse Tanrı’ nın kadın veya erkek ayrımı yapmaksızın eşit verdiği servettir. Her iki cinsinde birbirine karşı üstünlük ve eksiklikleri vardır. Kadın ve erkek birbirlerini tamamlamak üzere yaratılmışlardır. İşte bu yüzden cinsiyeti sebebiyle bir insanın eğitim ve başarısının engellenmemesi ve ertelenmemesi gerekir. Her ne kadar Kıbrıs’ ta töre cinayetlerine tanık olunmasa da kadın pek çok konuda ikinci planda kalmaktadır maalesef. Ancak Kıbrıs Türk aile içi yapısında anaerkil anlayış hakimdir diyebiliriz.

Elbette bununla aile içi kararlarda aile hükmünün ikinci plana itildiği anlamı da çıkarılmamalıdır. Önemli her karar, her manada kadınla erkeğin birlikte aldıkları karar ile sonuçlanır. Aile toplumun en küçük birimi, ancak toplumu

en fazla etkileyen bir kurumdur. Buradaki her türlü iletişimsizlik, tatsizlik, mutsuzluk topluma şiddet olarak, hiddet olarak ve cinnet olarak yansiyabilir. Sağlıklı nesiller sevginin var olduğu aile ortamında yetişir. Esasen gerek Türkiye’ de ve gerekse Kıbrıs’ ta herkes her alanda olduğu gibi kadınlar ile ilgili sorunlarında ne olduğunu gayet iyi biliyor. Sorumluluğu bir başkasından beklememeliyiz. Dolayısıyla kadına bakışa sorun değil, sorunun çözümü anlayışını getirmemiz kaçınılmazdır. En azından biz ve bizler gibi akademik yetki ve seviyeyi elinde tutanların sorumluluğu bu. Bilindiği gibi Dünya’ da kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olma mücadelesinin üzerinden yaklaşık 160 geçmişken bazı Türk Kadınları da gazetecilikten hekimliğe, bakanlıktan başbakanlığa kadar pek çok alana isimlerini yazdırmışlardır, yazdırmaktadırlar.

Türk kadını tarihte ilk kez 1843 yılında tıbbiye emeklisi bünyesinde oldukları ebelik eğitimi ile sosyal yaşamda yerlerini almaya başlamışlardır. 1847 ‘ de yayınlanan İrade-i Seniye ile Türk kadınlarına erkek çocukları ile eşit miras hakkı tanırken 1858’de yayınlanan arazi kanunnamesiyle de miras yoluyla mülkiyet hakkını elde ettik ve 1858 yılında kız rüştiyeleri açılırken, kızların eğitimine yasal zorunluluk getiren varif umumiye nizamnamesi de 1869 yılında yayımlandı. Sosyal yaşamda giderek daha çok yer alan Türk kadınları, iş hayatına da ilk olarak 1897 yılında ücretli işçi olarak atandılar. Kadınlar ilk kez 1913 yılında da Devlet memuru olarak çalışmaya başladılar. Kızlar için ilk yüksek öğretim kurumu 1914 yılında inasta ülfünü adı altında açılırken Bilim Dünyasıyla da ilk kez 1922 yılında tanıştık.

Bu tarihte bir kız öğrenci fakültesine kayıt yaptırarak eğitime başladı. Kadınlar siyasi hayatta var olma mücadelesine de ilk kez 1923 yılında geçti. İlk kadın partisi olan kadınlar Halk fırkasını Nezihe Mutti’ nin başkanlığında 1923 yılında kurmak isteyen kadınlar, kadınlara ay hakkı tanımayan 1909 tarihli seçim kanunu gereğince parti kurulmasına izin verilmemesi sonucu bu girişimi dernekleşmeye dönüştürme durumunda kaldılar. Türkan AKYOL 1971 ‘de ilk kadın Bakan, Tansu Çiller 1973’de ilk kadın başbakan olarak Türk kadınlarının tarihine imza attılar. OICO ’nin Türkiye’ nin ulusal bilim ve teknoloji politikalarında raporunda bilim alanında Trük Yüksek Öğrenim sisteminin ilginç bir özelliğine değinilerek kadınların toplumda üstlendikleri rollere dikkat çekmek istiyor. Buna göre sağlık birimlerinde doktora derecesi olanların yaklaşık yarısı kadındır. Mühendislik ve Temel birimler alanlarında ise bu oran yaklaşık 4 te 1 dir. Üniversitelerde bulunan kadınların diğer ülkelere oranla yüksek olmasını şöyle açıklayabiliriz. Osmanlı İmparatorluğunda 19. yüz yılın ikinci yarısında Tanzimat dönemi 1839 – 1876 gerçekleştirilen sosyal reformlar kadının toplum hayatındaki durumunu da ele almıştır.

Batıya eğimli yönetici seçkin aileye mensup kadınların daha iyi bir eğitim görmesinden yana olmuş ve 1915 yılından itibaren üniversitelerin kapısı kadınlara açılmıştır. Türkiye Cumhuriyetinin kurulmasından sonra oluşturulan yeni üniversitede özel olarak kadın öğrencileri kaydetmeye ve

mühendislik dallarında var olmalarıyla ilgili olmakta; Türkiye’de kadınlara akademide küçümsenemeyecek biçimde vardır. Türkiye’ de Kadın varlığı doğa bilimleri, tıp ve mühendislik gibi batıda kadınları çok yakın tarihlere kadar pek de belirgin katılım göstermediği alanlarda dahil olmak üzere her alanda oldukça yoğundur. Ayrıca Türkiye’de yıllar içinde akademinin her dal ve düzeyinde düzenli biçimde artan kadın katılımı vardır. ODTU de kadın çalışmalarında yer alan Feride ACAR Türkiye’de cinsel ayrımcılığının, üniversitedeki boyutu ile ilgili olarak şöyle diyor. Akademiye kadın katılımına ilişkin olarak olumlu yönler arasında değinilmesi gereken özellik Türkiye’de kadın akademisyenlerin kendilerini kısıtlanmış hissetmedikleri, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve engellemelerden ise pek söz etmedikleri olgusudur diyor. Cumhuriyet Türkiye’si Atatürk ilkelerini benimsemiş seçkin, kentli, orta ve üst sınıf ailelerin kızlarının bu uygun siyasi yapıdan ve onun etkisinde şekillenen akademik kurumsal ortamdan yararlanmalarını kolaylaştırmıştır görüşüne sahip.

Öte yandan okul yıllarında karşılaştıkları olumsuz durumlara rağmen kadınlar artık mühendislikle, felsefeyle ve uzay araştırmalarıyla ilgilenmek istiyorlar. Üniversiteden mezun olduktan sonra bu gibi dallarda akademisyen olmanın zorluklarının üstesinden gelmek ve çözüm üretmek için kadın çalışmaları adı altında birimler kuruluyor. Kolombiya üniversitesinden bir grup kadın araştırmacı kadının akademik hayattaki sorunlarının erkeklerin farklı bir toplumsallaşma içinde olduklarından kadınlarla akademik danışman arasındaki uyumsuzluktan kariyer seçimlerinden kadroya geçmek için kullandıkları stratejiden, otoritenin uygulandığı politikadan kaynaklandığını ortaya koyuyor.

Yine Kolombiya üniversitesinden bir grup araştırmacıya göre, kuralları erkekler koyuyor. Bu kurallara genç erkekler rahatça uyum sağlarken çoğu kadın toplumsallaşma sürecini tamamlayamamış olmalarından dolayı gerekli kuralları uygulamada zorluklar yaşıyor çoğu erkek danışmanın başarı için gerekleri stratejileri kadınlara öğretmedikleri bir ortamda, kadınların danışmanlarıyla sorun yaşadıkları ortaya çıkıyor. Tabi bu genel öğeler dışında kalmış pek çok tekil örnek bulunabiliyor. Evet son 5 dakikaya gelmişim. Benim önemli gördüğüm bazı konulara değineyim o zaman. Pek çok araştırma sonucu yüksek öğretimin tüm eğitim düzeylerinde kız öğrencilere, erkek öğrenciler arasında kızların %50 ye varan bir eğitim boşluğu içinde bulunduğunu bu nedenle kız öğrencilerin çeşitli yöntemlerle desteklenmesi gerektiğini gösteriyor. Bu tür bir veri kadının bilimde katılım oranlarının günümüzde neden bu kadar az olduğunu gösteriyor.

Bir başka yaklaşımla da kadınlar gerçekten akademisyen olmak istiyorlarsa evlilik, aile ve çocuk üçlemesinin kendilerinden aldığı zamanı göz önünde bulundurmaları gerekiyor. 1989 yılında profesörlere yönelik olarak yapılan bir anket çalışılması da kadınların akademik kariyer aşamalarını ortalama olarak da geç ve uzun ara sürelerde tamamladıklarını ortaya koymuştur. Almanya’da yapılan bir araştırmada şöyle deniliyor: Evli olmayan kadın

profesörlerin oranı %38,9 , % 60,9 'unun çocuğu yok. Aynı araştırmanın İngiltere için verdiği sayılarda çok farklı. Orada kadın profesörlerin % 61 'inin en az bir çocuğu var. Kadın profesörlerin % 22 ' si ilk çocuklarını 34 yaşında sonra doğuruyorlar. Peki benim bahsetmek istediğim Feride ACAR' ın çalışmaları vardı. Bu konuşma Metni Halkla İlişkilere verilmiştir. O metni arzu edersiniz oradan alabilirsiniz. Sizlere sözlerimi K.K.T.C. ' ne endeksleyerek bitirmek istiyorum.

Dünya Bankasının tarafından hazırlanan raporda Kıbrıs Türk toplumunun eğitime büyük önem verdiği ve brüt okullaşma oranının %95 olduğu belirtilmektedir. Eğitim kalitesi ile ilgili olarak raporda da dikkat çekilen başka bir husus üniversiteleşme oranıdır. Raporda KKTC'de lise mezunlarının %72 si üniversiteye gidiyor. Bu oran Avrupa Birliği ülkelerinde %59'dur deniliyor. Sevindirici bir veride Anavatanımız Türkiye'den aslında. Fakülte ve yüksek okullara giden kız çocuklarının oranı son 10 yılda yaklaşık 2 kat artmıştır. Lise ve dengi okullardan net okullaşma oranı%35 ten %52 ye çıkarken, Türkiye'de 1997 - 1998 öğretim yılında bu son 10 yılda %100'e yakın oranda artış olup 35.087 öğretim gören yüksek öğrenim insanı vardır. Toplu veri sunuyorum:

K.K.T.C.' inde temel sosyal göstergeler olarak, nüfusumuz 257,513, yıllık nüfus artışı %1,3, nüfus yoğunluğu kilometre kare başına kişi olarak 80,5, ortalama ömür beklentisi kadınlarda %75,6, erkeklerde % 71, okuma yazma oranı % 100, okul öncesi eğitim kurumları % 68, yüksek öğrenimde öğrenci sayısı % 41, ilkokulda % 100, genel ve teknik lisede % 84, yüksek öğretimde % 75' dir. Sakarya üniversitesiyle kıyaslamalarına da bir dem vurarak sözümü bitiriyorum. Erkek ve kadın oranlarını verdiğim ikinci tabloda Doğu Akdeniz Üniversitesinde Profesörler erkek yüzdesi 49 kadın, 49 erkek 7. Sakarya üniversitesinde %105,7, kadın %95,7 yardımcı doç. Oranı %75 erkek, %7 kadın Doğu Akdeniz %82 erkek %4 kadın Sakarya Üniversitesinde Doç. Yrd. , Doç. Okutman ve Uzm. Oranlarda benzerlikler taşıyan kadınların, erkeklerin bilim yolunda toplum ve dünya kalkınmasında aynı kulvarda yarıştıkları bir dünya dileğiyle hepimize çok teşekkür eder saygılar sunarım.

Çalışma Yaşamı

CİNSİYETE DAYALI EŞİTSİZLİK; KADIN YÖNETİCİLERİN İŞ VE ÖZEL HAYATLARINI DENGELEME ZORLUKLARI VE BEDELLERİ

*Yrd.Doç. Dr. Çiğdem Mercanlioğlu**

Özet:

Günümüzde, küreselleşme ile birlikte, iş dünyasının yaşadığı en büyük gelişmelerden biri, kadın işgücünün çok yoğun bir biçimde, iş yaşamına girmesidir.

Kadının ekonomik yaşamda rol alması, özellikle ekonomik sıkıntılar ve savaş gibi zor dönemlerin yaşandığı zamanlarda, yedek işgücü olarak kullanılması ile gerçekleşmiştir. Sanayi Devrimi ile kadınlar, ücret karşılığı çalışma yaşamına girmiştir. 1970'li yıllarda, kadınlar, yöneticilik kademelerinde yer almaya başlamış, 1980'lerde eğitim düzeylerinin yükselmesi, bu sayıyı arttırmıştır. Fakat 2000'li yıllara gelindiğinde, kadın işgücünün ağırlıklı olduğu sektörlerde dahi, erkek yöneticilerin daha çok olması, dünyada ve Türkiye'de orta ve üst kademelerde kadın yönetici imajının henüz belirginleşmediği gerçeğini ortaya koymaktadır. Kadınların ekonomik ve siyasal statüleri itibarıyla, toplumda ki yerini inceleyen araştırmalar, kadın ve erkek arasında ki eşitsizliğin, çok ileri boyutlarda olduğunu göstermektedir.

Kadınlar, doğuştan sahip oldukları genetik özellikleri ile 2000'li yıllarda örgütsel hayata hakim olan esnek, hoşgörülü, güç ve bilgiyi paylaşan, astlarının kararlara katılımını sağlayan, yaratıcılığı arttıran insana dönük yöneticilik özellikleriyle, yeni yönetim anlayışının gereklerini, amacı her şeyi kontrol etmek olan, emir vermeye dayalı, hiyerarşik düzen içinde katı kurallar uygulayan erkek yöneticilere göre, daha iyi yerine getirebilmekteyken, yöneticilik görevi için, erkeklerden daha fazla çalışmak ve daha fazla fedakarlık yapmak zorunda kalmaktadırlar. İş ve aile yaşamını dengelemeyi arzu eden kadının, karşılaştığı zorlukları aşabilmesi için toplumsal ve hukuksal desteğe ihtiyacı vardır.

Bu çalışma, yönetim kadrolarının erkek egemenliğinde olmasının, bu bağlamda kadınlara uygulanan cinsiyet ayrımcılığının nedenlerini incelemeye ve işinde başarılı olan kadının ödemek zorunda kaldığı bedellerin altını bir kez daha çizmeye yönelik, ele alınmıştır.

Çalışmanın temel amacı, ataerkil aile düzeni, mesleklerde cinsiyete dayalı ayrışma, yasaların kadın erkek eşitliğine özenli hazırlanışı, iş yaşamının örgütsel kültür boyutlarının kadına cinsiyetine dayalı ayrımcılığın uygulanmamasına yönelik ilke ve kuralları olması, kadının kendi rol algılamaları, tutum ve davranışları, özgüven hissi, fikirlerine sahip çıkabilme, azim, hırs, başarıya güdüsü gibi konuların, iş yaşamında cinsiyete dayalı eşitsizliğe etkilerini ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler : Kadın Yöneticiler, cinsiyete dayalı eşitsizlik

* Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu Bankacılık ve Sigortacılık Programı
cigdemm@beykent.edu.tr

1.GİRİŞ

Kadının çalışma hayatında yer alması, özellikle ekonomik sıkıntılarının ve savaş dönemlerinin yaşandığı zamanlarda, yedek işgücü olarak görülmektedir. Ücret karşılığı çalışması ise, Sanayi Devrimi ile başlamaktadır. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücü arzı da artış göstermiştir.

Çalışma hayatında erkek ile aynı işi yapan kadının işe alınma, ücretler, yükselme, terfi, tayin, işten çıkarma ile diğer maddi ve maddi olmayan olanaklar açısından farklı uygulamalara maruz kalmaları, istihdamın çeşitli kademelerinde, kadınlar aleyhine var olan eşitsizliğin göstergeleridir. Kadın çalışanlar, mesleklerinde ilerleme konusunda erkek meslektaşlarına göre, daha fazla çalışmak ve daha uzun süre beklemek zorunda kalmaktadır.

Laik ve demokratik Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Gazi Mustafa Kemal Atatürk, 1922 Konya konuşmalarında “Büyük Türk kadınına mesaimizde müşterek kılmak, hayatımızı onunla birlikte yürütmek, Türk kadınına ilmi, içtimai, iktisadi hayatta erkeğe ortak, yardımcı yapmak lazımdır” demiştir.(Aydemir, 2003:245)

Kadın erkek eşitliği söz konusu olduğunda, bu konunun öneminin, kadınlar kadar erkekler tarafından da farkına varılması ve sorumlulukların yerine getirilmesi gerekir.

Ulusların ekonomik ve sosyal kalkınmalarını hızlandırmak ve ülkelerinin refah seviyelerini yükseltmek için, en önemli kaynağı emektir. Bu kaynak, nüfustur. Nüfusun yarısının sürekli olarak yetersiz temsil edilmesi, ortada bir sorun olduğunu göstermektedir Bir ülkede toplumsal kalkınmanın gerçekleşmesi için kadının karar verme süreçlerine dengeli katılımı önem arzeder. .

Günümüzün araştırmacıları, bilim adamları, kadının iş yaşamında ki engelleri ağır bedeller ödeyerek yenmeye çalışmasına yönelik bir çok makale, kitap yazmış, araştırma yürütmüştür.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın, kadının iş dünyasında ki mevcut durumunu ve gelecekte ki durumunu irdelemek, kadının işgücü içinde ki haklı ve gerekli yerini alması için tedbirleri ortaya koymak, toplumun görevidir.

2. TÜRKİYE'DE KADININ DURUMU

Kadın Sorunlarının Çözümüne Yönelik yasal düzenlemeler

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşunu izleyen ilk yıllarda, Türk toplumunun yeniden yapılanmasını sağlayan reformların, en fazlasının Türk kadınına yönelik olduğu görülmektedir. Türk kadınının, eğitim, çalışma ve siyaset hayatlarında , erkekle eşitliği desteklenmiş, bu alanlarda çeşitli yasal değişimler yapılmıştır. 1924 yılında kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu, kadınlara erkeklerle eşit eğitim olanakları sağlamış, 1925 yılında kabul edilen Kıyafet Kanunu ile 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu ile kadına toplum ve aile içinde erkekle eşit haklar sağlanarak, kadının yasal statüsünü erkekle eşit seviyeye getirmiştir. Bir başka önemli gelişme ise, Türk kadınlarına 1930'da yerel, 1934'de genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkının, birçok Batı ülkesinden önce, tanınmış olmasıdır. (www.ksqm.gov.tr)

Türk kadınlarına sağlanan bu imkanlarla, kadınlarımızın sosyal, ekonomik ve siyasal yaşama katılımları artmıştır. Özellikle 1980 sonrası, küreselleşme sürecinde uygulanan büyüme stratejileriyle, dünya ülkeleriyle paralel olarak, ülkemizde de kadın emeği ve kadının iş yaşamında ki sorunlarına karşı bir duyarlılık gelişmiştir.

Türkiye, 1985 yılında, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini (CEDAW) onaylamış ve sözleşme 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme uyarınca, her dört yılda bir ülkeler raporlarını, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Komitesine sunmak zorundadırlar.

Bu bağlamda, ülkemizde kadın politikaları geliştirmek, sorunlarını parlamentoya taşıyarak kadın haklarını korumak ve geliştirmek, amacıyla, 1990 yılında, Başbakanlığa bağlı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

Ayrıca Türkiye 1995 yılında Pekin’de yapılan IV. Dünya Kadın Konferansı sonucunda kabul edilen Pekin Deklarasyonunu ve Eylem Platformunu imzalayarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini kabul ve taahhüt etmiştir.

Kadın sorunlarının yasal platformda çözülmesine yönelik ise, 2001 yılında, Anayasa’nın 41. maddesine “Aile Türk toplumunun temelidir” ifadesinden sonra gelmek üzere “ve eşler arasında eşitliğe dayanır” hükmü eklenmiş, 66 maddesinde; Türk vatandaşlığının düzenlenmesi ile ilgili eşitsizlik içeren hüküm maddeden çıkarılmıştır.

2004 yılında ise, Anayasa’nın 10.maddesine; “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü eklenmiş olup,

90. maddesine “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konuda ki farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır” hükmü eklenmiştir. 1 Ocak 2002 tarihinde, kadın-erkek eşitliğini gözeten, cinsiyet ayrımcılığına son veren, kadınları aile ve toplum içerisinde erkekler ile eşit kılan, bir düzenleme ile, yeni Türk Medeni Kanunu yürürlüğe girmiştir. (www.ksgm.gov.tr , 20.02.2009)

Ülkenin ekonomik ve sosyal alanda, geleceğe yönelik temel tercihlerinin belirlendiği kalkınma planları çerçevesinde, Devlet Planlama Teşkilatı 2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planında, vizyonunu istikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen ve AB’ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye olarak tanımlamıştır. Bu vizyonun dayandığı ekonomik ve sosyal gelişme eksenleri içinde, istihdamın artırılması, beşeri gelişmenin ve sosyal dayanışmanın güçlendirilmesi, bölgesel gelişmenin sağlanması da yer almaktadır. Ancak, gerek Türkiye vizyonunda gerekse gelişme eksenleri ve sektörel politikalar bütününe kesen temel ilkeler bildiriminde, kadın- erkek eşitliği vurgusunun yer almadığı görülmektedir.(Toksöz, 2007:53)

Kadının çalışma yaşamında ki yeri

Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte, işgücüne katılım oranları düşük olup, yıllara göre azalma göstermektedir.

Kanunlarda ki eşitlikçi yapıya rağmen kadınların işgücüne katılım oranları 1960 yılından beri düşmekte olup, 1990'da %34,1 iken, 2002 yılında % 26,9, 2004 yılında % 24,8 ve 2007 yılında ise % 22,2 dir. (www.ksgm.gov.tr , 20.02.2009)

2007 yılında yapılan bir araştırmaya göre, kadın, işgücüne kentte %20,2, kırsalda % 32,7 olarak katılıyor. İstihdam edilen 15 yaş ve üstü 5.528.000 kadının, 2.660.000 i, kentsel alanda, 2.868.000 i, kırsal alanda işgücüne katılırken, meslek grubu temelinde toplam işgücü içinde sadece 147.000 kadın kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler iken, 490.000 kadın profesyonel meslek grubunda yer almaktadır. Dolayısıyla, Türkiye'de çalışan kadınlar, uzmanlık gerektirmeyen mesleklerde yoğunlaşmışlardır diyebiliriz. (<http://www.tuik.gov.tr>, 20.02.2009)

Bilindiği gibi, kadınların iş yaşamına katılımlarının temel unsuru eğitimidir.

2000 yılında, 25 ve daha yukarı yaşta ki kadın nüfusun % 27,4 si okur yazar değilken,

yüksek okul ve fakülte mezunu kadınların oranı sadece % 5,4 dür. Aynı oranlar erkek nüfusta, % 7 ve % 10.2 dir. (<http://www.tuik.gov.tr> , 20.02.2009)

Bugün ülkemizde öğretim elemanı kadın oranı %37 olup, toplam profesörler içinde kadın oranı % 29'a ulaşmış, ancak mevcut 130 üniversitenin sadece 13'ünde kadın rektör görev yapmaktadır.

Kadınların bürokrasi içinde, üst düzey karar verici pozisyonlarda yer alması da oldukça düşüktür. Yurtdışında görevli 7 kadın büyükelçi, 2 kadın başkonsolos, uluslararası örgütler nezdinde daimi temsilciliklerimizde ise diplomatik statüye sahip 49 kadın diplomatımız görev yapmaktadır. Ülkemizde kadın vali bulunmazken, 5 kadın vali yardımcısı, 16 kadın kaymakam, bulunmaktadır. (www.ksgm.gov.tr , 20.02.2009)

2004 yerel seçimlerinde, kadın belediye başkan oranı % 0,6, belediye meclis üyesi oranı %2,4 ve il genel meclis üyesi %1,8 dir. (İçişleri Bakanlığı, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü) 2007 yılı verilerine göre, toplam cumhuriyet savcıları içinde kadınların oranı % 5,6, hakim sayılarında bu oran % 28 ve yargıçlarda ise % 27,8 dir. (<http://www.tuik.gov.tr>, 20.02.2009)

2007 genel seçimlerde kadın milletvekili oranı % 8,7 iken, kadın bakan oranı %4,16 dır.

(Türkiye Büyük Millet Meclisi) Kadınlar karar mekanizmalarında yok denecek kadar azdır.

Yirminci yüzyılın çağdaş yaşam biçimi içinde, seçme-seçilme konusunda yasalarla yapılan eşitlikçi düzenlemeler, kadının siyasal katılımını desteklerken, yine de günümüzde bu katılım erkeklerle eşit düzeye gelememiştir. Kadınların siyasal karar mekanizmalarında eksik temsili, kadın-erkek arasında eşitsizlik

sorununu gündeme getirmektedir. Bunun sonucunda, kadın sorunlarına duyarlılık yeterince oluşmamakta, dolayısıyla kadın statüsünü yükseltecek yeterli çözümlere ulaşamamaktadır. (www.ksgm.gov.tr , 20.02.2009)

Bu verilerin yanı sıra, evrensel boyutlu bir objektivite için, dünya ölçeğinde yapılan istatistiklere de bakmak gerekir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Kurumu (UNPD), siyasal ve ekonomik yaşam da, kadın ve erkek arasında ki farklılığı ölçmeye yönelik GEM (Gender Empowerment Measure) İndeksi geliştirmiştir. Böylece parlamentodaki kadın sandalye oranı, yönetici konumunda ki kadın oranı, toplam gelir içinde kadınların payı ile mesleki ve teknik işgücü içerisinde ki kadınların oranı kriterlerini esas alarak, kadınların siyasal ve ekonomik statülerini tespit etmeye yönelik araştırmalar sürdürmektedir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Kurumu 2003 raporuna göre; GEM (Gender Empowerment Measure) İndeksi sıralamasında 70 ülke içinde, Türkiye 66. sırada yer almaktadır. (<http://hdrstats.undp.org/indicators/279.html>, 20.02.09)

Kadınların ekonomik yaşam içinde ki statülerini ortaya koyan göstergelerden biri de yönetici ve idari olarak çalışanlar içinde kadın işgücü oranlarıdır. 2003 yılı itibarıyla, bu oran ABD’de % 46, Almanya’da %36, İngiltere’de % 33, İsveç ve Norveç’te % 30, İsrail’de % 29 iken Türkiye’de % 6’dır. Bu oran, ülkemizde kadın-erkek arasında ki eşitsizliklerin boyutunu göstermede önem taşımaktadır. (<http://www.unstats.un.org>, 20.02.2009)

3. KADIN YÖNETİCİ OLMANIN ÖNÜNDEKİ ENGELLER VE BEDELLER

Yönetici, emrine verilmiş bir grup insanı belirli bir takım amaçlara ulaştırmak için ahenk ve işbirliği içinde çalıştıran kimsedir. Bir yönetici, örgüt içinde insanlar arasında, makineler ve malzemeler arasında, insanlarla makineler arasında işbirliği ve uyumu dikkate alıp onları etkin ve verimli bir şekilde çalıştırırken, örgütün faaliyette bulunduğu yakın ve genel çevre koşullarını göz önünde bulundurmamak, faaliyetlerin olumlu ve olumsuz etkilerini sürekli olarak gözden geçirmek zorundadır. (Eren 1996: 6)

Küreselleşmeyle birlikte, işletme yönetiminde, son yılların en önemli paradigmaları arasında, katılımlı yönetim, güçlendirme, mentorluk (yol göstericilik), koçluk (yetiştiricilik), sıfır hiyerarşi, ekip çalışması yer almaktadır.

İyi yönetici olmanın özelliklerinden biri de farklı insan ve unsurları uyumlu, mükemmel bir biçimde bir araya getirebilmektir. Yönetici, astlarının çabalarını doğru yönde sürdürebilmeleri için, onları yalnızca “aklıyla” değil, “kalbiyle” de yönetmelidir.

Duygusal Zeka ve empatinin, kadınlarda erkeklerden daha fazla olduğunu ve kadınların iş yaparken daha paylaşımcı, işbirlikçi, takım arkadaşlarını destekleyici olduklarına yönelik bir çok araştırma, günümüzün geçerli yönetim biçimlerinin bir çoğunda, kadınların avantajları olduğunu göstermektedir. Bu özelliklerine rağmen, Dünyada ve Türkiye’de, İstihdama katılım oranları açısından, özellikle karar mekanizmalarında yer alan kadınların, erkeklere göre dezavantajlı bir konumda oldukları ortadadır. Günümüzde kadınların yaşadıkları ayrımcılık, değişik nedenlere dayanmaktadır.

Toplumsal nedenler

Kadınların, iş hayatlarında başarılı olabilmeleri, toplumsal değerlere yani kültüre bağlıdır. Bu konuda, 19.yüzyılın ortalarında yaşamış olan Avusturyalı ünlü besteci Gustav Mahler'in, bir mektubunda kendi gibi besteci olan eşi Alma'ya yazdıkları çarpıcı bir örnektir : “ Bundan sonra yalnızca bir mesleğin var: Beni mutlu etmek ! Besteci rolü bana düşüyor. Seninkisi seven eş ve anlayışlı partner rolüdür” (Inge 1992: 6) Erkeğin kadından beklentisi, söylemleri değişmiş olsa bile, içinde yaşadığımız yüzyılda da sonuç itibariyle, çok farklı değildir.

2006 yılında, Aile Yapısı Araştırmasına katılan erkeklerin %60,7 si kadının asli görevinin çocuk bakımı ve işleri olduğu görüşünü bildirmişlerdir. Bu oran kadınlar arasında % 64,7 olarak saptanmıştır. Erkeklerin %12 si, kadınların % 14'ü, kadının çalışmasını gelenek göreneklerimizden aykırı bulurken, çalışma ortamlarının kadın için güvenli olmadığı düşünen erkekler % 16,5 iken kadınlarda bu oran %9,5 dir. (<http://www.tuik.gov.tr>, 20.02.2009)

Aynı araştırmaya göre, ev işlerinde paylaşım oranları; yemek yapmada kadınlarda %87,1,

erkeklerde % 2, ütü yapmada, kadınlarda % 84,3 erkeklerde % 2.2 , sofranın kurulup kaldırılmasında, kadınlarda % 74.1, erkeklerde % 2,4 olarak tespit edilmiştir.

Oysa faturaların ödenmesinde erkekler % 69.1 sorumlu iken, kadınlar % 17 olarak bulunmuş.

Kalaycıoğlu ve Toprak (2004) tarafından, kadınların siyaset, üst yönetim ve iş yaşamına katılımı konusunda, 1557 kadın ve 993 erkekle yüz yüze görüşmelere dayanarak yapılan araştırmada ; ücretli bir işte çalışmayan kadınlardan %23,6 'sı, çalışmama nedenleri arasında “küçük çocuklara bakma zorunluluğunu gösterirken”, %18.2'si “ailedeki erkeklerin izin vermemesi”ni, %18.1' ise, “iş bulamamayı” göstermiştir.Kadınların iş yaşamında ki rolünün de irdelendiği araştırmada, katılımcıların % 25'i, kadınların üst yönetimde görev almalarının önünde engel olmadığını belirtirken, % 35'i ev işi ve çocuk bakımı gibi konuların kadınların kariyerinde engel teşkil ettiğini belirtmişlerdir. (Örücü 2007: 132)

Kadınlar, günümüzde hedeflerini oluşturmak ve bunlara ulaşmak konusunda, birçok imkana sahip iken, bunu yapmak için öncelikle eşlerinin, çocuklarının ve ebeveynlerinin ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra, toplumsal olarak kabul edilebilir. Eğer bu şartlar yerine getirilmezse, kadınların öncelikle kadınlıkları sorgulanacaktır.

Toplumsal Cinsiyet Rollerini çerçevesinde, kadınlar ev işleri ve çocukların bakımından sorumlu görülmekte böylece işgücü piyasasına çıkması engellenmektedir.

Örgütsel nedenler

Ulusal kültür, çocukluktan itibaren edinilen değer, inanç ve varsayımları kapsamakta ve Hofstede (1980,1983) tarafından, “yaşam süreci içinde kazanılan

ve bir toplumu diğerlerinden ayıran beşeri düşünce sisteminin toplu bir programlaması” olarak tanımlanmaktadır.(Öğüt, 2008:147 ; Dicle,Ü ve diğerleri’nden alıntı)

Örgütsel kültür ise; “örgütün bilincinin derinliklerinde yer alan, bilinç dışı çalışan, sorgulanmadan kabul edilmiş, örgütün kendisini ve çevresini nasıl algıladığını belirleyen ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılmış varsayımlar ve inançlardır”. (Şimşek, 2007:108 ; Schein’dan alıntı)

Örgütler, içinde buldukları toplumun kültürünü yansıtır. Toplumun sahip olduğu kültürel değerler, kadın ve erkek cinsiyetine ilişkin rolleri tanımlarken, bu rollere ilişkin beklentilerin yansımaları, iş hayatının kültürel yapısını da oluşturmaktadır. Kadın ve erkek çalışandan beklentiler ve onlara yönelik tutum ve davranışlar, örgütlerin içinde buldukları toplumun kültür yapısının bir parçasıdır. Toplumsal cinsiyet özellikleri, örgütsel cinsiyet özellikleri üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

Örücü, Kılıç ve Kılıç (2007) tarafından, “Kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna gelmelerinde ki engeller” konusunda, 97 si kadın ve 103 ü erkek 200 kişi ile anket çalışmasına dayalı yapılan araştırmada, toplumsal olgular çerçevesinde, kadına biçilen rolde ailevi sorumlulukların fazla olmasının, kadınların kariyer gelişimlerini olumsuz etkilediği konusunda katılımcıların % 74’ü “katılıyorum” cevabı vermişlerdir.Kadınlar çalışma yaşamına girerken, toplumsal beklentilerle çalışma yaşamının bağdaşmaması gibi çeşitli nedenlerden ötürü engellerle karşılaşmaktadırlar. Araştırmada bu nedenler dışında, çalışan kadınların, eşine ve çocuklarına karşı sorumlulukları nedeniyle uzayan toplantılar, şirket yemekleri, seyahatler ve eğitimler, kadın yöneticilerin karşılaştıkları sorunlardan bazıları olarak tespit edilmiştir. (Örücü,2007: 134)

Erkeğin egemen olduğu örgüt kültürü içinde, kadınların, erkeklerin informel iletişim kanallarının dışında bırakılması, kadını örgüt içinde yalnızlaştırmaktadır. Kadının bu “old boys” (eski çocuklar) ağının içine girmesi çok zordur. (Aycan 2004 : 458 ; Adler’der alıntı)

Bu da kadının kariyerinde ilerlemesine önemli bir engel oluşturmaktadır.

Kadınların terfilerinde, biyolojik özelliği yine ön plana çıkıyor. Eğitimi, deneyimi ve yetkinliği ile yükselmeyi hak eden kadın, “ anne olunca işe ara verir, ailesini ihmal etmemek için iş seyahatlerine ya da eğitimlere katılmaz” gerekçeleriyle, hak ettiği yere gelmekte gecikiyor ya da tamamen engelleniyor.

Birçok araştırma, erkeklerin, gücü paylaşmaya isteksiz olduklarını ve kadınlarla çalışmaktan rahatsız olduklarını ortaya koyuyor. (Hale,1999: 410)

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları bir başka olumsuz tavır da, erkekler kadar konuştukları zaman veya yüksek bir mevki için yarışmaları halinde, rutin bir şekilde kadınlıklarına saldırıda bulunulmasıdır. Cinsiyetleriyle ilgili bir sorun yaratılıp, kadınlar ya cinsiyetsiz ve çekici olmadıkları için ya da baştan çıkarıcı oldukları için karikatürize edilebilmektedir. (Fels, 2004: 57)

Kadının kendinden kaynaklanan nedenler

Kadınların, üst düzey yönetici olmalarının önünde ki en önemli engeller arasında, kadının kendi kendine yarattığı engeller de vardır. Bunlar; özgüven eksikliği, nasılsa başaramayacağı önyargısıyla oluşan hırs eksikliği, bedellerini ödemeye hazır olmadığı için yükselmeyi tercih etmemesi, toplumun kadından beklediği rolleri sorgulamadan içselleştirmesi olarak görülmektedir.

Çeşitli alanlarda ki araştırmalar kabul görmenin, her türlü yeteneğin kazanılmasında önemli bir motivasyon faktörü olduğunu göstermiştir. Hepimiz, çabalarımızın ve başarılarımızın kabul görmesini isteriz. Kabul görme arzusunun kadınlarda, erkeklerden daha az olduğunu ispatlayan bir araştırma olmadığı halde, neden kadınlar ile erkekler arasında kabul görme konusundaki tutum farklılıkları olduğunu araştıran Fels, yüzlerce başarılı kadınla yaptığı röportaj sonucu, onların dikkat çekmekten, ne kadar yoğun olarak korktuklarını, tespit etmiştir. Kendi başarı hikayelerinin bile, merkezi olmayı reddedip, başarıyı başka taraflara yönlendirmeyi ve tanınmaktan kaçınmaya çalıştıklarını, gözlemiştir. (Fels, 2004:55)

Kadının özgüveninin artması için cesaretlendirilmesi ve bu konuda profesyonel destek alması, tamamlayıcı rolleri tercih etmesi yerine, erkeklerle rekabet edebilmelerine, imkan sağlayacaktır.

Türkiye’de kadın yöneticilerle, derinlemesine yapılan mülakat tarzı bir araştırma,

kadının kariyer hedefleri konusunda çok istekli ve iddialı olmadığını , eğer ortada bir yol ayrımı varsa, ailesini kariyerine tercih ettiğini, ancak kimsenin zarar görmediği ve herkesin memnun olduğu zaman, kadının kariyerine değer verdiğini, kadınlarda hep başkasını memnun etme ve onaylanma çabasının olduğunu ortaya koymuştur. (Aycan, 2004:471-474)

2002 yılında Capital ve Trend Group Pazar Araştırma Şirketi, Prof.Dr. Hayat Kabasakal’ a Türkiye’nin en saygın şirketlerinde çalışan kadın profilini ortaya çıkarmak için bir çalışma yaptırmıştır. (www.capital.com.tr, 15.02.09)

Bu çalışmada, Türk kadın yöneticilerin ortak özellikleri “ön plana çıkmamak, kontrollü bir kadınsı görünümüne sahip olmak, feminist olmamak, sosyo-ekonomik açıdan üst sınıf mensubu olmak, güçlü bir kişiliğe sahip olmak, yüksek başarı güdüsüne sahip olmak, evli/çocuklu bir yaşam sürmek” şeklinde belirlenmiştir. (Öğüt, 2008:156; Özkaya’dan alıntı)

Peki ya bedeller ?

“Medeni duruma göre istihdam oranı” konusunda yapılan anket çalışmasına göre; Türkiye genelinde, 2007 yılı itibariyle, istihdam edilen kadın nüfusun % 27,5 i hiç evlenmemiş, % 21,8’i evli olup, %33,5’ i boşanmış olarak saptanmıştır. (<http://www.tuik.gov.tr>, 20.02.2009)

Hem çalışan, hem evli olan kadınların sayısının az olmasının en önemli sebebi ; erkeğin uzun çalışma saatleri olan ve iş seyahatleri gerektiren meslekleri yapan kadını, eş olarak istemiyor olmasıdır.

2001 yılında yapılan bir çalışmaya göre; ABD’de kariyerinde başarılı 41-55 yaş aralığında ki kadınların % 33’ünün çocuksuz oldukları tespit edilmiş. Araştırmaya katılan kadınlar, çocuksuz kalmanın kendi seçimleri olmadığını, bunun gizlice sinsice ilerleyen bir seçimsizlik olduğunu, çocuk özlemi çektiklerini, yüksek maliyetlere katlanıp yeni medikal tekniklerle çocuk sahibi olmaya çalıştıklarında ise bunun çok geç olduğunu fark ettiklerini ifade etmişlerdir. (Hewlett, 2002:66)

Büyük bir çoğunlukla, kariyer yapmanın bedeli geç evlenme, çocuk sahibi olamama veya evli isen boşanmayla sonuçlanmaktadır.

Evli kadınlarla yapılan araştırmalara göre ise, çocuk sahibi olmak için kariyerine ara veren kadınların, daha sonra işe döndüğünde, bıraktığı yerden devam edemediklerini, kariyer basamaklarında tökezlediklerini, bununla birlikte daha az ücrete razı olduklarını görüyoruz.

Erkek meslektaşlarıyla aynı seviyeye gelebilmek için, insanüstü bir çaba sarfeden kadın strese yenik düşüyor, sağlık problemleri yaşıyor.

4. SONUÇ

Modern Türkiye’nin yapılandırılması sürecinde, kadın hakları konusunda, çok önemli adımlar atılmış, bu konuda çalışmalar ulusal ve uluslararası platformlarda, toplumsal bir birliktelik içinde sürüyor olsa bile, yapılan bilimsel araştırmalar ve istatistikler, her şeye rağmen bu ilerlemenin, Batılı ülkelerde olduğu gibi hızlı olmadığını, özellikle kadın yöneticilerin istediklerini alamadıklarını ve uzun bir süre de alamayacaklarını göstermektedir.

Yönetici pozisyonunda ki kadınların, erkeklerle eşit düzeye gelmeleri için, daha uzun bir süre emek vermeleri gerekiyor. Sorunların üstesinden gelebilmek için, başta kadınlar olmak üzere, toplumun her kesiminin bilinçli, sistemli ve sürekli bir çabayı sergilemesi bu süreci kısaltacaktır.

Kadın yöneticilerin, hayat – iş dengesini kurabilmek ve iş başarısına, aynı zamanda bir aile düzenine sahip olmalarının, hayal olarak kalmaması için ; kariyerlerinin başında, nasıl bir hayat istediklerine karar vermeleri ve bunu elde edebilmek için ısrarcı olmaları, başkalarının ihtiyaçlarına gösterdikleri kadınca duyarlılığı, kendi ihtiyaçları için de göstermeleri gerekiyor.

Katedilecek çok mesafe, kırılacak çok “cam tavan” olmasına rağmen, eğer kadın, eşinin ve ailesinin desteğini alırsa, bütün baskılara göğüs gerebilir ve bütün rolleriyle baş edebilir.

KAYNAKLAR

- AYCAN, Z. “Key Success Factors for Women in Management in Turkey”, International Association for Applied Psychology, 2004 53(3), USA
- AYDEMİR ,Ş.S., Tek Adam Mustafa Kemal, Remzi Kitabevi, 17.basım,2003, İstanbul
- EREN. E., Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım, 3.baskı 1996, İstanbul
- EYUBOĞLU,D. ve diğerleri, Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, (projenin yönetici Serpil Özdamar) 2000, Ankara

- FELS, A., "Do Women Lack Ambition", Harvard Business Review, vol.82, No.4, April 2004ss:50-60, USA
- GROYSBERG, B., How Star Women Build Portable Skills, Harvard Business Review, vol: 86 , No:2, February 2008 ss:74-81, USA
- GVOZDEVA E.S.,GERCHIKOV V.I., "Sketches for a Portrait of Women Manager", Sociological Research, vol.41, No.1, January 2002, USA
- HALE,M., "He Says She Says :Gender and Worklife" ,Public Administration Review, vol:59 issue 5, ss:410-425, 1999, USA
- HEWLETT,S.A., "Executive Women and the Myth of Having All", Harvard Business Review, vol:41, No.1 , ss:66-73, 2002, USA
- INGE, S., , Ünlü Erkeklerin Gölgesinde Yetenekli Kadınların Yazgısı, (çev: Nazlı Kaya)1992, Ataol yayıncılık, İstanbul
- ÖĞÜT, A., KOCABACAK, A., "Küreselleşme Sürecinde Türk İş Kültüründe Yaşanan Dönüşümünün Boyutları", Türkiyat Araştırmaları Dergisi, 23.sayı bahar 2008 ss:145-170
- ÖRÜCÜ , E.,ve diğerleri , "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerinde ki Engeller :Balıkesir İli Örneği, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Yıl:2007 cilt:14 sayı:2, : ss:117-135
- SOFYALIOĞLU,Ç.,AKTAŞ, R., "Kültürel Farklılıkların Uluslararası İşletmelere Etkisi", Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 7/1, 2001 ss.75-92
- ŞİMŞEK, H., Toplam Kalite Yönetiminde kuram, ilkeler, uygulamalar, Seçkin yayıncılık, 1.baskı, 2007, Ankara
- TEMEL,A. ve diğerleri, "Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması", Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Yıl:2006 cilt:13 sayı:1 ss:
- TOKSÖZ, G., Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu, Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) yayını, 2007, Ankara
- www.capital.com.tr (erişim tarihi 15.02.09)
- www.ksgm.gov.tr (erişim tarihi 20.02.2009)
- www.ilo.org/publns (erişim tarihi 20.02.2009)
- www.tuik.gov.tr (erişim tarihi 20.02.2009)
- www.unstats.un.org (erişim tarihi 20.02.2009)

KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMINI VE ÇALIŞMA KOŞULLARINI ETKİLEYEN SOSYO-DEMOGRAFİK VE KÜLTÜREL FAKTÖRLER

*Arş. Gör. E.Özlem ÖZÇATAL**

GİRİŞ

Dünya genelinde kadınların işgücü piyasasına katılımları ve çalışma koşulları erkeklerden farklıdır. Kadınların işgücü piyasasında ikincil konumlarını ve olumsuz çalışma koşullarını¹ yansıtan evrensel özellikleri bulunmaktadır (Ecevit, 1998: 268): İşgücü piyasasında işe alınma, yükseltilme, işten çıkarılma ve ücretlendirme de ayrımcı uygulamalarla karşılaşılır; işyerlerinde hiyerarşinin alt sıralarında yoğunlaşırlar, karar verme ve yönetimle ilgili üst pozisyonlarda daha az yer alırlar; mal ve hizmet üretiminde düşük nitelik gerektiren, monoton ve tekrara dayalı işlerde çalışırlar; sosyal güvenceden yoksun, kolay vazgeçilen ve sendikal örgütlenmesi zayıf işgücüdür; belli sektörlerde, işkollarında ve mesleklerde yoğunlaşırlar. Sanayi sektörü özelindeki bu yoğunlaşmaları, daha çok emek-yoğun işlerde, ekonomik krizlerden daha hızlı ve olumsuz etkilenen, düşük ücretlerin ödendiği, vasıfsız işçi kullanımına yönelik alanlardadır. Kadınların işgücü piyasasına sınırlı katılımında ve piyasadaki çalışma koşullarında çeşitli faktörler belirleyici olmaktadır. Sosyo-demografik (yaş, medeni durum ve çocukların varlığı ve eğitim) ve sosyo-kültürel (toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, ataerkil değerler) faktörlerin etkisi ile kadınların işgücü piyasasına katılımı ve çalışma koşulları şekillenmektedir.

Yaş, kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen önemli faktörlerdendir. Gelişmiş ülkelerde, kadınların yaşa göre işgücüne katılımı literatürde M modeli olarak adlandırılmaktadır. Bu katılım modelinde genç yaşta çok sayıda kadın işgücü piyasasına katılmakta, evlilik ve çocuk sahibi olmalarına bağlı olarak piyasadan çekilmekte, çocukların okul yaşına gelmesiyle birlikte daha ileri yaşlarda işgücü piyasasına tekrar dönmektedir (Toksöz, 2007: 23; Plagenta, 1997). Kadınların aile içi ve toplumsal görevlerinde farklılaşmaya yol açan evlilik, çoğunlukla işgücünden sürekli ya da en azından geçici

* Ankara Üniversitesi

¹ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2007 yılında yayımlanan 'Kadın İstihdamında Küresel Eğilimler' raporu da, kadınların işgücü piyasasına katılımı ve çalışma koşullarında erkeklere göre mevcut eşitsizliklerin giderek arttığına işaret etmektedir. Dünya genelinde kadınların işgücü piyasasına katılımları ve istihdamları –gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklılık göstermesine rağmen- sınırlı da olsa artmıştır. ILO (2007) raporuna göre, dünya genelinde tüm çalışanların yaklaşık %41,4'ü kadındır. 15 ve daha yukarı yaştaki kadınların %48,9'u çalışmakta iken bu oran erkeklerde %74'tür. Kadınların işgücü piyasasına ve istihdama katılımı sınırlı sayıdaki mesleki alanlarda olmakta ve kadınlar aynı işi yapan erkeklerden daha düşük ücret almaktadır. Kadınlar, işgücü piyasasında tarım ve hizmetler sektörlerindeki düşük verimlilikteki iş ve mesleki alanlarda sıkışıp kalmışlardır. Sanayi istihdamındaki payları ise, erkeklerin çok altındadır. Kadınlar, genellikle düşük ücretli ve sosyal güvenceden yoksun işlerde çalışmaktadır(ILO,2007).

ayrılmaya yol açmaktadır. Özellikle küçük çocuk sahibi olunması durumunda, kadınlar için çocuk bakımı öncelikli bir konu olmakta ve bu durum kadınların işgücü piyasasına katılımını daha da azaltmaktadır. Eğitim düzeyinin yüksekliği ise kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırmakta ve aynı zamanda kadınların çalışma koşullarını(statü, ücret vb.)olumlu yönde etkilemektedir (Tzannatos,1999;World Bank,2006).

Sosyo-kültürel faktörler -ataerkil kültürel değerler ve toplumsal cinsiyet temelli işbölümü- de kadınların işgücü piyasasına katılımı ve konumunda belirleyicidir (Anker ve Hein, 1986: 11; Harttman, 2006). Bu faktörler kadınların işgücü piyasasına katılımlarını sınırlamakta, piyasadaki çalışma koşullarını ve mesleki dağılımlarını genellikle olumsuz biçimde etkilemektedir. Ataerkil kültürel değerler ve bu değerlerin biçimlendirdiği toplumsal cinsiyet temelli işbölümünde kadına verilen roller, kadınların işgücü piyasasına katılma kararlarında ve hangi işleri yapabilecekleri, hangi işyerlerinde çalışabilecekleri, hangi meslekleri seçebilecekleri konularında etkilidir. Kadının öncelikle çocuk bakımı, ev işleri (yemek pişirme, temizlik yapma) gibi ev içi çalışmayla yükümlü tutulması; işgücü piyasasında düşük ücretli işlerde çalışması; kadınların belli sanayi sektörlerinde yoğunlaşması, belli mesleklerle yönlendirilmesi, kadınların vasıfsız işlerde ve hiyerarşi ve otorite bakımından düşük konumlarda bulunması sonucunu getirmektedir (Mackintosh 1981).²

Bu çerçevede, Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımı ve piyasadaki çalışma koşulları incelendiğinde, en dikkati çeken özellikler; yıllar itibariyle kadınların işgücü piyasasına katılma oranlarındaki düşüş eğilimi, artan işsizlik oranları, işgücü piyasasında belli sektörlerde, belli mesleklerde yoğunlaşması, ücret düzeylerinin genellikle erkeklerden düşük olması, sigortasız çalışma oranlarının yüksekliği olmaktadır.³

Bu saptamalardan hareketle araştırmanın amacı, kadınların işgücü piyasasına katılımı ve çalışma koşullarında etkili olan sosyo-demografik ve sosyo-kültürel faktörleri Tokat İli özelinde incelemek ve ortaya koymaktır. Araştırmanın belirtilen amacı doğrultusunda, Tokat İlinde imalat sanayinde tekstil-konfeksiyon ve gıda işletmelerinde işçi statüsünde çalışan kadınlara yönelik bir alan araştırması yapılmıştır. Elde edilen veriler ışığında işgücü

² İşgücü piyasasında ataerkil ilişkiler çeşitli biçimlerle, kadınlara dayatılmaktadır. Kadınlara daha düşük ücretler ödenir, böylece kadınların erkeklere ekonomik bağımlılığının sürmesi pekiştirilir. Kadınlara daha az ilerleme olanakları verilir (Walby, 1990; Harttman, 2006). Kadınlar, ücretli kesimde çalışsalar bile, evdeki sorumluluk onların sırtına yüklenir. Ev içi görevlerine bir de ücretli işlerin doyurucu olmayışı eklendiğinde bu durum, kadınların işgücü piyasasında çalışmaları önünde önemli bir engel durumuna gelir.

³ Kadınların 1990 yılında Türkiye genelinde %34,1 olan işgücüne katılım oranı 2000 yılında %26,6’ya 2006 yılında ise %24,9’a düşmüştür. 2006 yılı için Türkiye’de kadın işgücünün en yoğun istihdam edildiği sektör tarım sektörü (%48,5) olup, bunu sırası ile hizmetler (%36,5) ve sanayi (%15) sektörleri izlemektedir. 2006 yılı için çalışan kadınların yarısından fazlası (%66) kayıtdışı çalışmaktadır (TÜİK, 2008). 2006 yılı için tarımcı meslek gruplarında yer alan kadınların oranı % 38,9, imalat sanayi ve hizmetlerde % 16,9 olurken, kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdürlükte % 2,7’dir (TÜİK, 2006: 166). Bunun gibi yapılan çoğu araştırmada, kadın ve erkeklerin eğitim, deneyim, mesleki ve işteki durumları aynı olduğu halde, aldıkları ücretlerde kadınlar aleyhine farklılıklar olduğu ortaya konmaktadır (Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997; World Bank, 2006: 55; Kiren, 2007).

piyasasında kadın işgücünün, katılımı, konumu ve sorunları irdelenmiş ve söz konusu faktörlerin etkileri araştırılmıştır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Kadın araştırmalarında bilginin kaynağı olarak kadınlara ve onların deneyimlerine dayanılması, uygulanan yöntemin önemli unsurlarındandır. Bu çalışmada kadınlar bilginin kaynağı –bilen öznel-olarak kabul edilmiş ve .araştırma sürecinde özne-nesne ikiliği aşularak karşılıklı deneyimler ve yaşantılar sürece dâhil edilmiştir. Araştırma sürecinde hiyerarşik, otoriter ve yönlendirici olmayan bir üslupla anlama çabası içinde olunmuş ve yüz yüze anket, görüşme, gözlem teknikleri bu ilkeye uygun şekilde kullanılmıştır

Araştırmada gayeli örneklem tekniğinden yararlanılarak, toplam 298 (gıda işletmelerinde 120, tekstil/konfeksiyon işletmelerinde 178) kadın araştırma kapsamına alınmıştır. Veri girişi ve analizi için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 11.5 paket programı kullanılmıştır. İstatistiksel analizlerde yüzde ve ki-kare testi uygulanmıştır.

BULGULAR

Araştırma kapsamındaki kadınların %22,8'i 20 yaşından küçüktür. Kadınların %27,2'si 20–24 yaş grubu arasında, %11,7'si 25–29 yaş grubunda, %9,4'ü 30–34 yaş grubunda, %18,5'i 35–39 yaş grubundadır. Kadınların %10,4'ü 40 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır. Kadın işgücü genç yaş gruplarında yoğunlaşmaktadır. Kadınların eğitim düzeyi düşüktür. İlkokul mezunu olan kadınlarda yoğunlaşma (%42,6) söz konusudur. Araştırma kapsamındaki kadınların, eğitim düzeylerinin düşüklüğü, kadınlar için ancak, emek-yoğun sektörlerde düşük statülü ve düşük ücretli işlerde istihdam olanağını beraberinde getirmektedir. Kadınların eğitim düzeyleri ile çalıştıkları sektörler arasında istatistiksel olarak bağımlılık ilişkisi vardır ($P < 0,050$). İlkokul mezunu olan kadınların %70,9'u; ortaokul mezunlarının %65,8'i ve lise mezunu kadınların %38,5'i tekstil sektöründe çalışmaktadır. İlkokul mezunu kadınların %29,1'i; ortaokul mezunu kadınların %34,2'si ve lise mezunu kadınların %61,5'i gıda sektöründe çalışmaktadır. Gıda sektöründe çalışan kadınların eğitim düzeyleri, tekstil sektörü ile karşılaştırıldığında daha yüksektir. Bu durum, gıda sektöründe üretim sürecinde daha ileri teknoloji kullanılması ve burada vasıflı işgücü talep edilmesi ile yakından ilgilidir. Üretim sürecinde yüksek teknolojiye geçen işletmelerde, eğitime önem verilmekte; eğitimli ve nitelikli eleman talep edilmektedir.⁴ Kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü, talep edilen bu nitelikteki işgücünün kadınlar tarafından sağlanmasını mümkün kılmamaktadır. Anket uygulanan kadınların %50,7'si bekârdır, ancak evli kadınların oranı da (% 43,3) yüksektir. Bu durum ekonomik politikaların etkisiyle ortaya çıkan ve süre giden ekonomik sıkıntıdan kaynaklanan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşam koşullarının ağırlaşması evli kadınların

⁴ Gıda işkolundaki gelişmiş teknoloji kullanılan bir işletmenin işvereni, bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmektedir: “Burada vasıflı insana ihtiyaç var. Süt, peynir, yoğurt, kaşar, ayran üretiminde otomasyona geçtik. Bu makinelerin kullanımı, laboratuvar testleri için vasıflı eleman çok önemli. Bize başvuran kadınların eğitim düzeyleri çok düşük. Onlara burada yaptırılan işlerde temizlik, yemek, kolileme gibi basit işler, elle yapabilecekleri işler.”

işgücü piyasasına katılımını artırmıştır.⁵ Ankete katılan kadınların %90,6'sı çalışma kararını kendi başlarına verdiklerini belirtirken, %5'inin babası, %0,7'sinin eşi, %3,7'sinin annesi, ağabeyi gibi yakınları çalışma kararının alınmasında etkili olmuştur. Kadınların işgücü piyasasına katılma kararı alması ve bunu eşine, ailesine kabul ettirmesi kentsel değerlerin etkinliği kadar kadının özgürlük derecesinin de bir ölçütüdür. Ancak, çoğunluğun ekonomik koşulların zorlamasıyla çalıştığı gerçeği göz önüne alınırsa, geçim sıkıntısı çeken ailelerde, babanın, ağabeyin ya da kocanın, kadının çalışmasına izin vermekten başka bir seçeneğinin olmaması da alınan kararda etkili olmaktadır. Bu gerçeği kadınların çoğu belirtmiştir. Kadınların birisi, *“Geçim zor. Kira, çocukların masrafları, boğazımıza tek bir kişinin (kocanın) çalışması yetmiyordu. Ben de çalışayım dedim, kocama. Mecburen kabul etti, yoksa istediğinden değil. Durumumuz iyi olsa, asla izin vermezdi çalışmama”* ifadesiyle bu durumu vurgulamıştır. Çalışılan iş yerinin seçimini kimin yaptığı sorusuna verilen cevaplarda, ekonomik sıkıntı nedeniyle kadınların çalışma kararını onaylamak durumunda kalan ailelerin erkek üyelerinin, işyeri seçimi konusunda kadını özgür bırakmadığı ve kadınların %41,6'sının eşi, babası, diğer aile yakınlarının (büyük erkek kardeş, amcası vb) kadının çalışacağı işyerinin seçimini yaptığı gözlenmektedir.⁶ Ekonomik zorunluluk nedeniyle dışarıda çalışmasına izin verilen kadın için iş seçimi, ailedeki erkek bireylerin uygun, kadın için güvenli bulunduğu işyerlerinde söz konusudur. Bu durum, kadınların İŞKUR'u kullanma olanağını da kısıtlamaktadır. Kadınlardan biri bu durumu şu şekilde ifade etmektedir: *“Eşimin kahvehanesi vardı. İşler kötü gitti, işyerini başkasına devretti. Maddi açıdan çok zor durumda kaldık. O İş-Kur'a başvurdu. Bende çalışayım dedim. Eşimin amcasının oğlunun karısı tekstilde çalışıyordu. Eşim, amcasının oğluyla işyerine gitti. Güvenli, iyi bir yer olduğunu gördü. Ertesi gün bu işyerinde çalışmaya başladım”*. Kurum aracılığıyla iş bulanların oranı %14,1'dir.

Kadınların %23,8'i 15 ve daha küçük yaşlarda; %25,5'i 16–18 yaş arasında, %29,2'si 19–24 yaşlarında; %21,5'i 25 ve üstü bir yaşta çalışmaya başlamıştır. Araştırma kapsamındaki kadınların %78,5'i 10 yıl ve daha az süredir ücret karşılığı ev dışında çalışmaktadır. Kadınların çoğunluğu (%79,5'i) ekonomik zorunluluk nedeni ile çalıştıklarını belirtmişlerdir. Kadınların eğitim düzeyleri ile çalışma nedenleri arasında istatistiksel olarak bir bağımlılık ilişkisi vardır ($P < 0,050$). İlkokul mezunu olan kadınların çoğu ekonomik zorunluluk nedeniyle çalıştığını ifade ederken, lise mezunu kadınlarda üretken olma nedeni ağırlıklıdır. Araştırmada, kadınların evlilik ve doğum gibi nedenlerle iş

⁵ De la Rocha (2001), uygulanan ekonomi politikaları sonucu düşen aile gelirleri nedeniyle Endonezya'da 1997 ve 1998 yıllarında emek piyasalarına evli ve çocuklu kadınların katılımını arttığını bulmuştur. Aynı çalışma sonuçlarına göre 1990–1998 yılları arasında Bulgaristan'da da uygulanan ekonomi politikalar sonucu yaşam koşullarının ağırlaşması evli kadınların işgücü piyasasına katılımlarını arttırmıştır.

⁶ Kadınların çalışma yaşamı ile ilgili kararları, örneğin, kadın için çalışmanın ev dışında olup olmayacağı kararı, aile fertlerinin tutumuna, toplumda işletilen kültürel kurallara bağlı olarak şekillenmektedir. Bu durum, kadının çalışma kararında önem taşıyan ve kaynağını toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünden alan sosyo-kültürel engellerin ne kadar görünür olduğunun bir göstergesidir. Kadının işgücü piyasasına katılımı, kendi isteklerine göre değil, ataerkil zihniyet kalıpları nedeniyle kocanın, babanın iznine göre gerçekleşmektedir.

değiştirme eğilimi (%9,2) oldukça düşük çıkmıştır. Bu durum, kadınlar arasında evlilik ya da çocuk nedeniyle işten ayrılıp tekrar işe dönme eğiliminin çok düşük kaldığını, bu nedenlerle işten ayrılanların çoğunun işgücü piyasasına yeniden katılmadıklarını göstermektedir.

Araştırma kapsamındaki 298 kadın arasında sadece bir kişi ustabaşı olarak çalışmaktadır. Bu durumun temel nedeni, işyerinde erkeklerin, kadınlar tarafından denetlenmeyi kabul etmemeleri ve işyerlerinde varolan ataerkil ilişkilerdir. Bu ataerkil ilişkiler, kadını işyerlerinde denetleyen değil, denetlenen konumda tutmaktadır. Çoğu işyeri yöneticisi, çalışan kadın işçilerini anaları, bacıları, kendi kızları gibi gördüklerini, aralarındaki ilişkilerin aile ilişkisi gibi olduğunu belirtmişlerdir Bir işverenin ifadesi ile: “*Burada çalışan kadınlar, kızlar benim anam, bacılarım kadar değerlidir. Babaları, kocaları onları bana teslim ederler ve güvenirlir. Bilirler ki burası iyi bir işyeridir, namuslu, dürüst, güvenilir bir yerdir, başlarına kötü hiç bir şey gelmez.*” İşyerlerinde egemen olan ataerkil denetim çeşitli biçimlerde kadınlara dayatılmaktadır.⁷

İşgücü piyasasının toplumsal cinsiyet temelli işbölümüne dayalı şekillenmesinin sonucu olarak kadınlar, işe başvurudan başlayarak her aşamada cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları ile karşılaşmaktadır. İşyerinde kadın-erkek ayrımı yapıldığı düşüncesi, eğitim düzeyi yüksek kadınlarda daha yaygındır.⁸ Bu araştırmada, kadınların tamamı, işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını belirtmişlerdir. Eğitim düzeyi düşük, alt-sosyo-ekonomik gelir sınıflarından gelen bu kadınlar, işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığını yaşamakta ve bunu kuvvetli bir şekilde algılamaktadır. Bu durum, Tokat işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet temelli işbölümüne dayalı şekillenmesinin ne kadar keskin olduğunun da bir göstergesidir. Ankete katılan kadınların %75’5’i erkeklerin daha fazla ücret aldıklarını belirterek, ücretlendirmede ayrımcılık yapıldığını ifade etmişlerdir. Kadınların evlilik, çocuk doğurma gibi nedenlerle işten ayrıldıkları öne sürülmekte; kadınlara geçici ve yedek işgücü olarak bakılmakta, kadının ücreti aile için ek katkı olarak tanımlanmaktadır. Tüm bunlar, kadınlara düşük ücret vermenin nedenlerini oluşturmaktadır. Kadınların %55,7’si işten çıkartmada kadın ve erkek arasında ayrımcı uygulamalar olduğunu belirtmiştir.⁹

⁷ Anket için gidilen işyerlerinin tamamında, öğle yemeği için verilen aralarda, kadın işçilerin erkek işçilerden ayrı bir zamanda yemek yedikleri ve erkek işçilerle bir araya gelmedikleri gözlenmiştir. Aynı yemekhaneyi kullandıkları halde, önce erkek işçiler yemek yemekte, onlar yemekhaneden ayrıldıktan sonra, kadın işçiler yemeğe gelmektedir. Erkek işçiler, öğle arasında işletmenin bahçesinde sigara ve çay içebilmektedir. Kadın işçiler ise, bahçeye çıkamamakta, işletmede, kendileri için ayrılan odalarda vakit geçirmektedir. Bazı işletmelerde ise, kadınların dinlenme molalarında sigara içmeleri, sakız çiğnemeleri yasaktır. Bu kurallara uymamanın yaptırımı işten atılmak bile olmaktadır. Kadınlara bu yasakların nedeni sorulduğunda, bu gibi şeylerin kadınlara ‘*yakışmadığı, hoş karşılanmadığı*’ için yasaklandığını ifade etmişlerdir. Bunun gibi kadın işçiler, giyimlerine, hal ve hareketlerine de dikkat etmek zorundadırlar. Bir genç kızın ifadesiyle: “*Hanım olacaksın, gülerken aşırıya kaçmayacaksın, giyiminde, kuşamında ölçülü olacaksın, sigara kullanmayacaksın.*”

⁸ Eğitim düzeyi düşük, alt sosyo-ekonomik sınıflardan gelen kadınların çalıştıkları işyerleri, genellikle cinsiyet ayrımına göre düzenlenmiş olduğundan -kadınların yoğun olarak çalıştıkları, tekstil, gıda fabrikaları gibi- buralarda çalışan kadınlar, bir cinsiyet ayrımı yapıldığı düşüncesine sahip değildir (Eyüpoğlu, Ayşe vd., 2000: 125).

⁹ Kadınlar, -işverenden aynı işi yapan erkek mesai arkadaşları gibi- eşit ücret ve sigorta talebinde bulunmanın kendileri aleyhine sonuç verdiğini ve bu nedenle işten çıkarılmalarının

Kadınların tamamı, işyerlerinde mesleki bir eğitim almadıklarını belirtmiştir. İşverenlerin yeni teknolojilere uyum sağlama düşünce ve çabaları bulunmaktadır, fakat kadın işçiden daha çok erkek işçilere yeni teknoloji eğitimi verildiği görülmüştür. Görüşülen işverenler, kadınların evlilik ve doğum nedeni ile çoğunlukla işten ayrıldıklarını öne sürerek, boş yere kadınlara bir eğitim verilmesi taraftarı olmadıklarını dile getirmişlerdir.

Araştırma kapsamındaki kadınların %16,1'i günlük 7,5–8 saat; 12,4'ü dokuz saat; %57,1'i 10 saat ve %14,5'i 11–12 saat çalıştığını belirtmiştir. Kadınların çoğunluğunun çalışma saatleri çok uzundur. Kadınların %83,9'u günde iki ve daha fazla saat ev işi yapmaktadır. Koray (1993: 15)'in da belirttiği gibi kadın çalışsa bile ev işleri, çocuk bakımı kadının sorumluluğunda kalmakta, ne erkek ne de toplum bu sorumluluğu paylaşmaya istekli görünmemektedir. Kadınlar, kendilerinden beklenen ev işleri (karşılıksız emek kullanımları) nedeni ile işgücü piyasasına erkeklere göre daha dezavantajlı konumda katılmakta; ağır bir yük altına girmektedirler. Ev işleri, ağır çalışma koşulları (düşük ücretler, uzun ve yorucu çalışma süreleri) ile birleştiğinde, kadınların işten -dolayısıyla işgücü piyasasından- ayrılma kararı almaları hızlanmaktadır.

Ankete katılanların %35,9'u 300–399 TL arası; %29,9'i 300 TL'den az; %19,8'i 400–499 TL arası; %14,4'ü 500 TL ve üzeri ücret almaktadır.¹⁰ Çalışan kadınların eğitim düzeyleri ile aldıkları ücretler arasında istatistiksel olarak bir bağımlılık ilişkisi vardır (P<0,050). İlkokul mezunlarının tamamı 499 TL'nin altında ücret almaktadır. Lise mezunlarında 1000 TL ve üstü ücret alanların oranı %38,5'tir. Kadınların eğitim düzeyleri ile birlikte aldıkları ücretler arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim, kadınların ücretlerini olumlu yönde etkilemekte ve kadınlara yüksek ücretler getirmektedir.

Araştırmaya katılan kadınların %61,7'si sigortalı, %3'ü eşinden dolayı sigortalı, %35,2'si ise sigortasız olduklarını bildirmişlerdir. Kadınların %51,1'i iki yıl ve daha az bir zamandır sigortalı; %23,4'ü 3–5 yıl arası; %21,7'si 10 yıldan fazla bir süredir sigortalı; %3,8'i ise 6–10 yıl arası sigortalıdır. Sigortalılık süresi 2 yıl ve daha az olan kadınların oranının yüksekliği işverenin kadın işgücünü sigortalı yapmak konusunda isteksizliğinin de bir yansımasıdır. İşveren için sigorta yapmamanın gerekçelerinden biri de evli kadınların eşlerinden dolayı sigortalı olmalarıdır. Kadın her ne kadar çalışsa da kocasına, babasına bağımlı konumda tutan ataerkil zihniyet kalıpları işyerinde de ortaya çıkmakta ve kadını sigortasız çalıştırmanın gerekçesini oluşturmaktadır.

çok olduğunu ifade etmişlerdir. Kadınlardan birinin bu ayrımcılığa verdiği örnek oldukça ilginçtir: *“Dört ay önce ütü işi yapan 18 kadın ve erkek arkadaş işvereniden asgari ücret ve sigorta istediler. İşverenimiz dokuz kadını işten çıkardı, erkeklerin dokuzuna da hem sigorta yaptı hem ücretlerini asgari ücrete çıkardı.”*

¹⁰ Anketin uygulandığı aylarda net asgari ücret; 16 yaşından küçükler için 352,09 TL ve 16 yaşından büyükler için 419,15 TL'dir. Bulgulara göre, kadınların çoğunluğu asgari ücretin altında ücretlerle çalıştırılmaktadır. Aynı işletmede, aynı işi yapan ve çalışma süreleri aynı olan kadınların ücretlerinin farklı olduğu gözlenmiştir. Kadınlar tarafından bunun nedeni *“hal, hareket, davranışına göre ücret değişiyor; terbiyeli, giyiminde ve makyajında ölçülüysen; ustabaşına, işverenine saygılıysan, ona göre farklı ücret veriyorlar”* şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırmaya katılan kadınların çoğunluğu (%63,4'ü) için evlilik ve çocuk sahibi olma durumunda çalışma, ekonomik zorunluluk koşuluna bağlanmaktadır. Özellikle çocuk söz konusu olduğunda, çocuğa en iyi annesinin bakacağı düşüncesi öne çıkmaktadır. Kadınlardan biri bunu şu şekilde ifade etmektedir: *“İki yaşında bir kızım var. Kayınvalidem bakıyor. Ama benim hiç rahat değil. Kötü bakıldığından değil, ama kimse asıl annenin yerini tutamaz. Kimse asıl anne gibi özenli, itinalı bakamaz.”* Kadınların %52,7'si, kadının çalışmasının kocanın iznine bağlı olduğunu belirtmiştir. Kadının işgücü piyasasına katılımı ile erkeğin denetimi arasındaki kabullenilmiş bağ karşımıza çıkmaktadır. Kadın işgücü piyasasına katılım kararını, kendi bağımsız iradesine ve bireysel tercihine göre değil, kocanın iznine göre belirlemektedir

SONUÇ

Kadın işgücüne yönelik olarak yapılan alan araştırması sonucunda, kadınların işgücü piyasasına katılımı ve çalışma koşullarında, sosyo-demografik ve kültürel faktörlerin etkilerine ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Aşağıda, elde edilen bulgular ışığında ulaşılan başlıca sonuçlar değerlendirilmektedir.

Gıda ve tekstil/konfeksiyon işletmelerinde çalışan kadınların çoğunluğunun genç yaşlarda olması gibi çoğunun çalışmaya başlama yaşı da erken yaşlarda olmakta; çalışmaya başlama yaşı ağırlıklı 19–24 yaş grubunda yoğunlaşmakta ve sonraki yaş gruplarında çalışmaya başlayanların oranı düşmektedir. Kadınların işgücü piyasasına genç yaşlarda katıldıkları, bu katılımın 19–24 yaş grubunda yoğunlaştığı, sonraki yaş gruplarında düştüğü anlaşılmaktadır. Çoğunun çalışma süresi de kısadır. Kadınların işgücü piyasasına katılımları en çok evlilik öncesi dönemde ya da evlilik durumunda, çocuk doğmadan önceki dönemde gerçekleşmektedir. Kadınlar, evlilik ve çocuk sahibi olma durumunda işgücü piyasasından çekilmekte, çocuklarını büyüten ya da geleneksel dayanışma çerçevesinde çocuk bakımı işini çözebilen kadınların çok azı işgücü piyasasına geri dönmektedir.

Eğitim, kadınların işgücü piyasasına katılımını ve konumunu belirleyen önemli bir sosyo-demografik faktördür. Araştırma kapsamındaki kadınların çoğu ilkökul mezunudur. Eğitim düzeyinin düşüklüğü, işgücü piyasasına katılan kadınlar için düşük statü ve düşük ücretli işleri getirmektedir. Düşük eğitimli kadınların bulabildikleri işlerdeki çalışma saatlerinin uzunluğu, ücretlerinin düşüklüğü ise ev de devam eden ikinci işgünüyle birleştiğinde, işgücü piyasasından ayrılma kararı almalarını hızlandırmaktadır. İşletmelerde teknoloji yenilenmesine gidildikçe nitelikli işgücü talebi artmaktadır. Kadınların niteliksel bir gelişme göstermedikçe sektörde iş bulma olanakları da daralmaktadır.

Kadınların çoğunun işgücü piyasasına katılma nedeni ekonomik zorunluluktur. Bu neden, genç kızlar için çeyiz hazırlama gerekçesinin bile önüne geçmiştir. Eğitim düzeyi yüksek kadınlar için, aldığı eğitimi değerlendirme, bağımsız bir birey olma, eşlik-annelik rolleri dışında da tanımlanma isteğini dile getiren, ev dışında üretken olma ön plana çıkmaktadır. Kadınların çoğu işgücü piyasasına katılma kararını kendisi vermiştir. Ancak bu durumda ailenin geçim sıkıntısı etkili olmakta ve ekonomik koşulların zorlaması ile geçim sıkıntısı çeken aileler de baba, koca, ağabeyin kadınların çalışmalarına

izin vermektan başka bir seçenekleri kalmamaktadır. Çalışılan işyerinin seçimini ise kadınların çoğunluğu için eş, baba, ağabey, amca yapmıştır. Kadının işgücü piyasasına katılımı(çalışma kararı ve hangi işte, işyerinde çalışacağı), kendi irade ve isteklerinden çok, ataerkil zihniyet kalıpları nedeniyle baba, kocanın izin ve denetimine göre gerçekleşmektedir.

Kadınların yarıdan fazlası hiç iş değıştirmemiştir. Evlilik ve doğum nedeni ile işe ara verip tekrar başlama çok düşük bir orandadır. Evlilik, doğum nedeni ile işten ayrılan kadın, işgücü piyasasına geri dönmemektedir. Medeni durum değışikliği ve çocuk sahipliği kadınların işgücü piyasasına katılımını sınırlamaktadır.

İşyerlerinde ataerkil denetim çeşitli biçimlerde kadınlara dayatılmakta ve çalışma koşullarında belirleyici olmaktadır. İşveren tarafından belirlenen kurallara göre kadınlar, giyimlerine, makyajlarına, gülmelerine dikkat etmek zorundadır. Bu kurallara uymazlarsa, işten çıkarılmaktadır. Aynı işletmede, aynı işi yapan ve çalışma süreleri aynı olan kadınların ücretleri farklı olmaktadır. Bunun nedeni, işletmelerde kadınların mütevazı davranışları ve giysileri benimseyerek, ataerkil yapıdaki rollerine uygun davranışları yerine getirmelerine göre belirlenen bir ücret sisteminin yürürlükte olmasıdır. Kadınların hal, hareket ve davranışına göre ücret değışmekte, terbiyeli, giyiminde ve makyajında ölçülü; erkek ustabaşına, işverenine saygılarına göre farklı ücretler verilmektedir.

Araştırma kapsamındaki kadınların tamamı işyerlerinde hiç bir eğitime katılmamıştır. Bunda işverenlerin kadınların evlilik ve doğum nedeni ile işten ayrılacaklarına olan inanç ile kadınların makineleri kullanma konusunda erkekler kadar becerili olduklarına inanılmaması etkilidir. Kadınları işyerlerinde teknolojik eğitimden uzak tutmaya çalışan bütün bu gerekçeler, kaynağını toplumsal cinsiyet temelli işbölümü ve ataerkil yapının ayrımcı ve hiyerarşik yasalarından almaktadır.

Araştırmada kadınların tamamı işyerlerinde işe alınma, işte yükselme, işten çıkarılma, mesleki eğitim ve ücretlendirmede cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını belirtmişlerdir. Kadınlara karşı kaynağını ataerkillik ve toplumsal cinsiyetten alan önyargılar sonucu oluşan kalıpyargılara göre kadınlar; ev içinde bakım verici, ilgi gösterici, ev işlerinde ve el becerisinde yetenekli, yönetme becerisi ve fiziksel gücü eksik, pasif karakterli, emir almaya yatkın, daha az şikâyet eder ve uysaldır. Bu önyargılar sonucunda işgücü piyasasında bir işin erkek işi mi, kadın işi mi olduğu, işyerinde otoriteyi kullanan ve kontrolü yapanların erkek mi, kadın mı olduğu, işten çıkarılma, işte terfi gibi koşullarda önceliğin kadınlarda mı, erkeklerde mi olduğu konularında kadınlar aleyhine bir süreç işlemektedir.

Kadınların yarısından fazlası için hayattaki en önemli amaç iyi bir anne ve eş olmaktır. Toplumsal cinsiyet temelli işbölümünce kadına verilen eşlik/annelik görevlerini içselleştirmiş olan kadınlar, bu görevleri nedeniyle işgücü piyasasından geçici ya da sürekli ayrılmaktadır. Kadınların yarıdan fazlası işgücü piyasasına katılmayı koca iznine bırakmaktadır. Kadını toplumda denetlenen konumuna indirgeyen ataerkil yapının getirdiği hiyerarşik düzen, kadının işgücü piyasasına katılımında da belirleyici olmaktadır. Burada asıl

önemli olanda kadının bu yapının getirdiği düzeni, değerleri içselleştirmiş olmasıdır.

Sosyo-demografik ve kültürel faktörler kadınların hem işgücü piyasasına katılırken hem de katıldıktan sonra yaşadıkları sorunları derinleştirmekte ve kadınların yerel işgücü piyasasında istihdamları düşük kalmaktadır. Kadın emeğini görünür kılmaya ve istihdamını artırmaya yönelik çözüm önerileri ve politikalar geliştirilirken; bütün bu faktörler göz önünde tutularak konuya yaklaşılmalıdır. Kadın işgücünün sorunlarının çokluğu, bunların gündeme gelmesi ve işgücü piyasasındaki katılımlarının artması açısından kadınlara yönelik bu tür çalışmalar -kadınların işgücü piyasasına katılımını, konumunu, sorunlarını tespit etmeye yönelik araştırmalar önemli ve gereklidir.

KAYNAKÇA

- Anker, R. ve Catherine Hein (1986) **Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World**, New York: St. Martin's Press.
- Dayıoğlu, Meltem ve Zehra Kasnakoğlu, (1997) "Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları", **ODTÜ Gelişim Dergisi**, Cilt.24, Sayı.3, (329–361).
- De la Rocha, (2001) "Private Adjustments: Households Responses to the Erosion of Work", **SEPED Conference Paper Series: 6** http://www.undp.org.seped/publications/conf_pub.htm (Erişim Tarihi: 02.04.2008).
- Ecevit, Y., (1998), "Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi", **75 Yılda Kadımlar ve Erkekler**, içinde, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, (267–284).
- Eyüboğlu, Ayşe ve diğerleri, (2000), **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, Ankara: KSSGM.
- Hartmann, Heidi, (2006), **Marksizm'le Feminizm'in Mutsuz Evliliği**, (Çeviren: Gülşat Aygen), İstanbul: Agora Kitaplığı.
- ILO, (2007), **Global Employment Trends**, Geneva: International Labour Office.
- Kiren, G. Özlem (2007), "Türkiye'de Cinsiyete göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması", **Journal of Yasar University**, <http://joy.yasar.edu.tr/arsiv/n6v2/> (Erişim Tarihi: 30.04.2007).
- Koray, Meryem, (1993) **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, (Yayın No:23).
- Mackintosh, Mauren. (1981) "Gender Economics: The Sexual Division of Labour and The Subordination of Women", **Of Marriage and The Market: Women's Subordination Internationally and Its Lessons**, içinde, (Editors: Kate Young, Carol Wolkowitz & Roslyn McCullagh) Londra: Routledge, (3-17).
- Plantenga, Janneke (1997) "European Constants and National Particularities: The Position of Women in the EU Labour Market", **Gender and Economics**, içinde, (Derleme: A. Geske Dijkstra ve J. Plantenga), Londra: Routledge (86–103)
- Toksöz, Gülay, (2007) **Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu**, Ankara: ILO.
- TÜİK, (2006), **Türkiye İstatistik Yıllığı**
- TÜİK, (2008), **Hanehalkı İşgücü Anketleri Dönemsel Sonuçları, 2008**, www.tuik.gov.tr (Çeşitli tarihlerde çevrimiçi erişim)

- Tzannatos, Zafiris (1999), "Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters", [World Development, Vol.27, Is. 3](#), (551–569)
- Walby, Sylvia. (1990) **Theorizing Patriarchy**, Oxford: Blackwell.
- World Bank (2006) **Turkey: Labour Market Study**, (Report No. 33254-TR).

İŞGÜCÜNÜN KADINSILAŞMASI VE ÇALIŞAN YOKSULLAR

*Öğr. Gör. Ekrem Ersin CESUR**

ÖZET

Üretim organizasyonu ve işgücü yapısının değişerek uluslararası ticaretin artış gösterdiği küreselleşme sürecinde, özellikle gelişmekte olan ülkelerde ithal ikameci sanayileşme yerine hız, fark, kalite ve maliyet rekabetine odaklı ihracata dayalı sanayileşme stratejileri benimsenmiş; ticaret ve finansın serbestleştirilip gelişmekte olan ülkelerin yabancı yatırımlar açısından cazip hale getirilmesi için yapısal uyum programları uygulamaya konulmuştur. Ekonomi politikasındaki bu köklü değişimin sosyal yansımaları işgücü piyasasında kendisini göstermiştir. Bir yandan, küresel ölçekte kurdukları mal ve değer zincirleri ile gelişmekte olan ülkelerdeki işletmeleri kendilerine bağımlı hale getiren çok uluslu işletmeler rekabete uyum sağlamak için işgücü piyasalarında esnekliğe başvururken, öte yandan, kuralsızlaştırma uygulamaları ile kamu müdahalesi yerine piyasa mantığı öne çıkarılmaya çalışılmaktadır. İşte bu süreçte, işgücü piyasasında kadınların sayısının artması, ucuz ve esnek bir işgücüne olan istemden kaynaklanmaktadır.

Kadın işgücünün formel sektörde daha çok kısmi veya belirli süreli çalışma gibi a-tipik istihdam biçimleriyle ve düşük ücretle ikincil işgücü piyasasında yer bulmaları, kadın işgücünün ekonomik büyüme dönemlerinde istihdam edilen ve ekonomik durgunluk dönemlerinde istihdam dışı bırakılan sayısal esneklik unsuru olarak işlev gördüğünü göstermektedir. Nitekim sayısal esneklik piyasa koşullarına göre işçi alınmasına ve çıkarılmasına olanak sağlamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerdeki formel sektörde - her ne kadar ikincil işgücünü oluştursa da - işsiz kalma riski oldukça yüksek olan kadın işgücünün giderek günümüzde reel sektörün taşeronu konumuna gelen enformel sektöre kaydığı görülmektedir. Bu bağlamda, küresel mal ve değer zincirleri içinde çok uluslu işletmelerin gelişmiş ülkelerde bulunan merkezleri sadece tasarım ve pazarlamayla uğraşırken, emek yoğun üretim sürecinin gelişmekte olan ülkelere fason üretim üzerinden küçük ve orta ölçekli işletmeler ile ev eksenli çalışma temelinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Maliyetler, işgücünün esnek üretim ilişkileri içinde güvencesiz ve korumasız işlerde istihdamı yoluyla düşürülürken, gelişmekte olan ülkelerde enformel ekonomi ve enformel istihdam içinde kadınların payı hızla artmaktadır.

Ekonomi politikalarında ve üretim yapısındaki değişimin kadınları formel işgücü piyasasından dışlayarak enformel sektörde çalışmak zorunda bıraktığı açıktır. Değişen piyasa koşullarına uyum sağlamak için başvurulan ilk yöntem kadın istihdamının azaltılmasıdır. Formel sektörde işsiz kalan kadınların, iş güvencesi ve sosyal koruma yoksunluğuna da katlanarak enformel sektöre kayması kaçınılmazdır. Yaşanan bu değişimde karşılaşılabilecek tek sonuç kadınların çalışmalarına rağmen yoksullaşmalarıdır. Çalışma karşılığı elde edilen gelirin temel gereksinimleri gidermede yetersiz kalması, sadece çalışmanın yoksulluğu ortadan kaldırmak için yeterli olmadığını göstermektedir. Nitekim günde 1 doların altında gelir elde eden dünyadaki 550 milyon çalışan yoksulun yüzde 60'ının kadın olması ve dünyada 80 milyonun üstünde işsiz kadın bulunması sorunun büyüklüğüne işaret etmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık temelinde, kadınların ekonomik ve sosyal yaşamdan dışlanmaları, herhangi birinin desteği

* İstanbul Aydın Üniversitesi, Türkiye Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi.

olmaksızın, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde iş ve gelir güvencesinden yoksun kaldıklarında yaşayabilmelerini bile zorlaştırmaktadır. Küreselleşmenin adil biçimde gerçekleşmesi ve insan onuru karşısında meşruiyetini ispat etmesi, kadınların yaşam olanaklarını kısıtlayarak değil ancak uygun işler yaratılmasıyla kadınlara iş ve gelir güvencesi sağlanması, sosyal korumadan yararlanmalarının sağlanması ve gelir dağılımındaki eşitsizliğin giderilmesi ile mümkün olacaktır.

1. İŞGÜCÜ PİYASASININ KADINSILAŞMASI

Kadınların işgücü piyasasına kitlesel katılımı toplumsal yaşamdaki önemli bir değişimdir. Doğal olarak kadın işgücü sunumunu ve gelişimini açıklamak için kuramsal ve uygulamalı bir yazın oluşmuş, araştırmaların çoğu doğurganlık ve kadın işgücü sunumu arasındaki nedensel mekanizmanın çözümlenmesine ayrılmıştır¹. Günümüzdeki araştırmaların odağında ise, işgücü piyasasına katılım ve kadınların yetkilendirme süreçleri bulunmaktadır. Yapılan karşılaştırmalı çalışmalar, kadınların statülerinin geliştirilmesi ve yaşam seviyelerinin yükselmesine katkıda bulunacak istihdam politikası türlerinin ortaya konulmasına yöneliktir².

İşgücü piyasasının kadınsılaşması, kadınların formal işgücüne yoğun katılımı olarak ifade edilmektedir³. Ancak, bu ifade sadece kadın işgücünün artışı değil, geleneksel olarak erkekler tarafından yapılan pek çok işin dönüşümü bir diğer ifade ile kadınsılaşması anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, kavramın özünde istihdam biçimlerinde ve işgücüne katılımı kadınların sayısındaki artış bulunmaktadır⁴. Ancak feminist kurama göre, kadınsılaşma ile kastedilen küresel piyasalarda ihracata dayalı ticaret rejiminin yarattığı iş türlerinin toplumsal cinsiyet yapısıdır. Kuram, işgücü piyasasının kadınsılaşmasının mümkün olan en fazla sayıdaki kadının statülerinin geliştirilmesini değil, işgücü piyasasında erkeklerin yaptığı bazı işlerin geleneksel olarak kadınlar tarafından yapıldığı algısının oluşturulmasına dayalı bir dönüşümü ifade ettiğini kabul eder⁵.

İstihdama yönelik düzenlemelerin aşınması ile yakından ilgili bu dönüşümün yaşanması bir tesadüf değildir. İstihdama yönelik düzenlemelerin aşındırılması veya ortadan kaldırılması ile açık bir kuralızsızlaştırma; tam olarak uygulanmama veya uygulanabilirliğinin ortadan kaldırılması yoluyla etkisi azaltılan düzenlemeler ile örtülü bir

¹ Guillermo Cruces, Sebastian Galiani, "Fertility and Female Labor Supply in Latin America: New Casual Evidence", *Labour Economics*, Vol. 14/3, 2007, s. 565.

² Paula Kantor, "Women's Exclusion and Unfavorable Inclusion in Informal Employment in Lucknow, India: Barriers to Voice and Livelihood Security", *World Development*, Vol. 37/1, 2009, s. 194.

³ Leah F. Vosko, "Rethinking Feminization: Gendered Precariousness in the Canadian Labour Market and the Crisis in Social Reproduction", *Robarts Canada Research Series*, York University, Toronto, 2002, s. 4.

⁴ Guy Standing, "Global Feminization through Flexible Labour: A Theme Revisited", *World Development*, Vol. 27/3, 1999, s. 583.

⁵ Olga Sanmiguel-Valderrama "The Feminization and Racialization of Labour in the Colombian Fresh-Cut Flower Industry", *Journal of Developing Societies*, Vol. 23/1-2, 2007, s. 71-72.

kuralsızlaştırma yaşanmıştır. Kadınların ekonomik rollerinde medyana gelen bu değişimler, işgücüne katılımlarını arttırmakla birlikte özellikle gelişmekte olan ülkelerde iş ve gelir güvencesinin zayıflamasına neden olmuştur⁶. Bazı kadınların özellikle bilişim teknolojileri ve hizmetler gibi sektörlerde yükselen yeni çalışma biçimlerinde istihdam fırsatına sahipken, yarı nitelikli veya niteliksiz olanların geçim ve yaşamlarını sürdüremeyecek hale geldikleri görülmektedir. Bu bağlamda, kadınların yeni ekonomi alanında pek çok yeni iş fırsatı yakalamalarının olası olduğunu ileri süren küreselleşme savunucuları tarafından ortaya atılan ekonomik özgürlük kavramının yanıltıcı bir nitelik taşıdığı söylenebilir⁷.

2. ÇALIŞAN YOKSULLAR

Yoksulluk, en az yaşam ve gönenc seviyesinin sürdürülebilmesini sağlayacak gereksinimlerden yoksunluk hali olarak tanımlandığından⁸, maddi unsurların yanı sıra eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim veya anlamlı sosyal ilişkiler gibi sosyal kaynaklardan yoksun olmayı da kapsamaktadır⁹. Yoksulluğun ölçülmesi için 1997 yılında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından gelir yoksunluğuna odaklanan geleneksel ölçüm yöntemlerinin yerine, temel insani gelişim boyutundan yoksunluğun ölçümüne dayanan İnsani Yoksulluk Endeksi geliştirilmiştir¹⁰. Buna göre yoksulluk, maddi gönenc yoksunluğunun yanı sıra kabul edilebilir bir yaşam seviyesinin bulunmamasını da kapsamaktadır¹¹. Uluslararası Çalışma Örgütü ise, uygun iş kapsamındaki çalışma koşullarından daha kötü koşullar altında istihdam edilenlere yönelik olarak, çalışmasına karşın kendisi ve ailesinin geçimini sağlayabilecek günlük 1 veya 2 dolarlık yoksulluk sınırının üzerinde gelir elde edemeyen ve büyük bir olasılıkla enformel sektörde çalışanları kapsayan çalışan yoksulluğu kavramını geliştirmiştir¹². Bu bağlamda, yoksulluk sınırının altında yaşayan ve işgücü piyasasında istihdam edilen kişiler çalışan yoksul olarak tanımlanmaktadır¹³. Ayrıca,

⁶ Guy Standing, "Global Feminization through Flexible Labour", World Development, Vol. 17/7, 1989, s. 1077.

⁷ Sumita Sarkar, Globalization and Women at Work: A Feminist Discourse, International Feminist Summit, "Women of Ideas: Feminist Thinking of for a New Era", Southbank Convention Center, Townsville, 17-20 Haziran 2007, s. 1-2.

⁸ Sudhir Anand, Amartya Sen, Concept of Human Development and Poverty: A Multidimensional Perspective, Human Development Papers, Human Development Report Office, UNDP, New York, 1997, s. 1-2.

⁹ A. Noel Jones, "Why Getting the Economics Right is not enough for Development", ABAC Journal, Vol. 26/2, 2006, s. 8.

¹⁰ Satya R. Chakravarty, Amita Majumder, "Measuring Human Poverty: A Generalized Index and an Application Using Basic Dimensions of Life and Some Anthropometric Indicators", Journal of Human Development, Vol. 6/3, 2005, s. 277.

¹¹ Anand, Sen, s. 3.

¹² ILO, World *Employment* Report 2004-05, International Labour Office, Geneva, 2005, s. 26.

¹³ Steven Kapsos, "Estimating Growth Requirements for Reducing Working Poverty: Can the World Halve Working Poverty by 2015?", Employment Strategy Papers, No. 2004/14, ILO, Geneva, 2004, s. 2.

sadece kendisi ve ailesini yoksulluk sınırının üzerinde gelir elde edemediğinden geçindiremeyen kişiler çalışan yoksul olarak kabul edilmektedir¹⁴. Bunun anlamı, ailenin günlük kazancının kişi başına 1 doları geçmesi halinde kişinin çalışan yoksul olarak değerlendirilmeyeceğidir¹⁵.

Yapılan son araştırmalarda, erkeklere göre kadınların yoksul kalma olasılıklarının arttığı ve yoksulluğun kadınsılaşması olgusunun sosyal bir gerçek olduğu ortaya konulmuştur¹⁶. Yoksulluğun kadınsılaşması, kadın ve erkekler arasında veya kadının hanehalkı reisi olduğu ve olmadığı hanehalkları arasındaki yoksulluk seviyesi farkındaki artış olarak tanımlanmaktadır¹⁷. Bu artış, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılık bağlamında kadınların düşük ücret almalarından kaynaklanmaktadır¹⁸. Nitekim ekonomik büyüme sağlanmasına ve kadınların işgücüne katılım oranları artmasına rağmen kadın yoksulluğu artmıştır. Bu artışın neden, kadınların aldıkları düşük ücretlerdir¹⁹. Yoksulluğun giderilmesi ise ancak kadınların uygun bir yaşam seviyesini sağlayacak geliri elde edecekleri uygun işlerde istihdam edilmeleri ile mümkün olacaktır²⁰.

3. İŞGÜCÜ PİYASASININ KADINSILAŞMASININ GEREKÇELERİ

1970’li yıllara girilmesiyle gelişmiş ülkelerdeki işgücü maliyetlerinin artması, ulaşım ve iletişim teknolojilerindeki değişimler, ticaretin serbestleştirilmesi ve piyasaların kuralsızlaştırılması sermaye, mal, hizmet ve işgücünün küresel hareketliliğinde radikal bir dönüşüme neden olmuştur. Sonuç olarak, ithal ikameci sanayileşme stratejisi kapsamındaki koruyucu engellerin ortadan kalkması ile uluslararası ticaretin boyutunda ve işgücünün yapısında önemli değişimler meydana gelmiş; yoksul ülkeler varsıllara dış satımda zamanlaşırken, işgücü piyasaları uluslararası anlamda bölünmüştür²¹.

Hecksher-Ohlin teoremi bağlamında, emek-yoğun malların üretimine odaklanan az gelişmiş ülkelerin karşılaştırmalı üstünlüklerini nitelsiz işgücü, sermaye ve teknolojik bilgi gerektiren malların üretimine odaklanan

¹⁴ Nomaan Majid, “The Working Poor in Developing Countries”, *International Labour Review*, Vol. 140/3, 2001, s. 272-273.

¹⁵ ILO, *Employment*, s. 26.

¹⁶ David Brady, Denise Kall, “Nearly Universal, but Somewhat Distinct: The Feminization of Poverty in affluent Western Democracies, 1969-2000”, *Social Science Research*, Vol. 37, No. 3, 2008, s. 977.

¹⁷ Marcelo Medeiros, Joana Costa, “Is There a Feminization of Poverty in Latin America?”, *World Development*, Vol. 36/1, 2008, s. 116.

¹⁸ A.k., s. 4.

¹⁹ Randy Albelda, “Women and Poverty: Beyond Earning and Welfare”, *The Quarterly Review of Economics and Finance*, Vol. 39/5, 1999, s. 739.

²⁰ ILO, *Employment*, s. 23.

²¹ Naila Kabeer, “Globalization, Labour Standards, and Women’s Rights: Dilemmas of Collective (in) Action in an Interdependent World”, *Feminist Economics*, Vol. 10, No. 1, 2004, s. 5.

gelişmiş ülkelerinkini ise, nitelikli işgücü oluşturmuştur²². Mal üretiminde uzmanlaşmaya bağlı bu farklılaşma işgücü piyasasını ikiye bölmüştür. Buna göre, birincil işgücü piyasası yüksek ücret, iş güvencesi ve uygun iş koşulları ile nitelendirilirken, ikincil işgücü piyasasında ise bu özelliklerin hiçbiri bulunmamaktadır. Bu bölünmenin 1980'lere kadar kadın işgücü açısından ciddi bir etkisi bulunmamakla birlikte, 1980'lerin başından itibaren kadın işgücü piyasasında pek çok değişim meydana gelmiş; kadın işgücü oranı ve ücret seviyesi artmıştır²³.

Küreselleşme sürecinde, uluslararası hareketlilik kazanan sermayenin pazarlık gücündeki artış hem yerel hem de küresel ölçekli işletmelere çalışma koşulları üzerinde baskı yapma olanağı vermiştir. Bu baskılar işçi hak ve kazançları üzerindeki olumsuz etkinin yanı sıra çalışma koşullarını da ağırlaştırmaktadır. Bunun en büyük etkisi kadınlar üzerinde görülmektedir. Yeni liberal politikalar altında birbiri ile rekabete giren firmalar faaliyetlerini sürdürebilmek için kendi yöntemlerini belirlemişlerdir. Bu yöntemlerden işgücü ile ilgili olanları esneklik, enformelleşme ve işgücü piyasasının kadınsılaşmasıdır. Böylece iki farklı süreç ortaya çıkmıştır. Bunlardan biri, niteliksiz ve tekrara dayalı işlerin ortaya çıkmasına neden olan iş süreçlerinin bölünmesi ve tipik istihdamın yerini kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, taşeronlaşma ve evde çalışma gibi çeşitli a-tipik istihdam biçimlerinin almasıdır. Diğeri ise, zenginleştirilmiş işler ve bilgisayar-iletişim teknolojilerinin kullanımına yönelik olarak işçilerin geliştirilmesidir. Bu süreç, en az işletme gerekleri kadar donanım ve yazılım bilgisine sahip yarı nitelikli işçi istemini arttırmaktadır²⁴. Bu bağlamda kadın işgücü gelişmekte olan ülkelerde sendikal örgütlenme eğilimi zayıf, kötü çalışma koşullarına razı olma olasılığı yüksek ve evlilik-doğum gibi nedenlerle işten çıkarılmaları kolay, sayısal esneklik unsuru olarak algılanırken²⁵, gelişmiş ülkelerde piyasa serbestinin yetkilendirilmelerinin yolunu açtığı işlevsel esneklik unsuru olarak algılanmaktadır²⁶.

4. KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

a. Enformel İstihdam

Enformel sektör, vergi ödemeleri ve yasal düzenlemelerden kaçınılması amacıyla ölçülmeyen, vergilendirilmeyen ve/veya düzenlenmeyen bununla birlikte temel ihtiyaçları karşılayacak kadar gelir

²² Edward E. Leamer, The Heckscher-Ohlin Model in Theory and Practice, Working Paper, No. 77, Princeton Studies in International Finance, Princeton University, 1995, s. 1-4.

²³ Swati Mukerjee, "Investigating Dual Labor Market Theory for Women", Eastern Economic Journal, Vol. 33/3, 2007, s. 301.

²⁴ Sarkar, s. 3.

²⁵ A.k., s. 3-4.

²⁶ Andrea Cornwall, Jasmine Gideon, Kalpana Wilson, "Reclaiming Feminism: Gender and Neoliberalism", IDS Bulletin, Vol. 39, No. 6, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, 2008, s. 2.

elde edilen, bir dizi üretim faaliyeti olarak tanımlanmaktadır²⁷. Kadınların işgücü piyasasında tabi oldukları istihdam biçimlerinin çoğu enformel istihdam içinde yer almaktadır. Bu noktada, kadınların genellikle ücretli işler, ev hizmetleri, taşeron üretimi, kendi hesabına çalışma, geçici işler ve ücretsiz aile çalışması gibi altı farklı kategoride istihdam edildiği söylenebilir. Sayılan işlerde büyük oranda herhangi bir sözleşmeye dayanmayan enformel istihdam söz konusu olmakla birlikte işçilere düzenli ve sabit bir ödeme yapılmaktadır²⁸.

Küreselleşme sürecinde, hem erkekler hem de kadınlar için formel istihdam olanaklarının hızla azalmasına rağmen kadınların enformel sektörde istihdamı artmıştır. Enformelleşmenin iki temel yansıması bulunmaktadır: Birincisi işgücü piyasası esnekliği, ikinci ise kuralsızlaştırmadır. Bunlar, iş güvencesinden ve sosyal korumadan yoksun, en az ücret düzenlemelerinden yararlanamayan, iş sözleşmeleri kolaylıkla sonlandırılabilen, örgütsüz işgücünü oluşturmuştur. Kuralsızlaştırma, yarı nitelikli ve nitelsiz işgücü temelinde gerçekleşmekte ve giderek ücretleri düşürerek güvencesizliği geçerli kılmaktadır. Böylelikle istihdam, düşük ücret ve geçici, sözleşmeli, dış kaynak kullanımı dahilinde, ev eksenli veya taşeronluğun diğer biçimlerinde çalışmaya hazır işçilere açık hale gelmiştir. İşte bu noktada, kadınların giderek artan oranda kısmi süreli ve ev eksenli parça başına çalışmayı da içeren sosyal koruma ve iş güvencesinden yoksun istihdam biçimlerinde yer aldığı görülmektedir²⁹.

Ucuz işgücü istemi enformelleşmeyi arttırdığı gibi yapısal hale getirmektedir. Ticaretin serbestleştirilmesi ile rekabet artmış ve işletmeler rekabet edebilirliklerini işgücünü maliyetlerinin düşürülmesi veya ev eksenli çalışma ile kendi hesabına mikro girişimleri de içeren enformel sektördeki taşeronlar aracılığıyla sağlamaya çalışmaktadırlar. Bunların yanı sıra rekabet nedeniyle işçi çıkarılması da işsiz kalan çalışanın enformel sektörde iş aramasıyla sonuçlanmaktadır³⁰. Ayrıca, ekonominin formel ve enformel bölümleri arasında devinimsel bir bağlantı doğmuştur. Nitekim enformel sektördeki pek çok işletmenin girdi, mamul veya hizmet sağlayıcısı olarak doğrudan etkileşimlerle veya taşeronluk sözleşmeleri ile formel sektör işletmeleri ile üretim veya dağılımı ilişkisi bulunmaktadır. Ayrıca pek çok formel işletme enformel istihdam ilişkileri altında çalışan işçi istihdam etmektedir³¹.

²⁷ Sabine Bernabè, *Informal Employment in Countries in Transition: A Conceptual Framework*, CASE Paper, No. 56, Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, London, 2002, s. 31-32.

²⁸ Kantor, s. 199.

²⁹ ILO, *Women in Wage Employment*, GPE Regional Brief, No. 6, Gender, Poverty and Employment Programme, International Labour Office, Geneva, 2003, s. 5-6.

³⁰ A.k., s. 9.

³¹ Sarah Gammage, *Gender, Trade and Informality: Some Methodological Insights from Global Value Chains Analysis*, Workshop on Gender in Global and Regional Trade Policy:

b. Ayrımcılık

Cinsiyet ayrımcılığı, nitelik bakımından eşitliği bulunan kişilerin yalnızca cinsiyetlerine bağlı olarak farklı muamele görmeleri durumu olarak tanımlanır³². Geleneksel aile ilişkilerinde kadının hanehalkı içindeki işbölümünde erkeğe göre daha fazla sorumluluğu olması, işgücü piyasasına katılımını güçleştirmiş ve daha çok kısmi süreli işlerde istihdam edilmelerine neden olmuştur. Dolayısıyla kadınlar eğitim, mesleki eğitim ve çalışma olanaklarından erkeklere göre çok daha az yararlanmış ve çalışmaları karşılığında düşük ücret almak zorunda kalmışlardır³³. Dünya nüfusunun yarısının kadınlardan oluşması ve dünyadaki işlerin üçte ikisinin kadınlar tarafından yapılmasına rağmen dünyada yaratılan gelirin onda birine sahip olmaları ile ayrımcılık daha anlaşılır bir hale gelmektedir³⁴.

Ayrımcılığa bağlı olarak ortaya çıkan kadın yoksulluğu, sağlanan ekonomik büyüme ve kadınların işgücüne katılım oranındaki yükselişe rağmen artmaktadır. Bu durum, geleneksel aile yapısında kadının sorumlulukların fazla olması nedeniyle işgücü piyasasında düşük ücret almaları ile açıklanmaktadır³⁵. Hatta Ortadoğu, Afrika ve Latin Amerika'da erkeklerin baskınlığını sağlayan dinsel gerekçelerle kadınların gelir getiren bir faaliyette bulunmaları kısıtlanmaktadır³⁶. Ancak kadınların aldıkları ücretin düşük olmasının nedenleri bunlarla sınırlı değildir. Nitekim küresel üretim ve sermaye birikim sürecinin aile ve işgücü yapısında meydana getirdiği dönüşümün yoksullaşma üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır³⁷. Kar maksimizasyonu için dünya ekonomisinin küreselleşmesinin temel aktörü olan çok uluslu işletmeler, cinsiyet, ırk ve sınıf eşitsizlikleri yaratan küresel kapitalist sistemle bütünleşen ve kadınlar açısından ağır sayılan ekonomik koşullar yaratmıştır. Çok uluslu sermaye özellikle üçüncü dünya ülkelerinde çoğunlukla kadınların ağır çalışma koşulları altında istihdam edildiği özel ekonomik, serbest ticaret ve ihraç ürünleri işleme bölgeleri gibi alanlar oluşturmuştur. Bu ekonomik alanlar üretim süreci ve sermaye birikiminin küreselleşmesi ile bağlantılı olarak ucuz kadın işgücünün

Contrasting Views and New Research, Centre for the Study of Globalisation and Regionalisation, University of Warwick, Coventry, 2006, s. 7.

³² HRDC, Gender Equality in the Labour Market – Lesson Learned (Final Report), Human Resources Development Canada, Evaluation and Data Development Strategic Policy, 2002, s. 14.

³³ Mats Johansson, Katarina Katz, Håkan Nyman, Wage Differentials and Gender Discrimination Changes in Sweden 1981-1998, Research Papers in Economics, No. 15, Stockholm University, Department of Economics, 2001, s. 4.

³⁴ Marimuthu Sivakumar, Gender Discrimination and Women's Development in India, MPRA Paper, No. 10901, Munich Personal Repec Archive, Munich University Library, Munich, 2008, s. 4.

³⁵ Albelda, s. 740.

³⁶ Lisa B. Meyer, "Economic Globalization and Women's Status in the Labor Market: A Cross-National Investigation of Occupational Sex Segregation and Inequality", The Sociological Quarterly, Vol. 44/3, s. 356.

³⁷ Ligaya Lindio-McGovern, "Women and Neoliberal Globalization Inequities and Resistance", Journal of Developing Societies, Vol. 23, No. 1-2, 2007, s. 295.

çalıştırıldığı temel birimler haline gelmiştir. Ayrıca bu alanlarda yaratılan ve sürdürülen esnek çalışma biçimleri ile insan onuruna yaraşır ücret için mücadele ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi olanaksız hale getirilmiştir³⁸.

SONUÇ

Küreselleşme sürecinde üretim aşamalarının bölünmesi, işgücünün yapısal dönüşümüne neden olmuştur. Küresel meta zincirleri ile bağımlı hale gelen piyasalar bağlamında gelişmekte olan ülkelerdeki işletmeler çok uluslu bir işletmenin üretim ağına yer alabilmek için fiyat rekabetine girmektedirler. Bu rekabet, işgücü ücretlerinin düşürülmesinin yanı sıra çalışmaya ilişkin temel haklarda da gerileme ile sonuçlanmıştır. 1980'lerden bu yana ekonomik büyüme sağlanmasına, işgücüne katılım oranları artmasına rağmen daha çok enformel sektörde standart dışı çalışma biçimlerinde sayısal esneklik unsuru olarak istihdam edilen kadınlar, aldıkları düşük ücretler nedeniyle yoksullaşmaktadırlar. Bu süreçte, kadın işgücü oranının artışı esnek ve ucuz işgücü istemi ile ekonomik büyüme ise enformel sektörün formel sektörün taşeronu haline gelmesiyle açıklanabilir. Bu bağlamda, çalışmaya ilişkin temel hakların sağlanması temelinde uygun işler yaratılmadan yoksulluğun azaltılması ve ortadan kaldırılması mümkün görünmemektedir.

KAYNAKÇA

Randy Albelda, "Women and Poverty: Beyond Earning and Welfare", *The Quarterly Review of Economics and Finance*, Vol. 39, No. 5, 1999, s. 723-742.

Sudhir Anand, Amartya Sen, *Concept of Human Development and Poverty: A Multidimensional Perspective*, Human Development Papers, UNDP, New York, 1997.

Sabine Bernabè, *Informal Employment in Countries in Transition: A Conceptual Framework*, Centre for Analysis of Social Exclusion Paper, No. 56, London School of Economics, London, 2002.

David Brady, Denise Kall, "Nearly Universal, but Somewhat Distinct: The Feminization of Poverty in affluent Western Democracies, 1969-2000", *Social Science Research*, Vol. 37, No. 3, 2008, s. 976-1007.

Satya R. Chakravarty, Amita Majumder, "Measuring Human Poverty: A Generalized Index and an Application Using Basic Dimensions of Life and Some Anthropometric Indicators", *Journal of Human Development*, Vol. 6, No. 3, 2005, s. 275-279.

Andrea Cornwall, Jasmine Gideon, Kalpana Wilson, "Reclaiming Feminism: Gender and Neoliberalism", *IDS Bulletin*, Vol. 39, No. 6, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, 2008, s. 1-9.

Guillermo Cruces, Sebastian Galiani, "Fertility and Female Labor Supply in Latin America: New Casual Evidence", *Labour Economics*, Vol. 14, No. 3, 2007, s. 565-573.

Sarah Gammage, *Gender, Trade and Informality: Some Methodological Insights from Global Value Chains Analysis*, Workshop on Gender in Global and Regional Trade

³⁸ A.k., s. 285-286.

Policy: Contrasting Views and New Research, Centre for the Study of Globalisation and Regionalisation, University of Warwick, Coventry, 2006.

HRDC, Gender Equality in the Labour Market – Lesson Learned (Final Report), Human Resources Development Canada, Evaluation and Data Development Strategic Policy, 2002.

ILO, Women in Wage Employment, GPE Regional Brief, No. 6, Gender, Poverty and Employment Programme, International Labour Office, Geneva, 2003.

ILO, World Employment Report 2004-05, International Labour Office, Geneva, 2005.

Mats Johansson, Katarina Katz, Håkan Nyman, Wage Differentials and Gender Discrimination Changes in Sweden 1981-1998, Research Papers in Economics, No. 15, Stockholm University, Department of Economics, 2001.

A. Noel Jones, “Why Getting the Economics Right is not enough for Development”, ABAC Journal, Vol. 26, No. 2, 2006, s. 1-12.

Naila Kabeer, “Globalization, Labour Standards, and Women’s Rights: Dilemmas of Collective (in) Action in an Interdependent World”, Feminist Economics, Vol. 10, No. 1, 2004, s. 3-35.

Paula Kantor, “Women’s Exclusion and Unfavorable Inclusion in Informal Employment in Lucknow, India: Barriers to Voice and Livelihood Security”, World Development, Vol. 37, No. 1, 2009, s. 194-207.

Steven Kapsos, Estimating Growth Requirements for Reducing Working Poverty: Can the World Halve Working Poverty by 2015?, Employment Strategy Papers, No. 2004/14, International Labour Office, Geneva, 2004, s. 2.

Edward E. Leamer, The Heckscher-Ohlin Model in Theory and Practice, Working Paper, No. 77, Princeton Studies in International Finance, Princeton University, 1995.

Nomaan Majid, “The Working Poor in Developing Countries”, International Labour Review, Vol. 140, No. 3, 2001, s. 271-291.

Ligaya Lindio-McGovern, “Women and Neoliberal Globalization Inequities and Resistance”, Journal of Developing Societies, Vol. 23, No. 1-2, 2007, s. 285-297.

Marcelo Medeiros, Joana Costa, “Is There a Feminization of Poverty in Latin America?”, World Development, Vol. 36, No. 1, 2008, s. 115-127.

Lisa B. Meyer, “Economic Globalization and Women’s Status in the Labor Market: A Cross-National Investigation of Occupational Sex Segregation and Inequality”, The Sociological Quarterly, Vol. 44, No. 3, s. 351-383.

Swati Mukerjee, “Investigating Dual Labor Market Theory for Women”, Eastern Economic Journal, Vol. 33, No. 3, 2007, s. 301-316.

Sumita Sarkar, Globalization and Women at Work: A Feminist Discourse, International Feminist Summit, “Women of Ideas: Feminist Thinking of for a New Era”, Southbank Convention Center, Townsville, 17-20 Haziran 2007, s. 1-17.

Marimuthu Sivakumar, Gender Discrimination and Women’s Development in India, MPRA Paper, No. 10901, Munich Personal Repec Archive, Munich University Library, Munich, 2008, s. 4.

Guy Standing, “Global Feminization through Flexible Labour: A Theme Revisited”, World Development, Vol. 27, No. 3, 1999, s. 583-602.

Guy Standing, “Global Feminization through Flexible Labour”, World Development, Vol. 17, No. 7, 1989, s. 1077-1095.

Olga Sanmiguel-Valderrama "The Feminization and Racialization of Labour in the Colombian Fresh-Cut Flower Industry", Journal of Developing Societies, Vol. 23, No. 1-2, 2007, s. 71-88.

Leah F. Vosko, Rethinking Feminization: Gendered Precariousness in the Canadian Labour Market and the Crisis in Social Reproduction, Roberts Canada Research Series, York University, Toronto, 2002, s. 4.

KADIN İÇİN KARIYER GELİŞİMİNİN ÖNEMİ

*Elif SARI-Aynur ÇEVİK**

GİRİŞ

Bu çalışmanın temel amacı, kariyer gelişimi kavramından yola çıkarak kadın için kariyer gelişiminin önemini anlatmak ve belirtmek, günümüzde kadınlara kariyerin ne anlam ifade ettiğini anlamak, kariyer geliştirmek isteme nedenlerini ortaya koymaktır.

Bu araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Kariyer ve kariyer geliştirme adlı ilk bölümde: Kariyer kavramı ve tanımı, kariyerin önem ve kapsamı, kariyer planlama, kariyer geliştirme, kariyer geliştirmenin önemi, kariyer geliştirme sistemi konuları ele alınmıştır. İkinci bölümde çalışma yaşamında kadın, kadının çalışma nedenleri, kariyerin kadın açısından anlamı, kadın için kariyer geliştirmenin önemi ve kadın için kariyer engelleri konularına yer verilmiştir. Araştırmamızın üçüncü bölümünde, kadın için kariyer gelişiminin önemini anlatan, beş kişiden oluşan uygulamalı mülakat (yüz yüze-internet/ e-posta yoluyla) yapılmıştır.

1. KARIYER KAVRAMI

Kariyer, Fransızca “carrierre” İngilizce “career” kelimesinin karşılığı olarak Türkçeye çevrilmiştir. Kariyer, kişinin çalışma hayatı boyunca üstlendiği işler toplamı olarak tanımlansa da kariyer kavramı, daha geniş bir anlam ifade etmektedir. Bir bireyin sahip olduğu kariyeri, yalnızca sahip olduğu işleri değil, aynı zamanda işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını ortaya koyabilmesi için eğitilmesi ve bunun sonucunda sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesi olarak tanımlayabiliriz (Bayraktaroğlu, 2003: 117).

Bir insanın kariyeri, birçok nedenlerden dolayı önem kazanmaktadır. Bireyin kimliği ve toplumsal durumunu, statüsünü oluşturmasına da yardım eder. Kariyer, insan yaşamı için bir odak ve anlam teşkil eder. Zira birçok meslek, insanlarla yakınlaşmayı gerektirdiğinden, bu yönüyle sosyal bir anlam teşkil eder. Meslek yaşamının sürdürülebilmesi için gerekli olan maddi gücü elde etmek için de etkin bir araçtır. Ayrıca psikolojik olarak iş doyumunun oluşmasında, kişiliğin gelişmesinde etkili olduğu anlaşılmaktadır (Aytaç,2005:13).

Uzun dönemli bir kariyer geliştirme, insan kaynakları yönetiminde örgütsel etkinliği artırmaktadır. Zira kariyer gelişimi ile insan kaynaklarının gelişimi birbirini destekleyen çalışmalardır (Aytaç,2005:200).

* Elif SARI ve Aynur ÇEVİK Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans öğrencileridir.

2. KADIN VE KARİYER

2.1. Çalışma Yaşamında Kadın

Tarih boyunca kadının çalışma yaşamı içerisinde önemli bir yeri olmuştur. Yaklaşık yarım yy. öncesine oranla kadınlar, çalışma yaşamında, belirgin bir değişim sergilemişlerdir. Elli yıl önce kadının işi, eşi veya erkeklere nispetle ikincil nitelikte ve genelde düşük ücretle istihdam edilen insanların çalıştığı yarı zamanlı işlerdendi. İş yaşamına atılan çok sayıda kadın, yaşamının büyük bir bölümünü ev dışında, ücret karşılığı çalışarak geçirmekteydi. Çoğunluğu esas rollerinin evinde eşi ve çocuklarına bakmak olarak algılamaya devam etmekteydiler. Ücret karşılığı çalışmak kadının yaşamını büyük ölçüde değiştirdi. Erkeklerle “teorik” anlamda eşitlik, ekonomik yönden bağımsızlık ve yaşantısına daha geniş bir bakış açısı sağlamaktaydı. Çalışılan işin statüsü ne kadar düşük olursa olsun, bir eş ve anne olma kimliği yanında, bir “çalışan kadın” kimliği de kadın için oldukça önemli olmaktaydı (Gürol, 2000, :211).

Yirminci yüzyıla geçilmesi ile birlikte kadınlar benimsemek zorunda bırakıldıkları sosyal rolleri nedeniyle karşılaştıkları engellerin büyük bir kısmını aşmışlardır. Artık iş ve aile yükümlülükleri eşler tarafından müşterek olarak üstlenilmekte ve bu durumun erkek ve kadın yönünden sayısız avantajları olduğu kabul edilmektedir. Bu şekilde oluşturulacak “dengeli bir yaşam” yaşam kalitesine, kadın ve erkeklerin ve de bunların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin gelişimine yardımcı olarak insanların çalışma yaşamına optimal düzeyde katkı sağlar (Gürol, 2002:446).

Kadınlar açısından çalışma olgusu hep ikinci etkinlik olarak ele alınmıştır. Ailenin sorumluluğunu o kadar ön plana çıkarmış ki; bu sorumluluklardan dolayı çalışmayı terk edişi hoş görülmuş ve teşvik edilmiştir. Çünkü, kadının kendini çalışmaya adanması erkeklerin aksine, ailevi sorumluluklarına ve görevlerine kısmen zarar verecek bir biçimde gerçekleşmektedir. Bu da kadın açısından, çalışma olgusunun değer yitirmesine yol açmaktadır (Fidan ve İşçi, 2004:35).

2.2. Kadının Çalışma Nedenleri

Kadınların çalışmasının çok farklı nedenleri bulunmaktadır. Çalışma yaşamına giren kadının, çalışma nedenleri ile çalışma yaşamındaki konumu ve değerleri arasında karşılıklı bir ilişkiden söz edilebilir. Bu bakımdan kadınların çalışma nedenlerinin incelenmesi önem taşımaktadır (Üstüngüler,2004:18).

Kadınların çalışmasının en önemli nedenlerinden biri ekonomiktir. Ekonomik krizlerle tek gelirin ailenin geçinmesine yetmemesi, yaşam standardının yükselmesi, tüketim kalıplarının değişmesi ailenin ikinci gelire olan ihtiyacını arttırmıştır. Bu ekonomik koşullar altında da kadınların evde geçirdikleri zamanın maliyetini yükseltmiş ve kadınların işgücüne katılımları artmıştır.

Kadınların iş hayatına katılımında yeni gelişmelerin oldukça etkili olduğu söylenebilir. Fiziksel gücün bir avantaj olarak görülmekten çıkmaya başlamasıyla ve ucuz emek ihtiyacının artmasıyla kadınların iş gücünün katılımı da artmaya başlamıştır. Bu artışta bilgiye dayalı gücün ve insan odaklı üretimin de ön planda olması kadınların iş yaşamına dahil olmasını kolaylaştırmaktadır.

Özellikle monoton, uysal ve beceri gerektiren işlerde daha sabırlı çalışan olmaları sebebiyle kadınlar erkeklerden daha başarılı bir biçimde çalışmakta ve işverenler tarafından tercih edilen iş gücü olmaktadır (Olaş,2006:24).

Birçok kadın için çalışmak, var oluşlarının bir sonucu ve kimliklerini bütünleyen bir değer niteliğindedir. Bu doğrultuda düşünen kadınlar, çalışmanın hakları olduğunu düşündüğü için ve erkeklere bağımlı olmak istemedikleri için çalışmaktadırlar. Bunun yanında kadınlar kendilerini yetiştirmek, deneyim kazanmak veya kariyer sağlamak için iş yaşamına girmektedirler. Bu sayede toplumda daha eşit bir statüye sahip olunacağını ve birçok alanda söz sahibi olabileceğini düşünmektedirler. Pek çok kadın için ailesinden ya da eşinden para almak ihtiyaçlarının onlar tarafından sağlanması bir bağımlılık olarak görülmekte ve bu çerçevede çalışmak özgürlüğe kavuşmanın yolunu açmaktadır.

2.3. Kadın İşin Kariyer Gelişiminin Önemi

Son elli yılda kadınların okuma oranında önemli bir artış gözlenmektedir. Yapılan istatistik sonuçlarına göre kadınların eğitim düzeyindeki artışa paralel olarak işgücüne katılımında da önemli bir artış yaşanmaktadır. Bu artış hem toplam işgücüne katılımında hem de yönetici pozisyonlarında görev almada görülmektedir.

İş tecrübelerini arttıran kadınlar, yönetim ve profesyonel eğitim programlarına katılmaktadırlar. Kadınlar, yönetim işlerine katılımında büyük bir aşama katılmelerine rağmen üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşımında hala çok sınırlı kalmaktadır.

Kadın için kariyer gelişimi öneminin üç amacı vardır. Bunlar:

Bireysel Açıdan Önemi: İş hayatında yer alan bireylerin öncelikle kariyer konusunda istek, hırs, ilgi ve bilgisi olması gerekir. İstek, ilgi ve ihtiyaçlar her bireyde eşit oranda ve eşit şiddette bulunmamaktadır. Buna bağlı olarak, kadın ve erkeklerin kariyer seyri birbirine pek benzememektedir. Cinsel ayrımcılığın halen varlığını sürdürdüğü günümüzde kadınlar kariyer hedeflerine erkeklerinkine oranla daha yavaş ilerlemektedirler.

Aile Açısından Önemi: Kadınlar bir yandan kariyer yolunda önemli adımlar atarken, diğer yandan da evinin kadını, bir eş ve anne olarak da başarılı ve mutlu olmak durumundadır.

Kadının kariyerinin gelişmesi, çocukların iyi yetişmesine katkı sağlamaktadır. Evli kadınlar, çocuklarının daha iyi bir eğitim alabilmesi ve çocuklarının yaşam standartlarını yükseltmek, onlara daha rahat imkanlar sağlamak amacıyla kariyer geliştirmek isteyebilirler.

Toplum Açısından Önemi: Kadının kariyeri, sadece bireysel olarak kadın için değil, toplum için de önem taşır. Kadınların çalışma hayatına etkin katılımından söz ederken, akla ilk olarak eğitim ve işgücü geliyor. Bu da, kadınlar, kariyer gelişimine önem verdikçe, toplumdaki eğitilmiş kadın oranının artmasına neden olmaktadır.

Günümüzde toplumların gelişmişlik düzeyiyle ilişkili olarak kadınların istihdamı farklı düzeylerde ve farklı koşullarda gerçekleşmektedir. “Kadınların

gelişimine yatırım yapmak hem ekonomik, hem de sosyal açıdan önemlidir. Kadınlar güçlendiklerinde ve 'insan sermayesi' kazandıklarında bundan hem çocukları, hem de aileleri kazançlı çıkmaktadır. Ayrıca kadınların ekonomiye olan katkıları resmi istatistiklere yansıdığından çok daha fazladır." (Gönüllü ve İçli,2001:82). Nitekim, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) Türkiye'nin yoksulluğun tarihe karışması için kalkınma ve genç altyapı yatırımlarının yanı sıra kadına yatırım yapılması gerektiğini söylüyor (Oğuz,2008:72).

3. ARAŞTIRMA

Araştırmanın Amacı: Bu araştırmanın amacı kadınlar için kariyerin ne anlama geldiği ve kariyer geliştirmek isteme nedenlerini anlayarak kadın için kariyer gelişiminin önemini ortaya koymaktır.

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme: Araştırmanın evrenini İstanbul ve Bursa illerinde özel sektör kuruluşlarında görev yapan kariyer sahibi kadınları kapsamaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; İstanbul'dan optik ve gıda sektöründe görev yapan iki İnsan Kaynakları Müdürü, Bursa'dan otomotiv sektöründe görev yapan bir İnsan Kaynakları Şefi ve son olarak AVM sektöründe görev yapan bir Halkla İlişkiler Müdürü oluşturmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi: Araştırma yapılırken yöntem olarak, nitel araştırma yöntemi seçilmiştir. Nitel araştırmanın kollarından "örnek olay" yöntemi kullanılmıştır. Örnek olay yöntemi kullanırken "mülakat" tekniği seçilmiştir. Örneklememizi oluşturan kişilerden bazılarıyla yüz yüze mülakat yapılırken, bazılarıyla internet/e-posta aracılığıyla mülakat soruları cevaplandırılmıştır.

Araştırmaya değişik sektörlerden beş kadın çalışan katılmış; üst düzey görevlerdeki kadın çalışanların iş yoğunluğu sebebiyle randevuyla yüz yüze mülakat yapılamayan kişilerle internet yoluyla iletişim sağlanmıştır ve mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler mülakat formu çerçevesinde gerçekleşmiş ve konuyla ilgili olarak kişilerin mülakat sırasındaki davranışları, konuşma biçimleri gibi unsurlar da gözlemlenmiştir.

Araştırmanın Bulguları

Mülakata Katılan Deneklerle İlgili Örnek Olaylar

Örnek Olay 1 - Aylin Köksoy

Görüşme yapılan üst düzey yönetici pozisyonunda kadınlardan ilki Atasun Optik İnsan Kaynakları Müdürü Aylin Köksoy'dur. 1980 doğumlu olan Aylin Hanım Bilkent Üniversitesi İngilizce İşletme (Burslu) mezunudur. Kendisi evli olup çocuk sahibi değildir.. Daha önce CarrefourSa ve Watsons Güzellik ve Bakım Ürünleri A.Ş.'nin İnsan Kaynakları departmanlarında uzman olarak görev yapmıştır. 7 yıldır iş hayatında olup çalıştığı yer 3. işyeridir.

Gelecekteki kariyer hedefleri ve kariyer planı hakkında Aylin Hanım şunları söylüyor:

"Öncelikli hedefim insan kaynakları ile ilgili gelişmeleri (sadece Türkiye'de değil; dünyadaki yayınlar vb. vasıtasıyla) takip edebilmektir. Kendisini geliştiren bir yöneticinin kariyerinin de gelişeceğini düşünmekteyim. Orta vadedeki kariyer hedefim

mevcut firmamda İK departmanının gelişimini tamamlamak; uzun vadedeki hedefim ise İK Direktörlüğü ya da benzeri bir pozisyon olabilir.”

Kendisiyle kariyer engelleri hakkında konuştuğumuzda ise genel olarak işyeri engeli hakkında şunları aktardı:

“ Uluslar arası bir firmada ve perakende sektöründe çalıştığım için işyerimle ilgili bir engelim yok. Fakat üretim sektöründe faaliyet gösteren Türk firmalarda üst düzey yöneticiler belirli pozisyonlarda ‘erkek’ adayları değerlendirmek istediklerini açıkça belirtebiliyorlar. Ülkemizde mevcut yasalarımız bunu engelleyici bir madde içermiyor. Fakat AB ülkelerinde iş ilanlarında bile bay/bayan gibi birçok özelliği belirtmezsiniz. Eşitlik ilkesine aykırıdır.”

Özel olarak kariyer engelinin yaşı olduğunu söyleyen Aylin Hanım şöyle devam ediyor:

“Şu anda yaşımın küçük olması kariyer engelim diyebilirim. Türkiye’de yaşa bir hürmet var. Hem bayan hem de genç olunca birçok kişi tarafından yadırganıyorsunuz. İnsanlar sizi yönetici olarak kabullenmekte zorlanabiliyorlar. Ülkemizde genellikle yönetici pozisyonları için 40-45 yaşlarını göz önüne alırsak; müşterilerimiz ya da iş yaptığımız insanlar karşılarında genç birini görünce şaşırabiliyorlar. Çoğu zaman bu durumun dezavantajlarını yaşamamak için iş hayatımda, katıldığım toplantılarda takım elbise giymeyi ve her ne kadar makyaj yapmayı sevmesem de makyaj yapmayı uygun buluyorum. Çünkü ilk izlenim çok önemlidir ve yaşınızın olgunluğunu yansıtmamız gerekir.”

Kendisiyle kadının kariyer gelişiminin önemi üzerinde durduğumuzda kadın-erkek ayrımının yapılmaması gerektiğini söyleyerek şunları ekledi:

“ Kariyer gelişimi önemli midir? Evet önemlidir. Ama kadınlar için kariyer hedefleri doğrultusunda adım atmak ve gelişimini sağlamak daha zordur. Özellikle iş dünyası belli illerde yoğunlaşmış durumdadır. Kız çocuk üniversite eğitimini tamamlasa bile çalışmak için başka bir ile gönderilme olasılığı erkek çocuğa göre daha düşüktür. Dolayısıyla birçok kadın iş hayatına hiç başlayamıyor.

Toplumumuzda kadının kariyer gelişimi önemli değildir. Ailevi ilişkileri iyi kurması, iyi yemek yapması, çocuk büyütmesi yani iyi anne olması vb. şeyler önemlidir. Kariyer gelişimiyle ilgili konuşmalar ya da sohbetler ancak arkadaşlar arasında gündeme gelir.”

Aylin Hanım ideal kadının nasıl olması gerektiğini şu şekilde dile getiriyor:

“ İdeal kadın kendisiyle barışık, iş ve özel hayat dengesini kurabilen, kendi fikirleri olan ve kendi kararlarını alabilen

özelliklerde olmalıdır. Kendi fikirleri doğrultusunda kararlar alabilmek özellikle iş yaşamında kadınlar için daha önemlidir. Bir toplantıda bir erkek haklı olduğunu düşündüğü bir konuda masaya yumruğunu vurabiliyorsa, sizin de aynı kararlılıkta düşündüklerinizi ortaya koymanız gerekir.”

Örnek Olay 2 – Gökçe Yaygın

Görüşme yapılan ikinci kişi Bursa’da bulunan Zafer Plaza Alışveriş Merkezi’nin Halkla İlişkiler Müdürü Gökçe Yaygın’dır. Kendisi 1979 yılı Bursa doğumludur. 1999 yılında Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünü kazanmış ve 2003 yılında mezun olmuştur. Kendisi üniversite hayatını devam ettirirken bir yandan da çalışmıştır. 1994-1999 yılları arasında tiyatrodaki çocuk oyunları yazmış, 2000-2001 arasında ise telekomünikasyon sektöründe çalışmıştır. 2003 yılında üniversite eğitimini tamamlamasının ardından Bursa AS Merkez’de Halkla İlişkiler Müdürü olarak göreve başlamış ve 2008 Mart ayında buradaki görevinden ayrılmıştır. 2008 Ağustos ayı itibarıyla şu anda görev yaptığı alışveriş merkezinde Halkla İlişkiler Müdürü olarak çalışma hayatını sürdürmektedir. Tiyatro faaliyetlerine devam eden Gökçe Hanım, akutta da aktif görev yapmaktadır.

Kendisi kariyer hedefleri konusundaki sorularımızı cevaplamış ve şunları aktarmıştır:

“Mezun olduktan sonraki kariyer hedeflerim arasında saygın bir firmada çalışmak, yükselmek ve başarılı olmak vardı. Bundan sonraki kariyer planım ise; AVM sektöründe halkla ilişkiler alanında yapılabilecek her şeyi yapmak, hızla gelişen perakende alanında pazarlama konusunda da kendimi geliştirmek olacak.”

Kendisi kadınların kariyer hayatına devam etmek istememe nedenleri şöyle sıralıyor:

“İlk olarak kadınların kendilerine güvenmediklerinden ve çalışma temposunun ağır gelmesinden kaynaklanabilir. Evli ise eş, bekar ise ailesinden gelen gelire güvenmesinden kaynaklanan nedenleri de sıralayabilirim.”

Kadınların kariyer gelişiminin kesinlikle önemli olduğuna vurgu yapan Gökçe Hanım şu şekilde devam ediyor:

“İçinde bulunduğumuz ekonomik koşullar kadınların ekonomik özgürlüğünü elinde bulundurmalarını gerektiriyor. Erkek egemen bir toplumda kendini kanıtlamaya duyulan bilinçaltı ve diğer kadınlardan üstün olma isteği de farkında olmadan altı doldurulmayan bir kariyer gelişim sürecine yol açabilir. Bazı kadınlar farkında olmadan kariyer yapılar bu kaderleridir. Ama asla altı dolu bir yapı olmaz onların yaptıkları.”

İdeal kadın nasıl olmalı sorusunu kendisi şu şekilde cevaplıyor:

“Kendine güvenen, saygılı, anlayışlı, lider ruhlu olmalıdır. Önceliklerini belirleyerek; işine, evine, ailesine hak ettiği değeri vermelidir.”

Gökçe Hanım, kariyer gelişiminde öğrencilik hayatından beri anne ve babasının maddi / manevi desteklerini esirgemediklerini aktarmıştır. Ayrıca mesleğe başlamasına neden olan ve hala beraber çalıştığı genel koordinatöründen de destek aldığını belirtmiştir. Teoride öğrenilenlerin pratiğe geçirilmesinde imkan sağlayarak da iş yaşamında birlikte çalıştığı kişilerden destek almıştır.

Örnek Olay 3- Başak Uçman

Görüşme yapılan üçüncü kişi Yaşar Birleşik Pazarlama Dağıtım Turizm ve Ticaret A.Ş.’ye bağlı olan Pınar Gıda Grubu’nun İnsan Kaynakları Müdürü Başak Uçman’dır. 1976 doğumlu olan Başak Hanım İstanbul Üniversitesi Psikoloji lisans mezunu olup, yine İstanbul Üniversitesi’nde Endüstri Psikolojisi dalında yüksek lisans yapmıştır. Uzman psikolog olan Başak Hanım evlidir ve çocuğu sahibi değildir.

Kendisi 12 yıldır çalışma hayatı içinde olup, Pınar Gıda Grubu ikinci kurumsal firma deneyimidir. Daha önce Koç Holding Enerji Grubu olan Aygaz’da Endüstri Psikoloğu olarak çalışmıştır. Pınar Gıda Grubu’nda İnsan Kaynakları Koordinatörü’ne bağlı çalışan Başak Hanım’a bağlı ise beş kişi çalışmaktadır.

Kendisine kariyer hedeflerini sorduğumuzda şöyle yanıtlamıştır:

“Şu an Pınar Gıda Grubu’nda İK Müdürü olarak görev yapıyorum. Temel amacım alanında daha fazla gelişmek ve şirket sistemlerimi geliştirmektir. Her zaman öğrenilecek bir şey vardır.”

Kadınların kariyerine devam etmeme nedenlerini Başak Hanım şu şekilde cevaplamıştır:

“En temel konu ‘çocuk’. Çocuk gerçekten büyük bir sorumluluk ve anneler aile içinde bu sorumluluğu taşımada etkin görevli olarak sayılanlardır. Annelik rolünün ağır basması kariyer basamaklarını tırmanmada engelleyici bir faktördür.”

Erkek ağırlıklı bir iş hayatı içinde çalıştığını belirtirken, kariyer engelleri konusunda şunları aktarıyor:

“Bence kadın yöneticilerin proje desteği alırken bazen erkeklerden iki hatta üç kat performans sergilemeleri, çalışmaları ve gayret sarf etmeleri gerekebiliyor.”

Kariyer gelişiminin önemini savunan Başak Hanım, nedenleri konusunda ise şöyle düşünüyor:

“Toplumun yarısını erkekler, yarısını kadınlar oluşturduğu düşünülürse; bir toplumun bütünsel gelişimi için her bireyin bireysel gelişimi önem taşır. Bireysel gelişim gösteren her birey gelişmiş şirketler ve toplumlar oluştururlar.”

Kendisi ideal kadın hakkındaki düşüncelerini şu şekilde anlatıyor:

“İdeal kadın çok okuyan, bireysel ve çevresel gelişimine odaklı, gerçekçi düşünmeye yönelik ve her türlü alanda başarılı olacağına inanacak kadar cesur olmalıdır.”

Örnek Olay 4 – Şerife Ceylan

Dördüncü görüşme, Bursa’da BPO Plastik Omnium Plastik ve Metal Yan Sanayi A.Ş.’de İnsan Kaynakları Şef’i olan Şerife Ceylan ile yapılmıştır. 1970 doğumlu olan Şerife Hanım, evli ve iki çocuk sahibidir. Trakya Üniversitesi İşletme Bölümü mezunudur.

Yirmi yıldır iş hayatı içinde olup, şu an çalıştığı iş üçüncü işidir. İlk önce, Delphi-Packard Vardiya Sorumlusu olarak çalışan Şerife Hanım, sonrasında Otomotiv Sektöründe faaliyet gösteren Karsan’da Teknik Büro Elemanı olarak çalışmaya başlamıştır. Burada terfi ederek İK departmanına geçmiştir. 1998’den bugüne BPO’da İK departmanında çalışmaktadır. Bu şirkette ilk önce İK Memuru olarak göreve başlamış, 2007’de de İK Şefliğine yükselmiştir.

Şerife Hanım iş hayatına girmeden önceki kariyer hedefini, iyi bir yönetici olabilmek şeklinde tanımlayarak şöyle devam etmiştir:

“Yöneticilikte başarılarımı devam ettirebilmek, mesleğimin getirdiği yenilikleri takip ederek başarılarımın devamlılığını sağlamak gelecekteki kariyer hedeflerim arasındadır.”

Kadınlar sizce neden kariyer hayatına devam etmek istemez sorumuzu Şerife Hanım şöyle cevaplamıştır:

“Kadınlar, iş hayatının dışında evinde de sorumluluk sahibidir. Çalışan kadın aynı zamanda ev işleri ve ailesiyle ilgilenmek zorunda olduğundan, ikisini birlikte yürütmede zorlanır.”

Kariyer engelleri konusunu açıklarken öncelikli olarak aile hayatını ve çocuklarını ön plana çıkartan Şerife Hanım şöyle devam ediyor:

“ İlk çocuğum olduktan sonra kariyerime engel teşkil etmemesi için belli bir süre beklemek zorunda kaldım. Otuz sekiz yaşında, iki ay önce bir çocuk sahibi daha oldum. Şu an da, çocuğumun küçük olması sebebiyle kariyerime ara verdim.

Çalıştığım işletmede 10 yıl öncesine kadar kariyer planlamasında erkeklere öncelik verilen bir zihniyet mevcut idi. Şuan bu zihniyet yavaş yavaş kadınların başarısı ile ortadan kalkmak üzere.”

Şerife Hanım kadınların kariyer geliştirmesinin önemli olduğunu söylüyor ve şöyle diyor:

“Kadınların ekonomik özgürlüklerini elde etmeleri ve kendi ayakları üzerinde durmaları açısından kariyer yapmaları ve ülke ekonomisine katkıda bulunmaları önemlidir.

Kadınlar iş hayatında daha sistemli, düzenli ve disiplinli çalışmaktadır.”

Kendisi ideal kadını şöyle tarif etmektedir:

“İdeal kadın öncelikle kendine güvenen ve kendini geliştiren, özverili olduğu kadar kendini de düşünen; ölçülü, dengeli ve güçlü bir karakter yapısına sahip olmalıdır.”

Örnek Olay 5- Nihal Çakırman

1979 İstanbul doğumlu olan Nihal Çakırman, Bursa’da BPO Plastik Omnium Plastik ve Metal Yan Sanayi A.Ş.’de İK departmanında Eğitim Uzmanı olarak görev yapmaktadır. Nihal Hanım 2002 yılında İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nden mezun olmuştur. Kendisi evli olup, çocuk sahibi değildir.

2004’ten bu yana çalışmakta olan Nihal Hanım, çalıştığı yerleri şöyle sıralıyor:

“Üçüncü işimde çalışmaktayım. 2004 yılında Nispetiye Dinlenme ve Bakımevinde İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı, 2005 yılında Acıbadem Sağlık Grubu Eğitim Uzmanı,2008 yılından beri BPO’da Eğitim Uzmanı olarak görev yapmaktayım.”

Kariyer sahibi olmadan önceki ve gelecekteki kariyer planlarını Nihal Hanım şöyle açıklıyor:

“Okuduğum bölüm ve hedeflerim hep insan kaynakları üzerine çalışmak ve doğrultuda kariyer basamaklarını çıkmaktı. Bu alanda tüm gelişimimi gerçekleştirdim ve hala bu alanda kendimi geliştirmekteyim”.

Kadınların kariyer hayatına devam etmek istememelerine anlam veremeyen Nihal Hanım, kariyer engelleri için de şöyle bir açıklama yapıyor:

“Bu genel bir soru herhalde. Benim için ve çevremdekiler, kariyerlerine devam etmemek gibi düşünceleri olmayan kişiler. Kadınlar doğumla birlikte sadece kariyer hayatlarına ara verirler. Sizin sorunuza istinaden bu sebeple kariyer hayatına devam etmek istemeyen çok kişi olabilir.

Kariyer engelleri kadın açısından doğum, işverenin kadına bakış açısı (kadının duygusal hareket edeceğini düşünmesi) dir.”

Nihal Hanım için ideal kadın; kendine güvenen, değişime açık, sürekli gelişim peşinde olan, iletişim gücü kuvvetli, sorumluluk sahibi ve sonuç odaklı olmalıdır.

SONUÇ

Günümüzde, kadınların karşısına ne tür engel çıkarsa çıksın, kadınlar kariyer gelişimleri için bu engelleri aşmış ve giderek daha çok çalışma yaşamının içinde yer almaya başlamışlardır. Kadınlar, kariyer gelişimlerini sadece bireysel amaçları için değil, hem aile hem de toplumsal açıdan önemli görerek kariyer hedeflerine emin adımlarla ilerlemişlerdir ve ilerlemektedirler.

Kadınların kariyer hayatına devam etmeme nedenlerini araştırmaya katılan kadınların çoğu evli olan kadınların iş hayatının yanında ev yaşamının zorluklarını da üstlenmeleriyle birlikte oluşan sorumlulukların artmasına bağlamışlardır. Kariyer engelleri konusunda araştırmaya katılan kadınların çoğu engelleyici faktör olarak cinsiyet ayrımcılığı ve kadının doğum yapması / çocuk sahibi olması üzerinde durmuşlardır. Kimi kadınlar ise kadınlar için kariyer engeli olarak işverenin tutumunu görürken, yaş faktörünün bir engel teşkil ettiğini de belirtmişlerdir. Araştırmamıza katılan başka bir kadın ise, kariyer engeli olmadığını, insanın ancak kendinin engeli olabileceğini belirtmiştir.

Araştırmamıza katılan kadınların hepsi kadın için kariyer gelişiminin önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Çoğu kadın kariyer gelişiminin öneminde kadın-erkek ayrımının yapılmaması gerektiğini, eşitlik ilkesine uygun olarak her bireyin kariyer gelişiminin ayrı ayrı önem arz ettiğinin üstünde durmuşlardır. İdeal kadının nasıl olması gerektiği konusunda araştırmamıza katılan kadınlar, ideal insan profili üzerinden görüşlerini aktarmışlardır. Kadına özel olarak, kendine güvenmesi, aile ve iş yaşamı arasındaki dengeyi sağlayabildiği kadar, kendi gelişimini de göz ardı etmemesi gerektiğini vurgulamışlardır.

KAYNAKÇA

- *AYTAÇ, Serpil (2006), Çalışma Yaşamında Kariyer, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- *BAYRAKTAROĞLU, Serkan (2003), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sakarya Kitabevi Yayınları, Sakarya.
- *FİDAN, Fatma ve İŞÇİ, Öznur (2004), “Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor Mu, Zorunluluk Mu, Gerekliklik Mi?”, **Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma**, Cilt 1, Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- *GÜROL, M. Ali (2002), “Günümüz Koşullarında Kadın Girişimciliğinin Mikro ve Makro Düzeyde Olası Katkılarına İlişkin Bir Değerlendirme”, **10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri**, Antalya.
- *OLAŞ, Öznur (2006), **Kadın Yöneticinin Çalışma Yaşamında Değişen Karakteristiği Üzerine Bir Saha Çalışması: Sakarya Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- *ÜSTÜNGÜLER, Hale (2004), **Türk Kamu Yönetiminde Kadın Yöneticiler: Sakarya İli Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- *OĞUZ, Şeref (2008), “Kadın Üretiyor Ama Yeterince Kazanmıyor. Tıpkı Türkiye Gibi...”, **Mercek Dergisi**, MESS Yayınları, Yıl:13, Sayı: 52, İstanbul.
- *GÖNÜLLÜ, Müzeyyen, İÇLİ, Gönül (2001), “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”, **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimle Dergisi**, Cilt: 25, No:1, Sivas.

2005 HANEHALKI GELİR DAĞILIMI VE BÜTÇE ANKETİNE GÖRE TÜRK İŞGÜCÜ PİYASASINDA BEŞERİ SERMAYE - KAZANÇ İLİŞKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Erhan Çankal, Öğr. Gör. Şuayyip Çalış***

I. Giriş

Ekonomistler uzun bir süredir eğitim ile kazançlar arasındaki ilişki üzerinde çalışmalar yapmaktadırlar. Gelirlerin eğitim düzeyi ve tecrübeyle pozitif ilişkili olduğu ampirik çalışmalarla da kanıtlanmıştır. Bu çalışmanın amacı eğitim ve tecrübenin ekonomik hayata aktif olarak katılan bireyler üzerindeki etkilerini incelemektir. Kamu ve özel sektörde farklı endüstri dallarında ve işkollarında çalışanlar analizlere dahil edilmişlerdir. Bu tür analizlerin yapılmasına imkan veren verilerin yokluğu ve yetersizliği yakın zamanlara kadar önemli bir sorun olurken, diğer pekçok gelişmiş ülkede olduğu gibi ülkemizde de söz konusu verilerin elde edilmesi ve analizlerinin yapılarak politika yapıcılarına sunulması konusunda son yıllarda araştırmalar artmıştır. Yine son yıllarda veri toplama tekniklerinin ve bilgisayarların gelişimi daha kapsamlı verilerin toplanması ve işlenmesine imkan vermekle birlikte daha karmaşık analizlerin gerçekleştirilmesini de mümkün kılmaktadır.

Bu araştırmada, eğitim, öğrenim ve tecrübe düzeylerinin diğer önemli demografik ve kişisel özelliklerle birlikte işgücü kazançlarını nasıl etkileyeceği ölçülmeye çalışılmıştır. Bu nedenle ekonomik olarak aktif nüfusumuzun eğitim düzeylerinin yanı sıra yaş, tecrübe, meslek grubu, sendika üyeliği ve istihdam edilen endüstri kolu gibi faktörlerin de önemli olduğu vurgulanarak analizlere dahil edilmişlerdir. Bu bağlamda beşeri sermaye teorisine dayalı olarak geliştirilen Mincer modeli incelenmiş ve uygulama bu model doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Analizlerde kullanılan veri seti Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2005 yılında gerçekleştirilen Hanehalkı Gelir Dağılımı ve Bütçe Anketine dayalı olarak mikro düzeyde ham veriler kullanılarak elde edilmiştir.

II. Literatür Taraması

Dünyada ve ülkemizde bu alanda yapılan çeşitli çalışmalar mevcuttur. Becker (1964) beşeri sermaye ve ilgili alanlardaki çalışmaların başlamasını sağlamıştır. Becker tarafından ortaya atılan ve geliştirilen beşeri sermaye teorisine göre bir bireyin kendisine yaptığı yatırımı ve bu yatırım dönüşünün, yani yatırımından umduğu gelirlerin bugünkü değerini karşılaştırması beklenmektedir. Bu basitçe işgücü verimliliğini ve işgücüne

* Sakarya Üniversitesi

** Sakarya Üniversitesi

bağlı kazançları artırmak için insan faktörüne yapılan yatırımdır. Eğitim ve öğrenim için harcanan zaman beşeri sermaye yatırımının en tipik bir örneğidir. Eğitim ve öğretim yatırımı aslında iki unsuru barındırır: Bunlardan ilki gelecek yıllarda elde edilecek gelirlerin daha yüksek olması beklentisidir. Yani bugün işgücü verimliliğini geliştirmek için yapılacak eğitim ve öğrenim sayesinde gelecek yıllarda artan işgücü verimliliğinin bir sonucu olarak daha yüksek düzeyde kazançlar elde edileceği beklenmektedir. İkinci olarak bugün eğitim ve öğrenim için harcanan para ve zamanın beşeri sermaye maliyeti olarak hesaplanmasıdır. Tabii ki burada eğitim ve öğrenim için harcanacak zamanın gelir getirebilecek bir faaliyette kullanılmamasından doğan bir alternatif maliyet de sözkonusu olmaktadır ve bunun da beşeri sermaye maliyeti hesaplamasına katılması gerekir. Becker and Chiswick (1966) gelir dağılımı ve eğitim arasındaki ilişkiyi incelemişler ve bu çalışma pek çok ülkede yapılan çeşitli araştırmalara ışık tutmuştur.

Uusitalo (1999) Finlandiya’da eğitimin getirisini incelemiştir. Bu çalışma, ailelerin yapıları ve geçmişleri hakkında da bilgi içeren bireysel düzeyde bir veri seti kullanmıştır.

Eğitimin getirisinin tahmini üzerinde İngiltere’deki bir çalışmada Psacharopoulos (1985) ve Harmon ve Walker (1995) tarafından yapılmıştır.

Tansel (1994) tarafından yapılan çalışmada ise eğitimin getirisinin artan oranlarda eğitimle yakın ilişki içinde olduğu gözlenmiştir. Sari (2000) tarafından da Bolu ili için eğitimin getirisini tahmin edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada veriler araştırmacı tarafından anket yoluyla elde edilmiştir. Mincer’in (1974) metodu eğitimin getiriyle ilgili parametrelerin tahmininde kullanılmıştır. Yine araştırmacı tarafından yönetilen bir anketin verilerinin kullanıldığı çalışma da Siphambe (2000) tarafından yürütülmüştür. Bu çalışmada da hanehalkı gelir ve harcama verileri anket yoluyla elde edilerek Botswana için eğitimin getiri oranları tahmin edilmiştir. Bu çalışmalarda ortalama olarak kadınlara yapılan ödemelerin erkeklere göre daha düşük olduğu bulunmuştur.

III. Ampirik Çerçeve

Eğitimin ücretler üzerindeki analizinde Mincer (1974) tarafından önerilen beşeri sermaye kazanç fonksiyonu kullanılmıştır. Mincer tarafından ortaya atılan modelin tahmininde aralarında küçük farklılıklar olsa da genellikle literatürde aynı değişkenler kullanılmaktadır. Bu çalışmada da işgücü gelirleri bazı sosyal ve bireysel özelliklerin bir fonksiyonu olarak ifade edilmektedir. Yarı-logaritmik ücret fonksiyonu aşağıdaki gibi yazılabilir:

$$\ln W_{ij} = a_j + b_j S_{ij} + c_j X_{ij} + \varepsilon_{ij}$$

Burada, $\ln W_{ij}$ gözlenen ücretlerin doğal logaritması, a_j , b_j ve c_j parametreler, S_{ij} eğitim için harcanan süre (okulda geçen yıllar) ve X_{ij} kişisel özelliklerdir. Hata terimi ε_{ij} ise sıfır ortalama ve sabit varyanslı olup normal dağılıma sahiptir.

b_j eğitimin getirisi olarak yorumlanmaktadır; yani işgücü gelirlerinde yüzde değişim ilave eğitim süresiyle ilişkilendirilmiştir. Benzer şekilde, c_j yaş, tecrübe, endüstriyel sektör, meslek grubu ve cinsiyet gibi dışsal değişkenlerdeki değişimlerden kaynaklanan ücretteki yüzde değişimleri ifade etmektedir.

IV. Veri ve Değişkenler

İstatistiksel analizler Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2005 yılı için hazırlanan Hanehalkı Gelir Dağılımı ve Bütçe Anketine verilerinden yararlanılarak yapılmıştır. Anket, 1 Ocak ile 31 Aralık 2005 tarihleri arasında kırsal ve kentsel bölgelerde doğrudan görüşmeler yoluyla yapılmıştır. Nüfusu 20.000'in üzerinde olan yerleşim bölgeleri kent, daha düşük olanlar ise kırsal bölge olarak değerlendirilmiştir.

Modelin tahmininde kullanılan değişkenler aşağıda verilmektedir:

Gelir Değişkeni:

logINC: log İşgücü Geliri

Kişisel Özellikler:

Eğitim, Yaş ve Tecrübe:

Gen: Cinsiyet (erkek için 1, kadın için 0 değerini alır)

Mar: Medeni Durum (eğer kişi evliyse 1 değerini, değilse 0 değerini alır.)

Edu1: Okuma-Yazma Bilmeyen, Okur-Yazar, İlkokul Mezunu

Edu2: Ortaokul ve Dengi Okul Mezunu

Edu3: Lise Mezunu

Edu4: Meslek Lisesi Mezunu

Edu5: 2 Yıllık Yüksekokul Mezunu

Edu6: Üniversite Mezunu

Edu7: Yüksek Lisans ve Doktora Dereceli

Age: Yaş

AgeSq: Yaşın Karesi

Exp: Tecrübe (İşte geçirilen süre)

ExpSq: Tecrübenin Karesi

İstihdam Özellikleri:

Endüstriyel Sektörler:

Ind1: Tarım, Avcılık, Ormancılık, Balıkçılık

Ind2: Madencilik ve İlgili Sektörler

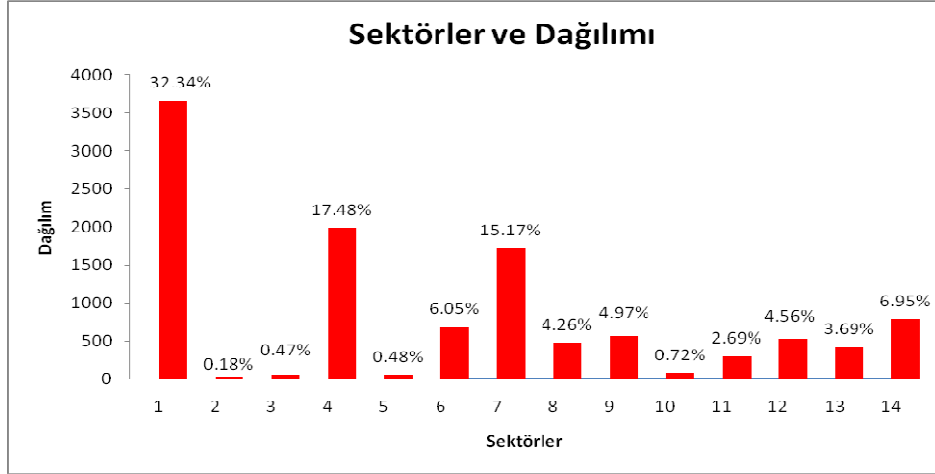
Ind3: İmalat

Ind4: Elektrik, Gaz ve Su

Ind5: İnşaat ve İlgili Sektörler

- Ind6: Toptan ve Perakendecilik, Elektronik Ekipman
 Ind7: Otel ve Restoran İşletmeciliği
 Ind8: Ulaşım, Depolama ve İletişim Hizmetleri
 Ind9: Finansal Kurum Faaliyetleri
 Ind10: Gayrimenkul, Emlak ve Kiralama
 Ind11: Kamu Yönetimi, Savunma ve Zorunlu Sosyal Hizmetler
 Ind12: Eğitim
 Ind13: Sağlık ve Sosyal Hizmetler
 Ind14: Diğer Sosyal ve Kişisel Hizmet Faaliyetleri
 Public: İşyeri Durumu (Kamu çalışanları için 1, Özel sektör çalışanları için 0 olur)
 Union: Sendika Üyeliği (Çalışan sendika üyesi ise 1, değilse 0 olur)

İstihdamın sektörlere göre dağılımı aşağıdaki Grafik 1’de gösterilmektedir.



Grafik 1: Endüstriyel Sektörlere Göre İstihdam

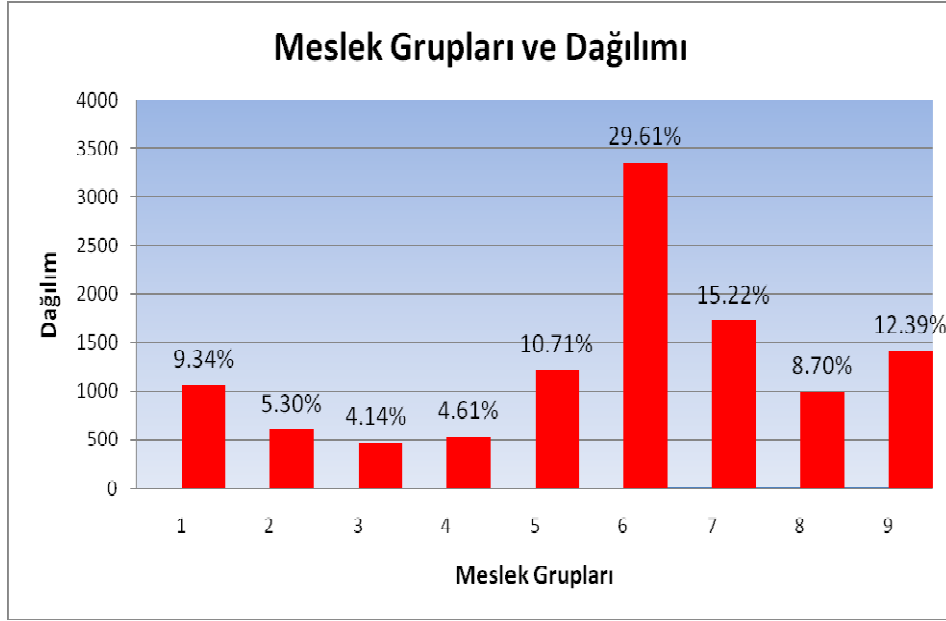
Meslekler:

- Ocu1: Yasama, Üst Düzey Yöneticiler ve Genel Müdürler
 Ocu2: Profesyonel Meslek Mensupları
 Ocu3: Yardımcı Profesyonel Meslek Kuruluşları
 Ocu4: Büro ve Müşteri Hizmetleri
 Ocu5: Servis ve Satış Personeli
 Ocu6: Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Orman ve Balıkçılık

İşçileri

- Ocu7: Sanat ve İlgili İşler
 Ocu8: Tesis ve Makina Operatörleri
 Ocu9: Niteliksiz İşçiler

Mesleklere göre çalışanların dağılımı aşağıdaki Grafik 2 de gösterilmektedir.



Grafik 2: İstihdamın Mesleklere Göre Dağılımı

V. Model ve Tahmin Sonuçları

Mincer'in yarı-logaritmik beşeri sermaye kazanç modeli bu çalışmanın temel çerçevesini oluşturmaktadır. Modelin tahmininde geleneksel olarak kullanılan açıklayıcı değişkenler farklı eğitim düzeyleriyle birlikte kullanılmış ve geliri açıklamada önemli olan değişkenlerinde dahil edilmesiyle modelin açıklama gücü artırılmıştır. İstatistiksel ve ekonometrik analizler Stata programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Modelin tahmin sonuçları aşağıdaki tabloda verilmektedir:

Regresyon sonuçlarına göre ortalama olarak erkek işçiler kadın işçilere göre yaklaşık yüzde 46 daha çok kazanmaktadırlar. Sonuç istatistiksel olarak yüzde 1 düzeyinde anlamlıdır. Evli işçiler evli olmayan gruba göre ortalama olarak yaklaşık yüzde 9 daha fazla ücret elde etmektedirler.

Tablo 1: Yarı-Logaritmik Gelir Modelinin Regresyon Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	Robust Std. Hata	t	P> t	[%95 Güven aralığı]	
Gen	0,4664	0,0337	13,80	0,000	0,4001	0,5326
Mar	0,0904	0,0325	2,77	0,006	0,0264	0,1543
Public	0,2321	0,0340	6,82	0,000	0,1653	0,2988
Union	0,2288	0,0253	9,02	0,000	0,1791	0,2786
Edu2	0,2018	0,0294	6,86	0,000	0,1441	0,2595
Edu3	0,2392	0,0290	8,24	0,000	0,1823	0,2962
Edu4	0,3618	0,0374	9,67	0,000	0,2884	0,4352
Edu5	0,5119	0,0461	11,09	0,000	0,4214	0,6024
Edu6	0,6816	0,0474	14,37	0,000	0,5886	0,7746
Edu7	1,2327	0,1086	11,35	0,000	1,0197	1,4456
Ind1	-0,9329	0,1269	-7,35	0,000	-1,1818	-0,6840
Ind2	-0,3981	0,1937	-2,05	0,040	-0,7779	-0,0183
Ind4	-0,0684*	0,1165	-0,59	0,557	-0,2969	0,1599
Ind5	-0,0793*	0,1430	-0,55	0,579	-0,3597	0,2010
Ind6	-0,4287	0,1187	-3,61	0,000	-0,6615	-0,1960
Ind7	-0,1744	0,1186	-1,47	0,142	-0,407	0,0582
Ind8	-0,0704*	0,1230	-0,57	0,567	-0,3116	0,1708
Ind9	-0,1162	0,1185	-0,98	0,327	-0,3486	0,1161
Ind10	0,1915	0,1341	1,43	0,153	-0,0713	0,4544
Ind11	-0,1059*	0,1259	-0,84	0,400	-0,3529	0,1409
Ind12	-0,3617	0,1202	-3,01	0,003	-0,5973	-0,126
Ind13	-0,5695	0,1232	-4,62	0,000	-0,8112	-0,3278
Ind14	-0,3294	0,1197	-2,75	0,006	-0,5641	-0,0946
Ocu1	0,1516*	0,1723	0,88	0,379	-0,1862	0,4894
Ocu2	-0,1058*	0,1694	-0,62	0,532	-0,4380	0,2263
Ocu3	-0,0592*	0,1678	-0,35	0,724	-0,3882	0,2698
Ocu4	-0,1926	0,1661	-1,16	0,246	-0,5183	0,1331
Ocu5	-0,3424	0,1649	-2,08	0,038	-0,6659	-0,0190
Ocu7	-0,3741	0,1650	-2,27	0,023	-0,6975	-0,0506
Ocu8	-0,1896*	0,1640	-1,16	0,248	-0,5113	0,1320
Ocu9	-0,4661	0,1630	-2,86	0,004	-0,7857	-0,1465
Age	0,0887	0,0074	11,92	0,000	0,0741	0,1033
AgeSq	-0,0009	0,00009	-9,85	0,000	-0,0011	-0,0007
Exp	0,0611	0,0055	11,11	0,000	0,0503	0,0719
ExpSq	-0,0017	0,0002	-8,39	0,000	-0,0021	-0,0013
_cons	6,320031	0,2433	25,97	0,000	5,8429	6,7971

(*) istatistiksel olarak % 10 ve üzerinde anlamsız katsayı tahminleridir.

R2 = 0.4902

F(35, 6159) = 169.24

RMSE = 0.7392

Bir kamu sektörü çalışanı ile özel sektör çalışanı arasında ortalama olarak yaklaşık yüzde 23,2 oranında kamu personeli lehine gelir gözlenmektedir. Tüm diğer koşullar sabitken bir sendika üyesi ortalama

olarak sendikalı olmayan bir işçiye kıyasla yaklaşık yüzde 22,9 daha fazla gelir elde etmektedir. Eğitimle ilgili sonuçlara baktığımızda eğitim düzeyi arttıkça gelirin de arttığı gözlenmektedir. Eğitimle ilgili kontrol grubu okur-yazar olmayan, okur-yazar ve ilkokul mezunlarıdır. Daha yüksek öğrenim görenler kontrol grubuyla kıyaslandığında daha yüksek gelir elde etmektedirler. Özellikle, meslek yüksek okulları ile yüksek lisans ve doktora dereceliler çok daha yüksek gelir elde etmektedirler. Yine meslek lisesi mezunları lise mezunlarına göre daha yüksek bir eğitim getirisine sahiptirler.

Endüstriyel araç değişkenlere ait parametre tahminlerine göre gayrimenkul ve emlak sektörü hariç tüm sektörler imalat sanayine göre daha az getiriye sahiptirler. Özellikle tarım sektörü imalat sanayinin çok gerisinde bir getiriyle çalışmaktadır. İnşaat, enerji, iletişim ve finansal sektör kazançları da tarım sektöründekinden daha yüksektir. Nitelikli ziraatçılar, balıkçılar ve ilgili meslekler daha fazla gelir elde ederken üst düzey yöneticileri en üst getiri grubunda yer almaktadırlar.

Tüm diğer faktörler sabitken yaş ve tecrübenin getiriye olan katkısı sırasıyla yaklaşık yüzde 9 ve yüzde 6 olmaktadır. Bu değişkenlerin kareleri işgücü kazançlarının yaşlanma ve verimlilikle azaldığına işaret etmektedir. Bu durum iktisat teorisiyle uyumludur ve istatistiksel olarak da anlamlıdır.

VI. Sonuç ve Gelecekteki Araştırmalar

Bu çalışma 2005 yılına ait Hanehalkı Gelir Dağılımı ve Bütçe Anketi verileri kullanılarak ve işlenilerek gerçekleştirilmiştir. Çalışma eğitimin getirisinin öneminin vurgulanması ve getirinin cinsiyet bazında farklılaştığını ve erkek çalışanlar lehine olduğunu vurgulamakta ve işgücü piyasasıyla ilgili bazı önemli ipuçları vermektedir. Benzer araştırmaların yapılabileceği veriler belirli aralıklarla Türkiye İstatistik Kurumu tarafından sunulmaktadır. Çoğunlukla mikro düzeyde ham veri kullanmayı gerektiren çalışmalarda ve analizlerde veri yokluğu önemli bir sorun oluşturmaktaydı. Ancak gerek veri toplama tekniklerinin iyileştirilmesi ve gerekse bilgisayar çözümlerinin gelişmesiyle önceden araştırılması ve analizleri güç olan konular giderek daha sağlıklı bir biçimde çalışılabilir imkanı kavuşmaktadır. Bu çalışmalar da sosyal politikalar konusunda karar vericilere zamanında ve daha doğru politikaların uygulanması hususunda son derece yardımcı olmaktadır.

Bu konuda gelecekte yapılabilecek çalışmalar daha çok yeterli veri seti ile yatay kesit ve zaman serilerinin bir arada veya panel veri seti kullanımını gerektirebilir. Böylelikle daha sağlıklı sonuçlar elde edilebilir ve sorunlara çözüm üretebilen daha sağlıklı politikalar üretilebilir.

REFERANSLAR

- ASHENFELTER, O., AND A. KRUEGER, (1994): "Estimates of the Economic Return to Schooling from a New Sample of Twins," *The American Economic Review*, 84, 1157-1173.
- BARROW L., AND C. E. ROUSE (2005): "Do Returns to Schooling Differ by Race and Ethnicity?," *The American Economic Review*, Papers and Proceedings of the One Hundred Seventeenth Annual Meeting of the American Economic Association, Philadelphia, PA, 95, 83-87.
- BECKER, G. (1964), "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education," New York: Columbia University Press.
- BECKER G., AND B. R. CHISWICK, (1966): "Education and the Distribution of Earnings," *The American Economic Review*, 56, 358-369.
- BJÖRKLUND, A., AND C. KJELLSTRÖM, (2002): "Estimating the Return to Investments In Education: How Useful Is the Standard Mincer Equation?," *Economics of Education Review*, 21, 195-210.
- CLINE, H. M., (1982): "The Measurement of Change in the Rate of Return to Education: 1967-75," *Economics of Education Review*, 2, 275-293.
- DAHL, G. B. (2002): "Mobility and the Return to Education: Testing a Roy Model with Multiple Markets," *Econometrica*, 70, 2367-2420.
- HANEHALKI BÜTÇE ARAŞTIRMASI VERİ SETİ (2005): T.C. BAŞBAKANLIK TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU.
- HARMON, C., AND I. WALKER (1995): "Estimates of the Economic Return to Schooling for the United Kingdom," *The American Economic Review*, 85, 1278-1286.
- JAI-KYUNG, R. (1993): "Changing Rates of Return to Education Over Time: A Korean Case Study," *Economics of Education Review*, 12, 71-80.
- MINCER, J. (1974): "Schooling, Experience and Earnings," Columbia University Press, New York.
- PSACHAROPOULOS, G. (1985): "Returns to Education: A Further International Update and Implications," *The Journal of Human Resources*, 20, 583-604.
- PSACHAROPOULOS, G. (1994): "Returns to investment in education: a global update," *World Development*, 22, 1325-1343.
- SANMARTIN, M. (2001): "Linearity of the Return to Education and Self Selection," *Applied Economics*, 33, 133 - 142.
- SARI, R. (2002): "Kazançlar Ve Eğitim İlişkisi: İl Bazında Yeni Veri Tabanı ile Kanıt," *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 29, 367-380.
- SIPHAMBE, H. K. (2000): "Rates of Return to Education in Botswana," *Economics of Education Review*, 19, 291-300.
- TANSEL, A. (1994): "Wage Employment, Earnings and Returns to Schooling for Men and Women in Turkey," *Economics of Education Review*, 13, 305-320.
- UUSITALO, R. (1999): "Return to Education in Finland," *Labour Economics*, 6, 569-580.
- VELLA, F., AND R. G. GREGORY (1996): "Selection Bias and Human Capital Investment: Estimating the Rates of Return to Education For Young Males," *Labour Economics*, 3, 197-219.

KADIN YÖNETİCİ OLMANIN ANLAMI: AYDIN'DA BANKACILIK SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Gülhan DEMİRİZ, Hülya YAŞAR***

ÖZET

Gerek özel gerekse kamusal alanda cinsiyete dayalı işbölümü kadının işgücüne katılımını etkileyen en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Bazı kadınlar evi ve aile sorumlulukları nedeniyle kariyerlerini ve kariyer hedeflerini ertelemek veya bazen de bir kenara bırakmak durumunda kalabilmektedirler. Buna ek olarak, işyerindeki cinsiyet algısı ve hatta önyargıları kadınların yükselme ve bunun için gerekli olan eğitime katılma şanslarını da sınırlandırabilmektedir. Diğer taraftan tüm bu sorunların üstesinden gelebilen ve yönetici konumlarında çalışan kadınlar da farklı türde problemlerle karşılaşabilmektedirler. Bu problemlerin başında, yönetici kadınların aile sorumlulukları ile iş yaşamının getirdiği sorumlulukları arasında bir denge kurmaya çalışmadan başka şansları olmaması gelmektedir. Bu çaba bazen kadınlar için kariyer hedeflerini ikinci plana itme anlamına gelebilmektedir. Bu bağlamda bu araştırmanın amaçlarından biri bankacılık sektöründe çalışan yönetici kadınların hem “yönetici” ve hem de “kadın yönetici” olmaktan kaynaklanan sorunlarını incelemektir. Ayrıca bu araştırma, yönetici kadınların ev ve iş yaşamları arasında bir denge kurma çabalarının sonucunda oluşan sorunları da inceleme amacı taşımaktadır.

Bu çalışma nitel bir araştırma olarak planlanmış ve Aydın’da farklı bankalarda çalışan 20 kadın yönetici ile yarı-yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonuçları göstermektedir ki pek çok sorun söz konusu olmakla birlikte yönetici kadınların karşılaştığı en önemli sorunların başında sorumluluklarında ciddi bir artışın olması gelmektedir. Çünkü bu sektörde oldukça zor çalışma şartlarına sahip olmalarına rağmen ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluklarını da tümüyle üstlenmektedirler. Çalışma yaşamı ile ilgili olarak görüşülen yönetici kadınlardan bazıları da işyerinde zaman zaman cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldıklarını hissettiklerini ifade etmişlerdir.

GİRİŞ

Cinsiyetler arası eşitlik pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de anayasal güvence altına alınmasına karşılık bilinen en eski toplumsal tabakalaşma örneği olan cinsiyete dayalı eşitsizlik toplumsal yaşamın hemen her alanında varlığını sürdürmekte ve yeniden üretilmektedir. Kadınlık ve erkeklik rolleri toplum tarafından kesin sınırları ile belirlenirken erkekler kamusal alanda birincil aktör konumuna yerleşmekte ve bu şekilde ataerkil ideoloji, erkeklerin egemenliği altında cinsiyete dayalı hiyerarşik bir düzeni inşa etmektedir. Bu çerçevede ataerkil ideolojinin ekonomik alana yansımaları incelendiğinde cinsiyete dayalı işbölümünün kadının emek piyasasına katılımını etkileyen en önemli faktörlerin başında geldiği görülmektedir.

* Adnan Menderes Üniversitesi, AYDIN.

** Adnan Menderes Üniversitesi, AYDIN.

Yapılan pek çok araştırma çok açık bir şekilde ortaya koymaktadır ki bu ideoloji sadece işe alınma süreciyle sınırlı kalmayıp (işyerindeki işbölümü, sorumluluk paylaşımı, işte atama ve yükselme fırsatları ve çalışma koşulları dahil olmak üzere) işe alındıktan sonraki süreçte de çalışan kadının konumunu belirlemeye devam etmektedir (Ecevit, 1998; Aytaç, 1999; Dökmen, 2004). Aytaç, kadınların yönetici ve üst kademelere yükselmelerinin engellenmesini açıklarken “Şeffaf Tavan” kavramından faydalanarak bu engelleri, ‘görünmeyen-gayri resmi’ engeller olarak tanımlamaktadır (1999). Yönetici atamalarında doğrudan doğruya bir ayrımcılığın söz konusu olmadığı durumlarda dahi cinsiyete dayalı ayrımcılık bir şekilde uygulama alanı bulabilmektedir. Aytaç’a göre (1999) erkeklerin yönetim kadrolarında kadınların yer almalarını istememesi, diğer taraftan aynı ataerkil kültürü içselleştirmiş ve geleneksel rollerini benimsemiş olan kadınların da bu konudaki isteksizlikleri cinsiyet ayrımcılığının sürmesini sağlamaktadır. Acar da kadın akademisyenler üzerine yaptığı araştırmada benzer konulara işaret ederken özellikle çalışan kadınların yaşadığı rol çatışmasına vurgu yaparak kadın yönetici sayısının azlığı ve kadınların “isteksizliğine” açıklama getirmektedir (1996). Özkaya’ya göre de (1999) kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmelerini engelleyen yalnızca uygulanan ayrımcı politikalar değildir. Çünkü üst düzey görevler daha fazla nitelik, tecrübe, zaman ve enerjiyi gerektirir. Oysa birçok çalışan kadının üst görevlere gelebilmek için ne ön hazırlıkları yeterlidir ve ne de çalışma yaşamıyla birlikte yürütmek zorunda oldukları aile sorumlulukları buna izin vermektedir.

Sonuç olarak, kadınların yönetici konuma yükselmeleri konusunda farklı yaklaşımlar bulunmakla birlikte yapılan araştırmalarda ele alınan ortak konulardan belki de en önemlisi yönetici kadınların ev ve iş yaşamı arasında yaşadıklarıdır. Bu bakımdan yönetici kadınların ev ile ilgili sorumluluklarının yanı sıra yönetici olmaktan kaynaklanan sorumluluklarını nasıl yerine getirdikleri ve ev ile iş yaşamı arasında yaşadıkları sorunların/zorlukların tespit edilmesi önem kazanmaktadır. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, çalışma yaşamında kadınların ‘yönetici olmak’ ve ‘kadın yönetici olmak’tan kaynaklanan sorunlarını incelemektir. Ayrıca kadın yöneticilerin kendi görüşlerinden faydalanarak bu sorunları cinsiyetçi bir bakış sonucu olarak görüp görmediklerinin tespit edilmesi bu araştırma açısından önemlidir. Son olarak bu araştırmanın bir diğer amacı da yönetici kadınların çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda, ev ve iş yaşamında sahip oldukları sorumlulukları dengeleme çabaları ve bu süreçte karşılaştıkları sorunlar ve zorlukları tespit etmektir.

Bankacılık sektörünün seçilme nedeni, hizmet sektörü bağlamında bankacılığın hem özel sektörde ve hem de kamuda kadınların yaygın ve yoğun olarak yer aldığı bir sektör olmasına rağmen kadın yönetici sayısının oldukça düşük olmasıdır. Aydın il merkezinde yer alan 3 devlet 10 özel bankada yönetici statüsünde çalışan kadınların sayısı toplam 34 kişidir. Araştırma sürecinde başka şubeye tayini çıkan, izine ayrılan, sağlık vb nedenlerle araştırmaya katılmayanlara ek olarak araştırmada yer almak istemeyen kadın yöneticiler çıkarıldığında toplam 20 katılımcı ile görüşmeler yürütülmüştür. Görüşmeler, yarı-yapılandırılmış bir soru formu kullanılarak yüzyüze gerçekleştirilmiştir.

Veri analizinde özellikle demografik ve kapalı uçlu sorularda her görüşme formu ayrı ayrı ele alınıp nicel bilgiler elde edilmiş, açık uçlu sorularda ise katılımcıların ifadeleri yeniden incelenerek bulguların değerlendirilmesinde doğrudan doğruya kullanılmıştır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Araştırmaya yaşları 24 ile 42 arasında değişen ve Aydın il merkezindeki bankalarda çalışan toplam 20 kadın yönetici katılmıştır. Katılımcılardan 1'i 24 yaşında, 6'sı 27-30, 4'ü 31-34, 6'sı 35-38 ve 3'ü 39-42 yaş grubunda yer almaktadır ve tamamı üniversitelerin iktisat, işletme, ekonomi ve uluslar arası ilişkiler gibi bölümlerinden mezun olmuşlardır. Medeni durumları açısından değerlendirildiğinde 3 katılımcının bekar ve diğerlerinin evli olduğu ve evli katılımcılardan biri dışında tamamının çocuk sahibi olduğu görülmektedir.

Görüşülen yönetici kadınların mesleki konumları incelendiğinde; 2 şube müdürü, 3 personel müdürü, 2 ikinci müdür, 1 uzman, 1 şef yardımcısı, 3 servis yetkili sorumlusu ve 8 bireysel danışman olduğu ve şu an çalıştıkları konumlarda 1,5 yıl ile 4,5 yıl arasında değişen iş deneyimlerine sahip oldukları görülmektedir. Günindi Ersöz'ün araştırmasında da benzer şekilde meslekteki deneyim, yaş ve mesleki konumun birbiriyle yakından ilişkili olduğu tespit edilmiştir (1999). Katılımcıların günlük ortalama çalışma saatlerinin 10-11 saat civarında olduğu görülmektedir.

2. ÇALIŞAN KADIN OLMANIN ANLAMI

Katılımcıların değerlendirmelerine göre, kadınların çalışma yaşamına katılmaları sadece maddi kazanımları açısından değil kişisel gelişim açısından da oldukça önemlidir. Üzerinde durulan önemli noktalardan biri de kadının çalışmasının öneminden ziyade işteki konumun niteliğidir. Yönetici kadınların çoğunluğu iş hayatında karşılaşılan sorunların ana kaynağını 'önyargılar' ve 'erkekler' olarak ifade etmişlerdir. Katılımcılardan birinin bu konudaki görüşü şöyledir:

Sorunun kaynağı kadına karşı önyargılı olmak. Ben önceden servis bölümündeydim. Orada genelde ağır sanayi hesaplarıyla ilgilenilir. Oradakiler (müşteriler) bana ne kadar çok kibar davransalar da erkek arkadaşlarla daha sıcak ilişkiler kurarak sizi saf dışı bırakabiliyorlardı. Bu durum da gerçekten çok can sıkıcıdır. Bankacılık sektöründe kadın yöneticilere önyargılar ve ayrımcılık çokça rastlanan bir durumdur.

Barutçugil'in benzer araştırmasında da (2002) görüşülen kadın yöneticilerin çok büyük bir bölümünün çalışma yaşamında yaşadıkları sorunların asıl kaynağını erkek egemen ideoloji ve önyargılar olarak ifade ettikleri görülmektedir. Görüşülen bir başka katılımcıya göre ise çalışan kadınların yaşadıkları sorunların ana kaynağı ev işleri ve kadının yüklendiği rollerdir. Kendi ifadesi ile:

Kadınlar iş hayatında fiziksel olarak zorlanmaktadırlar. Hem ev işi hem de çalışmak kadınları zor duruma düşürmektedir. Bu da yaşanan bir sorundur. Ayrıca iş hayatında kadınlar erkeklerden bir adım geriden hareket etmek zorunda kalıyor. Dikkat ederseniz bizim sektörde genel müdür çoğunlukla erkeklerdir. Bu durum bir adım geride olmamıza açık bir kanıttır.

Kadınların karşılaştıkları sorunların bazıları da yoğun çalışma temposu ve bu yüzden evlerini ev çocuklarını 'ihmal ediyor' hissetmenin yarattığı stres olarak ifade edilmektedir. Örneğin kendi tecrübelerinden hareketle konu hakkındaki görüşlerini ifade eden bir katılımcının şu sözleri bu durumun yol açtığı stresi göstermesi bakımından önemlidir:

Kadınlar en çok erkekler yüzünden sorun yaşarlar. Çünkü erkekler, özellikle benim eşim, eve geç geldiğimde veya yemek yapmadığımda hiç işimin zorluklarına değinmeden bana söylenmeye başlar. Sanki evi her zaman ihmal ediyormuşum gibi.

Katılımcılara ev işlerinde ve çocuk bakımında eşler arası sorumluluk paylaşımı konusundaki düşünceleri ve tecrübeleri sorulmuş ve verilen yanıtlardan hareketle tüm katılımcıların eşit sorumluluk paylaşımının gerekliliğini vurguladıkları belirlenmiştir. Bu konuyla ilgili olarak katılımcılardan birinin açıklamaları tüm diğer tecrübeleri de özetler niteliktedir:

İkimiz de üzerimize düşen görevleri yerine getiriyoruz. Bence kadın-erkek rolleri farklı, ancak söz konusu çocuklarsa görev dağılımı diye bir şey olmaz. Çünkü çocuklarımızın hayatlarının her alanında bize ihtiyaçları var. Evde ev işleri bana ait. Yemekleri ben yaparım. Ama eşim her zaman bana arkamda yardımcı gibidir. Evin dışındaki işlerle genellikle eşim ilgilenir.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu sorumlulukların her iki eşe ait olduğu görüşüne sahip olsalar da yukarıdaki ifadede de net bir şekilde görüleceği üzere kendi yaşamlarında aslında ev işlerini kadının sorumluluk alanı olarak görmekte ve eşler de bu konuda 'yardımcı' olarak algılanmaktadırlar. Bu da toplumsal olarak inşa edilen kadınlık rollerinin ve sorumluluklarının içselleştirilmiş olması ile açıklanabilir. Buna karşılık bazı katılımcılar da sorumluluk paylaşımı konusunda kendi yaşamlarında eşitsiz bir durumun var olduğunu (10 katılımcı) ancak bundan çok rahatsız olmadıklarını (2 katılımcı dışında) ifade etmişlerdir. Ev içi karar alma süreci bakımından verilen yanıtlar incelendiğinde ise göreceli olarak daha eşit bir katılımın olduğu görülmektedir.

Barutçugil'in de ifade ettiği gibi kariyer sahibi evli kadınlardan hem ev işlerini yürütmeyi hem de tam gün çalışmayı başarabilen "süper kadınlar" olmaları beklenmektedir (2002). Türk toplumunda kadınlar çalışma hayatı içerisinde hangi konumda yer alırsa alsınlar ev kadınlığı sorumluluklarını sürdürmektedirler. Aytaç'a göre (1999) işin ve ailenin eşzamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları, özellikle çalışan kadın üzerinde bir takım baskılar

oluşturabilmekte ve kişinin öncelikleri ile ilgili olarak çeşitli çelişkiler yaşamasına neden olabilmektedir. Yani iş ve aile sorumlulukları arasında bir çatışma, kadınların ev içi rolleri ve çalışma hayatındaki sorumluluklardan her ikisini de üstlenmeleri zorunluluğu sonucunda oluşmaktadır. Bunun sonucunda çalışan kadın çoğu zaman bazı statü ve yükselme fırsatlarından faydalanmayı, geleneksel rollerin etkisiyle geciktirebilmekte ya da tamamen göz ardı etmektedir. İş hayatının rekabetçi zorlamaları, ekonomik koşulların ağırlaşması, sosyal-kültürel ilişkilerin niteliğinin değişmesi gibi sorunlar ev-aile düzeninde ya da ev-iş dengesinde yansımalar bulabilmekte ve bu koşullarda bazı kadınlar iş hayatından ayrılmayı dahi tek çözüm yolu olarak görebilmektedirler.

Bu araştırmada çalışma performansı ile kadının medeni durumu arasında bir ilişki olup olmadığı konusundaki düşüncelerin tespit edilmesi de amaçlanmıştır. Bu çerçevede verilen yanıtlar incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlasının (13 katılımcı) evli olmayan çalışan kadınların iş performanslarının evli kadınlara oranla daha yüksek olacağını düşündükleri tespit edilmiştir. Bu yönde görüş belirten katılımcılar kadınların (yine özellikle) ev ve çocuk sorumluluklarına vurgu yapmakta diğer yönde görüş belirtenler ise iş performansını kişisel yeterlilik, donanım, tecrübe ve azimle ilişkilendirerek konuya açıklık getirmişlerdir.

Türkiye’de kadın yönetici sayısı ve bu sayının artırılabilmesinin koşulları konusunda katılımcıların yaptıkları değerlendirmeler ağırlıklı olarak eğitimdeki yetersizlikler, bilgi eksikliği, erkek egemen toplum yapısı ve dolaylı veya doğrudan ayrımcılık konuları üzerinden yürütülmüştür. Bu konuda yönetici kadınlardan birinin görüşü şöyledir:

Yönetici kadın sayısı yeterli değil. Farklı alanlarda da düşünürsek durum hiç iç açıcı değil. Çünkü ülkemizde erkek egemenliği hala etkisini koruyor. Kadınlar çalışmıyor değil, artık çoğu kadın hayat şartları yüzünden çalışıyor. Ancak üst kademelerde çok az bayan var. Bu da bilgi eksikliğinden galiba.

Katılımcılara göre, yönetici kadın sayısının artabilmesi için gerekli olan koşullar; eğitim sisteminin değişmesi, cinsiyet ayrımlarının ortadan kalkması, kadınların daha fazla bilinçlenmeleri ve kadınların üst kademelerde yer almayı isteyerek bu yönde çalışmalarınıdır. Tüm diğer koşullardan ziyade kadınların bu yöndeki gayretlerinin oldukça önemli olduğunu vurgulayan bir katılımcıya göre:

Özellikle kadınlar sınırlarını zorlamalı. Kendini geliştirmenin yollarını, fırsatlarını kullanmalı. Kadınlar yapabileceklerinin en iyisini yapmaya çalışırsa mutlaka üst seviyelerde yer alır.

Arat’ın araştırmasına göre de (1994) kadınların çalışma yaşamına daha etkin katılımlarının sağlanmasının yolları; zihinlerden cinsiyetçi ideolojinin silinmesi ve geleneksel işbölümünün dönüştürülmesi kadar maddi alt yapının oluşturulmasına da bağlıdır.

3. KADIN YÖNETİCİ OLMANIN ANLAMI

Bu bölümde katılımcıların ayrımcılık konusundaki düşünceleri ve tecrübeleri, iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve zorluklar ile ileriye dönük hedefleri konusunda araştırma verilerine dayalı olarak ve literatürdeki mevcut bilgilerle karşılaştırmalar yapılarak bilgiler sunulacaktır.

Katılımcılara öncelikle, çalıştıkları bankalarda sunulan imkanlardan (yükselme ve eğitim gibi) yararlanma konusunda sorun yaşayıp yaşamadıkları, ayrıca bankacılık sektöründe yapılan işlerin niteliği bakımından cinsiyete dayalı bir işbölümünün olup olmadığı konularında sorular yöneltilmiştir. Bu çerçevede katılımcılardan 12'si çalıştıkları bankanın kadın ve erkek çalışanlarına eşit olanaklar sunduğunu belirtirken 8'i bu fırsatların eşitsiz olduğunu belirtmişlerdir. Fırsatlardan faydalandırma ve yükselme konularında bir ayrımcılık yapılmadığını savunan katılımcılar özellikle kişisel yeterlilik ve donanım konularına vurgu yaparak görüşlerini, belli kriterler sağlandığı takdirde hiç kimsenin bir diğerinin ilerlemesini engelleyemeyeceği inancı bağlamında açıklamışlardır. Buna karşılık eşit olmayan uygulamalarla karşılaştıklarını (buna tanık olma veya bizzat tecrübe etme anlamında) belirten katılımcılar bu konuyu önemli bir sorun olarak da değerlendirmişlerdir. Konu ile ilgili olarak düşüncesini açıklayan bir katılımcı kendi ifadesinde ayrımcılığın özellikle görünmez olabilecek boyutuna dikkat çekmektedir:

Bazı çalışanlar görünürde bankanın eşit olanaklar sunduğunu savunmaktalar ama bunlar teoride sadece. Uygulamada başka, kadınlara daha az sorumluluk veriliyor ve ilerlemede sayısal bir engellemeyle karşılaşılmaktadır. Yani gizli bir cinsiyetçilik içten içe kabul ettirilmekte.

Eşit olmayan uygulamaların var olduğunu savunan katılımcıların özellikle vurgu yaptıkları eşitsizlik alanı yükselme/terfi olarak ifade edilmiştir. Bu bağlamda görüş bildiren iki katılımcı kadro olanakları ile ilişki kurarak görüşlerini belirtmişlerdir:

Eğitim olanaklarından yararlanma konusunda eşitiz. Herkes seminerlere katılabilir. Bu konuda cinsiyet ayrımı yok. Ancak yükselme konusunda problem var. Kadrolarda bayan çalışan sayıları az veriliyor. Böylece kadınların yükselmeleri dolaylı da olsa engelleniyor.

Diğer katılımcıya göre de:

Hayır eşit olanaklar sunulmuyor. Kadro açıklamalarında kadın çalışanlar daha az katılım için engelleniyor. Örneğin; ikinci müdürlüğe yükselme sınavında 5 erkek, 2 kadın sayısı veriliyor. Burada pek fark yok gibi gelebilir ama 1 kişi bile genel bir sınavda çok şey değiştirebilir.

Görüldüğü üzere bankacılık sektöründe özellikle yükselme konusunda ve talep edilen kadrolarda yer alan kadın çalışan sayılarındaki eşitsizlikler konularında sorunlar yaşanmaktadır. Bu sektörde yapılan bir araştırmaya göre de

(Eyüboğlu vd., 2000) bankalarda ayrımcılığın en sık yaşandığı durum, kadınların terfilerde karşılaştıkları engellemelerdir. Alınan eğitimin bir meslekte ilerleme konusunda önemli bir role sahip olduğu bilinmektedir. Kadınlar özellikle ev sorumlulukları gerekçesiyle bu eğitimlere ve kurslara katılımda sorun yaşayabilmektedirler. Ancak bu durum kadınların üst kademelere yükselmelerini engelleyen veya zorlaştıran faktörlerden sadece biridir. Barutçugil'e göre (2002) bankanın kadın yöneticiden beklediği özelliklere (soğukkanlı ve girişken olma gibi) sahip olma, bankanın üst yönetimindeki egemen ideolojiyle uyum içinde olma ve gerekli bireysel yeterliliklere sahip olma gibi kriterler yöneticilik statüsü için gerekli olan unsurlar arasında yer almaktadır. Hatta ona göre tüm bu faktörler, yöneticiliğe giden yolda sahip olunması zorunlu olan 'örgüt içi gizli-yazılı olmayan kurallar' haline gelmektedir.

İşlerin yatay ve dikey ayrışması veya (yazılı kurallara dayalı olarak belirlenmese de) 'kadın işleri' 'erkek işleri' şeklinde bir ayrım da kadınların yükselmelerinin önünde bir engel olarak değerlendirilebilir. Katılımcılar bankacılık sektöründe bu şekilde cinsiyete dayalı olarak tanımlanabilecek belirlemelerin olmadığını belirtmiş olsalar da ağırlıklı olarak kadınların veya erkeklerin çalıştığı alanlar bulunduğunu da ifade etmişlerdir. Örneğin; bireysel hizmetler veya gişelerde daha yoğun olarak kadınların çalıştığı belirtilmiştir.

Bu araştırmanın bir diğer amacı da kadınların 'yönetici' olmaktan ve 'kadın yönetici' olmaktan kaynaklanan sorunlarını incelemektir. Katılımcıların 13'ü kadın yönetici olmaktan kaynaklanan nedenlerle zaman zaman sorunlar yaşayabildiklerini ifade ederken 7 katılımcı işle ilgili sorunlarının kadın olmaktan ziyade yönetici olmaktan kaynaklandığını vurgulamışlardır. Kadın yönetici olmaktan kaynaklanan sorunlarla ve zorluklarla karşılaştıklarını belirten katılımcıların sorun alanları farklılaşmaktadır. Genel olarak; kadınların çok fazla sorumluluk altında olması (hem ev hem de iş yaşamında), ataerkil bakış açısının varlığı (hem meslektaşlarının hem de müşterin tavırlarında) ve güvensizlik (kadınların önemli kararları alamayacakları, duygusal hareket edecekleri, tarafsız olamayacakları inancı) yaşanan en önemli sorun alanları olarak ifade edilmiştir.

Yönetici kadınların ileriye yönelik hedeflerinin neler olduğu ve bu hedeflere ulaşmak için neler yapılması gerektiği konularındaki fikirlerinin oldukça net olduğu ve cevapların büyük bir benzerlik taşıdığı görülmüştür. Özellikle işteki deneyimi artırma, kişisel gelişim ve sonraki aşamada da sınavlardaki başarı, hedeflere ulaşmada ortak yollar olarak ifade edilmiştir. Ancak bazı katılımcılar bu hedeflere ulaşmada bazı engellerle karşılaşabileceklerini ve özellikle de aile sorumluluklarını engelleyici bir unsur olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Bankacılık sektöründeki yoğun çalışma temposu nedeniyle hedefler zaman zaman ertelenebilmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmalar göstermektedir ki kadınlar ataerkil toplum yapısının bir sonucu olarak daha çok kadınlara 'uygun görülen' mesleklerde ve özellikle hizmetler sektöründe çalışmaktadırlar. Devlet İstatistik Kurumunun 2005 yılına ait Hane Halkı İşgücü Anketine göre kadınların %51,6'sı tarım, %14,6'sı sanayi,

%0,5'i inşaat ve %33,3'ü de hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Ancak kadınlar hem kamu hem de özel sektörde yönetici kadrolarında ve karar alma mekanizmalarında oldukça az temsil edilmektedirler. Erkek egemen toplum yapısında cinsiyet yanlılığına dayanan önyargılı ve hatta ayrımcı bakış açısı ve örgütsel tutumlar 'şeffaf tavan' (cam tavan) adı verilen bir engeli ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle kadınlar üst kademelere yükselmekte sorunlar yaşamaktadırlar. Ayrıca, kadınların eğitim olanaklarından yeterince yararlanamamaları, kadınlara yüklenen rollerden dolayı ev dışında çok fazla faaliyette bulunamamaları, ev işleri ve çocuk bakımı oldukça zaman alıcı işler olduğu için kadınların fırsatlardan faydalanamaması ve işyerinde ayrımcı uygulamalarla karşılaşmaları kadınların genel anlamda çalışma hayatına katılmalarını ve özeldede yönetici kadrolarında yer almalarını engelleyen faktörler arasında sayılabilir.

Çalışan kadınlar ev ve iş hayatını dengeleme sürecinde pek çok sorunla karşılaşmaktadırlar. Araştırma sonuçlarına göre kadınlar genel olarak 2 alanda sorun yaşamaktadırlar. Bunlar, hem aile hem de iş hayatında "çalışan kadın" olmaktan kaynaklanan sorunlardır. Çalışan kadınlara ev içi sorumlulukları konusunda eşleri 'yardımcı' olsalar da genellikle bu, 'yardım'ın ötesine geçmemekte ve kadınlar her iki rolü birlikte üstlenmek zorunda kalmaktadırlar. Dökmen'in de işaret ettiği gibi (2004) ev işlerinin çeşitliliği ve yapılma sıklığı evden eve değişmekle birlikte değişmeyen tek şey ev işlerinin yapılmasında eşler arasında eşit ve gerçek bir sorumluluk paylaşımının olmamasıdır. Kadınların kariyer bağlılığı, yapılan işten elde edilen doyumla olduğu kadar ev ve iş yaşamını dengeli bir şekilde organize edebilmeleriyle de ilişkilidir (Aytaç, 1999). Bu bağlamda kadın açısından, yapılan iş ve çalışma koşulları aile yaşamını etkilediği gibi aile yapısı ve sorumlulukları da kadının iş yaşamını erkeklerden daha fazla etkilemektedir.

Ayrıca araştırma bulgularına göre çalışan kadın, kadının öncelikli sorumluluğunu aile olarak tanımlayan geleneksel bakış açısının etkisinde kalarak ileriye yönelik hedeflerini de buna bağlı olarak şekillendirebilmekte veya erteleyebilmektedir. İş hayatında ise ataerkil yapının halen etkisini koruyor olması ve bu bağlamda cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları kadınların ücretlendirme, terfi-yükselme ve kurum içi eğitim olanaklarını sınırlandırmaktadır. Yönetici kadınlar, işyerinde ataerkil yapının etkisini zaman zaman hissetmekte, ayrımcı uygulamalar veya davranışlarla dolaylı da olsa karşılaşmaktadırlar. Araştırma bulgularına göre örneğin, kadro sayıları belirlenirken kadın çalışanlara erkek çalışanlarla eşit kadro ayrılması, aynı statüdeki erkek çalışanların müşterileri diğer erkek çalışanlara yönlendirmeleri, müdürlük veya genel müdürlük statüsünde kadın sayılarının oldukça az olması gibi davranış veya durumlarla karşılaşmaktadırlar.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (1996) "Türkiye'de Kadın Akademisyenler: Tarihsel Evrim ve Bugünkü Durum", **Akademik Yaşamda Kadın**, (edt.) Hasan Coşkun. Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi, No:9, ss: 75-87.
- Arat, N. (1994) **Türkiye'de Kadın Olmak**. Say Yayınları: İstanbul.
- Aytaç, S. (1999) "Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer", TİSK Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I, II, TİSK Yayınları: Ankara.

- Barutçugil, İ. (2002) **İş Hayatında Kadın Yönetici**. Kariyer Yayıncılık: İstanbul.
- Dökmen, Z. Y. (2004) **Toplumsal Cinsiyet**, Sistem Yayıncılık: İstanbul.
- Ecevit, Y. (1998) “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, **75. Yılda Kadınlar ve Erkekler**, (edt.) Ayşe Berktaş Hacimirzaoğlu. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları ve Tarih Vakfı: İstanbul, ss: 267-284.
- Eyüboğlu, D., G. İncir, N. A. Ilgaz, E. Fidan ve Y. İnce (2000) **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**. Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: Ankara.
- Günindi Ersöz, A. (1999) **Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler arası Sorumluluk Paylaşımı**, KTB Yayınları: Ankara.
- Özkaya, M. (1999) “Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler”, <http://idari.cu.edu.tr/sempozyum/bil19.htm>

İŞ YAŞAMINDA KADINA KARŞI PSİKLOJİK TACİZ DAVRANIŞI

Gülşen ÇETİN , Tamilla SAFAROVA**

ÖZET: Son yıllarda varlığı ve kapsamı daha önceden bilinmeyen dünyanın hemen her yerindeki örgütlerde görülen mobbing (psikolojik taciz) olgusu, ülkemizde de araştırma ve inceleme konusu olmaya başlamıştır. İşyeri ile ilgili psikolojik sorunlar keşfedilmiş ve bu fenomen, “saldırı”, “birine cephe alma”, “kabadayılık taslama” veya “psikolojik terör”, “zorbalık” olarak belirtilmiştir. Mobbing; saldırgan, utandıran, korkutup sindiren, gözdağı veren veya aşağılayıcı olan, istenmeyen veya davet edilmeyen herhangi bir davranıştır. Ayrıca; çalışma yaşamındaki kadınların karşılaştığı en önemli sorunlardan birisidir.

Kavram neyin yapıldığından çok, her ne yapıldıysa bunun sıklığına ve süresine odaklanmaktadır. Bu nedenle mobbingin en belirgin özelliği maruz kalan kişi tarafından düşmanca algılanan saldırgan davranışların tekrarlanması ve ısrarla devam etmesidir.

Bu çalışmanın amacı; mobbing kavramının anlaşılması, iş hayatındaki yaygınlığının tespit edilmesi, çalışma hayatındaki kadınların karşılaştıkları olumsuz davranışların belirlenmesi ve alınabilecek önlemler ile bu tür davranışlarla baş etme yollarının neler olduğunun, hangi haklara sahip olduğumuzun tespit edilmesi üzerine bir literatür taraması yöntemiyle tespit edilerek karşılaşılan sorunlara cevap verebilecek şekilde, yapılan çalışmalar ışığında bilgi vermektir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma hayatı, çalışan kadınlar, mobbing, bullying, işyerinde zorbalık, psikolojik taciz.

GİRİŞ

Son 10-15 yılda işyeri psikolojik taciz olgusu ve konuyla ilgili "taciz", "kötü muamele" ve işyeri saldırganlığı" gibi kavramlar örgütsel araştırmalarda azinsanmıyacak bir ilgi görmektedir. Araştırmalar psikolojik tacizin sadece çalışmanı etkilemediği aynı zamanda örgütsel açıdan da negatif sonuçlar yarattığını kaydetmektedir.

Bugün psikolojik tacizin modern iş yaşamının önemli bir örgütsel sorunu olduğu söylenebilir. Nitekim, yapılan literatür incelemelerinde konuyla ilgili araştırmalar psikolojik tacizin cinsiyet, yaş, ırk, örgütsel ve mesleki farklılıkların ötesinde pek çok alanda yaygınlık kazandığını ortaya koymaktadır.

Psikolojik tacizi yapan kişi genellikle yetkiye sahip diğerlerini korkuyla ve baskıyla sindirmeye çalışan bir profili yansıtmaktadır. Dolayısıyla psikolojik tacizi yapan kişi ağırlıklı olarak bir yönetici, şef olmakta, buna karşılık nadiren de olsa iş arkadaşı ve bağlı astlardan kaynaklanan psikolojik taciz vakalarına rastlanabilmektedir. Ayrıca işverenin işçiyi yıldırma politikası olarak gördüğü

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı glsn_ctn@myinet.com

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı tamilla-83@mail.ru

mobbing (duygusal taciz) davranışı işçiyi işten ayrılmaya zorlamak, böylelikle kıdem ve ihbar tazminatı külfetinden kurtulmak amacı ile kimi zaman işveren tarafından kimi zaman ise işçinin amiri konumdaki diğer bir işçi tarafından yapılmaktadır. Ayrıca yapılan literatür incelemelerinde kadın üstlerin kadın astlara daha çok duygusal taciz uyguladıkları vurgulanmaktadır. Birçok çalışan iş hayatında bu durumla karşılaşmasına rağmen yaşadığı durumun adını koyamamakta hatta bu durumun hukuken korunması gereken bir hakkını ihlal edip etmediğini dahi bilmemektedir. İşyerinde duygusal taciz genelde kişinin saygısız ve aşağılayıcı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar.

I. MOBBİNG KAVRAMI

Adını sıkça duymaya başladığımız kavram olan mobbing, iş yerinde duygusal taciz anlamına gelen İngilizce bir terimdir. Mobbing kelimesi Latince kökenli olup, bir kimseyi sıkıştırmak, bunaltmak ve taciz etmek anlamındadır. Kelime işyerlerinde bazen bir kişinin, bazen bir grubun, bir çalışan üzerinde uzun bir süreli, yani aylar ve yıllar boyu, sistematik bir baskı uygulaması durumunu açıklamak üzere kullanılmaktadır. Mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak, iş yerinde duygusal taciz, duygusal zorbalık, duygusal terör veya yıldırma gibi kavramlar kullanılmakla birlikte bu çalışmada “İş yerinde duygusal taciz” kavramı kullanılmaktadır. Literatürde mobbing kavramı ile eş anlamlı çok sayıda kavrama rastlanmaktadır. Nitekim İrlanda ve İngiltere’de “bullying” kavramı yaygınken, Almanya ve İskandinav ülkelerinde ise aynı türdeki davranış biçimleri için “mobbing” kavramı kullanılmaktadır. Bunun yanında çeşitli ülkeler kendi koşullarına uygun bir kavramı kullanma eğilimindedirler.

Etholog Lorenz’in 1960 yılında “büyük bir hayvanın tehdidine karşı daha küçük hayvanların göstermiş olduğu tepki” için mobbing kavramını kullandığı görülmektedir. Daha sonra İsveçli bir psikolog, bu kavramı “küçük bir grubun tek bir çocuğa karşı göstermiş olduğu yıkıcı davranışlar” için kullanmıştır (Heinemann, 1972).

“Mobbing” terimi Türkçe’de değişik kavramlarla karşılanmaktadır. Kelime “mob” kökünden gelmekte ve toplu halde saldırmak anlamını taşımaktadır. Eylem olarak ise psikolojik şiddet, kuşatma, topluca saldırma, rahatsız etme gibi durumları ifade etmektedir. Türkiye’de yapılan çalışmalarda “psikolojik şiddet” (Tutar, 2004), “yıldırma” (Yüçetürk, 2003) , “psikolojik taciz” (Bayrak Kök, 2006) olarak kullanılmıştır.

Leymann (1990) “mobbing”, Adams (1992) da “bullying” kelimesini birlikte çalışan kişilerin belli bir kişiye karşı tekrarlanan agresif ve zararlı davranışlarını tanımlamak için kullanmışlardır. Leymann (1996) bu konudaki terminolojik karışıklığın ortadan kalkması için; okul örgütleri için “bullying”, işyerleri için ise “mobbing” kelimesini önermiş, mobbingin daha sofistike davranışlarla karakterize olduğunu belirtmiştir (Vandekerckove ve Commers, 2003). Mobbing yerine “işyeri agresyonu”, “sosyal açıdan zarar verme”, “işyerinde kaba davranış” gibi kavramları kullanan araştırmacılar da vardır (Salin, D., 2003).

Leymann'a göre ise mobbing, iş hayatında meydana gelen, bir veya birkaç kişi tarafından bir kişiye yöneltilmiş, kişiyi yardımsız ve korumasız bırakmaya yönelik ahlaki olmayan düşmanca olan davranışların tümüdür (Deniz, 2006).

Normal bir kişilerarası çatışma ile mobbing arasındaki en büyük fark, ne veya nasıl yapıldığı değil, yapılan davranışın sıklığı ve uzun zaman boyunca yapılmasıyla ilgilidir (Salin, D., 2003). Bu saldırgan ve yıkıcı davranışların haftada en az bir kez gerçekleşmesi ve en az altı ay süreyle devam etmesi ve mağdurun bu durumla başetmekte zorlanıyor olması gerekmektedir. Zapf ve Einarsen (2001), mobbing sürecinde amacın, çalışanı mağduru kalıcı bir şekilde korkutmak, sindirmek, utandırmak veya cezalandırmak olduğunu belirtmektedir (Solmuş, 2005).

Leymann, kişinin kendisini göstermesine yönelik ve iletişim oluşturmasını etkileyen davranışlar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, kişinin itibarına yönelik davranışlar, kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna yönelik saldırılar, kişinin sağlığına yönelik doğrudan saldırılar olarak 5 ana başlık altında değerlendirilen toplam 45 farklı mobbing davranış biçimi tanımlamıştır (Davenport,Shwartz,Elliot,2003).

II. MOBBING DAVRANIŞ BİÇİMLERİ

- 1) Kişinin kendisini göstermesine yönelik ve iletişim oluşturmasını etkileyen davranışlar.
- 2) Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar.
- 3) Kişinin itibarına yönelik davranışlar.
- 4) Kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna yönelik saldırılar.
- 5) Kişinin sağlığına yönelik doğrudan saldırılar' dır.

Bu tür davranışlar her kuruluşta olabilir.Çalışan veya yönetici mobbing mağduru olabilir.Bu davranışlar doğrudan veya dolaylı olabileceği gibi açıkça veya örtülü de olabilir.

III. MOBBİNG AKTÖRLERİ

Çalışma yaşamında mobbing sürecinde rol oynayan üç aktörden_bahsetmek mümkündür;

- 1) Mobbing Uygulayanlar,2) Mobbing Mağdurları,3) Mobbing İzleyicileridir.

Mobbing riski altında bulunan kişiler 4 farklı kategoride_tanımlanmıştır;

- 1) Yalnız bir kişi.2)Farklı bir kişi.3)Başarılı bir kişi ve 4)Yeni gelen bir kişi.

IV. MOBBİNGİN PSİKOLOJİK ETKİLERİ

Araştırmacılarının bulgularına göre, mobbing mağdurlarının ayırt edici bir özelliği bulunmamakta, herkesin başına gelebilmektedir. Klinik psikologlar ise mağdurların yüksek korku ve endişe düzeylerine işaret etmektedir. Mağdurlar,

hakkını aramaktan, kendini savunmaktan çekinen ve çatışmanın uzağında kalmaya çalışan, dürüst ve iyi niyetli kişilik yapısı göstermektedirler. Mağdurların iyi niyetli ve içe kapanık olmaları psikolojik taciz uygulayan kişileri harekete geçirmektedir. (Mikkelsek ve Einarsen, 2001)

- 1) Stres semptomları, öfke, depresyon, umutsuzluk ve çaresizlik.
- 2) Psikosomatik şikayetler, post-travmatik stres bozukluğu.
- 3) İntihar, sosyal ilişkilerin ve aile ilişkilerinin zarar görmesi.

Yapılan Literatür taramalarında : Mobbingin, modern toplumlarda sıkça bildirildiği, fakat bu konu hakkında yeterli psikobiyojik araştırma sonucu bulunmadığı vurgulanıyor.

V. TÜRKİYE'DE PSİKOLOJİK TACİZİN BOYUTU

Psikolojik Taciz tüm Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de yaygın olarak görülmektedir. Ancak şiddeti ve sıklığı ülkeden ülkeye, kültürden kültüre ve sektörden sektöre göre değişmektedir. Türkiye'de görülen psikolojik tacizlerin nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz :

- ✓ Çalışanların aynı iş yerinde uzun süre çalışmaları ve kıdem yükünün artması.
- ✓ İhbar süreleri ve kullandırılmayan yıllık izinler.
- ✓ Yıldırma, sindirme, aşağılama yöntemlerini uygulayarak kişiyi istifaya zorlamak.

Hem kamu hem özel sektörde yaygın olan yeni gelen yönetimin kendi yakınlarını kadrolara yerleştirme isteği dir.

VI. DÜNYADA'DA VE TÜRKİYE'DE MOBBİNG ARAŞTIRMALARINDAN ÖRNEKLER

Örgütlerdeki performans düşüklüğünün ve başarısızlığının en önemli nedenlerinden biri olan Mobbing'e dünyada ve Türkiye'deki bir çok kamu ve özel kuruluşlarda rastlanmaktadır.(Kirel,2008)Uluslararası Mobbing araştırma raporlarına göre :

Finlandiya % 15,Hollanda , İngiltere % 14,İspanya , Yunanistan % 5 oranında Mobbing davranışına rastlanmıştır.Kirele göre,bu ülkelerde Mobbing vakalarının çok görülmesinin nedeni bu ülkelerde Mobbingin uzun zamandan beri araştırılıyor olması ve çalışanların farkındalığının artarak bilinçlenmeleri olabilir.(Kirel,2008)Türkiye açısından baktığımızda : son yıllarda bu konunun önemi üzerinde durulmaya başlanmış ve bir çok Akademisyen kitap yazarak , araştırma yaparak literatüre katkıda bulunmuşlardır.Türk basını ve kitle iletişim araçları da sık sık bu konuyu örneklerle gündeme getirmeye çalışmaktadırlar.Mağdurlar, Mobbing sitelerinde uğramış oldukları Mobbing olgularını dile getirmeye başlamışlardır.

Mobbing vakalarını araştırmak amacıyla Türkiye'de"yenibiris.com" üzerinden 2006 yılında yapılan ankete 100 kişi katılmıştır Katılanların:Erkekler - %56,Kadınlar - % 44 nü oluşturmaktadırlar.Katılımcıların:% 81 - iş hayatında Mobbing ile karşılaştıklarını, % 27 - istifa ettiklerini,% 18 - işten

çıkarıldığını,% 17 – bu durumu üst yönetime İKA yetkilisine ilettiğini belirtmişlerdir. Geri kalan küçük oran ise,farklı sonuçlara ulaşmışlardır.

Araştırma sonuçlarından da anlaşıldığı gibi Mobbing olaylarının yarattığı riskler çalışanların işyerindeki ve özel yaşamındaki yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir.Kırel'e (2008) göre : Örgütlerdeki geleneksel fiziksel risklere ilave olarak sosyal ve psikolojik riskleri de göz önünde bulundurmak önem taşımaktadır. Psikolojik risklerle mücadeleye ilişkin gerekli çalışmalar ve hukuki düzenlemeler yapılmalıdır.

VII. PSİKOLOJİK TACİZİN HUKUKİ BOYUTU

Psikolojik taciz konusu; son dönemde sosyoloji ve hukuk başta olmak üzere çeşitli alanlarda disiplinler arası çalışılan bir konu haline gelmiştir.

Avrupa Komisyonu tarafından işyerinde şiddet “işle ilgili durumlarda ya da ev ile iş arasında açık ya da dolaylı olarak güvenlik ve sağlığı olumsuz etkileyen, çalışanın suistimalini, tehdit edilmesini ya da saldırıyı içeren kazalar” olarak tanımlanmaktadır (ILO,2003).

Avrupa Birlik Hukuku işyerinde şiddet tanımını TACİZ olarak ele almış ve ırk ve ya etnik kökene dayalı olarak kişinin onurunu çığnemeyi amaçlayan, yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam oluşturan her türlü istenmeyen tavır olarak tanımlamıştır.Ayrıca mobbing olgusu; yalnızca insan hak ve özgürlüklerine ilişkin kuralların ihlali anlamına gelmemekte, çalışan insanın onurunun, kişilik değerlerinin ve anayasal çalışma hakkının ihlali anlamına da gelmektedir.

Dünya’da bir çok ülkede psikolojik taciz davranışları suç sayılmaktadır.Örneğin;

İsveç’te mobbing, 1994’ten beri İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasası kapsamında suç sayılmaktadır.

Finlandiya’da 2000’ den beri psikolojik şiddet suçu sayılmaktadır.

Almanya’da mobbing’in engellenememesi, işçilere yürürlükte olan toplu sözleşmeyi iptal hakkı vermektedir.

Fransa’da bir yıl hapis ve 15 bin euro para cezası vardır.

ABD’de psikolojik taciz birçok eyalet yasasında fiziksel tacizle birlikte “işyerinde şiddet” kapsamında değerlendirilirken pratikte ancak cinsiyet, ırk ve din ayrımcılığı gibi konularla ilişkili olduğu durumlarda mobbing’in cezalandırıldığı belirtilmektedir.

TÜRKİYE’DEKİ ANAYASAL MEVZUAT

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Madde 10 – Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.Devlet organları ve idare

makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

MADDE 18. – Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalıştırmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz.

MADDE 20. – Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz. (Mülga cümle: 3.10.2001-4709/5 md.) (Değişik: 3.10.2001-4709/5 md.) Millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz. Yetkili merciin kararı yirmi dört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulur. Hâkim, kararını el koymadan itibaren kırk sekiz saat içinde açıklar; aksi halde, el koyma kendiliğinden kalkar. (İhlali TCK Md 134 ‘de var.)

MADDE 48. – Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. Devlet, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır. Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.

MADDE 49 – Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. (Değişik: 3/10/2001-4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır

MADDE 50 – Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

BORÇLAR KANUNU’NA İLİŞKİN HÜKÜM

Psikolojik ve tinsel alanda yaşanan bir baskı ve haksız fiil olan mobbing’in hukuk dilindeki karşılığı “haksız fiil” olarak değerlendirilmektedir.

818 sayılı Borçlar Yasası’nın II. Faslında Haksız muamelelerden (filden) doğan borçlar düzenlenmiş olup, Yasa’nın **41. madde** “Gerek kasten gerek ihmal ve teseyyüp yahut tedbirsizlik ile haksız bir surette diğer kimseye bir zarar ıka eden şahıs, o zararın tazminine mecburdur. Ahlaka mugayir bir fiil ile başka bir kimsenin zarara uğramasına bilerek sebebiyet veren şahıs, kezalik o zararı tazmine mecburdur.”

Haksız fiilden doğan zararın ispatı, böyle bir fiile maruz kalarak zarar gören kimseye aittir. Bu durum Borçlar Yasası'nın **42. maddesinde** "Zararı ispat etmek iddia edene düşer, zararın hakiki miktarını ispat etmek mümkün olmadığı takdirde hakim, halin mutat cereyanını ve mutazarrır olan tarafın yaptığı tedbirleri nazara alarak onu adalete tevfikân tayin eder."

Borçlar Kanunu'ndaki "Şahsi Menfaatlerin Haleldar Olması" başlıklı **49. maddesinde** "şahsiyet hakkı hukuka aykırı bir şekilde tecavüze uğrayan kişi, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat namıyla bir miktar para ödenmesini dava edebilir. Hakim, manevi tazminatın miktarını tayin ederken, tarafların sıfatını, işgal ettikleri makamı ve diğer sosyal ve ekonomik durumlarını da dikkate alır. Hakim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir tazmin sureti ikame veya ilave edebileceği gibi tecavüzü kınayan bir karar vermekle yetinebilir ve bu kararın basın yolu ile ilanına da hükmedebilir.

Yine Borçlar Kanunu'nun "Tedbirler ve Mesai Mahalleri" başlıklı **332. maddesi**; "iş sahibi, akdın hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı gerekli tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur. (Ek fıkra: 29/06/1956 - 6763/41 md.) İş sahibinin yukarıki fıkra hükmüne aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur"

Borçlar Yasası Tasarısı'nın **416. maddesinde** mobbing, "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

MEDENİ KANUN'A İLİŞKİN HÜKÜM

Medeni Kanun'un "Dürüst Davranma" başlıklı **2. maddesinde** herkesin, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olduğunu, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeninin korumayacağını, "İyi niyet" başlıklı **3. maddesinde** ise; Kanun'un iyi niyete hukukî bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olanın iyi niyetin varlığı olduğu ifade edilmektedir.

Öte yandan Medeni Kanun'un **23 ve 24. maddelerinde** kişiliğin korunmasına ilişkin hükümler de bulunmaktadır. Şayet işveren veya diğer işçiler objektif iyi niyet kurallarına aykırı davranırlarsa mağdur olan işçi bunu ispat etmek koşulu ile tazminat talebinde bulunabilir.

TÜRK CEZA KANUNU'NA İLİŞKİN HÜKÜM

Madde 84- Başkasını intihara azmettiren, teşvik eden, başkasının intihar kararını kuvvetlendiren ya da başkasının intiharına herhangi bir şekilde

yardımlı eden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. İntiharın gerçekleşmesi durumunda, kişi dört yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Başkalarını intihara alenen teşvik eden kişi, u yıldan sekiz yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.(Metinden çıkartılan cmlle: 29/06/2005-5377 S.K./10.mad) İşlediği fiilin anlam ve sonuçlarını algılama yeteneği gelişmemiş olan veya ortadan kaldırılan kişileri intihara sevk edenlerle cebir veya tehdit kullanmak suretiyle kişileri intihara mecbur edenler, kasten öldürme suçundan sorumlu tutulurlar.

Madde 117- Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun Şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlı para cezası verilir. aresizliğini, kimsesizliğini ve bağlılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir Şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiye, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tâbi kılan kimseye altı aydan u yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adlı para cezası verilir.Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.Cebir veya tehdit kullanarak, işyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan u yıla kadar hapis cezası verilir.

Madde 119- Eğitim ve öğretimin engellenmesi, kamu kurumu veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının faaliyetlerinin engellenmesi, siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi, inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme, konut dokunulmazlığının ihlali ile iş ve çalışma hürriyetinin ihlali sularının gerçekleşmesi durumunda, ayrıca kasten yaralama suuna ilişkin hükümler uygulanır. a) Silhla, b) Kişinin kendisini tanınmayacak bir hle koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle,c) Birden fazla kişi tarafından birlikte,d) Var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu gten yararlanılarak,e) Kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, İşlenmesi hâlinde, verilecek ceza bir kat artırılır.Bu suların işlenmesi sırasında kasten yaralama suunun neticesi sebebiyle ağırlaşmış hllerinin gerçekleşmesi durumunda, ayrıca kasten yaralama suuna ilişkin hükümler uygulanır.

“Ayrımcılık” başlıklı **122. maddesinde**, “kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adlı para cezası verilir” hükümlerini ihtiva etmektedir.

Madde 125- Bir kimseye onur, Şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden (...) veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, Şeref ve saygınlığına saldıran kişi, u aydan iki yıla kadar hapis veya adlı para cezası ile cezalandırılır.

Madde 132- Kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğini ihlal eden kimse, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlı para cezası ile cezalandırılır. Bu gizlilik ihlali haberleşme içeriklerinin kaydı suretiyle gerçekleşirse, bir yıldan u

yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Kişiler arasındaki haberleşme içeriklerini hukuka aykırı olarak ifşa eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Kendisiyle yapılan haberleşmelerin içeriğini diğer tarafın rızası olmaksızın alenen ifşa eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Kişiler arasındaki haberleşmelerin içeriğinin basın ve yayın yolu ile yayınlanması hâlinde, ceza yarı oranında artırılır.

Madde 133- Kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaları, taraflardan herhangi birinin rızası olmaksızın bir aletle dinleyen veya bunları bir ses alma cihazı ile kaydeden kişi, iki aydan altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Katıldığı aleni olmayan bir söyleşiyi, diğer konuşanların rızası olmadan ses alma cihazı ile kayda alan kişi, altı aya kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Yukarıdaki fıkralarda yazılı fiillerden biri işlenerek elde edildiği bilinen bilgilerden yarar sağlayan veya bunları başkalarına veren veya diğer kişilerin bilgi edinmelerini temin eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis ve bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. Bu konuşmaların basın ve yayın yoluyla yayınlanması hâlinde de, aynı cezaya hükmolunur.

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA İLİŞKİN HÜKÜM

Mobbing uygulamasının İş Kanunu'nun **5. Maddesinde;** İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

İş Hukuku'na 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte "cinsel taciz" girmesine karşın psikolojik taciz kavramına yer verilmemiştir. Kanımızca İş Kanunu'nun **24. maddesinde** yer alması gereken psikolojik taciz ile işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilme imkanı sağlaması gerekir. Dolaylı olarak **24/II-b maddesindeki** "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa" hükmü ile **24/II-c maddesindeki** "işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse...haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa" hükümlerinin içeriğindeki "davranış", "sataşma" ve "asılsız isnad ve itham"

kavramları esas alındığında işçiye davranışlarla yapılan saldırılar mobbing kapsamında değerlendirilebilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanun'un **24/I numaralı bendine** uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini tazminat hakkı elde edecek şekilde derhal feshedebilecektir.

İşverenin İş Kanunu **25inci maddesi** uyarınca, diğer bir çalışana karşı duygusal tacize başvuran çalışanın, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebilmesinin mümkün olduğunu düşünmekteyiz. Uygulamada birçok kurumsal işveren yöneticileri ile yapılan iş sözleşmelerine amir konumundaki çalışan tarafından bir diğer işçiye karşı duygusal taciz uygulandığının tespit edilmesi halinde iş ahdine son verileceği hükmünü eklemektedir.

Yine, işverenlerin ve işçilerin yükümlülüklerinin anlatıldığı İş Kanunu'nun **77. Maddesi**; İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Ve 83. maddesindeki İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tespitini yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir. 77. Ve 83. maddelerinde belirtildiği üzere işçilerin haklarının belirtildiği madde hükümleri de dolaylı olarak işyerinde psikolojik tacize ilişkin hükümler içermektedir.

Bunun yanında, Avrupa Sosyal Şartının gözden geçirilmiş hali 27.9.2006 tarihinde 5547 sayılı Kanun ile TBMM tarafından kabul edilmiştir. **5547 sayılı (GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ) AVRUPA SOSYAL ŞARTININ**

ONAYLANMASININ UYGUN BULUNDUĞUNA DAİR KANUN'un 26. maddesi onurlu çalışma hakkını açıkça düzenlemektedir.

SONUÇ

Sonuç olarak, işyerinde duygusal taciz kavramını açık biçimde mevzuatımızda telaffuz edilmemiş olsa dahi, mevzuattaki hükümler çerçevesinde mobbing mağduru bir işçinin yasal korumadan yararlanması mümkündür. Mağdurların konuya ilişkin olarak bilinçlenmeleri şarttır. İşyerinde duygusal tacize uğradığını düşünen kişi,, iddialarını ispat için her türlü yazı delili (e-mail dahil) biriktirmeli, mümkün olduğunca çok doküman toplamalı, , yaşadıklarına ilişkin notlar almalı, bu durumu üst yönetime bildirerek önlem alınması istemeli ve gerektiğinde psikolojik destek almaktan çekinmemelidir.

İş Hukuku ilkeleri başında konumuza ilişkin öne çıkan en önemli ilkeler, İşçinin Korunması İlkesi, İşçinin Kişiliğinin Tanınması İlkesi, İşçi Lehine Yorum İlkesi, Eşitlik İlkesidir. Zaten tüm ilkelerdendir ki, çağdaş İş Hukuku Roma Hukuku ile Müşterek Hukukta ve Mecelle'de yer aldığı gibi iş sözleşmesinin kira sözleşmesinin bir türü olduğu yolundaki düşünce ve görüşleri ortadan kaldırmıştır. O halde ifade etmek gerekir ki, psikolojik yıldırma mağduru bireylerin başvuru kaynakları arasında her ne kadar İş Kanunu'nun konuyu düzenleyici amir hükümleri yer almasa da İş Hukuku ilkeleri ve kaynaklarının psikolojik yıldırma mücadelesine ilişkin önemli düzenlemeleri bulunmaktadır.

İş Hukukunda amir hükümlerini bulamayan müesseselerin Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu hükümleri ile fakat İş Hukuku ilkelerine uygun olarak yorumlanması gerekeceğinden Medeni Kanunun 2. maddesinde düzenlenen iyi niyet kuralı uyarınca ortaya çıkan meşru zeminlerin hukuka aykırı olduğu aşikardır.

Hukuki açıdan değerlendirildiğinde; mobbing'i önlemek üzere alınan tedbirlerin daha çok cinsel tacizle ilgili olduğu görülmektedir.

Ancak; işyerinde duygusal taciz kavramını açık biçimde mevzuatımızda telaffuz edilmemiş olsa dahi, mevzuattaki hükümler çerçevesinde mobbing mağduru bir işçinin yasal korumadan yararlanması mümkündür.

Mobbing'in mesleki güvenlik ve sağlık bakımından önleyici tedbirlerle bağlantılı bir şekilde, hukuki kurallar ve düzenlemeler kapsamına girmesi gerekmektedir. Mobbing mağduru kişilerin maddi kayıpları için tazminat ödenmesi çalışana değer verilmesi açısından önem arz etmektedir.

Son zamanlarda giderek artan psikolojik taciz davranışlarını önlemek adına; öncelikle; çalışanlar var olan haklarından haberdar olacak şekilde bilgilendirilmelidir. Ayrıca; çalışanların korunması açısından şikayet bürolarının açılması gerekmektedir. Yapılan olumsuz davranışlara kayıtsız kalınmamalı ve verilecek cezaların caydırıcı nitelikte olmasına dikkat edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Adams.A,Bullying At Work,1992.
- Bayrak Kök, S., İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri,
- Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:16, 443-448,2006.
- Güçer D, Ankara,Akşam,2006
- Davenport N,Shwartz D,ElliotG,Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz(Çev:Osman Cem ÖnerToy),2003.
- Heinemann,(1972), The Mobbing Encyclopedia,
<http://www.leymann.se/English/frame>
- Kaya, Pir Ali, Avrupa Birliği Ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi,2007.
- Kaya, Pir Ali, İş Hukukunun Temel Yasaları, Ankara, 2001.
- Kıral Ç,Örgütlerde Psikolojik Taciz(Mobbing)ve Yönetimi,TC.Anadolu Üniversitesi Yayınları,NO 1806,Eskişehir2008.
- Leymann, H, Mobbing and Psychological Terror at Workplace, Violence and Victims, 5(2).119-126,1990
- Leymann H,Gustafsson,Mobbing at Work and the Development of Post-Traumtic Stres Disorders,European Journal of Work and Organizational Psychology,1996.
- Mikkelsen E, Einarsen S, Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and health correlates, European Journal of Work and Organizational Psychology 2001,
- Salin, D,Hoel H,Organizational Antecedents of Workplace Bullying in Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, 2003).
- Solmuş T,İş Yaşamında Travmalar:Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing),İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,Cilt:7,sayı:2,Haziran,2005).
- Tutar H,İş Yeri Psikolojik Şiddet,Platin Yayınları,Ankara 2004),
- Yüçeturk, E. E., Bilgi Çağında örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing,2003
- Zapf D,Organizational Work Group Related and Personel Cause of Mobbing Bullying at Work,İnternational Journal of Manpower,20(1/2),1999
- <http://www.bilesim.com.tr-tekinakgeyik@tnn.net-İ.Ü.İktisatFakültesi>
<http://www.bilgiyonetimi.org>
- <http://www.bullyonline.org>
- <http://hurarsiv.hurriyet.com.tr>
- <http://www.insankaynaklari.com>
- <http://www.mobbingturkiye.net>
- <http://www.tbmm.gov.tr>
- <http://www.calisma.gov.tr>

TÜRKİYE’DE KAMU EMEKÇİSİ KADINLARIN SENDİKAL KATILIMI VE TEMSİL SORUNU

*Dr. Handan Çağlayan**

ÖZET

Bu bildirinin çerçevesini Türkiye’de kamuda çalışan kadınların sendikal katılımı ve temsil sorunları oluşturmaktadır. Bildiride kamuda kadın istihdamının genel özellikleri ve işçi sendikalarında kadınların konumuna ilişkin bir çerçeve sunulduktan sonra, kamuda örgütlü bulunan sendikaların karar ve yönetim organlarında kadınların yeri sorgulanmaktadır. Kamuda çalışan kadınlar, sendikalarda, üyelik oranlarının çok altında temsil edilmektedirler. Bildiride kadınların sendikalardaki eksik temsillerinin nedenleri irdelenmektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümünün, ev işlerinin ve bakım hizmetlerinin kadının doğal görevi olarak görülmesinin ve iş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın kadınların sendikal katılımını olumsuz etkilediği, ayrıca sendikaların yapısal özelliklerinin de sendika üyesi kadınların yönetim ve karar organlarında temsil edilmelerini güçleştirdiği öne sürülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendikal katılım, çalışma yaşamı, kadın, kamu sendikaları, temsil.

Türkiye’de Kadın İstihdamının Genel Özellikleri ve Sendikal Katılım

Türkiye’de istihdamın genel yapısına bakıldığında, kadınların istihdama katılımının çok sınırlı olduğu görülür. 2006 verilerine göre ülkemizde erkeklerin işgücüne katılma oranı, %68 iken kadınların oranı %24’tür. Tarımda istihdamın azalmasına paralel olarak, kadınların işgücüne katılım oranı yıldan yıla azalmaktadır. Tarımda istihdam azalırken, kentlerde kadınlar için yeni istihdam olanakları oluşturulmamakta, kadınlar çalışmak isteseler dahi iş bulamamaktadırlar.

2006’da istihdamdaki 5.8 milyon kadının %49’u tarımda, %15’i sanayide, %36’sı hizmetlerde çalışmaktayken, istihdamdaki 16.5 milyon erkeğin %20’si tarımda, %29’u sanayide,%51’i hizmetlerde çalışmaktaydı. İşteki durum açısından bakıldığında kadınların önemli bir bölümünün ücretsiz aile işçisi olduğu görülür. Erkeklerin sadece %6’sı ücretsiz aile işçisi iken kadınların %39’u ücretsiz aile işçisi konumunda çalışmaktadır. İstihdamdaki kadınların büyük bölümü kayıt dışı çalışmaktadır. İstihdamdaki kadınların %68’i sosyal güvenlik kapsamı dışında çalışmaktadır. Tarımda kadınların %99’u, sanayidekilerin de %47’si kayıt dışıdır. 2000-2006 yılları arası dönemde kadınlar için yaratılan tarım dışı işlerin %59’u enformel işlerdir.¹

İstihdamdaki kadınların sendikalaşmaları önündeki temel yapısal engellerden biri çoğunun tarımda, ücretsiz aile işçisi statüsünde ve daha çok enformel

* Sendika Uzmanı caglayanhandan@yahoo.com 0312 439 0114/1136

¹ Gülay Toksöz, Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu, ILO Türkiye Temsilciliği, 2007.

sektörde, kayıt dışı istihdam ediliyor olmalarıdır. Mevcut sendikalar henüz enformel sektörde çalışanları örgütlemeye yönelik sonuç alıcı politikalar ve stratejiler geliştirebilmiş değildir. Sonuç olarak özel sektörde kadınların sendikalaşma oranı düşük kalmaktadır. Kadınlar sendika yönetimlerinde ise üyelik oranlarının da altında temsil edilmektedirler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2008 sendika istatistiklerine göre DİSK, HAK-İŞ ve TÜRK-İŞ'in genel başkanları ve Merkez Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulu üyeleri arasında hiç kadın bulunmamaktadır.

Konfederasyonlarda durum böyleyken bu konfederasyonlara bağlı işçi sendikalarındaki durum da pek farklı değildir. Toplam 28 işkolunda örgütlü bulunan 94 sendikanın genel başkanlarının 87'si erkek iken sadece 7 sendikanın genel başkanı kadındır (%7.4). Bu sendikaların 493 kişilik merkez yönetim kurulu üyeleri arasındaki kadın sayısı 35 (%7); 282 kişilik denetim kurulu üyeleri arasındaki kadın sayısı 28 (%9.9) ve 333 kişilik disiplin kurulu üyeleri arasındaki kadın sayısı ise sadece 40'tır (%12).

Özel sektörde örgütlü bulunan sendikalarda kadınların düşük temsil sorununu kadınların örgütlenmesi güç iş kollarında ve daha çok da enformel işlerde çalışıyor olmalarının yanı sıra, eğitim durumlarına, ilgi eksikliği ve isteksizliklerine bağlama eğilimi de vardır². Bu yaklaşım doğruluk payı taşımakla birlikte ilgisizliğin, neden mi yoksa başka etkenlerin sonucu mu olduğu hususu tartışmaya açıktır. İstihdam koşullarının kadınların sendikalaşmasını güçleştirdiğine yukarıda değinilmiş bulunuyor. Öte yandan dikkat çekilmesi gereken husus, kadınların sendikalaşma oranı düşük olsa da, yönetimlerdeki temsil oranlarının üyelik oranlarının dahi altında kalmasıdır. Gülay Toksöz ve Seyhan Erdoğan'ın sendikacı kadın kimliğine ilişkin araştırmaları, sendikaya üye olan kadınlar arasında sendikalarda daha aktif çalışmak isteyen genç bir kadın potansiyelinin bulunduğunu göstermektedir. Yazarlar, bu kadınların desteklenmeleri durumunda sendika yönetimlerinde yer alabileceklerini belirtmektedirler (Toksöz ve Erdoğan, 1998). Sendika yönetimlerinde yer alabilecek bir potansiyelin olmasına karşın bu potansiyelin yönetimlere taşınmaması, ilgisizlik, isteksizlik ya da eğitim eksikliği gibi gerekçelerin ötesinde etkenlere bakmak gerektiğini düşündürmektedir. Bunlar, cinsiyete dayalı iş bölümü, ev işlerinin ve bakım hizmetlerinin kadının doğal görevi olarak görülmesi ile cinsiyete dayalı işbölümünün çalışma yaşamına ve sendikal alana yansımından kaynaklı etkenlerdir (Toksöz ve Erdoğan, 1998). Kamu kesiminde örgütlü bulunan memur sendikaları üzerinden yürütülecek bir inceleme, dile getirilen bu etkenlerin, kadınların sendikalarda eksik temsil edilmelerinde, kadın istihdamının düşük olması gibi yapısal faktörler kadar rol oynayabileceğini gösterecektir. Zira özel sektörle kıyaslandığında, kamuda kadın istihdamı daha yüksektir. Eğitim, sağlık, bankacılık gibi istihdam edilenlerin yarısını kadınların oluşturduğu işkolları, örgütlenmenin de daha kolay olduğu işkollarıdır.

² Kadın temsiline ilişkin düşüklüğüne ilişkin konfederasyon başkanlarının görüşleri için bkz.: *Referans*, 29.09.2007

Kamuda Kadın İstihdamı ve Kadınların Sendikal Katılımı

Özel sektörle kıyaslandığında kamu da istihdam edilenler arasında kadın oranı yüksektir. Kamuda örgütlü bulunan sendikalarda, dünya çapındaki genel eğilime paralel bir şekilde kadın üye oranı yükselmektedir.³ Kamuda çalışan kadınların eğitim durumları özel sektöre göre daha yüksektir. Dolayısıyla kadın istihdamının düşük olması gibi etkenler ortadan kalkmaktadır. Peki bu durum kadınların sendikalarla bütünleşmeleri, sendikaların karar ve yönetim organlarında temsil edilmeleri için yeterli olmaktadır? Bu soruya olumlu yanıt vermek güçtür. Aşağıda görüleceği gibi kamu sendikalarında işçi sendikalarına göre daha yüksek oranda kadın yöneticilere rastlamak mümkün olmakla birlikte, kadınlar kamu sendikalarında da halen üyelikleri oranında temsil edilmemektedirler.

Kamuda kadrolu memur sayısı yaklaşık 2 milyon civarındadır. İstihdam edilenlerin üçte birine yakını kadınlar oluşturmaktadır. Çalışma Bakanlığının 2008 rakamlarına göre kamuda örgütlü bulunan memurların sayısı 930 bin civarındadır.⁴ Bu da toplam memurların yarısına denk gelmektedir. Sendika üyelerinin üçte birinin kadınlardan oluştuğu tahmin edilmektedir. Buna karşın kamu sendikaları konfederasyonlarının yönetim kompozisyonları işçi konfederasyonlarından pek de farklı değildir.

Kamuda örgütlü bulunan kamu emekçileri sendikalarının bağlı olduğu toplam 7 konfederasyon bulunmaktadır. Bunlar arasında en yüksek üye sayısına sahip olanlar Türkiye Kamu Sen (357.841 üye), Memur Sen (314.701 üye) ve KESK (223.460 üye)'tir.⁵

Sözü edilen üç büyük konfederasyonun genel başkanlık koltuğunda tablo 1'de de görülebileceği gibi erkekler oturmaktadır. Tablo 2, bu konfederasyonların yönetim kurullarının cinsiyet kompozisyonunu gözler önüne sermektedir. KESK dışındaki konfederasyonların yönetim kurullarında kadın bulunmamaktadır. Sendikalar açısından da durum farklı değildir. Üç büyük konfederasyona bağlı sendikaların büyük kısmının genel başkanları erkeklerden oluşmaktadır. Memur Sen ve Kamu Sen'e bağlı sendikaların hiç birinde sendika başkanı kadın bulunmamaktadır. KESK'te ise bağlı sendikalardan üçünün Eğitim Sen, SES ve Tüm Bel Sen'in genel başkanları kadındır.

Tablo 1: 2008 itibariyle Üç Büyük Konfederasyonun Genel başkanlığında cinsiyet Kompozisyonu

Konfederasyon	Başkanlık				
	Toplam	Erkek	(%)	Kadın	(%)
KESK	1	1	100	0	0
Türkiye Kamu Sen	1	1	100	0	0
Memur Sen	1	1	100	0	0

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sendika İstatistikleri

³ Uluslar arası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na göre kadın üyelerin oranı özellikle kamu çalışanlarını ve beyaz yakalı işçileri örgütleyen sendikalarda yüksektir (Toksöz, 2005)

⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Temmuz 2008 Sendika İstatistikleri.

⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2008 Sendika İstatistikleri

Tablo 2: 2008 itibariyle Üç Büyük Konfederasyonun Yönetim Kurullarının Cinsiyet Kompozisyonu

Konfederasyon	Yönetim Kurulu Üyeliği				
	Toplam	Erkek	(%)	Kadın	(%)
KESK	7	6	85.71	1	14.28
Türkiye Kamu Sen	10	10	100	0	0
Memur Sen	7	7	100	0	0

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sendika İstatistikleri

Bu konfederasyonlara bağlı sendikaların yönetim kurullarına bakıldığında da benzer bir tablo ile karşılaşılmaktadır. KESK'e bağlı sendikaların yönetim kurullarının %17.3'ü, Kamu Sen'e bağlı bulunanların % 4.2'si ve Memur Sen'e bağlı sendikaların yönetim kurullarının ise sadece % 2.5'ini kadınlar oluşturmaktadır (Tablo:3).

Tablo 3: Üç Büyük Konfederasyona Bağlı Sendikaların Merkez Yönetim Kurullarının Cinsiyet Kompozisyonu

Sendikalar	Toplam Yönetim Kurulu Üye Sayısı	Erkek Yönetici Sayısı	Kadın Yönetici Sayısı	Kadın Yönetici Oranı
KESK'e bağlı sendikalar	75	62	13	%17.3
Kamu Sen'e Bağlı Sendikalar	70	67	3	%4.2
Memur Sen'e bağlı sendikalar	80	78	2	%2.5

Kamuda 11 hizmet kolunda örgütlü bulunan toplam 64 sendikanın 58'inin başkanı erkek, 6'sının ki kadındır. Toplam 393 yönetim kurulu üyesinin 361'i erkek 32'si kadındır. 223 kişilik denetleme kurulunun 208'i, 227 kişilik disiplin kurulunun ise 205'i erkeklerden oluşmakta kadınların sayıları sırasıyla 15 ve 22'de kalmaktadır.

Bu rakamların da açıkça sergilediği gibi kamu sendikalarında da kadınlar eksik temsil edilmektedirler. Yönetimde yer alan kadınların görev alanlarına bakıldığında ise tablo daha da eşitsiz bir hal almaktadır. Kadınlar sendika merkez yönetim kurullarında ve şube yönetimlerinde daha çok "sosyal işler, "genel hukuk, toplu görüşme ve kadın sekreterliği", "kadın, insan hakları ve çevre" ya da "genel sosyal işler, dış ilişkiler ve kadın sekreterliği" gibi sekreterliklerde yer almaktadır. Kuşkusuz bu görevlerin diğer sekreterliklerin görevlerinden daha önemsiz olduğu düşünülemez. Ancak sendikalarda yerine getirilen görevlerin önemine ilişkin hiyerarşik mantık içinde bakıldığında, böyle algılanmadığı görülmektedir. Sendika genel merkez ve yönetim kurulu listelerinde en üst sırada başkan yer almaktadır. Ardından sırasıyla genel sekreter, mali sekreter, eğitim sekreteri, örgütlenme sekreteri, basın yayın

sekreteri gibi görevler yer almaktadır. Kadın sekreterliğinin bulunduğu sendika ve şubelerde en alt sırada kadın sekreterliği, bu sekreterliğin bulunmadığı sendikalarda ise “sosyal işler”, “kadın, insan hakları ve çevre” gibi sekreterlik isimleri yer almaktadır. bu sıralamanın sendika içi hiyerarşide bir önem sıralaması olduğu kabul edilebilir. Kadın sekreterliği ya da kadınların görev aldıkları diğer sekreterlikler önem sıralamasının en altındaki görevlerdir.

Bu veriler, kamuda istihdam edilenler arasında kadınların oranının yüksek olmasına, sendika üyelerinin de en az üçte birini oluşturmalarına rağmen, karar ve yönetim organlarında belirgin bir erkek egemenliğinin sürdürdüğünü göstermektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümünün çalışma yaşamına ve sendikalar yansımaları, kadınların sendikalarda eksik temsil edilmelerine, sendikaların daha çok erkek yapılar olmasına yol açmakta ve bu durum da kadınların sendikalarla bütünleşmesini güçleştirmektedir.

Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

Cinsiyete dayalı iş bölümü, ev işlerinin ve bakım hizmetlerinin kadının doğal görevi olarak görülmesi, devletin ve işverenin çocuk bakım yükümlülüklerini yerine getirmemeleri, işe girişte ve iş yerindeki cinsiyete dayalı ayrımcılığın etkileri kadınların sendikal katılımını da olumsuz etkilemektedir.

Ülkemizde halen evi geçindirmenin esas olarak erkeklerin işi olduğu düşünülmekte ve kadınların gelirleri ek gelir olarak değerlendirilmektedir. Ev işleri ve bakım hizmetleri, ev dışında çalışıyor olsalar bile kadınlar tarafından yerine getirilmektedir.

TUIK'in 2006 Zaman Kullanım Anketinin sonuçlarına göre Türkiye genelinde 15 yaş ve üzerindeki kadınların günlük olarak hane halkı ve ev bakımına harcadığı zaman **5 saat 17 dakikadır**. Kadınlar ev dışında çalıştıklarında da bu durum pek değişmemektedir, günlük harcadıkları süre **4 saat 3 dakikadır**.

Bu rakamlar bize kadınlar çalışsalar da çalışmasalar da ev işleri ve bakım hizmetlerine her gün 4 ile 5 saat arasında zaman ayırdıklarını göstermektedir. Ev işleri kadınlar için gerçek anlamda bir vardiya durumundadır ve ev dışında çalışma ikinci vardiyayı oluşturmaktadır. Bu iki vardiyadan sonra sendikal çalışmaya zaman ayırmak kadın için üçüncü bir vardiya olacaktır. Bu koşullarda sendikalarda aktif görev alanların ancak ev işi ve çocuk bakım yükümlülüklerinden kurtulmuş olmaları gerekir. Bu konuda KESK'e bağlı Eğitim Sen'in kadın üye ve yöneticilerinin profilini çıkarmaya yönelik anketinin sonuçları dikkate değerdir. Söz konusu ankete göre, sendika yönetimlerinde görev alan kadınlar görece olarak genç ve çocuk bakım sorumluluğu olmayan kadınlardan oluşmaktadır.

Cinsiyete Dayalı İşbölümünün İşyerine Yansımaları

Kadınların kamuda istihdam edildiği alanların ve statülerinin belirlenmesinde, cinsiyete dayalı işbölümünün etkileri görülmektedir. Kadınlar daha çok geleneksel bakım hizmetlerine uyumlu işlerde ve düşük statülerde çalışmaktadırlar. Sekreterlik, hemşirelik gibi düşük statülü yardımcı hizmetlerin

yüzde 90'ı kadınlar tarafından yapılırken, yüksek statülü mesleklerde konumlarda erkekler yer almaktadır.

Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler grubunda kadınların oranı yüzde 10'u bile bulmamaktadır (yüzde 8,9) (Ecevit, 2008). Kamuda yöneticilik, esas olarak erkek işi olmayı sürdürmektedir. 2006 yılında gerçekleştirilen ve 88 kamu kurumunu kapsayan bir araştırmanın bulguları da bu olguyu desteklemektedir. Sözü edilen araştırmaya göre kamuda kadın müsteşar bulunmamaktadır. 85 müsteşar yardımcılığı kadrosunda ise yalnızca 2 kadın bulunmaktadır. 139 genel müdürlüğün yalnızca 8'i kadınlara aittir. Genel müdür yardımcılarının arasındaysa 327 erkeğe karşılık 36 kadın bulunmaktadır. İş yoğunluğunun fazla olduğu orta düzey yönetimde; şube müdürü kadrolarında 6618 erkek ve 1232 kadın, şef kadrosunda 3285 kadın ve 5517 erkek yer almaktadır. Daire başkanlıklarında da durum değişmemektedir: 1211 erkek daire başkanına karşılık, 192 kadın; 295 erkek başkan yardımcısına karşılık da 42 kadın başkan yardımcısı bulunmaktadır.(IRIS Eşitlik Gözlem Grubu, 2007). Kadın istihdamının en yüksel olduğu işkollarından birisi durumundaki eğitim işkolunun yönetim yapısının cinsiyet kompozisyonu da çarpıcıdır. Milli Eğitim Bakanı'nın yaptığı açıklamaya göre, 81 il milli eğitim müdürü arasında hiç kadın bulunmamaktadır. 298 il milli eğitim müdür yardımcısının 4'ü; 850 ilçe ilçe milli eğitim müdürünün 5'i; 2265 şube müdüründen 122'si kadındır. Örgün eğitim veren 45.973 eğitim kurumunun 661'inin müdürü (yüzde 1.43) ve 2.895'inin müdür yardımcısı (7.65) kadındır.⁶

Bu veriler, kamuda işe alım süreçleri ile işte yükselme süreçlerinin kadınlara yönelik ayrımcılık içerdiğinin açık bir göstergesidir. Kadınların yönetici pozisyonlara gelmesi önünde ciddi engeller vardır. Literatüre *cam tavan* kavramıyla girmiş olan bu olgu, kadınların eğitim, beceri, deneyim gibi niteliklerinden bağımsız olarak erkeklerin lehine işleyen yükselme kriterlerinin varlığına işaret etmektedir. (Toksöz, 2007; 42-44).

Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifi

Evde ve işyerinde cinsiyete dayalı iş bölümünün ve bunun kadınlar için getirdiği ek yükümlülükler ile dezavantajların sendikal alana yansımaması mümkün değildir. Dolayısıyla kadınların sendikal katılımlarının daha aktif hale getirilebilmesi için sendikaların özel politikalar üretmeleri, örgütlenme stratejileri geliştirmeleri gerekir. Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığın tanımlanması, örgütlenmeleri ve sendikalarda aktif hale gelmeleri önündeki engellerin fark edilmesi ve bunları aşmayı sağlayacak bir perspektifin oluşturulması ve olumlu eylem politikalarının hayata geçirilmesi zorunludur. Oysa sendikalar da aile ve çalışma yaşamında belirleyici olan cinsiyete dayalı iş bölümünden etkilenmektedir. Sendikaların yapısı ve işleyişi böylesi bir yaklaşımın gelişmesini güçleştirmektedir. Nitekim kamuda örgütlü

⁶ Milli Eğitim Bakanlığına ilişkin bilgiler, Milli Eğitim Bakanı'nın bir soru önergesine verdiği yanıtta yer almıştır. Bknz. MEB'de Kadın Yönetici Bulmak Zor!”, 28 Temmuz 2008 *BİANET* <http://bianet.org/bianet/kategori/bianet/108534/mebde-kadin-yonetici-bulmak-zor>

bulunan sendikalar da kadınların yönetimlerde yer almalarını sağlamak konusunda yetersiz kaldığı açıktır.

Aşağıda kamuda örgütlü bulunan üç büyük konfederasyonun tüzükleri, kadın birimleri, web siteleri, kamuoyuna yönelik açıklamaları toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları açısından incelendikten sonra bu durum daha açık bir şekilde görünür hale gelmektedir.

Konfederasyonların Tüzüklerinde Toplumsal Cinsiyet Konusu

Sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifine ne ölçüde sahip olduğunu değerlendirebileceğimiz alanların başında sendika tüzükleri gelmektedir. Tüzükler, sendikaların ana ilkelerini, kendilerini ve çalışmalarını belirleyen temel unsurları içerir. Cinsiyet eşitliği hususunun tüzükte yer alıp almadığı bu açıdan bir ölçüt olarak görülebilir. Türkiye Kamu Sen'in tüzüğünün "Amaç ve Faaliyetler"e ayrılmış 4. bölümünde; "Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce felsefi inanç, din ve mezhep farkı gözetmeksizin çalışmanın toplum hayatındaki rolünü ve değerini anlayan ve kavrayan ve bu konuda haklarının ve görevlerinin bilincinde bir üye topluluğu meydana getirmek için çalışmak" maddesinde geçen *cinsiyet* ibaresinin dışında bu konfederasyonun cinsiyet ayrımcılığına karşı tüzüksel düzenlemesi bulunmamaktadır.

Memur Sen'in web sitesinde konfederasyonun amacını, hedeflerini, misyon ve vizyonunu açıklayan bölümün amaç kısmında; "Memur Sen özelde; üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, özlük, mesleki, hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi genelde ise; ülkemizde cereyan eden her türlü haksızlık ve hukuksuzluğa karşı çıkmayı temel amaç sayar. Bu amaçların gerçekleştirilmesinde evrensel insan haklarına ve Anayasaya dayanan demokratik, laik, sosyal adalet ve hukuk devleti anlayışı içinde çalışır." denildikten sonra üye sendikaların bu amaca ulaşılması için "Üye sendikalar, kadın üye mensuplarının mesleki faaliyetlerinin kolaylaştırılmasına, temel insan hak ve hürriyetlerinden yararlanmalarına yardımcı olmayı" görev bileceği belirtilmektedir. Bu madde dışında cinsiyet eşitliğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

KESK'in tüzüğünün amaçlar bölümünün H bendi "Toplumsal yaşamın her alanında cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkarak, başta çalışma yaşamı olmak üzere her alanda cinsiyetler arası eşitsizliğin ortadan kaldırılması için mücadele etmeyi" hedefler ibaresi yer almaktadır.

Tüzüğün "Seçimler" maddesinde ise, "Kadınların aday olmaları halinde konfederasyonun Merkez Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulu üyeliklerinin toplamında en az yüzde 30 oranında temsil hakkı vardır." ifadesi yer almaktadır

Konfederasyonların Kadın Birimleri

Kamu Sen'de Kadın komisyonları bulunmaktadır. Bu komisyonlar yönetimlerde temsil edilmemektedir. Memur Sen'in de Kamu Sen'e benzer şekilde kadın kolları şeklinde bir örgütlenmesi bulunmaktadır. Kadın kolları da yönetimlerde temsil edilmemektedir. KESK'te Kadın Sekreterliği şeklinde bir birim bulunmaktadır. Kadın Sekreteri, Merkez Yönetim Kurulunda yer almaktadır. KESK'e bağlı en fazla üyeye sahip Eğitim Sen'in yanı sıra birkaç

sendikada daha Kadın Sekreterliği bulunmaktadır. (Kültür Sanat Sen, SES, Yapı Yol Sen, BTS). Kadın Sekreterliğinin bulunmadığı sendikalarda da kadın komisyonları bulunmakta, fakat bu komisyonlar yönetim kurullarında temsil edilmemektedir. KESK, 1998 ve 2004 tarihlerinde iki kez Kadın Kurultayı düzenlemiştir. Bu kurultayda alınan kararlar, Konfederasyon genel kurulunda tavsiye niteliğinde kabul edilmiştir.

TİS Görüşmelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Talepleri

2008 yılının Ağustos ayında gerçekleştirilen toplu görüşmelere, Türkiye Kamu Sen 7, Memur Sen 3, KESK ise 1 sendika ile katılmıştı. 2008 yılında konfederasyonların toplu iş görüşmelerinde sundukları talepler değerlendirildiğinde, en yüksek üyeye sahip olan ve en fazla sendika adına toplu görüşme masasına oturan Türkiye Kamu Sen'in uzlaşmaya vardığı talepler arasında kadınlara ilişkin özgün bir maddenin bulunmadığı görülmektedir.⁷ Bu konuda kadın çalışanların taleplerine en fazla yer veren konfederasyon KESK olmuştur. KESK'in toplu iş görüşmesi metninde, "ayrımcılığın önlenmesi ve kadın erkek eşitliğinin sağlanması"na yönelik taleplerin yer aldığı bir ana başlık bulunmaktadır. Bu başlığın altında henüz onaylanmamış olan ilgili ILO sözleşmelerinin onaylanması ve hayata geçirilmesi, Pekin, Pekin+5 ve CEDAW düzenlemelerinin uygulanması gibi genel taleplerin yanı sıra doğum ve süt izni gibi somut taleplere de yer verilmiştir.⁸

Konfederasyonların Web sayfaları

Web sayfalarının düzenlenmesi, sendika ve konfederasyonların politikaları ve yaklaşımları açısından bir gösterge olarak değerlendirilebilir. Web sayfalarında kadın çalışanların sorunlarına ne ölçüde yer verildiği, kadınların taleplerinin ne kadar yansıdığı, kadınların ne ölçüde kapsanmaya çalışıldığı hakkında fikir verebilir. Bu açıdan üç konfederasyon arasında en kapsayıcı konfederasyonun KESK olduğu belirtilebilir. KESK'in web sayfasında, ana sayfa'da sıralanan temel konu başlıklarından birisini "kadın mücadelesi" başlığı oluşturmaktadır. Bu bölüm altında KESK'in cinsiyet eşitliği politikaları, yaptığı çalışmalar, basın açıklamaları ve basında yer alan haberler bulunmaktadır. Sitede yar alan haber ve basın açıklamaları arasında kadınlarla ilgili ve eşitlik talebini içeren çok sayıda açıklama ve haber yer almaktadır.

Türkiye Kamu Sen'in web sitesinde kadınlara ilişkin bir bölüm bulunmamaktadır. Ayrıca kadınlara ilişkin haber ve açıklamalar da yok denecek denli azdır. Konfederasyonun 2008 yılı Şubat ayından 2009 yılı Şubat ayına değin yaptığı basın açıklamaları arasında Mayıs ayında anneler günü ve Mart ayında 8 Mart dolayısıyla yaptığı iki açıklama dışında, konuyla ilgili bir açıklama yer almamaktadır. Memur Sen'in web sitesinde de kadına ilişkin ayrı bir başlık bulunmamaktadır. Sitede "kadın" anahtar kelimesi ile yapılan

⁷ Söz konusu taleplerin tamamı için Türkiye Kamu Sen'in web sitesine bakılabilir: http://www.kamusen.org.tr/mevzuat.asp?haber_id=1758. Bildirinin hazırlanma aşamasında Memur Sen'in TİS taleplerine ulaşamamıştır.

⁸ KESK bu maddelerin de yer aldığı TİS taleplerini 11 Ağustos 2008'de Ankara'da "İki Milyon Kamu Emekçisinin Sesiyiz" başlıklı bir raporla kamuoyuna açıklamıştır. Memur Sen'in web sayfasından TİS taleplerine ulaşmak mümkün olmamıştır.

taramada 8 Mart 2008 bir basın açıklaması ve değerlendirme yazısı çıkmaktadır. Bunun dışında haber, açıklama ya da başka bir bilgi yer almamaktadır.

Sonuç Yerine

Sonuç olarak, işçi sendikalarına göre kamudaki memur sendikalarında kadınların üyelik oranı yüksek olsa da temsil sorununun işçi sendikalarındakine benzer olduğu belirtilebilir. İstihdam koşullarının farklı olduğu iki alandaki temsil açısından yaşanan bu benzerlik, temsil sorunun sadece istihdamın özelliklerinden kaynaklanmadığını açıkça göstermektedir. Cinsiyete dayalı işbölümü, bakım yükümlülüklerinin kadınların omzunda olması, kadınları çalışma yaşamında marjinalleştirmekle kalmamakta, sendikal katılımlarını da olumsuz etkilemektedir. Bu durumun tersine çevrilmesinde sendikalara önemli görevler düşmektedir. Ancak sendikaların da erkek egemen yapılar olması, söz konusu görevlerin yerine getirilmesini güçleştirmektedir.

Sendikaların bu görevlerini yerine getirebilmek için kota dahil kadınların katılımı önündeki engelleri ortadan kaldırmaya yönelik politikaları bir an önce hayata geçirmeleri varlık koşullarıyla yakından alakalıdır. Birer emek örgütü olan sendikaların eşitlik ilkesi açısından Kadınların temsil sorunu çözülmeden sendikaların çalışma yaşamında eşitlik ve adalet talepleri gerçekçi olmayacaktır. Kaldı ki sendikalar, bunu sadece eşitlik ilkeleri açısından değil, örgütlü güçlerini koruma açısından da yerine getirmek zorundadırlar. Zira uygulanan yeni liberal ekonomi politikaları kamuda güvenceli çalışma rejimini kökünden değiştirmeyi hedefleyen bir dizi düzenlemeyi gündeme getirmektedir. Yapılan düzenlemeler, kamuda iş güvencesini tehdit etmekte ve esnek çalışma prensiplerini gündeme getirmektedir. Sağlık ve eğitim de dahil olmak üzere kamu hizmetlerinde özelleştirme ve ticarileştirme uygulamalarına gidilmektedir. Bu durum kamuda örgütlü bulunan sendikaların gücünü olumsuz etkilemektedir. Sendikalar güçlerini korumak için örgütlenme çalışmalarına ağırlık vermek zorundadırlar. Kadınlar örgütlenmeyi bekleyen önemli bir potansiyel oluşturmaktadırlar.

Kaynakça:

Ecevit, Yıldız (2008), “İşgücüne Katılım ve İstihdam”, *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, TÜSİAD ve KAGİDER yayını: İstanbul.

IRIS Eşitlik Gözlem Grubu (2007), “Kamu Sektöründe Yönetici Kademesinde Kadınlar”,

IRIS Eşitlik Gözlem Grubu Araştırması: Ankara.

KESK, “Toplu Görüşme Değil Toplu Sözleşme Hakkımızı Kullanacağız/ İki Milyon Kamu Emekçisinin Sesiyiz”, 11 Ağustos 2008: Ankara.

Toksöz, Gülay; Erdoğan, Seyhan (1998), *Sendikacı Kadın Kimliği*, İmge: Ankara.

Toksöz, Gülay (2005) “Kamu, Özel Sektör, Mesleki Örgütler, Sendikalar, Ulusal ve Uluslar

arası Sivil Toplum Kuruluşlarının Kadın Emeği ve İstihdamı Alanındaki Uygulamalarının Değerlendirilmesi” *Çalışma ve Toplum*, 7/2.

_____ (2007), *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, Uluslar arası Çalışma Ofisi Ankara

Temsilciliği: Ankara.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sendika İstatistikleri: www.calisma.gov.tr

BİA Haber Merkezi, “MEB’de Kadın Yönetici Bulmak Zor!” 28 Temmuz 2008 *Bianet* <http://bianet.org/bianet/kategori/bianet/108534/mebde-kadin-yonetici-bulmak-zor>

TEKSTİL SEKTÖRÜNDEKİ İŞGÖRENLERİN MARUZ KALDIKLARI MOBBİNG EYLEMLERİNİN CİNSİYET YÖNÜNDEN İNCELENMESİ

*Dr. Hülya AKSAKAL**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, tekstil sektöründeki beyaz ve mavi yakalı işgörenlerin maruz kaldıkları mobbing eylemlerini cinsiyet açısından incelemektir. Araştırma, tarama modelindedir. Araştırmanın örneklemini 2006-2007 yılları arasında Sakarya ilinde faaliyet gösteren yedi farklı tekstil fabrikasında çalışan 340 beyaz ve mavi yakalı işgören oluşturmaktadır. Veriler, işgörenlerin maruz kaldıkları mobbing eylemlerinin sıklığını ölçmek için 5'li Likert türü ölçekten oluşan anketle toplanmıştır. Araştırmada frekans (f), yüzde (%) ve ki-kare hesaplanmıştır. Araştırmanın sonucunda; tekstil sektöründe çalışan kadın işgörenlerin erkek işgörene göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları, kadın işgörene yönelik mobbing eylemlerine başvuranların üstler olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Mobbing, cinsiyet, beyaz ve mavi yakalı işgören, tekstil sektörü.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the rates of occurrence of the course of mobbing between the blue and white collar workers of the textile sector in Sakarya. The domain of the research planned in a screening model covers the blue and white collar workers who work in 7 textile factories in Sakarya in 2006 and 2007. The questionnaire is made up in fivefold Likert type is prepared in order to measure the frequency of the intimidating behaviors to which the blue and white collar workers of textile sector and managers are exposed. Frequency distribution, percentage and chi-square test were determined in an analysis of the data gathered in the survey, which showed that female workers were exposed to mobbing more than male workers. According to the results of the survey, the female workers who were exposed to mobbing more than male workers were also mobbed by superiors.

Keywords: Mobbing, gender, blue and white collar workers, textile sector.

1. GİRİŞ

Avrupa'da Almanya, İngiltere, İsveç, Fransa gibi gelişmiş ülkelerde ve Amerika'da son yirmi yıldır özellikle medyanın artan ilgisini çeken mobbing kavramı, ülkemizde de çoğu işgörenin son birkaç yıldır adını sıkça duyduğu ve iş ortamında karşılaştığı ancak adlandıramadığı davranışları tanımlamak için kullanılan bir olgudur. Araştırmacılar arasında mobbing kavramının tanımıyla ilgili ortak bir anlayışın olmaması, bu kavramın toplumdaki bireyler arasında da farklı yorumlanmasına neden olmaktadır. Mobbingin yaygınlığı, nedenleri ve sonuçlarıyla ilgili oldukça fazla akademik çalışma yapılmasına rağmen, literatürde mobbing

* Psikolojik Danışman, Sakarya Fen Lisesi, e-mail: hulyakaymakci@gmail.com

kavramı ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi belirleyecek yeterli sayıda çalışmaya rastlanmamaktadır.

Mob sözcüğü, Latince'de "kararsız kalabalık" anlamına gelen "mobile vulgus" sözcüklerinden türemiştir ve İngilizcede kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelmektedir. Mob fiili, "ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek" anlamındadır. Mob kökünün İngilizce eylem biçimi olan mobbing ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamı taşımaktadır (Tınaz, 2006: 7).

Zapf ve Leymann'a göre çalışma hayatında mobbing olarak ele alınan kavram; "Düşmanca ve etik dışı hareketler içeren, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik olarak genelde bir kişiye karşı uygulanan ve bu kişinin yardımsız ve savunmasız bir duruma düşmesine neden olan davranışlar olarak tanımlanmıştır. Bu davranışlar belli sıklıklarla görülür ve belli bir süre (istatistiksel olarak haftada bir veya daha fazla, 6 ay ve daha fazla süre) devam eder.

Bu düşmanca ve etik olmayan davranışların çok sık ve uzunca bir süre uygulanması mağdurlar üzerinde psikolojik, psikosomatik problemlere yol açmaktadır. Ayrıca bu olgu hem işletmelerin hem de toplumun mutsuzluğunu tetikleyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mobbing literatüre yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamakta ve bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Mobbing üzerine araştırma yapanlar, bu olguyu tek bir sözcükle ifade etmek yerine kavrama Türkçe karşılık olarak "iş yerinde psikolojik taciz", "işyerinde psikolojik-terör", "işyerinde psikolojik şiddet", "işyerinde duygusal taciz", "işyerinde moral taciz", "işyerinde manevi taciz", "işyerinde zorbalık", "yıldırma" ve "işyerinde yıldırma"ya yönelik psikolojik saldırı" sözcüklerini kullanmaktadırlar. Ancak kavram, yabancı dilden Türkçeye geçmiş bir sözcük gibi zaman zaman İngilizce söyleniş şekliyle "mobbing" olarak da kullanılabilir düşüncesi yaygındır (Tınaz, 2006: 17).

Beswick (2004), mevcut literatürde belirtilen mobbing nedenlerini kişisel, sosyal ve örgütsel nedenler olarak üç farklı kategoride ele alınabileceğini belirtmektedir. Leymann ise, işletmelerde mobbinge neden olan üç farklı kaynak olduğunu ifade etmiştir. Bunlar; iş organizasyonu, görevlerin algılanışı ve yönetim şeklidir. Mobbingi tetikleyen faktörler ise işletmedeki değişimler, kişilerarası çatışmalar ve hak arama çabalarıdır. Mobbingi tetikleyen faktörler üzerine yapılan araştırmalarda, mobbingin işletmedeki bir değişiklikten sonra ortaya çıkma oranı % 45,3, mobbing uygulayıcısı ile yaşanan bir çatışmadan sonra ortaya çıkma oranı % 14,9, işle ilgili bir hakkın aranması çabasıyla sonra ortaya çıkma oranı % 13,3 ve personel azaltma politikasının izlenmeye başlamasından sonra ortaya çıkma oranı ise % 3,3 olarak tespit edilmiştir (Soares, 2002: 12-13).

Mobbingin olduğu işyerlerinde genel atmosferin çoğunlukla zorlayıcı ve rekabete dayalı olduğu ve herkesin kendi kişisel kazancı için uğraştığı, mobbingin olmadığı işyerlerinde ise genel atmosferin yumuşak ve hoş olduğu gözlemlenmiştir (Vartia,1996: 207-208).

Mobbingin işletmelere verdiği görünen ve görünmeyen zararlar oldukça büyüktür. Avrupa Yaşam ve Çalışma Şartlarını Geliştirme Vakfı'nın yaptığı büyük bir araştırmada ankete cevap veren 21.500 kişinin % 9'unun mobbing davranışıyla karşılaştığı bulunmuştur. Bu sonuç Avrupa'daki işgücüne genelleştirilirse yaklaşık

15 milyon işgörenin işyerinde sistematik bir şekilde devam eden mobbing davranışıyla yüz yüze kaldığı ortaya çıkmaktadır. Hem mobbinge maruz kalan hem de seyirci durumunda olanların sistematik mobbing nedeniyle çeşitli hastalıklara maruz kaldıkları, iş memnuniyetlerinde azalma olduğu, işe devamsızlık ve işgücü devrinde artışlar olduğu yapılan araştırmalarda saptanmıştır (De Dreu, 2004: 13).

Mobbinge ilgili yapılan araştırmalar, mobbingin mobbing mağdurlarını farklı yönde etkilediğini göstermektedir. Mobbing mağdurların duygusal, fiziksel, zihinsel ve iş/mesleki sağlığını olumsuz etkilemekle kalmaz ayrıca mağduru iş yaşantısı dışındaki kişisel ilişkilerinde de yıkıcı etki yaratır. Mobbing mağdurlarının özbenlik, özsaygı, özgüvenlerinin yıkımına, zihinsel süreçlerinde tahribata, duygusal yorgunluğa ve yoğun çaresizlik duygularının neden olabileceği alkol, uyuşturucu bağımlılığı riskinin artmasına neden olabilmektedir. Mobbingin mağdura verdiği ekonomik kayıplar ise oldukça fazladır. Mobbingin ekonomik maliyetleri kadar göz önünde tutulması gereken en önemli alanlar, sağlık harcamaları, tıbbi tedavi ve hastalıktan dolayı işe devam edememenin sonucu olarak ortaya çıkan gelir kaybıdır.

Mobbing mağdurlarıyla yapılan bir çalışmada mağdurların % 79,4'ünün stres, % 64'ünün depresyon, % 64'ünün yorgunluk, % 59'unun güven kaybı, % 58'inin utanma ve suçluluk, % 58'inin obsesif düşünceler ve kabuslar, % 56'sının konsantrasyon bozukluğu, % 53'ünün uyku bozuklukları çektikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, bir yıl ya da bir yıldan daha az bir süre mobbinge maruz kalan mağdurların % 81'i yaşadıkları mobbinge ilgili olumsuz düşüncelerin istem dışı akıllarına geldiğini, on sekiz aydan daha uzun süre mobbinge maruz kalan mağdurların ise olumsuz düşünceleri sürekli hissettikleri ortaya çıkmıştır (Lewis ve diğerleri, 2002: 112).

İsveç'te yapılan çalışmalarda % 10 ila % 20'lik intihar olaylarının doğrudan ya da dolaylı olarak işyeri problemleriyle bağlantılı bulunurken, İtalya'da intiharların % 13'lük bir bölümünün işyerindeki mobbinge bağlantılı olduğu tespit edilmiştir (Josipovic-Jelic ve diğerleri, 2005: 348).

İşletmelerde örgütsel sağlığı tehdit eden bir unsur olarak ele alınması gereken mobbing, işgörenler arasında gittikçe yoğunlaşan kronik endişelere neden olması sebebiyle hem işgörenleri hem de tüm işletmeyi etkisi altına alan bir hastalıktır. Son yılların bir işletme hastalığı olarak algılanan mobbingin işletmelere ve ülke ekonomilerine büyük zararlar verdiği yapılan çalışmalarla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ancak mobbingin yıkıcı etkisinin bilinmesine rağmen pek çok işletmede mobbingin hala bir hastalık olarak görülmemesi ve onunla ilgili önlemler alınmaması, mobbinge bağlı problemlerin tespit edilmesinde ve iyileştirilmesinde izlenecek politikaların yokluğu mobbingin yol açtığı zararlarla milyonlarca işgörenin ve binlerce işletmenin mücadele etmesini gerektirmektedir.

2. MOBBİNG VE CİNSİYET İLİŞKİSİ

Mobbing mağduru olma ile kişilerin cinsiyetleri arasında doğrudan bir ilişki olmadığı düşünülmektedir. Ancak, mobbing mağduru olma oranlarıyla ilgili olarak, Avrupa Parlamentosu'nun 2001/2339(INI) sayılı işyeri tacizleriyle ilgili kararında, kadınların erkeklerden daha yüksek oranda hem dikey hem de yatay mobbinge maruz kaldıkları ifade edilmiştir. Mobbinge ilgili yapılan araştırmalarda, kadınların erkeklerden % 75 daha fazla risk altında olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyet ve mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını belirtmektedir (Di Martino ve diğerleri, 2003: 35). Kadın çalışanların iş yaşamında çoğunlukla yönetilen, erkek çalışanların ise yönetici pozisyonda olmalarının mobbing davranışının oluşumunda cinsiyetler arası farklılığın oluşumunu tetiklediği sonucuna varan araştırmalar da vardır. Salin, kadınların farklı bakış açılarına ve yeteneklere sahip oldukları, işyerlerindeki sorunları evlerine taşıdıkları ve kadınlar arasındaki rekabetin erkek çalışanlardan daha yoğun yaşanmasını mobbing davranışlarının kaynağı olarak açıklamaktadır (Salin, 2003: 40; 2005: 5).

Hem kadınlar hem de erkekler mobbing mağduru veya uygulayıcısı olabilir. İşyeri Mobbingi ve Travma Enstitüsü'nün 2003 yılında yaptığı araştırmaya göre mobbing uygulayıcıları havuzunun % 58'ini kadınlar, % 42'sini ise erkekler oluşturmaktadır. Mobbing mağdurunun ya da hedefinin bir kadın olduğu durumlarda, mobbing olaylarının % 63'ünün kadınlarca yapıldığı, mobbing mağduru ya da hedefinin erkek olduğu durumlarda ise mobbing olaylarının % 62'sinin erkekler tarafından yapıldığı saptanmıştır. Çoğu mobbing vakası aynı cinsin aynı cinsle uyguladığı bir taciz şekli olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınlar mobbing vakalarının çoğunda mağdur pozisyonunda yer almaktadırlar (Namie ve Namie, 2003: 2).

Yapılan araştırmalarda işyerlerinde kadınlardan çok erkeklerin mobbing davranışı sergiledikleri, grup mobbingde erkeklerin sayılarının kadınlarından fazla olduğu saptanmıştır. Ayrıca, erkeklerin erkeklere; kadınların da kadınlara mobbing uyguladığı saptanmıştır.

Bu oran erkeklerde % 62,2, kadınlarda ise % 37,3'tür. Kadınların % 30,4'ü erkekler tarafından mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmelerine karşın erkeklerin kadınlar tarafından mobbinge maruz kalma oranları % 9,3 olarak belirlenmiştir. Erkek ve kadınların hem erkek hem de kadın mobbing uygulayıcıları tarafından mobbinge maruz kalma oranları yaklaşık olarak aynı bulunmuştur. Bu oran erkeklerde % 28,5 iken kadınlarda % 32,3'tür. Aynı cins tarafından mobbinge maruz kalma özellikle işçilerde ve amirlerde yaygındır. Bu gruptaki erkeklerin üçte ikisi (% 67,7'si işgören ve % 66,7'si ustabaşı/amir) diğer erkekler tarafından, kadınlar ise (% 46,8'i işgören, % 33,3'ü amirler) yine kadınlar tarafından mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir (Hoel ve diğerleri, 2001: 450).

Ülkemizde sağlık, eğitim ve güvenlik sektöründe çalışan beyaz yakalı işgörenlerin mobbinge maruz kalma oranlarıyla ilgili yapılan araştırmada, mobbing vakalarının % 37'sinde mobbing uygulayan kişinin erkek, % 25'inde kadın ve % 38'inde ise her iki cinsiyetten kişilerin olduğu saptanmıştır. Ankete katılan ve mobbinge maruz kaldığını ifade eden beyaz yakalı erkek işgörenlerin % 62'si ve kadın kurbanların % 16'sı kendilerine mobbing uygulayanın erkek olduğunu ve erkek mobbing mağdurlarının % 8'i ve kadın mağdurların % 40'ı ise kendilerine mobbing uygulayanların kadın olduğunu belirtmişlerdir. Mobbing vakaların % 50'sinde mobbing mağduruyla mobbing uygulayıcısı aynı cinsiyete sahip, mobbing vakalarının % 12'sinde ise mobbing mağduruyla mobbing uygulayıcısı karşı cinsten biri olarak ifade edilmiştir. Geriye kalan vakaların % 38'inde mobbing mağdurunun ve mobbing uygulayıcısının her iki cinsten olduğu belirlenmiştir (Bilgel ve diğerleri, 2006: 228).

Kadın mobbing uygulayıcılarının pasif saldırgan davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir. Pasif saldırganlık davranışları kadın egemen sektörlerde daha

yaygındır. Kadınlar bu saldırgan davranışları yine çalışma ortamlarındaki kadınlara karşı kullanmaktadırlar. Psikolojik saldırganlık, duygusal taciz ve karşısındakine zarar verme amacıyla yapılan diğer kötü niyetli pasif saldırgan tutumların, sağlık ve eğitim sektörü gibi daha ziyade kadın egemen ortamlarda yaygın olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek sayısının eşit olduğu işletmelerde mobbingin yaygınlığının daha düşük olduğu araştırma sonuçlarında bulunmuştur (Shallcross, 2003: 5).

Mobbing mağduru kadın ve erkeklerin mobbinge baş etme stratejilerinde de farklılıklar olduğu saptanmıştır. Kadın mobbing mağdurlarının, kendilerine uygulanan kötü muamele nedeniyle tıbbi ve psikolojik saldırılara açık hale gelme, kendilerine verilecek eğitimi reddetme gibi davranışlar sergiledikleri, erkek mobbing mağdurlarının ise yetersizlik nedeniyle acı çekme ve fiziksel şiddet tehditleri gibi taktiklere başvurdukları saptanmıştır. Ayrıca erkek mobbing mağdurların mobbing davranışlarıyla karşılaştıklarını diğer insanlarla paylaşmadıkları, genellikle misilleme yoluna gittikleri, kadın mağdurların ise kendilerini savunma yerine kendilerini daha çok çaresizlik içinde hissettikleri saptanmıştır (Salmivalli ve diğerleri, 1996: 99-109).

Kadın yoğunluklu iş ortamlarında dedikodu, söylenti, arkadan konuşma, iftira, arkadan dolap çevirme, kıskançlık gibi davranışların daha fazla görüldüğü söylenebilir. Kadınların kendilerini gerek fiziksel gerekse sahip oldukları yetenek ve diğer değerler nedeniyle başkalarıyla kıyaslaması ortaya çıkabilecek haset, yetersizlik duygularını yoğunlaştırmaktadır. Bu nedenle kadınlar kendileri dışında gelişen her türlü olaya ya da değişime karşı daha da hassaslaşmaktadır. Bu nedenle kendilerine herhangi bir nedenden dolayı rakip olarak algıladıkları hemcinslerine karşı acımasız bir düşmanlık sergileyebilirler ya da saman altından su yürüterek rakip olarak gördükleri hemcinslerini çalışma ortamından uzaklaştıracak yöntemler geliştirebilirler. Bu yöntemler pasif agrasif davranışlar şeklinde kendini gösterebilir. Yapılan araştırmalar kadınların daha ziyade daha sinsice, farkedilmesi zor mobbing davranışlarına yöneldiklerini göstermektedir.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmada Sakarya'da tekstil sektöründe faaliyet gösteren 7 işletmedeki beyaz ve mavi yakalı işgörenlerin mobbinge maruz kalma düzeylerini belirlemek, sektörde uygulanan mobbing türünü ve mobbing davranışları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkiyi olup olmadığını tespit etmek amaçlanmıştır.

3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Sakarya'da tekstil sektöründe faaliyet gösteren 7 işletmedeki toplam 2139 çalışan araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 7 işletmedeki 340 çalışan oluşturmaktadır. 340 çalışanın 266'sı (%78) kadın, 74'ü (%22) erkektir.

3.2. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma konusunun mobbing olması ve görüşülen birçok işletmenin bu konuda çalışanlarına anket yaptırılmasına sıcak bakmaması sebebiyle örneklem seçiminde zorluk yaşanmış, sonuç olarak en kolay ulaşılabilen bu yedi işletme araştırma kapsamına alınmıştır.

Bu çalışma sırasında karşılaşılan birincil kısıt, araştırma konusunun mobbing olması ve işletmelerin itibarlarını korumak konusunda tereddütleri bulunması

sebebiyle anket çalışmasına katılmak istememeleridir. Diğer bir kısıt ise, araştırmanın çalışanların mesai saatleri içerisinde yaptırılması sebebiyle tüm çalışanların araştırmaya katılamamasıdır.

Ayrıca uygulanan anketlerde cevaplayıcıların araştırmanın yapıldığını bilmelerinden kaynaklanan etkilerin (Hawthorne Effect) olabileceği ve bu etkinin cevaplayıcılardan objektif yanıt alamama gibi bir kısıtın da olabileceği göz önüne alınmalıdır. Diğer kısıtlar ise; katılımcıların verdiği cevapların doğru kabul edilmesi ve anket sorularının araştırma hipotezlerini test edebilecek bir biçimde hazırlandığı varsayımdır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Mobbing davranışlarına maruz kalma durumu, olumsuz davranış sorularıyla Negative Acts Questionnaire (NAQ) kullanılarak ölçüldü (Einarsen ve Raknes, 1997). Bu ölçek çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalmayı ölçen 22 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu, bu ölçeğe literatür taraması sonrasında eklenen 7 ilave maddenin eklenmesiyle oluşturulmuştur. Anket 2 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde, işletmelerdeki mobbing olgusunun yaygınlığını araştırmaya yönelik 29 ifade bulunmaktadır. Çalışanlara bu davranışlarla son altı ay içinde hangi sıklıkta karşılaştıkları sorulmuştur. Çalışanlardan, “hiç, ara sıra, ayda bir, haftada bir, her gün” sıklık ifadelerini kullanarak bu davranışlarla karşılaşma sıklıklarını belirtmeleri istenmiştir. Anket formunun ikinci bölümünde (30 ile 36 sorular), çalışanların mobbinge maruz kalıp kalmadığı, ne kadar zamandan beri mobbinge maruz kaldıkları, mobbinge maruz kalma sıklıkları, mobbing davranışını gerçekleştirenlerin cinsiyeti, kaç kişinin bu davranışlara maruz kaldığı, bu davranışların kaç kişi tarafından uygulandığı ve mobbing uygulayıcılarının işletmedeki pozisyonlarını saptamaya yönelik sorular yer almaktadır.

Değerlendirme aşamasında anket sorularına verilen cevaplar kodlanmış ve değerlendirme SPSS 10.0 windows programı kullanılarak yapılmıştır. Değişkenler arasında farklılık ve ilişkilerin ortaya çıkarılmasında Ki-kare analizleri, çapraz tablolar (crosstabs) ve demografik değişkenlere ait dağılımlarda frekans dağılımlarından yararlanılmıştır. Anketin güvenilirlik araştırmasının sonunda, Cronbah-alpha iç tutarlılık katsayısı 0,8809 (split-half:0,8240) bulunmuştur. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu gösterdiğinden anketin belirlenen sektörde uygulanmasına karar verilmiştir.

3.4. Araştırma Sonuçları

Bu bölümde öncelikle araştırma anketinin ilk bölümünde yer alan 29 mobbing davranışının frekans dağılımları incelenecektir. Kadın ve erkek işgörenlerin en çok karşılaştıkları mobbing davranışlarının neler olduğu ve mobbing davranışları ile cinsiyet faktörü arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenecektir. Mobbing mağduru ve mobbing uygulayıcısına ilişkin veriler ve araştırmanın hipotezlerinin sınanmasıyla ilgili sonuçlar da bu bölümde incelenecektir. Anketin ilk bölümünde yer alan 29 mobbing davranışlarına ait frekans dağılımları tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde kadın çalışanların en sık karşılaştıkları mobbing davranışlarının; 27. madde (f:65, %24,4), 18. madde (f:33, %12,4), 16 (f:30, %11,3), 8. madde (f:29, %10,9) ve 3./15. maddeler (f:23, %8,6) olduğu görülmektedir. Erkek çalışanların en sık karşılaştıkları mobbing davranışları ise; 27. madde (f:15, %20,3),

3./5./15./16. maddeler (f:9, %12,2), 18. madde (f:8, %10,8), ve 8. madde (f:7, %9,5)'dir. Kadın ve erkeklerin karşılaştıkları mobbing davranışlarının frekans dağılımları incelendiğinde benzer maddelerde yoğunluk yaşandığı görülmektedir. Ancak kadınlardan farklı olarak erkek çalışanların 5. maddeyi (İşyerinde hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması) en sık karşılaştıkları ikinci mobbing davranışı olarak işaretlemeleri ilginç bir bulgudur.

Tablo 1. Tekstil Sektöründe Mobbing Davranışlarının Yaygınlığı

Tüm ifadeleri işyeri ortamınızı dikkate alarak cevaplandırınız. Lütfen son altı aydır maruz kaldığınız bu davranışları gördüğünüz sıklık derecelerini gösteren ifadenin altına <u>x</u> işareti koyunuz.		Haftada Bir + Hergün						Ki-Kare	
		KADIN		ERKEK		TOPLAM		df: 4	
	SORULAR	f	%	f	%	f	%	Değer	p<.05
1	İşyerinizde birinin sizin başarı ya da performansınızı etkileyen bilgileri saklaması ya da size yanlış ve eksik bilgi vermesi,	8	3,1	3	3,7	11	3,3	3,275	,513
2	İşyerinizde işinizle ilgili aşağılanmanız, alaya alınmanız	15	5,9	4	4,9	19	5,7	4,955	,292
3*	Yeteneklerinizin altındaki işleri yapmakla görevlendirilmeniz	23	9,0	9	11	32	9,6	21,524	,000*
4	İşinizle ilgili önemli sorumluluklarınızın kaldırılması, önemsiz veya hoşunuza gitmeyecek görevlerin size verilmesi	12	4,7	4	4,9	16	4,8	2,084	,720
5*	İşyerinde hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	10	3,9	9	11	19	5,7	18,382	,001*
6	İş ortamınızda önemsenmemeniz, dışlanmanız ya da sizinle konuşulmaması kısaca grup dışına itilmeniz	4	1,6	3	3,7	7	2,1	2,881	,578
7	Sizin alışkanlıklarınız, özgeçmişiniz, davranışlarınız ya da özel yaşamınızla ilgili çirkin sözlere ve hakarete uğramanız	5	2,0	3	3,7	8	2,4	1,779	,776
8*	İşyerinde size bağırlı olması, birinin öfkesinin hedefi olmanız	29	11,4	7	8,6	36	10,8	17,441	,002*
9	İşyerinde size ait olan yerin işgali, iteklenmek, yolunuzun kesilmesi ya da parmakla göstermek gibi sindirici ve korkutma amaçlı davranışların yapılması	6	2,4	2	2,4	8	2,4	3,491	,479
10	İşinizden ayrılmamız konusunda diğerlerinden sözlü kışkırtma ya da ikazlar almanız	4	1,6	2	2,4	6	1,8	3,879	,423
11	İşinizle ilgili hata ya da yanlışlarınızın sürekli hatırlatılması	17	6,7	6	7,3	23	6,9	,791	,940
12	Sizden gelen dostça yaklaşımlara düşmanca tepkilerle karşılaşmanız ya da işyerinde yokmuşsunuz gibi davranılması	15	5,9	5	6,1	20	6,0	7,581	,108
13	İşiniz ve işyerindeki çabanızla ilgili ısrarla eleştirilmeniz	18	7,1	6	7,3	24	7,2	,683	,953
14	İşinizle ilgili görüş, öneri ve fikirlerinizin önemsenmemesi	18	7,1	6	7,3	24	7,2	6,037	,196
15	Siz sürdürmediğiniz halde insanların siz ve işinizle ilgili esprilere devam etmesi	23	9,0	9	11	32	9,6	1,679	,795
16	Size işinizle ilgili mantıksız görevler, imkânsız hedefler verilmesi/ işin yetiştirilmesinin mümkün olmadığı teslim tarihinin konulması	30	11,8	9	11	39	11,7	7,837	,098
17	Hakkınızda asılsız suçlamalar ve söylentiler çıkarılması	9	3,5	5	6,1	14	4,2	5,663	,226
18	Hatanızın bulunmaya çalışılması, işinizin sürekli izlenmesi,	33	13	8		41	12,3	9,205	,056
19*	Hastalık izni, tatil hakkı, tatil giderleri gibi	13	5,1	4	4,9	17	5,1	15,702	,003*

	kanunen hakkınız olan bir şeyi istememeniz konusunda baskı yapılması									
20	İş ortamında herhangi bir nedenden dolayı alay konusu olmanız, aşırı alaya alınmanız	5	2,0	3	3,7	8	2,4	7,935	,094	
21*	Baş edemeyeceğiniz iş yüküne maruz bırakılmamız	16	6,3	4	4,9	20	6,0	10,999	,027*	
22*	Size şiddet uygulanmasıyla ilgili tehditler almanız, üzerinize yürünmesi vb. fiziksel veya sözlü tacize maruz kalmanız	3	1,2	2	2,4	5	1,5	10,122	,018*	
23	İş dokümanlarınızın veya size gelen mektup vb. şeylerin yok edilmesi, araç gereçlerinizin saklanması veya çalınması	7	2,8	2	2,4	9	2,7	8,174	,085	
24	Sizin yapmanız gereken görevlerin başkalarına verilmesi	6	2,4	1	1,2	7	2,1	1,830	,767	
25	Beceri ve sağlık durumunuza uygun olmayan görevlerin verilmesi	12	4,7	1	1,2	13	3,9	8,155	,086	
26	Tehlikeli çalışma koşullarında çalışmaya zorlanmanız	7	2,8	2	2,4	9	2,7	8,263	,082	
27*	Diğer işçilerle konuşma ve iletişim kurmanızın engellenmesi	65	25,6	15	18	80	24,0	17,569	,001*	
28*	Size gelen telefonların dinlenmesi, mektuplarınızın okunması, özel hayatınızla ilgili patavatsız sorulara maruz kalmanız	3	1,2	3	3,7	6	1,8	10,724	,030*	
29*	İşyerindeki insanların inançlarınıza, politik görüşlerinize saldırması	2	0,8	3	3,7	5	1,5	13,716	,008*	

Tablo 1 incelendiğinde tekstil sektöründe hem kadın hem de erkek çalışanların; Leymann'ın mobbing davranışlarını sınıflandırmasındaki gibi "iletişim biçimi", "sosyal ilişkilere saldırı", "itibara saldırı" ve "yaşam ve iş kalitesine saldırı"yla ilgili mobbing davranışlarıyla karşılaştığı görülmektedir.

Ayrıca 29 mobbing davranışı ve çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı da ki-kare analizi yapılarak incelenmiştir. Ki-kare analiz sonuçlarına göre cinsiyet ile ilişkili 9 mobbing davranışı tespit edilmiştir. Bu mobbing davranışları anketin ilk bölümündeki 3,5,8,19,21,22,27,28 ve 29 nolu maddelerdir. Bu maddeler ile cinsiyet arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Bakınız tablo 1).

Anketin 30. sorusunda mobbingin tanımı verilerek çalışanlardan işyerlerinde mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını cevaplamaları istenmiştir. Ankete cevap veren 266 kadından 166'sı (%62,4) ve 74 erkeğin 18'i (%24,3), toplam 184 çalışan (%54,1) kendilerinin mobbing mağduru olduğunu ifade etmiştir. Ancak bu soruya verdiği cevapta kendisinin mağdur olmadığını ifade eden ancak daha sonraki sorularda mağdur olduğunu ifade eden 18 katılımcı daha vardır. Bunların 3'ü kadın, 15'i erkektir. Bu çalışma erkeklerin kendilerine uygulanan mobbing davranışlarını gizlediğini göstermesi bakımından da önem arz etmektedir. Bu gizlenen sayılar dikkate alınarak mobbing mağduru oranları hesaplanacak olursa kadınların mobbing davranışlarına maruz kalma oranı %67, erkeklerinki %40 olarak ve genel oran %59,4 olarak hesaplanmıştır.

3.4.1. Mobbing Mağdurlarına Yönelik Veriler

Katılımcılara anketin 30. maddesinde verilen tanım sonrasında, mobbing davranışlarına maruz kalma süreleri, sıklıkları ve bu davranışlara maruz kalan kişi sayısı ile ilgili sorular sorulmuştur. Mağdurlara yönelik veriler tablo 2'te özetlenmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde kadın mobbing mağdurlarının %44,8'i son bir yıldır, %31,5'i son altı aydır, %13'ü bir ya da iki yıl önce, %6,5'i 2 yıldan daha önce ve %4,1'i son iki yıldır/işe girdiğinden beri mobbing davranışlarına maruz kaldığını ifade etmiştir. Erkek mobbing mağdurlarının %21,4'ü iki yıldan daha önce, %32,1'i son altı aydır, %32,1'i bir ya da iki yıl önce ve %14,3'ü son bir yıldır mobbing davranışlarına maruz kaldığını ifade etmiştir. Mobbing davranışlarına maruz kalma sıklığı haftada birkaç kez ve hemen hemen hergün seçenekleri birlikte dikkate alınarak incelendiğinde kadınlarda mobbing oranı %27, erkeklerde ise bu oran %26,5 olarak tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde bir tanım verildikten sonra ölçülen mobbing yaygınlık oranlarının %2 ile %17 arasında tespit edilmiştir (Hogh, 2005: 14). Tekstil sektöründe karşımıza çıkan oranların oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Mobbing Mağdurlarına Yönelik Veriler

Mobbing Mağdurları		TOPLAM		KADIN		ERKEK	
		f	%	f	%	f	%
Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Süresi	Son 6 Aydır	62	31,6	53	31,5	9	32,1
	Son Bir Yıldır	78	39,8	74	44,8	4	14,3
	1 ya da 2 Yıl Önce	31	15,8	22	13,0	9	32,1
	2 Yıldan Daha Önce	17	8,7	11	6,5	6	21,4
	Son İki Yıldır+ Hep	2+6	4,1	8	4,1	0	0,0
Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Sıklığı	Çok Nadir	68	31,9	57	31,8	11	32,4
	Ara Sıra	88	41,3	74	41,3	14	41,2
	Haftada Birkaç Kez	22	10,3	20	11,2	2	5,9
	Hemen Hemen Her Gün	35	16,4	28	15,7	7	20,6
Mobbing Davranışlarına Maruz Kalan Kişi Sayısı	Sadece Ben	20	9,8	14	8,2	6	18,2
	Ben ve Bir İki Arkadaşım	50	24,6	37	21,8	13	39,4
	İş Grubumdaki Herkes	133	65,2	119	70,0	14	42,4

Mobbing davranışlarına maruz kalan kişi sayısı dikkate alındığında hem kadın hem de erkek çalışanların cevaplarında benzerlik görülmektedir. Kadınların %70 ve erkeklerin %42,4'ü iş gruplarındaki herkesin, kadınların %21,8'inin ve erkeklerin %39,4'ünün kendileri ile birlikte birkaç arkadaşlarının, kadınların %8,2'si ve erkeklerin %18,2'si sadece kendilerinin mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Hem kadın hem de erkek çalışanların grup mobbingine maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

3.4.2. Mobbing Uygulayıcısına Yönelik Veriler

Mobbing uygulayıcılarının özellikleri tablo 4'te özetlenmiştir. Mobbing mağduru kadınların %35'i kendisine mobbing uygulayan kişinin kadın olduğunu, %14,8'i mobbing uygulayıcısının erkek olduğunu ve %49,7'si ise her iki cinsin de kendisine mobbing uyguladığını ifade etmiştir. Mobbing mağduru erkeklerin %18,2'si kendisine mobbing uygulayan kişinin kadın olduğunu, %69,7'si mobbing uygulayıcısının erkek olduğunu ve %12,1'i ise her iki cinsin de kendisine mobbing uyguladığını ifade etmiştir. Cinslerin birbirine mobbing uyguladıkları görülmektedir.

Mobbing mağduru kadınların %14,3'ü kendisine sadece 1 kişinin mobbing uyguladığını, %14,3'ü mobbing uygulayıcı sayısının 2 kişi olduğunu, %71,4'ü ise

grup mobbingine maruz kaldığını ifade etmiştir. Mobbing mağduru erkeklerin % 21,9'u kendisine sadece 1 kişinin mobbing uyguladığını, %18,8'i mobbing uygulayıcı sayısının 2 kişi olduğunu, % 59,4'ü ise grup mobbingine maruz kaldığını ifade etmiştir. Grup mobbinginin uygulandığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. Mobbing Uygulayıcılarına Yönelik Veriler

Mobbing Uygulayıcısı		TOPLAM MAĞDUR		MAĞDUR KADIN		MAĞDUR ERKEK		
		f	%	f	%	f	%	
Cinsiyeti	Kadın	66	32,7	60	35,5	6	18,2	
	Erkek	48	23,8	25	14,8	23	69,7	
	Her İkiside	88	43,6	84	49,7	4	12,1	
Mobbing Davranışlarını Uygulayan Kişi Sayısı	Bir Kişi	31	15,5	24	14,3	7	21,9	
	İki Kişi	30	15,0	24	14,3	6	18,8	
	İkiden Fazla	139	69,5	120	71,4	19	59,4	
Mobbing Davranışlarını Uygulayanların İşletmedeki Pozisyonları	İş Arkadaşlarım	58	29,3	43	25,6	15	50,0	
	Şefim	47	23,7	38	22,6	9	30,0	
	Müdürüm	11	5,6	9	5,4	2	6,7	
	Şefim Ve İş Arkadaşlarım	13	6,6	12	7,1	1	3,3	
	Posta Başları, Vardiya Amirleri	1	0,5	1	0,6	0	0	
	Birim Amirleri	41	20,7	38	22,6	3	10,0	
	İşyerindeki Herkes	5	2,5	5	3,0	0	0	
	İş Arkadaşım Ve Müdürüm	2	1,0	2	1,2	0	0	
	İş Arkadaşım, Müdürüm ve Diğer Bölümler	7	3,5	7	4,2	0	0	
	İş Arkadaşım, Müdürüm, Patronum	5	2,5	5	3,0	0	0	
	Müdürüm ve Patronum	1	0,5	1	0,6	0	0	
	Şefim ve Müdürüm	7	3,5	7	4,2	0	0	
	İşletmede Uygulanan Mobbing Türü	Yatay Mobbing		29,3		25,6		50,0
		Dikey Mobbing		54,5		56,0		46,7
		Dikey+Yatay Mob.		13,6		15,5		3,3
İşyerindeki Herkes			2,5		3,0		-	

Mobbingin gerçek veya atfedilen güçle doğrudan ilgili olduğu varsayımıyla yola çıkıldığında işletmelerde gücü elinde bulunduran kişilerin yönetim pozisyonunda bulunan patronlar, müdürler, bölüm sorumluları, şefler vb. olduğu söylenebilir. Bu nedenle işletmelerde dikey mobbingin daha yoğun yaşanabileceği beklentisinin yüksek olması düşünülebilir. Bu çalışmada da bunun doğruluğu test edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3 incelendiğinde dikey mobbingin en yaygın mobbing türü olduğu görülmektedir. Tekstil sektöründe dikey mobbing oranı % 54,5, yatay mobbing oranı % 29,3, hem iş arkadaşları hem de amirleri tarafından yıldırımaya maruz kaldığını ifade edenlerin oranı % 13,6 olarak tespit edilmiştir. İşyerinde herkes tarafından yıldırımaya maruz kaldığını ifade edenlerin oranı ise % 2,5 olarak saptanmıştır. Kadın çalışanların %25,6'sı yatay, %56'sı dikey, %15,5'i hem yatay hem de dikey mobbinge maruz kaldıklarını %3'ü ayrıca işyerindeki herkesin mobbing mağduru olduğunu belirtmişlerdir. Erkek çalışanların %50'si yatay, %46,7'si dikey ve %3,3'ü hem yatay hem de dikey mobbinge maruz kaldıklarını

ifade etmişlerdir. Sonuç olarak kadın çalışanların dikey, erkek çalışanların ise yatay mobbinge maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

3.4.3. Araştırmanın Hipotezlerinin Sınanması

Bu bölümde araştırmanın beş farklı hipotezinin sınanmasına ait verilere yer verilmiştir.

- “H1: Mobbing mağduru olma ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır”.

Cinsiyet ile mobbing mağduru olma arasında verilen yanıtlar ki-kare analizine tabi tutulduğunda iki değişken arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Pearson chi-square; 28,987, df 1, Asymp. Sig. (2-sided) ,000). Elde edilen bu değer anlamlılık sınırı olan $p=0.05$ değerinden küçük olduğu için H1 hipotezi kabul edilmiştir.

- “H2: Mobbing hemcinslerin hemcinslere uyguladığı davranışlardır”.

Mobbing mağduru olma ve mobbing uygulayıcılarının cinsiyeti arasında verilen yanıtlar ki-kare analizine tabi tutulduğunda iki değişken arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Pearson chi-square; 46,511, df 2, Asymp. Sig. (2-sided) ,000). Elde edilen bu değer anlamlılık sınırı olan $p=0.05$ değerinden küçük olduğu için H2 hipotezi kabul edilmiştir.

- “H3: İşletmede görülen mobbing ikiden fazla kişi arasında görülen bir olgudur”.

Mobbing mağduru olma ve mobbinge maruz kalan kişi sayısı arasında verilen yanıtlar ki-kare analizine tabi tutulduğunda iki değişken arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Pearson chi-square; 9,701, df 3, Asymp. Sig. (2-sided) ,021). Elde edilen bu değer anlamlılık sınırı olan $p=0.05$ değerinden küçük olduğu için H3 hipotezi kabul edilmiştir.

- “H4: Cinsiyet ile mobbinge maruz kalma süresi arasında anlamlı bir ilişki vardır”.

Mobbing maruz kalma süresi ve cinsiyet arasında verilen yanıtlar ki-kare analizine tabi tutulduğunda iki değişken arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Pearson chi-square; 18,311, df 5, Asymp. Sig. (2-sided) ,003). Elde edilen bu değer anlamlılık sınırı olan $p=0.05$ değerinden küçük olduğu için H4 hipotezi kabul edilmiştir.

- “H5: İşyerindeki mobbing çalışanın pozisyonuna göre farklılık göstermektedir”.

İşletmedeki pozisyon ile mobbing mağduru olma arasında istatistikî açıdan kadın işgörenler için anlamlı bir ilişki bulunmuştur. (Pearson chi-square; 16,121, df 8, Asymp. Sig. (2-sided) ,1041). Ancak erkek işgörenler için anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Genelinden elde edilen değer anlamlılık sınırı olan $p=0.05$ değerinden küçük olduğu için H5 hipotezi reddedilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın yapıldığı tekstil sektöründe örnekleme yer alan kadın işgörenlerin düşük statüde (%90'ı işçi) çalıştırıldıkları, %88'inin 1 ay-5 yıl arasında kıdeme sahip oldukları ve %39'unun ilköğretim mezunu olduğu, erkek işgörenlerin

%75'inin işçi statüsünde olduğu, %40'nın 5-10 yıl arasında kıdeme sahip olduğu ve %47'sinin lise mezunu olduğu saptanmıştır. Erkek çalışanların mobbinge maruz kaldıklarını gizledikleri ya da mobbing konusunda yeterli bilgiye sahip olmadıkları, kadın işgörenlerin erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Mobbing mağduru olma oranı kadın işgörenlerde %62, erkek işgörenlerde %24'tür. Kadın işgörenlerin hem erkek hem de kadınlar tarafından mobbinge maruz kaldığı, erkeklerin ise daha ziyade erkek çalışanlar tarafından mobbinge maruz kaldıkları, hem kadın hem de erkek çalışanların grup mobbingine maruz kaldıkları, mobbing davranışlarına 1-2 yıl önce olmuştu diye cevap veren erkeklerin oranının kadınlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kadın çalışanların dikey ve erkek çalışanların ise yatay mobbinge maruz kaldıkları, cinsiyet ile mobbinge maruz kalma arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Kadın çalışanların statüleri ve kıdemleri ile mobbinge maruz kalmaları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken erkek işgörenler için anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Kadın ve erkek çalışanların benzer mobbing davranışlarına maruz kaldıkları ve bu davranışların "iletişim biçimi", "sosyal ilişkilere saldırı", "itibara saldırı" ve "yaşam ve iş kalitesine saldırı"yla ilgili mobbing davranışlarını kapsadığı görülmektedir.

Mobbing örgütler için ciddi bir sorun kaynağıdır. Bu nedenle yönetimin mobbingin ciddi bir örgütsel ve yönetsel sorun olduğunu kabul etmesi, mobbing eylemleri başlamadan mobbing davranışlarını erken teşhis edilmesine olanak sağlayacak çalışmalara örgütte yer verilmesi, bu davranışları önleyici politika ve prosedürlerin oluşturulması ve uygulanması, örgütlerde çalışanlar arasında adil bir ödüllendirme ve ceza sistemi oluşturulması ve etkin biçimde işletilmesi, çalışanlara yönelik mobbinge ilişkin hizmet içi eğitim ve seminerler düzenlenmelidir. Çalışanlar arasında görev ve sorumluluk açısından belirsizlikler kaldırılmalı ve etkin bir performans sistemi uygulanmalıdır, örgütlerde iş yaşam kalitesinin artırılması çalışmalarına yer verilmelidir, çalışanlara yönelik mobbinge ilişkin hizmet içi eğitim ve seminerler düzenlenmelidir, çalışanlara yönelik mobbing danışma ve rehabilitasyon merkezleri veya bölümleri, sağlık merkezlerinde veya örgütlerde oluşturulmalıdır.

KAYNAKLAR

- BİLGEL, Nazan, Serpil Aytaç ve Nuran Bayram (2006), Bullying in Turkish White-collar Workers, Occupational Medicine Advance Access Originally Published Online on February 28, ([Oxford Journals, Volume 56, Number 4](#)).
- DE DREU, Carsten K.W., Dirk Van Dierendonck ve Maria T. M. Dijkstra (2004), Conflict at Work and Individual Well Being, International Journal of Conflict Management Volume: 15 Number:1
- DI MARTINO, Vittorio, Helge Hoel and C. Cary Cooper, (2003). "Preventing Violence and Harassment in the Workplace", **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EFO2109EN.pdf> (28.11.2005).
- HOEL, Helge, Cary L. Cooper ve Brian Faragher (2001), the Experience of Bullying in Great Britain: the Impact of Organizational Status, European Journal of Work and Organizational Psychology, 10(4).
- HOGH, Annie (2005), Aggression at Work. Bullying, Nasty Teasing and Violence. Prevalence, Mediating Factors and Consequences, Faculty of Social Science, Department of Psychology, University of Copenhagen & Danish Institute of Occupational Health.

- JOSİPOVİC-JELİC, Zeljka, Eugenio Staini and Sandra Celic-Bunikic (2005), The Effect of Mobbing on Medical Staff Performance, Acta Clin Croat Vol. 44, No. 4, 9 November.
- LEWIS, Jacqueline, Diane Coursol ve Kay Herting Wahl (2002), Addressing Issue of Workplace Harrassment: Counselling The Targets, Journal of Employment Counseling, Volume 39, September, 109–116.
- NAMIE, Gary ve Ruth Namie (2003), Workplace Bullying: Introduction to the “Slient Epidemic”, The Workplace Bullying & Trauma Institute.
- SALIN, Denise (2003), Bullying and Organizational Politics in Competitive and Rapidly Changing Work Environments, International Journal of Management and Decision Making, Volume: 4, No.1
- SALMIVALLI, C., KMJ Lagerspetz , K. Österman ve A. Kaukiainen (1996), Bullying as a group process: participant roles and their relations to social status within the group. Aggressive behavior 22: 1-15.
- SHALLCROSS, Linda (2003), The Workplace Mobbing Syndrome, Response and Prevention in The Public Sector, Conference Paper: At The Workplace Bullying: A Community Response Conference, October.
- SOARES, Angelo (2002), Bullying: When Work Becomes Indecent, Unpublished manuscript, Université du Québec à Montréal.
- TINAZ, Pınar (2006), **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Basım Yayım Dağıtım, 1.Baskı, İstanbul.
- VARTIA, M. (1996). The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate. European Journal of Work and Organizational Psychology 5(2):203-204.

KAPİTALİZM KADIN VE CAM TAVANLAR

*Dr. M. Çağlar Özdemir**

Giriş

Bilinen en eski çağlardan bu yana kadın ve erkek, yaşamın iki parçası olarak farklı alanlarda konu edilmiştir. İktisadi olarak inceleyebildiğimiz ilkel köleci toplum yapısından bu yana, dönem içinde de rollerin paylaşımı açısından farklılaşmış bu iki cins, zaman zaman birbirine yakınlaşıp uzaklaşmıştır. Kadın ve erkek arasındaki ilişkileri evrensel boyutta tek bir teoriye bağlayarak açıklamak doğru bir yaklaşım değildir. Nitekim toplumların yapıları bu iki cins arasındaki farklılık yelpazesinin açısını belirlemede önemli etkiler yaratmaktadır. Kimi zaman ana, kimi zaman asker, kimi zaman yönetici kimi zaman da sadece kadın olarak görülen ve dünyanın geldiği noktada fazlasıyla etkin ve önemli roller üstlenmiş olan kadınlar, sanayi toplumu ile birlikte yeni bir dönemle karşılaşmıştır. Bu dönem üretim mekanizmasında etkin payı olan ucuz işgücü kadın dönemidir. Belki de sanayi toplumu, kadını üretim mekanizması olarak yeniden keşfetmiş ve feodal yapının kendisine biçtiği değerle üretim sürecindeki dönüşümünü tamamlamaya çalışmıştır.

Kadınla erkek arasındaki fiziksel güç eşitsizliğinin yarattığı farklılık, kadının iktisadi hayata etkin katılımı ile birlikte yükselen bir sorun haline dönüşmüştür. Gücün gerekliliği sorgusu, kadını erkekten uzaklaştıran temel dönüşümün başında gelmektedir. Ancak giderek makineleşen üretim yapısı güce olan ihtiyacın etkisini azaltmış kadının bu üretim mekanizması içinde kolaylıkla yer almasını sağlamıştır. Bu süreç üretim mekanizmasında erkekle birlikte yer alan kadının eşitlik merkezine yönelik taleplerine hız kazandırmıştır. Teknoloji ve eğitilmiş kadın işgücünün hızlı artışı, kadının bu tür taleplerini herkeşçe kabul edilebilir meşru bir zemine aynı hızda taşımaya imkân tanımıştır.

Kadın ve erkeğin iktisadi hayattaki görev paylaşım dengesi kadınları doğal bir eşitlik beklentisi içerisine sokmuştur. Eşitlik kavramındaki farklı algılayış kadın ve erkeğin bu hususta sürekli çatışmasının da temelini oluşturmuştur. Eşitlik çatışması, kadın ve erkeğin doğasından kaynaklanan eşitsizlik gerçeğine de sirayet etmiş, çoğu zaman çatışmanın konusu bu doğal yapının özünü zedeleyecek boyutlara ulaşmıştır. Oysa eşitlik temelinde hedeflenen beklenti kadının erkekle ortak paydada birleştiği, iktisadi hayat gibi, maddi süreçler sonucu oluşan yapı üzerine oturtulmalıdır. Bu yapının sağlam bir teori üzerine kurgulanmaması, erkeğin eşitliği egemenlik alanına saldırı olarak kabul etmesine ve temel yapısındaki bu baskı gereği eşitliği kolayca kadına sunmayı reddetmesine neden olmuştur. Bu reddediş modern çağda özellikle çalışma hayatında kendini göstermiş ve kadınlar açısından kelime anlamı ile de içeriğini tam olarak karşılayan “cam tavanların” varlığını ortaya koymuştur. Bu makalede kapitalist süreçte kadının rolü, bu kapsamda kadın erkek eşitliğinin gelişimi ve cam tavan teorisi incelenmiştir. Kadın erkek eşitliğinin incelendiği bölüm Avrupa, ABD ve Türkiye’deki gelişimi içermektedir.

* Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü

I- Genel olarak Kapitalizm ve Dönüşüm

Feodal yapıdan kapitalizme geçiş aşamasını en detaylı ve etkileyici olarak aktaran eserlerden biri 1979'da yayımlanan Fernard Braudel'in *Civilisation Matérielle et Capitalisme 1400-1800* (Maddi Uygarlık ve Kapitalizm, 1400-1800) olduğu söylenebilir. Üç cilt halinde hazırlanan bu eser dünyanın çeşitli bölgelerinden tarihçilerin yardımıyla oluşturulmuştur. Eser kapitalizmin yarattığı dönüşüm sürecini kadınlar açısından da çarpıcı olarak ortaya koymaktadır. Eserin ilk cildi gündelik yaşamın dönüşümlerini incelemekte ve kadının davranışından kıyafetine kadar olan farklılaşmayı yeni toplum düzeninin getirileri olarak gözler önüne sermektedir.¹

Kapitalizm iktisadi ve toplumsal yapıda köklü değişimlere neden olan bir rejimdir. Temelde şiar edindiği serbestliği kendi iç döngüsünde sınırlama tasarrufuna sahip, toplumsal bir harekettir. Bu çerçevede en önemli iki kurgusu işçi sınıfı ve üretim sürecidir. Üretimde teknolojinin kullanım kapasitesi ile ters orantılı olan işçi sınıfı, mal ve hizmetlerin genişlemesi nedeniyle kendi istihdam çemberlerini oluşturabilmektedir. Teknoloji ve işçi sınıfı arasındaki ilişki sadece sektörel genişleme nedeniyle benzer çalışma biçimlerinin muhafaza edilmesi değil aynı zamanda işçi kesiminde meydana gelen yapısal farklılıklarda da ortaya çıkmaktadır. Teknoloji ve uyumlaştırılmış kapitalizm işçi kesiminde önemli bir dönüşümü yaratmıştır. Bu dönüşüm bilinen jargonları ile mavi yakalı işçiden beyaz yakalı işçiye oradan da altın yakalı işçiye ulaşmaktadır.

Kadın kapital süreçte ek işgücü deposu olarak algılanmakta ve çoğunlukla da kapitalizmin kadınları ezdiği ve sömürdüğü dile getirilmektedir. Ancak sadece kadınlar açısından bakıldığında kapitalist sürece geçişte kadın haklarındaki değişimin söylendiği gibi giderek saf olumsuz bir duruma ulaştığı tespit edilemez. Zira sanayi devrinin ilk zamanlarında, çalışma ilişkisi açısından değerlendirdiğimizde yüksek çalışma saatlerinin muhatapları sadece kadınlar değildir. Ancak ücretler konusundaki dengesizlikler bir gerçektir. Ancak bu dengesizlikler de o devirden bu yana giderek dengelenme eğilimindedir. Günümüzde kadınlar ve erkekler arasındaki ücret pergeli giderek daralmaktadır. Ancak özellikle Avrupa'da hala belirgin farklılıkların olduğu araştırmalar sonucu sabittir.

Kapitalizm sadece kadınlar üzerinde değil erkekler üzerinde de belirgin bir dönüşüm yaratmıştır. Hatta eşitsizliğin temelini oturtulan bu rejim, feodal devirde birbirleriyle eşit ilişki kurmaları mümkün olmayan bu iki cinsi giderek birbirine yaklaştırmaktadır. Kadınlar iktisadi hayattan başlayarak her alanda etkin bir rol oynamaktadırlar ve bu rollerinin değeri her geçen gün daha iyi kavranmakta ve kabullenilmektedir. Ancak her şekilde kadının erkek karşısındaki getirilmiş rollerinde belirgin kalıplar göze çarpar. Kapitalizmle şekillenen yeni dünyada her iki cins de modern yaşamın kaosları içerisinde yeniden yapılanmasına rağmen kadın algılayışındaki sabit değişimin boyutları

¹ BRAUDEL Fernard: Maddi Uygarlık, Dünyanın Zamanı, Çev:M.Ali Kılıçbay, Ankara 2004.

kadına yapılandırılmış ilkelerden vazgeçilmesinin önündeki önemli engellerdendir.²

Kadın erkek eşitliği konusundaki temel sorunu salt iktisadi rejimler çerçevesinden görmek ideolojik yaklaşım tuzaklarından biridir. Zira bu iki cins yaradılış açısından birbirinden farklıdır ve ilişkilerinin temelinde de bu farklılık yer almaktadır. Her ne kadar kadın açısından patrilokal toplumlara duyulan tepki eşitsizlik temelinde de değerlendirilse bu tür toplumlar iyi incelendiğinde kadına biçilen rolün söylenildiği kadar aşağılayıcı olmadığı da görülmektedir (örneğin ilk dönem Türk ve Safavi toplumlarında kadının rolü aktarıldığından çok daha önemli konumdadır).

Kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik yaklaşımlarının kapitalist yada sosyalist rejimlere ya da dine yüklenmesi bu konuya sınırlı ve sabit bir bakış açısının ürünüdür. Kadın ve erkek eşitliği ya da paylaşımı çoğunlukla kültürel ve bu kültürlerin oluşturduğu milletlere göre farklılıklar göstermektedir. Zira kapitalizm ABD’de farklı Çin’de farklı sonuçlar doğururken aynı dine mensup ülkeler bile temel kaynağı farklı algılayabilmektedir.

Ancak çalışmanın kapsamı nedeniyle çalışma hayatındaki dönüşüme kadınlar açısından bakmak gerekir. Bu çerçevede kadın ve erkek farklılığı Avrupa, Amerika ve Türkiye açısından aşağıda değerlendirilmiştir. Ancak her koşulda çalışma hayatında kadın ve erkek arasında eşitsizliklerin olduğu reddedilemez bir gerçektir.

II-Çalışma Hayatında Kadın Erkek Farklılığının Gelişimi

Makalenin kapsamı gereği kadın ve erkek arasındaki farklılık tartışmasını sanayi toplumu ile başlatmak gerekir. Bu kapsamda yeni dünya düzeninin lokomotifleri olan Avrupa ve Amerika incelenecek ve Türkiye’nin bu süreç içerisindeki duruşu ortaya konulacaktır.

A- Avrupa Çalışma Hayatında Kadın Erkek Farklılığının Gelişimi

Sanayi devrimi ile birlikte Avrupa’nın toplumsal yapısında belirgin değişimler olmuştur. Bu dönemde kadın evden/tarladan çıkıp ücretli çalışma yaşamı ile tanışmıştır. Özellikle ucuz işgücü olması münasebeti ile her alanda istihdam edilmeye başlanan kadının üretim aktörü olarak önemi giderek artmıştır. Kadınlar kömür madenlerinden ağır metal işletmelerine kadar geniş bir alanda çalıştırılmaya başlanmıştır. Aynı işi yapmalarına karşın erkeklerle aralarında belirgin ücret farkları da oluşmuştur. Örneğin 1886 yılında İngiltere’de kömür madenlerinde çalışan kadın ve erkek arasında iki katına kadar farklılıklar görülmektedir.³

² KEMAL Orhan: *Tersine Dünya*, Everest Yay., Haziran 2007; bu kitap Kadın ve Erkeğin yer değiştirdiği bir dünyayı mizahi bir dille kurgulamaktadır. Kadına has deyimlerin ve tutumların erkekleştirildiği bölümler oldukça ilginçtir. Örneğin: “Erkek başıma ben ne yaparım şimdi oralarda” yada “hiç kimse el kapılarında çalışan babalara namuslu gözüyle bakmazdı” gibi benzetmeler.

³ BRADLEY Harriet: *Man’s Work, Women’s Work*, (A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment), University of Minnesota Press, Minneapolis 1989, 225.

Avrupa’da çalışma hayatındaki kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikler 1957 yılına kadar belirli bir politika dâhilinde değerlendirilmemiştir. Bu dönemden önce ILO’nun 1919 yılında imzalamış olduğu sözleşmenin (Analgın Korunması Sözleşmesi-1919 tarihli) varlığına rağmen 1957’de hazırlanan 1958’de yürürlüğe giren Roma Anlaşmasının kadın ve erkek eşitliğine ilişkin hükümleri somut yapının nitelikli olarak başlangıcı olarak kabul edilmektedir.⁴

Bu politikalar 57’den başlayarak; 1957-72, 1972-80, 1980-85, 1985-93 ve 1993 sonrası dönem olmak üzere beş dönemde geliştirilmiştir. Bu dönemleri; “Yeni Liberalizm veya İhmal Dönemi (1957-72), Avrupa Ekonomik Topluluğunun Sosyal Yüzünün Ortaya Çıktığı Dönem (1972-80), Kurlsızlaştırma ve Esnekleştirme Dönemi (1980-85), Ortak Pazar ve Avrupa Sosyal Alan Dönemi (1985-93), Maastricht ve Amsterdam Anlaşmaları ve Sonrası dönem (1993-...) olarak sıralayabiliriz.⁵

Avrupa çalışma hayatında kadın ve erkek arasındaki farklılıkların dikkate alınıp somut olarak belgelerle giderilmeye çalışıldığı etkin dönemin başlangıcını 1985-93 olarak belirleyebiliriz. Nitekim 8-9 Aralık 1989 tarihli Çalışanların Temel Sosyal Hakları ve Avrupa Topluluğu (AT Sosyal Şartı) dönemin mihenk taşını oluşturmuştur.⁶

Avrupa Birliğinde kadın ve erkek eşitliğine ilişkin politikalar; Genel Nitelikli Belgeler, Direktifler, Konsey Sonuç ve Tavsiye Kararları ile Sonuç Bildirgelerinde kurulan hükümlerle yürütülmektedir. Bu belgeler kısaca aşağıdaki kapsamdadırlar.

Genel Nitelikli Belgeler: AT Sosyal Şartı (15 ve 16.maddeleri), Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (7-9 Aralık 2000 md. 20,21,22,23,33 ve 34), Roma Anlaşması (md. 2,3,137,141), Maastricht ve Amsterdam Anlaşmaları, Avrupa Konseyi-Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Sözleşmesi, Avrupa Konseyi-Avrupa Sosyal Şartı gibi belgeler.

Direktifler: Kadın ve Erkek İçin Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına Dair Üye Devletler Hukuklarının Uyumlaştırılması Hakkında Direktif (75/117/EEC), İşe Başvuruda Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif (76/207/EEC), Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Tedricen Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif (79/7/EEC), Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktif (86/378/EEC) ve Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Direktifte yapılan değişiklik (96/97/EEC), Tarım Sektörü Dahil Serbest Çalışan Kadın ve Erkek İçin Eşit Muamele İlkesinin

⁴ Roma Anlaşması ile başlayan politik sürecin ayrıntıları için bkz. HOSKYNS Catherine; Integrating Gender. Women Law and Policies in the European Union, Verso, London 1996, 52-57.

⁵ HERVEY Tamara: European Social Law and Policy, European Law Series, Series Editor: John A Usher, Longman, London and New York 1988, 13.

⁶ Metnin Türkçe çevirisi için bkz. GÜZEL Ali-GÖKÇEOĞLU Şebnem: “Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı”, Çimento İşv.D. C.6, S.5, Eylül 1992, 3-7.

Uygulanmasına ve serbest Çalışan Kadınların Hamilelik ve Doğum Hallerinde Korunmalarına Dair Direktif (86/613/EEC), Hamile Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve İş Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Geliştirilmesi Direktifi (92/85/EC), UNICE, CEEP VE ETUC tarafından akdolan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair Direktif (96/34/EC), ve UNICE, CEEP VE ETUC tarafından akdolan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair Direktifin değiştirilmesine ve Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'ya Teşmiline Dair Direktif (97/75/EC), Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne Dair Direktif (97/80/EC), İstihdamda ve İşte Eşit Muamele İçin Genel Çerçeve Direktifi (2000/78/EC) olarak sıralanabilir.

Konsey Sonuç Kararları: Kadınlar İçin Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi Konsey Sonuç Kararı; Kadınlar Arasındaki İşsizlikle Mücadele İçin Eylem Konsey Sonuç Kararı; Eğitimde Kızlar ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Eylem Programı İçeren Konsey ve Konsey Bünyesinde Toplanan Eğitim Bakanları Sonuç Kararı; Kadınlar İçin Fırsat Eşitliğinin Geliştirilmesi İkinci Konsey Sonuç Kararı; Kadınların Çalışma Yaşamına Yeniden Entegrasyonu ve Geç Entegrasyonu Konsey Sonuç Kararı; İşte Kadın ve Erkeğin Haysiyetinin Korunması Konsey Sonuç Kararı; Kadın ve Erkek İçin Fırsat Eşitliğinin Avrupa Yapısal Fonlarıyla Geliştirilmesi Konsey Sonuç Kararı; Avrupa Birliği İçerisinde İstihdam Yoğun Ekonomik Büyüme Stratejisine Kadınların Eşit Katılıma Konsey ve Konsey Bünyesinde Toplanan Üye Devletler Hükümetlerinin Temsilcileri Sonuç Kararı; Kadın ve Erkeğin Karar Almaya Dengeli Katılımı Konsey Sonuç Kararı; Kadın ve Erkeğin Reklam ve Medyadaki İmaju Konsey Ve Konsey Bünyesinde Toplanan Üye Devletler Hükümetlerinin Temsilcileri Sonuç Kararı; Avrupa Yapısal Fonları Politikalarında Kadın ve Erkek İçin Fırsat Eşitliğinin Dahil Edilmesi Konsey Sonuç Kararı; Avrupa Topluluğunda Kadın Sağlığı Durum Raporu Hakkında Konsey Sonuç Kararı; Kadın ve Bilim Konsey Sonuç Kararı; Kadın ve Erkeğin Aile ve Çalışma Yaşamına Dengeli Katılımı Konsey ve Konsey Bünyesinde Toplanan Çalışma ve Sosyal Politika Bakanları Sonuç Kararı olarak sıralanabilir.

Konsey Tavsiye Kararları: Kadınlar İçin Olumlu Eylemin Geliştirilmesi Konsey Tavsiye Kararı (84/635/EEC), Çocuk Bakımı Hakkında Konsey Tavsiye Kararı (92/241/EEC), Karar Alma Sürecinde Kadın ve Erkeğin Dengeli Katılımları Konsey Tavsiye Kararı (96/694/EEC) olarak sıralanabilir.

Konsey Sonuç Bildirgeleri: Avrupa Topluluğu Üyesi Devletlerde Kadınlar İçin Koruyucu Mevzuat Konsey Sonuç Bildirisi, Öğretmenlerin Eğitiminde ve Hizmet İçi Eğitimde Kızlar ve Erkekler İçin Eğitimde Fırsat Eşitliği Konusunun Geliştirilerek İşlenmesi Konsey ve Konsey Bünyesinde Toplanan Eğitim Bakanları Sonuç Bildirisi olarak sıralanabilir.

Avrupa çalışma hayatında bu belgelerin yanında uluslararası niteliği olan Birleşmiş Milletler Anlaşması (1945-6902), Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi (1948-217A-III), Birleşmiş Milletlerin Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşmesi (1952-640-VII), Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi (1966-2200A-XXI), Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Birleşmiş

Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (1979-34-180) ve Birleşmiş Milletler Genel Kurul Kararları⁷ da kadın erkek ayrımcılığını önlemeye yönelik belgeler arasında sıralanabilir.

Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO); 45 sayılı Her nev'i Maden Ocaklarında Yeraltı işlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme, 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret Sözleşmesi (5.1.1951), 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme (5.2.1958), 3 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi (5.4.1919), 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi, 156 sayılı Ailevi Sorumlulukları Haiz Çalışanlar Sözleşmesi (5.3.1981), 103 sayılı Yeniden Gözden Geçirilmiş Analığın Korunması Sözleşmesi (1952), 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi (2000), 89 sayılı Yeniden Gözden Geçirilmiş Gece Çalışması-Kadın- Sözleşmesi (5.5.1948) 171 sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi (1990) kadın erkek eşitsizliklerinin giderilmesine ilişkin belgeler arasında sıralanabilir.

Kadın haklarına ilişkin en önemli sözleşmelerden biri de Aralık 1979 tarihli ve 34/180 sayılı Kararıyla kabul edilmiş ve 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiş Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme (CEDAW)'dır.

İncelememiz doğrultusunda kadın erkek eşitliği üzerine Avrupa'da düzenlenen en son belge 2006 tarihinde İngiltere'de yürürlüğe giren ve 2007'nin ilk çeyreğinde revize edilen Eşitlik Yasası'dır.

B- Amerika Çalışma Hayatında Kadın Erkek Farklılığının Gelişimi

Amerika'da kadın ve erkek arasındaki çalışma hayatındaki farklılığı 1776 yılında Amerika'nın İngiltere'den bağımsızlığını ilan ettiği tarihten başlatmamız mümkündür. Nitekim bu tarihe ilişkin belgeler ülkenin erkek egemen yapısından bahsetmekte ve kadınların ikinci sınıf vatandaş olduğunu göstermektedir.⁸ 1848 yılında yapılan Kadın Hakları Kongresi sonucu 68 kadın 32 erkeğin imzaladığı Ortak Düşünce Deklarasyonu konu ile ilgili ilk belge olarak kabul edilmektedir.⁹ 1905 yılına kadar belirli bir yasal çerçevede düzenlenmemiş kadın erkek eşitsizliği, bu yıl Muller isminde bir kadın tarafından açılan bir dava ile Oregon eyaletinde yasal bir çerçeveye kavuşmuştur. Bu yasa bir çamaşır yıkama işletmesine kadınları erkeklerden on saat fazla süreli çalıştırdığı gerekçesi ile 10.000 \$ ceza kesilmesi ile Amerika genelinde tanınmıştır. Ardından bu karar üst mahkeme tarafından da onaylanmıştır.¹⁰

Amerika çalışma hayatında kadınlara ilişkin ayrımcılık yakın yıllara kadar belirgin bir biçimde sürmüştür. Örneğin 1885-86 yıllarında her dört

⁷ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, http://www.ksgm.gov.tr/uluslararasi_Belgeler.php

⁸ BAER Judith A: *Women's Rights in the U.S.A.: Policy Debates and Gender Roles*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company, 1991,13.

⁹ Metin için bkz. <http://www.infoplease.com/ipa/A0875901.html>

¹⁰ MEZEY Susan Gluck: *In Pursuit of Equality: Women, Public Policy, and the Federal Courts*. New York: St Martin's Press, 1992,14.

Amerikan kadınından biri erkeklerden yıllık 10.000\$ kadar az kazanmaktaydı.¹¹ Aldıkları ücretler bekar yahut boşanmış –çocuklu- bir kadının yaşamasına imkan tanımayacak derecede azdı. Bu hususun kadınların erkeklere bağımlı yaşaması için uygulanan bilinçli bir eylem olduğuna ilişkin önemli eleştiriler yapılmıştır.¹²

1900'lü yıllara gelindiğinde kadın erkek eşitliğine ilişkin belirgin düzenlemelere önem verilmeye başlanmıştır. 1903 yılında kurulan Ulusal Kadın Sendikası Ligi (WTUL) çalışma hayatında ilk örgütlenme olarak kabul edilebilir. Metni 1923 yılında hazırlanan Eşit Hakların Düzenlenmesi Tüzüğü ise cinsiyet ayrımcılığını daha önceki yüksek mahkeme kararlarının da desteği ile olabildiğince azaltma amacını taşıyan genel nitelikli belge özelliğindedir.¹³ Ancak bu tüzük ABD genelinde beklenen etkiyi oluşturamamıştır. Buna rağmen 17 eyaletin yasalarında tüzükten etkilendiği belli olan değişimler görülmüş ve ilgili yasaların tüzüğe uyumlaştırılması çalışmalarına hız verilmiştir. Bu süreç kadın ve erkek farklılığının varlığı ve cam tavan teorisinin geliştirilmesinin de başlangıcını oluşturmuştur.¹⁴

1920 yılında Çalışma Departmanında Kadınlar Bürosu kurulmuştur. 1963 yılında çıkarılan Eşit Ücret Yasası ve 1964 tarihli Genel Haklar Yasası (VII bölüm) ardından başlayan süreç, Hamilere Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Yasası (1978), Ücret Ayrımcılığı Yasası, Eğitim Eşitliği/Düzenlenmesi Yasası (1972) ve Kredi Fırsat Eşitliği Yasası (1974) ile devam etmiştir. Bunlar kadın erkek farklılığının giderilmesinde temel yasalar olarak kabul görmüştür.¹⁵

1994 yılında Kadına Karşı Şiddet Yasası çıkarılmıştır. Bu dönem den sonrada özellikle Yüksek Mahkeme tarafından ayrımcılığın önlenmesine yönelik birçok kararın verildiği görülmektedir. Bu kararlardan bulunabilen en sonuncusu 2005 yılında verilmiştir.¹⁶

C- Türkiye Çalışma Hayatında Kadın Erkek Farklılığının Gelişimi

Türkiye'de kadın erkek ayrımcılığının temelleri Avrupa ve Amerika'dan oldukça farklıdır. Genel Türk tarihi içerisinde kadınların rolü birçok toplumdaki farklı olarak belirlenmiştir. Türk toplumunda kadın, erkeğin yanında değerini muhafaza edebilmiş ve kadınlığının dışında birey olabilme algısını yaşayabilmiştir.¹⁷

Bu yapı Cumhuriyet öncesi dönemde kısmen zedelenmiş olarak bilirse de gerçekte kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeler bu dönemde de varlığını korumaktadır. 1843 yılında Tıbbiye mektebi bünyesinde kadınlar ebelik eğitimi almaya başlamışlardır (Tıbbiyede doktorluk eğitimi almaya başlamaları 1922

¹¹ RHOODIE Eschel M: Discrimination Against Women: A global Survey of the Economic, Educational, Social, and Political Status of Women. Jefferson: Mc Farland and Company, Inc., 1989, 259.

¹² RHOODIE Eschel M: a.g.e., 271.

¹³ KANOWITZ Leo: Equal Rights: The Male Stake. Albuquerque: University of New Mexico Press, 1981, 4.

¹⁴ MEZEY Susan Gluck: In Pursuit of Equality: Women, a.g.e., 27.

¹⁵ RHOODIE Eschel M: a.g.e., 281.

¹⁶ IMBORNONI Ann-Marie: "Women's Rights Movement in the USA"
<http://www.infoplease.com/spot/womenstimeline1.html#WHM-1980>

¹⁷ ROUX Jean Poul: Türklerin Tarihi, Pasifik'ten Akdeniz'e 2000 Yıl, Kabalıcı Yay. 2007.

yılındadır). 1847 yılında ise kız ve erkek çocuklara eşit miras hakkı tanıyan İrade-i Seniye yayımlanmıştır. Bir yıl sonra ise Arazi Kanunnamesi ile kadınlar miras yoluyla mülkiyet hakkı kazanmıştır.

Cumhuriyetle birlikte temel haklar ve eşitlik paydasında kadın ve erkeklere ilişkin düzenlemelere hız verilmiştir. 1924'deki Tevhid-i Tedrisat Kanunu kız ve erkek çocuklarına eşit eğitim imkânı sağlarken, 1926 tarihli Medeni Yasa ile kadının erkekle eşit haklara sahip olduğuna ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

30'lu yıllar kadın hakları açısından hem yasal hem de pratik hakların yoğun olarak verildiği yıllar olmuştur. Örneğin İngiltere'de BBC ve Amerika'daki birçok radyo istasyonunda kadın spiker bulunmadığı bu dönemde TRT'de bir çok kadın spikerin istihdam edildiği görülmektedir. Aynı şekilde 1935 yılında Türkiye'de 18 kadın milletvekili bulunmakta idi. Ayrıca ilk kez 1932-33 döneminde akademik pozisyonlarda görülmeye başlanan kadınlar, 1946-47 döneminde toplam fen bilimleri akademik nüfusunun %44'ünü, sosyal bilimlerdeki akademik nüfusun %22'sini oluşturmaktaydı.¹⁸

1936 tarihli 931 sayılı İş Yasasında kadınların çalışma yaşamı düzenlenmiş 1950 yılında İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun¹⁹ ile eşit işe eşit ücret hükmü getirilerek çalışma hayatındaki farklılık giderilmeye çalışılmıştır. 1966 yılında ise kadın erkek ücret eşitliğini içeren 51 tarihli 100 sayılı İLO sözleşmesi imzalanmıştır.

1971 yılında parlamentoda ilk kez bir kadın bakan görev yapmıştır (Türkan Akyol)²⁰

Kadın erkek eşitsizliğini giderme anlayışı 82 Anayasasında da yerini bulmuş, Anayasanın 48-49-50 ve 70.maddelerindeki düzenlemeler ile kadın ve erkek arasındaki farklılıklar giderilmeye çalışılmıştır.

Bir dönem önceki 1475 sayılı İş Yasasının 26.maddesi ve Asgari Ücret Yönetmeliğinin 2 maddesinde de açıkça kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin engellendiği görülmektedir. Mevcut 4857 sayılı İş Yasasının 5.maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesi ile açıkça kadın erkek eşitliğine aykırı davranışlar yasaklanmıştır.

1999 yılında kadın erkek eşitliğine ön plana çıkaran yeni Medeni Yasa tasarısı hazırlanmış ve yasa 2001'de çıkarılmıştır.

Türkiye, kadın erkek eşitliğine ilişkin bir dizi uluslararası belgeye de imza koymuştur. Bu belgeler kısaca şöyle sıralanabilir:

¹⁸ SÜRAL Nurhan: The Legal Environment içinde- "Turkey, Women in Development", A World Bank Country Study, Washington D.C., May 1993 (85-100), 88.

¹⁹ R.G. 31.01.1950, S.7420.

²⁰ İngiltere'de 1929, Fransa'da 1947, Almanya'da 1961, Norveç'te 1945, Hindistan'da ise 1946 yılında kadın bakanlar ilk kez hükümette görev almıştı. Ocak 2005 itibarıyla bazı ülkelerdeki kadın bakanların oranı şöyle: Finlandiya %60; Norveç %53; İsveç %52,3; İspanya %50; Avusturya yüzde 50, Türkiye'de 1 bakan görevdedir.

Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri: Birleşmiş Milletler Anlaşması (onay tarihi 1945)²¹, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (onay tarihi 1949)²², Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme (onay tarihi 1959)²³, Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (onay tarihi 1985)²⁴, Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi (onay tarihi 2000)²⁵, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (onay tarihi 2000)²⁶

İLO Sözleşmeleri: Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Sözleşme (onay tarihi 1966)²⁷, İş ve Meslek Bakımından Ayrımlık Hakkında 111 Sayılı Sözleşme (onay tarihi 1966)²⁸

Tüm bu yasal çerçevede kadın erkek arasındaki eşitsizliği en az noktaya getirme amacını taşısa da gerek Avrupa gerek Amerika gerekse Türkiye’de hala eşitsizlikler mevcuttur. 2001 yılında EUROSTAD tarafından Avrupa genelinde yapılan bir araştırmada kadınların erkeklerden ortalama %25 daha az ücret aldıkları ortaya konulmuştur. 2006 yılında yapılan bir araştırmada ise Fransa’da uzun dönemli ücret farklılığının ortalama %22 seviyelerinde olduğu saptanmıştır.²⁹ Bu veriler kadın erkek arasındaki eşitsizliğin giderilmesi çalışmalarının tam anlamıyla tamamlanamadığının göstergesidir. Kadınlar açısından alt görevlerde giderek belirsizleşen bu eşitsizlik algısının üst görevlere yükselmeye varlığını devam ettirdiği görülmektedir. Bu algı günümüzde Cam Tavan terimi ile karşılanmaktadır.

II-Cam Tavan Teorisi:

İlk kez 1986 yılında Wall Street Journal tarafından kullanılan terim, Amerika’da kadınlar için özellikle üst görevler için görünmez bariyerlerin olduğunu belirleyen raporun başlığında yer almıştır. Rapor, II. Dünya Savaşından beri bu bariyerin varlığından söz etmekte ve tüm eşitlik taraftarı düzenlemelere rağmen hala mevcut olduğunu belirtmektedir.

Cam Tavan; İşyerlerinde, ayrımcılığı önlemeye yönelik yasa ve yönetmeliklere rağmen eğitimlerine ve uzmanlıklarına bakmaksızın üstelik istihdam kalıplarında kadın sayısını artırmaya yönelik olumlu eylem uygulamaları olması halinde bile kadınları meslekte üstün mevkilere yükselmekten fiilen alıkoyan ve çoğu kez bir “kıdemli erkekler” şebekesinin işbirliğiyle yürüyen ayrımcı davranışların toplam etkisi olarak tanımlanabilir.³⁰

²¹ R.G. 06.04.1945, S.6902

²² R.G. 27.05.1949, S.7217

²³ R.G. 02.06.1959, S.10220

²⁴ R.G. 16.10.1985, S.18898

²⁵ Henüz yürürlükte değildir.

²⁶ Henüz yürürlükte değildir.

²⁷ R.G. 22.12.1966, S.12484

²⁸ R.G. 16.10.1985, S.12484

²⁹ JELLAL Mohamed, NORDMAN Christophe J., WOLFF François Charles: “Theory and Evidence on The Glass Ceiling Effect Using Matched Worker-Firm Data”, Développement Institutions&Analyses de Long Terme, Document de Travail-2006/3

³⁰ Cins Sözlüğü: http://www.bianet.org/2006/01/23/bilgi25.htm#cam_tavan

Genel hatlarıyla bu şekilde tanımlanabilen kavramın özündeki bariyerlerin farklı biçimleri bulunmaktadır. Bu bariyerler ışığında kavramın unsurları şu şekilde belirlenebilir:

- Sistem ve Politikaları Yapılandırmada Yetersiz Yönetim Sorumluluğu ile Meslekte Yükselme ve İş Değiştirmede Yetersizlik
- Aynı yahut birbirine yakın değerde iş için ücret eşitsizliği
- Cinsiyet, çalışma ve etnik temelli ayrımcılık
- Dostane/Alile ortamı oluşturulmuş işyerlerinin eksikliği
- Parent-Track politikalar
- Terfilerde ve ücret artışlarında karar verici pozisyonlarda sınırlı fırsatların sunulması³¹

O halde cam tavan: kadınların çalışma hayatında erkeklerle eşit düzeyde yetkilendirilmemesi, eşit değerde işte daha düşük ücretlerde çalıştırılması, karar alma ve politika belirleme süreçlerine eşit oranda dâhil edilmemesi ve erkek egemen çalışma hayatında ikinci sınıf muamelesi görmesi süreci olarak tanımlanabilir.

Cam tavanlar kadın erkek eşitliği üzerine yapılan tüm çalışmalara rağmen kadınlar için varlığını sürdüren psikolojik bir engeldir. Bu yapının kimi zaman psikolojik boyuttan sıyrılarak somut olarak ortaya çıktığı da görülmektedir. Nitekim hala birtakım sektörlerde kadınların belirli yere yükseltilmesinde yazılı kuralların konulabildiği görülebilmektedir.³²

Kadınların toplumsal hayata daha etkin olarak katılması ve yönetici konumuna yükseltilmesi, toplumların giderek daha sağlıklı bir yapıya kavuşmasına neden olacaktır. Bu süreç üstesinden kolaylıkla gelinecek derecede basit ve kendiliğinden bir oluşumu içermeyebilir. Bu nedenle özellikle cam tavanlar gibi görünmez engellerin, toplumun kültürel algısında meydana getirilecek dönüşümlerle desteklenerek ortadan kaldırılması, günümüz dünyasının daha yaşanabilir bir hale gelmesine önemli katkılarda bulunacaktır.

III- Sonuç ve Değerlendirme

Günümüzde kadınların erkekler karşısında giderek daha fazla söz sahibi olduğu bir yapı ile karşılaşmaktayız. Kadınlar iktisadi ve sosyal hayatın hemen her yerinde etkin faaliyet göstermektedir. Ancak buna karşın kimi zaman üst düzey görevlere yükseltilmede bir takım haksızlıklara uğramaktadırlar. Bu yapının temelinde toplumların temel kültürel yapılanmaları önemli bir yer tutmaktadır. Ancak giderek esnekleşen patrilokal (ataerkil) yapı kadınlara bu sistemde daha fazla söz hakkı tanımaktadır.

³¹ Break The Glass Ceiling Equal Opportunity for women and Minorities-History What are the types of glass ceiling barriers? <http://www.breaktheglassceiling.com/history.htm>

³² CAUDRON Shari: "The concrete ceiling" INDUSTRY WEEK 243, JI 4 '94, 31-2 vd.

Kadınlar açısından eşitlik temelli çalışma ve söylemler, toplumları oluşturan en önemli iki dinamiği giderek farklılaştırmaktadır. Erkek, kadın eşitliğini bir lütuf olarak görmekten giderek vazgeçmektedir. Çoğu zaman evlerinde eşlerini sadece kadın olarak gören ve şiddete meyli yüksek olan erkeklerin, çalıştıkları işyerlerinde kadınlardan emir almaları yahut onlarla uyumlu bir şekilde hareket edebildikleri gerçektir. Bu yapı erkekte çalışma hayatı ile sosyal hayat arasındaki kültürel farklılığın oluşması ile açıklanabilir. Çalışma hayatındaki eşitlik seviyesi de bu kültürel dönüşümün neticesinde gerçekleşecektir. Bu nedenle kadınların daha fazla çalışma hayatına girmesi ve ekonomik özgürlükleri ile birlikte toplumsal özgürlüklerine de kavuşmaları gereklidir.

Her koşulda kadın ve erkek arasındaki ilişkinin yaratılışlarına tezat teşkil etmeyecek ince bir çizgide düzenlenmesi gereklidir. Zira kapitalizm, eşitliği egemenlik tehdidi olarak algılayan erkeklerde zarafeti, eşitlik kaygısı ile her alanda savaşmayı mubah gören kadının ise letafetini zedelemiştir. Oysa kadın kendi estetiği ve yaradılışından getirdiği özellikleri ile erkekten farklıdır ve bu lütfu korumayı bilmelidir.

Kaynakça

- BRAUDEL Fernard: Maddi Uygarlık, Dünyanın Zamanı, Çev:M.Ali Kılıçbay, Ankara 2004.
- KEMAL Orhan: Tersine Dünya, Everest Yay., Haziran 2007.
- BRADLEY Harriet: Man's Work, Women's Work, (A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment), University of Minnesota Pres, Minneapolis 1989
- HOSKYNS Catherine: Integrating Gender, Women Law and Policies in the European Union, Verso, London 1996.
- HERVEY Tamara: European Social Law and Policy, European Law Series, Series Editor: John A Usher, Longman, London and New York 1988.
- GÜZEL Ali-GÖKÇEOĞLU Şebnem: "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı", Cimento İşv.D. C.6, S.5, Eylül 1992.
- BAER Judith A: Women's Rights in the U.S.A.: Policy Debates and Gender Roles. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company, 1991.
- MEZEY Susan Gluck: In Pursuit of Equality: Women, Public Policy, and the Federal Courts. New York: St Martin's Press, 1992.
- RHOODIE Eschel M: Discrimination Against Women: A global Survey of the Economic, Educational, Social, and Political Status of Women. Jefferson: Mc Farland and Company, Inc., 1989.
- KANOWITZ Leo: Equal Rights: The Male Stake. Albuquerque: University of New Mexico Press, 1981.
- ROUX Jean Poul: Türklerin Tarihi, Pasifik'ten Akdeniz'e 2000 Yıl, Kabalcı Yay. 2007.
- SÜRAL Nurhan: The Legal Enviroment içinde- "Turkey, Women in Development", A World Bank Country Study, Washington D.C., May 1993 (85-100).
- JELLAL Mohamed, NORDMAN Christophe J., WOLFF François Charles: "Theory and Evidence on The Glass Ceiling Effect Using Matched Worker-Firm Data", Dèveloppement Institutions&Analyses de Long Terme, Document de Travail-2006/3
- CAUDRON Shari: "The concrete ceiling" INDUSTRY WEEK 243, JI 4 ' 1994.

İnternet kaynakları

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,

http://www.ksgm.gov.tr/uluslararasi_Belgeler.php

<http://www.infoplease.com/ipa/A0875901.html>

IMBORNONI Ann-Marie: “Women’s Rights Movement in the USA”

<http://www.infoplease.com/spot/womenstimeline1.html#WHM-1980>

Cins Sözlüğü: http://www.bianet.org/2006/01/23/bilgi25.htm#cam_tavan

Break The Glass Ceiling Equal Opportunity for women and Minorities-History What are the types of glass ceiling barriers?

<http://www.breaktheglassceiling.com/history.htm>

CUMHURİYET DÖNEMİNDE TÜRK KADININ İŞ DÜNYASINDAKİ YERİ: ÇORUM ÖLÇEĞİNDE TARİHSEL BİR ARAŞTIRMA (1923–2008)

Dr. Mustafa BAKAN, Öğr. Gör. Tuğba GÜLEN***

Özet

Cumhuriyet öncesi Türkiye’inde kadının yeri; sosyo-kültürel, politik ve ekonomik açılardan yok denecek kadar azdır. İstanbul merkezli bir anlayışın var olması, Anadolu insanın yalnızca tarım ve yerel ticari faaliyetlerin dışında bölgesel ve ulusal faaliyetlerde bulunmaması bunun başlıca nedenleridir. Cumhuriyet ile birlikte Anadolu insanı kadını ve erkeğiyle yalnızca yurt savunması ile kalmamış, bu savaşını sosyal, kültürel ve iktisadi hayata da taşımıştır. Bu savaşta üzerine düşen görevi bütünüyle yerine getiren Türk kadını savaş sonrasında da her alanda kendisini göstermiştir. Bu bağlamda Atatürk’ün Türk kadınına sağladığı haklar son derece önemlidir. Daha Cumhuriyet ilan edilmeden toplanan İzmir İktisat Kongresi’nde önemli oranda kadın delegeler bulunmaktadır. Çorum’da Ticaret ve Sanayi Odası 1910 yılında 50 kadar üye ile çalışmalarına başlamıştır. Çorum’da sanayi ve ticaret alanında gelişmeler Anadolu’nun diğer illerinde olduğu gibi yerel ve otarşi sistemine dayanan bir yapıda bulunuyordu. Cumhuriyetle birlikte bu yapı giderek açık bir ekonomiye dönüşmüştür. Çorum’da kadınların da iş dünyasında yer almaları bu süreçte önemli katkılar sağlamıştır. Bu çalışmada, Çorum Ticaret ve Sanayi Odasında, Kuruluşundan 2008 yılı sonuna kadar, kadın girişimcilerin Çorum iş dünyasındaki faaliyetleri ve Çorum ekonomisine katkıları, araştırılacaktır.

Kapsam

Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde teorik bilgiler verilecek, ikinci bölümde Çorum TSO verileri üzerinde uygulamalar yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Dünyası, Çorum, TSO, Türk Kadını

GİRİŞ

Çorum; İç Anadolu ve Orta Karadeniz’de tarihsel ve kültürel nitelikleri yoğun olan bir şehirdir. Çorum’da yaşayan ilk yerli halk Hattiler, daha sonra Hititler’dir. Hititler (M.Ö 1650–1200) Anadolu’da yaşayan eski uygarlıkların en büyüğüdür. Çorum il sınırları içerisinde bulunan Hattuşa (Boğazkale) Hitit İmparatorluğu’nun başkentidir. Bizans döneminde bazı kaynaklarda; Eukhaita, Nikonya ve Yankoniya olarak geçmekte olan, “Çorum” adı, Oğuz soylarına bağlı Alayuntlu Boyu’nun Çorumlu oymağından dolayı kente verilmiş olması en akla yatkın olanıdır (Çorum İl Yıllığı, 1967: 70).

Çorum Cumhuriyete kadar Osmanlı yönetiminde kalmıştır. Ulusal Bağımsızlık Savaşı yıllarında Çorum Ankara’ya bağlı bir sancaktır. Çorum bu

* Hitit Üniversitesi mustafabakan@hitit.edu.tr

** Hitit Üniversitesi tugbagulen@hotmail.com

savaşta en çok şehit veren illerden olup, merkez ve ilçelerinden savaşa katılan 1510 kişi “İstiklal Madalyası” ile onurlandırılmıştır (<http://www.corum.gov.tr>).

Çorum, Ankara'nın başkent olmasının ardından 20.04.1924 tarihinde il olmuştur (Çorum İl Yıllığı, 1973, 51). Çorum'un başkente yakın bir il olması önemini daha da artırmıştır. Çorum'un her alanda olduğu gibi iş dünyasındaki atılımlarının da genç Cumhuriyetin hedefleri ile birlikte geliştiği görülmektedir.

CUMHURİYET ÖNCESİ TÜRKİYESİNDE TÜRK KADINI

Türklerin Orta Asya'daki ilk dönemlerinde Türk kadını toplumsal açıdan büyük ölçüde erkeklere eşittir. Hun kadınlarının devlet işlerinde, savaş kararlarında, siyasi toplantılarda, sosyal ilişkilerde eşlerinin yanında yer aldıkları görülmektedir. 8.yılın başlarından itibaren İslam dinini kabul ettikleri ilk dönemlerde Türklerde kadınların öğretmen, şair hatta asker olarak görev yaptıkları ve geri planda olmadıkları görülmektedir. Ancak zamanla farklı kültürlerle ilişki kurulması ve etkilenilmesi sonucunda Türk kadını toplumdaki önemini yitirerek, ikinci plana atılmıştır (Doğramacı, 1993,15). Türk kadınının durumunda gelişmeler ilk olarak Tanzimat Hatt-ı Hümayunundan (1839) sonra başlamıştır. Bu dönemde 1876 yılında ilköğretim kızlar içinde zorunlu hale getirilmiş ve yine kızlara ortaöğretim hakkı tanınmıştır.1859'da kızlar için ilk Rüştüye,1880'de ilk kız lisesi (idadi) açılmıştır (Erol, 1996:151).

Osmanlı'nın son döneminde Türk Kadını özellikle tarım ve el sanatları alanında belirli bir yeri bulunmaktadır. Bu durum daha çok taşradaki kadınlar için geçerli olup, kent merkezlerindeki kadınlar çeşitli nedenlerden ev dışında ekonomik faaliyetlerde bulunamamıştır. Birinci Dünya Savaşı yıllarında devlet dairelerinde erkek memurların azalması ile yerlerine kadın memurlar alınmıştır. Savaş Döneminde kadınların destekledikleri diğer bir sektör de sanayidir. Meşrutiyetle birlikte Osmanlı'da sanayi kuruluşunda çalışan kadınların sayısında önemli bir artış görülmektedir. (Kurnaz, 1997, s:135–136). Ancak Türk Kadını toplumda hak ettiği öneme ve yere Cumhuriyetle birlikte kavuşacaktır.

ULUSAL BAĞIMSIZLIK SAVAŞI VE CUMHURİYET TÜRKİYESİNDE TÜRK KADINI

Türk kadını Ulusal Bağımsızlık Savaşı döneminde hayatın hemen her alanında görev almıştır. Mondros Ateşkesinden 4 ay kadar sonra 18 Mart 1919 tarihinde İstanbul'da Türk kadınları Fatih meydanında İstanbul'un Türklerde kalması adına miting yapmak üzere toplanmışlardır(Tansel, 1991:21) 15 Mayıs 1919 da İzmir'in işgali üzerine,18 Mayıs 1919 günü Alaşehirli Kadınlar İzmir'in işgalini protesto mitingi düzenlemişlerdir (Gül, 1996:52). Atatürk'ün Samsun'a çıktığı19 Mayıs 1919 günü İstanbul'da Fatih Belediyesi önünde toplanan büyük mitingde, konuşmacılar arasında Halide Edip ve Meliha Avni adında iki Türk kadını da bulunmaktadır.(Tansel, 1991:21)

Türk kadınının bağımsızlık savaşında kararlı bir şekilde yer aldığını gösteren en önemli olaylardan birisi, Atatürk'ün Sivas Kongresi'nin ardından Sivas'ta kurulan, Anadolu Kadınları Müdafaa-i Vatan Cemiyeti'dir. Merkezi Sivas'ta bulunan bu cemiyetin kısa sürede birçok ilde şubeleri açılmıştır (Baykal, 1986:1).

Türk kadını, savaş yıllarında cephede erkeklerle birlikte çarpışmış olmanın yanında ayrıca önemli ölçüde ekonomik katkı da sağlamıştır. Cephe gerisinin yükünü büyük oranda Türk kadınları taşımıştır. Silâh altına alınan erkek işgücününün boşluğunu, daha çok genç kadınlar doldurmuştur (Müderrisoğlu, 1988:473). Sakarya Savaşı öncesi Başkomutan Mustafa Kemal tarafından yayınlanan Tekâlif-i Milliye Emirleri üzerine Türk kadını ordunun ihtiyaçları için, giyecek ve ekonomik destek sağlama konusunda büyük katkı ve özveride bulunmuştur (Müderrisoğlu, 1988: 455).

Bu savaşta üzerine düşen görevi bütünüyle yerine getiren Türk kadını savaş sonrasında da her alanda kendisini göstermiştir. Savaştan sonra 17 Şubat–4 Mart 1923 tarihli İzmir İktisat Kongresi'ne davet edilen işçi kadınlar murahhası Rukiye Hanım; kadınlar olarak bu kongreye davet edildiklerinden ötürü TBMM erkânına ve özellikle Mustafa Kemal Paşa'ya içten teşekkürlerini sunarak, Türkiye'de ilk defa kadın işçilerin de ülke işlerine katılmasının gerçekleşmiş olduğunu söylemektedir. İzmir İktisat Kongresi, yeni Türkiye'nin ekonomi politikasını belirlerken, aynı zamanda kadının erkeğe eşitliğinin ve kadının ilk kez kamu hayatına gerçek anlamda katılmasının tarihi bir belgesi de olmaktadır. (<http://www.baskent.edu.tr>).

Bu bağlamda Atatürk'ün Türk Kadınına sağladığı haklar son derece önemlidir. Karma eğitimi esas alan Tevhidi Tedrisat Kanunu eğitim alanında oldukça önemli bir gelişmedir. 1926 yılında Medeni Kanun ile birçok modern hakka sahip olan Türk Kadını,1934 yılında seçme ve seçilme hakkını elde etmiştir. Türk kadını Cumhuriyetle birlikte ekonomi alanında da oldukça etkin bir konuma gelmiştir. 1927 yılında ekonomik açıdan faal olan nüfus, toplam nüfusun % 64.32'si olup, kadın nüfus arasında çalışma oranı % 35.10'dur. 1945 yılında ekonomik açıdan faal olan nüfus oranı % 80.25'dir. Kadın nüfus arasında çalışma oranı ise % 70.71 'e kadar çıkmıştır (Doğramacı, 1993,47). Günümüzde Türk kadını her alanda çağdaş yaşama ayak uydurmaya çalışmakta ve çalışma yaşamının hemen her alanında kendisini göstermektedir.

CUMHURİYET ÖNCESİNDE ÇORUM'DA SANAYİ VE TİCARET

Osmanlı Devleti'nin siyasi, ekonomik ve kültürel gerileme sürecine girdiği dönem ile Batı Avrupa ülkelerinin sanayi devrimlerini gerçekleştirdikleri dönemin aynı olduğu görülmektedir (Şahin, 2006:1) Osmanlı Devleti'nin siyasi alandaki kayıpları ekonomik alanda da kayıplara neden olmuştur.18. yüzyılda Avrupa'nın sanayi üretiminin artması, üretimini geleneksel şekilde sürdüren Osmanlı sanayisini bitirmiştir (Kipal–Uyanık, 2001,15). Kentlerde yerli ürünlerin yerini ithal ürünler almış, kırsal kesimlerdeki üretim ise sadece üretimin yapıldığı yerin ihtiyacını karşılar duruma gelmiştir (Tokgöz, 2001:5).

Tarım sektöründe ki karamsar tablo sanayi sektörü için de geçerlidir. Sanayi alanında gerekli atılımları yapamayan Osmanlı, aynı zamanda Batı Avrupa ülkelerinin açık pazarı durumuna da gelmiştir. 1913'te küçük sanayi kuruluşlarını ve yerli malını koruma amaçlı Geçici Sanayi Kanunu çıkarılmış ise de istenilen sonuç alınamamıştır (Kipal –Uyanık,2001:18). Devletin, 20. yy başlarında saray ve ordunun ihtiyaçlarını karşılamak için kurduğu birkaç fabrikadan başka sanayi kuruluşları yoktur. Bunlardan başlıca olanları, İstanbul'da Beykoz tesisleri(1810) ; İstanbul Feshane (1835), Hereke

Fabrikası(1845), Bakırköy Bez Fabrikası(1850) ve Yıldız Çini fabrikalarıdır(1892) (Tokgöz, 1999:6).

Cumhuriyet öncesi dönemde Çorum'daki ekonomik faaliyetler, başlıca dericilik, dokumacılık, bakırcılık ve cehri (bir tür boyacılık) ticarettir. Deri ve cehri ticareti hariç tutulursa, diğer alanlardaki üretim faaliyetleri daha çok iç piyasaya dönük olarak yapılmıştır. İç piyasa talebi yeterli olmadığı ve dış piyasaya yönelik faaliyet de bulunmadığı için, dokumacılık, bakırcılık ve demircilik gibi üretim kollarıyla uğraşan işletmeler küçük birimler olarak kalmışlardır.

CUMHURİYET DÖNEMİNDE ÇORUM'DA SANAYİ VE TİCARET

Çorum Cumhuriyetle birlikte sanayi ve ticaret alanında önemli gelişmeler göstermiştir. Gerek tarım ve hayvancılık, gerekse ekonomik yatırımlar ve turizm, Çorum'un gelişmesinde motor görevi sayılan üç önemli unsurdur. Çorum, hem İç Anadolu'ya hem de Karadeniz'e açılan kapı olarak önemli bir hinterlandın geçiş noktasıdır (Saraçoğlu-Kaya,2008:1633).

1927 yılına ait Çorum merkezde sanayi işletmeleri maden iş kolunda işletme sayısı 3 adet, çalışan sayısı 8, tarımsal sanayi işletmelerinde işletme sayısı 237 çalışan sayısı 470, dokuma alanında işletme sayısı 87, çalışan sayısı144, ağaç mamulleri alanında işletme sayısı 81, çalışan sayısı 155, bina inşaatı alanında işletme sayısı 8 çalışan sayısı 41dir(Tekeli,1985: 229). Çorum'da 1950 yılına kadar sınırlı sayıda büyük işletmelerin kurulduğu görülmektedir. 1932 -1942 yılları arasında Teşvik-i Sanayi Yasasından Belediyenin kurduğu elektrik fabrikası ile dokuma fabrikası ve üç tane de un fabrikası yararlanmıştır. İkinci Dünya Savaşı yıllarında devlet teşviki sonucunda Çorum'da 486 dokuma tezgâhı kurulmuştur (Çağlar,1997:16). 1950–1980 yılları arasında kentin yol bağlantıları ile ulaştırma ve haberleşme alanında önemli gelişmeler görülmektedir. Bu dönemde makineleşme ile birlikte tarımsal teknolojiadaki gelişmeler de hız kazanmış, özellikle 1970'lerin sonunda kentte gözle görülür bir sanayileşme başlamıştır. (Tekeli, 1985: 248). 1980–1988 arası dönemde çoğunlukla tuğla ve kiremit fabrikaları, makine fabrikaları ile pek çok tavuk çiftlikleri gibi işletmeler kurulmuştur. Çorum Organize Sanayi Bölgesinin 1986 yılında arsa tesisine geçmiş olması da sanayinin gelişmesinde önemli bir etken olmuştur. 1988 yılından sonra tekstil, pik ve çelik döküm, kâğıt, tıbbi enjektör, hazır giyim, oto radyatör ve kaloriferi, kalorifer kazanı, plastik ambalaj malzemeleri, çivi, torbalanmış kireç, ahşap parke, mobilya, bilgisayar disketi, şeker ve bisküvi işletmeleri de artarak devam etmiştir. Çorum'da hızla gelişen yumurta tavukçuluğu Çorum'un adını duyuran diğer bir endüstri olmuştur (Badur,1997.26).

Çorum günümüzde hem “iç piyasa” hem “dış pazar” olmak üzere gelişmiş bir sanayi bölgesi durumundadır. Çorum merkez ilçede 2007 yılı sonu itibarı ile 338 adet imalat sanayi işletmeleri bulunmaktadır (Çorum Ticaret ve Sanayi Odası Raporu, 2008). Çorum'da kiremit-tuğla fabrikalarının makinelerini ve anahtar teslimi fabrikalar yapan son derece teknolojik donanıma sahip büyük sanayi işletmeleri bulunmaktadır (Bakan, 2008). Bununla birlikte Çorum'da un ve yumurta sektörü de oldukça gelişmiştir. Un fabrikalarının çoğalması ve tavukçuluğun gelişmesi ile de un makineleri ve tavuk kafesi imalatı gelişmiştir.

Günümüzde Çorum; coğrafi konumu, büyük pazarlara yakınlığı, ulaşım imkânı, yeterli işgücü ve yine alt yapısı tamamlanmış bulunan Organize Sanayi Bölgesi ile her türlü yatırım için uygun bir bölge durumundadır.

ÇORUM TİCARET VE SANAYİ ODASI'NA KAYITLI İŞ KADINLARI

Çalışmanın bu bölümünde Çorum Ticaret ve Sanayi Odası arşivleri kullanılarak odaya kayıtlı kadın girişimcilerin dökümü çıkartılarak, Çorum sanayisindeki konumu üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

1910 yılında kurulmuş olan Çorum Ticaret ve Sanayi Odası yaklaşık 50 üye ile çalışmalarına başlamıştır. Ulaşılabilen ilk kayıtlı üyesi Ziraat Bankası Çorum Şubesidir. Cumhuriyet'in ilanından sonra 1927-1928 yıllarında 400 tüccar ve 1300 esnaf ve sanatkarın Oda'ya kaydı yapılmıştır. Çorum Ticaret ve Sanayi Odası, 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ve Odalar ve Borsalar Kanunu hükümlerine göre faaliyetini sürdürmektedir (<http://www.ctso.org.tr>).

Oda'nın 1935 yılı öncesi kayıtları düzenli tutulmadığı için arşivde bulunan 1935 den önceki kayıt defterlerine ulaşamamıştır. ÇTSO arşiv verileri çok kapsamlı olduğu için çalışmada yalnızca şahıs işletmeleri ele alınmış olup, bunlardan kadın girişimciler üzerinde inceleme yapılmıştır.

Çalışmanın uygulama bölümünde ilk olarak ÇTSO'NUN arşivlerine girilerek ilk kayıtlardan itibaren şahıs işletmeleri ayıklanmıştır. İnceleme sonucunda 9713 şahıs işletmesi bulunarak bu işletmelerden kadın girişimciler belirlenmiştir. ÇTSO verilerine göre ilk kadın girişimci 1946 yılında iş hayatına başlamış olan Mediz Saim isimli bir iş kadınıdır. 1956 yılında iş hayatına son veren bu kuruluşun iş alanı besiciliktir. 1935 yılından itibaren faaliyette bulunan 9713 adet şahıs işletmelerinden 256 kadarı kadın girişimcidir. Bu sayı toplam şahıs işletmelerine oranlandığında yaklaşık %2,7'lik bir orana denk gelmektedir.

Çalışma alanlarına göre çok farklı gruplarda faaliyet gösteren kadın girişimciler, yaptıkları faaliyetlerin iş alanlarına göre 10 grup altında toplanmış olup bu gruplar tablo 1.1. de verilmiştir.

Tablo 1.1. Kuruluşundan günümüze ÇTSO'YA kayıtlı Kadın girişimcilerin sayıları ve yüzdeler ortalamaları

İş Kolu	İşletme Sayısı	Yüzde Dağılım
Konfeksiyon	27	0,11
Hizmet	52	0,20
Gıda	43	0,17
Akaryakıt	7	0,03
Genel Ticari	60	0,23
Sigorta	20	0,08
İnşaat	30	0,12
Tarım İşletmeleri	2	0,01
Nakliye	12	0,05
Eczacı	3	0,01
Toplam	256	1,00

Tablodan da anlaşılacağı gibi genel ticari işletmeler %23 rakamı ile en yüksek yüzdelik oranını oluşturmaktadır. Bu işletmelerin içeriği kırtasiye, makine, otomotiv gibi iş alanları olduğu görülmektedir. Bunların içerisinde makine ve ara mamul firmaları da genel ticari işletmeler olarak yer almıştır. Genel ticari işletmelerden sonra, hizmet işletmeleri yer almakta olup bu işletmelerin çoğunluğu kayıtlarda hizmet işletmesi olarak görülmektedir. Bu gruba, mühendislik, eğitim, iyileştirme merkezleri eklenmiştir. 3. işletme grubu olarak gıda işletmeleri yer almaktadır. Bunların içerisinde toptancılık, küçük çapta gıda üretimi ve marketler yer almaktadır. Bundan sonra yaklaşık olarak birbirine yakın sayılarda oluşan işletme grupları oluşmaktadır. Bunlar inşaat ve hazır giyim işletmeleridir. İnşaat sektörü içerisinde inşaat firmaları, emlakçılar, mimarlar ve kayıtlı inşaat mühendisleri yer almaktadır. Konfeksiyon işletmelerinde ise tuhafiyeye, tekstil toptancılığı gibi işler yer almaktadır. Dikkat çekici olan bir husus ise kadın girişimcilere ait Çorum'da kayıtlı 20 adet sigorta, 12 adet taşımacılık ve nakliye, 7 adet de akaryakıt işletmesi bulunmaktadır.

Bu veriler ışığında Ç.T.S.O'NIN kuruluşundan günümüze kadar kayıtlı olan Kadın girişimcilerin yarısından fazlası 3 ana sektör üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu sektörler genellikle Ç.T.S.O'NIN genel faaliyet konuları üzerinde ele alınmış olup eczacılık ve tarım işletmeleri sektöründeki kadınların sanayi odasına kayıtları çok az olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 1.2.'de ÇTSO'YA kayıt yaptırmış olan kadın girişimcilerin kayıtlarının yıllar itibari ile sayıları verilmiştir.

Tabloda da görüldüğü gibi kadın girişimcilerin sayısında her on yılda bir artış görülmektedir. En büyük artış 0.41 oranı ile 2000–2009 arası görülmektedir. Gelişen Türkiye'de bu artışın olması doğaldır. Ancak genel anlamda bakılacak olursa kadının iş dünyasındaki yeri henüz Cumhuriyet'in kadınlara tanıdığı haklar ve hedefler göz önüne alınırsa istenilen düzeye ulaşmış değildir.

Tablo 1.2. Kuruluşundan günümüze ÇTSO'YA kayıtlı Kadın girişimcilerin Oda'ya yıllar itibari ile kayıtları ve yüzdelik oranları

Yıl Aralığı	İşletme Sayıları	Yüzdelik Oran
1946-1959	1	0,01
1960-1969	8	0,03
1970-1979	11	0,04
1980-1989	61	0,24
1990-1999	70	0,27
2000-2009	105	0,41
Toplam	256	1,00

Şubat–2009 verilerine göre ÇTSO'YA kayıtlı 94 kadın girişimcinin kuruluşundan günümüze ÇTSO'YA kayıtlı olan 256 sayısına oranı ise %36 dolayların da gerçekleşmiştir.

Yalnızca şahıs işletmelerinin çalışma kapsamına alınması çalışmanın kapsamını daraltmakla birlikte verilebilecek verilerin çokluğu ve güçlüğü ile ilgili kısıtlardan dolayı çalışmada sunulan veriler bu ana eksen etrafında kalacaktır. Çalışmanın bu kadarı ile ilgili olarak genel itibari ile Çorum'da kadın girişimciler yıllar itibari ile gittikçe artış göstermiş ve halen göstermekte olup faaliyet gösterdikleri iş alanları çeşitliliğini artırmıştır.

Tahkiye'de kadın girişimci potansiyelinin nicelik ve nitelik bakımından geliştirilmesi amacıyla Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) tarafından her ilde İl Kadın Girişimciler Kurulu oluşturulması çerçevesinde Çorum'da da 2008 yılında kurulmuştur.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği tarafından kurulan, Çorum Ticaret ve Sanayi Odası ile Ticaret Borsası tarafından desteklenen kurulun çalışma esaslarından bazıları şunlardır: Kadınlara kişisel gelişim yollarını öğretmek girişimcilik veya gelir yaratma gibi becerilerini gerçekleştirmek, girişimci ruhlu kişilere temel bilgileri vermek amacıyla girişimcilik eğitimleri düzenlemek, Türk ekonomisinin gelişmesine katkıda bulunacak sektörlerde kadın girişimcileri yönlendirmek (http://www.corumhaber.net; http://www.kadingirisimciler.org.tr).

Yine Çorum'da Çorum Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (ÇORUMSİAD) bünyesinde bir kadın komitesi oluşturulmuştur. "İş Dünyasında Kadın Komitesi" adı verilen bu kuruluşun dernek yönetim kurulu asistanı ile birlikte toplam 6 üyesi bulunmaktadır(http://www.corumsiad.org.tr).

SONUÇ

Sonuç olarak Türk Kadınlarının Atatürk'le elde ettikleri haklar ve kazanımları doğrultusunda Çorum'da da kadın girişimciler yıllar itibari ile artış göstermiştir. Gelişen Türkiye'de bu artışın olması doğaldır. Ancak Cumhuriyet'in kadınlara tanıdığı çağdaş haklar ve hedefler göz önüne alındığında kadının toplumda ve iş dünyasındaki yeri henüz istenilen düzeye ulaşmış değildir. Bununla birlikte en büyük artışın 0.41 oranı ile 2000–2009 yılları arasında görülmesi ve günümüzde "İl Kadın Girişimciler Kurulu" ve "İş Dünyasında Kadın Komitesi"nin kurulmuş olması, Çorum'da kadının sosyal ve ekonomik yaşamda hızla ilerleme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Yine Çorum'da yeni bir üniversitenin (Hitit Üniversitesi) kurulmuş olması da kadınların kent yaşamında daha etkin bir konuma gelmesinde önemli katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Badur, Ziya, "Kalkınmada Çorum Modeli" Çorum Belediyesi Eğitim Kültür Yayınları, Yayın No: 2 Çorum, 1997.
- Bakan, Mustafa, "Çorum Sanayi İşletmeciliğinin Dinamiklerinin Tarihsel Perspektif Açısından İncelenmesi" VII. Anadolu İşletmecilik Kongresi, Mayıs 2008, Çorum.
- Baykal, Bekir Sıtkı, Milli Mücadele 'de Anadolu Kadınları Müdafaa-i Vatan Cemiyeti, T.T.K., Ankara, 1986.
- Çağlar, İrfan, 1997 "Ekonomik Gelişme Sürecinde Çorum'daki Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinin Dünü. Bugünü, Sorunlarının Tespiti ve Çözüm Yollarının

- Araştırılması” ÇOSİAD (Çorum Organize Sanayi Bölgesi Sanayicileri ve İşadamları Derneği) Yayınları, Yayın No:2**
- Çorum İl Yıllığı, 1967.
- Çorum İl Yıllığı, 2003.
- Çorum Sanayi ve Ticaret Odası Arşivi
- Doğramacı, Emel, **Atatürk’ten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını**, T.T.K., Ankara, 1993.
- Erol , Burçin, **“Tanzimat’tan Cumhuriyet’e Türk ve Batı Kadını” Kastamonu’da ilk Kadın Mitingi’nin 75. Yıl Dönümü Uluslar arası Sempozyumu**”, Ankara, 1996.
- Gül, Muhittin, **“Milli Mücadele Günlerimizde Kadınlarımız, Kastamonu ‘da İlk Kadın Mitingi’nin 75. Yıldönümü Uluslararası Sempozyumu**”, Ankara, 1996.
- Hüseyin Şahin , **“Türkiye Ekonomisi”**, Ezgi Yayınları, Bursa, 2006.
<http://www.baskent.edu.tr/~zekih/uygulamaci/izmir%20iktisat%20kongresi.doc>, 01.03.2009.
- <http://www.corum.gov.tr/corumweb/giris.asp.08.03.2008>
- <http://www.corumhaber.net/content/view/6948/494/,01.03.2009>
- <http://www.ctso.org.tr/ctso/ctso/tarihce.aspx>, 26.02.2009.
- <http://www.corumsiad.org/haber1.asp>, 26.02.2009
- <http://www.kadingirisimciler.org.tr/ilesas.php>, 08.03.2008
- Kıpal, Ulaş –Uyanık, Özgür, **Türkiye Milli İktisat Tarihi (Devletçilik)**, Kaynak Yayınları, İstanbul, 2001.
- Kurnaz, Şefika, **Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını**, M.E.B, İstanbul, 1997.
- Müderrişoğlu, Alptekin **“Kurtuluş Savaşı Mali Kaynakları”**, Kartuş Yayınları, cilt:2, İstanbul, 1988.
- Saraçoğlu, Hüseyin - Kaya, Günay, **“Sosyo-ekonomik Göstergeler Işığında Çorum, Uluslararası Osmanlı’dan Cumhuriyete Çorum Sempozyumu”**, 23-25 Kasım 2008, Çorum Belediyesi Yayınlar:5
- Tansel, Fevziye Abdullah, **İstiklal Harbi’nde Mücahit Kadınlarımız**, Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, sayı:21, Ankara, 1991.
- Tekeli, İlhan ve Diğerleri, **“Çorum Tarihi”** 5.Hitit Festival Komitesi, Çorum Belediyesi Yayınları, Çorum, 1985.
- Tokgöz, Erdinç, **Türkiye’nin İktisadi Gelişmesi Tarihi (1914–1999)**, İmaj Yayıncılık, İstanbul, 2001.

GAP PROJESİNDE ÖZEL SEKTÖRLERDE ÇALIŞAN KADIN YÖNETİCİLERİN YAŞADIKLARI STRES

*Yrd. Doç. Dr. Osman ATAY**

ÖZET

Bu çalışmamızda özel sektörlerde istihdam edilen kadın çalışanların yaşadıkları stres ve bu stresin sonuçlarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamındaki kadın yöneticilerin çalışma hayatındaki iş ilişkileri ve işyerinde yaşadıkları stres ile her türlü sıkıntı ve benzeri durumların kendi üzerindeki etkileri araştırılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın yöntemi, iş görenlerin işyerinde yaşadıkları sıkıntıların nedenlerini birebir görüşmek suretiyle aranan bilgilerin toplanması şeklinde belirlenmiştir. Kadın yöneticilere çalışma esnasında sorulan sorular; amirlerle olan ast üst ilişkileri, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler, iş yoğunluğu, karşı cinsle olan iletişim, cinsiyet ayrımcılığı, adil terfi olup olmadığı, yükselmelerin liyakata uygun olup olmadığı, terfi sisteminin liyakata uygun olup olmadığı, çalışma ortamında baskının olup olmadığı gibi konuları içermektedir.

Anahtar Kelime: Sektör, Yönetim, Stres, Cinsiyet, Çalışma Ortamı, İletişim

TÜRKİYEDE KIZLARIN OKUMA ORANI VE İSTİHDAMI

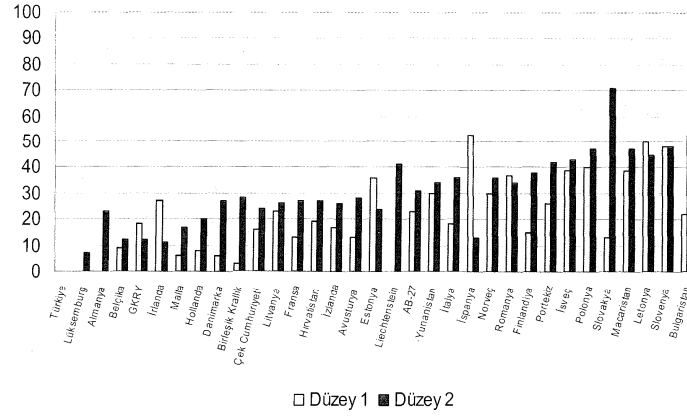
TİSK tarafından yapılan basın açıklamasında ülkemizde 25-29 yaş grubundaki genç kızların %66,5'i, ne öğrenim görmekte ne de çalışmaktadır. Çağdaş nitelikte, bu durum alarm zili olarak kabul edilmekte, genç kızların eğitim ve istihdamdan dışlanmasına son verilmesi gerektiği belirtilmektedir. OECD'nin eğitime bakış 2007 verilerine göre üye ve aday 30 ülke arasında öğrenim görmeyen, istihdam edilmeyen ve iş aramayan genç kızların çağ nüfusuna oranının açık ara ile en yüksek Türkiye'de olduğu görülmektedir. Genç kızlarda Türkiye'de 15-19 yaş grubunda %47,5'e, 20-24 yaş grubunda %58,3'e, 25-29 yaş grubunda %65,8 çağ nüfusuna göre öğrenim görmeyen ve iş aramayanların oranlarını göstermektedir. (İşveren Dergisi Şubat 2008)

Çalışma hayatının başlangıç ve gelişme devresine rastlaması gereken 25-29yaş dönemindeki genç kızlardan üçte ikisinin ev kızı durumunda bulunması sorunun büyüklüğünü ifade ediyor. Ülkemizde 2007 yılı sonu itibariyle 15-29 yaş grubunda 5,324,000'i kız olmak üzere toplam 6,624,000 genç geleceklere yatırım yapma imkanından yoksun şekilde en verimli çağlarını boşa harcıyor. Bunlardan 2,117,000'i 25-29 yaş grubundaki genç kızları oluşturuyor. Türkiye'de ev kızlarının sayısı 5,500,000'e yakındır ve bu sayı Avrupa'daki 16 ülkenin nüfusundan daha fazladır. Genç kızların eğitim ve istihdamdan dışlanmasına son verecek bir seferberlik başlatılmalı ve "kadının yeri evidir" yaklaşımı terk edilmelidir. (İşveren Dergisi Şubat 2008)

Üretime katılmayan bu büyük kitle sadece tüketici olarak ülkemizde yer alıyor. Bu kitle üretime katılmadan, toplum ve ekonomik değişime katkısı olmadan evde dört duvar arasında hayatlarını sürdürmeye devam ediyorlar. Bu topluluğun ülkemize büyük sıkıntılar getirdiğini bu genç topluluğa yapılacak yardımların ülke ekonomisine yarar sağlayacağı; ancak dikkate alınmadığında büyük riskler getireceğini söylemek yerinde olacaktır.

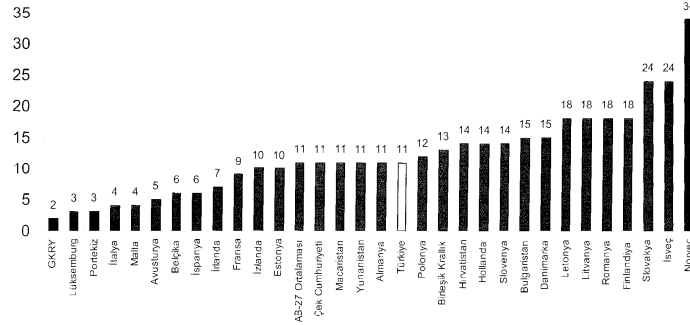
* Adıyaman Üniversitesi Gölbaşı MYO İktisadi ve İdari Programlar Bölüm Başkanı

Şekil 1
Kamu bürokrasisinde en üst iki düzeyde görev yapan kadınların oranı, 2007 (%)



Not: Türkiye verileri Düzey 1 ve Düzey 2 için "sıfır"dır.

Şekil 2
Büyük Şirketlerin En Üst Yönetim Organında Görevli Kadınların Oranı, 2007 (%)



GÜNEYDOĞU ANADOLU PROJESİ

Güneydoğu Anadolu projesinde yer alan iller; Gaziantep, Diyarbakır, Adıyaman, Mardin, Şırnak, Batman gibi illerimizdir. Bu bölgeye yeni yatırımlar

yapılmakta ve bölgenin sosyo- ekonomik yapısı gittikçe değişmektedir. Okur-yazar oranı oldukça düşük olan bölgede yeni üniversitelerin açılmasıyla okur yazar oranının gün geçtikçe artması beklenmektedir. GAP bölgesine yeni yabancı yatırımlar da gelmektedir. Bu bölgenin kendine has yapısına uygun projeler üretilmektedir. Bunun en güzel örneği 2008 yılı yatırım projelerinin bu bölgede yer almasıdır. GAP bölgesi Kalkınma İdaresi Başkanlığı, kalkınma hamlesini sürdürürken, aynı zamanda eğitime de büyük önem vermektedir. TUSİAD'ın öncülük ettiği ve başkanlığını yürüttüğü Karadeniz ve Hazar Deniz'i girişim ve iş dünyası konfederasyonları Uluslar Arası Birliği UBCCE'nin 2'inci iş formu 21-22 ekim 2008 tarihlerinde Şanlıurfa'da gerçekleştirilmiştir. Bu foruma GAP idaresi ev sahipliği yapmıştır. (TC.GAP bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı).

GAP İdaresi, Türkiye Gazeteciler Federasyonu, Diyarbakır Valiliği, Diyarbakır Sanayi ve Ticaret Odası Başkanlığı, Dicle Üniversitesi ve Ticaret Borsası İşbirliği ile gerçekleştirilmiş olan "GAP ve Yerel Medya" eğitim semineri 15-19 ekim 2008 tarihleri arasında Diyarbakır'da düzenlenmiştir. (GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı).

Bu açıklamalarda da anlaşılacağı gibi GAP bölgesi hem hükümetin yeni projeleri ile hedefe yürürken hem de bu bölgeye yeni yatırımlar gerçekleştirilmektedir.

GAP bölgesi sosyo-ekonomik yönden büyük değişim yaşamaktadır. İnsan gücü eğitimine büyük önem verilmekte ve yeni üniversiteler kurulmaktadır. Çalışma yaşamında en önemli sorunu olan stres çalışma yaşamını olumsuz etkilediği gibi, bireyin sosyal olgusuna da ciddi zararlar vermektedir. Stres bireyin verimliliğine olumsuz etkide bulunmaktadır. Çalışanlar, bu olumsuz etkiden kurtulmak istemektedirler. Ancak bu konuda çoğu zaman başarısız olmaktadır. İnsanın yaşadığı ortam, çalıştığı iş yeri her an stresle doludur. Stresle ilgili yapılan araştırmalar stresin sebebini bulmak ve bunu çözmeye yöneliktir. Bu araştırmada amaç, kadın yöneticilerin çalışmalarına etki eden faktörleri ortaya koymak ve bunlara çözüm bulmaktır.

Çalışmamızda kadın yöneticiler üzerinde etkili olan stres konusunda bir araştırma yaparak sonuçlarını toplumla paylaşmayı hedefledik. Bunun için anket ile yapacağımız araştırma özel sektörde çalışan kadın yöneticilerin vereceği cevapları değerlendirerek ortaya çıkan olguları anlatmaya çalışmaktır. Çalışma özel sektörde yapılmıştır. GAP Bölgesinde yapılan araştırma bu bölgede bulunan kadın yöneticilerin sorunları ve bu sorunların yarattığı stresi ortaya koymaktadır. Kadın yöneticilerle bire bir görüşerek anketin cevaplanmasını sağlamaktır.

STRESİN TANIMI

Stres genel perspektif içinde olumsuz bir uyarıyı betimleyen oldukça yaygın bir terimdir. Çalışanların hayatını olumsuz etkileyen bir olgudur. İnsanların yaşam tarzını, iletişim ve ilişkilerini bile etkilemektedir. Bireyi normal süreçten ayıran anormal davranışa götüren bir süreçtir. Normallik herhangi bir andaki durumu tanımlamak yerine

organizmadaki değişiklikleri süreçlerle vurgular. Normallik canlı bir sistemin biyolojik, psikolojik ve sosyolojik değişkenlerin katkısı ve zamanın sürekliliği içinde işlevlerinin sürdürebilmesini tanımlar. Normallik hem organizmanın fizyolojik olarak iyi çalışmasını hem de bunu yaparken uyum oluşturma, yeterli olabilme, karar verme ve stresle baş edebilme gibi kavramlarla bağlantı kurabilmektir. Organizmanın çalışmasını etkileyen, uyumunu bozan, iyi çalışmasını etkileyen, olumsuz uyaran stresli koşullardır. Bu uyaranlara karşı organizma öznel, fizyolojik ve davranışsal tepkiler verir. (<http://www.baktabul.com>.751) Stresin performans üzerinde olumsuz etkisi söz konusudur. Her insan belli durumlarda kaygı duyar. Bu normaldir, aynı zamanda gereklidir. Ancak kaygı yoğun ve uzun süreli yaşandığında strese dönüşür. Kaygı, olayları algılama durumuna bağlı olarak farklı düzeylerde yaşanır. Bazı kişilik özellikleri kaygı duymaya meyillidir. Bu kişiler kaygıyı daha yoğun yaşarlar. Ancak duruma bağlı olarak yaşanan kaygının yaş ve tecrübeye de bağlı olduğu bilinmektedir. (<http://www.baktabul.com>)

ÇALIŞMA HAYATINDA STRES

Çalışma stresi, bireyi normal fonksiyonlardan (zihinsel, bedensel) saptıran psikolojik ve fiziksel davranışlarını değiştiren (dağıtan veya artıran), işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum olarak tanımlanabilir. Çalışma hayatında iş stresinin, birey ve çevre arasındaki etkileşim sonucunda oluştuğunu kabul etmemiz gerekir. Bir bireyin işi başlı başına stres kaynağı olabilir. Bu stres faktörleri işte, evde veya her yerde oluşabilir. İşletmelerde stres genellikle şu faktörlerden kaynaklanır. (<http://www.tisk.org.tr/>)

1. Görev Kaynaklı Stres (İşin zorluğu ve İş Yükünün Yoğunluğu)
2. Davranış Ortamından Kaynaklanan Stres (Kalabalığın Etkisi)
3. Rol Bağlantılı Stres (Çatışma, Rol Belirsizliği, İş Yoğunluğu)
4. Fiziksel Çevreden Kaynaklanan Stres (Aşırı Sıcak veya Soğuk Yerde Çalışma)
5. Sosyal Çevreden Doğan Stres (Bireyler arası anlaşmazlık, Özel yaşamla ilgili stres)
6. Bireyin Kendisinden Kaynaklanan Stres (Bireyin kaygı durumu, Algılama düzeyi ve kendine güven duyma gibi...)(Ertekin, 1993.5.3.87)

Çalışma hayatında stres yaratan psiko-sosyal faktörler çok çeşitlidir. Bunlar durum yapısının tüm boyutlarını, işin yapı ve içeriğini kurum içerisindeki insan ilişkilerini içermektedir. Bu faktörler kendi aralarında etkileşerek çalışanların üssel ve fiziksel sağlığını etkileyebilir. İşletmelerde çalışanlar için stres vazgeçilmez bir gerçektir. İşletmelerde; işletme ile ilgili isteklerin yerine getirilmemesinden kaynaklanmaktadır. İstekler bir takım stres ve endişelere yol açar, kişide bağımlılık yaratır. Gerginlik süresince insan kaynaklarının kullanımı zarara uğrar. Bu yüzden olumsuz ekonomik gelişmeler, düşük çalışma seviyesi ve verimsizlik görülür.

Çoğunlukla iş ortamındaki atmosferin bireyin yaşadığı sorunlara katkıda bulunduğu düşünülmektedir. İş çevresi ile ilgili sorunları küçümsemek

gerekir. İş ortamında, geniş çapta nelerin stres yapabileceği ve bunların bireyi ne kadar etkileyebileceği tahmin edilebilir. Basit bir şekilde ele alındığında stres; iş yerinde veya çevrede yer alan sağlığa zararlı olarak görülen olay ve durumlar yüzünden ortaya çıkan belirtileri kapsamaktadır

Kurum kaynaklı stres ile başa çıkmada, kurumsal sağlığı ve kararlığı sürdürmede yöneticinin önemli etkilerinin olduğu kuşku götürmemektedir. Yöneticinin kurumsal etkilerde rol oynayan çalışanlara da meydana gelebilecek çatışma kökenli streslerin azaltılması ya bu tür streslerin etkilerinin en aza indirilmesi konusunda dikkatli bir politika izlenmesi gerekir.(Işıkha,1998.5)

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE KADIN YÖNETİCİ ORANLARI

Türkiye işçi sendikaları konfederasyonu yaptığı bir araştırmaya göre Avrupa komisyonunca yayımlanan “karar alma süreçlerinde kadınlar ve erkekler 2007” başlıklı rapor AB’ye üye ve aday ülkelerde karar alma süreçlerinde kadın erkek eşitliğine ilişkin karşılaştırmaların yayınlandığı”İşverenler 2008”dergisinde bu rapor kapsamında Türkiye’nin genel olarak kadın yöneticiler konusunda pek de iyi olmadığı ifade edilmektedir.(iş veren dergisi 2008)

Türkiye 2007’de kadın milletvekili oranını % 4’ten % 9’a çıkarmış olmasına rağmen %23’lük AB ortalamasının ve % 18’lik dünya ortalamasının çok gerisinde kalmaktadır.

Kadın erkek eşitliğinde Türkiye açısından en olumsuz durum ise kamu bürokrasisinde yaşanıyor. Kamu bürokrasisinde en üst kademedeki kadınların oranı AB genelinde yaklaşık % 30 AB üyesi orta ve doğu Avrupa ülkelerinde belirtilen oran ise % 40’ın üzerine çıkıyor.

Türkiye ye baktığımızda kamu bürokrasisi bakımından oran sıfır düzeyinde,2007 yılının son çeyreği itibariyle kamu bürokrasisinde hiyerarşinin en üst 2 düzeyinde görev yapan memurlar(müsteşar, müsteşar yardımcısı) tamamen erkeklerden oluşuyor. Kadınlardan bu alanda hiç yönetici yok.(şekil 1)

Kadın yönetici konusunda özel sektör Türkiye’nin yüzünü güldürüyor. AB ülkelerinde özel sektörün büyük şirketlerdeki yönetim organlarında yer alan kadın yöneticilerin oranı kamu bürokrasisine göre daha düşük. AB ortalaması kamuda %30,özelde ise %11 düzeyindedir. Oysa durum Türkiye de tam tersine kamuda üst düzeyde sıfır olan, durum özel sektörde %11’lik oran ile AB ortalamasını yakalamış durumdadır.(şekil 2)

Türkiye özel sektörde AB üyesi 12 ülkeyi kadın yönetici konusunda geride bırakmakla beraber Almanya ile aynı düzeydedir. (İşveren dergisi Mart 2008)

YÖNTEM

Çalışmamız GAP bölgesinde bulunan özel sektörde çalışan kadın yöneticilerle ilgilidir. Bu grup her hangi bir sektörde rastlantı olarak yer alan

yönetici kadınlardan oluşmaktadır. Büyük sektörlerde çalışan yöneticilere uygulanan anketlerin değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlardır.

EVREN

Araştırma,Kasım-Aralık 2008 tarihlerinde GAP bölgesinde büyük sektörlerde bulunan kadın yöneticileri kapsamaktadır.500 personel çalıştıran büyük sektörler araştırma alanına dahildir.100 kadın yöneticiye uygulanan anket içerisinde 82 kadın yöneticinin cevapladığı anket değerlendirmeye alınmıştır.

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Araştırmada anket yolu ile elde ettiğimiz bulgular ve tablolar aşağıda gösterilmiştir.

Tablo1.Yaşınız

	N	%
25-30	13	16
31-40	28	34
41-50	41	50

82

100

Anketi cevaplayanların yaşları 25- 30 arasında olanlar %16, 31- 40 arası olanlar %34, 41-50 olanlar ise %50'dir.

Tablo2. İşletmenizin Üretim Faaliyeti

	N	%
Tekstil	57	69
Gıda	21	26
Diğerler	4	5

82

100

Anketimizi cevaplayan yöneticilerin %69'u Tekstil sektöründe,%26'sı gıda sektöründe %5 ise diğer sektörlerde çalışmaktadır.

Tablo3 . İşletmedeki Statümüz

	N	%
İşletme Müd.	3	4
Personel Müd.	24	29
Şef	48	58
Usta Baş	7	5

82

100

Anketleri cevaplayan ve çeşitli işletmelerde çalışan yöneticilerin %4'ü İşletme

müdürü, %34'u Personel müdürü,%47'si Şef ve %5'i ustabaşdır.

Tablo4. İşletmelerde Çalışan Personel Sayısı

%	N	
400-1000	68	83
1001-1500	12	15
1501-2000	2	2
2001-Yukarısı	-	-
	82	100

Anket yapılan yöneticilerin çalıştıkları işletmelerin personel sayıları ,%83'ü 400-1000, %15'i 1001-1500,%2'i ise 1501-2000 arasında değişmektedir.

Tablo5. Bir üstünüzün denetiminden rahatsız olur musunuz?

%	N	
Evet	56	69
Kısmen	24	29
Hayır	2	2
	82	100

Tablo5'e baktığımızda, yöneticilerinin kendi amirleri tarafından denetlenmesinden rahatsız olanların oranı %69 'dur. Kısmen rahatsız olanların oranı %29, "hayır rahatsız olmuyorum" diyenlerin oranının ise %2 olduğu görülmektedir.

Tablo6. Adil olmayan bir başarı değerlendirmeden rahatsız olur musunuz?

%	N	
Evet	44	54
Kısmen	38	46
Hayır	-	-
	82	100

"Adil olmayan bir başarı değerlendirmeden" yöneticilerin %54'ü rahatsız olduklarını,%46'ise kısmen rahatsız olduklarını ifade etmiştir.

Tablo7.Çalışma arkadaşlarınızla ilişkilerinizi sorun yaşıyor musunuz?

	N	%
Evet	34	41
Bazen	39	48
Hayır	9	11
	82	100

İşletmelerde çalışanlar çoğu zaman ilişkilerinde sorun yaşayabilir. Anketi cevaplayan yöneticilerden “evet” ve “bazen” şeklinde cevap verenlerin toplamı %89 gibi büyük bir çoğunluğu kapsamaktadır.”Hayır sorun yaşamıyorum” diyenlerin oranı %11’dir.

Tablo8.Yaptığınız işler üst yönetimce takdir ediliyor mu ?

	N	%
Evet	11	13
Bazen	28	34
Hayır	43	53
	82	100

Anketi cevaplayanların %13’ü yaptığı işlerin üst yönetimce takdir edildiğini,%34’ü ise bazen takdir edildiklerini ve %53’ü ise takdir edilmediklerini belirtmişlerdir.

Tablo9.İş yoğunluğu sizde stres yaratıyor mu?

	N	%
Evet	49	60
Kısmen	24	29
Hayır	9	11
	82	100

Ankete cevap verenlerin %60’ı iş yoğunluğunun stres yarattığını, %29’u ise iş yoğunluğunun bazen stres yarattığını,%11’i ise iş yoğunluğunun stres yaratmadığını ifade etmişlerdir.

Tablo10.Çalışma arkadaşlarınızla olan ilişkilerinizde sıkıntı yaşıyor musunuz?

	N	%
Evet	26	32
Kısmen	46	56
Hayır	10	12
	82	100

Çalışma arkadaşları ile ilişkilerinde sıkıntı çekenlerin oranı %32, kısmen sıkıntı çekenlerin oranı %56’dır. “Hayır sıkıntı çekmiyorum” diyenlerin oranı ise %12’dir.

Tablo11.İş yerinde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu?

	N	%
Evet	59	72
Hayır	22	27
Hayır	1	1
	82	100

Anketi cevaplayan arasında “iş yerinde cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır” diyenler %93 gibi küçümsenmeyecek bir orandadır. Günümüzde halen kadın erkek eşitsizliği ve ayrımcılığı sürmektedir.

Tablo12. İşyerinde işini yapmayanların iş yükünü siz yaptığınızda size sıkıntı veriyor mu?

	N	%
Evet	31	38
Bazen	34	41
Hayır	17	21
	82	100

Anketi cevaplandıranların %72’si çalışmayanların işlerini çalışanlara yüklenmesinden çok rahatsız olduklarını ifade etmiştir. Kısmen rahatsız olanların oranı ise %27’dir. “Hayır sıkıntı yaratmıyor” diyenlerin oranı ise %1’dir.

Tablo13. İşinizle ilgili bir problemi üstünüze istediğiniz zaman söyleyebilir misiniz?

	N	%
Evet	20	24
Kısmen	24	29
Hayır	38	46
	82	100

Ankete katılanların %79’u işi ile ilgili problemi amirine istediği zaman götürebiliyor.%21’ü ise işi ile ilgili problemi amirine götüremediğini söylüyor.

Tablo14. İşletmenizde yükselmeler sizce adil midir?

	N	%
	82	99
Evet	53	65
Bazen	23	28
Hayır	6	7

Yöneticilerin çoğu işletmelerindeki terfilerde adil olunmadığını (%46) belirtmişleridir. “Kısmen adil olunmadığını” ifade edenlerin oranı ise %29’dur.Adil bir yükselme olduğunu ifade edenlerin oranı ise %24’tür.

Tablo15. Adil olmayan yükselmeler sizde sıkıntı yaratır mı?

	N	%
Evet	59	72
Kısmen	23	28
Hayır	-	-

Adil olmayan yükselmelerin ankete katılan yöneticilerle çok sıkıntı yarattığı görülmektedir. “Evet sıkıntı yaratıyor” diyenlerin oranı %72’i, “kısmen sıkıntı yaratıyor” diyenlerin oranı ise %28’dir.

Tablo16.Sizinle aynı statüde bulunanlarla rekabet sizi rahatsız ediyor mu?

	N	%
Evet	18	22
Kısmen	28	34
Hayır	36	44
	82	100

Anketi cevaplayanların %22’si rekabette rahatsız olduklarını, %34’ü kısmen rahatsız olduğunu, %44’ü ise rekabetten rahatsız olmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 17. İşyerinde rol belirsizliği size sıkıntı verir mi?

	N	%
Evet	26	32
Kısmen	39	47
Hayır	17	21
	82	100

İş yerinde rol belirsizliğinden dolayı rahatsız olan yöneticilerin oranı %32’dir. Kısmen rahatsız olan yöneticilerin oranı ise %47 olarak ifade edilmiştir. Rol belirsizliğinden rahatsız olmayanların oranı ise %21’dir.

BULGULAR

* Anketi cevaplayanlardan 5 yıl çalışıyor olanların oranı %13,31- 40 arası çalışanların oranı %34, 41-50 yıl arası çalışanların oranı %50’dir. Yöneticilik yapanların en çok 41-50 arasında yoğunlaştığını görüyoruz.31-40 arası çalışanlar başka işletmelerde de çalıştıklarını da hesaba katarak yöneticilik yaptıklarını ifade etmişlerdir.

* Sektörlerin üretim faaliyetleri bakımından sınıflandırılmasında iki grup öne çıkmaktadır.1-Tekstil 2-Gıda sektörleridir. 4 tane de diğer sektörler olarak adlandırdığımız halı, ayakkabı gibi sektörler yer almaktadır.

* Sektördeki statü konusunda; çeşitli sektörlerde yer olan yöneticiler olduğu görülmektedir. İşletme müdürü, personel müdürü, şef ve usta başı gibi.

Anketi cevaplayanlar içerisinde en çok şefler yer almaktadır.(%47).Personel müdürleri %41 oranı ile 2'inci sıradadır. İşletme müdürü %4, usta başı da %5 gibi bir oranla dördüncü ve beşinci sırada yer almaktadır.

* Sektörlerde çalışan personel sayısı bakımından değerlendirdiğimizde 400-1000 arası personel çalıştıran sektörler oranı %83, 1001-1500 arası personel çalıştıran sektörlerin oranı %15, 1501-2000 arası personel çalıştıran sektörler ise %2'dir. 400-100 arası personel çalıştıran sektörler yoğunluktadır. İkinci sırada, 1001- 1500 arası personel çalıştıran sektörler gelmektedir.

* “Üstünüzün denetiminden rahatsız oluyor musunuz?” sorusuna yöneticilerin verdiği “evet” cevabı ile %69'dur.Kısmen rahatsız olduklarını ifade edenlerin oranı ise %29'dur.Bu da gösteriyor ki, çalışanların hiç biri denetimi sevmez. Ancak bir sektörün denetim olmaksızın çalışması mümkün değildir.

* Adil olmayan başarı değerlendirilmesinde çalışanlar çok büyük rahatsızlık duymaktadırlar. Ankete katılan yöneticilerin %54'ü adil olmayan başarı değerlendirmesinde rahatsız olduklarını söylemişlerdir. Yöneticilerin verdikleri cevaplara göre sektörlerde bu rahatsızlık şiddetle kendini göstermektedir.

* “Çalışma arkadaşlarınızla sorun yaşıyor musunuz?” sorusuna yöneticilerin verdiği cevap %41 evet , %48 kısmen % 11 hayır olmuştur. “Evet ve kısmen” cevabı verenlerin oranı %89'dur.

* “Çalışmalarınızı üst yönetim takdir ediyor mu?” sorusuna ankete katılanlar %53 oranı ile takdir edilmediklerini , %34 bazen takdir edildiklerini,%13 ise takdir edildiklerini bildirmiştir.

* “İş yoğunluğu stres yaratıyor mu?” sorusuna ise ankete katılanların %60'ı stres yaşadıklarını, %29'u kısmen stres yaşadıklarını , %11 ise stres yaşamadığını belirtmiştir. “Evet ile kısmen” cevabı verenlerin oranı %89'dur.Bu durum gösteriyor ki, sektörlerde iş yoğunluğunda stres çok yaşanıyor.

* “Çalışma arkadaşları ile ilişkileride sıkıntı yaşıyor musunuz?” Şeklindeki bir soruya % 46 evet, %32 kısmen, %12 ise hayır cevabını vermiştir.

* “İşyerinde çalışan erkek arkadaşlarınızla sorun yaşıyor musunuz?” sorusuna, ankete katılanların %42'si evet cevabını vermiştir.%23'ü kısmen de olsa sorun yaşadıklarını belirtirken ,%35'i ise hayır cevabını vermişlerdir.

* “İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu?” sorusuna ise ankete katılanların %65'i evet cevabını vermiştir. “Kısmen cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor” diyenlerin oranı ise,%28'dir.”Hayır cinsiyet ayrımcılığı yapılmıyor”

diyenlerin oranı ise %7'dir.

* "İşyerinde işini yapmayanların işini yaptığınızda rahatsız oluyor musunuz?" sorusuna ankete katılanları çoğu rahatsız olduklarını ifade etmişlerdir. "Evet rahatsız oluyoruz" diyenlerin oranı %72'dir. Kısmen rahatsız olanların oranı ise %27'dir. "Evet ile kısmen" rahatsız oluyoruz diyenlerin oranının toplamı %99'dur.

* "Üstünüzle herhangi bir problemi istediğiniz zaman görüşe biliyor musunuz?" sorusuna %38 "evet görüşüyoruz", %41 "bazen görüşüyoruz" ve %21 "hayır görüşemiyoruz" diye cevaplamıştır.

* "Çalıştığınız sektörde sizce yükselmeler adil midir?" Sorusuna cevap veren yöneticilerin %46'sı "hayır adil değildir", %29'u kısmen adil olduğunu belirtmiş %24'ü ise "evet adildir" demiştir. "Hayır adil değildir" diyenlerle kısmen adil olduğunu belirtenlerin oranının toplamı %75'tir. Bu da gösteriyor ki, sektörlerde yükselmeler hatır gönül işleriyle yapılmaktadır.

* "Adil olmayan yükselmeler sizde sıkıntı yaratır mı?" sorusuna verilen cevap %72'i oranı ile en yüksek düzeyde "evet yapar" demişlerdir. "Kısmen sıkıntı yapar" diyenlerin oranı ise %28'dir. Sektörlerde başarı değerlendirmesi ve yükselmeler adil olmazsa çalışanlar arasında sıkıntı yükselir. Bu da stresi yükseltir.

* "Aynı statüde bulunduğunuz kişilerle rekabette rahatsız oluyor musunuz?", sorusuna %44 "hayır olman", %34 "kısmen rahatsız olurum" derken %22'si ise "evet olurum" diye ifade etmişlerdir.

* "İşyerinde rol belirsizliği size sıkıntı verir mi?", Sorusuna "evet rahatsız olurum" diyen yöneticilerin oranı %32, "kısmen rahatsız olurum" diyenlerin oranı %47'dir. "Hayır rahatsız olmam" diyenlerin oranı ise %21'dir. Sektörlerde mutlaka görevler belirlenmeli, bireye verilen sorumluluklar kesin olarak yazılı olmalıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

* Her çalışan denetimden azda olsa rahatsızlık duyar. İşini çok iyi yapan yönetici de amiri tarafından denetlenirken heyecan ve sıkıntı yaşayabilir. Bu nedenle deneticiler denetlediği görevliye rehber olarak yaklaşmalı; açık, doğru, dürüst ve güvenilir olmalıdır. Denetleyen ile denetlenen; birbirine açık olması denetlenene stres yaşatmama bakımından çok önemlidir.

* Sektörlerde adil olmayan bir başarı değerlendirmesi iş görenler arasında çatışmayı beraberinde getirir. Bu nedenle başarı değerlendirilirken hakkı olan hakkını almalı ya da hakkı olana hakkı verilmelidir. Başarı rasyonel değerlendirilmediğinde çalışan da tatminsizlik ve stres yaratır.

* Sektörün üst yöneticileri, sektör çalışanları ile ayda bir

biraraya gelmeli, kaynaşmalı, eğlenmeli ve problemleri paylaşmalıdırlar. Bu gibi toplantılar stresi kaldırır.

* Başarılı çalışanlar mutlaka değerlendirilmeli, takdir edilmelidir. Bir yönetici bunu yapmazsa çalışan ile çalışmayanın farkı kalmaz. Hatta çalışana, verimli olana ödül verilmeli, bu ödül izin, ücret veya maddi bir eşya da olabilir.

* İş yoğunluğu bireyde stres yapar ancak işleri bireylerin ya da çalışanların yetenek ve becerilerine göre uygun bir şekilde dağıtılsa, iş yoğunluğu kısmen de olsa azalır.

* Bayanların erkeklerle sıkıntı yaşaması; birbirine saygı, sevgi ve hoşgörülü olmamasındadır. Ya da çalıştığı iş yerinde birbirine karşı olumsuz davranışların olduğunu gösterir. Her şeyden önce karşılaştıkları yerde bir birlerine sıcak, anlamlı ilişkileri kısmen de olsa çözer. Ancak işletmelerin kendilerine özgü kuralları iş yerinde uygulanmalıdır.

* Cinsiyet ayrımcılığı 21.yy'da utanç verici bir durumdur. Güneydoğu ve Doğu bölgelerimizde insana insan olarak bakıldığında bu sorun da ortadan kalkar. Ancak sektörün üst yönetimi bu konularda ayrımcılığı sona erdirmek için iş görenlerini eğitime tabi tutabilir. Bu eğitim cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak için psikolog ve sosyologların vereceği bir eğitim olmalıdır. Bu alanda kendini yetiştirmiş uzmanlardan eğitim alınmalıdır.

* Her görevlinin işini rasyonel olarak paylaştığımızda iş yerinde sorun kalmaz. Ancak birileri elini kolunu sallayarak geziyor, maaşını alıyorsa bir diğeri de çalışarak maaşını alıyorsa bireylerde sıkıntı ve stres yaratır. Onun için sektörlerde çalışanlara iş verirken dengeli iş vermeyi unutmamalıyım. İşini yapmayanın ücretini keselim. Ücretini kestiğiniz birey işini en iyi şekilde yapacaktır. Bu konu işletme müdürü tarafından ele alınmalıdır. Esnek çalışma sorunu çözmeye etkili olabilir.

* Ast üst ilişkileri daima samimi, doğru, dürüst ve güvenilir olacağı gibi bir birine açık olmalıdır. Üstler ile ast iş yeri ile ilgili problemi istediği zaman görüşebilmesi bunun için elastikiyet tanınmalıdır.

* Sektörlerde yükselmeler belirli bir amaca göre olmalı veya kişinin çalışmasına bakılarak terfi ettirilmelidir. Hatıra gönüle bakılarak yapılan ve hakkı olmayan bir kişinin yükselmesi diğer iş görenlerce eleştirilir. İş görenlerin içlerinde stres yapacağı gibi iş tatminsizliği yaptırır. Aynı zamanda ruh sağlığını da bozar.

* Rekabet her yerde vardır. Eğitimde rekabet, üretimde rekabet, çalışmada rekabet... İş görenler arasında rekabetin olması doğaldır. Ancak bu rekabeti, güzel ve tatlı bir rekabet haline getirmek önemlidir. Rekabet aynı zamanda verimliliği de artırır. Rekabet eden iş görenler bir birlerine açık ve saygılı olmaları stres ortamı yaratmaz. İş görenlerin bir birlerine öğrenmeye yönelik rekabeti öne çıkarmalıdır. Bilgi alışverişi sağlamak için rekabet eden iş görenlerin bir birleriyle fikir jimnastiği yapmaları için ortam hazırlanmalıdır.

* Rol belirsizliği ortadan kaldırılmalı, kimin hangi işi yapacağı ve hangi işi göreceği belirlenmelidir. İş görenlerin rolleri yazılı olarak belirlenmelidir. Yazılı olarak belirlenmeyen roller, rol belirsizliğine yol açar ve bunun sonucunda da iş görenler arasında rol çatışmasına yol açar.

KAYNAKÇA

- Ertekin, Yücel, Stres yönetimi, TODAİE yayınları 253, 1993 Ankara 387
- <http://www.tisk.org.tr> 1326/9
- Işıkhan Vedat, Yönetim Stresi, SSK yayınları no:612 Ankara 1998
- T.C GAP Bölgesi kalkınma idaresi Başkanlığı dergisi 2008
- Türkiye de Genç kızların örgenimi, iş veren dergisi 2008 s.50-53
- Esen EROL ve diğerleri, İşletme Becerileri Grup Çalışması, LisansYayıncılık İstanbul 2008

ÜNİVERSİTEDE KIZ ÖĞRENCİLERE YÖNELİK TACİZ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ, Oğuz BAŞOL**, Prof. Dr. Mustafa AYTAÇ****

ÖZET: Taciz, toplumun her kesiminden bireylerin maruz kalabileceği, istenmeyen sözel, görsel, fiziksel, psikolojik ve cinsel istismar şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin maruz kaldıkları taciz türleri, tacizin görülme sıklığı, kimler tarafından ve nerede uygulandığının araştırılmasıdır. Ayrıca, taciz olayının kime ve hangi şekilde rapor edildiği ile birlikte taciz olayının kişi üzerindeki etkileri araştırılmaktadır.

Araştırma, herhangi bir üniversitede eğitim gören 591 kız öğrenci üzerinde anket formu uygulanarak yapılmıştır. Araştırmada daha önce yurtdışında kullanılmış olan bir soru formu Türkçeye çevrilerek uyarlanmış ve SPSS 13.0 paket programıyla değerlendirilmiştir. Çalışmadaki veriler, basit tablolar ve ikili değişken arasındaki ilişkilerin ele alınmasının yanı sıra, derinlemesine görüşme tekniği de uygulanarak değerlendirilmiştir.

Analizler, öğrencilerin en çok maruz kaldığı taciz tiplerinin; sözel, görsel, fiziksel ve psikolojik taciz olduğunu göstermektedir. Tacize en çok, az sıklıkta ya da ayda birkaç kez maruz kalınmaktadır. Taciz olayından sonra, en çok rapor edilen etkilenme biçimleri; tedirgin olma, korku veya bunalım ve karşı cinsle öfke olmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Taciz, Öğrenci, Yerleşke, Kampus, Taciz türleri

I. GİRİŞ

Bilgi toplumunun büyük kazançlarından biri, kadın ve erkeğin işgücüne katılımını sağlamasıdır. Bu katkı ile işgücü miktarı ve üretim artmıştır. İş dünyasındaki tüm bu kazançlar ve verimlilik artışları beraberinde bir takım sorunları da getirmiştir. Bu sorunlardan bazıları; kadın erkek çekişmeleri, şiddet, bireylerin yalnızlığı ve taciz konularıdır. Son zamanlarda dünyanın her yerinden araştırmacıların ilgisini çeken taciz konusu, günümüz koşullarında her an karşılaşılabilecek sorunların başında gelmektedir.

Taciz, bir şiddet türü olmakla birlikte sözel, görsel, fiziksel, psikolojik ve cinsel olarak 5 ayrı biçimde oluşabilmektedir. Cinsel taciz, karşı cins tarafından yapılan her türlü istenmeyen, rahatsızlık verici ve devamlılık arz eden cinsel tutum ve davranışları ifade etmektedir (Kirel, 2008). Farklı bir tanım ile cinsel taciz; bir işyerinde ya da eğitim kurumunda bir kişinin başka bir kişiyi cinsel

* Uludağ Üniversitesi İİBF. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yönetim-Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı saytac@uludag.edu.tr

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı oguzbasol@gmail.com

*** Uludağ Üniversitesi İİBF. Ekonometri Bölümü İstatistik Anabilim Dalı aytac1@uludag.edu.tr

amaçlı olarak tehdit etmesi, hakaret etmesi veya hor görmesidir. Kişiyi taciz edildiği hissini verebilecek veya onun performansını olumsuz olarak etkileyebilecek, iş güvenliğini ortadan kaldırabilecek tehlikeli, yıldırıcı bir çalışma ortamına yol açacak, tekrar edilen ve istenmeyen sözlü, fiziki veya el kol ile yapılan cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı cinsel konuşmalar ve cinsel ayırım güden sözler cinsel taciz olarak tanımlanabilir. Cinsel taciz her zaman için bir şiddet eylemidir. Bu şiddet kişinin fiziksel, ruhsal, zihinsel ve cinsel bütünlüğüne saygı göstermemekten köleleştirilmesine kadar uzanabilir (Arslan, Vasilyeva, 2003). Yıllardır hemen hemen tüm toplumlarda erkek tarafından kadının tacize uğraması akademik ilgi ve araştırmaların odağı olmuştur (Brownmiller, 1975; Griffin, 1979; Koss, 1992; Watts & Zimmerman, 2002). Cinsel tacizin de kendi içinde alt boyutları bulunmaktadır. Örneğin, Sözel taciz, istenmeyen aşırı ilgi, cinsel içerikli sözler, fıkralar ve şakalar, tekrarlanan buluşma ve yemek talepleri şeklinde örneklendirilebilir. Görsel taciz, kişinin vücuduna yönelik sürekli ve sabit bakışlar, süzmeler, müstehcen içerikli resim ve belgelerin gösterilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Fiziksel (dokunsal) taciz, gereksiz elle dokunma, hoş gitmeyen temas, şaka yollu dokunma istekleri, vücutların temas edecek şekilde birbirine yakın olması olarak belirtilmektedir. Psikolojik taciz, sözel olarak aşağılama, horlama, başkalarının yanında küçük düşürme, alaya alma yada kişi hakkında asılsız dedikodu çıkarma şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

İşyerinde veya kampüste cinsel taciz ile ilgili herkesin aynı fikirde olduğu ortak bir tanımdan bahsetmek mümkün değildir. Bunun nedeni, cinsel taciz kavramının çok geniş bir içeriği olması ve cinsel taciz olarak nitelendirilebilecek davranışların herkes tarafından farklı algılanmasıdır (Yeşiltaş, 2007). Cinsel taciz: yazılı, fiziksel, sözel olabileceği gibi mağdurlar hem bay hem de bayan olabilir (Kirel, 2008). Cinsellik içeren ifadeler, istenmeyen fiziksel dokunuşlar, karşı tarafın çoğunlukla istemediğinin belirtilmesine rağmen sürekli olarak yinelenen flört teklifleri, cinsel içerikli şakalar, fiziksel baskı, zorlama ya da içinde pornografik içerikli fıkra ve resimlerin yer aldığı elektronik postalar, işyerinde cinsel tacizin belirgin örnekleridir (Barling, v.d., 2001; Gerrity, 2000).

Jansen ve Gutek (1982) cinsel tacizin hangi koşullarda ortaya çıktığını belirlemeye çalıştıkları araştırmalarında, cinsel tacizin kadınlarda yarattığı duygusal reaksiyonları faktör analizine tabi tuttuklarında, üç faktör saptamışlardır. Birincisi güvensizlik, üzüntü ve depresyon gibi kendilerine yönelik duygusal tepkiler. İkincisi kızgınlık ve tiksinti gibi dışa yöneltilen duygusal tepkiler ve üçüncüsü ise, erkekleri bu yönde etkiledikleri için kendilerini suçlama ve utanma duyguları olduğunu ortaya koymuştur.

Mc Kinney'in (1994) yaptığı çalışma cinsel tacizin üniversitelerde ciddi problem haline geldiğini, kadınların %20'si ile %75'inin hedef olmaya başladığını göstermektedir (Sigal, Gibbs v.d., 2005). Kanada da çalışan kadınlar üstüne yapılan bir araştırmada, kadınların %56'sının son 12 ay içinde cinsel tacize maruz kaldığını ve %77'sininde hayatları boyunca en az bir kez taciz ile karşılaştığını ortaya koymuştur (Crocker & Kalemba, 1999). Timmerman ve Bajema (1999) ise aynı oranın %99'lara kadar çıktığını öne sürmektedir. Bless, Braine ve Fox'un (1995) çalışması katılımcıların %43'ünün kampüste taciz olayına rast geldiğini, ve %59'unun istenmeyen fiziksel dokunuşlarla

karşılaştığını göstermektedir. Yapılan çalışmalarda cinsel taciz, kadınlar tarafından; erkeklerce yapılan ve tek taraflı devam eden cinsel istismar şeklinde tanımlanmıştır (Goodman, 1993; Koss, 1994; Pryor 1993).

Cinsel taciz, kişiyi fiziksel ve psikolojik olarak etkilemesinin yanında finansal maliyeti de beraberinde getirir. Amerika'da yapılan bir araştırma son 2 yıl içerisinde işyerinde yapılan tacizin maliyetinin 189 milyon doları bulunduğunu göstermektedir. Bu maliyetin içinde; iş saati kayıpları, işten ayrılmaların maliyetleri, sigorta kayıpları, medikal masraflar ve üretim kaybı vardır (Vijayasiri, 2008).

II. TACİZİ AÇIKLAMAYA YÖNELİK TEORİLER

Literatür incelendiğinde, cinsel tacizi açıklamada kabul gören beş farklı teorinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Pina, v.d., 2009). Bunlar: Sosyokültürel teori (Farley, 1978; MacKinnon, 1979; Malovich & Stake, 1990; Tangri & Hayes, 1997), örgütsel teori (Gruber, 1992; Tangri v.d., 1982), cinsiyet rollerindeki farklılaşma teorisi (Gutek & Morasch,1982; Tangri & Hayes, 1997), doğal-biyolojik teori (Tangri v.d., 1982), ve dört faktör teorisidir (O'Hare & O'Donohue, 1998).

- a. **Sosyo-Kültürel Teori:** Kadının ikinci plana atıldığı, erkek egemen toplumlarda kadının bir seks objesi olarak görüldüğü ve bu nedenlerden dolayı kadınların iş yaşamına girmek için cesaret edemediği yada girdiği durumlarda tacize uğraması şeklinde açıklanır. Bu tip toplumlarda herkesin yeri bellidir. Erkek, saldırgan ve baskın. Kadın, pasif ve kabullenicidir. Dolayısıyla erkek taciz yapma gücünü kendinde bulur. Yapılan çalışmalar tacizin gerçekleştirenin veya bu davranışa göz yumanın erkek ve işteki pozisyonunun güçlü olduğunu göstermektedir.
- b. **Örgütsel Teori:** Organizasyon içindeki güç ve statü farklılıkları ile tacizi açıklamaya çalışır. Taciz iş açısından güçlü ile güçsüz arasında olur. Özellikle batı toplumlarında iş anlamında güç erkeklerde, dolayısıyla güçlü ve agresif hareketleri gerçekleştirenler erkektir. Kadın ise verilen işi yapan, pasif ve aile merkezlidir. İlk teoriden farklı olarak kadınlarında tacizde bulunabileceği ancak bu davranışın gayet az rastlanır olduğu vurgulanmaktadır. Bu tip davranışlarda çözüm organizasyon tarafından yapılabilir. Tacizi önlemeye yönelik politikalar oluşturulur, şikayet mekanizması kurulur ve cezalar adil biçimde uygulanırsa bu problemler aşılabılır.
- c. **Cinsiyet Rollerindeki Farklılaşma Teorisi:** Çalışma yaşamı ve kişilerin beklentileri üstüne inşa edilmiştir. Çalışma ortamının ve içeriğinin özellikleri (örneğin, işyerinde çalışanların cinsiyetlerinin oranları) bireysel inançlar ve taciz beklentilerini baz alır. Çalışan kadın ve erkeklerin cinsiyet temelli önceki inanışlarının (örneğin, kadınların güçlü pozisyonlarda istihdam edilmemesi) neticesinde taciz gerçekleşir. Farklı cinsiyetlerin rolleri de farklıdır, bu yüzden kadınlar her rolde tacize maruz kalabilir (örneğin, bir kadın taksi şoförü de, kadın polis memuru da, kadın akademisyende tacize maruz kalabilir) çünkü kadının

ilk rolü kadınlık olarak algılanır. Bu teori tacizi sadece tek faktör ile açıklamaya çalışmadığından önceki teorilere göre daha açıklayıcıdır.

- d. Doğal-Biyolojik Teori:** Tacizi, yakın arkadaş seçiminin sonucunda ortaya çıkan cinsel ilişkilerle açıklar. Buna göre, erkekler kuvvetli bir biçimde kendilerine bir seks arkadaşı bulmak isterler (elbette cinsellik her zaman taciz anlamına gelmez) ancak, kadın ve erkeklerin evrimleri farklıdır, bunun getirisi olarak hayattaki misyonları farklıdır. Erkek, olabildiğinde çok ilişkiye girmek ister, kadın ise tek eşiyile hayatını paylaşma eğilimindedir. Bu yüzden erkek seksi bir araç olarak götür (bazen tecavüzü bile). Ancak bilim literatüründeki hiçbir teori tecavüz ve seksi aynı olgu olarak değerlendirmez. Bu teori aynı zamanda doğal cinsel saldırganlık davranışını inceler. Bir diğer deyişle evrim gözünden taciz olayına bakar.
- e. Dört Faktör Teorisi:** Tekli faktörlerin dördünün birleşimi ile 1998 yılında O'hare ve arkadaşları tarafından ortaya atılmıştır. Teorinin dört temel dayanağı vardır. Taciz davranışı, Kişisel hakları ihlal edebilir (güç kullanımı, kontrol altına almaya çalışma yada cinsel taciz). Taciz davranışı moral bozacak şekilde psikolojik olabilir (fiziksel olmak zorunda değildir). İşteki kariyer ilerlemesi için bariyer kurma şeklinde olabilir (uzak fiziksel etki şeklinde olabilir). İşyerinde kişinin iş ilişkilerini etkiler nitelikte olabilir. Tacize en çok maruz kalan bireylerin, pozisyon olarak düşük ve feminist düşüncelere sahip olanlar olduğu görülmüştür. Tüm bu bulgular sonucunda taciz davranışını bir regresyon ile tahmin etmeye çalışır.

III. METODOLOJİ

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin maruz kaldıkları taciz türlerini, tacizin görülme sıklığını, kimler tarafından ve nerede uygulandığının araştırılmasıdır. Ayrıca çalışma, karşılaşılan taciz durumunun rapor edilip edilmediği, olayın kiminle paylaşıldığını ve taciz olayının kişi üzerindeki etkilerini de araştırmaktır. Hazırlanan anket, yurtdışında bir üniversitede uygulanan çalışma olup, tarafımızdan İngilizceden Türkçeye daha sonra da yeniden Türkçeden İngilizceye çevrilerek hazırlanmış, son hali Türkçe olarak uygulanmıştır. Katılımcılara, verdikleri bilgilerin gizli kalacağı, kimliklerinin açığa çıkartılmayacağı ve verilen bilgilerin bilimsel amaçlardan farklı bir amaç için kullanılmayacağı belirtilmiştir.

Sorular, tabakalı örneklem yöntemine göre öğrencilere uygulanmış ve soru formunun başında literatürde tanımlandığı şekliyle tacizi ve tiplerini açıklayan bir bilgi yer almıştır.

Anket içerisinde 15 soru bulunmaktadır. Sorulardan 3'ü açık uçlu olup, 12'si sınıflayıcı ölçek kullanılarak cevaplandırılmıştır. Bu sorulardan 5'i demografik özellikleri sorgulayıcı nitelikte olan; cinsiyet, yaş, fakülte, doğum yeri ve medeni durum sorulardır. Kalan sorular, karşılaşılan tacizi tanımlamaya yardımcı olacak şekilde tasarlanmış niteliktedir. İlk 4 soru, katılımcının tacize maruz kalıp kalmadığını, eğer böyle bir deneyimi varsa tacizin tipini, kim tarafından ve nerede gerçekleştirildiğini tanımlamaktadır. Sonraki 3 soru,

tacizde bulunan kişinin cinsiyetini, tacizin gerçekleşme sıklığını ve tacize ilişkin şikâyet durumunu irdelemektedir. Konu ile ilgili son 3 soru, karşılaşılan tacizin kime bildirildiği, paylaşılan kişinin tepkisini ve kişinin taciz olayından etkilenme durumunu ölçmeye yöneliktir.

Anket 591 kız öğrencinin katılımı ile gerçekleşmiştir. Bilgiler SPSS 13.0 ile analiz edilmiştir. Kategorik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için “Pearson Chi-Square” testi kullanılmıştır.

IV. BULGULAR

Tablo 1 de, tacizle ilgili bilgiler yer almaktadır.

Tablo 1. Tacizi Tanımlamaya Yönelik Bilgiler

Hiç Tacize Maruz Kaldınız mı?	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	512	86,9
Hayır	77	13,1
Yaşanılan tacizin tipi nedir?		
Sözel	127	23,9
Fiziksel	39	7,3
Psikolojik	28	5,3
Görsel	67	12,6
Hepsi	114	21,4
İki farklı şekilde	157	29,5
Kim tarafından tacize uğradınız?		
Öğrenci	81	15,3
Yakın Arkadaş	19	3,6
Halktan Biri	287	54,3
Öğretim Elemanı	12	2,3
Hepsi	130	24,6
Tacize Uğrama Yeri		
Kapalı Alan	107	22,8
Açık Alan	168	35,7
Her Yerde	195	41,5
Tacizde Bulunan Kişinin Cinsiyeti		
Kadın	30	5,6
Erkek	488	91,9
Her İkisi	13	2,4

Buna göre, katılımcıların %86,9'u (512 kişi) soru formunun başında belirtilen taciz tiplerinden herhangi birine eğitim süreci içinde uğradığını, %13,1'i (77 kişi) ise tacize maruz kalmadığı belirtmiştir. En çok rapor edilen taciz tipleri sırası ile; en az iki taciz şeklini ayrı ayrı yaşadım %29,5, sözel taciz yaşadım %23,9, tüm taciz tipleri ile karşılaştım %21,4, görsel taciz yaşadım %12,6, fiziksel taciz gördüm %7,3 ve psikolojik taciz yaşadım %5,3 şeklinde olmaktadır. Katılımcılar en çok tacizin, kampüste farklı nedenlerle bulunan vatandaşlar tarafından gerçekleştirildiğini (%54,3 - 287 kişi) rapor etmektedir. Seçeneklerdeki herkes tarafından tacize uğradığını belirtenler %24,6 (130 kişi), öğrenciler tarafından tacize uğrayan %15,3 (81 kişi), yakın arkadaşı tarafından tacize uğrayan %3,6 (19 kişi) ve öğretim elemanından taciz görenler %2,3'lük (12 kişi) katılımcı grubunu oluşturmaktadır. En çok tacize uğranılan yerler sırası ile açık alanlar %35,7 (168 kişi) ve kapalı alanlar %22,8 (107 kişi) olmakla birlikte belirtilen tüm yerlerde tacize uğrayanlar, katılımcıların %41,5'ini (195

kişi) oluşturmaktadır. Tacizde bulunan kişinin cinsiyetini incelediğimizde kız öğrencileri taciz edenlerin 488'i (%91,9) erkek öğrencidir. 30 kişi (%5,6) hemcinsi tarafından, 13 kişi (%2,4) ise her iki cinsten ayrı ayrı taciz gördüğünü rapor etmektedir. En çok rapor edilen konu ise, kampüse gelip giderken toplu taşıma araçlarında kişilerin taciz edilmesidir.

Tablo 2. Tacizin Detayları İle İlgili Bilgiler

Tacize Uğrama Sıklığı	Frekans (n)	Yüzde (%)
Her gün	18	3,5
Haftada birkaç gün	80	15,5
Ayda birkaç kez	91	17,6
Sadece az sıklıkla	234	45,3
Sadece bir kez	59	11,4
Hatırlamıyor	34	6,6
Taciz olayını şikayet ettiniz mi?		
Evet	74	12,5
Hayır	454	76,8
Taciz deneyimini kiminle paylaştınız?		
Yöneticilerle	6	1,4
Arkadaşımle	324	73,3
Ailemle	112	25,3
Paylaştığımız kişinin taciz olayına tepkisi ne oldu?		
Pek ilgilenmedi	49	13,1
İlgilendi	167	44,5
Destek verdi	159	42,4
Taciz olayı sizi nasıl etkiledi?		
Hiç etkilemedi	70	13,6
Sürekli tedirgin etti	280	54,5
Kendime olan güvenim kayboldu	23	4,5
Performansım düştü	29	5,6
Diğer (Karşı cinsle olan güvenim kayboldu, sınırlendim, çaresizlik hissettim)	112	21,8

Tablo 2, yaşanan taciz deneyiminin detayları ile ilgili bilgiler vermektedir. Buna göre; taciz ile en çok; az sıklıkla karşılaşmaktadır (%45,3 - 234 kişi). Ayda birkaç defa maruz kalanlar %17,6 (91 kişi), haftada birkaç defa karşılaşanlar %15,5 (80 kişi), şimdiki kadar sadece bir kez karşılaşanlar %11,4 (59 kişi), taciz ile karşılaşmış ancak tacizin zamanını hatırlamayanlar %6,6 (34 kişi) ve son olarak her gün tacize maruz kalanlar %3,5'lik (18 kişi) bir çoğunluğu oluşturmaktadır. Taciz olayını bir şekilde şikayet edenler %12,5 (74 kişi) herhangi bir şekilde şikayet bildirmeyenler ise %76,8'lik (454 kişi) bir katılımcı grubunu oluşturmaktadır. Taciz deneyimi en çok arkadaş grubu ile paylaşılmaktadır (%73,3 - 324 kişi), ardından aile (%25,3 - 112 kişi) ve yöneticilerle paylaşanlar (%1,4 - 6 kişi) gelmektedir. Paylaşılan kişinin olaya tepkisine ilgilendi diyen katılımcı sayısı 167 kişi (%44,5), destek oldu diyen 159 kişi (%42,4) ve ilgilenmedi diyen 49 katılımcı (%13,1) bulunmaktadır. Son olarak, taciz olayının kişi üzerindeki etkilerine baktığımızda, yaşanan taciz deneyiminden sonra katılımcıların %54,5'lik (280 kişi) kısmı sürekli tedirgin olmuştur. %21,8'i (112 kişi) karşı cinsle olan güvenini kaybetmiş, sınırlanmış yada çaresizlik duygusuna kapılmıştır. Katılımcıların %5,9'unun (29 kişi) performansı düşmüş ve %4,5'i (23 kişi) kendine olan güvenini kaybetmiştir.

Tüm bunlarla birlikte taciz olayından hiç etkilenmeyenler, katılımcıların %13,6'sı (70 kişi) kadardır.

Yapılan analizler sonucunda: kişilerin tacize uğradığı yer ile tacizi gerçekleştiren kişi arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak bir ilişki vardır ($\chi^2=121,911$, sig<0,05). Bir diğer deyişle, kampus içerisinde öğrenciler, açık alanlarda özellikle şenlik döneminde dışarıdan kampüse gelen halk tarafından tacize maruz kalmaktadır. Tacizde bulunanlar ile taciz tipleri arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($\chi^2=138,476$, sig<0,05). Öğrenciler ve yakın arkadaşlar sözel tacizde, halktan bireyler sözel ve görsel tacizde, öğretim elemanları ise aşağılama, kişiyi küçük düşürücü sözler söyleme gibi psikolojik tacizde bulunmaktadır. Kişilerin maruz kaldıkları taciz tipleri mekanlara göre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak farklılık göstermektedir ($\chi^2=97,86$ sig<0,05). Buna göre, kapalı alanlarda fiziksel taciz ve açık alanlarda sözlü taciz ile daha sık karşılaşmaktadır. Kişiler %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak uğradıkları tacizlerden farklı biçimlerde etkilenmektedirler ($\chi=64,42$ sig<0,05). Buna göre, kişiler sözlü tacizden çok etkilenmemekte ancak, fiziksel taciz karşısında panik ve korku yaşamaktadırlar. Psikolojik taciz motivasyon kaybına yol açmakta ve görsel taciz panik duygusu uyandırmaktadır.

V. TARTIŞMA

Sonuçlar katılımcıların %86,9'unun tacize uğradığını göstermektedir. Daha önce yapılan çalışma sonuçları çok çeşitlilik göstermekle birlikte taciz olayının sık rastlanan bir durum olduğu bilinmektedir. Crocker ve Kalembe (1999) Kanada da tacizin görülme sıklığını %77, Lenton, Smith, Fox ve Morra (1999) ise akademik yaşamda tacizin görülme sıklığının %91 olduğunu rapor etmektedir. McKinney (1994) yaptığı çalışmada kadınların tacize uğrama olasılığının %20 ile %75 arasında değiştiğini öne sürmektedir. Fitzgerald (1982), Yale üniversitesinde yapılan bir araştırmada kız öğrencilerin %50'nin öğretim elemanları tarafından taciz edildiklerini, aşağılandıklarını, saldırıya uğradıklarını ve hakaret edildiklerini, taciz sonrası kursu bıraktıkları, bölüm değiştirdikleri ve yüksek öğrenimi terk ettiklerini rapor etmiştir (Durmuş, 2004). Grauerholz ise (1989) kadın öğretim üyelerinin %47,6'sının tacize uğradığını belirtmektedir. University of Transkei'nin (1996) yaptığı çalışma tacize yalnız kadınların değil erkeklerinde uğradığını, hatta seçilen örneklem için erkeklerin kadınlardan daha çok tacize uğradığı sonucu çıkmaktadır. Çalışmaya göre, kadınların %44'ü, erkeklerinde %51'i cinsel tacize uğramaktadır. Braine v.d'nin (1995) yaptıkları çalışmada çok çarpıcı sonuçlara ulaşmıştır. Bu rapora göre katılımcıların %6'sı kampüste tecavüze uğramış, %43'ü cinsel baskı görmüş ve %59'u istenmeyen cinsel dokunuşlarla karşı karşıya kalmış, bununla beraber katılımcıların %80'i sözel tacizle karşılaşmıştır.

Yaptığımız bu çalışmada ise, en çok rapor edilen taciz tipleri sırası ile, en az iki taciz tipi %29,5 (157 kişi), sözel taciz %23,9 (127 kişi), tüm taciz tipleri %21,4 (114 kişi), görsel taciz %12,6 (67 kişi), fiziksel taciz %7,3 (39 kişi) ve psikolojik taciz %5,3 (28 kişi) şeklinde olmaktadır. Katılımcılar en çok tacizin, kampüse herhangi bir nedenle gelen vatandaşlar tarafından gerçekleştirildiğini (%54,3 - 287 kişi) rapor etmektedir. Ardından sırası ile öğrenciler %15,3 (81 kişi), yakın

arkadaşlar %3,6 (19 kişi) ve öğretim elemanları %2,3 (12 kişi) olarak rapor edilmiştir. En çok tacize uğranılan yerler sırası ile açık alan %35,7 (168 kişi), kapalı alan %22,8 (107 kişi) ve kampus içinde her yer %41,5 (195 kişi) olmaktadır. Tacizde bulunan kişinin cinsiyetini incelediğimizde kız öğrencileri taciz edenlerin 488'i (%91,9) erkek öğrencidir.

Goodman vd. (1993), Koss vd. (1994) ve Pryor'un (1987) da rapor ettiği gibi bir çok teori cinsel tacizin erkekler tarafından kadınlara yönelik tek taraflı bir ayrımcılık olduğunu söylemektedir. Yaptığımız bu çalışmaya göre; taciz ile en çok; az sıklıkla karşılaşmaktadır %45,3 (234 kişi), ardından sırası ile; ayda birkaç defa %17,6 (91 kişi), haftada birkaç defa %15,5 (80 kişi), sadece bir kez %11,4 (59 kişi), taciz ile karşılaşmış ancak tacizin zamanını hatırlamayanlar %6,6 (34 kişi) ve her gün tacize maruz kalanlar %3,5'lik (18 kişi) bir çoğunluğu oluşturmaktadır. Taciz olayının rapor edilmediği daha önceki araştırmalarda da ortaya çıkmıştır, örneğin Thomas ve Peter (1992) yaptıkları çalışmada öznel olma özeliği dolayısıyla tacizin neredeyse rapor edilmediğini öne sürmektedir. Kısa (2008) yaptığı çalışmada tacizin arkadaşlar ile paylaşılmasını %71,4, aile ile paylaşılmasını %34,6 ve yönetim ile paylaşılmasını %10,8 olarak bulmuştur. Bu çalışmada da taciz deneyimi en çok arkadaş grubu ile paylaşılmaktadır %73,3 (324 kişi), ardından aile %25,3 (112 kişi) ve yöneticilerle paylaşanlar %1,4'lik (6 kişi) çoğunluğu oluşturmaktadır

Jansen ve Gutek (1982) cinsel tacizin kadınlarda yarattığı duygusal reaksiyonları faktör analizine tabi tuttuklarında, güvensizlik, üzüntü ve depresyon gibi kendilerine yönelik duygusal tepkiler. Kızgınlık ve tiksinti gibi dışa yöneltilen duygusal tepkiler ve erkekleri bu yönde etkiledikleri için kendilerini suçlama ve utanma duyguları olduğunu ortaya koymuştur. Yaptığımız bu çalışmada ise, taciz olayının kişi üzerindeki etkileri incelendiğinde, %54,5'lik (280 kişi) kısmı sürekli tedirgin olmuş, %21,8'i (112 kişi) karşı cinse olan güvenini kaybetmiş, sinirlenmiş ya da çaresizlik duygusuna kapılmıştır. Katılımcıların %5,6'sının (29 kişi) performansı düşmüş ve %4,5'si (23 kişi) kendine olan güvenini kaybetmiştir. Tüm bunlarla birlikte taciz olayından hiç etkilenmeyenler katılımcıların %13,6'sı (44 kişi) kadardır.

SONUÇ

Çalışmanın bulguları daha önceki çalışmalara yakın sonuçlar üretmektedir. Cinsel taciz her yaş grubundan erkek ve kadının her an mağdur olabileceği global bir kültürel sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Üniversitelerin prosedürleri ile önlemeye çalıştığı, şirketlerin yeni koruyucu kuralları aldığı ve bireylerin şikayet mekanizmasına başvurabilmeleri için çeşitli ülkelerin ulusal düzeyde kampanya yaptıkları bilinmektedir. Cinsel taciz kişilerde adaptasyon sorununa yol açmakta, performans düşüşleri gözlenmektedir. Vijayasiri (2008) yakın geçmişteki çalışmasında cinsel tacizin çalışanlara sadece ruhsal değil aynı zamanda ekonomik bir maliyetinde olduğunu öne sürmektedir. Buna göre, son 2 yıl içerisinde Amerika'da 189 milyon\$ tacize uğrayan insanların işten ayrılması ve tıbbi yardım alması sonucuyla katlanılmış maliyettir. Üniversitelerde ise taciz, öğrencileri derslerden soğutmakta ve okulu bırakmalarına kadar gitmektedir. Tacize uğrayan kişiler kendilerini suçlu bularak eve kapatmakta

bundan dolayı psikolojik problemler yaşamakta ve kendini toplumdan soyutlamaktadır. Üniversite öğrencilerinin en sık üzerinde durduğu nokta, kampüs alanına giren yabancılar olmaktadır. Yeni yapılacak düzenlemeler ile kampüs alanlarında düzenlenecek konser, tiyatro, festival ve gösterilere öğrenci olmayanların alınmaması yada farklı yerlerden bu tip aktiviteleri izlemesi sağlanabilecektir. Öğrencilerin karşılaştıkları taciz olayını paylaşabilecekleri profesyonel bir ekibin olması yada kişinin kimliğini ortaya çıkarmadan hazırlanacak şikayet mekanizmasının hazırlanması ve cezanın caydırıcı olması karşılaşılan tacizin görülme sıklığını azaltacaktır. Tacizin en çok açık ve kapalı mekanlarda karşılaştığı gerçeği göze alındığında, olaya tanıklık edenlerin daha cesaretli ve mağduru koruyucu hareket etmeleri, tacizin görülmesini azaltacak bir başka önlemdir. Bu konuda yapılacak olan bilgilendirme toplantıları, özel görüşmeler, güvenlik güçlerinin desteği ve bireylerin duyarlılığı sorunu çözmek için atılacak ideal adımlar olarak göze çarpmaktadır.

Farklı yaklaşımlarda belirtildiği üzere, erkek egemen toplumlarda bu soruna yaklaşım daha sınırlı ve yavaş olacaktır, ancak hiçbir toplumsal anlayış taciz olayının görmezden gelinmesini sağlayacak yada şikayeti ortadan kaldıracak tipte değildir. Önemli olan toplumsal dönüşüm hızının artırılması ve kültürel gecikmenin ortadan kalkmasıdır. Batı toplumlarında, taciz ağır bir suçtur ve kadına yapılan cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir. Ayrımcılık ise Fransız İhtilalinden, insan hakları evrensel beyannameye kadar her toplumun üzerinde ısrarla durduğu önemli bir konudur ve tartışmaları farklı şekillerde devam etmektedir. Bir çok anlaşmanın imzalandığı ve yasanın hazırlandığı Türkiye’de bu adımlar elbette önemlidir, ancak kültürel adaptasyon ve kadını yok sayan bir anlayış ile konulan kuralların uygulanması da gerçekleşmemektedir. Taciz olayı sadece kadınların başına gelen bir olay olmadığından, kişilerin haklarını bilmesi, bunları özgürce savunması ve hayatlarına güvenle devam edebilmesi için başta ayrımcılık olmak üzere, şiddet ve cinsel taciz toplumun önemle üzerinde durduğu ve savunduğu bir konu olarak literatürdeki yerini alması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Arslan, M., Vasilyeva M. (2003). İşyerinde Algılanan Cinsel Tacizin Kültürlerarası Farkı, Türkiye ve Rusya Saha Cumhuriyetinde Bir Uygulama”, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon 22-24 Mayıs.
- Barling J., Rogers A.G., Kelloway E.K. (2001). Behind Closed Doors: In Home Workers Experience Of Sexual Harassment And Workplace Violence. *Journal Of Occupational Healthy Psychology* 6 (3).
- Braine, Julia D., Bless, Claire., Fox, Penny M. C. (1995). How Do Students Perceive Sexual Harassment? An Investigation On The University Of Natal, Pietermaritzburg Campus. *South African Journal of Psychology*. Vol 25(3), Sep 1995, 140-149.
- Brownmiller, S. (1975). *Against our will*. NY: Simon and Schuster.
- Crocker, D., Kalemba V. (1999). The Incidence And Impact Of Women's Experience Of Sexual Harassment. *Canadian Review Of Sociology And Anthropology* 36(4):541-559.

- Durmuş, E. (2004). Cinsel Taciz : Üniversite Öğrencilerinin Algı ve Tepkileri. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Farley, L. (1978). *Sexual shakedown: The sexual harassment of women on the job*. New York: McGraw-Hill.
- Fitzgerald, L.E. (1993). *The Last Great Open Secret: The Sexual Harassment Of Women İn The Workplace And Academia*. Washington, Dc: Federation Of Behavioral, Psychological And Cognitive Sciences.
- Goodman, L. A., Koss, M. P., Fitzgerald, L. F., Russo, N. F., & Keita, G. P. (1993). Male Violence Against Women: Current Research And Future Directions. *American Psychologist*, 48, 1054–1058.
- Griffin, S. (1979). *Rape: The power of consciousness*. Harper & Row.
- Gruber, J. E. (1992). A typology of personal and environmental sexual harassment: Research and policy implications for the 1990s. *Sex Roles*, 26, 447–464.
- Gutek, B. A., & Morasch, B. (1982). Sex ratios, sex-role spillover and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, 38(4), 55–74.
- Halıcı, A., Kasımoğlu, M. (2002). Türkiye ve Azerbaycan Yükseköğretiminde Akademik Personele Yönelik Ayrımcılık Düzeyinin Karşılaştırılması. 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 23-25 Mart.
- Janet S., Margaret S. Gibbs, Carl Goodrich, Tayyab Rashid, Afroze Anjum, Daniel Hsu, Carrol S. Perrino, Hale Bolak Boratav, Aggie Carson-Arenas, Berna Van Baarsen, Joop Van Der Pligt, And Wei-Kang Pan. (2005). Cross-Cultural Reactions To Academic Sexual Harassment: Effects Of Individualist Vs. Collectivist Culture And Gender Of Participants, *Sex Roles*, Vol. 52, Nos. 3/4, February 2005 P.201.
- Kırel Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1806, Eskişehir.
- Koss, M. (1992). The underdetection of rape: Methodological choices, influence incidences estimates. *Journal of Social Issues*, 48, 61–76.
- Koss, M. P., Goodman, L. A., Browne, A., Fitzgerald, L. F., Keita, G.P., & Russo, N. F. (1994). *No Safe Haven: Male Violence Againstwomen At Home, At Work, And İn The Community*. Washington, Dc: American Psychological Association.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.
- Malovich, N. J., & Stake, J. E. (1990). Sexual harassment on campus: Individual differences in attitudes and beliefs. *Psychology of Women Quarterly*, 14(1), 63–82.
- O'Hare, E., & O'Donohue, W. (1998). Sexual harassment: Identifying risk factors. *Archives of Sexual Behavior*, 27(6), 561–579.
- Pina, A., Gannon, T.A., Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*.
- Pryor, J. B. (1987). Sexual Harassment Proclivities İn Men. *Sex Roles*, 17, 269–290.
- Tangri, S., Burt, M. R., Johnson, L. B. (1982). Sexual harassment at work: Three explanatory models. *Journal of Social Issues*, 38, 33–54.
- Tangri, S., Hayes, S. (1997). Theories of sexual harassment. In W. O'Donohue (Ed.), *Sexual harassment: Theory, research, and treatment* (pp. 112–128). Boston: Allyn & Bacon.

- Timmerman,G., Bajema, C. (1999). Sexual Harassment İn Northwest Europe: A Cross-Cultural Comparison. *European Journal Of Women's Studies*, 6, 419–439.
- Vijayasiri, G. (2008). Reporting Sexual Harassment: The Importance Of Organizational Culture And Trust, *Gend. Issues*, 25:43–61, P.44.
- Watts, C., Zimmerman, C. (2002). Violence against women: Global scope and magnitude. *The Lancet*, 359(9313), 1232–1237.
- Yeşiltaş, M. (2009) İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz.[Http://Www.Manas.Kg/Pdf/Sbdpdf13/Makaleler/14.Pdf](http://Www.Manas.Kg/Pdf/Sbdpdf13/Makaleler/14.Pdf). Online Erişim Tarihi: 03/01/2009.

İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK TURİZM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

*Öğr.Gör. Sibel ÇINAR OĞUZ, Öğr.Gör.Dr. Fatma Nur İPLİK**

ÖZET

Son yıllarda kadınların iş hayatında daha aktif bir şekilde rol almaya başlamaları, çalışan kadın sayısının artmasına, bu artış ise farklı sorumluluklar üstlenen kadınların iş ve aile yaşamları arasında çatışmalar yaşamalarına neden olmaktadır. İş-aile yaşam çatışmasının tüm işgörenler üzerinde baskı yaratması, rol çatışması, stres, verimsizlik ve performans düşüklüğüne ve bununla birlikte işten ayrılma oranlarında dikkate değer artışlara yol açması söz konusu olmaktadır. Bu gerçeklerden hareketle birey ve örgüt açısından çok sayıda olumsuz sonuç yaratan iş-aile yaşam çatışması bu çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; işgören devir hızı yüksek, emek yoğun ve çok sayıda kadın çalışanın görev aldığı bir sektör olan turizm sektöründe önemli bir yer tutan seyahat acentalarındaki kadın çalışanların iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi işe yönelik davranış ve tutumları üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmaktır.

Bu çalışmada Adana ilindeki A grubu seyahat acentalarında çalışan kadın işgörenler ile yüz yüze görüşme yoluyla anket çalışması yapılmış olup; kadın çalışanların iş-aile yaşam çatışma düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iki boyutlu iş-aile yaşam çatışması ölçeği; iş tatminini ölçmek üzere Brown ve Peterson (1994) tarafından geliştirilen ölçek ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek üzere ise Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, Kadın Çalışan, İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Turizm Sektörü.

GİRİŞ

Çalışanların iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarının iş hayatlarında kişisel başarıları, özel hayatlarında ise mutlulukları açısından önemi popüler iş dünyası yayınlarında sıklıkla ele alınmakla birlikte, konu akademisyenlerin de uzun süredir ilgisini çekmektedir (Allen vd., 2000; Frone vd., 1992; Higgins ve Duxbury, 1992). Yapılan araştırmalar, iş ve aile yaşam alanlarının sürekli değişken yapıda olması nedeniyle bu ikisi arasında denge kurmanın bireyler açısından zor olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra, çalışanların aile yaşantıları da ailenin sosyal bir kurum niteliği taşıması nedeniyle değişime oldukça açıktır. Bu değişkenliğin bireylerin iş ve aile yaşamlarında olumsuz sonuçlara neden olabilen çeşitli düzeylerde çatışmalar yaratması söz konusu olmaktadır.

İş-aile çatışması sonucu ortaya çıkan ve kişinin işi nedeniyle ailesini, aile sorunları nedeniyle de işini etkileyen olumsuz durumların ortadan kaldırılması ve bireyin verimliliğinin artırılması için yöneticiler tarafından bir takım önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışanların verimliliği artacak, çatışmanın yarattığı stres düzeyi azalacak; ailevi problemlerin işe, iş problemlerinin ise aileye yansımaları en az düzeye indirilmiş olacaktır.

Çağdaş yönetim anlayış ve uygulamalarını benimsemiş olan pek çok işletmede iş-aile yaşam çatışmasını azaltmaya yönelik olarak çeşitli önlemler alınıyorsa da

* Çukurova Üniversitesi Karataş Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu

çalışanlar iş-aile yaşam çatışmasının olumsuz etkilerini hissetmeye devam etmektedirler (Hammonds, 1996). Özellikle, iş ve aile yaşam alanlarında üstlendikleri farklı rollerin ve zaman kısıtının çalışanlar açısından çatışma yaratması söz konusu olmaktadır (Frone vd., 1992; Higgins ve Duxbury, 1992). Bu çatışmanın çalışanların işleri, çalıştıkları işletmelerle ilgili tutum ve davranışları üzerindeki etkilerini konu alan araştırmalar önem kazanmıştır.

Bu doğrultuda çalışmanın amacı; işgören devir hızı yüksek, emek yoğun ve çok sayıda kadın çalışanın görev aldığı bir sektör olan turizm sektöründe önemli bir yer tutan seyahat acentalarındaki kadın çalışanların iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi işe yönelik davranış ve tutumları üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmaktır.

1. İş-Aile Yaşam Çatışması Kavramı

İş-aile yaşam çatışmasını konu alan çalışmaların geçmişi Kahn ve arkadaşları (1964) tarafından rol kuramı üzerine yapılan çalışmaya dayanmaktadır. Buna göre, rol çatışması; kişinin bir role uyum sağlamasının diğer bir role uyum sağlamasını zorlaştırması, diğer bir deyişle, aynı anda iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin kişi üzerinde yarattığı baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumudur.

Rol çatışmasının özel bir türü olarak kabul edilen iş-aile yaşam çatışması ise, çalışanların iş ve aile hayatlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması doğrultusunda ortaya çıkmaktadır (Greenhaus vd., 1989: 313). Bu bağlamda iş ve aile yaşamının gereği olarak benimsenen rollerin birbirleriyle uyumsuzluk göstermesinin çalışan üzerinde yarattığı baskı arttıkça, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulması ve bu doğrultuda iş-aile yaşam çatışması yaşaması söz konusu olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki ilişkilerini kapsayan çok sayıda araştırma yapılmış olmakla birlikte alanın yeterince sistematik ve ilişkili olduğunu söylemek pek mümkün değildir (Allen vd., 2000).

1.1. İş-Aile Roller Çatışması

Günlük yaşamın büyük bir bölümünü iş yaşamı oluşturmakta, insan işi ve evi arasında ikili roller taşımakta ve ailedeki problemlerini işine, işteki problemlerini ise ailesine yansıtabilmektedir. Bu bağlamda, rol belirsizliği, rol çatışması, yoğun zihinsel ve fiziksel çaba, fazla çalışma sonucu oluşan psikolojik baskı, zaman yetersizliği ve stresli ortam, iş-aile çatışmasıyla ilişkili olan unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Higgins ve Duxbury, 1992: 392–393).

İş-aile yaşam çatışması genellikle kişinin birden fazla role sahip olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda iki yönlü bir süreç olan iş-aile yaşam çatışması; işin aile rolünün yapılmasını engellemesi sonucu ortaya çıkarken, aile-iş çatışması; ailenin iş rolünün yapılmasını engellemesi durumunda oluşmaktadır (Duxbury vd., 1994: 450). Kişinin iş ya da ailesine bağlılık düzeyi, işinde ya da ailesinde yaşadığı sorunlar, iş ya da aileden gelen talep ve beklentiler çatışmanın öncesini belirlerken, çatışmanın sonucunda kişinin iş ya da aile hayatından aldığı tatmin düzeyinde azalmalar görülebilmektedir (Jackson vd., 1985: 575).

1.2. İş-Aile Yaşam Çatışmasında Etkili Olan Faktörler

İş-aile yaşam çatışmasına neden olan faktörleri; kişisel, iş ve aile ile ilgili faktörler olarak üç grup altında ele almak mümkündür. Bunlardan; kişisel faktörler bireysel karakteristikler ve cinsiyet, işle ilgili faktörler çalışma saatlerinin fazla ve düzensiz olması, örgüt iklimi, yöneticilerin tutumu ve ücret düzeyi, aile ile ilgili faktörler ise

evlilik tatmini, çocuk bakım problemleri, ailedeki yaşlı ebeveynler ve aile krizleri, boşanmalar olmak üzere farklı unsurlardan oluşmaktadır.

2. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini İle İlişkisi

İş-aile yaşam çatışması ile işgörenin işi ya da işteki tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği tutum ya da ortaya çıkan olumlu duygusal durum olarak tanımlanan (Locke, 1976: 1300)

iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar (Bedeian vd.,1988; Parasuraman vd., 1989; Thomas ve Ganster, 1995; Bacharach vd., 1991; Adams vd., 1996; Burke, 1988; Judge vd., 1994; Cooke ve Rousseau, 1984; Duxbury vd., 1996) farklı meslek gruplarını kapsayan çalışmalar yapılmış ve iş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini arasında ilişkinin bulunduğu ortaya konulmuştur.

Geleneksel yaklaşım çerçevesinde çalışanların iş tatmini; yaptıkları işe, çalışma şartları ve iş güvenliğine, ücrete, işteki terfi olanaklarına, çalışılan örgütünün yapısal ve yönetsel özelliklerine ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerine yönelik olarak beklentilerinin karşılanmasına bağlıdır (Iaffaldano ve Muchinsky, 1985). Çalışanların söz konusu beklentileri ise, yaş, cinsiyet (Okpara, 2006), eğitim durumu (Brown ve Mcintosh,1998; Dhanasarnsilp vd., 2006) gibi demografik özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir.

Bazı araştırmacılar, çalışanların işle ilgili beklentilerinin çok daha geniş kapsamdaki sosyal ve ekonomik değişkenler tarafından etkilenebileceği görüşünü geliştirmişlerdir. Mesela, Pine ve Innis (1987), çalışanların iş değerlerinin kişisel ihtiyaçlarına bağlı olarak toplumsal değerler, iktisadi yaşam ve çalışanın iktisadi statüsü doğrultusunda şekillendiğini belirtmektedir. İş değerlerinin ise, çalışanların işle ilgili beklentileri dolayısıyla da iş tatmin düzeyleri üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır (Dhanasarnsilp vd., 2006).

3. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi

İşgörenin işyerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel bağlılık, işgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlanmaktadır (Morrow, 1983: 491). Örgütsel bağlılık, çalışanın işletmenin hedef ve değerlerine güçlü bir biçimde inanması ve kabullenmesi, işletmenin yararı için yüksek düzeyde çaba sarf etmek istemesi ve işletmede kalmak için güçlü istek duyması şeklinde üç faktör tarafından karakterize edilmektedir (Mowday vd., 1979: 225).

Örgütsel bağlılık, yaş, örgüt içi kıdem gibi kişisel, iş dizaynı ve yöneticinin liderlik davranışları gibi örgütsel değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme ve olumlu örgüt iklimi gibi unsurlar, çalışanların örgüte bağlılığı üzerinde büyük ölçüde etkili olmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005: 397).

İş-aile yaşam çatışması ile örgütsel bağlılık arasında önemli derecede ilişkili olduğu, iş-aile yaşam çatışması arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı (Netemeyer vd., 1996) ortaya konulurken, her iki kavram arasında herhangi bir ilişkinin varlığına rastlanmayan çalışmalar da bulunmaktadır (Lee ve Maurer, 1999).

Scandura ve Lankau (1997), iş-aile yaşam çatışması kuramı çerçevesinde yaptıkları çalışmada esnek çalışma saatlerine sahip olan kadın çalışanların iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak, esnek çalışma saatlerine sahip olan ve ailelerine karşı duydukları sorumluluk ve yükümlülüklerine ilişkin algı düzeyleri diğerlerine

göre daha yüksek olan çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin de daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur.

Lee ve Maurer yaptıkları çalışmada (1999), aile yapısının çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Buna göre, çalışanın medeni durumu, çocuk sahibi olması ve eşinin çalışıyor olması gibi aile yapısı özelliklerinin örgütsel bağlılık düzeyini etkileyeceği, çalışanın örgütsel bağlılık düzeyinin ise işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici olacağını belirtmişlerdir.

Zin (2006) ise, çalışanların iş ve aile yaşamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkilerini incelediği çalışmasında, anne babalık yükümlülükleri daha az olan, eşlerinden daha çok sosyal destek gören, yüksek düzeyde evlilik yaşamı doyumuna sahip olan, işleri ile ebeveynlik ve eş rolleri arasında daha az çatışma yaşayan çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip olacağı belirtilmiştir.

4. Araştırma Yöntemi ve Hipotezleri

Bu çalışmada Adana ilindeki A grubu seyahat acentalarında çalışan kadınlar anket çalışması yapılmış olup; kadın çalışanların iş-aile yaşam çatışma düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer, Boles ve McMurrin (1996); iş tatminini ölçmek üzere Brown ve Peterson (1994) ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek üzere ise Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. Araştırmada acentadaki kadın çalışanların bu ölçeklerde yer alan ifadelere ne derecede katıldıklarını gösteren, beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Ankette bu ölçeklerin dışında, çalışanların yaş, eğitim ve medeni durumlarını belirlemeye yönelik sorular da yer almaktadır. Ayrıca çalışanlara, turizm sektörü, buldukları pozisyon ve acentadaki toplam çalışma süreleri de sorularak, bunların iş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkileri incelenmiştir.

Araştırmanın evrenini Adana ilinde faaliyet gösteren A grubu seyahat acentalarında çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Adana ilinde faaliyetlerini fiilen sürdüren 59 adet A grubu seyahat acentası bulunmakta olup, bu acentaların tamamına ulaşılmış, ancak bunlardan 8 tanesi iş yoğunlukları nedeniyle araştırmaya katılamayacağını bildirmiş, 5 tanesinde ise kadın çalışan bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda toplam 46 acentada kolayda örnekleme yoluyla seçilen 53 kadın çalışana anket uygulanmıştır. Acenta çalışanlarının normal çalışma saatleri ve düzenleri içerisinde gerçekleştirilen anket çalışması kapsamında iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık ile ilişkisini belirlemek üzere geliştirilen hipotezler şöyledir:

— Kadın çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin;

H₁: iş tatmin düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H₂: duygusal bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H₃: devam bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H₄: normatif bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

— Kadın çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin;

H₅: iş tatmin düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H₆: duygusal bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H₇: devam bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H₈: normatif bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

— Kadın çalışanların aile-iş çatışması düzeylerinin;

H₉: iş tatmin düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H₁₀: duygusal bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H₁₁: devam bağıllık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H₁₂: normatif bağıllık düzeyleri üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

5. Analiz ve Bulgular

Anket çalışması doğrultusunda elde edilen verilerin analizinde SPSS 15.0 istatistik paket programı kullanılmış olup, analizlerde öncelikle acentalarda çalışan kadınların demografik özellikleri sınıflandırılmış ve daha sonra iş-aile yaşam çatışması ile alt boyutlarının kadın çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığın üç boyutuyla olan ilişkilerini belirlemek üzere Pearson korelasyon ve doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

5.1. Kadın Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan kadın çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır. Buna göre; çoğunluğu gençlerden oluşan acenta çalışanlarının büyük bir kısmı (%74) üniversite mezunudur. Bu acenta çalışanlarının %72'si bekâr olup, bunların turizm sektöründeki toplam çalışma süreleri en fazla (%49) 1 ile 5 yıl arasında, buldukları acentadaki ve pozisyonundaki toplam çalışma süreleri ise, en fazla 1 ile 3 yıl arasında değişmektedir.

Tablo 1. Acenta Çalışanlarına İlişkin Bilgiler (n: 53)

Yaş Dağılımları			
18-24 yaş arası	% 30	4-6 yıl arası	% 23
25-31 yaş arası	% 38	7-9 yıl arası	% 11
32-38 yaş arası	% 17	10 yıl ve üzeri	% 19
39-45 yaş arası	% 9		
46-52 yaş arası	% 6		

Medeni Durumları

Bekâr	% 72
Evli	% 28

Eğitim Durumları

Lise	% 21
Üniversite	% 74
Yüksek Lisans	% 5

Turizm Sektöründe Çalışma Süreleri

1-5 yıl arası	% 49
6-10 yıl arası	% 30
11-15 yıl arası	% 8
16-20 yıl arası	% 9
21-25 yıl arası	% 4

Buldukları Acentadaki Çalışma Süreleri

1 yıldan az	% 30
1-3 yıl arası	% 32
4-6 yıl arası	% 19
7-9 yıl arası	% 15
10 yıl ve üzeri	% 4

Buldukları Pozisyonda Çalışma Süreleri

1 yıldan az	% 23
1-3 yıl arası	% 25

5.2. Güvenilirlik, Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach Alpha kullanılmıştır. Yapılan bu araştırma kapsamında, iki boyutlu iş-aile yaşam çatışması ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları iş-aile çatışması boyutunda 0,90; aile-iş çatışması boyutunda 0,83 olarak ortaya çıkmıştır. İş tatminine ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,90 ve üç boyutlu bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları ise duygusal bağlılıkta 0,70; devam bağlılığında 0,74 ve normatif bağlılıkta 0,72 olarak ortaya çıkmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan bu değerler ölçeğin iç turtalılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Güvenilirlik analizinden sonra iki değişken arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirleyen korelasyon analizi yapılmış olup sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır. Buna göre iş-aile yaşam, iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş tatmini ile orta düzeyli ve ters yönlü bir ilişkiye sahip oldukları ortaya çıkmıştır. İş-aile yaşam ve iş-aile çatışmasının duygusal, devam ve normatif bağlılık ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. İş-aile yaşam çatışmasının ikinci alt boyutu olan aile-iş çatışmasının ise devam bağlılığı ile orta düzeyli ve ters yönlü bir ilişkiye sahip olduğu, ancak duygusal ve normatif bağlılık ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1.İş-Aile Yaşam Çatışması						
2.İş-Aile Çatışması	,92**					
3.Aile-İş Çatışması	,84**	,56**				
4.İş Tatmini	-,43**	-,33*	-,45**			
5.Duygusal Bağlılık	-,19	-,19	-,14	,51**		
6.Devam Bağlılığı	-,24	-,09	-,36**	,17	,12	
7.Normatif Bağlılık	-,13	-,06	-,19	,43**	,30*	,25

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ anlamlılık derecesinde ilişki anlamlı

Korelasyon analizinden sonra ise iş aile yaşam çatışması ve alt boyutlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 3’te yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre iş-aile yaşam, iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0<0,05$) ve olumsuz bir etkisi bulunmaktadır. Bu durumda H_1 , H_5 ve H_9 hipotezleri kabul edilmiştir. İş-aile yaşam, iş-aile ve aile-iş çatışmasının duygusal bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi ($p=0>0,05$) bulunmamaktadır. Bu doğrultuda H_2 , H_6 ve H_{10} hipotezleri reddedilmiştir. İş-aile yaşam ve iş-aile çatışmasının devam bağlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi ($p=0>0,05$) bulunmazken, aile-iş çatışmasının devam bağlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi ($p=0<0,05$) bulunmaktadır. Bu doğrultuda H_3 ve H_7 hipotezleri reddedilmiş, H_{11} hipotezi ise kabul edilmiştir. İş-aile yaşam, iş-aile ve aile-iş çatışmasının normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi ($p=0>0,05$) bulunmamaktadır. Bu doğrultuda H_4 , H_8 ve H_{12} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken		Standartlaştırılmamış β Değeri	Standart Hata	Standartlaştırılmış β Değeri	t Değeri	Anlamlılık Düzeyi
İş Tatmini	Sabit	4.920	0,141		34.775	0,000
	İş-Aile Yaşam Ç.	-0,192	0,057	-0,430	-3.398	0,001
	Sabit	4.779	0,133		36.020	0,000
	İş-Aile Çatışması	-0,115	0,045	-0,333	-2,522	0,015
	Sabit	4.891	0,128		38.108	0,000
	Aile-İş Çatışması	-0,209	0,059	-0,447	-3.565	0,001
Duygusal Bağlılık	Sabit	4.507	0,217		20.768	0,000
	İş-Aile Yaşam Ç.	-0,120	0,083	-0,190	-1.380	0,174
	Sabit	4.474	0,195		22.964	0,000
	İş-Aile Çatışması	-9,25E-02	0,067	-0,190	-1,386	0,172
	Sabit	4.412	0,200		22.014	0,000
	Aile-İş Çatışması	-9,14E-02	0,092	-0,138	-0,996	0,324
Devam Bağlılığı	Sabit	3.076	0,308		9.996	0,000
	İş-Aile Yaşam Ç.	-0,215	0,123	-0,238	-1.748	0,086
	Sabit	2.762	0,283		9.757	0,000
	İş-Aile Çatışması	-6,88E-02	0,097	-0,099	-0,709	0,481
	Sabit	3.261	0,270		12.069	0,000
	Aile-İş Çatışması	-0,344	0,124	-0,363	-7.786	0,007
Normatif Bağlılık	Sabit	4.453	0,171		26.047	0,000
	İş-Aile Yaşam Ç.	-6,23E-02	0,068	-0,127	-0,911	0,366
	Sabit	4.368	0,154		28.271	0,000
	İş-Aile Çatışması	-2,21E-02	0,053	-0,058	-0,417	0,678
	Sabit	4.499	0,155		29.016	0,000
	Aile-İş Çatışması	-9,57E-02	0,071	-0,186	-1.350	0,183

SONUÇ

Çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki etkileşimler kapsamında yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu konunun örgütsel davranış alanında giderek daha fazla dikkat çektiği görülmektedir. Bu durum çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki etkileşimlerin öneminin artmasına bağlanmaktadır. Çalışanların iş ve aile yaşamlarında üstlendikleri farklı rollerin ortaya çıkardığı iş-aile yaşam çatışmasının işleri, çalıştıkları işletmelerle ilgili tutumları ve işyerlerindeki davranışları üzerindeki etkileri örgüt araştırmacılarının ve özel sektörde faaliyet gösteren işletme yöneticilerinin de ilgisini çekmektedir.

Çağdaş işletmelerde, iş-aile yaşam çatışmasının yarattığı olumsuz etkilerin ortadan kaldırılmasına yönelik uygulamalar olsa da, çalışanların iş-aile yaşam çatışmasının olumsuz etkilerini iş ve aile yaşamlarında hissetmeye devam ettikleri görülmektedir. İşletme yöneticilerinin, özellikle insan kaynakları yöneticilerinin, çatışmaları yönetebilmeleri ve çatışmaların olumsuz etkilerini en az düzeye indirebilmeleri açısından konunun açıklığı kavuşturulması büyük önem taşımaktadır.

Çalışan kadınların ev işleri ve çocuk bakımını tek başlarına üstlenmeye çalışmaları, iş-aile yaşam çatışmasını daha yüksek düzeyde hissetmelerine yol açmaktadır. Bu bağlamda cinsiyetin iş-aile yaşam çatışmasında önemli bir faktör olduğu düşünülerek kadın çalışanlar üzerinde araştırma yapılma yoluna gidilmiş ve Adana ilindeki A grubu seyahat acentalarındaki kadın çalışanların iş-aile yaşam çatışması ile iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Yapılan bu araştırma doğrultusunda elde edilen sonuçlara göre acentalardaki kadın çalışanların iş-aile yaşam, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının iş tatmini ile orta düzeyli ve ters yönlü bir ilişkiye sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda bu alanlardaki çatışma düzeyi arttıkça kadın çalışanların iş tatmin düzeyleri azalmaktadır. İş tatmininin azalması sonucunda ise işgörenlerin verimlilik ve bireysel performans düzeylerinde azalma olmakta, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimleri artmakta ve buna bağlı olarak işletme performansı olumsuz yönde etkilenmektedir.

İş-aile yaşam ve iş-aile çatışmalarının; örgütte kalma güdüsü isteğe dayalı duygusal, gereksinime dayalı devam ve yükümlülüğe dayalı normatif bağlılık ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Ancak aile-iş çatışması ile devam bağlılığı arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre kadın çalışanların aile-iş çatışma düzeyleri arttıkça işgörenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını, örgütten ayrılması sonucunda kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılığı ifade eden devam bağlılık düzeyleri azalmaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarına dayanılarak, hem insan kaynakları yönetici ve uzmanlarına hem de bütün birim yöneticilerine yönelik olarak geliştirilen öneriler şöyledir:

- Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerinin işe ve işletmeye yönelik tutum ve davranışlarını etkileyeceği göz önünde bulundurulmalı ve bu bağlamda çalışma koşulları iyileştirilmelidir.
- İş-aile yaşam çatışmasının işgörenlerin stres düzeylerinin yükselmesine, iş tatmini, motivasyon, verimlilik ve performans düzeylerinin ise düşmesine yol açması durumunda hem birey hem de işletme açısından olumsuz sonuçlar yaratması söz konusu olacaktır. Bu nedenle çatışmaları en az düzeye indirebilmek açısından gerekli önlemler alınmalıdır.
- Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkilemek amacıyla yönetim politikaları ve teşvikler belirlenirken iş-aile yaşam çatışma düzeyleri değerlendirilerek karar verilmelidir.
- Çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını etkilemek için uygulanacak programlar sadece örgüt sınırlarını kapsayan iyileştirmelerle sınırlı kalmamalı, çalışanların aile yaşamlarının da iyileştirilmesine yönelik uygulamalar geliştirmelidir.
- Özellikle evli ve çocuklu çalışanlara maddi ve manevi destekler yoluyla motivasyon sağlanmalı ve performans düzeylerinin yükseltilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır.

- İşverenler çalıştırdığı kadın işgörenlerin yaşadıkları sorunlara karşı duyarlı olmalı, çocuk bakım evleri, doğum izni gibi konularda esnek davranmalı, böylece kadının ev ve ailesinden kaynaklanan iş stres düzeyini azaltmalıdır.

Çalışanların aile yapıları ve yaşamları ile iş yaşamlarının etkileşimlerinin bireyler ve örgütler açısından önemli bir unsur olduğu göz önüne alındığında, bu alanda çalışma yapacak araştırmacılara; iş-aile yaşam çatışmasının kadın çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları üzerindeki etkilerini esas alan bu çalışmanın farklı meslek gruplarındaki kadın çalışanlara yönelik olarak gerçekleştirilmesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık dışında farklı unsurlar ile olan ilişkilerinin incelenmesi ve elde edilen sonuçların karşılaştırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams, G.A., L.A. King, ve D.W. King (1996), "Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 81, ss.411-420.
- Allen, T. D., D.E.L. Herst, C.S. Bruck ve M. Sutton (2000), "Consequences Associated with Work-to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research", *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, ss.278-308.
- Bacharach, S.B., P.P. Bamberger ve S. Conley (1991), "Work-Home Conflict among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress, Burnout and Satisfaction at Work", *Journal of Organizational Behavior*, 12, ss.39-53.
- Bedeian, A.G., B.G. Burke ve R.G. Moffett (1988), "Outcomes of Work- Family Conflict among Married Male and Female Professionals", *Journal of Management*, 14, ss.475-491.
- Brown, D., S. McIntosh (1998), "If You're Happy and You know it...Job Satisfaction in the Low Wage Service Sector", *Center for Economic Performance Discussion Paper*, No: 405, London School of Economics, London.
- Brown, S. P., R.A. Peterson (1994), "The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction", *Journal of Marketing*, 58, ss.70-81.
- Burke, R.J. (1988), "Some Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict", *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, ss.287-302.
- Cooke, R.A., ve D.M. Rousseau (1984), "Stress and Strain from Family Roles and Work-Role Expectations", *Journal of Applied Psychology*, 69, ss.252-260.
- Dhanasarnsilp, P., H. Johnson ve S. Chaipoopirutana (2006), "An Investigation of Work Values and Resulting Job Satisfaction in Relation to Two Work Roles in Thailand", *The Business Review*, 5(1), ss.161-170.
- Duxbury, L., C. Higgins, ve D.R. Thomas (1996), "Work and Family Environments and the Adoption of Computer-Supported Supplemental Work-at-Home", *Journal of Vocational Behavior*, 49(1), ss.1-23.
- Duxbury, Linda, E. Cristopher, A. Higgins (1994), "Work Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type and Received Control", *Journal of Family Issues*, Vol.15/3, ss.449-466.
- Frone, M.R., M. Russell ve M.L. Cooper (1992), "Prevalence of Work- Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?", *Journal of Organizational Behavior*, 13, ss.723-729.
- Greenhaus, J.H. ve Beutell, N.J. (1985), "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, 10, ss.76-88.
- Greenhaus, J.H., S. Parasuraman, C.S. Granrose., N.J. Beutell ve S. Rabinowitz (1989), "Sources of Work Family Conflict Among Two Career Couples", *Journal of Vocational Behavior*, 34, ss.133-153.
- Hammonds, K.H. (1996), "Balancing Work and Family: Big Returns for Companies Willing to Give Family Strategies a Chance", *Business Week*, ss.16.
- Higgins, C.A., ve L.E. Duxbury (1992), "Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men", *Journal of Organizational Behavior*, 13, ss.389-411.

- Iaffaldano M.T., P.M. Muchinsky (1985), Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin* 97, ss.251–273.
- Jackson, S.E., S. Zedeck ve E. Summers, (1985), ‘Family Life Distruptions: Impact of Job-Induced Structural and Emotional Interference’, *Academy of Management Journal*, 28, ss.574–586
- Judge, T.A., J.W. Boudreau ve R.D. Bretz, Jr. (1994), ‘Job and Life Attitudes of Male Executives’, *Journal of Applied Psychology*, 79, ss.767–782.
- Kahn, R.L., D.M. Wolfe, R. Quinn, J.D. Snoek ve R.A. Rosenthal (1964), *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley, New York.
- Lee, T.W., S.D. Maurer (1999), ‘The Effects of Family Structure on Organizational Commitment, Intention to Leave and Voluntary Turnover’, 11(4), ss.493–513.
- Locke, E.A. (1976), The Nature and Causes of Job Satisfaction, M. Dunnette (Eds), *Hand Book of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand-McNelly.
- Meyer, J. P. ve Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1, ss.61–89.
- Morrow, P. (1983). ‘Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment’, *Journal of Occupational Behavior*, 34, ss.40–56.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979), ‘The Measurement of Organizational Commitment’, *Journal of Vocational Behavior*, 14, ss.224–247.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles ve R. Mcmurrian (1996), ‘Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales’, *Journal of Applied Psychology*, 80, ss.400–409.
- Okpara, J.O. (2006), ‘The Relationship of Personal Characteristics & Job Satisfaction: A Study of Nigerian Managers in the Oil Industry’, *Journal of American Academy Of Business*, 10(1), ss.49–58.
- Parasuraman, S., J. Greenhaus, S. Rabinowitz, A.G. Bedeian ve K.W. Mossholder (1989), ‘Work and Family Variables as Mediators of the Relationship Between Wives' Employment and Husbands' Well- Being’, *Academy of Management Journal*, 32, ss.185–201.
- Scandura, T.T., M.J. Lankau (1997), ‘Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction’, *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), ss.377–391.
- Thomas, L.T. ve D.C. Ganster (1995), Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective”, *Journal of Applied Psychology*, 80, ss.6–15.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2005), ‘Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği’, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), ss.395–412.
- Zin, R. (2006), ‘The Relationships between Family and Career-Related Factors and Organizational Commitment: A Malaysian Case’, *The Business Review*, 5(2), ss.117–121.

KADINLARIN YÖNETİM KADEMELERİNDE YER ALMALARININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER VE CAM TAVAN OLGUSU

*Yrd.Doç.Dr.Şenol YAPRAK**

Özet:

Son yıllarda ülkemizde kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer almaya başladıklarını görmekteyiz. Ancak Türkiye’de çalışan kadınların erkeklere oranı, AB ve diğer gelişmiş ülkelerdeki oranlarla kıyaslandığında çok olumsuz bir tablo ile karşılaşmaktayız. Diğer taraftan öğretmenlik, akademisyenlik, eczacılık, avukatlık gibi bazı mesleklerde aynı oranın gelişmiş ülkelerde aynı mesleklerde çalışanların oranına kıyasla daha fazla olduğunu görmekteyiz. Kadınların, yıllar içerisinde değişen çalışma biçimleri, eğitim olanaklarının artması, hizmet sektörünün büyümesi gibi nedenlerle daha fazla oranda yönetici pozisyonlarında çalışma isteklerinin arttığı; fakat, yönetim kademelerinde ve karar alma organlarında yer almalarının bir şekilde engellendiği görülmektedir. Cam tavan olgusu denen bu görünmez engellerin çeşitli nedenleri bulunmakla birlikte, en önemli neden çalışan kadınların yönetim ve karar mekanizmalarında yer almalarına olumsuz bakıştır. Bu çalışmada, kadınların kamu ve özel sektörde yönetim görevlerinde, yerel yönetimlerde, parlamentoda hangi oranlarda temsil edildikleri ve temsil oranlarının nedenleri ortaya konmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cam tavan, kadın, kadın yönetici, kariyer, çalışan kadınlar.

Absract:

REASONS AGAINST WOMEN’S PARTICIPATION IN MANAGERIAL POSITIONS AND GLASS CEILING PHENOMENON

In recent years, it has been observed that women’s participation in the work force increased. However, when the ratio of the number of women to the number of men in the work force in Turkey is compared to those in Europe and developed countries, we face an unpleasant situation. On the other hand, ratios for some professions such as teaching, academia, pharmacy, and law in Turkey are higher than those in developed countries. Women’s desire to take part in managerial positions has increased due to changes in work patterns, increase in educational level, growth in service sector, etc. But, their participation in managerial positions and decision making organs has been prevented. Root causes of the phenomenon called glass ceiling are several; but, main cause is negative perception against women’s participation in managerial positions and decision making organs. This study examines what are the ratios of women’s participation in parliament and municipal governments, as well as in managerial positions in government and private sectors in Turkey. Also, reasons behind the ratios are provided in this study.

Key words:Glass ceiling, women in management, career.

1. Giriş:

Ekonomik ve toplumsal yaşamın her alanında farklı şekillerde yer alan kadınların yönetim kademelerinde yeterince yer edinemedikleri bilinen bir gerçektir. Tarihsel süreç içerisinde erkeklerle birlikte, ama daha çok kendilerine biçilen rollere göre görevler üstlenen kadınlara ne yazık ki yönetimde yer almaları görevi verilmemiştir. Günümüze gelene kadar bu alanda belirli ilerlemeler sağlanmış

* Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF

olsa da, ulaşılan nokta hiç de i açıcı görülmemektedir. Çalışma yaşamında bile yedek işgücü olmaktan yeni yeni kurtulan, kariyer mesleklere yönelmeye başlayan, zaman zaman da yönetim kademelerine yükselmeye çalışan kadınları bu alanda da zorlu bir mücadele beklemektedir.

Yıllar içerisinde çalışma yaşamında ortaya çıkan yeni gelişmeler ve kadınların daha yoğun olarak çalışma yaşamına girmeleri nedeni ile tüm dünyada daha fazla kadın aktif olarak iş yaşamında yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı yüksek iken, Türkiye'nin de içinde olduğu bazı ülkelerde ne yazık ki kadınların çalışma yaşamındaki oranı çok düşük kalmıştır. Erkeklerle aynı eğitim ve tecrübeye sahip kadınlar ise çeşitli nedenlerle st yönetimlere ykselememekte, politikada, kamuda ve karar mekanizmalarında erkekler kadar temsil edilememektedir.

2.Kadınların Yönetim ve Karar Organlarında Yer Almasındaki Sorunlar ve Cam Tavan

Son yıllarda dünya genelinde yaşanan her alandaki hızlı değişim, etkisini toplumsal yaşamın genelinde kendisini gösterirken, ekonomik ve siyasal değişimler sosyal ve kültürel dönüşümlerin aracı olmaktadır. Ortaya çıkan bu değişimler bireylerin kişisel tercihlerindeki öncelik sıralamasında da etkisini göstermektedir (OKTİK, 2002:1). Daha önce ev kadınlığı, kadınlar için öncelikli görülürken, artık çalışan kadın olma ve kariyer sahibi olma yavaş yavaş ne çıkmaya başlamıştır.

Kadınlar artık pek çok farklı alanda erkeklerle aralarındaki farkı kapatmakta, hatta bazı meslek gruplarında erkeklerden daha fazla yer almaktadırlar. st düzey yöneticilik ve karar alma organlarında ise kadınların azlığının nedenlerine ilişkin çok farklı nedenler ileri sürülmektedir.

Bunlardan *İnsan Kaynağı Yaklaşımı*, kadınların eğitim düzeyleri ve deneyimleri düşük olduğu için yöneticilik görevlerinde yeterince yaralamadıklarını ileri sürmektedir. *Pazar Koşulları Yaklaşımı* ise kadınlar daha çok sıradan işlerin yer aldığı, kolaylıkla girilip çıkılan mesleklerin oluşturduğu, creti düşük, fazla bir niteliği olmayan işlerin yer aldığı ikincil iş piyasasında daha çok yer almakta, işe bağlı olamama, aile sorumluluklarının getirdiği katılım düşüklüğü nedeni ile de kariyer mesleklerin yer aldığı birincil piyasaya girememektedirler. *Geleneksel Yaklaşım*, özellikle toplumumuzda da fazlası ile yer bulan ve kadınların sadece kadınsı meslekler olarak adlandırılan sınırlı mesleklere yönelmesini hoş gören, işe yaşamı ve ev dengesini bozmadan çalışmasının doğru olacağını savunan bir anlayıştır. *rgtsel Faktör Yaklaşımı* da, kadınların st görevlere gelememelerini, örgütün yapısına ve rgt içi ilişkilere bağlamaktadır. Buna göre büyük ölçekli rgtlerde kadınların istihdam edilebilirliği artmakta ve dolayısı ile yönetim kademelerine gelmeleri de kolaylaşabilmektedir. Yine işletmenin faaliyet alanı da etkili bir faktördür. Örneğin turizm gibi hizmet sektörlerinde kadın yöneticiliğe daha fazla gereksinim duyulmaktadır. Ayrıca örgütün tepe yönetiminin kadınların yönetim kademelerine gelmelerine ilişkin düşüncesi de önemli bir etken olmaktadır. *nyargılar* da kadınlar için bir engel olma özelliğini her zaman korumuştur. Bu nyargılar toplumdan topluma farklı özellikler gösterse de sonuçta kadınların yönetimde yer alamamalarının önünde etkili bir engel olmaktadır.(AKOğLAN,1997:14-19).

Yukarıda anlatılan beş etken dışında daha pek çok etkenin kadınların yönetimde yeterince yer alamamalarında belirleyici olduklarını söyleyebiliriz. Bu konuda yapılan araştırmalarda da değişik sonuçlar çıktığını görmekteyiz. Bazı

etkenler değişen sosyo-kültürel değerler, teknolojik değişimler, işin yapısının değişmesi, bazı sektörlerin önem kazanması, kadınların eğitim düzeyinin gittikçe yükselmesi gibi nedenlere bağlı olarak değişmiş, hatta önemini yitirmiştir.

Önyargılı olarak insanları cinsiyetlerine göre tiplemelere ayırmak da kadınların yükselmelerinde önemli bir engel oluşturmaktadır. Tipleme, kişileri kategorilere ayırma ve bu kategorilerin her birine bir takım özelliklerin yakıştırılması ve dolayısı ile bir kişiye ait olan özellikleri o kişinin bulunduğu gruptaki tüm insanlar için geçerli saymaktır. Bu bakış açısı ile oluşturulan ve kadınların yönetici konumuna gelmelerini engelleyen tutum ve davranışlar şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Kadınların uzmanlık gerektirmeyen, yardımcı işlerde çalışmalarını daha uygundur,
- Kadınlar hırs, rekabet ve mantık gibi yönetimle ilgili niteliklerden yoksundurlar,
- Çevrelerindeki insanlar da geleneksel kariyer meslekleri dışına çıkarak yöneticilik görevlerine gelmelerine olumlu bakmamaktadır,
- Psikolojik ve sosyolojik açıdan kadınların liderlik rolüne hazır olmadıkları savunulmaktadır,
- Kadınlar örgüt içerisindeki bilgi ve karar ağlarının etkin bir parçası olamamaktadır,
- Kadınlar siyasal yapıya duyarlı olamamakta, profesyonel ilişkiler kuramamakta, yani oyunu kuralına göre oynamayı becerememektedir (BARUTÇUGİL,2002: 27).

Kadınların kendileri ise yönetim ve karar mekanizmalarında yer alamayılarının nedeni olarak en çok şunları göstermektedirler:

- Yönetim veya iş yaşamı deneyimi eksikliği,
- Yüksek düzeyde yönetim ve kadınlar için örnek olacak rol modellerinin eksikliği,
- Örgütsel strateji ve karar verme ile ilgili önemli bilgilerin paylaşıldığı informal yapılar ve iletişim kanallarından dışlanma,
- Kadınların rolleri, becerileri, liderlik tarzı ile ilgili oluşturulan kalıplar ve önyargılar,
- Çalışma programlarında esneklik bulunmayışı,
- Kariyer planlamalarının olmayışı,
- Erkek çalışma arkadaşlarının olumsuz tutum ve davranışları,
- Cinsel taciz,
- Kadınların başarılarına sembolik anlamlar yükleyerek küçümsenmesi (ILO,2004:50).

Bu sayılan engellerin tamamı kadını yönetimden uzak kılmaya itmektedir. Söz konusu engellerden cam tavan kavramı ilk kez 1970'li yıllarda Amerika'da kullanılmaya başlanmış, işletmelerde örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller olarak tanımlanmıştır. Çalışan kadınların belirli bir kariyer noktasından sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamı cam tavan olarak

adlandırılmaktadır. Üst düzey bir göreve yükselmeyi bekleyen bir kadının, tam bu sırada adını net olarak koyamadığı bir takım engellerden dolayı bunu elde dememesi durumu cam tavan engeli olarak kabul edilmektedir (ÖRÜCÜ ve KILIÇ, 2007:118).

Çok sayıda kadının iş yaşamında aktif olarak yer almaya başlaması sevindirici bir gelişmedir. Kadınların yıllar içerisinde hem sayıca, hem de niteliksel olarak çalışma yaşamındaki durumlarını yükseltmeleri beraberinde bir takım yeni durumlar oluşturmuştur. Kadınlar açısından yaşanan sorunlardan biri kuşkusuz onların kariyer yolunda karşılaştığı güçlükler ve bunun yarattığı strestir. Yönetici olmak belli risklere katlanmayı gerektirmektedir. Ancak kadının üstleneceği risk, erkeğe kıyasla daha fazla olmaktadır. Yapılan araştırmalar aile yaşamı ile kariyer ilişkisinde kadınlar açısından erkeklere göre farklı sorunlar ortaya çıkardığını göstermektedir ve bunlar sadece kadınlara özgüdür.

Kadınların üst görevlere gelmelerinde görünmez bir engel olarak adlandırılan cam tavan olgusu, sadece kadınlar için uygulanan keyfi bir bariyer olarak uygulanmaktadır. Bir şekilde üst basamaklara yükselen kadınların tepe noktalara geldiklerinde bu cam tavana çarptıkları görülmektedir. Kırılması çok güç olan ve sadece kadınlar için konan bu görünmez engeli aşabilen çok az sayıda kadın bulunmaktadır. Çalışma yaşamında kadınlar da erkekler gibi kendilerine bir kariyer hedefi koymakta, ancak bu cam tavan engelini aşmak çoğunlukla pek mümkün olmamaktadır (AYTAÇ, 2005:262-264).

Harvard Business Review dergisi 1965 yılından beri kadın yöneticilerle ilgili araştırmalar yapmakta ve zaman içerisindeki değişiklikleri analiz etmektedir. Yaptığı son araştırmasını ise Eylül 2006 tarihli sayısında yayınlamış ve 40 yıl sonra özellikle erkeklerin kadınların yöneticiliğine ilişkin görüşlerinin olumlu yönde değiştiği sonucuna ulaşmıştır. Ancak bu olumlu düşünceye karşın, kadınların üst yönetimdeki yeri konusundaki düşüncelerinin bu süreçte sabit kaldığı anlaşılmaktadır. Söz konusu araştırmada erkeklerin yalnızca yüzde 31,7'si "kadınların başarılı olması için istisnai olması" gerektiğini düşünürken, kadınların yüzde 69,4'ü bu yorumun doğru olduğunu ifade etmektedirler (<http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentPrint.asp?BodyID=6453>). Görüldüğü gibi Kadınlar hala kendileri için üst yönetimde yer almanın kolay olmadığına inanmaktadırlar.

Dünyanın önemli insan kaynakları kuruluşlarından olan Mercer, Haziran 2007 tarihinde yaptığı Avrupa'da şirket yönetim kurullarındaki kadın oranlarını bulmaya yönelik araştırmada, Avrupa'da şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın oranının ancak % 11 ve yönetim kurulu başkanlarında kadın oranını ise % 8 olarak tespit etmiştir. Bu konuda kadınların lehine somut adımlar atılmazsa, kadın yönetim kurulu üyelerinin sayısının bu büyüme hızı ile devam ettiğinde erkeklerle sayısal eşitliğin ancak 2065 yılında yakalanabileceği tahmin edilmektedir (http://uk.mercer.com/summary.htm;jsessionid=L6G43tNFYp-kkV6mjr@k7w**.mercero2?siteLanguage=1008&idContent=1289500).

Cam tavanın üç boyutu olup ve bunların ortaya çıkması da genelde sosyo-kültürel nitelikte olup, sosyalleşme süreci, normlar, kanunlar ve kurumsal düzenlemeler, eğitim düzeyi ve endüstriyel gelişim seviyesi ile doğrudan ilgilidir. Cam tavanın üç boyutunu oluşturan üç temel engel bulunmakta ve kadınlar kariyerlerini bu engellere göre belirlemek durumunda kalmaktadırlar:

1. *Erkek Yöneticiler Tarafından Konan Engeller:* Kadınlara karşı sahip olunan genelde olumsuz önyargılar nedeni ile kadınların üst düzey görevleri yapamayacağı, kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz olduklarının kabul edilmesi, kadınlarla iletişim kurmanın güç olması ve gücü elde tutup kadınlara bırakmamak istemeleri.

2. *Kadın Yöneticiler Tarafından Konan Engeller:* Kadınların önemli bir kesimi de erkek yöneticilerle çalışmak istemektedirler. Erkeklerin koyduğu engeller sürekli önde tutulmakta ancak kadınların kendi hemcinslerine karşı olumsuz yaklaşımlarına pek dikkat çekilmemektedir. Kadın yöneticiler kendini referans almakta ve “ ben bu noktaya nasıl geldiysem diğerleri de gelebilir, bunun için özel bir çabaya gerek yok” düşüncesi ve üst yönetimde tek kadın olmanın bir başarı ve ayrıcalık göstergesi olarak kabul edilerek kendi başarısını yüceltme ihtiyacı (kraliçe arı sendromu) duymaktadırlar.

3. *Kadınların Kendi Kendilerine Koyduğu Engeller:* Toplumsal değer yargılarını sorgulamadan içselleştirmeleri, kadının yerinin neresi olduğu sorusunun yanıtlanamaması, koşulları değiştirme isteği veya gücü olmaması, mevcut yapının değiştirilmeyeceğine olan inanç, kariyer yönelimli olmamak, özgüven eksikliği gibi engeller (AYCAN, 2004).

Cam tavanın neden kırılmadığı konusunda farklı görüşlerin temelinde kadın ve erkek

arasındaki rol farklılığı bulunmaktadır. Çalışan kadınlarda evlilik, aile ve çocuğun yeri kariyerdan öncelikli olmakta, bu nedenle de evlenene yada çocuk sahibi olana kadar esnek kariyer planları yapılmakta, gerektiğinde kolaylıkla vazgeçilebilecek işler tercih edilmektedir. Kadınların toplumsal rollerinin önemi nedeni ile bu durum hala devam etmektedir (AYTAÇ, 2000:909). Bu rollerin önemi toplumlar ve ülkeler arasında kuşkusuz farklılık göstermektedir ve bunun böyle olduğu istatistiksel sonuçlara da yansımaktadır.

ABD’nde Tepper School of Business tarafından yapılan bir araştırmada 16 binden fazla üst düzey yöneticinin yaklaşık olarak 15 yıl süresince kariyer yolculuğu takip edilmiş ve bir takım sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre kadınlar yöneticiliğin üst basamaklarına tırmanmıyorlar, çünkü erkeklere göre daha erken emekliliği tercih ediyorlar (İşte İnsan, 25.01.2009). Bu sonuç hemen tüm ülkeler için geçerlidir denebilir. Zaman içerisinde azalma gösterse de kadınlar yerleşik sosyo-kültürel değerler nedeni ile belli bir süre sonra artık bu kadar yeterli, diyerek ailesi ile ilgilenmeye yönelmektedirler.

3. Türkiye’de Kadınların Yönetim ve Karar Organlarındaki Durumunun Analizi:

Türkiye’de son yıllarda kadınların eğitim düzeylerindeki artış ve kadına yönelik geleneksel kültürel değerlerin değişmeye başlaması ile birlikte kadınların kariyer mesleklere yönelmeye başladığı, ekonomik ve politik yaşamda yer alabilmek için çaba gösterdiği gözlemlenmektedir.

Ülkemizde artık kadınlar kendilerine öngörülen geleneksel rolleri kabul etmeyerek, yeni bir çığır açmanın çabasını vermektedirler. Eğitimden finansa, medyadan iletişime pek çok sektörde yönetici kadınların sayısının arttığını görmekteyiz. Sezgisel yetenekleri, duygusal zekaları, enerjileri, dayanıklılıklarıyla iş yaşamında işletmelerini marka yaparken, kendileri de birer marka olmaktadır (TÜRK,2005: 7). Ancak gelinen noktanın henüz pek de iç açıcı olmadığı aşığıdaki bazı kariyer meslekler ve karar mekanizmalarındaki kadın temsil oranlarına bakıldığında görülmektedir.

Tablo 1:Türkiye’de Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Unvan/Kurul	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın Yüzdesi
Toplam Öğretim Elemanı	39852	58914	98766	40
Okutman	4185	2907	7092	59
Araştırma Görevlisi	16350	18434	34784	47
Öğretim Görevlisi	5907	9385	15292	38
Yardımcı Doçent	6186	11888	18074	34
Doçent	2177	4690	6867	31
Profesör	3706	9788	13494	27
Rektör	11	119	130	8,46
YÖK Kurul Üyesi	1	20	21	4,7
YÖK Denetleme Kurulu	0	9	9	0

Kaynak: ÖSYM 2007-2008 İstatistikleri, YÖK İstatistikleri

Tabloya bakıldığında toplam akademisyen sayısında kadın oranının %40 gibi yüksek bir düzeyde olduğu görülmektedir. Ancak 130 rektörden sadece 11’inin kadınlardan oluştuğu gibi bir olumsuz tablo da ortaya çıkmaktadır.

Tablo 2:Kamu Yönetiminde Kadınların Durumu (2007)

ÜNVANI	KADIN	TOPLAM	TOPLAM İÇİNDEKİ KADIN PAYI (%)
Müsteşar	0	19	0
Müsteşar Yardımcısı	2	79	2,5
Vali	0	155	0
Vali Yardımcısı	5	408	1,2
Kaymakam	16	857	1,8
Genel Müdür	7	177	3,9
Genel Müdür Yardımcısı	34	514	6,6
Başkan	9	131	6,8
Başkan Yardımcısı	5	57	8,7
Genel Sekreter	3	10	30
Genel Sekreter Yardımcısı	2	8	25
Daire Başkanı	280	1979	14,1
Daire Başkan Yardımcısı	24	318	7,5
Bölge Müdürü	11	422	2,6
Müdür	1737	10839	16
Müdür Yardımcısı	2118	7731	27,3
TOPLAM	4253	23704	17,9

Kaynak: Ka-Der ve DPB İstatistikleri

Kamu görevliliğinde en üst görevlerden olan müsteşarlık ve valilik görevlerinde hiçbir kadının yer almadığı, vali yardımcılığı ve kaymakamlık görevinde de kadınların çok düşük düzeylerde temsil edildiği görülmektedir. Diğer tüm unvanlar için de aynı durum geçerlidir (Tablo 2). Kamu kurumlarında çalışan ve yönetici sayılabilecek görevleri yürüten kadınlara yönelik olarak yapılan bir araştırmada, yönetici kadınların %18.2’si kadın olmanın bir dezavantaj olduğunu ve en önemli dezavantajın da yükselmeye tercih edilmemek olduğunu belirtmişlerdir

(ERSÖZ, 1999:139). Kendileri yönetici olan kadınlar arasında bile bu oranın çıkması düşündürücüdür.

Kadınların yasama organında temsil durumu da aradan geçen bunca yıla rağmen fazla değişmemiştir. Son genel seçimlere kadar kadın milletvekili sayısı 1935'teki oranın altında kalmış, 2007 yılındaki seçimle birlikte 550 milletvekilinden 50'sini kadınlar elde etmiştir. Ancak yine hükümet içerisinde sadece bir kadın bakan görev alabilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3: TBMM'nde Kadın Milletvekili Dağılımı (1935-2007)

SEÇİM YILI	PARLAMENTODAKİ MİLLETVEKİLİ SAYISI	KADIN MİLLETVEKİLİ SAYISI	TOPLAM İÇİNDEKİ PAY (%)
1935	395	18	4.6
1943	435	16	3.7
1950	487	3	0.6
1957	610	7	1.1
1965	450	8	1.8
1973	450	6	1.3
1991	450	8	1.8
1999	550	22	4.0
2002	550	24	4.4
2007	550	50	9.1

Kaynak: KSSGM,2008:14

Türkiye, 2006 Yılı Küresel Cinsiyet Eşitliği Raporu'na göre genel sıralamada 115 ülke arasında 105. sırada yer alarak olumsuz bir görüntü oluştururken, liderlik pozisyonuna yükselebilmeye göstergesinde 57. sırada yer alarak bazı AB ülkelerinden de iyi bir sonuç yakalamıştır. Ancak bu durum özel sektör için geçerli olup, kamuda yönetici olabilmeye 98. sırada yer alarak daha gerilere düştüğü görülmektedir (Radikal, 12.4.2007). Kamuda kadın yöneticilerin durumunu gösteren tablodan da bu sonuç açıkça görülebilmektedir.

Yerel yönetimlerdeki durum Meclisteki durumdan daha olumsuz bir tablo oluşturmaktadır. Hem 1999, hem de 2004 yılındaki seçim sonuçlarına göre belediye başkanları içerisindeki kadın oranı % 0.6 gibi çok düşük bir düzeyde kalmıştır. İl genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri arasındaki kadın oranı 1999'a göre 2004 yılında nispeten artsa da yine de çok kötü bir düzeydedir (Tablo 4).

Tablo 4: Yerel Yönetimlerde Kadın

	KADIN	TOPLAM	TOPLAM İÇİNDEKİ PAY (%)
2004			
Belediye Başkanı	18	3225	0,6
Belediye Meclis Üyesi	817	34477	2,3
İl Genel Meclisi Üyesi	57	3208	1,8
1999			
Belediye Başkanı	18	3215	0,6
Belediye Meclis Üyesi	541	34084	1,6
İl Genel Meclisi Üyesi	44	3122	1,4

Kaynak: KSSGM,2008:13

Avrupa Parlamentosu'nda kadınların oranı % 30 iken, AB üyesi ülkelerde kadınların ulusal meclislerinde ortalama temsil oranı ise % 22 düzeyindedir. Üye ülkelerin tamamında kadın parlamenter oranı Türkiye'den yüksektir (<http://www.kader.org.tr/avrupa.htm>).

Avrupa Komisyonu yayınlamış olduğu Kadın Erkek Eşitliği 2008 Raporu'nda kadın erkek eşitliğindeki en önemli olumsuzluğun istihdam, mecliste temsil ve yönetim kademelerinde temsil konularında yaşandığını vurgulamaktadır (EC,2008:36).

AB'nin siyasal ve ekonomik karar alma organlarında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için aktif çalışmalar yapması sonucu son yıllarda önemli sonuçlar alınmıştır. Siyasal alanda desteklenen kotalar ile Belçika, Portekiz, Avusturya, Almanya gibi ülkelerde meclislerde daha fazla kadın yer almaya başlamıştır. Diğer yandan yine Belçika, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Hollanda, İsveç ve İngiltere'de atama ile oluşan karar organlarında cinsiyet eşitliğini sağlayıcı yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (İKV,2003:25).

Tablo 5: Sendikalar ve Meslek Odaları Yönetiminde Kadın

	KADIN	ERKEK	TOPLAM
TÜRK-İŞ			
Yönetim Kurulu	0	5	5
Denetim Kurulu	0	5	5
Disiplin Kurulu	0	8	8
Bölge Temsilcilikleri	1	10	11
İl Temsilcilikleri	0	80	80
DİSK			
Yönetim Kurulu	0	7	7
Denetim Kurulu	0	3	3
Disiplin Kurulu	0	5	5
Başkanlar Kurulu	2	24	26
HAK-İŞ			
Yönetim Kurulu	0	6	6
Üye sendikalar - başkanlar	0	8	8
Üye sendikalar - yönetim	1	40	41
TOBB			
Yönetim Kurulu	0	15	15
Odalar, borsalar	1	363	364
İSTANBUL SANAYİ ODASI			
Meclis Başkanlık Divanı	0	3	3
Yönetim Kurulu	2	9	11
Meslek Komiteleri (48 adet)	13	233	246
İSTANBUL TİCARET ODASI			
Meslek komiteleri (87 meslek grubu)	2	214	216
Meclis Başkanlık Divanı	0	4	4
Yönetim Kurulu	0	11	11

Kaynak: Ka-Der İstatistikleri

Kadınların meslek örgütleri ve sendikalarda hangi oranda temsil edildiklerini gösteren Tablo 5'e bakıldığında bunların yönetimlerinin de nerede ise tamamının erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Özellikle sendikalar, çalışma yaşamında daha fazla kadının yer almasını savunurken diğer yanda yönetimlerinde kadınlara yer verilmemesi bir çelişki olarak kabul edilmektedir. Burada kadınların sendika yönetimlerine girmekte isteksiz olmalarının da etkisi olmakla birlikte, sendikaların bu alanda örnek olmaları gerekmektedir.

TOBB Yönetim Kurulu'nda sadece bir kadının bulunması, ülke genelindeki 364 oda ve borsa başkanından sadece birinin kadın olmasında, kadınların girişimcilik boyutunda ekonomik yaşamda çok az sayıda yer almalarının da etkisi bulunmaktadır. Aynı sonuç İstanbul Ticaret ve Sanayi Odaları içinde geçerlidir.

Dünyanın önde gelen iş ve yönetim dergisi Forbes “Dünyanın en güçlü 100 kadını” 2007 listesinde iki Türk kadınına da yer vermiştir. Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Güler Sabancı 65 ve Doğan Holding Yöneticisi İmre Barmanbek ise 100. sırada yer almış (<http://www.forbes.com/lists>), 2008 yılı sıralamasında ise sadece Güler Sabancı geçen yıla göre on sıra gerileyerek 75. sırada listeye girmiştir (Sabah, 28.8.2008). Türk kadınlarının ekonomide, politikada, karar alma organlarında etkin konumda olmadıklarından dolayı söz konusu listede de yeteri kadar kadın yer alamamaktadır

TOBB, kadınların girişimcilik kültürünün geliştirilmesi amacı ile 2007 yılında Kadın Girişimciler Kurulu oluşturmuş ve burada yapılan başarılı çalışmalar ile 74 ilde bu kurul oluşturulmuş ve 1273 kadın girişimciye ulaşmışlardır. Bu çalışmalar sayesinde bu yıl yapılan oda seçimlerinde kadınların da yönetime girmek için mücadele ettikleri görülmektedir. 111 yıl sonra Gaziantep’te Ticaret Odası yönetimine kadın üye seçilmiştir (Akşam, 07.02.2009). Yine 118 yıllık geçmişe sahip İzmir Ticaret Borsası’nda ilk kez bir kadın, yönetim kurulu başkanlığına seçilmiştir (Hürriyet, 20.02.2009). Yüzyılı aşan geçmişlerinde hiç kadın yönetici görmeyen oda meclislerine ve meslek komitelerine kadın üyeler girmeye başlamıştır. Seçimleri tamamlanan illerden Konya, Kütahya, Ankara, Adana ve Kayseri’de de kadınlar yönetimde yer almışlardır (Milliyet, 08.02.2009).

Bu başarılı örneklerde de görüldüğü gibi akılcı politikalar geliştirilmesi ve uygulanmaya başlanması halinde kadınların karşı karşıya kaldıkları cam tavanları kırmaları ve yılların ortaya çıkardığı kayıpları telafi etmeleri mümkün olacaktır. Bu süreç uzun ve yorucu olsa da başka bir çözüm yolu bulunmamaktadır.

4. Sonuç ve Değerlendirme:

Kadınların çalışma yaşamına girmeleri ile beraber yönetim ve karar mekanizmalarında da yer alma istekleri gittikçe artan bir seyir izlemektedir. Ancak kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi, çalışan kadın sayısının artması, hizmetler sektörünün büyümesi, teknolojik değişme ve çalışma yaşamının değişmesi gibi olumlu gelişmelere karşın kadınların yönetim ve karar mekanizmalarında hak ettikleri konumda olmadıkları görülmektedir. Bu durum gelişmiş toplumlarda da yaşanan bir olgudur ancak ülkemizdeki durum daha olumsuz bir görüntü oluşturmaktadır.

Özel sektörde son yıllarda kadınların özellikle bankacılık, finans, danışmanlık, turizm, avukatlık, sağlık gibi alanlarda kariyer sahibi oldukları ve yönetim kademelerinde yer alabildiklerini görmekteyiz. Aynı olumlu gelişmeyi kamu kesiminde görmek ne yazık ki mümkün olmamıştır. Kamuda üst düzey görevlerin pek çoğunda kadınlar hiç bulunmamakta, yada çok az sayıda temsil edilmektedirler. Yıllar içerisinde kamuda çalışan nitelikli kadın sayısında artış olsa da üst görevlerde ve karar mekanizmalarında kadınları görmek pek mümkün olmamaktadır. Öğretmenlik, akademisyenlik, hakimlik gibi mesleklerde kadın oranı diğer mesleklerle göre daha fazladır ve hatta bazı gelişmiş ülkelerdeki oranlara göre daha iyi durumdadır. Ancak bu mesleklerle ilgili üst yönetimlerde de kadınlar yer alamamıştır.

Parlamentoda ve yerel yönetimlerde de durum kamu kesimi ile paralellik göstermektedir. Gelişmiş ülkelerden çok daha önce ülkemizde kadınlar seçme ve seçilme hakkını elde etmişlerdir ancak temsil yönünden onlardan çok gerilerde kalmışlardır. Kotalar ve bazı özel destek politikaları uygulansa yetersiz olmuş ve yıllar içerisinde politikada kadınların temsili konusunda bir ilerleme

sağlanamamıştır. Çalışma yaşamında olduğu gibi politikada da kadınların karar alma mekanizmalarında yer alamamalarının gerisinde cam tavan olarak adlandırılan ve sadece kadınlar için geçerli olan ve yıllardır karşılaşılan görünmez engeller nedeni ile bu olumsuz tablo düzeltilememektedir. Bu görünmez bariyerleri ve etkilerini ortadan kaldırmak için kalıcı politikalar geliştirilmeli, ve uygulanmalıdır.

Son dönemde özellikle Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği gibi bazı sivil toplum kuruluşları bu alanda önemli çalışmalar yapmış ve olumlu sonuçlar da almaya başlamışlardır. Bir asırdan fazla geçmişi olan ticaret ve sanayi odalarının yönetimlerine ilk kez bu yıl kadınlar da girmeyi başarmışlardır. Yakın zamana kadar hiç bir kadının oda yönetimlerinde yer almamasına rağmen, yapılan başarılı çalışmalar sonuç vermiş ve bu yıl ilk kez yüzden fazla kadın odaların yönetimlerinde yer almışlardır. Bu tür olumlu örneklerin çoğalması durumunda cam tavanlar daha kolay kırılacak ve ülkemizde kadınların karar alma süreçlerinde ve üst yönetimlerde daha fazla yer aldıklarını da görmek mümkün olacaktır.

Kaynaklar:

- AKOĞLAN, M.(1997). Konaklama Endüstrisinde Kadın Yöneticiler, A.Ü.Yayı, Eskişehir
- AYCAN, Z. “Kadın Kariyer Gelişiminin Önündeki Engeller
“<http://www.aneyiz.biz/haber/haberdtl.php?hid=1809> (25.02.2009)
- AYTAÇ, S.(2005).Çalışma Yaşamında Kariyer, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- AYTAÇ; S.(2000).”Çalışma Yaşamında Kariyer Sorunu”, N.Ekin’e Armağan, TÜHİS Yayınları, Ankara (905-914)
- BARUTÇUGİL, İ.(2002).İş Hayatında Kadın Yönetici, Kariyer Yayıncılık, İstanbul
- ÇAĞAN,O.(15.02.2009) “Kadın Yöneticiler Gerçekten Güçlü mü?
<http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentPrint.asp?BodyID=6453>
- ERSÖZ, A.G.(1999). Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum ve Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı, Kültür Bakanlığı Yayını, Ankara
- European Commission (2008), Report on Equality Between Women and Men - 2008 .Belgium
- İKV (İktisadi Kalkınma Vakfı) (2003), AB’nde Kadın Hakları ve Türkiye, İstanbul.
- KSSGM (2008) Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın, Ankara
- MERCER,(10.02.2009) “Women in Top Boardroom Positions”
http://uk.mercer.com/summary.htm;jsessionid=L6G43tNFYp-%20kkV6mjr@k7w**.merc02?siteLanguage=1008&idContent=1289500
- OKTİK, N.(2002). Turizm Sektöründe Çalışan Kadınların Toplumsal Değişime Etkileri, Muğla Üniversitesi Yayını, Muğla.
- ÖRÜCÜ,E.,KILIÇ, R. ve KILIÇ, T.(2007). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”,Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:4 Sayı:2, (117-135).
- TÜRK, E.(2005). İş Dünyasında Marka Kadınlar, Neden Kitap, İstanbul
- Akşam, 07.02.2009
- Hürriyet, 20.02.2009
- İşte İnsan Gazetesi, 25.01.2009
- Milliyet, 08.02.2009
- Radikal, 12.4.2007

Sabah, 28.8.2008

<http://www.ka-der.org.tr/avrupa.htm>

<http://www.ka-der.org.tr/?p=istatistik>

<http://www.forbes.com/lists>

Devlet Personel Başkanlığı İstatistikleri

ÖSYM İstatistikleri

YÖK İstatistikleri

Erkek Egemen İş Alanlarına Yönelen Kadınlar Bir Örnek Model Olarak YÜZÜ GÜLEN OPERATÖRLER Projesi

Uzman Tülay DEMİRALAY, Oral KAYA***

ÖZET

Tüm toplumlarda tarihsel süreç içerisinde bakıldığında kadın ile erkek arasındaki biyolojik farklılık zaman içerisinde toplumsal bir farklılığa dönüştürülmüştür. Çalışma yaşamında da bazı mesleklerin erkek temelli olarak tanımlandığı görülmektedir. Çalışmamızda geçmişten günümüze kadın nüfusun istihdamı, üretime katkısı, meslek grupları açısından istihdam oranları değerlendirilecektir. Ayrıca, erkek egemen meslek olarak tanımlanan iş makinelerinin kullanımına yönelik olarak Çanakkale’de uygulanan YÜZÜ GÜLEN OPERATÖRLER isimli örnek proje irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Erkek, Kadın, İş, İstihdam, İşgücü, Yüzü Gülen Operatörler

ABSTRACT

When we look at the historical process; in all communities, the biological differences between men and women have been transformed into the social differences as the time passes. In working life, ascriptive characteristics tend to determine the kind of work people to do, so some professions define as if they belong to the man. In this study, we tried to give some information about the employing of the women, their contributions to production, their employing ratio in the different professional groups. Besides, we also effort to analyze the sample project called “Smiling Operators” implemented in Çanakkale. This Project is about the driving and using of the working machines defined as a male profession
Key words: Men, Women, Profession, Employment, Occupation, Yüzü Gülen Operatörler

GİRİŞ

Dünya üzerindeki tüm toplumlarda kadın ilk çağlardan bugüne kadar uzanan süreç içerisinde aile hayatı ve ekonomik hayata aktif katkı sağlamıştır. İlgel toplumlarda erkek ve kadının işbölümü ikisine de önemli görevler vermekteydi. Ancak yerleşik yaşama geçildiğinde egemenlik için yapılan savaşlar, fiziksel güç gerektiren işler artmaya başlamış ve erkeğin toplumsal statüsü gelişirken kadınıniki gerilemeye başlamıştır. Ataerkil toplumsal yapıların ortaya çıkması cinslerarası eşitsizliğin zaman içerisinde toplumsal bir bakış açısına dönüşmesine yol açmıştır.

Birçok toplumda kültürel yapının kadına bakışı, kadına biçilen roller, yüklenen sorumluluklar, dini inanışlar, toplumsal yargılar, kadına tanınan haklar farklılıklar göstermektedir. Hatta aynı ülkenin farklı bölgelerinde bile büyük farklılıklara rastlanabilmektedir. Kadınlara yasal haklar tanınarak toplumsal statüsü yükseltilmeye çalışılmışsa da hak tanınmasıyla tanınan hakların uygulanması aşamasında büyük farklılıklar vardır.

* Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tulaydemiralay@trakya.edu.tr

** Orka Danışmanlık/Çanakkale, oralkaya@gmail.com

Çağlar boyunca kadın erkeğin yanında aile hayatına ve ekonomik hayata önemli bir katkı sağlamasına rağmen ekonomik gelir karşılığı ücretli kadın işgücünün ortaya çıkması Sanayi Devriminden sonra olmuştur. Savaş yıllarında kadın işgücü istihdamının arttığı görülmektedir. Özellikle II.Dünya Savaşı'ndan sonraki yıllarda uluslararası düzenlemelerle kadın işgücü lehine hukuksal düzenlemeler yapılmıştır.

Türk kadını tarihi metinlerde belirtildiği gibi devlet yönetiminde etkin bir roldeyken, göç ettiği yerlerdeki kültürlerin özellikle Arap kültürünün etkisiyle zaman içerisinde toplumsal statüsü azalmış, sadece aile hayatı içerisinde eş ve anne rolü uygun görülmüştür. Kentlerde yaşayan kadının statüsü daha da gerilemiş olmasına rağmen kırsal kesimdeki kadın tarımsal üretime katkısı nedeniyle bu kısıtlamaları çok fazla hissetmemiştir.

[Türk](#) tarihinde demokratikleşmenin ilk somut adımı olan Tanzimat (1839) Türk kadını açısından büyük bir yeniliği getirmiş, eğitim olanaklarına kavuşmasını sağlamıştır. Cumhuriyet döneminde kanuni düzenlemelerle Türk Kadınına birçok hak tanınmasına ve köklü değişiklikler yapılmasına ve olumlu gelişmeler izlenmesine rağmen günümüzde hala kadın işgücü konusunda istenen düzeye gelinememiştir.

Ülkelerin gelişmişlik düzeyinde kadınların sosyo-ekonomik hayata katılımları önemli bir yer tutmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde erkek işgücü ve kadın işgücü oranları arasında önemli farklar görülmektedir. Bunun önemli nedenlerinden biri gelişmekte olan toplumlarda kadının ücretli işgücü olarak sosyo-ekonomik hayata katılmasının yanında geleneksel ve kültürel yapının onlara vermiş olduğu rolü de beraberinde yerine getirmesi beklenmektedir.

Kadın Nüfusun Faaliyetleri

Kadın nüfusun belirli bir ücret karşılığı istihdam edilerek işgücüne katılımı ve belirli bir ücret ödenmeksizin ev ve aile işlerindeki çalışmaları farklı iki alanda değerlendirilmektedir. Ev işleri ve çocuk yetiştirilmesinin iktisadi değerinin olduğu yadsınmadığı halde ekonomik anlamda ölçülebilirliğinin olmaması nedeniyle iktisadi değeri olmayan faaliyetler olarak nitelendirilmektedir.

Kadınlara tanınan haklar, kanuni düzenlemeler, eğitim olanaklarının artması kadınların çalışma hayatında yer almasına ve iktisadi değeri bulunan işgücüne katılımının artmasını sağlamıştır. Ancak bu olanaklar ülke bütünde homojen bir dağılım göstermediği gibi iktisadi faaliyet kollarında da homojen bir dağılım göstermemektedir. Bazı faaliyet kollarının kadın temelli, bazı iş kollarının da erkek temelli işler olarak tanımlanması nedeniyle bu faaliyet kollarını da cinsiyet ayrımı olan kalıplaşmış bir hale getirmiştir.

Türkiye Genelinde Kadın Nüfusun İstihdamı

Ülkemizde işgücüne katılımın düşük olmasının iki temel nedeni vardır. Birincisi; genel olarak nüfusun eğitim düzeyinin düşük olmasıdır. Eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranı da artmaktadır. Özellikle tarım dışı sektörler

açısından eğitim daha büyük önem taşımaktadır. Bütün ekonomilerde, yapısal değişimle birlikte eğitimin, istihdam ve işgücüne katılımdaki rolü artmaktadır. Nitekim ülkemizde de eğitim düzeyi yükseldikçe, işgücüne katılım oranları artmaktadır. 2006 yılı verilerine göre işgücüne katılım oranı, okur yazar olmayanlarda % 20.3 lise altı eğitimlilerde % 46.9, lise ve dengi okul mezunlarında % 57, yüksekokul ve fakülte mezunlarında ise % 78.5'tir. İşgücüne katılımın düşük olmasının ikinci nedeni, kadınların işgücüne katılımının çok düşük olmasıdır. Türkiye'de 2006 yılı için % 71.5 olan erkeklerin işgücüne katılım oranı, Avrupa Birliği ortalamasına oldukça yakındır. Bununla birlikte kadınların işgücüne katılım düzeyi oldukça düşüktür (% 24.9). Kadınların işgücüne katılım oranının bu denli düşük olması, toplam işgücüne katılım oranını da aşağı çekmektedir (% 48) (TÜİK, İşgücü, İstihdam Ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi-1, 2007:32-33).

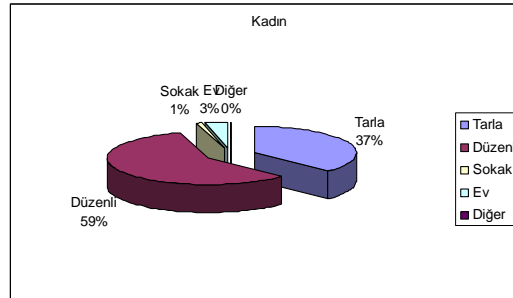
Çalışma Yerinin Özelliğine Göre Kadın Nüfusun İstihdamı

TABLO-2: Çalışma Yerlerine Göre İstihdam Edilenler (15+yaş)
(Bin)

Yıl / Cinsiyet (1988-2006)	Tarla	Düzenli	Sokak	Ev	Diğer
Erkek	11.662	55.456	6.444	129	15
Kadın	10.365	16.227	249	965	2

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2007

Grafik:2 Çalışma Yerlerine Göre İstihdam Edilenler (15+yaş)



Kadın nüfusun %37'si tarlada ve %59'u düzenli alanlarda, %3'ünün de evlerde çalıştığı görülmektedir.

Evlere gündelikçi olarak giden kadınlar aslında kayıt dışı ekonominin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Ancak kadınlar bunu kendilerinin istihdamı olarak algılamamakta, sadece eve katkı için yaptıklarını ifade etmektedirler. Bu da işgücü oranlarının belirlenmesinde yanlış veriler ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ülkemizde kadın nüfus genellikle tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak önemli bir yer tutmakla birlikte kendi hesabına çalışan

ve işverenlerin oranı oldukça düşüktür. Ayrıca evlerde istihdam edilen kadın işgücü oranına baktığımızda kadınların kendi evlerinde çalışmaları ve kendi çocuklarını yetiştirmeleri iktisadi bir faaliyet olarak algılanmadığı için değeri ölçülememektedir. Düzenli çalışma alanlarındaki oranın aşırı düşüş sergilemesi konuyu birçok açıdan ele almak gerektiğini göstermektedir. Kırsal alandan kente göç, okullaşma ve mesleki eğitim açısından kadınlarda istenen seviyeye ulaşamaması, nitelikli işgücü olarak yetiştirilememeleri, kentleşmeyle birlikte kadının çalışma hayatından uzaklaşması, töre ve geleneklerin etkisinin kentleşmenin etkisiyle daha fazla hissedilmesi, kayıt dışı istihdamın artması, kadın nüfusun kendi evine ve ailesine zaman ayırmak amacıyla daha çok yarı zamanlı işlerde çalışmak istemesi bu oranlardaki düşüşün nedenleri arasındadır.

İşteki Durumuna Göre Kadın Nüfusun İstihdamı

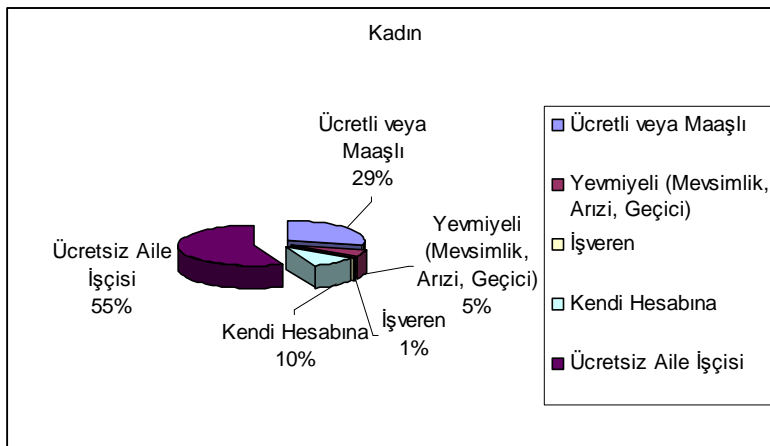
Ücretli veya maaşlı statüde çalışan kadın işgücü oranlarının bilgi teknolojileri, mesleki eğitimler ve uzaktan eğitim gibi eğitim olanaklarının arttığı 2000’li yıllarda %20’lerin üzerine çıkamaması kadın işgücü istihdamındaki aile yapısı, gelenekler vb. engelleyici faktörlerin hala etkin olduğunu göstermektedir. İşveren oranları ise yok denecek kadar azdır. Bunun temelinde kadın nüfusun ekonomik özgürlüğünün olmaması ve bir işletme kurarak işveren konumunda olacak sermaye birikimine sahip olamamaları, sermayeleri olsa dahi çocukluktan itibaren erkek egemen bir toplumda böyle bir müteşebbis olabilme ruhuyla yetiştirilmemeleri, bu yönde eğitim almamaları yatmaktadır. Kendi hesabına çalışan kadın işgücü oranları 1980’li yıllardan bu yana %7’lik bir artış göstermesine rağmen tatmin edici bir düzeye ulaşmamıştır. Oysa ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadın işgücü 80’li ve 2000’li yıllarda aynı oranda kalmıştır. Bu da toplumun kırsal kesiminde kadına bakışın aynı seviyede olduğunu, çok önemli bir değişiklik yaşanmadığını göstermektedir.

TABLO-3: İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilenler (15+yaş)
(Bin)

Cinsiyet (1988-2006)	Ücretli veya Maaşlı	Yevmiyeli (Mevsimlik, Arızı, Geçici)	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
Erkek	32.227	6.478	5.054	22.075	7.872
Kadın	7.957	1.351	196	2.729	15.576

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2007

Grafik:3- İşteki Durumuna Göre İstihdam Edilenler (15+yaş)



Kadın nüfusun %55'inin ücretsiz aile işçisi, %29'unun ücretli veya maaşlı, %10'unun kendi hesabına, %5'inin yevmiyeli ve %1'inin işveren olarak çalıştığı görülmektedir. Buna karşın erkek nüfusun oranlarına bakıldığında ücretsiz aile işçisi oranının %11 oranında gerçekleştiği görülmektedir.

Meslek Gruplarına Göre Kadın Nüfusun İstihdamı

En yüksek istihdam oranının %46 ile tarım, hayvancılık, ormancılık, balıkçılık ve avcılar alanında olduğunu görmekteyiz. Burada yine ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadın işgücünün fazlalığı dikkat çekmektedir. En az kadın işgücü istihdamının ise %0.8'le müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri alanı ile %0.9 ile tarım dışı üretim faaliyetlerinde çalışanlar ve ulaştırma makineleri kullananlar alanında olduğu görülmektedir. Bu alanların genellikle erkek temelli meslek grupları arasında yer alması, toplumun bu alanlara bakış açısında cinsiyet ayrımı yapıldığının bir göstergesidir. İdari Personel ve benzeri çalışan oranlarının kademeli olarak artması eğitim alabilme imkanına sahip olan kadın işgücüne dayalı beşeri sermayenin toplumda kadına uygun alanlar olarak tanımlanan alanlara kaydığını ortaya koymaktadır.

TABLO-4/a: Meslek Gruplarına Göre İstihdam Edilenler (15+yaş)
(Bin)

Yıl / Cinsiyet (1988-2003)	İlmi ve Teknik Elemanlar, Serbest Meslek Sahipleri ve Bunlarla İlgili Meslekler	Müteşebbisler, Direktörler ve Üst Kademe Yöneticileri	İdari Personel ve Benzeri Çalışanlar	Ticaret ve Satış Personeli	Hizmet İşlerinde Çalışanlar	Tarımcı, Hayvancı, Ormancı, Balıkçı ve Avcılar	Tarım Dışı Üretim Faaliyetlerinde Çalışanlar ve Ulaştırma Makineleri Kullananlar	Meslekleri Tayin Edilemeyenler
Erkek	3.742	1.740	2.753	6.926	5.981	17.363	18.213	466
Erkek	%67	%92	%64	%90	%87	%54	%91	%81
Kadın	1.809	147	1.553	727	893	14.879	1.880	110
Kadın	%33	%0.8	%36	%10	%13	%46	%0.9	%19

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2007

TABLO-4/b: Meslek Gruplarına Göre İstihdam Edilenler (15+yaş)
(Bin)

Yıl / Cinsiyet (2001-2006)	Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler	Profesyonel Meslek Mensupları	Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	Hizmet ve Satış Elemanları	Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar
Erkek	10.607	5.434	4.755	4.313	11.084	20.800	16.518	10.927	10.521
Erkek	%93	%67	%70	%62	%83	%54	%88	%91	%73
Kadın	800	2.702	1.998	2.600	2.197	17.748	2.189	1.050	3.978
Kadın	%0.7	%33	%30	%38	%17	%46	%12	%0.9	%27

Kaynak: TÜİK, İstatistik Göstergeler 1923-2007

Meslek gruplarına göre kadın nüfusun istihdamı TABLO-4/a'ya bakıldığında TABLO-4/b ile ortak özellik gösteren nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanlarının en yüksek kadın istihdamı oranına sahip olduğu görülmektedir. En düşük istihdam oranının da %0.7 ile kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler alanındadır. Bu oranı %0.9 ile tesis ve makine operatörleri ve montajcılar alanı takip etmektedir. Üst düzey yönetici, kanun yapıcı ve müdürler arasında kadın oranının az olmasının nedenleri daha önce belirttiğimiz cinsiyet ayrımcılığının birçok etkisini içermekle birlikte burada cam tavan olarak bilinen, kadınların üst düzey yönetim görevlerine yükselmesini engelleyen hukuki düzenlemeler dışındaki görünmeyen engeller karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmamızda üzerinde durmak istediğimiz alan olan tesis ve makine operatörleri ve montajcılarının oranı da %0.9'la en düşük istihdam oranıdır. Burada da mesleklerin toplumsal önyargılar ve İş Kanunu'ndaki bazı düzenlemelerle de erkek temelli meslekler olarak tanımlanmasından ve kadınlara yönelik bu alanda eğitim olanaklarının olmamasından kaynaklanmaktadır.

Türkiye'de iş kanunumuza göre kadınların bazı işlerde çalışması yasaklanmıştır. Bu yasaklara göre her yaştaki kadınların kablo döşemesi, tünel inşaatı gibi yeraltı veya her türlü sualtı işlerinde çalışması yasaklanmıştır (İK, Madde 68). Bu yasanın gerekçesi, bu işlerin erkek işi olması yani kadınlara uygun görülmemesidir. Aynı şekilde, sanayiye ait işlerde her yaştaki kadınların gece çalıştırılması esas itibarıyla yasaktır. Ancak işin özelliği gereği, kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılmasına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıkları ve Ticaret Bakanlığı'nın ortak hazırlayacakları bir tüzükte gösterilecek şartlar çerçevesinde izin verilecektir (İK, Madde 69)." Bu çeşit koruyucu yasa uygulamalarının varlığı mesleksel ayrımcılığa neden olmakta hem de bu ayrımcılığı desteklemektedir (Palaz, 2003:97).

Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Sanayi devriminden sonra yaşanan gelişmeler ve kadınların çalışma hayatına aktif olarak katılmaları ile birlikte bu alanda yapılan çalışmalar başlamıştır. Kadın işgücü ve çalışma hayatı ile ilgili bir çok uluslararası ve ulusal düzenleme mevcuttur. Cinslerarası eşitsizlik ve kadın işgücü istihdamında sivil toplum kuruluşları da çeşitli projeler geliştirerek kadının eğitim ve iş hayatındaki yeri konusunda önemli çalışmalarda bulunmaktadır. Özellikle öğrenim gören kadın nüfusa pozitif ayrımcılık uygulanarak burslar sağlanması ve mesleki eğitim projeleri ile destek vermektedirler. Bu projelerden biri de Çanakkale İli'nde gerçekleştirilen “Yüzü Gülen Operatörler” projesidir.

Yüzü Gülen Operatörler Projesi

“Yüzü Gülen Operatörler” projesi Birleşmiş Milletler tarafından hedeflenen “Binyıl Kalkınma Hedefleri” nin hayata geçirilmesi ve Türkiye’de de uygulanması amacıyla, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ile Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından ortak olarak açılan hibe programı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Bu hibe programına Çanakkale Ticaret Borsası, Çanakkale Mehmet Pehlivan Mesleki Eğitim Merkezi ve Çanakkale Yerel Gündem 21 ortaklığı ile başvurulmuştur. Projenin amacı ise, sadece Çanakkale değil, Türkiye’nin her yerindeki iş sahalarında bugüne kadar sadece erkeklerin çalıştığı bir iş alanı olan, iş makinesi (forklift) operatörlüğü alanında, kadınların da çalışabileceğini ispat etmek ve bu alana kadın eleman yetiştirilmesini sağlamak olarak belirlenmiştir. Projenin yazılma aşamasında görüşülen kadın derneklerinin konuya sıcak bakmaması, gereken desteği göstermemesi nedeniyle projede yer almamışlardır. Bu durum, aslında toplumun kadına biçtiği rollerin ne kadar köklü olduğunu, kadının insan hakları konusunda çalışan sivil toplum kuruluşlarının dahi bu toplumsal baskıyı fark etmeden kabul ettiklerini göstermiştir. Projeye başlarken, proje hedefini gerçekleştirme konusunda tedirginlik yaratmasına rağmen bu durum projenin uygulama aşamasında beklenen kadar etkili olmamıştır. Proje çerçevesinde 20 kişinin iş makinesi eğitimi alması planlanmış ve ilk aşamada bu 20 kişiden 5 tanesinin kadın olması hedeflenmiştir. Fakat eğitimler için kayıtlar 130 kişiye ulaşmış ve dikkat çekici bir oranda 14 kadın aday başvuruda bulunmuştur. Kadın adayların ilgisinin beklenenden yüksek olması nedeniyle projede değişiklik yapılarak eğitim alacak aday sayısı 30 kişiye çıkarılmıştır. Başvuran kadın adayların hepsinin eğitimden yararlanması için pozitif ayrımcılık yapılarak proje metninde revizyona gidilmiştir. Eğitimler Mesleki Eğitim Merkezi (Çıraklık Eğitim Merkezi) eğitmenleri tarafından verilmiş olup, eğitimlerle ilgili materyaller de eğitmenler tarafından hazırlanarak basılı halde adaylara dağıtımı sağlanmıştır.

Eğitimler özellikle 08 Mart 2008 tarihinde başlatılmış ve ilk aşamada Birleşmiş Milletlerin Milenyum Hedefleri hakkında bilgiler alan kursiyerler, toplumda kadın istihdamı, kadına yönelik önyargılar ve kadın eğitimi hakkında bilgiler almışlardır. Daha sonra mesleki açıdan teorik bilgilerin verildiği eğitimin üçüncü haftasında uygulama eğitimlerine geçilmiştir. İş makinesi alanında bir üretici olan Komatsu firmasının desteğiyle uygulama eğitimleri bittiğinde, kursiyerler, yine Komatsu’nun destekleri ile İstanbul’da Temsa’nın tesislerinde ikinci bir uygulama eğitimine katılmışlardır. Kursiyerler aynı tarihte

yapılan iş makineleri fuarına da katılarak, bu alandaki son yenilikleri inceleme ve izleme imkânına sahip olmuşlardır. Mayıs'2008 sonunda, Birleşmiş Milletler Türkiye daimi temsilcisi Mahmood Ayub'un katılımı ile kursiyerlere belgeleri verilmiştir. Şu anda Çanakkale'de 14 tane kadın forklift kullanma becerisine sahip durumdadır. Bu kadınlardan şimdilik bir tanesi bir gıda firmasında forklift kullanıcısı olarak çalışmaktadır.



Erkek egemen iş alanlarına yönelen kadınların başarabildikleri ender çalışmalardan biri olan proje, Birleşmiş Milletler tarafından 2008 yılı içinde Türkiye'de uygulanan en başarılı proje seçilerek UNDP kitabına girmiştir. Ayrıca proje, BBC Dünya Servisinin açtığı "en iyi uygulama projesi yarışması" na kabul edilmiştir.

SONUÇ

Dünya Bankası tarafından hazırlanan "Türkiye Kadın Raporu" çalışmamız açısından önem arz etmektedir. Bu raporda özellikle kadın ve erkek arasında var olan eşitsizlikleri gidermek, kadının işgücü piyasasına daha çok katılımını sağlamak ve katılımını kalitesini yükseltmek, onlara gelenekselin dışında da iş alanları açmak için uygulanması gereken politikalar üzerinde odaklaşan Rapor'da sonuç olarak, kadınlara uygulanan çeşitli kısıtlamaların azaltılmasının Türkiye'nin hızlı gelişmesi ve entegrasyonu açısından büyük önem taşıdığı belirtilmektedir (Moroğlu, 1999:35).

Çalışmamız içerisinde yer alan TÜİK verilerine göre kadın işgücünün bilgi ve mesleki eğitimlerinin artırılarak tarım dışı sektörlerde daha yüksek oranlarda istihdam edilmesini sağlamak için öncelikle kadınların eğitim olanaklarını kısıtlayan, ücretsiz aile işçisi olmalarına ve kayıtdışı ekonomide yer almalarına yol açan nedenlerin tespit edilmesi ve bu alanlarda çalışmalar yapılması gerekmektedir. Kadınların eğitim düzeylerinin artmasına karşın tarım dışı alanlarda istihdamdaki oranların artmaması sorunların eğitimle çözülemeyeceğini göstermektedir. Ayrıca kadınların işgücü istihdamında pozitif etkiye sahip olan yasal düzenlemeler yapılarak annelik ve aileye yönelik görevlerini rahatlatarak kreş, çocuk yuvası gibi destek birimlerin de bu alanda etkili olabilecekları söylenebilir.

Sivil toplum kuruluşları tarafından da bu alanda pek çok eğitim ve proje çalışması yapılmış olmakla beraber çalışmamızda bahsettiğimiz "Yüzü Gülen Operatörler" projesi kadın-erkek eşitliğini pekiştirecek, erkek temelli sektörlerin kadın istihdamı konusunda daha açık olmasını sağlayacak önemli bir katkı sağlamıştır. Proje, erkek temelli meslek tanımı yapılan alanlarda kadın işgücüne

eğitim verilerek istihdam konusunda olanaklar tanınması bu sektörlerin de daha fazla gelişime açık olmasını sağlayarak, kadının her alanda başarılı bir şekilde üretime katkıda bulunabileceğinin iyi bir göstergesidir.

KAYNAKÇA

Akın, A., ve S. Mihçioğur, “Kadının Statüsü ve Anne Ölümleri”, www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/kadinin_statusu_anne_olumleri.pdf -

Aytaç, S., (1999), “Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer”, *TİSK, Türkiye De Kadın İşgücü Seminerleri I-II*, TİSK Yayınları, Yayın No.192, Ankara.

Cam, E., (2003), “Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar-1”, *Çelik İş Sendikası Aylık yayın Organı*, Yıl:3, Sayı:11.

Demirhan, Adakale, E.F. ve M. Ekonomi, (2005), “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler Ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler”, *İtüdergisi/d Mühendislik*, Cilt:4, Sayı:5, ss.55-67

Gönüllü, M ve G. İçli, (2001) “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”, *C.Ü.Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:25, No:1, ss.81-100

Moroğlu, N., (1999), “Kadınlarımızla Birlikte 10 Yıl”, İ.Ü.Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Kadın Araştırmaları Derneği (1989-1999), İstanbul

Örücü, E., R.Kılıç ve T.Kılıç, (2007), “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Yıl:2007, Cilt:14, Sayı:2, Manisa.

Özer, M. ve K. Biçerli, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(3).

Palaz, S. (2003), “Türkiye’de Cinsiyet Ayırıcılığı Analizinde Neoklasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:6, Sayı:9, ss.87-111.

Tatlıdil, E. Ve Y. Xanthacou, (2008), “Türk İşgücünün Yapısı Ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları”, www.eab.ege.edu.tr/pdf/2_2/C2-S2-M1.pdf -, *Ege Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü*, ss.11.

Taşkıran, T., (1973), “Cumhuriyet’in 50. Yılında Türk Kadın Hakları”, Başbakanlık Kültür Müsteşarlığı Cumhuriyet’in 50. Yıldönümü Yayınları:5, Ankara

Türkiye İstatistik Kurumu-(TÜİK), İstatistik Göstergeler 1923-2007, ISSN 1300-0535

Türkiye İstatistik Kurumu-(TÜİK), İşgücü, İstihdam Ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi-1, 2007

“Türkiye’de Emek Piyasasında Kadınların Durumu”, TÜRK-İŞ Raporu, 2005

Yaşar, O., (2007), “Türkiye’de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:4, Sayı:1, Yıl:2007, ISSN:1303-5134, www.insanbilimleri.com

Yetim, N. (2002), “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği”, www.eab.ege.edu.tr/pdf/2_2/C2-S2-M1.pdf -, *Ege Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü*, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt 2 Sayı 1 .

<http://www.genbilim.com/content/view/1774/86/>, “Tarihsel Süreçte Kadın İşgücü”

<http://sites.google.com/site/yuzugulenoperatorler/>

DUYGUSAL EMEK OLARAK KADIN İŞGÜCÜ: HASTA KABUL ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

Arş. Gör. Umut Sanem ÇİTÇİ¹

Özet

Hochschild (1983)'ın yürüttüğü araştırma ile başlayan duygusal emek çalışmalarının, duygusal emeğin tanımlanması, duygusal emek çalışanlarının tecrübelerinin değerlendirilmesi ve çalışırken bu grubun maruz kaldığı negatif ve pozitif etmenlerin belirlenmesi gibi konular üzerinden çeşitlendirildiği görülmektedir. Bu çalışmanın amacı öncelikle duygusal emeğin yoğun olarak kullanıldığı iş alanlarının niçin giderek yaygınlaştığına dair genel bir değerlendirme yapmak ve bu bağlamda yaygın olarak kadınların istihdam edildiği “hasta kabul çalışmasının” duygusal emek olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceğini belirlemektir.

Anahtar Kelimeler: müşteri memnuniyeti, duygusal emek, hasta kabul çalışanları

Summary

Women Workforce as “Emotional Labour”: A Case of Patient Admission Workers

It seems that emotional labour studies which begin with the Hochschild's (1983) research are diversified over some major topics such as definition of emotional labour, evaluation of the experiences of the emotional labourers, and identification of the negative and positive factors that these groups of workers face while working.

The purpose of this study is primarily to make a general assessment why such working areas where emotional labour intensively used exist and in this context, to identify if “patient admission” working, where mostly women are employed, can be evaluated as emotional labour.

Key Words: customer satisfaction, emotional labour, patient admission workers.

Giriş

1980'lerden itibaren müşteri beklentilerini geniş anlamda tatmin etme arzusu işletmelerin önemli bir kaygısı haline gelmiştir. Artık işletmeler müşterileri için durumu daha kapsamlı resmetmekte ve buna göre stratejiler belirlemektedirler. Bu gelişimin önemli sonuçlarından biri de çalışanların fiziki ve zihinsel emeklerinin yanında duygusal emeklerini de işlerinin bir parçası haline getirmelerinin işverenler tarafından talep edilmesidir. Bu talep hizmet sektöründe bilhassa da sağlık alanında işverenlerin birincil kaygısı haline gelmiştir. İnsanlarla karşılıklı etkileşim halinde olunan her işte duygusal emek söz konusu olsa da şüphesiz kendilerinin ve/veya yakınlarının rahatsızlıkları ile başvurdukları sağlık kuruluşlarında onlarla muhatap olan sağlık emekçilerinin durumu daha farklıdır (Philips, 1996; Smith ve Kleiman, 1989; akt. Martinez-İnigo vd. 2007). Literatürde sağlık alanında duygusal emek araştırmaları özellikle doktorlar ve hemşireler üzerine yürütülmüştür (Morris ve Feldman, 1996; James, 1992).

¹ Sakarya Üniversitesi, İşletme Bölümü Doktora öğrencisi umutc@sakarya.edu.tr

Bu çalışmada ise yanıt aranan *araştırma sorusu* şu şekildedir: günümüz yönetim sistemlerinin temeli olan müşteri memnuniyetini sağlama çabası,

- a. duygusal emeğin ön planda oluşu yeni iş alanlarının doğmasına mı neden olmaktadır? ve
- b. yoğun olarak kadınların istihdam edildiği hasta kabul çalışması bu bağlamda ortaya çıkan duygusal emek niteliğinde bir iş olarak değerlendirilebilir mi?

Özellikle toplam kalite yönetimi uygulamalarının hızla yaygınlaşması ile örgüt yöneticileri için iç ve dış müşteri memnuniyetini artırıcı çalışmalar önem kazanmıştır. Müşteri memnuniyetini maksimum düzeyde sağlamak amaçlı, ilk olarak iş süreçleri tespit edilmiş ve bunların iyileştirilmesi için çalışmalar yürütülmüştür. Ancak yeni yönetim tekniklerinin temel niteliği olan sürekli iyileştirme faaliyetleri, mevcutları iyileştirmenin yanı sıra yeni iş süreçlerinin ve bunlara bağlı olarak yeni iş alanlarının da doğmasına neden olmaktadır. Başta toplam kalite yönetimi olmak üzere diğer yönetim teknik ve sistemleri ile son 20 yılda ortaya çıkan yeni iş alanlarına örnek olarak çağrı merkezi hizmeti, satış ve satış sonrası hizmet temsilciği, müşteri şikayet, istek ve öneri forum yöneticiliği vb. verilebilir. Yapılan pek çok araştırmada elde edilen bulgular, bu tip işlerde istihdam edilenlerin ağırlıklı olarak bayanlardan oluştuğu şeklindedir (Buchanan ve Koch-Schulte, 2000). Bu durum çalışmanın niteliği ile ilişkilendirilebilir, özellikle düzgün diksiyon ve esnek çalışma saatleri dikkate alındığında işletmelerin kadın işgücüne yönelik tercihlerinin nedeni ortaya çıkmaktadır. Bu işlerin ortak bir diğer özelliği de yoğun olarak duygusal emek harcanmasını gerekli kılmasıdır. Bu ve bunlar gibi nedenlerle kadın çalışanlar duygusal emek ordusunun baş aktörleri haline gelmişlerdir.

Duygusal Emek nedir?

Duygusal emek kavramı, hizmeti sunan ile hizmeti alanın karşılıklı etkileşim içinde olduğu her iş için bir karakteristiktir (Morris ve Feldman, 1997). Ancak her iş için duygusal emeğin eşit düzeyde olduğu söylenilemez (Hochschild, 1983, Sutton, 1991, VanMaanen ve Kunda, 1989). Duygusal emek kavramı üzerine akademik yazına en büyük katkıyı Hochschild 1983 yılında yayınlamış olduğu *The managed heart: commercialisation of human feeling* isimli kitabı ile sağlamıştır. Hochschild (1983)' e göre duygusal emek, herkes tarafından gözlenebilen mimiksel ve bedensel gösterimler yaratabilmek için *hislerin yönetilmesidir*. Bu bağlamda bir çalışan duygu yönetimini bir ücret karşılığı yapmaya başladığı an duygusal emek harcamış olmaktadır.

Başka bir duygusal emek tanımı da Ashforth ve Humphrey (1993) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre duygusal emek, işveren ve işgören arasında düzenlenen, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için makul kabul edilen *duyguları sergileme akd*idir. Bu tanımın Hochschild'ın yapmış olduğundan farkı his/duygu yönetiminden ziyade gözlenebilen davranışın yönetilmesinin söz konusu olmasıdır. Bu farkın nedeni de Ashforth ve Humphrey'in duygusal emek için bilinçli bir çaba yerine rutin davranışların sergilendiğini iddia etmeleridir.

Son olarak Morris ve Feldman (1996)'ın duygusal emek tanımına baktığımızda ise duygusal emeğin kişilerarası etkileşim sırasında örgütsel olarak arzulanan

duyguların ifade edilmesini sağlayan çaba, planlama ve kontrolden ibaret olduğu görülmektedir. Bu tanım sosyal çevrede duyguların istenilen şekle bürünmesi için değiştirilebileceği ve kontrol edilebileceği görüşüne dayanmaktadır. Her ne kadar her tanımda duygusal emeğin farklı bir yönü vurgulanmış olsa da duygusal emek kısaca örgütsel amaçlar için duyguların ve ifadelerin her ikisinin de düzenlendiği bir süreç olarak tanımlanabilir (Grandey, 2000).

Duygusal emeğin kavramsal olarak netleşmesi, arka planındaki psikoloji teorisinin izahı ile sağlanabilir. Literatürde “emotion regulation theory” olarak bilinen duyguları düzenleme teorisi duygusal emeğin temelini teşkil etmektedir. Duygu yönetimi, çalışan kişinin o an ki ruh halini (ki kederli, agresif vb. olabilir) hem müşterisine hem de iş arkadaşlarına yansıtma ihtimalinden ötürü örgütsel başarıda oldukça etkili bir unsurdur. Bu durumu dikkate alan yöneticiler duyguların da yönetilebileceğine ilişkin bir varsayımla hareket etmişler ve bunu farklı seviyelerde gerçekleştirmişlerdir. Grandey (2000) yöneticilerin düzenleme seviyelerini, duygu düzenleme teorisinin açıklayıcılığını da arkasına alarak iki seviyede tespit etmiştir. İlk seviyedeki düzenleme bireylerin olaya odaklanmaksızın içinde bulunulan durumda ne gibi ifadelerle nasıl davranmasının önceden belirlenmesidir ki buna “surface acting” yüzeysel eylemlerin düzenleme denilmektedir. İkinci seviye ise olaya odaklanarak içinde bulunulan durum ve şartları değerlendirip ifade ve davranışların ötesinde, onları oluşturan duygu öncellerinin düzenlenmesidir. Burada bireyin bilişsel yapısının zamanla değiştirilmesi, düşünce sistemlerinin yeniden inşası ve bu değişme bağlı olarak tutarlı eylemler sergilemesi söz konusu olduğundan “deep acting” derin eylemlerin düzenlemesidir.

Çalışanların işverenlerince oluşturulan yüzeysel veya derin eylemlere ilişkin düzenlemeler tarafından yönetilmesi onların doğrudan hizmetin alıcıları ile muhatap olmaktan kaynaklanan zorlu iş yaşamlarını daha da zorlaştırmaktadır (Bono ve Ven, 2005). Yüzeysel eylemlerin düzenlenmesiyle çalışanların, gerçekleşen duygu yansıması ile hissedilen duyguların farklı olması duygusal tükenmişlik hissini yaşama ihtimallerini, gözlenebilen duygu ifadelerinin yanında içsel duygu öncellerinin de kontrol altına alınıp dengenin sağlandığı derin eylemlerin düzenlenmesine maruz kalan çalışanlara göre daha fazladır (Martinez-İnigo vd. 2007). Maslach (1982) tükenmişliği “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” biçiminde tanımlamıştır. Tükenmişlik sendromu çalışanların kendi emeklerine karşı yabancılaşmaları sürecinin bir parçasıdır. İşini gerçekleştirirken yaşadığı enerji kaybı, motivasyon eksikliği ve diğerlerine karşı negatif tutum sergilemenin başlaması tükenmişlik hissini doğurmakta ve beraberinde sosyal grubun içinden geri çekilmeyi getirmektedir. Bu yabancılaşma Marksist teoride temel bularak çalışanların kapitalist süreç içinde metanın karşısında yok olmasına da örnek teşkil etmektedir. ²Ancak

² Marks iki tür yabancılaşma hissinden bahsetmektedir. İlki, *doğadan kopuş* anlamındaki yabancılaşmadır. İnsan, doğadan koparak kültürel-toplumsal alanda kendine ikinci bir doğa kurmak anlamında, doğaya yabancılaşır ki bu insan oluşu açıklayan niteliğiyle olumlu karşılanan bir yabancılaşma sürecidir. İkinci yabancılaşma ise, bizzat kapitalist pazarın ve kapitalist toplumsal sistemin yarattığı yabancılaşmadır. Bunun sonucu olarak *insan kendi*

Johnson ve Spector (2007) duygu emekçilerinin, duygusal zekalarını etkin kullanarak tükenmişliğe karşı durabileceklerini iddia etmişlerdir. Çünkü iddiaya göre duygusal zekanın ön plana çıkarılmasıyla çalışanlar hissettikleri ile söyledikleri arasındaki fark minimum seviyeye indirerek duygularına yabancılaşmaktan uzaklaşabilirler.

Duygusal emeğin ne olup ne olmadığını belirlemek kadar hangi işlerin duygusal emek harcayan işler olduğunu belirlemek de oldukça güçtür. Literatür incelendiğinde duygusal emeğin boyutlarının tam olarak belirlenmediği ancak yaygın olarak aşağıda sayılan boyutların kullanıldığı görülmektedir (Hochschild, 1983; Ashforth ve Humphrey, 1993; Morris ve Feldman, 1996; Pugliesi, 1999; Wharton, 1999):

1. işin gerçekleşmesinde hizmeti verenin, hizmeti alan ile olan etkileşim sıklığı
2. etkileşim esnasında hizmeti verenin maksimum seviyede özen ve dikkat göstermekle yükümlü olması
3. etkileşim esnasında duygusal çeşitliliğe olan ihtiyacın fazla olması, örneğin empati kurmak, destek olmak vb.
4. etkileşim esnasında duygusal çeşitliliğe bağlı olarak yaşanan duygusal kaos, örneğin karşısındaki kişinin o an ne gibi bir ifade ya da davranışa ihtiyacı olduğunun tespiti
5. duygu ve his yönetiminin veya gözlenebilen duygusal ifade ve davranışların çalışanın kendi kontrolünün dışına çıkıp yöneticiler tarafından çizilen sınırlar içinde gerçekleşmesi
6. hizmeti verenin zamanla tükenmişlik sendromuna sürüklenmesi ,

söz konusu ise değerlendirilen iş duygusal emek olarak kabul edilebilir.

Duygusal Emeğin Hastanelerdeki Çarpıcı Yeni Örneği: Hasta Kabul

Sağlık sektörü tüm dünyada özellikle 1960'lı yıllardan sonra üzerinde yoğun çalışmalar yapılan önemli bir alandır. 1980'lerden sonra da duygusal emeğin incelendiği ilk analiz alanlarından birisi olmuştur. Bu seçimin nedeni hem entelektüel hem de manüel anlamda duygusal emeğin iki grubunu da içermesidir. Türk sağlık sektörüne, çeşitli ülkelerdeki yeni uygulamalar ve sistem değişiklikleri sistematik şekilde olmasa da büyük çabalarla aktarılmaya çalışılmaktadır (Karabulut ve Emsen, 2003).

Sağlık sektöründe kamuda verilen hizmet, sahip olunan kaynaklar çerçevesinde şekillenirken, özel sağlık kuruluşlarında ise verilen hizmetin hem kurumun kendi çabaları ile hem de yurtdışı ortaklıklarla şekillendiği görülmektedir. Sağlık sektöründe Türkiye son 10 yılda hızlı bir ilerleme sürecine girmiştir. Kamu ve özel sağlık kuruluşları stratejik yönetim, TKY, EFQM vb. uygulamalara geçerek hizmet kalitelerini arttırmaya çalışmaktadırlar.

doğasına yabancılaşır. Böylece insan kendine, kendi emeğine, ilişkilerine, dünyaya ve yaşama yabancılaşır.

Benimsenen bu yönetim sistemleri, müşteri memnuniyeti sürekli artan bir öneme sahip olduğu için sağlık kuruluşlarını yeni arayışlara itmiş ve çeşitli uygulamalara geçmelerine neden olmuştur. Bu uygulamalardan birisi de hasta kabul hizmetinin verilmesidir.

Hasta Kabul çalışanlarının görevi; hasta ve hasta yakınlarının sağlık kuruluşuna geldiklerinde ilgili doktor ve hemşirelerle buluşmasından önce kayıt işlemlerinin yapılmasını ve daha sonra da kendisi ile ilgilenecek olan doktorla buluşmasını ve hizmeti aldıktan sonra hizmet bedelinin doğru şekilde ödenmesini sağlamaktır. Hasta kabul çalışanları hizmet verdiği yer açısından genellikle üçe ayrılmaktadır:

Acil hasta kabul: Acil durumda gelen hastayı karşılayan hasta kabul çalışanıdır. Hasta kabul işlemlerini hastanın durumuna göre farklı yer ve zamanlarda tamamlanmaya gayret edilir.

Poliklinik hasta kabul: Hasta belirtilen gün ve saatte tedavi olmak amaçlı hastaneye gelir ve hasta kabul çalışanı hastanın doktoruyla buluşmasını sağlar.

Yataklı tedavi hasta kabul: Hasta iyileşmesi için poliklinik kararı sonucunda yataklı tedavi bölümüne aktarılır ve sağlık kuruluşunun misafiri olduğu müddetçe hasta ile ilgilenen hasta kabul çalışanıdır.

Özetle hasta kabul; randevu bazında yatak planlamasının yapılarak hasta odalarının belirlendiği, hasta yatış işlemlerinin gerçekleştirildiği, hastaların özel sağlık sigortalı ve kişisel ödemeli oluşuna göre yatış ve ayakta tedavi işlemlerinin yapılmasını sağlayan, idari işlerin yürütülmesine destek veren bir birimdir.

Hasta kabulde teknoloji yakından takip edilerek acil hasta, yatan hasta (karantina), poliklinik hastası ve yeni doğan bebek kayıt ve kabullerini yapabilecek şekilde tasarlanan modüller kullanılmaktadır. Bu modüller sağlık kuruluşunun diğer tüm modülleri ile entegre şekilde çalışıp kuruluşun yönetim bilişim sistemini oluşturmaktadır. İdeal bir hasta kabul çalışmasının yapılabilmesi için, ortalama olarak 100-150 hasta trafiğine bir bilgisayar yeterli olmaktadır. Bu modüller sayesinde hastanın her gelişinde hasta numarasına ek ve onunla bağlantılı bir poliklinik sıra no sistemce üretilmektedir. Verilen hasta kartı ve barkodu sayesinde sevk işlemleriyle ilgili bilgiler (sevk nedeni, nereye sevk edildiği), yazar kasa olmaksızın vezne işlemleri – ana kasa ve sınırsız sayıda tali kasa olanakları, hasta katkı payı, avans ve tahsilat işlemleri kısa sürede yapılabilir.

Hasta kabul çalışanı ilk olarak hastanın kimlik bilgilerini, sağlık güvence türünü ve tedavisinde önemli olabilecek notları bilgisayar ortamına aktararak hastasının girişini tamamlar. Bu aşamada hastaya bir barkot verilir, böylece hastanın tüm hastane genelinde yapılan muayene ve tahlil sonuçları doktorların ve fatura kontrol yetkililerinin görebileceği şekilde düzenlenmiş olur. Yataklı tedaviler de ise hasta kabul çalışanları bu işlemlere ek olarak hastaların hastanede kaldıkları süre boyunca kişisel gereksinimlerine uygun bakımını, oda ve banyosunun yerini, çağırma sistemini ve acil durumlarda kime ulaşması gerektiğini de belirtmekle yükümlüdür. Görüldüğü üzere hasta kabul çalışanları sayesinde;

- ✓ Hasta bir kere de doğru hekimle buluşarak hem hekimlerin hem de hastanın vakit kazanmasını sağlamaktadır. Hasta kabul böylelikle iç ve dış müşterinin tatmininde önemli bir yer edinir.
- ✓ Hemşirelerin kayıt yapma ve hastayı hekime ulaştırma görevi hasta kabul çalışanlarına geçtiği için iş yükleri azalmıştır.
- ✓ Hususiyetle özel sağlık kuruluşları için hasta kabul çalışması, müşteri memnuniyetinde ve sağlık kuruluşunun dışa açılan ilk yüz olması nedeniyle önemli bir yere sahiptir. Bu rolü ile de halkla ilişkilere destek olmaktadır.

Araştırma ve Bulgular

Araştırmanın Metodu: Sağlık kuruluşunda hasta kabul çalışanı olarak görev yapan altı kişi ile işyerine ait kafeteryada yarı biçimlendirilmiş mülakat soruları ile görüşmeler yapılmıştır. Her görüşmeci ile tek tek 30 ile 40 dakika arasında görüşülmüştür. Ayrıca ikincil veri olarak sağlık kuruluşunun kendi web sayfasından, süreli yayınlarından ve yazılı basında kuruluş hakkında yapılan haberlerden yararlanılmıştır.

Araştırmanın Kısıtları: Araştırmanın yapıldığı sağlık kuruluşu özel statüde olmasına rağmen hasta sayısının, kamu kuruluşlarıyla ve özel sigorta kurumlarıyla yapılan anlaşmalar nedeniyle oldukça fazla olması görüşme yapılan hasta kabul çalışan sayısının sınırlı sayıda olmasına ve yapılan görüşmelerin de 30 ile 40 dakika arasında sınırlı kalmasına neden olmuştur. Yoğunluk nedeniyle görüşme günü görece olarak daha az yoğun randevu programı olan bölümlerin hasta kabul çalışanları ile görüşülebilmştir. Ancak araştırmacı yapmış olduğu gözlemlerle bu kısıtı aşmaya çalışmıştır. Yapılan gözlemlerde özellikle hasta kabul çalışanlarının kullandığı ifadelere, davranış kalıplarına ve mesai arkadaşları ile olan iletişim şekli dikkate alınmıştır.

Araştırmaya konu edilen hasta kabul çalışanlarının genel profili: İstanbul'da hizmet veren ve TKY uygulamalarını başarı ile yürüten ve bunun neticesinde EFQM ödülünü alan özel sağlık kuruluşunda toplam yatan hasta ile ilgilenen 25 kişi (21 kadın, 4 erkek), ayakta tedavi gören hasta ile ilgilenen 37 kişi (30 kadın, 7 erkek) olmak üzere toplam 62 hasta kabul çalışanı istihdam edilmektedir. Ağırlıklı olarak kadınların istihdam edildiği bu işte kadınlar kıyafet olarak, lacivert pantolon ve lacivert yelek ile lila rengi gömlek giymekteler. Erkekler beyaz gömleklerini kravatla tamamlamaktadırlar. Çalışanlara işe başlamadan ve başladıktan sonra olmak üzere iki farklı eğitim programı uygulanmaktadır. İş öncesi bir hafta sağlık kuruluşunun eğitimcilerince hangi hasta için hangi evrakı düzenlemeleri gerektiğine, sigorta şirketlerinin ödeme yapmak için ne tür bilgileri istediklerine ve hastalarla iletişimde nasıl davranmaları ve nasıl konuşmaları gerektiğine ilişkin eğitim verilmektedir. İş başladıktan sonra da iş başı eğitim yöntemi tercih edilir ve tüm çalışanlara 1 ay boyunca usta niteliğinde bir hasta kabul çalışanın gözetimi altında çalışma imkanı sunulur. Ayrıca ilerleyen zamanlarda iletişim, göz teması, yürüyüş ve hitap etme sanatına dair eğitim imkanları sunulmaktadır. Hasta kabul çalışanlarının kariyer planlarına bakıldığında ise ilk olarak hasta kayıt, hasta doktor buluşması vb. işler yürütülen alt basamaktan başlarlar ve hasta kabul ekip şefliğine, sonraki dönemde de hasta hizmetleri bölüm

memurluğuna yükselmektedirler. Ancak yöneticilerin isteği veya hasta kabul çalışanın arzusuna göre uygun bulunduğu takdir de sağlık kuruluşu içinde başka görevlere de gelebilmektedirler.

Hasta kabul çalışanları vardiya usulü 08:00-18:00, 10:00-20:00, 14:00-24:00, 18:00-08:00 saatleri arasında dönüşümlü çalışmaktadırlar. Hasta kabul çalışanları işe başlama saatinden en az 30 dakika önce gelmekle yükümlüdür çünkü bu yarım saat içinde iş kıyafetleri giyilmeli ve günlük bakım (makyaj, fön vb.) tamamlanmalıdır. Çalışanların günlük bakımında kolaylık sağlamak için hastanede bir kuaför bulunmaktadır. Ancak kuaför hizmeti bedava verilmemektedir. Bir hafta boyunca en bakımlı ve performansı en iyi olan çalışan haftada bir defa bedava bakım yaptırma hakkı elde etmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular:

Tablo 1: Hasta kabul çalışanları hangi özellikleri taşımalıdır?

Mülakat yapılan hasta kabul çalışanlarının cevapları					
Görüşmeci1 (kadın)	Görüşmeci2 (kadın)	Görüşmeci3 (kadın)	Görüşmeci4 (kadın)	Görüşmeci5 (kadın)	Görüşmeci6 (erkek)
Az da olsa tıbbi bilgi sahibi olmalı	Lise mezunu olması yeter	Tıbbi bilgisi olmalı	Lise mezunu olması yeter	Az çok tıbbi bilgisi olmalı	Ön lisans programı bitirmiş olmak işini kolaylaştırır
Güler yüzlü olmalı	Güler yüzlü olmalı	Güler yüzlü olmalı	Güler yüzlü olmalı	Sabırlı olmayı güler yüzlü olma ile birleştirmeli	Anlayışlı ve sabırlı olmalı
İşine ilgi duymalı	Sabırlı	Sakinliğini koruyabilmeli	Sabırlı	Karşılaştığı sorun karşısında hızlı çözüm üretebilmeli	Kendine güven duyan bir ses tonu kullanmalı
Dikkatini uzun süre korumalı	Koordinasyon yeteneği ile hızlı çözüm üretebilmeli		Hasta karşılamayı bilmeli		
Aklın yanında duygularını da kullanmak	Her tür insanla iletişim kurmaya hazır olmalı	Karşısındakini duygusal anlamda rahatlatmalı	İfade yeteneği kuvvetli olmalı	İnsanlarla iletişimi kuvvetli olmalı	Empati yeteneği olmalı
Yabancı dil bilmeli	Yabancı dili olsa iyi olur	Yabancı dil bilmeli	Yabancı dil bilmeli	Az da olsa yabancı dil bilmeli	Yabancı dil bilmeli

Tablo 1’de de görüldüğü üzere hasta kabul çalışanlarının, hasta kabul çalışmasını gerçekleştirebilmesi için sahip olması gereken özellikler de gözle görülür bir benzerlik söz konusudur. Özellikle hastalara karşı sabırlı olabilmeyi, güler yüzü her daim muhafaza etmeyi ve iyi iletişim kurabilmeyi önplana çıkarmaktadırlar. Erkek hasta kabul çalışanı kadın çalışanlardan farklı olarak kendine güven duyan bir ses tonu kullanılması gerektiğini ayrıca vurgulamıştır. Bunun sebebi sorulduğunda kadınların çoğu zaman “çok nazik” konuşmasının karşısındaki kişi tarafından “haksız olmasına rağmen ezme hakkı olduğu” hissine kapılmasına sebep olmaktadır.

Tablo 2. Sizce hasta kabul çalışanlarının işten ayrılma gerekçeleri nelerdir?

Mülakat yapılan hasta kabul çalışanlarının cevapları					
Görüşmeci1 (kadın)	Görüşmeci 2 (kadın)	Görüşmeci3 (kadın)	Görüşmeci 4 (kadın)	Görüşmeci 5 (kadın)	Görüşmeci 6 (erkek)
“Hastalar sinirli ve alıngan oldukları için bizlere kötü davranıyorlar ve bu duruma uzun süre dayanmak mümkün değil.”	“bizden beklentiler fazla ve bu ağır bir yük”	“Maddi açıdan tatmin edici değil.”	“Düşük maaş devam etme isteğini öldürüyor”	“yaptığımız iş o kadar monoton ve yıpratıcı ki uzun süre devam edecek haliniz olmuyor”	“hafta sonu nöbetleri var ve mesai ödemesi yapılmıyor, bu bir neden olarak kabul edilebilir”
“Yaş ilerledikçe ön planda olmam istemiyoruz. Tabii yıpranıp yaşlandığımız için hastane yönetimi de istemiyor.”	“Sürekli gülmek zor ve karşılığında düşük ücret alıyor olmak daha zor çünkü yıpranmana değmiyor”	“10 saat çalışıyorsunuz ve etrafınızda yüzlerinde hep aynı gülen ifadeyi taşıyan iş arkadaşlarınız var. Bu yapmacıklaştırıyor hayatı”	“kılık-kıyafete karışılıyor, yöneticiler biz haklı bile olsak hastanın karşısında bizi aşağılıyor, bunlar da bizi yıpratıyor haliyle”	“hastaların sanki doktormuşu z gibi sıkıntılarını bize anlatması bir müddet sonra bizlerin de kendini hasta hissetmesinin nedeni oluyor”	“papağan gibi seminerlerde ezberletilen ifadeleri sürekli tekrarlamak bizi yoruyor”

Tablo 2’de hasta kabul çalışanlarının işten ayrılma nedenleri üzerinde durulmuştur. İşten ayrılma nedenlerinin genelde yoğun çalışma, düşük ücret ve hem fiziksel hem duygusal yıpranma olduğu görülmektedir. Ayrıca gözlenebilen duygu ifade ve davranışlarının önceden belirlenen kurallar çerçevesinde gerçekleşmesi onlardaki tükenmişlik sendromuna sürüklenme ihtimalinin güçlü olduğunu da göstermektedir.

Görüşmecilere işi yaparken en çok hangi konuda zorlanıyorsunuz diye sorduğumuzda genelde aynı tonda konuşabilmenin ve bir yandan hastayı memnun etmeye çalışırken bir yanda da hastanenin istediği bilgileri eksiksiz şekilde bilgisayara aktarmanın güçlüğünden bahsetmişlerdir (“...hastalar o işi yaparken onları dinlemediğimizi düşünüp çoğu zaman kaba ifadelerle seslerini yükseltiyorlar...”)

Hasta kabul çalışmasının duygusal emek olarak kabul edilip edilemeyeceğini belirleyebilmek için görüşmecilere son olarak “işinizde duygusal anlamda sınırdığınızı hissettiğiniz, yaşadığınız ilginç bir olayı anlatır mısınız?” şeklinde bir soru yöneltilmiş ve şu şekilde cevaplar alınmıştır:

Olay 1 (kadın): “Laboratuvar bankosunda yeni işe başlayan bir arkadaşımın fatura kesmeyi öğretiyordum. O sırada ilk hastamız geldi. Yeni arkadaş olduğumca

heyecanlıydı. Hasta çok sinirli görüldüğü için son derece yumuşak tonda iletişim kurmaya çalışıyordum. Tetkik listesini hesapladık. Tetkik bedelini söylediğimizde indirim hakkının olduğunu söyledi. Aslında bilgisayar ekranında zaten bir kez indirim hakkından faydalandığı görülmekteydi. Benim en büyük hatam bu hakkının artık geçerli olmadığını düzgün, yumuşak bir ses tonunda söylemem oldu çünkü hasta bundan güç alarak daha fazla bağırma başladı. İkinci hatamda yapılacak bir şey olmadığını söyleyip hastaya son sözü söylemek dururken hasta koordinatörüne telefon açıp kontrol edelim demem oldu. Bu kararım hasta karşısında beni bilgisiz, eksik kıldığı için hasta karşımda daha da güçlendi. Koordinatörle görüşmem sırasında telefonu elimden alıp konuşmaya müdahale etti. O kadar sinirliydi ki mümkün olsa bana vurabilirdi. İşte o an bize verilen pek çok eğitimin ne kadar anlamsız olduğunu anladım. Göz teması eğitimi, iletişim eğitimi... bunlar böyle insanlar karşısında hiçbir şey demek. Sonra güvenlik geldi ve hasta uzaklaştırıldı. İşte o gün bu işe uzun süre dayanamayacağımı anladım..Fakat birkaç gün sonra şoku atlatamamışken birden bankonun önünde o adam belirdi. O kadar korktum ki anlatamam. Ancak hasta bu sefer sakindi ve her an ağlayacak gibiydi. O gün yaşananlarda dolayı özür diledi ve bunun nedenini gördüğü nörolojik tedavi olduğunu söyledi. O vakit kendimi o kadar suçlu hissettim ki..keşke çok daha sabırlı davransaydım dedim...ve bugün hala bu işi yapıyorsam tek nedeni az kalsın bırakma nedenim olacak olan o hasta ve aramızda geçen o ikinci görüşmedir..Şimdi işimi daha dikkatli ve özenli yapmaya çalışıyorum...neticede onlar hasta, keyfi olarak burada değiller..”

Olay 2 (kadın): “...Uzun zaman kanser tedavisi görüp iyileşen bir hastam vardı. Bu uzun tedavi döneminde ister istemez onlara alışıyoruz ve onlar bizi yeni aile üyeleri gibi görmeye başlıyor, tıpkı bizim gibi...Hastam iyileşmişti ancak bir iki ay sonra kontroller esnasında ciğerinde şüpheli bir lezyonla karşılaştı. O an sanki anneme, teyzeme bir şey olmuş gibi ağlamaya başladım...bunu yapmamalıydım çünkü daha sonuç belli olmadan onu da üzümüştüm..O gece hiç uyumadım..Ertesi sabah ilk işim tomografi sonuçlarının çıkıp çıkmadığını kontrol etmek oldu..Ekranında BT sonuçlarının temiz ve basit bir enfeksiyon olduğunu gördüğümde doktorun hastasını aramasını bekleyemedim...Bu güzel haberi kendim arayıp verdim..Evde yükselen sevinç çığlıkları hala kulağımda...ancak bu olay sebebiyle duygu kontrol performans değerlendirmesinden eksik not aldım...”

Olay 3 (kadın): “...motosiklet kazası geçiren bir genç vardı. Durumu çok ağırdı, boyun kırığı ve felç olma ihtimali.. 2, 5 yıla yakın hastanede kaldı. Önce solunum cihazına bağlıydı. Kendini ameliyatlar için toplamayı başarınca bir seri ameliyat oldu. Ama bir türlü tam olarak düzeleliyordu..Akciğer problemleri oldu. Konuşamıyordu. Çok hayat doluydu. Konuşmasa da gözleri her şeyi anlatıyordu. Daha sonra yurtdışından onun konuşmasına yardımcı olacak bir ses valfi geldi. Boğazına takılınca sese benzer akustik bir şey çıkarabiliyordu. O bile onun için ve bizim için bir ümitti. Bu arada nişanlısı onu terk etti ve onunla hep bir kardeş ya da abla gibi ilgilendim. Neticede uzun süre misafirimiz olduğu için ailesi her daim yanında olamıyordu ama bizler vardiyalı da olsa hep yanındaydık...Zamanla psikolojik sıkıntıların da üstesinden geldi..Bazen akşam vardiyasında doktorlardan gizli onu hastane koridorlarında

gezdiriyorduk..ve bu ona bir sonraki geceye varma umudu veriyordu..Böylece 2, 5 yıl geçmişti..Özel sigortası o güne kadar yanındaydı ama pes etmeye başlamıştı. Eve çıkarmaya karar verdiler. Evin bir odasını hastane odası haline getirdiler. Ve taburcu oldu. 3- 4yıl böyle geçti. Ama enfeksiyonlar yakasını bırakmadı ve aramızdan ayrıldı..hala düşünürüm acaba eve çıkmasa hala hayatta olur muydu?..keşke sigortasını karşılayabilecek durumum olsaydı..”

Olay 4 (kadın): “Bir gün bir bayan çeşitli kan tahlillerinin yanında, kanda gebelik olan BHCG tetkikini de yaptırmak istediğini söyledi ve akşamüstü sonucunun çıkacağı bilgisini alarak hastaneden ayrıldı..Akşamüstü olunca yanında eşiyile birlikte geldi..Sonuçları öğrenmek için bankoya geldiklerinde kadının sonucu merak ettiği için telaşlı olduğunu düşündüm..ve ikisine mutlu haberi vermek istedim...Ancak birden ikisi arasında bir tartışma başladı. Meğerse adam uzun bir süredir yurt dışındaymış..Adam kadına vurmaya başladı ve bir taraftan da bu çocuğun kimden olduğuna dair iğrenç ifadeler kullanarak kadına bağırdıyordu... Müdahale etmeye çalıştıksa da başaramadık. Güvenliklere haber verdik, hasta ve yakını hasta hizmetleri odasına alındılar. Sonradan öğrendiğimiz bilgilere göre adam kesinlikle boşanma davası açacağını bildirmiş. Mutluluklarına ortak olayım derken bir yuvanın yıkılmasına sebep oldum..Hastayla ilgili bilgileri sadece hastanın kendisine vermem gerektiğini çok acı bir şekilde öğrenmiş oldum...O günden beri duygularımı hakim olmak için ayrıca özen gösteriyorum..”

Olay 5 (kadın): “ İşe ilk olarak yoğun bakım ünitesinde başladım. En büyük korkum morgla ilgili bir iş yapmak zorunda bırakılmamdı. Ancak bundan kaçış mümkün değildi. Çünkü hemen hemen herkes ex olan bir hastanın defin ruhsatını düzenlemek ve doktora iletmek zorunda kalır. Ve o kaçınılmaz an geldi bir gün yoğun bakımda bi ex olduğu söylenildi. Korka korka belgeleri doldurdum ve imza almak için hastanın başındaki doktora yaklaştım. Ancak o an kitlendim kaldım...birisinin ölü bedenine bakmak...Hayatımda belki de en zor ve en unutulmaz anı idi...Kolay kolay da atlatamadım”

Olay 6 (erkek): “ Bir gün çocuk hastalardan birinin taburcu işlemi verilmişti. Yalnız sigortasından dolayı taburculuk süresi biraz uzadı..yani en azından bu süre hastanemizde kaldığı sürenin yanında hiçbir şeydi. Çocuğun bu süre zarfında huzursuzlaşması ile birlikte babası bana ve hemşirelere sesini çok yükselterek bağırma başladı. İşlemlerini apar topar bitirdik ve sanki az önce bağırın o değilmiş gibi bizlere bahşiş verip gitti..bu olayda hasta ve hasta yakınlarının garip bir ruh hali içinde olduklarını kesinlikle unutmamak üzere anlamış oldum.”

Sonuç

Duygusal emek son 25 yılda dikkatleri üzerine çeken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni yönetim sistemleri ile birlikte rasyonel yönetim yaklaşımlarının yanında duygu/his yönetimine de yer vermeye başlanmıştır. Duygusal emek ile hedeflenen müşteri beklenti, tutum ve davranışlarında örgütsel amaçlara hizmet edecek şekilde pozitif bir değişimdir. Bu anlamda özellikle hizmeti verenin, hizmeti alan ile doğrudan ilişki kurduğu işlerde duygusal emek kullanımı önem kazanmaktadır. Bu çalışmada daha önceden belirlenen altı boyut üzerinden bir çalışma biçimi olarak hasta kabulün duygusal

emek olarak kabul edilip edilemeyeceği tartışılmıştır. Buna göre hasta kabul çalışanları ile yapılan mülakatlar ve araştırmacı tarafından yapılan gözlemlerden şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Hasta kabul çalışmasında çalışanlar,

1. hizmetin verilmesi sürecinde hizmeti alanlarla sık sık farklı noktalarda iletişim kurmak durumundadırlar (yoğun bakım, ayakta tedavi, yatan hasta vb. noktalarda)
2. hastalar ve hasta yakınları içinde buldukları sıkıntılı durumun da etkisi ile sürekli dikkat ve özen talep etmektedirler
3. hizmeti alanlara karşı sabırlı olmak, güler yüzlü olmak ve empati kurarak etkin iletişimi sağlama çabası ile yükümlü tutulmuşlardır ve bunların istenilen düzeyde olabilmesi için hizmet içi ve dışı eğitimlere tabi tutulmaktadır..
4. hastanın içinde bulunduğu durumun duygusal çeşitlilik gösterebildiğinin farkında ve olayları tek tek ele almasalar bile eğitimlerle öğretilen kalıp ifadeleri kullanmaya özen göstermektedirler. 4. görüşmecinin çalışma sırasında yaşadığı en zor an, bu durumun bir örneği olarak değerlendirilebilir.
5. Gözlenebilen duygu ifadeleri ve davranışları verilen hizmet içi ve dışı eğitimlerle yüzeysel eylemlerin düzenleme seviyesinde kendi kontrolünden alınıp yönetici kontrolüne geçmektedir.
6. zamanla duygularına yabancılaşmalarından kaynaklanan ve sürekli çeşitli rahatsızlıkları olan kişilerle muhatap olmalarından ötürü tükenmişlik sendromuna sürüklenme ihtimallerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Tabi tükenmişlik hissine bağlı olarak işten ayrılmalarına neden olabilecek pek çok olumsuz unsur sıralayabilmektedirler. Duygusal emek alanlarında tükenmişlik hissini doğal çıktılarında biri yüksek oranda işçi devir hızıdır (James, 1989).

Bu bulgular neticesinde hasta kabul çalışmasının duygusal emek ve hasta kabul çalışanlarının da duygusal emekçiler olarak kabul edilebileceği söylenebilir.

Kaynakça

- Ak, B. (1990) Sağlık Eğitimi, Metinler Matbaacılık, Ankara
- Ashforth, B.E. ve R.H. Humphrey (1993) "Emotional labor in service roles: the influence of identity", *Academy of Management review*, 18(1), 88-115.
- Bernard, J. (1981) *The Female World*, USA Mcmillan, 614
- Bono J.F. ve M.A. Vey (2005), "Toward understanding emotional management at work: a quantitative review of emotional labor research", C.E.J. Haertel, W.J.Zerbe ve N.M. Ashkanasy (editor), *Emotions in organizational behavior*, 213-233, Mahwah, NJ.: Erlbaum.
- Buchanan, R. ve S. Koch-Schulte (2000) "Gender on the Line: Technology, Restructuring and the Reorganization of Work in the Call Centre Industry", <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/SW21-44-2000E.pdf>
- Grandey A.A. (2000) "Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor", *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 95-110.

- Hochschild, A.R. (1983) *The managed heart: commercialization of human feeling*, Berkeley: University of California Pres.
- James, N. (1989) "Emotional Labour: Skill and Work in the Social Regulation of Feelings", *The Social Review*, Vol:37, No:1, 15-42.
- James, N. (1992) "Care = organisation + physical labour +emotional labour", *Sociology of Health & Illness*, 14(4),488-509.
- Johnson H.M. ve P.E. Spector (2007) "Service with a smile: do emotional intelligence, gender, and autonomy moderate the emotional labor process?", *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 319-333.
- Karabulut, K. ve Emsen Ö.S. (2003) " Doğu Anadolu Bölgesinde Sağlık Sektörü ve Bir Model Önerisi", *Cumhuriyet Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Cilt:4, Sayı:1.
- Maslach, C. (1982), *Burnout: the cost of caring*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Matinez-İnigo D., P Totterdell, C.M. Alcover ve D. Holman (2007) "Emotional labor and emotional exhaustion: interpersonal and intrapersonal mechanism", *Work & Stress*, January-March, 21(1), 30-47.
- Morris J.A. ve D.C. Feldman (1996) "The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor", *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.
- Morris J.A. ve D.C. Feldman (1997) "Managing emotions in the workplace", *Journal of Managerial Issues*, 9(3), 257-274.
- Pugliesi, K. (1999) "The consequences of emotional labor: effects on work stress, job satisfaction, and well-being", *Motivation and Emotion*, 23(2), 125-154.
- Sutton, R.I. (1991) "Maintaining norms about expressed emotions: the case of bill collectors", *Administrative Science Quarterly*, 36,245-268.
- VanMaanen, J. ve Kunda G. (1989) "Reel feelings: emotional expression and organizational culture", *Research of Organizational Behavior*, 11, 43-103.
- Wharton, A.S. (1999) "The psychosocial consequences of emotional labor", *ANNALS,AAPSS*, 561, January, 158-176.

ÇALIŞAN HAMİLE KADINLARIN SORUNLARI VE BEKLENTİLERİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA

Yasemin TUNA¹

1. ÇALIŞAN HAMİLE KADINLAR

Çalışmak ekonomik gereklilik olduğu kadar tüm kadınların en doğal hakkıdır. Modern dünyada olduğu gibi ülkemizde de üreme çağındaki kadınların azımsanmayacak çoğunluğu çalışarak ekonomik gelişmeye katkıda bulunmakta, çalışan kadınların oranı ise her geçen gün artmaktadır. Artan çalışma oranı doğal olarak gebe çalışan kadın sayısını da arttırırken, bu kadınların çalışma hayatının yarattığı olumsuzluklarla gebelik sürecinde de daha fazla karşılaşmasına neden olmaktadır. (Şatıroğlu, 2009)

Tarih boyunca daima üretici olan kadınların günümüzde, geleneksel konumlarının dışında, sosyal ve ekonomik alanda aldıkları rol gittikçe artmakta ve iş piyasasına artan oranlarda katılmaktadırlar. Çalışma hayatında kadınlar, çeşitli statüler altında yer almaktadırlar. Kadınların çalışma hayatına girmesine yol açan nedenler ekonomik ve sosyal olmak üzere iki ana başlık altında incelenebilir:

a) Ekonomik Sebepler:

Kadınların çalışma hayatında yer almasını gerekli hale getiren en önemli sebeplerden biri, ekonomik ihtiyaçların karşılanması zorunluluğudur. Bunlar, kadının ailesini geçindirmek, aile ekonomisine katkıda bulunmak veya aile ekonomisinin seviyesini yükseltmek amaçlarından kaynaklanmaktadır. Zira, ekonomik sebeplerle çalışma hayatında yer alan evli kadınların işgücüne iştirak oranlarının, eşlerin gelir düzeyleri ile orantılı olduğu görülmektedir.

b) Sosyal Sebepler:

Kadınlar çalışma hayatında bir takım sosyal sebeplerle de yer alabilmektedir. Çalışarak üretime katılmak, milli gelirin oluşumuna ekonomik açıdan olumlu katkıda bulunmak, topluma yararlı olmak ve sosyal itibar kazanmak, insanı mutlu kılan sebeplerdir. Kadının çalışma hayatına katılması, onun kişiliğini geliştirici, aile ve toplumsal ilişkilerine sağlık kazandırıcı bir faktördür.

Kadınların, eğitim düzeyleri yükseldikçe ekonomik zorunlulukların ötesinde sosyal sebeplerle çalışma hayatında yer aldıkları görülmektedir.

Toplumlarda, aile içindeki rol ayrımı giderek önemini kaybetmektedir. Özellikle kentlerde, kadının eve ve çocuklara, erkeğin ise çalışma hayatına yönelik rolleri giderek keskinliğini yitirmektedir. Doğum oranlarının değişmesi de kadının çalışma hayatına girmesini kolaylaştırıcı bir etken olmaktadır. Zira kentlerde ve

¹ Sakarya Üniversitesi, Çalışma Eko. ve End. İlişkiler Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi
yatuna@hotmail.com

gelir düzeyinin yüksek olduğu ailelerde doğum oranının giderek azaldığı görülmektedir. (Sümer; 1997)

Kadın çalışma yaşamında doğanın onlara yüklediği belki de en ulvi görev olan annelik nedeniyle ciddi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Hamilelik ve sonrası dönemi düşünen işverenler bu konudaki yasalarımızın da yeterince koruyucu olmaması sebebiyle genellikle kadın çalışanlarının hamile olduklarını öğrendiklerinde onları işten çıkarılacaklar listesinin başına koymaktadırlar. Bu nedenle de kadın çalışanlar hamileliklerini adeta bir suç gibi gizlemeye çalışmakta ancak doğal olarak bunu birkaç ay başarabilmektedirler (Fırat; 2009).

Çalışan birçok kadın, gebe kaldığında bunun işine nasıl yansıtacağını merak eder. Acaba hamilelik boyunca aynı performansı gösterebilecek midir, tekrar işe döndüğünde adapte olabilecek mi, en önemlisi yokluğunda işler nasıl yürüyecek veya yürümesi için neler yapılmalıdır? (Şişe; 2004)

Konuyla ilgili çalışmalara bakıldığında çalışan ve çalışmayan kadınların gerek gebelik istemleri, gerek yaşadıkları problemler irdelendiğinde ilginç sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örneğin, çalışan kadınların gebeliklerinin %90 gibi yüksek bir oranda planlı gebelik olduğu ve gebe kalma yaşının ilerlediği anlaşılmıştır. Yine çalışan hamile kadınlar içinde sadece sağlık çalışanları işyerinde değişiklik yapma şansına sahip olurken, diğer çalışanların çalışma şartlarında herhangi bir iyileştirmenin yapılmadığı gözlemlenmektedir. Bir başka sonuç ise çalışan hamile kadınların çalışma ortamlarından kaynaklanan uzun süreli ayakta durma, makine başında çalışma, risk faktörü, fiziksel güç harcama, mental stres, zararlı çevresel faktör çalışma süreleri v.b. gibi ana başlıklar halinde birçok şikâyet kaynaklarının olduğu tespit edilmektedir. (Sümer; 1997)

Yapılan araştırmalarda kadınların gebelikte birlikte sağlık problemlerinin ve psikolojik yapılarının bozulduğu belirtilmektedir. Bazı sektörlerde yapılan incelemelerde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Sağlık Personeli : Gebelik süresince risk faktörleri arasında uzun çalışma saatleri, gece vardiyasında çalışmaları ve mental stres almaları gösterilmiştir . Hastane personelinin çalışma ortamına ilişkin yapılan bir çalışmada hemşire, doktor, ve temizlik personelinin pis koku ve hava kuruluşundan rahatsız olduğu, hemşire yardımcılarının % 75'inin ve hemşirelerin % 72'sinin hastaları tek başına kaldırdığı ve bu personelin üçte ikisinde bel problemi olduğu saptanmıştır. Yine bir hastanede yapılan çalışmada, anestezi, cerrahi, ameliyathane ve yoğun bakım hemşirelerinde kendiliğinden düşük riskinin daha çok görüldüğü saptanmıştır .Bir başka araştırma da ise çalışan gebe kadınlardan doktor ve hemşirelerin çoğunluğunun (%70,6 ve 81,2) gece vardiyasında çalıştıkları ve gebeliklerinin son ayında bile gece çalışmaya devam ettikleri ifade edilmiştir.

Gürültülü Ortam : İzmir'de gürültülü ortamda çalışmanın; işyerinde gürültünün işçilerde stres oluşturarak bedensel tepkiye neden olduğu ve buna bağlı olarak kan basıncı ve nabız hızını arttırdığı saptanmıştır.

Bilgisayar Kullananlar : Uzun süreli bilgisayar kullanan gebe kadın çalışanlarda ölü, düşük veya erken doğum komplikasyonları saptanmış, gebelik

döneminde ultrason kullanarak çalışan kadınlarda ise anomali ve düşük doğum ağırlığı saptanmıştır.

İlaç ve Kimyasal Madde, Lastik ve Deri Sanayinde Çalışanlar: İlaç üretiminde çalışan gebe kadınlar üzerinde yapılan bir çalışmada düşük yapan kadınların çoğunluğunun ilaç fabrikasında çalıştıkları sırada düşük yaptıkları belirlenmiştir. Cıva buharının üremeye etkisini değerlendirmek üzere yapılan bir çalışmada ise; iki fabrikadan, cıva buharının olduğu fabrikada kendiliğinden düşük ve erken doğum riskinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Lastik ve deri sanayi çalışanlarında da kendiliğinden düşük oranlarının daha yüksek olduğu, çalışma ortamında bulunan kimyasal maddelerin gebeliğin erken döneminde ve gebelik sonucunda olumsuz etkilerinin olduğu ifade edilmiştir.

Üretim Çalışanları : Üretimde çalışan gebe kadınların ağır çalışma koşulları, uzun süre ayakta durma, mental stres alma, uzun saatler çalışma, uykusuz kalma ve toksin maddelere maruz kaldıkları belirtilmiştir. (Şişe; 2004)

2. ÇALIŞAN HAMİLE KADINLARA YÖNELİK YASAL DÜZENLEMELER

Çalışma hayatındaki olumsuzluklardan en çok etkilenen işçi grubu olan kadınların özel hükümlerle korunması ilk kez İngiltere’de gündeme gelmiş, daha sonra diğer sanayileşen ülkelerde de benzer kanuni düzenlemeler yapılmıştır.

Milletlerarası belgelerde ve Anayasa’mızın 49. ve 50. maddesinde, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın herkesin çalışma hakkına sahip olduğu ve kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunmaları gerektiği düzenlenmiştir. Bu hükümlerin sonucu olarak, kadınların karşılaştığı sorunların çözümlenmesi ve kadın çalışanların korunması gereği büyük önem taşımaktadır. (Sümer; 1997)

Kadın işçilerle ilgili hükümler içeren yasal metinlerin başında Anayasa, Türk Medeni Kanun, Borçlar Kanunu ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gibi genel Kanunların dışında, 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gibi özel kanunlar vardır. Bunların dışında çeşitli tüzük ve yönetmeliklerde de kadın işçilerle ilgili hükümlere rastlamak mümkündür. Bunlara örnek olarak ; “Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları HakkındaTüzük”, “Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü”, “Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtları (kreş) Hakkında Tüzük” sayılabilir.

2.1. 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Hamile Kadın İşçilerle İlgili Olarak Getirdiği Yenilikler

4857 Sayılı İş Kanunu ile getirilen önemli bir ilke 5.madde de yer alan eşit davranma ilkesidir. Bu maddeye göre; işveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin zorunlu sebepler olmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlem yapamaz.

4857 sayılı İş Kanunu’nun getirdiği yeniliklerden birisi de 50’den çok işçi çalıştıran tarım ve orman işyeri/ işletmelerinde çalışanların İş Kanununun

kapsamına alınmasıdır. Keza bu durum eskiden koruma dışı olan bir grup kadının koruma kapsamına alınması anlamına gelmektedir.

Derhal fesih hakkının düzenlendiği 25. madde hükmüne göre doğum ve gebelik gibi hallerde işverenin iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı, işçinin çalışma süresine göre tespit edilecek bildirim süresine eklenen altı hafta sonunda doğacaktır. Ayrıca doğum ve gebelik hallerinde bu süre doğum izni sürelerinin bitiminde başlayacaktır.

Diğer yandan 74. maddede analık ve süt izinleri doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftaya çıkartılmıştır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenmiştir. Yeni İş Kanunu ile getirilen önemli bir diğer değişiklik de hamile kadın işçinin sağlık durumu uygun olduğu taktirde doktorun onayı ile isterse doğumdan önce üç haftaya kadar işyerinde çalışabilmesidir. Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası izin sürelerine eklenir. Yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer almayan bu hüküm, sağlık durumu çalışmasına imkan veren hamile kadın işçinin bu süreleri doğum sonrasına ekleyebilmesi, ayrıca doğum sonrası izin süresini arttırarak çocuğuyla daha fazla ilgilenmesine olanak sağlaması bakımından önemli bir gelişimi ifade etmektedir. Ancak halen doğum sonrası izin süreleri yeterli görülmemekte ve kadın işçiler, olanakları ölçüsünde ücretsiz izin alma yoluna gitmektedirler. Doğum öncesi ve sonrası süreler kadın işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirlenecektir (4857 sayılı İşK. m.74/2). Bunun dışında hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontrolleri için ücretli izin verilmesi ve doktor raporu ile hamile kadın işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılmadan sağlığına uygun daha hafif bir işte çalıştırılması hüküm altına alınmıştır. (4857 sayılı İşK. m.74/3-4).

Daha önceki kanunda sağlanan ücretsiz izin hakkı yeni İş Kanunu'nda da tekrarlanmıştır. İsteği halinde kadın işçiye onaltı haftalık süreden çoğul gebelikte onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. (4857 sayılı İş K. m.74/5). Kadın işçilerin bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını ise işçi kendisi belirleyebilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır (4857 sayılı İş K. m.74/6). Eski İş Kanunu'nda emzirme izinlerinin biri ara dinlenmeden önce diğeri sonra olmak üzere iki kez 45'er dakika olarak kullanılacağı belirtilirken yeni İş Kanunu'nda ise bu düzenlemeyi tamamen işçinin iradesine bırakmaktadır.

Ayrıca 88. madde de gebe veya çocuk emziren kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu işler, bunların çalıştırılmasında sakınca görülmeyen işlerde ise çalıştırma usul ve şartları ve emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması ile ilgili hususların bu konuda hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceği hüküm altına alınmıştır.

4857 sayılı İş K.'da kadın işçilerle ilgili koruyucu yasal düzenlemeler kadının sadece analığının korunması konusunda odaklanmış ayrıca onların ev ve iş sorumluluklarını dengeleyecek ve kadın erkek eşitliğini pekiştirecek düzenlemelere rastlanmaktadır. (Adakale Demirhan F.E; Ekonomi M. 2005)

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Şekli, Yöntemi ve Örneklemi

Bu çalışma Sakarya İlinde çalışan kadınların hamileliği süresince karşılaştığı sorunları belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır. Bu amaçla Sakarya ilinde Ekim2008-Ocak2009 döneminde değişik resmi kurum ve kuruluşları ile özel sektörde çalışan 60 hamile kadınla yapılandırılmış mülakat tekniğiyle yüz yüze görüşme yöntemi uygulanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri mülakat formu aracılığıyla toplanmıştır. Hamile kadınlara uygulanan mülakat formu 24 sorudan oluşmaktadır. Bu kapsamda kişilerin sosyodemografik özellikleri, çalıştıkları iş kolları, hamilelikleri süresince yaşadıkları sağlıkla ilgili problemler ve bu problemlerin işe yansımaları, yasal haklarını nasıl kullandıkları ve işyerinde yaşadıkları sıkıntılar konusunda belirleyici bir mülakat formu uygulanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Genel Profili

Araştırmaya katılanlar yaşları itibarıyla incelendiğinde; ortalama 31,8 yaş olarak tespit edilmiş ve mülakata katılan 23 katılımcının 22-30 yaş aralığında(% 38,3), 37 katılımcının ise 31-43 yaş aralığında(% 61,7) olduğu anlaşılmıştır. Mülakata katılanların evlilik yılı ortalaması ise 5,84 dır. Öğrenim düzeyleri açısından incelendiğinde ise; 11 kişi yüksek lisans (% 18,33), 34 kişi lisans (%56,7), 8 kişi ön lisans (%13,3) ve 7 kişi lise (%11,7) öğrenim düzeyine sahiptir. Mesleki durumları incelendiğinde 34 kişi(% 56,7) resmi kurum ve kuruluşlarda çalışırken 26 kişi (% 43,3) özel sektörde çalışmaktadır.

Araştırmaya katılanların hamilelik devreleri açısından incelendiğinde mülakata katılanlardan; 3 katılımcı 2 aylık, 4 katılımcı 3 aylık, 5 katılımcı 4 aylık, 7 katılımcı 5 aylık, 8 katılımcı 6 aylık, 8 katılımcı 7 aylık, 14 katılımcı 8 aylık, 13 katılımcı 9 aylık hamile olduğu ve katılımcıların ortalama hamilelik sürelerinin 6,6 ay olduğu tespit edilmiştir.

Hamilelik sayısı açısından yapılan incelemede 36 katılımcı ise ilk çocuğuna hamile olduğu tespit edilmiş olup bu grubun yaş dağılımı incelendiğinde; 6 katılımcı 22-25 yaş aralığında, 11 katılımcı 26-30 yaş aralığında, 16 katılımcı 31-35 yaş aralığında, 2 katılımcı 36-40 yaş aralığında ve 1 katılımcı 41-43 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Mülakata katılan diğer katılımcıların(24 katılımcı) ise bir çocuğu olmakla birlikte ikinci gebeliğini yaşamakta oldukları ve bu grubun yaş dağılımı incelendiğinde ise; 6 katılımcı 25-30 yaş aralığında, 7 katılımcı 31-35 yaş aralığında, 11 katılımcı 36-40 yaş aralığında olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin kurumlarına bildirim durumları ve doğum izinleri açısından incelendiğinde; gebelik durumlarını genellikle 6 haftadan sonra işyerine bildirdikleri ve doğuma 8 hafta kalana kadar çalışacaklar katılımcıların sayısının 18, 3 hafta kalana kadar çalışmaya devam edeceklerin sayısının 16, 4 hafta kalana kadar çalışacakların sayısının ise 14 tespit edilmiştir. Diğer taraftan

katılımcılara sorulan yasal hakları hakkındaki bilgi düzeylerine ilişkin soruya 37 katılımcı yasal haklarını tam olarak bildiğini, 13 katılımcı genel olarak bilgi sahibi olduklarını ancak detaylı bilgi sahibi olmadıklarını, 10 katılımcı ise hiç bilgilerinin olmadığını ifade etmişlerdir.

Hamilelik süreci hakkında bilgi kaynağı olarak araştırmaya katılanlardan; 40 katılımcı interneti, 17 katılımcı hekimi, 16 katılımcı kitap ve dergi gibi materyalleri, 9 katılımcı aile çevresindeki tecrübeli kişileri, 9 katılımcı medya organlarını tercih ettikleri belirlenmiştir.

4.2. Hamilelik Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar

Hamilelikle birlikte işyerinde, ulaşım, beslenme, giyim, hijyen, oturma düzeninin ergonomik olmaması, bilgisayar kullanmak gibi zorlayıcı koşullar olarak ön plana çıkmaktadır.

İşyerinde hamileliği olumsuz etkileyecek unsurlar incelendiğinde, yoğun iş temposu, sürekli ayakta kalmak, kimyasallar ve çalışma şartlarının(kalabalık, havalandırma v.s.) olumsuzluğu ön plana çıkmaktadır.

Hamileliğin kariyer planı üzerindeki etkisi sorgulandığında, 24 katılımcı bir etkisinin olmadığı, 34 katılımcı öncelik sırasının işten aileye yöneldiğini, kariyer kaygısı çekmediğini ve kariyerin ikinci planda kaldığını, 2 katılımcı da doğum sonrası işinden ayrılacağını ifade etmiştir.

Hamilelik döneminde araştırmaya katılanların 36'sı izin almadığını, 24'ünün ise izin aldığı görülmektedir. Araştırmaya katılanlar, hamilelik sürecinde izin alırken karşılaştıkları zorlukların sebeplerini, işini bırakabileceği iş arkadaşının olmaması ve izin talebinin idareciler tarafından keyfi olarak algılanması ve değerlendirilmesini engel olarak belirtmiştir. İzin verildiğinde ise istenmeyerek, tepki gösterilerek verildiği belirtilmiştir.

Kişisel olarak yaşadıkları sıkıntılar araştırıldığında ise, 15 katılımcı adlandıramadıkları bir telaş içinde olduklarını özellikle hem ev hem de iş sorumluluğunun yanında gebeliğin getirdiği yüklerle birlikte fiziksel ve psikolojik yorgunluk çektiklerini ifade etmişlerdir.

Hamilelik süresince yaşanan sağlık problemleri incelendiğinde, bulantı ve uyku hali ağırlık kazandığı görülmektedir. Özellikle sabahları işe gitmede çok zorlandıklarını ifade etmişlerdir.

Hamileliğin iş yaşamını nasıl etkilediği araştırıldığında, 22 çalışan etkilemediğini belirtmiştir. Etkilediğini belirtenler ise, verimliliğin ve performansın düşmesi, hareketlerin yavaşlaması gibi sonuçları ifade etmişlerdir.

5. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Ülkemizde çalışan hamile kadınlar birçok sorunlar yaşadıkları ve bu sorunların değişen yaşam şartlarından ve çalışma koşullarından dolayı zaman içinde değişikliğe uğradığı bir gerçektir. Zira 4857 sayılı iş kanunu üzerinde yapılan değişiklikler ile zaman içinde hamile kadınların çalışma şartları iyileştirilmeye çalışılmış ancak bu çalışmalar çeşitli nedenlerden dolayı tam olarak ihtiyaçları karşılayamadığı anlaşılmıştır.

Sakarya ilinde yapılan bu araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde aşağıda maddeler halinde sıralanan sonuçlar elde edilmiştir:

- Çalışan, hamileliğini öğrendikten itibaren, işverenine bildirmeyi, işten atılma endişesiyle ertelemektedir.
- Çalışan hamile kadınlar, kariyerlerinden tamamen vazgeçmemekle birlikte hamilelikleriyle birlikte kariyer planlamalarını ikinci plana bırakmaktadır.
- Gebelik sonucu, bireylerin işyerine gitme isteklerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle hamileliğin ilk üç ayında yaşanan sağlık problemlerinin ön plana çıkması nedeni ile çalışma saatlerinde yasal düzenlenme yapılması istenmektedir.
- Araştırmaya katılanların eğitim düzeyinin nispeten yüksek olduğu düşünülürse bile yasal haklarını tam olarak bilmiyor olmaları olumsuz bir sonuç olarak değerlendirilebilir ve bu konuda kişilerin bilgi düzeylerinin artırılmasının gerekli olduğu sonucuna varılabilir.
- Sağlıklı hamilelik geçirmek için alınan önlemler sırasıyla; dengeli beslenme, düzenli hekim kontrolü, kontrollü hareket, dinlenme, düzenli uyku ve hijyendir. Burada dikkat çekici olan sağlıklı gebelikten anlaşılanın hamile kadının sağlığından daha çok bebeğin sağlığı olmasıdır.
- Hamilelerin işyerinde aldıkları önlemler arasında, fazla kendini yormamaya çalışması ön plana çıkan önlem olmakla beraber; rahat oturma düzeni sağlamak ve küçük ara öğünlerle beslenmeye takviye etmek diğer önlemler olarak tercih edildiği anlaşılmıştır.
- Genellikle hamileliklerin ileri yaşlarda olduğu ve tercih edilen çocuk sayısının iki olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç çalışanlar arasında fazla çocuk sahibi olma isteğinin olmadığı sonucunu doğurmakta ve bu konudaki etken faktörlerin incelenmesi gerektiğini düşünülebilir.
- İşyeri çalışma ortamı hamile kadınlar açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle özellikle hamilelik döneminde hamileliğin seyrini etkileyebilecek, iş yoğunluk elementlerinin belirlenmesi ve çalışan kadının sağlığının korunmasına yönelik araştırmaların sonucunda gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.
- Çalışan kadınlar için hamilelik sürecine girmek, mutluluk kadar çoğu zaman bir endişeyi de beraberinde getirmektedir. Endişeyi yaratan temel düşüncelerden birkaçı "Çok yoğun çalıştığınız için, yokluğunuzda yerinize birinin alınmasıyla işini veya kariyerini kaybetme korkusu" ya da "hamilelik süresince ve sonrasında ihtiyacınız ölçüsünde izin kullanamamak" olabilmektedir.
- Yasal düzenlemeler değerlendirildiğinde halen yetersiz kalmaktadır.
- Hamilelikle ilgili bilinçlenme oranına baktığımızda en yoğun olarak interneti görmekteyiz. Hamilelik kişinin, yaş, fiziksel özellikleri vb

farklılıklar gösterdiğinden en doğru bilgi kaynağı olarak hekimlerin ön plana çıkması hedeflenmelidir.

- Çalışma hayatında erkek işçilerle aynı güçlük ve sorunlarla karşı karşıya bulunan kadınların, annelik rolleri nedeniyle ayrıma uğramama şartıyla özel olarak korunmaları gerekir.

Sonuç olarak; çalışma ortamlarında karşılaştıkları sorunlar, hamileliğin kendilerine ek yük getireceği endişesinin oluşmasına neden olduğundan, çalışanların yasal haklarını tam olarak bilmemelerinin yanı sıra yasal düzenlemelerin talep edilen bazı sorunların çözümü için yeterli düzeyde olmaması, iş veya kariyerini kaybetme endişeleri nedeni ile çalışan kadınlar genellikle hamileliklerini ileri yaşlara ertelemektedirler. Bunun sonucu hamileliğin yanı sıra farklı sağlık problemleri ve endişeleri ile karşı karşıya kalmaktalar. Çalışan hamileler bu sorunların çözümü için bazı yasal düzenlemelerin yapılmasını, özellikle işverenin veya amir konumunda bulunan kişilerin uygulamadaki keyfiyetlerinin ortadan kaldırılmasını beklemektedirler.

6. KAYNAKÇA

- [1] 4857 Sayılı İş Kanunu
- [2] Adakale Demirhan F.E; Ekonomi M. (2005) İTÜ Dergisi Cilt:4, Sayı:5, 55-67
- [3] H.İrfan Fırat, www.calisansorunlari.com (Erişim Ocak 2009)
- [4] Sümer N.B. (1997) “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi
- [5] Şatroğlu H., Kabukçu C.; www.saglik.tr.net/kadin_sagligi_gebelik_calisma.shtml (Erişim Ocak 2009)
- [6] Şişe Ş.T. (2004) “Çalışan Kadınlarda Gebelik Komplikasyonlarının İncelenmesi” Afyonkocate Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Y.Lisans Tezi

Girişimcilik

KÜÇÜK KENTTE KADIN GİRİŞİMCİ OLMAK: AFYONKARAHİSAR ÖRNEĞİ

Arş. Gör. Duygu KIZILDAĞ Sibel KULA***

ÖZET

Bu çalışma, Afyonkarahisar kentindeki kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunların literatürde yer alan sorunlarla benzerlik taşıyıp taşımadığını incelemektedir. Bu bağlamda, Afyonkarahisar’da faaliyet gösteren ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Afyonkarahisar İl Kadın Girişimciler Topluluğu üyesi olan kadın girişimcilerle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Kadın girişimcilerin geleneksel yapının hâkim olduğu bir kentte faaliyet göstermeleri nedeniyle iş hayatında, literatürde yer alan sorunların pek çoğu ile karşılaştıkları belirlenmiştir. Görüşme yapılan tüm kadın girişimcilerin iş yaşamında fazla tecrübeleri olmamasına rağmen başarı odaklı, kendine güvenen, yenilikçi ve yaratıcı oldukları ve zaman içerisinde başarılarını artırarak karşılaştıkları sorunları aşmaya istekli oldukları saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler : Girişimcilik, Kadın Girişimciler, Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunlar

ABSTRACT

This study investigates whether there are the similarities between problems of women entrepreneurs in Afyon and problems on women entrepreneurship in the literature. In this context, semi-structured interviews were done with members of Afyon Women Entrepreneurs Board registered The Union of Chambers and Commodity Exchanges of Turkey. By reason of traditional structure of the city of Afyon, many of the problems women entrepreneurs faced in business life were the same in the literature. Although all the women entrepreneurs interviewed haven't got much experiences in working life, it has been determined that women entrepreneurs were success-oriented, self-confident, innovative and creative, and also they were willing to increase their success and overcome the problems over time.

Keywords: Entrepreneurship, Women Entrepreneur, Problems of Women Entrepreneur

1. GİRİŞ

Dünya’da yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler paralelinde kadınların işgücüne katılımı konusunda yapılan çalışmalar yoğunluk kazanmıştır. Ülkemizde de özellikle 1980 sonrası dönemle birlikte hükümetler, sivil toplum örgütleri ve gönüllü kadın kuruluşlarının desteği ile kadın girişimcilerin sayısı hızla artış göstermiştir. Kadın girişimcilerin sayısı artış gösterse de girişimci denilince halen akla erkek girişimciler gelmektedir (Stevenson, 1986:31). Oysa girişimcilik değişim, inovasyon ve pazara giriş esnekliği ile dünyanın her yerinde kadın girişimciler için fırsatlar sunmaktadır (Woldie&Adersua, 2004:79). Fırsatların değerlendirilmesi, uzun yıllar erkeklerin egemen olduğu

* Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü dkizildag@aku.edu.tr

** Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi sibelkula2001@yahoo.com

girişimcilik faaliyetlerine kadın girişimcilerin katılması sonucunda kadınlar; aile, toplum, yönetim, cinsiyet ve sosyal değişimle ilgili sorunlarla mücadele etmek zorunda kalmıştır. Gelişmiş olan ülkelerde kadınlar, cinsiyete dayalı rol ayrımından kaynaklanan sorunları çözerek toplum içinde lider, yönetici ve girişimci gibi rollere adım atmışlardır. Ancak gelişmekte olan toplumların çoğunda kadınların erkeklerle aynı fırsatlardan yararlanamadığı görülmektedir (Rani&Rao, 2007; Woldie&Adersua, 2004). Cinsiyetler arası bu fırsat eşitsizliğine, büyük ve küçük kentlerde yaşayan kadınlar arasında da rastlanmaktadır. Ülkemizde de özellikle büyük kentlerde kadınlar risk üstlenebilme, cesaretli ve kararlı olma, esneklik, yaratıcılık ve mesleki yeterlilik gibi girişimcilik özelliklerine daha fazla sahip iken, küçük kent olarak tanımlanabilecek alanlarda aynı durum söz konusu olamamaktadır.

2. KADIN GİRİŞİMCİLERİN SORUNLARI

Tarihsel ve geleneksel olarak kadınlar, ev hayatının çevresi ile sınırlandırılmış, bu nedenle girişimcilikle ilgili sermaye, teknik eğitim gibi gerekli kaynaklara erişimden ve yönetim öncesi tecrübeden mahrum bırakılmıştır. İş sahipliği çoğu zaman kadınlara babasından veya kocasından kalan bir miras olmuştur. Kadınlar nadiren tek bir kişi olarak veya eğer evli ise kocasının iznini alarak işyerlerini açabilmişlerdir (Stevenson, 1986:31). Kadınların aile ve eve ait sorumluluklarının birincil rol olarak belirlendiği sosyo-kültürel konumları, kadınların kendi işlerini kurabilecekleri yönündeki güveni azaltmıştır (Bruni vd., 2004:263). Toplumdaki ataerkil ideoloji nedeniyle kadınlar öncelikle anne ve eş olarak yetiştirilmektedir. Özellikle geleneksel yapıdaki ailelerde kadınların para kazanmak amacıyla iş hayatına katılması çevre tarafından ailenin maddi durumunun iyi olmadığı düşüncesini yaratacağı için ailenin şeref meselesi olarak görülmektedir. Bazı aileler kadınların ev dışına çıkmasını ve aileden olmayan erkeklerle bir arada bulunmasını gerektiren işlerde çalışmasını uygun bulmamakta, ailenin geçimini erkeğin sağlaması, kadınların ev ve aile ile ilgili görevlere kendini adanması gerektiğini savunmaktadır. Kültürel ve sosyal gelenekler de kimin girişimci olacağını belirlemede etkili rol oynamaktadır, örneğin bazı kesimlerde sosyal şartlar kadınların kendi işlerinde çalışmasını engellemektedir (Woldie&Adersua, 2004:80). Öte yandan kadınların iş hayatına katılmasının eş ve ebeveyn olarak evdeki sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesini engelleyeceği düşünülmektedir.

Kadınların iş hayatına katılmadan karşılaştığı bu sorunlar iş hayatına katılma kararı aldıktan sonra farklı şekillerde devam etmektedir. Kadın girişimcilerin iş hayatına katıldığında karşılaştıkları en temel sorunlar erkek egemen yapıdan ve kadınların ev hayatındaki yerinden kaynaklanmaktadır. Bu yapı sonucunda kadınlar girişimcilik faaliyetlerini üstlenir üstlenmez; işgücünde cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet, namus, iffet ve aile şerefi, erkek otoritesi, miras sorunları, kadınların kararlarına güvenmeme gibi kavramlarla karşılaşmaktadır. Kalıplaşmış kadın rolünün yanında toplumda yaygın olarak görülen; kadınların kötü araba kullandığı, ev işleri dışındaki işleri yapmaya ehil olmadığı, parasal konulardan anlamadığı, tek başına hiçbir işi beceremediği gibi düşünceler ise girişimcilik faaliyetinde bulunan kadına, kadınların başarılı girişimci olamayacağı şeklinde yansımaktadır. Ağır ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili kalıplaşmış geleneksel cinsiyet rolünün yanında araştırmalar sonucunda kadın

girişimcilerle ilgili ortaya çıkan diğer sorunlar; eğitim seviyesinin düşüklüğü (Petridou&Glaveli, 2008; Tambunan, 2007) ve eğitim fırsatlarının azlığı, yasal, geleneksel, kültürel ve dinsel baskılar (Woldie&Adersua, 2004; Tambunan, 2007), aile ve iş çatışmasının yarattığı ikilem (Petridou&Glaveli, 2008; Rani&Rao, 2007), pazar, teknoloji ve finans bilgilerine ulaşmada sıkıntı çekme (Woldie&Adersua, 2004), kredi ve finansal kuruluşlara ulaşmada yetersizlik (Bruni&Gherardi&Poggio, 2004; Tambunan, 2007) olarak sıralanmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI ve YÖNTEMİ

Bu çalışmanın amacı; Afyonkarahisar kentindeki kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunların belirlenmesi ve bu sorunların kadın girişimcilik literatüründe yer alan sorunlarla benzerlik taşıyıp taşımadığının incelenmesidir.

Bu bağlamda nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme metodu kullanılarak gerekli veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme sorularının hazırlanmasında Woldie&Adersua (2004)'nın Nijerya'nın Lagos ve Abuja kentlerindeki kadın girişimciler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında yer alan görüşme sorularından referans alınmıştır.

Görüşmede yöneltilen sorular dört gruptan oluşmaktadır.

1. *Kişisel bilgilere ilişkin sorular; yaş, medeni durum ve eğitim durumu.*
2. *Görüşme yapılan kadın girişimcilerin faaliyetleri ile ilgili sorular; iş deneyimi, faaliyet gösterdikleri sektör, kuruluş yılı, çalışan eleman sayısı, çalışan kadın eleman sayısı.*
3. *Kadın girişimcilerin beklentileri ve hedefleri ile ilgili sorular; iş ile ilgili beklentiler, başarılı olmanın sırları, kendi işini kurma nedeni, aile desteği ve ailede kadın girişimci olup olmadığı, sektör tercih nedenleri.*
4. *Kadın girişimcilerin sorunları ile ilgili sorular; iş hayatında kadın girişimcilerin sorunları, Afyonkarahisar'daki kadın girişimcilerin sorunları, kadın olmanın avantaj ve dezavantajları.*

Görüşme yapılacak kadın girişimcilerin belirlenebilmesi için Afyonkarahisar Ticaret ve Sanayi Odası'ndan odaya kayıtlı kadın girişimcilerin listesi alınmış, ancak oda listesinin güncel olmaması, listede yer alan kadın girişimcilerin bir kısmının sadece kağıt üzerinde girişimci olması ve mükerrer kayıtlar nedeniyle tam bir listeye ulaşamamıştır. Güncel kayıtlara ulaşabilmek için mesleki üst kuruluş olması nedeniyle Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne başvurulmuş ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin kadın girişimcileri desteklemek amacıyla oluşturduğu İl Kadın Girişimciler Topluluğu listesine ulaşılmıştır. Görüşme yapılacak uygun kadın girişimciler, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin bünyesinde oluşturulan istişari bir kurul niteliğinde olması ve ülkemizdeki kadın girişimci potansiyelinin nicelik ve nitelik bakımından geliştirmeyi amaçlayarak, kadın girişimcilere eğitim, kapasite geliştirme ve

girişimci fikirlerini hayata geçirme desteği sağlaması nedeniyle Afyonkarahisar İl Kadın Girişimciler Topluluğu üyelerinden seçilmiştir.

Araştırma, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Afyonkarahisar İl Kadın Girişimciler Topluluğunu oluşturan 10 kadın girişimci ile görüşülmek üzere planlanmış ancak üyelerden biri kişisel sebepleri nedeniyle görüşmeyi red etmiş, bir diğer üye işyerini kapatması nedeniyle kurul üyeliğinden ayrılmış, iki üyeye ise kendilerine görüşme talebi iletilmesine rağmen ulaşılamamıştır. Araştırmadan daha nesnel veri elde edebilmek amacıyla önümüzdeki dönem kurulda yer alması planlanan yedek üye 2 kadın girişimci ile de görüşülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşmeler planlanırken kadın girişimcilerin iş yoğunlukları dikkate alınmış, görüşmeler 6 kadın girişimci ile yüz yüze, 2 kadın girişimci ile telefonla gerçekleştirilmiştir. Araştırma Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Afyonkarahisar İl Kadın Girişimciler Topluluğundaki üye ve aday üyeleri kapsamaktadır. Bu nedenle kadın girişimcilerin sayısının ve faaliyet gösterdikleri sektör çeşitliliğinin belirlenememesi araştırmanın kısıtlarındandır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri

Yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonrasında kadın girişimcilerin demografik özellikleri ve girişimcilik faaliyetlerine ilişkin aşağıdaki bilgiler elde edilmiştir.

Görüşülen kadın girişimcilerin %37,5'u (3 kişi) 25-35, %50'si (4 kişi) 35-45 ve %12,5'u (1 kişi) 45-55 yaşları arasındadır, %62,5'u (5 kişi) evli, %37,5'u (3 kişi) ise bekar. Kadın girişimcilerin %12,5'u (1 kişi) ilköğretim, %37,5'u (3 kişi) lise, %37,5'u (3 kişi) üniversite ve %12,5'u (1 kişi) yüksek lisans mezunudur. Bu doğrultuda görüşülen kadın girişimcilerin evli, 25-45 yaşları arasında ve eğitilmiş oldukları söylenebilir.

Tablo 1. Görüşülen Kadın Girişimcilerin Demografik Özellikleri

YAŞ	ORAN	KİŞİ SAYISI
25-35	37,5%	3
35-45	50,0%	4
45-55	12,5%	1
MEDENİ DURUM	ORAN	KİŞİ SAYISI
Evli	62,5%	5
Bekar	37,5%	3
EĞİTİM DURUMU	ORAN	KİŞİ SAYISI
İlköğretim	12,5%	1
Lise	37,5%	3
Üniversite	37,5%	3
Yüksek Lisans	12,5%	1

4.2. Kadın Girişimcilerin Faaliyetleri ile İlgili Özellikler

Kadın girişimcilerin %50'sinin (4 kişi) kendi işlerini kurmadan önce hiç iş deneyimi olmadığı, kalan %50'lik dilimin Tablo 2'de görüleceği gibi 1-5 yıl, 5-10 yıl, 10-15 yıl ve 15-20 yıllık iş deneyimine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Faaliyet gösterdikleri sektör açısından incelendiğinde kadın girişimcilerin %37,5'unun (3 kişi) mobilya-tekstil sektöründe (halı ve perde satış mağazası, butik), %37,5'unun (3 kişi) mimarlık-mühendislik sektöründe (doğal taş ithalatı, iç mimarlık-tasarım ve şehir planlama), %12,5'unun (1 kişi) eğitim sektöründe (yabancı dil eğitim merkezi) ve %12,5'unun (1 kişi) hizmet sektöründe (sigorta acentesi) yer aldığı görülmektedir. Bu doğrultuda görüşülen kadın girişimcilerin mobilya-tekstil ve mimarlık-mühendislik gibi daha çok kadınlara hitap eden sektörlerde faaliyet gösterdikleri söylenebilir.

Tablo 2. Görüşülen Kadın Girişimcilerin Girişimcilik Faaliyetleriyle İlgili Özellikler

İŞ DENEYİMİ	ORAN	KİŞİ SAYISI
<i>Yok</i>	50,0%	4
<i>1-5 Yıl</i>	12,5%	1
<i>5-10 Yıl</i>	12,5%	1
<i>15-20 Yıl</i>	12,5%	1
<i>20-25 Yıl</i>	12,5%	1
SEKTÖR	ORAN	KİŞİ SAYISI
<i>Mobilya-Tekstil</i>	37,5%	3
<i>Mimarlık-Mühendislik</i>	37,5%	3
<i>Eğitim</i>	12,5%	1
<i>Hizmet</i>	12,5%	1
KURULUŞ YILI	ORAN	KİŞİ SAYISI
<i>2002-2007</i>	75,0%	6
<i>2008</i>	25,0%	2
ÇALIŞAN ELEMAN SAYISI	ORAN	KİŞİ SAYISI
<i>0</i>	12,5%	1
<i>1-3</i>	50,0%	4
<i>4 ve üzeri</i>	37,5%	3
KADIN ELEMAN SAYISI	ORAN	KİŞİ SAYISI
<i>0</i>	62,5%	5
<i>1-3</i>	25,0%	2
<i>4 ve üzeri</i>	12,5%	1

Faaliyete başladıkları yıl bakımından incelendiğinde kadın girişimcilerin %75'inin (6 kişi) 2002-2007 yılları arasında, %25'inin (2 kişi) ise 2008 yılında girişimcilik faaliyetlerine başladıkları belirlenmiştir. Kadın girişimcilere kaç eleman istihdam ettikleri ve bu elemanların cinsiyetleri sorulduğunda, ekonomik kriz nedeniyle istihdam edilen çalışan sayısının %50 ile %70 arasında azaltıldığı belirtilmiştir, bu veriler ışığında kadın girişimcilerin %12,5'unun (1 kişi) hiç eleman istihdam etmediği, %50'sinin (4 kişi) 1-3 kişi arasında eleman istihdam ettiği ve %37,5'unun (3 kişi) 4 ve üzerinde eleman istihdam ettiği görülmüştür. Tablo 2'de belirtildiği gibi istihdam edilen elemanların sadece 3 tanesinin kadın olduğu görülmektedir.

4.3. Kadın Girişimcilerin Beklenti ve Hedefleri

Görüşülen kadın girişimcilerin tamamının işi ile ilgili maddi bir beklentisinin olmadığı, daha çok üretken olmak, zevk aldığı işi yapmak, yaptığı işlerden gurur duymak, işinde farklı ve özgün olmak, uzmanlaşmak, çevresinde güven ve takdir kazanmak gibi beklentiler üzerinde yoğunlaştıkları görülmüştür.

Kadın girişimciler, azimli olmak, yaptığı işe inanmak ve işini sevmek, dürüst çalışmak, sorumluluk sahibi olmak gibi faktörlerin başarılı olmalarında etkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca kadın girişimcilerin sosyal sorumluluk adına yetiştirme yurtları, hayır ve eğitim kuruluşları için yaptıkları faaliyetlerden hiçbir ücret talep etmedikleri görülmüştür.

Görüşülen tüm kadın girişimciler, kadınların aciz ve yetersiz görülmelerinden rahatsızlık duymaları, kadınların söz hakkının olmasının gerektiğini düşünmeleri, ekonomik özgürlüklerini kazanmak, kendi ayakları üzerinde durmak ve diğer kadınlara örnek olmak istemeleri nedeniyle kendi işlerini kurmaya yöneldiklerini belirtmiştir.

Görüşülen kadın girişimcilerin %50'sinin anne ve ablasının da girişimci olduğu ve bu durumun kendilerini girişimci olmaya teşvik ettiği belirlenmiştir. Evli olan kadın girişimciler girişimcilik faaliyetlerinde eşlerinden, bekâr olan kadın girişimciler ise ebeveynlerinden destek aldıklarını ifade etmişlerdir.

Kadın girişimcilerin sektör tercihleri incelendiğinde üniversite mezunu kadın girişimcilerin faaliyette buldukları sektörü almış oldukları eğitim doğrultusunda belirledikleri, diğerlerinin ise aile fertlerini örnek aldığı görülmüştür.

4.4. Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunlar

Yapılan görüşmede Afyonkarahisar kentindeki kadın girişimcilere göre kadın girişimcilerin iş hayatında karşılaştıkları sorunlar şunlardır:

- Kadınların ev hayatı için yetiştirilmesi ve iş yaşamındaki uygulamalar hakkında yeterince bilgi sahibi olmaması.
- Yeterince finansal destek bulamama, bankalarla teminat gösterebilecek üzerine kayıtlı gayrimenkul olmaması nedeniyle problem yaşama.
- Prosedürler konusunda bilgi yetersizliği çekme.
- Kadınların fikirlerinin küçümsenmesi ve kısıtlanması.
- Çevreden işi yapıp yapamayacağına yönelik güvensiz tutumlarla karşılaşma.
- Müşterilerle yenen akşam yemekleri ve şehir dışındaki toplantılara eşinden veya ebeveynlerinden izin almadan katılmama.

Görüşülen kadın girişimciler, Afyonkarahisar'da kadın girişimcilerin iş hayatında karşılaştıkları sorunları ise şöyle belirtmişlerdir:

- Ne gerek var, ihtiyacın yok, neden çalışıyorsun tepkisi ile karşılaşma.
- Ailenin paraya ihtiyacı olduğu veya eşinin işinin bozulması nedeniyle kadının çalışmaya başladığının düşünülmesi.
- Okul bitince iş bulma, iş bulunca evlenme, evlenince çocuk sahibi olma beklentisinin standartlaşması, bunun dışındaki davranışların yadırganması.

- Geç saate kadar çalışmanın farklı değerlendirilmesi. Görüşme sırasında bir kadın girişimci konuyla ilgili şöyle bir örnek vermiştir;

“...İşinden çıkıp ofisime gelen müşterilerimle geç saatlere kadar çalışıyoruz, ofisimin bulunduğu apartman sakinlerinin bu kadar geç saatte ne yapıyor, içeride ne oluyor sorgulaması ile karşılaşıyorum. İşyerimde sabaha kadar da çalışabilirim. Afyonkarahisar’da insanlar kadının geç saate kadar çalışmasına ve kendi işini yapan kadına alışkın değil...”

- Erkeklerin kadınlarla iş hayatında birlikte çalışmak ve karşılaşmak istememesi, kadınları ciddiye almaması. Görüşme sırasında bir kadın girişimci konuyla ilgili şöyle bir örnek vermiştir;

“...Malzeme almak için toptancıya gittiğimde toptancı bana hoş geldiniz bile demedi, ‘Hoş geldin bacım, sen gelmeyeydin yok mu senin beyin?’ diye karşıladı. Arkadan gelen erkek müşteriyi ise ben önceden ve randevulu gelmeme rağmen öne alarak onunla ilgilendi. Farklı, argo bir konuşma ve beden dili ile erkek müşterinin işi tamamlandı, ben ise bekletildim...”

- Kadınların ev işleri ve annelik dışındaki işlerde başarılı olamayacağını düşünülmesi. Görüşme sırasında bir kadın girişimci konuyla ilgili şöyle bir örnek vermiştir;

“...İnternette kendi çabamla ulaştığım firmalardan katalog istedim ve gönderilen kataloglardan beğendiğim kumaşı devamlı kumaş aldığım toptancı firmaya sipariş vermek için götürdüm. Bana bu katalogları nasıl ve nereden bulduğum soruldu. Kadın olarak benim bunlara ulaşamayacağımı düşünüyorlar. Etrafın bir kadın olarak bize güvensizliği var...”

- Erkek egemen ortamlarda topuklu ayakkabı giyme, makyaj yapma gibi kadınsı görüntülerin farklı değerlendirilmesi.
- Alacaklılardan borçlarını tahsil etmede problem yaşama. Görüşme sırasında bir kadın girişimci konuyla ilgili şöyle bir örnek vermiştir;

“...Uzun zamandır tahsil edemediğim alacağım için müşterimi telefonla aradım, kriz döneminde olduğumuz için borcu verememesini anladığımı ancak borcunu ödemesini istediğimi belirttim, ‘Kızım senin ne ihtiyacın var ki, evin yok, barkın yok, çocuğun çocuğun yok’ cevabı ile karşılaştım ve borcumu alamadan telefonu kapattım...”

Görüşmede kadın girişimciler, son dönemlerde kadın girişimcilere yönelik desteklerin artış göstermesi nedeniyle kadın olmanın avantaj gibi görünmesine rağmen, sektörel olarak incelendiğinde mobilya-tekstil-giyim ve eğitim gibi alanlarda kadın olmanın avantaj, mimarlık-mühendislik gibi alanlarda ise kadın olmanın dezavantaj yarattığını belirtmiştir.

5. SONUÇ

Afyonkarahisar kentindeki kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunların belirlenmesine ilişkin yapılan bu çalışmada, Afyonkarahisar’lı kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerinde eş ve ebeveynlerinden tam destek aldıkları, karşılaştıkları sorunların daha çok çevre

tarafından yaratıldığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Woldie&Adersua (2004)'da Nijerya'da yaptıkları araştırmada, Nijeryalı kadın girişimcilerin eş ve ebeveynlerinden destek aldıklarını tespit etmişlerdir.

Woldie&Adersua (2004) çalışmalarında Nijeryalı kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerinin, eş ve ebeveyn olarak evdeki sorumluluklarını olumsuz etkilediğini tespit ederken, görüşme yapılan Afyonkarahisar'lı kadın girişimciler iş hayatına katılmalarının, eş ve ebeveyn olarak evdeki sorumluluklarını gerçekleştirmelerine engel olduğuna dair hiçbir yorumda bulunmamışlardır. Ancak kadınların aile ve eve ait sorumluluklarının birincil rol olarak görülmesi nedeniyle, çevreden kendi işlerini kurmayı başaramayacakları yönünde eleştiriler almışlardır. Geleneksel yapının hâkim olduğu bir kentte faaliyet göstermeleri nedeniyle iş hayatına katılmaları ailenin maddi durumunun iyi olmadığı düşüncesini yaratmıştır. Kadın girişimcilerin iş hayatına katıldığında karşılaştıkları en temel sorunlar cinsiyet ayrımcılığı, namus, girişimcilikle ilgili sermaye yetersizliği, finansal kaynaklara erişememe, yönetim öncesi tecrübeye sahip olmama olarak görülmektedir. Bunun yanında Afyonkarahisar'lı kadın girişimciler, kadınların parasal konulardan anlamadığı, girişimcilik faaliyetinde bulunan kadınların başarılı girişimci olamayacağı yönündeki yaygın düşüncelere karşı koymaktadır. Afyonkarahisar'lı kadın girişimcilerin görüşme sırasında iş hayatında karşılaştıklarını belirttikleri; kendilerine yüklenen eş ve anne rolleri nedeniyle iş yaşamındaki uygulamalar hakkında yeterince bilgi sahibi olmamaları, sermaye problemleri yaşamaları gibi sorunlar Woldie&Adersua (2004)'nın araştırmasında da kadınların iş hayatında karşılaştıklarını belirttikleri sorunlar arasında yer almıştır.

Çalışmada üniversite eğitimi alan kadın girişimcilerin faaliyette buldukları sektörde almış oldukları eğitimi avantaja çevirme fırsatı buldukları tespit edilmiştir. Görüşme yapılan tüm kadın girişimcilerin iş yaşamında fazla tecrübeleri olmamasına rağmen başarı odaklı, kendine güvenen, yenilikçi ve yaratıcı oldukları görülmüştür.

Görüldüğü gibi Afyonkarahisar kentindeki kadın girişimcilerin girişimcilik faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunların pek çoğu literatürde yer alan sorunlarla (geleneksel baskılar, finansal problemler, pazar bilgilerine ulaşmada sıkıntı çekme vb.) benzerlik taşımaktadır. Kadın girişimcilerin toplumda ve ekonomik hayatta giderek öneminin artmasıyla Afyonkarahisar'lı kadın girişimciler zaman içerisinde başarılarını artırarak karşılaştıkları sorunları açacaklarını düşünmekte ve kendilerinin daha çok desteklenmesini beklemektedirler.

KAYNAKÇA

- Bruni, Attila, Gherardi, Silvia and Poggio, Barbara (2004). Entrepreneur-Mentality, Gender And The Study Of Women Entrepreneurs. *Journal of Organizational Change Management*, Vol.17, No.3, pp.256-268.
- Petridou, Eugenia & Glaveli, Niki (2008). Rural Women Entrepreneurship Within Co-Operatives: Training Support. *Gender in Management: An International Journal*, Vol.23, No.4, pp.262-277.
- Rani, Sobha B. & Rao, Koteswara D. (2004). Perspectives on Women Entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship Development*, Vol. IV, No.4, pp.16-27.

- Stevenson, Lois A. (1986). Against All Odds: The Entrepreneurship Of Women. *Journal of Small Business Management*, Vol.24, pp.30-36.
- Tambunan, Tulus (2007). Development of SME and Women Entrepreneurs in a Developing Country: The Indonesian Story. *Small Enterprise Research*, Vol.15, No.2, pp.31-51.
- Woldie, Atsede & Adersua, Adebimpe (2004). Female Entrepreneurs In A Transitional Economy Businesswomen in Nigeria. *International Journal of Social Economics*, Vol.31, No.1/2, pp.78-93.

KADIN GİRİŞİMCİLERE YÖNELİK “STRATEJİ GELİŞTİRMEDE”, YEREL YÖNETİMLERLE İŞBİRLİĞİ İÇİNDE OLMAK, MÜMKÜN MÜ?

Doç.Dr.Meltem ONAY Seniye GEYİKÇİ***

Özet

Araştırmanın üç temel amacı bulunmaktadır. Birincisi; kadın girişimcilerin, “sosyal sermaye” olarak tanımlanan nitelik ve yeterliliklerinin belirlenmesi, ikincisi; kadın girişimcilerin karşılaştığı problemlerin tanımlanması ve son olarak da; karşılaşılan bu problemlere yönelik olarak kadın girişimcilerin geliştirdikleri yöntemler ile gerek yerel yönetimler ve kurumlar gerekse ülke bazında oluşturulan politikaların ve stratejilerin karşılaştırılmasıdır. Araştırmanın örneklemini Manisa’da TOBB’un öncülüğünde kurulan ve Ticaret ve Sanayi Odası’na bağlı “Kadın Girişimciler Kurulu”na üye olan toplam 25 kadın girişimcinin tamamı oluşturmaktadır. Araştırma verileri, üç bölümden oluşan bir anket formu aracılığı ile yüz yüze görüşmeler sonucunda sağlanmıştır. Yapılan araştırmada, ele alınan örneklemdaki kadın girişimcilerin temel sorunları ortaya konularak ilgili çözüm önerileri getirilmiş ve yerel yönetim kurumları ile işbirliğine girilmesi durumunda “kadın girişimciliği”ni artırmanın mümkün olabileceği gösterilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Girişimcilik, Strateji, Yerel Yönetimler, Sosyal Sermaye

Abstract

This study has three objectives. First of all; determining the attribution and efficiency of women entrepreneurship as a “social capital”, then, describing the women entrepreneurs’ problems, and finally; comparing the solutions to the problems developed by women entrepreneurs with politics and strategies developed by central and local government. Sample of research is 25 members of women entrepreneurs board in Manisa Chamber of Commerce and Industry. Research data collecting with survey which includes three section and face to face interview. In this study, the solutions related to main problems of women entrepreneurs have been introduced and feasibility of increase in women entrepreneurship by cooperating with local government has been presented.

Key Words: Women entrepreneurship, Strategy, Local Government, Social Capital.

GİRİŞ

Kadın girişimciliği genel olarak istihdam ve kadın istihdamının özel bir alanıdır (Yetim, 2002:79;Altınel,1993:35;Arat,1993:29). Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren kadınların işgücüne katılımı konusunda yapılan çalışmalar yoğunluk kazanmıştır. Kadınların istihdamına yönelik olan bu ilgi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde benimsenen ihracata yönelik kalkınma stratejileri ile yakından ilişkilidir.

* Celal Bayar Üniversitesi meltemonay@gmail.com

** Celal Bayar Üniversitesi seniyeertem@gmail.com

Sosyal sermaye kavramı, özellikle 1990'lı yıllardan itibaren sosyal bilimlerde ilgi alanı haline gelmiştir (Yetim,2002:80). Ekonomik gelişmede insan sermayesinin yanı sıra kültüre özgü olan sosyal sermayenin (social capital) niteliği belirleyici olmaktadır. Sosyal sermaye, girişimcilerin sosyo-demografik özellikleri ve sosyal ilişki ağlarıyla ortaya çıkardığı kaynaklar birikimidir. Bu çerçevede araştırmanın üç amacı bulunmaktadır. Birincisi; kadın girişimcilerin, “sosyal sermaye”olarak tanımlanan nitelik ve yeterliliklerinin belirlenmesi, ikincisi; kadın girişimcilerin karşılaştıkları problemlerin tanımlanması, üçüncüsü ise; karşılaşılan bu problemlere yönelik olarak yerel yönetimlerle ne tür işbirliklerinin yapılabileceğini tespit edebilmektir.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın üç temel amacı bulunmaktadır. Birincisi; kadın girişimcilerin, “sosyal sermaye” olarak tanımlanan nitelik ve yeterliliklerinin belirlenmesi, ikincisi; kadın girişimcilerin karşılaştığı problemlerin tanımlanması ve son olarak da; karşılaşılan bu problemlere yönelik olarak kadın girişimcilerin geliştirdikleri yöntemler ile gerek yerel yönetimler ve kurumlar gerekse ülke bazında oluşturulan politikaların ve stratejilerin karşılaştırılmasıdır. Araştırmanın örneklemini Manisa’da TOBB’un öncülüğünde kurulan ve Ticaret ve Sanayi Odası’na bağlı “Kadın Girişimciler Kurulu”na üye olan toplam 25 kadın girişimcinin tamamı oluşturmaktadır. Araştırma Ocak 2009’da “Kadın Girişimciler Kurulu”na kayıtlı kadın girişimcilerin iki günlük eğitim almak amacıyla geldikleri Manisa-Ticaret Odası Toplantı Salonu’nda gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri, üç bölümden oluşan bir anket formu aracılığıyla ve yüz yüze görüşmeler sonucunda sağlanmıştır. Yüz yüze görüşme aşamasında, kadın girişimci sayısının fazla olmaması nedeniyle daha rahat bir ortam sağlanmış, sorunlar ve konuya yönelik öneriler “**odak grup analizi**”(bu yöntemin özelliği; anket yapılan kişilerin aynı ortamda olmaları nedeniyle, aynı anda sorun ve çözüm önerilerinde bulunma imkanlarının bulunması) yöntemiyle irdelenmeye çalışılmış ve tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır.

Araştırma, amacı doğrultusunda üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; kadın girişimcilerin “sosyal sermaye” olarak tanımlanan, nitelik ve yeterlilikleri (kişisel karakteristikleri, işlerini kurma ve sürdürme aşamalarında bilgi ve beceri sağlama kanalları, işbirliği eğilimleri), ikinci bölümde; kadın girişimcilerin karşılaştıkları problemler (iş kurma aşamasında, işyeri kurulduktan sonra, mevcut sorunlar), üçüncü bölümde ise; strateji geliştirmede, yerel yönetimlerle işbirliği içinde olmak için neler yapılabileceğinin araştırma bulguları sunulmaya çalışılmıştır.

Sonuç ve Öneriler

Kadın girişimciliği dünya genelinde ve Türkiye’de önemli bir istihdam alanıdır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, kadının sosyal sermaye kaynaklarına işlerlik kazandırarak girişimci niteliklerini geliştirmesinin önemli giderek artmıştır. Özellikle kadınların ve erkeklerin işgücüne katılımı göz önünde bulundurulduğunda varolan eşitsizlik, kadınların erkeklere oranla daha fazla girişimsel niteliklere sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır.

Dünyada son yıllarda kadınların sahip olduğu işlerde gözle görülür bir artış kaydedilmektedir. 1980'lerden bu yana giderek her yıl daha da hızlanan bu artış ekonomik ve sosyal gelişmelerin çok güzel bir göstergesidir. Yeni teknolojilerin uygulanması, iletişim sistemlerinde kaydedilen gelişmeler ve en önemlisi çalışan ve kendi işini kuran kadın imajının daha çok kabul görmesi kadınların yeni alanlara geçmesi için fırsatlar yaratır olmuştur (Şekerci, 2006:120).

“Kadın girişimcilere yönelik strateji geliştirmede, yerel yönetimlerle işbirliği içinde olmak mümkün mü?” başlıklı çalışmanın üç temel amacı bulunmaktadır. Birincisi; kadın girişimcilerin “sosyal sermaye” olarak tanımlanan nitelik ve yeterliliklerini belirleyebilmektir. Sosyal sermaye, işletmelerin başarısında ve yenileşmesinde oldukça önemlidir. Yapılan araştırma sonucuna göre; ele alınan kadınların sosyo kültürel değerlerle ilgili girişimci özellikleri arasında; “takım çalışmasına uyumlu olma, iş bitiricilik, çevreye uyumlu olma, sorumluluk sahibi olma “ eğilimleri bulunmaktadır. Günümüzde esnek istihdam uygulamaları, ekonomide yeniden yapılanmanın kadın emeği üzerindeki olumsuz etkileri, kadınları girişimci olmaya itmiştir. Yapılan araştırma sonuçları göstermiştir ki, ele alınan kadınların iş hayatına atılmalarında itme faktörlerine göre “çekme faktörü” nün etkisinin daha fazla olduğu görülmektedir. Yani kadınlar da artık; ekonomik özgürlük, kendi işini yapma isteği, sosyal prestij, iş hayatını sevmek, kendini konumlandırmak vb. nedenlerle iş hayatına girmektedirler.

Araştırmanın ikinci bölümünde, kadın girişimcilerin iş kurma aşamasında ne tür zorluklarla karşılaştıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Sonuçlar göstermiştir ki; gerek ülkemizde gerekse ele alınan örneklem grubunu oluşturan kadınların kurumsal kaynaklı krediler kullanmak yerine, halen kendi öz kaynaklarını ya da eşlerinden aldıkları yardımlar aracılığı ile iş kurmaya devam ettikleri görülmektedir. Kadın girişimcilerin gerek evli gerekse bekar olanların iş kurma aşamasında aileleri ya da eşleri tarafından baskı görmedikleri tespit edilmiştir. Kadın girişimciler için, iş hayatında karşılaşılan en önemli zorluk; sermaye temini sırasında **banka kredileri ile ilgili yeterli bilgiye** sahip olunmamasıdır.

Araştırma sırasında sevindirici bulgulardan biri de, aynı iş kolunda ve meslekte çalışan kadınların birbirlerinden haberdar olmalarının onlara ne gibi yararlar sağlayacağını anlamış olmalarıdır. Burada önemli sorun; kadın girişimcilerin “**örgütlenme**” konusundaki bilgisizlikleridir.

Sonuç olarak, kadın girişimcilerin temel sorunlarına ne tür çözüm önerileri getirilebilir, ne tür stratejiler geliştirilebilir ve yerel yönetimler bu konuda neler yapabilir denildiğinde ise, ortaya bütün kadın girişimcilerle birlikte yapılan “odak grup görüşme” sonuçları ile Manisa Kadın Meclisi Yürütme Kurulu üyelerinin önerileri birleştirildiğinde ortaya çıkan son tabloya göre;

Karşılaşılan temel sorunlar; aile baskısı, yöresel baskı, yapılan iş ile ilgili eğitim eksikliği, maddi imkansızlıklar, özgüven eksikliği, girişimcilik ruhu, cinsiyet eşitsizliği, ciddiye alınmama, aile desteğinin olmaması, önyargılar, çocuk ve yaşlı bakım sorumluluğu

Çözüm önerileri;

- kadın girişimciliğinin devlet tarafından desteklenmesi (bir devlet politikası olarak ele alınması),

- örnek kadın girişimci projelerinin basında duyurulması (yerel yönetimlerin mülkiyetinde bulunan panoların kadın girişimcilerin kullanımına sunulması), başarılı kadın girişimci hikayelerinin kamuoyunda duyurulması,
- genç kızların girişimciliğe özendirilmesi,
- kadınların ekonomik özgürlüklerinin sağlanması (sığınma evleri, cezaevleri vb. kadınların toplu olarak buldukları yerlerde girişimciliği özendirmek),
- meslek odalarında eğitim olanaklarının artırılması (kadın girişimciliğini özendirmeye yönelik eğitim programları, mevcut iş yapan kadın girişimcilere yönelik pazarlama, muhasebe, finansman, iletişim vb. gibi alanlarda eğitimler vermek, rehberlik etmek),
- sivil toplum kuruluşları, meslek odaları ve yerel yönetimlerin işbirliği içine girmeleri (kadınlara yönelik düzenlenen her tür eğitim ve faaliyetlerden kadınların yeterince duyurularak katılımını sağlamak, çocuk ve yaşlı bakımevleri açmak, kadınların birbirlerini destekleyebilmeleri için siyasi ve sosyal açıdan iletişim ağlarının oluşturulması, kadınların siyasetle ilgilenmelerini sağlamak ve kendilerini anlayan siyasetçilerle birlikte çözüm bulabilecekleri ortamlar oluşturmak, özellikle kadın girişimcilere yönelik örgütlenme konularında bilgilenmelerini sağlamak)

Kadın girişimciliğinin geliştirilmesinin ve yaygınlaştırılmasının ilk önce bir “devlet politikası” olması; yerel yönetimlerde bulunan tüm kurumların (Belediye, Meslek Odaları, Bankalar, Organize Bölge Müdürlükleri, Dernekler, Basın ve yayın organları, Milli Eğitim Kurumu Müdürlüğü- özellikle teknik liseler, KOSGEB) bu alanda ciddi çalışmalar yaparak, işbirliği içinde “kadın girişimciliğini” özendirmek ve teşvik etmeye yönelik “kurum politikaları” ve “kurum stratejisi” belirlemeleri gerekmektedir.

Sonuç olarak, kadın girişimciliğini geliştirmeye yönelik bir strateji belirlemede, yerel yönetim kurumları ile işbirliği içinde olmak mümkün müdür sorusunun yanıtı, **“istendiği takdirde, kesinlikle mümkündür”** şeklinde olacaktır.

KAYNAKLAR

- Altınel, A., (1993), “Kadın Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli”, Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı, Kadının Statüsü ve Sorunları Müdürlüğü, Ankara.,s.5.
- Arat, N. (1993), **Türkiye’de Kadın Girişimcilik**, Ankara: TES-AR Yayınları, 29.
- Aytaç, S., (2002), Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, TİSK Yayınları, No:219; Ankara, s.15
- Anderson,A.; Jack, S. (2002), “The Articulation of Entrepreneurial Social Capital: Content and process”, **Entrepreneurship and Regional Development**, Cilt 14, Sayı 3, s.193- 210.
- Arıkan, S. (2002), **Girişimcilik, Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular**, Ankara: Siyasi Kitapevi.

- Arıkan Semra. (2004); **Girişimcilik**, 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Baron, R.A. (1998), "Cognitive Mechanismsin Entrepreneurship; Why and When Entrepreneurs Think Differently Than Other People", **Journal Business Venturing**, Vol,13,s. 275.
- Baron, R.A. (2000), "A Psychological Perspectives on Entrepreneurships: Cognitive and Social Factors in Entrepreneurs Success", **Current Directions in Psychological Science**, Vol, 9, s.15.
- Bozgeyik, A. (2005), **Girişimcilere Yol Haritası**, İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Bowen,D.D.; Hisrich,R.D. (1986), "The Female Entrepreneur: A Career Development Perspective", **The Academy of Management Review**, Vol 11,2, s. 404.
- Cohen, L. & Mallon, M. (1999),"The Tansition from Oganizational Employment to Portfolio working: Preceptions of Boundarylessness, work, Employment and Society, Cilt 13, Sayı 2, s.40.
- Coulter Mary (2001); **Entrepreneurship in Action**, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Covin Jeffrey.G., Slevin Dennis.P. (1989); "Strategic Management of Small Firm in Hostile and Bening Environments", **Strategic Management Journal**, 10(1): s.75-87.
- Casson Mark (2005); "Entrepreneurship and the Theory of the Firm", **Journal of Economics Behaviour & Organization**, Vol.58: s.327-348.
- Çelik. A., Demirci.,Z. (1998), **Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler**", Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s.17
- Çelebi, N. (1997), Turizm Sektöründeki Küçük İşyeri Örgütlerinde Kadın Girişimciler, Ankara, TC. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Çubukçu, N. (2005), "Hane İçinde Üreten Kadınlar da Girişimcidir", **Sivil Toplum Dergisi**, Yıl 3, Sayı 10.
- Dolgun, U. (2003), **Girişimcilik**, 1.Baskı, İstanbul: Alfa Basım.
- Doğaner, A.E. (2006), **Yeni Nesil Girişimci**, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Ecevit, Y. (1990), Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri", **Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadın**, Ankara: İletişim Yayınları, 68.
- Ecevit, Y. (1993), **Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi** Kadın Girişimciliğine Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar, Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Eğitim Semineri, Yayın No: 74, s.30-35.
- Ecevit, Y. (2000), Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği, **Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş Eğitimi, Çalışma Yaşamı ve Siyaset**, TÜSİAD, s.190.
- Eyüboğlu,D. (2003), **Girişimciliğin Geliştirilmesi**, MPM Yayınları, Ankara.
- Granovetter, M.(1985), Economic, Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness, "**The American Journal of Sociology**, Cilt 91, Sayı 3, s.481-510.
- Goffee, R.; Scase, R..(1992), **Kadınlar İş Başında**, İstanbul: Eti Kitapevi.
- Grimm,C.M.; Smith, R.H.(1991), "Management and Organizational Change: A Note on the Railroad Industry", **Strategic Management Journal**, Cilt 12, Sayı 7, s.557-562.
- Gartner, W.B. (1985), A Conceptual Framework for Describing the Phenomenon of new venture creation", **The Academy of managment Review**, Vol 10, Iss.1, s.703.

- Gürol, M.A. (2000), **Türkiye’de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi: Fırsatlar, Sorunlar, Beklentiler ve Öneriler**, Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları
- Hatun, U., (1997), Kadın Girişimcilerin Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Profili: Ankara Örneği, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi, Ev Ekonomisi ve Aile Ekonomisi Bölümü, s.9
- Hancı, A. (2004), Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü ve Kadın Girişimciler Üzerine Bir Araştırma, **Yüksek Lisans Tezi**, Haziran, Sakarya Üniversitesi
- Hambick, D.; Mason, P.A. (1984), Upper Echelons: The Organizational Change: A Note on The Railroad Industry”, **Strategic Management Journal**, Cilt 12, Sayı 7, s.557-562.
- Hirsch, R.D.; Peters, M.P. (1989), **Starting, Developing and Managing A New Enterprise**, Homewood, IL: BPI.
- Jansen Paul G.W., & Van Wees Lucas L.G.M. (1994); “ Conditions for Internal Entrepreneurship”, **The Journal of Management Development**, 13,9, s.34.
- Kümbetoğlu, B. (1999), Ev İşçileri ve Yeni Yasal Çerçeve, **Ekonomik Yaşam Dergisi**, Cilt 10, Sayı 33, s.40.
- KOSGEB, (1996), **Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Sorunları ve Çözüm Önerileri**, Ankara, s.52.
- Karaduman, E. (2002), **Ekonomik Kalkınmadaki Finansman ve Organizasyon**, Mali ve Gümrük Bakanlığının APKK Başkanlığı, Yayın No: 1993/328
- KOSGEB, (1996), **Türkiye’de Küçük ve Orta ölçekli Sanayi İşletmelerinin Sorunları, Çözümleri ve Önerileri**, Ankara
- Kümbetoğlu, B. (1994), Kadın, Çalışma ve Evde Üretim, Dünyada ve Türkiye’de Güncel Sosyolojik Gelişmeler, **Sosyoloji Derneği**, Ankara
- Kuratko, D.R.; Hodgetts, M. (1995), **Entrepreneurship**, Third Edition, The Dryden Press, s.40-41.
- Lin, N., (1999), ”Building a Network Theory of Social Capital “, **Connections**, Cilt 22, Sayı 1, s.28-51.
- Mortan, K.; & Cüceloğlu Ö.; Alpaslan, T. (2001), **Türkiye’de Girişimcilikle İlgili Sorunlar ve Çözümler**, TÜSİAD Yayınları.
- Muzyka Daniel, & Koning Alice. D., & Churchill Neil. (1995); “On Organization and Adaptation: Building The Entrepreneurial Corporation”, **European Management Journal**, Vol. 13, No. 4, s.346-361.
- Norris, F.; & Krueger, J.R.; & Reilly, M.D.; & Carsrud, A.L. (2000), Competing Models of Entrepreneurial Intentions, **Journal of Business Venturing**, Vol 15, Iss.5, s.411.
- Naktiyok Atılhan. (2004), **İç Girişimcilik**, 1. Baskı, İstanbul: Beta.
- Onaral, Yüksel, M. (2000), **Türk İş Hukukunda Kadın- Erkek Eşitliği**, İstanbul: Beta Yayınları, s.104.
- Özen, Kutaniş, R. (2003), Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler, **11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Afyon
- Özen, Kutaniş, R.; Bayraktaroğlu, S. (2002), Anadolu Sanayinin Gelişmesinde Kadın Girişimciler, **II. Ulusal Orta Anadolu Kongresi**, Niğde.
- Saadettin, G.; (2004), İşletmelerde Kadın-Erkek Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz, DPÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**, s.66.
- Portes, A. (1998), Social Capital: Its Origins and The Application in Modern Sociology, **Annual Review of Sociology**, Cilt 24, Sayı 1, s.1-24.

- Tutar, H. & Küçük.O. (2003), **Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi**, 1.baskı, Ankara: Seçkin Dağıtımçılık, s.23
- Top, S. (2006),**Girişimcilik Keşif Süreci**, 1. Basım, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Trigilia, C.(2001), Social Capital and Local Development, **European Journal of Social Theory**, Cilt 4, Sayı 4, s.427-442.
- TÜSİAD, (2002), **Türkiye’de Girişimcilik**, İstanbul, Yayın No: 12/ 340.
- Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu Araştırma ve Geliştirme Bölümü (1993), **Kadın Girişimciler Konulu Araştırma Sonuçları**, s.13.
- TC. Başbakanlık Kadın ve Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (1995), **Türkiye’de Kadınlara ait Girişimcilerin Desteklenmesi**, Ankara
- TUGİAD,(1993), **Ekonomik Kalkınmada Girişimciliğin Önemi ve Değişen Girişimcilik Nitelikleri**, Ankara: Simge Ofis Matbaacılık.
- TÜSİAD (1987), **Türkiye’de Girişimcilik ile İlgili Sorunlar ve Çözümler**, İstanbul: Tüsiad Yayınları
- TÜSİAD (2000), **Kadın-erkek eşitliğine doğru SİAD, Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş, Eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset**, İstanbul: TÜSİAD Yayınları No:T/2000/290.
- Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (1992), Esnaf ve Sanatkarlar ve Küçük İşletmeler Açısından Kadın Girişimciler, **Türkiye’de Kadın Eğitimi Birinci Uluslar arası Konseyi için Hazırlanan çalışma**, Ankara
- Yetim,N. (2002), “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, C. 2, Sayı:1, s.79-92.
- Yetim, N. & Tatlıdil, E. (2004), Social and Cultural Dynamics of Women Entrepreneurs: The case of Small and Medium-Size Clothing Enterprises in Adana and Mersin, Turkey, s.498.
- Yıldız,E. (1990), **Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri, Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadın**, Ankara: İletişim Yayınları.
- Yalçın, Y. (1998), “Türkiye’de Girişimciliğin Geliştirilmesi Gereklidir Tezine Bir Model Önerisi: İş Kurma ve Yatırım Danışmanlığı Kurulu”, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Yüksek Lisans Tezi**
- İnternet Kaynakları**
- Kagider, “**Bazı İstatistikler**”, www.kadiger.org (23.03.2009)
- TÜSİAD Basın Bülteni, **Türkiye’de Girişimcilik Özet Bulgular**, www.tusiad.org.tr (23.03.2009)
- DİE (2007), **Bazı İstatistikler**, www.die.gov.tr. (Erişim:23.03.2009).

GİRİŞİMCİLİK ÖZELLİKLERİ VE TİPLERİ AÇISINDAN CİNSİYET FARKLILIKLARI: SDÜ-İİBF ARAŞTIRMASI

Yrd.Doç.Dr. Nilüfer NEGİZ Yrd.Doç.Dr. Kürşat ÖZDAŞLI**
Arş.Gör. Gökhan ÖZKUL*** Arş.Gör. Ali Murat ALPARSLAN*****

ÖZET

Farklı disiplinlerden birçok araştırmacının ilgi odağı olan girişimcilik, oldukça karmaşık ve disiplinler üstü bir alandır. Girişimcilik günümüzde hem modern işletmeciliğin, hem makro iktisadın, hem de sosyoloji biliminin ilgilendiği özel bir olgu olarak da önem arz etmektedir. Günümüz modern işletmecilik anlayışına göre; yenilik, esneklik, dinamiklik, risk alma yaratıcılık ve gelişim odaklı olma gibi kavramlarla ilişkilendirilerek açıklanmaktadır. Makro iktisadi açıdan ise; yatırım, istihdam ve ekonomik kalkınmanın temel öğelerinden birisidir. Sosyolojik açıdan olaya bakıldığında ise; girişimci “kadın ya da erkek” olarak öncelikle yaşanan sosyo-ekonomik ortamın ürünüdür. Dolayısıyla aile, toplumsal davranış kalıpları, eğitimin kalite ve düzeyi ile genel ekonomik koşullar bireyin girişimcilik ruhunu geliştirmesini ve sahip olduğu girişimci niteliklerini olumlu ya da olumsuz etkilemektedir.

Girişimsel süreç karmaşık, girişimcilik çok farklı türden insanları kapsamaktadır. Girişimciler, son derece heterojen bir grubu tasvir ettiği için, tipler ve alt gruplar içinde sınıflandırılmaya çalışılmaktadır. Literatüre bakıldığında birçok araştırmacı farklı farklı girişimci tipleri ve türleri öne sürmektedir. Çalışma bu noktadan hareketle, girişimcilik özellikleri ve türleri açısından cinsiyet farklılıkları üzerinde yoğunlaşmaktadır. SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri örneklemini üzerinde yapılan araştırma sonucunda erkek öğrencilerin bayan öğrencilere nispeten; yaratıcılık, yenilik, riske alabilme, sosyal statü kazanma isteği gibi özelliklere daha yatkın oldukları, girişimci tipi açısından ise bayan öğrencilerin yönetici-geleneksel tipe daha eğilimli oldukları görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Kadın-Erkek Girişimci, Cinsiyet Temelli Ayırım

1. GİRİŞ

Girişimcilik kavramı, pek çok yazar tarafından farklı yönleri öne çıkartılarak tanımlanmaktadır. Girişimcilikle ilgili yapılan bütün tanımlamalarda girişimcilik kavramının yenilik, yaratıcılık, risk alma, dinamiklik ve esneklik gibi özellikleri öne çıkartılmaktadır.

İş dünyasında girişimci kavramını kullanan ilk kişi Fransız iktisatçı Richard Cantillon'dur. Cantillon'a göre girişimciler, tüketiciler ile üreticiler arasındaki bağın kurulmasında bir koordinatörlük rolü oynarlar (Gabel ve diğerleri, 2003:495).

* Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü.

** Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

*** Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü.

**** Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü

Girişimcilik teorisine muhtemelen en önemli katkı, Joseph Aloise Schumpeter tarafından yapılmıştır. Schumpeter, “*The Theory of Economic Development*” (1912) adlı kitabında girişimciyi yeniliği sunan birey olarak tanımlamıştır (Aidis, 2003:4). Schumpeter girişimciyi ekonomik gelişmenin altında yatan güç olarak göstererek, girişimciyi ekonomideki potansiyel bir devrimin temeline yerleştirmiştir (Santarelli ve Vivarelli, 2007:1).

Literatürdeki öne çıkan tanımlamalara bakıldığında Avrupa Komisyonu (2004), girişimciliği yeni ya da mevcut bir organizasyonda risk alarak, yaratıcılık ve/veya yenilikçiliği harmanlayarak ekonomik faaliyet yaratma ve geliştirme için ihtiyaç duyulan süreç olarak tanımlamaktadır (Lundström ve Stevenson, 2005:43). Gartner ve Carter (2003:195), girişimciliği organizasyonel bir fenomen ve özellikle de bir organizasyon süreci olarak tanımlamaktadır. OECD ise, risk almaya istekli olan ve yeni işler başlatan girişimci bireyleri girişimcilik olarak adlandırmaktadır (OECD, 2001:26).

Girişimci insanın özellikleriyle ilgili literatür incelendiğinde, farklı yazarların birbirine benzer ve farklı bir takım tasnifler yaptıkları görülmektedir. Bu doğrultuda ilgili kaynaklar (Arıkan, 2004: 47-54; Çelik ve Akgemci, 2007:18-19; Müftüoğlu ve Durukan, 2004:16-19; Top, 2006:74-111) dikkate alınarak girişimcinin temel özellikleri aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 1. Girişimcilik Özellikleri

1	Toplumsal Statü Kazanma İsteği	7	Yenilikçilik
2	Risk Almaktan Kaçınmama	8	Sınırlı Kaynakları Koordine Etme ve Etkili Kullanma
3	Belirsizlikleri Fırsata Dönüştürebilme	9	Kendini Gerçekleştirme
4	Kararlılık	10	Sorumluluk ve İnisiyatif Alabilme
5	Fırsatlardan Yararlanma	11	Değişimlere Ayak Uydurabilme
6	Yaratıcılık	12	Sürdürülebilir ve Sağlıklı İlişkiler Kurabilme

Literatürde, yukarıda saydığımız girişimcilerin sahip olduğu özellikler yanı sıra girişimcilikle ilgili birçok tipoloji de ortaya konmuştur. Söz konusu bu çalışmalardan bazıları şunlardır:

Norman R. Smith’in 1967 tarihli “*The Entrepreneur and His Firm: The Relationship Between Type of Man and Type of Company*” adlı çalışmasında, “*esnaf girişimci*” (craftsman entrepreneurs) ve “*fırsatçı girişimci*” (opportunistic entrepreneurs) olarak ikili tasnife yer vermiştir. (Rauch ve Frese, 2000:118). Filley ve Aldag ise, (1978), girişimcileri “*esnaf*” (craftsman), “*promosyon*” (promotion) ve “*yönetici*” (administrator) tipleri olarak sınıflandırmıştır. (Lundström, 2005:275-276). Carolyn Y. Woo, Arnold C. Cooper, ve William C. Dunkelberg’in 1988 yılında yapmış oldukları “*Entrepreneurial Typologies: Definition and Implication*” adlı çalışmada, Norman R. Smith’in çalışmasındaki iki girişimci tipini onaylayarak, 1992 yılında yapmış oldukları bir başka çalışmada “*icatçı girişimciyi*” ayırt edilebilir üçüncü bir tip olarak ortaya

koymuşlardır. (Rauch ve Frese, 2000:118-119). E. Chell, Jean Haworth ve Sally Brearley'in 1991'de yapmış oldukları "*The Entrepreneurial Personality: Concepts, Cases, and Categories*" adlı çalışmalarında ise; kişilik özelliklerini, stratejilerini ve demografik özelliklerini kullanarak girişimcileri, "*prototipçi girişimci*" (prototypical entrepreneur), "*geçici girişimci*" (caretaker entrepreneur) "*yarı girişimci*" (quasi-entrepreneur), "*yönetici girişimci*" (administrator entrepreneur) şeklinde sınıflandırmışlardır (Chell ve diğerleri, 1991:72). Olaf Isachsen 1996'daki "*Joining the Entrepreneurial Elite*" adlı eserinde ise girişimcileri; yönetici girişimci, taktikçi girişimci, stratejist girişimci ve idealist girişimci şeklinde 4 başlıkta sınıflandırmıştır (Levander ve Raccuia, 2001:8).

Bireyler girişimciliğin arkasındaki en temel itici güçlerdir. Yeni bir girişimin performansı ile onun sahibi (girişimci) arasında güçlü bir ilişki vardır. Girişimcilerin yaşı, eğitimi, cinsiyeti ve profesyonel geçmişi gibi faktörler bu konuyla oldukça ilgilidir (OECD, 2001:26).

Son yıllarda cinsiyet farklılıkları, girişimcilik alanında oldukça popüler olan konulardan biridir. Özellikle kadın girişimciler, düşük ve orta gelirli ülkelerde dünya ekonomisine önemli katkılar yapmaktadır (GEM, 2008:11).

Kadınlar, dünyanın insani kaynaklarının yarısını oluşturmaktadır. Fakat buna rağmen kadın girişimciler, dünyadaki bütün girişimcilerin üçte birine denk düşmektedir. Geçmişte yapılan bazı araştırmalar, Türkiye açısından da kadın girişimci oranının çok düşük yüzdelerde olduğunu, girişimcilik olgusu açısından kadın ve erkek arasında bazı farklılıkların olabileceğini göstermektedir.

Günümüzde kadının iş yaşamındaki yeri sorguladığında sadece kamu ve özel kesimde çeşitli meslek dallarında işgören ve yönetici olarak istihdam edilişi değil, aynı zamanda kendi işini kurabilen birey olarak da karşımıza çıkmaktadır. Özellikle 1980'ler "*kadın girişimciliği*"nin önemsenmesi ve bu konunun farklı disiplinlerin ilgi alanı haline gelmesi açısından önem arz etmektedir (Gürol ve Akın, 2007:96).

Türkiye'de ise durum gelişmiş ülkelere oranla sınırlı olmakla birlikte son yıllarda kadın girişimciliği üzerine çalışmaların arttığı görülmüştür. Türkiye'de 1950'li yıllardan itibaren kadın konulu yapılan çalışmalar, "*kadınların ev dışı çalışmayı birincil amaç olarak görmedikleri ve bu durumu zorunlu ya da geçici bir süreç olarak algıladıklarını*" göstermektedir. Bu nedenle, kadınların kentsel ekonomiye katılımları düşük düzeydedir (Ecevit, 1995:119). Özellikle, hem ekonomik kaygılar hem de kadının çalışma isteğinin artması gibi nedenlerle, azalan hane gelirlerine destek olmak isteyen kadınların kendi başlarına küçük iş yeri kurma girişimlerinin desteklenmesi ile ülkemizde girişimcilik alanında kadınların da yer aldığı gözlemlenmektedir.

Kadın girişimcileri ayrı bir kategori olarak görüp kendi içinde sınıflandırmaya çalışan yazarlarda mevcuttur. Örneğin, Goffe ve Scase (1992) kadın girişimcileri; "*geleneksel girişimci*", "*yenilikçi girişimci*", "*evcimen (domestic) girişimci*" ve "*köktenci girişimci*" biçiminde (Kutani ve Hancı, 2004:459) dört sınıfa ayırmıştır. Fakat girişimcilik alanında ki tipoloji literatüründe cinsiyet farklılıkları üzerine bir odaklanma yoktur. Girişimcide bulunması gereken

özellikler açısından kadın ya da erkek eksenli özellikler sıralamasından ziyade, yapılan araştırmalar erkek ya da kadın olsun girişimcilerin birçok ortak özellik taşıdıklarını göstermektedir. Bu nedenle araştırmamızda, kadın ya da erkek olsun tüm girişimcilerle ilgili kapsayıcı bir sınıflandırma olan Olaf Isachsen'in sınıflandırması (*yönetici girişimci, taktikçi girişimci, stratejist girişimci ve idealist girişimci*) dikkate alınarak kadın ve erkek bağlamında bu sınıflara yönelik tutum farklılıkları incelenmiştir.

Isachsen'in sınıflandırmasını aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür (Top, 2006: 18-20; Levander ve Raccuia, 2001:8) :

Yönetici Girişimci: Mevcut kurulu bir işletmeyi yöneten girişimci tipidir. Daha önce kurulmuş işletmelerde girişimcilik yaparlar. Bu bağlamda mevcut ve bilinen bir sektör içinde ve mevcut bir girişimciliği, günün şartlarına uyduran, işi yeniden yapılandıran ve devam ettiren girişimciliğidir. Aile işletmelerinde girişimlerin yönetimini devralan ikinci ve üçüncü nesil girişimcilik buna örnek gösterilebilir.

Taktikçi Girişimci: Bilinen bir teknoloji içinde olağanüstü bir performans sergileyen girişimci tipidir. Bu tür girişimciler mevcut teknolojiler altında bir işi yeniden yapılandırmakta, iş yöntemini değiştirmekte veya belirli bir alanda ilave bir yenilik ve gelişme sağlayan projeler geliştirmektedir. Aynı zamanda taklitçi ve esnek bir yapıya sahip olan bu girişimciler, ürün üzerindeki bir yeniliğe veya kaliteye angaje olup, rakiplerine fark yaratırlar.

Stratejist Girişimci: Fırsatları arayan, algılayan, tanımlayan, yakalayan ve onları gerçek hale getiren bir girişimci tipidir.

İdealist Girişimci: Hayalini, düşünüyü, umudunu ve tutkusunu veya kendine özgü yepyeni bir iş fikrini ilk defa girişime dönüştüren girişimci tipidir. Bunlar yaratıcı, yenilikçi, keşifçi, maceracı, meraklı, icatçı, aşırı risk alan vizyon sahibi girişimcilerdir.

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde araştırmanın amaç ve önemine, kapsam ve yöntemine ve temel bulgularına yer verilmektedir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, girişimcilik özellikleri ve tipleri açısından cinsiyet farklılıkları olup olmadığını ve girişimcilik eğiliminin kadın-erkek açısından herhangi bir yoğunluğa sahip olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın özellikle girişimci adaylar üzerinde gerçekleştirilmesi literatüre katkı sağlayacaktır. Ayrıca, girişimci ruhun oluşumu ve gelecek nesillere yeni girişimcilerin yetiştirilmesinde, üniversitelerin özellikle "*İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri*"nin sahip olduğu büyük önem de ortaya koyulmak istenmiştir.

2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmanın kapsamını SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme, İktisat, Kamu Yönetimi, Maliye ve Çalışma Ekonomisi Bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Söz konusu bölümler toplamında 2008-2009 öğretim yılı

itibariyle eğitim alan 3500 öğrenci hedef evreni oluşturmaktadır. Bu evren içerisinde bölümlerin öğrenci yoğunluğu göz önüne alınarak 369 öğrenciden oluşan örneklem belirlenmiştir.

Araştırmada üç ana bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Birinci bölümde demografik sorular, ikinci bölümde kapalı uçlu ve 5'li likert ölçeğinde hazırlanmış girişimcilik özelliklerine ilişkin sorular ve üçüncü bölümde ise tek seçenekli girişimci tiplerinden hangisinin tercih edildiğini ölçmeye yarayan dört soru kullanılmıştır.

2.3. Araştırmanın Bulguları

Veriler SPSS 15.0 programıyla değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları değerlendirilirken öncelikle kullanılan istatistiksel test, ölçme aracındaki (anketteki) soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan sorunu ölçmedeki homojenliğini ve ölçme aracının güvenilir olup olmadığını ölçmek için kullanılan "Güvenilirlik Analizi"dir. İkincisi, araştırma konumuza ilişkin bir takım yorumlar yapmamıza ve fikri edinmemize yarayacak "Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz"lerdir. Üçüncüsü ise araştırmamıza dahil edilen bayan ve erkek öğrenci arasında herhangi bir anlamlı fark veya ilişki olup olmadığını ölçmeye yarayan "Bağımsız Örneklem t testi"dir.

2.3.1. Güvenilirlik Analizi Sonucu

Bilindiği üzere Güvenilirlik Analizi'nde Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıdaki gibi gerçekleşebilecektir (Akgül, Çevik, 2003:435-436):

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir; $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir; $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Yapılan analiz sonucunda Alfa katsayısı 0,784 olduğu için ölçek oldukça güvenilir görünmektedir.

2.3.2. Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz Sonuçları

Araştırmamıza katılanlardan 147'si (%39,8'i) erkek, 221'i (%60,2'si) bayandır. İlgili bölümlerde tesadüfi olarak seçtiğimiz sınıflarda bayan öğrenci sayısının erkeklere kıyasla fazla olduğu görülmektedir. Öğrencilerin büyük bir yoğunluğu % 98,9'u yani 365 kişi 18-25 yaş aralığındaki insanlardır geriye kalan %1,1'i ise yani 4 kişi 26-34 yaş aralığındadır. Fakültede kayıtlı oldukları bölümler ve cinsiyetlerine göre dağılımları aşağıdaki gibidir.

Tablo 2. Bölümlere ve Cinsiyetlere Göre Dağılımları

Bölümler	Genel		Bayan		Erkek	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
İşletme	97	26,3	56	57,8	41	42,2
İktisat	104	28,2	63	60,6	41	39,4
Kamu Yönetimi	89	24,1	51	57,3	38	42,7
Maliye	34	9,2	20	48,8	14	41,2
Çalışma Ekonomisi	45	12,2	32	71,1	13	28,9
Toplam	369	100,0	222	60,2	147	39,8

Araştırmaya katılan öğrencilerin formal eğitimleri dışında girişimcilikle ilgili herhangi bir ders/kurs/sertifika alıp almadıklarına bakıldığında sadece 55 öğrencinin kendisini geliştirmeye yönelik böyle bir ders/kurs/sertifika aldığı görülmektedir. Bu öğrencilerin cinsiyet dağılımı dikkate alındığında ise %54,5'i bayan iken, %45,5'i erkektir.

Tablo 3. Girişimcilikle İlgili Ders/Kurs/Sertifika Alma Durumları ve Cinsiyete Göre Dağılımı

	Genel		Bayan		Erkek	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Ders/Kurs/Sertifika Alanlar	55	14,9	30	54,5	25	45,5
Ders/Kurs/Sertifika Almayanlar	314	85,1	192	61,1	122	38,9
Toplam	369	100,0	222	60,2	147	39,8

Öğrencilerin anne ve babalarının eğitim durumlarına baktığımızda ise Tablo 4.'de belirtilen sonuçlarla karşılaşmıştır.

Tablo 4. Anne ve Baba Eğitim Seviyesine Göre Dağılımları

Eğitim Düzeyi	Frekans		Yüzde		Kümülatif Yüzde	
	Anne	Baba	Anne	Baba	Anne	Baba
İlköğretim	265	181	72	49	72	49
Lise	73	108	20	29	92	78
Önlisans	18	20	5	5	97	83
Lisans	11	54	2,5	15	99,5	98
Yüksek Lisans ve Doktora	2	6	0,5	2	100	100
Toplam	369	369	100	100	-	-

Öğrencilerin ebeveynlerinin girişimci olup olmadıklarına bakıldığında ise, 109'unun (%29,5'nin) ebeveynlerinin girişimci olduğu geriye kalan 260'mının (%70,5'inin) ise herhangi bir işyeri kurup işletmediği görülmektedir.

Öğrencilerin girişimci özelliklere sahip olup olmadıklarını ölçmek için çalışmanın literatür kısmında bahsedilen 12 nitelikten yararlanılmıştır. Bu

bağlamda öğrencilere aşağıdaki sorular sorulmuş ve beşli ölçekte kendilerini değerlendirmeleri istenmiştir:

1. Girişimci olursam toplumun gözünde önemli bir konuma geleceğime inanıyorum.
2. Sonunda başarılı olma ihtimali varsa risk almaktan asla çekinmem.
3. Belirsizlik dönemlerinde her zaman fırsatların olduğuna inanır ve onları bulmaya çalışırım.
4. Herhangi bir işe veya durum karar verdiğimde sonuna kadar gitmeyi tercih ederim.
5. Hayatta tüm fırsatları araştırıp, tespit edip onlardan yararlanmaya çalışırım.
6. Yaptığım her işle ilgili sürekli yeni fikirler üretebilirim .
7. Başkalarının göremediği bir ürün, hizmet, üretim tekniği, Pazar veya hammadde kaynağını görüp hayata geçirebilirim.
8. Elimdeki zaman, para ve insan gibi sınırlı kaynakları her zaman etkili bir şekilde kullanabilirim.
9. Her zaman kendimi gerçekleştirmek ve kanıtlamak isterim.
10. Her konuda kişisel sorumluluk ve inisiyatif almaktan kaçınmam.
11. Her zaman içinde bulunduğum topluma, iş yaptığım çevreye ve kültüre hızlı bir şekilde adapte olabilirim.
12. Her zaman kişilerle kolay bir şekilde sosyal ilişki kurabilip, bu ilişkileri sağlıklı bir şekilde sürdürebilirim.

Tablo 5. Girişimcilik Özelliklerine İlişkin Tutumları Açısından Dağılımları

Özellikler	1=Hiç Katılmıyorum		2=Katılmıyorum		3=Kısmen Katılıyorum		4=Katılıyorum		5=Kesinlikle Katılıyorum		Ağırlıklı Ortalama
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	16	4,3	22	6,0	113	30,6	135	36,6	83	22,5	3,669
2	9	2,4	12	3,3	58	15,7	113	30,6	177	48,0	4,184
3	11	3,0	25	6,8	104	28,2	134	36,3	95	25,7	3,750
4	3	0,8	11	3,0	49	13,3	143	38,8	163	44,1	4,224
5	5	1,4	30	8,1	159	43,1	111	30,1	64	17,3	3,620
6	8	2,1	30	8,1	120	32,5	143	38,8	68	18,4	3,631
7	22	6,0	56	15,2	148	40,1	104	28,2	39	10,6	3,222
8	8	2,2	26	7,0	97	26,3	133	36,0	105	28,5	3,815
9	6	1,6	13	3,5	62	16,8	147	39,8	141	38,2	4,094
10	6	1,6	18	4,9	63	17,1	137	37,1	145	39,3	4,075
11	5	1,4	20	5,4	63	17,1	128	34,7	152	41,2	4,092
12	4	1,1	17	4,6	55	14,9	129	35,0	164	44,0	4,170

Girişimcilik tipleri açısından öğrencilerin dağılımına bakıldığında, öğrencilerin büyük çoğunluğu (% 45,8) dört girişimcilik tipi içerisinde yönetici-geleneksel

tarz girişimciliği seçmektedirler. Bunun anlamı, mezuniyetlerinden sonra, daha önce kurulmuş olan bir işletmeye girerek yönetici olmak istemeleridir. Dolayısıyla yeni bir işletme kurmaktan daha çok mevcut bir işletmeyi günün şartlarına uyduran, işi yeniden yapılandıran ve devam ettiren kişi olmak istemektedirler.

Tablo 6. Girişimcilik Tipi Seçimlerine Göre Dağılımları

Girişimcilik Tipleri	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İdealist-Yaratıcı	100	27,1	27,1
Yönetici-Geleneksel	169	45,8	72,9
Taklikçi	64	17,3	90,2
Fırsatçı	34	9,3	99,5
Hiçbiri	2	0,5	100,0
Toplam	369	100,0	-

2.3.3. Tutum Farklılıklarını Ölçmeye Yarayan İstatistiksel Test Analizi Sonuçları

Bayan ve erkek öğrenciler arasında girişimci özellikler açısından toplam 6 özellikte anlamlı tutum farklılığının olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Girişimci Özellikler Açısından Cinsiyetler Arasındaki Tutum Farklılıkları

Girişimci Özellikler		Varyansların Homojenliği ile İlgili Levene Testi		Ortalamaların Homojenliği ile İlgili T Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ort. Farklılıkları
1	Var.Homojen	,016	,901	2,462	367	,014	,26687
	Var. Homojen Değil			2,422	294,923	,016	,26687
2	Var.Homojen	,977	,324	3,298	367	,001	,33821
	Var. Homojen Değil			3,396	341,895	,001	,33821
3	Var.Homojen	9,305	,002	3,271	367	,001	,34657
	Var. Homojen Değil			3,363	340,556	,001	,34657
4	Var.Homojen	,664	,416	,117	367	,907	,01057
	Var. Homojen Değil			,117	314,512	,907	,01057
5	Var.Homojen	4,963	,027	1,011	367	,313	,09864
	Var. Homojen Değil			,981	280,235	,327	,09864
6	Var.Homojen	,076	,782	3,794	367	,000	,37516
	Var. Homojen Değil			3,755	301,728	,000	,37516

7	Var.Homojen	5,980	,015	4,175	367	,000	,44475
	Var. Homojen Değil			4,127	300,173	,000	,44475
8	Var.Homojen	,830	,363	2,481	367	,114	,26108
	Var. Homojen Değil			2,484	314,159	,114	,26108
9	Var.Homojen	,010	,919	1,644	367	,101	,15894
	Var. Homojen Değil			1,682	336,105	,093	,15894
10	Var.Homojen	,135	,713	,878	367	,380	,08871
	Var. Homojen Değil			,891	327,926	,374	,08871
11	Var.Homojen	,024	,876	2,522	366	,012	,25558
	Var. Homojen Değil			2,570	329,412	,011	,25558
12	Var.Homojen	,364	,547	,335	367	,738	,03282
	Var. Homojen Değil			,338	323,609	,735	,03282

Tablo 7.'de görüldüğü üzere ; 1. Toplumsal Statü Kazanma İsteği, 2. Risk Almaktan Kaçınmama, 3. Belirsizlikleri Fırsata Dönüştürebilme, 6. Yaratıcılık, 7. Yenilikçilik ve 11. Değişimlere Ayak Uydurabilme, özellikleri açısından anlamlı tutum farklılıkları görülmektedir.

Ortalama farklılıkları dikkate alındığında; erkeklerin bayanlara kıyasla daha fazla toplumsal statü kazanma güdüsüne sahip olduğu, daha fazla risk almaya yatkın oldukları, belirsizlik ortamlarında fırsat aramaya daha fazla eğilimli oldukları, iş hayatında yaratıcı ve yenilikçi olmaya daha yatkın oldukları, çevresel değişimlere uyum sağlama sürecinin daha hızlı olduğu söylenebilir.

Yapılan “t testi” analizi neticesinde bayan ve erkek öğrenciler arasında dört girişimcilik tipi açısından sadece yönetici-geleneksel girişimci tipine dönük anlamlı tutum farklılığının ($\alpha=0,05$ iken, çift yönlü $p \leq 0,025$) olduğu görülmüştür. Buna göre aşağıdaki tabloda dikkate alındığında bayan öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla yönetici-geleneksel girişimciliğe karşı daha olumlu bir tutum sergilediği söylenebilir.

Tablo 9. Girişimcilik Tipi Seçimlerinin Cinsiyetlere Göre Dağılımı

Cinsiyet	Girişimcilik Tipleri				Toplam
	İdealist-Yaratıcı	Yönetici-Geleneksel	Taktikçi	Fırsatçı	
Erkek	47	57	29	14	147
Bayan	53	112	35	20	220
Toplam	100	169	64	34	367

3. SONUÇ

Sonuç olarak, girişimcilikle ilgili yapılan çalışmalar gösteriyor ki girişimcilik bir insanın kişilik unsurudur. Dolayısı ile kişiliği oluşturma ve etkileme gücüne sahip sosyo-psikolojik, fizyolojik ve kalıtsal tüm unsurların girişimciliği de etkilediği söylenebilir. Girişimciliği etkileyen tüm unsurları genel bir model üzerinde göstermek ve analiz etmek mümkündür. Ancak, öncelikle bu unsurların her birinin girişimcilik üzerinde hangi yönde bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymakta fayda vardır. Daha sonra bu çalışmalar üzerine girişimcilikle ilgilenen araştırmacılar tarafından daha kapsayıcı bilimsel modellerin ortaya konması beklenmelidir.

Ayrıca belirtmeliyiz ki girişimciliği etkileyen faktörler denildiğinde odaklanılması gereken ikinci bir husus girişimcilikten ne kastedildiğidir. Bu anlamda literatürde girişimcilik eğilimini kasteden bir olgunluk olduğu görülmektedir. Literatürde girişimcilik eğilimi, girişimcilik özelliklerini ve girişimci tiplerini ifade etmekte kullanılan bir kavram konumuna gelmiştir.

Literatürde girişimcilik özellikleri ve tipleri açısından birçok tanımlama ve sınıflandırma söz konusudur. Ancak, çalışmamızda tüm bu sınıflandırmaların en kapsayıcı olanları ve gerçek hayata en yakın olanlarına odaklanılmıştır. Bu bağlamda belirlenen girişimcinin on iki temel özelliği ve çeşitli girişimci tipolojileri arasından seçilen Olaf Isachsen'in tasnifi esas alınmıştır. Bu doğrultuda çalışmada, cinsiyet farklılıklarının hangi girişimci özellikleri ve hangi girişimci tipleri açısından farklılık gösterdiği incelenmiştir.

Yapılan araştırma neticesinde girişimcilik özellikleri açısından; erkek öğrencilerin toplumsal statü kazanma isteğinin daha fazla olduğu, bayanların riske daha duyarlı oldukları, erkeklerin belirsizlikleri fırsata dönüştürebilmeye daha yatkın oldukları, yaratıcılık ve yenilikçilik özellikleri açısından bayanlara karşı daha yüksek eğilimli oldukları görülmüştür.

Girişimci tipleri açısından ise; hem bayan hem de erkek öğrencilerin, yönetici-geleneksel tip girişimciye yatkın oldukları görülmekle birlikte, bayan öğrencilerin erkek öğrencilere göre bu tip bir girişimci olmaya daha fazla eğilimli oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak, bayanların yaratıcılık, yenilik, risk alma, belirsizliklerden fırsat çıkarabilme gibi özellikler açısından erkeklere göre daha düşük eğilimli olmaları, girişimci tipi açısından bayanların yönetici-geleneksel tipe daha yatkın olmaları sonucunu da desteklemektedir.

KAYNAKÇA

Adnan ÇELİK ve Tahir AKGEMCİ, **Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler**, Gazi Yayınevi, Ankara, 2007.

Ali GÜROL ve Akın MARŞAP, "Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın", **Yaz**, s.42; 2007, Erişim:<http://yayinlar.yesevi.edu.tr/view_file.php?file_id=109>.

- Anders LUNDSTRÖM ve Lois A. STEVENSON, **Entrepreneurship Policy Theory and Practice**, Springer-Verlag New York Inc., 2005.
- Andreas RAUCH ve Michael FRESE, “Psychological Approaches to Entrepreneurial Success: A General Model and An Overview of Findings”, In C.L. Cooper ve I.T. Robertson (Eds.), **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, Chichester: Wiley, 2000.
- Anna LEVANDER ve Isabella RACCUIA, “Entrepreneurial Profiling, Stimuli Reaction, Action”, **A Cognitive Approach to Entrepreneurship**, Stockholm Schools of Economics, Seminar Presentation: January 19th 2001.
- Aziz AKGÜL ve Osman ÇEVİK, **İstatistiksel Analiz Teknikleri (SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları)**, Emek Ofset, Ankara, 2003.
- E. CHELL, Jean HAWORTH ve Sally BREARLEY, **The Entrepreneurial Personality: Concepts, Cases, and Categories**, New York: Routledge, London, 1991.
- Enrico SANTARELLI ve Marco VIVARELLI, “Entrepreneurship and The Process of Firms’ Entry, Survival and Growth”, **Industrial and Corporate Change**, 2007.
- GEM, **2007 Report on Women and Entrepreneurship**, GEM, 2008.
- Hans LANDSTRÖM, **Pioneers In Entrepreneurship And Small Business Research**, Springer Science, 2005.
- M.Tamer MÜFTÜOĞLU ve Tülin DURUKAN, **Girişimcilik ve Kobi’ler**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2004.
- OECD, **Women Entrepreneurs in SMSs Realising The Benefits of Globalisation and The Knowledge-Based Economy**, OECD, 2001.
- Özen KUTANIS, R. ve A. HANCI, "Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları", **3. Bilgi- Ekonomi ve Yönetim Kongresi** , 457-464, Eskişehir, 2004.
- Ruta AIDIS, **Entrepreneurship and Economic Transition**, Tinbergen Institute Discussion Paper, Amsterdam, 2003.
- Semra ARIKAN, **Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2004.
- Seyfi TOP, **Girişimcilik Keşif Süreci**, Beta Yayınları, İstanbul, 2006.
- Thomas GRABEL, Andreas PYKA ve Horst HANUSCH, “An Evolutionary Approach To The Theory of Entrepreneurship”, **Industry and Innovation**, Vol: 10, No: 4, 2003.
- Yıldız ECEVİT, “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri”, **1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar**, Şirin Tekeli, (der) İletişim Yayınları, 3. Baskı, İstanbul 1995.
- William B. GARTNER ve Nancy M. CARTER, “Entrepreneurial Behaviour and Firm Organizing Processes”, **The Handbook Of Entrepreneurship Research**, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 2003, s: 195.

KADIN GİRİŞİMCİLERİN ALGILANMA FARKLILIKLARI: SAKARYA ÖRNEĞİ

*Doç. Dr. Rana ÖZEN KUTANIS**

1980'lerden itibaren hızlı bir gelişme gösteren girişimcilik anlayışı, son teknolojik gelişmeler ve ekonomik beklentiler sayesinde daha da güç kazanmıştır. Kültürel beklentilerdeki ilerlemelerle desteklenen 'girişimcilik kültürü', girişimcilerin toplumdaki statülerini de yükseltmiştir. Girişimci, bir üretim fikrini, bir ekonomik birime dönüştürebilen kişidir. Girişimcilik kavramı; bir faaliyeti ya da işletmeyi kâr amacıyla kullanmak anlamına gelir. Girişimcilik temelde talep, hükümetin etkisi, özel sektörün etkisi ve siyasi etkiler olmak üzere dört ana faktörün ürünüdür. Bu faktörlerin oranı girişimciliğin türüne göre değişiklik gösterir (Chicken, 2002:33). Girişimcilik risk almayı ve yeniliğe açık olmayı gerektirmektedir.

Girişimciler kendilerini ayırt edici bir takım özelliklere sahiptirler. Girişimcilerin bu özellikleri teknik, yönetsel ve kişisel beceriler olmak üzere sınıflandırılmaktadır (Özen Kutanis, 2006: 6-7): *Teknik Beceriler*: Yazma, sözlü iletişim, çevreyi izleme, teknik yönetim, teknoloji, dinleme, organize etme becerisi, şebeke oluşturma becerisi, yönetsel tarzlar, antrenör türü liderlik, ekip oyuncusu olma. *Yönetim Becerileri*: Planlama ve amaç oluşturma, karar verme, insan ilişkileri, pazarlama, finansman, muhasebe, yönetim, kontrol, müzakere, büyümeyi yönetmek. *Kişisel beceriler*: İçsel kontrol odağına sahip olmak, disiplinli olmak, risk almak, yenilikçi olmak, değişime dönük olmak, sabırlı olmak, vizyon sahibi bir lider olmak, değişimi yönetme yeteneği.

Girişimciler, toplumda etkili, olumlu ve kayda değer kişiler olarak görülmektedir. Bazı yazarlar girişimi başlatmak için yeterince ekonomik güce sahip olanları girişimci olarak değerlendirirken, bazıları ise buna 'bağımlı' girişimcileri de dâhil etmektedir (Moore, 1990; Lee-Gosselin, 1990). Bu açıdan bakıldığında, bağımsız, bağımlı veya 'gizli' girişimci (Dhaliwal, 2000) kavramları ile karşılaşılmaktadır. Kadın girişimcilerin genellikle, eşleriyle ortak girişimlerde bulunduğu veya aile şirketlerinde çalıştıkları görülmektedir (Barret ve diğerleri, 1996). Yapılan çalışmalarda, girişimcilerin ebeveynlerinin de genellikle işveren veya serbest meslek sahibi girişimciler olduğu belirlenmiştir (Belcourt, 1990; Dhillon ve Poduwal, 1993).

Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü

Türkiye'de erkekler, kadınlardan daha fazla iş kurmaktadır ve kadınların iş kurmada ve girişimcilik konularında erkeklerden daha farklı roller üstlendiği bilinmektedir. Yapılan gözlemlere göre, kadın girişimcilerin kurdukları işletmeler, sınırlı sayıda sektörde yoğunlaşan (Aslesen, 1998; Spilling ve Jordfald, 1996), görece daha küçük ve büyüme eğilimleri düşük olan işletmelerdir. Buna karşılık erkek girişimciler, çok daha farklı sektörlerde faaliyet gösterebilmektedir (Spilling and Jordfald, 1996; Özen Kutanis, 2003).

* Sakarya Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü

Erkeklerin girişimcilik ile ilgili alt yapılarının ve geçmiş deneyimlerinin kadınlardan daha fazla olduğu, kadın girişimcilerin genellikle işletmelerin kuruluşunda hazırlıklı olmadıkları ve bu nedenlerle de erkeklere nazaran daha fazla risk üstlenmek zorunda kaldıkları sonucuna varmışlardır. Ayrıca genellikle sınırlı sayıdaki sektörlerde faaliyet gösterebilen başarılı kadın girişimcilerin daha çok diğer kadınlara hizmet vermeye çalışan ve onların sorunlarını çözmelerinde rol modelliğini üstlenen kadınlar oldukları da saptanmıştır (Watkins ve Watkins, 1984). Özellikle kadın girişimcilerin firmaların kuruluş aşamalarında veya kendilerinin işe başladıkları dönemlerde iş ile ilgili beklentilerini düşük seviyede tuttukları ve bu yolla da hayal kırıklığına uğramadıkları gibi, tatmin hissine bile ulaşabildikleri belirlenmiştir (Cooper ve Artz, 1995).

Söz konusu farklılıkların toplumda üstlenilen rollere, gelenek ve göreneklere (Miskin ve Rose, 1990) veya insan hayatının çeşitli evrelerindeki ihtiyaçlarının değişmesine (Simpson, 1993; Stoner ve diğ., 1990) bağlı olabileceği de düşünülmüştür. Önemli bir ayırım olarak erkek girişimcilerin ekonomik beklentilerinin, kadın girişimcilerin ise kişisel beklentilerinin ön planda olduğu (Özen Kutanis, 2003); buna bağlı olarak da kadın girişimcilerin erkeklere nazaran daha fazla sosyal desteğe ihtiyaç duydukları, ama yine de kadın girişimcilerin erkek girişimcilere göre daha yüksek girişimcilik özelliklerine sahip olduklarını düşündükleri belirlenmiştir (Ljunggren ve Kolvereid 1996).

Kadın Girişimciler

Kadın girişimci olmak, kadına çalışma biçimlerine kıyasla daha fazla özerklik, özgür hareket etme, bağımsızlık ve kişisel özgürlük (Özen Kutanis ve Hancı, 2004) imkânı verir. Bunların yanı sıra işine yönelik kısa ve uzun vadeli planlar yapma, kaynakları optimum kullanma, insanlar arası ilişkileri kurma ve sürdürme, deneyimlerini aktarma gibi becerilere sahip olabilmek açısından girişimci kadın olmak diğer çalışma biçimlerinden farklılaşmaktadır (Ecevit, 1993). Bu arada kadın girişimcilerin sayısında da ciddi bir artış görülmektedir (Ljunggren, ve Kolvereid, 1996).

Son yıllarda kadın girişimcilerin sayısı gittikçe artmakla birlikte, işletmelerin kuruluş aşamalarında kadın girişimcilerin farklı rollerinin olduğu bilinmektedir. Girişimci kadınların genellikle ya küçük çaplı işletmelerin ya da gelişme imkânı az olan firmaların kurulma aşamalarında rol oynadıkları görülmektedir (Dwyer ve diğ., 2003).

Girişimci kadınların psikolojik özelliklerini, güdülerini ve ilham kaynaklarını inceleyen araştırma sonuçlarına göre, kadınların girişimci olmalarındaki güdüler sırasıyla: hırslı olmak, kendi ilgi alanının peşinde koşmak, bağımsızlık, finansal zorunluluklar, konforlu bir yaşam düzeyi, meşgul olma arzusu, konforlu ikili bir rol, yatırım ve istihdam yaratma isteğidir (Dhillon, 1993). Bunlara iş tatminine ulaşmak, kendini gerçekleştirmek, fırsatları değerlendirmek, para kazanmak, statü ve prestij kazanmak, güç kazanmak, ekonomik gereklilikler ve kariyer güvenliği gibi güdüler de eklenebilir (Hisrich, 1989).

Bowen ve Hisrich (1986), girişimci kadınların özelliklerini araştırdıkları bir çalışmada, girişimci kadınların özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamışlardır:

Eğitim seviyeleri genel olarak yüksektir, kontrol alanları ve organizasyonları oldukça geniştir, daha kararlı ve diğer kadınlara göre daha erkeksidirler, büyük olasılıkla girişimci bir aileye sahiptirler, genellikle ailenin tek ya da ilk ocuğudurlar, erkeklerin egemen oldukları çalışma alanlarına fazla ilgi duymazlar, evliliğe ve aile kurmaya sıcak bakarlar, genellikle büyük hacimli bir işletmeye sahip değildirler, işleri ile ilgili eğitimlere ihtiyaç duyarlar.

Girişimcilerin iş tatminleri ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda girişimcilikte maddi kazanç yanında kişinin yapmak istediği işle meşgul olma fırsatını bulabilmesi, esnek çalışma saatlerinde ve istediği koşullarda çalışabilmesi gibi avantajlar üzerinde durulmaktadır. Bunların yanında eğer kuruluş aşamasındaki beklentiler sınırlı tutulursa, işin sonunda elde edilen düşük bir performansla bile tatmin duygusuna ulaşılabileceği gibi farklı bir yaklaşımla da karşılaşılmaktadır. Bunun yanında kadın girişimcilerin özellikle firma sahipliği ile tatmin düzeylerinin arttığı saptanmıştır. Kadın girişimcilerin müşterileri ve çalışanları ile iyi bir etkileşim içinde oldukları için firmalarının performansını arttırabilme ihtimallerinin yüksek olabileceği de düşünülmektedir.

Yapılan araştırmalarda kadın girişimcilerin finansal güvenliklerini sağlamakla birlikte, hem ev hem de iş dünyasındaki işlerini dengeleyemeyecekleri (Cooper ve Artz, 1995), belirli sektörlerde faaliyet gösterebilecekleri, bankalardan kredi bulmakta zorlanabilecekleri (Buttner ve Rosen, 1988), müşteriler tarafından doğru algılanamayacakları (zen Kutanis ve Bayraktaroğlu, 2002b) ve benzeri konularda sorunlarla karşılaşabilecekleri belirlenmiştir.

Türk halkının kadın girişimcilere bakış açısı ve onları algılamaları, kadınların Türk toplumundaki yerinden etkilenmektedir. Bu algılama biçiminden de dolaylı olarak kadın girişimciler etkilenmekte ve kendilerini ifade edebilmeleri, belli engellere takılarak güçleşebilmektedir (zen Kutanis ve Bayraktaroğlu, 2002a).

Türkiye’de girişimci kadınların eğitim düzeyleri incelendiğinde çoğunlukla orta eğitime sahip oldukları, fakat niversite mezunlarının da dikkat çekici oranda olduğu anlaşılmaktadır. Girişimci kadınların, eğitim sorununu yavaş yavaş aşmaya başladıkları ve eğitim düzeylerinin erkek girişimcilerden daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Türkiye ve ABD, girişimci olma sürecindeki eğitim faktörleri açısından karşılaştırıldığında, Türkiye’de hayat Şartlarının zor olması ve ekonomik nedenler dolayısıyla eğitimin yarıda bırakıldığı ve aile mesleğinin devam ettirildiği görülmektedir. İş tecbesi ise deneme yanılma yoluyla kazanılmaktadır (KSSGM, 2000).

Kadın Girişimci Tipleri

Goffee ve Scase (1985) iki faktöre dayalı olarak dört farklı girişimci kadın tipini tanımlamıştır. Bu faktörlerden ilkinde göre girişimci kadınlar bireysellik ve kendine güven ilkelerini benimseyen geleneksel girişimcilik eğilimindedirler. Diğer faktör de girişimci kadınların erkeklerin astı konumunda olmayı kabullenen geleneksel cinsiyet rolünü içermektedir. Anlaşılacağı gibi bu iki faktör aslında girişimci kadınların bulunabilecekleri iki u konumu temsil etmektedir. Bu iki ucu belli skala içerisinde, dört kadın girişimci tipi tanımlanmaktadır.

Bunlardan ilki, hem girişimcilik ideallerini hem de geleneksel cinsiyet rollerini üstlenen ve ikisini de aynı ölçüde yerine getirmeye çalışarak iş-aile görevlerini dengeleyen ve işini de fazla büyütmeyi düşünmeyen ‘**geleneksel girişimci**’ tipidir. Geleneksel girişimci tipinde olan girişimci kadınlar çoğunlukla konuk evi, sekreterlik, bakım ajansı, restoran, yemek fabrikası ve kuaför salonuna sahip olmaktadır.

İkinci olarak belirtilen tip ise, girişimcilik ideallerini geleneksel cinsiyet rollerinin çok daha üstünde tutan ve işletmesinin büyümesini öncelikli hedefleri arasına koyan ‘**yenilikçi girişimci**’ tipidir. Bu kategoriye dâhil olan kadınlar, daha çok savaş sonrasında büyüyen ve yüksek okul mezunu kadınların istihdam edildiği alanlarda, pazar araştırmaları, reklâm, halkla ilişkiler ve basın işlerinde çalışmaktadırlar.

Üçüncü girişimci kadın tipi, geleneksel cinsiyet rollerini girişimcilik ideallerinin üstünde tutan ve adeta girişimciliği yan işmiş gibi gören ‘**evcimen (domestik) girişimci**’ tipidir. Bu gruba dâhil olan kadınlar müşterilerle düzenli, uzun vadeli ve küçük ölçekli işler yapmaktadırlar. İşlerini büyütme ya da sektörde söz sahibi olmak gibi bir kaygıları yoktur. Onlar için evlerindeki düzen ve çocuklarının iyi bir şekilde yetiştirilmesi, her şeyin önünde yer almaktadır.

Son olarak da iş-aile dengesini kurmaktan çok kadınların ikinci plana itilmelerini önlemeye çalışan ve işini de bu amaca hizmet eden bir araç olarak görerek organize eden ‘**radikal girişimci**’ tipi tanımlanmıştır. Bu durumda girişimler kadın hareketleriyle ilişkili, basın, yayın, perakende satış, eğitim ve küçük ölçekli imalat gibi çeşitli alanlarda olmaktadır (Özen Kutanis, 2006).

Araştırmanın Amacı

Bu çalışma için özellikle Türkiye’nin doğusu ile batısı arasında bir geçiş niteliği taşıyan Sakarya ve Kocaeli çevresi seçilerek, buradaki kadın girişimcilerin kendilerini ve erkek girişimcilerin kendilerini nasıl algıladıklarını düşündükleri belirlenmeye ve aradaki farklılıklar ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi ve Örnekleme

Araştırma, nitel özelliklere sahiptir. Nitel araştırmada söz konusu bölgede faaliyet gösteren kadın girişimciden derinlemesine mülakatı kabul eden 80 kişi ile görüşülmüş ve detaylı verilerin elde edildiği mülakatlar, içerik analizi yöntemi (Holsti, 1969; Luborsky, 1994) ile incelenerek değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında yer alan kadın girişimcilere paydaş (stakeholder) analizi (Burgoyne, 1994) ve iz sürme (trace) yöntemi (Hornby ve Symon, 1994) kullanılarak ulaşılmıştır. Burada öncelikle paydaş analizi ile girişimcilik süreçleri hakkında bilgi sahibi olan girişimciler belirlenmiştir. Bilgi sahibi olduğu düşünülen ilk girişimciyle görüşükten sonra, aynen iz sürme gibi, o girişimcinin ya da elde edilen bilgilerin ışığında belirlenen diğer bir girişimciye ulaşılarak mülakat listesi tamamlanmıştır. Araştırmada bilgi alınan girişimciler, yaklaşık olarak aynı bilgileri vermeye başladıklarında, doyum noktasına ulaşılmış olduğu düşüncesi ile mülakatlara son verilmiştir. Her bir kadın girişimci ile ayrı ayrı ve yüz yüze derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Kısıtları

Araştırma, sadece Sakarya ve Kocaeli çevresinde faaliyet gösteren girişimcilerle, kısıtlı bir sürede gerçekleştirilmiştir. Deneklerin her sektörden seçilmesine gayret edilse de kadın girişimcilerin belirli sektörlerde faaliyet göstermeleri, araştırmanın kısıtlarındandır. Ayrıca söz konusu bölgenin Türkiye'nin doğusu ile batısı arasında yer alması nedeniyle, görüşülen girişimcilerin sorulara çok farklı bakış açılarından (modern ve geleneksel) cevaplar verdikleri de belirtilmelidir.

Araştırmanın Bulguları

Demografik Bulgular

Görüşülen kadın girişimcilerin %55'i evli, %42,5'i 31-50 yaş aralığında, %57,5'i üniversite ve yüksek lisans mezunu, %51,25'inin çocuğu yok, %13,75'inin tek çocuğu var, %50'sinin girişim tecrübeleri beş yıldan daha az, %37,5'inin aylık geliri 1001-2000 TL. aralığında, %41,25'i de haftada 41 ile 50 saat arasında çalışan kişilerdir.

		n	%
MEDENİ DURUM	Evli	44	55
	Bekar	36	45
YAS	-30	25	31,25
	31-50	34	42,5
	51+	21	26,25
EĞİTİM	ilkokul	4	5
	ortaokul	6	7,5
	lise	24	30
	üniversite+YL	46	57,5
COCUK	Yok	41	51,25
	1 tane	11	13,75
	2 tane	22	27,5
	3+	6	7,5
GİRİŞİM TECRÜBESİ	- 5 yıl	40	50
	6- 10 yıl	21	26,25
	11 + yıl	19	23,75
AYLIK KAZANÇ	- 1000 TL	18	22,5
	10001- 2000 TL	30	37,5
	2001- 3000 TL	14	17,5
	3001 + TL	18	22,5
HAFTALIK ÇALIŞMA SAATİ	21- 30	7	8,75
	31- 40	15	18,75
	41- 50	33	41,25
	51 +	25	31,25

Araştırma kapsamına alınan kadın girişimcilerin faaliyette buldukları sektörleri ile ilgili elde edilen bulgulara göre girişimci kadınların %2,5'i ağır sanayide, %47,5'i hafif sanayide (tekstil, mobilya, butik, terzi), %38,75'i sağlık ve hizmet sektöründe (bayilik, güzellik salonu, kuaför, zayıflama merkezleri, doktor, eczacı, mali müşavir, avukat, taşımacılık), %11,25'i de eğitim sektöründe (dershane, yetenek kursları, sürücü kursu, kreş) faaliyet göstermektedir.

Kadın Girişimcilerin Algılama Farklılıklarına Yönelik Bulgular

Kadın girişimcilere hem kendilerini nasıl algıladıkları ham de erkek girişimcilerin kendilerini nasıl algıladıklarına yönelik sorular sorulmuştur. Bu bağlamda kadın girişimcilerin kendilerini erkek girişimcilere kıyasla daha farklı algıladıkları sonuçları elde edilmiştir.

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan kadın girişimcilerin kendi girişimlerini ve erkek girişimcilerin kendilerini nasıl algıladıklarına yönelik farklılıklar belirlenmiştir.

	Kadın Girişimciler	Erkek Girişimciler
Erkeklerin iş tecrübeleri kadınların iş tecrübelerinden daha fazladır	-	+
Kadın girişimcilerin çocuk ve evle ilgili sorumlulukları, işlerinden daha önemlidir	-	+
Kadınların girişimcilik yapmaları ve bir iş kurabilmeleri oldukça zordur	-	+
Kadınlar, daha serbest çalışabilecekleri, evlerine zaman ayırabilecekleri için iş kurar	-	+
Kadınlar yanlarında erkeklere nazaran daha fazla eleman çalıştırırlar	-	+
Kadınların iş kurabilecekleri sektörler sınırlıdır	-	+
Kadın girişimcilerin emeklerinin karşılığını alabilmeleri oldukça zordur	+	-
Girişimciler daha özgür ve bağımsız çalışabilirler	+	+
Girişimciler yetenek ve tecrübelerini daha kolay gösterebilirler	+	+
Girişimciler, kendilerini gerçekleştirme imkânına daha çok sahiptirler	+	+
Girişimciler, bir şeyleri başarabilmenin verdiği tatmin hissini daha çok tadarlar	+	+
Yakın çevrem benim de yeni bir iş kurabileceğime inanmış ve teşvik etmiştir	+	+
Kadın girişimciler bireysel beklentileri, erkekler ise ekonomik noktaları önemserler	-	+
Kadınların girişim becerileri ve kontrol hâkimiyetleri erkeklerden daha azdır	-	+
Kadın girişimciler erkeklere oranla iş dünyasıyla ilgili daha çok bilgiye ihtiyaç duyarlar	-	+
Kadın girişimciler erkeklere nazaran sosyal güveni daha çok önemserler	+	+

Kadın girişimciler erkeklerin iş tecrübelerinin kadınların iş tecrübelerinden daha fazla olduğunu düşünmezken, erkek girişimcilerin bu görüşte olduklarını vurgulamışlardır. Kadın girişimciler ev ve çocukları ile ilgili sorumluluklarına da girişimlerine de önem verdiklerini ve her ikisini dengeleyebildiklerini düşünürlerken, erkek girişimcilerin kendileriyle aynı fikirde olmadıklarını düşündüklerini vurgulamışlardır. Kadınların her girişimci gibi belli başlı zorluklarla karşılaştıklarını düşünürlerken erkek girişimcilerin bu konuda olduklarını söylemişlerdir. Erkek girişimcilerin kadınların daha serbest çalışmalarına ve evlerine zaman ayırmalarına olanak tanıdığını zannettikleri için

girişimciliği tercih ettiklerini düşündükleri belirtilmiştir. Kadın girişimcilere göre, yanlarında gerekli olduğu kadar eleman çalıştırdıkları bu ihtiyaçların erkek girişimcilere normalden fazla eleman çalıştırdıklarının düşünüldüğünü belirtmektedirler. Kadın girişimciler iş kurabilecekleri sektörlerinin çok sınırlı olduğunu düşünmezken, erkek girişimcilerin bu kanıda olduklarını ve kadın girişimcilerin her sektöre girmelerinin kolay olmayacağını düşündüklerini vurgulamışlardır.

Kadın girişimciler, emeklerinin karşılığını alabilmelerinin oldukça zor olduğunu, girişimcilerin daha özgür ve bağımsız çalışabileceklerini, girişimcilikte yetenek ve tecrübelerini daha kolay gösterebileceklerini, girişimcilerin kendilerini gerçekleştirme imkânına daha çok sahip olduklarını, bir şeyleri başarabilmenin verdiği tatmin hissini daha çok tadabileceklerini ve yakın çevrelerinin iş kurma konusunda kendilerine inandığını ve desteklediğini düşünmektedirler. Erkek girişimcilerin sadece kadınların değil tüm çalışanların emeklerinin karşılığını almakta zorlanacaklarını düşündükleri, girişimcilikle ilgili diğer kanılarda da kendilerine katılabilecekleri belirtilmiştir.

Kadın girişimcilerin bireysel beklentileri, erkeklerin ise ekonomik noktaları önemseyecekleri kanısını kadın girişimciler desteklemezken, erkek girişimcilerin bu kanıda oldukları düşünülmektedir. Benzer şekilde Kadınların girişim becerileri ve kontrol hâkimiyetlerinin erkeklerden daha az olduğunu erkek girişimcilerin onaylayabileceği ama kadın girişimcilerin kesinlikle bu görüşte olmadıkları vurgulanmıştır. Kadın girişimcilerin erkek girişimcilere oranla iş dünyasıyla ilgili daha çok bilgiye ihtiyaç duyacakları konusunda bir ayrıma katılmayarak her girişimcinin böyle bir bilgi ihtiyacının olduğu üzerinde durulmuştur. Erkek girişimcilerin sahip oldukları sosyal ağlar ve birbirleri arasında kurdukları sıkı iletişimden dolayı kadınların bu ağın dışında kalmalarından kaynaklanan bir bilgi eksikliğinin olduğunu düşünebilecekleri belirtilmiştir.

Kadın girişimciler sosyal güveni önemsediklerini ve erkek meslektaşlarının da bu kanıda olabileceklerini belirtmiş, girişimcilerin çoğunlukla erkek olmalarından kaynaklanan bir güven arayışında olduklarını ve bunu da kadın girişimcilerin aralarında kuracakları kuruluşlar ve birlikler sayesinde daha fazla temin edebileceklerini vurgulamışlardır.

Sonuç

Elde edilen sonuçlara göre girişimci kadınlar evli, çocuksuz ya da az çocuklu, genellikle girişimci veya yönetici ailelerden gelen, iyi eğitilmiş, aileleri tarafından desteklenen ve teşvik edilen, girişimcilik konusunda kendilerine güvenen kişilerdir. Girişimlerinin kuruluşu ile ilgili olarak arkadaşları ile birlikte başlamayı düşündükleri için, çalıştıkları işlerinden tatmin olmayıp ayrıldıkları için, daha esnek ve bağımsız bir iş ortamı için, kamusal alana girmek istemedikleri için girişimlerini kurduklarını belirtmişlerdir. Girişimlerinden önce ev kadını olanların sayısı oldukça fazladır. Ayrıca, daha çok **geleneksel** ve **evcimen** kadın girişimci tipinde olan kişilerdir. İş ve ev ile ilgili sorumluluklarını dengelemeye çalışan geleneksel, evdeki sorumluluklarının işlerinden daha önde geldiğini ifade eden evcimen girişimci kadın tipleri, söz konusu örnekleme yer alan kişilerin bu konudaki genel eğilimlerini de

göstermektedir. Bu durum, toplumsal rol algılamalarının ve buna bağlı olarak yetiştirilmiş olmanın getirdiği bir sonuç olabilir.

Yürütülen araştırmada, kadın girişimcilerin genel girişimcilik ile ilgili noktalarda erkek girişimciler gibi düşündükleri, sadece girişimcilikte cinsiyet faktörü ile ilgili konularda erkek girişimcilerden farklılık arz ettiklerine yönelik bulgulara ulaşılmıştır.

Girişimci kadınların belki de girişimcilikte cinsiyet faktöründen kaynaklanabilecek dezavantajları avantaja çevirebilmek adına, öncelikle kadınlara uygun alanlarda faaliyet gösterdikleri ve bu alanlarda erkek rakiplerinden de öne geçebildikleri saptanmıştır.

Girişimlerin kurulması aşamasında karşılaşılan problemlerin başında sermaye temini, bürokratik prosedürler ve tecrübesizlik gelmektedir. Girişimlerin sürdürülmesi aşamasında ise pazardaki talep yetersizliği, borç ve vergi ödemeleri sorun olarak belirlemektedir. Söz konusu sorunlara hem kadın hem de erkek girişimciler maruz kalmaktadırlar. Kadın girişimcilerin sorunlarla baş edebilmeleri için özel bir fonla, özel kredi imkânları ya da vergi indirimi ile desteklenmeleri; girişimciler arası iletişim ağlarına dâhil olabilmeleri; KAGİDER (Kadın Girişimciler Derneği) bünyesinde oluşturulmuş olan Kadın Fonu'ndan yararlanmada özellikle mikro girişimci kadınlara öncelik verilmesi; bu dağılım sırasında tarafsızlık, şeffaflık ve uzmanlık gibi ilkelerin güdülüyor olması önemli adımlar olarak görülmektedir.

Kaynakça

- Aslesen, S. (1998). Does gender make a difference in entrepreneurship?. 10th *Nordic Conference on Small Business Research*. June 15-16. Norway.
- Belcourt, M. (1990). A Family Portrait of Canada's Most Successful Female Entrepreneurs, *Journal of Business Ethics*, 9: 435-438.
- Burgoyne, J. G. (1994) 'Stakeholder Analysis', in C. Cassell and G. Symon (eds) *Qualitative Methods in Organisational Research: A Practical Guide*, 187-207. London: Sage.
- Buttner E. H. ve Rosen B. (1988). Bank loan officers' perceptions of the characteristics of men, women, and successful entrepreneurs, *Journal of Business Venturing*, Summer,3(3):249-258
- Chicken, C. J. (2002), "**Yönetim ve Girişimcilik**", *Epsilon Yayınları*, 1.b.,Nisan.
- Cooper, A. C. ve Artz K. W. 1995. Determinants of satisfaction for entrepreneurs, *Journal of Business Venturing*, November, 10 (6): 439-457.
- Dhaliwal, S. (2000). Entrepreneurship - a Learning Process: the Experiences of Asian Female Entrepreneurs and Women in Business, *Education and Training*, 42(8): 445-452.
- Dhillon, P.K. (1993), *Women Entrepreneurs-Problems & Prospects*, Blaze Publishers & Distributors, s. 86-87.
- Dhillon, P. K. ve Poduwal, G. (1993). **Personality, Stress and Coping Mechanism of Women Entrepreneurs, in Women Entrepreneurs: Problems and Prospects**, Ed. By Paramjeet Kaur Dhillon, New Delhi: Blaze Publishers.

- Dwyer S., C. R. Orlando ve K. Chadwick (2003), "Gender diversity in Management and Firm Performance: the influence of growth orientation and organizational culture", *Journal of Business Research*, 56:1009-1019.
- Ecevit, Y. (1993), "Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik bir Model Önerisi", Kadın Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli, Alpar Altınel (ed.) içinde, Bildiriler ve Tartışmalar", *Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Eğitim Serisi*, Yayın No:74, 25 Mayıs, Ankara.
- Goffee, R. ve Scase, R. (1985). **Women in Charge: The Experiences of Female Entrepreneurs**. Allen & Ulvin. London. United Kingdom.
- Hisrich, R. D. (1989), **Women Entrepreneurs: Problems and Pre-Scriptions In The Future, Women-Owned Businesses**, Praeger Publishers, United States.
- Hisrich, R. D. ve Brush, C. G. (1983). " The woman entrepreneur. Implications of family, educational, and occupational experience". *Frontiers in Entrepreneurship Research*. Wellesley, MA: Babson College. United States.
- Holsti, O. R. (1969). **Content Analysis for the Social Sciences and Humanities**. Menlo Park, CA: Addison-Wesley.
- Hornby, P. and Symon, G. (1994) 'Tracer studies', in C. Cassell and G. Symon (eds) *Qualitative methods in Organisational Research: A Practical Guide*, 167-186. London: Sage.
- Lee-Gosselin, H. and Grise, J. (1990). Are Women Owner-Managers Challenging our Entrepreneurship?, *Journal of Business Ethics*, 9: 423-433.
- Ljunggren, E. ve Kolvereid, L. (1996). New Business Formation: Does Gender Make a Difference?, *Women in Management Review*, 11(4): 3-12.
- Luborsky, M. R. (1994) **Qualitative Research in Ageing Research**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Miskin, V. ve Rose, J. (1990). "Women entrepreneurs: factors related to success", in Churchill, N.C., Bygrave, W.D., Hornaday, J.A., Muzyka, D.F., Vesper, K.H. and Moore, D. P. (1990). An Examination of Present Research on the Female Entrepreneur- Suggested Research Strategies for the 1990s, *Journal of Business Ethics*, 9: 275-281.
- Özen Kutanis, R. and S. Bayraktaroğlu, (2002a), "Crosscheck of the Perceptions on Women Entrepreneurs in SMEs", *Small Business and Entrepreneurship Development Conference*, 15-16 April, University of Nottingham, England:350-356.
- Özen Kutanis, R ve S. Bayraktaroğlu, (2002b), Anadolu Sanayiinin Gelişmesinde Bayan Girişimciler, *II. Orta Anadolu Kongresi*, Niğde:321-332.
- Özen Kutanis, R. (2003), "Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler", *II. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs, Kocatepe Üniversitesi, Afyon:59-69.
- Özen Kutanis, R. ve S. Bayraktaroglu (2003), "Female Entrepreneurs: Social Feminist Insights for Overcoming the Barriers", *3rd International Conference on Critical Management*, 7-9 July, Lancaster, England.
- Özen Kutanis, R. ve A. Hancı (2004), "Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları", *3.Bilgi-Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, Eskişehir: 457-464.
- Özen Kutanis, Rana.(2006). *Girişimci Kadınlar*, İstanbul: Değişim Yayınları.
- Simpson, S.M. (1993). Women Entrepreneurs, **Women at Work: Psychological and Organizational Perspectives**, Editors: Jenny Firth-Cozens and Michael A. West, Philadelphia: Open University Press.

- Spilling, O.R. ve Jordfald, B. (1996). The urban-rural dimension of new firm formation. Paper for the 9th Nordic Conference on Small Business Research, Lillehammer. Norway.
- Stoner, C.R., Hartman, R.I. ve Arora, R. (1990). "Work-home role conflict in female owners of small businesses: an exploratory study", *Journal of Small Business Management*, 28(1):30-38.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) (2000), "*Türkiye'de Kadınlara Ait Girişimlerin Desteklenmesi*", Ankara.
- Watkins, D. S. ve Watkins, J. (1984). The female entrepreneur: her background and determinants of business choice, some British data, *International Small Business Journal*, 2 (4): 21-31.

Sivil Toplum Kuruluşları

DEPREMDE KADININ ÖZEL ALANDAN KAMUSAL ALANA GEÇİŞ SÜRECİ VE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI

Selma KOÇ AKGÜL, Sinem Siklon**

Anahtar Kelimeler: Kadın, kamusal alan, deprem, sivil toplum kuruluşları

Depremler “kadın kimliğini” tekrar sorgulatan, özel alan sınırları içine hapsedilerek ezilmişliğini, kamusal alanla özel alan arasında sıkışmışlığını ve eşitsizliğini meşrulaştıran kadın söylemlerine hizmet eden bir ayna olarak karşımıza çıkmaktadır.

Depremlerle aniden yıkılan duvarların açığa bıraktığı yalıtılmış ve güvenli özel alanını ötekilerle paylaşmak zorunda kalan kadın; heterojen, eşitsiz ve özgür olmayan bir ilişkinin yaşandığı, farklı kamusal alanların birbirleriyle rekabet ettiği bir alanda tek başına kalmaktadır. Mekansal değişikliklerle birlikte kadın; toplumun kendine yüklediği geleneksel rolleriyle tanımlanmış özel alan kimliğinden sıyrılmaktadır. Aynı zamanda, kamusal alana geçişte bir “özne” olarak ne kadar var olabildiği, kimliği, çıkarları ve ihtiyaçlarını ne kadar görünür kılabildiği konusunda da sorunlarla yüzleşmektedir.

Çalışma bu düşünceye paralel; deprem kadınların özel alandan kamusal alana geçişlerinde yaşadıkları sorunları feminist bakış açısı ile irdelemektedir. Ayrıca; J.Habermas’ın “devletten bağımsız, sivil toplum içinde oluşmuş, vatandaşların özgür ve eşit bireyler olarak ortak problemler üzerinde tartıştığı ve çözüm aradığı bir alan” olarak tanımladığı kamusal alanda deprem sonrası yoğunluğu artan sivil toplum örgütlerinin depremlerde kadının kamusal alanda var olma sürecine etkileri tartışmaya açılmaktadır. Zira deprem sonrasında kadının erkeğe oranla daha etkin, üretken ve esnek olduğu, kamusal alanda sivil toplum örgütü kurma yada üye olma girişimlerinde bulunduğu görülmektedir.

TRANSİTİON PROCESS OF WOMEN FROM PRIVATE SPHERE TO PUBLIC SPHERE AFTER THE EARTHQUAKE AND NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS

Key words: Women, public sphere, earthquake, non-governmental organizations

Earthquakes are seen as a mirror that serves women’s discourses that legalize woman’s being overwhelmed situation by being housebounded within the private sphere limits and their squeezed and unequal situation between private sphere and public sphere.

A woman who has to share her isolated and safe private sphere that is left outdoors by the suddenly collapsed walls by the earthquake with the others stays alone in a sphere in which different publics compete with each other and there is a heterogeneous unequal and unfree relationship. Woman, together with spatial changes, leaves her private identity defined with traditional roles attributed by the society. At the same time, she faces some problems about to what extent she exists as a “subject” during the transition to the public sphere and she makes her identity, interests and needs seen.

* Yard.Doç.Dr- Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi-Gazetecilik Bölümü Öğretim Üyesi, selma.koc@kocaeli.edu.tr

* Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi-Halkla İlişkiler Bölümü-Yüksek Lisans Öğrencisi, sinem.siklon@gmail.com

The study, parallel to this thought, examines the problems of the women during their transition period from private sphere to public sphere after the earthquake from a feministic point of view. Also, in the public area defined by J. Habermas as “a sphere -independent of the government and formed within civil society- where citizens as free and equal individuals discuss common problems and seek for solutions”, the effect of NGOs on the existence process of women in the earthquakes is discussed. Because after the earthquakes women are more effective, productive and flexible than men and attempt to set up NGOs or become a member of them in the public sphere.

GİRİŞ

Uygarlaşma tarım toplumu, sanayi toplumu, bilgi toplumu, modern ya da post modern toplum ve son dönemde hızla yaygınlaşmaya başlayan risk toplumu gibi isimlendirilmiş süreçlerle zaman içindeki devinimini sürdürmektedir. Ancak bu süreçler içerisinde bireye biyolojik yapısına bağlı olarak kültürler tarafından yüklenen anlamlar ve değerler aynı hızda değişmemektedir. Kadınlık ve erkeklik kavramları birbirine yakın kültürlerde benzer olabilmesine rağmen farklı rolleri içinde barındırmaktadır (Leung ve Moore, 2003). Çünkü bu farklı roller kurumlarla ve sosyal çevre ile iç içe geçmiş karmaşık bir bütünsel çelişkiler yumağı içerisinde var olur.

Kadın, biyolojik ve fiziksel özelliklerine bağlı olarak “cinsiyet”i esas alınarak ona atfedilen toplumsal/ sosyal olarak yapılandırılmış farklı kültürlerde değişiklikler gösteren rolleri ile ilgili sorunlar yaşamaktadır. “Kadınlık”, erkeğin tanımlandığı kültürel ve ideolojik değerler içerisinde yer alan ve toplumsal yapıya göre önem kazanan bir kavramdır. İçinde yaşadığı toplumun özelliklerine göre belirli alanlar içerisinde tanımlanmıştır. Eril toplumlarda bu alanların en yaygın olanı ev içi alan- özel mekandır. Kadın için tanımlanan rollerde genelde bu ev içi yaşamın barındırdığı rollerdir. Ömür boyu sürecek olan en önemli rolü de “annelik” ve “eş” olmaktadır.

Kadın ekonomik ya da siyasi yapının bir parçası olsa bile, yaptığı işle değil, toplum tarafından atfedilen rollere göre değerlendirilmektedir. Oldukça daraltılmış ve belirlenmiş bu alanda “kadın kimliği” başta annesi olmak üzere bir arada bulunduğu, örnek aldığı kadınlarla genelde bu alan ve bu alanın gerektirdiği kurallar içerisinde algılanmaktadır. Bu algıda ufak değişiklikler yaşansa da bir bütünlük ve devamlılık söz konusudur. Dolayısıyla eril toplumlarda erkek kamusal alanın içerisinde tanımlanarak, kazanç sağlayan ve karar veren konumunda olmakta, bu özelliklerini ev/özel mekan sınırları içerisinde de devam ettirmektedir.

Türk toplumu eril toplum özellikleri gösteren modernleşme yönünde çabaları olan geleneksel ve dini değerleri ağır basan bir toplumdur. Bu bağlamda “kadın kimliği” ve “rolleri” konusunda hızlı ve olumlu bir değişim için sıkıntılı süreçler yaşanmaktadır. Herhangi bir çatışma, olumsuzluk, ani gelişen ve aile düzenini bozan bir olguda eril söylemin ana unsurları hem özel alanda hem de kamusal alanda kendini yoğun şekilde hissettirmektedir.

Doğal ve/ veya insan kaynaklı afetler, can kayıpları ile birlikte ekonomik ve çevre yıkımı ile günümüz risk toplumlarının temel sorunlarıdır. Deprem ise ülkemizin en yoğun yaşadığı doğal kaynaklı afetlerden birisidir. Deprem toplumsal cinsiyet ile ilgili bir ayrım gözetmemesine rağmen toplumsal yaşamdaki rolü ve fiziki konumu nedeniyle kadına karşı daha acımasızdır. Deprem özel ve kamusal alanda rol karmaşası yaratırken “kadın kimliği” ve “rolleri” ile ilgili geleneksel yapıya ise ayna

tutar. Depremde yıkıntılar içerisinde kalan kadına, kendisi için tanımlanmış özel ve kamusal alan da ailesini bir arada tutarak hayata tutunma, aile hayatını normale döndürme ve erkeğine destek olma rolleri de yüklenmektedir. Dolayısıyla deprem sonrasında hayatın normale dönüşünde kadın en önemli aktördür.

Deprem sonuçta yarattığı olumsuz etkilerden orantısız olarak yoğun şekilde etkilenen grubu da “**kadınlar**” oluşturmaktadır. Deprem sonrası kritik süreçte kadınların toplumsal rolünün yanında sömürölme riski artarken hakları da ihlal edilmektedir. Yaşamın normale dönmesi için kadınlara sağlanan destek, koruma ve istihdam koşulları da yetersiz kalmaktadır. Depremde kritik süreç devam ederken ulusal ve uluslar arası sivil toplum kuruluşları kadının tartışmalı olan özel alanla kamusal alan arasındaki sıkışmışlığına ve çaresizliğine yardımcı olmaya çalışırken kadının toplumsal yaşamdaki rolünü de sorgulamasına neden olmaktadır. Dünyanın her yerinde yaygın olan düşünce kadınların ölkelerin gelişmişlik düzeyleri ile paralel depremlerde savunmasız olduğudur. Kötü yaşam koşulları kadınların güvenlik, sağlık ve ekonomik sorunlarını daha da arttırmaktadır.

1999 Marmara depremlerinde en çok yara alan grup hiç kuşkusuz çocuklar ve kadınlar olmuştur. Çocuklar ailelerini kaybetmiş olsalar da içlerindeki büyük yaralarla hayata bir yerinden tutunmaya çalıştıklarını söylemek mümkündür. Kadınlar ise sivil toplum kuruluşları yoluyla kısmen bunu başardıysa da özel yaşam alanından kamusal yaşam alanına geçme sürecinde ciddi sorunlar yaşamıştır. Hane dışına yani özel alandan kamusal alana çıkan kadınlar bir anlamda “ezilmişlik söylemi” ni yeniden üretmektedir. Kadının deprem sonrasında özel alandan kamusal alana çıkarken yaşadığı sorunların ve geçtikleri aşamaların üstü bir şekilde örtölme istenmekte ve hem özel hem kamusal alanın birlikte dönüşüm geçirmesi gerektiği gerçeği göz ardı edilmektedir.

Çalışma bu bağlamda; depremde kadının özel alandan kamusal alana geçişte yaşadığı sorunları ve çözüm yollarını aktarabilmek, kadın STK’ların (Sivil Toplum Kuruluşları) bu konudaki rolünü tartışmaya açmak ve afet yönetiminde kadın ile ilgili çalışmalara bir katkı amacıyla planlanmıştır. Temel ilke olarak kamusal teriminin sadece toplumsal alan değil mekansal yapı ile ilişkili olduğu savı göz önünde tutulmuştur. Çalışmada kadının toplumsal kimliği mekansal kimliği ile birlikte yorumlanmıştır. David Harvey’in, Henry Levebre’den alıntılıdığı toplumsal iktidarla ilgili tümcesi bu anlamda ufuk açıcı olmuştur “*Mekan üzerindeki hakimiyet günlük hayat içinde ve üzerinde iktidar kurmanın temel ve kapsayıcı kaynağıdır*” (Harvey;1999:255).

1999 Marmara Depremleri sonrası literatür araştırmasının yanı sıra istatistiki bilgi, alan da yapılan gözlem ve mülakatlar ile desteklenen çalışmanın ilk bölümünde; kadının özel alan ve kamusal alanı ile ilgili kuramsal arka plan oluşturulmaya çalışılmış, daha sonra kadın kimliği deprem öncesi ve sonrası mekan boyutu ile irdelenmiş son bölümde de STK’lar ile işbirliği içinde olan depremzede kadının kamusal alana katılım süreci tartışılmıştır.

1- KADININ ÖZEL VE KAMUSAL ALANI

J.Habermas, kamusal alanı tüm yurttaşların erişmesinin garanti altına alındığı toplumsal yaşamın içinde kamuoyuna benzer bir alan yaratan özel bireylerin kamusal gövdesi olarak tanımlar. Bu kamusal gövdeyi oluşturan özel bireyler genel yarara ilişkin konular hakkında kısıtlanmamış bir tarzda yani toplanma, örgütlenme, kanaatlerini ifade etme ve yayımlama özgürlükleri garantilenmiş olarak kamusal

alana varlık kazandırmış olurlar (Habermas; 2006:73). Neumann, Habermas'ın “ ‘kamu’ ve ‘kamusal’ sözcüklerinin dilde kullanımının “birbiriyle hareket halinde olan bir anlamlar çeşitliğini dışa vurur” tespitine atıfta bulunarak kamu sözcüğünün kökeninde yatan “herkese açık” vurgusunda bulunduğunu söylemektedir (Neumann;1996:85). Kamusal sözcüğünün kökünde yer alan kamu Türk dilinde de bir taraftan “açıklık-alenilik” anlamı taşıırken diğer taraftan belirli ölçülere göre meydana gelmiş sosyal bir grubu temsil eder(Abadan:1987) .

Türkiye’de feminist akımlar tarafından özellikle 1980 sonrası da kamusal alan, siyasal, hukuksal ve sosyo psikolojik anlamlarıyla sürekli tartışılmaktadır. Çünkü toplumsal egemen söylemde kamusal alana karşıt olarak özel alan algısı yer almaktadır. Erkeğin özel alanı sadece özel yaşam olarak algılanırken kadının özel alanı hem mekan hem de geleneksel rolleri ile özdeşleşmektedir. Radikal feminizm kökenleri ve özellikle S.Beauvoir’ın betimlediği erkeğin ‘özne’ kadının “öteki” olarak konumlandığı söylem bu alanda geçerlidir (Küçük:1999:131). Bir anlamda kamusal alan olarak tanımlanan toplumsal yaşamda baskı altında olduğu “kim ne der, nasıl bakar, ne söyler” soruları kadın için daha keskin mekan sınırları çizer. Ayrıca kadının özel alanında sadece kendisi değil aynı zamanda eşi, abisi yada babası konumundaki erkek de zaman zaman söz sahibidir.

Kamusal alan kadının doğru şekilde kendini ifade etmesi toplumsal yaşamda da söz sahibi olması demektir. Çünkü kamusal alan kamusal aktiviteyi içinde barındıran toplumsal yaşantıyı besleyen ve yönlendiren mekandır (Onay;2005:1). Ancak liberal feminist teoride herkese açık olarak nitelenen, bireysel özerkliğin korunduğu ve fırsat eşitliği doğrultusunda toplumsal görüşlerin açıklanmasını sağlayarak genel ahlak ve hukuk kurallarının oluşum ve uygulanmasında yaklaşımları belirleyen kamusal alan, uygulamada aynı anlamı taşımamaktadır (Küçük;1999:137) Çünkü Habermas’ın tanımladığı belirli bir olgunluğa ve eğitime sahip burjuva kamusal alanı Türkiye’de kadın için geçerliliği tartışılacak bir konudur. Habermas’ın idealize ettiği gibi homojen bir kamusal alan hiç var olmamıştır. Hatta tam tersine bu alan eşitsiz ve özgür olmayan bir ilişkinin yaşandığı ve farklı kamusalılıkların ilişki içinde birbirleriyle rekabet ettiği bir alana dönüşmektedir. Bu eşitsiz ilişki, çoğunlukla farklı kimliklerin kamusal alanda temsiliyet imkânı bulup bulamamasında yaşanmakta ve tüm bireyler eşit ve özgür bir şekilde bu alana erişememektedir. Burada önemli olan bu alan içinde ‘özne’ olarak ne kadar var olunabildiği ve kimliğin, çıkarların ve ihtiyaçların ne kadar görünür olduğudur. Görüldüğü gibi, kamusal alan kavramı daha en baştan karşıtıyla var olmaktadır. Kamusal olmayan (özel) bir alanın da varlığına işaret etmektedir ve bazı kimlikler özel alanın sınırları içine hapsedilerek, kamusal alandan dışlanmaktadır. İşin doğası kendisini somut olarak mekansal boyutta göstermektedir. Böylece özel alan/kamusal alan ayrımında özel alanın ezilmişliğini ve bu iki alan arasındaki eşitsizlikle yoğurulmuş ilişkiyi meşrulaştırıcı bir çok söylemede hizmet etmektedir.

Toplumsal eşitsizlikler en azından temel konularda tırnak içinden çıkarılmadığından –eğitim, istihdam, seçme seçilme hakları v.b- kamusal alan tartışmaları hep bir yönü ile eksik ilerlemektedir. Nancy Fraser bir birbiriyle rekabet halinde olan kadınların kamusal alanı, işçilerin kamusal alanı, köylülerin kamusal alanı olmak üzere alt karşı-kamusal alanlardan (çoklu kamusalılık) bahsetmektedir. Buna göre bu alt karşı-kamusalılıkların üyeleri baskı altına alınmış sosyal gruplar olarak kimlikleri, çıkarları ve ihtiyaçları üzerinden karşıt söylemler oluşturmaktadır. Aynı şekilde, kamusal alana katılım için formel kısıtlamalar ortadan kaldırılmadan

pratik olarak katılım mümkün değildir diyen Fraser, tersine kadınların formel katılım hakkı aldıktan sonra ekonomik özel alan ve ev içi özel alan gibi kavrayışlarla engellediklerini savunmaktadır (Fraser; 2004:127) Bu kavrayışlarda erkek egemen söylemin başat rol üstlendiğini söylemeye gerek yoktur. Yine bu düşünceye temellenen Michelle Rosaldo'nun oluşturduğu kamusal alan/ özel alan kavramsal ilişkisi feminist teorinin bugün savlarını dayandırdığı kilit nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. Rosaldo kadınların domestik yönelimleri ile çoğu toplumlarda erkekler için ulaşılabilir olan "kamusal" bağlar arasında zıtlığın sürekli tekrar eden psikolojik, kültürel ve toplumsal boyutları arasında bir ilişki olduğunu vurgulamıştır. Dolayısıyla kamusal alanın (özellikle politik anlamda) kadını dışlayan yapısı onların özel alana hapsolmalarını kolaylaştırmaktadır (Aksu; 2004:530-531) Feminist hareket bu kuramsal yapıyı "kişisel alan politik"tir açılımı ile belirginleştirmiş ve ev içi emek, cinsel şiddet ve aile kavramının kadın için anlamı kamusal alan da konuşulmaya başlamıştır.

Serbest erişim, eşit katılım ve toplumsal eşitlik kavramları Habermas kamusal alanını tanımlar. Ancak Fraser'in sorguladığı gibi bu kavramlar kamusal normunun merkezi anlamlarıdır (Fraser; 1981; 50-78). Çaha modern toplumlarda çoğunlukla kadının erkekle aynı hukuksal ve siyasal haklara sahip olduğu buna bağlı olarak özel alanla kamusal alan gibi iki alan arasındaki keskin ayrımların ortadan kalktığını, bu iki alanı iç içe geçiren mekanizmaların geliştiğini dile getirmektedir (Çaha:1996). Türkiye'de ise halen daha kadının kamusal alan sınırlarının nerede başlayıp nerede bittiği tartışmaları yapılmaktadır Ülkemiz kadını teorik olarak bazı yasa ve yönetmeliklerle kamusal alanda serbest erişim, eşit katılım ve toplumsal eşitlikle ilgili hak ve yetkiler almış olsa bile pratikte hem özel alanda hem de kamusal alanda sorunlar yaşanmaktadır. 21.yy'da "Haydi Kızlar Okula" kampanyası düzenlemekte, kadın-okur yazar oranını artırabilmek için STK ile işbirliği yapmaktadır. Bu kampanya bile "kadın" imgesi konusunda nerede durduğumuzu göstermesi açısından ilginçtir.

Kadın gözüyle kamusal/ özel alan "mekan" olarak değerlendirildiğinde iki yapı arasında toplumsal yaşam ritüellerinin oluşması ve gelişimi yönünden çok farklı bulunmamaktadır. Yalıtılmış ve güvenli bir mekan olarak ev ve aile kavramları kadının özel alanı ile birlikte kadın kimliğini de tanımlamaktadır. Toplumsal kurumların örgütleniş biçimleri ve bireylerin bu düzen içerisinde yüklendikleri roller sebebiyle kadınlar kamusal alandan soyutlanmıştır. Bu soyutlanma, kadınların iş yaşamına girerek geleneksel sorumluluk alanları olan evlerinden dışarı çıkmalarıyla azalsa dahi, son bulmamıştır. Kamusal mekanlar dünyanın pek çok yerinde hala kadınların güvenliğini sağlamaktan yoksundur. Yapılan pek çok araştırmada kadınların fiziksel olarak tacize uğradığı mekanların kamusal açık alanlar olduğu ortaya konulmaktadır (Enarson:1998). Bu güvenlik tehdidi kadınların potansiyel tehlike olan mekanlardan uzak durarak kendileri için güvenli alanlar arayışına yöneltmiştir.

Kent ve konutun cinsiyetçi imgeleri, kamusal, özel ayırımının belirgin olarak ayrıldığı modern döneme rastlamaktadır. Konut, endüstrileşmiş kentin kaos, kirlilik ve yoğunluğundan kaçış anlamında kullanıla gelmiştir. Nancy Duncan' ın da belirttiği gibi kamusal/özel dikotomisi hem politik hem de mekansal olarak çoğunlukla cinsiyet farklılıklarını geleneksel ataerkil heteroseksüel güç ilişkileri olarak tanımlamak, kontrol etmek, kuramsallaştırmak, ve kuşatmak amacıyla kullanılmıştır (Baydar 2003). Postmodern feminist eleştirinin sosyal bilimlere dünyasına tanıştırdığı cinsiyet söylemleri, öncelikle ayrımcılığı saptamak ve

kanıtlamakla uğraşmıştır. Cinsiyet eşitliğine dayalı bir yapılaşmış çevre için alternatif modeller ise daha henüz emekleme aşamasındadır.

Soja ve Weisman'a göre kadınların tasarlanmış çevrenin sunduğu olanaklardan erkekler kadar yararlanamaması küresel bir sorundur ve coğrafi, kültürel farklılıklar göstermesine karşın temelde cinsiyet eşitsizliğinin mekansal yansımaları, her zaman ve her mekanda karşımıza çıkabilmektedir (Soja 1996, Weisman 2003). Mekan ister gerçek ister imgesel olsun değişik okumaların paydasında toplumsal kontrolün işlevinde ideolojik işlevler görmektedir (Ekarslan;İletişim,2005) Postmodern entelektüel gelenek, cinsiyetçi sunumları iki farklı açıdan tartışmaktadır. Birincisi, disiplinlerin geleneksel yapısını yeniden yapılandırarak “ötekilik” eleştirisini içselleştirirken, çevrenin cinsiyetçi sunumlarına bilgi-iktidar ilişkileri ve egemen kültür-alt kültür ilişkileri çerçevesinden bakar. İkincisi ise, daha dolaysız bir yaklaşımdır ve çareyi kalıplaşmış günlük yaşam pratiklerinin kökünden değişmesinde; yaşam çevrelerinin cinsler arası eşitsizliği ortadan kaldıracak biçimde yapılanmasında görür. Her iki bakış açısı da eşitliği farklı yorumlar; birinci bakış açısı kadınlara özel alanda eşitlik talep ederken, ikincisi kamusal alanda eşitlik talep eder. Feminist eleştirinin her iki yaklaşımı da aynı zamanda yapılaşmış çevrenin yalnız gerçek sunumları ile değil, kurgusal yansımalarını da ele almaktadır (Kallus 2000).

2- KADIN KİMLİĞİ, MEKAN VE DEPREM

Kadın kimliği ve mekan sorgulanırken genelde şu sorulara mantık ve us yoluyla cevaplar aranır. Mekan toplumsal cinsiyet açısından nötr / tarafsız mıdır ? Ya da kadın kimliği açısından mekan ne tür anlamlar taşır? Özel mekan ile kamusal mekan hangi çizgilerle birbirinden ayırt edilir? Özel mekan kadın kimliğinin alanı, kamusal mekan ise kadın kimliğinin sorgulandığı mekanlar mıdır? Hem özel mekan hem de kamusal mekan kadın kimliği için güvenilir mekanlar mıdır?

Mimari söylemde mekan en genel tanımla küçük ölçekli ve büyük ölçekli mekanlar olarak iki gruba ayrılmaktadır. Küçük mekanlar bizim özel mekan olarak tanımladığımız mekanlardır. “Bahçesi , avlusuyla birlikte ile yapı ya da yapı grupları: Evler. Akauz bir şehir planlamacısı olarak küçük mekanları kadınlarla ilişkilendirmiştir. Tarihsel süreçte bir çok farklı coğrafyada/kültürde kadınlara ait mekânlar olarak konut, konut bölümlerinin (haremlik) bir kısmı ve iç avlu, atrium, arka bahçe tanımlamıştır. Ancak tarihte tanrıçalar ve kraliçeler için büyük mekanların da oluşturulduğu da görülmektedir (Atauz; Mimarist-14, Kış 2004, s.54-58.). Cıbrır oğlu ise “Kadın ve Yapı İlişkisi” adlı makalesinde tarihte ilk yapıların kadınlar tarafından yapıldığını ve pek çok mekanda kadın ve cinselliğine ait figürler bulunduğunu anlatmaktadır (Cıbrıroğlu; Mimarist, 14, Kış 2004, s.67-72).

Kent kamusal mekanları ise kültürel yaşam biçimleri ile ilintili olarak erkek mekanlar olarak tanımlanmaktadır. Kültürel ritüeller izin verdiği ölçüde kadın, kent kamusal mekanları gündüz ve seyrek olarak kullanabilmektedir. Modernitenin araçlarının kamusal mekanda daha yaygın olarak kullanımı kadının mekan alan uzamını genişletmiştir. Ancak halen genel söylem kent, ülke ve devlet mekanlarının erkek kimliği taşıdığı gerçeğinin altını çizmektedir.Genel erkek egemen söylem, özel ve kamusal mekânlarda aidiyet/el koyma ve kendi cinsine özgü yapma davranışlarını yaygın ve geleneksel hale getirmekte, çoğu zaman kadın kimliği için görülmez ve algılanmaz sorunların tartışılmasını engellemektedir. Kadın ve erkeklere ait mekânların çok farklı olduğu ve kadın mekânlarının genellikle kapalı ve korunmuş mekânlar olarak tanımlanabileceği; erkek mekânlarının da açık

mekânlar ve kapalı kamusal mekânlar olduğu bu söylemin bir yansımasıdır. Kadınlar dünya mekânının (kaynaklarının ve mülkiyetin olduğu gibi) ancak çok küçük bir bölümüne sahiptir. Kadın küçük mekânları ile erkek büyük mekânları arasındaki hacim/nicelik farkı, inanılmaz derecede büyüktür ve görünmezdir.

Küçük mekânların kadınlara, büyük mekânların erkeklere ait olması sadece “mekânsal” bir sorun olarak algılanamaz. Hem biyolojik hem de sosyolojik olarak kadının var olduğu mekanı sınırlı kılan, daraltan ve kapalı bir alana hapseden faktörler vardır. Uygarlık süreci içinde erkek ve kadın arasında bir toplumsal işbölümü gerçekleşmiştir. Bu işbölümünde türün devamını sağlama işlevi tamamen kadının üzerinde kalmış ve biyolojik yapı onun devingenlik olanağını sınırlarken, erkekleri özgür ve geniş bir alanda var olmaya yönlendirmiştir. Kadının düşük düzeydeki devingenliği, köy-konut gibi birimlere bağlılığı ve toplumsal iş bölümü dağılımında üstlendiği kısıtlayıcı roller geleneksel kadın kimliğini ve rollerini pekiştirmektedir. Kadın işgücü ucuz ve sömürülen bir işgücü olarak görülmektedir. Modern toplumlarda da toplumsal işbölümü kuralları, kalıp ve geleneklerinin yenileşmeye tam ve hızlı uyum sağlaması zor olmakta; kadın, mekânını genişletirken, aynı zamanda iş yükünü artırmakta erkeklerin benimseyebilecekleri bazı ara çözümlere razı olmaktadır. Mekânı biçimlendiren temel kaynak olarak ta karşımıza erkekler çıkmaktadır. Konut ve konut dokusu, kadın mekânı olma özelliğini en çok taşıyan küçük mekanlardan biri olmakla birlikte, daha çok erkeklerin toplumsal işbölümüne uygun olmak düşüncesiyle biçimlendirilmiş mekanlardır. Kentlerin alışveriş yerleri genel olarak bütün kültürlerde kadınların da kullandığı kent kamusal mekânlarıdır. Bu mekanları da düzenleyenler ve yönetenlerin çoğu erkek olduğu için, kadınların buradaki varlığı geçici bir varlık olarak algılanmıştır. Bu mekanlarda kadınlar ve erkekler vardır, ama biri asli, diğeri geçici ziyaretçidir.

Kadınların yaptığı üretim, yakın zamanlara kadar, hatta 1980 sonrasındaki “esnek üretim” tekniklerinin gelişmesinden sonra da, “eve iş verme” ya da “fason üretim” teknikleriyle, evlerde yapılan üretimlerdir. Kadının kentsel üretim yerlerinde görünmesi oldukça yenidir ve kadınlar bütün işkollarında erkeklerle eşit olmaktan henüz çok uzaktır. Türkiye’deki kentlerde, özellikle küçük sanayi sitelerinde kadın çalışana rastlamak oldukça zordur. Kamusal olan eğitim, din, spor alanları için tasarlanan mekanlar da benzer bir durum söz konusudur. Kadın erkeğin bulunduğu mekanlarda görülmek istenmeyen kişi konumundadır.

Kadın kimliği açısından mekan özel ve kamusal mekan olarak gelişim sürecini etkileyen ana faktörleri, ideoloji, şiddet ve erkek egemen politikalar olarak özetlemek mümkündür. Erkek egemen ideoloji kadının sadece küçük mekânlarla yetinmesini getirmemiş, ayrıca kadına karşı ayrımcılığın da temelini oluşturacak bir “kapatma”/ izolasyon ve dış dünyadan ayıran bir genel kabulün “doğallaşmasını” sağlamış, özellikle tek tanrılı dinlerle ideolojik olarak daha da pekiştirilmiştir. Kadının izolasyonu, en iyi olasılıkla ona karşı gösterilen saygı gibi sunularak, kadını kamusal yaşamdan ve iş yaşamından uzak tutmaktadır. Kamusal alanda kişisel güvenlik/güvenilebilir bir ortam oluşmaması ve şiddet olgusu, ayrımcılığın ve kadını izole ederek kapatmanın en güçlü aracıdır. Aile içi ve toplumsal şiddet kullanımının yaygınlığı, kadınların mekân kullanımını sınırlayan en önemli faktörlerden biridir. Kadınlar için mekân kullanımının temel sınırlayıcılarından biri, kadınlar için, erkek şiddetine olanak verebilecek yerlerden sakınmak düşüncesidir. Bu bağlamda Marksist ve sosyalist feministler de radikal hemcinsleri gibi kadının kurtuluşunun,

ancak özel alanla kamusal alan arasındaki duvarların yıkılması ve kadınların aile yaşamına son verilmesiyle mümkün olabileceğini düşünmektedirler (Çaha: 1996).

2.1- 1999 Marmara Depremlerinde Kadın ve Mekan

Kadın için yaşam mekanı, ilişki kurabileceği, bağlanabileceği, aidiyet hissedebileceği, kendisiyle özdeşleştirebileceği, hatırlayacağı, özleyeceği, yerlerdir. Mimaride mekan tasarımında insan ölçeği ve ihtiyaçları ve dolayısıyla toplumsal kimlik ön plandadır (Onay:2005). Çünkü; kadın için mekan bahçesi ve avlusu ile özel olduğu kadar sınırlı da olsa kamusal alan niteliği taşımaktadır. Nerede ve büyüklüğü ne olursa olsun ailesi ile birlikte yaşamını idame ettirdiği küçük mekanı kendi yaşam kimliğine dönüştürmektedir. Kadın için kendisiyle özdeşleştirdiği, kendini bir parçası olarak hissettiği ve sevgiyle hatırladığı mekânlar genel olarak orada yaşamaktan mutlu olduğu ve kendini güvenli hissettiği mekanlardır. Taşınma, terk etme veya yıkım sonrasında, mekânın sahipleri o mekânı özleyebilir, bir kayıp hissi yaşayabilir hatta onlar için yas bile tutabilir. Burada insanın hissettiği, genel kayıp hissine bir göndermeden ötedir; derin bir bağın sona ermesinden kaynaklanan güçlü bir üzüntüdür. Topluluklarda fiziksel dünya kaybolduğu, ciddi hasar gördüğü veya yıkıldığı zaman insanların hissettikleri kayıp duygusunun boyutu çok daha acı verici olmaktadır (Gans, 1962; Fired, 1963). Deprem nedeniyle yaşam mekanı zarar gördüğünde, yıkıldığında kayıp duygusunu en yoğun yaşayan kesim kadın olmaktadır. Çünkü kendini en iyi ifade ettiği ve iktidarını kurduğu mekan yıkılmakta enkaza dönüşmektedir. Bu enkaz kadında psiko-sosyal çöküşün yanında fiziksel zararda vermektedir. Bu baş edilemez kayıp duygusunun yanında giderek zorlaşan yaşam koşulları; kadını, bakmakla yükümlü olduğu çocuk ve yaşlıların güvenliğini ve sağlığını tehdit etmektedir. Bu hüzünlü kaotik ortam kadının kendisini çaresiz hissetmesine yol açmaktadır. Bu sonuçları doğuran sebeplerin başında depremde kadını savunmasız kılan toplumsal rolleri gelmektedir. Çünkü bu süreç yaşanmaya kadar;

*Kadın erkeğe oranla çok daha az sosyal ağların içerisinde yer almış, bilgilenmemiş ya da eksik bilgilenmiştir.

*Kadın toplum yaşamı içinde “feminen” rolü ile öne çıkarılmış ve cinsel şiddete dayanak oluşturulmuştur.

*Toplumsal iş bölümünde kadının ilk sorumluluğu evinin, çocukların, yaşlıların ve bedensel özürülülerin bakımını üstlenmektedir.

*İçinde kendine ait yaşam alanı oluşturduğu evini kaybeden kadın özel alanında yaşadıklarını çadır kentte ötekilerle paylaşmak zorundadır. Şimdiye kadar kadına “kol kırılır yen içinde kalır” atasözü öğretilmiş olduğundan rutin yaşantısında “herkes” onun için ötekidir.

*Deprem “cinsel kimliği” konusunda onu bir kez riskli gruba dahil etmiş ve istismara açık hale getirmiştir. Hamiledir bebeğini kaybetmiştir ya da şimdiye kadar temel görevi sadece çocuk ve eş bakmak olan kadın, çocukları ve eşini yitirmiştir, büyük bir boşluktur.

*Özel mekânın geçimini temin etmekle yükümlü erkek yıkım ve kayıplarının yanı sıra işiyle de ilgili kayıplar yaşadığından kadın erkeğine maddi manevi destek olmalıdır. Ya da eşini kaybettiğinden şimdiye üstlenmediği ekonomik yükümlüğü de yerine getirmelidir.

*Erkek depremde daha az esnek, agresif, çözümden çok sorun üreten şiddete ve suça meyilli olurken kadına daha fazla fedakar olma rolü düşmektedir. Depremde kadına yönelik şiddet, cinsel istismar, ekonomik ve psikolojik sorunlar aile bütünlüğünü bozmaktadır. Deprem sonrasında doğurganlık oranı ile beraber boşanma oranının da yükseldiği görülmektedir. (Mikeyelyan:2001)(Enarson; 2000, Enarson:1998, McCarrher and Bailey:2000).

Deprem sadece kadının özel alanı olan mekanın duvarların yıkmakla kalmamakta onu “herkes” ile birlikte kamusal bir mekanda özel alanında üstlendiği rolleri ile birlikte yaşamaya zorlamaktadır. Dolayısıyla toplumsal bir varlık olan kadın fizyolojik ve psikolojik yapısına paralel kamusal alanda kendi gruplarını kurmakta ve etkileşimde bulunmakta ve özel mekanında yaşam tarzını ve rollerini de sorgulamaya başlamaktadır. Depremde kadın, bireysel farklılıklarının dışında, yaşadığı yerin kent yada kırsal kesime ait olup-olmadığına, mekanın yapısal durumuna, sosyo-kültürel yapısına, eğitim durumuna ve toplumsal konumuna bağlı olarak farklı tepkiler göstermektedir. Yaşadığı mekanın deprem de yıkılmamış olması ile yıkılan bir mekanın enkazından kurtulan kadının yaşama bakışı da farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle deprem sonrası fiziksel çevrenin zarar görmesiyle organizmada travma ve travma sonrası etkilere bağlı olarak çevrenin algılanmasında sorunlar görülebilmektedir. Yitirilen çevrenin yeniden kurulması ve ihtiyaç duyulan mekana ait sorunların giderilmesi, depremedelerin yeniden eski yaşamlarına dönmelerini sağlayacak motivasyon ve ihtiyaçların sağlanarak zihinsel şemanın yeniden düzenlenmesine bağlıdır. Örneğin yemeklerin çadır kentlerde yaşayan afetzedede kadınlar tarafından pişirilmesi insanları motive ederek, davranışlarını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Karancı, 1999).

Tüm bu olumsuzluklara rağmen depremede kadın erkeğe oranla daha esnek, çözüm üretici, toplumsal katılımcı, üretken ve yaratıcı olmaktadır. Bu anlamda ekonomik destekle birlikte yeni yaşam mekanlarının oluşturulması kendisini iyi hissetmesi sağlamak bu süreçte kadına en iyi çözüm yollarından birisi olarak sunulmaktadır. Yeni yaşam mekanları ise önce çadırkent, ardından prefabrik ev ve kalıcı konutlar olan özel mekanlardır. Bu mekanlar kadın için birbirini tanıma ve komşuluk ilişkilerinin başlayabildiği ortak sorunlar konusunda diyalog zemini ortaya çıkarmaktadır. Bu özel mekanların yanı sıra farklı olarak sivil toplum örgütlerinin buldukları kaynaklarla organize etmeye çalıştıkları kadınlara yönelik kamusal mekanlarda oluşturulmaktadır. Bunlar toplu yaşam, iş, üretim, sağlık ve eğitim merkezleridir. Bu merkezlerde de daha çok toplumsal cinsiyete dayalı eğitimler yapılmaktadır (reçel yapımı, mum yapımı, ev dekorasyonu, biçki-dikiş).

3- SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI (STK) VE DEPREMDEDE KADIN

Habermas’a göre; sivil toplumun çekirdeğini ‘kiliselerden, kültür derneklerinden ve akademilerden bağımsız medyaya spor ve boş zaman derneklerine, tartışma klüplerine vatandaş formlarına ve yurttaş inisiyatiflerinden meslek birliklerine, siyasal partilere ve sendikalara ve alternatif kurumlara dek uzanan devlet dışı ve ekonomik dışı gönüllü birliktelikler’ oluşturmaktadır (Habermas;1997:52). Ansızın meydana gelerek yaşamı bozguna uğratan deprem bu anlamda gönüllü birliktelik etkinliğini arttıran toplumsal bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. 1999 Marmara Depremlerinde yıkılan duvarların ardından resmi kurumlara göre çok daha iyi organize olabilen, karşılaştırmalı olarak daha adil dağıtım yöntemleri geliştiren, yardımı dağıtıp hemen geri dönmektense yörede kalan ve yaşamın kurulmasında depremedelerin birbirleriyle dayanışmasını destekleyen ve gönüllülük esasına

dayalı 'birlikte davranarak sorun çözme modeli' çadırkentlerde oluşan diyalog zemininde örgütlenmeyi yada bir örgüte üye olmayı da beraberinde getirmiştir(Yucak:2004:374). Bu birlikteliklerin meydana getirdiği iletişim şebekesi içerisinde "toplumun tümü açısından önem taşıyan konuları keşfeden, değerleri yorumlayan, sorunların çözümlerine katkılar getiren, iyi sebepleri üreten, kötü sebepleri gözden düşüren" kamusal tartışmalar yürütülerek kamusal söylemler oluşturulmuştur. Bu şekilde sivil toplum temelinde hayat bulan kamusal söylemler "yönetsel iktidarı ikame etmeyen, sadece onu etkileyen iletişimsel bir iktidar üretir, bu etki meşruiyet sağlama yada yoksun bırakma ile sınırlıdır" diyen Habermas'ı doğrulamıştır (Habermas;1997:50).

Yaşanılan deprem özel mekan ile kamusal mekan sınırlarını birleştirerek kadın sorunları konusunda da farklı kamular üretmiş ve kadınlar STK'lar aracılığı ile zorda kalmışlığın acı sesini duyurmaya çalışmıştır. Depremi yıktığı duvarların gün ışığına serimlediği, kadının toplumsal yaşamdaki vazgeçilmezliğinin yanı sıra sorunlara çözüm üreten, değerlerini yeniden keşfeden, sıkıntılara göğüs geren kendine güvenli kadın imajıdır. STK işbirliği ile kadının kendisine güveni daha çok artmış, özel ve kamusal mekanda karar alma süreçlerine katılmasına olanak sağlanmıştır. Örneğin 1999 depreminden sonra Düzce ve İzmit'te kurulan "Kadın Emeliğini Değerlendirme Vakfı" (KDEV) kurucu üye kadınları deprem sonrası çadırlarda güvenlikle, su ve hijyen ile ilgili sorunlar yaşadıklarını acil olarak yerleşik konuta ihtiyaç duyulduğunu ve bu amaçla kadınlarla bir araya gelip birikimlerini paylaştıklarını ifade etmekte ve kadınları birer kalkınma aktörü olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda KDEV pek çok kooperatifin kurulması için örnek teşkil etmiştir. Eve hapsedilen kadının kooperatiflerle nefes aldıkları ifade edilmektedir "Kadınlarla Dayanışma Vakfı" (KADAV) ise depremde kadının ekonomik sıkıntıda olduğu ve para kazanmak istediğini görüp ekonomik faaliyetler için ortak mekan ihtiyacını karşılama amacıyla harekete geçen bir vakıf olarak dikkat çekmektedir. Yine kadın - erkek katılımlı Depremde Dernekleri ve İmece Evleri depremin yarattığı ortak sorunlar etrafında bir araya gelerek hak arama, talep dile getirme ve sorun çözme iradesinin hayata geçirilebileceğini kadınlara göstermiştir (www.bianet.org,17 Ağustos 2005, ASAR:2004, Radikal Gazetesi,06.12.2008).

Afete Karşı Sivil Koordinasyonu Destekleme Derneği tarafından 2004 yılında yayımlanan Afet Saha Araştırma Raporu'nda görüleceği gibi 1999 depremi hem kadın hem de STK'lar açısından dönüm noktası olmuştur. Çünkü STK'ların önemi anlaşılmalı, STK'lar başta eğitim, sağlık ve çocuk konuları olmak üzere pek çok proje geliştirmiş ve bu projelere kaynak bulmuştur. Kaynak bulunan projelerden bazıları kadınlara yönelik geliştirilmiştir. Özellikle "eğitim" başlığı altında, afet eğitimi, kendi işini kurmak isteyen kadınları desteklemek amaçlı eğitim, çocuk bakımı, danışmanlık, mesleki eğitimler ve psikolojik destek merkezleri çok sayıda kadın için yararlı olmuştur (ASAR:2004). Ayrıca bugün büyükşehir belediyeleri tarafından açılan meslek edindirme kurslarının da geliştirilmesi içine temel teşkil etmiştir (Bakınız:KOMEK, İSMEK gibi). Ancak Habermas'ın burjuva kadın kamusal iktidarı gelişmemiştir. Zira bu olumlu gelişmelerin sürekliliği için farklı kamularla işbirliği gereklidir. Maalesef depremde kadın kısa bir süre sonra yine kendisinin geleneksel rollerini yürüteceği, güvenli erkek iktidarının geçerli olduğu özel mekanına "evine" geri dönmüştür. Çünkü erkek egemen söylemde baskı unsuru oluşturacak kadın sivil hareketini başlatılabilmesi için eğitilmiş, ekonomik tabanı güçlü, ne istediğini bilen lider kadın gönüllülerin sayısı sadece deprem

rehabilite çalışmalarında yüksektir. Alan çalışmasını tamamlayan STK'lar kendi asli amaç ve merkezine geri dönmüştür. Çünkü, kamusal alanda eşitlik için toplumsal eşitsizliklerin ortadan kaldırılması ön koşuldur. Depremzede kadının kamusal alanda etkin ya da pasif katılımcı olarak yer alması, kamusal alan etkinliğinin sürdürülebilir olması bu ön koşulun sağlanabilmesi ile mümkündür.

1999 yılında yaşanan ve kentsel depremlerin en büyüğü olan Marmara depremlerinde STK kuruluşlarının depremzede kadınlara ve çocuklara yönelik pek çok aktivist çalışmaları olmuştur, STK'lar aracılığı ile kadının kamusal mekanda deprem yıkıntılarının ardından varlığı etkinleştirilmeye çalışılmıştır. Kadını özel mekandan çıkararak kayıpları olmuştur. Kadın STK'lar benzer acıları yaşayan kadınları bir araya getirerek birlikte sorunların üstesinden gelinmesine yönelik projeler üretmişlerdir. Kadın dayanışmasının en güzel örnekleri depremde görülmüş, bu dayanışma aynı zamanda kadın için bir terapi işlevi de görmüştür. Deprem Kadın STK lar açısından değerlendirildiğinde de benzer bir durum söz konusudur. Türkiye'de farklı hedef ve amaçlarla kurulmuş 370 kadın STK olduğu görülmektedir. Deprem sonrası kurulan kadın STK sayısı 92 dir. 92 kadın STK'nın bir kısmı bazı STK merkezlerinin kolu olarak açılmıştır. Deprem merkezi olan illere İstanbul'da dahil edildiğinde sadece deprem ve kadın odaklı çalışan bir STK olmaması, 10 yılın sonunda Depremzede Derneği, İmece evleri ve Kadın Emeğini Değerlendirme ve İşletme Kooperatifleri (sayısı 5'i geçmemektedir) dışında çalışan STK'nın da bulunmamasının nedeni tartışılmalıdır. Deprem öncesi ve sonrası "kadın kimliği" inden dolayı savunmasız ve risk grubu olan kadının sorun ve çözümlerine ilişkin çalışmalar yürüten kadın STK sayısının 3'ü geçmemesi ilginçtir. Daha önce deprem yaşayan Muş, Kütahya ve Yalova'da ise kadın STK bulunmamaktadır. Depremde çeşitli çalışmalar yapan kadın STK' ların web sitelerinde de deprem ve kadın ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. (Kadın STK lar ile ilgili veritabanı Uçan Süpürge ve ODTÜ öğretim Üyesi Yıldız Ecevit koordinatörlüğünde hazırlanmıştır (www.ucansupurge.org/veritabanı-17.02.2009)).

Sorgulanması gereken diğer bir soru da STK'lar sosyal devlet sorumluluklarını mı yerine getirmelidir? sorusudur. STK'ların kadınla ilgili sosyal sorumluluk projeleri o an tespit edilen sorunlara yönelik hazırlanmıştır. Aslında bu sorunların büyük bir çoğunluğunun daha önceden de var olduğu açıktır. Ancak ülkemiz insanın doğru sorun tespiti, risklere yönelik planlama ve sürdürülebilir proje yapma konusunda başarı grafiği pek yüksek değildir. Coğrafyası deprem kuşağı olan bir ülkede depremde en büyük risk grubu olan kadınlar için yapılan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bunun nedenlerinden biri kadınlara sunulan proje ve eğitimleri öncelikle kadınların içselleştirememesidir. Aynı zamanda dış kaynak destekli projelerin büyük çoğunluğu sürdürülebilir projeler olamamıştır. Çünkü sadece kadınlarımız değil erkeklerimizde modern toplumun gereklerine inanmakta ve desteklemekte ancak geleneksel rollerinin izdüşümlerinden sıyrılamamaktadır. Yani teori ile pratik birbiriyle paralel ilerlememektedir.

3.1- Depremzede Kadının Kamusal Alana Katılımında STK'ların Rolü

Depremzede kadın, gönüllülüğün yanı sıra zorunluluğa dayalı bir işbirliği sürecinde ailesinin acil temel ihtiyaçlarının sağlanması için kendisini ifade etme, sorunlarına çözüm yolları bulma zorunluluğunda kalmıştır. Bu zorunluluk kadını, birlikte konuşarak karara bağlama, tartışma ve işe koyulma eylemleri için kamusal alanda STK'lar ile işbirliğine yöneltmiştir. Bununla da yetinmeyen depremzede kadın

kendi sorunlarının çözümü için yeni örgütlenmeler kurmuş ve içinde yer almıştır. Sorunlara yönelik projelerin başında anne-çocuk bakım ve eğitimi, şiddet, barınma ihtiyacı ve aile bütçesine ekonomik destek gelmektedir. Eğitimler aracılığı ile kadınların bir kısmının meslek sahibi olarak kamusal alanda var olduğu da görülmektedir. (Bakınız; Depremde kurulan ve işlevini halen sürdürebilen kadın-erkek katılımının bir arada yaşandığı; KADAV, KDEV, Depremzede Dernekleri, İmece Evleri, Kadın Kooperatifleri) Bu pencereden bakıldığında kadının kamusal alan- mekan da olma sürecine deprem gibi olumsuz bir olgunun ivme kazandırdığı söylenebilir.

Eser Köker, “Saklı Konuşmalar” adlı makalesinde belirli baskılar altında tutulan kadınların iktidar karşısında kendi sözlerini bir giz perdesi arkasında incelikle inşa ettiğine dikkat çekmektedir (Köker;2004:549). Depremzede kadın geçmişten getirmiş olduğu kültürel ve toplumsal kodlar ile hem yaşamını sürdürme yollarını aramakta hem de STK’lar aracılığı ile kendine göre daha eğitilmiş, iş sahibi ve ekonomik açıdan daha iyi durumda olan sosyalleşmiş “modern” kadının sunduğu yeni mekanda var olma çabası içinde kadın kimliğini yeniden sorgulamaktadır. Deprem rehabilitasyon çalışmaları sırasında üretken, korumacı ve sorun çözücü rolü ile kamusal alanın etkin bir aktörü olan kadın deprem sonrası toplumsal temel eğitimlerde aynı etkinliği gösterememiştir. Ancak bazı alanlarda atılan adımlar sevindiricidir. Örneğin Mahalle Afet Gönüllüleri’ (MAG) nin %37’si kadındır. Yine afet eğitimlerine kadın sayısı da oran olarak yüksektir. Ancak, kadın STK ve diğer gönüllü gruplarla bir arada üretime katılıp farklı alanlarda eğitimlerle tanışan depremzede kadınlar arasında kamusal alanda istihdamda üretkenliği devam eden kadın sayısı da fazla değildir. Ayrıca deprem müdahale çalışmalarında profesyonel kadronun karar mekanizmalarının da kadın yönetici yer almamaktadır. Bununla birlikte kadının geleneksel konumu eğitim sonucu istendik davranış değişimlerini görmemize engel olmaktadır. Örneğin kadın özel mekanı evi ile ilgili hasar tespiti konusunda erkek izni olmadan bir işlem yaptırma gücüne sahip değildir. Ülkemiz genelinde kadın STK’lar tarafından hazırlanmış “CEDAW Gölge Raporu-2004”de de görüleceği gibi, cinsiyete yönelik iş bölümüne kadının toplumsal rol ve eğitimde yaşadığı sorunlar ilave edilince kadın çalışma hayatında erkeklere oranla daha düşük düzeyde var olabilmektedir (www.ucansupurge.org/index, 27.02.2009). Süregelen rutin yaşamında pek çok sorunla mücadele eden kadın kamusal alanda kendisini ifade ederken zorlanmakta kamusal alanla özel alan arasında bir yerde sesini duyurmak için çaba sarf etmektedir.

Toplumsallaşma süreci içinde demokrasinin işlerlik kazanabilmesi için kamusal alan olarak sadece siyaset ve devletin değil ekonomik mekanizmalarında kadın ibresi yönünde biraz daha eşit çalışıyor olması kamusal alanda kadının çok daha etkin ve etkili olabilmesine yardımcı olacaktır. Halbuki depremde risk grubu olarak tanımlanan kadınlar için özel eğitim çalışmaları yapılması, kadınlara yönelik yapılacak yardım çalışmalarının neler olabileceği ve nasıl koordine edilebileceği konusunda sürdürülebilir projelere ihtiyaç duyulduğu açıktır. Bunun yanında sayısı fazla olmasa da başarılı hikayeleri olan depremzede kadınlarımızda vardır. Bu durum tezatları içinde barındıran kara mizah tablosundan başka bir şey değildir.

SONUÇ YERİNE,

Deprem ve Afet Yönetiminde Kadının Adı Olmalı...

Depremler, bir sorunlar yumağı olarak düşündüğümüz kadının “kamusal alan/meکان” da bildiğimiz ama görmezden geldiğimiz güçlü yönlerini gösteren bir

araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Depremde cinsiyete dayalı ayrımcılık sosyal sınıf, ırk, etnik köken, yaş gibi özellikle kadınları yüksek risk grubuna dahil eden konular iç içedir . İnsan hakları, ekonomik ve sosyal statü, mal varlığı, barınma koşulları, şiddetle yüzleşme, eğitim ve sağlıkla (özellikle üreme ve cinsel sağlık) ilgili toplumsal cinsiyet eşitsizliği deprem sırasında, öncesinde ve sonrasında kadınları fazlasıyla güçsüz konumda bırakmaktadır Alan çalışmalarında görüldüğü gibi, depremde kadın acı ve kayıplar arasında ürettiği kendi çözüm yollarının dışında kendisine uzanan STK lar ile işbirliği yapmakta daha esnek ve üretken olabilmektedir. Kendi sosyal grupları içinde psikolojisi ile ilgili olumlu adımlar atabilmektedir. Bu durum kadının tekrar yeni yerleşik alanına dönüşüne kadar sürdürülebilir. Temel sorun ilerleyen süreçte depremde kadınların çoğunluğunun kendi özel alan/mekanın da geleneksel rol ve kimliğine geri dönmeleridir. Aslında hayatta kalma stratejilerinde kilit rol oynayan kadınlar ekonomik alanda da politik alanda olduğu gibi karar verme, uygulama ve denetleme sürecinde yerlerini erkeklere devretmektedirler. Bunun içinde kadın odaklı yapılan eğitim (özelde deprem odaklı) ve istihdama yönelik çalışmalar kamusal alanda olduğu gibi özel mekanda da iktidarını sürdüren erkek desteği fazla olmadığı için çok uzun sürmemektedir. Dolayısıyla çalışmaların organizasyonunda erkek egemen söylemin nasıl kırılabileceği konusu tartışılmalıdır. Çözüm sürecinde sadece “kadın kimliği” bu anlamda yeterli değildir.

Kadın STK lar için de durum pek farklı değildir. Acil durumda kuruluş amaçları doğrultusunda sadece risk grubu olarak gördükleri kadın ve çocuklara yönelik faaliyetleri hızla aktive ederken kaynak yada proje bitiminde kendi kabuklarına çekilmektedirler. Bunun örneklerine saha da rastlamak olasıdır. Depremde kamusal alan/özel alan ya da mekan olarak adlandırdığımız yapılar içinde kadın göreceli olarak iktidara karşı konuşmakta ve eylemde bulunmaktadır. Ancak, modern ve demokratik bir toplumda beklenen bir sorun etrafında örgütlenmiş, birbirleri ile angaje olmuş, birbirlerini kontrol eden, rakip örgütlerle mücadelesi süren ve baskı unsuru oluşturarak toplumsal siyasallaşmanın da önemli unsuru olacak kamusal alanlar yaratmaktadır. Bu nedenle depremle kamusal alanda varolma mücadelesinde kadına destek olacak kamusal alan varlığını genişletecek politikaların üretilmesi gerekmektedir.

1999 depreminin üzerinden yaklaşık 10 yıl geçmiş olmasına rağmen ülkemizin bir deprem ülkesi olduğu gerçeği değişmemiştir. Ülke nüfusunun yarısının kadın olduğu düşünüldüğünde kadın yıkıma maruz kaldığı özel mekanı ile ilgili dahi etkili bir söylem oluşturmaktan uzak görünmektedir. Deprem döneminde etkin olan kadın STK'ların çoğunluğunda deprem ve kadınla ilgili veriler bulunmamakta, bazılarında ise depremde yapılan yardımların neler olduğuna dair niceliksel bilgi verilmektedir. Toplumsal yaşamda çok önemli roller üstlenen kadınların, deprem konusunda gerekli bilgi, beceri ve donanımına sahip olması gereği açıktır. Kadınların depremde yaşadığı sorunlar ve çözüm önerileri, merkezi ve yerel otoritelerle STK işbirliği süreçleri disiplinler arası çalışmalarla ortaya konulmalıdır. Depremle ilgili toplumsal bilinç gelişmesinde temel anahtar olan kadına sahip olması gereken yetkinliklerin kazandırılması gerekmektedir. Bu bağlamda; ülkemizde kadınların genelde afetler özelde deprem ile ilgili algı, istek ve bilgi düzeylerinin belirlenmesi afet yönetim çalışmalarında kadınlara yönelik stratejilerin ve politikaların neler olması gerektiğine de yön verecektir.

KAYNAKÇA

- Abadan, Unat Nermin., (1987) Teksir Edilmiş Kamuoyu Ders Notları, Ankara Üniversitesi SBF Yayınları, Ankara.
- Aksu, Bora., (2004), **Kamusal Alan**, “Kamusal Alan Sahiden “Kamusal” mı?, Der:Meral Özbek, Hil Yayınları, İstanbul.
- Baydar, Gülsüm (2003), “Spectral Returns to Domesticity”. *Society and Space*, 21/1: 27-47.
- Çaha , Ömer., (1996), **Sivil Kadın, Türkiye’de Sivil Toplum ve Kadın**, Vadi Yayınevi, İstanbul.
- Enarson, E. “Gender and Natural Disasters” IPCRR Working Paper no.1. International Labour Organization (Sept 2000).
- Enarson, E. “Surviving Domestic Violence and Disasters.” Freda Centre for Research on Violence against Women and Children (Jan 1998)
- Eser, Köker., (2004), **Kamusal Alan**, “Saklı Konuşmalar”,Der:Meral Özbek, Hil Yayınları, İstanbul.
- Fraser, Nancy., (2004),**Kamusal Alan**, “Kamusal Alanı Yeniden Düşünmek”, Der:Meral Özbek, Hil Yayınları, İstanbul.
- Fraser, Nancy (1990), “*Rethinking The Public Shpere:A contribution To The Critique Of Actually Existing Democracy*” *Social Text*, No:25/26.
- Habermas, Jurgen., (1997), **Kamusallığın Yapısal Dönüşümü**, Çev: T.Bora, M. Sancar, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Harvey, David., (1999), **Postmodernliğin Durumu**, Çev:S.Sarvan, Metis yayınları, İstanbul.
- Karancı, Nuray., (1999), “*Depremlerin Psiko-Sosyal Boyutları: Erzincan, Dinar ve 17 Ağustos 1999 Marmara Depremi*”, *Türk Psikoloji Bülteni*, **14**, 55-59.
- Kallus, Rachel (2000), “*Making Space For Women: Perspectives and Paradoxes in Obtaining Urban Safety*”. *Open House International*, 25/4: 27-37.
- McCarrher, D.R and P.E. Bailey. “Evaluation of a Domestic Violence Mass-Media Campaign Targeted at Men – Campaña Desastre, Nicaragua.” *Family Health International* (Jun 2000).
- Mikayelyan, Armine., **Earthquake mitigation from a gender perspective in Armenia**
- United Nations Division for the Advancement of Women (DAW) , International Strategy for Disaster Reduction (ISDR) Expert Group Meeting on “Environmental management and the mitigation of natural disasters: a gender perspective”6-9 November 2001 Ankara, Turkey
- Soja, Edward., (1996), **Thirdspace**. Londra: Blackwell Publishing
- Tekarslan, Önder., (2005) *1990’ ların Türk Sinemasında Kamusal ve Özel Mekanların Cinsiyetçi Sunumu: Özkan’ ın “Bir Kadının Anatomisi” nde Kadın/Mekan/Mülkiyet İlişkilerinin Analizi*, İletişim, Sayı:20, 157-174.
- Weisman, Leslie Kanen (1993), “A Feminist Critique of the Man-MadeEnvironment”. *Progressive Architecture*, 74/3: 117.
- Yucak, Erbay., (2004) **Kamusal Alan**, “*Depremzede Dernekleri: Bir Yerel Örgütlenme Deneyi*”, Der:Meral Özbek, Hil Yayınları, İstanbul.
- Afet Saha Araştırma Raporu (2004), Afete Karşı Sivil Koordinasyonu Destek Derneği, İstanbul.

WEB SİTELERİ

<http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/crisis/publ/index.htm>

<http://www.harbour.sfu.ca/freda/reports/dviol.htm>
[http://www.ucansupurge.org/veri tabanı-17.02.2009](http://www.ucansupurge.org/veri%20tabanı-17.02.2009)
<http://www.bia.org-17.02.2009>

AVRUPA BİRLİĞİ BİLİM POLİTİKALARI ÇERÇEVESİNDE UZAKTAN EĞİTİM ALANINDA KADIN

*Tülay GÖRÜ**

ÖZET

Avrupa Birliği Bilim Politikaları çerçevesinde düşünüldüğünde, kadın-erkek eşitliği (toplumsal cinsiyet) politikaları (gender mainstreaming); kadınların, bilim ve teknolojiye etkin olarak yer almasına sağlayacağı katkı bakımından önem oluşturmaktadır. Bilim ve teknolojinin iç içe olduğu günümüz alanlarından biri de, kuşkusuz, Uzaktan Eğitim alanıdır. Her çalışma alanında olduğu gibi, Uzaktan Eğitim’de de cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın katılımının artırılması Avrupa Birliği Bilim Politikaları bağlamında önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın; Uzaktan Eğitim alanında kadın katılımının artırılması ve bu alanda yürütülecek olan çalışmalarda cinsiyet eşitliğine dayalı demokratik ortamların sağlanması bakımından yol gösterici bir nitelikte olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Avrupa Birliği Bilim Politikaları, Toplumsal Cinsiyet, Uzaktan Eğitim.

GİRİŞ

Amaç

Avrupa Komisyonu Araştırma Genel Müdürlüğü 2000 yılında hazırladığı “Avrupa Birliğinde Bilim Politikaları” isimli raporunda, kadınların bilim ve teknolojiye ne kadar az yer aldığını tespit etmiştir (Sayın, Kadın İstihdamı ve Bilimde Kadın, 2008). Yine bu rapora göre, kadınların bilim ve teknolojiye, erkeklere oranla daha az yer almasının nedenlerinin temelinde, cinsiyete dayalı önyargıların olduğu düşüncesine varılmıştır. Söz konusu bu önyargıların giderilmesi amacıyla, Amsterdam Antlaşması’yla (1999) birlikte *cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara dâhil edilmesi yaklaşımı (gender mainstreaming)* benimsenmiştir. Sayın’ın (Kadın İstihdamı ve Bilimde Kadın, 2008) da belirttiği gibi, Avrupa Konseyi bu konuda üç temel hedef sıralamıştır:

- bilim ve teknolojiye cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin toplanması;
- kız çocuklarının bilim ve teknoloji eğitimlerinin ve bu alandaki kariyerlerinin teşvik edilmesi;
- kadınlarla erkekler arasında hayatın her alanında eşitlik sağlamaya yönelik politikaların geliştirilmesidir.

Bu çalışma, bilim ve teknolojinin iç içe olduğu günümüz alanlarından biri olan Uzaktan Eğitim alanında kadın katılımının artırılması amacına yönelik, var olan durumun yansıtılması açısından önem oluşturmaktadır. Çalışmada, *cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara dâhil edilmesi yaklaşımı*’ndan (*gender mainstreaming*) yola çıkılarak bir kontrol listesi geliştirilecektir. Geliştirilen

* Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uzaktan Eğitim Anabilim Dalı, Doktora öğrencisi.

kontrol listesinin; cinsiyet eşitliğinin temel alındığı, demokratik öğrenme ortamlarının oluşturulmasında, uzaktan eğitim veren kurumlara ve öğrenme ortamını düzenleyen uzmanlara yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

Bilim, Teknoloji ve Kadın

Bilim ve teknoloji söz konusu olduğunda *cinsiyet* ya da *kadın sorunsalı* da, Avrupa Komisyonu Araştırma Genel Müdürlüğü'nün ortaya koyduğu raporda da belirtildiği gibi, dikkatleri çekmektedir. Bu bağlamda, bilimi sadece erkek deneyimlerinin tanımlandığı ve sorunsallaştırıldığı bir alan olmaktan çıkarmak; kadınlara ait deneyimleri görünür kılmak; bilgi konusunda hak iddia etmek ve kendileri için kendi adlarına bilgi üretmek amacıyla kadınlar, 1970'lerde yükselen feminist dalgayla birlikte harekete geçmişlerdir (Çakır ve Akgökçe (1995).

Günümüzde ise; Amerika'da yapılan araştırmalar, teknolojiye, özellikle mühendislik gibi çalışma alanlarında erkek egemenliğinin ön plana çıktığını göstermektedir (Fox, 2006). Neimanis (2002), gelişmekte olan ülkelerdeki verilere bağlı olarak, söz konusu bu ülkelerdeki kadınların daha ileri derece dışlandığını belirtir. Bu bağlamda, *cinsiyetin teknolojiyi, teknolojinin de cinsiyeti etkilediğini* söyleyebiliriz (Johnson, 2006).

Yukarıda bahsedilenler doğrultusunda, en gelişmiş ülkelerde dahi bilim ve teknolojiye cinsiyet ayrımının tam anlamıyla ortadan kalktığını söylemek olası değildir. Bilim ve teknolojiye kadın katılımının artırılması ve cinsiyetlerarası eşitliğin sağlanması, bu bağlamda önem oluşturmaktadır.

Avrupa Birliği Bilim Politikaları ve Cinsiyetlerarası Demokrasi

Toplumsal cinsiyet bakış açısının ana plan ve politikalara yerleştirilmesi, BM tarafından:

“Kadınların ve erkeklerin sorunlarının (kaygularının) ve deneyimlerinin, ekonomik, politik ve sosyal tüm alanlarda, politika ve programların tasarlanması, uygulanması ve izlenmesinin bütüncül bir boyutu haline getirilmesini; böylece kadınların ve erkeklerin eşit fayda sağlamasını ve eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını amaçlayan bir stratejidir.”
(Neimanis, 2002)

olarak tanımlanmıştır.

Avrupa Birliği Araştırma Genel Müdürlüğü, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için üç temel politikanın uygulanması gerekliliğini belirtmiş ve söz konusu bu politikaları: *fırsat eşitliği*; *olumlu eylem* ve *gender mainstreaming* olarak tanımlamıştır (Sayın, 2008).

Bu çalışmanın temelini, kadın erkek- eşitliği (toplumsal cinsiyet) ve cinsiyet politikaları (gender mainstreaming) oluşturmaktadır. Bu bağlamda; Sayın'ın (2007) da belirttiği gibi, *cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara dâhil edilmesi yaklaşımını (Gender Mainstreaming)*; çalışma yaşamında kadın, erkek

ve dezavantajlı gruplar arasındaki farklılıkların, koşulları, konumları, gereksinimleri açısından değerlendirilmesi, eşitliğe yönelik olarak bu değerlendirmelerin tüm plan, politika ve eylemlere yerleştirilmesi olarak tanımlanır. Söz konusu tanım doğrultusunda geliştirilen kontrol listesinin; cinsiyet eşitliğinin temel alındığı, demokratik öğrenme ortamlarının oluşturulmasında, uzaktan eğitim veren kurumlara ve öğrenme ortamını düzenleyen uzmanlara yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

YÖNTEM

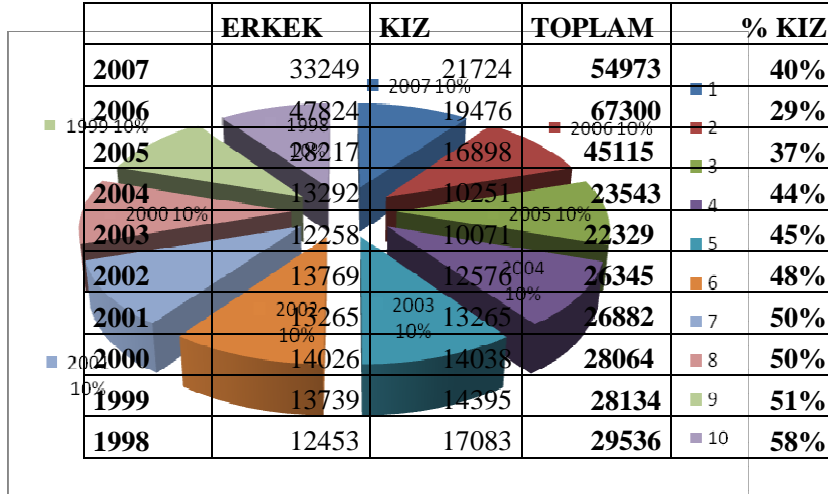
Uzaktan Eğitim ve Kadın

Bilim ve teknolojinin iç içe olduğu günümüz alanlarından biri de, kuşkusuz, Uzaktan Eğitim alanıdır. Her çalışma alanında olduğu gibi, Uzaktan Eğitim’de de cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın katılımının artırılması Avrupa Birliği Bilim Politikaları bağlamında önem taşımaktadır.

Uzaktan Eğitim alanında, kadın katılımına ilişkin fikir edinmek bakımından Türkiye’de, Uzaktan Eğitim alanında hizmet veren ve mega üniversitelerden biri olan Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi örneği ele alınabilir. Daniel (1996), uzaktan eğitim veren kurumlarda, 100.000’in üzerinde aktif öğreneni olan üniversiteleri *mega üniversite* olarak tanımlar. Bu bağlamda, Anadolu Üniversitesi, bir milyonun üzerindeki öğrenen sayısı ile bir mega üniversitedir.

Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi mezunlarının, son on yıldaki cinsiyete göre dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir (Sayılarla Üniversitemiz, 2008).

Şekil 1: Mezun sayısının cinsiyete göre dağılımı



Şekil 2: Mezun sayısının cinsiyete göre dağılımı grafiği

Yukarıdaki grafikte de görüldüğü gibi, bir mega üniversite olarak bilinen Anadolu Üniversitesi’nde, Uzaktan Eğitim alanında kadın katılımı ortalama %45’tir. Bu oran, Uzaktan Eğitim alanında kadın katılımının var olduğunu

göstermektedir. Bu bağlamda, çalışmada; *cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara dâhil edilmesi yaklaşımından* yola çıkılarak uzaktan eğitim kurumlarında kadın katılımının artırılmasına katkı sağlayacağı düşünülen bir kontrol listesi geliştirilmiştir.

BULGULAR

Bu çalışmada, Avrupa Birliği Bilim Politikaları çerçevesinde, Uzaktan Eğitim alanında kadın katılımının artırılması ve bu alanda yürütülecek olan çalışmalarda cinsiyet eşitliğine dayalı demokratik ortamların sağlanması bakımından yol gösterici nitelikte olacağı düşünülen bir kontrol listesi geliştirilmiştir:

Sorumlu/Ürün	Özellikler	İş Birliği	Sonuç
Toplum	<input type="checkbox"/> İçinde bulunduğum toplumda, toplumsal cinsiyet konusunun altını çizen politikalar ve yasal düzenlemeler mevcuttur. <input type="checkbox"/> İçinde bulunduğum toplumda, toplumsal cinsiyet konusunu ele alan hükümet dışı kuruluşlar mevcuttur. <input type="checkbox"/> İçinde bulunduğum toplumda, cinsiyet ayrımı yoktur. <input type="checkbox"/> Diğer:.....	<input type="checkbox"/> Toplum Üyeleri <input type="checkbox"/> Kurumlar <input type="checkbox"/> Hükümet Dışı Kuruluşlar <input type="checkbox"/> Uzmanlar <input type="checkbox"/> Öğrenenler <input type="checkbox"/> Diğer:.....	<input type="checkbox"/> Cinsiyet eşitliğinin sağlandığı demokratik bir toplum. <input type="checkbox"/> Diğer:.....
Kurum	<input type="checkbox"/> Kurumum, toplumsal cinsiyet konusunun altını çizen bir vizyona sahiptir. <input type="checkbox"/> Kurumumda, toplumsal cinsiyet çalışmaları bölümü mevcuttur. <input type="checkbox"/> Kurumumda, kadın katılımını arttırmaya yönelik politikalar uygulanmaktadır. <input type="checkbox"/> Diğer:.....	<input type="checkbox"/> Toplum Üyeleri <input type="checkbox"/> Kurumlar <input type="checkbox"/> Hükümet Dışı Kuruluşlar <input type="checkbox"/> Uzmanlar <input type="checkbox"/> Öğrenenler <input type="checkbox"/> Diğer:.....	<input type="checkbox"/> Cinsiyet eşitliğinin sağlandığı demokratik bir kurum. <input type="checkbox"/> Diğer:.....
Uzman	<input type="checkbox"/> Toplumsal cinsiyet konusunda duyarlıyım. <input type="checkbox"/> Ders içeriğimi tasarlarken, kadın katılımını arttırmaya yönelik bir yol izliyorum. <input type="checkbox"/> Ders içeriğimi tasarlarken, toplumsal cinsiyet konusunda diğer uzmanlardan yardım alıyorum. <input type="checkbox"/> Diğer:.....	<input type="checkbox"/> Toplum Üyeleri <input type="checkbox"/> Kurumlar <input type="checkbox"/> Hükümet Dışı Kuruluşlar <input type="checkbox"/> Uzmanlar <input type="checkbox"/> Öğrenenler <input type="checkbox"/> Diğer:.....	<input type="checkbox"/> Cinsiyet eşitliğini ilke edinen demokratik uzmanlar. <input type="checkbox"/> Diğer:.....
Öğrenen	<input type="checkbox"/> Öğrenenler, toplumsal cinsiyet konusunda, öğrenim gördükleri kurum tarafından bilinçlendirilmektedir. <input type="checkbox"/> Öğrenenler, toplumsal	<input type="checkbox"/> Toplum Üyeleri <input type="checkbox"/> Kurumlar <input type="checkbox"/> Hükümet Dışı Kuruluşlar <input type="checkbox"/> Uzmanlar <input type="checkbox"/> Öğrenenler	<input type="checkbox"/> Cinsiyet eşitliğine katkı sağlayan bireyler (öğrenenler). <input type="checkbox"/> Diğer:.....

	<p>cinsiyet konusunda, öğrenim gördükleri kurumdaki çalışmalara katkısı sağlamaktadır.</p> <p><input type="checkbox"/> Öğrenenler, toplumsal cinsiyet konusunda, diğer öğrenenlerle paylaşım ve etkileşim içindedir.</p> <p><input type="checkbox"/> Diğer:.....</p>	<p><input type="checkbox"/> Diğer:.....</p>	
İçerik	<p><input type="checkbox"/> İçerikte kullanılan metinler, toplumsal cinsiyet konusunu destekler niteliktedir.</p> <p><input type="checkbox"/> İçerikte kullanılan görseller, toplumsal cinsiyet konusunu destekler niteliktedir.</p> <p><input type="checkbox"/> İçerikte kullanılan sesler (seslendirmeler), toplumsal cinsiyet konusunu destekler niteliktedir.</p> <p><input type="checkbox"/> Diğer:.....</p>	<p><input type="checkbox"/> Toplum Üyeleri</p> <p><input type="checkbox"/> Kurumlar</p> <p><input type="checkbox"/> Hükümet Dışı Kuruluşlar</p> <p><input type="checkbox"/> Uzmanlar</p> <p><input type="checkbox"/> Öğrenenler</p> <p><input type="checkbox"/> Diğer:.....</p>	<p><input type="checkbox"/> Cinsiyet eşitliğini temel alan demokratik öğrenme ortamları.</p> <p><input type="checkbox"/> Diğer:.....</p>

Geliştirilen bu kontrol listesi; toplum, kurum, uzman, öğrenen ve içerik olmak üzere beş farklı boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlarda yer alan sorumlu kişiler, kurum ve/veya kuruluşlar, belirtilen özellikleri taşıması ve gerekli kişi, kurum ve/veya kuruluşlarla işbirliği içerisinde olması durumunda; cinsiyet eşitliğine dayalı, demokratik bir toplum, kurum ve öğrenme ortamı sağlanabileceği düşünülmektedir.

SONUÇLAR

Bu çalışmada, Avrupa Birliği Bilim Politikaları çerçevesinden yola çıkılarak, bilim ve teknolojinin iç içe olduğu Uzaktan Eğitim alanında kadın katılımına ilişkin bir durum saptaması ortaya koyulmuştur. Bu anlamda; Avrupa Birliği Araştırma Genel Müdürlüğü'nün toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için belirlediği politikalardan olan *cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara dâhil edilmesi yaklaşımı (gender mainstreaming)* kapsamında, bir kontrol listesi geliştirilmiştir.

Geliştirilen kontrol listesinin; Uzaktan Eğitim veren kurumlarda, içeriğin toplumsal cinsiyet bilincinin geliştirilmesine yönelik olarak tasarlanmasında, toplum, uzmanlar ve öğrenenler arasında bir işbirliği sağlamada yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Çakır, S., & Akgökçe, N. (1995). *Kadın Araştırmalarında Yöntem*. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Daniel, J. S. (1996). *Mega-Universities and Knowledge Media Technology Strategies for Higher Education*. London: Kogan Page.
- Fox, M. F. (2006). Women, Men, and Engineering. M. F. Fox, D. G. Johnson, & S. V. Rosser içinde, *Women, Gender, and Technology* (s. 47-60). USA: University of Illinois.

- Johnson, D. G. (2006). Introduction. M. F. Fox, D. G. Johnson, & S. V. Rosser içinde, *Women, Gender, and Technology* (s. 1-11). USA: University of Illinois.
- Neimanis, A. (2002). *Kadın İçin Eşitlik Bakış Açısının Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Eğitim El Kitabı*. Ankara: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Avrupa ve BDT Bölgesi Direktörlüğü.
- Sayılarla Üniversitemiz*. (2008). Şubat 08, 2009 tarihinde Anadolu Üniversitesi: http://www.anadolu.edu.tr/universitemiz/sayilarlaau/ogrenci_sayilari.aspx adresinden alındı
- Sayın, A. (2008, Mart 19). *Kadın İstihdamı ve Bilimde Kadın*. Aralık 01, 2008 tarihinde Bilgi Çağı: http://www.bilgicagi.com/index.php?option=com_content&task=view&id=253&Itemid=157 adresinden alındı
- Sayın, A. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Çalışma Hayatı. H. B. Temsilciliği içinde, *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları* (s. 33-56). İstanbul: Sena Ofset.

4. KUVVET MEDYADA TOPUK SESLERİ (SAKARYA YEREL MEDYA ÖRNEĞİ)

Öğr. Gör. Zuhal EROL*

*“Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.
“İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi “1948*

Giriş:

Günümüzde 4. kuvvet olarak nitelendirilen medya kavramı sadece uluslararası ya da ulusal değil yerel anlamda da büyük önem arz etmektedir.

Literatüre Latince'den geçen medya kelimesini Türk Dil Kurumu iletişim ortamı, iletişim araçları olarak tanımlamaktadır. (<http://www.tdk.gov.tr>)

Bugün medya sınırların sadece haritalarda kaldığı küresel dünyada her millete ve her inancın insanın gözü kulağı olmuştur. Bu denli önemli ve vazgeçilemez bir işlevi yerine getiren medya aynı zamanda istihdam kaynağı olarak araştırmalara konu olmakta hemen her gün yeni istatistikler yayınlanmaktadır.

Gerek AB yolculuğunda Türkiye'nin önüne konan acil yapılacaklar listesi gerekse küreselleşmenin getirdiği yeni çalışma yöntemleri ve kadın çalışan sayısının artması gibi değişimler resmi makamların da pozitif ayrımcılık konusunda adım atmaları zorunluluğunu doğurmuştur.

Kadın ve erkek eşitliği alanında uluslararası düzeyde tek yasal doküman olan Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne (CEDAW) Türkiye 1985 yılında taraf olmuş ve 1986 yılında da yürürlüğe girmiştir. (<http://www.ksgm.gov.tr>)

Türkiye geneline baktığımızda 2007 yılı verilerine göre kadın istihdam oranı yüzde 22,2 iken AB'de yüzde 59,7 dir. . Ülkemizde 2007 yılı verilerine göre istihdama katılan kadınların yüzde 47,3'ü tarım sektöründe, yüzde 14,2'si sanayi sektöründe, yüzde 38,5'i ise hizmetler sektöründe çalışmaktadır. (<http://www.ksgm.gov.tr>)

İşteki durumları açısından bakıldığında 100 kadından sadece 13'ü kendi hesabına ve işveren konumunda çalışmakta, 49'u herhangi bir ücret ya da yevmiye karşılığında çalışmakta ve 38'i ücretsiz aile işçisi olarak çalışma yaşamında yer almaktadır.

Ayrıca, köyden kente göçü yoğun olarak yaşayan ülkemizde, köyde işgücü içinde görülen kadın kente geldiğinde yeterli eğitim ve mesleki bilgi-beceriye sahip olmaması nedeniyle kent işgücü piyasasına girememekte, işgücü dışında kalarak genellikle ev kadını olmaktadır. İşgücüne katılmayan 100 kadından 63'ü işgücüne katılmama nedeni olarak "ev kadını" olmalarını göstermektedir. (<http://www.ksgm.gov.tr>)

Bugün ülkemizde öğretim elemanı kadın oranı yüzde 39 olup, toplam profesörler içinde kadın oranı yüzde 29'a ulaşmıştır. Ayrıca, mevcut 130

* Sakarya Üniversitesi

üniversitenin 13'ünde kadın rektör görev yapmaktadır. Mimarların yüzde 37'si, doktor ve operatörlerin yüzde 29'u, avukatların ise yüzde 33'ü kadındır. Bunlara ek olarak yurt dışında görevli 7 kadın büyükelçimiz, kadın başkonsolosumuz bulunmaktadır. Uluslararası örgütler nezdindeki daimi temsilciliklerimizde ise diplomatik statüye sahip 49 kadın diplomatımız görevlerini başarı ile sürdürmektedir.

Türkiye'de kamuda 23 bin 585 üst düzey yöneticiden sadece 4 bin 250'sini kadınlar oluşturuyor. Bakanlıklarda kadın müsteşara rastlanmazken, Türkiye'de halen kadın vali de bulunmuyor. Türkiye'de kadın kaymakam sayısı 14, daire başkanı sayısı da 280. Devlet Bakanı Nimet Çubukçu'nun verdiği bilgilere göre, üniversitelerde de durum kamudan farksız. Üniversitelerde toplam 93 rektörün sadece 11 ini kadınlar oluşturuyor. Üniversitelerde 648 dekindan ise 82'si kadın. (<http://www.tumgazeteler.com>)

“Medyada Cinsiyetçiliğe Son” araştırmasından çıkan bir sonuca göre Türkiye'nin 12 ulusal gazetesindeki genel yayın yönetmenleri arasında tek bir kadın bile bulunmamaktadır. Radyo Televizyon Üst Kurulu'nda (RTÜK) kadın üye yoktur. (<http://www.iletisimarastirma.org>)

Medya da cinsiyet ayrımcılığı yapan sektörlerin arasında yer almaktadır .Sadece Türkiye'de değil kriz nedeniyle tüm dünyada işten çıkarılan basın mensuplarının başında kadınlar gelmektedir.

Avrupa Demokrasi ve İnsan Hakları Girişimi programı çerçevesinde Avrupa Komisyonu tarafından desteklenen ve Friedrich Ebert Stiftung, Mama Cash, Global Fund For Women'in katkılarıyla Kadınların Medya İzleme Grubu tarafından, Filmmor Kadın Kooperatifi ve İstanbul Bilgi Üniversitesi ortaklığıyla gerçekleştirilen Medyada Cinsiyetçiliğe Son kampanyası, MEDİZ (Kadınların Medya İzleme Grubu) Medyada Kadınların Temsil Biçimleri Araştırmasına göre ;

- Yöneticilerinin % 15'i kadın % 85'i erkek
- Köşe yazarlarının % 12'si kadın % 88'i erkek
- Televizyonların siyasi tartışma programlarına katılan konukların % 11'i kadın % 89'u erkek
- Haber kaynaklarının % 18'i kadın % 82'si erkek
- Arka sayfa 'güzellerinin' % 100'ü kadın % 0'ı erkek
- Genel yayın yönetmenlerinin % 0'ı kadın % 100'ü erkek

(<http://www.mediz.org>)

Medya sektöründe kadın istihdamına ilişkin yapılan bir diğer araştırmaya göre yıllara göre oranlar şöyledir.

- Yıllara göre sektörde çalışan kadın sayısı şöyledir. .

1992	928 iken
2005	1.998
2007	2.019

1992-2005 yılları arasında basın kartı taşıyan gazetecilerin sayısı yüzde 67, kadın gazeteci sayısı ise yüzde 28.9 oranında yükselmiştir. Yaygın gazetelerin

künyelerinde isimleri yer alan yöneticilerin 2003 yılında yüzde 19'u kadinken, bu oran 2007 yılında yüzde 21.3'e çıkmıştır. Üst düzeyde kadınların ağırlıklı olarak görevlendirildiği alanlar ise reklam ve pazarlama bölümleri olup, bu bölümlerin yüzde 52.1'ini kadınlar oluşturmaktadır. Ancak içerik üretiminde söz sahibi kadro içinde kadınların oranı yüzde 15,5'e düşmekte, idari ve mali alanlardaki yönetici ve temsilciler içinde ise hiç kadın bulunmamaktadır. İletişim sektöründe kariyer yapmayı seçen kadın sayısı artmış olmakla birlikte, bunların pek azı karar alma düzeylerindeki konumlara gelmişler veya medya politikasını etkileyen yönetim kurulları ve organlarında yer almışlardır. Kamu ve özel, yerel, ulusal ve uluslararası medya örgütlerinde sıkça rastlanan toplumsal cinsiyete dayalı klişeleştirme tutumunun ortadan kaldırılmasına ilişkin başarısızlık, medyanın toplumsal cinsiyete duyarlı olmadığını kanıtlamaktadır. (<http://www.ksgm.gov.tr>)

Yayınladığı ilanları haberler, fotoğraflar, desteklediği sosyal sorumluluk projeleri ile kadına destek (miş) gibi görünen medyanın künyesi ya da çalışan listesine bakıldığında hiç de masum olmadığı görülmektedir. “Biz de de kadın çalışan var “ diyen mecraların hemen hepsinde kadınlar tepe yönetimden uzak, sıradan ve rutin işlerde çalıştırılmakta ,eğitimli değil ama eli yüzü düzgün olanlar da kamera önünde tercih edilmektedir.

Ülke programı (2006-2010) kapsamında UNFPA tarafından da desteklenen araştırma İletişim fakültelerinden mezun olanların çoğunluğunu oluşturan kadınların daha çok muhabirlik kadrolarında yer aldığını, sözleşmesiz çalıştığını göstermektedir. Esnek üretim modeli eğitilmiş ve uzmanlaşmış kadınlara iş güvencesinden yoksun bir çalışma ortamı sunmakta ve işsizliği ikame etmektedir. Araştırmalara göre, çalışan kadınların çoğunluğu 25 yaşın altında, yüksek öğrenim kurumlarından mezun ve kentlerde yaşamaktadır. Medyada çalışan bekâr kadınların oranı bekâr erkeklerden daha yüksektir. Erkeklerden daha az kazanırlar ve mesleki kariyerlerine daha sık ara verirler. Diğer yandan, siyaset, ekonomi, diplomasi ve spor yazarlığı, program yapımcılığı gibi uzmanlık alanlarının kapıları da çoğunlukla kadınlara kapalıdır. Kadınlar daha çok kadın sayfalarında, sağlık, kültür, turizm ve eğitim konularında; haftalık ya da aylık dergilerde; yerel ve bölgesel yayın kuruluşlarında çalışmaktadırlar. Kadınların yayın kuruluşlarında en çok istihdam edildiği alanlar ise reklâm ve ilan servisleridir. Kadınların çoğunluğu ele geçirebildiği tek alan ise, televizyon ekranlarıdır. Haber programı sunanların çoğunluğu kadındır ama özellikle ulusal televizyonlarda ana haber bültenlerini sunanların hepsi erkektir. Televizyonların yönetim kadrolarının sadece yüzde 16'sı kadın, yönetim kadrolarındaki kadınların sayısı neredeyse bir elin parmaklarını geçmez. Kadınlar en fazla “yayın danışmanı” ya da “haber koordinatörü” gibi pozisyonlara yükselebilirler.(<http://www.ksgm.gov.tr>)

Yazılı medya alanında çalışan kadın sayısı, görsel işitsel medya alanında çalışan kadın sayısından düşüktür. Yazılı medyada kadınlar, basım ya da dağıtım bölümlerine kıyasla daha çok yayın bölümünde çalışmaktadır. Medyada grafikerlik, sayfa editörlüğü, yazı işleri müdür yardımcılığı gibi mesleklerde çalışan kadın sayısı, bu görevlerde yer alan erkek sayısına daha yakinken üst düzeylerde (genel yayın yönetmeni, baş editör, yayın koordinatörü) bu sayı oldukça azdır.

Medya, kadın ile erkeğin yer almasına eşitlikçi bir anlayışla yer vermek suretiyle kadın erkek eşitliğinin ve kadınların ilerlemesinin sağlanmasında önemli bir role sahiptir. Kadına yönelik her türlü şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi noktasında büyük önem arz eden medya kendi bir istihdam kaynağı olarak adil görebiliyor mu? Türkiye de bu sorunun cevabı ne yazık ki hayır.

Araştırmanın Önemi

Her sektörde karşımıza çıkan cinsiyet ayrımcılığı medyanın özellikle de Türkiye'deki yerel medyanın en önemli sorunlarından biridir.

Desantralizasyon merkezi yönetimden yerel yönetimlere doğru yetki, görev ve kaynak aktarımını ifade eder. (<http://www.tdk.org.tr>)

Geniş ve modern anlamda desantralizasyon ise, merkezi yönetimin elindeki planlama, karar verme ve kamu gelirlerinin toplanması gibi yönetsel yetkilerin bir kısmını taşra kuruluşlarına; yerel yönetimlere, yarı özerk kamu kurumlarına, meslek kuruluşlarına ve yönetimin dışındaki gönüllü örgütlere aktarılmasını, bunlarla işbirliği içinde paylaşılmasını ifade etmektedir . Ulusaldan bölgesel, bölgeselden yerel doğru küçülen ve küçüldükçe etkisi büyüyen yerel medya ;bugün kasaba, şehir ya da büyükşehir, nerede yayımlanıyor olursa olsun bulunduğu yerin halkına hem ulusal hem de yerel haberleri vermek ve onları asıl şehirlerinin sorunlarıyla buluşturma işlevi görmektedir.

Türkiye'de yerel halkın yerel haberlerini alma isteğinden ziyade , bir takım menfaat odaklarının girişimcilik ruhuyla kurulan ve gelişen yerel medyada sorunlar ,kayıtdışı çalışmadan, medya etiğine, kadın istihdam eksikliğine kadar pek çok konuda çeşitlenmektedir.

2009 yılının Ocak ayında yerel basın ve yayın organlarının sorunlarının mecliste araştırılarak, çözüm önerilerinin tespiti amacıyla Meclis Araştırma Komisyonu kurulması için muhalefet milletvekillerinin imzasıyla TBMM Başkanlığına sunulan önergede, yerel yayın yapan *2 bin 381 gazete, 215 televizyon ve 951 radyonun*, toplumun yerel taleplerinin dile getirilmesi açısından önemine değinildi. Önergede, etkinliği artırılmış ve güçlendirilmiş yerel medyanın, demokrasinin güçlendirilmesi ve devamlılığının sağlanmasında ulusal medya kadar potansiyele sahip olduğu vurgulanarak, yerel basın yayın kuruluşlarının taşıdıkları öneme karşın maddi zorluklar içinde yayınlarını devam ettirmeye çalıştığı belirtildi. <http://www.tgc.org.tr>

Ancak yerel medyanın sorunu sadece finans sorunu değildir. Yerel medyada çalışan kadınların azlığı , var olanların da yükselme imkanlarının bulunmaması, kadınların kayıtdışı istihdamı da yerel medyadaki önemli bir diğer sorundur. Kadın ve erkeğin bütün toplumsal alanlarda sahip olduğu eşitsiz konum medya sektöründe de yeniden üretilmektedir.

Sakarya'da yerel basının tarihi 1919 a uzanır. 7 Mart 1919 da yayınlanan Adapazarı Gazetesinin basımından bu yana geçen 90 yıllık zorlu ve onurlu mücadelede Sakarya medyası için kadınlar önemli görevlerde bulunmuş olsalar da sayısal veriler ne yazık ki kadınların yerel medyada yeterince yer alamadığını göstermektedir.

Kapsam ve Metodoloji

Çalışmada Sakarya 'daki yerel gazeteler , Sakarya Radyocular derneğine(RADER) e bağlı radyolar ile yerel televizyon kanallarından alınan bilgiler ele alınmıştır. Yerel medyadaki kadın çalışan, kadın yönetici, stajyer ve bunların sosyal güvenlik durumları, erkeklere göre sayı ve oranları ortaya konulmuştur. Araştırmada ulusal medya verileri ile de kıyaslamalar yapılmıştır.

Son bölümde ise konuya ilişkin sonuçlar değerlendirilmiş ve öneriler sunulmuştur.

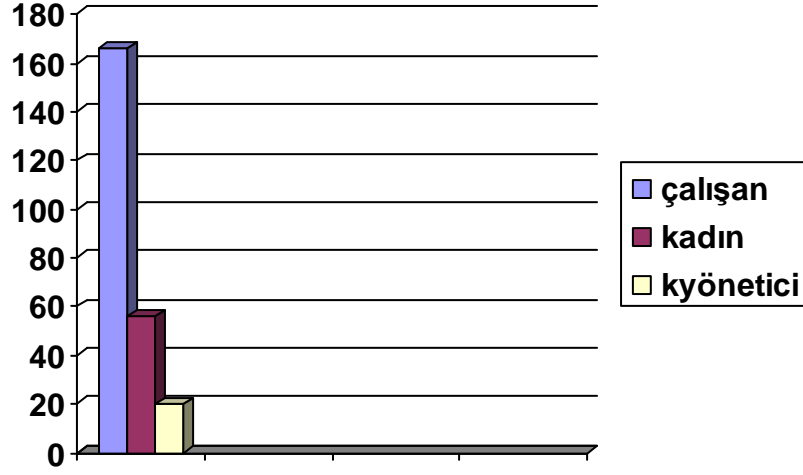
BULGULAR

Araştırmanın kapsamını oluşturan Sakarya 'da yayımlanan 10 yerel gazete ile bir ajans ve iki yerel televizyon ile 13 yerel radyo kanalındaki kadın istihdamına ilişkin veriler şu şekildedir.

Yayın adı Kadın-erkek Kadın çalışan Yönetici kadın Stajyer /kısmi

Yayın adı	Kadın-erkek	Kadın çalışan	Yönetici kadın	Stajyer /kısmi
ADAPOSTASI	16	5	5	0
ANADOLU	10	5	2	0
SAKARYA HALK	20	4	2	0
BİZİM SAKARYA	22	8	1	0
ANADOLU AJANSI	3	1	0	0
ADAPAZARI GAZETESİ	22	9	3	1
YENİ SAKARYA	12	1	0	4
YEREL GAZETE	15	5	2	0
YENİ HABER	20	10	2	0
YENİ GÜN GAZETESİ	26	10	3	0
T O P L A M	166	56 (% 33,74)	20 (% 12,05)	5 (% 3,01)

Tablo 1: Sakarya Yerel Gazeteler Çalışan Sayıları



Tablo 2. Sakarya yerel gazetelerin kadın erkek çalışan sayıları

Genel medyada görülen kadın istihdamındaki negatif ayrımcılık yerel medyaya da damgasını vurmuştur.

-Sakarya 'da yerel basından araştırmaya konu olan günlük yerel gazete sayısı 10 dur.

- Yenigün ve Yeni Haber gazeteleri 10 ar kadın çalışan ile en çok kadın çalışan gazetelerdir.

- En az kadın çalışan ise Yeni Sakarya gazetesindedir (1 kadın çalışan)

- Ada Postası 5 kadın yönetici ile en çok kadın yöneticisi olan gazete durumundayken Yeni Sakarya gazetesinde kadın yönetici bulunmamaktadır.

-Türkiye'de işteki durumları açısından bakıldığında 100 kadından sadece 13'ü kendi hesabına ve işveren konumunda çalışmaktayken , Sakarya 'da yerel gazetelerden ise sadece bir gazetenin imtiyaz sahibi kadındır.

-Yazılı basında çalışan kadın sayısı iki tv kanalında çalışan kadın sayısına oranla çok düşüktür.

TV kanal adı Kadın-erkek Kadın çalışan Yönetici kadın Stajer /kısmi

KANAL 54	32	6 (% 18,75)	2 (% 6,25)	0
SRT	23	9 (% 39)	3 (% 13)	0
Toplam	55	15 (% 27,2)	5 (% 9,09)	0

Tablo 3: Sakarya Yerel Televizyon Kanalları Çalışan Sayıları

- Sakarya'da yerel televizyon kanalı iki tane olup Kanal 54 ve SRT yerel frekanslardan yayınlarını sürdürmektedir.
- Bu iki televizyonda ise çalışan kadın sayısı toplam 15 te kalmış , yönetici kadınlar sadece % 9 ile Türkiye genel oranı % 21 in de altında kalmıştır.
- Her iki kanalda da kadınlar ya haber merkezlerinde haber spikeri ya da reklam servislerinde müşteri temsilcisi olarak çalışmaktadır.
- Her iki kanalın da sahibi erkektir ve sadece bir kanalın genel müdürü kadındır.
- Her iki kanalda da İletişim Fakültesi mezunu erkek ya da kadın bulunmazken İletişim Fakültesi öğrencisi stajyer de yoktur.

SAÜ de İletişim Fakültesi olmamasına rağmen , Sapanca MO, Sakarya MYO ve Alifuat Cebesoy MYO olmak üzere üç myoda Halkla İlişkiler programı mevcuttur. Bu programlarda öğrenim gören öğrenciler pratik eğitim ya da stajlarını yerel medyada yapmalarına rağmen sayılara yansımamışlardır. Zira sigortalı olmayan bu öğrenciler resmi olarak da çalışan hanesine geçmemekte daha genç yaşta kayıt dışı istihdam ile tanışmaktadır.

 Radyo Kanal Adı	 Kadın-erkek	 Kadın çalışan	 Erkek çalışan
ADAFM	5	3	2
RADYO LİFE	3	2	1
RADYO AKTİF	5	4	1
KEMENÇE FM	1	-	-
RADYO EYLÜL	6	4	2
RADYO NET	5	2	3
HİLAL FM	4	-	4
HÜR FM	5	4	1
RADYO MEGA	7	4	3
RADYO SAKARYA	2	1	1
RADYO SES	1	-	1
RADYO AKYAZI	5	2	3
RADYO LARA	2	1	1
İMPARATOR FM	2	1	1
TOPLAM	53	28	23

Tablo 4: Sakarya Yerel Radyo Kanalları Çalışan Sayıları

Sakarya'da yerel yayın yapan 14 yerel radyoda kadın erkek çalışan sayısı toplam 53 iken kadın çalışan sayısı 28 , erkek çalışan sayısı 23 tür.

- En çok kadın çalışan radyo kanallarından biri Radyo Aktif te 5 çalışandan 4 ü kadın 1 i erkektir.
- Radyo Eylül' de 6 çalışandan 4 ü kadın 2 si erkektir.
- Hilal FM de çalışan sayısı 4 olarak bildirilmiş ve bunların hepsinin erkek olduğu belirtilmiştir.
- Bir başka deyişle bu radyoya hiç kadın eli değmemekte bu radyodan kadın sesi yükselmektedir.
- Kemeçe FM de hiç kadın çalışan olmayan diğer radyo kanalıdır.

Sonuç olarak yerel gazete, yerel tv ve radyolarda toplam çalışan sayısı **274**

Kadın çalışan sayısı ise **99** dur. Bir başka deyişle kadın çalışan oranı **% 36** dır. Türkiye Genelinde kadın medya çalışan oranı % 28.9

2008 Aralık ayında Sakarya yerel gazetelerine eklenen Sakarya Üniversitesi öğrenci gazetesi Sahil ise tek başına medyada kadının nasıl söz sahibi olacağına örneklerini veriyor. Sahil gazetesinde yazı işleri sorumlusu , genel koordinatör, muhabirler, köşe yazarları 7 kız öğrencilerden oluşuyor ancak, bilişim, spor ve eğlence sayfaları 3 erkek öğrencinin sorumluluğunda. Her gazete ve televizyon Sahil'in vizyonunda ilerlerse bu kez erkekler için bir çalışma yapmak gerekebilir.

ÖNERİLER

Dünyada pek çok sektörde çalışan kadın sayısının artıyor olması medyada da erkek egemen bir çalışan profilinin son bulacağı umutlarını yeşertse de pek çok araştırma sonuçları bu umudu doğrulamıyor.

Son yıllarda Türkiye'de büyük holdinglerin medyaya yatırım yapmaları ve basın, yayın, reklamcılık vs. gibi farklı medya sektörlerinde birkaç büyük grubun egemen olmasıyla bir anlamda basın özgürlüğünün en önemli tehdidi olan tekelleşme tehdidi ortaya çıkmıştır.

Basında tekelleşme az sayıda yayın organı, tek sahip yani tek ses demektir ki bu sadece demokrasinin yokluğunu değil istihdamın daralacağını da ifade eder. Bir sektörde işgören işten çıkarılacaksa bu kişi “doğurgan yani her an anne olup yasal haklarını kullanıp işe gelmeyecek kişi “olarak görülen kadın çalışan olacaktır.

Medyadaki bu istihdam daralması sonucu kadın çalışanların iş değiştirmeleri ya da aynı kurum içinde başka bir yere transfer olmaları güçleşmiş, medyada her geçen gün ortaya çıkan popüler kişilerin çeşitli pozisyonlar arasında yer değiştirmeleri kolaylaşmış iken, daha alt kademedeki çalışan kadınların pozisyon değiştirmeleri zorlaşmıştır.

.Gazete, dergi, radyo, televizyon ve internet. Modern hayatın iletişimde vazgeçilmez mecraları kısacası medya kendi kendisiyle çalışmakta, pozitif ayrımcılık yapmayın derken kendisi bunu yapmakta, kadınlar iş hayatında olması gerektiğini anlatan haberler yaparken bir yandan kendisini erkek işgücüne teslim etmektedir.

Dünyayı yönlendiren medyada eşik bekçileri erkekler ve ne kanunlar ne sivil toplum hareketleri bu gerçeği değiştirebilmektedir.

“Cinsiyetçi olmayan bir medya” için de başta uluslar arası medya kuruluşları, birlikler, konseyler medyada daha çok kadın çalıştırılması yönünde eylem planları oluşturmalı, ülkelerin kendi medya birlikleri ve gönüllü kuruluşları da bu karara uymalıdır.

Bir başka sorun da sayılar. Sadece istatistiklere yansıyan kadın çalışan sayıları erkeklerden fazla olursa cinsiyet ayrımı sona erecek mi? Tabii ki hayır. Sorun sadece sayılarda değil kadınları aldıkları görev ve unvanlarda. Kadınlar medya kuruluşlarında sıradan işlerde istihdam edilip, sadece vitrin görevi görsün diye

spiker, sunucu ya da güzellik sayfalarında yazar olarak çalıştırılırsa “erkek egemen medya” sorunu sürüp gidecektir. O halde sayılar kadar kadın medya mensuplarının yönetici kademelerinde çalışmalarının n de aılmalıdır.

Medyada esnek çalışma yöntemleriyle istihdam edilen kadınların “kadınlık ve annelik “ vasıfları edilmemeli, ücret, sosyal haklar ve terfi konularında erkeklerle eşit haklara sahip olmalıdır.

Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Politika Dokümanı 2008 “Kadın ve Medya” raporunda belirtilen toplumsal cinsiyet eşitliği ulusal eylem planında Hedef 2 olarak karşımıza çıkan “ *Medya sektöründe çalışan kadın oranı ve karar alma noktalarında temsiliyetleri arttırılacaktır.*” hedefi acilen işlevselleştirilmelidir.

Hiçbir kadın yesi bulunmayan RTÜK başta olmak üzere medyada kadın yönetici sayısı arttırılmalı, TRT ve özel kanallarda uygulamalar başlatılmalı ve takip edilmelidir.

Başta Sakarya niversitesi başta olmak üzere Gazeteciler Cemiyeti ile yerel medya arasındaki işbirliği bilimsel bir çerçevede yeniden yapılandırılmalı, yetişmiş ve yetişmekte olan SA mezunu iletişim formasyonuna sahip genç kadınlar yerel basında istihdam edilmelidir.

Kaynakça

A ALTUN ve M. G. BEK “Kadınların Televizyon İzleme Eğilimleri Araştırması”, Mayıs 2007

<http://www.iletisimarastirma.org>

<http://www.ksgm.gov.tr>

<http://www.mediz.org>

<http://www.metinberber.com>

<http://www.tdk.gov.tr>

<http://www.tgc.org.tr>

<http://www.tumgazeteler.com>

STKLAR DA KADIN KOKUSU VAR... (Sakarya Örneği)

Öğr.Gör.Zuhal EROL*

STK gönüllülüktür, gönüllülük ülke sevgisi; Sevgiyse kadın ...

Giriş

Ülkemizde son yıllarda büyük ivme kazanan ve gönüllü profilinin büyük bir kısmını oluşturan gençlerin sahiplenmesiyle, hizmetleri toplumda hızla yayılan “3. sektör STK’lar” günümüzde hızla ilerlemekte ve başta gençler olmak üzere kadınları yepyeni bir kavramla tanıştırmaktadır: Gönüllülük.

Toplumlarda demokrasinin temel taşı haline gelen adeta, “voice” (sesini duyurma) yöntemlerinin en etkili haline gelen STK lar hem demokratik sürecin hem de sivil hareketin doğal bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde sıkça kullanılan ve bilgi iletişim teknolojileri sayesinde hemen herkesin sözcük dağarcığına giren sivil toplum ve sivil toplum kuruluşları kavramı farklı ülkelerde farklı anlamlara gelmektedir. Bu anlam farklarının temelinde; ülkede egemen sistemin ve buna tabi vatandaşların, demokrasi, hak ve sorumluluk kavramlarına farklı bakışı yatmaktadır.

ABD’de Public Voluntary Organizations (PVOs) olarak adlandırılan sivil toplum kuruluşları (STK) için Avrupa’da genellikle Non Gouvernemental Organizations’ın kısaltılmışı olan (NGOs) kullanılmaktadır. Türkçeye çevrildiğinde 'Devlet (Hükümet) Dışı Örgütler' anlamına gelen bu kavram dilimize Sivil Toplum Kuruluşu olarak yerleşmiştir.

UNESCO Encyclopaedia of Life Support Systems’de [Peter Willetts](#)’e göre, Sivil Toplum Kuruluşu veya STK’nın tanımlaması “bağımsız gönüllü insan derneklerinin süreklilik taşıyan hareket birlikteliğinde toplum yararı için çalışmalarla, devlet dairelerine ulaşmaya çalışmaksızın, kar amacı gütmeyen veya yasalara aykırı etkinliklerde bulunmayan kuruluşlardır” şeklinde yer almıştır.(<http://www.unicef.org>)

Sivil Toplum Kuruluşu “*bulunduğu toplumun yararına çalışan, demokrasinin gelişmesine katkıda bulunan, kar amacı gütmeyen , bireylerin ortak amaç ve hedeflerine bakıldığında ise siyasal iradeyi ve yönetimi kamuoyu oluşturmak suretiyle etkileyen bir örgütlenme türüdür* “ şeklinde tanımlanabilmektedir. (Çağlar; 2005: 347)

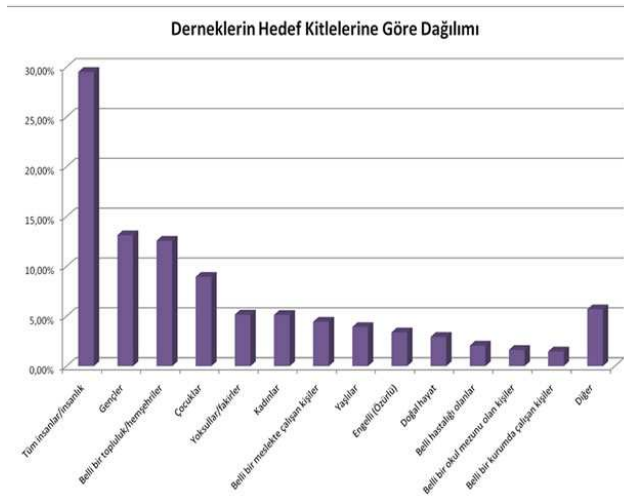
Azınlıkların, ezilmişlerin, toplum dışına itilmişlerin ya da genel adıyla pozitif ayrımcılık yapılması gerekenlerin başında gelen kadınların sesini duyurma yöntemlerinden biri de STK lar. Bugün dünyada yüzlerce kadın haklarını savunan sivil toplum örgütü var ve bu örgütler sayesinde hükümetler ve kamuoyu artık kadın konusunda çok daha duyarlı ve koruyucu yasalar çıkartmakta daha kararlı.

* Sakarya Üniversitesi, Sapanca Meslek Yüksekokulu, zerol@sakarya.edu.tr, 0.264.2955034

Türkiye’de STK sayısı 80-85 bin civarındadır. Ama bugün Türkiye’nin 1/6’sı civarındaki İsveç’te bu sayı 250 bin. Türkiye’nin 2/3’ü büyüklükteki Fransa’da bu rakam 850 bin. Dünyanın en büyük sivil toplum kuruluşu, dünyanın en yoksul ülkelerinden biri olan Bangladeş’te bulunmaktadır. Olay ekonomik güçle ilgili değil, yönetim anlayışıyla ilgilidir. Ailenin çocuğa, öğretmenin öğrenciye, devletin vatandaşına güvenmemesi böyle zincirleme istikrarlı bir süreç olarak sürüp gitmektedir. (<http://www.siviltoplum.com.tr>)

Türkiye’deki STK’ların % 93,7’si derneklerden oluşmaktadır. Vakıfların oranı ise, % 3,7’dir. (Tosun, 2007; 8) Dolayısıyla, derneklerin sayısı hakkındaki veriler, genel anlamda sivil toplumdaki gelişimi temsil edebilir. Diyarbakır ilinde 2000 yılında 213 olan STK sayısı, 2007 yılı itibarıyla 464’e yükselmiştir. (Selim, 2007; 54-55) Türkiye’deki bütün derneklerin sadece % 36,55’i İstanbul, Ankara ve İzmir’de bulunmaktadır. (<http://dernekler.icisleri.gov.tr>) İstanbul 17060 dernek ve %21,14 dernekleşme oranı ile birinci sırada iken , sadece 79 derneği bulunan Ardahan da %0,09 dernekleşme oranı ile son sıradadır.

STK ların bugün dünya genelinde odaklandığı en önemli hedef kitle de kadınlardır. Ülkemizde kadınların bilinçlenme ve dernekleşme hareketlerinin Osmanlı döneminde Tanzimat’la birlikte başladığı saptanmıştır. Cumhuriyet Öncesi olarak belirlediğimiz bu dönemde kadınlar, kurdukları çok sayıda dernekle rollerini sorgulamışlar, eğitim, çalışma ve toplum hayatına katılma taleplerini sergilemişler; kısıtlı olsa da başarı sağlamışlardır. Tanzimat’tan itibaren kadın hareketi, Genç Osmanlı ve Jön Türk çevrelerinde de taraftar bulmuştur. 1908 den itibaren kurulan bazı kadın dernekleri: Kadınların Yükselmesi Cemiyeti, Kızılay Kadınlar Kolu, Donanma Cemiyeti Hanımlar Şubesi, Kadın Haklarını Savunma Cemiyeti, Kadınları Esirgeme Cemiyeti, Anadolu Kadınları Müdafaayı Vatan Cemiyeti, Şehit Ailelerine Yardım Birliğidir. (<http://www.tukd.org.tr>)



Tablo 1:Derneklerin hedef kitlelerine göre dağılımı
(<http://dernekler.icisleri.gov.tr>)

Bugün Türkiye’de konusu kadın olan pek çok dernek ve vakıf bulunmakta ancak bunların tamamının veri tabanlarının olmaması , eski bilgilerin güncellenmemiş olması gibi nedenlerle ancak Başbakanlıktaki resmi rakamlar baz olarak alınmaktadır.

Kadın Dayanışma Vakfı, KADER (Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği)

Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu, Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği, İş ve Meslek Sahibi Kadınlar Derneği, Türkiye Aile Planlaması Derneği, Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı

AÇEV Anne Çocuk Eğitim Vakfı, Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği gibi dernek ve STK lar bugün en aktif kadın dernekleridir. Türkiye’deki kadınlar ve kadın STK’ları arasında dayanışma ağları oluşturulması ve ortak politika üretme zemininin yaratılması amacıyla kurulan “Kadın Fonu pek çok kadın derneğini çatısı altında toplamayı hedeflemektedir. (Ülgen;2004:30)

Sadece Büyükşehirlerde değil Anadolu’da da kadın dernek ve vakıflarının desteklenmesi, başta kadınlar ve gençler olmak üzere toplumda gönüllülük ve sivil toplum bilincinin yerleştirilmesi kadın sorunlarının çözümünde somut adımlar atılmasını sağlayacaktır.

Amaç ve Önem

Bu çalışmanın amacı, Sakarya ‘da Sakarya Valiliği Dernekler Müdürlüğüne bağlı kadın konulu vakıf ve dernekleri incelemek ve çalışma biçimlerini tespit etmektir.

Metodoloji

Bu çalışmada birinci bölümde literatür taraması yapılarak STK kavramı üzerinde durulmuş, ikinci bölümde yer alan uygulamada ise Sakarya Valiliği’ne kayıtlı, dernek, vakıf ve STK lar içerik analizine tabi tutularak, kadın yönetici, kurucu ve çalışan açısından incelenmiş, özellikle kadın konulu ya da adında kadın geçen stkların Sakarya ilindeki mevcut durumu irdelenmiştir.

Resmi bilgiler Sakarya Valiliği Dernekler Müdürlüğünden elde edilen resmi bilgilerdir ve çalışmanın yapıldığı Şubat 2009 tarihi itibariyle değerlendirilmiştir.

Araştırmanın kısıtını Sakarya ilinde faaliyet gösteren vakıfların ve STK ların Bursa Vakıflar Bölge Müdürlüğüne bağlı olması ve araştırmanın yapıldığı bu günlerde ilgili kurumun web sitesinin kapalı olması nedeniyle vakıf bilgilerine ulaşılamamış olmasıdır.

BULGULAR

2009 Mart itibariyle Sakarya Valiliği Dernekler Müdürlüğünden alınan resmi bilgilere göre ilimizde 1359 dernek bulunmaktadır.

- Bugün Sakarya da farklı konu ve amaçlara haiz 1358 dernek, vakıf ve STK bulunmakta Türkiye ortalamasıyla karşılaştırıldığında %1,68 gibi düşük bir oranda kalmaktadır. olmasıdır.

-Bu derneklerden kuruluş amacı ve görev kapsamı kadın olan ya da adında kadın teması geçen dernek sayısı ise sadece 4 tür.

-Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün internet sayfasında da SAKARYA iline bakıldığında ne yazık ki kayıtlı STK lara rastlanmamıştır Ankara da kadın konulu 41 dernek , İstanbul da 30 dernek bilgisi varken Sakarya için bu sayı sıfırdır. . (<http://ksgm.gov.tr>)

Sakarya da resmi olarak adı geçen kadın dernekleri ise, Alternatif Yaşam Derneği , Türk Jinekoloji ve Obstetrik Derneği Sakarya Şubesi, Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği (ÇYDD) ve Türk Kadınlar Birliği 'dir.

- Alternatif Yaşam Derneği

Amacı, "günümüz dünyasında kadının, geleceğinin daha iyi olması için, ben de bir şeyler yapmalıyım" düşüncesiyle zamanını, emeğini, olanaklarını, bilgi ve birikimlerini, kişisel veya toplumsal bir amaç için ortaya koyabilmesini sağlamak, kadının sosyal ve mesleki hayatta, daha aktif ve verimli hale getirilip, ailesine ve içinde yaşadığı topluma yönelik çalışmalar yapmak olarak belirtilen dernek , Sakarya'da 2002 yılından beri faaliyettedir.

- Türk Kadınlar Birliği

Türk Kadınlar Birliği, 10.04.1954 tarih ve 2734 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla, kamu yararına çalışan dernekler arasında kabul edilmiştir. Bugün Türkiye'de en çok bilinen , en köklü kadın derneğidir. Sakarya'da da 200 den beri kadın konulu çalışmalar yapmaktadır.

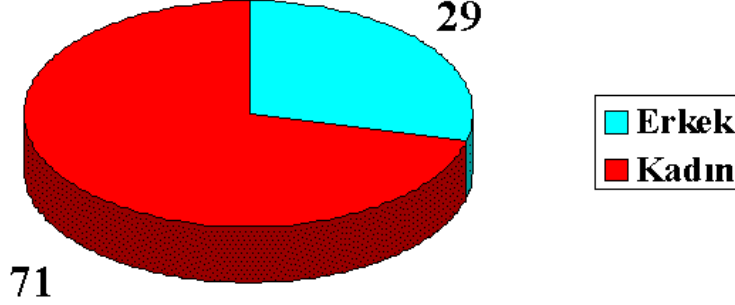
Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği : ÇYDD

Atatürk ilke ve devrimlerini korumak, geliştirmek, çağdaş eğitim yoluyla çağdaş insan ve çağdaş topluma ulaşmak amacını güden Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği, ülkenin "çağdaş uygarlık düzeyinin üzerine çıkması" ülküsü için bilgi, beceri ve deneyim birikimiyle, gönüllü çalışan bir sivil toplum örgütüdür. 1989 yılında ülkede herkese eşit bir çağdaş eğitimin sağlanması, böylece bilinçli, eğitilmiş, evrensel insan, çocuk, kadın haklarına saygılı, çevreye duyarlı, Atatürk ilke ve devrimlerinin aydınlığında, çağdaş bir toplum oluşturulması amacıyla kurulmuş, partiler üstü bir dernektir.

ÇYDD projelerini, profesyonel sorumlulukla çalışan gönüllüleri, Milli Eğitim Bakanlığı, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) ile Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı, Kültür Bakanlığı, Mülki ve Mahalli İdareler ile birlikte gerçekleştirir.

ÇYDD web sitesinin güncelliği ve verilerin çeşitliliği açısından en donanımlı dernektir. ÇYDD web sayfasında üyelerinin kadın erkek dağılımını da belirtmektedir.

Üyelerin Kadın Erkek Olarak Dağılımı;



Jinekoloji ve Obstetrik Derneği ,

Amacı ,Anne ve bebeğin sağlık sorunlarına bağlı yaşam kalitesini arttırmak amacıyla bilimsel araştırmalar yapmak, başta kadın ve üreme sağlığı olmak üzere, dünyada bu amaca yönelik araştırmalardan meslektaşları ve aileleri bilgilendirmek amacıyla konferans, seminer, toplantı gibi aktiviteler düzenlemek,

Mediko-sosyal bakımdan kadın sağlığı ile ilgilenmek

ÖNERİLER

STK ların, dernek ve vakıfların, üniversitelerden kaçmak yerine onlara yaklaşması kulüpleşerek öğrenci ve akademisyenlere ulaşması gerekmektedir. Üniversiteler de STK'ların kulüpler vasıtasıyla öğrencilere ulaşma çabalarına yardımcı olarak bu demokratik hareketleri desteklemelidir. Bu işbirliği “kazan-kazan” formülü ile hem üniversiteler hem de STK lar, netice olarak da toplum ve ülke için faydaya dönüşecektir

AÇEV, Üniversiteli Kadınlar, Türkiye Aile Planlaması Derneği gibi ülkemizin kadın sorunlarını en yakından takip eden dernek ve vakıfların Sakarya şubesinin açılması sağlanmalıdır.

Bu amaca giden yolda aslolan Sakaryalı bireylerde sivil toplum ve gönüllülük bilincini yerleştirmek ve özellikle ev kadınlarını STK larda gönüllü olmaya özendirmek olmalıdır.

- Merkezde ve ilçelerdeki yerel yönetimler önce STK lar hakkında bilgilendirilmeli ardından destekleri sağlanmalıdır.
- Bugün pek çok derneğin, STK nın şube açamamasının nedeni faaliyet gösterecek binalarının olmamasıdır.
- Sakarya Valiliği ve Büyükşehir belediyesi ve ilçe belediyeler STK ların kuruluşu ve ayakta kalabilmeleri için gerekli düzenlemeleri yapmalı , özellikle kamu çalışanları STK lı olmaya özendirilmelidir.
- Sakarya Valiliği Kadın Komisyonu kendisi bir STK gibi çalışmalı, düzensiz, gündemsiz , sürekli ertelenen toplantılardan arındırılıp , işlevsel hale getirilmelidir.

- Büyükşehir ve yerel yönetimler siyasi kaygılardan uzak, kadın ve kadın sorunlarını araştıran , objektif SAÜ lü akademisyenlerden destek ve eğitim almalı ve Sakarya’da kadın konusunda derin bir araştırma başlatmalıdır.
- Bu çalışmanın da handikapı olan veri eksikliği Valilik bünyesindeki Dernekler Müdürlüğünde giderilmeli, kadın konulu derneklerin,üye profili, kadın üye ve gönüllü sayıları, demografik bilgileri gibi veriler web ortamından kamuoyunun bilgisine sunulmalıdır.
- Sakarya’daki kadın derneklerinin halkla buluşmasını sağlayacak etkinlikleri, SAÜ, Valilik ve belediye ortaklaşa düzenlemeli, STK Festivali ile gönüllülük bilinci şehirde aşılmalıdır.
- Yerel medya kadın derneklerini ve STK ları desteklemeli ve sadece 8 Martta bir günlük göstermelik haberler yayınlamak yerine sürekli ve düzenli olarak kadın sorununu ve bu sorunun çözümü olan kadın derneklerini yayınına taşımaları ve hedef kitlelerini bilgilendirmelidir.
- İl Milli Eğitim Müdürlüğü koordinatörlüğünde okullarda STK ve Gönüllülük kavramlarının derslerde ve seminerlerde yerleşmesi sağlanmalı, özellikle anne babalar stk, kadın sorunu, gönüllülük hakkında bilgilendirilmelidir.
- Bütün bunları yaparken de şehrin kadın kanaat önderleri, akademisyenleri, yöneticilerin de desteği alınmalı , erkek egemen bir bakış açısı yerine kadınların akıl ve yürek dengesi yani kadın insiyatif egemenliği sağlanmalıdır.

Kaynakça:

Çağlar İ,Kendirli S,Çağırın H (2005)”STK ların Yerel Yönetimlerin Etkinliği İçerisindeki Yeri ve Öneminin Belirlenmesi:Çorum Örneği “, **II.Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi** Çanakkale 15-16 Ekim

Selim, M. (2007), “Diyarbakır’da Sivil Toplum”, Her Yönüyle Dernekler Dergisi, 1(1), 52-57.

Tosun, E.K. (2007) “Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde Türkiye’de Yerel Yönetimler ve Sivil Toplum Kuruluşları”, Paradoks (Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi/e-dergi), 3(2), 1-16, <http://www.paradoks.org> (Erişim: 10.05.2008).

ÜlgenT, Sivil Toplum Dergisi Yıl 2, Sayı 8 2004

<http://ksgm.gov.tr>

<http://derneklerdergisi.com.tr>

<http://www.sosyalhizmetuzmani.org>

<http://www.unicef.org>

Toplumsal Cinsiyet

SAKARYADA KADIN İSTİHDAMI VE SANAYİNİN İŞ GÜCÜ TALEPLERİ

Cengiz UFUK[•], Meryem HAYIR^{•}*

*The employment of women and industrial demand of the labor force survey of
the Sakarya*

*Die Beschäftigung von Frauen und Industrie Nachfrage der
Arbeitskräfteerhebung der*

Özet: Türkiye’de kadın iş gücünün en fazla istihdam edildiği sektör tarım sektörüdür. Kırsal kesimden kentlere göç sürecinin yaşanmasıyla köydeyken aktif durumda olan pek çok kadın, kentli olunca işsiz duruma düşmüştür. Bu durumun pek çok nedeni bulunmakla birlikte en önemli nedeni göç eden insanların tarımsal uğraşı dışında her hangi bir mesleklerinin olmaması yani kentin talep ettiği kalifiye iş gücü olmamalarıdır. Kalifiye olmayan yeni kentli işsiz kadın nüfusun en fazla istihdam edildiği sektör tekstil sektörüdür. Tekstil sektörünün gelişmiş olduğu illerde bu nedenle sanayide çalışanlar içerisinde kadınların oranı daha yüksektir. Sakarya ilinde tekstil sektörü yer almaktadır; fakat sanayinin genel yapısı içerisinde bu oran fazla değildir. Metal sanayi ağırlıklı olan orta ve büyük ölçekteki sanayi içerisinde kadın istihdam oranları oldukça düşüktür.

Bu çalışmada Sakarya’da kadın iş gücüne olan talep ve beklentiler ortaya konmaya çalışılacak ve buradan yola çıkarak kadın istihdamı ile ilgili neler yapılabileceği ile ilgili görüşler ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sakarya, kadın istihdamı, sanayi sektörü

Abstract: In Turkey, women workers are deployed mostly in the agricultural sector. Many women have become unemployed after migration process from rural to urban life. Although this had many reasons, the main reason is that the immigrant population has not been trained for the cities. The women, who re-visits in the cities are unemployed and unqualified, are generally deployed in the textile sector. Therefore, the women employees’ population is higher in the provinces which textile industry is developed than the other provinces. In the province of Sakarya gives textile sector, but within the general structure of the industry, it has not enough shares. In the middle and large industrial sector that consist of mainly metal industry, the employment rate of women is very low.

In this study, the expectations of women in the labor market and the demand in Sakarya will be revealed, and then the solutions for employment of women will be discussed.

Key Word: Sakarya, Women employment, industrial sector

Zusammenfassung: In der Türkei, Frauen Arbeitskräfte wurden am meisten in den Bereichen die Landwirtschaft arbeitet. Viele Frauen wurde nach dem Migration Prozess vom Land in die städtischen Lebens arbeitslos geworden. Obwohl dies viele Gründe hätte, ist die wichtigste Gründe die Immigranten Bevölkerung keine Begriffsbildung für die Städte hatten. Die Frauen, die neu in den Städten Aufgehalten und Unqualifizierte arbeitslosen sind, wurden am meisten in der textil Bereiche arbeitet. Deswegen sind die textil-Sektor entwickelte Provinzen, Frauen Anteil in der Arbeiter Bevölkerung höher als die

[•] MEB, Hendek Lisesi Coğrafya Öğretmeni

^{•*} Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümü

andere Provinzen. In den Provinz Sakarya gibt Textil-Sektor; aber innerhalb allgemeinen Struktur der Industrie nicht viele Anteil hat. Auswiegend Metall Branche tätigte Mittleren und großen Industrie Sektor ist die Beschäftigungsquote der Frauen sehr gering.

In dieser Studie, wurden die Erwartungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Nachfrage in Sakarya bearbeitet. Danach wird versuchen was für die Frauen Beschäftigung getan werden kann.

Stichworte: Sakarya, Die Beschäftigung von Frauen, Industrie

1. Giriş

Ülkelerin kalkınmasının önemli bir unsuru da kadınların işgücüne katılımıdır. Genel manada Dünya nüfusu içinde istihdam oranlarının cinsiyete dağılımı incelendiğinde kadın istihdam oranının erkek istihdama göre çok az olduğu görülmektedir. Kadınların işgücü piyasasına girmeme nedenleri olarak; kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması, kadın işgücü ücretlerinin düşük olması, aileden izin alamama, kadınların ev ve iş yaşamlarını uyumlu hale getirecek destekleyici mekanizmaların bulunmamasıdır (Sandıklı, F. 2008). Bunun yanında toplum tarafından kadın yüklenmiş roller ve beklentilerde kadınların işgücüne katılmamalarında etkili olan diğer bir faktördür (Kansız, N. ve Acuner, Ş. 2008).

Uluslar Arası Çalışma Örgütü(ILO) kayıtlarına göre; Dünya genelinde bizimde içerisinde bulunduğumuz Ortadoğu ve Kuzey Afrika'yı kapsayan Orta-Doğu coğrafyası, kadının iş gücü olarak çalışma hayatında en düşük oranda yer aldığı bölgeyi oluşturmaktadır. 1980 ve 2005 verileri üzerinden yapılmış olan bir çalışmada, kadınların en fazla 25–34 yaş gurubunda istihdama katıldıkları tespit edilmiştir. Bu yaş gurubundaki kadınlar 1980 yılında % 23 oranında çalışma hayatında yer alırken bu oran aynı yaş gurubu kadınlar arasında 2005 yılında %40 seviyesine çıkmıştır. Bu durumun en önemli nedeni bu bölgede yer alan ülkelerin çoğunluğunun Müslüman ülke olmasıyla alakalıdır. Dünyanın diğer bütün bölgelerinde kadınları çalışma hayatı içerisine katılma oranları çok daha yüksektir (Kapsos, 2007. S.25).

Kadınların tarım sektöründe ücretsiz iş gücü yada imalat sanayinde ucuz iş gücü olarak istihdam edildikleri belirtilmektedir. Kadınlar ağırlıklı olarak çalıştıkları bu alanlarda erkeklere göre düşük ücretler olmakta ve kötü muamelelere de maruz kalabilmektedirler. ILO'nun Asya Pasifik bölgesi üzerine yaptırmış olduğu bir çalışma da Türkiye'nin özellikle kanun karşısında kadın erkek eşitliğine sahip olduğu ve öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklerde kadın çalışan oranlarının yüksek olduğu belirtilmektedir. Türkiye'de kadınların sahip oldukları haklar pek çok Asya- Pasifik ülkesinde bulunmamaktadır(ILO 2009).

Kadınların iş gücüne katılımı ile ilgili bir başka çalışmada Fullerton'un Amerika örneğini incelediği çalışmadır. Bu çalışmada A.B.D'de 1950 yılından itibaren iş gücüne katılımda kadınların oranlarının giderek arttığı ortaya konulmaktadır. Buna bağlı olarak ta iş gücüne katılımda erkeklerin oranları azalış göstermektedir (Fullerton, 1999 S.4).

Dünya nüfusu içinde kadınların durumları gözden geçirildiğinde kadınlar, toplam nüfusun %50'sinden fazlasını meydana getirmekte, iş saatlerinin ise

%66'sını oluşturmaktadırlar. Nüfus ve iş saatlerindeki bu kadın ağırlığına rağmen kadınlar dünya gelirinin %10'una ve mülkiyetin %1'ine sahiptirler (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008, S. 9). Dünya genelinde bir işte çalışan 2,8 milyar insanın 1,1 milyarının (%39) kadın olduğu belirtilmektedir. Kadınların toplam istihdam içindeki payları ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle doğru orantılı bir seyir izlemektedir. Gelişmiş ülkelerde kadın istihdamı gelişmemiş ülkelere oranla daha yüksektir. “Türkiye geneline baktığımızda 2007 yılı verilerine göre kadın istihdam oranı yüzde 22,2 iken AB-15'te yüzde 59,7, AB-27¹'de bu oran yüzde 58,3'tür” (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, s:25, 2009). Bu verilere göre kadın istihdam oranı erkeklere göre düşük kalmakta, gelişmemiş ülkelerde ise kadın istihdam oranları erkeklere nazaran oldukça düşük gerçekleşmektedir. İstihdam oranları ile ülkelerin gelişmişlikleri arasında bağlantı bulunmaktadır. Diğer taraftan sanayinin gelişmediği ülkelerde nüfus yoğunluğunun tarım sektöründe bulunması nedeniyle iş gücüne katılım oldukça yüksektir. ILO'nun Dünyada 15 ve üzeri yaştaki nüfusun işgücüne katılma oranlarının dağılımını gösterdiği çalışmasında bu durum açıkça görülür (www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/download/kilm01.pdf, S.5, 28.02.2009). Bu durum iş gücüne katılım ile gelişmişlik arasında bütün coğrafyalarda aynı sonucu çıkarma yanlısına bizi götürmemelidir. İş gücüne katılım oranlarının %80'lerde olduğu sub-sahra ülkeleri Dünya'nın en geri kalmış bölgesini oluşturmaktadır.

Çalışan nüfus içerisinde kadın ve erkeklerin iş gücüne katılımı bütün dünyada aynı değildir. Ülkelerin gelişmişlikleri, kültürel yapıları kadın ve erkeklerin aktif çalışma hayatı üzerinde etkili olmaktadır. İslam coğrafyası iki cins arasında ki farkın en yüksek olduğu alandır (www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/download/kilm01.pdf, S.6, 28.02.2009). İslam dünyasında kadın ve erkekler arasında %50'den fazla farkın olduğu ülkelerin tamamı Müslüman ülkelere olmaktadır. Bizim de içerisinde bulunduğumuz ikinci guruba; Fas, Tunus, Mısır, Batı Sahra, Sudan, Fildişi sahili, Yemen, Hindistan gibi ülkeler dâhildir. İkinci guruba dâhil Müslüman ülkelerle aynı guruba dâhil olan üç ülke daha vardır. Bunlar Amerika kıtasından Meksika, Guyana ve Paraguay'dır. ILO'nun haritasının da açıkça ortaya koyduğu gibi ülkelerin sosyal yapıları kadının çalışma hayatında aktif rol oynamasını etkilemektedir. Türkiye'de de tarım sektörü dışında kadınlar çalışma hayatında fazla yer alamamaktadırlar.

2.Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatındaki Rolü

Türkiye’de Kadınların işgücüne katılma oranı 1990’da yüzde 34,1 civarındayken, 2002 yılında yüzde 26,9, 2004 yılında yüzde 25,4, 2007 yılı için yüzde 24,8’dir (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008). Resmi kayıtlara göre 2007 yılında toplam nüfusun %30’u istihdam edilirken, erkek nüfusta bu oran %44,2, kadın nüfusta ise %15,7 olarak tespit edilmiştir.

¹ 1 Mayıs 2004 tarihinde 10 ülkenin (Kıbrıs Rum Yönetimi, Malta, Polonya, Slovakya, Slovenya, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Çek Cumhuriyeti) AB’ye üye olması ile AB’nin toplam üye sayısı 15’ten 25’e yükselmiştir. 2007 yılında Bulgaristan ve Romanya’nın üyeliği ile AB’ye üye olan ülke sayısı 27 olmuştur.

2008 yılı sayım sonuçlarına göre ise toplam istihdam yaşanan ABD kaynaklı ekonomik krize bağlı olarak %29,8'e, erkek nüfusta istihdam %43,6'ya gerilemiştir. Kadın nüfusun istihdam oranı ise %15,8'e yükselmiştir (TÜİK, 2009). 2002 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı sonuçlarına göre Türkiye'de ücretle çalışanlar içinde kadınların payı 956.634 kişi ile %24 olarak tespit edilmiştir. Aynı sayım raporuna göre imalat sanayinde çalışanlar içinde kadınların payı %39,64'dür. Toplam istihdam içinde sağlık işleri ve sosyal hizmetlerde çalışan kadınların payı %64,5, mali ve aracı kuruluşların faaliyetlerinde çalışan kadınların oranı %46,6, imalat sanayinde ücretle çalışanların %22,7'si kadındır. İmalat sanayinde istihdam edilen kadınların %29,42 tekstil sanayi, %32,80'i giyim eşyası imalatında ve %8,53'ü gıda ürünleri ve içecek imalatı sektöründe çalışmaktadır (DİE, 2002 Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı).

2006 yılında 15 yaş üstü erkek nüfusun istihdam oranı %73,98, 2007 yılında %73,91, 2008 Kasım ayında ise %73,54 olarak belirlenmiştir. Kadın nüfusun istihdam oranı ise erkek nüfus istihdamın yaşanan kısmı azalmaya ters oranda artış göstermiştir. Nitekim 2006 yılında 15 yaş üstü kadın nüfusun %26,02'si bir işte istihdam edilirken bu oran 2007'de %26,09, 2008 Kasım ayında %26,46 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2009). Ancak yinede Türkiye'deki kadın istihdam oranı ortalaması %59 civarında olan AB ülkeleri ortalamasının çok altındadır. Türkiye kadın istihdam oranının bu derece düşük olmasının en önemli nedeni kırdan kente göç ile tarım sektöründe çalışan kadınların kentte yeterli eğitim ve mesleki bilgi-beceriye sahip olmaması nedeniyle kent işgücü piyasasına girememeleri ve ev kadını olmalarıdır. Bu durumun oluşmasında sosyal faktör olarak dinin etkisini de belirtmek gerekmektedir. Genel inancıya göre İslam dini kadının yabancı ortamlarda çalışması yerine evde olmasını teşvik etmektedir. Bu durumu Şekil 2'de de açıkça ortaya konulmuştur. Nitekim İşgücüne katılmayan 100 kadından 63'ü işgücüne katılmama nedeni olarak "ev kadını" olmalarını göstermektedir (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2009) .

Tablo 1: Türkiye’de Toplam İstihdam Ve İstihdamın Cinsiyete Göre Faaliyet Kollarına Dağılışı (15+ yaş,*bin kişi)

	2006			2007			2008 KASIM		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Tarım	5.713	3.070	2.643	5.601	2.985	2.616	5.494	2.986	2.507
Madencilik	120	118	2	136	133	2	105	103	2
İmalat sanayi	3.928	3.151	777	3.949	3.170	779	4.017	3.226	791
Elektrik, gaz, su	87	82	6	100	96	4	93	86	7
İnşaat ve bayındırlık işleri	1.189	1.155	34	1.224	1.191	33	1.245	1.205	41
Toptan perakende ticaret	4.439	3.802	636	4.489	3.820	669	4.433	3.745	688
Ulaşım	1.091	1.019	72	1.124	1.049	74	1.087	1.005	81
Mali kurumlar	949	690	259	1.008	733	276	1.110	805	305
Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler	3.439	2.415	1.024	3.559	2.484	1.075	3.732	2.514	1.217
Toplam	20.954	15.502	5.452	21.189	15.661	5.528	21.315	15.676	5.639

Kaynak: TÜİK, 2009

Türkiye’de 2008 yılı kasım ayı verilerine göre kadınların en fazla istihdam edildiği sektör %44,46 ile tarım sektörüdür. Kadın istihdamının kentlerde en fazla gerçekleştiği sektör ise hizmet sektörü olup %21,58 paya sahiptir. İmalat sanayi sektöründe çalışan kadınların oranı ise %14,03 olarak belirlenmiştir. Kadınlar kente göre kırsal alanda daha çok işgücüne katılıyor gibi görünse de bunların yaklaşık yüzde 77’si ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, s:25, 2009). Yine Mevsimlik tarım işçiliğinde de belirgin bir kadın işçi ağırlığı vardır. İmalat sanayi kadın işgücününün oldukça sınırlı olduğu bir sektördür. Oysa imalat sanayinin gıda tekstil gibi alanlarında kadınlar düşük ücretli ve sigortasız işgücü olarak çalıştırılmaktadırlar. 2006 yılı verilerine göre tarımda istidam edilen kadın nüfus oranı %48,47, hizmet sektöründe çalışanların oranı %18,78, imalat sanayinde çalışan kadınların oranı ise %14,25’dir. Buradan da anlaşılacağı üzere tarım sektöründe istihdam edilen kadın nüfus azalırken hizmet ve imalat sanayinde istihdam edilen kadın nüfus yılda yıla küçük oranlarda da olsa artış göstermektedir.

3.Sakarya’da Kadının Çalışma Hayatındaki Rolü

Sakarya ilinde istihdam yapısı Tablo 2’de verilmiştir. 2008 adrese dayalı nüfus kayıt sisteminde istihdam bilgileri araştırılmadığı için bu konuda 2000 yılı genel nüfus sayımı sonuçları kullanılmıştır. Buradaki genel düşüncemiz, bugün tarım sektöründeki istihdamın azaldığı, hizmet ve sanayi sektörlerinde ise arttığı yönündedir. Nitekim Sakarya’da sanayi özellikle 2000 yılı sonrasında önemli bir gelişme göstermiştir (Ufuk, C. 2008). Sakarya da 1980 yılında kadınlarda işgücüne katılma oranı %50,6 iken 2000 yılında bu oran %41,1’e düşmüştür (DİE, 2000 Nüfus Genel Sayımı Sakarya s:36). Bu durumun temel nedeni kırsal

kesimden kente göç sonucunda tarım işçisi olarak istihdama katılan kadının şehirde ev kadını olarak istihdam dışında kalmasıdır.

Tablo 2: Sakarya İlinde İstihdamın Sektörler ve Cinsiyete Göre Dağılımı 2000

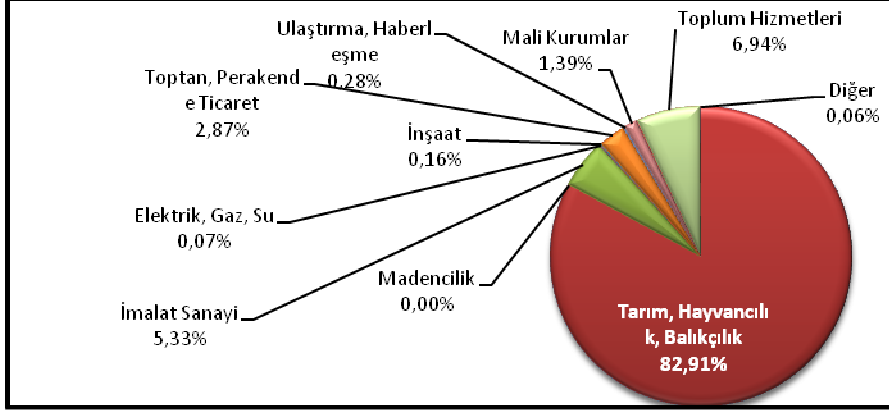
Sektörler	ERKEK		KADIN		TOPLAM	
	Nüfus	%	Nüfus	%	Nüfus	%
Tarım, Hayvancılık, Balıkçılık	68676	34,25	94864	82,93	163540	51,93
Madencilik	771	0,38	7	0,01	778	0,25
İmalat Sanayi	32775	16,35	6096	5,33	38871	12,34
Elektrik, Gaz, Su	869	0,43	82	0,07	951	0,30
İnşaat	20863	10,40	184	0,16	21047	6,68
Toptan, Perakende Ticaret	25255	12,59	3284	2,87	28539	9,06
Ulaştırma, Haberleşme	8578	4,28	315	0,28	8893	2,82
Mali Kurumlar	4321	2,15	1590	1,39	5911	1,88
Toplum Hizmetleri	38282	19,09	7941	6,94	46223	14,68
Diğer	124	0,06	26	0,06	150	0,05
TOPLAM	200514	100	114389	100	314903	100

Kaynak: DİE, 2000

Sakarya’da istihdam edilen nüfusun içinde erkeklerin oranı %64 iken kadınların payı %36’dır. Kadınların en fazla istihdam edildiği sektör %82,93 ile tarım iken, erkeklerde istihdam yoğunluğu yine %34,25 ile tarım sektörü olarak gerçekleşmiş ancak oran olarak büyük bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Tarım sektöründe çalışan kadınların büyük kısmının Türkiye genelinde olduğu gibi ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı düşünülürse kadınların sosyal hayata ve işgücüne katılım oranlarının oldukça düşük olduğu ortaya çıkacaktır. İmalat sanayinde ve hizmet sektöründe istihdam edilen nüfusun cinsiyet yapısında tersi bir durum ortaya çıkmış, erkeklerin oranı kadınlardan daha fazla çıkmıştır.

Kadınların en fazla istihdam edildiği sektörler %82,93 ile tarım, %6,9 ile toplum hizmetleri ve %5,3 ile imalat sanayidir. Ticaret sektöründe istihdam edilen kadınların oranı %2,87 iken mali kurumlar, sigortacılık vb. hizmetlerde çalışan kadınların oranı %1,39 olarak tespit edilmiştir. Sakarya ilinde kadın istihdamının en az olduğu sektörler ise ulaştırma-haberleşme hizmetleri, inşaat, elektrik-gaz-su hizmetleri ile madenciliktir (Şekil: 1).

Şekil 1: Sakarya’da Kadın İstihdamının Sektörlere Dağılımı (2000)



Kaynak: DİE, 2000

2000 genel nüfus sayımı sonuçlarına göre Sakarya’da sanayi sektöründe çalışanların %84,32’si erkeklerden oluşurken, %15,68’i kadınlardan oluşmaktadır (Tablo: 2). Türkiye İş Kurumunun 2007 yılında 50 kişiden fazla istihdama sağlayan 191 kuruluşa uygulamış olduğu ankete sonuçlarına göre ise Sakarya’da iş gücüne katılma oranı erkeklerde %83,38 iken kadınlarda %16,62 çıkmıştır (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2008) . *Adapazarı Ovası’nda Sanayini Yer Seçimi Üzerinde Etkili Olan Faktörler ve Sanayinin Dağılımı* isimli yüksek lisans araştırması sonuçlarına göre ise Sakarya’da sanayide istihdam edilen nüfusun %80,72’si erkeklerden, %19,28’i ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır (Ufuk, 2008). Sakarya’da sanayide istihdam edilen kadın sayısının azda olsa artış göstermesindeki başlıca neden ilde son yıllarda faaliyete geçen ve çalışanlarının büyük kısmını kadınların oluşturduğu tekstil ve gıda üretimi yapan endüstri kuruluşlarıdır.

4. Sakarya Sanayinin Kadın İş Gücü Talepleri

İşteki pozisyonlarına göre üretimde istihdam edilen işçilerin %19,02’si, idari işlerde çalışanların %24’ü, diğer işlerde istihdam edilenlerin %14,52’si kadınlardan oluşmaktadır (Tablo: 3). Buradan da anlaşılacağı üzere sanayi sektöründe istihdamın beşte dördünü erkeler oluşturmaktadır. Kadınların sanayide en fazla istihdam edildiği pozisyon idari işler olup, en az istihdam edildikleri pozisyon ise temizlik, güvenlik vb. olan görevleri olan diğer işlerdir. Üretimde istihdam edilen kadınların büyük kısmı ise başta tekstil ve gıda sanayi sektörlerinde çalışmaktadır.

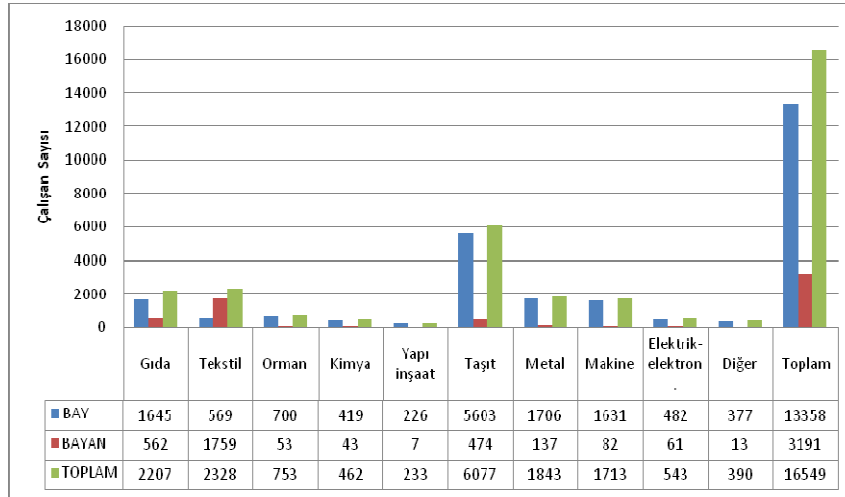
Tablo 3: Sakarya’da 19 ve daha fazla çalışmanı olan sanayi kuruluşlarında çalışanların cinsiyet yapısı ve işteki pozisyonları

	Üretim		İdari		Diğer İşler		Toplam	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Erkek	11063	80,98	1518	75,94	683	85,48	13358	80,72
Kadın	2598	19,02	481	24,06	116	14,52	3191	19,28
Toplam	13661	100	1999	100	799	100	16549	100

Kaynak: Sanayide yer seçimi anketi

Adapazarı Ovası’nda Sanayini Yer Seçimi Üzerinde Etkili Olan Faktörler ve Sanayinin Dağılımı isimli yüksek lisans tez çalışmasında kullanılan anket sonuçlarına göre işletmelerin %12’si kadın iş gücü arzını çok iyi, %36’sı tatminkâr bulmakta, sadece %11’i yetersiz, %41’i ise önemsiz bulmaktadır (Ufuk, C. 2008, S.50). Sanayi kuruluşlarında istihdam edilen kadın sayısının az olmasının başlıca nedeni olarak metal sanayi gibi ağır sanayi işlerine kadınların dayanıksız olması gösterilebilir. Bahsi geçen tez çalışmasında araştırmaya katılan sanayi kuruluşlarının %8’i bayan eleman çalıştırmamakta, %1’i 500’den fazla bayan eleman çalıştırmaktadır. Bunlar genellikle tekstil sanayi kuruluşlarıdır. Diğer sektörlerde bayan elemanlar genellikle idari işlerde, temizlik ve yemekhane vb. diğer işlerde çalıştırılmakta olup üretimde bayan eleman çalıştırmayan sanayi kuruluşlarının oranı 39 tesis ile %53’tür (Tablo:3).

Şekil 2: Sakarya’da sanayi kuruluşlarında çalışanların cinsiyet yapısı ve sektörler göre dağılımı

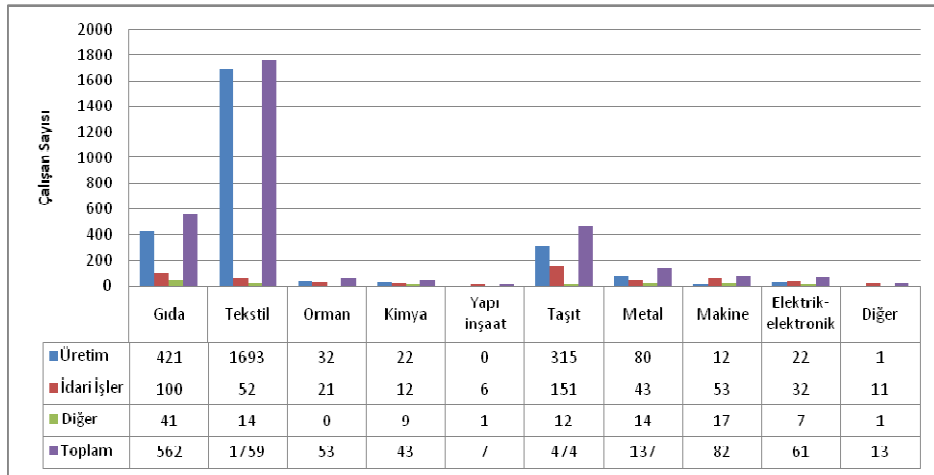


Kaynak: Sanayide yer seçimi anketi

Genel manada Sakarya sanayisinde kadın iş gücü konusunda bir sıkıntı bulunmamaktadır. Bu durum mevcut sanayi yapısı içerisinde Sakarya’da çalışmak isteyen kadın iş gücüne fazla imkân tanımamaktadır. Konumu nedeniyle her gün yeni sanayi işletmelerinin açılmakta olduğu Sakarya ili hala

istihdam da tarım ağırlıklı konumunu korumaktadır. Türkiye genelinde çalışanların 2008 yılı sonu itibarı ile % 44.46 sı tarımda istihdam edilmişken bu oran Sakarya ilinde 2000 yılında % 82.91'dir. Burada ki verilerin farklı yıllarda olmasının ve Sakarya'daki 2000 sayımının hemen öncesinde ilin yaşamış olduğu deprem çok farklı sonuçların oluşmasında etkili olmuştur. İller bazında yeni sonuçların olmaması Sakarya'ya ait yeni verilerin kullanılmasını engellemiştir. Sahada yapılmış olan yeni çalışmalar ildeki sanayi kuruluşlarının 2001 sonrasında % 95 oranında arttığını göstermiştir (Ufuk, 2008 S: 40.). Fakat imalat sanayinin 2000 yılında %5 olan istihdam oranı iki katına çıkmış ve %10 olmuş olsa dahi Sakarya'da hala tarım istihdamının çok önemli olduğu görülür. Kadınların tarım dışında istihdam oranlarını artırmak için kadın istihdam oranlarının yüksek olduğu sanayi kollarına ilde yer vermek gerekmektedir. Şekil 3'da Sakarya'da kadınların istihdam edildiği başlıca sektörleri ve bu sektörlerde hangi işlerde çalıştığını görmekteyiz. Tekstil, Gıda ve Taşıt araçları sanayi kadınların en fazla istihdam edildiği sanayi kollarıdır. Metal ve makine sanayi ağırlıklı olan sanayi kollarının yanında gıda ve tekstil sanayi yatırımlarının artırılması kadına olan talebinde artmasına yardımcı olacaktır.

Şekil 3: Sakarya'da sektörlerle ve işletmedeki görev yerlerine göre çalışan bayan sayıları



Kaynak: Sanayide yer seçimi anketi

Sonuç

Kadının sanayideki istihdamına yönelik olarak hazırlamış olduğumuz bu çalışma da Sakarya sanayisi ele alınmıştır. Fakat bu yapılmadan önce ilin sanayi istihdamı konusundaki sonuçlarının bir anlam kazanabilmesi için Dünya ve Türkiye'deki genel yapıyı ortaya koymaya çalıştık. Dünya genelinde kadınlar erkeklere göre çalışma hayatında daha az yer almaktadırlar. Erkek ve kadınların istihdam oranları arasındaki farkın en fazla olduğu coğrafyalar İslam dünyasına ait bölgeler. Ülkemizde de erkekler kadınlardan %50 yakın oranda daha fazla iş hayatında yer almaktadırlar. Bu oranlar tarım dışındaki alanlara bakıldığında daha fazla açılmaktadır. Hizmet sektörü kadınların daha fazla çalıştığı ikinci sektörken sanayi son sırada gelmektedir.

Sakarya’da sanayi kuruluşları üzerine yaptığımız çalışmada kadın iş gücü konusunda bir sıkıntı yaşanmadığı ve işletmelerin kadın iş gücü temini konusunda her hangi bir sıkıntılarının olmadığını tespit ettik. Kadınlar genelde gıda ve tekstil sektörlerinde çalışmaktadırlar ve sanayide çalışanların yaklaşık % 20’sini oluşturmaktadırlar. Nüfusun yarısının kadın olduğu düşünülürse bu oran son derece düşüktür.

Sanayide ki kadın istihdamını artırma bilmek için her şeyden önce ağırlıklı olarak kadınların istihdam edildiği sanayi kollarının açılmasının teşvik edilmesi gerekir. Bunlarda öncelikle tarım ve tekstildir. Tarım alanlarının bölgede yoğun olması bu sanayi kolu için hammaddenin temini konusunda kolaylıklar sağlayacaktır. Gıda sanayisinde de özellikle pazara yakın alanlarda kurulması gereken taze tüketilmesi gereken hazır gıda tüketimine yönelik işletmelere ağırlık verilebilir. Tekstilde ise İstanbul’da bulunan ve ekonomik sıkıntılar nedeniyle zor durumda kalan sanayi işletmelerinin nakli yoluna gidilebilir. Bu sayede işletmeler daha ucuza üreterek pazar rekabetini artırabilirler.

Kaynakça:

- D.İ.E (Devlet İstatistik Enstitüsü), (2002), 2000 Genel Nüfus Sayımı, Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri, İl Sakarya, DİE Yayını, ISBN: 975-19-3338-2, Ankara.
- FULLERTON, Howard N. Jr. (1999), Labor force participation: 75 years of change, 1950-98 and 1998-2025 Monthly Labor Review December 1999, ISBN 978-92-2-119408-8 (web pdf) (www.bls.gov/opub/mlr/1999/12/art1full.pdf, 28.02.2009)
- HAYIR, M., “Sakarya’da Sanayi Faaliyetleri ve Özellikleri”, Kentsel Ekonomik Araştırmalar Sempozyumu- KEAS’05, DPT-Pamukkale Üniversitesi, Denizli, 2005
- ILO "Women at work in Asia and the Pacific - Recent trends and future challenges", in the *Briefing Kit on Gender Issues in the World of Work*, ILO, Geneva, 1995; and Module 1, "Women at Work in Asia and the Pacific: Situation, Issues and Concerns" in *Promotion of Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers: an ILO Manual for Asia and the Pacific*, ILO/EASMAT, Bangkok, 1994.] (www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit2/asialfp.htm, 28.02.2009)
- KANSIZ, Nuray ve ACUNER, Şebnem Akın, (2008) Üretim ve İstihdamda Katılımda Kadının Yeri, Anahtar Gazetesi, Aralık 2008 Yıl: 20 Sayı: 240, ISSN: 1300-2414 (www.mpm.org.tr/Docs/anahtararalik2008.pdf 08.02.2009)
- KAPSOS, Steven, (2007) Economic and Labour Market Papers, World and regional trends in labour force participation: Methodologies and key results, International Labour Office, Geneva, 2007, (<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/kps02.pdf>, 28.02.2009)
- SANDIKLI, Feride (2008), Aktif Yaşamda Kadın: Türkiye Örneği, (www.aktifkadin.org/jpg/bildiri/AKTIF%20YAŞAMDA%20KADIN.doc 14.02.2009)
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (2008), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, (www.ailecisiddet.net/egitim/set/Toplumsal-Cinsiyet-Esitligi.pdf 13.02.2009)

- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2009, Türkiye’de Kadının Durumu, Ankara (<http://www.ksgm.gov.tr/index.php> 23.02.2009)
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, (2008), Sakarya 2007 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu, Ankara
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), (2003), Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı 2002, ISBN. 975-19-3181-9, Ankara
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), (2009), Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, (www.tuikapp.tuik.gov.tr/adnksdagitapp/adnks.zul 15.02.2009)
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), (2009), İstihdam Edilenlerin Yıllar Ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları, (http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8 15.02.2009)
- UFUK, Cengiz (2008), Adapazarı Ovası’nda Sanayinin Yer Seçimi Üzerinde Etkili Olan Faktörler ve Sanayinin Dağılımı, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tez
- www.ilo.org/public/english/employment/gems/eoo/download/kilm01.pdf, 28.02.2009

KADIN TARİHİNE BAKIŞ VE TARİHİ EVRELERİ

*DENİZ ÇÜRÜK**

Tarihi evreleri incelerken, mitoloji ve destanlardan yararlanmadan geçemeyiz. Bize o dönemin en doğru ve kapsamlı kültürünü veren mitoloji ve destanlardır. Tarihimize ilk Devletli Topluluklarda Kadın konusundan başlayarak, Sümerler, Hititler, Etrüskler, Yunanlılar ve Romalılarından yola çıkmayı doğru buldum. Bunlardan önce gelen bir kadın topluluğu vardır ki; Amazon Kadınları, bir türlü tarihte rolü ve yeri tespit edilemediği için bir kimlik sahibi olamayan 'kadın'da gerçek kimliğine kavuşuyordu. Bu topluluklarda kadının yaşamlarını anlatarak, günümüze kadar gelinen son durumu karşılaştırmayı istiyorum.

AMAZONLARDA KADIN:

Tarihten günümüze kadar birçok olayların bilgilerini kazı ve yazılı kaynaklardan öğrendiğimiz gibi, kadınlar konusunda da birçok bilgiyi kazı ve yazılı kaynaklardan öğrenmekteyiz. Necati Gültepe'nin "Kadın Tarihine Giriş" romanından, Amazon Kadınına gün yüzüne çıkaran çok çarpıcı bir araştırmadan size bahsetmek istiyorum.

Kitapta, Amerikalı bir araştırmacı; Prof.Dr. Jeannie Davis Kimbal çok geniş kapsamlı çalışması ile bir keşif yapmıştır. Kimbal araştırması için ilk önce Karadeniz'in kuzeyinden başlamış, Amazonlara ait olduğu kesin olan mezarlarda tetkikler yapmış, insan iskeletlerini incelemiş, gen örnekleri olarak Amerika'daki gelişmiş laboratuvarlarda bilgileri örnekleyerek netleştirmiştir. Dr. Kimbal, insan iskeletlerin DNA larını olarak incelemeler yapmış, çizme, süs eşyaları, her türlü silah vs... fotoğraf ve fiziki tespitleri, Amazonları anlatan tarihçilerin tarifleri, bunların genellikle sarışın kadınlar olduklarına dair ifadeleri yer almıştır.

Dr. Kimbal, bir araştırma için; Moğolistan'ın Kuzeyin de Baykal gölünün hemen güneyinde Orhon nehri kenarında bir obaya yerleşerek gözlemlerde bulunmuş ve obada yaşayanların eşyaları, yaşadıkları fiziki tespitleri karşılaştırdığında, buldukları karşısında % 99.9 Amazon kadınları Türk soyundan gelmektedir. Obada yaşayanların Türkçe dilinin kullanılması, Atalarının da Türkçe konuşması sonucunda Amazonlar Türk soyundan gelmektedir, diyebiliyoruz. Amazonlar yaşam sahnesinden 2500 yıl önce çekilmişler olmasına rağmen hala amazonların kalıntıları günlük yaşantılarımızın arasına da girmiştir. Diyebiliriz.

SÜMERLERDE KADIN:

Sümer tarihi; MÖ.5. binyılın tarih öncesinden siyasal bir varlık olarak ortadan kalkışları MÖ.2. binyılın başlarına kadar geçen zaman dilimi içerisinde değerlendirilmektedir.

* Uzman, YDÜ-KAM: Yakın Doğu Üniversitesi Kadın Hakları Sorunlarını Araştırma Uygulama ve İnceleme Birimi Başkanı

Sümerlerde Kadınların durumunu, Sümerlerin yarattıkları efsane ve mitolojilerden öğrenebiliyoruz. O dönemindeki inanca göre, Evreni, insanı yaratan sosyal düzeni, yazıyı, sanatı ve barışı düzenleyenlerin tanrıçalar olduğuna inanırlardı. Tanrıçalar aynı zamanda, bu dönemde Beylerin ve Kralların bir tür koruyucu konumunda olmuşlardır.

Araştırmalar sonucu, Sümer Kralı Urukagina'nın yaptığı reformlarda kadınların tek erkek ile evlenebilecekleri kuralı getirilmiştir. Bu kurala göre, kadın hukukunun ele alındığını gösteren ilk yazılı belgedir. Bu kanun belgesine göre; fakir ve dul kadınlara kendi arzuları dışında hiçbir yaptırım uygulanmayacak, zengin ve güçlülere baskı yapılmayacak, kadın-erkek yaptıkları işte aynı ücreti paylaşmaktaydı.

Bu dönemde, Kadınların Sosyal ve Hukuksal durumları hakkında; MÖ.2050 yıllarından itibaren hemen hemen 250 yılı kapsayan süre içinde yazılmış satış senetleri, kira mukavelesi, alış veriş makbuzları, mahkeme zabıtları, kanunnameler ve edebi metinlerden bilgiler edinebiliyoruz.

HİTİLERDE KADIN:

MÖ.5. yüzyıla geldiğimizde ise; İzmir ve çevresi Hititler'in efsanevi kadın savaşçıları; Amazonlar'ın egemenliğinde kalmıştır.

Hitit devleti zamanında kadının sosyal durumunu gösteren belgeler saray ve yönetici ailelerin çevresinde üretildiği için burada yapılacak tespitler halkın durumunu ne derece yansıtır tartışılması gerekir.

Hitit kanunları o devir toplumun yapısına göre, Bireylerin hür veya esir olmaları bakımından iki topluluk üstünde durmuştur. Bu devir kadınları hür kadınlar ve esir kadınlar olarak iki büyük sınıfa ayrılmışlardır. Hititli hür kadın tipini, ancak kraliçeler, prensler ve soylu kadınlar temsil etmekteydi. Genellikle Kraliçelerin siyasete karıştıklarını, II. Hattuşil zamanında görmekteyiz.

Anladığımızı göre; dört bin yıl önce Anadolu'da Kadınların gücü hiç de küçümsenecek gibi değildi. Bütün bunlardan anladığımız gibi Hititlerde kadının yeri ve durumu bugünkü Arap topluluklarından, birçok Ortadoğu ülkesinden hatta kadın konusunda bazı batılı ülkelerden ileride idi.

ETRÜSKLERDE KADIN:

Etrüskler MÖ.8YY. kadar çıkar, Turani kavim oldukları hususunda da ciddi tartışmalar vardır. Etrüsklerde giyim ve kıyafetlere göre; ön Türklere benzediği de örtüşmektedir.

Genel olarak Etrüsk toplumundaki kadının konumu Turan soylu kadınların statüsü ile çok benzeştiğini söyleyebiliriz. Haklarındaki sınırlı ve kıt bilgiye Yunan ve Roma edebiyatı sayesinde ulaşılmıştır.

Etrüsklerde miras, anne tarafından geçirdi, kadının gerçek yaşamdaki olağanüstü yüksek statüsü, onun öteki dünya ile bağlantısını desteklemektedir. Hatta cinsiyet belirlenmesinde, kadın, evin yani geniş anlamda evrenin sahibesidir, erkek ise neslin devamını sağlayan, kendinden bekleneni yerine getirmesi beklenen ayrı bir güçtür. Etrüsklerde Kral ve Kraliçe eşit haklara sahipti.

YUNAN VE ROMADA KADIN:

Yunan Kültürü ve Roma Kültürü MÖ.1.YY da Augustus liderliğinde örgütlenerek kurulmuştur. MS. 395 da Kavimler göçü nedeniyle doğu ve batı olarak ikiye ayrılmıştır.

Bu dönemde Tanrı ve Tanrıçalar çok önemli yer tutmuştur. Yunan ve Roma döneminde yaşayan kadınlarımız, daha çok ilahi bir güçteydiler, örneğin bereket tanrıçası Demeter, evlilik tanrıçası Hera gibi... Örneklerden de anlaşılacağı gibi, kadının ilahi güce sahipliği, gerekli haklarını da ellerinde bulunduruyorlardı.

Türk mitolojisine baktığımızda, belirgin erkek ve kadın tanrılarla karşılaşmak mümkün değildir. Türk dini ve mitolojik inancı Tek Tanrılı dini tanımaktadır.

Roma hukukunda kadının hakları belirgin olarak daha sert kurullarla kanunlaştırılmıştır. Örneğin, Roma Hukukunda, Medeni Kanun Roma hukukuna dayanır. Roma hukukunun temelinde eşitler arasında birinci erkektir ilkesi vardır. Birinci eşitsizlik budur. İkinci eşitsizlik ise, Evli bir kadına söylenen, evin reisi erkektir, kadın onun muavin ve müşaviridir. Görüldüğü gibi Roma Hukukunda Kadın haklarına yönelik eşitsizlik görülmektedir.

İSLAMİYET DÖNEMİNDE KADIN:

İki gruba ayırabiliriz.

MS.7 YY. da günümüze kadar ulaşan İslam devletinin kurulmasından günümüze kadar gelen İslamiyet dönemi, İslamiyet öncesi Arap karanlığında cahiliye döneminde kadının durumu ve konumu, Arap sosyal yapısı içerisinde bir felakettir. Hiçbir hakkı hukuku olmayan, değer olarak itibar görmeyen bir sınıfa sahiplerdi.

Cahiliye döneminde islamiyetten önceki dönem evlenme hukukunda; erkek kadına 3 kez boş ol dediği anda boşanma gerçekleşirdi. Kadının soysa güvenliği de yoktu. Hukuki durumlarda bir erkeğin ifadesinde 2 kadının ifadesi eşdeğer sayılıyordu. Bu dönemde erkek, kadın üzerinde otorite ve hâkimiyet sahibidir.

Cahiliye döneminde yaygın olan adetlerden biri de, kız çocuklarını diri diri toprağa gömmeye âdetidir. Kadını küçük görmenin yanında çeşitli nedenleri vardır. Birinci neden, O dönem de fakirlik olması kız çocuklarının gömülmesine sebep olmuştur.

Aile bütçesine katkı vermedikleri için kız çocuklarını gözden çıkarıyorlardı.

İkinci neden, o dönemde kabileler sürekli savaş halindedilerdi, Erkek çocuklara savaş zamanında ihtiyaç vardı ama kız çocuklarına yoktu.

Üçüncü neden, Arap kabileleri birbirlerine haber vermeden savaş açabiliyorlardı ve esir de alıyorlardı, kız çocukların namusları yüzünden öldürülüyorlardı.

Cahiliye döneminde kadınlar, miras alma hakkına sahip değillerdi. Erkekler hiçbir sınır tanımaksızın istedikleri kadar kadınla evlenebiliyorlardı.

İslamiyet döneminin gelmesiyle, cahiliye adetlerinden neredeyse tamamı kaldırılmış, bir kısmını da ıslah etmiştir. Ailenin sınırları belirlenmiş, meşru olmayan evlilik çeşitleri iptal edilmiştir.

Anlaşıldığı gibi bu dönemde de kadının yeri iyi durumdaydı, kadının eğitimi, öğretimi, ekonomik işleyişi, kâtip olması hatta asker olarak da görevde olduğu tespit edilmiştir.

İslamiyet kanunlarına göre, miras erkeğe 2 kadına 1 verilmiştir. Bunun nedeni, erkeğin toplum içinde zor şartlarda çalışması ve aileyi ekonomik olarak çekip çevirecek konumda olduğu içindir.

Günümüzde, Toplumsal cinsiyet eşitliğinde de kadın ve erkek ekonomisi çok daha önemli olmuştur. Medeni kanun yasalarımızın çıkması ile hem kadın hem de erkek ev ekonomilerini geçindirmek için hatta ailenin devamını sağlamak için her ikisinin de çalışması şart olmuştur.

OSMANLI DÖNEMİNDE KADIN:

1299-1922 Kadar sürmüş büyük bir imparatorluktur. Osmanlı döneminde kadının otoritesi çok güçlüydü. Osmanlı kadını erkeğin yanında, devlet işlerinde de sözü geçmekteydi. Osmanlı döneminde İslamiyet dininin kanun ve yasaları vardı. Şeriat kanunları ile yönetiliyordu.

İslam hukukunun uygulandığı Osmanlı Devletinde evlenmelerin kadı huzurunda yapılması ve yazılı hale getirilmesi ile kadınların güvence altına alındığı görülmektedir. Osmanlı döneminde evlenme, boşanma, miras konularında kadınlar mahkemelere başvurarak haklarını aramışlardır. Mahkemede kadınların başvurdukları konular, nafaka miras ve mehir idi. Kadınlar nikah akdi sırasında boşanma salahiyyeti isterlerse bu haklarını da kullanabiliyorlardı. Şiddetli geçimsizlik kadının boşanma talebinde ilk sırayı alıyordu. Bu durum Tanzimat dönemine kadar devam etmiştir.

TANZİMAT DÖNEMİ- 1839-1876

Çağdaş anlamdaki kanunlaştırma hareketleri ilk kez Tanzimat Fermanının yayımlanmasından sonra başlamıştır.

Bu dönemdeki kanunlaştırma hareketleri, dinsel hukuk düzenini çağdaşlaştırmak yoluyla, çağdaşlaşmaya gidilirken, bazı alanlarda ise tamamen yabancı kanunların benimsenmesi yoluna başvurulmuştur. Böylelikle, devlet tarafından cins, etnik köken ve mezhep farkı gözetmeksizin tanınmış olan can ve mal güvenliği ile ırz ve namus dokunulmazlığı cezai yaptırımlarla güvence altına alınmıştır.

Ahmet Cevdet Paşa tarafından ve 1876 yılında yürürlüğe giren Mecelle_i ahkâm_1 Adliye ya da kısaca Mecelle İslam dünyasının ilk medeni kanundur. Eksik yanları olsa da bu dönem için gelişmiş bir kanun olarak görünüyordu.

28 Şubat 1856 Tarihinde hazırlanan ilan edilen Islahat Fermanı ise, Türk tarihinde ilk defa bir belgede cinsiyet bakımından bir sınıfın başka bir sınıftan aşağı tutulmasını gerektiren bütün tabirleri ve resmi yazışmaları ebediyen kaldırmıştır.

CUMHURİYET DÖNEMİ: 1923-2009

KONAK KADINI
LÜKS
OKUMUŞ
BENCİL

MAHALLE KADINI
GELENEKSEL
CAHİL
FEDAKAR

Cumhuriyet dönemi kadını, Konak kadınının Okumuşluğu, mahalle kadınında Fedakârlığından almıştır. Bu dönem kadınınu şu şekilde tanımlayabiliriz.

CUMHURİYET KADINI:

Milli Mücadele, Türk kadınlarının üzerinde büyük etkileri vardır. Kadınlar Kurtuluş savaşlarında, cephanelere gidiyor erkekler gibi, cumhuriyetini vatanını kurtarmak için erkeklerle aynı cephanelerde savaşıyorlardı. Kimi kadınlar fedakâr, savaş döneminde camilerde aç olan insanları doyuruyorlardı, kadınlar böylelikle sosyal alanda aktif olmayı öğrendiler.

1911 yılında, Donanma Cemiyetinin kurulması ile kadınlar burada örgütlenmeyi öğreniyorlar. Bu Cemiyeti güçlendirmek için ellerinden ne geliyorsa hep beraber yapmışlardır. Burada örgütlenmeyi ve yardımlaşmayı öğrenmişlerdir.

1923-1924, yılında İstanbul da Kadınlar Fıkrası diye bir parti kurmaya gidiliyor, ama Ankara'dan cevap gelmeyince örgüt haline gidilmiş, bugün ki Türk Kadınlar Birliğini kurmuşlardır. Nezihe Muhittin Türk Kadınlar Birliğini kuran ilk Türk kadınıdır. Bir müddet sonra ilk temsiliyet haklarını isteyen cumhuriyet kadınlarımız,

5 Aralık 1934 yılında kavuşabilmiş, hala günümüze kadar aynı sorunlarla gelinmiştir. Kadınlar siyasi temsiliyette erkek egemen parti modellerinde hizmet rolünü üstlenmiştir.

Cumhuriyet döneminde kadınlar için hukukta en ileri adım Medeni Kanunumuzun gelmesi ile olmuştur. 17 ŞUBAT 1926 'da TBMM'de öngörülmüş ve 743 sayılı TMK olarak kabul edilmiştir. Medeni Kanunumuzun gelmesi ile,

- *Tek eşlilik,
- *Kanun ile evliliğin kurulması,
- *Miras konusunda kız ve erkek çocuk eşitliği,
- *Eğitim hayatında eşitlik,
- *Mesleki hayatta eşitlik,

1948 yılında Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi başlamıştır.

İnsan Haklarının başlaması ile kadının İnsan hakları konuşmaya başlanmıştır.

1950 yılında ilk demokratik seçimlerde TBMM'de kadınların sayısı 3'e oranları%0.6'ya düştüğünü görüyoruz.

1985 yılında Kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi(CEDAW) Türkiye Cumhuriyeti tarafından imzalanmıştır. Bu sözleşme, kadın ve erkeğin ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal her alanda hakların eşit olarak korunmasının teminat altına alınmasını, bunu engelleyici bütün ulusal cezai yasaların ortadan kaldırılmasını öngörmektedir.

1991 de kurulan DYP-SHP hükümetinde kadınlardan sorumlu devlet bakanlığının başına bir kadın getirilmiştir. Ancak kadının statüsü ve sorunları teşkilatı o zamandan beri kurulamamıştır. Toplumsal Cinsiyet dediğimiz kavram, toplumda yaşayan cinsler, Kadınlar ve Erkekler yaradılışları, karakterleri dış görünüşleri, düşünüş biçimleri, yetenekleri ve hatta tüm kişilik yapıları açısından birbirlerinden farklıdır, diyebiliriz.

Toplumda yaşayan Kadınlar ve Erkekler, yaşadıkları toplumun gelenek ve göreneklerine göre yaşarlar ve karar alırlar. Hukuk bazı toplumlarda işlemez, çünkü farklı toplumlarda yaşayan insanların kendi adet ve gelenekleri ağır basar.

Bu süreçte, Türk toplum yapısında henüz bu sorunlar aşılmış değildir. Başlıca sebebi, kalıplaşmış geleneklerimiz bizim hukuki yapımızı doğru kılmamaktadır. Biz yasalarımız için toplum içindeki geleneklerimize göre yaşamaktayız.

2007-2009 döneminde hala süren anayasal reformlar yada anayasa değişiklikleri tartışmaları sürecinde CEDAW'ın öngördüğü bazı hükümler hala hükümetimiz tarafından açıklıkla savunulmamaktadır. Son bir yılda 270 bin kadın istihdam alanından çekilerek ev hanımlığına geri dönüş yapmak zorunda kalmıştır.(TİSK Raporu).

CEDAW: Kadına karşı cinsiyet ayrımcılığı sözleşmesi;

*Siyasette ve karar alma süreçlerinde Kadın-Erkek eşitliği

*Kadın Sağlık Hakkı

*Uluslar arası Hukukta Sağlık hakkı

*Kadınlara yönelik her türlü şiddet

*Uluslar arası Hukukta kadınlara yönelik şiddet

*Ekonomik hayatta kadın ve yoksulluk

*CEDAW- medyada kadın

*Kamu yönetimi reformu

*Kadın sığınma evleri hakları ile toplum merkezleri

*Toplumsal yaşamda ve kanun önünde eşitlik

Eski kanunumuzda amaç, toplumun korunması idi. Kadının namusu, aile ve toplum yapısına göre korunuyordu. Yeni kanunumuzda ise kadın, birey olarak korunuyor. Yasa, birey esası alınarak düzenlenmiş ve "vücut dokunulmazlığı", "cinsel dokunulmazlık", " özel yaşamın dokunulmazlığı" gibi değerler getirilmiştir. Kadın haklarında sadece cinsel suçlar değil, aile içi şiddetle de ilgili çok önemli yaptırımlar, tamamıyla erkeklerden oluşan bir komisyon tarafından kabul edilmiştir.

Sonuç olarak buradan çıkaracağımız anlam, Bu durum bize ülkemizde demokrasinin geliştiğini ve ilerlediğini göstermektedir. Demokrasi geliştikçe kadın hakları gelişecek, kadın hakları geliştikçe de demokrasi güçlenecektir. Demokrasi, Hukuk devleti ve İnsan haklarını, azınlıkların korunmasını güvence altına alacak kurumlardır. Demokrasi, ancak Kadın ve Erkek, siyaseti, iş

hayatını, aile hayatını sosyal hayatını eşit haklar çerçevesi içinde yaparsa, hem demokrasiden hemde insan haklarından söz edebiliriz. Kadınların siyasete atılmasında birçok sorunlar vardır. Ekonomik sorun en başta gelenler arasında bunun arkasından gelen en önemli sorunlar, Erkek egemen partilerin olması, eğitim, aile, çevre annelik rolü, ev hanımı olma zorunluluğu olara aile yapısının izin vermemesi olarak sayılabilir.

Cumhuriyet rejiminde, kadın nüfusunun oranına göre, kadınları temsil eden erkek egemen partilerin, günümüzde temsili yet hakkı artık kadınlarımızın hakkıdır olgusu, ülkenin yönetilmesinde demokratik bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir. Ne yazık ki, siyasette karar alma mekanizmalarında kadından söz etmek, bu Cumhuriyet döneminde bile yerimizde saydığımızı seçimler sonucunda görmekteyiz.

Günümüze kadar Siyaset ve diğer alanlarda Kadının adını duyurmak, sosyal ve iş hayatına atılmak ve haklarından söz etmek Avrupa Birliği Uyum yasalarını kabul etmekle olmuştur. Avrupa Birliğinde Kadın- Erkek eşitliği konusunda özellikle üzerinde çalıştığı konular şu biçimde sıralanabilir:

- * Karar alma mekanizmalarında cinsiyetler arası dengenin sağlanması,
- * İş ve ev hayatının beraber yürütülebilmesinin kolaylaştırılması,
- * Kadınların bilim dünyasına katılımın desteklenmesi,
- * Kadınların şiddet ve cinsel tacize karşı etkin korunması,
- * Kadınlara yönelik genel eğitim ve mesleki eğitim olanaklarının artırılması,
- * Eşit işe, eşit ücret prensibinin yaygınlaştırılması,
- * Kadınların iş gücüne katılımın artırılması,

Görülüyor ki, AB uyum yasalarında var olan eşitlikleri hayatımıza ve toplum yapımıza uydurmak okadar da zor değil gibi görünse de ne yazık ki, Türk toplum yapısında henüz bu maddeler çözümlenebilmiş değildir. Başlıca sebebi, kalıplaşmış geleneklerimiz bizim hukuki yapımızı doğru kılmamaktadır. Biz yasalarımıza göre değil, toplum içindeki gelenek ve göreneklerimize göre yaşamakta ve yasallaştırmaktayız.

FEMİNİZM VE DEVLET BÜTÇESİ: TÜRKİYE'DE CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME OLASILIĞI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

*Arş. Gör. Deniz ŞAHİN**

1.GİRİŞ

Feminist iktisat, iktisadi alanda kadın-erkek eşitliğini geliştirmek amacıyla, iktisat disiplininin mevcut yaklaşım ve kurumlarını tüm ayrımcı unsurlarıyla, özellikle de cinsiyetçi yapısı temelinde sorgulayan bir yaklaşımdır (Serdaroğlu, 1995:3). Son dönemlerde dünya maliye literatüründe yer alan ve gittikçe önem kazanan cinsiyete duyarlı bütçeleme (CDB) de feminist iktisadi yaklaşımın, diğer bir ifadeyle feminist politikaların bütçe politikalarına yansımaları sonucu ortaya çıkan bir bütçeleme yaklaşımıdır (Nakray, 2006:9; Sharp ve Broomhill, 2002:25; Tügen ve Özen, 2008:2). İlk defa 1984 yılında "kadın bütçeleme" adıyla Avustralya'da uygulamaya konulan bu bütçeleme yaklaşımı, günümüzde pek çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede farklı şekillerde uygulanmakta ve "cinsiyet bütçesi", "cinsiyete duyarlı bütçeleme" gibi kavramlarla da ifade edilmektedir (Bartle, 2002:1; Guha ve Goswami, 2006:1-3; Klatzer, 2008:3; Sharp ve Broomhill, 2002:25). Dünyadaki gelişmelere koşut olarak Türkiye'de de CDB'ye ilişkin altyapı çalışmalarının yapıldığı gözlenmektedir. Ülkemizde 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Performans Esaslı Bütçeleme Sistemine (PEB) geçilmiştir. Bunun cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımının uygulamaya geçirilmesi açısından önemli bir gelişme olduğu söylenebilir; çünkü PEB sistemi CDB'nin uygulanması açısından önemli bir açılım sağlamaktadır.

Bu açıklamalar ışığında bu çalışmada; öncelikle CDB'ye ilişkin kavramsal çerçeve (tanımı, amaç ve önemi) ile CDB uygulamaları üzerinde kısaca durulacaktır. Daha sonra CDB'ye ilişkin var olan çalışmalar ve uygulamaya konulan PEB sistemi çerçevesinde Türkiye'de cinsiyete duyarlı bütçeleme olasılığı tartışılacaktır.

2.CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEMEYE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kavramı

CDB, kadınların dezavantajlı konumlarının varlığını kabul ederek devlet bütçesinin cinsiyetler arası eşitsizliğin giderilmesine yönelik olarak düzenlenmesini, uygulama ve sonuçların izlenmesine olanak sağlayacak şekilde yapılandırmasını öngören ve böylece cinsiyet eşitliğine dayalı bir kamu hizmeti analizi sunmayı garanti altına alan bir anlayıştır (Meriç, 2007:66; Şenesen, 2008:2). Odak noktası, bütçenin kadın ve kızlar üzerindeki etkileridir (Sharp ve Broomhill, 2002:25). Ancak bu, kadınlar için ayrı bir bütçe anlamına gelmemektedir (Bellamy,2002; Sarraf, 2003:6). Ayrıca CDB, program bütçe, performans esaslı bütçe vb. gibi ayrı bir bütçeleme sistemi de değildir. Devlet bütçelerinin kadın ve erkekler üzerindeki etkilerinin değerlendirilebilmesini

* Anadolu Üniversitesi

sağlamak üzere devlet bütçelerine ilave edilecek analitik bir yaklaşım veya araçtır (Sarra, 2003:8).

CDB’de, kamu kaynaklarının kadın ve erkeklerin önceliklerine göre hakça kullanılması ve kamu gelirlerinin yükünün de hakça üstlenilmesi söz konusudur. Ancak, bundan yapılan kamusal harcamaların ve toplanan vergilerin yükünün %50’sinin erkeklere ve %50’sinin kadınlara yönelik olması anlaşılmalıdır. Kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçları ve ödeme güçleri dikkate alınarak, cinsiyetler arası eşitliği sağlayacak harcamalar yapılması ve vergiler konulması ifade edilmektedir (Budlender ve Hewitt, 2003:7).

2.2.Cinsiyet Duyarlı Bütçelemenin Amacı ve Önemi

CDB’ye yönelik çalışmaların üç temel amacı bulunmaktadır. Bunlar: (a) paydaşlar arasında cinsiyet konuları ve devlet bütçe ve politikalarındaki cinsiyet boyutlu etkiler konusunda farkındalığı artırmak; (b) cinsiyet eşitliğine yönelik devletin taahhütlerini bütçe taahhütlerine dönüştürerek devleti daha fazla hesap verebilir kılmak; (c) bütçe ve politikaları cinsiyet eşitliğini sağlayacak şekilde değiştirmektir (Sharp, 2003:9). Bu amaçların gerçekleştirilmesinin ülke açısından çeşitli faydaları söz konusudur. Cinsiyete tarafsız bir perspektiften bakarak oluşturulan devlet bütçeleri doğal olarak ürettiği sonuçların kadın ve erkekler üzerindeki farklı etkilerini de göz önüne almamaktadır. Ancak, kadın ve erkeklerin toplumdaki rolleri, sorumlulukları, ihtiyaç ve yetenekleri aynı değildir. Devletin gelir ve harcama politikalarının da kadın ve erkekler üzerindeki etkileri aynı değildir. Dolayısıyla, cinsiyet gözetmeyen bütçeler, toplumda sosyo-ekonomik açıdan eşitsizlikler üreterek, kadınlar aleyhine sonuçlar geliştiren bir araç olarak görülmektedir (Meriç, 2007:59; Morgan, 2007:1; Sarraf, 2003:5). CDB, kamu harcama ve gelirlerinin kadın ve erkekler üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin analizlerini devlet bütçelerine ilave ederek devlet bütçelerini cinsiyet eşitsizliğini giderecek bir araç haline dönüştürmektedir. Ayrıca, saydamlık ve hesap verebilirlik içinde gerekli performans bilgilerinin üretilmesini sağlayarak devleti cinsiyet eşitliği konusunda daha saydam ve hesap verebilir hale getirmektedir (Baker, 2002:22-23; Budlender ve Hewitt, 2003:7; Morgan, 2007:2-4; Rake, 2002; Sharp, 2003:5-18; Bellamy, 2002). Daha da önemlisi CDB, kadınların çocuk bakımı, ev işleri, aileyle ilgilenmek gibi ücretlendirilmeyen çalışmalarının da hükümetler tarafından dikkate alınmasını sağlayan bir araçtır; çünkü bu bütçeleme yaklaşımı, vergi ve harcama sistemlerini bunlar üzerine kurmaya çalışmaktadır (Meriç, 2007:60). Bu da kadınları ekonomik anlamda görünür kılmaktadır.

Cinsiyetler arası eşitsizlik, kadınlar, erkekler, kız ve erkek çocukları için verimsizlik ve maliyet kaynağıdır. Söz konusu bu maliyetler, düşük üretim ve rekabet edebilirlik, sağlık düzeyinin azalması yoluyla kendini göstermektedir (Morgan, 2007:3). Bu nedenle CDB’nin kadınlar lehine ortaya çıkardığı sonuçlar dışında ülke için başka kazançları da söz konusudur. Örneğin, çeşitli çalışmalarda, kadınların ekonomik açıdan güçlenmesinin tüm ülkelerde verimliği artırdığı, stresi azalttığı ve sağlık düzeyini iyileştirdiği ifade edilmektedir. Aynı şekilde, cinsiyete duyarlı bütçeleme vasıtasıyla, kızlara yönelik yapılacak eğitim harcamaları fakirliği azaltmanın en etkili yolu olarak görülmektedir (Meriç, 2007:60). Ayrıca, karar alma süreçlerinde cinsiyet

boyutlu yaklaşımın olması ve bu süreçlerde özellikle kadınların katılımının devlet yönetiminin meşruluğunu artıracığı da belirtilmektedir (Budlender ve Hewitt, 2003:27).

3. CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEMEYE İLİŞKİN UYGULAMALAR

İlk CDB girişimleri 1984 yılında Avustralya Federal Devleti tarafından pilot çalışma olarak başlatılmıştır (Sharp ve Broomhill, 2002:26). Bu uygulamayla, hükümet harcamaları (gelirler hariç) kapsamlı bir şekilde analiz edilmiştir. Bu da bürokratların uyguladıkları programların kadınlara etkisi açısından daha duyarlı davranmalarını sağlamıştır. Ancak, kadın-erkek ayrımına dayalı bütçe uygulamalarında, sivil toplum kuruluşlarının etkisinin, devlet politikası içerisinde çok fazla olmaması nedeniyle, taraflı olabileceği şeklinde bir sonuç ortaya çıkmıştır (Cagatay, Keklik, Lal ve Lang, 2000:40). 1994 yılında Filipinler’de de CDB uygulamaları başlatılmıştır. Bu uygulama kamu bütçesinin %5’ini cinsiyet ile ilgili gelişim planlarının hazırlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesine tahsis edilmesi şeklinde olmuştur. Uygulamada teknik yardım ihtiyacı, kamu kurumlarının performansının belirlenmesinde ortaya çıkan problemler, bütçe ofislerinin uygulamaya karşı dirençleri gibi bazı sorunlarla karşılaşmıştır (Cagatay, Keklik, Lal ve Lang, 2000:41). Güney Afrika’da, 1997 yılında farklı kamu kuruluşunun katılımıyla CDB analizlerini takibe başlamıştır. Ülkede, cinsiyete dayalı harcama hedefleri kadar gelir toplamaya ilişkin hedefler de dikkate alınmıştır. Ayrıca, bu çalışmalarla ilgili istatistikî verilerin elde edilmesi konusuna büyük önem verilmiştir. Güney Afrika’da yaşanan bu deneyim, ulusal bütçenin oluşturulmasında, CDB’nin de belli bir zaman periyodu içerisinde dikkate alınması gerektiğini ortaya çıkarmıştır (Bartle, 2002:2). CDB’ye ilişkin yürütülen çalışmalarda karşılaşılan bazı problemlere rağmen sağlanan faydalar diğer ülkeleri de etkilenmiştir.

2000 yılından itibaren birçok Avrupa, Asya, Afrika, Latin Amerika ülkelerinde yerel veya bölgesel düzeyde cinsiyete duyarlı bütçeleme ile ilgili çalışmalar yapıldığı gözlenmiştir (Elson, 2004:630). Örneğin, İsveç parlamentosu bu yönde ulusal eylem planı yürürlüğe koymuştur. İskandinavya ülkelerinde hükümet programları cinsiyetler arası eşitlik perspektifiyle hazırlanmakta, bütçelerdeki kaynak dağılımının kadınlar ve kızlar üzerindeki etkileri belirtilmektedir. İspanya ve Meksika’da bütçenin cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönündeki etkilerinin izlenme süreci başlatılmıştır (Şenesen, 2008:4). Günümüzde 60’dan fazla ülkede cinsiyete duyarlı bütçelemeye yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Bu yöndeki çalışmalar, bazı ülkelerde devlet, parlamento veya sivil toplum kuruluşlarınca tek başına yürütülürken, bazı ülkelerde söz konusu aktörlerin birlikte çalışmalarıyla yürütülebilmektedir (Budlender ve Hewitt, 2003:10; Budlender ve Hewitt, 2002:10). Aynı şekilde, birçok ülkede yapılan cinsiyete duyarlı bütçelemeye yönelik çalışmalarda gelir yönlü analizler mevcut olmakla birlikte, daha çok harcama yönlü analizler üzerinde durulduğu gözlenmektedir (Cagatay, Keklik, Lal ve Lang, 2000:38).

4.TÜRKİYE’DE “CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME” OLASILIĞI

4.1.Türkiye’de Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeye Yönelik Çalışmalar

Dünyada hızla yaygınlaşan CDB yaklaşımına koşut olarak ülkemizde de bu bütçeleme yaklaşımının devlet bütçelerine eklenmesi konusunun tartışıldığı ve gerekli altyapının oluşturulmasına yönelik çabaların sürdürüldüğü gözlenmektedir. Ülkemizde CDB’ye yönelik altyapının oluşturulması için yapılan önemli bazı çalışmalar ve bu çalışmalarda yer alan ifadelere aşağıda yer verilmiştir.

Ülkemizde kadının statüsünün yükseltilmesi amacıyla çeşitli faaliyetleri yürütmekle sorumlu olan Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) tarafından CDB’ye yönelik bazı çalışmalar yürütülmektedir. Bu müdürlük tarafından yapılan faaliyetlerden biri 28–29 Ocak 2006 Tarihlerin İstanbul’da Gerçekleştirilen “Medeniyetler İttifakında Kadın” konulu uluslar arası Kongredir. Bu kongreye ilişkin sonuç raporunda birçok ülkede sürdürülebilir kalkınmanın kadının üretime, karar alma mekanizmalarına ve siyasete katılımı ile sağlanabileceği belirtilmiş ve cinsiyetler arasında fırsat eşitliği sağlanamaması durumunda üretim miktarının düştüğü, ülkelerin ekonomik durumlarının zayıfladığı ortaya konmuştur. Küresel anlamda kadın-erkek eşitliğinin, kanunlarda, fırsatlarda ve katılımda eşitliğin sağlanmasıyla gerçekleştirilecek bir süreç olduğu görüşü paylaşılmıştır. Bu cinsiyete duyarlı bütçelemenin bir fikir olarak tartışılmasına ve altyapının oluşturulmasına katkıda bulunacak bir gelişme olmuştur. 2008–2012 T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Stratejik Plan’ında kurumun stratejik amaçlarından biri de “*Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve programlara yerleştirilmesi için tarafların bilinç düzeyini yükseltmek*” olarak belirlenmiştir. Bu yönde KSGM tarafından farkındalığın ve duyarlılığın artırılması amacıyla eğitimler sürdürülmektedir. Örneğin, kamu kurumlarını bilgilendirmek ve ülkemizde uygulama olanaklarını değerlendirmek amacıyla 5–6 Kasım 2008 tarihlerinde Ankara’da “*Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Eğitim Toplantısı*” düzenlenmiştir. Bu toplantıda, cinsiyete duyarlı bütçelemeye ilişkin kuramsal çerçeve, tanımı, politikalar, yurt dışındaki uygulamalar anlatılmıştır. CDB, toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının tüm ana plan ve programlara yansıtılmasında önemli bir araçtır ve toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin yükseltilmesi ile de yakından bağlantılıdır. Bu nedenle KSGM’nin bu yöndeki çalışmalarının CDB’ye yönelik altyapının oluşturulması bakımından önemli olduğu söylenebilir.

KSGM ve Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı tarafından Mart 2007 tarihinden bu yana “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Eşleştirme Projesi*” sürdürülmektedir. Bu kapsamda, tüm tarafların katılımıyla kamu politikalarına temel teşkil etmek üzere 2008-2013 yıllarını kapsayan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı hazırlanmıştır. Bu Plan, bağımsız bir politika olarak değil, 2007-2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı, Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), AB Müktesebatı ve Milenyum Kalkınma Hedefleri gibi üst düzey politik belgelerindeki toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine dair düzenlemeler bağlamında hazırlanmıştır. Söz konusu planda “*Kadınlara*

ilerlemesini sağlayacak kurumsal mekanizmaların oluşturulması, var olan mekanizmaların kapasitelerinin güçlendirilmesi” öncelikli hedeflerden biridir. Bu hedef doğrultusunda belirtilen stratejilerden biri de “Ülkemizde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulaması için gerekli çalışmaların başlatılması” olarak belirlenmiştir.

Diğer yandan, Merkezi yönetim düzeyinde DPT tarafından hazırlanan son üç (2007-2009, 2008-2010, 2009-2011) orta vadeli planda kadının toplumdaki konumu, istihdamı ve geksinimlerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Henüz bütçelerden kaynak tahsisi yapılmamıştır. Ancak, bunlar kamu politikalarına ilişkin bağlayıcı belgelerdir. Bu nedenle cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulaması için bir alt yapı oluşturabileceği ileri sürülebilir. Yine Birleşmiş Milletler “Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi” Ortak Programı kapsamında 2007-2008 yıllarında altı pilot ilde (Nevşehir, Trabzon, Van, İzmir, Kars, Urfa) “Yerel Eşitlik Eylem Planları ve Yerel Eşitlik Hizmet Sunum Modeli” hazırlanmış ve İl Genel Meclisi ve Belediye Meclisleri tarafından onaylanmıştır. Bu planlarda; kadınların kentsel hizmetlere yönelik ihtiyaçlarının belirlenmesi, kadınların siyasal sürece (özellikle stratejik planların hazırlanma ve uygulama sürecine) katılımlarının artırılması, her kurumun bütçesinde “kadın” başlıklı yeni bir bütçe kalemi oluşturulması, cinsiyet ayrımlı verilerin toplanması, kamu kurumlarında “cinsiyete duyarlı plan ve bütçe” hazırlıklarına yönelik eğitimlerin verilmesi, cinsiyete duyarlı bütçeler oluşturulması gibi ifadelere yer verilmiş ve projeler belirlenmiştir.

CDB yaklaşımına yönelik olarak kamu kesiminde yürütülen faaliyetler dışında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinde savunuculuk ve lobicilik faaliyetleri açısından büyük öneme sahip olan sivil toplum kuruluşlarının bu konuyla yakından ilgili olduğu gözlenmektedir. Örneğin, Türkiye Kadın Girişimciler Derneği, Kadının Statüsü Komisyonu tarafından 24 Şubat-Mart 2008 tarihleri arasında Birleşmiş Milletlerin New York’taki genel merkezinde 52.’si düzenlenen ve gündemini CDB’nin oluşturduğu toplantıya katılmıştır. Yine Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nce 5-6 Kasım 2008 tarihlerinde Ankara’da düzenlenen “*Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Eğitim Toplantısı*” na Kadın Emeği ve İstihdam Geliştirme Derneği (KEİG) ve Kadın Girişimciler Derneği KAGİDER ’in temsilcileri katılmıştır. Ayrıca “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı*”, çeşitli illerde hazırlanan “*Yerel Eşitlik Eylem Planları*” sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği içinde yapılmıştır.

4.2.Türkiye’de Performans Esaslı Bütçelemeye Geçilmesinin Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Açısından Sağladığı Açılım

Ülkemizde 2003 yılı sonunda çıkan ve 2005 yılından bu yana yürürlükte olan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun CDB’ye ilişkin tartışmaları hareketlendiren ve CDB’nin kamu kesiminin her kademesinde tasarlanması için uygun bir araç olduğu düşünülmektedir (Tüğen ve Özen, 2008:9; Şenesen,2008:8). Özellikle, 5018 sayılı Kanun ile saydamlık, hesap verebilirlik gibi ilkeler hedeflenerek kamu kaynaklarının daha etkin, verimli ve tutumlu kullanılmasını sağlamak üzere stratejik plana dayalı PEB sistemine geçilmesi, CDB yaklaşımının uygulanması açısından önemli bir açılım

sağlamaktadır. Bunun nedeni, PEB sisteminin taşıdığı özelliklerin aynı zamanda CDB'nin daha kolay hayata geçirilmesi açısından avantaj sağlamasıdır. Dolayısıyla burada PEB sisteminin, cinsiyet konularında duyarlılığı artırmak, cinsiyet boyutlu hesapverebilirliği sağlamak ve CDB'nin yapılması için nasıl bir zemin sağlayabileceği bazı açılardan belirlenmeye çalışılacaktır.

Bütçenin Çıktı ve Sonuçlarla İlişkilendirilmesi: OECD tanımına göre PEB, fonların sonuçlarla ilişkilendirilerek tahsis edildiği bir bütçeleme yaklaşımıdır (OECD, 2004:5). Bir başka tanımına göre PEB, devlet tarafından üretilen kamusal mal ve hizmetler ile kamu harcama ve gelirlerinin toplum üzerindeki etkilerini ölçen bilgileri bütçeleme sürecine dahil eden bir sistemdir. CDB de temelde hükümet tarafından hangi mal ve hizmetlerin üretildiği ile bütçe ve politikaların kadınlar, erkekler, kız çocukları ve erkek çocukları üzerindeki etkilerini belirlemekle ilgilenmektedir. Bu nedenle her ikisi de çıktı ve sonuçları ölçen bir modelin devlet bütçesi ile ilişkilendirilmesini gerektirmektedir (Sahrp, 2003:2). Diğer yandan, “Cinsiyet eşitliği” arzulanan ulusal sonuçlardan biridir. Bu bakımdan çıktı ve sonuçlarla ilgilenen PEB en iyi ihtimalle, kadınlar için bazı özel kaynak tahsislerinin gerçekleştirilmesini sağlayacaktır. En kötü ihtimalle ise, diğer bütün sonuçlar içinde cinsiyet perspektifinin göz ardı edildiğinin farkına varılmasını sağlayacaktır (Budlender, 2005:8). Bu açıdan performans esaslı bütçeleme sistemine geçilmesinin ülkemizde CDB yaklaşımının hareketlenmesi ve uygulanabilmesi açısından bir avantaj sağladığı söylenebilir.

Performans Göstergeleri, Performans Raporu ve Değerlendirmesi: PEB, devletin neyi gerçekleştirmek istediğini (sonuçları), bunu nasıl gerçekleştireceğini (çıktıları) ölçmeyi ve bunu başarıp başaramadığının (performansın) raporlanmasını gerektirmektedir. Bu nedenle performans esaslı bütçeleme sisteminin hazırlanmasını öngördüğü performans programlarında girdi, çıktı ve sonuçlara dayalı olarak çeşitli performans göstergelerinin geliştirilmesi gerekmekte ve performans göstergeleri önemli rol oynamaktadır (Chan, Nizette, La Rance, Broughton ve Russell, 2000:35; Klatzer, 2008:5-6; Kristensen, Groszyk ve Bühler, 2000:7-34). Söz konusu performans göstergelerinin uzun vadede cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politika ve kaynak tahsislerini teşvik etmek için kullanılabilmesi ve cinsiyet boyutunun performans esaslı bütçelemeye ilave edilebilmesi üzerine yoğunlaşılabilirliği düşünülmektedir (Budlender ve Hewitt, 2003:99-108; Sharp, 2003:44). Ayrıca, en önemli performans göstergeleri de 3 “E” olarak bilinen *tutumluluk (economy)*, *verimlilik (efficiency)*, *etkinlik (effectiveness)* göstergeleridir. Bu göstergelere dördüncü “E” olarak cinsiyetler arası eşitliği hedefleyen *eşitlik (equity)* göstergesinin yerleştirilmesiyle CDB yaklaşımının performans esaslı bütçeleme sistemiyle bütünleştirilebileceği ileri sürülmektedir (Sharp, 2003:35-76). Diğer bir ifade ile PEB sistemi girdi, çıktı ve sonuçları çeşitli seviyelerde ölçen performans ölçüm kültürünü yerleştirip geliştirmektedir. Zaten var olan bu ölçüm kültürüne cinsiyetler arası eşitliği hedefleyen bir ölçüm boyutunun daha eklenmesi, ölçüm kültürünün yerleşmediği bir ortama göre daha kolay gerçekleşebilecektir.

PEB sistemi, kamu kesimince yürütülen faaliyetlerin hedef ve gerçekleşme durumu ile meydana gelen sapmaların nedenlerini açıklayacak

şekilde faaliyet raporları hazırlanmasını ve bu yolla performans denetimlerinin yapılmasını gerektirmektedir. Cinsiyet boyutlu ölçülerin PEB sürecinde geliştirilen performans ölçülerine dahil edilmesinin bir sonucu olarak faaliyet raporlarının da cinsiyet boyutlu hazırlanması sağlanabilecektir. Böylece devlet bütçesinin cinsiyetler arası etkileri belirlenebilecek ve bu yönde devletin performansı ölçülebilecektir.

Saydamlık, Hesap Verebilirlik ve Vatandaş katılımı: PEB sistemi, saydamlık, hesap verebilirlik ve vatandaş katılımını destekleyen bir bütçeleme sistemidir (Sharp, 2003:45). PEB, bütçelerde saydamlığı sağlamak üzere getirilmiş önemli bir düzenlemedir; çünkü PEB sürecinde hazırlanacak ve kamuoyuna açıklanacak belgelerin tamamı saydamlığı sağlamak açısından önemli performans bilgilerini içermektedir. Saydamlık aynı zamanda bütçeleme sürecine vatandaş katılımı için gerekli bilgileri sağlamakta ve bu yönüyle vatandaş katılımını güçlendirmektedir. Performans esaslı bütçe ile bütçe sürecine dahil edilen performans bilgisi hesap verme sorumluluğunun yerine getirilmesi için de bir zemin oluşturmaktadır; çünkü, ölçülebilir hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflere ne ölçüde ulaşıldığının raporlanıp karşılaştırılması ile kamu kaynaklarının elde edilmesi ve kullanılmasında yetkili olanların hesap verme sorumluluklarının görüşülmesi için bir dayanak oluşturmaktadır.

CDB'nin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için bütçeleme sürecinde saydamlık ve hesap verebilirliğin artırılması, bütçeleme sürecine geniş vatandaş katılımının özellikle de kadınların katılımının sağlanması gerektirmektedir. Aslında saydamlık, hesap verebilirlik ve vatandaş katılımı cinsiyete duyarlı bütçeleme için hem bir gereklilik hemde bu bütçeleme yaklaşımıyla elde edilebilecek sonuçlardır (AC, 2003:6; Bakker, 2002:22-23; Budlender, 2000:35-36; Klatzer,2008:4-5) Bu nedenle de ülkemizde PEB uygulanmasının, CDB yaklaşımının hareketlenmesi ve uygulanabilmesi açısından avantaj sağlayabileceği düşünülmektedir.

5.SONUÇ

Günümüz modern toplumlarının üzerinde önemle durduğu konulardan biri de kadın-erkek eşitliğinin her alanda sağlanmasıdır. Kadın-erkek eşitliğini sağlamanın bir de mali boyutu vardır. Bu nedenle birçok ülkede kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik yürütülen çalışmalardan biri de CDB'lerdir. CDB, devlet bütçelerinin, cinsiyetler arası eşitsizliklerin giderilmesine yönelik bir araç haline dönüşmesini sağlayan analitik bir yaklaşımdır. Ayrıca bu bütçenin kadın-erkek eşitliğini sağlamanın yanı sıra devlet yönetiminin etkinliği, verimliliği, saydamlık ve hesap verebilirliği gibi konularda da faydaları bulunmaktadır. Bu nedenle dünyanın birçok ülkesinde tartışıldığı ve çeşitli biçimlerde uygulandığı gözlenmektedir.

Dünyadaki CDB'ye ilişkin gelişmelere koşut olarak Türkiye'de de bu konuda çalışmalar olduğu gözlenmektedir. Ülkemizde sürdürülen çalışmalar CDB yaklaşımının farkındalık aşamasında olduğunu ve uygulamaya geçirilmesi yönünde çalışmaların yapıldığını göstermektedir. Diğer yandan, ülkemizde PEB sistemine geçilmesinin, devlet bütçelerinde CDB'ye ilişkin analizler yapılması için çok önemli bir gelişme olduğu görülmektedir. Ancak, PEB uygulanması çok zor olan teknik bir bütçeleme sistemidir ve bu bütçeleme sisteminin

uygulanmasına ilişkin düzenlemeler ülkemizde daha çok yenidir. Dolayısıyla ülkemizde PEB uygulaması henüz tam olarak içselleştirilememiştir. Ayrıca, CDB analizlerini yapmak ve anlamlı bir şekilde bütçeleme süreçlerine dahil etmekte kolay bir uygulama değildir. Bu nedenle, PEB sisteminin ülkemizde sağlıklı bir şekilde uygulanıp uygulanamayacağını, cinsiyete duyarlı bütçe analizlerinin de bu bütçeleme sistemine anlamlı bir şekilde eklenmesinin mümkün olup olmayacağını kısa vadede değil uzun vadede kendini gösterecek gelişmeler olduğu söylenebilir.

KAYNAKLAR

- AC. (2003). Opinion on gender budgeting. *Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men*. (Erişim:27.02.2009)
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/framework/opinion_on_gender_budgeting_en.pdf
- Altı Pilot İlin Yerel Eşitlik Eylem Planı ve Yerel Eşitlik Sunum Modeli
<http://www.bmkadinhaklari.org> (Erişim:27.02.2009)
- Baker, I. (2002). Fiscal policy, accountability and voice. The example of gender responsive budget initiatives. *Background paper for the Human Development Report 2002*, United Nations Development programme, New York.
- Bartle, R. J. (2002). The potential of gender budgeting: Has its day come?, *Budgeting and Annual Financial Management Conference*, 12 October, USA.
- Bellamy, K. (2002). *Gender budgeting*, Background paper for The Council Of Europe's Informal Network Of Experts on Gender Budgeting, Council of Europe, London.
- Budlender, D. (2005). Expectations versus realities in gender-responsive budget initiatives, *Draft Working Document Prepared for the UNRISD Project on Gender and Social Policy*, Switzerland, <http://www.unrisd.org>, (Erişim:25.02.2009)
- Budlender, D., ve Hewitt, G. (2003). Engendering budgets: A practitioners's guide to understanding and implementing gender-responsive budgets. *Commonwealth Secretariat*, United Kingdom.
- Budlender, D., ve Hewitt, G. (2002). Gender buget make more cents: Country studies and good practise, *Commonwealth Secretariat*, United Kingdom
- Budlender, D. (2000). Review of gender budget initiatives. *Community Agency for Social Enquiry*, South Africa. (Erişim:25.02.2009)
<http://www.internationalbudget.org/resources/library/GenderBudget.pdf>
- Cagatay, N., Keklik, M., Lal, R., ve Lang, J. (2000). Budget as if people mattered: Democratizing macroeconomic policies, *United Nation Development Programme Conference paper series:4*. (Erişim:26.02.2009)
http://www.gender-budgets.org/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=197
- Chan,M., Nizette, M., La Rance, L., Boughton, C., ve Russell, D. (2002). "Australia". *OECD Journal on Budgeting*, 1(4), 35-69
- Elson, D. (2004). Engendering government budgets in the contex of globalization (s), *International Feminist Journal of Politics*, 6(4), 623-642.
- Guha, S., ve Goswami, S. (2006). *Impact of gender budgeting on women empowerment*. (Erişim: 26.02.2009)

- http://www.gender-budgets.org/component/option.com_docman/task.doc_view/gid,441/
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2006). *Medeniyetler ittifakında kadın kongresi (28-29 Ocak) Sonuç Raporu*, Ankara.
- Kadının Statüsü Genel müdürlüğü. (2007). *Stratejik plan (2008-2012)*, Ankara.
- Kasının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2008). *Toplumsal cinsiyet eşitliği ulusal eylem planı (2008-2013)*, Ankara.
- Klatzer, E. (2008). The integration of gender budgeting in performance- based budgeting. *Conference of Public Budgeting Responsible to Gender Equality*, 9-10 June, 2008, Bilbao.
- Kristensen, J. K., Groszyk, W. S., ve Bühler, B. (2002). Outcome- focused management and budgeting, *OECD Journal on Budgeting*, 1(4), 7-34.
- Meriç, M. (2007). Feminizme mali bakış: Cinsiyete duyarlı bütçeler. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (509), 58-67.
- Morgan, C. (2007). Gender budgets-an overview. *Parliamentary Information and Research Service: PRB 07-25E*, 27 November 2007.
- Nakray, K. (2006). Gender budgeting and its implication for feminist research, *UK Postgraduate Conference in Gender Studies*, 21-22 June 2006.
- OECD. (2004). Public sector modernization: Governing for performance. *OECD Policy Brief, OECD Observer*, October.
- Rake, K. (2002). Gender budget: The experience of UK's Women's Budget Group, *Conference of Gender Balance- Equal Finance*, Basel, Switzerland.
- Sarraf, F. (2003). Gender-responsive government budgeting. *IMF Working Paper: WP/03/83*.
- Serdaroğlu, U. (1995). Feminist iktisat. *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 21(197), 3-10.
- Sharp, R., ve Broomhill, Ray. (2002), Budgeting for equality: The Australian experince, *Feminist Economics*, 8(1), 25-46.
- Sharp, R. (2003). Budgeting for equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting. *UNIFEM*, New York.
- Stotsky, J. G. (2006). Gender budgeting. *IMF Workin Paper: WP/o6/232*.
- Şenesen, G. G. (2008). Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme: Türkiye için bir değerlendirme. *Bütçeleme Sürecinde Parlatonun Değişen Rolü Sempozyumu*, 8-9 Ekim 2008, Afyonkarahisar.
- Tüğen, K., ve Özen, A. (2008). Cinsiyete duyarlı bütçeleme anlayışı, *Maliye Dergisi*, 154, 1-11.

KADIN VE YOKSULLUK

*Yrd. Doç. Dr. Didem Gürses**

Giriş:

Tüm dünyada kadınlar ekonomik yaşamın doğrudan içinde yer alarak veya ev içinde ailenin bakımını üstlenerek yaşamın yeniden üretilmesine katkıda buldukları halde, emekleri erkeklerle aynı düzeyde değerlendirilmemekte, ekonomik, toplumsal, kültürel, siyasal alanlarda ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) 2007 Raporuna göre kadınlara karşı ayrımcılık dünyanın tüm ülkelerinde farklı derecelerde ve farklı düzeylerde sürmektedir. Kadınlar erkeklerden düşük ücret almakta, siyasal alanda daha az temsil edilmekte, eğitim olanaklarından daha az yararlanmakta ve dünyanın doğal kaynaklarını daha düşük düzeylerde kullanabilmektedirler. 2003 öncesi on yılda 200 milyon kadın çalışma yaşamına katıldığı halde dünyadaki en yoksul bir milyar insanın yüzde 60'ını kadınlar oluşturmakta, düşük ücretli, sosyal güvencesi olmayan ve enformel işlerin yüzde 60'ında kadınlar çalışmaktadır (UNDP, 2007). Kadınların kazancı erkeklerin kazandığı ücretin, ortalama yüzde 75'i kadardır. Bu oran Bangladeş, Çin, Şili gibi eşitsizliğin yoğun olduğu ülkelerde çok daha düşük oranlardadır (UNDP,1995). Ayrımcılık, kız çocuklarını doğumdan itibaren etkilemektedir. Örneğin Hindistan'da 1-5 yaş arası ölüm oranlarına bakıldığında kız çocuklarının ölüm oranlarının erkek çocuklarına göre yüzde 50 daha yüksek olduğu görülmüştür. Her yıl 130.000 çocuk, cinsiyetleri nedeniyle, kız oldukları için ölmektedir(UNDP, 2005).

Son yıllarda toplumsal ve ekonomik yapılarda ortaya çıkan radikal dönüşümler, gelir dağılımının bozulmasına yoksul ve zengin kesimler arasındaki uçurumun derinleşmesine neden olmuş, bu durum toplumların en zayıf kesimini oluşturan kadın ve çocukları derinden etkilemiştir. Kadın ve kız çocuklarına karşı eşitsiz ve adaletsiz uygulamaların yaygınlığı, küreselleşme, neo-liberal politikalar, demografik dönüşümler ve kültürel etkenler ile birlikte tüm dünyada yoksulluk artmış, kadın yoksulluğu görünür hale gelmiş ve 'yoksulluğun kadınlaşması' kavramı yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır.

Türkiye'de de küresel etkenlerin yanı sıra 1980 sonrasında yaşanan radikal değişim yoksulluğun artmasına yol açmıştır. Özellikle kentlerde 'yeni yoksulluk' olarak nitelenen derin, kalıcı ve yaygın yoksulluk biçimleri gözlenmektedir. Bu genel giriş çerçevesinde bu

çalışmada ilk bölümde Türkiye'de son yılların köklü yapısal dönüşümü çerçevesinde artan yoksulluk durumu ele alınacak, temel nitelikleri ile tanımlanmaya çalışılacaktır. Çalışmanın ikinci bölümünde 'yoksulluğun kadınlaşması' kavramı üzerinde durulacaktır. Kadınlar arasında artan yoksulluğa dikkati çekmek üzere kullanılan bu kavramın içerdiği anlamlar ve geçirdiği evrim incelenecektir. Türkiye'de kadın yoksulluğu ve bu durumun yoksullukla

* Yıldız Teknik Üniversitesi

mücadele politikalarına yansıma şekli ise son bölümde ele alınarak tartışılacaktır.

1. Türkiye’de Yoksulluk:

Türkiye’de 1980 sonrasında uygulanan neo-liberal politikalar, finansal krizler ve küreselleşme süreci beraberinde yeni toplumsal tabakalaşma biçimlerinin, kentsel yerleşim örüntülerinin ve kültürel dinamiklerin ortaya çıkmasına neden oldu. Teknolojik, ekonomik ve toplumsal gelişmeler, toplumun tüm katmanlarını kapsayan derin bir yapısal dönüşümün yaşanmasına yol açtı. Bu ortamda yoksulluk yaygınlaştı, geçmiş dönemlerden farklı özellikler edindi. Yoksulluk, artık geçici, işsizliğe bağlı bir durum olmaktan çıktı, kalıcı, kuşaktan kuşağa aktarılan, yapısal bir nitelik kazandı. Bu yeni yoksulluğu anlamak için yeni bakış açılarının benimsenmesi, mücadele edebilmek için yeni ve kapsamlı politikaların geliştirilmesi zorunlu oldu.

Türkiye’de kentleşme ve modernleşme, 1980’ler sonrasında küreselleşme süreci ve neo-liberal ekonomi politikaları ile yeni bir boyut kazandı. Devletin ekonomi alanındaki rolünün azalması, tarım sektörünün çözülmesi ve sanayide post-Fordist uygulamaların çakışması bu geçiş dönemi sorunlarının daha ağır yaşanmasına neden oldu. 1980’lere kadar kentler göç edenlerin kolay uyum sağlayabildiği bir toplumsal ortama sahipti. Kamu İktisadi Kuruluşlarının sağladığı sosyal güvencesi olan, kalıcı, tam zamanlı işlerde istihdam olanakları fazla idi. Kentte bol ve boş olan arazilere gecekondular inşa etmek, hem barınma ihtiyacını karşılıyor, hem yeni gelenlere hemşerileri ile aynı sosyal dayanışma ağlarının içinde yer alabilme olanağı sağlıyordu. Bu olanaklar 1980’ler sonrasında toplumsal, ekonomik ve kültürel dönüşüm süreci içinde hızla ortadan kalktı. Gerek kamu gerek özel sektörde geçmişte var olan kalıcı, düzenli işlerin yerini geçici, düzensiz, sosyal güvenliği olmayan enformel işler aldı.

Küreselleşme sürecinde ortaya çıkan bir başka toplumsal dinamik, özellikle kendi hesabına çalışan esnaf ve zanaatkarların çalışma alanlarının ortadan kalkmasına neden oldu. Kentlerde pek çok mahallede yer alan ve gıda, tamirat vb. günlük ihtiyaçların karşılandığı bakkal, manav, tuhafiye, kasap, fırın, marangoz gibi küçük işletmeler 1990’lar sonrası yaygınlık kazanan büyük süper marketlerle (Migros, Carrefour, Metro, Bauhaus, Real, Praktiker vb.) rekabet edemeyerek piyasadan silindi. Bu durum kendi hesabına çalışan çok sayıda insanın işini yitirmesi, geçim kaynaklarının ortadan kalkması anlamına geliyordu (Buğra, 2005; Buğra ve Keyder, 2003). 1960’lı yıllarda göç edenlerin kente uyum sağlamalarını kolaylaştıran toplumsal mekanizmalar 1980 sonrasında değişen toplumsal ortamında etkisini yitirdi. Böylece ülkenin göç alan tüm büyük kentlerinde 1980’ler öncesi gözlenen ‘yumuşak-bütünleştirici’ kentleşme yerini ‘gergin-dışlayıcı’ kentleşmeye bıraktı. Kente göç eden kitleler için kentte yaşamak ve uyum sağlamak zor, sancılı, gerilimli, sonuçları önceden belli olmayan bir sürece dönüştü (Işık ve Pınarcıoğlu, 2001).

Toplumsal yapıdaki bu dönüşümün yanında 1980 sonrasında ekonomik ortamı da geniş kitlelere zor koşullar sundu. Özellikle en son ve en derini 2001’de olmak üzere 1990’lı yıllar boyunca peş peşe yaşanan finansal krizler pek çok iş yerinin kapanması, kitlesel işten çıkarmalar ile sonuçlandı. Çalışan çok sayıda kişi bu krizlerden işini kaybetmiş veya gerçek gelirleri erozyona uğramış olarak

çıktı. 1990'lı yıllar boyunca Güneydoğu Anadolu'da yaşanan askeri çatışma nedeniyle, bölgenin en yoksul kesimleri büyük kentlere göç etti. 1990'lı yıllar boyunca gelir dağılımı bozuldu, yoksulluk arttı ve özellikle kentlerde görünür oldu. Dünya Bankasının 2001 krizinin etkilerini incelemek üzere yaptığı araştırma sonuçları 1994'ten 2001'e ülkede kent yoksulluğunun arttığını gösterdi, bireyler yoksullukla mücadelede önemli bir unsur olan geleneksel aile dayanışmasının zayıfladığını belirttiler(WB, 2003).

2001 yılında yaşanan bu derin finansal kriz 2002 yoksulluk istatistiklerine yansdı. Ülke genelinde nüfusun üçte birini (% 29,96) etkileyen gıda ve gıda dışı yoksulluk oranı, kırsal kesimde yüzde 34,5' e kadar yükseldi(Bkz. Tablo 1) Yaşanan krizin etkilerinin derinliği ve kalıcı sonuçlarının olacağını görülmesi, hükümeti yoksullukla mücadele konusunda aktif bir tutum almaya zorladı. 2002'den başlayarak Dünya Bankası finansal desteği ile Sosyal Riski Azaltma Projesi uygulamaya kondu, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfına aktarılan kaynaklar artırılarak yoksulluktan etkilenen kesimlere yakıt, yiyecek, okul yardımı adı altında destekler sağlanmaya başlandı. Bu uygulamaların da katkısı ile ülke genelinde yoksulluk oranları azalma eğilimine girdi. 2007 istatistiklerine bakıldığında durumun 2002'ye göre iyileşme gösterdiği görülmektedir. Ancak halen nüfusun beşte biri(%18,6), 13 milyon kişi gıda ve gıda dışı yoksulluk içinde yaşamaktadır ki, bu orta gelir düzeyindeki bir ülke için oldukça yüksek bir orandır.

Tablo 1 -Yoksulluk sınırı yöntemlerine göre fert yoksulluk oranları, 2002-2007

Yöntemler	Fert yoksulluk oranı (%)					
	2002	2003	2004	2005	2006	2007
TÜRKİYE						
Gıda yoksulluğu (açlık)	1,35	1,29	1,29	0,87	0,74	0,54
Yoksulluk (gıda+gıda dışı)	26,96	28,12	25,60	20,50	17,81	18,56
Kişi başı günlük 1 \$'in altı ⁽¹⁾	0,20	0,01	0,02	0,01	0,00	0,00
Kişi başı günlük 2.15 \$'in altı ⁽¹⁾	3,04	2,39	2,49	1,55	1,41	0,63
Kişi başı günlük 4.3 \$'in altı ⁽¹⁾	30,30	23,75	20,89	16,36	13,33	9,53
Harcama esaslı görelî yoksulluk ⁽²⁾	14,74	15,51	14,18	16,16	14,50	14,43
KENT						
Gıda yoksulluğu (açlık)	0,92	0,74	0,62	0,64	0,04	0,09
Yoksulluk (gıda+gıda dışı)	21,95	22,30	16,57	12,83	9,31	10,61
Kişi başı günlük 1 \$'in altı ⁽¹⁾	0,03	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00
Kişi başı günlük 2.15 \$'in altı ⁽¹⁾	2,37	1,54	1,23	0,97	0,24	0,10
Kişi başı günlük 4.3 \$'in altı ⁽¹⁾	24,62	18,31	13,51	10,05	6,13	4,89
Harcama esaslı görelî yoksulluk ⁽²⁾	11,33	11,26	8,34	9,89	6,97	8,20
KIR						
Gıda yoksulluğu (açlık)	2,01	2,15	2,36	1,24	1,91	1,32
Yoksulluk (gıda+gıda dışı)	34,48	37,13	39,97	32,95	31,98	32,18
Kişi başı günlük 1 \$'in altı ⁽¹⁾	0,46	0,01	0,02	0,04	0,00	0,00
Kişi başı günlük 2.15 \$'in altı ⁽¹⁾	4,06	3,71	4,51	2,49	3,36	1,53
Kişi başı günlük 4.3 \$'in altı ⁽¹⁾	38,82	32,18	32,62	26,59	25,35	17,45
Harcama esaslı görelî yoksulluk ⁽²⁾	19,86	22,08	23,48	26,35	27,06	25,89

(1) *Satın alma gücü paritesine göre 1 \$'ın karşılığı olarak 2002 yılı için 618 281 TL; 2003 yılı için 732 480 TL;*

2004 yılı için 780 121 TL, 2005 yılı için 0,830400 YTL, 2006 yılı için 0.921 YTL ve 2007 yılı için ise 0.926 YTL kullanılmıştır.

(2) *Eşdeğer fert başına tüketim harcaması medyan değerinin %50'si esas alınmıştır.*

Yoksulluk profili kadar önem taşıyan bir diğer nokta ülkedeki gelir dağılımının durumudur. Gelir dağılımını gösteren Gini katsayısı, 2005 yılında Türkiye geneli için 0.38, kentsel yerleşim yerleri için 0.37 ve kırsal yerleşim yerleri için ise 0.38 olarak hesaplanmıştır. Her ne kadar ülkenin Gini katsayısı değerlerinde bir düzelme gözlenirse de 2005 göstergeleri ülkede ciddi bir gelir dağılımı adaletsizliği olduğunu göstermektedir. 2005 yılında yüzde 20'lik gelir gruplarının toplam gelirden aldığı paya bakıldığında en az gelir grubunun payı yüzde 6,1 iken, en üst gelir grubunun toplam gelirden aldığı pay yüzde 44,4 olmuştur. En zengin gelir grubunun toplam gelirden pay en alt gelir grubunun aldığı payın 2002'de 10 katı iken, 2005'te 7 kata düşmüştür (www.tuik.gov.tr).

Türkiye'deki yoksulluğun durumu ile ilgili bazı saptamalar yapılabilir: Kırsal bölgelerde yaşayanların yoksulluk riski kentsel bölgelerde yaşayanlara göre üç kat daha yüksektir(kent için yoksul oranı % 10,6 iken kırsal kesimde %32,2'dir). Ailelerin büyüklüğü arttıkça yoksulluk riski de artmaktadır. Hane halkı büyüklüğü 3-4 kişi olan aileler için yoksulluk oranı % 9,3 iken, aile büyüklüğü 7'ye yükseldiğinde yoksulluk oranı da % 42,1'e çıkmaktadır. İşteki çalışma durumuna bakıldığında en yüksek riskin tarım sektöründe çalışan kesimde olduğu göze çarpmaktadır, işsiz olanlar arasında dahi yoksulluk oranı tarım sektöründe çalışanlara göre daha düşüktür. Tahmin edileceği gibi eğitim arttıkça yoksulluk riski azalmaktadır. Okur-yazar olmayanlarda yoksulluk riski %34,8 iken yükseköğretim mezunlarında bu oran % 0,9'e düşmektedir.

2. Yoksulluğun kadınlaşması:

1970'lerde Amerika'da kadın reisli hane sayısındaki artış beraberinde bu evlerde yoksulluğun erkeklerin reis olduğu hanelere kıyasla daha derin olduğu gözlemlerini ortaya çıkardı. Bu durumu ifade etmek üzere 'yoksulluğun kadınlaşması' kavramı giderek daha yaygın kullanılmaya başlandı. Kuşkusuz 'yoksulluğun kadınlaşması' kavramının haklar, beceriler konusunda cinsler arası var olan eşitsizliklerle, neo-liberal politikaların kadınlar üzerindeki etkileriyle, emeğin enformelleşmesi ve kadınlaşmasıyla ve göç vb. nedenlerle akrabalık bağlarına dayalı dayanışma ağlarının zayıflaması gibi etkenlerle çok yakından bağlantısı bulunmaktadır (Chant, 2003). Kavram ile temelde üç duruma dikkat çekilmektedir (Cagatay, 1998):

1. Erkeklerle kıyaslandığında kadınlar arasında yoksulluk oranları daha fazladır,
2. Kadınlar arasındaki yoksulluk erkek yoksulluğuna göre daha ciddi ve derindir,
3. Kadınlar arasında yoksulluk erkeklere göre daha hızlı artış göstermektedir.

‘Yoksulluğun kadınlaşması’ kavramı bazı gerçeklere dikkati çekmekle birlikte bünyesinde bazı basitleştirmeleri ve genellemeleri de barındırmaktaydı. Nitekim ileriki yıllarda bu durum dile getirilerek kavram eleştirilmeye başlandı.

1980’li yıllar boyunca uygulanan yapısal uyum politikalarının(YUP) kadın yoksulluğu üzerine etkileri ele alındı. Yapılan çalışma ve incelemeler bu politikalarla ortaya çıkan yüksek fiyat artışlarının, destekleme politikalarının sona ermesinin, sosyal hizmetlerin azalmasının ve eğitim ve sağlık hizmetlerindeki özelleşme eğilimlerinin kadın ve çocukların yoksullaşma riskini yükselttiğini gösterdi (Moghadam, 1999).

1990’lar yoksulluk kavramının yeni bir içerik kazanmasına tanıklık etti. O döneme kadar yoksulluk, gelir azlığı olarak tanımlanır, gelir azlığı değerlendirme ölçütü olarak öne çıkarken, artık çok boyutlu yoksulluk anlayışı kabul görmeye başladı. Maddi yoksulluklar kadar, eğitim, sağlık vb. hizmetlere ulaşamamak, karar alma süreçlerine katılamamak, siyasal özgürlüklerden yoksun olmak, güvensizlik, kendini ifade edememek yoksulluğun farklı görünüşleri olarak kabul edildi. Nobel ödüllü ekonomist Amartya Sen’in ‘yapabilirlik yaklaşım’ından kaynaklanan bu yeni yoksulluk anlayışı, yoksulluğu gelir azlığının ötesine taşıyarak temel yapabilirliklerden yoksun olmak olarak tanımladı. Çok boyutlu yoksulluk anlayışının yaygınlaşması ile kadın yoksulluğu araştırmalarında da gelirin yanı sıra uzun ve sağlıklı bir yaşam sürebilmek, siyasal yaşama aktif katılabilmek, çevresinden saygı ve itibar görmek, görüşlerini ifade edebilmek gibi unsurlar yoksulluk/gelişmişlik kavramsallaştırmalarında dikkate alınmaya başlandı. Çok boyutlu yoksulluk anlayışının bir başka düzeyde ifadesi, ‘insani gelişme kavramı’ 1990’dan itibaren Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı’nın yayınladığı İnsani Gelişme Raporlarında yansımaları buldu. Bu raporlarla ulusal ve küresel kalkınma politikalarının merkezinde insanın yer alması gerektiği vurgulanmaya ve uluslararası topluluğun dikkati bireylerin yaşam kalitesinin önemine çekilmeye çalışıldı. Böylece insani gelişme kavramı uluslar arası topluluğun gündemine girdi, ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeylerini yurttaşlarının yaşam kalitesine ne ölçüde yansıtılabildikleri dikkate alınmaya başlandı. Birleşmiş Milletler, 1995’ten sonra toplumsal olanaklara ulaşma ve kullanmada kadın ve erkeklerin durumunu ortaya koyan, toplumsal cinsiyet bakış açısını benimsemiş ölçümler, (Toplumsal cinsiyete göre gelişme endeksi-GDI- ve toplumsal cinsiyeti güçlendirme endeksi-GEM-) yayınlamaya başladı.

1990’lı yıllarla birlikte ‘yoksulluğun kadınlaşması’ kavramına yönelik çeşitli eleştiriler dile getirildi. Eleştirilerde kadın reisli hanelerin kendi içinde homojen olmadığı belirtilerek, bu hanelerin tamamını yoksul olarak nitelemenin doğru olmadığı, yoksulluk ve kadın bağlantısında çok karmaşık, farklı düzeylerde etkili olan unsurların rol oynadığına dikkat çekildi.

3. Türkiye’de Kadın Yoksulluğu ve Yoksullukla Mücadele Politikaları:

Türkiye’de kadınların toplumsal yaşama katılımları erkeklere göre düşüktür. Aileden başlayarak olanakların kullanılmasında erkek çocuklara öncelik tanınmakta, kadınlar sağlık, eğitim hizmetlerinden yararlanma, bilgiye ulaşma konularında ayrımcılıkla karşılaşmakta, siyasal yaşamda daha az temsil edilmekte, yaşam mücadelesine erkeklere göre daha az eğitilmiş, donanımlı,

birikimli olarak başlamaktadırlar. Bu durum kadınların yoksul olma riskini de artırmaktadır. Kadın ve erkekler arasında kaynaklara erişim, eğitim, sağlık hizmetlerinden yararlanma, siyasal alanda temsil edilme, iş yaşamında yer alma konularında var olan ciddi ve derin eşitsizlikler istatistiklerde de ifadesini bulmaktadır. Örneğin yetişkin erkekler için okuma-yazma oranı yüzde 95,3 iken, kadınlarda yüzde 79,6'ya düşmektedir. Birleşik okullaşma oranı erkekler için yüzde 73 iken kadınlarda yüzde 64'tür. Erkekler için kişi başına tahmini ortalama gelir 12.368 ABD\$ iken, kadınlar için 4.385 ABD \$ olmaktadır. İstatistiklere de yansıyan bu cinsler arası eşitsizliklerin sonucu olarak uluslar arası sıralamada Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi(GDI) değeri 0.763'tür ve 78.sırada yer almaktadır. Kadınların siyasal yaşama katılım düzeylerini, ekonomik alanda elde ettiği başarıları gösteren Toplumsal Cinsiyeti Güçlendirme Ölçütünde(GEM) ise Türkiye, 0.298'lik bir değer elde ederek, 93 ülke arasında 90. sırada yer almıştır. Bu sıra ve değerler cinsiyet temelinde derin eşitsizliklerin olduğunu ve kadınların da erkekleri kadar geliştirebilmesi için Türkiye'nin ciddi ve sürekli çaba harcaması gerektiğini göstermektedir(UNDP, 2007-2008).

Yoksulluk istatistiklerine cinsiyet açısından bakıldığında erkekler arasında yoksulluk oranı yüzde 17,3 iken kadınlar arasında yoksulluk oranının yüzde 18,3 e yükseldiği görülmektedir (KSGM, 2008).

Gelir dağılımı cinsiyet bazında ele alındığında, gelir sağlayan işlerde çalışanların yüzde 36'sının kadın, yüzde 34'ünün erkek olduğu, buna karşılık yaratılan gelirin erkekler gelirin yüzde 88'ini kazanırken, kadınlara yalnızca yüzde 12'lik bir pay düştüğü belirlenmiştir. Erkeklerin geliri kadınların elde ettiği gelirin 4,2 katıdır. Hemen tüm meslek gruplarında(inşaat sektörü dışında) kadınların elde ettiği gelir erkeklerin gelirinden birkaç kat daha azdır. Kadınlar erkeklere göre daha eğitimsiz olmalarının bedelini gelir dağılımı eşitsizliği veya işsizlik olarak ödemektedirler (DPT,2001).

Bütün bu veriler, Türkiye'de kadınların toplumsal yaşamın olanaklarına ulaşma, bu olanakları kullanma bakımından dezavantajlı olduğunu göstermektedir. Bu da kadını yoksulluk karşısında korunmasız bırakmakta, ekonomik kriz, işsizlik ortamları, doğal afetler ve toplumsal dönüşüm dönemlerinden en çok kadınlar etkilenecek yoksullukla karşı karşıya kalan toplumsal kesimi oluşturmaktadır.

Ülkede son yıldır gözlenen yoksulluk artışı hükümetleri bu konuya daha duyarlı yaklaşıma yöneltmiş, özellikle 2001 krizi sonrasında uluslar arası kuruluşların da desteği ile yoksullukla mücadele konusunda aktif politikalar benimsenmeye başlanmıştır. Bu politikalarla amaç, yoksulluk nedeniyle ailelerin çocuklarının gıda, eğitim, sağlık gereksinimlerini ihmal etmeleri ve yoksulluğun kuşaktan kuşağa aktarılan bir nitelik edinmesini önlemek olmuştur. Bu kapsamda başlatılan Şartlı Nakit Transferleri, çocuklarını okula göndermeleri, düzenli sağlık kontrollerini yaptırmaları karşılığında hiçbir sosyal güvencesi olmayan ailelere, kız çocuklar için yüzde 20 daha fazla olmak üzere yapılan nakit ödemelerdir. Türkiye'nin sosyal politika çerçevesi içinde ilk kez başlatılan bu uygulama toplumun en yoksul kesimlerinin yoksulluk nedeniyle toplumdan dışlanmasını önlemeyi amaçlamaktadır. Ödemelerin aile içinde annelere yapılması, kız çocuklarına çok az da olsa daha yüksek bir bedelin ödenmesi, kız

çocuklara ve aile içinde annelere verilen önemi göstermesi bakımından dikkate değer yaklaşımlardır. Ayrıca 2003 yılında başlatılan Milli Eğitim Bakanlığı, UNICEF ve çeşitli basın kuruluşları işbirliği içinde sürdürülen 'Haydi Kızlar Okula' kampanyası çeşitli nedenlerle okula gönderilmeyen kız çocuklarını okula kazanmayı amaçlamaktadır. Devlet Planlama Teşkilatı(DPT) Gelir Dağılımı ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporunda kadınların toplumda korunmasız durumdaki grupların başında geldiği, nüfusun yarısını oluşturan bu kesimin çalışma hayatı, eğitim, ticaret, siyaset ve genel olarak toplumsal yaşama katılım konusunda çeşitli engellerle karşılaştığı belirtilmekte, Avrupa Birliğine uyum çerçevesinde gerçekleştirilecek çalışmalar anlatılmaktadır. Bu çalışmalar arasında yukarıda söz edilen projelerin yanında çeşitli sosyal yardım kuruluşlarının kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi de bulunmaktadır(DPT, 2007).

Türkiye'de kadın yoksulluğu ile ilgili önde gelen sorunlardan biri toplumda kadın ve kız çocuklarına yönelik çeşitli kültürel değer, görüş ve önyargıların varlığı ve bunların kırılmasının zorluğudur. Kız çocuklarını aile içi rollerine ağırlık vererek tanımlayan bu görüşün kırılabilmesi için her düzeyde mücadele edilmesi gerekmektedir. Kıt kaynakların kullanımında erkek çocuklarına öncelik tanıyan ve kadının çeşitli toplumsal olanaklardan yararlanmasını engelleyen zihniyet, maddi yoksulluk kadar zararlı ve sınırlayıcı olabilmektedir. Bu zihniyet o denli yaygındır ki kaynakların aile içinde adil dağılımını önleyebilmektedir. Bu nedenle, hane halkı gelir ve harcamalarının toplumsal cinsiyet üzerinden dökümünün yapılması önem taşımaktadır. Öte yandan 'yoksulluğun kadınlaşması' gibi kavramların vurgulanması ise mikro kredi uygulamalarında görüldüğü gibi, daha derinde yer alan paylaşım, bölüşüm, dağıtım ilişkilerini görmezden gelen ve değiştirmeyi ihmal eden yaklaşımların yaygınlık kazanmasına yol açmaktadır. Kadın yoksulluğu ile mücadeleye yönelik politika ve yaklaşımlar, toplumsal cinsiyet bakış açısını benimseyerek kadının toplumsal yaşama katılımını her düzeyde engelleyen uygulamaları ortaya çıkarmak ve mücadele yollarını geliştirmek durumundadır.

4. Sonuç:

Son dönemlerde kadın yoksulluğu çerçevesinde sürdürülen tartışma ve değerlendirmeler kadın ve kadının toplum içindeki konumuna ilişkin bazı temel gerçeklerin kabul edilmesine yardımcı oldu. Artık ulusal ve uluslararası düzeyde farklı biçim ve görünümde olmakla birlikte kadınların ayrımcılığa uğradığı ve hak, olanak ve hizmetlere ulaşma ve yararlanma konusunda erkeklere göre daha dezavantajlı bir konumda bulunduğu kabul edilmektedir. Bu gerçeğin kabul edilmesi kadın yoksulluğunu anlama, açıklama ve çözümler geliştirme noktasında sağlıklı yaklaşımların benimsenmesinin konusunda bir adım öne geçmeyi mümkün kılmaktadır.

Kadın yoksulluğunu anlamakla ilgili olarak önem taşıyan bir diğer nokta konuyu sağlıklı bir bakış açısı ve yöntemle araştırabilmeyi kapsamaktadır. Kadın yoksulluğu araştırmalarında sorunu ölçmeyi, derinlik ve kapsamı konularında istatistiki sonuçlar sunmayı amaçlayan kantitatif (nicel) araştırmaların yanı sıra kadınların yoksulluğu nasıl yaşadıklarını ortaya çıkaracak, maddi yoksullukların yanı sıra toplumdan dışlanma, çaresizlik, sesini duyuramama gibi manevi

boyutlarını gözler önüne serecek kalitatif(nitel) araştırmalara da yer verilmesi önem taşımaktadır. Katılımcı gözlem, yapılandırılmış görüşme vb. tekniklerle kadın yoksulluğunun ayırt edici unsurlarını ortaya çıkarmak böylece sağlıklı çözüm yolları geliştirilebilmesi mümkün olabilir.

Kadın yoksulluğu, toplumsal cinsiyet, sınıf, etnik unsurlar, gelenekler, kültürel yapı, siyasal sistem ve ulusal, uluslararası ekonominin karmaşık bir etkileşimi sonucunda şekillenmektedir ve yoksulluk kadınlar arasında yaygın bir sorundur. Bütün bu nedenlerle yoksullukla mücadele politika ve programları kadın yoksulluğunun karmaşıklığını ve çok boyutluluğunu dikkate aldığı ölçüde başarıya ulaşacaktır.

Kaynakça:

Buğra A. ve Keyder Ç.(2005), *Poverty and Social Policy in Contemporary Turkey*, Bosphorous University Social Policy Forum, İstanbul(www.spf.boun.edu.tr)

Buğra A. ve Keyder Ç.(2003), *New Poverty and the Changing Welfare Regime of Turkey*, UNDP, Ankara.

Cagatay, N(1998), *Poverty and Gender*, Working Paper 5 UNDP, Social Development and Poverty Elimination Division.

Chant S.(2003), *Female Household Headship and Feminisation of Poverty: Facts, Fictions and Forward Strategies*, Gender Institute, Issue 9, New Working Series,London School of Economics, London.

DPT (2001), *Gelir Dağılımının İyileştirilmesi ve Yoksullukla Mücadele* Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT:2599, ÖİK:610. Ankara.

DPT (2007), *Gelir Dağılımı ve Yoksullukla Mücadele*, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No. DPT: 2742, ÖİK: 691, Ankara.

Işık ve Pınarcıoğlu (2001), *Nöbetleşe Yoksulluk Sultanbeyli Örneği*, İletişim Yayınları, İstanbul.

KSGM(2008), *Kadın ve Yoksulluk*, KSGM, Ankara.

Moghadam V(1999), *Gender and Globalization,Female Labor and Women's Mobilization*, Journal of World Systems Research,Vol.V, 2, 1999, 367-388.

www.tuik.gov.tr

UNDP(2007-2008), *Human Development Report 2007-2008,Fighting climate change: human solidarity in a divided world*, UNDP, New York.

UNDP(2007), *Making Globalization Work for All*, Annual Report 2007.,UNDP,New York.

UNDP(2005), *Human Development Report 2005*,UNDP, New York.

UNDP(1995), *Human Development Report1995*, UNDP, New York.

World Bank(WB-Dünya Bankası)(2003), *Turkey, Poverty and Coping after Crises*,

R.No: 24185-TR. New York.

TOPLUMSAL YAŞAMDA EKONOMİK ANLAMDA KADIN GÖRSELLİĞİNİN KULLANIMI

*Ehlinaz TORUN** *Nilgün ŞENER***

ÖZET

Dünya nüfusunun yarısı ve işgücünün üçte birini oluşturan kadınların toplumsal konumları (gerek yasalar gerekse gelenek ve görenekler) dar, sınırlı ve baskı altında tutulmaları, ikinci cins olmaları; kadınların ezilmesini ve baskı altına alınmasını en önemlisi de her yönden (emek, cinsel, ruhsal vs) sömürülmesini beraberinde getiren ve de yüzyıllardır devam eden uygulamalardır.

Kadınlar, her toplumsal gelişmede ve insanlığın ileriye atılmış her adımında önemli role sahip olmasına rağmen kadınların ezilmişliği hala devam eden bir gerçektir. Bugün birçok ülkede ve Türkiye’de kadınlara ve erkeklere hukuksal boyutta biçimsel eşitlik tanınsa da gerçekte kadınların ekonomik, toplumsal ve politik ezilmişliği ve eşitsizliği sürüp gitmektedir.

Bir toplum tarafından oluşturulan kadın ve erkeğe ilişkin değerler, roller, davranışlar ve benzeri özellikleri tanımlayan toplumsal cinsiyet kavramı çalışma hayatında çalışanların davranışları üzerinde de belirleyici olmaktadır. Kadın ya da erkeğin toplum içindeki konumu gereği kendisi ile özdeşleştirilen eril ve dişil özellikler işe-iş yapış biçimlerine de yansımaktadır. İşin cinsiyete ilişkin sahip olduğu değerlere bağlı olarak çalışma hayatı içindeki görevleri, davranışları, değerleri ve benzeri belirlenmektedir. İş hayatında cinsiyet temelinde kadın ve erkek çalışanlardan beklenenlerin değiştiği, iş içinde kadına ve erkeğe farklı koşulların sunulduğu görülmektedir.

Günümüzde, işletmeler hem kadınsı hem erkeksi özellikleri içeren (androjen) bir yapıya doğru dönüşüm gözlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Görsellik, Sanat, Medya, Ekonomik Kaygı

1. GİRİŞ

Kadın iş gücü açısından gerek dünya koşulları gerekse işgücü piyasaları giderek değişime uğramaktadır. Kadınların genel olarak eğitim seviyelerinin yükselmesine rağmen işgücü piyasalarında halen istihdam ve eğitim fırsatları dengesi sağlandığını söylemek pek mümkün değildir. Aslında geçmişe nazaran küreselleşen uluslararası ekonomik sistem içerisinde, kadın istihdamında sürekli bir artış trendi yaşanmaktadır. Özellikle hizmet sektöründe kadın işgücü oranı, kamu sektörünün küçülmesine, işgücü piyasalarının esnek yapılar hale gelmesine paralel olarak sürekli artmaktadır. Diğer yandan teknolojik gelişmelerde kadınlar için yeni istihdam fırsatları yaratırken bir yandan da halen

* Kocaeli Üniversitesi, Arslanbey Meslek Yüksek Okulu Teknik-İktisadi ve İdari Programlar Bölümü, 41285 İzmit/KOCAELİ Tel: +90 262 3513281 Fak: +90 262 3513283 e-mail: ehlinaz.torun@kocaeli.edu.tr

** Kocaeli Üniversitesi, Değirmendere Ali Özbay Meslek Yüksek Okulu Teknik Programlar Bölümü, 41950 İzmit/KOCAELİ Tel: +90 262 4262412 Fak: +90 262 4262436 e-mail: nilgunsener72@hotmail.com

kadınlara ait olan düşük vasıf gerektiren işlerinde ortadan kaybolması tehlikesini doğurmaktadır.

Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de kadın istihdamının önünde bir takım sorunlar mevcuttur. Bunların bir kısmı kadınların taşınmış olduğu özelliklerden kaynaklanırken bir kısmı ise sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik yapıdan veya çalışılan işkolundan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, kadın istihdamına ilişkin sorunlar birbiriyle etkileşim halinde olan ve farklı kaynaklardan beslenen bir olgudur.

Kadının toplumdaki ve hane içindeki rolü, kadın emeğinin çalışma hayatındaki sınırlarını oluşturmaktadır. Bu konuda, yapısal, ekonomik ve toplumsal etkenler birbirini desteklemekte ve sistemdeki aksamalar kadınları dezavantajlı duruma düşürmektedir. Kadının hane dışı yaşama katılması ve hane içi üretimden toplum içi üretime dâhil olması yadırganmakta kadın emeği yetersiz aile içi sorumlulukların öncelikle kadına ait görülmesi nedeniyle süreksiz ve kadınlara atfedilen fiziksel özellikler nedeniyle verimsiz olarak değerlendirilmektedir¹.

Kadınların verimsizliği söz konusu edilirken dünyadaki kadınların üretkenliği ile ilgili Birleşmiş Milletlerin yapmış olduğu bir araştırmaya göre; Dünyadaki işlerin %66’sı kadınlar tarafından görülüyor. Buna karşın dünyada gelirin %10’nuna, mal varlığının %1’ne sahipler. Başka bir deyişle erkeler dünyada ki işlerin %34 ‘ünü yaparken, gelirin %90’nına ve mal varlığının %99’una sahipler².

Değer öncelikleri bakımından bireyler arası farklılıkların ve bireylerin dişil ya da eril değer eğilimlerinin göz önünde bulundurularak kendilerine uygun mesleği seçmeleri; çalışma hayatında ise uygun işlere yerleştirilmeleri sağlanmalıdır³.

Bayan işgücünün tarımdan sonra en çok istihdam edildiği sektör hizmet sektörüdür. Son yıllarda bayanların işgücüne katılımlarındaki artış genellikle 20.yüzyılın en önemli sosyal ve ekonomik olaylarından biri olarak algılanmaktadır. Tabi tüm bu olumlu gelişmelere rağmen çalışma yaşamının, bir yandan bayanın ekonomik bağımsızlığını ve toplumsal statüsünü destekleyerek yaşam tatminini arttırırken diğer yandan cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel değer ve tutumlar çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Ancak ekonomik üretim sürecine giderek daha fazla katılan bayanın rollerinde toplumsal rol bölüşümü açısından olumlu bir değişimin varlığından söz edilmektedir⁴.

Çalışma hayatında cinsiyete dayalı olarak özellikle terfi, maaş, işe alma, sorumluluk gibi konularda ayrımcılıkla ilgili bir takım sorunlara yaşanabilmektedir. Nitekim Woods ve Kavanaugh (1994)’un ABD’de 613

¹ [Yamak ve Topbaş, 2004]

⁴ [Uyguç, 2003]

² [www.turkforum.net]

⁵ [www.turkforum.net, 2008]

⁶ [Pelit, Demirkol ve Fidan, 2004]

^{7,8} [Woods ve Kavanaugh, 1994]

yöneticiyle gerçekleştirmiş olduğu bir araştırmada iş yerlerinde cinsel ayrımın büyük çoğunlukta olduğunu ortaya koymuştur⁵.

Birleşmiş milletlerin yapmış olduğu bir araştırmaya göre;

Dünyadaki işlerin %66'sı kadınlar tarafından görülüyor. Buna karşın dünyada gelirin %10'nuna, mal varlığının %1'ne sahipler.

Başka bir deyişle erkeler dünyada ki işlerin %34 'ünü yaparken, gelirin %90'nına ve mal varlığının %99'una sahipler⁶.

2. KADININ İŞ KOLLARINDAKİ YERİ VE İŞ YAŞAMINDAKİ İSTİSMARCILIĞI

Kadınların kariyerlerinin hemen hemen hiçbir iş kolunda önemi yok gibi, aksine kadın olmaları onlar için işe uygun olup olmama konusunda referans olmaktadır. Hatta bazen kadın yönetici ya da idarecinin bile kadın ve erkeğe davranış biçimleri farklılık arz etmektedir. Burada cinsiyet farklılığı bazen avantaj olabilmektedir. Kadınlar kadınları daha ezici ve daha istismarcı bir yol izlerken, karşı cinse karşı daha toleranslı veya daha anlayışlı, nazik davranabilmektedirler.

Erkek yöneticilerin de karşı cinse karşı daha nazik olduğu söylenebilir. İş kollarında farklı cinslerin bir arada çalışması iş yeri açısından ve çalışanlar bakımından disipline edici bir özelliği söz konusu olmaktadır.

Kadınların öncelikle kadınlar tarafından buldukları konum açısından ezilmesi önlenmeli, kadın olarak bunu aşmak gerekmektedir. Zaten çok acımasız olan iş yaşamında kadınlar daha birçok istismarcılığa uğramaktadırlar birde hemcinslerince istismar edilmeleri kadınları zor durumda bırakmaktadır. İşler daha çözümsüz hale gelmektedir.

Kadınların çalışma hayatındaki cinsel istismarı, hangi iş kolunda çalıştığı önemi olmaksızın hemen her iş kolunda mevcuttur. Kimileri kadınların dişiliğini kullanarak onların üzerinden kazanç elde etmekte, kimileri cinsel obje olarak, kimileri görsel obje olarak ilgisi olmayan alanlarda kadınları kullanarak cirolarını, kimileri tirajlarını, kimileri reytinglerini kimileri ise sosyal açıdan prestijlerini artırmak, hatta kimileri de çocuk sayılarını artırmak için kadınları birer meta gibi kullanmaktadır.

Toplumsal yaşamda cinsel, ulusal, sınıfsal, dinsel, dilsel farklılıklar vardır. Kadın kimlik olarak tüm baskı biçimlerinin dışında cinsiyetten dolayı bir kat daha fazla ezilmektedir. Kadın kültürü yaşayan ve taşıyandır. Farklı kültür ve kimlikteki kadınlar, toplumsal ve kamusal alanda kültürlerini yaşama noktasında zorluklarla karşı karşıyadır. Kendine diline ve cinsiyetine yabancılaştırılmıştır. Her tür baskı şiddet ve tacizin ilk kurbanı kadınlar olmuştur. Farklı kültürlerin yaşadığı bir toplumda çeşitliliğin talepleri görmezden gelinemez. Üstelik insanlar kültür tarafından biçimlendirildikleri için kültürel topluluklara saygı duymak gerekmektedir. Kültürel yapıların en belirgin var ettiği yer kadındır. Kadının toplumsal yaşamdaki konumu, o topluma ait

bütün bilgileri bize sunar. Giyim, kuşam, ahlak anlayışları, gelenek ve görenekler kadın kimliğinde temsilini bulur.

Sınıfsal olarak kadın informel alana sıkıştırılmakta, ev içi emeği görmezden gelinmektedir. Kadın emekçi kimliğini bile edinme noktasında sıkıntı yaşamaktadır. Dilsel olarak erkek egemen kültürün ürünü olan kadını ve cinselliğini aşağılayıcı her türlü ibareye yaygın bir biçimde kullanılmaktadır. Yine kadınlar kendi tercihi dışında toplumsal baskıyla dinsel gericiliğin ve şiddetin muhatabı olmaktadır. İş yaşamında ise pozisyonlara göre cinsel ayrımcılığa uğramaktadır.

Kadının çalışma yaşamında karşılaştığı ayrımcılık; işe girişte, emeklilik ve belirli işlere yönlendirilmekle başlanıyor. Çalışma koşulları, ücret, izinler ve sosyal haklarda, iş yerinde yükselme ve mesleki eğitimden yararlanmada, işyerinde cinsel tacize maruz kalma ile kendini göstermektedir.

2. 1. Medyada Kadının Yeri

Kadın her alanda olduğu gibi medyada cinsel ayrımcılıkla karşı karşıya kalmakta hatta en çok kadınlıkları yani cinsellikleri bu alanda sömürülmektedir. Medya kuruluşlarının tiraj ve reyting yarışlarında en çok kadınlar obje olarak kullanılmakta ve bu anlamda en fazla istismara bu işkolunda uğramaktadır.

Cinsiyetçilik medyada iki türlü irdelenmektedir. Birincisi; Bir organizasyon yapısı olarak medyada kadınların ne kadar yer aldığı ve cinsiyet ayrımcılığa tabi tutulduklarıdır. İkincisi ise medyanın kadınları kullanması ve çıkarları için kadınları aşağılamasıdır. Yaratılan söylem, medyada ve toplumsal hayatta kadına anne, eş, cinsel haz nesnesi gibi çeşitli kimlikler biçmekte ve dayatmaktadır. Reklamlarda, dizilerde ve haberlerde yer alan, hayatı çocuk, koca ve ev üçgeninde geçen, bakımlı, sabırlı, uysal ve koca, baba gibi başka bir erkeği varlığıyla tanımlanmaya muhtaç kadın modelleri idealize edilerek sunulur. Bütün bunların kadının doğuştan getirdiği doğal değişmez bir özellikleri varsayımı üzerinden hareket edilir. Bu çerçevede reklam ve tanıtımlarda kadın vücudu cinsel obje olarak kullanılmaktadır⁷.

Reklamlarda hedef kitleye göre kadın vücudu ön plana çıkartılmakta, tanıtılan ürünlerle hiçbir bağlantısı olmasa dahi fon, dekor malzemesi (otomobil, traktör, elektronik eşya, jilet vs gibi) olarak kullanılmak suretiyle erkeklerin cinsel bakışları doğrultusunda satış artırma hedeflenmektedir.

Yazılı medya da ise kadınların beğenilen- arzulanan modeller olmaları için yoğun bir bombardıman yapılmakta, kadınlar beğenilen- arzulanan olmaya ve idealize edilmiş prototiplere (detaylandırma ve seri üretim aşamasına geçmeden önce üretilen örnek ürün) benzemeye zorlanmaktadır.

Tiraj arttırmak için kadın vücudu ve kadınlara yönelmiş şiddet hikâyeleri kullanılmaktadır.

Televizyonlarda ise kadın vücudu reyting arttırmak için öne çıkarılmaktadır. Kadınlar yazılı ve görsel basın aracılığı ile magazin kültürüne hapsedilerek, düşünmeyen, üretmeyen işlevsel özelliği olmayan bireyler haline

⁷ (Anonim, 2007)

getirilmiştir. Kadınlar erkek egemen toplumdaki rolünün pekiştirilmesi ve yeniden üretilmesini sağlamaktadır.

Medyada çalışan veya medyaya konu olan kadınlar ise emeklerinin karşılıklarını alamadıkları gibi kadınların acınacak zavallı yaratıklar konumunda kendilerini korumak ve kollamaktan aciz bireyler gibi tanımlanmalarına sebep olmaktadır.

2. 2. Sanatta Kadın İmgesi

Kadın, çağlar boyunca sanatın bitmek tükenmez esin kaynaklarından biri olmuştur. Toplumdan topluma zamandan zamana kadın olgusu farklılık gösterse de etkilenme ve kullanım formlarında farklılıklar görülse de kadına yüklenen anlamın değişmediğine sadece yüklenen imgelerin değiştiğine dikkat çekmek doğru olur.

“Kadın” anlatılmaya çalışılırken çoğu zaman sanatsal iletiler, zihinlerde istenen imgeleri ve izlenimleri oluşturmaya yöneliktir. Özellikle imgelerle yüklü hayatta toplulukların dikkatini çekmek için imgeleri dikkat çekecek şekilde kullanmak en etkili yoldur. Aşırı derecede örtünmüş ya da açılmış kadının yarattığı kavramsal zıtlık etkisi, genelde kara mizah olarak kullanılmakta, her iki durumda görülen ya da gösterilen kadın, erkek egemen kültürün ürünü olarak ikinci cins, öteki ya da diğeri olarak tescillendirilmektedir. “Kadın imgesinin, erkek bakışına estetik-pornografi-erotizm gibi sınırlarında dolaşan biçimlerde sunulmasını değiştiren, kadın öznesinin ancak onu doğru anlamış ve algılamış toplumların gözünde var olabileceğini görüşünü benimsemiş bir dünya henüz yok! ...Kadın imgesinin sanat yapıtlarında temsil edilmesi tarih öncesi çağlardan günümüze tapılan kadın (tanrıça), anılan kadın (erkek sanatçının ilham perisi), satılan kadın (tüketim kültürünün baş ögesi) olarak sürüp gidiyor. Göğüsler, kalçalar, cinsel uzuvlar romantik/poetik/erotik, her neyse, erkek bakışları için çeşitli biçimler ve malzemelerle yansıtıldı ve yansıtılmaya devam ediliyor”⁸

Sanat tarihi içinde, kadınları konu alan ve onları çoğu zaman gövdesini satan, arzu nesnesi imajı içine yerleştirerek resmeden erkek egemen dünyayı onaylamayan ve sanat düşüncelerini aktarmak için farklı bir dil arayanların (kadın ya da erkek) yeni ifade şekilleri erkek egemen bakışın biraz olsun değişmesine, sanat-kadın ilişkisine de yeni bir bakış açmasına neden olmuştur.

1970’li yıllarda kadın sanatçıların kendi bedenlerini kullanmaya başlaması, bu hakkını kullanırken vücudunu en radikal biçimlere yönlendirmesi ve bunu sanat yapıtına dönüştürmesiyle sanat dünyasında gerçek bir kırılma yaşanmıştır. Ancak sanata erkek egemen gözle bakmaya koşullandırılmış izleyicinin yaşanan bu kırılmayı nasıl değerlendirdiğini anlamak zor değildir. Başka bir ifadeyle 1970’lerle birlikte kadınlar, hem dünyada hem de Türkiye’de sanatçı kimlikleriyle ortaya çıkmaya dolayısıyla sanat tarihi içerisinde yer alıp

⁸ [<http://www.msxlabs.org/forum/sanat/87472-sanatta-kadin-imesi.html>. 13.11.2008, 12 41].

görünür olmaya başlamışlardır. Buna zemin hazırlayan Feminist Hareket'tir ve kadın bilinçli bir seçim olarak sanat eserlerinin temasını oluşturur.

Günümüz toplumları içinde kadınlar, artık önemli görevlerde yer almaktadır. Sanatın her alanında da çok fazla kadın vardır. Bütün bu gelişmelere rağmen hayatın her alanında ve anında boy gösteren kadının ev içindeki rolünde maalesef bir değişiklik yaşanmamaktadır. Bir erkek ev ortamında da işlerini yürütürken kadından onun daha iyi çalışabilmesi için hizmet etmesi beklenmektedir. Dolayısıyla toplumun her kesiminde hatta aydın dediğimiz kesimde bile kadının durumu her olursa olsun ayrımcılık, eşitsizlik, ezilme devam etmektedir. Çünkü aydın kesim içerisinde bile kendi sınıfsal bilincini tamamlayamamış ve halen feodal değerleri koruyan aile yapıları devam etmektedir.

Sanatta kadın bir meta olarak görülmekte, kadın bedeni görsel kullanım nesnesi olarak düşünülmemekte, bir imge olarak kadın sömürülmekte ve kullanılmaktadır. Kadına uygun görülen rol ve kodlanan kimlik kadının cinsel kimliği ile ilgilidir. Aslında bunu toplumsal yaşamın kadına bir dayatması olarak değerlendirmemiz mümkündür. Tarih boyunca kapitalizmin koruduğu erkek egemen düzen ile kapitalizmin talep ettiği yapılanma sürecinin altında ezilen kadının kimlik arayışı sanatın nasıl bir işlev kazanması gerektiği sorusunu da beraberinde getirmektedir. Kapitalist sistem toplumda her şeyi tüketmeye yöneltiyor. Bütün değerlerin içini boşaltıyor. Sanat yapıtlarında bile bu görülmekte kadının yeri ve cinsiyeti ön planda tutulmaktadır. Kadın kimliğinin sadece bedeni üzerine inşa edildiği, seyirlik, erotik, arzu nesnesi olarak gösterildiği örnekleri çok fazla görüyoruz. Kadınlar bilinçlenmek, yaşamı daha iyi algılayabilmek ve kendilerini daha etkili anlayıp anlatabilmek için sanat dilinden fazlasıyla yararlanmaya başlamışlardır. Böylece sanat hem kendilerini tanımalarına hem toplumu daha iyi çözümlemelerine yardımcı olmaktadır. En önemlisi kadının sosyalleşip yetkinleşmesini sağlamaktadır. Yani insanlar yaşam biçimlerini, düşüncelerini sanatlarına yansıtarak bireylerin onu yaşamasını ya da düşünmesini dayatmış oluyorlar. Oysa sanatın, insanları dönüştürme, kendi dışındaki dünyayı algılama gibi çok önemli bir işlevi bulunmaktadır.

Bütün dünyada kadına ayrılan yer, ona biçilen toplumsal rol, işbölümü ya da görev, egemen sınıfın yapısıyla doğru orantılıdır. Orada kadın ikinci sınıf olarak görülüyorsa ikinci cins oluyor. Bu sadece ülkemizde değil değişen biçimlerde dünyanın bütün ülkelerinde de var olan bir durumdur. Örneğin Türkiye'de töre cinayeti varsa dünyanın her hangi bir yerinde de daha farklı bir şekilde cinayetler işleniyor. Sanatın da ülkesi ve milliyeti olmadığına göre figür olarak kullanılan obje insan (aslında kadın) olduğunda ve maddi değerler söz konusu olduğunda cinselliğin kullanımı da kaçınılmaz olmaktadır. Sanat da bu olayların gösterilişinde ya da işlenmesinde farklı bir rol üstlenmektedir. Cinsellik söz konusu olduğu ve meta olarak kullanıldığı sürece o sanata da yansyacaktır. Dolayısıyla sanatçılarda yaşadıkları toplumların yaşam biçimlerini, düşünce tarzlarını sanatlarında çeşitli şekillerde ifade etmektedirler ve/veya edeceklerdir.

2.3. Evde Kadının Rolü ve Ekonomik Katkı Payı

Ataerkil toplumlarda kadın evde anne, eş, çalışan, hizmetçi, aşçı vs rolleri verilmektedir. Aslında kadın her ortamda çalışan üreten konumundadır. Ancak ataerkil toplumlarda, ev kadınının ücretsiz çalışması ona biçilen rollerden biridir. Ev içerisindeki yapmış olduğu iş için ona bir ücret ödenmez, ev dışında evin bütçesine katkıda bulunmak için çalışmayı istese de buna eşi tarafından, babası tarafından ve ya çocukları tarafından izin verilmez.

Ataerkil toplumlarda yani eril toplumlarda çoğu kez kadınlar kendi isteklerini dile getiremedikleri gibi kadınların da kendileri için herhangi bir şey isteyebilecekleri, ailedeki erkekler tarafından hiç düşünülmemektedir. Ev içerisinde yaptığı işlere, çocuklarını yetiştirmede gösterdiği çaba takdir edilmediği gibi çoğu zaman evde kadının varlığı unutulur ve onun hakkındaki kararlar başkaları tarafından (erkek bireylerce) alınır. Kadına alınan kararları uygulamak kalır.

Kadınları eve hapseden geleneksel rolünün dışında, çalışma hayatının kadına sunduğu ekonomik özgürlük, yeni bir sosyal çevre, kendine güven ve kişiliğin gelişmesi, toplumsal statüsünün yükselmesi gibi etkenlerden kopmak istememesi, çalışma yaşamı içerisinde olmak istemesine en büyük etkendir. Bu durum kadının ne evinin kadını ne de işinin kadını olabilmesini getirmekte, bu ikili yaşam biçimi kadını bedensel ve ruhsal açıdan yıpranmasını neden olmaktadır.

Sonuç olarak kadın evde ev işleri (yemek, çamaşır, bulaşık, ütü vs), çocuk bakımı, ev dışında çalışan olarak, üreten birey olmasına rağmen ücret eşitsizliği gündeme gelmekte ve daha az kazanmaktadır. Toplumsal yaşamın kadına biçtiği rolü, çalışma yaşamı içerisinde olsa bile, “geleneksel rollerini” içselleştirdiği için, kendisine biçilen kadınlık ve annelik rolüne uygun davranmaktadır.

2.4. Hizmet Sektöründe Kadın Emeği

Bütün toplumlar da kadınlara toplum içinde ve iş hayatında rolleri biçilmiş olduğu için hizmet sektöründe kadınlara iş olarak emek yoğun işler verilmektedir.

Özellikle insan emeğinin ön planda olduğu hizmet işletme türlerindeki işlerin büyük çoğunluğunun el emeğine dayanması bu işletme türlerindeki bu konuya ilişkin mevcut durumun daha da belirgin olarak üzerinde durulması gerekliliğini ön plana çıkarmaktadır. Bayan işgücünün tarımdan sonra en çok istihdam edildiği diğer sektör hizmet sektörüdür. Turizm sektöründe, bayan çalışanların oranı düşük olmasına rağmen son yıllarda bayan lehine artışlar kaydedilmiştir. Bu artış, sektör kapsamına giren iş alanlarının genişlemesi ile ve bu sektördeki bazı işlerin “bayan işleri,” “bayana uygun olarak değerlendirilmesi” ile açıklanabilir⁹.

⁹ [Pelit, Demirkol ve Fidan, 2004]

Kadın emeğinin tekstil, hazır giyim ve tütün gibi emek yoğun bazı sanayi dalları için “ucuz emek oluşu” bayanları tercih edilir kılan etkenlerdendir. Oysa imalat sanayinin bazı dallarında istihdam yaratma maliyetinin yüksek oluşu nedeniyle bu alt dallar çok yavaş büyümekte, dolayısı ile sanayide teknolojik değişime uyum zorunluluğu çeken bayan emeğine ikincil gözle bakılmaktadır. Burada cinsiyetçi yaklaşımdan çok bayan işgücünün teknolojik donanımına uyum gösterecek bilgiye, eğitime sahip olmaması etkili olmaktadır.

Kadınların durumları gerek iktisadi faaliyet kollarına gerekse meslek gruplarına göre incelendiğinde dikkati çeken en çarpıcı durum statülü işlerde istihdam edilmemiş olmalarıdır. Kadın işgücünün tarım sektöründe yığılmasının doğal sonucu olarak diğer mesleklerdeki bayanların oranı son derece düşük kalmaktadır.

Tarım dışı üretim faaliyetlerinde çalışanların ilmi ve teknik eleman olarak %9,9'u, serbest meslek sahiplerinin %33'ü, idari personel olarak çalışanların %35'i kadındır. İstihdam edilen kadınların yüksek statülü işlerde istihdam edilme oranları çok düşüktür. Düşük statülü işler, düşük ücretleri, süresiz ve geçici çalışmayı, sosyal güvenceden yoksunluğu da beraberinde getirmektedir¹⁰

Turizm sektöründe istihdam edilen bayan elaman sayısı, diğer sektörlere göre daha yüksektir. Fakat ağır çalışma koşulları bayan personelin uzun süre istihdam edilmesini zorlaştırmaktadır.

Avrupa Topluluğu, bayan haklarını insan hakları olarak görmekte ve cinsler arası eşitliğin her modern demokrasinin temel ilkelerinden birisi olarak kabul etmektedir. Fırsat eşitliği; AB Anlaşmasında önemli bir yer tutmaktadır. 1970'ler gibi erken bir dönemde Avrupa Birliği fırsat eşitliğini benimsemiş böylece öncü bir rol üstlenmiştir. Avrupa Birliği'nin fırsat eşitliği politikasının temeli anlaşmada bayanların ve erkeklerin eşit işe eşit ücret almalarını öngören hüküm idi. Ancak eşitliğe doğru bu ilk adım, pratikte yalnızca tedrici bir takım değişikliklere yol açtı. Bu nedenle, geçmiş yıllarda gösterilen tüm çabalar rağmen tam fırsat eşitliği halen sağlanmış değildir. Avrupalı “bayanlar = kadınlar” ortalama olarak hala erkeklerin kazandıklarından dörtte bir daha az kazanmakta olup, “bayanların = kadınların” güvencesiz istihdam ilişkileri içinde bulunma olasılığı daha yüksektir. Beraberliklerinde ise, onlar hala çocuk yetiştirme ve ev işlerinin esas yükünü taşımaktadırlar.¹¹

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

- En önemli sorunlardan biri kadınların kadınları ezmesi, iş hayatında hemcinslerinin her türlü istismarcılığına etki etmektedir.
- Öncelikle kadınların hemcinslerini her ne olursa olsun ezmeden vazgeçmeleri, daha analitik yöntemlerle sorunları halletmeleri gerekmektedir.

¹⁰ [Bener, 2000]

¹¹ [Anonim, 2000]

- Kadın istismarcılığında sosyologlara oldukça çok iş düşmektedir. Toplumda kelimelere anlam yükleyerek “kadın veya bayan” kelimelerinin kullanımı ile ilgili anlam kargaşası yaratılmasına meydan vermemeleri gerekmektedir. Böyle bir ayrışmayı önlemeleri ve bu tür ayrışmaların çözümlenmesi noktasında gerekli çalışmaları yürütmeleri gerekmektedir. Çünkü kelimelerdeki anlam kargaşası “kadınların = bayanların” sorunlarını çözmediği gibi sömürülmelerini de engellememektedir.

- Kelimelere anlam yüklenmesinin önüne geçilmeli ve kadınların iş yaşamında veya ev yaşamındaki sorunların bertaraf edilebilmesi için yapılan çalışma ya da araştırmaların içeriğine bakılarak hayata geçirilmesi gerekmektedir.

- Sosyologların bu konuya daha dikkat ederek, kavram kargaşası yaratılmasına izin vermemeleri ve kadınların yaşamlarının her alanında, kadın olmaları nedeniyle ezilmelerine, istismara uğramalarına engel olacak çözümleri üretmeleri veya bu konuda yasal yaptırımlar yapılması için toplumu bilinçlendirerek harekete geçilmesini sağlamalıdır.

- Kadınların estetikliğinin, emeğinin, ruhsal olarak uyumlu ve naif olmasının, ana ve eş olarak çocukluktan itibaren yönlendirilerek cinsel ayrıma maruz kalmasının yanında eril toplumlarda erkeklerin sınırlandırılmalarının da etkisiyle yaşamları süresince sömürüldükleri görülmektedir.

- Çalışan ve ev hanımı rolündeki kadınların ekonomik olarak aile bütçesine ve dolaylı olarak ülke ekonomisine katkıları yadsınamayacak orandadır. Toplumlarda aydın kesim olarak nitelendirilen erkeklerin dahi geleneksellik içinde davranışlar sergilemeleri sonucu kadınların statülerinin göz ardı edilmesi görülmektedir.

- Geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerde Feodal bağların güçlü olması kadınların yaşamlarını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda, bu tür toplumdaki kadın imajının değiştirilmesi ve kadınların özgürleştirilebilmesi için erkeklerin ve bu erkekleri yetiştiren kadınların eğitilmesi gerekmektedir.

- Hukuksal olarak yasalar önünde eşit haklara sahip olmalarına rağmen, bu haklarını yaşam içerisinde tam olarak kullanabilmelerinin sağlanabilmesi için yaşama geçirilmesi gerekmektedir.

- Kadınların yazılı ve görsel medya tarafından cinsel obje olarak, tiraj ve reyting kaygıları dolayısıyla bir araç şeklinde görülmesi engellenmelidir.

- Kadın, sanat öznesi ve imgesi olarak kullanırken estetiğinin doğru amaçlar için kullanımının ve sanatsal gözle bakılabilmesinin uğraşanlar tarafından eğitiminin sağlanması gerekmektedir.

- Aynı kariyer düzeyindeki çalışanların iş yerindeki kadro atamalarında cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kadınlarında erkekler gibi yönetici veya üst düzey kadrolara atanmasının sağlanmalıdır.

- Yazılı ve görsel basın kadınların, kadınsı görüntülerini kullanarak piyasada bu yolla Pazar elde etmeyi amaç edinmemeli ve kadınları araç olarak kullanmamalıdır.

4. KAYNAKÇA

- Anonim, 2000.** “AB’de Uygulanan İstihdam Ve Sosyal Politika” [Rapor]. - Ankara: AB Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara, 2000.
- Anonim, 2007.** “Kadın Ve Kültür” [Konferans]. Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyonu, Ankara, 2007.
- BENER, Özgün., 2000.** “Kadınların Katkısından Yararlanamayan Ülkeler Kolay Gelişmiyor”, Standart Dergisi, Türk Standartları Enstitüsü Aylık Yayın Organı, Sayı 460. ss: 95-101. Ankara, Nisan 2000.
- PELİT, E., DEMİRKOL, Ş., FİDAN, F., 2004.** “Turizm Sektöründeki Bayan İş Görenlerin Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Otel İşletmelerinde Bir Uygulama” Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. , 2004/1 : Cilt 8. ss: 71-88. Bolu, 2004.
- UYGUÇ, Nermin., 2003.** “Cinsiyet, Bireysel Değerler Ve Meslek Seçimi”, Dokuz Eylül Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi, 2003. Sayı- 1 : Cilt 18. ss: 93-103. İzmir, 2003.
- WOODS, Robert H. ve KAVANAUGH, R.R., 1994.** “Gender Discrimination and Sexual Harassment”, [Dergi]. The Cornell H.R.A Quarterly, 1994. – XXXV : Cilt 1. s. ss. 16-22. New York, 1994.
- MADRA. Beral., “Sanatta Kadın İmgesi”** [(http:// www. msxlabs. org/forum/sanat/87472-sanatta-kadin-imesi . html. 13.11.2008, 12 41].
- www. turkforum.net, (2008), “8 Mart Dünya Kadınlar Günü”, 8 Mart 2008.**
- YAMAK, Nebiye ve TOPBAŞ, Ferhat., 2004.** “Kadın Emeği ve Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı” [Dergi] / Atatürk Üniversitesi İkt. ve İd. Bil. Fakültesi Dergisi,, 2004. - Sayı: 3-4, ss.143-156. : Cilt:18. ss.143-156. Erzurum, 2004.

KIRGIZ FILMLERİNDE KADIN İMAJI

Yrd. Doç. Dr. Elif Asude TUNCA, Öğrt. Gör. Yasemin KILINÇARSLAN***

“Bir toplumun ne kadar özgürleştiğini görmek için kadınlara bakın” K.Marx

Özet:

İmaj oluşturmak; yani zihinlerde belli bir ülke, konu, olay, kişi ya da kavram ile ilgili bir imge yaratma çerçevesinde kullanılan önemli araçlardan birisi de sinemadır. Bu çerçevede, geniş bir coğrafyaya yayılan Sovyet sisteminin ve kimliğinin yerleştirilip yayılmasında; Lenin’in yaklaşımıyla “aydınlaşmanın en güçlü aracı” olan sinemanın ve filmlerde işlenen karakterlerin etkisi büyüktür. Bu araç, Sovyet sinema geleneğine sahip olan diğer birlik üyesi ülkelerde de toplumsal bilinç yaratmanın önemli aracı olarak ön plana çıkmaktadır. Özellikle Sovyet sisteminde “biz” kavramını güçlendiren, şehir – birey analojisi Kırgız filmlerinde doğa – insan etkileşimine dönmekte, bu etkileşim çerçevesinde kadın ve kadın imgesi ön plana çıkmaktadır.

Bu çalışma ile, üç Kırgız filmde kadının işlenişi ve çizdiği imaj ele alınırken; bunun arka planında kadın tipolojisinin oluşumunda Sovyet propaganda anlayışı ve poster gibi araçların yansımaları verilmeye çalışılacaktır.

Giriş:

XX. yüzyılın başında Max Weber araçsal akılcılığın, modernite çağında insan davranışını düzenleyen başlıca etken, belki de güdülenme güçlerinin meydan savaşından yara almadan çıkması muhtemel yegane etken olduğunu öne sürmektedir. Amaçlar meselesinin o zaman halledilmiş olduğunu ifade ederek modern insanların geri kalan görevinin amaçlar için en iyi araçları seçmek olduğu belirtilmektedir (Baumann; 181: 2001).

Dünyasal yaşamda amaçlara yönelik araçların seçilmesinde Sovyet sistemi, modern toplum yapılandırılmasının en başat örneklerindedir. Sovyet düzeni, sistematik, lineer, realist, bilimsel bilgi ve geçmiş–şimdi–gelecek arasında sıkı kurulmuş bağların tarihsel yapılandırılışı bazında modernite dinamikleri tarafından oluşturulup güçlendirilmiş bir sistemdir. Bu anlamda, amaçsal düzlemde yükselen yeni Sovyet modernist dünya düzeninde Sovyet sineması bir araç olarak seçilip sunulmaktadır. Sovyet toplum ideallerine uygun olarak biçimlendirilmiş olan Sovyet yurttaşları ve Sovyet kimliğinin kurgusu bu süreçlere dayandırılmaktadır. Bu kimliğin oluşturulmasında kullanılan araçların ortak dili ise Sovyet propaganda teknikleriyle yaratılmaktadır. 1917’de Lenin’in; “sinema; kitlelerin ve sosyalist bir kültürün gerçek sözcülerinin eline geçtiği gün, Aydınlanma’nın en güçlü aracını oluşturacaktır” sözleri; sinemanın gelecekte sahip olacağı rolü oldukça net ifade etmektedir (Ferro; 1995: 166).

Propagandayı bir sanat olarak gören Sovyet sisteminde, sinema diliyle kurulan ideoloji propagandanın amaçlarını yerine getirmede en önemli araç olarak ön plana çıkmaktadır. Söylemin oluş biçimi propaganda sözkonusu

* KTMÜ İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü
eatunca@yahoo.com, elifasudetunca@hotmail.com

** KTMÜ İletişim Fakültesi Radyo, Televizyon, Sinema Bölümü
yaseminkilincarslan@hotmail.com

olduğunda propaganda sanatı ya da propagandist sanat şeklinde ifade edilmekte, propagandist sanat Marksist estetik kurallar üzerinde biçimlendirilmektedir.

Rönesanstan beri, insan “scientia est potentia” sloganına uyarak bilim gücü ile doğaya egemen olmak istemiştir. Pozitif doğa bilimlerinin ortaya çıkışı da bu çabanın birer ürünüdür. Sanatın da bir bilgi olduğu anlayışıyla doğaya egemen olma çabasında bu güçten yararlanılamaz mı sorusuna Marksist estetik, sanatın bir bilgi gücü olduğu inancı çerçevesinde; bu gücün, tıpkı bilimde olduğu gibi aynı amaç için kullanılabileceğini belirterek; ‘bilme’yi, amaçsız bir bilinç eylemi değil, anlamı ve ereği olan bir eylem olarak ele almıştır (Tunalı; 1993: 68).

Devletleşmenin hemen sonrasında köylüler için uygulamaya konan kültür programı çerçevesinde, eğitsel sinema, bilimsel sinema ve canlandırma sineması seçkin bir yer işgal etmiş, bunun yanısıra, belgesel sinema, köylüler için sinema, sinema–belgesi de aynı şekilde başat olarak ele alınmıştır. Rejimin kendini dile getirirkenki araçlarından biri de haber filmleri olmuştur. 1918’den itibaren haber filmleri resmi Sovyet gerçeğinin kusursuz, eksiksiz görünümünü sunmuştur. (Ferro; 1995:119)

Sovyet sineması geleneğine ait olan Kırgız sineması ise; özellikle ülkenin siyasi anlamda bağımsızlığına değin, ait olunması gerekli kaçınılmaz olan bir grup kimliği yaratarak bu kimliğin dışında kalan bireyleri sistemin çarkına takılan bir taş olarak kabul edip cezalandırmaktadır. Kollektif kimliğin dayandığı grup aidiyeti özdeşleşme ve bağlanma şeklinde kendini göstermektedir. Rasyonel temelli örgüt veya dernek üyelikleri bir yana bırakılırsa bu durum küçük veya büyük pek çok grup aidiyeti konusunda geçerlidir. Günlük yaşamda karizmatik bağlarla bağlanılan küçük gruplardan ulusal topluluğa kadar kimlik açısından anlamlı tüm gruplarda grup bağlılığı önemli bir kimlik boyutudur (Bilgin, 2007: 269). Kurulan korku sistemi ve sadist benlik dayatmaları Sovyet sisteminin işleme hızını ve döngüsünü sağlamlaştırmaya yöneliktir. Günlük hayatta, yaşamın her anında asılı duran bu anlayış; izleyicilerin, bir süre sonra bunları günlük yaşamın kendileriyle konuşan görsel bir dili olarak yorumlamasını ve bu filmlerin etkisi altında çalışma–yaşama–dayanışma koşullarını benimsemesini sağlar. Bu üçlü koşulu yerine getiremeyen bireyler, sistemin kendine has cezalandırma koşulları çerçevesinde bir bakıma; filmin ortaya koyduğu mesajın işlemediği ve belirli bir davranış kalıbı olarak benimsetilemediği bireyler halini alırlar. Bu tür bireylerin sayıca fazlalığını engellemek adına filmlerde propaganda süreklidir ve tekrarlanır. Temel amaç; toplumu, genel siyasi, ekonomik, kültürel çerçevede var olan sisteme bağlılığı arttırmak amacıyla eğitmektir (S.Mambataliev, 2008).

Psikolojik olarak etkileme sistemi, görsel düzenlemelerin ve hiyerarşik sözcüklerin kullanımıyla desteklenir. Önemli olan sonuçtur. Film geri besleme (feed-back) ile ilgilenmez çünkü geri besleme hedef kitlenin mesaja verdiği tepkinin; onların arzusuna göre değiştirilebileceği gerçeğinden yola çıkarak biçimlenir. Oysa propaganda da temel amaç geri beslemelerle uğraşmaksızın istenen etkinin yaratılmasını sağlamaktır.

Bağımsızlık sonrasında ise; yani 1991 yılından sonra, Sovyet propagandasının yerini, bağımsız bir ülke haline gelen Kırgızistan’ın, değişen

toplumsal, ekonomik, siyasi yapısının beraberinde getirdiği temalara yer veren çalışmaların aldığını görüyoruz (S.Mambataliev, 2008).

Ancak bu değişim Kırgız filmlerinde kadının ele alınışını, işlenişini, filmler kanalıyla çizilen kadın imajını farklılaştırmamaktadır. Bağımsızlık öncesi ya da sonrası çekilen Kırgız filmlerinde kadının imajı, rolü birbiriyle benzerlik göstermektedir.

1. Sovyet Sineması Geleneğinde Biçimlenen Kırgız Sineması ve “Kadın” Karakterler

Epstein’in “Süper Göz” kavramı, sinemacının özgün gücünün hem yazıdan hem de filmsel teknikten kaynaklanan bir güç olduğunu savunmaktadır. Yani senaryonun ve film tekniğinin başarılı birlikteliği ortaya çıkan çalışmanın başarısını ve etkileme gücünü de ortaya koymaktadır. Bu anlamda Kırgız sinemasında özgün senaryolara oranla roman adaptasyonları daha fazla kullanılmış özellikle Cengiz Aytmatov romanları Kırgız sineması için önemli bir anlatım kaynağı olagelmıştır. Sovyet sinema geleneğinde biçimlenen Kırgız sinemasında romandan sinemaya aktarım edebi yazına uygundur. Romana sadık kalınarak filmsel bir omurga oluşturulmakta; karakter–sahne tasarımı–zaman geçişleri–müzik gibi unsurlarla filmsel anlatı bedenlenmekte, bir anlamda filmin anatomisi ortaya çıkmaktadır. Karakter işlemleri yetkindir ve doğal oyunculukla güçlendirilmektedir. Diyaloglarla ilerleyen filmlerde oyuncunun aksiyonun arkasına saklanma olanağı bulunmamaktadır. Romansal akışın görselleştirilmesiyle ilerleyen olay örgüsü, karakterlerin eylemselliği aracılığıyla aktarılmakta, tasvire dayalı görüntülerin fonda kullanımıyla sinema görüntülü roman haline getirilmektedir. Yalın dile sahip anlatım basit çekimler eşliğinde akmaktadır. Kurgu basittir. Edebi yazındaki akış görüntüsel düzlemde devam etmektedir. Film izleyiciye egemendir. Sinema dilinin etkisi teknik ekibin koordinasyonundan ve gücünden gelmektedir. Filmin çekimsel donanımı; çerçeveleme, çekilmiş görüntüleri işleme donanımı; kurgu, kompozisyon ve aydınlatma disiplinli işleyiş içerisindedir, çünkü Sovyet sineması kuralları ve reçeteleri değişmeyen aritmetik bir işleyişe sahiptir. Sovyet sanatı, estetiği; işleve yönelik bir araç olarak ele almaktadır.

Aytmatov’un romanlarında incelikle işlenen kadın karakterler Kırgız sinemasında, kadının senaryoda karakter olarak ağırlıklı bir yer edinmesine neden olmaktadır. Aristo estetiğine dayanan Trajik bir anlatım yapısına sahip olan Kırgız filmlerinde kadın karakterlerin, Antik Yunan Elektra ve Medea tragedyalarında olduğu gibi trajik olanı ve yazgıyı erkeklerin taşımada, içselleştirmesinde ve biçimlendirmesinde etkin bir güce sahip olduğu görülmektedir. Böylelikle izleyiciler *katharsis* yaşayarak filmsel anlatımın bir parçası haline gelmektedirler. Kırgız filmlerinde kadın karakterler Sovyet sisteminin temel özelliklerinden olan “biz” kavramının toparlayıcısı ve sürdürücüsü olarak yansıtılmaktadır. Senaryolarda yaşamın trajik alanları ve yazgının kaçınılmazlığı bireylerin tek tek savaşımdan değil, dayanışmayı öngören toplu bir karşı koyuşla gösterilmektedir. Görsel tasarımla kurgulanan bu yeni gerçeklik dünyasına temel oluşum “biz” ve “onlar” üzerinden yükselir. “Diğer”inin ya da onların kim olduğu ve ne şekilde tanımlandığı önem kazanır. Derrida’nın bakış açısında da buna benzer bir yan bulunmaktadır. Kolektif

kimliğin oluşması daima “onlar”a karşı “bizim” yaratılmasını gerektirir. Burada insan topluluklarında sosyal bağın inşası bir dış alanın belirlenmesine bağlıdır. Nasıl ki iç dışa göre veya dış sayesinde varolabiliyorsa “biz” de “onlar” sayesinde varolabilmektedir. “Bizim” yaratılması “onların” icadını gerektirmektedir (Bilgin; 165:2007).

Sovyet sisteminde önemli bir yeri olan bürokratik çarkın işleyişindeki kadın modelinin kırsal alanda karşılığı olan bir Sovyet kadını tiplemesi mevcuttur. Bu bürokratik ve kente yönelik gelişmelerde aktif bir yaşam alanına sahip olan kadına karşılık, kırsal alanda devlet ideallerini merkezden uzağa (Moskova’dan Sovyet ülkelerine) taşıyan ve yaşatan, kolektif bilinci güçlendiren, aidiyet, aile, akrabalık ve Sovyet ulusu değerlerini biçimlendirmede öncü olan bir kadın modelidir.

Kırsal kadındaki kadın tipolojisi Rus kültürünün kökenlerinde varolan paganist inancın üretici kadın güçlere verdiği önemde gizlidir. Göçebe kültür anlayışının yansımalarıyla Kırgız sinemasında kurulamayan kent-birey analogisinin yerini insan doğa analogisi almakta ve doğa insan bütünleşmesi ve etkileşimi ifade edilmeye çalışılmaktadır. Doğanın gücü kendi doğurgan ve koruyucu, kollayıcı kadınlığından ileri gelirken kadın-güç ittifakı Sovyet sistemi tarafından Hıristiyanlık öncesi pagan Rus kültüründen ödünç alınan ve Kırgız sinemasında Şamanist kültürün doğa insan ilişkisi bazında dünyevi olmayan ritüelleriyle zenginleştirilmektedir. Kırgız filmlerinde Nomadik kültürün tüm özellikleri yalnız bir dille anlatılırken buna uygun bir sinema dili oluşturulmaktadır. Kadınların her zaman en son kerteledeki durumlarda ortaya çıktıkları görülmektedir: Grev kararını iletirler, hareketin sürdürülmesini desteklerler (ya da desteklemezler), şiddete başvurulmasına neden olurlar. Ekim ve Grev’de Ana’nın rolünün ‘imdat, yoldaşlar’ şeklinde olması gibi. Oynadıkları rol her zaman için merkezidir, belirleyicidir, ölüm ya da akacak kanın habercisidir (Ferro;1995:65).

Sanat eserini içinde bulunduğu kültüre bağlı olarak tanımlamak olan kuramsal sanat anlayışı çerçevesinde Kırgız filmlerinde kadın imajının ortaya koyulması içinde bulunulan kültürün göstergelerini yakalamayı gerektirmektedir. Kültürden doğan ortak göstergeler bireylerin birbirlerini anlamalarını ve ortak bir anlam dünyası kurmalarına neden olmaktadır.

2. Kırgız Sinemasında Kadın Karakterin İmajı

Dünya geneline bakıldığında, kadınların statülerindeki değişimlerin, ihtilaller, inkılaplar ve sosyal hareketler gibi kısa dönemli veya endüstrileşme, şehirleşme, eğitim ve istihdam gibi uzun dönemli değişim süreçlerinde meydana geldiği görülmektedir. Bu süreçlerde, kadınların aile ve toplum içerisindeki statülerini iyileştirmek üzere kapsamlı hukuki reformlar yapılarak, sosyo – ekonomik gelişim ve siyasi değişim sağlanmaya çalışılmıştır. Kısa dönemli değişim süreçlerinde kadınların daha erken haklarına kavuştuğu, bunun ilk tarihi örneğini de Bolşevik İhtilali’nin teşkil ettiği görülmektedir. Bu manada Rusya, dünyada kadınlar lehine geniş ve kapsamlı reformların yapıldığı ilk ülkedir” (Acun, 2007: 92).

Sovyetler Birliği, kadın reformlarının yapıldığı ilk ülke olurken, birlik üyesi eski Türkistan topraklarında ise; mevcut iki kadın tipolojisinden söz etmek mümkündür: İlki, Özbekler ve Tacikler arasında olduğu gibi, ev hanımı olan ve şeriat yoluyla yaşayan kapalı kadın tipi; ikincisi ise Kırgızistan'daki gibi göçebe hayat yaşayan ve ilk kadın tipine göre daha özgür olan ve aynı zamanda göçebe kültürün getirdiği yaşam şartlarına boyun eğen kadın tipidir. XIX.yy.da Alay Çariçesi olarak tanınan Kırgız Kurmancan Datka bu ikinci kadın tipine girmektedir. Bu ikinci kadın tipi, göçebe hayat içinde yaşayan, bu yaşamın getirdiği yaşamsal güçlüklerle katlanan, gelenekçi olmakla beraber özgür kadın sembolüdür (Nacirova, 2002).

Kırgız Filmlerinde kadın imajı çerçevesinde ikisi bağımsızlık öncesi biri bağımsızlık sonrasına ait olmak üzere 3 film ele alınmış ve bu filmlerde kadının konumlandırılması, imajı ile Kırgız toplumunda kadının konumu arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır.

Bu kapsamda ele alınan filmlerden; Bakaydın Jayıtı - Bakay' ın Yaylası ve Beliy Gore – Beyaz Dağ (Zor Geçit) Kırgızistan'ın 1991 yılında kazandığı bağımsızlıktan önce, Beşkempir (5 Yaşlı Kadın Elinde Büyüyen Çocuk) Yetim filmi ise bağımsızlıktan sonra çekilmiştir. Her üç film de, göçebe kültürün, bozüy (çadır) hayatının yansıtıldığı, kırsal kesim insanların yaşamlarının aktarıldığı filmlerdir.

2.1. Bakaydın Jayıtı - Bakay' ın Yaylası

Konusu	At yetiştiricisi Bakay ve Bakay'ın ailesinin üzerine kuruludur
Olay örgüsü	Film, yaylada yaşayan Bakay ve komşularının tanıtımıyla başlayıp Bakay'ın şehirde okuyan 8 – 10 yaşlarındaki oğlunun tatilde ailesinin yanına gelmesiyle devam eder.
Karakterler	
Ana Karakterler	<p>Bakay – evin babası, 70 – 75 yaşları arasında, at yetiştiricisidir, ismini, Manas destanındaki Bakay'dan almıştır, ismiyle uyumlu, akıllı, geleceği görebilen, iyi niyetli birisidir.</p> <p>Urum – Bakay'ın eşi, ev kadını, annelik vasıflarını yansıtan birisidir. Kırgızlarda “Umay Ene” yi temsil eder; yani şefkatli, herşeye iyi gözle bakan, pozitif düşünen bir kadındır.</p> <p>Kalık – evin en küçük oğlu, şehirde okulda yatılı okumaktadır, 8 – 10 yaşlarında, yeni çağın çocuğudur, eğitim almak isteyen, kendini geliştirmek isteyen, at besleyicisi olarak kalmak istemeyip eğitimli biri olmayı isteyen ve medeni dünyada yerini almak isteyen, umut dolu bir çocuktur.</p> <p>Alım – Bakay'ın komşusu, o da at yetiştiricisi, 50 – 55 yaşlarında, geleneklerini koruyan, olduğu yere alışkın ve</p>

	başka bir yeri düşünmeyen, bulunduğu yerden; konumundan; hayatından memnun birisidir.
Yan karakterler	<p>Yol işçileri – devletin görevlendirdiği, Bakay ailesinin yaşadığı yaylada yol yapan kişiler. Sistemi temsil ediyorlar ve daha çok sistemin varlığını seyirciye hissettirmek için varlar.</p> <p>Çocuklar – Kalık’ın sınıf arkadaşları, civar yaylalardaki ailelerin çocukları, onlar da Kalık gibi şehirde yatılı okuyorlar</p>
Toplumsal çevre	Geçimini at yetiştiriciliği ile kazanan, yaylada yaşayan, kırsal bölge insanların vurgulandığı ve buldukları ortamdan; şartlardan, yaşayış biçiminden memnun olan, bunları sorgulamayan bir toplumsal çevre
Fiziksel çevre	Olay yaylada ve yaylaya kurulu bozüy’lerde geçiyor. Toplumsal sınıfı ve Kırgız geleneklerini yansıtan bir ortam.
Filmin söylemi	<p>Film çağların yerinde durmayıp sürekli aktığını, değiştiğini vurguluyor. Eskinin yerini yeni almakta ve bu devinin sürekli kılınmaktadır. Değişim, gelişim ve yenilikler yaylalara bile kolaylıkla ulaşabilmektedir. Bu da, medeniyetle tabiatın çatışması sorunsalı ile karşılaşıyor. Filmde bu durum, yol yapmak için dağda patlatılan dinamitlerle; bundan etkilenen atların kaçışması ve sulardan geçerken balıkları ezmesi sahnesi ile ifade edilmektedir.</p> <p>Değişimin kabul edildiğinin bir göstergesi olarak, filmde yaşlıların atlara binerek dağlara doğru gitmesi ile betimlenmektedir. Fonda yavaş bir müzik vardır, sahne ve müzik gelenekselliği ifade etmektedir. Artık yaşlıların, tutucuların, geleneksellerin devri bitmiştir. Filmde değişimin kaçınılmazlığı vurgulanırken, değişimin; çağa ayak uydurmanın sembollerinden birisi de; ileri görüşlü; ismiyle uyumlu “Umay Ene” nin yani evin annesinin; oğlu Kalık’ın okuması gerektiği konusundaki ısrarı ile ifade edilmektedir. Umay Ene, kocası Bakay’a rağmen oğlunu okula gönderme konusunda kararlıdır ve Bakay karısının isteğini kabul etmek zorunda kalır. Bir sonraki film karesinde Kalık şehre gitmekte olan tren ile ‘tünelden çıkmakta’dır. Devir, medeniyet, değişime, yeniliğe giden gençlerin devridir.” (S.Mambataliev, 2008)</p>

2.2. Beliy Gori – Beyaz Dağ (Zor Geçit)

Konusu	Basmacıların baskısından bıkan göçebe hayatın insanların, içinde oldukları duruma dönük kurtuluş ya
--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

da kabulleniş arasına sıkışıp kalan hayatları üzerine kurulu

Olay örgüsü	Film dağlarda, akan nehrin yakınında genç bir erkekle kızın umutsuzlukla çevrili konuşmalarıyla başlar.
Karakterler	
Ana Karakterler	<p>Genç erkek – Gözleri hep uzaktadır. Mutsuzdur. Birşeyler yapması gerektiğinin farkında ve isteğinde ama ne yapması gerektiğinin belirsizliği içerisinde, kendini suçlamakta, sorumlu tutmaktadır.</p> <p>Genç kız – Umutsuz, beklentisizdir. Erkeğin umuduna imrenerek bakmaktadır.</p> <p>Yaşlı kadın – kızın annesi. Kör. “Elleri gözüdür”. Gerçeği, elleriyle, “dokunarak görmektedir”. Atılımcıdır, ilericidir. Eğitime inanmaktadır. Kızının şehre, Bolşeviklerin arasına gitmesini desteklemektedir. Ancak gelenekçidir, ataya, geçmişe değer vermektedir. Kızının gitmeden önce babasının mezarını ziyaret etmesini, onunla vedalaşmasını ister.</p>
Yan karakterler	<p>Basmacılar – tehlikelilerdir. Basmacıların başının genç kızda gözü vardır.</p> <p>Yaşlı nine – kör annenin annesidir. O da “bakmadan görebilenlerdendir”. Gelenekçi yapıdadır. Ancak bilgedir, umutludur, umut vericidir.</p>
Toplumsal çevre	Dağlarda basmacılardan korkarak yaşayan kırsal yerleşim yeri insanlarıdır ve buldukları ortamdan, şartlardan, eğitimsizlikten, yaşayış biçiminden memnun değildirler. Bunları sorgulayan, birşeyler yapmak gerekliliğine, durumlarını, şartlarını değiştirmeleri gerektiğine inanan bir çevredir.
Fiziksel çevre	Olay dağlarda, bozüy yaşantısı içerisinde geçmektedir. Kırgız geleneklerini yansıtan, mezarlıklarla örülü bir ortamdır.
Filmin söylemi	Film geleneksel yapı içerisinde yaşayan ancak modernliğe, şehre, Bolşeviklerin verdiği sosyal imkanlara, eğitime öykünen genç insanları anlatıyor. Varolan kalıpların kırılmasını hedefleyen ve bunun da genç erkekle ifade edildiği bir ortamdır. Ancak desteği veren, çağdaşa, bilgiye gitmeleri gerektiğini vurgulayan “bilge Umay Ana”nın betimlendiği annedir. Film, çağın

değiştigi, hızlı bir şekilde aktığını sembolize eden nehrin yanında, sarpı, engeli ifade eden dağlarda buldukları durumdan, konumdan mutsuz genç bir kız ile erkeğin birşey yapmaları gerektiğine yönelik sözleri ile akar. Zira, değişim, akış kaçınılmazdır. Tıpkı nehrin hızlı akışı gibi. Değişimin gerekliliğine olan inanç yaşlı, kör, bilge Umay Ana ile de desteklenmektedir.

2.3. Beşkempir – (5 Yaşlı Kadın Elinde Büyüyen Çocuk) Yetim

Filmin Konusu	Çocuğu olmayan bir ailenin evlat edindiği Beşkempir'in yetim olduğunu öğrenmesi ve yeni durumunu kabullenmesi özelinde; genelinde ise; ülkedeki değişim etrafında kurulu
Olay örgüsü	Film, bir bebeğin ve beşiğinin 5 kadın tarafından kutsanması, süslenmesi, “dualarla sarılması” ile başlar. Daha sonraki sahne, bebeği büyümüş; 12-13 yaşlarındaki haliyle göstermektedir.
Karakterler	
Ana Karakterler	<p>Beşkempir – yetim çocuk. Küçük yaşlarda bırakıldığı evin ailesi tarafından büyütülür. Ailenin çocuğu olmadığı için Beşkempir'e gönülden sahip çıkar. Adı yaşlı kadın anlamına gelen Kempir'den ve yaşlı kadınların sayısı olan 5 rakamından gelmektedir. Arkadaşından yetim olduğunu öğrendiğinde annesine sorar, annesi bunun doğru olmadığını, kendi çocukları olduğunu söyler.</p> <p>Rıskan (Anne) – 45 – 50 yaşlarındadır. Beşkempir'e kendi doğurmuşçasına sahip çıkar. Geleneklerine bağlıdır. Yumuşak mizaçlıdır.</p> <p>Babaanne – 75 – 80 yaşlarındadır. Hastadır, yatalaktır. Torunu Beşkempir'e gönülden bağlıdır. Ölümünden sonra Beşkempir'e gerçeğin açıklanmasını vasiyet etmiştir.</p> <p>Baba – 45 – 50 yaşlarındadır. Gelenekçidir. Çok konuşmaz. Sert mizaçlıdır. Beşkempir'e kendi çocuğu gibi sahip çıkmıştır. Yaşlı annenin vasiyetini kendisi bizzat yerine getirir. Sahip çıkan, koruyan, bilinen baba kalıplarındadır.</p> <p>Adıl, Bakıt – Beşkempir'in arkadaşları. Adıl yüzünden Beşkempir annesinden dayak yer. Aynı zamanda Adıl'den yetim olduğunu öğrenir. Beşkempir ile aynı kızıdan hoşlanmaktadır. Ama kızın tercihinin Beşkempir'den yana olduğunu farketmesiyle, Beşkempir'e kin beslemeye başlar.</p>

	<p>Anipa – Komşu kadın. Adil'in annesi. Oğlundan duyduklarıyla Rıskan'a gidip oğlunu şikayet eder. Beşkempir'e kötü sözler söyler.</p>
Yan karakterler	<p>Komşu gelinler – Birbirlerine yardım ederler, birlikte şırdak sararlar.</p> <p>Komşu çocuklar – Beşkempir'in arkadaşları</p>
Toplumsal çevre	<p>Kırsal bölgede; köyde yaşayan; yaşam şartlarından şikayeti olmayan, yetim çocuğa köy halkı olarak topluca sahip çıkan bir çevredir. Ancak, komşunun çocuğunun yetim çocukla arasında yaşanan gerginlik; çocuğunu koruma psikolojisiyle annesinin, komşunun yetim çocuğuna çıkışması ve annesine Beşkempir'i şikayet etmesine sebep olur.</p>
Fiziksel çevre	<p>Olay köy yerinde geçmektedir. İyilikte de kötülükte de Kırgız geleneklerinin yaşandığı, yaşatıldığı bir ortamdır.</p>
Filmin söylemi	<p>Film, toplumsal paylaşımı, korumayı ve kimsesiz bir çocuğa sahip çıkmayı anlatıyor. Genç yaşına rağmen sorumluluklarının farkında olan Beşkempir, bağımsızlığını yeni elde eden ülke ile örtüştürülmektedir. Onun hayatındaki değişimler Kırgız halkının hayatında olan değişikliklerdir. Ölen aile büyüğü yaşlı kadının vasiyeti doğrultusunda evlat edindikleri yetim çocuğa gerçeklerin anlatılması, çocuğun, cenaze töreninde yaptığı konuşma ile bu “koruyan, kollayan, sahip çıkan” yaşlı kadına gözyaşları içinde hakkını helal edişini minnet duyguları ile ifade edişi. Film aynı zamanda iyinin de kötüde hep etrafımızda olduğunu ve iyiyle – kötüyle birlikte yaşamamız gerektiğini anlatıyor. Burada kötü, çocuğa bir kavga anında üvey, yetim olduğunu söyleyen; bunu ilk kez öğrenmesine sebep olan arkadaşı Adil ile ifade edilirken, iyi çocuğu kendi çocuğu, kendi torunu gibi koruyan, kollayan anne, baba ve babaanne ile tasvir ediliyor.</p>

3. Üç Filmin Söyleminde Ortaya Çıkan Ortak “Kadın” İmajı

Geleneksellik:	<p>Filmlerde, geleneksel kıyafetleri içinde, gelenekçi kadın tiplmesi ile çerçeveselenen kadın, hamidir, koruyucudur. Yıllarını, geleneksel değerlerin altında, evinde – çadırında; eşine, çocuklarına yani ailesine hizmet etmekle geçirmektedir. Yaşadığı mekan Kırgız çadırı ya da kırsal kesimidir. Ancak kadın güçlüdür, bilgedir. Gücünü, bilgeliğini analığından, doğurganlığından, geleneksel</p>
-----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

yapıya sahipliğinden, “Umay Ene”liğinden almaktadır

Bilgelik
(Umay Enelik)

Umay Ene – Umay Ana, Türk geleneklerinde kadınları, çocukları, yeni doğan bebeği ve annesini koruyan kişidir. Yoklukta, açsızlıkta çocuklarını beslemek için taş kaynatan, rivayet bu ya, kaynayan taşı bugünün “bahar müjdecisi Nooruz’un (Nevruz) geleneksel ve kutsal olduğuna inanılan tatlısı sümölöğe dönüştüren üreten, besleyen Ana... Yine Nooruz’da, sağlık ve sonsuzluğun simgesi ardıç ağacını tütsüleyerek kötülükleri kovan, koruyan, koruyucu Ana... Bakaydın Jayıtı’nda uzaktan gelen oğlunu “dışardan getirdiği kötülüklerden, şerden arındırmak için kutsamaktadır”. Başının üzerinde çevirdiği bir tas su ya da sütün içerisine; içindeki pislikleri çıkarıp dışarıda bırakıp içeri arınarak girmesini sembolize eden tükürmesini istemektedir. Aynı kadın geleneksel Nooruz kutlamalarında ardıç yakarak herkesi kutsayan Umay Ene’nin et ve kemiğe bürünmüş halidir. Çünkü aç çocuklarını doyurmak için taşı kaynatan anadır Umay Ene...

Öncü ve Lider

Gelenekçi kadın – Umay Ene olan Kırgız kadını bir o kadar da yenilikçidir, açık fikirlidir. Beyaz Dağ – Zor Geçit filminde kızının şehre; Bolşeviklerin yanına okumak için gitmesine ya da Bakaydın Jayıtı’nda oğlunun okula; eğitimine devam etmesi için gitmesine destek vermektedir. Eğitim yeniliktir, eğitim gelecektir, eğitim kurtuluştur. Kadın, bu geleceği, yeniliği, kurtuluşu destekleyen kişidir. Kendisi geleneksel yapısını korurken, gelecek neslin ilerlemesi, okuması, kendini eğitip geliştirmesi için destek vermektedir. Az eğitilmiş ya da eğitimsizdir. Özverilidir. Dayanıklısıdır, dirençlidir. Tabiat güçlüklerine, koca zulmüne dayanır... Bakaydın Jayıtı’nda kocasından dayak yer kadın... Kurtarıcısı ise oğludur. Ancak kocasının kriz geçirip bayılmasında da hemen yanında beliren, kocasına sahip çıkan, koruyan da yine kadındır, eştir. Müşfikdir. Bu, çaresizliğin, kaderciliğin, kabullenişin de yansımasıdır. Ama kendine kabul ettiklerini çocukları için kabul etmemektedir. Çocuklarının okumasını, eğitim almasını, ilerlemesini istemektedir. Kendi varolan etik içinde kalırken çocuklarının; yani ülkenin geleceğinin atılım yapmasını; varolan içinde sıkışıp kalmamasını istemektedir. Kırgız geleneklerine göre; evin en küçük oğlunun ailenin yanında kalıp ona bakması gerekirken, evin babasının bu yöndeki isteği, evin annesi tarafından reddedilmektedir. Geleneğin içinden gelen, gelenekleriyle yaşayan ana; söz konusu oğlu olunca geleneksel bakışın dışına çıkabilmekte; oğlunun gitmesi gerektiğini

vurgulamaktadır.

Beden dili	Tüm filmlerde kadın az konuşmaktadır. Ağırbaşlıdır. Kadının sessizliği bilgeliğini temsil etmektedir. Konuştuğunda dinlenmekte, saygı görmektedir
Cinsiyeti	Tüm filmlerde kadın cinsel kimliğinin dışındadır. Cinsiyeti yoktur. Analığı, bilgeliği, koruyuculuğu esastır.
Doğanın bedenlenmiş hali	Beşkempir filminde ölen kadın “mother of earth” söylemleriyle gömülür. Çünkü kadın annedir, çünkü kadın tabiattır, çünkü kadın tabiatın devamlılığına, sürekliliğine sahiptir, güçtür, çünkü kadın “dünyanın annesidir”.

4. Sovyet Propaganda Posterlerinde Yaratılan ve Kırgız Sinemasındaki Kadın Tipolojine Model Olan İmajlar:

4.1. Poster 1: “Sus!”



Her üç Kırgız filminde çizilen ortak kadın imajı çerçevesinde; kadın karakterler az konuşmakta ama öz konuşmaktadır. Sovyet sinema geleneğinde en son aşamadaki durumlarda ortaya çıkan kadının Kırgız filmlerine yansımaları da aynı düzlemde, noktayı koyma aşamasındadır. Bu son nokta dirayetin, kararlılığın da geldiği noktayı temsil etmektedir.

4.2. Poster 2: “Dünya Anneleri Barış İçin”



Yeni dünya düzenini şekillendirmede, geleceği belirlemede söz sahibi olan, “gizli” etken olan kadındır. Kadın “güc”ün kendisidir, güç kendindedir. Barışın oluşturulması, ülkenin ilerlemesi kadınların belirlediği ilkelerle çizilecek ve gerçekleşecektir. Kırgız filmlerinde bu, annenin oğlunun ya da kızın, geleceğini kurtarması, yarınlarını şekillendirmesi için eğitime, eğitim için şehre gitmeye teşvik etmesiyle kendini göstermektedir.

4.3. Poster 3: “Vatanınızı Sevin!”



Bakışlar net, kararlı, umut dolu, ileriye dönüktür. İleriye dönüklük, ileri görüşlülük ve ileriye bakış, umudun, beklentinin ifadesidir de aynı zamanda. Bu anlayış Kırgız filmlerinde de kendini göstermekte, kadın umudunu, gelecekte ve ülkesinden beklentilerini korumaktadır.

4.3. Poster 4: “Günden Güne Yaşamak Daha da Kolaylaşıyor!”



Kadın, “biz” olgusunun oluşturulmasında, toparlayıcı, sürdürücü olarak ön plana çıkmaktadır. Üretime katılmakta, erkekle birlikte söz sahibi olmakta, “birlikte”

yaşamı daha da kolay hale getirmektedir. Bakışlar kararlı, net, ileridedir. Aynı kadın Kırgız filmlerinde de karşımıza gelecekte umudunu koruyan, beklentisini koruyan kadın olarak çıkmaktadır. Kendisi geleneğinin içerisinde kalırken, oğlunun ya da kızının geleceği yeniden şekillendireceğini bilmektedir.

4.4. Poster 5: “Yaşamın Erkeklerle Eşit Olan SSCB Kadınları”



Sovyet sistemi içerisinde erkekle aynı hakları elde eden ve erkekle birlikte hareket ederek toplumsal yaşantıda eşit söz hakkına sahip olan kadın, dirayetlidir, kararlıdır. Kadın, Kırgız filmlerinde Umay Ene bilgelğinde, kararlılığında belirlemektedir.

4.5. Poster 6: “Halk İçin Çalışalım!”



Yine, “biz” temasını vurgulayan kadın, Kırgız filmlerinde geleceği şekillendirenlerin önünü açalım, onları destekleyelim dönüşmektedir.

Sonuç:

Sovyetler Birliği'nin “biz” çerçevesinde örgülediği sistemin, kadın katılımıyla çizdiği ortaklık kendini birlik üyesi ülkelerden Kırgızistan'da ve Kırgız

sinemasında da göstermektedir. Şehir – birey etkileşimi çerçevesinde kadın liderliği ve ortak kılınmasıyla yaratılan Sovyet kadın tipografisinin, aynı dönemin göçebe kültürün hakim olduğu Kırgızistan’a ve Kırgız filmlerine yansması doğa – birey çerçevesinde olmakta ve bu noktada da bilgeliğin çerçevesinde doğa güçlerinin bütünleştiği; üzerinde toplandığı “Umay Ene” ile kendini ortaya koymaktadır. Kırgız filmlerinde kadın imajı, bilgeliğin yanısıra gelenekselliğini de muhafaza etmekte, ancak kendisi için gelenekselliği kabul ettiği olguları konu gelecek olduğunda, evlat, yeni nesil olduğunda ilerici anlayışa, kabullenmemeye dönmektedir. Geleneksellik ile çevrili kadın cinsel kimliğinden de uzaktır. Geleneksellik koca zulmü çekmesinin de açıklamasıdır, ancak gerçekte erkeğin gösterdiği bu zulüm; güçsüz erkeğin dirayetli kadınla başetmek için kullandığı ancak gerçekte kendi acizliğini ortaya koyduğu bir ifade ediş tarzıdır. Kadının liderliği, tarihi kimliği ile Kurmancan Datka ile ön plana çıkarken filmlerde; az ama öz konuşmasıyla dediğini yaptırtan kimliğin yarattığı liderlik ile örülmektedir. Bilgeliği, koruyuculuğu Umay Ene’nin bilgeliğinden, üretkenliğinden kaynaklanmakta, doğa ile bedeninin buluştuğu bir görünüm kazanmaktadır.

Kaynakça:

Acun, F., (2007). “Görsel Verilerde Kadın İmajı (1923 – 1960)”, Isparta: SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi.

Baumann Z., (2001), “Bireyselleşmiş Toplum” çev: Yavuz Alogan, Ayrıntı Yayınevi, İstanbul

Bilgin Nuri. (2007), “Kimlik İnşası”, İzmir: Aşina Kitaplar

Ferro M. (1995), “Sinema ve Tarih”, çev: Turhan Ilgaz, Hülya Tufan, İstanbul: Kesit Yayıncılık

Kunczik, M. (1997). Images of Nations and International Public Relations, USA: Lawrence Erlbaum Associates Publishers

Mambataliev, S., (2008). Bağımsızlık Öncesi ve Sonrası Kırgız Sineması ile Kırgız Edebiyatı Etkileşimi, Bişkek: KTMÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Nacirova, A., K. Nogaeva, (2002). Kırgızistan Dağlarının Kadınları, Bişkek: Kırgız Dağ Madenleri Enstitüsü Yayını.

Tolungüç, A., (1990). Türkiye’nin Dış Tanıtım ve Turizm Sorunları, Ankara: A.Ü. Basın Yayın Yüksek Okulu Yayınları

Tunalı İ., (1993), “Marksist Estetik”, İstanbul: Altın Kitaplar

GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE TÜRKİYE'DE VE BATIDA KADIN HAREKETLERİ

Yrd. Doç. Dr. Funda Kızuler*

ÖZET

Bu çalışmada, Osmanlı'dan günümüze Türkiye'deki kadın hareketleriyle Türk kadınının kadın hakları açısından konumu sorgulanmış ve batı kökenli bir kavram olan feminizm, farklı disiplinlerdeki alt türleriyle birlikte ele alınarak, kadının günümüz dünyasındaki yerini imleyen "postfeminizm" kavramı incelenmiştir.

I-Osmanlı'dan Günümüze Türk Kadını:

Osmanlı İmparatorluğu'nda ilk olarak, 1839'da duyurulan Tanzimat'la birlikte kadının konumu sorgulanmaya başlanmıştır. Kadının geri bırakılmışlığıyla devletin geri kalmışlığı arasında bir koşutluk gören ve kadını modernleşme projesinin yapı taşı olarak kavrayan Osmanlı aydın erkeklerinin çabalarıyla, 1845-57 yılları arasında kadınların köle ve cariye olarak satılması yasaklanmış, 1856'da mirastan kısmen pay almaları sağlanmış, 1862'de kız çocukları için ilk Rüştüye açılmış, 1869'da ilköğretim kızlar için de zorunlu kılınmıştır. Aynı yıl, "*Terakki-i Muhaderrat*" adlı kadınlara yönelik ilk yayın ve 1886'da "*Şükufezer*" adlı kadınlara ait ilk dergi yayınlanmıştır. 1870'de ilk kez bir kadın okul müdürlüğüne atanmış ve kadınlar için ilk öğretmen okulu açılmıştır. Böylece eğitim, basın ve iş dünyasına ilk adımlarını -azınlıktaki aydın-erkekler aracılığıyla atan kadınlar, 1908'de "*Cemiyet-i İmdadiye*" adı altında, yazar Fatma Aliye Hanım önderliğinde Osmanlı İmparatorluğu'nun ilk kadın derneğini kurmuşlardır. 19.yy.da başlayan ilk kadın hareketleri, kadınlara haklarını elde etmeye ve tartışmaya çağırarak çeşitli kadın dernekleri, konferanslar, dergi ve gazete yazılarıyla açımına devam etmiş, I. Dünya Savaşı yenilgisi sonucu ülkenin işgal edilmesiyle Türk kadını, ulusal savaşıma destek vermek için miting kürsülerine çıkmış, cephede ve cephe gerisinde Kurtuluş Savaşı'na önemli katkıda bulunmuştur. (Kulin, 2004)

İlk kez Tanzimat dönemindeki modernleşme projesine koşut olarak gündeme gelen kadının toplumsal yaşamdaki rolü sorunsalı, geleneksel/dinsel değerlerin güvencesi adına kadının var oluşunun özel/mahrem alanla sınırlı kalmasını savunan gelenekçilerle, kadının eğitimle özgürleşimini ve toplumsallaşmasını uygarlığın göstergesi olarak gören batıcılar arasında ateşli tartışmalara yol açmış ve "*İslamcı bir imparatorluktan laik bir ulus-devlete geçişi gerçekleştiren*" (Göle, 2001:82) Cumhuriyet'in duyurulmasıyla, sarkaç kadınların yararına hareket etmiştir. Yukarıda belirttiğimiz gibi kadınlar, Tanzimat'tan II. Meşrutiyet'in sonlarına uzanan tam 80 yıllık süreçte edin(diril)dikleri haklarla tüm tepki, baskı ve kısıtlamalara karşın, kendilerine yaşamsal sınır olarak çizilen ev içi alanın dışına çıkarak, kamu alanında görünürlük kazanmaya başlamış ve toplumda da kadın-erkek eşitliğini savunan düşüncelerin temeli atılmıştır. (Göle, 2001) Ancak kadınlar, Kurtuluş Savaşı zaferinden ve Cumhuriyet'in kuruluşundan sonra, İsviçre Medeni Kanun'undan Türkiye'ye aktarılan Medeni Kanun'un 1926'da mecliste

* Sakarya Üniversitesi Alman Dili ve Edebiyatı Bölümü'nde görev yapmaktadır.

onaylanmasıyla gerçek anlamda erkeklerle eşit haklara sahip olmuştur. Artık çekeşlilik yasaklanarak yasal nikâh zorunluluğu getirilmiş, kadınlar istedikleri mesleğe girme hakkını kazanmış, boşanmada, velâyette, aile mallarının ve mirasın paylaşımında kadın-erkek eşitliği sağlanmıştır. (Kongar, 1998) 1930'da yerel seçimlerde oy kullanma ve aday olma hakkını kazanan kadınlar, 1934'te İsviçre, Almanya, Fransa, İtalya, İspanya ve Belçika gibi Avrupa devletlerinden önce genel seçimlerde de seçme/seçilme hakkını elde etmiş ve 1935'te, 18 kadın milletvekili meclise girmiştir. (Kulin, 2004) Böylece kadınlar, hem aile içinde -her ne kadar erkek "ailenin reisi" konumunda olsa da- hem de siyasal/kamusal alanda cinsiyet ayrımcılığına karşı yasal anlamda çok önemli hak ve özgürlükler elde etmiştir.

"Daha endişesiz ve korkusuzca, daha dürüst olarak yürüyeceğimiz bir yol vardır. Büyük Türk kadını çalışmamızda ortak yapmak, hayatımızı onunla beraber yürütmek, Türk kadını ilmi, ahlaki, sosyal, ekonomik hayatta erkeğin ortağı, arkadaşı, yardımcısı ve koruyucusu yapmak yoludur" (Unan, 1959: 150-151) şeklindeki sözünün de imlediği gibi Atatürk, kadını yüceltip özgürleştirerek toplumsal yaşamda etkin kılmayı devrimlerinin odak noktasına almıştır. Göle'nin söylemiyle, *"Batılılaşmanın öncüleri, laikliğin taşıyıcıları"* olarak kadını *"medeniyet tercihindeki dramatik değişimin şahitliğini yapan aktörler"* (Göle, 2001:30) durumuna getiren Kemalizm, öncelikli olarak *"kadının tecriti üzerine kurulu toplumsal sistemi değiştirmeyi hedef almıştır"*(Göle, 2001:101) ve bu çerçevede inşa edilen yeni Türkiye Cumhuriyeti'ndeki *"modernleşme"* olgusu, *"vatandaşlık ve insan haklarının getirilmesinden ziyade, kadınların kamunun parçası haline getirilmesi ve Kemalist reformların belkemiğini oluşturan kadın haklarının temin edilmesidir."*(Göle, 2001:30) Eğitimin kızlara ve erkeklere zorunlu kılınması (1924), Medeni Kanun'un onaylanması (1926), kadınlara seçme/seçilme hakkının tanınması (1930-1934) gibi, cumhuriyetin duyurulmasından hemen sonra art arda yapılan yasal düzenlemelerle, kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olarak kamusal alana çıkması sağlanmıştır. *"İlk kadın hakimler, ilk kadın avukatlar, ilk kadın kimyagerler, ilk kadın meclis üyeleri, ilk kadın cerrahlar, ilk kadın zabıtabular, ilk kadın diplomatlar"* (Kulin, 2004:166) ve birçok farklı meslek grubuna ait daha niceleriyle cumhuriyetin ilk yıllarındaki eğitimli kadınların taşıdığı *"öncülük"* ruhu, Kandiyoti'nin belirttiği gibi *"sınıf temelli olsa da, kamusal alanda kadınların varlığının meşrulaştırılmasında uzun dönemli bir etki yaratmıştır."*(Kandiyoti, 1997:216) Onlar, birçok ilk'e imzasını atmış cumhuriyet kadınlarından biri olan profesör Hamide Topçuoğlu'nun söylemiyle *"kadınların kamu hayatına, sosyal ilişkilere tam bir yetki ve kişilik özgürlüğü içinde katılmasını amaç edinen Cumhuriyet'in öncüleriydi(ler)."*(Ozankaya, 1984:129)

Kuruluşundan itibaren tam 86 yıllık bir süreçte kadınlara tanıdığı hak ve özgürlükler, meclisteki kadın milletvekili yüzdesiyle olmasa da, bugün *"Türkiye'yi, Avrupa'da en fazla kadın eğitimcisi, hukukçusu ve bankacısı olan ülke konumuna getirmiştir. Üniversitedeki görevlilerin % 60'ını, bankacılık, sigortacılık ve finans sektöründe çalışanların % 50'sini, eczacıların % 50'sini, avukatların, hâkim ve savcılarının % 40'ını ve hekimlerin % 30'unu kadınlar oluşturmaktadır."* (Kulin, 2004:166) Ancak Kongar'ın belirttiği gibi, ne yazık

ki ülkemizde eşit işe eşit ücret ilkesi uygulanmamakta, “*çalışan kadın aynı işi yapan erkeklere göre daha düşük ücret almaktadır.*” (Kongar, 1998:601) Okur-yazarlık ve eğitim düzeyi açısından da kadının erkeğe göre durumu pek iç açıcı değildir. Kulin’in söylemiyle “*çarpıcı bir örnekle belirtmek gerekirse, ülkemizde okur-yazar olmayan kadın nüfus, okuryazar olmayan erkek nüfusun üç katıdır. On yıl önceki verilere göre, erkek çocuklar arasından zorunlu ilköğretimde olanların oranı % 92’ye yaklaşırken, bu oran kızlarda % 87’de kalıyordu.(...)Eğitim aşaması yükseldikçe, kızların eğitim kurumlarında yer alma oranları da hızla düşüyordu.*” Son yılların verileriyle daha da ürktücü bir tablo oluşturmaktadır; maalesef “*ülkemizde 7 milyon okuma-yazma bilmeyen kişi olup bu rakamın 6 milyonu kadın(larımızdır).*” (Kulin, 2004:167) Ne yazık ki 21. yy. Türkiye’inde de fiziksel/psikolojik/ekonomik/cinsel istismar, tecavüz, namus ve töre cinayetleri gibi akıl almaz şiddet biçimlerine maruz kalan kadın, Kongar’ın söylemiyle “*toplum içindeki “ikinci sınıf vatandaşı” kimliğini henüz yırtamamıştır.*” (Kongar, 1998:601) Ancak 2001’de yürürlüğe giren yeni Medeni Kanun, -haklarının farkında olan- kadınların bu “*ikinci sınıf vatandaşı*” konumunu yasal açıdan önemli ölçüde iyileştirmiştir. Toplumun yapıtaşısı olan aile kurumunda yasal olarak başlayan bu reformasyonun yaygınlaşıp gerçek anlamda yaşama geçirilmesi, hem kadının bireyselleşip özgürleşmesi, hem de Türkiye Cumhuriyeti’nin varlığını eşitlikçi, demokratik bir hukuk devleti olarak berkitmesi şeklinde ikili bir işleve sahiptir. AB’ye giriş sürecine koşut olarak 1985’te kısmen onaylanan, 1999’da önceden konulan çekinceler kaldırılarak meclise sunulan ve 27/11/2001 tarihinde resmen onaylanarak yürürlüğe giren 1030 maddelik yeni Medeni Kanun’un getirdiği önemli değişikliklerin bazıları şunlardır: “*yeni kanununun 21. maddesinde (...); kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla “Kocanın ikametgâhı karının (...) ikametgâhı addolunur” hükmü kanuna alınmamıştır. Evlenme yaşı kadın-erkek farkı gözetilmeden ülkemiz şartlarına ve çağdaş eğilimlere uygun olarak yükseltilmiştir. Bundan böyle 18 yaşından gün alan kadın ve erkek evlenebilecektir (m.124). Evlenme töreni artık sadece erkeğin değil, kadının oturduğu yerdeki evlendirme memurluğundan da yapılabilecektir (m.134). “Hayata kast” ve “pek kötü davranış” sebeplerine 3. bir boşanma sebebi olarak “onur kırıcı davranış” eklenmiştir (m.162). “Koca evlilik birliğinin reisidir” kuralı kaldırılarak, birliğin yönetiminde eşlere eşit söz hakkı tanınmıştır (m.186). Eşlerin oturacakları evin seçimini kocaya bırakan hüküm değiştirilmiştir. Artık eşler oturacakları evi birlikte belirleyebileceklerdir (m.186). Kadın ve çocukların geçim ve bakımlarının kocaya ait olduğunu öngören hüküm, eşitlik ilkesinin doğal bir sonucu olarak kaldırılmıştır. Bundan böyle eşlerden her ikisi de güçleri oranında emek ve mal varlıkları ile evin geçimine katkıda bulunmakla yükümlüdür (m.186). Aynı şekilde evlilik birliğinin temsilinde eşlere eşit hak tanınmıştır (m.188). Eşlerden her birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı kabul edilmiştir (...) (m.192). Kadının kocası lehine borç altına girmesine ilişkin işlemleri hâkimin iznine tâbi tutan hüküm, kadın-erkek eşitliğinin doğal bir sonucu olarak kaldırılmıştır (...) (m.202).*” (<http://www.byegm.gov.tr>)

Söz konusu maddelerin açıkça gösterdiği gibi, yeni Türk Medeni Kanunu aile hukukunda kadın-erkek eşitliği açısından oldukça önemli bir yasal yapılanma

sağlamıştır, ama bu son derece olumlu yapılanmanın kılıgıda kadınlara nasıl ve ne kadar yansıdığını zaman gösterecektir. Her ne kadar yüzyıllardır süregelen ataerkil düzenin kadının var oluşunu kısıtlayarak özgürlüğünü hiçe sayan olumsuz izdüşümlerinin toplumda ve toplumun yapı taşı olan bireylerde yarattığı düşünsel ve duygusal yapılanmanın kalıntıları birdenbire yok edilemeyecek olsa da, geçmişe göz atıldığında bugün elde edilen hak ve özgürlükler gerçekten de kökten bir dönüşümü imlemektedir. Bu noktada kadınların, yasal alanda elde ettiği bu hak ve özgürlüklerin bilincinde olarak, bu kazanımları içselleştirmeleri ve kullanmaları, özel/ailevi alandan başlayarak tümüyle bir toplumda kadın-erkek eşitliğinin kılıgıya geçirilmesinde ve her tür ayrımcılığa karşı, tam anlamıyla eşitlikçi yeni bir bilinç düzeyi yaratılmasında en önemli rolü oynayacaktır.

I-I-Türkiye’de Feminizm:

Göle’nin belirttiği gibi, kökeninde İslam öncesi Anadolu-Türk kimliğini ön plana çıkararak, batılılaşmayı ulusun kendi öz değerlerini yitirmeksizin benimsemesi gerektiğini savunan Türkçülük akımından etkiler taşıyan ve Tanzimat’tan beri süregelen modernleşme projesiyle ulusalcılık arasında bir bireşim kuran Kemalist devrimlerin idealize ettiği kadın kimliği; “*Osmanlı kozmopolitliğinin aksine (...) tevâzuyu ve fedakârlığı vurguluyor, (İslam öncesi) Anadolu’ya ait olduğu varsayılan geleneksel nitelikleri yeni koşullara uyarlamasıyla da milliyetçi projeyi temsil ediyordu.*” (Göle, 2001:31) Kemalizm’in bu yeni kadın kimliği, ulusal savaşım yıllarında etkin bir rol oynayan yazar Halide Edip Adıvar’ın yapıtlarında yansıttığı gibi, doğu ve batı ekinleri arasındaki farklılıkların yarattığı çelişkileri varlığında uzlaştıran, “*hem Batılılaşmış, hem de ulusal değerlerine bağlı kalmış, hem okumuş ve serbest hem de namus konusunda çok titiz kadınlar*” (Moran, 1990:119) olarak karşımıza çıkar.

Toplumu ve devlet aygıtını tüm uzuvlarıyla dönüştürme ereğini kadının özgürleşmesine, toplumsal yaşamın her kesitinde erkekle yan yana, eşit olarak yol alması savına bağlayan Kemalizm, art arda getirdiği devrimlerle bunu yasal açıdan garanti altına almıştır. Göle’nin belirttiği gibi, kadının kamusal yaşamda erkekle birlikte görünür, etkin varlığının toplumca sindirilip benimsenmesinise; kadının anaçlığı, vericiliği, kutsallığı dışında cinselliğini neredeyse yok sayarak, insani varlığını ön plana çıkartıp yücelterek sağlamaya çalışmıştır, bir anlamda kadının kamusal alanda görünürliğini “*dişiliğinin*” görünmezliğiyle dengelemiştir. Yüzyıllardır var oluşu ev içi/mahrem alanla sınırlandırılan kadının öğrenim, çalışma ve siyaset yaşamıyla kamusal alana çıkışının toplumda meşruluk kazanması, ancak “*kadınların bireysel ve cinsel kimliklerini basturmalarıyla mümkün ol(muştur)*”, bir başka söylemle “*kadının özgürlüğünün bedeli, toplumsal düzeni tehdit olarak algılanan “dişiliğinin”, hatta bireyselliğinin bastırılmasıdır.*”(Göle, 2001:108 ve 109)

Toplumsal alanda varlığı kabul gören eğitilmiş, meslek sahibi, aydın Kemalist kadının, elde ettiği bu kökten dönüşümü imleyen kazanımların öte yanında, bireysellik bilincinin gelişmesine koşut olarak farkındalıklarının artmasıyla, içine düştüğü “*özgürlük ve dişilik çıkmazını*” (Göle, 2001:110) ayrımsayıp sorgulamaya başlaması, feminizmin dünya çapında ivme kazandığı 1980’li

yıllara denk gelir. Aksoy'un söylemiyle “kadın sorununun modernleşme projesinin resmi söyleminin dışında tartışılmaya başlaması 1980 sonrasında. Askeri darbenin siyasetleştirildiği yeni ortamda çıkan ilk demokratik hareket kadın hareketidir.”(Aksoy, 2006:50) 1980’li yıllardan itibaren Türkiye’de de güncellik kazanan feminizmin eleştirel merceği altına alınan Kemalist kadın tipi (Özbay, 1986), kadının kendi öznelliğini ve cinsel kimliğini ulusal ülküler ve sorumluluklar adına yok saymak zorunda bırakan Kemalist “devlet feminizmi”nin “şizofrenik kimliğe” (Tekeli, 1986) yol açtığı savıyla eleştirilir.

Bu dönem aynı zamanda “siyasetleştirilmiş” bir ortamda duygu ve düşüncelerin şiire kanalizasyonuna kanalize edildiği ve tam bir “kadın şair patlaması”nın yaşandığı bir dönemdir. Şair Nilay Özer, Türk kadınının cumhuriyetle başlayan bireyselleşme ve özdeşleşme sürecini şöyle özetliyor: “Atatürk devriminin getirdiği temel haklarla, geleneksel kız evlat yetiştirme fikrinden bir derece uzaklaşıldı. Duygusal ve düşünsel boyutta; kontrol edilen, korunan, koruyucusuna ve toplumsal/dinsel yasalara adanan kadın kendini fark etti. Her alanda fikir ve başarı sahibi oldu. Önce insan olduğunu, insanın mutlak yalnızlığını, aşkı, cinselliği kavradı ve dışarı vurdu. İletişim çağının evrensel insan modeli, feminist hareketler ve kadının 'farkında oluşu' şiirkadınları ortaya çıkardı” (Özer, 1999:9) 1980 sonrası salt şiir türüyle değil, “romanlar, dergiler, filmler aracılığıyla” da, kadının bastırılmış cinselliğinin ve bireyselliğinin dışarı vurulduğu bir dönem olmuştur. Göle’nin belirttiği gibi, “gerek Atıf Yılmaz’ın kentli kadını konu alan filmleri, gerek Kadınca dergisi, gerek Duygu Asena’nın kitapları, kadının bireyselliğini annelik ve zevcelik rollerinin dışında, ona cinselliğini keşfettirerek dile getirmekte; kadın-erkek eşitliği talebini kamusal alandan özel alana, iç dünyalara taşımaya çalışmaktadır.” (Göle, 2001:112)

II-Batıda Feminizm:

Feminizm genel olarak toplumsal, ekonomik ve siyasal alanlarda başat olan cinsiyet ayrımcılığına karşı, cinsler arasında eşitlik ilkesini savunan bir düşünce akımı şeklinde tanımlanır. Ama aynı zamanda, “feminizm bir politikadır, bir ideolojidir ve içinde devrimcilik, radikalizm, aktif politika, güçlenme ve güçlendirme yatar. Her türlü eşitsiz duruma, baskıya, tahakküme, sindirmeye, ezmeye, ezici uygulamalara ve bütün bu pratiklere karşıdır.” Bu bağlamda, “toplumu dönüştürebilmektir feminizm, sadece kadınları dönüştürebilmek değil.” (Ecevit, <http://www.odevarsivi.com>)

Modernitenin ilerleme ülküsüne koşut olarak ön plana taşıdığı ve tarihe “yurttaşların kanun önünde eşitliği (Fransız Devrimi), ırklar arası eşitlik (köleliğin kaldırılması), ülkeler arası eşitlik (sömürgeciliğe karşı hareketler), emek eşitliği (sendikal hareket ve sosyalizm)” şeklinde yansıyan eşitlik ilkesi, son olarak cinsiyet ayrımcılığına yönelerek, “cinsiyetler arası eşitlik” (Göle, 2001:106) savıyla feminist hareketi doğurmuştur. Batıda Fransız Devrimi’yle başlayan toplumsal dönüşüm sürecinde, özgürlük ve eşitlik sloganlarıyla insanların doğal haklarına hiçbir gerekçeyle el konulamayacağı savı ön plana çıkmıştır. Ancak sıra kadın haklarına geldiğinde, genel olarak önceki yüzyılların kadını salt aile kurumu içindeki eş ve anne kimliğine hapseden

erkek egemen anlayışı yeniden üretilmeye devam etmiştir. Aydınlanma Çağı'nın en önemli düşünürlerinden Hegel'in cinsiyetlerin "*doğal eşitsizliği*" savı, bunu belgitlet niteliktedir: Hukuk Felsefesi'nde "*kadının tözsel kaderi ailededir ve aileye adanmışlıkla dopdolu olmak kadının etik düşünce kalıbını oluşturur*" diyen Hegel'e göre, insanın eylemde bulunarak kendi özünü dışsallaştırdığı (Entaeusserung) ve tarihi oluşturduğu süreç, kendini aile içi dünyadan ayırıp bölmesiyle (Entzweiung) gerçekleşir. Eyleyen eril özne "*özgür tümel bilgi ve karar verme gücü arayışıyla*" bunu başarırken, "*öbür cinsiyet*" olan kadın, "*somut bireysellik ve duygu biçiminde bilgi ve irade olarak kendisinin birliğini muhafaza etmekle meşgul*" olduğundan, aile içindeki birlik duygusunu aşamaz. "*Dışsallıkla bağıntılı olarak birincisi güçlü ve aktif, ikincisi pasif ve öznedir*" (Hegel, 1923:114) diyen Hegel, Benhabib'in belirttiği gibi, Platon ve Aristoteles'ten beri süregelen, "*kadınlara tikellik, sezgisellik ve pasifliği, erkeklere tümellik, kavramsal düşünce, 'güçlülük ve aktifliği' atfe(den)*" ve bundan da önemlisi, "*insan türünü insan olarak tanımlayan karakteristikleri erkeklerde bu(lan)*" anlayışı berkiterek, kadınları "*tarih oluşturucu faaliyetten dışla(r)*". (Benhabib, 1999:323) Hegel örneğinde gördüğümüz gibi, kadının var oluşunu aile yaşamıyla sınırlandıran, usu kamusal alanla us dışılığı özel alanla özdeşleştiren 18. yy. Aydınlanma düşüncesi, özellikle ev içi/özel alanla işyeri/kamusal alanın birbirinden kesin çizgilerle ayrılmasına yol açan sanayi devriminin etkisiyle güçlenerek, öncü kadın hareketlerinin ortaya çıktığı 19. ve 20. yüzyılın başlarına dek başatlığını korumuştur.

Kökeni Aydınlanma dönemine dayanan ilk kadın hareketleri, ancak artan işgücü açığı nedeniyle, erkeklerle birlikte çalışma yaşamına katılan kadınların, erkeklerle eşit haklar talep etmeye başladığı 19. yy.da ivme kazanmıştır. Kulin'in belirttiği gibi, "*kadın hareketlerini ilk tetikleyen olay*", 1837'de zencilerin haklarını savunmak isteyen "*bir grup kadın(ın), kadın oldukları için toplantı salonuna sokulmayınca, zencilerden önce kendi haklarını savunmaları gerektiğini*" (Kulin, 2004:161) ayrımsamaları olmuştur. Aynı yıl sosyalist Charles Fourier, daha yeni dizgesellik kazanmaya başlayan kadın hareketlerine "*feminisme*" adını vermiştir. 1848'de New York'ta ilk kadın hakları toplantısı yapılmış, 1869'da John Stuart Mill, erkeğin kadın üzerindeki egemenliğini eleştirdiği "*Kadınların Köleleştirilmesi*" adlı kitabını yayınlamıştır. Temelde ataerkil toplumsal yapı içinde göz ardı edilen kadın hak ve özgürlüklerinin kazanılması için savaşım veren feminizmin etkisiyle 20. yy.ın ilk yarısında batılı kadınlar, yasal açıdan eşit işe eşit ücret, seçme ve seçilme, güvenli kürtaj hakkı ve kendilerini cinsel şiddete maruz kaldıkları erkeklerden uzak tutma hakkı gibi önemli sivil haklara kavuşmuştur. Özellikle 1968 sonrasında tüm dünyayı etkisi altına alan liberalizm rüzgârıyla feminizm, geniş halk kitlelerine yayılarak kabul görmeye başlamıştır. Tarihsel açıdan I. Dünya Savaşı öncesi ve 1968 sonrası olmak üzere iki ana döneme ayrılan feminist düşüncenin ilk temsilcileri "*ilk-dalga feministleri*" ve "*1960 sonrasındaki feministler ikinci-dalga feministleri olarak isimlendirilmiştir*", "*yeni kuşak feministler*" de "*üçüncü-dalga feminizmi*" içinde değerlendirilmektedir. Ortaya çıkışından bu yana felsefe, toplum ve siyasetbilim, psikanaliz, etik, ekin ve yazınbilim gibi farklı disiplin dallarının bakış açılarından beslenen feminizm; liberal, ekinel, kökten, Marksist, sosyalist, İslamcı, siyah, varoluşçu, pop, postmodern,

postkolonyal, 3. Dünya ve 3. dalga gibi farklı türlere ayrılmıştır. (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Feminizm>) Bunlardan bazılarını ele alacak olursak, liberal feminizmle başlamak yerinde olacaktır: Hemen her alanda özgürlük ilkesinden hareket eden **liberal feminizmin** Wollstonecraft, Wright, Grimke gibi önde gelen temsilcileri; kadınların, ataerkil toplumun kendisine çizdiği erkeğin boyunduruğu altına girme rolünden çıkarak bireysellik ve eleştirel düşünme yetisini kazanması için eğitim başta olmak üzere, hukuk ve siyaset alanlarında erkeklerle eşit haklara sahip olması gerektiğini savunmuştur. Ancak liberal feminizm ataerkil toplumsal düzeni eleştirirse de, kadının temel çıkmasını oluşturan özel alan konusuna yeterince değinmemiş ve bu konuda çözüm üretmemiş, sınıf ve cinsiyet farklılıklarını da göz ardı etmiştir. **Ekinsel feminizmin** temsilcileriye, kadın/erkek cinsiyetleri arasındaki ayrımların altını özellikle çizerek, kadınlara özgü nitelikleri irdeler ve cinsel kimliğin, biyolojik farklılıktan çok toplumsal bir inşa olduğunu savunur. Özel alan yapılanmasını da, şimdiye dek salt eril bakış açısından düzenlenmiş olduğu için kadının insansal gelişimine ket vurduğu gerekçesiyle eleştirerek, aile içinde kadın ve erkeğin rollerini demokratik bir birliktelik şeklinde eşitleyecek kökten bir yeniden yapılanmanın gerekliliğini vurgular. Ekinsel ve toplumsal yapının ekonomik temellerine dikkati çeken **Marksist** düşünceye göre, tarihsel süreçte erkeğin egemenliğindeki ev-dışı üretim alanında kişisel mülkiyetin -ve gelecekteki anamalcı düzenin- oluşumunu hazırlayan bir fazlanın, “artı değer” ortaya çıkışı, emeği değerini yitiren kadının küçümsenmesine ve zamanla erkeğin boyunduruğu altına girmesine neden olmuştur. Kadının özgürleşiminde, erkeğin kadın üzerindeki ekonomik erkinin kırılmasını önkoşul sayan Marksizmden yola çıkan feminist kuramcılar da, emeği erkek denetiminde salt ev işleriyle sınırlandırılan kadının, aynı zamanda “bilinç düzeyini yükseltecek”, kendi kişisel potansiyellerini geliştirecek bir toplumsal üretim etkinliğine geniş çaplı katılımını sağlamak gerektiğini savunur. (<http://www.genbilim.com>). Özden önce oluşun geldiği savıyla irasallaşan **varoluşçuluktan** beslenen feminizmin gurusu Simone de Beauvoir, “İkinci Cins” (1949) adlı kült metninde şöyle der: *"Erkeğin, kendisini çocuktan itibaren hissettiren avantajı, bir insan uğraşının hiçbir şekilde bir erkek olarak yazgısına ters düşmemesidir... Buna karşılık kadından, kadınlığını gerçekleştirebilmesi için kendisini nesne ve kurban haline getirmesi istenir (...)* Özgürleşmiş kadının durumuna özellikle damgasını vuran, işte bu çelişkidir". Kadınların Aydınlanma çağından beri usdışı/sapkın/anormal bir nesne olarak ötekileştirildiğini savunan yazara göre, *"ataerkil toplum düzeninde kadın, ensoi ya da öteki rolüne mahkûm edilirken, erkek poursoi'nin aşkın ayrıcalıklarının tadını çıkarıyordu. Tasarı aracılığıyla doğaya ve kadına egemen oldu"*. (<http://www.genbilim.com>). Beauvoir, varoluşçu feminizmin sloganı olan *"Kadın doğulmaz, kadın olunur"* sözünün de imlediği gibi, kadınlara biçilen geleneksel/verili kadınlık rolünün bir yazgı olmadığını, kadınların kendi var oluşlarını eyleme döküp dışsallaştırarak, yaşamlarının sorumluluğunu üstlenmeyi yeğlemeleri gerektiğini, mevcut ataerkil düzenin ancak bu şekilde dönüştürülebileceğini öne sürer. (<http://www.felsefeekibi.com>) Kadınların yüzyıllardır baskı altına alınmasının, biyolojik cinsiyet farklılığından kaynaklandığını savunan **kökten feminizmin** Millett ve Firestone gibi önde gelen temsilcileri, özellikle ataerkil düzen

içindeki aile kurumuna yönelttikleri eleştirilerle ön plana çıkar. Devrimci 2. dalga grubunda yer alan bu feministler, aile kurumunu; kadını anne ve eş kimliğiyle sınırlandırıp erkeğe hizmet etme ve çocuk yetiştirme rolüne koşullandırarak, tarih dışı özel alanın yeniden üretim döngüsüne hapseden erkek egemen ideolojiyi meşrulaştırdığı gerekçesiyle yadırlar. (<http://www.genbilim.com>).

Yukarıda gördüğümüz gibi, 18. yy.dan beri batının felsefe ve politika geleneğine egemen olan, “kadınların ve ev işi, yeniden üretim, çocukların, hastaların ve yaşlıların beslenmesi ve bakımı gibi tipik olarak kadınlara düşen faaliyet alanlarının ‘özel’ bölgeyle sınırlandırılmalarına hizmet e(den)” özel/kamusal ya da “ahlaki/politik söylem” (Benhabib, 1999:152) alanları arasına çekilen katı ayırım çizgisinin temelleri, ancak 20.yy.ın başlarındaki özerk feminist hareketlerin sorgulamalarıyla gerçek anlamda sarsılmaya başlamıştır. Oysa o zamana dek tüm kadın hareketlerine karşın özel alana ilişkin sorunlar, Arendt’in söylemiyle “hanenin karanlık iç bölgeleri”ne kovuşturularak, kadın-erkek ilişkilerinin “değiştirilemez” ve “doğal” (Benhabib, 1999:152) yönleri şeklinde ön kabul gördüğü için, Benhabib’in belirttiği gibi, “özgürlük, eşitlik ve karşılıklılık normları ancak evin kapısına dek gelip orada kal(mış)” ve “adalet bölgesinin ötesine yerleştiril(miştir).” (Benhabib, 1999:33)

Feminizmin gelişimini ön plana çıkan alt türleriyle ele aldığımız bu inceleme-gezisini, özellikle 1960’lardan itibaren başatlık kazanan postmodernizmle birlikte anılmaya başlanan ve postfeminizm olarak nitelenen akımla sonlandıracağız.

II-I-Postfeminizm:

Postmodern düşünce, Lyotard’ın söylemiyle “modernitenin ülküleri(nin) açtıktan açığa ihlal edil(diği)” (Lyotard, 1998:20) II. Dünya Savaşı ve Auschwitz paradigmasından sonra güvenilirliğini tümüyle yitiren modernist düşüncenin Aydınlanma/İdealizm/Marksizm gibi büyük anlatılarının ve onun temel yapı taşları olan öznenin, insanın, metafiziğin, temsilin, tarihin, ideoloji ve ütopyanın ölümü bildirileriyle açınarak, modernlik üzerine kökten bir düşününsellik yaratmasıyla irasallaşır. Hakikate yönelik aşkın güvenceleriyle kendini evrensel bilginin kaynağı olarak sunan batılı usun çözülmesi olarak alımlanabilecek olan büyük anlatıların ölümü savı; Küçük’ün söylemiyle “*The Us’un talimatına uslu uslu uy(mak)*” (Küçük, 2000:11) durumunda kalan öteki usların tanınması anlamına gelir. Foucault’nun, evrimsel/ereksel modern tarih anlayışına karşı geliştirdiği arkeoloji ve soykütük analizleriyle, aşkın özne ve değişmez insan özü savlarına dayanan temel arayıcı hümanist metafiziğin öteki’ni baskılayan totalleştirici yüzünü çözümlenmesi ve öznenin erk ilişkilerince inşa edilen bir kurmaca olduğunu ortaya koyması; Derrida’nın yapıbozum stratejisiyle, batı felsefesinin konuşma edimini ve usu başat kılan ses/sözmerkezci yapısıyla hakikati kendi tekeline alarak, döngüsel bir şekilde kendi kendine gönderme yaptığını ve hiyerarşik ikili karşıtlıklarla işlediğini açığa çıkarması ve bu yapıyı öteki lehine çözmesi batı felsefesinin temel dayanaklarını yerinden oynatır. (Sarup, 1997) Postmodernistlerin “*yapıbozum ve ‘farklılık’a vurgusu ve tek bir epistemolojik hakikat fikrine meydan okuyuşu,*

feminizmin modernist mirası tarafından marjinalize edilenlerin sesine eklen(miş)” (Brooks, 2000:29) ve 1980’lerin medya dünyasında, 2. dalga feminizmi saldırgan bir tutumla eleştirerek 3. dalga feminist hareketi doğuran popüler bir “postfeminizm” kavramı ortaya çıkmıştır. (Brooks, 2000)

Yukarıda ortaya koyduğumuz gibi, kadınların özgürleşmesi ve bilinç düzeylerinin yükseltilmesine odaklanan erken dönem feminist kuramcılar, toplum/ekin/tarih/ırk ve sınıf farklılıklarını göz ardı edip “*kendi alanının, toplumunun (...) özelliklerini yanlış bir biçimde evrenselleştirmeye çalış(arak)*” (Sarup, 1997:225), aslında postmodernizmin ölümünü duyurduğu Aydınlanmacı modernizmin büyük anlatılarını tersinden kopya etmenin ötesine geçememiştir: Kabaca, postmodernistlerin “*Batılı, burjuva, beyaz ve heteroseksüel bir erkek*” olduğunu ortaya çıkardığı modernistlerin “*evrensel özne*”sinin karşısına, “*Batılı, burjuva, beyaz ve heteroseksüel bir kadın*”ı yerleştirmişlerdir. Postmodernizmle birlikte ataerkil modernist söylemin kısır döngüsü içinde sıkışıp kaldığını ayımsayan feministler, Aydınlanma’ya dayanan kökenlerini sorgulayıp “*evrenselleşmiş bir kadın adına konuş(ma)*” (Thornham, 2006:33) savından vazgeçerek farklılık/çoğulluk/olumsallık çizgisinde yeni feminist stratejiler geliştirmeye yönelmiştir. Kadınların fallus merkezci ataerkil simgesel (toplumsal/dilsel) düzenden ötekileştirilerek dışlandığını ortaya koyan Lacan’dan etkilenen Irigaray, Cixous, Kristeva yazın ve psikanaliz, Flax, Fraser ve Nicholson felsefe alanında postmodernizmi kucaklayan eleştirileriyle ön plana çıkar. (Sarup, 1997). Ancak “*öteki(leri)nin konumundan yana çıkmaları bakımından günümüz feminizminin önemli müttefi(ği)*” (Benhabib, 1999:37) olan postmodernizmin feminizmle diyalogu, Benhabib’in dikkati çektiği gibi bazı çekinceler içerir: Benhabib, Lacan’ın, “*dilin babanın yasasını temsil eden simgesel bir evren olduğu*” savını benimseyen “*isyankar kızkardeşler*” diye nitelendirdiği postfeministleri, “*batılı sözmerkezci geleneğin kıyılarında kadının sözünü ara(dıkları)*” (Benhabib, 1999:317) gerekçesiyle eleştirir. Postmodernizmin öznenin, metafiziğin ve tarihin ölümü bildirilerini, ötekileştirilerek dışlanan kadının tanınması bakımından olumlu bulan Flax’e (Flax, 1990) karşı, bu ölüm bildirilerinin, evrenselleştirdiği kendi “aşkın” usu ve tarihi karşısında farklılığa sağırlaşıp körleşen batılı erkek us öznesinin öyküsünün çözülmesi açısından olumlu, ancak özneyi salt söylemin bir ürünü boyutuna indirgeyerek, özdeşünümselliğin ve sorumluluğun yitirilmesine, en önemlisi feminizm açısından gereken toplumsal/politik eylemin ve eleştirinin kötürümleşmesine yol açtığı için olumsuz olduğunu savunur. (Benhabib, 1999) Thornham da “*kadınların konumunu, bilginin nesnesi konumundan bilen özne konumuna, bağımlılık konumundan öznelğe dönüştürme*” çabası şeklinde tanımlanan feminizmin, politik açıdan zorunlu olarak bir “*özgürleşim anlatısı*” (Thornham, 2006:32) olduğu için postmodernizmle çeliştiğini belirtir. Postmodernizmin hakikat, kuram ve dizge karşıtlığıyla feminist politikayı olanaksızlaştırdığı eleştirilerine karşı postfeministler, merkezleştirici/bütünleştirici kuramsal dizgeler yerine, her tür farklılığa/diyaloğa/değişime açık “*bakış açısı kuramları*” (Hartsock, Collins) ve “*politik kurgular*” (Braidotti, Haraway) geliştirirler. (Thornham, 2006:40-41)

Son yıllarda “*modernist, ataerkil ve emperyalist dokuyu zorlayacak olası dinamik güçleri temsil e(den)*” postkolonyalist ve postyapısalcı* düşüncelerle de işbirliğine giren “*postfeminizm, eşitlik tartışmalarında odaklanan feminizmden, farklılık tartışmalarına odaklanan feminizme doğru kavramsal bir*” geçiş sağlayarak, “*feminizmin depolitize edilmesi(nden) değil, (...) kavramsal ve teorik gündemi içerisindeki siyasi bir değişimden yana*” bir tutum sergilemeye başlamıştır. Sonuç olarak özellikle 1980-1990 yılları arasında gerçekleşen bu disiplinler arası dönüşümle “*feminizmin tatbik edilmesinde geniş temelli, çoğulcul bir kavram*” olarak “*marjinalleştirilmiş, diasporadaki ve sömürgeleştirilmiş kültürlerle (de) sesle(nen)*” (Brooks, 2000:27) postfeminizmin, feminizmin tarihsel açınımına çok büyük bir katkı sağladığı yadsınamaz bir gerçekliktir.

Sonuç:

Tarihin karanlık çağlarında doğar doğmaz diri diri gömülen ya da ayrıksılığından ötürü “cadı” diye diri diri yakılan, binyıllardır türlü gerekçelerle yoklanan, ezilen, dövülen, sömürülen, dört duvara/kapılar ardına/kara örtülere kapatılan, tarihin altın yıldızlı sayfalarından dışlanarak, zaman dışı eril bir sömürge cumhuriyeti olan “özel alan” içinde, -Sysphus efsanesindeki gibi- ev işlerinin yineleme döngüsüne mahkûm edilen, asırlardır uyutulagelen güzel’in ikiyüzyıldır yavaş yavaş mahmurluğunu üzerinden atıp uyanışına tanık olduk. İnsan türünün 23. kromozom çifti XX olan cinsiyeti, döl yatağından bu kez kendini doğurmaya, kendi benliğini kurmaya ve kendi tarihini yazmaya yönelerek, artık maruz kaldıklarını mazur görmeye başkaldırmıştır. Bu yazıda ortaya koymaya çalıştığımız gibi, kadının edilgen bir nesneden etkin bir özneye dönüşümünün -ya da eril tarihin kendi narsistik gölünde boğulmasının- tarihi olarak okunabilirliği olan iki yüzyıllık kadın hareketleri, özellikle son yarım yüzyıl içinde, daha önce hiç olmadığı kadar bir özerklik ve ivme kazanmıştır.

Ataerkil söylemin kendini en konforlu biçimde meşrulaştırdığı öz-doğacı tanımlamalarla; kadının 23. kromozomu XY olandan farklı bir cinsiyete sahip olduğunu, bu cinsiyetin ilk çağlardan beri oluştuğageldiği kolektif bilinçdışının, bir başka söylemle biyolojik ve toplumsal evrim sürecinin, onu duygusal ve düşünsel açıdan erkekten farklı yetilerle donattığını savunmak, bugüne dek toplumsal kılığa kamusal ve özel alanda eşitsizlik şeklinde yansıyor, kadını özellikle toplumsal arenada ikinci plana atan cinsiyet ayrımcılığına yol açmıştır. Ancak yadsınamaz bir gerçeklik olarak, kadının biyolojik/genetik açıdan erkekten farklı olduğunu ya da cinsiyet ayrımını kabul etmek, ille de cinsiyet ayrımcılığına yol açmaz. Çok önemli olan bu nüans, binyıllardır başat konumda olan eril söylemin narsistik yapısı içinde karanlıklara gömülmüştür. Kadın hareketlerinin tarihçesine yaptığımız yolculukta da gördüğümüz gibi, kadınlar açısından yaşamsal önem taşıyan bu nüans, ancak postmodern durakta eril söylemin yapıbozuma uğratılmasıyla su yüzüne çıkmıştır. Ataerkil düzen, edilgen bir nesneye, sisli bir arka plana, bir dipnot metnine dönüştürdüğü, bir başka söylemle dil/tarih dışına atarak öteki-leş-tirdiği kadının, içine kurulduğu

* Post öneki kendinden sonra gelen kavramlar üzerinde özdüşünümsellik geliştirme anlamına gelmektedir.

aygıtın mekanizmasını çözerek, kendi söylemini, kendi ben kurgularını betimlemeye başlamasıyla ters-yüz olmuştur. Artık kadın ve erkeğin birbirinden farklı olduğunu ortaya koymanın; erkek/kadın, özne/nesne, kamusal/özel alan gibi ilkinin diğerine tahakküm ettiği/baskın ve öncelikli olduğu eşitsizliği ve ayrımcılığı üretip onaylayan hiyerarşik karşıtlıklar anlamına gelmek zorunda olmadığı, eşit bir yan yanalık içinde, biri ötekiyle, işte birbirleriyle var olabilen kavramlar şeklinde de alımlanabileceği ve yaşamsal kılığa geçirilebileceği gerçeğinin önü açılmıştır. Başat olarak 20.yy.dan beri, kadının bin yıllardır kısıtılıp kapatıldığı özel alandan kamusal yaşama etkin bir şekilde katılımı ve katkısı; kadın=ev işleri/çocuk bakımı/eşin duygusal ve cinsel gereksinimlerinin karşılanması şeklindeki genelgeçer özdeşliği kırarak, özellikle biyolojik ve toplumsal evrim süreciyle kalıtıldığı savıyla onu ev içi alana hapseden tüm “dişile özgü” özelliklere karşın, kimlik/benlik/özne kavramlarının Foucaultcu söylemle sürekli yeniden üretilen erk ilişkileri çerçevesinde dönüşen, doğal/durağan ya da değişmez olmayan bir “teknoloji”, inşa/kurma biçimi olduğunu açıkça gözler önüne sererek kanıtlamıştır.

Kadın hareketlerinin tarihçesine bakıldığında, tüm çekincelerine ve sıra dışı durumlarına karşın, genel olarak dünyanın doğu ve batı yakasında kadın -ve elbette insan- hakları açısından bugün gelinen konumu, kadın ve erkek öznelerin, hem özel hem de kamusal alanda eşit bir yan yanalık, birliktelik içinde yol aldığı, farklılıkla eşitlik arasındaki devasa uçurumu kapatarak kucaklayan, hakiki anlamda çoğulcu, çoksesli, eşitlikçi ve demokratik, hangi cinsiyet/ırk/sınıf/tarih/ekin/din/dil grubundan olursa olsun insan haklarına saygılı yeni bir toplumsal yapılanma/inşa etme sürecine evrilme şeklinde bir okumayı yeğliyorum. Sonsöz olarak, Kadın ve Erkek tüm İnsan Hakları Savunucuları hepimizin Kadınlar Günü kutlu olsun.

KAYNAKÇA

Aksoy, Nazan (2006), “Cumhuriyet Dönemi Kadın Otobiyografileri”, **Bellek-Mekan-İmge**, Multilingual, İstanbul, s. 42-52.

Benhabib, Şeyla (1999), **Modernizm, Evrensellik ve Birey**, çev. M. Küçük, Ayrıntı Yay., İstanbul.

Brooks Ann (2000), “Postfeminizmlerin Manzarası”, **Postfeminisms (feminism, cultural theory and cultural forms)** adlı kitaptan derleme, çev. S. Evren, **Varlık Dergisi**, Sayı: 2000/03-1110, s.29-32.

Brooks Ann (2000), “Postfeminizm”, çev. M. İplikçi-Ü. Kartal, **Varlık Dergisi**, Sayı: 2000/03-1110, s.25-29.

Flax, Jane (1990), **Psychoanalysis, Feminism and Postmodernism in the Contemporary West**, Uni. of California Press, Berkeley. (İçinde: Benhabib, Şeyla (1999), **Modernizm, Evrensellik ve Birey**, çev. M. Küçük, Ayrıntı Yay., İstanbul, s. 282)

Hegel G. (1973), **Hegel’s Philosophy of Right**, çev. ve der. T.M. Knox, Oxford Uni. Press, Oxford, 166. paragraf, s. 114. (İçinde: Benhabib, Şeyla (1999), **Modernizm, Evrensellik ve Birey**, çev. M. Küçük, Ayrıntı Yay., İstanbul, s. 322)

Göle, Nilüfer (2001), **Modern Mahrem**, Metis Yay., İstanbul.

Kandiyoti, Deniz (1997), **Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar, Kimlikler ve Sosyal Dönüşümler**, Metis Yay., İstanbul. (İçinde: Kongar, Emre (1998), **21. Yüzyılda Türkiye**, Remzi Yay., İstanbul, s. 599).

Kongar, Emre (1998), **21. Yüzyılda Türkiye**, Remzi Yay., İstanbul.

Kulin, Ayşe (2004), **Kardelenler-Çağdaş Türkiye'nin Çağdaş Kızları**, Remzi Yay., İstanbul.

Küçük, Mehmet (2000), **Modernite Versus Postmodernite**, Vadi Yay., Ankara.

Lyotard, J.F.(1998), "Postmoderne Dönüş", **Modernizmin Serüveni**, yay. haz. Enis Batur, Y.K.Y., İstanbul.

Moran, Berna (1990), **Türk Romanına Eleştirel Bir Bakış I**, İletişim Yay., İstanbul. (İçinde: Göle, Nilüfer (2001), **Modern Mahrem**, Metis Yay., İstanbul, s.98).

Ozankaya, Özer (1986), "Laiklik Öncesi Dönemde Şemseddin Sami'nin Aile Düzenine İlişkin Görüşleri", **Türkiye'de Ailenin Değişimi**, Türk Sosyal Bilimler Derneği. (İçinde: Göle, Nilüfer (2001), **Modern Mahrem**, Metis Yay., İstanbul, s.108).

Özbay, Ferhunde (1986), "Development of Studies on Women in Turkey", **The Study of Women in Turkey, An Anthology**, yayımlanmamış rapor, haz. Ferhunde Özbay, Unesco ve Türk Sosyal Bilimler Derneği. (İçinde: Göle, Nilüfer (2001), **Modern Mahrem**, Metis Yay., İstanbul, s.111).

Özer, Nilay (1999), "Bayan Şair Patlaması", **Öküz Dergisi**, Haziran 1999, Sayı:61, s.8-9.

Tekeli, Şirin (1986), "The Meaning and the Limits of Feminist Ideology in Turkey", **The Study of Women in Turkey, An Anthology**, yayımlanmamış rapor, haz. Ferhunde Özbay, Unesco ve Türk Sosyal Bilimler Derneği. (İçinde: Göle, Nilüfer (2001), **Modern Mahrem**, Metis Yay., İstanbul, s.111).

Thornham, Sue (2006), "Postmodernizm ve Feminizm", **Postmodern Düşüncenin Eleştirel Sözlüğü**, ed. S. Sim, çev. M. Erkan-A. Utku, Babil Yay., İstanbul, s. 31-43.

Unan, Nimet (1959), **Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri II**, Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü, Ankara. (İçinde: Kongar, Emre (1998), **21. Yüzyılda Türkiye**, Remzi Yay., İstanbul, s.585.)

<http://www.byegm.gov.tr/on-sayfa/medeni-kanun.htm>

http://www.odevarsivi.com/dosya.asp?islem=gor&dosya_no=146359

<http://tr.wikipedia.org/wiki/Feminizm>

<http://www.felsefeekibi.com/site/default.asp?PG=1798>

<http://www.genbilim.com/content/view/228/90>. (Doğu-Batı Dergisi, Felsefe Sanat ve Kültür Yayınları- Sayı:19, 1990)

GRI ALANLARDA YÜZMEK: FEMİNİST ETİK İLE İŞ ETİĞİ UYUMLAŞTIRILABİLİR Mİ?

*Arş. Gör. İlke ORUÇ**

Özet

Kadınların, yerleşmiş erkeksi kalıplara karşın çalışma yaşamında yer almaları ve kendi ekonomik güçlerini sürdürme çabası bulunmaktadır. Kadınların ve erkeklerin birlikte çalıştığı ortamlarda, kadına yönelik ayrımcılığın beslendiği birçok kaynak görmekteyiz. Bunlar toplumların yerleşmiş erkek egemen kültürü ve yerleşmiş toplumsal cinsiyet kalıpları temelinde, kadını çalışma hayatında mücadeleye zorlamaktadır. Bu durum, çalışma dünyasında kadını temel alan ve kadının sahip olduğu değerleri yorumlayabilecek yaklaşımları gerektirmektedir.

İş etiği, iş dünyasında geçerli olan doğru ve yanlışlardır. Bu doğru ve yanlışların toplumsal değerler temelinde farklılaşması iş etiği alanının ne siyah ne beyaz, gri bir yüzü olduğunu ortaya koymaktadır. Feminist etik yaklaşımı ise, kadın bakış açısının ve kadın değerlerinin eşitlik, adalet, hakkaniyet gibi temel ahlâki kategorilerin yeniden yorumlanmasında kullanılabilirliğini savunan ahlâki yaklaşımdır. Bu yaklaşımın iş dünyasına aktarılması mümkün müdür? Erkek egemen değerlerin olduğu iş dünyasına kadın bakış açısıyla yaklaşmak mümkün müdür? Bu yaklaşım işletmelere ne gibi olanaklar sunar? Tartışmamızın temelini oluşturan bu sorular, kadınların da bulunduğu iş dünyasına hem feminist etik, hem de iş etiği yaklaşımlarını uyumlaştırıcı çabaların ortaya konmasını gerektirmektedir. Bu nedenle bu yaklaşımların kavramsal çerçeveleri ve tartışma noktaları çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır.

Çağımızda işletmeler açısından farklılıkların yönetimi önemli bir unsur olarak görüldüğünden, kişisel önyargıları ortadan kaldırılabilecek uygulamalarla, çalışma yaşamında azınlık gruplara yönelik olumsuz tutumları azaltmaya çalışmaktadır. Çünkü örgütsel yaşamda “toplumsal cinsiyet rolleri” ile “kariyer gelişiminde cinsiyet farklılıkları”, farklılıkların yönetilmesinde ve organizasyonun başarısında önemli bir belirleyici olarak görülmektedir. Buradan yola çıkarak, kadınların ahlaki değerlerinin örgüt içinde önemli bir unsur olabileceğini savunan görüşler ortaya çıkmaktadır. Bu açıklamalar ışığında bu çalışmada, feminist etiğin, iş etiği ve kurumsal sosyal sorumlulukta temel görüşlere farklı yaklaşımlar sağlayıp sağlayamayacağı tartışılacaktır.

Anahtar kelimeler: Feminizm, etik, iş etiği, feminist etik

GİRİŞ

Çalışma hayatında, iş etiğine yönelik tartışmaların çoğalması ve önem kazanması, iş etiğini temellendiren maskülen değerlerin de tartışılmasına yol açmıştır. Etik anlayışların, güç, etki, doğrular ve görevler çerçevesindeki erkeksi değerler temelinde tartışılması, feminist etiğin tartışmalara katılmasıyla farklı bakış açılarını gerektiren, farklı yaklaşımların ortaya koyulması gereğini ortaya çıkarmıştır. Kadın ve erkeklerin etik değerlere bakış açılarının farklılığı üzerinde yoğunlaşan çalışmalar, iş arenasında da bu yönlü bakış açılarının oluşmasına neden olmuştur. Kadın ve erkeklerin etiksel algılarındaki farklılıklarını ölçen birçok çalışmadan bahsetmek mümkündür (Tsalikis ve Ortiz-Buonafina, 1990;

* *Anadolu Üniversitesi*

Schminke ve Ambrase, 1997; Kreie ve Cronan, 1998). Kadınların ahlaki değerlerinin örgütler açısından önemli olabileceğini temel alan bu çalışmalara ek olarak, örgütlerin kadınsılaşması tartışmaları da ortaya çıkmıştır. İşletmelerde giderek daha fazla kadın çalıştığından, farklı açılardan işletmelerin kadınsılaşığı (feminization) ya da feminist etiğin altında yatan temel ilkeleri içerdiği ve bunun firmalara rekabet avantajı sağlayabileceği tartışılmaktadır (Machold, 2004). Bu nedenle feminist etik tartışmaları ve feminist etiğin işletmelere katkıları üzerinde durulması, farklı bakış açılarının geliştirilmesi açısından önemlidir.

1. Etik Kavramı

İçinde yaşadığımız toplumlarda, çocukluktan yetişkinliğe kadar bizi şekillendiren değerler sistemi ile donatılmaktayız. Toplumsal yaşayışta, bize doğru ve yanlışları gösteren ve yanlış davranıldığında toplumsal mekanizmalarla yanlış davranışlara belirli bir yaptırımı öngören bu değerler, insan davranışına yön veren en önemli unsurlardandır. Çoğu zaman, biz bu değerlerin neden olduğu, amacının ne olduğu, nasıl ortaya çıktığı üzerinde pek düşünmeyiz. Toplum tarafından bize dayatılan bu değerleri uygulamamak bir toplumsal yaptırım oluşturacağından, davranışlarımızı bu değerler etrafında yapılandırmaya çalışırız. Fakat bu değerler üzerinde düşünmeye başladığımızda, ahlak felsefesine adım atmaya başlarız. Felsefenin en eski disiplinlerinden biri olan ahlak felsefesi yani etik, Shea'nın tanımına göre (1988:17) nelerin doğru veya yanlış olduğu, ahlaki ödev ve yükümlülüklerin ne olduğu ile ilgilenmektedir.

Etik, bireysel ve toplumsal yaşamın sürekli değiştiği, değerlerin de buna bağlı olarak sürekli bir değişim gösterdiği günümüz dünyasında tanımlanması zor olan ve kültürel görecelilik nedeniyle değerler sisteminin toplumdan topluma değiştiği, gri alanlarının çok olduğu bir felsefe dalıdır. Eski çağlardan günümüze, üzerinde düşünülmüş ve geliştirilmiş bu disiplinin temel görüşlerini bir sonraki aşamada tartışacağız. Fakat ilk olarak etik konusundaki genel tanımların ve etik ve ahlak ayrımının üzerinde durmak gerekmektedir.

Ahlak ve etik (ahlak felsefesi) kavramları toplumsal yaşamda birbirlerinin yerine kullanılmasına rağmen, birbirinin içine geçmiş fakat birbirinden ayrı olarak düşünülmesi gereken kavramlardır (Timuçin, 1994:8). Ahlak felsefesi kelimesinin karşılığı olan etik kavramının, ahlakı konu edinen bir felsefe dalı olduğunu söylemek mümkündür. Kullandığımız ahlak terimlerinin ve ahlak yargılarımızın statüsünün analiz eden etik, takındığımız ahlaki tutumlarımız ardında yatan yargılarımızı temel almaktadır (Nutall,1997:15). Ahlak; insanların karakterleri ve eylemlerinin iyi veya kötü, doğru veya yanlış olup olmadığını karşılaştırır. Toplumsal yaşamda, insanların doğru ve yanlış ayırt etmesinde kullandığı temel ilkeler, toplumların ahlaki kurallarını oluşturur. Etik ise; iyi insan olmanın gerektirdiği temel nitelikler ve bireylerin davranışlarını şekillendiren ve bu davranışlara sınırlar koyan kuralların neler olduğuna ilişkin konulara dayanır (Shaw, 1991:5).

Etik, ahlaki davranış, eylem ve yargıları ilgilendiren bir konu olarak felsefe ve bilimin önemli bir parçası ve sistematik bir çalışma alanı olmuştur. Ahlak yanlış-doğru, iyi-kötü, erdem ve kötü ile ilgili davranışları ve davranışların

sonuçlarını değerlendirme ile ilgilidir. Ahlak felsefesi ya da etik, ahlaki konu edinen bir felsefe dalıdır. Kullanılan ahlak terimlerini ve ahlaki yargıların statüsünü analiz eden etik, takınılan ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele alır (Aydın, 2002:4).

2. İş Etiği Kavramı

İş etiği, iş dünyasında geçerli olan doğru ve yanlışları tanımlar. Bu nedenle iş dünyasında geliştirilecek ilişkilerde saygılı, çevreye duyarlı, iş yerinde ve dışında hakça ve adaletli davranmayı, dürüst ve doğru olmayı içermektedir (McHugh, 1992:11-12). İş etiği, doğru-yanlış, iyi-kötünün iş yaklaşımı içersinde insan davranışlarında nasıl oluştuğu üzerinde durmaktadır. İşletme içinde ele alındığında çalışanların hangi durumlarda doğru ya da yanlış davranışlarda bulunacağını tanımlanması bakımından önemlidir (Shaw, 1991:5).

Örgütlerde etik, değerlerin ortak karar alma sürecine dahil edilmesi olarak ta tanımlanabilmektedir. Bunun yanında, çeşitli grupları etkileyen değer ve kararların ne şekilde tanımlanacağı, yöneticilerin bu değer ve kararlara bağlı olarak belirlenen kuralları nasıl uygulayacakları konusunu tartışan bir konu olarak ta karşımıza çıkmaktadır (Certo, 1992:86).

İş etiği, etik açıdan doğru ve yanlış kavramlarını, iş hayatı konusuna özelleştirerek incelemektedir. Odak noktasını, işletme politikaları, kurumlar ve davranışlar için etik standartların belirlenmesi ve uygulanması oluşturmaktadır (Kirel, 2000:6).

3. Feminist Etik

Etığe feminist yaklaşımların genel adı olarak bilinen feminist etik, kadın bakış açısının ve kadın değerlerinin eşitlik, adalet, hakkaniyet gibi temel ahlâki kategorilerin yeniden yorumlanmasında kullanılabileceğini savunan ahlakî yaklaşımdır (Borgerson, 2007). Feminist etik kuramını savunanların paylaştığı iki temel nokta vardır: (1) Kadına yönelik baskıyı sonlandırmak için bir yön belirlemek amacıyla kadına yönelik baskıya kuramsal (normatif) bir anlayış sağlamak, (2) kadının ahlaki gelişimindeki farklılıkları meydana getiren nedenleri ortaya koymak (descriptive) (Brennan, 1999).

“Feminist etik, toplumsal cinsiyetin kadın ve erkeğin etik yaklaşımının oluşmasında da belirleyici olduğu analizinden hareketle, kültürel olarak eril ve dişil olarak kodlanan ve parçalanmış değerlerin, hayatın tüm alanlarında hem erkekler hem de kadınlar tarafından paylaşılmasıdır. Amaçlanan, özel/kamusal alan ayrımını aşarak, bu alanlar arasında bir ilişki ve yeniden bir iş bölümünün oluşturulabilmesidir. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün yeniden paylaşılabilmesi, dolayısıyla daha adil bir paylaşım ancak böyle mümkün olabilecektir. Bu anlamı ile feminist etiğin, geleneksel etiği eleştiren ve genişleten ve kadınca olanın yeniden değerlendirilmesini içeren bir yapıya sahip olduğu söylenebilir” (www.istabip.org.tr/icerik/feminist-biyoteknik-ve-ureme-sagligi/erişim 27.03.2008).

Feminist etik, geleneksel Batı etiğinin küçümsediği kadının ahlaki deneyimlerine bakışı yeniden düzenlemeye, yeniden formüle etmeye ya da yeniden düşünmeye çalışmaktadır. Feminist etik düşünürlerinden Alison Jaggar (1992), geleneksel Batı etiğinin kadını içermeyen hatalarını beş önemli başlıkta toplamaktadır. Bunlardan birincisi, erkeğin ilgi ve haklarının karşılığı olarak kadınınkine çok az ilgi göstermektedir. İkincisi, sözde özel dünyada ortaya çıkan, kadın aşçılığı, temizlik, genç, yaşlı ve hastaların bakımı alanlarında ahlaki olarak ilgi çekmeyen problemleri dikkate almaz. Üçüncüsü, ortalama olarak kadınların ahlaki gelişimlerinin erkeklerinki kadar olmadığını öne sürer. Dördüncüsü, bağımsızlık, otonomi, ayrılık, düşünce, sebep, kültür, üstünlük, savaş ve ölüm gibi kültürel olarak erkeksi davranışlara, dayanışma, topluluk, bağlılık, vücut, duygu, doğa, yakınlık, barış ve hayat gibi kültürel olarak kadınsı davranışlar altındaki değerlerden daha fazla önem verir. Beşincisi, kültürel olarak gözde olan erkeksi ahlaki düşünme yollarının vurguladığı kurallarını, evrensellik ve tarafsızlık, kültürel olarak kadınsı düşünme yollarının vurguladığı ilişkiler, özellik ve taraftarlıktan üstün tutar.

Batı felsefesi tarihi, kadının boyun eğişine karşı çıkan örnekler içerir. Bu örneklerden en önemlileri, M. Wollstonecraft'ın (1759-1797) "A Vindication of Rights of Women" (1792), J.S. Mill'in (1806-1873) "The Subjection of Women" (1869), F. Engels'in (1820-1895) "The Origin of Family, Private Property and the State" (1884) ve Simone De Beauvoir'in (1908-1986) "The Second Sex" (1949)'tur.

Feminist etik alanındaki en önemli dönüşüm ise Carol Gilligan'ın "In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development" başlıklı kitabında kadının ahlaki gelişimi ile erkeğinki arasındaki farkları, farklı "dil" metaforu kullanarak açıklamıştır. Kohlberg'in bulguları, kadınların erkeklerden ahlaki olarak daha az gelişmiş olduğudur. Gilligan, bu sonuçların önyargılı olduğunu; çünkü kadın ve erkeklerin farklı ahlaki dillerde konuştuğunu belirtmektedir. erkekler adalet ve doğruların dilinde konuşma ve hareket etmeye eğilimlidirler. Bu dil, geleneksel ahlak teorilerinin dili olduğundan ve Kohlberg'in ölçmeye çalıştığı şey olduğundan, erkeklerin ahlaki değerlerini göreceli olarak yüksek göstermesi sürpriz değildir. Diğer yandan kadınlar muhtemelen bu dilden daha az konuşmaktadırlar, bu yüzden Kohlberg'in ahlaki dilemmalarına (ikilem) iyi cevap vermemektedirler. Bunun yerine kadınlar, ilgi ve sorumluluk dilinde hareket etmekte ve konuşmaktadırlar. Cinsiyetler arasındaki bu farklılıklar çocukluktaki deneyimler temel alınarak oluşmaktadır (Sterba, 2000; Hinman, 2003; Burton ve Dunn, 1996; Dobson, 1996, Gilligan, 1982).

Gilligan'a göre kadınlar, üç ahlaki düzeyin dışında ya da içinde hareket etmektedirler. Birincisi, ilginin tek odağının kendisi olduğu yerdir. İkincisi sosyal hayat- bir diğer deyişle diğerlerine yönelik düşüncelerin doğrudan ya da ilişkisel sürdürülmesi- katılımlar ve bağlantılar kurmakta başlıca istek duyduğu yerdir. Gilligan bu düzeyin, kadının geleneksel nosyonu biçiminde olduğunu söyler. Üçüncü düzey, kadının hem kendi ihtiyaçlarını hem de ilişkide bulunduğu kişilerin ihtiyaçlarını fark ettiği yerdir. Eğer kadın hiçbir düzeyi tam anlamıyla kuramazsa, üçüncü düzeyi kullanarak ahlaki olgunluğu sağlayabilir (Gilligan, 1982).

Bir diğerk feminist etik düşünürlerinden Noddings'e göre etik "iyi" bir insan olmayı istemekle ilgilidir, neyin "iyi" olduğu ile ilgi değildir. Ve etik ilişkilerle ilgilenir, tek bir bireyle değil. Noddings, insanların kendileri ve çevrelerindeki insanlarla önemli bir döngü içinde hareket ettiğini söylemektedir. Noddings'in görüşüne göre, diğerklerinin ihtiyaçları tarafından kendi ihtiyaçlarımız kabul edilmelidir (Burton ve Dunn, 1996).

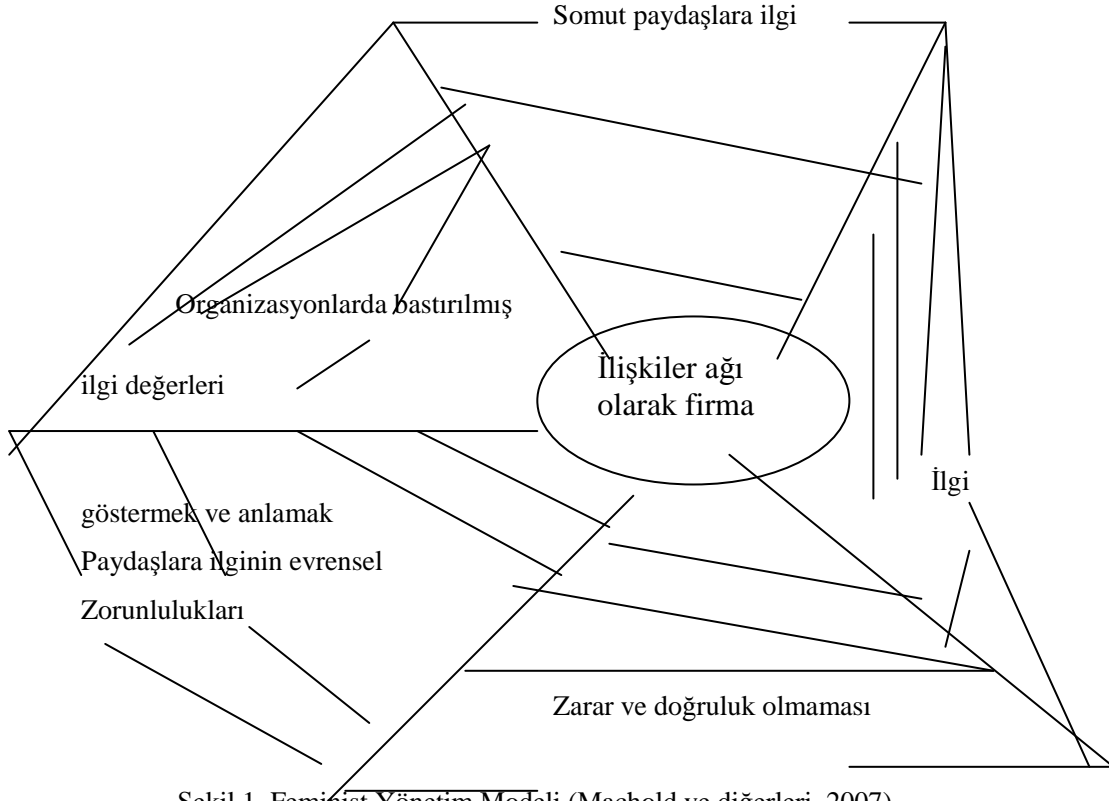
Burton ve Dunn (1996), feminist etiğın temel problemlerini şöyle sıralamaktadır:

1. ideal ilişki modelinin nasıl olduğu sorusu önemlidir. Feminist düşünürler bunu anne-çocuk metaforu ile açıklamaktadırlar. Ama bu görüşe temel eleştiri, bu ilişkinin gönüllülük üzerine dayanmadığıdır. Anne- çocuk ilişkisinde bir taraf güçlü, diğerk taraf ise bağımlıdır. Fakat gerçek dünyadaki çoğu ilişkinin ise gönüllü olduğu belirtilmektedir.
2. ilgi ve adalet karşıt değil, toplumun iyiliğini tamamlayıcıdır; her ikisi de gerekli ama yeterli değildir.
3. bir diğerk problem ilginin tam olarak neyi ifade ettiği ile ilgilidir. Mesela bir şirketin iyiliğini temel aldığımızda, bu şirketin "ilgi"sinin ne olduğunun tam olarak bilinemeyeceği sorunu olduğu belirtilmektedir.

4. Feminist Etik ve İş Etiği

İş etiği ve sosyal sorumluluk alanındaki tartışmaların son on yılda azalması büyük oranda güç, etki, doğrular ve görevler tartışmalarının etrafında temellendirilmesi veya etikteki erkeksi perspektifte düzenlenmesi nedeniyle (Gilligan, 1982, Dobson ve White, 1996). İş etiğine alternatif bir bakış açısı geliştirmenin yolu feminist etikten geçmektedir. Feminist etik teorileri ve bu teorilerin içerisindeki ilgi etiği ve feminine (kadınsılık) kavramları işletme bağlamı ile giderek daha fazla ilgili olmaya başlamıştır. Çünkü feminist etik, maskülenist etikteki bireysel haklar ya da yüksek ahlak ilkelerinden ziyade, ilişkilere odaklanmaktadır. Yönetim alanında çalışanlar, ağlar ve ortak ilişki perspektifi ile giderek daha fazla çalışmaktadır. Feminist etiksel teoriler, bu ilişkiler altında yatan ahlaki ilkeleri aydınlatmakta kullanılabilir. Bir diğerk açıdan firmaların kadınsılaşması yönündeki tartışmalar, feminist etiğın altında yatan ilkeleri içeren tartışmaların firmalara rekabet avantajı sağlayabileceği üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Feminist yönetim modeli, ilgili zorunlulukları içerisinde yer alan çeşitli derecelerdeki asimetrik güç dağılımıyla, gerçek ve potansiyel ilişkilerin çokluğunu kabul eder. Bir feminist model, bireyler arasındaki tüm ilişkileri ya da gelecekte oluşabilecek ilişkileri yasal ya da ekonomik olup olmadığına bakmaksızın hesaba katar. Dahası, bu ilişkiler bir organizasyondaki ilişkilerin somutlaştırılmasına yarayabilir (Machold ve diğerkleri, 2007).



Şekil 1. Feminist Yönetim Modeli (Machold ve diğerleri, 2007)

Organizasyonlara, feminist etiğin temelinde yatan değerlerden biri olan ilgi etiğinin yansımaları, organizasyon içindeki ilişkilerin güçlendirilmesini temel almaktadır. Organizasyonların ihtiyaçları içsel ve dışsal sistem ve prosedürlerdeki ilgi değerlerinin içinde gömülmüştür. İlgi etiği, bireylerin organizasyon içindeki ilişkileri yönetmek için özel bir yaklaşım ve spesifik bakış açısına zorlar. Bu konulardan biri iş-aile çatışmasıdır. Organizasyonlarda çalışanların yaşadıkları çatışmaların değerlendirilmesi ilgi etiği bağlamında ele alınmaktadır.

Bunun yanında, bir firmanın ilişkiler bağlamında feminist etiğe doğru yönelmesi, fiziksel çevreyi, geri dönüşüm, temizlik ya da endüstriyel atıklardan arındırma, çalışanların ve eko-sistemin korunmasına yönelik kurallar ve biyolojik olarak parçalanabilen materyaller yoluyla koruyabilmesini sağlar. Bu da, kamu yararını, çalışan ve topluma karların geri dönüşünü teşvik edebilir. Feminist yöneticiler, vergi zararına geçen şirketlerin kapatılmasına veya daha ucuz işgücü bulunan üçüncü dünya ülkelerine taşınmasına direnirler. Feminist yöneticiler, toplum ve çevreye hükmetmek ve aşağılamaktan ziyade, geliştirme ve işbirliğinde bulunabilirler. Tabi bu firmanın paydaşlarının, green(yeşil) bir işletme yaratmak isteyip istememeleri ile yakından ilgilidir.

Son dönemlerde oldukça yaygınlaşan kadınsı firma kavramı, işletme organizasyonunun alternatif şekli olarak uygun ve istenilir görülmektedir. Bu

konu işletme etiğinin gelişimi açısından oldukça önemlidir (Dobson, 1996). Kadınsı firma, hem ahlaki olarak istenebilir hem de ekonomik anlamda daha verimlidir. (Dobson ve White, 1995).

Kadınsı firmaların ahlaki ve ekonomik anlamda daha üstün olduğuna yönelik tartışmalar devam etmektedir. T. White (1992), kadınsı firmaların, günümüzde var olan erkek odaklı firmalardan daha verimli olduğunu öne sürmektedir. Van Nostrand'da (1993) kişiler arasındaki ilişkileri kadınsı ve erkeksi olarak sınıflandırmaktadır. Kişiler ya da gruplar arası ilişkilerin erkeksi biçimi esas olarak baskın ya da ayırıcı biçimde sınıflandırılmaktadır. Kadınsı biçim ise saygı, bulgu ya da ortaya çıkarma şeklindedir. Ahlak üzerinde düşünme ve etiksel ve ahlaki dilemmaları (ikilemleri) tartışma, firmaların sorunlarını ele alma, bireylerin arasındaki ilişkilerin kadınsı ya da erkeksi olmasına göre farklılaşmaktadır. Kadınsı firmalar, dürüst, rasyonel ve uygun iletişime dayalı mekanizmaları güçlendirmektedir.

Günümüz iş etiği literatüründe, erkek egemen görüşlerin ağırlıklı olduğunu görmekteyiz. Fakat yukarıdaki açıklamalar ışığında, organizasyonlara feminist etik perspektifi ile yaklaşmanın, işletmeler açısından birçok fayda sağlayabileceğini düşünebiliriz. Feminist etik alanı, geleneksel ontolojik ve epistemolojik varsayımların soru ve alternatifleri için teorik temeller geliştirmeye yarayabilmektedir. Feminist etiğin genel ilgi alanları, gücü arttırma, düşünmenin yeni yollarını bulma ve dahası iş etiği ve sosyal sorumluluktaki temel görüşlere farklı yaklaşımlar sağlamaktır (Borgerson, 2007). Örgütlerdeki erkek egemen uygulamalara, farklı açılardan yaklaşabilmek için kadın bakış açılarının dikkate alınması gereklidir.

SONUÇ

Yukarıda genel çerçevesini çizdiğimiz etik, iş etiği ve feminist etik kavramları, günümüzde birbiri ile ilişkili olarak ele alınmaktadır. İşletmelerin doğru ve yanlışları üzerinde düşünmeyi sağlayan iş etiği kavramı, ilişkisel unsurların önemli olduğu günümüz dünyasında yeterli olmayabilmektedir. Bu nedenle iş etiğine farklı bakış açılarının da ele alınması gerekmektedir. Feminist etik bu farklı bakış açılarını sağlayabilecek bir alandır. Kadınların daha yoğun çalışma hayatında yer aldığı günümüz dünyasında, kadınların bakış açısını ve taşıdığı değerleri dikkate almayan işletmelerin bazı eksiklikleri olduğu söylenebilir. Yapılan çalışmalar, kadınsı değerlere sahip firmaların daha başarılı olabileceğini ortaya koymaktadır. Geleneksel etik yaklaşımları ve çalışma dünyasında baskın olan erkek egemen görüşlerin, dünya ve çalışma yaşamı açısından farklı görüşleri de içerecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle aslında iş etiği ve feminist etiğin uyumlaştırılması, kadın ve erkek bakış açılarının uyumlaştırılması açısından önemlidir. Böyle bir bakış açısı işletmelerin daha başarılı olmasını sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Aydın, İnalet Pehlivan (2002). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*, Ankara: Pegem Yayıncılık, 3.Baskı
- Borgerson, Janet L. (2007). On the Harmony of Feminist Ethics and Business Ethics. *Business and Society Review*. 112(4): 477-509.
- Brennan, Samantha.(1999). Recent Work in Feminist Ethics". *Ethics*. 109(4): 858-893.
- Burton, Brian K. ve Craig P. Dunn (1996). Feminist Ethics as Moral Grounding for Stakeholder Theory. *Business Ethics Quarterly*. 6(2):133-147.
- Dobson, John ve Judith White (1995). Toward The Feminine Firm: An Extension to Thomas White. *Business Ethics Quarterly*. 5(3):463-478.
- Dobson, John (1996). The Feminine Firm:A Comment. *Business Ethics Quarterly*. 6(2):226-232.
- Certo, Samuel C. (1992). *Modern Management Quality, Ethics and The Global Environment*, Allyn and Bacon, 5th Edition
- Gilligan, Carol (1982). *In a Different Voice*. Cambridge, MA: Harvard University Pres.
- Hinman, Lawrence M. (2003). *Ethics: A pluralistic Approach to Moral Theory*. Belmont: Thomson and Wadsworth. 3rd ed.
- Jaggar, Allison J. (1992). Feminist Ethics. In L.Becker and C.Becker (eds.). *Encyclopedia of Ethics*. New York: Garland Pres, 363-4.
- Kirel, Çiğdem (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*, Eskişehir: AÜ Yayın No.1211, İkt. ve İd. Bil. Fak. Yayın No.168
- Kreie Jennifer and Timothy Paul Cronan. (1998). How Men and Women View Ethics. *Association for Computing Machinery. Communications of the ACM*. 41(9):70-76.
- Machold, Silke. (2004). Corporate Governance and Feminist Ethics. *Working Paper Series*. WP003/04, 1363-6839, 2004.
- Machold, Silke, Pervaiz K. Ahmed ve Stuart S. Farquhar (2008). Corporate Governance and Ethics: A Feminist Perspective. *Journal of Business Ethics*. 81:665-678.
- Mc Hugh, Francis (1992): *İş Ahlakı*, İstanbul: TÜSİAD Yayınları
- Nutall, Jon (1997): *Ahlak Üzerine Tartışmalar*, (Çev.Abdullah Yılmaz), İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 1.Baskı
- Shaw, William H. (1991): *Business Ethics*, California: Wadsworth Pub.
- Shea, Gordon F. (1988): *Practical Ethics*, New York: AMA Management Briefing
- Schminke, Marshall and Maureen L Ambrose. (1997). Asymmetric Perceptions of Ethical Frameworks of Men and Women in Business and Nonbusiness Settings". *Journal of Business Ethics*16(7): 719-729.
- Sterba, James P. (2000). *Ethics: Classical Western Text in Feminist and Multicultural Perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Timuçin, Afşar (1994): *Felsefe Sözlüğü*, İstanbul: İnsancıl Yayınları, 1.Baskı
- Van Nostrand, C.H. (1993). *Gender Responsible Leadership*. New York Park CA: Sage Publications.
- White, T. I. (1992). Business Ethics and Carol Gilligan's 'Two Voices'. *Business Ethics Quarterly*. 2(1):51-61.
- Tsakilis, J. and M. Ortiz-Buofina. (1990). Ethical Beliefs' Differences of Males and Females. *Journal of Business Ethics*. 9(6): 509-517.

İNGİLİZ KADINLARI VE TÜRK KADINLARI KADINLIĞI NASIL ALGILIYOR?

Mualla YILMAZ¹, Nurcan KOLAÇ², Rana ÇAVUŞOĞLU³

Uluslararası Katılımlı Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi'nde "İngiliz Kadınları ve Türk Kadınları Kadınlığı Nasıl Algılıyor?" adlı çalışmamız sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Giriş:

Bir toplumun uygarlık düzeyi o toplumun kadına verdiği değerle ilişkilidir. Bu değer yeterince anlaşılmadığı ya da değerlendirilmediği dönemlerde toplumlar gelişmemiş ve ilerleyememişlerdir. Çünkü kadınların aile ve toplum arasında bir köprü görevi üstlenerek, sosyal sistemin ilerleyişine ve ailede sağlıklı bir iletişim ortamının oluşmasına katkısı büyüktür (17,19). Kadınların toplumsal varlıklar olarak yer almaları bir uygarlık aşamasıdır. Kadının toplumsal değerinin bilinmediği, anlaşılmadığı azımsandığı dönemlerde toplumlar kalkınmamış, geri kalmışlardır (18,19).

"Kadın" ve "kadınlık" herşeyden önce bir niteliktir. İnsanın cinsiyetini belirleyen, fizyolojik bir farkla başlayıp yaşamı boyunca kişiliğinin ayrılmaz bir parçası olarak, onun gelişmesi ile bütünleşen bir özelliktir. Kadınlar kendilerini herşeyden önce anne ve eş olarak görmek üzere yetiştirilirler. "Kadın dışarıda çalışan erkeğin rahatını sağlayan, aile ahlak değerlerine beçilik eden bir varlık olarak algılanmaktadır" (16).

Kadınların hemen tüm toplumlarda erkeğe kıyasla daha düşük konumda bulunması, özellikle yüzyılımızın ikinci yarısında, üzerinde önemle durulan bir konudur. Kadınların kadınlık konumunun günümüz koşullarında nasıl belirlendiğini anlamaya çalışmak önemlidir. Bu nedenle değişik toplumsal yapıların, kadınlara davranış alanları olarak açtığı alanların sınırlarını belirlemek ve bu sınırlar içinde kadınların ne yaptığını, hangi alanlarda söz sahibi olduklarını ve bu güçlerini nerede ve nasıl kullanabildiklerini incelemek gerekir (1,3,4). Kadınların sahip oldukları "kadınlık rollerinin ve toplumsal konumunun onların "doğası"ndan mı kaynaklandığı yoksa "toplumsal kurum"ların oluşturduğu konusu, bilim tarihinin en tartışmalı konularından birisidir (15).Kadınının her gün mücadelesine devam etmek ve hakkını aramak için omuzlarında yeni nesillere sunmak için büyük bir sorumluluğu vardır.

Araştırmanın Amacı: Bu araştırma İngiliz kadınları ile Türk kadınlarının kadınlığı algılamalarını irdelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Bu çalışmada kalitatif araştırma yöntemlerinden fenomenolojik metod kullanılmıştır.

¹ Mersin Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Psikiyatri Hemşireliği ABD Mersin, TÜRKİYE

² Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Halk Sağlığı Hemşireliği ABD İstanbul, TÜRKİYE

³ Chartered Management Institute Management Postgraduate Öğrencisi İNGİLTERE

Örneklem: Araştırmanın örneklemini İngiltere'nin Eastbourne kasabasında yaşayan halka açık bir parka dinlenmek amacıyla gelen 15 kadın ile İstanbul ili Kadıköy ilçesinde yaşayan halka açık bir parka dinlenmek amacıyla gelen 15 kadın randomize olarak seçilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 30 kadın araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Çalışmaya katılmayı kabul eden kadınlardan yazılı onam alınmıştır.

Veri Toplama: Veriler kadınların yazdıkları kompozisyonlardan elde edilmiş olup, kompozisyonlara adlarını yazmamaları söylenmiştir. Katılımcılardan kadınlığa ilişkin tanım, duygu ve düşüncelerine yönelik bir kompozisyon yazmaları istenmiştir.

Veri Analizi: Veriler Colaizzi'nin Sürekli Karşılaştırmalı Analiz Metodu kullanılarak analiz edilmiştir. Bu amaçla araştırmacıların her biri kompozisyonları ayrı ayrı okuyarak öne çıkan konulara ilişkin ifadeler hakkında notlar almıştır. Daha sonra araştırmacılar biraraya gelerek, ortaya çıkan anlamlı ifadelerden aynı kategoride olanları tekrar tekrar orijinal metinlere dönerek gruplandırmıştır. Sonuçta on bir tema ortaya çıkmış ve temalar kapsamlı olarak tanımlanmıştır. (Streubert& Carpenter,1999). Uzman görüşü için ise kompozisyonla birlikte anlamlı ifadeler ve temalar, Türkiye'de kalitatif araştırmalar konusunda bir çok çalışması olan bir profesörüne okutulmuştur.

Bulgular: Çalışmaya katılan Türk kadınlarının %66.7 si 32-41 yaş grubunda, %73.3 ü evli, %60 üniversite mezunu, %60 memur, %33.3 ü 2 çocuk sahibidir. Çalışmaya katılan İngiliz Kadınlarının ise %60 'ı 32-41 yaş grubunda, %60 ı evli, %60 üniversite mezunu, %53.3 memur, %40' ı 2 çocuk sahibidir. İngiliz ve Türk kadınlarının yazdıklarından elde edilen ifadeler formüle edilerek; "Kadınlığının Farkında Olmama", "Kadın Olmak Alımlı Olmak, Merhametli Olmak Demektir", "Kadın Olmak Mücadele Etmek, İkinci Sınıf Vatandaş Olmak Demektir", "Kadın Olmak Anne Olmak Demektir", "Kadın Olmak Aile Yaşamını Kurmak Demektir", "Kadınlık Rolünü Benimseme/Kabul", "Kadınlar Eşittir", "Kadınlar Eşit Değildir", "Kadınların Toplumdaki İmajları", "Kadınların En Önemli Sorunları", "Kadın Olmak Güçlü Olmaktır" olmak üzere onbir tema belirlenmiştir.

Tema: Kadınlığının Farkında Olmama

İngiliz kadınlarından yalnızca bir kişi kadınlığının farkında olmadığına ilişkin bir ifadeye bulunmuştur;

"Kadın olmanın benim için ne anlama geldiğini düşünmedim" (İngiliz kadını, 42 yaş, Evli, Teknisyen, 3 Çocuk Sahibi, Üniversite Mezunu)

Tema: Kadın Olmak Alımlı Olmak, Merhametli Olmak Demektir

İngiliz kadınlarından iki kadın kadınlığı; alımlı olmak ve merhametli olmak şeklinde tanımlarken Türk kadınlarından hiç birinin bu ifadeleri kullanmadığı saptanmıştır.

"Kadın olmak birazda alımlı olmak demektir" (İngiliz kadını, 45 yaş, Evli, Doktor, Üniversite Mezunu, 2 Çocuk sahibi)

“Kadın olmak tüm insanlara ve dünyaya merhametli olmaktır” (İngiliz kadını, 65 yaş, Boşanmış, 3 Çocuk sahibi, Ev Hanımı)

Tema: Kadın Olmak Mücadele Etmek, İkinci Sınıf Vatandaş Olmak Demektir

Türk kadınlarından beş kadın kadınlığı; ikinci sınıf vatandaş demektir, kadın olmak mücadele etmek demektir şeklinde ifade etmişlerdir. İngiliz kadınlarından hiç birinin bu ifadeleri kullanmadığı saptanmıştır.

“Kadın olmak 2.sınıf vatandaş anlamına geliyor” (Türk kadını, 39 Yaş, Evli, Muhasebeci, Lise Mezunu, 2 Çocuk sahibi)

Tema: Kadın Olmak Anne Olmak Demektir

İngiliz kadınlarından beş kadın, Türk kadınlarından dört kadın kadınlığı; anne olmak şeklinde tanımlamışlardır.

“Kadın olmak benim için çocuğuma anne olmak, ebeveynlerimin kızı olmak anlamına geliyor” (İngiliz kadını, 42 yaş, Evli, Ev Hanımı, 2 çocuk sahibi)

“Kadın olmak mutlu bir yuvanın olmasıdır, anne olmaktır”(Türk kadını, 41 yaş, Evli, İşçi, İlkokul Mezunu, 2 Çocuk sahibi)

Tema: Kadın Olmak Aile Yaşamını Kurmak Demektir

İngiliz kadınlarından altı kadın kadın olmayı ailenin merkezinde olmak, aile yaşamını kurmak olarak ifade ederken; Türk kadınlarından sadece ikisi kadınlığı aile yaşamını kurmak ve ailenin merkezinde olmakla ifade etmiştir.

“Kadın ailenin kalbi, yuvayı kuran, herkese bakan kişi. Kadın anne, eş, super insan” (İngiliz kadını, 42 yaş, Evli, Ev Hanımı, 2 çocuk sahibi)

“Kadın olmak; iş, eş, çocuk ve evin tüm sorumluluklarını yerine getirmektir” (Türk kadını, 48 Yaş, Evli, Emekli Memur, Üniversite Mezunu, 1 Çocuk sahibi)

Tema: Kadınlık Rolünü Benimseme/Kabul

Araştırmaya katılan İngiliz kadınlarının hepsi kadınlık rolünü benimseme ve kadınlık rolünü kabul etmeye ilişkin olumlu görüşlerini belirtirken Türk kadınlarından dokuz kadın kadınlık rolünü benimsediklerini ifadelendirmişlerdir.

“Tekrar dünyaya gelseydim tekrar kadın doğmak isterdim” (İngiliz kadını, 50 yaş, Evli, Hemşire-Proje Koordinatörü, Üniversite Mezunu, 1 çocuk sahibi)

“Kadın olmaktan mutluyum” (Türk kadını, 32 yaş, Evli, Araştırma Görevlisi, Üniversite Mezunu, Çocuk sahibi değil)

Tema: Kadınlar Eşittir

İngiliz kadınlarından altı kadın kadınlar eşittir, özellikle iş ve sosyal yaşamda kadınların eşit olduğunu belirtirken Türk kadınlarından sadece bir kadının kadınların eşit olduğunu belirtmesi dikkat çekici bir bulgudur.

*“UK’de kadınların iş ve sosyal yaşamda eşit olduğunu düşünüyorum”
(İngiliz kadını, 33 yaş, Bekar, Üniversite Mezunu, Pilot)*

“Eskiden değildi ama günümüzde kadınların eşit olduğunu düşünüyorum” (Türk kadını, 38 Yaş, Evli, Hemşire, Üniversite Mezunu, 2 Çocuk sahibi)

Tema: Kadınlar Eşit Değildir

Üç İngiliz kadını kadınların toplumda eşit olmadığını hala erkeklerin toplumu yönettiğini erkek egemen bir toplum olduğunu belirtirken, on Türk kadını, kadınların iş ve sosyal yaşamda eşit olmadıklarını belirtmektedirler.

“Farkında olunmasa da hala erkekler toplumu yönettiği için hala mücadele gerektiriyor. Erkek egemen bir toplum. Bence hala çoğu erkek kadınların yeri evde ev işi ve temizlik yapmak olduğunu düşünüyor. İş yerinde erkek egemen” (İngiliz kadını, 22 yaş, Bekar, Zoolojist, Üniversite Mezunu, Çocuk sahibi değil)

“Ülkemizdeki çalışan kadınlar iş yaşamlarında, ücret eşitliği olabilir fakat sosyal yaşamda eşit olduklarını düşünmüyorum. Çalışan kadınlar, cinsiyet ayrımcılığına tabi tutulduklarına inanmıyorum” (Türk kadını, 32 yaş, Evli, Araştırma Görevlisi, Üniversite Mezunu, Çocuk sahibi değil)

Tema: Kadınların Toplumdaki İmajları

Üç İngiliz kadını kadınların kendi toplumdaki imajlarını negatif belirtirken yalnızca bir İngiliz kadın toplumdaki kadının imajını pozitif olarak ifade etmiştir. Türk kadınlarından yedi kadın ise kendi toplumlarında kadının imajının negatif yönde olduğunu belirtirken yalnızca bir Türk kadını, kadının toplumdaki imajının pozitif yönde bir imaja sahip olduğunu belirtmektedirler.

“Bence kadınların bu günlerde toplumda çok olumlu imajları var. Bayan arkadaşlarımla kendi aramızda meslek ve hayat kurallarını cinsiyetimiz tarafından engellenmeden paylaşıp başarabiliyoruz”(İngiliz kadını, 61 yaş, Ev Hanımı, Boşanmış, 3 çocuk sahibi)

“Kadının toplumda ideal, modern, değişime açık bir imajı var”(Türk kadını, 38 Yaş, Bekar, Memur, Üniversite Mezunu)

Tema: Kadınların En Önemli Sorunları

İngiliz kadınlarından on iki kadın karşılaştıkları en büyük sorun olarak iş ve çocuklarının bakımını dengelemek ve iş yaşamında ilerleyememek olarak ifade etmişlerdir. Türk kadınlarından on dört Türk kadını ise karşılaştıkları en büyük sorunun aile içi şiddet, taciz, töre, dayak, zorla evlendirme gibi sorunlar yaşandığını belirtmektedirler.

“ Kadınların karşılaştıkları en büyük sorun, aile kurmaya karar verdikten sonra meslekte çok yüksek mevkiye gelmeleri zorlaşıyor” (İngiliz kadını, 65 yaş, Ev Hanımı, Boşanmış, 3 çocuk sahibi)

“Ülkemizde kadınlar cinsiyet ayrımı, aile içi şiddet, çevreden gördükleri şiddet ve eğitimde eşitsizlik gibi sorunlar yaşıyorlar”(Türk kadını, 32 yaş, Evli, Araştırma Görevlisi, Üniversite Mezunu, Çocuk sahibi değil)

Tema: Kadın Olmak Güçlü Olmaktır

İngiliz kadınlarından altı kadın; kadın olmayı güçlü olmak şeklinde açıklarken, sadece iki Türk kadını kadınlığı güçlü olmak olarak açıklamaktadır.

“Kadın olmak güçlü olmak anlamına geliyor” (İngiliz kadını, 50 yaş, Evli, Nurse-Proje Koordinatörü, Üniversite Mezunu, 1 Çocuk sahibi)

“Özverili, sabırlı, fedakar, çalışkan, sorumluluk sahibi, güvenilir, sadık” (Türk kadını, 38 Yaş, Bekar, Memur, Üniversite Mezunu)

Tartışma ve Sonuçlar: İngiliz kadınları ile Türk kadınlarının kadınlığı algılamalarını irdelemek amacıyla yapılan bu kalitatif araştırmada, kadının her toplumda aynı durumda olduğunu, kadınlık algısının evrensel olduğu saptanmıştır. Yalnızca Türk kadınları kadınlığı; ikinci sınıf vatandaş demektir, kadın olmak mücadele etmek demektir şeklinde ifade etmişlerdir. İngiliz kadınlarından hiç birinin bu ifadeleri kullanmadığı saptanmıştır. Koşulların getirdiği birçok olumsuzluğa rağmen bugün dünyada kadın olmak heyecan verici bir olaydır. Kadın artık sadece evi yuva yapan, çocuk yetiştiren yada topluluklarda hoşluğu ile yetinilen biri diye düşünülmemektedir. Kadınlar eğitim sağlık, yönetim, ekonomi, iş hayatında etkin bir konuma sahiptir. Ama sonuçta uzun müdahalelerle elde edilen başarılar gelenek ve sosyal yapılanmanın etkisi ile kadının yerinde kalabilmesi için onu sürekli bir savaşın içinde tutmaktadır. Örneğin: Kadın başarılı bir yönetici olsa bile aynı zamanda ondan iyi bir anne, iyi bir eş olması, iyi bir ev kadını olması beklenmektedir. Bu koşulları yerine getirmediği takdirde toplumun tüm suçlamaları ona yöneltilmektedir. Toplum onu suçlamasa bile doğduğundan beri ona öğretilen “ana, eş kavramları” kendini yaşamak’ arasında çelişkiye düşmekte ve kendini suçlamaktadır (12).

Hem İngiliz hem de Türk kadınının büyük çoğunluğu kadınlığı; anne olmak şeklinde tanımlamışlardır. Kadınlarla ilgili yapılan çoğu çalışmalarda, kadınların çoğunlukla anne ve eş olarak ev içinde veya öğretmenlik, hemşirelik gibi geleneksel “kadın mesleklerinde” gösterildiği ya da erkeklerin cesaret, zeka ve başarı bağlamında, kadınların ise itaat, fedakarlık ve bağımlılık gibi nitelikler çerçevesinde ele alındığı belirtilmektedir (11). Kadınlar tüm toplumlarda hep ikinci derecede emek kaynağı olmayı sürdürürler. Çünkü geleneksel ideoloji kadın için aile ve çocuğun her şeyden önce olduğunu kuşaktan kuşağa aktarır. Bu nedenle, çalışma yaşamında erkeğe özgü ve kadına özgü olarak nitelenen işler, geleneksel olarak belirlenmiştir. İşleri toplumsal cinsiyet açısından kategorilere ayıran bu anlayış, kadını toplumsal üretime “ev kadınlığı” statüsünü koruyarak ve ancak kadın emeğini gerektiren zorunlu durumlarda dahil eder (12). Kadın; anne ve eş olarak sosyal hayatın akışında etkileyici ve belirleyici bir rol oynamaktadır. Toplumun çekirdeğini oluşturan ailede kadın; annelik kimliği ile bir anlamda öğretmenlik görevini üstlenmiş durumda olup, çocuklarının fiziksel, ruhsal ve zihinsel açıdan sağlıklı gelişmesinde büyük bir görev üstlenmiş durumdadır. Doğa; kadınları yaratıcı doğurgan olarak seçmiştir (13,19). Kadınların yaşadığı ülke hangi ülke olursa olsun kadınların kadınlığı annelikle birlikte ele aldıkları söylenebilir.

İngiliz kadını ve Türk kadını kadın olmayı ailenin merkezinde olmak, aile yaşamını kurmak olarak ifade etmiştir. Kadın ve kız çocuklarına aileden

başlayarak toplum tarafından kabul ettirilen cinsiyet rolleri kalıplaşmış, değiştirilmesi güç geleneksel rollerdir. Aile, geleneksel cinsiyete dayalı rollerin var olduğu, yeniden üretildiği ve pekiştirildiği kurumların başında gelmektedir. Erkeğe verilen aile reisliği görevi kız çocukların ve kadınların toplumsal konumlarını büyük oranda belirlemektedir. Geleneksel toplumsal yapı içinde kız ve erkek çocuklara yönelik beklentiler yetersiz sosyal destek mekanizmaları kız çocukların gelecekteki rollerini de etkilemekte ve onları kısıtlamaktadır (7). Ataerkil toplumların tümünde geçerli olan geleneksel ideolojinin cinsiyetçi işbölümü, kadını öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutar. Kadınların büyük çoğunluğu, bu nedenle toplumsal üretimden uzak kalır ve kendilerine küçük yaşlardan itibaren öğretilip benimsetilen toplumsal cinsiyet, düşünce kalıplarına göre beceriler edinir (12). Çalışmamızda her iki ülkenin kadınları aile yaşamını kurmada kendilerine büyük sorumluluklar verdikleri görülmektedir. Bu durum kadına verilen geleneksel roller ile açıklanabilir.

Çalışmamızda her iki ülkenin kadınlarının büyük çoğunluğunun kadın rolünü benimsedikleri görülmektedir. Bu durum kadınların kendi rollerini kabul etmiş olma durumuyla açıklanabilir.

İngiliz kadınları kadınların eşit olduğunu, özellikle iş ve sosyal yaşamda kadınların eşit olduğunu belirtirken Türk kadınlarından sadece bir kadının kadınların eşit olduğunu belirtmesi dikkat çekici bir bulgudur. Kadın ve erkek için fırsat eşitliği ilkesinin mevzuata ve yaşama geçirilmesi uzun bir eşitsizlik tarihine sahip endüstrileşmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından güçlük göstermektedir. Kadın-erkek eşitsizliği halen mevcuttur. Kadın ve erkeğin tüm alanlarda eşit olabilecekleri ve ilerlemenin nimetlerinden eşit yararlanabilecekleri yeni bir kadın-erkek birlikteliğinin yaratılması gerekmektedir (6). Modern dünyayı tanımlayan en temel özelliklerden biri hiç kuşkusuz ki insanların eşit ve özgür yaratıldıklarına olan yaygın inançtır. Çelişkili biçimde modernlik başta toplumsal sınıflar arasında olmak üzere ırklar, cinsler ve halklar arasında en keskin eşitsizliklerin yaşandığı bir dönemin tanımı da olmuştur. Öte yandan gerçek yaşamdaki eşitsizliklerin tedavi edilmesi gereken toplumsal hastalıklar olarak düşünülebilmesi de son yılların düşün dünyasında egemen olan eşitlik, özgürlük kavramları sayesinde. Eşitlik düşüncesinin temeli açıktır ki insanların eşit ve özgür doğmuş yaratıklar olduğuna ilişkin inançtır. Yaratılıştan bütün insanlarda varolan akıl ve dolayısıyla da kendi başına doğruyu bulma isteme ve yaratma yeteneği yine kendi çıkarları gereği bir araya gelip karşılıklı uzlaşmaya dayalı bir toplumun temel kurallarını belirleme olanağını insanlara verir. Bu temel ilkeler birey olmanın tanımını yani her insanın kendi yaşamı hakkında karar verme hakkını bize gösterir. Birey olmanın doğal uzantısı kendi iradesiyle kurduğu toplumun karar süreçlerine katılıp toplumun geleceğini belirleme hakkı ve tabii ki bunun ayrılmaz bir parçası olarak eşit ve özgür insan muamelesi görmenin ifadesi olan evrensel insan haklarıdır (10). Oysa çağdaş insan hakları kavrayışı tüm insanların özgür doğdukları, eşit haklara sahip oldukları ve ayrımcılığın kabul edilemezliği temelinde yükselmektedir (7). İngiliz kadınlarından altı kadın, Türk kadınlarından da sadece bir kadın “kadınlar eşittir” şeklinde ifade de bulunması Türk kadınının toplum içindeki durumunun bir yansıması olabilir.

Az sayıda İngiliz kadını kadınların toplumda eşit olmadığını hala erkeklerin toplumu yönettiğini erkek egemen bir toplum olduğunu belirtirken, çok sayıdaki Türk kadını, kadınların iş ve sosyal yaşamda eşit olmadıklarını belirtmektedirler. Türkiye’de kadın-erkek eşitliği yasal zeminde büyük ölçüde sağlanmış olmakla birlikte kadınların sosyal ve ekonomik yaşama katkı ve katılımları henüz istenilen düzeye ulaşamamıştır. Bugün özellikle eğitim ve istihdam alanında kadınlar aleyhine eşitsizlikler süregelmektedir (9). Türkiye’de iş hayatında, kadınlar kanuni olarak erkeklerle eşit sayılsa da, kadın olmalarından kaynaklanan birçok engelle karşı karşıya kalabilmektedirler. Türk kadınlarının büyük çoğunluğunun kadınların eşit olmadığını belirtmesi Türkiye’deki kadının durumunun bir göstergesi olabilir. Kültürel kalıpları dönüştürme sürecinde çok önemli bir unsurda bağımsız bir birey olarak kadın nosyonu olmaktır. Çağdaş kadın hakları anlayışı günümüzde aile ya da toplum içindeki rolü ya da konumuyla tanımlanan (eş, anne, kız evlat vs) kadın anlayışından bağımsız bir birey olarak kadın anlayışına geçmiştir. Pek çok toplumda ise kadınlar hala geleneksel pratikler ve değerlerle aile içi rolleri bakımından tanımlanmaktadır (8). Ataerkil bir toplum olan Türk toplumunda daima erkek ön planda tutulmuş, imkanlardan öncelikli olarak erkeklerin yararlanması sağlanmıştır. Dolayısıyla kadın hep erkeğin gerisinde kalmıştır. Bu bakış açısı toplumda öylesine kabul görmüştür ki, bir çok kadın bile bu düşünceyi benimsemiş ve buna ayak uydurmuştur (14). Türk kadınları kadınların eşit olmadığını ve yaşadıkları sorunlardan dolayı toplumdaki imajlarının negatif olduğunu düşünüyor olabilirler.

İngiliz kadınlarının büyük çoğunluğu yaşadıkları en önemli sorunu iş yaşamında ilerleyememek olduğunu belirtmeleri önemli bir bulgudur. Türkiye’ye has olmamak üzere en gelişmiş toplumlarda bile kadının özellikle çocuk sahibi olduktan sonra özel, ev hayatında artan yükü iş dünyasında ilerlemesinde çok büyük bir engel olabilmektedir. Türk kadınlarının büyük çoğunluğu yaşadıkları en önemli sorunu aile içi şiddet, töre, dayak, namus cinayetleri, zorla evlendirilme olduğunu belirtmeleri önemli bir bulgudur. Araştırmacılar kadına yönelik şiddetin gerçek yaygınlığının tahminlerin iki katı olduğunu kabul etmektedirler. Çalışmalar bütün kadınların beşte biri ile üçte birinin yaşamları sürecince eşleri ya da eski eşleri tarafından saldırıya uğrayacağını düşündürmektedir. Kadınlara karşı şiddet uygulamaları global bir durumdur. Dünyada her üç kadından birisi dövülmekte, sekse zorlanmakta ya da sözlü şiddete maruz kalmaktadır (5).

Öneriler: Bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak, kadınların toplumda daha iyi bir konumda olabilmeleri için ailesel, sosyal ve kurumsal desteğe gereksinim duydukları söylenebilir. Bir toplumdaki kadın sorunlarına getirilecek çözümler için öncelikle o toplumun yapısını iyi çözümlenmek gerekir. Eğer olaya sadece kadın boyutu ile bakılacak olursa getirilecek çözüm önerleri yaşama geçirilmeyecektir. Bütüncül yaklaşım anlayışıyla kadını toplum içinde konumunun eşit bir düzeye gelmesine çözüm önerilerinin geliştirilmesi ve yaşama geçirilmesi gerekmektedir. Beyinlerde yaşanacak gelişim ve değişim ile ancak eğitim ve tutarlı uygulama ile kadınlara yatırım yapılabilir. Bütün insanların kadınların eşitliğinin sağlanması için eğitilmesi ve bu düşünce yapısının yerleştirilmesi için çalışmak kadın ya da erkek herkesin

sorumluluğunda olduğunu söylemek gerekir. Bu çalışma kadının her toplumda aynı durumda olduğunu, kadınlık algısının evrensel olduğunu göstermektedir.

Kadınlığın algılanması konusunda benzer kalitatif çalışmaların yapılması, bu konuda daha ayrıntılı bilgilere ulaşmayı ve konunun anlaşılmasını sağlamada önemlidir.

KAYNAKLAR:

- 1.Sanford L.T & Donovan M.E (1999) Kadınlar ve Benlik Saygısı, Çev.Semra Kunt, Ankara HYB Yayıncılık, ss:75-95.
- 2.Streubert H.J & Carpenter D.R (1999) Qualitative Research in Nursing, 2nd Edition, Philadelphia: Lippincott Company, pp:43-63.
- 3.Doltaş, D (1993) Batıda Feminist Kuramlar ve 1980 Sonrası Türk Feminizmi, Türkiye’de Kadın Olgusu, Haz. Necla Arat,İstanbul,Say Yayınları.
4. Doğramacı, E (1992) Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü, Ankara, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
5. TC. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu (1995) Aile İçi Şiddetin Sebep ve Sonuçları, ss:16, Ankara.
6. TC. Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2002) Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, ss:57, Eylül, Ankara.
7. TC. Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2001) Eğitim Materyallerinde Cinsiyetçi Ögeler ss:5, Mayıs, Ankara.
8. TC. Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2000) Hukukta Kadın Sempozyumu, ss: 57-58, Aralık, Ankara.
9. TC. Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2000) Türkiye’de Kadınlara Ait Girişimlerin Desteklenmesi, ss: 3, Aralık, Ankara.
10. Üşür, S.S (1997) Siyasal Yaşam Ve Kadınlara Destek Politikaları, Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü, ss: 3, Ocak, Ankara.
- 11.Esen Y,Bağlı M.T(2002)“İlköğretim Ders Kitaplarındaki Kadın ve Erkek Resimlerine İlişkin Bir inceleme” Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 35, Sayı 1-2.
- 12.Gezgin R (1997) “İstatistiklerle Kadın” Toplum ve Hekim Temmuz-Ağustos Cilt 12 sayı 80 ss: 63.

- 13.Aslan G (2001) “Türkiye’de Aile Hizmetleri İle İlgili Politikalar” 1.Ulusal Aile Hizmetleri Sempozyumu, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, ss: 42-46, Mayıs, Ankara.
- 14.Özkuzukıran Ş (2003) “Çalışma Yaşamında Cinsel Taciz ve Şiddet” Kadına Yönelik Şiddet ve Hekimlik Sempozyumu, Ankara Tabip Odası Yayınları, ss: 35-40, Kasım, Ankara.
- 15.Bağlı M (2003) “Batman İntiharları Bağlamında Özgürlüğün ve Geleneksel Toplumsal Yapının Kentsel Kurgusu” Kriz Dergisi 12(1): 21-40.
- 16.Sağ V (2001) “Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 1,Sayfa: 9-21.
- 17.Eroğlu K (2004) “Kadın Kuruluşları İçinde Üniversite Kadın Sorunları Araştırma Ve Uygulama Merkezlerinin Yeri Ve Önemi” C.Ü. Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 8 (2):23-31.
- 18.Savrun B.M, Balcıoğlu İ (1999) “Kentleşme Kadın Ve Şiddet” Yeni Sempozyum 37(1-2):16-22.
- 19.Gönüllü M, İçli G (2001) “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile Ve İş İlişkileri” C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi Mayıs, Cilt : 25, No: 1 81-100.

KADININ DEĞİŞEN KONUMU; MODERNLEŞME KURAMI VE YANSIMALARI ÜZERİNE ELEŞTİREL BİR YAKLAŞIM

*Dr. Murat TEK**

“Şiddete başvurmamak insanlığın yasasıysa, gelecek kadınlarındır...”

Gandhi

Bu topraklarda masal tekerlemeleri “Bir varmış, bir yokmuş...” diye başlar ve “Az gittik uz gittik, dere tepe düz gittik, bir de arkamıza baktık ki bir arpa boyu yer gitmişiz...” ile biter. Kadının konumu da, tekerlemede olduğu gibi, “bir arpa boyu” yol alınan bir konudur. Burada anlatılanlar da masal misali; insanları gerçeklerden uzaklaştırarak, başka diyarlara götüren, bir takım temsilleri gerçekmişçesine algılamamıza, yalanlara kanmamıza ve onlara inanmamıza yol açan “söylem” üzerinedir. Bu söylem, modernleşme kuramının Batı-dışı toplumlarda aldığı biçim, düşünce dünyasını şekillendiren yansımalarıdır. Bir bakıma resmi ideolojilerin üzerinde oturduğu ilerlemeci yaklaşım, modernleşme kuramı ile birlikte, gerek yönetici elitin, gerekse aydınların düşünce yapısının üzerinde yükseldiği zihniyet ve mantığın temel yapı taşları olarak önemli rol oynamıştır.

Modernleşme kuramı genel olarak tarihsel değişimin iyi, doğru, güzel, adil vb olumlu olarak değerlendirilebilecek bir seyir izlediğine dair ilerlemeci bir tarih anlayışına sahiptir. Bu çerçevede tarihsel süreç içerisinde görülen olumsuzlukların görece geçici bir özelliğe sahip oldukları ve modernleşme sürecine paralel olarak da söz konusu olumsuzlukların azalacağı ve zamanla ortadan kalkacağı kabulü üstü örtülü olarak varlığını hissettirir. Kadınların yaşadıkları sorunların modernleşme sürecinde azalacağı ve zamanla ortadan kalkacağı beklentisinin bilimsel olmaktan uzak ve tartışmalı bir kabul ve iddia olduğu, toplumsal bir mücadele ve bilinçli bir emek olmaksızın kadınların içinde buldukları koşullarda önemli bir değişiklik olmayacağı tartışılacaktır.

1. Modernleşme Kuramı

İktidarın, kendisini işler kılan güç ilişkilerinin şifrenmesiyle oluştuğunu ifade eden Foucault'ya göre (1980:119); gücün değerini koruyan ve onaylanır kılan, iktidarın salt üzerimizde hayır diyen bir kuvvet olmayıp, şeyleri evirip çevirmesi, bilgiyi oluşturması ve söylem üretmesidir. Kadın hakları konusunda iktidarlar, önlerine gelen talepleri öncelikle gündeme almayarak ötelemekte ve ertelemekte, “zorunlu” hallerde talepleri içini boşaltarak dönüştürmekte, kazara bir yasal düzenleme yapıldığında ise mevzuatın gereklerini yerine getirmeyerek kağıt üzerinde kalması sonucunu doğurmaktadır. Daha da önemlisi toplumdan kendisine bir talep ulaşmasını önlemeye yönelik olarak zihniyet iklimi oluşturmasıdır. Bu ve benzeri stratejilerin toplumsal tepki çekmemesinin ve iktidarın yaslandığı zihniyetin yapısı ve işleyişinde iki ana dinamiğin yattığı düşünülmektedir. Bunlardan ilki insanları, özgür düşünceden uzaklaştırarak

* Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Kamu Yönetimi Bölümü

adeta düşünmelerini engelleyen paradigmlar içerisinde hapsedmek, zihinsel bir kapanma durumu yaratmak, düşünmeden yoksun bırakmaktadır. İkincisi ise, insanların bedenleri ve davranışlarını denetim altına alarak, engelleyerek, eylemsel bir kapanma durumu yaratmak, deneyimden yoksun bırakmaktır.

Modernleşme bünyesinde “tek bir süreç, tek bir istikamet ve zorunlu bir son” bileşimini içermektedir (Therborn, 1996:61). Modernleşme devrimci, karmaşık, sistematik, küresel, uzun, aşamalı, bütünleştirici, ilerici ve geriye döndürülemez bir süreç olarak, birçok yazar tarafından açıkça veya zımnen kabul görmektedir (Huntington, 1972). Modernleşme kuramı, her şeyden önce “modern” ve “geleneksel” toplum ayrımı üzerinde şekillenmektedir. Modern toplum tanımlanmakta ve geriye kalanlar bir biçimde, “modern” dışı toplumlar olarak ayrıştırılmaktadır. Bu ayrımın ara formu olarak da geçiş toplumları yer almaktadır. Modernleşme kuramının Batılı olmayan toplumlar için formüle edilmesi; batının ideal (modern) olarak tanımlandığı ve modern olmayan her şeyin geleneksel olarak adlandırılması ile gerçekleşir. 1960’ların ortalarına doğru, özellikle de Huntington’un çalışmalarıyla; siyasal modernleşme, iktisadi ve toplumsal modernleşmenin siyasal sürece yansımaları çerçevesinde formüle edilmeye başlanmıştır (Köker, 1993:39).

Modernleşme kuramının mantıksal silsilesi şu şekilde formüle edilebilir. Demokrasi Batı’da, Rönesans’la başlayan bir dizi iktisadi ve kültürel evrimleşmenin ürünüdür. Bu evrimleşme süreci, demokratik bir siyasal sistemin yerleşme koşullarını da ortaya koymuş bulunmaktadır. Demokrasinin Batılı olmayan toplumlarda yerleşebilmesi bakımından, hem iktisadi gelişme düzeyinin yükselmesi, hem de kültür değişimi gerekmektedir. Demokrasi, ancak bu ön koşulların gerçekleşmesinden sonra istenebilecek veya gerçekleştirilebilecek bir siyasal sistemdir. Batıda uzun bir döneme yayılmış otonom evrim süreci, Batılı olmayan toplumlarda daha kısa bir dönemde insan müdahalesinin aktif müdahalesi ile gerçekleştirilebilir. Batılı olmayan toplumların değişim süreçlerinde gözlenen bu “müdahale”, modernleşme kuramına göre “geleneksel toplum”dan “modern toplum”a geçiş aşamasında zorunludur ve geçiş gerçekleştirilinceye kadar demokrasi sorununu askıya almak, yani otoriter siyasal rejimlere katlanmak gerekmektedir (Köker, 1993).

Modernleşme kavramı toplumsal değişim sürecini ifade etmekte kullanılan bir kavram, modernleşme kuramı ise toplumsal değişim sürecini anlama ve anlamlandırma çabası içerisindeki ideolojik bir bakış açısını ifade etmektedir. Modernleşme kuramı daha çok II. Dünya Savaşı sonrasında oluşan iki kutuplu dünyada Batının ve Batılı değerlerin kutsanmasına hizmet etmiş bir akım görünümündedir. Batılı kampta yer alan ülkelerin modernleşme sürecinde yaşadıkları (demokrasi ve insan hakları başta olmak üzere) sorunların normalleştirilmesi, bu sorunların algılanmasının biçimlendirilmesi, olası muhalefet girişimlerinin etkisizleştirilmesi ve önemsizleştirilmesine dönük teorik altyapı çalışmaları olarak algılanmalıdır. Soğuk savaş döneminde Sovyetler Birliğiyle olan ideolojik rekabet nedeniyle, anti-demokratik yönetimler batılı ülkelere destek bulmuşlardır (Huntington, 1999:131). Modernleşme kuramı, hem bu ülkelerin savunulması hem de bu ülkelerdeki iktidarların kendi meşruiyetlerine destek anlamında ideolojik bir işlev üstlenmiştir.

Modern ile geleneksel ayrışması, gelişmekte olan toplumlar açısından hayati bir önem taşımaktadır. Determinist ve ilerlemeci tarih yaklaşımının bir yansıması da, geleneksel başlığı altında toplanabilecek eskiye ait olan her şeyin zorunlu olarak yerinden edileceği, ortadan kalkacağı ve yok olacağı kabulüdür. Oysa eski ve yeni olarak nitelendirilebilecek kurum ve yapılar, değer ve algılar etkileşim süreçlerinde barışçıl ya da çatışmacı olarak karşı karşıya gelirler. Geleneksel olanın bu süreçte etkinliği azalabilir, sönümlenerek ortadan kalkması olasıdır. Ancak yeniden üretim süreçlerinde farklı biçimlerde ve anlamlarda kendini yeniden tanımlayarak üretilmeleri de olasıdır (“Farklı Modernlikler” tartışmalarına bakılabilir).

Sanayileşme çoğu zaman, geri kalmış bir toplumdaki gelişmiş bir topluma geçişte, kalkınmanın ve dolayısıyla modernleşmenin olmazsa olmazı olarak kabul edilmektedir (Yavilioğlu, 2002:64). Modernleşme kuramında ekonomik alanın önceliğini savunan yaklaşımın önemli bir sonucu da ekonomik alanın paranteze alınması, sorgulama ve eleştiri dışına çıkarılmasıdır. Bu paranteze alma işlemi bir bakıma kutsanmış olan ekonomik kalkınma aracılığıyla meşrulaştırılmaktadır. İleride gerçekleşecek cennet vaadi ekonomik alanda sağlanacak kalkınmaya bağlanmaktadır. Bu mantık ekonomik kalkınma dolayısıyla ekonomik alanın paranteze alınmasını ve ekonomik alandaki sorunların görmezden gelinmesi kabulü bir virüs gibi diğer alanlara da sirayet etmekte, her tür talep ve beklentinin karşısında toplumsal olarak kabul gören bir meşruiyet gerekçesi olarak sunulmaktadır.

Geniş anlamıyla modernleşme projesi, teleolojik ve teolojik bir kurguya sahiptir. “Batılı toplumlar, 60’lı yılların sonlarından beri, batılı rasyonalizmin mirasının artık tartışmasız bir biçimde geçerli olmadığı bir duruma yaklaşmaktadır” (Habermas, 1996:20). Habermas (1996:840), İktisat dizgesinin, kendine özgü bir büyüme dinamiği geliştirdiği ve kendi içinde üretilen problemlerle önderliği ele aldığı, yani toplumun tümü için evrimsel önceliği üstlendiği anda, kapitalist bir modernleşme yolu açılacağını, ifade eder. “Pazar rasyonalitesi ve mücadele toplumunun ideolojisiyle meşrulaştırım / artık siyasi sistem meşru üretim ilişkileri çerçevesinde haklılaştırılmaktadır” (Habermas, 1992:117). Sennett’in de (1996:347) ifade ettiği gibi, gelişmiş kapitalizmde güç görünmez olmaktadır. Paranın gücü ve rasyonalitesi tartışılmaz hale gelmektedir. Artık paranın rasyonalitesi, toplumun her alanına, kılcal damarlarına nüfuz edinceye dek kendini yaymakta ve yoğunlaşmaktadır. Para o denli güç kazanmaktadır ki, paranın “yokluğunda” dahi toplumsal ilişkileri biçimlendirici gücü kendini hissettirmektedir. Habermas (1996:20), 19. yüzyılın sonundan bu yana iyi nedenlerle piyasadan devlete kaydırılmış bulunan sorunların eski yerine kaydırılmasının, yani sorunların güç ve para araçları arasında ileri geri hareket ettirilmesinin, bize ne gibi bir yeni itilim vereceğini görmenin zor olduğunu vurgular

2. Kentleşme ve küreselleşme süreçleri

William Ogburn’un “kültürel gecikme tezi”, iktidar ve statükonun meşrulaştırılmasında anahtar bir işlev görmektedir. Maddi kültür ve maddi olmayan kültür ayrımı üzerine inşa edilmiş olan tezde; maddi kültürün görece hızlı değiştiği ve maddi olmayan kültür ile arasında bir açığın (gap) ortaya

çıkacağı, zamanla da bu açığın telafi edilerek, uyum ve dengenin sağlanacağı ileri sürülür (Kızılçelik, 1994).

Kültürel gecikme tezi ortaya çıktığı tarihsel koşullar, ilgilendiği konular dikkate alındığında haklı ve anlaşılır bir yanı olmakla birlikte, zamanla anlam kaybına uğramış ve eleştirilere maruz kalmıştır. Maddi kültürün maddi olmayan kültüre öncel olduğu kabulü ve maddi olmayan kültürün maddi kültüre göre değişime uğrayacağı kabulü en önemli eleştiri kaynaklarıdır. Maddi olmayan kültürün homojen bir kalıp olarak ele alınışı da tartışma konusudur.

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş sürecine paralel olarak kırsal nüfus da kentsel alanlara doğru yönelmektedir. Birçok ülkede kentleşme sanayileşmeden önde gitmekte (Keleş, 1996:31), kentsel nüfusun büyük bölümü sanayi dışında kalmaktadır. Ancak kente gelen geniş kitleler, kırdan farklı olarak kendisine benzemeyen farklı insanlar ve kültürlerle karşılaşmaktadır. Kentleşme sürecinde farklı değerler, düşünceler, inançlar vb ile yüzyüze kalan insanlarda kültürel değişime olanak tanıyan değişimler meydana gelmektedir. Farklı insanlarla kurulan ilişkinin nicel ve nitel olarak artması insanların kendisine, topluma, doğaya, kültüre vb bakışını sorgulamasına, yeniden tanımlamasına ve yeniden üretmesine elverişli ortam yaratmaktadır.

Küreselleşme süreci ile birlikte, özellikle medyanın toplumsal yaşamda merkezi ve güçlü bir yer edinmesiyle birlikte, kentleşme sürecinde yaşanan farklı olan ile ilişki ve iletişim imkanları radikal bir biçimde artmaktadır. Gelenek ve kültür bu süreçte sorgulanmakta, güçsüz bir konuma düşmekte, Batı kültürü egemen bir görünüm sergilemektedir. Bu sürecin tartışılabilir ve eleştirilebilir birçok yönü olmakla birlikte, toplumsal talep ve beklentileri tahrik eden bir özelliğe sahip olduğu söylenebilir.

Toplumsal talep ve beklentiler gerek nicel olarak gerekse nitel olarak gelişmekte ve zenginleşmekte iken, maddi olmayan kültürün uyum sorunundan bahsetmek pek kolay olmamaktadır. Değişimin kurumsallaştığı bir çağda, insanlar bu sürece oldukça hızlı bir biçimde uyum sağlarken, siyasal alanın bu değişim sürecine ve toplumsal taleplere yanıt üretmediği gözlenmektedir. Bu kabulden hareketle, değişim süreci ana hatları ile iki dönemde ele alınabilir. Kentleşme ve küreselleşme eğilimleri öncesi olarak ifade edilebilecek ilk dönemde, “kültürel gecikme”den sorunlu da olsa söz konusu edilebilir. Bu dönemde, yönetici elit ve aydınların yönetilenler ve topluma ilişkin modernleştirme gayretleri ve misyonları gündeme gelmiştir. İkinci dönemde ise halkın geniş kesimi yeni düzene uyum sağlamak ve bu yeni düzende yer alma adına talep ve beklenti içine girmektedir. Burada kültürel gecikmeden bahsedilemeyeceği gibi, yeni düzenin kurumlarının halktan yükselen talep ve beklentilere yanıt üretmede yetersiz kalması nedeniyle ortaya çıkan bir gecikmeden bahsedilebilir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında gündeme gelen “Kemalist modernlik” hareketinin kültürcü temelleri ve son yıllara kümelenen AB uyum süreci paralelinde sergilenen (gönülsüz ve sınırlı da olsa) değişim hamleleri uyarılmış bir kültürel değişimin olanaklı ve mümkün olduğunu göstermektedir. Ancak muhafazakar modernlik projesini savunanlar bu gerçeklikleri görmezden gelmeyi tercih etmektedirler. Yüzlerce yıl önceki sosyal koşullar çerçevesinde

oluşmuş, yapılanmış, kalıplaşmış olan ve gelenek başlığı altında toplanan kültürel parametrelerin günümüz toplumuna uygulanma çabası boş, anlamsız ve nafi değildir. İnsanların değer, inanç, düşünce ve felsefeleri köklü değişimler geçirmektedir. Eğitim sistemi başta olmak üzere maddi olmayan kültürün birçok vechesi değişime uyum sağlamıştır. İnsanların zihinsel yetenekleri, toplumsal talep ve beklentileri hızla değişmektedir. Ancak iş yasalarına ve devlet yönetimine geldiğinde iktidarlar gelenek gerekçesini ileri sürerek toplumdaki kültürel tabanın değişime hazır olmadığını her fırsatta dillendirmektedirler. Bunun en güzel örneğini kadın hakları başta olmak üzere demokrasi, insan hakları ve özgürlükler alanında görmek olasıdır. İktidarlar bu yönde kendisine yönelen talep ve beklentilere duyarsız kalmayı yeğlerken, iş ekonomik alana geldiğinde, değişimin sözcüsü, öncüsü, lideri kesilmekte ve değişimin bayraktarlığını yapmaktadırlar.

3. Kadının konumu değişiyor mu?

Cumhuriyet ile birlikte Türkiye, modernite modelinde daha köktenci eğilimlere sahne olmuştur (Tekeli, 2001:23). Yönetici elitlerin, (Batı tipi) gelişmiş toplumların kültürel modelinden hareketle toplumu yönlendirme gayretleri (Göle, 1986) belirginlik kazanmış ancak II. Dünya Savaşı ve sonrasında gündemden düşmüştür. Kadın hakları konusunda yapılan hamleler de bu süreci destekler niteliktedir (KSGM, 2009). Tekeli (2001:22), Türkiye'nin modernleşme projesini "yumuşak" olarak niteler, ancak modernite projesinin utangaç, sıklıgan, yumuşak olarak değerlendirmesinin genelleştirilemeyeceğini, hatırlatır (Tekeli, 2001:73). Yeri ve zamanına göre baskıcı, tam, köktenci olabilmıştır. Ancak ana hatları itibarıyla ve kadın konusuna yaklaşımı açısından; kontrolü elden bırakmayan, hızlı ancak ürkek bir modernleşme projesi tespitinin yanlış olmayacağı ifade edilebilir. Erkek tahakkümü açısından bakıldığında iktidarların parolası; "Her şeyi olduğu gibi korumak için, her şeyi değiştirmemiz gerekiyor." (Burke, 2000:159), olmuştur.

İktidarlar, taleplerin karşılanmasını ve buna paralel olarak hakların tanınması ve geliştirilmesini değil, taleplerin önlenmesi, kısılması, azaltılması stratejisini izlemektedirler. Türkiye'nin istisnai konumu, özgün bir tarihsel deneyime sahip olduğu, "ülkeminin toplumsal gerçekleri" gibi benzerleri çoğaltılabilecek argümanlarla bu stratejiyi beslemektedirler. Kadınların ilerlemelerine ve güçlenmelerine ilişkin olarak günümüzde alınan bütün kararlarda ve uygulanan bütün politikalarda bu tarihsel deneyimin yansımalarını görmek mümkündür (KSGM, 2009:1).

Osmanlı İmparatorluğu ve hatta Türkiye batılılaşma, çağdaşlaşma denilen soyut kavramlarla yol alırken, somutta kapitalistleşmiştir (Çavdar, 1995:20). Kapitalizmin temel karakteristiği eşitsizlik üretmesidir. İktidarların en önemli işlevlerinden biri de eşitsizlik nedeniyle ortaya çıkan gerilimleri yönetmektir. Türkiye'de devlet iktidarı modernleşme paradigması ve gelenek argümanını harmanlayarak bu gerilimi yönetmeye çalışmaktadır. Benimsenen bu stratejiden en fazla zarar gören de kadınlar olmuştur. Kentleşme sürecine paralel olarak, özellikle 1950 sonrasında, tarımdan kopan kadın emeği hem gerçek anlamıyla, hem de zihniyet olarak Foucault'nun kullandığı biçimiyle büyük bir "kapatılma" sürecine girmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranlarındaki düşüş eğilimi

bunun en önemli göstergelerinden biridir. Kadınların emek piyasasından ayrılmaları eş zamanlı olarak, özgürleşmelerinin de önünde büyük bir engel teşkil etmiştir. Erkeğe bağlı ve bağımlı hale dönüşen kadınların özel alana (eve) kapatılmaları, buna bağlı olarak birçok sosyal göstergelerin de olumsuz olarak değişmesinde etken olmaktadır.

Tüm modernlik iddiasına rağmen geleneksel değerlere yakın ve uygun bir biçimde erkek egemen değerler sisteminin yeniden üretildiği bir süreç oluşturulmuştur. Bu oluşumun temelinde yatan düşünce, katı vazife-hak dengesi üzerine oturan iktidarın yeniden üretimi, sürdürülmesi etrafında şekillenmektedir. Ataerkillik, bireylerin ve toplumun dünyayı algılama biçiminde, toplumsal deneyim ve iktidar mekanizmalarında önemli bir işlev üstlenmektedir (Saraçgil, 2004). Kadınların yaşamını değiştiren dinamikler, erkek egemenliğini sarsmamakta, ilişkileri değiştirmemekte, geleneksel yükler büyük ölçüde korunduğundan, yeni alanlarda edinilen yükümlülüklerle ağırlık giderek artmaktadır (Demirdirek, 1993:127).

Küreselleşme döneminin özlediği devlet, toplumsal ve ekonomik ağırlığından kurtulmuş, şiddet kullanma tekeli ile sınırlanmış bir aygıttır (Güler, 1998:iv). Küreselleşme ideolojisinin temel repliklerinden biri de sivil toplum ve yönetim olarak belirginleşmektedir. Devlet tarihi yüklerinden ve sorumluluğundan, incelikli bir manevra ile sıyrılmakta; o güne dek yurttaşlara vaat edilenler; soyut olarak tanımlanan sivil topluma, kısaca birtakım insanların iyi niyetine, fedakarlığına, merhametine ve insafına terk edilmektedir.

İnsanların, bir başka kültürel bağlamda yaşayarak “kültüre” nasıl duyarlılaştığını anlatırken Kağıtçıbaşı (2000:22), “sudaki balık” örneğinden hareketle, insanın ancak kendi kültüründen dışarı çıktığı zaman kültürü fark ettiğinin altını çizer. Maddi kültürde (donanımda; hardware) sürekli bir güncelleme (update) ve yenileme (upgrade) gözlenirken, maddi olmayan kültürde (yazılımda; software) bu değişime uyum sağlamaya dönük (olumlu) ciddi bir dirençle karşılaşıldığı görülmektedir. Bu direnç gerek siyasi iktidarlar ve gerekse toplumsal muktedirler tarafından bilinçli olarak örgütlenmekte ve olumsuz sayılabilecek potansiyeller barındırmaktadır. Erkek tahakkümünün yeni biçimlerde, yeni yol, yöntem ve araçlarla yeniden üretildiği ve yeni argümanlarla desteklendiği görülmektedir. Modern değerler ile zıtlamada, aydınlanma (felsefi, ilkesel) değerlerini de dışlayan, özsel değil biçimsel bir uyarlanmanın gündeme getirdiği yenilenmiş bir gelenekselciliği [neo-traditionalist (Berger, 1999)] ortaya çıkarmıştır.

Nietzsche (1992:21), insanlığın, inanıldığı gibi, daha iyiye ya da daha güçlüye ya da daha yükseğe doğru bir gelişme göstermediğini ve “ilerleme”nin modern bir düşünce olduğunu, çok önceleri tespit etmişti. Ancak iktidarlar, gerçekleri gizlemek için bir yanılsama yaratmaya gereksinim duyarlar.

Bir diğer strateji de, demokrasiyi ekonomik gelişmeyle ilişkilendirerek ötelemek şeklinde belirginleşmektedir. Modernleşme yaklaşımı, ekonomik kalkınma sağlandıkça siyasal çoğulculuk ve demokrasinin de güçleneceğini ileri sürer. Oysa kapitalist gelişme ilerledikçe tersi gerçekleşmiştir. (Güler, 1999:23). Sennett (1996:246), kimliğin kamusal alana girmesiyle, kamusal insanın

kimliğinin ikiye bölündüğünü belirtir. Artık yurttaşlar aktör ve izleyici olarak farklılaşmaktadır. Walter Benjamin'in (1990:18) ifadeleriyle; "İnsanların üstüne tekniğin böylesine korkunç biçimde üşüşmesi yepyeni bir yoksulluk getirdi... Bizim deneyimlerimizdeki yoksulluk da aslında yeni bir çehreye bürünmüş olan büyük yoksulluğun bir parçası... Deneyim yoksulluğu yalnızca bazı kişilerin değil, aslında insanlığın deneyimlerindeki yoksulluktur ve bu da yeni bir çeşit barbarlıktır." Yine Benjamin (1990:21), insanların yeni bir deneyimin özlemine duydukları biçiminde anlaşılmasını gerektiğini, bizzat insanların özlediklerinin deneyimlerden kurtulmak olduğunu belirtir.

Henry Kissinger'ın "Bazı sorunlar vardır çözülemez, ancak idare edilir", sözünde olduğu gibi, kapitalist sistemde demokratik sorunların çözülmesi oldukça güç görünmektedir. Söylem düzeyinde "idare" edilmeyen sorunlar, bir takım "taviz"lerle yumuşatılmıştır. Edinilmiş kimi hakların abartılmaması gerekmektedir. "Devletin ödün vermesi, yalnızca egemen sınıfların çıkarlarını değil, yönetilen sınıfların çıkarlarını da gözettiği izlenimini vererek yönetilen sınıfların onayını kazanması açısından bir zorunluluktur" (Emrealp, 1984:20). Festinger ve Carlsmith'in (1959) çalışması göstermektedir ki, bir insanın inançlarını (yönetilen sınıfların onayını) satın almak için o kişiye çok şey vererek değil, tersine az şey vererek de olabilmektedir. Ancak bu tür taviz kabilinden politikalar, varolan sorunun çözümüne değil, yumuşatılarak, idare edilmesine olanak tanımıştır. Bu tür yaklaşım sorunların biçim değiştirerek varlıklarını sürdürmesine yol açmakta ve sorunların kronikleşerek devamlılığına hizmet etmektedir.

Sistemin dirençleri karşısında, kadınların edilgenlikleri ve çaresizlikleri; "gerçekleri değiştiremiyorsan, onlara verdiğin anlamları değiştir" formülünü gündeme taşımaktadır. Bu süreç, umut ve umutsuzluk arasında irrasyonel bir salınımı da beraberinde getirmektedir. Hayatın katı gerçekleri karşısında kendilerini çaresiz hissedenler, "yaşamı bitkisel düzeyde sürdürme" taktiklerini dolaşıma sokmakta, koyu bir tepkisizliğe, aldırışsızlığa, duygularını köreltmeye, duygularını ve aklını askıya almaya varılmaktadır. Bu tutum, gerçeklere karşı gözlerini kapama, düşsel bir dünyada hayallerle yaşamaya yol açmaktadır. Hayaller güncel ve geleceğe ilişkin olabileceği gibi, geçmişe özgü nostaljik öğeler de barındırabilmektedir.

5. Sonuç Yerine

Bir sorunu temelden çözme gayreti içinde (akılcı, barışçıl, iyiniyetli ve uzlaşmaya dayalı vb) olmayan, temelli olmadığı için yetersiz olan her çaba, sorunun süreklileştirilmesine de katkıda bulunacaktır. Bir bakıma görünüşte "aşılan" ancak gerçekte "aşılana" sorun, artık çözüm gayretlerine daha fazla oranda direnç gösterecek, zamana yayılacak; yerleşip kökleşecek, gelişip serpilecek, her sonuçsuz adım sonrasında güç kazanacak ve sorunu aşmayı düşünenlerde aşılama fikrine eşlik eden bıkkınlık hissi uyandıracak, zamanla kanıksanacak ve bu sorun / hastalıkla birlikte yaşamının yolları / çareleri aranmaya başlanacak, aklın / mantığın kabullenmeyeceği alışkanlıklar türeyecektir. Kimi zaman sorun / hastalık yenilir görünse ve ortadan kaybolursa da, umulmadık bir anda, hiç beklenmedik bir yerde, farklı içerik ve biçimlerde karşımıza çıkmaya devam edecektir. Hasılı yapısal sorunlar dekoratif çabalarla

çözülemediği, ancak gizlenebileceği, fakat bunun da ilelebet başarılamayacağı söylenebilir.

Kadınların eşit haklar elde etmesi, kadınların tüm sorunlarından kurtulacakları anlamına gelmez. Ancak böylesi bir durum sorunlarının çözülmesi yolunda bir kapı aralar. Açıkça belirtmek gerekirse, ülkemizdeki temel sorun özünde kadın haklarının işletilememesinden kaynaklanan bir sorun değildir. Sorun, biçimsel olarak (sözde ve görünürde) kadın hakları olarak algılanabilecek birtakım düzenlemeler olmakla birlikte, aslında ve gerçekte (reel / uygulamada) kadın haklarından söz edilemeyeceğidir. Sorun kadın haklarının işletilememesinden değil, kadın haklarının olmamasından kaynaklanmaktadır. İktidarın (ki genellikle erkek tahakkümü olarak cisimleşmektedir) iki dudağının arasındaysa bir hak, hak değildir.

Özelde kapitalizmin, genel olarak da modernizmin yapısal sorunları nedeniyle demokrasiyle bir arada oluşu çeşitli sorunlara neden olmaktadır. Ekonomik alanda neo-liberalizm, kültürel alanda postmodernizm söylemi, “sorun” konusunu anlamsızlaştırarak “var olan”ın kutsallaştırılmasına ve sürdürülebilirliğine hizmet etmektedir. Sistemin verileri ve sınırları içinde kalınarak yapılan her eleştiri, gösterilen her tepki, ortaya konulan her performans sistemin kendini yenilemesine bir şekilde katkı sunmakta, sistemi beslemektedir.

Birçok özverili, gerçekten takdire ve övgüye değer çalışmanın kısıtlı, dar bir çevreye hitap eden, kısa erimli, parçacıl, tekil çabalar olmanın ötesine götürmeyecektir. Dünyada birçok kadının açlık, sağlık, barınma, şiddet, vb sorunlarla karşı karşıya olduğu, dinsel, kültürel ve politik baskılara maruz kaldığını, bu ve benzeri sorunların ekonomik alanla çok sıkı ilişkilere sahip olduğunu görmek ve feminizm kadının özel sorunlarına hapsedilmemelidir. Modern liberalizmin çocuğu olarak dünyaya gelen feminizmin artık büyümesinin zamanı gelmiştir (Erkızan, 2001:135). Hukuksal temelle sınırlı kalınarak, liberal serbestlik, hoşgörü ve fırsat eşitliği gibi kavramlar etrafında sorun tanımlaması hatalı ve yetersizdir. Sorun hukuksal alanın ötesinde, sosyal, kültürel, ekonomik, politik alanlarla ilgili ve çok yönlü bir özelliğe sahiptir. Kadın hareketi (hareketleri) kapsamlı, yaygın, çok yönlü, çeşitli, renkli, çoksesli olmakla birlikte sistemli ve bütünlüklü bir genel strateji dahilinde kendilerine bir yol haritası çizmelidirler. Bu yolda yürüken de özellikle elde ettikleri kazanımların korunması, sağlamlaştırılması ve geliştirilmesi sürekli önemini koruyacak gibi görünmektedir.

Masalla başladık, efsanelerle bitirelim. “İnsanoğlunun” cennetten kovulması çoğunlukla kadın ile ilişkilendirilir. Tüm ataerkil söylemin çekirdeğindeki bu argüman, oldukça tartışmalıdır. Ancak tartışmasız olan şudur ki; eğer yeryüzünde cennet benzeri bir yer olacaksa, bu kadın ve kadının özgürleşmesi olmaksızın gerçekleşmeyecektir.

Kaynaklar

Arkonanç, S. A., (1998) **Sosyal Psikoloji**, İstanbul: Alfa.

Aslantürk, Z. ve Amman, T., (1999) **Sosyoloji**, İstanbul: MÜ İktisat Fakültesi Vakfı.

Bauman, Z., (1996) **Yasa Koyucular ve Yorumcular**, İstanbul: Metis.

- Berger, P. L., (1999) "Günümüz Dünyasında Demokrasi", içinde, Yayla, A. (Haz.), (1999) **Sosyal ve Siyasal Teori**, Ankara: Siyasal, ss, 33-39.
- Burke, P., (2000) **Tarih ve Toplumsal Kuram**, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt.
- Çavdar, T., (1995) **Türkiye'nin Demokrasi Tarihi (1839-1950)**, Ankara: İmge.
- Demirdirek, A., (1993) **Osmanlı Kadınlarının Hayat Hakkı Arayışının Bir Hikayesi**, Ankara: İmge.
- Duyan, G. Ç., (2003) **Türkiye'de Kadın Yoksulluğu**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Eagleton, T., (1996) **İdeoloji**, İstanbul: Ayrıntı.
- Emrealp, S., (1984) **Az gelişmişlik ve Siyasal Yapılar, Türkiye, Mısır, Peru –Devletin "Görece Özerkliği"**- Ankara: Birey ve Toplum.
- Erdoğan, M., (1999) **Anayasal Demokrasi**, Ankara: Siyasal.
- Erkal, M., (1984) **Sosyal Meselelerimiz ve Sosyal Değişme**, Ankara: Mayaş.
- Erkızan, H. N., (2001) "Feminizm ve Çağdaş Aristotelesçi Feminizm", *Felsefelogos*, 4 (15) 125-140.
- Festinger, L. ve Carlsmith, J. M., (1959) "Cognitive Consequence of Forced Compliance", *Journal of Abnormal Psychology*, V:58, pp, 203-210.
- Foucault, M. (1980) **Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings 1972-1977**, (Çev: Colin Gordon vd), Brighton: Harvester.
- Gökalp, Z., (1992) **Türkleşmek, İslamlaşmak, Muasırlaşmak**, İstanbul, Toker.
- Güler, B. A., (1998) **Yerel Yönetimler**, Ankara, TODAİE.
- Habermas, J., (1992) **Rasyonel Bir Topluma Doğru**, Ankara: Vadi.
- Habermas, J., (1993) **"İdeoloji" Olarak Teknik ve Bilim**, İstanbul: Yapı Kredi.
- Habermas, J., (1996) **İletişimsel Eylem Kuramı**, İstanbul: Kabalıcı.
- Habermas, J., (1997) **Kamusalığın Yapısal Dönüşümü**, İstanbul: Kabalıcı.
- Habermas, J., (2002) **"Öteki" Olmak, "Öteki"yle Yaşamak**, İstanbul: Yapı Kredi.
- Huntington, S. P., (1972) "The Change to Change", içinde Macridis, Roy and Bernard E. Brown (edt.) (1972) *Comparative Politics: Notes and Readings*, The Dorsey Press, pp. 407-425.
- Huntington, S. P., (1999) "Üçüncü Demokrasi Dalgası", içinde, Yayla, A., (Haz.), (1999) **Sosyal ve Siyasal Teori**, Ankara: Siyasal, 129-148.
- Kağıtçıbaşı, Ç., (2000) **Kültürel Psikoloji, Kültür Bağlamında İnsan ve Aile**, İstanbul: Evrim.
- Keleş, R., (1996) **Kentleşme Politikası**, Ankara: İmge.
- Kızılçelik, S., (1994) **Sosyoloji Teorileri**, Konya: Yunus Emre.
- Köker, L., (1993) **Modernleşme, Kemalizm ve Demokrasi**, Ankara: İmge.
- Kuruç, B., (1988) **Belgelerle Türkiye İktisat Politikası Cilt 1. (1929-1932)**, Ankara: AÜ SBF.
- Nietzsche, F. W., (1992) **Deccal**, Ankara: Seren.

- Palast, G., (2003) **Paranın Satın Alabileceği En İyi Demokrasi**, İstanbul: Aykırı.
- Said Halim Paşa (1991) **Buhranlarımız ve Son Eserleri**, İstanbul: İz.
- Saraçgil, A., (2004) **Bukalemun Erkek, Osmanlı İmparatorluğu'nda ve Türkiye Cumhuriyeti'nde Ataerkil Yapılar ve Modern Edebiyat**, İstanbul: İletişim.
- Sennett, R., (1996) **Kamusal İnsanın Çöküşü**, İstanbul: Ayrıntı.
- Tekeli, İ., (2001) **Modernite Aşılırken Kent Planlaması**, Ankara: İmge.
- Tezel, Y. S., (1994) **Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi**, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt.
- Therborn, Göran (1996). "Modernlik Yoluyla Modernliğe Giden Yollar", İçinde, Postmodernizm ve İslâm-Küreselleşme ve Oryantalizm, (Derleme: Abdullah Topçuoğlu-Yasin Aktay), Ankara: Vadi.
- Yavilioğlu, Cengiz, (2002) "Kalkınmanın Anlambilimsel Tarihi ve Kavramsal Kökenleri", **C.Ü. İİBF Dergisi**, 3 (1) 59-77.
- Yürük, A., (1990) **Türkiye Neden Böyle**, Ankara: Ocak.

SOSYALLEŞME TOPLUMSAL CİNSİYET VE DİN GEÇ ERGEN KIZLARDA DİNİ SOSYALLEŞMEYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

*Doç. Dr. Mustafa ARSLAN**

1. Giriş

1.1. Toplumsal Cinsiyet ve Din

Toplumsal cinsiyet konusu son yıllarda sosyal bilimlerin en ilgi çeken konuları arasında yer almaktadır. Ancak dini bağlılık konusunda, toplumsal cinsiyet farklılıklarına ilişkin evrensel ölçekte belirgin sonuçlara ulaşamadığı görülmektedir (Miller ve Stark, 2002). Toplumsal cinsiyet ve din ilişkileri konusundaki çalışmalar, cinsiyet farklılıklarına göre dini bağlılıkta görülen farklılaşmalar, kadınların dini kurumlarda aldığı roller, liderlik rolleri, dini çevrelerdeki geleneksel cinsiyet rol tutumlarındaki süreklilik ve değişimler, risk algıları, sosyalleşme ve cinsiyet farklılıkları arasındaki önemli bağlantıları incelemek gibi konularda yoğunlaşmıştır.

Farklı sosyalleşmelerin özellikle cinsiyet üzerinde etkili sosyalleşmelerin dini bağlılık üzerindeki sonuçları üzerinde çokça çalışma yapılmıştır.¹ Bu araştırmalarda, dini bağlılık ile toplumsal cinsiyet farklılıkları arasında bir ilişkinin olduğu görülmektedir.² Ancak, Batıdaki çalışmalarda bu ilişki, daha çok kadınların dini tutumlarının yüksek olması anlamında ülkemize göre ters yöndedir.³

Cinsiyet farklılaşmalarında dindarlığın kadınlar lehine yüksek çıkmasını “*geleneksel argüman*”, kadının çocuk yetiştiriciliği ya da annelik rolü ve itaatkar oluşu ile alakalandırmaktadır. Bu yaklaşıma göre, geleneksel cinsiyet rolleri kadınların dindarlık düzeylerinde artışa neden olmaktadır. Kadınların itaatkâr, pasif ve yetiştirici nitelikleri sebebiyle daha dindar oldukları ve geleneksel dini kurumların, bu tarz sosyalleşme tipinin meşrulaşmasına katkı sağladıkları ileri sürülmektedir. Bu yorumlar, sonraları birçok feminist akademisyenin, kadınların ikincil planda kalmasında dinin tarihsel katkısının olduğunu savunan çalışmalar yapmasına neden olmuştur.

Kadınların erkeklere oranla daha dindar olma nedenleri konusuna Batıda getirilen diğer bir açıklama, kadınların dışarıda çalışmaması ve bu nedenle dini konulara zaman ayırmada fazla imkânlarının olması şeklindedir. Kadınların aile içi işlerde, erkeklerin ise evi geçindirmek için dışarıda çalışması şeklindeki “*cinsiyete dayalı iş bölümü*”nün gelişmesinin de kadınların dindarlığının yüksek olmasının nedenleri arasında sayılmaktadır. Bunun yanı sıra, kadınların

* İnönü Üniversitesi Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü Malatya, muarslan@inonu.edu.tr

¹ Bu konudaki çalışmalar konusunda bkz. Miller ve Stark, 2002; Walter ve Davie, 1998. Ancak Walter ve Davie, toplumsal cinsiyet ve din konusunda yapılan çalışmalara rağmen Batıda son çıkan (doksanlı yıllar) din sosyolojisi kitaplarında “toplumsal cinsiyet” başlığını hala yer almadığından da sitayişle bahsetmektedir.

² Bkz. Cornwall, 1988, 1989; De Vaus ve McAllister, 1987.

³ Ülkemizde öğrenciler üzerine yapılan son araştırmalarda, genellikle bu farklılığın erkekler lehine yüksek olduğu bulunmuştur. Bkz. Arslan, 2006; Bayyigit, 1989; Kaya, 1998; Koştaş, 1995; Onay, 2004.

dindarlığının erkeklere oranla yüksek olması “*yoksunluk ve telafi kuramları*” bağlamında da açıklanmaya çalışılmıştır (Walter ve Davie, 1998).

1.2. Toplumsal Cinsiyet, Ergenlik ve Dini Sosyalleşme İlişkileri: Ergen Kızlarda Dini Sosyalleşme

Cinsiyet rollerinin içselleştirilmesi ile dini kimliğin oluşum süreçleri kişilerin sosyalleşmelerinde iç içe giren süreçleri ifade etmektedir. Başka bir deyişle **kişiler, sosyalizasyon süreçlerinde nasıl cinsiyet rol tutumları elde eder, toplumsal cinsiyetlerine özgü kalıp yargıların farkına varırlarsa, benzer şekilde dini kimliklerini de oluşturmakta, farklı dinselilikler üretmektedirler.**

Hem kız hem de erkekler, çocukluktan itibaren kendi toplumsal cinsiyetlerine ilişkin kalıp yargıların farkına varmakta ve bunları benlik tanımlarında içselleştirmektedirler. Benlik algısı cinsiyetlerden beklenen toplumsal rollere göre değişmekte, toplumsal cinsiyete özgü kalıp yargılar, onların farklı alanlarda farklı duyarlıklar geliştirmelerine yol açmaktadır. Bu durumun kızların tutumları açısından sonuçları bulunmaktadır. Örneğin kızlarda izlenen sosyal temelli kaygı, güvensizlik gibi içselleştirilmiş sorunlar, onların toplumsal cinsiyetleri doğrultusunda kişiler arası ilişkilerde daha duyarlı biçimde sosyalleşmeleriyle ilişkilendirilmektedir. Kızlar bu nedenle başkalarını ilgilendiren stresli olaylardan daha fazla etkilenmekte, sorunlarla başa çıkmada anne-babalarına veya arkadaşlarına daha fazla gereksinim duymakta, çatışmaları uzlaşma ile çözmeye çalışmakta, aile ve arkadaşlarıyla duygularını daha fazla paylaşmakta fakat daha edilgen ilişki stratejileri kullanmakta, atılgan olmayan iletişim tarzı benimsemekte ve sorunlar karşısında kaderci tutum sergilemektedirler (Güvenç ve Aktaş, 2006: 47).

Görüldüğü gibi kızlar sosyalizasyon sürecinde belli rol ve davranış kalıpları elde etmektedirler. Çünkü sosyalleşme, toplumun kültürünü öğrenme ve içselleştirme sürecidir (Bozkurt, 2005: 110). Bu durum dini sosyalleşme süreci açısından da geçerlidir. Dinsel davranış, öğrenilen bir davranıştır ve toplumsal etkileşim süreci içerisinde edinilir. Çocuk dünyaya geldiğinde, sosyalleşme sürecinde sosyal kişiliğini oluştururken, buna paralel olarak dinsel kimliği de oluşmaya başlar (Cornwall, 1985; Günay, 1981).

Sosyalleşme, bireyi çevreleyen faktörlerin etkisini içerir. Dini sosyalleşme söz konusu olduğunda toplumsal çevre ve onun bireye sunduğu modellerin kişinin dindarlığının oluşumuna etkisinden bahsetmek gereklidir. Şüphesiz bu çevresel etkiler, dini tutumları, karmaşık etkileşimler ve ilişkiler ağı içerisinde oluşturmaktadır. Bu bağlamda **kişinin dindarlığının oluşumuna etki eden sosyalleşme ajanlarının rolüne** işaret etmek gerekir.

Dini sosyalleşmenin kişilerin dindarlığına etkilerini konu alan **Batılı** çalışmalar genelde **üç dini sosyalleşme ajanının etkisine** odaklanmıştır: *Aile* (Argyle, 1965; Greeley & Rossi, 1966; Greeley vd. 1976; Ozorak, 1989), *akran/arkadaş grupları*, *din (kilise) kurumu* (Cornwall, 1988; Himmelfarb, 1979; Madsen & Vernon, 1983). Bu çalışmalardan çıkan sonuç, ailenin en önemli dini sosyalleşme ajanı olduğu, arkadaş grubu ve dinsel kurumların ise önemli olmakla birlikte ikincil roller oynadığıdır. **Türk toplumunda** Günay

(1978), Yavuz (1987) ve Mardin (1993) tarafından yapılan çalışmalarda, dini toplumsallaşmada ailenin önemine vurgu yapılmıştır. Dini tutumlar aile grubu içinde edinilen ilk dini tecrübelerle sıkı sıkıya bağlıdır. İlk dini tecrübesini çocuk ailede edinmektedir.⁴ Ancak, bu etki çocukluk sonrası bitmez. Ergenin hayatında da etkili kurum ailedir (Kulaksızoğlu, 1998: 76; Yavuzer, 1999: 306). Ancak Weigert ve Thomas (1970: 305), bu önemine rağmen ailenin dini sosyalleşmedeki işlevine ilgisiz kaldığını, **sosyolojik literatürün dine daha çok makro-kurumsal düzeyde yaklaştığını, aile araştırmalarında bile, dinin genellikle farklı bir kurum olarak görülüp iki değişken arasında karşılıklı ilişkiyel çalışmalara pek gidilmediğini** belirtmektedirler. Bu sebeple, çalışmamızda diğer faktörlerden farklı olarak ailenin dini toplumsallaşmaya etkisi, biraz daha ayrıntılı olarak inceleme konusu yapılacaktır.

1.3. Ergen Kızların Dini Sosyalleşmesinde Anne-Baba Tutumlarının Önemi

Ergenlik dönemi, bireyin çocukluktan yetişkinliğe geçiş dönemi olması sebebiyle diğer gelişim dönemlerine göre farklı bir niteliğe sahiptir. Ülkemizde yapılan çalışmalarda, ergen dönemin yaş sınırları 9-19 olarak tespit edilmiştir (Hökelekli, 1998: 266). Erikson bu dönemin temel özelliği olarak kimlik kazanma ya da kimlik kargaşası nitelimesinde bulunur. Bunun sebebi, çocuğun yavaş yavaş çocukluktan çıkarak bağımsız bir kişilik sahibi olması, toplumdaki yerini ve rolünü tanımlamaya doğru bir eğilime girmeye başlamasıdır (Erikson, 1984: 26). Ergen, bu dönemden itibaren kendine ait bir dünya görüşü edinme, sahip olacağı değerleri araştırarak kendine ait bir değerler sistemi oluşturma çabası içindedir. Sosyalleşme bakımından “ergenlik” en az çocukluk kadar önemlidir. Dini açıdan da ergen, çocukluktan itibaren öğrendiği dini ve ahlaki bilgileri gözden geçirip karar verme, dini kimliğini oluşturma çabası içindedir. Ergenliğin sonlarına doğru gencin kimliği biçimlenmeye başlar.

En etkili sosyalleşme aracı olan aile, çocukluk kadar olmasa da ergen dönemde de etkilidir. *Anne babanın “çocuk yetiştirme tarzı” çocuğun toplumsallaşmasını etkilemektedir.* Anne babanın demokratik ya da otoriter olmasına göre ergen de farklı tavırlar geliştirir. Anne baba tavırlarının ergenin tutumlarını etkilemesi konusunda çok bulgu vardır (Bkz. Kulaksızoğlu, 1998: 74-5; Yavuzer, 1999: 137, 307). Çocuk psikolojisi ve sosyolojisindeki son uygulamalı çalışmalarda çocuğa yönelik anne baba tavırlarını incelemek için “kontrol” ve “destek” adı altında iki merkezi değişkenin kullanıldığı görülmektedir (Rollins ve Thomas, 1979; Strauss, 1964).

Bu kuramsal verilerden hareketle çalışmamızda, geç ergen dönem kızların dini sosyalleşme düzeylerinin erkeklere göre hangi düzeyde olduğu, sosyalleşme ajanlarının kızların dini sosyalleşmelerine ne düzeyde etkide bulunduğu, kontrol ya da destekleyici tarzda aile tutumlarının kızların dini sosyalleşmelerine ne gibi etkilerinin olduğu sorularına cevap aranacaktır.

⁴ Çocuğun dini kişiliğinin oluşumunda aile faktörünü ele alan teorik bir çalışma için bkz. Aydın, 2003.

2. YÖNTEM

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, “geç ergenlik” dönemi kızlar oluşturmaktadır. Ergenliğin sonlarına doğru gencin, kendi değer dünyasını oluşturacak ipuçlarına aşağı yukarı sahip görüldüğü ve öncesine oranla daha dengeli ve sakin bir süreçte olduğu kabul edilmektedir. Bu sebeple, araştırma örnekleme olarak 16-21 yaş arası geç ergenler seçilmiştir. Araştırmada, daha önceki bir araştırma için toplanan veriler ve ilgili ölçekler kullanılmış, ancak sonuçlar ilk kez bu çalışmada sunulmuştur. Çalışmada Malatya’da bulunan, orta öğrenim kurumlarının lise üçüncü sınıflarında, geç ergen dönemi temsil eden 155 kız öğrenci örnekleme dahil edilmiştir. Lise olarak, Yabancı dil ağırlıklı lise de dahil Genel lise, Endüstri Meslek lisesi, Kız meslek lisesi, İmam hatip lisesi alınmıştır. “Kontrol grubu” olarak Malatya merkeze bağlı kasabadaki bir Genel lise de örnekleme dahil edilmiştir. Anket uygularken deneklerle önce görüşülmüş, anketin amaç ve konusu hakkında bilgi verilerek güven unsuru sağlanmaya çalışılmış, ayrıca anketin yanlış doldurulmaması konusunda aydınlatıcı bilgi verilmiştir.

2.2. Ölçme Araçları

Araştırmada genç kızların dini sosyalleşme düzeylerini ölçmek için Dini sosyalleşme Ölçeği, ailenin genç kızlara yönelik tutumlarını ölçmek için de “Anne Kontrol Ölçeği, Anne Destek Ölçeği, Baba Kontrol Ölçeği, Baba Destek Ölçeği”, gençlerin dini davranışlarını etkileyen sosyalleşme araçlarının etki derecelerini ölçmek için “Dindarlık etki ölçeği” kullanılmıştır.

Ergenlerde dini sosyalleşmenin operasyonelleştirilmesinde, Brown ve Gary (1991) tarafından kullanılan üç maddelik “dini sosyalleşme ölçek maddeleri”nden hareketle geliştirdiğimiz sekiz maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek için seçilen maddeler, *dinin kişinin hayatında etkisini devam ettirmesi, hayatta başarılı olmada dinin desteği, cami ve dini ritüellere katılmaya ilgi gibi dinin toplumsal boyutunu ifade eden, aynı zamanda kişinin sosyalleşmesine de yardım eden ifadelerden oluşmaktadır*. Bu ifadelerin ölçülmesinde dörtlü likert ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerlik testi için, “principal components (temel bileşenler)”, “faktör analizi” tekniklerinden yararlanılmıştır. Faktörle açıklanan toplam varyans 40,455’tir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri “.54” ile “.73” arasında değişmektedir. Dini Sosyalleşme Ölçeğinin *güvenirlik* testinde Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı “ $\alpha=.78$ ” bulunmuştur. Bir başka güvenirlik çalışması olarak “test yarılama (Split-half) yöntemi” gerçekleştirilmiş ve güvenirlik katsayısı da “.78” olarak bulunmuştur. Dolayısıyla Dini Sosyalleşme Ölçeği, yüksek güvenirlik ve *geçerlik* derecesine sahiptir (bkz. Tablo 1).

En önemli sosyalleşme ajanı olan ailenin, ergenlere yönelik davranışlarını betimlemede, Weigert ve Thomas’ın (1970) oluşturdukları Anne-babanın kontrol ve desteğini içeren ölçek kullanıldı. Anne ve babanın her ikisinin kontrol ve destek ifadeleri, dörtlü likert ölçekle ölçüldü.⁵ Weigert ve Thomas, Anne

⁵ Anket formunda anne ve baba için ayrı ayrı tekrarlanan ifadeler: “Kontrol ifadeleri: Benden beklediği şeyi yapmazsam, annem/babam bu konuda çok katı davranır. Yaptığım şeyleri en

ve baba için kontrol ve destek ölçeklerinin geçerlik ve güvenilirlik testlerinin olumlu olduğunu ifade etmektedir. Ancak, bu maddeler, tarafımızdan çevrilip, Türk toplumuna uyarlandığı için, yeniden geçerlik ve güvenilirlik işlemlerinden geçirilmiştir. Anne-baba kontrol ve destek ölçeklerinin tümü de faktör analizine tabi tutulmuş, sonuçlar özet olarak Tablo 1’de verilmiştir. Sonuçlar her dört ölçeğin de güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 1).

Tablo 1

Dini Sosyalleşme ile Anne-Baba Kontrol ve Destek Ölçeklerinin Geçerlik ve Güvenirlik Dereceleri

	Madde Sayısı	Açıklanan Toplam Varyans	Alt ve Üst Madde Faktör Yükleri	α
Dini Sosyalleşme Ölçeği	8	40,4	.54 - .73	.78
Anne Kontrol Ölçeği	4	46.7	.63 - .73	.62
Anne Destek Ölçeği	4	58.8	.71 - .83	.75
Baba Kontrol Ölçeği	4	44.6	.50 - .80	.58
Baba Destek Ölçeği	4	65.6	.77 - .85	.82

Araştırmada genç kızların dini sosyalleşmelerinde etkili araçları ölçmek için parametrik olmayan “Dindarlık etki dereceleri” ölçeği de kullanılmıştır. Kızların şu anki dini davranışa sahip olmasında, “aile, akran grubu, kitle iletişim araçları, cami-Kur’an kursu, okul, dini sohbetler ve kitaplar” gibi faktörlerin etki derecesi ölçülmek istenmektedir. Kuvvetliden hafife doğru, “çok fazla, fazla, az ve çok az” olmak üzere dördümlü ölçek kullanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Örneklemin Genel Nitelikleri

Araştırmaya katılan kızların demografik dağılımlarına bakıldığında, liselere göre kızların büyük çoğunluğunun Kız meslek lisesi öğrencisi oldukları, onu düz lise, en az sayıyla İHL’lilerin takip ettiği; yaşanan yere göre köy ve şehirde yaşayanların eşit oranlara sahip olduğu (%23), yaşantısını büyük şehirde geçirenlerin en az orana sahip oldukları; kızların yarıya yakınının annesinin ilk okul mezunu olduğu, onu okur-yazar olmayanların takip ettiği, üniversite mezunu anneye sahip olanın bir kişi gibi çok az sayıda olduğu; kızların baba eğitimlerine bakıldığında anneye göre daha eğitilmiş oldukları ancak yine de

iyi biçimde yapmam için, annem/babam beni sürekli sıkıştırır /zorlar. Annem/babam benden, eşyalarımı düzenli, tertipli biçimde kullanmamı ister. Okulda durumum iyi olsun diye, annem/babam bana sürekli uyarılarda bulunur. *Destek ifadeleri:* Herhangi bir problemim olduğunda, bana yardım etmesi konusunda anneme/babama güvenebilirim. Annem/babam benim hakkımda güzel şeyler söyler. Öğrenmek istediğim şeyleri annem/babam bana öğretir. Annem/babam bana, kendisine ne zaman ihtiyacım olursa yanımda olacağı hissini veriyor.” Disiplin tarzı olan her iki değişken de benlik kontrolü sağlamaya yardımcı olacak bir vasıta olarak kabul edilmektedir. Bkz. “Weigert ve Thomas, 1970: 311.

eğitilmişliğin orta seviyede olduğu, en fazla ilköğretim mezunu ve en az da üniversite mezunu babaya sahip olduğu; kızların büyük çoğunluğunun (%65.8) orta tabakaya, dörtte birinin alt tabakaya ait olduklarını söyledikleri, en düşük oranın üst tabakada olduğu görülmektedir. Anne baba yakınlık durumları konusunda, kızların büyük çoğunluğunun her ikisine yakın oldukları, %30'a yakın kesimin anne ile %10'a yakın kesimin de baba ile daha yakın oldukları görülmektedir.

Örnekleme genel olarak bakıldığında, il-ilçe bazında yaşantı süren, az eğitilmişli anneye, normal eğitilmişli babaya sahip olan, orta ve alt tabakaya mensup ve özel/mesleki din eğitimi almayanların çoğunlukta olduğu bir örnekleme sahip olduğumuz anlaşılmaktadır.

3.2. Toplumsal Cinsiyet ve Dindarlık İlişkisi

Kızların Dindarlık Algıları

Araştırmada kızların dindarlık algılarına bakılmıştır. Kız öğrencilerin kendi dini yaşantıları konusundaki öznel değerlendirmelerine Tablo 2'ye baktığımızda, kendini “çok dindar” ve “hiç dindar değil” olarak görenlerin çok az oranda olduğu, %30'a yakın oranın “biraz dindar”, en büyük çoğunluğun (%60) ise dindar olduğu görülmektedir. Buna göre deneklerin çoğunluğunun kendilerini dine yakın olarak algıladıklarını söyleyebiliriz.

Dindarlık Algısı	f	%
Hiç dindar değil	6	3,8
Biraz dindar	46	29,5
Dindar	93	59,6
Çok dindar	10	6,4
Cevapsız	1	,6
Toplam	156	100

3.2.1. Kızların Namaz ve Oruç Kılma Durumları

İslam'da dini davranışın en önemli göstergelerinden birisi namaz ve oruç ibadetleridir. Namaz kılma durumlarına Tablo 3'te bakıldığında, kızların yarısının hiç ya da ara sıra namaz kıldığı, diğer yarısının da beş vakit namaz kıldığı, ancak beş vakit namaz kılanlara göre hiç kılmayanların daha az olduğu görülmektedir.

	Oruç Durumları		Namaz Durumları	
	f	%	f	%
Hiç	3	1,9	27	17,3
Ara sıra	8	5,1	61	39,1
Düzenli olarak	145	92,9	68	43,6
Toplam	156	100	156	100

Oruç kılma durumlarına Tablo 3'te bakıldığında kızların büyük çoğunluğunun oruç tuttıkları anlaşılmaktadır. Buna göre kız öğrenciler, namaz ibadetine nazaran oruç ibadetine daha fazla eğilimlidirler.

3.3. Dini Sosyalleşme Ajanlarının Kızların Tutumları Üzerindeki Etkinlik Düzeyleri

Araştırmada, kız öğrencilerin dini sosyalleşmelerine etki eden ajanların, etkilemedeki önem sırasına da bakılmıştır. Dini sosyalleşme araçlarının etki derecelerini tespit etme amaçlı geliştirdiğimiz dindarlık etki dereceleri ölçeğinden alınan puan ortalamasına göre, dini sosyalleşme ajanlarının etkin olma sıralamasına Tablo 4'te bakıldığında, “sıralamanın”, aile ($x=3.33$, $sd= .86$), *ii*), dini sohbet ($x= 2.92$, $sd= 1.07$), *iii*) cami ve Kur'an kursları ($x= 2.85$, $sd= 1.13$), *iv*) okul ($x= 2.61$, $sd= 1.07$), arkadaş çevresi ($x= 2.41$, $sd= .91$) şeklinde olduğu görülmektedir. Buna göre kızlar, kendileri için *en etkin dini sosyalleşme aracının aile olduğunu* ifade etmişlerdir.

Tablo 4
Dini Sosyalleşme Ajanlarının Etkinlik Düzeyleri

	N	Range	Minimum	Maximum	X	S. D.
Aile	156	3,00	1,00	4,00	3,33	,86
Dini Sohbet	155	3,00	1,00	4,00	2,92	1,07
Cami-Kur'an Kursları	152	3,00	1,00	4,00	2,85	1,13
Okul	155	3,00	1,00	4,00	2,61	1,07
Arkadaş Çevresi	155	3,00	1,00	4,00	2,41	,91
Medya	156	3,00	1,00	4,00	1,91	,95

Bizim bulgularımızın yanı sıra, yapılan başka çalışmalarda da, ailenin, bireyin dini sosyalleşmesinde etkin bir kurum olduğu açık biçimde vurgulanmıştır (Argyle, 1965; Greeley & Rossi, 1966; Greeley vd. 1976; Hyde, 1990; Zuckerman, 2006). Nurco ve Lerner (1999) yine Baumrind (1980), Hyde (1990) ailenin en ciddi sosyalleştirici ajan, anne babanın da en önemli sosyalleştirici yetişkin olduğunu, Helve (1991), Günay (1978) ve Yavuz (1987) ise ailenin dini toplumsallaşma açısından önemini göstermiştir. Akdoğan (2004: 261), kişilerin dini bilgileri öğrenmede en etkin yerler olarak önce aileyi (%27.5), ardından camiyi (%25) tespit etmiştir. Aynı şekilde Köktaş (1993: 139) dini bilgilerin en fazla öğrenildiği yer olarak aileyi (%45 ve %49.8) tespit etmiştir. Koştaş'ın öğrenciler üzerine yaptığı çalışmasında, dini bilgiyi ailede aldıklarını söyleyenler (%35) ile birinci sırada yer almaktadır; yine “dini bilgilerin en iyi verilecek yerin neresi olacağına” dair soruya gençler, birinci sırada (%54) ile aile cevabını vermişlerdir (1995: 73, 89). Özorak, anne babanın en etkin dini kaynak olduğu sonucuna ulaşmıştır (1989). Anne-babalar sadece çocuğun davranışlarına etki etmekle kalmaz, çocuğu başka grup ya da etkinliklere kanalize etmek suretiyle de sosyalleşmesine katkıda bulunurlar (Himmelfarb, 1979: 478). Acock ve Bengtson, anne ve babanın çocuğun dini tutum edinmesindeki etkin konumu sebebiyle, sosyalleşme teorisinde daha güçlü vurgulanmasının gerektiğini belirtmektedir (1978: 519). Hunsberger ve Brown (1984: 250), yine Bao vd. (1999: 362) çocuğun dini toplumsallaşmasında anne

babanın önemli rolü olduğu sonucuna ulaşmıştır. De Vaus (1983: 147) çocuğun dini toplumsallaşmasında ailenin, arkadaş çevresinden daha etkili olduğunu bulmuştur.

3.4. Ailenin Gençlerin Dini Sosyalleşme Düzeylerine Etkisi

Ailenin, kızların dini sosyalleşmesi üzerindeki etkisini tespit ettikten sonra, aile üzerinde daha ayrıntılı durmakta yarar görüyoruz. Bu nedenle önce anne babanın dindar olmalarının, ikinci olarak da anne babanın kızlara dönük destekleyici ve disiplinler tutumlarının onların dini sosyalleşmeleri üzerindeki etkileri üzerinde durmak istiyoruz.

3.4.1. Dindar Anne-babanın Kızların Dini Sosyalleşme Düzeyleri İle İlişkisi

Anne-babanın dindar olmasının kızların dini sosyalleşmesi üzerinde etkili olup olmadığına bakmak için, en etkili iki ibadet olan “namaz ve oruç” ibadetlerini yerine getirme durumları değerlendirmeye alınmıştır. Bu ibadetler ile kızların dini sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkiye Tablo 5’e bakıldığında, **kızların dini sosyalleşme puanları ile anne-baba ibadet durumları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu** görülmektedir. Anne-babaların ibadet durumları arttıkça, kızların dini sosyalleşme düzeylerinde de artış gözlenmektedir. Kızların dindar bir çevrede yetişmelerinin, dini sosyalleşmelerine etkisi olmaktadır.

Tablo 5

Dindar Anne-baba tutumlarının Kızların Dini Sosyalleşme Düzeyleri İle Bağlılığı

Korelasyon	Anne Namaz	Baba Namaz	Anne Oruç	Baba Oruç
Dini Sosyalleşme	,521** 154	,470** 149	,509** 154	,540** 149

N

** p< 0.01

Batıdaki araştırmalarda, anne babanın dini pratikleri yerine getirmesinin, ergenlerin dindarlığı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ozorak, 1989: 448). Cornwall, anne babanın dindarlığının, dini sosyalleşmede en önemli faktör olduğunu bulmuştur (1985: 172). Wieting (1975) ve Johnson (1978), araştırmalarında, öğrencilerin dini bağlılıkları ile algılanan aile dindarlıkları arasında pozitif ilişki bulmuşlardır.

Ülkemizde 7-14 yaş öğrencileri ve velilerine yönelik Sağlam’ın (2003: 275) yaptığı araştırmada, anne babanın örnek davranışının çocukları ibadete alıştırmada önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu da anne babanın dini davranışlarının, çocuk tarafından modellenerek ya da özdeşim kurarak alındığını göstermektedir. Sonuç olarak, **kızların dini sosyalleşme düzeyinin, ailenin dindar oluşu ile yakından alakalı olduğu** anlaşılmaktadır.

3.4.2. Destekleyici ve Kontrolcü (Disipliner) Ailenin Kızların Dini Sosyalleşme Düzeyleriyle İlişkisi

3.4.2.1. Kızların Anne-Baba Destek ve Kontrol Tutum Düzeyleri

Kızların anne-babalarının kontrol ya da destek tutumlarının ne düzeyde olduğunu incelemek için, anne ve baba için ayrı ayrı yapılan destek ve tutum ölçeklerinden alınan puan ortalamalarına Tablo 6'ya bakıldığında, kızların anne-babalarının kontrolden ziyade destek durumlarının daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum genel olarak, bir Anadolu şehrinde, özellikle orta seviye eğitim düzeyine sahip anne babalara ait bir sonuç olması açısından sevindiricidir. Burada destek ve kontrol tutumlarının, kırsal ve şehir merkezine göre, anne-babaların eğitim, sosyal tabaka vb. durumlarına göre ne düzeyde olduğuna da bakmak önemlidir ancak, tebliğin konusu ve zaman açısından daha fazla ayrıntıya girmek mümkün gözükmemektedir.

Yüksek olan anne-baba destek durumları içerisinde, anne desteğinin, babaya göre biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle kız öğrenciler en fazla anne desteğine sahiptirler. Ancak fark çok bariz görünmemektedir. Desteğe göre düşük düzeyde olan anne-baba kontrol durumlarına kendi içinde bakıldığında ise, kontrol tutumunun yine (destekte tutumundaki gibi) annede yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6
Kızların Anne-Baba Destek ve Kontrol Tutum Düzeyleri

	N	Range	Minimum	Maximum	X	S.D.
Anne Destek Puan	153	12,00	4,00	16,00	13,60	2,91
Baba Destek Puan	149	12,00	4,00	16,00	13	3,25
Anne Kontrol Puan	152	12,00	4,00	16,00	11,65	2,69
Baba Kontrol Puan	147	12,00	4,00	16,00	10,91	2,70

3.4.2.2. Anne-Baba Destek ve Kontrol Tutumlarının, Kızların Dini Sosyalleşmesi ile İlişkisi

Anne-baba destek ve kontrol tutumlarının, kızların dini sosyalleşmesine etkisi de araştırma konularımızın arasındadır. Biz kızların dini sosyalleşmelerinin, anne-babanın destek ya da kontrol tutumlarından hangisi ile ilişkisi olduğunu öğrenmek istedik. Bu amaçla Tablo 7'deki sonuçlara bakıldığında, kızların anne ve baba destek puanlarının kontrol puanlarından daha yüksek olduğu; **ancak sadece "Baba destek puanları"nın anlamlı bir ilişki gösterdiği** ($r=.236$; $p<0.01$) görülmektedir.

Tablo 7

Kızların Anne-Baba Kontrol-Destek Ölçekleri İle Dini Sosyalleşme Ölçekleri Arasındaki Korelasyonlar

Korelasyon	AnneKontrolPuan	AnneDestekPuan	BabaKontrolPuan	BabaDestekPuan
Dini sosyalleşme	-,095	,130	,041	,236**
N	151	152	146	148

** p< 0.01

Sonuç olarak, *anne-babanın kızlara yönelik “kontrolcü, disipliner” tutumları, onların dini sosyalleşmesi üzerinde olumlu bir etkiye sahip görünmemektedir. Özellikle babanın kızları destekleyici yaklaşımı, kızların dini sosyalleşmesi üzerinde olumlu, pozitif etki yapmaktadır.* Babanın kızı yönelik destekleyici davranışı arttıkça, kızların dini sosyalleşme düzeylerinde bir artış olmaktadır. Ancak bu ilişkinin çok güçlü bir ilişki olmadığı ($r=.236$), düşük düzeyli pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu durum ergenin, çocukluğa oranla aile etkisinden yavaş yavaş sıyrılmasının sonucu olabilir.

Kontrol değişkeni yanında, anne desteğinin de kızların dini sosyalleşmesi üzerinde etkisiz kalması ilginçtir. Bizim aynı ölçekleri kullandığımız ve erkekleri de dâhil ettiğimiz başka bir çalışmamızda (Arslan, 2006) gençlerin dini sosyalleşmeleri ile anne ve baba destek algıları arasında bir ilişki bulunmuştu. Sırf kızları örneklem alan bu çalışmada, sadece baba desteğinin anlamlılık göstermesi dikkat çekicidir. *Erkek ve kızların karışık olduğu çalışmalarda, gençlerin dini tutumları ile anne ve babanın destekleyici tutumları arasında anlamlı ilişki bulunurken⁶, sadece kızların örneklem alındığı bu çalışmamızda, “dini davranış ile sadece baba desteği” arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.*

SONUÇ

Araştırmada geç ergen dönem kız öğrencilerin dini sosyalleşme düzeyi ve onu etkileyen sosyalleşme ajanları, özellikle de aile (anne-baba) tutumlarının kızların dini sosyalleşmesi ile ilişkisi incelenmiştir.

Sonuçta, Batıdaki bulguların tersine ülkemizde kızların, erkeklere oranla daha düşük dindarlık düzeyine sahip olduğu, bizim araştırma sonuçlarımızın da bunu doğruladığı görülmüştür. Ancak örneklemimizdeki kız öğrencilerin dini durumlarına genel olarak bakıldığında, kızların dini tutumlarının olumlu düzeyde olduğu söylenebilir.

Kızların dini sosyalleşmesini etkileyen etkenlere bakıldığında, en etkili dini sosyalleşme aracının “aile” olduğu, onu sıra ile “dini sohbet ortamı”, “cami ve Kur’an kursları” “okul” ve “arkadaş çevresi”nin takip ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kızların dini sosyalleşmesi ile dindar anne-baba tutumları arasında, yine kızların dini sosyalleşmesi ile babanın destekleyici tutumları arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin hangi toplumsal ya da psikolojik faktörlerden kaynaklandığı, kız ve baba ilişkisine yönelik psikolojik

⁶ Bu konuda geniş bir literatür değerlendirmesi için bkz. Arslan, 2006.

kuramların burada açıklayıcı rollerinin olup olmadığı başka bir çalışmanın konusudur.

BİBLİYOGRAFYA

- Argyle, M. 1965. *Religious Behaviour*, London: Routledge & Kegan Paul.
- Arslan, M. 2006. "Dini Sosyalleşme ve Temel Etkenleri: Türk Geç Ergenleri Arasında Uygulamalı Bir Araştırma", *Akademik Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 8, Sayı: 31, Kasım 2006, 221-251
- Bao, W., Whitbeck, L.B., Danny, R.B., Conger, R.D. 1999. "Perceived Parental Acceptance as a Moderator of Religious Transmission among Adolescent Boys and Girls", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 61, 2: 362-374
- Baumrind, D. 1980. New Directions in Socialization Research, *American Psychologist*, 35, 639-52.
- Bayyığıt, M. 1989. *Üniversite Gençliğinin Dini İnanç ve Davranışları Üzerine Bir Araştırma*, UÜ SBE, Doktora tezi, Bursa.
- Bozkurt, V. 2005. *Değişen Dünyada Sosyoloji*, İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Brown, D.R. ve Gary, L.E. 1991. "Religious Socialization and Educational Attainment Among African Americans: An Empirical Assessment", *The Journal of Negro Education*, Vol. 60, No. 3, 411-426
- Cornwall, M. 1985. *Personal Communities: The Social and Normative Bases of Religion*, Unpublished Ph.D. Thesis, The University of Minnesota.
- Cornwall, M. 1988. "The Social Bases of Religion: A Study of Factors Influencing Religious Belief and Commitment", *Review of Religious Research*, 29, 44-56.
- Cornwall, M. 1989. "The Determinants of Religious Behavior :A Theoretical Model and Empirical Test", *Social Forces*, Vol. 68, No. 2, s. 572-592.
- de Vaus, D.A. ve McAllister, I. 1987. "Gender Differences in Religion: A Test of the Structural Location Theory", *American Sociological Review*, 52: 472-81.
- Erikson, E. 1984. *İnsanın Sekiz Çağı*, Ankara: Birey ve Toplum Yayınları.
- Greeley, A.M. & P. Rossi, 1966. *The Education of Catholic Americans*, Chicago: Aldine.
- Greeley, A.M. & William McCreedy & Kathleen McCourt, 1976. *Catholic Schools in a Declining Church*, Cansas City: Sheed and Ward.
- Günay, Ü. 1978. *Erzurum Kenti ve Çevre Köylerinde Dini Hayat*, Yayınlanmamış doçentlik tezi, Erzurum.
- Günay, Ü. 1981. "Türkiye'de Dini Sosyalleşme", *Türkiye I. Din Eğitimi Semineri*, Ankara: İlahiyat Vakfı Yayınları, s. 192-9.
- Güvenç G. ve V. Aktaş, 2006 "Ergenlik döneminde Yaş, Toplumsal Cinsiyet, Bireysel ve İlişkisel Tutumlar, Benlik değeri ve Yaşam Becerilerine İlişkin Algı Arasındaki İlişkiler", *Türk Psikoloji Dergisi*, 21 (57): 45-62.
- Helve, H. 1991. "The Formation of Religious Attitudes and World Views: A Longitudinal Study of Young Finns", *Social Compass*, 38(4): 373-392.
- Himmelfarb, H. S. 1979. "Agents of Religious Socialization Among American Jews", *The Sociological Quarterly*, 20, 447-494.
- Hökekleli, H. 1986. "Ergenlik Çağı Davranışlarında Din Eğitiminin Etkisi", *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 1: 35-52.
- Hunsberger, B. ve Brown L.B. 1984. "Religious Socialization, Apostasy and the Impact of Family Background", *Journal for the Scientific Study of Religion*, 29(3): 239-251.

- Hyde, K.E. 1990. *Religion in Childhood and Adolescents: A Comprehensive Review of the Research*, Birmingham, Ala.: Religious Education Press.
- Johnson, M.A. 1978. "Family Life and Religious Commitment", *Review of Religious Research*, 14: 144-50.
- Kaya, M. 1998. *Din Eğitiminde İletişim ve Dini Tutum: Bazı Çevre Faktörlerinin Dini Tutum Üzerindeki Etkisi*, Samsun: Etüt Yayınları.
- Koştaş, M. 1995. *Üniversite Öğrencilerinde Dine Bakış*, Ankara: TDV Yayınları.
- Köktaş, M. E. 1993. *Türkiye'de Dini Hayat*, İstanbul: İşaret Yayınları.
- Kulaksızoğlu, A. 1998. *Ergenlik Psikolojisi*, İstanbul: Remzi Yayınları.
- Madsen, G. E. & Glenn M. Vernon, 1983. "Maintaining the Faith during College: A Study of Campus Religious Group Participation", *Review of Religious Research*, 25, 127-141.
- Mardin, Ş. 1993. *Din ve İdeoloji*, 6. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Miller, Alan S. ve R. Stark, 2002. "Gender and Religiousness: Can Socialization Explanations Be Saved?" *The American Journal of Sociology*, Vol. 107, No. 6: 1399-1423
- Onay, A. 2004. *Dindarlık Etkileşim ve Değişim*, İstanbul: Dem Yayınları.
- Ozarak, E.W. 1989. "Social and Cognitive Influence on the development of Religious Beliefs and Commitment in Adolescents", *Journal for the Scientific Study of Religion*, 28: 448-63.
- Rollins, B.C. ve Thomas, D.L. 1979. "Parental Support, Power and Control Techniques in the Socialization of Children", *Contemporary Theories About the Family: Research-Based Theories I*, (Ed. W.R. Burr, R. Hill, F.I. Nye, I L. Reiss), The Free Press: New York and London.
- Sağlam, İ. 2003. *Çocuk ve İbadet: 7-14 Yaş Dönemi İbadet Eğitimi Üzerine Bir Araştırma*, Bursa: Düşünce Kitabevi.
- Strauss, , M.A. 1964. "Power and Support Structure of the Family in Relation to Socialization", *Journal of Marriage and the Family*, 26: 318-326.
- Wach, J. 1995. *Din Sosyolojisi*, (Çev. Ü. Günay), İstanbul: İFAV Yayınları.
- Walter, Tony and Davie, Grace 1998. "The Religiosity of Women in the Modern West", *The British Journal of Sociology*, Vol. 49, No. 4: 640-660.
- Weigert A.J. ve Thomas D.L. 1970. "Socialization and Religion: A Cross-National Analysis of Catholic Adolescents", *Sociometry*, 33, 3.
- Wieting, S.G. 1975. "Measuring Inter-Generational Religious Behavior Patterns: A Comment on Alternative Representational Strategies", *Review of Religious Research*, 16: 111-23.
- Yavuz, K. 1987. *Çocukta Dini Duygu ve Düşüncenin Gelişmesi*, Ankara: DİB Yayınları.
- Yavuzer, H. 1999. *Çocuk Psikolojisi*, 17. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Zuckerman, P. 2006. *Din Sosyolojisine Giriş*, (Çev. İ. Çapçioğlu, H. Aydınalp), Ankara: Birleşik Kitabevi.

YURT DIŞI GÖÇ ORTAMINDA KADINLAR

*Prof. Dr. Müzeyyen GÜLER**

Özet

Bu makalede, göçle okyanus ötesine gitme fırsatını yakalayan **Yağlıdere** (**Giresun**) kadınların ve İskandinav fiyordlarına göç eden **Kululu (Konya)** kadınların aile ve çalışma ortamlarının, sosyal ve ekonomik yaşantılarındaki uyum ve değişim sorunlarının incelenmesinden elde edilen veriler yer almaktadır. Bu amaçla ABD'ye göç etmiş Yağlıdere göçmen grubunda özellikle kadınlar 1998 yılından 2005 yılına kadar aralıklı zamanlarda gözlenmiştir. Öte yandan İsveç ve Norveç'teki göçmen kadınlar 2002 ve 2005 yıllarında birer ay süreyle incelenmiştir. Her iki grupta da *gözlemin yanında, derinlemesine mülakat ve odak grup tartışması* yöntemleri kullanılmış, ABD de 150 ve İsveç'de 100 kişilik göçmen grubuna 100 soruluk anket uygulanmıştır. Göçmen kadınların alıştıkları üretim ve yaşam biçimleri yeni mekanlarda geçerli değildir. Eğitimleri ve bilgi-beceri eksiklikleri dolayısıyla onların yurt dışında medeni sosyal yaşamdan geride kaldıkları saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: göç, kadın, eğitim, uyum, değişim

Abstract

In this research, the family life and the working conditions, and the change and adaptation problems of the women from Yağlıdere (Giresun), who migrated beyond the ocean, and of the women from Kulu (Konya), who migrated to the Scandinavian Fjords have been studied.

A large population of immigrant women from Yağlıdere to the USA were observed from 1998 to 2005 for two month and one year periods. Also the immigrant women to Sweden and Norway were observed in 2002 and 2005 for one month in each. A 100-item questionnaire was administered to 150 immigrants to the USA and 100 immigrants to Sweden. In both groups, *observation, deep interview and focus group discussion methods* were used. The immigrant women's production methods and life styles which they were used to are not valid in the new land. They stay behind in the contemporary social world due to their lack of, knowledge and skills.

Key words: migration, woman, education, adaptation, change

I.GİRİŞ

Göç, ekonomik, toplumsal, siyasi sebeplerle bireylerin veya toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye, bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim alanına gitmesi, taşınmasıdır*. Taşınmadan amaç yeni bir yere kısa veya uzun süreli yerleşmektir. Tarih boyunca göç hareketleri çoğunlukla insanların ekonomik gereksinimlerini karşılamak veya yaşam kalitelerini yükseltmek nedeniyle olmuştur. Türkiye'de göç, nüfusun gittikçe artması sonucunda, 1950 lerde kentlere doğru olmuş, 1960'larda da yurt dışına yönelmiştir. **1961 Anayasası'nın** bireylere sağladığı özgürlükler doğrultusunda Avrupa'nın çeşitli ülkelerine anlaşmalı olarak işçiler gönderilmiştir (Abadan, 2002). 1980'li yıllarda göçün hızı

* MSGSÜ Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü muzeyyengu@yahoo.com

artmış, *yurt dışı emek göçünün Avrupa'ya yönelik biçimi* sürerken, ABD, Rusya veya Uzak Doğu'daki Japonya bile gündeme gelmiştir.

Yurt dışı göçte önce erkekler yer almış, kadınlar arkalarından gitmiştir. Aslında, evlilikle birlikte dünya üzerinde daha çok göç eden cins kadınlar olmuştur. Bu tür kadın göçüne '**evlilik göçü**' denilmektedir (User, 1997:557). Bu evrensel **gizli göçte** kadınların sesiz sedasız gelinen mekana uymaları beklenmiştir. **Yurt dışı göç** ortamında erkeklerin yanına giden kadınlar yeni uyum sorunları yaşamaktadırlar. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) her türlü göçü, ciddi sağlıksızlık nedeni olarak kabul etmektedir. Literatürde göçmenlik ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar vardır (Kohn ve ark. 1989; Grossi ve ark.1999).

Araştırmalar gösteriyor ki *göç edenin maddi kültür* yoluyla yeni mekanla *bütünleşmesi* daha kolay ve hızlı olurken, *sosyal ve davranışsal bütünleşme* yavaş olmaktadır. Kadınların *maddesel kültürde değişimi*-ev eşyaları kullanımıyla kolay olurken, *manevi kültür değişimleri* oldukça yavaştır. Göç eden kadınlar eğitim ve bilgi yetersizliği nedeniyle ev kadını durumuna düşmekte ve işgücü pazarından çekilmek zorunda kalmaktadırlar. Türkiye'de TÜİK verilerine göre üretimde yer alan işgücü 2005 yılında % 48.3 tür ve 2008 yılı için üretimdeki kadın nüfusun oranı ise %23.2 dir. Kadınlar ücretli bir işte çalıştıklarında da erkeklerin aldığı kadar ücret alamamakta ve kazançları genellikle **aile bütçesine katkı** biçiminde değerlendirilmektedir (Güler, 2004a).

II. ARAŞTIRMAYLA İLGİLİ BİLGİLER

Bu bildiride, yurt dışı göç bağlamında, çeşitli yollardan 1970 yılından itibaren zincirleme göçle ABD ye gitmiş, daha çok *New Jersey, New York ve Connecticut gibi üç eyalette* yaşayan **Yağlıdereli (Giresun)** göçmen kadınların 1998- 2007 yılları arasında derinlemesine gözlem

* Türkçe sözlük, Türk Dil kurumu, s.769, Ankara, 2005.

yöntemiyle incelenmesinin verileri yer almaktadır. Göçmen kadınlarla yapılan odak grup tartışmalarının ve göçmen grubundan 150 kişiye uygulanan 100 soruluk anketin sonuçlarına da yer verilmiştir. 1998 den 2008 yılına kadar araştırmacı bir aylık ve bir yıllık sürelerle Yağlıderelilerle birlikte yaşamış, kadınların sosyal yaşantıları ve uyum sorunları katılımlı gözlemle incelenmiştir.

Bildiride, ikinci grup olarak incelenen, **Kululu (Konya)** göçmen kadınlara ilişkin veriler de yer almaktadır. *İsveç ve Norveç*'de Türk-Kürt göçmen grubundan 100 kişiye 100 soruluk anket uygulanmış, kadınlar 2002 ve 2005 de birer ay süreyle katılımlı gözlem yöntemiyle incelenmiştir. Her iki grupta da **görsel sosyoloji** (fotograf ve film kaydı) yöntemi kullanılmıştır (Güler, 2004b).

III. YURT DIŞI GÖÇ ORTAMINDA KADINLAR

Göç sürecinde kadınları arkada kalanlar, önce gidenler, sonra gidenler gibi çeşitli boyutlarda ele almak mümkündür. Ayrıca gidilen ülkede kadınların aile yapıları, eğitim durumları ve çalışma koşulları incelenmesi gereken boyutlar olarak ortaya çıkmaktadır.

III. 1. Arkada Kalan Kadınlar ve Parçalanmış Aileler

Anadolu'da gurbete giden erkeklerin arkasındaki kadınların duyguları türkölere yansımıştır. Ancak Türkiye'de 1960 larda yurt dışına açılan göçle birlikte çocuklarıyla arkada kalan kadınlar çok olmuştur. Gurbete gideli on yılı geçen, Türkiye'ye gelse ABD'ye yeniden dönemeyecek olan, kaçak göçmen Güneysu'lu Mustafa'nın karısı, çocuklarını yalnız başına büyütüştür. Kızı gelin olmuş, bir oğlu ölmüş, kocası Türkiye'ye gelememiş, mutlu ve acı günlerini eşiyle paylaşamamıştır. Çocuklardan birisinin öğretmeni “*Bu çocuğun bir derdi var nedir?*” diye sorduğunda annesi “*Hiçbir derdi yok, sadece babası Amerika'da*” demiştir. Genelde göçmen ailesi çok çocukludur. Kadınlar çocuklarla birlikte geride kalmaktadır. Güler'in ABD'de yaptığı araştırmada (2002) örneklem grubunun %84'ü erkektir ve evli olanların oranı %74.7'dir. *ABD'de eşleri ve çocuklarıyla birlikte oturanların oranı ise %56.67 dir. Oranlar arasındaki fark arkada kalan eşlerin var olduğunu göstermektedir.*

Kartal'ın yaptığı araştırmada (2002) da Almanya'ya giden Türkler'in %97'sinin ilk dönemlerde orada sürekli kalma eğilimi taşımadıkları, daha çok sermaye birikimi yaparak yurda dönmek istedikleri belirtilmiştir. Bu göçmenler, uzun süre ailelerini yanlarına almamışlardır. Güler'in yaptığı araştırmada (2002) İsveç'deki göçmen erkekler'in %25'inin eşlerinden 5-10 yıl süreyle ayrı kaldığı saptanmıştır. Hasan B. bunu şöyle dile getiriyor. ‘*İlk zamanlar yurt dışında çok kaldık ve hanımları ihmal ettik.*’ Bu ihmal kadınları olumsuz etkilemekte, arkada kalan kadınların ruhsağlığı bozulmaktadır. Konya/Kulu'dan kocası gurbette olan Karacadağlı Rahmiye N. nin başı sürekli ağrıyor. Kocası izne gelip gittiği zamanlarda daha çok ağrıyor ve öyle ki sonunda bayılıyor.

III. 2. Gurbete Gelen Kadınlar ve Uyum Sorunları

Kadınların geldikleri mekânlarda **uyum sorunları** ortaya çıkmaktadır. **Uyuma**, insanların içinde buldukları ortamda fizik veya sosyal gereksinimlerini karşılamak için diğerlerini taklit etmesidir. Yeni bir ülkede yaşamaya başlayan kadınlar yeni kurallarla karşılaşmaktadırlar. Kurallara uyulmasını isteyen grupla karşılıklı etkileşime giren insanlar sosyal kuralları öğrenme ve onlara uyuma zorunluluğu hissederler veya gönüllü olurlar (Kağıtçıbaşı,1999: 67-69). Göç edenlerin yeni kurallara uyması *yeniden sosyalleşmesi* demektir. Kırsal alandan gelen insanların köylü ve kasabalı yaşam alışkanlıklarına bağlılıkları uyumu zorlaştırmakta, *kuralsızlığa* yol açmaktadır (Tatlıdil,1989). Kadınlar tüm alışkanlıkları ve gelenekleriyle birlikte gurbete gelmektedirler.

Uyumdaki zorluklar konusunda *kadınların yaşam biçimleri* anlamlı mesajlar vermektedir. Onbeş yıl önce ABD'ye gelin gelmiş Zeynep G. New York'da Brooklyn'de oturuyor, Manhattan'ın merkezindeki dünyaca ünlü Central Park'ı bilmiyor. “*Neden hiç gitmedin?*” diye sorulduğunda “*Çocuk bakmaktan dünyaya mı baktık? Çocukları babaları götürdü ben gitmedim*” diyor. Ev kadınları bildikleri alan dışına çıkmamaktadırlar. Daha bilinçli Ifakar E.ise ‘*Her gün evden çıkıyor, bir şeyler görüyorum. ABD'ye gelin geldik, buradan ekme yiyoruz, uymak zorundayız.*’ diyor.

III. 3. Göçmen Ailesinin Özellikleri

Göç edenler geleneksel Türk ailesinin özelliklerini Avrupa veya ABD'ye taşımışlardır. ABD'de Long Island, New Jersey gibi daha kırsal alanlarda oğul-gelin ve torunlar birarada yaşamaktadırlar. Bu geleneksel ataerkil ailelerde kuşaklar arasında dayanışma ve çatışma birlikte seyretmektedir (Ataca,1996; Ayata, 1998: 98-113). Örneğin ana-babalar birlikte oturdukları çocuklarını denetlemekte bir sakınca görmemektedirler. İsveç'te yapılan araştırmada göçmenlerin %58 inin ana-babalarıyla birlikte oturdukları saptanmıştır (Güler,2002). Kaya ve Kentel'in araştırmasında da (2005) Fransa'da %24 ve Almanya'da %27 oranında aileler 4-5 kişidir.

Göçmen ailesi Türkiye'deki gecekondü ailesi gibi kısmen değişime uğramış geleneksel ailelerdir (Gökçe, 1993; Kağıtçıbaşı, 1999; Arat, 1997). *Erkekler özellikle çocuk doğduktan sonra kadınların çalışmasını istememektedirler. Zaten çalışacak kadar dil bilmeyen, eğitimsiz genç kadınlar için, ev kadını olarak çocuk doğurmaktan başka yapacak bir şey yoktur. Erken evlilik ile çok çocuk sahibi olma, eğitimden ve çalışma hayatından mahrum kalma* arasında sıkı bir ilişki vardır (Özbay,1992).

Güler'in ABD'de yaptığı araştırmada(2002:70) çoğunluğu erkek olan deneklerin 24 yaşından önce evlenenlerinin oranı %51.4 olarak bulunmuştur. Kadınların çoğunluğu 16-20 yaşları arasında evlenmiştir. *İsveç'te yapılan araştırmada deneklerin %84 ünün 25 yaşından önce, %53'ünün 16-20 yaş arasında evlendiği* saptanmıştır. Konya'da İsveç'e gitmek için bölge halkı İsveç'te yaşama hakkı olan küçük yaşta kız ve erkeklerin peşindedir. Evlilik arsa ve ev karşılığında yapılmaktadır. Buna halk *'müsade evliliği'*demektedir. Bu tür evliliklerde boşanma oranları da artmaktadır. Yeni kuşakların evliliğinde bile, eş seçiminde geleneksel bir yaklaşımla önceliği akrabalar, hemşeriler ve Türkler almaktadır. İsveç'teki deneklerin %85 i Türklerle evlidir.

III. 4. Cinsel Kimlik Sorunu ve Kadınların Bağımlılığı

Sosyal psikolojik açıdan kadın ve erkeğin cinslerine ilişkin davranışlarını diğer insanların onlara karşı tutumları belirlemektedir. İnsanlar“**Cinsiyet Rollerini**”ni çocukluklarından itibaren diğerlerinden öğrenmekte ve kendilerini onlara verilen rollere uydurmaktadırlar (Deaux, 1976:10-20; Walum, 1977: 8-20; McCarl Nielsen, 1990:125-140). Kadınların *toplumsal cinsiyet rolleri* gelenekler ve dinler doğrultusunda biçimlenmektedir. Cinslerarası düzenin korunmasında sorumluluk kadına yüklenir. Kadının kendisini gerçekleştirme hakkı yoktur (Nişancı, 2006:111).

ABD'deki göçmen kadınlar için yeni toplum baskısı da gündeme gelmektedir. Kadınlar **Göçmen kadın kimliği** ile daha da ikinci plana düşmektedirler(Sassen,1998). Ekonomik olanaklar artsa da, yeni topluma uyum zorlukları kadınlar ve çocuklarda psikolojik sorunlar yaratmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) göçmenlerin önemli ölçüde ruh sağlığı sorunları olduğunu rapor etmektedir. Göç edenlerin, çalışma ve yoksulluk koşullarıyla ilgilendiği kadar *kaygı, umutsuzluk, stres bozukluğu ve somatizasyon gibi* ruhsal sorunlarıyla ilgileneilmemektedir (Aker, 2006: 62).

III. 5. Göç, Eğitim ve Kadın

İnsanların **yaşam kaliteleri** eğitim düzeyleri, çalışma koşulları, tüketim alışkanlıklarıyla bağlantılıdır. Ekonomik koşulların iyileştirilmesi için yapılan göçde yer alan kadınların yaşam kalitesinin artması beklenir. 1985-1990 yılları arasında İstanbul'a göç etmiş 501.969 kadınla yapılan araştırmada ilkokul bitirmemiş kadınların oranı %31.6 dır(Özbay,1999:282). 1999 yılında İstanbul'da 489 gecekondulu kadınla yapılan bir başka araştırmada, kadınlar %24.08 oranla hiç okula gitmemiş olarak bulunmuştur. Bu farklılık yıllar içinde gecekondulu bölgelerinde de eğitimsiz kadın oranının azaldığını göstermektedir(Güler,2004a:102).Oran giderek azalsa da kente gelen kırsal alan kadınlarının eğitim oranı düşük, yaşam kaliteleri de düşüktür.

ABD'de ilk kuşak göçmen kadınların çoğunluğu ilkokul mezunudur ve başını örtmektedir. Yurt dışında bir **kimlik arayışı** içinde müslüman olmak ön plana çıkmaktadır. Müslüman kadınları diğerlerinden ayırmakta başörtüsü en önemli ölçüttür. ABD'de ve İskandinavya'da aynı **dinsel kadın kimliği** yaratılmaktadır. Camilerde açılan kurslarda Kuran öğrenen kadınlar ve kızların giderek arttığı gözlenmiştir. Bazı aileler kimse karışmıyor diye küçük kızlar okula başları kapalı gönderilmektedir. ABD'de New York, New Haven'de İsveç'de Stockholm'de, Norveç'te Oslo'da kız çocuklar hafta sonları veya yaz aylarında özel din eğitimi veren yatılı Kuran kurslarına gönderilmektedirler. Anne babayı taklit etmekle kazanılan dinsel değerler içten içe bir kimsenin kendisine ilişkin değerlerine ve kişiliğine eklenmekte, ömür boyu da etkisini sürdürmektedir(Johnstone,1992:63-83; Elkind,1964:34-40). Göçmenler nasılsa bu araştırma bilgilerine göre hareket etmektedirler.

Az da olsa yüksek eğitim görme ve görel olarak iyi işlerde istihdam edilme olanağı bulan ikinci kuşak kızlar kadın söylemlerinin farkında olarak, kadın-erkek ilişkilerinde eşitlikten yana daha cesaretli olabilmektedirler. Eğitimli göçmen kadın ve kızların ailesinin yeni çevresine uyma sürecinde önemli sorumluluklar yüklendiği, onların hayat kalitelerini artırdığı ve aile içindeki önemlerinin arttığı gözlenmiştir. Öte yandan ABD'de çocuklarını okula gönderdikten sonra artık bazı kadınlar İngilizce kurslarına gitmektedirler.“Çocuklarımız İngilizce bilemediğimiz için bizimle dalga geçiyor, o nedenle kursa geliyoruz” demektedirler. 2001 yılına göre 2003 ve 2005 yıllarında New York'da dil kurslarına giden Türk göçmen kadınlarda artış olduğu gözlenmiştir.

III. 6. Göçmen Kadınların Çalışması ve Ekonomik Bağımsızlığı

Toplumun cinsiyet rolleri kadının çalışma koşullarını belirlemektedir (Deaux,1976: 8-10). Endüstri toplumlarında bile kadınların çalışmaları teknik eğitim gerektirmeyen büro işlerinde olmaktadır. Ayrıca kadınlar çalıştıkları yerlerde erkeklere göre daha az ücret almak durumunda kalmaktadırlar (Walum, 1976:94 -97; Kandiyoti, 1988: 274-290).

Temizlik işçiliği gibi düşük statülü işlerde çalışmak kadınların gururunu incitmektedir. (Kalaycıoğlu ve Tılıç, 2000: 90). ABD'de temizlik işçisi olarak çalışanlar bunu gizli tutmaktadırlar. Çocuk bakıcılığı yapma riskli kabul edilmektedir. ‘Arkadaş dövdü diye çocukları elinden alındı. Başkasının

*çocuğuna nasıl bakalım?”*denilmektedir. Çocukları olan kadınlar çalışmayı düşünmemektedirler. Erkeklerin işleri ağır olduğu için “*Çocuklarla ilgilenmek bizim işimiz.*” demektedirler. İsveç’de yapılan araştırmada ve gözlemlerde, sosyal devletin sigorta güvencesini elde etmek için, kadınların hastane, banka ve şirket ortamlarında temizlik işçisi olarak çalıştıkları saptanmıştır. Kadınlar ‘*Dil bilseydik daha iyi işlerde çalışabilirdik*’ demektedirler.

ABD’deki Türk göçmenlerinin %21.74’ü, 1000- 2000 dolar aylık gelire sebze paketlenme, bere ve sandalye vb. fabrikalarında çalışmaktadırlar. Bunların çoğunluğu kadındır (Güler, 2002). Yakınlarının 24 saat açık restoran (diner)larında çalışan genç kız ve kadınlar da vardır. Onların İngilizce konuşma becerileri oldukça iyidir ve iş yerindeki ABD’li kadınların çalışmaya ilişkin tutumları, Türk göçmen kadınlara eşitlik ve ekonomik bağımsızlıkla ilgili mesajlar vermektedir.

İkinci üçüncü kuşak kadınların göç edilen ülkelerde *eğitim görmesi ve çalışma hayatına katılması* halinde aile içi ilişkilerde ve rol dağılımında eşitlik artmaktadır. Kartal’ın araştırmasında kadınların %47 oranla ailedeki karar alma sürecine katıldıkları belirtilmektedir (Kartal, 2002:95). Öte yandan Oslo’da (Norveç) göçmenlerin yerleşim bölgesi *Hauketo’da* Kululu 50 yaşında bir kadın göçmen, çevredeki boş arazide köyünden getirdiği tohumlarla domates, biber, maydonoz patlıcan, salatalık vb. sebzeler yetiştirmeye ve isteyenlere satmaya başlamış, belediye işi kuran ve geliştiren karı-kocayı ödüllendirmiştir. *Bildiği tarla bahçe işlerinde çalışan kadın kendi iş yerini yaratabilmiştir.*

III. 7. Göç, Kadın Emeginin Ucuzluğu ve Bilinçlenme

Türkiye’den bağımsız ve bireysel olarak göç edebilen ve aile ilişkilerinden kurtulmak isteyen kadınlar giderek artmaktadır. Bu duruma diğer gelişmemiş ülkelerde de rastlanmaktadır. Örneğin Dominikli genç kızlar çalışmak üzere ABD’ye gelmek istemektedirler ancak ana-babalar kızlarının göçmen olmasına ve çalışmasına geleneklerine uymadığı için karşı çıkmaktadırlar. Aileler bu durumdan rahatsız olsa da eğilim giderek artmaktadır (Pessar, 1999).u göç olayına bağlı olarak, New York’da *göçmen kadınların yüksek oranda işgücü oluşturdukları ve iş piyasasında düşük ücretle çalışmak* zorunda kaldıkları belirtilmektedir. Bu durumu Sassen “*Ateş Altında Kadınlar*” ifadesiyle özetlemektedir (Sassen, 1998, 79 -81).

Engellemelere rağmen, haklarının bilincinde olan göçmen kadınlar artmaktadır. Dil sorununu aşmış ve çalışmayı başarmış, lise bitirmiş bir genç kadın, Resmiye K. “*Biz kadınlar kendimiz için ne yapıyoruz ki? Hep evimiz, kocamız ve çocuğumuz için çalışıyoruz.*” diyor. *Kendisi için bir kadın olmayı istediği halde grubunun dışına düşmekten çekindiği için fazla bir şey de yapamıyor.* Yakınları ABD’de olan kadınlar, ‘*Boşanır yurt dışına gider çalışırım*’ düşüncesiyle hareket etmektedirler. İyi yürümeyen bir evliliği her şeye rağmen sürdürmemektedirler. İsveç’de *müsade evliliği* dolayısıyla erken evlendirilen, kısa bir zaman sonra ayrılmayı isteyen kadınlar ataerkil aile ilişkilerini değiştirebilen kadınlardır.

New York’ta Türkler, genelde Brooklyn ve Queens’de 6-7 katlı apartmanlarda bir veya iki odalı dairelerde kiracı olarak oturmaktadırlar. Daha küçük yerleşim bölgelerinde 1-2 katlı, işçiler için yapılmış sitelerde yaşamaktadırlar. Kadınlar

kapıdaki merdivenlere oturarak çay saati sohbet etmektedirler. Altyapısı düzgün olan evlerde daimi sıcak su, kaliteli banyolar köylü kadınlar için ayrı bir mutluluk kaynağıdır. İsveç ve Norveç'te devlet göçmenler için kent dışında ayrı yerleşim alanları oluşturmuştur. Kendi ülkelerinden insanlarla birlikte yaşamak onları güçlü ve mutlu kılmaktadır. Belçika, Hollanda gibi ülkelerde de göçmenlerin belirli bölgelerde oturması sağlanmaktadır. Ancak göçmenler bu tür yerleşim mekanlarında toplumdaki izole olmaktadır (Manço, 2003).

Göç edilen toplumların *ayrımcı tutumu, etnik ve dinsel kimlik duygusuyla* birleştiğinde kırsal alan kültüründeki ruhsal sıkıntıların somatizasyon biçiminde dışa vurumu artmaktadır. Kendini iyi hissetmeme, ense-bel ve bacaklarda ağrı, kalp çarpıntısı vb semptomlarla doktora başvuran hastalar yurt içinde veya dışında daha çok kırsal kesim insanlarıdır. Almanya'ya göç eden ve yerleşen Türklerde bedensel şikayetlerde artış olduğu belirtilmektedir (Akbiyık ve ark., 1999:27-28).

III. 8. Göçmen Kadın ve Geriye Dönüş İlişkin Tutum

Geri dönüş konusunda ABD'de ve Avrupa'da ilk ve ikinci kuşağın tutum aynı değildir.

a. Geriye dönenler: Gurbetçilerin yola çıkarken akılları arkada kalır. İnsanların doğduğu yere olan bağlılıkları anaya olan bağlılık gibidir. İlk kuşak için son durak mutlaka anavatanıdır. Beş çocuğu da ABD'de yaşayan ilk gelenlerden birinin eşi olan Ayşe Y. hem de kış aylarında Türkiye'ye gitmeye karar vermiştir. Kendisine '*Kışın ortasında köy evlerinde rahat edemezsin, neden şimdi gidiyorsun?*' denildiğinde '*Ben de zaten üşümeye gidiyorum*' diye cevap vermesi ilginçtir. Kesin dönüş yapılmazsa da insanların anavatanla aralarında vazgeçilmez bir bağ vardır. ABD'deki göçmenlerin doğup büyüdüğü yörelerde dört beş kat evleri veya villaları vardır. Onlar "*Amerikalara kadar gitti bir ev bile yaptıramadı*" dedirtmemek için ve yaşlandıklarında oturmak üzere ev yaptırmaktadırlar. Aynı eğilim İskandinav ülkelerine gidenler için de geçerlidir. Kululu ilk kuşak göçmenlerin yeni yaptırdıkları evleri beklesin diye Doğu Anadolu'dan bekçi aileler getirdikleri gözlenmiştir. Yaşlılar Türkiye'ye dönmektedirler ama yeşil kart hakkı kazanmış olanlar bunu kaybetmemek üzere senede bir yurt dışına gidip gelmektedirler. Göç edenlerin çifte vatandaşlıkları ve iki taraflı bağlanmışlıkları vardır (Gedik, 2007).

b) Geri Dönüşü Olmayanlar: New Jersey'in bereketli topraklarında oturan aileler daha mutlu görünüyorlar. Asiye K. '*Bizim memleketimiz dere tepe, burası dümdüz, yerleştik daha da gitmeyiz*' diyor. ABD'de doğan veya çok küçük yaşlarda gelenler için geri dönüş uzak bir olasılıktır. Amerika'da büyümüşlerdir. Yaz tatilinde ailesiyle Türkiye'ye gelen Yağlıdere lise öğrencisi bir genç kız dağlık arazili memleketini sevmemiş olmalı ki ABD'ye döndüğünde '*Toprağı öpsem geldi*' diyerek büyüdüğü topraklara olan özlemini belirtmiştir.

Eğer gelenler geri dönselerdi bugün ABD toplumu diye bir şey olamazdı (Ellis İsland, 2003). Gidenler geri dönmemiş ve *yeni coğrafyalar daima gelen mekanların önüne geçmiştir*. Geri dönmeyi etkileyen en önemli faktör arkada kalan coğrafyadaki olumsuz sosyo-ekonomik koşullardır. Kadınlar bu koşulun

aile için önemini çok iyi bilmektedirler. Ayrıca, çocukları dönmeyen kadınlar dönmek istememektedirler.

IV. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yasal veya yasal olmayan yollardan yurt dışına göç edenlere, Yağlıdere/Giresun'dan ABD ye gidenler veya Kulu/ Konya'dan gidenler tipik örneklerdir. Bu göç gruplarının kadınları yurt dışına istemeden gitmişlerdir.. Onlar için yaşam biçimi açısından uyumsuzluklar ortaya çıkmıştır. Araştırma grubundaki kadınların üç/dört ve daha fazla çocuğu vardır. Çekirdek aileler oluşmaya başlamasına rağmen ailelerin kalabalıklığı ve aile içi ilişkilerin gelenekselliği devam etmektedir. Erken evlenme ve çok çocuk doğurma geleneği, her ortamda sosyal yükselişin önünü kesmektedir.

Daha çok evlerde outuran kadınlar yurt dışına yayın yapan, Türkiye'nin özel kanallarının dinsel eğitim ve eğlence amaçlı programlarını izlemektedirler. Oysa onlara yönelik programların *erken evlenmeme, az çocuk doğurma, okuma yazma ve dil öğrenme, meslek edinme vb.* konularda olması gerekir. Yurt dışındaki hemşehri derneklerinin kadınların eğitimi için eyleme geçmesinde ve etkin çözümler üretmesinde yarar vardır.

ABD'de veya İskandinav ülkelerinde kadınlar dil bilmeme dolayısıyla çalışmamakta bağımlı ve dindar olmaktadır. Fabrikalarda işçi veya evlerde temizlik işçisi olarak çalışabilenler de dil bilmemekten sıkıntı çekmektedirler. Kızların-kadınların uyumsuz olmalarını önlemek için devletin ve ilgili kuruluşların, eğitim için tüm olanaklarını harekete geçirmesi gerekmektedir. Eşitlikçi kadın söylemlerinin güçlenebilmesi buna bağlıdır. Orta öğretimlerini zorlanarak sürdürebilen genç kızlar ABD'de yüksek öğretimin paralı olması nedeniyle eğitimlerine devam edememektedirler. Oysa T.C.Milli Eğitim Bakanlığının 30.04.1992 tarihinde kabul ettiği 3797 sayılı kanun çerçevesinde yurt dışında yaşayan vatandaşlara eğitim-öğretim verme görevi vardır. ABD'de ve İskandinav ülkelerinde eğitim atışelikleri ancak master doktora öğrencilerine hizmet vermektedirler.

Konsolosluk görevlilerinin ülkesinin tüm vatandaşlarına sahip çıkması ve eşitlikçi davranması gerçekleştirilmelidir. T.C.Anayasası, Madde:62, "*Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlantılarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gerekli tedbirleri alır*" demektedir. "*Yurt dışına gidenler bilgi ve becerileriyle döneceklerdir ve Türkiye için modernleşme, kısmen de olsa bu göçmen işçilere bağlıdır.*" düşüncesi hem erkekler hem de kadınlar için işlememiştir (Abadan, 2002).Göçmenler beklenen düzeyde bilgi ve beceri kazanarak dönmemişlerdir. Ayrıca göç edenler ekonomik anlamda ister istemez yeni topraklara bağlanmakta, psikolojik anlamda arkada bıraktıkları ülkelere bağlı kalsalar da, geri dönmeyi ertelemektedirler.

V. KAYNAKÇA

ABADAN-UNAT, Nermin (2002), *Bitmeyen Göç, Konuk İşçilikten Ulus-Ötesi Yurttaşlığa*, Bilgi Üniversitesi Yayınları 30, Göç Çalışmaları 1, İstanbul.

- AKER, Tamer** (2006), '*Türkiye'de Yerinden Edilme, Ruh Sağlığı ve Halk Sağlığı: Yapılan Araştırmalar, Beklentiler ve engeller*', Zorunlu Göçle Yüzleşmek içinde, Tesev yayınları, İstanbul.
- AKBIYIK, Derya, İ. Ve ark.** (1999), Almanya'da Yaşayan Türklerde 'Göçmen Olma'nın Depresyon ve Somatik Semptomlar Üzerine Etkileri, *Kriz Dergisi*, cilt 7, sayı 2, 25-31, Ankara.
- ARAT, Yeşim** (1997). *Islamist Women Challenge the Boundaries of Citizenship*. In Human Development Report: Turkey, 67, The United Nations Development Programmed, Ankara.
- ATACA, B. ve SUNAR Diane** (1996). *Şehirli Orta Sınıf Aile Yaşamında Süreklilik ve Değişim*, IX. ulusal Psikoloji Kongresi. İstanbul.
- AYATA, Ayşe** (1998). *Etnik Kimlik ve Toplumsal Cinsiyet*, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, TODAİE, yayıno:285 Ankara.
- DEAUX, Kay** (1976). *The Behavior of Women and Men*, Purdue University, Boks/Cole Publishing Company, Moterey, California.
- ELLIS Island and STATUE of Liberty** (2003). *The Immigrant Journey Historical Highlights*, 21th Edition, New York
- ELKIND, David** (1964). Age Changes in the Meaning of Religious Identity, *Review of Religious Research* 6, No.1, 34-40.
- ERMAN, Tahire** (1998). *21. Yüzyıla girerken Köyden Kente Göçmüş Kadın ve Özellikle Gecekondu Kadını*, 20. yüzyılın Sonunda Kadınlar ve gelecek TODAİE yayını No:285 Ankara.
- (1998), 'Farklılaşan Kırsal Kökenli Cemaat, Değişen Gecekondu, Bir Etnografik Araştırmanın Gösterdikleri', *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, Cilt.1 s.1-2, Ankara.
- GEDİK, Erdoğan**, Almancı Kimliği ve Farklı Algılanışları, Bildiri, *I. Uluslararası Antropoloji Kongresi, sınırlar, İmajlar, Kültürel, Antropoloji Derneği*, İstanbul., 2007.
- GÖKÇE, Birsen; ACAR, Feride; AYATA Ayşe; KASAPOĞLU Aytül; ÖZER İnan; UYGUN, Hamza** (1993). *Gecekondu Ailelerarası Geleneksel Dayanışmanın Çağdaş Organizasyonlara Dönüşümü*, Ankara.
- (1976). *Gecekondu Gençliği*, H.Ü Yayıncılık. Ankara.
- GROSSİ, G.** (1999), Psychosocial correlates of longterm sickleave among patients with musculoskeletal pain, 80(3):607-619.
- GÜLER, Müzeyyen**, (2002) 'Yağlıdere, Zeytinburnu, Brooklyn Köprüsü', *Sosyoloji Derneği Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 5, Bahar, S.55-85 Ankara.
- (2004a). Kentin Kıyısında, Karanfilköy ve Küçükarmutlu Kadınları, Altan, Matbaacılık, İstanbul.
- (2004b). *Okyanus Ötesine, ABD'de Türk Göçmenler*, Huzur Ofset, İstanbul.
- JOHNSTONE, Ronald, L.** (1992). *Religion in Society*, A Sosyology of Religion, Fourth Edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem** (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar*, Evrim Yayınevi, 10. Basım, İstanbul.

- KALAYCIOĞLU, Sibel and RİTTERSBERGER, Helga** (2000). ‘*Intergenerational solidarity networks of instrumental and cultural transfers within migrant families in Turkey*’, *Aging and Society*, Setember, vol. 20, no. 5, pages: 525-542, Publisher: Cambridge Journals, Cambridge
- (2000). *Gündelikçi Kadınlar, Cömert “Abla”ların Sadık “Hanım”ları*, Su yayınları, Ankara,
- KANDIYOTI, Deniz**, (1988), Bargaining with Patriarchy, *Gender and Society* 2, no.3.274-290.
- KARTAL, Bilhan**, (2002), Almanya’da Yaşayan Türk İşçi ailelerinin Sosyal ve Eğitsel Sorunları Üzerine: Tübingen Örneği, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, Cilt:5, sayı:1, Bahar, Ankara.
- KAYA, A., KENTEL, F.** (2005), *Euro-Türkler, Türkiye ile Avrupa Birliği Arasında Köprü mü*,
Engel mi? Bilgi Üniv. Yay. İstanbul.
- KOHN, R ve ark** (1989), Somatic symptoms among older Soviet immigrants; an explotary study, *Int. J. Soc. Psychiatry*,35(4): 350-360.
- ÖZBAY, Ferhunde** (1992) *Kadının Statüsü ve Doğurganlık*, Türkiye de Kadın Olgusu içinde, Say yayınları, İstanbul.
- (1993). *Kadınların Ev içi ve Ev dışı uğraşlarındaki Değişme*, Kadın Bakış Açısından Kadınlar içinde, İletişim Yayınları, İstanbul.
- MANCO, Altay** (2003). *L’habitat Turc en Belgique: Enquete*, Institut Recherche, Formation
et d’Action sur le Migrations, Bruxelles.
- McCARL NIELSON, Joyce** (1990). *Sex and Gender in Society Perspective on Stratification*,
Second Edition, Waveland Press, Inc. Illinois.
- NİŞANCI, Eser** (2006). 1980 sonrası dönüşümde devlet-sermayedar ilişkisinin rolü üzerine. *Toplum ve Bilim*, 116, 110-136.
- PESSAR, Patricia** (2001). *R. Roles of Gender, Households, and Social Networks in the Migration Process: A Review and Appraisal.*
- SASSEN, Saskia** (2003). ‘*Winners and Losers in Current Global North American Immigration Policies*’, Paper Presented at Transcending Borders: Migration, Ethnicity, and Incorporation in an Age of Globalism, NYU, October 31-November 2, New York.
- (1999). *Guest and Aliens*, New Press, New York.
- (1998). *Globalization and Its Discontents*, Published in the United Press of America, New York.
- TATLIDİL, Ercan** (1989). *Kentleşme ve Gecekondu*, Ege Üniversitesi Yay. İzmir.
- TUİK**, Türkiye İstatistik Kurumu, 2008 Yılığ, Ankara.
- UNAT, Ümit** (1993), *Gecekondu Kadınının Kente Uyum, Düşünce ve Davranışlar Geliştirme Süreci*, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- USER, İnci**, (1997), *Evlilik Göçü*, Toplum ve Göç, Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, s:556-564, Ankara.
- WALUM, Laurel, Richardson**, (1975), *The Dinamics of Sex and Gender: A sociological Perspective*, Rand McNally College Publishing Company, Chicago.

EV-İÇİ ALAN VE KAMUSAL ALAN ÇATIŞMASI: AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ KADIN ÖĞRETİM ÜYELERİ ÖRNEĞİYLE

DOMESTIC LIFE AND WORK LIFE CONFLICT: THE SAMPLE OF AFYON KOCATEPE UNIVERSITY'S FEMALE PROFESSORS

Doç. Dr. Nesrin KULA Sibel KULA***

ÖZET

Kadınların çalışma hayatına girmesi sanayi devrimi ile birlikte başlamıştır. I. ve II. Dünya Savaşlarında erkeklerin cepheye gitmesiyle birlikte, bütün iş kollarında kadınlar çalışmaya başlamışlardır. Savaş sonrasında cepheden geri dönen erkeklerin, kadınları evlerine göndermesi mümkün olmamıştır. Zaten bu dönemlerde erkek sayısı azalmıştır.

Ancak, çalışma hayatına girmiş olmak kadına yeni sorunları beraberinde getirmektedir, çünkü yüzyıllardır erkeğe ait olan kamusal alanın ve iş hayatının kuralları, oyunları, rekabet tarzı kadınlar için yenidir, üstelik hala ev-içi alandaki görevlerini aksatabileceğine ilişkin bilinç-altı bir suçluluk taşımaktadır. Çalışan kadının evdeki rolü değişmemekte, hafta içi ev ile iş yeri arasında mekik dokuyan kadın, hafta sonu çamaşır, ütü, yemekle, temizlik ile uğraşarak, Pazartesi günü işine dinlenmemiş olarak gitmektedir. Üstelik ev kadınlığı ve annelik rolünü iyi oynayamadığı için kaygılanmaktadır.

Ev-içi alan ve iş hayatına ilişkin çatışma çalışmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Bu sorun araştırılırken Afyon Kocatepe Üniversitesi kadın öğretim üyelerine anket uygulanarak, kariyerlerinde yükselirken kadın olmanın getirdiği zorluklar, ev hayatında eş ve çocukları ile yaşadıkları sorunlar ... vb. konulardaki cevaplar SPSS programı kullanılarak analiz edilecektir.

Anahtar Kelimeler: İş Hayatı, Kadın, Toplumsal Cinsiyet, Kamusal Alan, Özel Alan, Çatışma

ABSTRACT

Women entered the workforce with the Industrial Revolution. After the men joined the army during the First and Second World War, women began to work in all branches of labour. Men coming back from the war were not able to send the women to their houses. In fact, the population of men had already decreased during the war years.

However, joining the workforce created new problems for the women as the rules, the tricks and the competition styles of both the public sphere and the work-life which had belonged to men for centuries were new and unfamiliar for the women. In addition, subconsciously women felt guilty about not being able to do the housework duly in the private sphere. The domestic role of working women had not changed, they had to rush between the house and the work during the weekdays, and at the weekends they had to do the washing, cleaning, ironing and the cooking. So when they went to work on Mondays, they would not have had any rest. Moreover, they would worry about not being able to play the role of the housewife and the mother well enough.

* Afyon Kocatepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Sinema ve Televizyon Bölümü

** Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

Domestic and work-life conflict is the basic problematic of this study. The female professors (assistant, associate and full) of Afyon Kocatepe University is the sample of the survey and will be asked if they have difficulties about being woman while pursuing their careers or if they face any problems with their husbands and children in the private sphere, etc. Their answers will be analyzed by using an SPSS program.

Keywords: *Work-life, woman, gender, public sphere, private sphere, domestic life, conflict*

GİRİŞ

Ataerkil düşünce yapısıyla erkeklerin, kadınları devlet, toplum, siyaset ve ekonomi gibi kurumlardan oluşan kamusal alandan dışlayarak, ev-içi alanda tutulmaya çalışılması, özel alan-kamusal alan ayrımını oluşturmada ve bu ayrım cinsiyet eşitsizliğine neden olmaktadır. Kadının tek görevinin yemek yapmak, çocuk doğurmak, kendilerine hizmet etmek olduğunu düşünen erkekler, uzun yıllar kadınların iş hayatına girmelerini engellemeye çalışmıştır. Ancak savaş dönemlerinde erkeklerin savaşa gitmesiyle oluşan istihdam boşluklarını kadınlar doldurmuştur. Bu durum kadınların iş hayatına girebilmeleri için bir fırsat oluştururken, işverenler ise hem daha ucuz, hem de daha özenli-titiz eleman çalıştırma olanağına kavuşmuşlardır.

Kadınlar iş hayatına girdikten sonra, hem iş hayatının getirdiği sorunlar ile baş etmek, hem de ev-içindeki rollerini devam ettirmek zorunluluğu nedeniyle ikisi arasında denge kurmak durumunda kalmaktadırlar. Günümüz kadınına atfedilen bir taraftan anne-eş olmak, diğer taraftan da iş hayatında yükselmek, kendini geliştirmek gibi roller, çalışan kadınların zamanlarını en verimli şekilde kullanmak ve bu iki taraf arasında denge kurmak için uykularından fedakârlık etmelerini gerektirmektedir. Özellikle akademisyen kadınlar, iş yüklerinin fazlalığı ve mesai saatleri dışında da çalışmalarının devam ettirmeleri gerekmesi nedeniyle, bu sorunları çok daha fazla yaşamaktadır.

Çalışmada, ev-içi alan ve kamusal alan ayrımı ortaya konduktan sonra, kadının iş hayatı ve aile hayatı rollerinin çatışması ve bu çatışmayı dengeleme çabalarının kadınları iş hayatında, erkeklerden geride bırakması akademisyen kadınlar örneğiyle incelenecektir. Örneklem olarak Afyon Kocatepe Üniversitesi kadın öğretim üyeleri seçilmiştir. Hazırlanan anket formları SPSS yöntemiyle değerlendirilerek çalışma sonlandırılmaktadır.

1. EV-İÇİ ALAN VE KAMUSAL ALAN AYRIMI

Sosyal bilimlerde ve özellikle feminist kuramlarda sıkça rastlanan kamusal ve özel alan tartışmalarının kökeni batılı kuramcılara dayanmaktadır. Yunan felsefesinde, kamusal ve özel alan ayrımı, siyasetin kamusal dünyası ile aile ve ekonomik ilişkilerin özel dünyasının ayrılmasını tanımlamaktadır. Modern sosyoloji de ise; bu ayrım, ev ile işin ayrılması ve cinsiyetlere göre belirlenmiş bir işbölümünün temeli olarak görülmektedir (Marshall, 1999:381). Modernite ile beraber aristokrasinin, kilisenin ve mahallenin oluşturduğu kapalı toplumsal alan ve okul, gazete, tiyatro, sanat ve eğlence yerlerinin artmasıyla da açık kamusal alan meydana gelmiştir. Kamusal alan kavramı farklı şekillerde

tanımlanmasına rağmen, Jürgen Habermas tarafından “*özel şahısların, kendilerini ilgilendiren ortak bir mesele etrafında akıl yürüttükleri, rasyonel bir tartışma içine girdikleri ve bu tartışmanın neticesinde o mesele hakkında ortak kanaati, kamuoyunu oluşturdıkları süreç, araç ve mekanların tanımlandığı hayat alanıdır*” şeklinde ifade edilmektedir (İnaç ve Erdoğan, 2007:225-226). Locke, Rousseau ve Hegel’de ise; özel alan aşkı, mahremiyeti, kadını, aileyi ve duygusallığı anlatırken, kamusal alan rasyonaliteyi, sözleşmeyi, mübadeleyi ve erkek alanını anlatmaktadır (Yıldırım 2006:25). Bir başka deyişle özel alan; serbestçe katılımın özel bir nedenle gerekli olduğu bir sosyal yaşam alanı ya da alanlarını kapsamakta iken, kamusal alan daha genel ve kabul edilir katılıma ulaşmanın var olduğu alan ya da alanları ifade etmektedir (Acuner, 2008:23). Kısaca bu kavramlar devlet ve toplum farklılığını belirttiği gibi, ev-içi ve ev-dışı yaşam alanlarının ayrıştırılması anlamında da kullanılmaktadır.

Louise Lamphere ve Michelle Rosaldo 1974 yılında yayınlanan “*Kadın, Kültür ve Toplum*” başlığını taşıyan çalışmalarında cinsiyet eşitsizliğinin temelinde kamusal alan-özel alan kavramının yer aldığı savunmaktadırlar. Özel alan ile kamusal alan arasındaki zıtlığın sürekli tekrar eden psikolojik, kültürel ve toplumsal boyutlarından söz ederek, bunu hesaba katan bir kavramsal çerçeve önermektedirler (Bora, 2008:63). Dolayısıyla kadının kamusal alana çıkması ile birlikte özel-kamusal alan karmaşası daha da artmaktadır. Çünkü özel alan kavramı kadın üzerinden tanımlanmaktadır. Kadınların iş hayatına girmek için ve diğer nedenlerle, ev-içi alandan çıkmaları nerenin özel, nerenin kamusal alan olduğunu tanımlamayı zorlaştırmaktadır.

18. yüzyıldan günümüze kadar, kadın hareketlerinde vurgulandığı gibi bu ayrım, kadının toplumsal yaşama katılımında belirleyici bir rol oynamaktadır. Kamusal-özel ikilemindeki açık olmayan yönler, kadınlar için uygulamada ciddi sorunlar doğuran ataerkil tutumlara neden olmaktadır. Bu ikilemin temeli cinsler arasındaki “emek ayrışmasına” kadar uzanmaktadır. Erkekler yaşamın ekonomik ve siyasal alanıyla ilgili işlerden sorumlu olurken, kadınlar ev-içi etkinliklerden sorumlu tutulmaktadır. Bu nedenle, kadınlar ev dışına, diğer bir deyişle devlete ve kamusal alana katılamamaktadır (Acuner, 2008:23-24). Carol Pateman da; kamusal alan-özel alan ayrılığının modern ya da kapitalist biçimini tahlil etmekte ve kadınların özel alanlardaki etkinlikleriyle tanımlanıyor oluşlarının onların vatandaşlıklarının da erkeklerden farklı biçimde kurulmasına neden olduğunu belirtmektedir. (Bora, 2008:63).

R.W. Connell (1998:181), “*Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*” kitabında ev-içi alanın kadına, kamusal alanın ise erkeğe ait olmasını şu şekilde özetlemektedir:

“Sokakta pek çok iş yapılır, çocuklarla ilgili işlerin hemen hepsi, örneğin bebek arabalarını gezdirmek gibi, kadınlar tarafından yapılır. Alışverişin ve fahişeliğin büyük kısmı da öyle. Gazete, yiyecek ve küçük nesnelere satış karmadır. Araba, kamyon ve otobüs kullanma, küçük suçlar, polislik, araba tamirciliği ve doğrudan sokağın kendisi öncelikle erkeklere aittir.”

Kıscacası kamusal alan erkeğe ait olarak tanımlanmaktadır ve kadın kamusal alana çıktığında erkeğe ait alana dahil olmakta ve ataerkil toplumsal sistemin kurallarına göre davranmak zorunda kalmaktadır.

2. AİLE HAYATININ VE İŞ HAYATININ DENGELENMESİ

Geleneksel toplumlarda geçerli olan ataerkil ideolojinin cinsiyetçi işbölümü, kadınları özel alanda tutmakta ve rollerini küçük yaştan itibaren öğrenip benimsemelerini sağlamaktadır. Örneğin; kız çocuklarının doğduktan sonra eline ilk tutuşturulan oyuncağın bebek ve başlıca oyunlarının da evcilik olması, böylelikle küçük yaşlardan itibaren gelecekteki anne ve yuvayı yapan kadın rollerine hazırlanmaları söz konusu ayrımı desteklemektedir. Kadınlara ev-içi faaliyetlerini düzenlemek gibi görevlerin verilmesi nedeniyle, kadınlar, kendilerini geliştirmek, kanıtlamak, yeteneklerini hayatın çeşitli alanlarına yansıtmak ve üretken olmak gibi şanslardan mahrum kalmaktadırlar (Tüzel ve Özkaya, 2006:95).

Eğitim sistemleri bile kadınların yaşamlarının başlıca içeriğinin bir erkeği elde etme, yuva kurma, anne olma ve yuvasını koruma fikri üzerine kurulmaktadır. Öğretmenler, öğrencilerinden cinsel rollerine ilişkin tutumları beklemekte ve onlara bu rol kalıplarına ilişkin beklentiler iletmektedirler. Okul kitaplarındaki resimlerde deney yapan öğrenciler çoğunlukla erkektir, kız öğrenciler ise bu resimlerde annelerine ev işlerinde yardım ederken görülmektedir. Milli Eğitim bakanlığınca ders kitabı olarak kabul edilen yeni alfabede yer alan yirmi beş kadın figürünün; yedisi ilkokul öğretmeni, on beşi sofraya kurma, çamaşır asma, çocuk bakımı, yemek yedirme, örgü örme, konuk karşılama gibi pozlarda anne-ev kadını, ikisi nine, biri de Kızılay hemşiresidir (Tan, 1979:200). İster okuyup meslek sahibi olsun, isterse evlenip aile ve çocuk sahibi olsun, bu durum kadın için değişmemektedir. Bu ideolojiyi içselleştiren kadınların hayatlarındaki en önemli şey, aşk ve evlilik olmaktadır; meslek sahibi olmak, politika ya da sanat dalları ile ilgilenmek çok geri sıralarda gelmektedir. (Tan Akbulut, 2006:103).

Çalışma yaşamında yer alan kadınlara ise; toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş yaşamı arasında denge kurabileceği, ev işlerinin ve annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen, öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi, bakıcı-besleyici rolüne uygun işler layık görülmektedir. Bu nedenle çalışma yaşamında erkeğe özgü ve kadına özgü olarak nitelenen işler yer almaktadır (Arat, 1996:45). Oysaki dünyaca ünlü aşçılar, uşaklar, terziler, moda tasarımcıları çoğunlukla erkektir. Bir iş, ev ekonomisi içinde ücretsiz olarak üretilirse, kadın işi olarak tanımlanmakta, toplumsal üretime girerse ve ücret karşılığı yapılırsa erkek olarak kabul edilmektedir (Belli, 1994:13). Ancak, son yıllarda, postmodern dönemin getirdiği esnek, kas gücüne dayanmayan, bilgi odaklı üretim süreçlerinin artması ve hizmet sektörünün önem kazanması ile birlikte, kadınların bankacılık, borsa, gıda, medya, turizm, ulaşım, sigorta, ilaç, reklamcılık, danışmanlık, hukuk gibi, işletmelerin vitrini olarak değerlendirilebilecek ve kadınsı özelliklerin ön planda tutulduğu mesleklerde çalışmaya başladığı görülmektedir.

Günümüzde kadınlar çalışma hayatına dahil olmasına rağmen, aile içindeki rolleri değişmemektedir. Bu nedenle çalışma hayatına girmiş olmak

kadınlar için yeni sorunları beraberinde getirmektedir. Birçok çalışan kadın için günlük hayat oldukça karmaşık ve yorucudur. Sabahları çocukları kaldırıp hazırlamak, bakıcılarına veya yuvalarına bırakmak, bütün gün çalışmak, iş yerindeki sorunlarla başa çıkmak, günün sonunda çocukları almak, onlarla zaman harcamak, evdeki yemek, çamaşır, ütü, temizlik gibi yorucu bütün işleri yapmak... Zaten akşamları işten eve yorgun ve kaygılı gelen kadın, eşi ve çocukları ile nitelikli zaman geçirememektedir. Hatta dinlenmeye dahi vakit bulamamaktadır. Kendisinin, eşinin, çocuklarının ve iş hayatının isteklerine cevap vermekte zorlanan kadının bu durumu, evlilik yaşamının ve çocuklarının gelişimi üzerinde de olumsuz etkilere neden olmaktadır (Giddens, 2005:398-399). Eğer kadının işi akademik alanda olduğu gibi sadece çalışma saatleri ile sınırlı değilse, yani evde geçirdiği zamanda da çalışmaya devam etmesi gerekmeğe bu durum çok daha zorlaşmaktadır.

3. KADIN AKADEMİSYEN OLMAK

Kadın akademisyenler bilimsel çalışmalarını mesai saatleri dışında çoğunlukla evde de sürdürmek zorundadır. Çünkü; mesai saatlerinde derse girmeleri veya görev yaptıkları fakülte ya da enstitü ile ilgili faaliyette bulunmaları ve bunun yanı sıra akademik yaşamın bir gerekliliği olarak, kitap, tez ve makale yazması, kongrelerde bildiri sunması, tez danışmanlığı yapması... gibi etkinlikleri de yürütmesi gerekmektedir. Kadın akademisyenler akademik anlamda ilerleyebilmek için ihtiyaçları olan bu zamanı uyku saatlerinden fedakârlık ederek elde etmektedirler. Nitekim Özkanlı ve Korkmaz (2000:49) örneklemini kadın akademisyenlerin oluşturduğu çalışmalarında; kadınların % 78 gibi büyük bir çoğunluğunun akademik çalışmalarını evde sürdürdüklerini belirtmektedirler. Bu durum kadın akademisyenler için iş hayatı ve aile hayatı ayırımının çok net olmadığını göstermektedir.

Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete (2004:65) tarafından yapılan Ankara ilindeki dört büyük üniversitedeki kadın akademisyenlerle ilgili bir çalışmada da; söz konusu kadınların iş ve aileyi dengelemede önemli buldukları konular belli başlıklar altında sıralanmaktadır. Zamanı iyi kullanma ve planlama, kişisel gelişim, emekliliği planlama, ebeveyn çocuk iletişimini düzenleme, çocukları kişisel bakım konusunda eğitme, çatışma yönetme... gibi konular bu maddelerden bazılarını oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda akademisyen kadınların ev ve iş hayatı arasındaki çatışmanın önemli bir stres kaynağı olduğu belirtilerek, söz konusu çatışmanın dengelenmesi ve rol yükünün stres kaynağına dönüşmemesi için öneriler sıralanmaktadır.

Kısacası, diğer çalışan kadınların karşılaştıkları başlıca sorun olan aile ve iş yaşamının dengelenmesi; akademisyen kadınlar için, iş hayatı ders vermenin yanı sıra sürekli kendini geliştirme, kariyerinde yükselmek için gerekli zorunlulukları yerine getirme... vb. gerektirdiğinden ve iş ve ev hayatı sınırlarının birbirine geçmesinden kaynaklanan nedenlerle daha zor hale gelmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın örneklemini, Afyon Kocatepe Üniversitesi kadın öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Söz konusu üniversitedeki kadın akademisyen sayısı 67

olup, başka üniversitelere görevlendirilen, doğum izninde veya izinli olan 17 kişi hariç, toplam 50 kişiye ulaşılmış, anket tekniği kullanılarak elde edilen sonuçlar SPSS programı ile analiz edilmiştir. Oluşturulan ankette; cevaplayanların sosyo-demografik özelliklerine, cinsiyet ayrımcılığına, iş ve aile yaşamlarını dengelemeye ilişkin tutumlarına ilişkin 25 soru yer almaktadır.

Anketi cevaplayan 50 kadın akademisyenin; aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi 2'si Profesör, 10'u Doçent ve 38'i Yardımcı Doçent, yaş ortalamaları %48'i 36-40, %76'sı evli ve %42'si 1 çocuk sahibidir. Mesleki kıdemleri ise; %48'inin 11-15 yıl arasında değişmektedir.

	<i>Değer</i>	<i>Kişi Sayısı</i>	<i>Yüzde Oranları</i>
<i>Yaş</i>	30-35	14	28
	36-40	24	48
	41-45	8	16
	46-50	2	4
	51 ve üstü	2	4
<i>Medeni Durum</i>	<i>Evli</i>	38	76
	<i>Bekar</i>	8	16
	<i>Boşanmış</i>	4	8
<i>Çocuk Sayısı</i>	0	16	32
	1	21	42
	2	13	26
<i>Ünvan</i>	<i>Yrd. Doç. Dr.</i>	38	76
	<i>Doç. Dr.</i>	10	20
	<i>Prof. Dr.</i>	2	4
<i>Meslekteki Kıdem Yılı</i>	6-10	12	24
	11-15	24	48
	16-20	10	20
	21-25	3	6
	26 ve üstü	1	2

Tablo.1. Kadın Akademisyenlerin Sosyo-Demografik Özellikleri

5. ARAŞTIRMANIN VERİ VE BULGULARI

Elde edilen verilere göre; Afyon Kocatepe Üniversitesinde görev yapan kadın öğretim üyelerinin kariyerlerinde ilerlerken kadın olmanın getirdiği zorluklarla karşılaşp karşılaşmadıkları sorulduğunda % 38'i "evet", %28'i ise "kısmen" cevabını vermişlerdir. Ayrıca % 46'sı diğer üniversitelerde kadın akademisyenlerin ayrımcılığa ilişkin yaşadıkları olumsuz deneyimler hakkında kısmen bilgi sahibi olduklarını belirtmişlerdir.

Anketleri cevaplayan kadın akademisyenlerin % 38'i, iş hayatının erkeklere ait ve erkek dünyasının rekabet koşullarını, kurallarını, oyunlarını içerdiğini düşünmediklerini belirtmişlerdir. Kadın öğretim üyelerinin % 62'sinin eş ve çocukların akademik hayatta yükselmeleri için yeterince destek oldukları görülmektedir. Söz konusu kişilerin % 46'sı akademik hayatının herhangi bir aşamasında cinsiyete dayalı (sexist) ayrımcılığa maruz kalmamış olduğu ve % 78'inin meslek ve bölüm tercihinde cinsiyetinin her hangi bir etkisi olmadığı görülmektedir.

Akademisyen kadınların % 68'inin davranış ve sözle taciz kapsamında değerlendirilebilecek hareket ve olaylarla karşılaşmadıkları anlaşılmıştır. Fakat ankete katılan öğretim üyelerinin % 38'i kadın oldukları için hareket ve davranışlarını kısmen kısıtlamak % 28'i ise kısıtlamak zorunda hissettiklerini ifade etmişlerdir.

	<i>Değer</i>	<i>Kişi Sayısı</i>	<i>Yüzde Oranları</i>
Kadınların çocuk büyütmek için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir.	Tamamen katılıyorum	9	18
	Katılıyorum	26	52
	Kararsızım	2	4
	Katılmıyorum	11	22
Kadınlar, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışları içindedirler. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olmaktadır. Böylece tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadırlar.	Tamamen katılıyorum	7	14
	Katılıyorum	23	46
	Kararsızım	7	14
	Katılmıyorum	12	24
	Kesinlikle katılmıyorum	1	2

Tablo.2. Kadın Akademisyenlerin Tepe Yönetime Ulaşmaları Önündeki Engeller

Tablo 2'de görüldüğü gibi “Kadınların çocuk büyütmek için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir” ifadesine % 70 ve “Kadınlar, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışları içindedirler. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olmaktadır. Böylece tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadırlar” ifadesine % 60 oranında kadın akademisyen katılıyorum ve tamamen katılıyorum cevabını vererek çocuklarını büyütmek ve aile ve iş hayatındaki rollerini dengelemek için tepe yöneticisi konumuna ulaşamadıklarını kabul ettiklerini belirtmişlerdir. Bu durum kadın akademisyen sayısının fazla olmasına rağmen, tepe yönetimdeki kadın akademisyen sayısının azlığını da açıklamaktadır.

Kadın akademisyenlerin; % 78'i “kadınların tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otoritesinin azdır” ve % 84'ü “kadınlar duygusal olmaları nedeniyle yönetme becerisinden yoksundur” ifadelerine; katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum diyerek bu durumu kabul etmediklerini belirtmişlerdir. Daha öncede belirtildiği gibi; kadınların tepe yönetime gelememelerinin nedeni duygusal olmaları, iş tecrübelerinin az olması veya otoriter olmamaları ile açıklanamamaktadır. Asıl sorun iş ve aile hayatındaki rollerin dengelenmesi olarak ortaya çıkmaktadır.

Anketi cevaplayan kadın akademisyenlerin % 82'si katılıyorum ve tamamen katılıyorum diyerek “Ebeveynlik rolü kadın ve erkek için farklı tanımlanmıştır. Kadınların annelik rolü, babalık rolüne göre daha fazla zaman ve çaba gerektirir.” ifadesini onayladıklarını belirtmişlerdir. Toplumda annelik ve babalık rolleri farklı tanımlanmıştır, kadın öğretim üyeleri de bu tanımlamayı kabul etmektedir.

“Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar, işyerlerinde daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar. Ayırıcı ve önyargılı düşünceler, kariyer gelişimlerine zarar vermektedir.” ifadesine ise; % 66 oranında kadın akademisyen katılıyorum ve tamamen katılıyorum cevabını vermiştir. İş yerlerindeki ön yargı ve cinsiyet ayrımcılığının kariyer gelişimine zarar verdiğini onaylamaktadırlar.

Kadın öğretim üyelerinin % 62'si “Kariyer ilerlemesinde kadın, rol çatışmasından ciddi olarak etkilenmektedir.” ifadesine katılıyorum ve tamamen katılıyorum diyerek rol çatışması yaşadıklarını kabul etmektedirler. Yine % 54'ü akademik kariyerlerinde yükselirken ev hayatında anne-eş rolünü kısmen aksattığını, % 26'sı ise aksattığını ifade etmişlerdir. Bu durum kadın akademisyenlerin kariyer ilerlemesinde içine düştükleri iş ve aile hayatı çatışmasını açıklamaktadır.

“Kariyer ve aile rolleri arasında uyumsuzluğa yol açan toplumsal ve kültürel faktörler, akademik alanda kadınların mesleki ilerlemesini engelleyen etmenler olarak görülmektedir.” ifadesine ise; % 64'ü katılıyorum ve tamamen katılıyorum diyerek söz konusu durumun mesleklerinde ilerlemelerine engel olduğunu onaylamaktadırlar. Daha önce belirtilen iş ve ev hayatının uyumsuzluğu konusu kadın akademisyenler tarafından bir kez daha onaylanmaktadır.

Ayrıca, % 66 oranındaki kadın akademisyen “Kadınların meslektaşlarıyla evlenmeleri, kariyer ilerlemesine olumlu katkı sağlayan bir etmen olarak görülmektedir.” ifadesine katılıyorum ve tamamen katılıyorum şıklarını işaretleyerek eşlerinin akademisyen olmalarının önemli olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir. Kariyer amaçları kendisinininkine paralel olan bir erkekle evlilik yapan kadınların, meslekleri ile ilgili bazı olanaklara kavuşmalarında evliliklerinin özellikle yardımcı olduğu ve eşlerinin kendilerine destek olduğu söylenebilmektedir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; Afyon Kocatepe Üniversitesi kadın öğretim üyelerinin, kariyerlerinde yükselirken kadın olmalarının getirdiği zorluklarla karşılaştıkları görülmüştür. Kadın akademisyenlerin tepe yönetime ulaşmalarını çocuk büyüme ve aile-iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışı etkilemektedir. Ebeveynlik rolünün kadın ve erkek için farklı tanımlanması ve annelik rolünün babalık rolüne göre daha fazla emek gerektirmesi akademisyen kadınlar tarafından kabul edilmektedir. İş yerlerindeki kadına ilişkin ayırıcı ve ön yargılı düşünceler akademisyen kadınların kariyer gelişmelerine zarar vermektedir. Kadın öğretim üyeleri, anne-eş rolünü kariyerlerinde yükselirken aksattıklarını düşünmekte ve iş-aile hayatındaki rol çatışmasından etkilenmektedirler. Toplumsal ve kültürel

etmenler, aile ve iş hayatında uyumsuzluğa yol açmaktadır. Bu durum kadınların mesleki ilerlemesini engellemektedir. Ayrıca, paralel mesleklere sahip eşler akademik ilerlemeyi desteklemektedir. Genel olarak kadın öğretim üyelerinin aile ve eşleri tarafından akademik hayatta yükselmeleri için desteklendikleri görülmektedir. Bu durum eş ve çocuklarının desteğini alan kadın akademisyenlerin iş-aile çatışmasını daha kolay aştıklarını gösterebilmektedir.

Kadınların iş hayatına girmek ve diğer nedenlerle kamusal alana çıkması, kamusal alan-özel alan ayrımını zorlaştırmaktadır. Çünkü özel alan kadının bulunduğu yere göre tanımlanmaktadır. Bu nedenle kadınlar erkeğe ait olan kamusal alana çıktıklarında davranışlarını kısıtlamak zorunda kalmaktadırlar. Modern toplumlarda kadınlar çalışmaya başlasalar dahi, geleneksel bakıcı-besleyici anne-eş rolünün devamı olan işlerde çalışmakta ve ev-içi alandaki kadına atfedilen görevleri yerine getirmek zorunda kalmaktadırlar. Türkiye’de Cumhuriyetle birlikte Kemalist ideolojinin kadına attığı hem modernleşme yolunda topluma örnek olan, hem de ev-içi alana ait geleneksel rollerini yerine getiren modern yurttaş rolü, öğretmenlik mesleğinde birleşmektedir. Türkiye’de kadın akademisyen sayısının fazla olması, anne-eş rolünün devamı olan söz konusu öğretmenlik rolünün yüksek öğretime yansması olarak görülebilmektedir. Bu durum kadının omzuna çifte rol yükü bindirmekte ve tepe yönetim noktalarına ulaşmasını engellemektedir. İş hayatı ve aile hayatı arasındaki çatışmasının dengelenmesi ve söz konusu çifte rol yükünün aşılması, ancak ev-içi alandaki kadına ait geleneksel rol tanımlamalarının değişmesi ve bu rolün eşler-arasında paylaşılması ile mümkün olabilecektir. Böylelikle kadın ev-içi alandaki rolünü aksattığına ilişkin bilinç-altı suçluluktan kurtularak kendini işine tam zamanlı olarak verebilecektir.

KAYNAKÇA

- Acuner, S. (2008) **Toplumsal Yaşama Kadın Katılımı: Kamusal-Özel Alanın Uzlaştırılması**. Mülkiyeliler Birliği Dergisi. 23-25 s.
- Arat, N. (1996) **Türkiye’de Kadın Olmak**. İstanbul: Say Yayınları.
- Belli, S. (1994). **Kadın Sorunu Üzerine**, Broşür dizi:2, İstanbul: Yaşam Yayınları.
- Bora, A. (2008) **Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası**. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Connell, R. W. (1998) **Toplumsal Cinsiyet ve İktidar** İstanbul: Ayrıntı Yay.
- Giddens, A. (2005) **Sosyoloji**. Toplumbilim-Siyasetbilim/06. Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Gönen, E. Hablemitoğlu, Ş. Özmete, E. (2004). **Akademisyen Kadınlar**. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- İnaç, H. ve Erdoğan, S. (2007) **Postmodern Dönemde Kamu Yönetimi Algısı ve Kamusal Alan Tartışmaları**. Akademik Bakış Dergisi Sayı:9. 223-238 s.
- Marshall, G. (1999) **Sosyoloji Sözlüğü**. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Özkanlı, Ö. ve Korkmaz, A. (2000) **Kadın Akademisyenler**. Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını. No:586.

Tan Akbulut. M. (2006) **Televizyonda Kadın**. Kadın Çalışmaları Dergisi. Cilt:1 Sayı:1 Ocak-Nisan. 100-105 s.

Tan, M. (1979) **Kadın- Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi**, Ankara: Tisa matbaası.

Yıldırım, E. (2006) **Osmanlı Toplumunda Kadınların Kamusal Alan Etkinliği ve Avrat Pazarı**. Kadın Çalışmaları Dergisi. Cilt:1 Sayı:1 Ocak-Nisan. 24-29 s.

KADINLARA KARŞI ÖN YARGI VE AYRIMCILIK

*Y.DOÇ. DR. NEŞİDE YILDIRIM**

GİRİŞ

Ön yargı bir tutumdur. Bir grup insana ait adil olmayan, hoşgörüsüz veya aleyhte bir görüştür. İnançlar, duygular ve davranışa yönelik eğilimleri içerir. Önyargıya dayalı tutumlar, genellikle hoşnutsuzluk, korku, kin veya nefret gibi katı duygularla yüklü olabilir. Sosyal eşitsizlikler genellikle ön yargı ve ayrımcılığın bir ürünü olarak ortaya çıkar. Taraf tutma, sosyalleşme sürecinde öğrenilerek kazanılan bir değerdir. İnsanlar sosyalleşme sürecine katılınca değer sistemi oluşmaya başlar; o andan itibaren ön yargılar oluşur ve kendilerini belirli kategorilerde görürler. Ön yargı halk arasında genellikle bir kişinin kararlarının nesnel olmayıp öznel olduğu, ağırlıklı bir şekilde tek taraflı olarak ortaya çıkması demektir. Bir ideolojik fikri, inancı veya bakış açısını şartsız desteklemek manasına da gelmektedir. Ön yargılar; kişinin kullandığı bağımsız olguların diğer olgularla (kullanmadığı veya kabul etmediği) karşılaştırıldığında, onun tarafından belirtilen değerlerin kapsamı ve içeriği bakımından doğru olmaması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Einstein, “insanların önyargılarını parçalamak, atomu parçalamaktan daha zor” olduğunu belirtmiştir ([//tr.wikipedia.org/wiki/Ön_yargı](http://tr.wikipedia.org/wiki/Ön_yargı), Er. Ta. 15.02.2009). Ön yargının, toplumun sosyal rollerindeki katılımlardan hariç tutulmalarını bir mazeret olarak gösteren davranışa yönelik ayırt edici özellikleri muhafaza ettiği farz edilmektedir.

Basmakalıplar; belirli grup üyelerinin tipik davranış özellikleri gösteren inançlardır. Bu sebeple mesela, toplumlarda karar verme konusunda kadınların erkeklerden daha zeki olmadığı inancına yer verilebilmektedir. Toplumda bazı insanlar, özellikle erkekler, değer yargıları, tutumlar, gelenek, görenekler kadınlarla ilgili olumsuz düşünce ve inanışlara sahiptirler. Bu inanışlar; bir toplumda sadece sosyal olarak varlığını sürdüren, mesafe oluşmasını sağlayan bir araç kadar, kadın erkek ayırımına hizmet eden bir ön yargı aynasıdır. Ön yargı; özellikli (spesifik) bir grubun, tüm üyelerinin karakteristik özellikleri şekillendirdiği, belirli davranışlar olan, fayda taşımayan varsayımlardır. Sonuç olarak, hâkim grubun üyeleri, yani erkekler doğru davranışlar olarak düşündükleri ön yargılarını sürdürmektedirler

Önyargının amacı değişkenlik göstermesine rağmen, paradoks olarak, hiç kimsenin bundan bağımsız olmadığı görülmektedir. Zararları bilinmekle birlikte çoğu insan –kadın-erkek, genç-yaşlı, köylü-kentli, fakir-zengin- bunlara sahiptir. Bu da, işin çıkmazıdır.

Ön yargı; ayrımcılık gerekçesi sağlayan olumsuzluklarla doludur ve ayrımcılıkla sonuçlanabilecek psikolojik bir oluşumdur. Mesela ırkçılık; önyargıdır ve ayrımı ifade etmektedir. Kişiler; geleneksel uygulamaları tehdit edeceği veya belirli gruptaki insanların daha az eşit katılım yetisine ve zekâsına sahip olduğu şeklinde yanlış inançlar taşırsa, ayrı ayrı muameleler uygulayabilirler. Kadınların, farklı etnik kökene sahip insanların, yoksulların, yaşlıların,

* Sakarya Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi, nyildirim@sakarya.edu.tr

özürülülerin ve diğer grupların eşit sosyal katılım haklarını, arzu edilen davranış karakterlerini, gerekli olabileceği yapıların imkânlarını sınırlamaktadır. Sonraları düşüncede acımasız ve kendi kendine devir dayım eden bir döngüye ulaşmaktadır. Ayrımcılık önyargıyı destekleyen ve muhafaza eden bir eylemdir (Zastrow& Krist-Ashman 1997. Aktaran, Ambrosino ve diğerleri, 2001).

Kayserililerle Yahudi kökenli vatandaşlar, ticari alanda başarı ile ilişkilendirilir. Bunlar da önyargılardır. Önyargıların alt kategorilerinden de söz edilebilir. Ev kadını, iş kadını, anne, kadınların alt kategorileridir. Kadın, toplumsal yapıda ve kültürlerde genellikle şefkatli, zarif, kibar, ince ruhlu özellikleriyle bilinir ve öyle tanımlanır. Kadınlara karşı oluşan ön yargılardan bir kısmı; onların duygusal zekâları yüksek, çabuk heyecanlanan, sadece ev işi yapan insanlar olduğu şeklindedir. Bu oluşumların dışında kalan farklı özelliklere sahip bazı kadın tiplerini de olabilir. “Devlet gibi kadın”, “Erkek gibi kadın”, “Osmanlı kadını” bunlardan bazılarıdır.

Ön yargı, grupta hâkim olmayan insanlara yöneliktir ve daha çok güçlü olanın lehinedir. Güçlü grubun üyesi insanlar, önyargı ve ayrımcılığın etkisiyle genellikle, zayıf olanlara karşı olumsuz tutumlara sahiptirler. Bu açıdan toplum içerisinde fiziki veya eğitim bakımından zayıf olanlar, güçlü olanlara karşı dezavantajlıdır. Güçle birleşen önyargılar, bazen hâkim grup tarafından hâkim olmayan gruba karşı orantısız olarak baskı, tehdit veya zulüm şekline dönüşebilir. Kadınlara karşı uygulanan şiddetin temeli buna dayalıdır. Bu güç, hâkim olmayan birey veya grubun eylemlerini sınırlamaktadır. Sınırlamalar, toplumsal roller ve kültürlerde ciddi kabuller görebilir. Geleneksel değerlerin hâkim olduğu yörelerde veya ülkelerde, toplum ve aile içerisinde kadınların, erkeklere göre bağımsız hareket edememesinin arka planında bu anlayış vardır. Sosyal ve kültürel yapıda oluşan ön yargılar, toplumsal rol veya kabuller, avantajlarını birey veya gruplar üzerinde tam olarak kullanmak isteyen hâkim gruba veya bireye (mesela erkeklere) sınırsız güç ve imkân vermektedir.

Eşitsizlik, erkeklerin biyolojik üstünlüğüne dayandırılır. Yani, toplumlarda kadınlara karşı oluşturulan ön yargıların temelinde onların, erkeklere göre fizik bakımından daha zayıf olmaları yatar. Başka bir deyişle erkeklerdeki fiziki güç üstünlüğü, kadınlara karşı ön yargı oluşturmanın temelinde yatan önemli bir etkidir. Erkekler fiziki güçlerini de kullanarak, kadınları; zaman zaman değişik kalıpların içerisine sokmuş, engellemiş veya baskı altında tutmuşlardır. Türk toplumunda “Saçı uzun aklı kısa”, “eksik etek”, “kaşık düşmanı”, “elinin hamuru ile erkeğin işine karışma”, “sırtında sopayı, karnında sıpayı eksik etme” gibi geleneksel yapıda oluşturulan olumsuz ön yargı ve değerlendirmeler, onların hangi kategoride görülmek istendiğinin ve erkek cinsiyetine nasıl bir üstünlük tanıdığına kabul veya ön yargı göstergeleridir.

Ön yargı ve ayrımcılığın değişik tipleri vardır. Mesela etnik ayrımcılık, dini ayrımcılık, mezhep ayrımcılığı, cinsiyet ayrımcılığı, fakir-zengin ayrımcılığı, kurumsal ayrımcılık, toplumsal rollerde ve politikalarda şifrelenen ayrımcılık gibi. Bunların sahası genişletilebilir. Bu çalışmada özel olarak kadınlara karşı oluşan veya oluşturulan ön yargılar üzerinde durulacaktır. Konu bütünlüğü açısından yer yer ön yargıların geneli hakkında da bilgiler verilecektir. Çalışma, kaynak taraması ve gözlemlere dayalı olarak sürdürülmüştür.

İş Alanında Ayrımcılık ve Ön Yargı

Tarih boyunca yazılı kaynaklarda kadınlar iş alanında sosyal eşitsizliğe maruz kalmışlardır. Demografik olarak ortalama her toplumda kadınlar nüfusun %50'sini oluşturmasına rağmen karar aşamasındaki iş alanlarında parmakla gösterilebilecek kadar azdırlar. Mesela Türkiye'de nüfusun %50'sine yakını* kadın olmasına rağmen iş alanlarında patron veya kendi işinin sahibi iş kadını çok fazla değildir. Bu açıdan cinsiyet, iş alanlarında peşin hükümlü ayrımcılığın temelini oluşturmuştur diyebiliriz. Son yıllarda önemli düzenleme ve değişikliklere rağmen ekonomik ve iş alanlarında, bazı istisnaların dışında kadınlar henüz etkili değildir. Ocak 2009'da Davos, "Dünya Ekonomik Forumu'nda" 2007 yılı "Cinsiyet Eşitsizliği Raporu"nda belirtilen "Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi" dikkate alınarak ülke sıralamasına göre kadınların işe katılmaları belirtilmiştir. Buna göre Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde Hırvatistan dünyadaki bütün ülkeler içerisinde 16., Moldova 21. sırada yer almıştır. Hırvatistan'ın kadınlar açısından politik yetkilendirmede güçlendiği, Moldova'nın ise ekonomik katılımında eşitsizliği azalttığı ortaya çıkmıştır. Sıralamada Bulgaristan 25., Romanya 47. sırayı almıştır. Bulgaristan, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği puanlarında ilerlemesiyle dikkat çekmiştir. Ayrıca Bulgaristan'da kadınların işgücüne katılım oranları iki yıl içerisinde % 41'den % 52'ye yükselmiştir. 2006'da dünyadaki 128 ülke içerisinde 105'inci sırada yer alan Türkiye, 2007 yılı sonu itibarıyla 121'inci sıraya gerilemiştir. Türkiye en alt sıralardaki Avrupa ülkelerinin gerisinde bulunmuştur. Özellikle dört alt endekste; ekonomik katılım ve fırsat eşitliği 118., eğitime erişimde 110., sağlık ve hayatta kalma sıralamasında 87. ve politik yetkilendirmede 108'inci sırada yer alarak düşük ortalamalı performans sergilemiştir (<http://www.webhatti.com/dunya/51240-kadin-erkek-esitligi-geriliyor.html>, 15.02.2009).

Dünya toplumlarında bazı yöntemlerin gerçekleştirilmiş olmasına rağmen, çoğu, erkek hâkim pozisyonları; hala kalifiye kadın zorluklarını yaşatmaktadır. Mesela devlet ve hükümet başkanlıklarında, politikanın her alanında, valiliklerde, askeri alanlarda, yöneticilikte, savaş veya yolcu uçağı pilotu olmada, işletme sahibi olmada bazı istisnalar hariç çok az sayıda kadın yer almıştır. Şubat 2009 itibarıyla Türkiye'de, 60. Cumhuriyet Hükümetinde sadece bir kadın bakan bulunurken, 81 vilayette kadın valiye yer verilmemiştir. Cumhuriyet Tarihi boyunca tek kadın vali* atanmıştır. Görüldüğü gibi ülkemizde ve dünyanın diğer ülkelerinde genellikle önemli profesyonel meslek ve işler erkekler tarafından yürütülmektedir. Özellikle bazı ülkelerde kadınların iş alanları; yazışmayla ilgili işler (sekreterlik), çocuk bakımı, resepsiyon görevlisi, hemşirelik, kuaförlük ve

* Dünyada toplam nüfusun yüzde 49.7'sini kadınlar oluşturuyor. Rusya, Almanya, Avustralya, Yunanistan, İtalya, Finlandiya gibi ülkelerde kadın sayısı erkeklerden fazladır (<http://www.nethaber.com/Toplum/88548/Turkiyede-de-ERKEK-NUFUS-FAZLALIGI-var> 20.02.2009).

* Nüfusumuzun 35.901.154'ü erkek, 35.615.946'sı kadın. <http://www.nethaber.com/Toplum/88548/Turkiyede-de-ERKEK-NUFUS-FAZLALIGI-var> 20.02.2009.

* Muğla eski valisi Lale Aytaman.

kasiyerlik gibi düşük ücretli ve düşük statülü işlerle sınırlıdır. Erkekler ise, her türlü yöneticilik, hâkimlik, avukatlık, mühendislik, akademisyenlik gibi yüksek maaşlı ve yüksek statülü iş alanlarına yönelmişlerdir. Öyle ki yönetim ve idare gibi yüksek seviyeli iş alanları erkeklerin tekelindedir. Üniversitelerde de durum aynıdır. 94'ü Devlet, 36'sı Vakıf Üniversitesi olmak üzere toplam 130 üniversitenin sadece 11'inde* kadın rektör görev yapmaktadır. Yani toplamda rektörlerin sadece %8.4'ü kadındır. Bu sayının 9'u (%9.5) Devlet Üniversitelerinde, 2'si (% 5.5) Vakıf üniversitelerinde görev yapmaktadır*. Bu gün dahi, birkaç istisna dışında, dünya ülkelerinin çoğunda üst düzey yöneticiler erkeklerden oluşmuştur. Cinsiyet bakımından kadınlar, Türkiye ve dünya nüfus verilerinin yaklaşık yarısını teşkil etmektedirler. Oysa nitelikli iş temsilinde oldukça olumsuz bir noktadılar. Ortaya çıkan bu olumsuz güç oranlarının veya sonuçların ciddi manada tartışılması gerekmektedir. Kadın aleyhinde, iş alanında ortaya çıkan bu sonuç, onun yeteneklerinin yetersizliği mi, yoksa oluşan sosyal veya kişisel baskıların bir sonucu mu olduğu irdelenmelidir. Bunların sorgulanması; kadın eğitiminin, gücünün, yeteneklerinin her alanda toplumsal iş gücü içerisine girmesi gerekmektedir.

İşgücüne Katılım, Gelir Açısından Ayrımcılık ve Ön Yargı

Geleneksel “kadınlık-annelik” rolü ile evi dışında “çalışan birey” rolünü bir arada yürütme çabası istihdamdaki kadınların temel problemlerinden biri olarak görülmektedir. Kayıt dışı sektörde çalışan kadınlar ise tüm kanuni korumaların dışındadırlar. Dünyanın büyük bölümünde kadınlar, yukarıda da ifade edildiği üzere daha çok kadın işleri olarak nitelendirilen görevlerde çalışarak, düşük statülü ve düşük ücretli, güvencesiz, geçici işlerde istihdam edilmektedir. Türkiye’de de kadınlar daha çok informal sektörde ve standart olmayan iş türlerinde çalışmaktadırlar.

ILO verilerine göre 1995 yılında dünyada iş gücüne katılma oranı, erkeklerde %82, kadınlarda %53’tür. Türkiye’deki kadın işgücü, hem yeni sanayileşmiş ülkelere hem de az gelişmiş ülkelere ait özellikler taşımakta, işgücüne katılma oranı erkeklerin ancak üçte birini oluşturmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranları tarımdan göçle beraber 1950’lerden bu yana hızlı bir düşüş göstermiş; 1955’te %72, 1989’da %35.1, 1999’da %29.7 ve 2005 yılında %24.7 olmuştur.

* Bozok, Celal Bayar, Dicle, Düzce, Ege, Gaziosman Paşa, Kocaeli, Marmara, Nevşehir, Bahçeşehir, İstanbul Bilim.

* ÖSYM 2007-2008 öğretim yılı yükseköğretim verilerine göre, Türkiye’de toplam 96 bin 105 öğretim elemanı çalışıyor. Bunların 39 bin 629’u kadın (%41.2), 56 bin 476’sı (%58.8) erkektir. Profesör: 9.634 erkek, 3.703 kadın; doçent: 4.491 erkek, 2.174 kadın; yardımcı doçent: 11.653 erkek, 6.165 kadın; öğretim görevlisi: 8.079 erkek, 5.766 kadın; uzman: 1470 erkek, 1319 kadın; araştırma görevlisi: 18.419 erkek, 16.347 kadın; eğitim-öğretim planlamacısı: 7 erkek, 5 kadın; okutman: 4.136 kadın, 2.719 erkek; çevirmen: 14 kadın, 4 erkek. Atılım, Bahçeşehir, Başkent, Bilkent, Çağ, Doğu, Haliç, İstanbul Ticaret, İzmir Ekonomi, Maltepe, Okan, Yaşar ve Yeditepe üniversiteleri ile İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü gibi vakıf üniversitelerinde; Anadolu, Boğaziçi, Hacettepe, Yıldız Teknik ve Mimar Sinan Güzel Sanatlar gibi devlet üniversitelerinde kadın öğretim elemanları erkeklere oranla daha fazladır (<http://www.gundem-online.com/haber.asp?haberid=62034>).

İşgücüne katılım yaşa bağlı olarak da değişmektedir. En yoğun katılım 20-24 yaş aralığında gerçekleşmekte, daha sonra giderek düşmektedir. Yetersiz eğitim düzeyi, bilgi beceri noksanlığı, toplum içinde kadına atfedilen rol, kadının aile içindeki konumu, değer yargıları, kadınlar için meslek, aile hayatını düzene sokacak destek programlarının yetersizliği ve yaygınlaştırılmamış olması, iş gücüne katılımın düşük olmasının sebepleri olarak değerlendirilmektedir (Yusuf, 2007).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2007 yılı Ocak dönemi verileri incelendiğinde de, kadınların işgücüne katılma oranı ülke genelinde %24 olarak görülmüştür. Yani dört kadından sadece biri işgücüne katılıyor. Yine aynı verilere göre, kadınlarda tarım dışı işsizlik oranı %17.8 olduğu dikkat çekiyor (Tablo 1). Bu veriler, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını rakamlarla ortaya koyarken, "Türkiye elinde bulundurduğu bu potansiyeli işgücü piyasasında neden değerlendiremiyor?" sorusunu da akıllara getiriyor. Bu durum, aslında kadınların halen "ucuz ve sessiz emek gücü" olarak görüldüğünü gösteriyor (TUİK, 2007).

Tablo: 1- Kadınların İş Gücüne Katılımı

Dönemi	Kent-İşgücüne Katılım Oranı (%)		
	Kadın	Erkek	Ortalama
Ekim 2007	19,9	71,1	45,5
Aralık 2007	19,3	69,7	44,4
Ocak 2008	19,6	69,4	44,4
Mart 2008	20,4	69,2	44,8
Mayıs 2008	21,2	70,6	45,9
Temmuz 2008	21,7	72,0	46,9
Eylül 2008	21,6	71,8	46,6
Ekim 2008	21,7	71,6	46,6

Kaynak; Türkiye İstatistik Kurumu, www.tuik.gov.tr/gosterge, 20.02.2009.

Çalışan kadınların ortalama ücretleri mesleki farklılık, kadınların belli mesleklerde yoğunlaşması, iş tecrübesi, çalışma süresinden dolayı erkeklerinkinden düşüktür. Son yıllardaki ilerlemelere rağmen kadın-erkek gelir dağılımı eşitsizliği hala devam etmektedir. Yukarıda da işaret edildiği gibi mesleki farklılıkların varlığı, düşük işlerde kadınların çalıştırılması şeklinde kendini göstermiştir. Erkeklerin lider pozisyonlarda ve teknik alanlarda, kadınların ise orantısız bir şekilde düşük ücretli işlerde ve hizmet alanlarında istihdam edilmesi, gelir farklılıklarının temel sebepleri olarak değerlendirilebilir. Kadınlar, erkeklerle aynı pozisyonlarda işe başladıklarında bile bazı iş alanlarında, geliri daha düşük olmuştur. Genelde kıdemlilik veya ilgili faktörler bu farklılıkların oluşmasında dikkate alınmamaktadır. Özel sektör veya kamu kuruluşları erkeklerin kadınlardan daha yüksek gelir elde edeceği pozisyonları uygun görmekteyler.

Aile bütçesi için kadın gelirinin erkek gelirinden daha az gerekli olduğu geleneksel düşünceler, kadınların düşük gelirli ve sınırlı kariyer seçeneklerine sahip, daha düşük seviyeli pozisyonlara yönlendirilmesi, cinsiyete dayanan kurumsal ayrımcılığın göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Son zamanlarda

gelişmiş bazı ülkelerde ve Türkiye’de, kadına eşit istihdam fırsatları sunmak için çaba sarf edilmesine rağmen, sosyal roller ve iş hayatı, cinsiyete göre devam ettirilerek sosyalleşme sürecinde nesilden nesle aktarılmaktadır. Kadınların tarım işçiliği dışında hizmet sektörü; hasta, yaşlı, çocuk bakıcılığı, öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik alanlarında fazlasıyla yer aldıkları ve geleneksel olarak bu meslek ve işlere yönlendirildiği anlaşılmaktadır.

Bunun yanında kadınların iş yerlerinde uğradıkları cinsel taciz de onların aleyhine işleyen bir sonuç meydana getirmektedir. Geçen 20 yılda, cinsel taciz konusu kadınların işyerlerinde mücadele etmek zorunda olduğu bir problem olarak görülmüştür. Cinsel taciz, vatandaşlık haklarını ihlal eden bir cinsiyet ayrımcılığıdır. Bir bireyin iş performansına makul olmayan bir müdahale yapıldığında, korkutucu, incitici ve saldırgan bir çalışma çevresi yarattığında veya boyun eğme durumlarında; seksüel beğeni, fiziksel veya sözlü davranış olarak ortaya çıkan beklenmedik cinsel gelişmeler cinsel tacizi tanımlamaktadır. Cinsel taciz, kişinin vücudu, cinsel olarak telkin edici fotoğrafları veya kişinin işini ve maaşını olumsuz etkileyecek, boyun eğme durumu hakkındaki ayrıntılı yorumları içermektedir (Stover &Giles, 1987 Nakil, Ambrosino ve diğerleri, 2001).

Eğitimde Ayrımcılık ve Ön Yargı

Eğitim kurumları, halk eğitimi, sağlık, sekreterlik, hemşirelik gibi kadınların yoğunlukta oldukları iş pozisyonların da bile ironik olarak, erkeklerin yönetici ve liderlik yaptıkları anlaşılmaktadır. Eğitim sistemine dâhil olan kariyer-odaklı kadınlar; mesela öğretim üyeleri, avukatlar, doktorlar, mühendisler vb. aynı pozisyondaki erkeklere göre daha fazla zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Onun için kadınlar belki de zorluklardan dolayı; kariyeri boyunca daha düşük prestiji olan mesleklere yönelmişlerdir. Son yıllarda Türkiye’de ve diğer gelişmiş ülkelerde ayrımcı politikaların ortadan kaldırılmasına rağmen, yönetime terfi etmeye çalışan kalifiye bayanlar, devlet kurumlarında, bu görevlere erkeklerin atanması gerektiği şeklinde, cinsiyete dayalı peşin hükümlü geleneği yıkmaya mücadelesiyle karşı karşıyadırlar. İdari pozisyonlara gelen kadınların sayısındaki düşüş ve orantısızlıklar eşitsizliğin meydana geldiğini açıkça ortaya koymaktadır. Cinsiyeti göz önünde bulundurmaksızın, kalifiye tüm profesyonellerin yerleştirilmesi için imkânlar oluşturmak, zahmetli ve yavaş bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. Hem mezuniyet, hem de mezun olma seviyesindeki eğitim sürecinde daha fazla sayıda kadın işe alınmasına rağmen, erkekler; profesyonel iş alanlarında, yöneticilikte, kariyer yapmada ve üniversitelerde hâkim olmayı sürdürmektedirler. Mesela 2009 yılı Şubat ayı itibariyle Milli Eğitim Bakanlığı üst düzeyinde, tek bir kadın yönetici; 81 İl Milli Eğitim Müdürü içinde hiç kadın müdür bulunmamaktadır. Kadın okul müdürlerinin oranı %5’ ler civarındadır. 298 İl Milli Eğitim Şube Müdürleri içerisinde sadece 4’ü bayandır. 850 ilçe Milli Eğitim Müdürünün 5’i, 2265 şube müdüründen 122’si kadın yönetici pozisyonundadır (www.turnusol.biz/public/roportaj.aspx, erişim tarihi 20.02.2009). Bu sonuca göre Milli Eğitim Bakanlığı veya diğer bakanlıklar hatta devlet kurumlarının tamamı, erkek egemen bir teşkilat yapılanmasına sahip olduğunu söylemenin aşırı bir görüş olmadığını düşünüyorum. Çünkü çalışanlarının çoğu bayan olan ve Türkiye’nin en büyük teşkilat yapısına sahip Milli Eğitim Bakanlığının

bünyesinde bile çok az sayıda kadın yöneticiye yer vermesi, düşündürücü ve tartışmalıdır*. Atatürk'ün deyiimiyle söylemek gerekirse, “Kendinize mi, yoksa kadınlara mı güvenmiyorsunuz?”.

Dünyada ve Türkiye’de cinsiyet eşitsizliği aslında yapısal bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun bir zihniyet meselesi olduğunu düşünüyoruz. Devlette hâkim olan cinsiyet eşitsizliği diğer özel kurumlara da örnek teşkil edebilecek niteliktedir. Durum bu olunca, eğitimde ve diğer alanlarda benzer sonuçlar ortaya çıkıyor. Hala, geleneksel cinsiyet rolleri temelinde, kadınların ve erkeklerin ayrı rollere ve görevlere sahip olması gerektiği düşünülüyor. Bu açıdan ülkemizde, kadın erkek ayırımına yol açan konularda reformlar yapılmalıdır.

Türkiye’de, özellikle kırsal kesimde hala genç kızların okutulması* da bir problemdir. Çoğu yerde ilköğretimden sonraki okul hayatı devam ettirilmiyor. Bunun farklı sebepleri olabilir. Cinsiyet olarak bayanlar bu konuda da önemli sıkıntılar yaşamaktadırlar. Eğitimdeki cinsiyet eşitsizliği aslında var olan bir problemin parçasıdır. Yani bir zihniyet meselesi olarak görülmelidir. Devlette hâkim olan cinsiyet ayrımcılığı ve oluşturulan ön yargılar, zihniyet anlayışının, kadına bakışın kurumsal sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple değişikliğin öncelikle zihniyet anlayışında gerçekleştirilmesi gerekir. Zihniyet değiştirilmezse, eğitimde ve diğer alanlarda kadına karşı takınılan olumsuz tavırların devam ettirilmiş olacağını düşünüyorum. Eğitimde zaman zaman cinsiyet eşitliğinden söz edilirken, geleneksel cinsiyet rolleri doğrultusunda düzenlemelerin varlığı mevcut sonucun sürdürülmesi anlamına gelmektedir. Bunların kırılması gerektiğine inanıyorum. Nasıl ki, erkek sadece bir baba değil etkili bir birey ise, kadın da toplumda sadece bir anne değil, etkili bir bireydir ve öyle görülmesi gerekir. Evdeki bütün sorumluluğu kadına yükleyip erkeği bu konularda bağımsız ve sorumsuz bir anlayış içerisine sokmak ve bu doğrultuda politikalar takip etmek mevcut sonucun devamı anlamına gelmektedir. Erkek de kadın kadar çocuğundan ve evinin yükünden sorumludur. Bu sadece bir yasa meselesi değil bir zihniyet meselesi olarak görülmeli ve uygulamaya konmalıdır.

Bununla birlikte toplumdaki gelir dağılımı uçurumu büyüyor, yoksulluk artıyor. Yoksul aileler, eğitime yeterince kaynak ayıramıyorlar. Eğitimden mahrum kalan çocuklar ise geleceğin yeni yoksul kuşağını oluşturuyor. Bu bir anlamda yoksulluğun kuşaktan kuşağa geçmesine sebep oluyor. Bunun faturası da çoğu zaman kız çocuklarına çıkıyor. Okul kaydı yapılmış olsa bile sekiz yıllık eğitimin tamamlanmamasında okul masrafları bahane ediliyor. Bazı yerlerde az

* Milli Eğitimde 644160 kadrolu öğretmen arasında 338727 erkek (%52.5), 303433 bayan (%27.5) öğretmen görev yapmaktadır. (<http://www.sozlesmeliogretmenler.com/showthread.php?t=7121>).

** Türkiye’de 25-29 yaşları arasındaki kızların üçte ikisi ne çalışıyor ne de okuyor. Ev kızı sayısı 5.5 milyona yakın, yani 16 Avrupa ülkesinden kalabalık. OECD'nin “Eğitime Bakış 2007” verilerine göre, OECD'ye üye ve aday 30 ülke arasında öğrenim görmeyen, istihdam edilmeyen ve iş aramayan genç kızların çağ nüfusuna oranı (atalet oranı) en yüksek Türkiye’de. 15-29 yaş grubu kızların yaklaşık %60’ı, 25-29 yaş grubundakilerinse %66’sı hem eğitim hem de istihdamın dışında kalıyor. http://www.nethaber.com/Toplum/54283/Kizlari-10da-yedisi-evlerinde_.E.T: 20.02.2009.

da olsa, temel eğitimi yarıda bırakarak evlen(diril)mek durumunda kalan kız çocukları var. Burada zihniyet ile birlikte, yoksulluk, bilgisizlik ve eğitimin giderek daha masraflı bir hal alması önemli etken olarak görülmelidir. İlköğretim çağında olup da okul kaydı yaptırmayan kız çocuklarının sayısı, yedi yüz bin civarındadır. İlköğretim çağında olup da okula devam edemeyen bir milyon 111 bin çocuğun %60'ını kız çocukları oluşturuyor (www.turnusol.biz/public/roportaj.aspx, 20.02.2009). Kadınlar açısından olumsuz sonuçlar doğuran bu durum; yoksulluğu kadere dönüştürecek, istihdama katılımda tek başına cinsiyet ayrımcılığını sağlayacak, kadını erkeğe muhtaç hale getirecektir. Kadınların ve kız çocuklarının, eğitime ulaşamaması cinsiyet eşitsizliğinin ve yoksulluğun derinleşmesi gibi sonuçlara yol açacaktır. Kanaatimce Türkiye'nin bu gün için karşı karşıya kaldığı temel problem budur.

Dini Ayrımcılık ve Ön Yargı

Din, inanç kurumu olarak tanımlanabilir. İnanç yapı formlarını; dua, ibadet, seremoni ve ayin gibi gözlemlenebilir uygulamaları kapsamaktadır. Dindarlık ise daha ruhani, kişisel, içe dönük ve daha az gözle görülebilir olma özelliğini taşımaktadır. Hem din hem de dindarlık, kutsallık hissi olan bazı güçleri tanıma; hayat gücü veya maddi dünyaya üstün gelen manevi dünyayı; bireysel deneyim ve var olmayı kapsamaktadır. Birçok insan için dini uygulamalar ve dindarlık; birbirleriyle bağlantılı ve örtüşen kavramlardır. Dini yaklaşım inşa edilirken insanlar inanç sistemleri ve değerleri tarafından şekillendirilmektedir. İnsanların dindarlığı, iyi ve kötü zamanlarda, özellikle de zorluk, açlık, acı ve ölümün yaklaşması esnasında hayat çarkı boyunca direktif ve anlamlar yükleyen bir his olmaktadır. İçten gelen, sürekli dindarlık; yardım ve cesaretlendirme sağlayan destekleyici bir cemiyet fikri oluşturmaktadır.

Daha aktif katılımcıların kadın olduğu dini organizasyonlar yok denecek kadar azdır. Türkiye'de inanç sanki sadece erkeklere mahsus bir olgu ve kurum olarak düşünülmüştür. Son yıllarda olumlu gelişmelere rağmen bu konuda henüz erkek üstünlüğü kırılmamıştır. Çoğu Camilerde kadınlara ayrılan yerlerin, temizlik ve bakımı tartışmalıdır. Abdest alma için ayrılan yer ya yok ya da çok bakımsız, namaz için ayrılan yerler de yetersizdir.

Kadın adeta dini hayattan soyutlanmıştır. Geleneksel İslam'ın en çok ilaveler yaptığı konular kadınlarla ilgili olanlardır. Kadının, erkek egemen toplumda sadece ev içinde ve cinsellikte kullanılmasını, hiçbir alanda hak tanınmamasını savunan anlayışlar, toplum içinde kabul görmesi için tartışmalı hadislerle ve mezhep izahlarına dayandırılmaya çalışılmış ve bu bakış açısı topluma din olarak kabul ettirilmiştir. Dindar kadınların çoğu Allah'ın rızasını umarak yanlış, tartışmalı ve erkeklerin sınırlarını çizdiği bir anlayış içerisinde kendilerini bulmuşlardır. Bu görüşten hareket edenler Hz. Peygamber'e atfen, beylik sözlerle onlara çok değer verdiklerini ifade etmiş, kendilerine hizmet ettiren bir sonuca ulaştırmışlardır. Açıkçası söz ile uygulama farklı olmuştur. Son yıllarda bu anlayışı benimseyen kadınlar da durumu sorgulamaya başlamışlardır* (<http://www.kurandakidin.net/bolumler/21kuranindininde.htm>).

* Bu konuda tartışmalı olan bazı hadislerle (Hz. Peygamberin sözleri) kadınların hangi konuma sokulmak istendiğinin açıkça görülmesi gerekmektedir. "Eğer bir kimsenin bir

Politik Ayrımcılık ve Ön Yargı

Siyaset, kadınlar açısından “cinsiyet ayrımının” en yoğun yaşandığı alanlardan birisidir. “Erkek işi” veya “erkek alanı” olarak algılanan siyaset, kadınlar için yalnızca seçme işlemiyle sınırlı ve yeterli görülümüş, seçilme konusu uzak tutulmuştur. Bu durum, kadına karşı ayrımcılık ve ön yargının en büyüğüdür. Çünkü siyaset ülke yönetiminde söz sahibi olmayı gerektirir, bu alandan yoksun bırakılan kadın, tıpkı aile içindeki görevi gibi, erkeklerin hükmettiği anlayış ve sistem içerisinde hayatını geçirmek zorunda kalmaktadır. Kadının siyasi hayat içerisinde yeterince yer almayı ile ilgili toplumdaki temel yargı, kadınların siyasete karşı ilgisiz oldukları ve bu alanda kendilerini göstermeleri konusunda erkeklere oranla yetersiz kaldıkları anlayışdır. Bu yargı doğru olsa da, ilgisizliğin temelinde, sosyo-kültürel yapının yattığı söylenebilir. Ataerkil düzen içerisindeki toplumsal cinsiyet ayrımı, erkek işi olarak adlandırdığı siyasetten, kadını dışlamaktadır. Bu dışlanış siyasal sosyalleşme kuramının da belirttiği üzere, kız ve erkek çocukların henüz çocukluk dönemlerinden itibaren birbirlerinden farklı alanlara yönlendirilmeleriyle ilgilidir. Böylece *sosyalleşme*

kimseye secde etmesini emretseydim, erkeklerin kadınlar üzerinde olan haklarından dolayı kadınların erkeklere secde etmelerini emrederdim” (Tirmizi, Rada, 10/1159; Ebu Davud, Nikah 40/2140 Ahmed b. Hanbel, Müsned VI, 76; İbn Mace, Nikah 4/1852). “Kocanın vücudu irin ile kaplı dahi olsa ve karısı onu yalayarak temizlese yine de kocasının hakkını ödemiş olmaz” (İbni Hacer El Heytemi 2/121 Ahmed b. Hanbel, Müsned, V, 239 Nakil.) “Ey kadınlar! Eğer kocalarınızın size olan haklarını bilseydiniz, ayaklarının tozunu yüzlerinizle silerdiniz”. (Hafız Zehebi Büyük Günahlar s.187 Nakil). “Kadınların dinleri ve akılları eksiktir” (Sahihi Buhari Nakil). “Çok lanet ediyor ve kocalarınıza karşı nankörlük ediyorsunuz. Akli başında bir erkeğin aklını sizin kadar çelebilen akli ve dini eksik başka bir varlık görmedim” (Müslim, İman, 34/132 İbn Mace, Fiten 19/4003 Nakil). “Bir kadın kocası kendisinden razı olduğu halde ölürse Cennete girer” (Riyazus Salihin). “Kadınların hayırlısı, erkeklerin yaramazlıklarına, kötü huylarına sabredendir, bu sabır onların cennete girmesine sebeptir” (Kadınlara Dini Bilgiler s.88. Nakil, <http://www.kurandakidin.net/bolumler/21kurandininde.htm>). Bunları doğru olarak kabul etmek ve İslam’ın peygamberine mal etmek mümkün müdür? Hadisler, en erken Peygamberin ölümünden 150 yıl sonra yazılmaya başlanmış ve çoğu üçüncü veya dördüncü şahıslardan rivayet olarak nakledilmiştir. Bunlar, uydurma hadislerle dayandırılarak anlatılan dini inancın insanları nasıl yanlış uygulama içerisine soktuğunun temel göstergeleridir. Böylece bazı erkekler kadına, bakış açılarını dini bir kimliğe büründürerek anlatmaya çalışmaktadırlar. Aksine Kuran, “Ey insanlar! Biz sizi bir erkek, bir dişiden yarattık ve birbirinizle tanışmanız için sizi kabileler ve milletler şeklinde böldük. Şüphesiz Allah katında en üstün olanınız takvaca en ileride olanınızdır (Hucurat Suresi 13.ayet) ayetiyle üstünlüğü bir ırka, bir kabileye veya erkek, kadın gibi bir cinsiyete değil, Allah’a yakın olmaya, Allah’ın dininde titizliğe, Allah için hatalardan sakınma gibi manalara gelen bir üstünlüğe bağlamıştır. Oysa yukarıdaki bazı hadislerde de görüldüğü gibi kadın olmak daha baştan cehennemlik olmak ihtimalini arttıran bir unsurdur. Bu anlayış, eksik ve cehennemlik ilan ettiği kadını ezik karakterli bir varlığa dönüştürüp, erkeğin emrine vermiştir. Emre itaati de din olarak göstermiştir. Bu yanlış düşünce ve uygulamaların ortadan kaldırılması, kadınlara karşı dini yaptırımların daha gerçekçi duruma getirilmesi gerekir. Her türlü özgürlüğü elinden alınan kadının, bazı mezheplere göre, Allah’ın farz kıldığı hacca bile tek başına gitme imkânı yoktur. Kadının 90 km’den uzağa yanında namahrem biri olmadan (baba, amca, dayı, kardeş, koca gibi) gitmesi haram olarak görülmüştür. Oysa Allah haccı erkek, kadın ayrımı yapmadan ve böyle bir şart belirtmeden haccın şartlarını taşıyan herkese farz kılmıştır. Kadının mezar ziyareti, camiye gidip namaz kılması da engellenmeye çalışılmıştır. Bütün bunlar kadınlara din bakımından da ayırım yapılmış olduğunu göstermektedir.

süreci içerisinde erkek karar verici rolü üstlenirken, kadın erkeğin aksine pasif, erkeğe bağımlı ve ikincil rolle tanımlanır hale büründürülmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla kadın, kamu alanının dışına itilerek, özel alanla, yani evle tanımlanan konuma çekilmek istenmiş, siyasi alanın gerisinde bırakılarak, siyasete karşı ilgisiz hale getirilmiştir (Koray, 1991). Boder de, (aktaran Demirci, 2000) geleneksel siyaset kavramını erkeğin yararlanacağı bir alan olarak kabul etmektedir.

Kadın erkek arasındaki ayrımcılık bütünleşmiş kamu hayatı ve kadınla bütünleşmiş özel hayat arasındaki bölünmede yansıtılır. Böylece kamusal işlerde erkeğin kadın üzerinde tahakkümü sürmekte ve bu durum kadını siyaset dünyasından alıkoymaktadır. Devlet idaresinde etkili karar organları erkekler tarafından kullanılmaktadır. Erkekler açık bir şekilde iktidar ile eş anlamlı düşünülürken, kadın genelde ikincil ve çoğunlukla itaatkâr anlayışlar içerisinde yerleştirilmeye çalışılmıştır. Erkeklerin egemenliğini yansıtan böylesi bir sistem ve anlayış, aile yapısı ve gelenekleriyle uyumludur. Ailede erkek ön plandadır, önemlidir, önceliklidir ve bir değerdir. Kadın ise genellikle kendi cinsiyetinin tüm üyelerinin özelliklerini temsil etmeye zorlanan “öteki”dir. Kamusal ve özel ayrımı, erkeklik ve kadınlık anlayışında anahtar konumda rol oynamıştır. Kadınların siyasal alandan (siyasal kamudan) dışlanması, sadece erkeklerin buraya kendilerine ayrılmış bir kontenjanmışçasına hâkim olması anlamında değil, siyasal kamunun yapısı ve özel alanla ilişkisi itibarıyla cinsiyete özgü şekillendirebilmesi anlamında da tayin edici olmuştur (Habermas, 1997:22). Geleneksel ev kadını ve annelik rollerinin bulunması, bunun yanında eğitim ve sosyal güvenlik gibi imkânların kadınlar açısından sınırlı olması, çeşitli sosyal baskılar ve ekonomik yetersizlikler, onların siyasette yer almasının önünde engel olarak görülmektedir. Anlaşıyor ki kadının, siyaset içerisinde erkeklerle aynı oranda yer alabilmesi/temsil edilebilmesi, onların tercihlerinden kaynaklanan basit ve sıradan bir olay değildir. Aksine başta toplumların sosyo-kültürel yapısı, eğitim ve ekonomik durumu üzere kadınların içerisinde yer aldığı bazı engellemelerin varlığını belirtmek gerekir. Bu ancak sorumluluk anlayışı ile giderilebilir.

Kadınlara seçme hakkı ilk kez 1893'te, seçilme hakkı ise 1919 yılında Yeni Zelanda'da, verilmiştir. Hem seçme hem de seçilme hakkını birlikte tanıyan ilk ülke, 1906 yılında Finlandiya'dır. Kadın milletvekillerinin sayısının, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile doğru orantılı olarak zaman içerisinde artış gösterdiğini, Dünya parlamentolarındaki kadın milletvekili oranının 1945'te %3 iken, bu oranın 2007'de %13 düzeylerine yükseldiğini, ulusal parlamentosunda en fazla kadın milletvekiline sahip ülkenin İsveç olduğunu belirtmek gerekir. Dünya kadınları bu haklara genel olarak İkinci Dünya Savaşı sonrasında kavuşmuştur. Kadına seçme ve seçilme hakkı Fransa'da 1944, İtalya'da 1945, Yunanistan'da 1952, Belçika'da 1960 ve İsviçre'de ise 1971'de verilmiştir. Kadınların parlamentodaki temsil oranı, İsveç'te %47, Norveç ve Danimarka'da %38, İspanya'da %36, Yeni Zelanda'da %32, Bulgaristan'da %22, Amerika'da %16'dır (www.mynet.com, 20.02.2009).

Seçme ve seçilme hakkına yaklaşık 75 yıl önce 05 Aralık 1934'te kavuşan Türk kadınları, TBMM'de günümüzde %9,1, belediye meclislerinde %2.4, il genel meclislerinde %1.8, belediye başkanlıklarında ise % 0.5 oranında temsil

edilmektedirler. Kadınların milletvekili seçimlerine katıldığı 1935'ten beri Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne 8 bin 794 erkeğe karşılık sadece 236 kadın milletvekili girebilmiştir. Türkiye 74 yıl önce parlamentoda kadın temsiline dünya ikincisiydi, bugün dünya ve AB sıralamasında, 142 ülke arasında 108'inci sırada yer almaktadır. Durum, yöneticiliğin diğer alanlarında da pek farklı değildir; Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayımlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre, yasa yapıcıların yanı sıra üst düzey yetkililer ve yöneticilerin yer aldığı grupta kadınların oranı Türkiye için sadece %7 olarak tespit edilmiştir (bkz. Tablo 2). Türkiye bu oranla 128 ülke arasında 107'nci sırada yer almıştır (Tekerek, 2008).

İlk defa Atatürk tarafından 1930 yılında kadınların belediye seçimlerine katılmaları sağlanmıştır. 03 Nisan 1930'da Belediye Kanunu'nun kabul edilmesiyle belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkına kavuşan kadınlar, 26 Ekim 1933'de Köy Kanunu'nda yapılan değişikliklerle köy muhtar ve heyetlerine seçilebilmişlerdir. Yerel yönetimlerde, 2004 belediye seçimlerinde, 3225 belediye başkanlığının 18'ine kadınlar seçilebilmiştir. Bunlardan sadece biri il belediye başkanlığı, 9'u ilçe, 8'i ise belde belediye başkanlıkları olarak tespit edilebilmiştir (Tekerek, 2008).

Avrupa ülkeleri arasında kadına seçme ve seçilme hakkı ilk defa Türk kadınına tanınmıştır. 08 Şubat 1935'de yapılan genel seçimlerde, Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne 18 kadın milletvekili seçilmiştir. Kadın milletvekillerinin, 1935 seçimlerinde bütün milletvekillerine oranı %4.6 idi. Bu oran, sonraki yıllarda azalmış, 2002 seçiminde yüzde 4.6'ya, 22 Temmuz 2007 Genel Seçimlerinde ise %9,1'e yükselmiştir. Son seçimlerdeki toplam kadın milletvekili sayısı 50'dir (<http://Haberler.Com>, erişim tarihi 20.02.2009). 1934 yılında yapılan yasal düzenlemeyle, bazı Avrupa ülkelerinden önce Türk kadınlarına siyasi haklar tanınmış olmasına rağmen bu gün, Avrupa ülkelerinin gerisine düşülmüştür. Kadına siyasi hakların Avrupa'dan önce tanınması, başta Atatürk olmak üzere, cumhuriyetin kurucu kadrosunun kadın haklarına verdikleri önemi ve kadın erkek ayrımı konusundaki ön yargıları ortadan kaldırmak için yaptıkları çabayı ifade etmektedir. Aradan geçen 75 yıllık süreye rağmen önemli bir ilerleme kaydedilememiştir. Bu düşündürücüdür. Kadınların başta siyaset olmak üzere, tüm karar alma süreçlerine aktif katılımlarını, toplumların gelişmişlik düzeyini gösteren hayati bir konu olarak değerlendirmek gerekir.

Tablo: 2- Türkiye’de Kadın Yönetici Sayısı (2008)

Çalışma Alanları		Kadın üye	Top. üye	Çalışma Alanları		Kadın üye	Top. üye
Meslek örgütleri	TMMOB	1	22	İş İnsanı Örgüt.	TOBB	0	15
	Türk Tabipler Bir.	1	11		TÜSİAD	3	11
	Türkiye Barolar Bir.	1	13		ATO	1	11
	Türk Eczacılar Bir.	1	11		TİM	2	15
	Tekstil Müh. Od.	1	7	STK	TEV	1	9
	Türk Hemşireler Der.	9	9		İst.Rotary Kul.	0	11
Sendika	Disk	0	9	Medya	Türkiye Gaz. Cem.	2	11
	Türk-İş	0	5		Çağdaş Gaz. Cem.	2	9
	Hak-İş	0	6	Spor	Türk Jokey Kul.	1	7
	Eğitim-Sen	1	7		Türkiye Atletizm Fed.	1	16
Eğitim	YÖK	0	20				
	Üniversite Rektörleri	11	119				

Kaynak; Tekerek, Milliyet Gazetesi, 08.03.2008 verilerinden derlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınların ve kız çocuklarının eğitime erişimi ile eğitimde, iş alanında, mesleklerde ve görevlendirmelerde cinsiyet eşitliğinin sağlanması, ön yargı ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması problemi, yapısal bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bir zihniyet ve anlayış meselesidir. Çözümün de son derece kapsamlı devlet politikalarıyla, köklü reformlarla olması beklenir. Problem sadece belirli dönemlerde yapılan kampanyalarla, yerel projelerle çözülebilecek nitelikte değildir. Bu tür kampanyalar sınırlı, etkisiz ve geçici kalmaktadır. Cumhuriyet’in ilk yıllarında, milli kimlik inşa sürecinde eğitimde kadın erkek eşitliğine dayalı bir yaklaşım benimsenmişti. Onun için o dönemde eğitimin son derece sınırlı olmasına rağmen kadın pilot, doktor, politikacı ve yönetici yetiştirilmiş ve iş başına getirilmişti. Bu zihniyet sürdürülememiştir. Kanaatimce Atatürk tarafından ön görülen cumhuriyetin ilk yıllarındaki bu anlayış geliştirilebilseydi kadın erkek arasında daha ideal eşitlikçi bir yapı oluşturabilirdi. Zaman içinde geleneksel cinsiyet rolleri benimsenip kadınlar annelik-düşük gelirli mesleklere yönlendirilince ortaya çıkan manzara bu olmuştur. Bilerek veya bilmeyerek kadınlar iş ve mesleklerde farklı davranış şekillerine maruz bırakılmışlardır. Kadınların statüleri, yeteneklerini göz önünde bulundurmaksızın ortaya çıkarılan bu manzara, onların farklı işlerde kendilerini gösterebilme fırsatlarını olumsuz etkilemektedir. Denilebilir ki kadınlar, sırf kadın oldukları için, iş piyasasında, mesleklerde, eğitimde ön yargı ve ayrımcılığa maruz kalmışlardır. Cinsiyet ayrımı olarak adlandırılan bu

uygulama; başta aile olmak üzere sosyal kurumlarda somutlaştırılmış uygulama ve değerlerin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocuklar ebeveynleri tarafından; erkeklerin saldırgan ve hâkim, kızların ise uysal ve sakin olduğu düşünülmektedir. Anne genellikle, ev halkı ve çocuklar için destekleyici bakım rolleri ve sorumlulukları olan kişi olarak değerlendirilirken, baba, karar verici, otoriter, disipline edici ve kural koyucu olarak kabul edilmektedir. Bu durum ailelerde çocuklar için de bir model oluşturmaktadır.

Kadın ve erkekler arasındaki performans farklılıkları; sürekli olarak kadınlığın veya erkeklığın yapısında var olan fiziksel ve psikolojik farklılıklardan daha uzak, sosyal değerleri ve tutumları yansıtmaktadır. Modern toplumlarda, yaşam döngüsü boyunca mesafelerin konulduğu ve farklılıkların vurgulanmasına rağmen, ya kadın ya da erkek tarafından uygulanamayan roller vardır. Bu mesafeler, toplumsal değerler içerisinde kökleşmiştir. Böylece, erkekler kadınların bu rolleri içerisinde var olmalarını önlemektedirler. Girişken, amaç odaklı ve zeki bir kadına atfedilen kadın rolü davranışlarından dolayı, kendisine uzaklaştırılmış bir kişi olarak bakılabilmektedir.

Sosyal değerler ve uygulamalar cinsiyete göre yapılmış iş bölümüyle sonuçlanmaya devam etmektedir. Bazı yöntemler cins ayırımına yer vermeyecek şekilde tanımlanan rollerde yapılmasına rağmen, genellikle görevler cinsiyete göre yapılmaktadır. Sadece erkek için uygun olduğu tanımlanan rollere, kadınların ulaşması zordur.

Bu sonuçların ışığında genel olarak şunları önerebiliriz.

Kadınlar eğitimde ayrımcı ve ön yargılardan kurtarılmalıdır. Sadece geleneksel rol ve meslekleri değil, her mesleği yapabilecek zihniyette yetiştirilmelidir.

Kadın, eve hapseden annelik-ev sorumluluğu geleneğinden kurtarılmalıdır. Bu sorumluluklar erkek ve kadın tarafından ortaklaşa üstlenilmelidir.

Yöneticilik, politika ve diğer erkek egemen gibi görünen mesleklerde kadınlara eşit temsil imkânı verilmeli ve katılımcı bir anlayışla davranılmalıdır. Bu durumun düzeltilmesi için belirli bir süre kadınlar lehine pozitif ayrımcılık yapılmalıdır. Mesela 81 ilde Valilik, Milli Eğitim Müdürlüğü veya diğer yönetici pozisyonlarda bulunmayan kadının varlığı yönetimin ayıbı mı? Kadınların ayıbı mıdır? Düşünülmelidir.

Erkek tıpkı kadın gibi evinden, çocuklarından sorumlu olmalıdır. Yasa ile zorunluluk haline gelen bu fonksiyon, zihniyet değişikliğiyle uygulamaya konmalıdır.

Kadın veya kızı pasif, ikinci sınıf gören zihniyet veya yasal anlayışlardan kurtulmalıdır. Bu açıdan ilköğretimden başlanarak bütün ders kitapları ve eğitim müfredatı gözden geçirilmeli, ders kitaplarında erkek ve kadına ayrı ayrı biçilen roller yeniden tartışılmalıdır.

Erkeğe üstünlük ve özgürlük tanıyan yanlış ayrımcı anlayışların, mesela “erkektir, her şeyi yapar” zihniyetlerinin yani “erkeğin elinin kınası, kadının yüzünün karası” geleneksel anlayışlarının son bulması gerektiğini düşünüyorum. Erkek ve kadın sorumluluklarını bilerek davranmalı, bu anlayışla yetiştirilmelidir.

KAYNAKLAR

- Ambrosino Rosalia, Hefferman Joseps, Shuttlesworth Guy ve Ambrosino Robert, (2001), Social Work and Social Welfare. ISBN-10: 0495095125 ISBN-13: 9780495095125.
- Bonder, G. (2000), Kadınlar Açısından Siyasal Süreç, Toplumsal Ekonomik Siyasal Yaşamda Kadın, Bazı Ülkelerden Örnekler. Çev. Filiz Demirci, Uluslar Arası Sosyal Bilimler Dergisinden Seçmeler:3, Türk Sosyal Bilimler Derneği, Ank.
- Habermas, J. (1997), Kamusalın Yapısal Dönüşümü. Çev. Tanıl Bora, Mithat Sancar, İletişim Yay., İst.
- Koray M. (1991), Günümüzdeki Yaklaşımlar Işığında Kadın ve Siyaset. Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı Yay., İst.
- Kur'an'ı Kerim, Hucurat Suresi 13.ayet.
- Stover, P., & Gilles Y. (1987), Sexual Harassment in the Workplace: Conference Report. Detroit: Michigan.
- Tekerek, Tuğba. Milliyet Gazetesi, 08.03.2008
- Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK), 2007.
- Türkiye İstatistik Kurumu, www.tuik.gov.tr/gosterge E.T: 20.02.2009.
- Yusuf, Engin, Radikal Gazetesi, 25 Mayıs 2007, İst.
- Zastrow, C., & Kirst-Ashman, K. (1997), Understanding Human Behavior and Social Environment. Chicago: Nelson-Hall.
- //tr.wikipedia.org/wiki/Ön_yargı,
- //www.gundem-online.com/haber.asp?haberid=62034).
- www.turnusol.biz/public/roportaj.aspx E.T:20.02.2009.
- <http://www.webhatti.com/dunya/51240-kadin-erkek-esitligi-geriliyor.html> E.T: 15.02.2009.
- <http://www.kurandakidin.net/bolumler/21kuranindininde.htm>.
- <http://www.nethaber.com/Toplum/88548/Turkiyede-de-ERKEK-NUFUS-FAZLALIGI-var> E.T: 20.02.2009.
- www.mynet.com E.T: 20.02.2009.
- <http://Haberler.Com>, E. T: 20.02.2009.

GELİŞMİŞ VE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE KADIN OLMAK

Yrd. Doç. Dr. Nilgün ŞENER, Yrd. Doç. Dr. Ehlinaz TORUN***

Bütün toplumlarda mevcut olan cinslere bakış, toplumların sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik gelişmişliklerine göre değişiklik göstermektedir. Bu durum gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadına bakışı farklı kılmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde kadın olmak, geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerde kadın olmaktan çok daha kolay ve prestijlidir. Oysa geri kalmış ülkelerde kadınları ilgilendiren konulardaki kararlar, genelde erkekler tarafından alınmakta kadınlara ise bu kararları uygulamak kalmaktadır.

Kadına ilişkin konuların tartışılması ve araştırılması oldukça eskilere dayanmaktadır. Toplumların gelişmesinde önemli role sahip olan kadının çoğunlukla unutulmasının, dışlanmasının, ezilmesinin, sömürülmesinin, cinsiyet ayrımına maruz kalmasının kadın ve erkeğin doğasından kaynaklandığı, çoğu zaman iki cins verilen eğitim olanaklarına bağlı olduğu ya da sosyo-kültürel olarak kadına uygun görülen ve dayatılan cinsel kimlik ve biçilen rol ile ilişkilendirildiği gözlemlenir. Kadınların hayatın tüm alanına erkeklerle eşit şartlarla, sosyal kısıtlamalar ve geleneksel zorlamalar olmaksızın katılabilmelerini sağlanmalıdır. Bu da öncelikle kadının kendini/lerini algılamasına, ötesinde kendi gelişim imkânlarını genişletmek için sürdürdüğü arayış ve girişimlerinin merkezinde özne olmak yatmaktadır.

Tarihsel gelişim sürecinde birçok alana ilgi duymaya başlayan kadına “Kadınların yeri evidir” diyerek karşı çıkan, “Kadın zeki bir annedir” ile bunu vurgulayan ataerkil bilinç, kadınlar ve erkekler arasında dengesiz rol dağılımına sebep olmuştur. Kadına annelik ve ev işleri, erkeğe baba, koca ve evin reisliği uygun görülmüştür. Cinsiyetler arasındaki bu işbölümü otorite paylaşımıdır. Bu işbölümüne uymayan yaşamlarını iş, sanat, siyaset, hukuk, bilim gibi alanlara adanmak isteyen kadınlar ise normal görülmemiştir. Erkeklerin kadınlar üzerinde iktidar sahibi olmalarına klişeleşmiş geleneksel beklentilerin de eklenmesi sınırları daralan kadının başkaldırması kaçınılmazdır. Baskı altında tutulan kadın, iktidara karşı çıkıp, hatta iktidarın yıkılmasıyla bir birey olarak özgürleşip görünür olmayı amaçlamaktadır. Bu yüzden kadınların haklarının kazanılması ve kadınların birlikteliği mücadelesinin sosyal gelişim için ve temel insan haklarının kullanılması için kadınların da eşitlik ve kendilerini geliştirmelerine olanak gereksinimi idi-

Simone de Beauvoir “ ‘kadın doğulmaz, kadın olunur’ derken, cinsiyetin yalnızca biyolojik değil toplumsal bağlamı olduğunu ve kadınlığı, insanın doğarken yanında getirmeyip sonradan öğrendiğini anlatmaktadır. Toplumsal cinsiyet, yani patriyarkanın hükmünü sürdürmesini sağlayan rollerin öğrenilmesi, ideolojinin aktarılmasıyla oluşturulur. Kadınlık ideolojisi, o ülkedeki cinsiyetlerin arasındaki çelişkinin sınıfların, çeşitli milliyet, ırk ve etnik

* Kocaeli Üniversitesi Değirmendere Ali Özbay MYO. Teknik Programlar Bölümü.

** Kocaeli Üniversitesi Arslanbey MYO. Teknik Ve İktisadi Ve İdari Programlar Bölümü.

grupların arasındaki çelişkiler ve ilişkilerle harmanlanmasından oluşur” (Düzkan, 2001, s. 41).

Genel olarak 21 yüzyılın ilk çeyreğinde bulunduğumuz şu dönemde insanoğlunun birçok gelişmeye imza atmasına rağmen toplumsal cinsiyet adına köklü değişimler konusunda zayıf kaldığı bir gerçektir. Geline zaman ve küreselleşme hareketlerine rağmen ülkeler arasındaki kültürel, ekonomik, sosyal, siyasal, eğitim gibi konulardan kaynaklanan gelişmişlik düzeyleri bile kadınların yaşamlarını farklı açılardan olsa da etkilemeye devam etmektedir. Başka bir ifadeyle gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere kadınlar ayrımcılık, şiddet ve dışlanmadan kurtulabilmiş değildir. “Azgelişmiş dünyayla gelişmiş dünyanın kadın cinsiyetinin konumu açısından farkı şudur. Toplumsal yaşamda ayrımcılığı yaşayan kadınlar aynı zamanda azgelişmişliğin vermiş olduğu yoksullukla beraber iki kat daha fazla ezilmekte ve ayrımcılıkla yüz yüze kalmaktadırlar. Gelişmiş ülkelerin kadına siyasal karar mekanizmalarında tanıdığı ayrıcalık kadının dışlanmasını engelleyememiştir. Dolayısıyla kadınların yüz yüze kaldığı ayrımcılık, cinsel istismar, şiddet, kadın olmaktan kaynaklanan yurttaşlık haklarını kullanamama, kendi bedeni üzerinde iradesini kullanamama sorunu evrensel ölçekli bir sorundur”(Hotar-Göksel, N. 2004, s.1).

Kadınların ayrımcılığa uğradığı alanlardan biri, belki de en önemlisi eğitim olanaklarında yaşanan adaletsizliktir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin yapmaları gereken eğitimin yaygınlaştırılmasında kadınlara öncelik vermek, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına, beraberinde de sosyo-ekonomik refahın elde edilmesine neden olacaktır. Eğitim düzeyi yüksek ülkelerde cinsiyet eşitliğinin sağlanması eğitimin seviyesinin genel olarak yükseltilmesine paralel olarak cinsiyet eşitliğinin de gerçekleştirildiğini göstermektedir. “Öğretim düzeyi yükseldikçe kişisel getirilerin arttığı ve aynı zamanda ücret eşitsizliğinin azaldığı” (Tansel, 1999, s. 16–17–26) gerçeğinden başka “anne eğitiminin yükseltilmesinin çocukların iyi ve sağlıklı beslenmesi, okul öncesi ve esnasında iyi eğitim vb. gibi nedenlerden dolayı baba eğitimine göre çocukların niteliğini daha fazla arttıracığından” bahsedilmektedir (Schultz, 2002, s. 212)...Ayrıca kadınların ilköğretim düzeyinin artırılması doğurganlığı azaltacağından dolayı olarak iktisadi gelişmeyi uyarabilmektedir (Baro, 2001, 38)” (Güran, 2004, s.7–8).

Kadın bedeninin ticarileşmesi dolayısıyla bir sektöre dönüşmesi de ne yazık ki dünyada gelişmiş ya da gelişmekte olan ülke ayrımı yapılmaksızın karşımıza çıkan durumdur. “Kadın imgesinin, erkek bakışına estetik-pornografi-erotizm sınırlarında dolaşan biçimlerde sunulmasını, kadın öznesinin ancak bakanın gözünde var olabilmesini aşabilen bir toplum yok, henüz!” (Madra, Beral. [www.msxlabs.org/ forum/ sanat/ 87472-sanatta-kadin-imesi. html](http://www.msxlabs.org/forum/sanat/87472-sanatta-kadin-imesi.html). 13. 11. 2008, 12 41) cümlesi de bunu çok yalın bir şekilde ifade etmektedir. İletişim olanaklarının artması özellikle internetin yaygınlaşmasıyla bu istismar şekli küreselleşmiştir. Dünya genelinde fuhuşa itilen milyonlarca kadının varlığı söz konusudur. Özellikle az gelişmiş ülkelerden alınan kadınlar seks köleleri olarak istismarı kadın bakışın başka bir şeklidir.

Kadınların ayrımcılığa uğradığı alanlardan biri de siyasi arenadır. Genel olarak dünya çapında kadın meclis üyelerinin oranı en gelişmiş ülkelerde bile %

40-50'lerin altında olması, ulusal meclislerdeki kadın milletvekillerinin ortalamasının % 10-15'leri geçememesi erkek egemen dünyada cinsel farklılığın algılanışı olarak yorumlanabilir. Ayrıca kadın hakları birçok ülkede kabul edilmiş olsa bile temsilcilerin azlığı kadınları ilgilendiren yasalarla da ilgilidir ve bu da oranları belirlemektedir. “Örneğin İngiltere'de kadınlar 1918 yılından itibaren siyasal haklarına sahiptirler; fakat parlamentoda anlamlı bir sayıya ulaşabilmeleri ancak 1997 seçimlerindeki kota uygulamasından sonra gerçekleşmiştir. Türkiye'de 1934 yılından beri seçme ve seçilme hakkı yasalarda yer aldığı halde kadın temsilci oranı hala düşüktür. Oysa 1973'de bu hakka kavuşmalarına rağmen İsviçreli kadınlar 1999 itibarıyla parlamentoda % 21 oranında temsil edilmektedir. En yüksek temsil olanağının olduğu ülke ise Bakanlar kurulunun %55'inin kadın olduğu İsveç'tir” (Hotar-Göksel, 2004, s.2). Nicelik olarak toplumların yarısını oluşturan kadınların, kadın olarak siyaset ortamında güçlü otoriter bir geleneğe karşı koymaları kolay değildir. Kadınlar, erkeklere ayrıcalık tanıyacak şekilde hazırlanmış bir yapının içinde kimliklerini ifade ederken, yaşadıkları sorunların çözüm yollarını aramak; örgütlenme, seçme ve seçilme hakkı gibi bazı temel haklarını savunmak ve bu haklarının hukuksal güvence altına alınmasında söz sahibi olmak için mücadele edebilmeleri, kadınların temsil edebildikleri yani kadınların toplumsal hayatın her aşamasında yer edinmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği demokrasinin olmazsa olmazlarından. “Politik bir görüşe ve anlayışa göre toplumdaki farklı sosyal sınıflar, çıkarlar ve taleplere sahip insanlar arasındaki bir paylaşım ve bölüşüm mücadelesidir (Oktay, 2002). Bu paylaşım ve bölüşümde toplumun bir parçası olan kadının da yer alması gerekir... Gelişmiş ülkelerdeki kadının toplumsal yaşamın her alanında üstlendiği görevle, az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülke kadınlarının üstlendiği görevler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin gelişmiş ülkelerde kadınlar politikaya rahatlıkla girebiliyor. Örgütlü bir çalışma içinde tabandan başladığı mücadeleyi tepelere kadar taşıyabiliyor. Az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde babadan ya da kocadan gelen etki ya da ekonomik güç yardımıyla aynı noktaya ulaşabiliyor. Bu sonucu doğru yorumlayabilmek için kadının politikadaki ve toplumsal yaşam içindeki konumunu daha yakından incelemek gerekiyor” (Saygılı).

Sosyo-ekonomik açıdan güçsüz olan kadın çoğunlukla tüketicidir ve ekonomik olarak erkeğe bağımlı bir hayatı vardır. İş hayatında başarıya ulaşma olanakları sınırlı olan azgelişmiş ülke kadını, kırsal kesimde yardımcı işgücü, aile için bir gelir kaynağı, iş hayatı için ucuz bir işgücü niteliğindedir. Dünya çapında her bir yaş grubundaki erkekler kadınlardan daha fazla işe sahiptir. İş yerindeki ayrımcılık, personel seçimi, kültürel gelenekler gibi alışılmış, ezberci yaklaşımlardan başka sosyal, ekonomik, etnik gibi faktörler de eklenince kadınlar (ortalama olarak) erkeklerden daha az kazanmaktadır. “Birçok ülkede kadınlar ücretsiz aile işçisidir. Yine önemli bir kısmı ücret karşılığı yapılmadığı için ekonomik faaliyet olarak kabul edilmeyen ev hizmetleriyle uğraşan ev hanımlarıdır. Yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu olmamasına rağmen, belli iş mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce işten kadının çıkarılması, özellikle kayıt dışı ve düşük statülü genelde yarı-zamanlı sektörlerde çalışıyor olduğundan ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcılık örnekleri ile karşılaşmaktadır” (Akbaş,

<http://www.stratejikboyut.com> / 01.03.2009). Kaldı ki ataerkil aile yapısı ve gelenekler ile işgücü ortamından kaynaklanan nedenler, çalışma hayatına giren kadınlar için çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Kadınlar çalışma hayatına katılsalar bile, aile içindeki yükümlülüklerinde herhangi bir değişiklik olmamakta, hem fiziksel, hem de ruhsal olarak daha fazla yıpranmaktadır. Çünkü değişen yaşam ve tüketim anlayışıyla beraber yeni ihtiyaçlar kadının ekonomik yaşamdaki rolünü artırırken en önemli rolü anne kimliği daha zorlu bir hal almaktadır. “Yapılan bir çalışmaya göre, dünyada toplam çalışma saatlerinin üçte ikisini karşıladıkları halde, dünya gelirinden sadece yüzde 10 pay alan kadınlar, erkeklerin üç katı fazla zamanlarını ev işlerine ayırıyorlar” (Engin, <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=222195>).

Gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda kadınlar, şiddet ve saldırganlık içeren davranışlara hedef olma sorunu yaşamaktadır. Araştırmalar, pek çok kadının beraber yaşadığı erkekler tarafından sınıf, statü, köken veya sosyo-ekonomik düzey gözetmeksizin sürekli şiddete maruz bırakıldıklarını ortaya çıkartmaktadır. Kadınlara uygulanan bu şiddetin, hem toplum hem devlet tarafından insan haklarının ihlali olarak görülmemesi, eşler arası çözümlenmesi gereken özel bir mesele olarak kabul edilmesi toplumsal, ruhsal ve kültürel gibi yapılanmalarla ilgili bir durumdur. Kadın dünyaya geldiği andan itibaren toplumsal görevi yani kendisine uygun görülmüş rolü yerine getirmek için yetiştirilir. Erkeğe güçlü, reis, baba ve yönetici gibi bir imaj çizilirken, kadın baskı altındadır. Zamanla çevresinde olumsuz giden her şeyden kendini sorumlu tutmaya başlar. Bu şekilde yetiştirilen kadın da erkeğin kendisinden üstün olduğunu kabullenir ve her şeye göz yumar. Böylece kendi içinde huzuru ve uyumu yakalayamaz, hedefleri ve kendince önemleri için savaşacak gücü bulamaz ve her şeye evet demeye başlar. Kadının çaresiz tavrı erkeğin şiddet uygulamasına da katkıda bulunur. Buna tanık olan ailenin diğer üyeleri zamanla şiddeti kabullenip model olarak alırlar ve bu kuşaktan kuşağa aktarılır. “Yüzyıllardır erkek işi diye kandırılan uzak tutulan işlerde çalıştırılarak bunun bir aldatmaca olduğunu gören emekçi kadın, aynı zamanda ev işinin sadece kadın işi olduğu şeklinde aldatmacaya da kanmaz olmuştur ve bir takım haklara sahip olduğunun bilincinde şiddetten uzak her şeyi beraber pay alabildiği bir hayat istemektedir... Toplumun erkeği güçlü, akılcı, üretici olarak göstermesi ve kadına hakim olma, eşine hakim olma, eşini yönetme rolünü vermesi ile de bir erkek modeli oluşturmakta ve erkek kendisine yüklenen bu rolü yerine getirme amacıyla şiddet uygulamaktadır (Demren, http://www.antropoloji.net/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=15). Az gelişmiş ülkelerde kız çocuklarının istenilmemesi; erkek çocuk oluncaya kadar çocuk yapma şeklinde cinsiyet seçimi yapılarak başlatılan kadına yönelik şiddet; kız çocuklarının okula gönderilmeyerek eğitim hakkının elinden alınması, daha gelişimini tamamlamadan evlendirilmesi ve gebe kalması ile devam ederken evlendikten sonra da kocası tarafından fiziksel, psikolojik, cinsel boyutta şiddet görülebilmektedir.

Töre cinayetlerine kurban giden, dövülen, hakarete ve cinsel tacize uğrayan, yaşamın dışına itilmeye çalışılan kadınlara, yasalar da ikinci sınıf insan muamelesi yapıyor. Örneğin, tecavüzcüsüyle evlenmek zorunda kalıyor. Zorla

ilişkiye, tecavüze, işkenceye, dayığa ve cinsel tacize ağır cezalar getirilmeli, haksız tahrik, ceza indirimi gibi kadını ezen yasalar tarihe karışmalıdır.

Farklı zamanlarda yapılan araştırmalarda da kadın ile ilgili birbirinden çarpıcı sonuçlara ulaşılmıştır (Ek:1). Her ne kadar gelişmiş ülkelerde kadın olmak daha kolay ve prestijli gibi görünse de Kadın Hakları diğer ülkelere nazaran daha fazla olsa da dünya sadece gelişmiş ülkelerle sınırlı değildir. “Kadınlar gününün temelini atıldığı Danimarka’da bile halen temel haklar bazında eşitsizlikler yaşanmaktadır. Örneğin ücret konusunda kadının aldığı ücret erkeğe göre daha düşük, yönetici düzeyinde kadın sayısı çok az, parlamentodaki kadın sayısı sadece yüzde 36,9 oranındadır. Buna karşılık Suudi Arabistan, Arap Emirlikleri ve Kuveyt gibi Müslüman ülkelere bakıldığında hükümette kadınlar temsil bile edilmemektedir. Bu durum, özellikle feminizmin geliştiği İskandinav ülkelerinde biraz daha farklıdır ve diğer ülkelerle karşılaştırılmaz durumdadır

İskandinavya ülkeleri arasındaki karşılaştırma ise gayet ilginç. Örneğin İsveç’teki kadın parlamenter oranı yüzde 45,3, Norveç’te ise yüzde 38,2 olarak görülür. Finlandiya ise yüzde 37,5 ile üçüncü sıradadır. Ayrıca en gelişmiş ülkelerde bile eşitsizlik etnik kökenli kadınlar için daha fazladır. Danimarka’daki eşitsizlik sorunu özellikle ülkede yaşayan Müslüman kökenli kadınlara da yansımakta yabancı kadınlar işsizlik konusunda daha çok zorlanmaktadır. Politikan Gazetesi’nin haberine göre: Sadece kurum ve kuruluşlarda çalışan 2400 yöneticiden sadece 800’ü kadın ve bu rakam arasında sadece 9 kişi etnik kökenli” (www.haber.dk/anasayfa/modules.php?name=New&file=article&sid=1071). Kadın Hakları Danimarka’da başlamasına rağmen az gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında olumlu gelişmeler göze çarpıyor. Fakat kendi durumundaki ülkelerle karşılaştırıldığında eşitsizlik konusunda hala oldukça geride olduğu dikkat çekiyor.

Sonuç olarak; birçok gelişmiş ülkede kadın hakları ilerleme göstermiş olsa da gelişmekte olan ülkelere kadın hakları ne yazık ki istenen seviyelerden oldukça uzaktır. Kadın haklarının kullanımı ülke sınırları içinde, ülkeler arasında, dolayısıyla dünyada homojen bir dağılım göstermemektedir. Dünyadaki en fakir ve eğitim almamış insanların büyük çoğunluğunun kadınlar olması eşitsizliği göz önüne sermesi açısından önemlidir.

Kadınların geleneksel çalışma alanları dışında iş türü, içeriği ve statüsü açısından farklı sektörlerde işgücüne katılımı arttıracak, eğitim olanaklarından yüksek oranda yararlanmalarını sağlayacak, sosyal güvenlik alanlarını iyileştirecek ve sağlık sorunlarını azaltmayı hedefleyecek, kadın-erkek sınıflandırması olmadan sadece insan merkezli yeni politika ve stratejiler üretilmesi gerekmektedir. Bunu sağlamak için de örgütlenme “Kadınlar; sorunlarının muhatabı olmak, verdikleri emeğin karşılığını almak için sendikal çalışmalarda da aktif olmalı” (Aslan, “Avrupa’da Kadın Olmak” [Http:// www.Kurmesliler.Com/Index.Php?Option=Com_Content &view=article&catid=10:hasan-aslan&id=15:avrupada-kadin-olmak&Itemid=21](http://www.Kurmesliler.Com/Index.Php?Option=Com_Content&view=article&catid=10:hasan-aslan&id=15:avrupada-kadin-olmak&Itemid=21))

Ek:1-

- Aşırı yoksul nüfusun %70'i kadın
- Nobel ödülü sahibi yalnızca 8 bilim kadını var
- Her Yıl 52 Milyon Kadın kendi başına doğum yapıyor.
- Her yıl yaşları 5–15 arasında değişen 2 milyon kız çocuğu fuhuşa zorlanıyor.
- Yılda 80 milyon istenmeyen gebelik yaşanıyor.
- Her 3 erkek öğrenciye karşılık 2 kız öğrenci eğitim alabiliyor.
- Kadın özellikle savaş bölgelerinde cinsel tacize uğruyor.
- Günde bir dolardan daha az parayla geçinmeye çalışan 1.5 milyar insanın çoğu kadın
- Kadınlar sağlık hizmetlerinden daha az yararlanıyor.
- Türkiye'de Kadınlar
- Doğu ve Güneydoğu Bölgemizde ortalama evlenme yaşı 17
- %30 halen 13–15 yaşlarında evleniyor
- %60.9 eşiyile akraba
- %8.6 kadının eşi birden fazla kişiyle evli
- %66.4 doğum kontrolü uygulamıyor
- % 86.5 Aile içi şiddete rağmen evden ayrılmıyor
- %78 durumu kabul edip sabrediyor.
- %10.2 kendi isteği ile evleniyor. (BM'nin Kadın 2000 raporuna göre)
- Aile içi şiddetin yüzde 87'si, kadınlara karşı işleniyor. Şiddetin yüzde 34'ü fiziksel, yüzde 53'ü sözlü olarak gerçekleşiyor. Bu oran gecekondu semtlerinde yüzde 97'lere çıkıyor.
- Kadınların yüzde 20'si okur-yazar değil.
- Lise ve daha üstü eğitimli 15–24 yaş grubunda bulunan kadınların yüzde 39.6'sı işsiz.
- Kadınların yüzde 40'ı görücü usulüyle evleniyor, yüzde 20'si ise nikahsız yaşıyor.
- Kadınların yüzde 55'i doğum kontrolü uygularken, yüzde 64'ü hamilelik döneminde doktora gitmiyor.
- Yılda 2 bin 500 kadın anne olmak isterken yaşamını yitiriyor.
- Eğitim gören 100 kadından sadece 2 tanesi yüksek öğrenim görüyor.
- Kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 27'lerde bulunuyor
- Türkiye'de 850 kaymakamın sadece 17'sini kadınlar oluşturuyor.

- Hakim ve cumhuriyet savcısı sayısı içindeki kadın oranı ise yüzde 18.
- Meclis'teki 550 milletvekilinin 24'ü kadın. Belediye başkanlarının ise sadece binde 5'i kadınlardan oluşuyor.
- Türkiye'de kadınların yüzde 35.6'sı bazen, yüzde 16.3'ü sık sık aile içi tecavüze uğruyor.

Dünyada da aynı tablo

- Kadınların yaklaşık yüzde 47'si ilk cinsel ilişkilerini zor kullanılarak yaşıyor.
- Mültecilerin yüzde 80'i kadınlar ve çocuklardan oluşuyor.
- Dünya HIV/AIDS hasta nüfusunun yüzde 51'i kadınlardan oluşuyor.
- Her üç kadından biri hayatının bir döneminde dayak yiyor, zorla seks yapmaya zorlanıyor ya da tacize uğruyor.
- Kadın cinayet kurbanlarının yüzde 70'i erkek partnerleri tarafından öldürülüyor. Şiddete ceza yok
- 79 ülkede aile içi şiddete karşı hiç yasa yer almıyor.
- Aile içi tecavüz sadece 51 ülkede suç olarak tanımlanıyor.
- Bolivya, Kamerun, Kosta Rika, Etiyopya, Lübnan, Peru, Romanya, Türkiye, Uruguay ve Venezuela'da ceza yasası uyarınca tecavüzcü kurbanla evlenmeyi teklif ediyor ve kurban da kabul ederse serbest bırakılıyor.
- Dünyada 54 ülkede kadınlara yönelik ayrımcı yasalar bulunurken 'Namus Savunması' Peru, Bangladeş, Arjantin, Ekvator, Mısır, Guatemala, İran, İsrail, Ürdün, Suriye, Lübnan, Türkiye, Batı Şeria ve Venezuela'nın ceza yasalarında yer alıyor.
- Her 5 kadından 1'i hayatının bir döneminde tecavüz veya tecavüz girişimi kurbanı oluyor.
- ABD'de her 90 saniyede 1 kadın tecavüze uğrarken, Irak'ta Nisan 2003'ten bu yana savaş sırasında ve sonrasında, en az 400 kadının tecavüze uğradığı İnsan Hakları İzleme Örgütü'nün raporlarında yer alıyor.
- Dünyada, ağırlıklı olarak Afrika kıtasında 135 milyondan fazla kadın sünnet ediliyor.
- Dünya genelinde mültecilerin yüzde 80'i kadın.
- Gelişmekte olan ülkelerde okur-yazar olmayan her 3 kişiden 2'si kadın.
- 280 milyonluk Arap dünyasında her 2 kadından 1'i okuma yazma bilmiyor.
- Şeriat'la idare edilen ülkelerde zina yapan kadının cezası Recm yani taşlanarak ölüm.

- Tüm dünyada sağlık çalışanlarının yüzde 75'i kadın. • Siyasette ve iş dünyasında da kadınların oranı gelişmiş ülkelerde bile epey düşük. (Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: “Kadın olmak zor zanaat” <http://www.turkforum.net/showthread.php?t=213171>, 08-02-2006.)

Kaynakça

Arın İlkaracan Gülçür, “Aile içi Şiddet ve Kadın Suçluluğu Sıcak Yuva Masalı”, İstanbul, Metis Yayınları, 1996.

Arif AKBAŞ. “AB. Ülkelerindeki İşgücü ve Potansiyeli” (<http://www.stratejikboyut.com>, 01. 03. 2009).

Ayşe Düzkan, “Bu İş Bu Memlekette Nasıl Olacak?”, Yerli Bir Feminizme Doğru, der. Aynur İlyasoğlu ve Necla Akgökçe, Sel Yayıncılık, İstanbul, 2001.

Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü: Kadın Araştırmaları “Kadın Olmak Zor Zanaat” (<http://www.turkforum.net/showthread.php?t=213171>, 08-02-2006.)

Beral Marda. “Sanatta Kadın İmgesi” (www.msxlab.org/forum/sanat/87472-sanatta-kadin-imesi.html. 13. 11. 2008, 12 41).

BM'nin Kadın 2000 raporu.

Doç. Dr. Güliz Uluç, Arş. Gör. Murat Soydan, Arş. Gör. Nazım Ankaralığıl, “Medyada Kadının Temsiline İlişkin Feminist Bir Okuma Çalışması: Tempo Dergisi”

Demren, (http://www.antropoloji.net/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=15).

Hasan Aslan “Avrupa’da Kadın Olmak” ([Http://www.kurmesliler.com/index.php?option=com_content&view=article&catid=10:hasan-aslan&id=15:avrupada-kadin-olmak&Itemid=21](http://www.kurmesliler.com/index.php?option=com_content&view=article&catid=10:hasan-aslan&id=15:avrupada-kadin-olmak&Itemid=21)).

Neriman Saygılı, Politika Ve Kadın

Prof. Dr. Nükhet Hotar - Göksel “8 Mart Kadınlar Günü”, 2004 (<http://www.nukhethotar.org/dokuman/8%20Mart%202004%20Kad%C4%B1nlarla%20C4%B0lgili%20Panel%20Oturum%20Ba%C5%9Fkan%C4%B1%20Olarak%20yap%C4%B1lan%20konu%C5%9Fma%20Dedeman%20otel.rtf>).

S. Ruken Öztürk, “Sinemada Kadın Olmak”, Alan Yayınları, İstanbul, 2000.

Şeyda Banu DEMREN, “Şiddet ve Şiddetin Kurbanı Kadınlar; Aile İçi Şiddet” (http://www.antropoloji.net/index.php?option=com_content&task=view&id=31&Itemid=15).

A., Tansel. “Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey, Yale Uni. Economic Growth Center Disc. Paper, No:7971999., S. 28.

Yrd. Doç. Dr. İbrahim Güran Yumuşak, “Gelişmekte Olan Ülkeler Ve Türkiye Açısından Kadın Eğitiminin Ekonomik Ve Sosyal Boyutu Üzerine Bir Değerlendirme”, Kocaeli Üniversitesi. (<http://www.geocities.com/CeterisParibusTr2/Igy3.Doc>).

Yıldız Akdoğan, “Kadınlar Hala Eşit Değil”, www.haber.dk/anasayfa/modules.php?name=News&file=article&sid=1071).

Yusuf Engin, “Türkiye’de Çalışan Kadın Profili: Ucuz Ve Sessiz Emek Gücü” (<http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=222195>).

FEMİNİST KURAMDA ÖZCÜLÜK / ÖZCÜLÜK-KARŞITLIĞI TARTIŞMASI

*Dr. Özge Özaydın**

ÖZCÜLÜK / ÖZCÜLÜK-KARŞITLIĞI TARTIŞMASI

Özcülük / özcülük-karşıtlığı tartışmasının **feminist kuramdaki** gelişimini ve önemini değerlendirmeye geçmeden önce, bu tartışmanın genel olarak **felsefe** nasıl bir yol izlediğini kısaca açıklamak istiyorum. Bu amaç doğrultusunda, öncelikle **özcülüğün** ne olduğunun açık hale getirilmesi gerektiğini, çünkü özcülük konusundaki temel iddiaların **çokluğunun** kafa karıştırıcı nitelikte olduğunu ve bunları anlamadan özcülüğe yöneltilen eleştirileri ve özcülük-karşıtlığını anlamamanın güç olduğunu düşünüyorum.

1- Varlıkbilimsel Tartışmalar

Özcülük konusundaki temel tartışmalardan biri **varlıkbilim** (İng: ontology) alanını ilgilendiren bir tartışmadır. Varolanların **ne olduğu**, varolanların **doğası** üzerine yapılan bir tartışmadır.

Sağduyudan hareket edecek olursak, ilk olarak varolanların **ne olduğunu** sorgularız. Varolanların bazı nitelikler taşıdıklarını, bu niteliklerinden ötürü aralarında benzerliğe dayalı gruplar oluşturduklarını ve onları sınıflandırdığımızı söyleriz. Kitaplar, kuşlar, hayvanlar, arabalar, vs. Grup üyelerinin bazı niteliklerinden yoksun olamayacağına, onların bu nitelikleri taşımadan varolamayacaklarına inanır ve bunları öylece tanımlarız: “Kuşların” tüyleri ve kanatları, “masaların” yatay bir yüzeyi, “ağaçların” dalları ve yaprakları vardır. Evrenin bize böyle göründüğünü ve bizim de onu böylece algılayıp tanımladığımızı düşünürüz. Felsefe yönünden soru, böyle görüp sınıflandırdığımız evrenin **kendiliğinde** böyle olup olmadığıdır. Nesnel olarak adlandırdığımız varolanlar **kendiliğinde** de bazı nitelikleri zorunlu olarak taşıyor mu?

Özcülük, nesnel olarak bildiğimiz ve kavramsallaştırdığımız belirlenmiş varolanların, biz onları bilmiyoruz ve onlar üzerine konuşmuyor olsak dahi, aynı belirlenmiş varolanlar olarak varolduklarını söyler. Varolanların bizim onlarla ilgili bilgilerimizden ve kavramlarımızdan bağımsız bir varoluşları olduğunu; dolayısıyla özleri ya da özsel nitelikleri olduğunu söyler. Eğer bu görüşe katılmıyorsanız, yani varolanların bizim bilgimizden ve kavramlarımızdan **bağımsız, kendiliğinde** ne olduklarını bilemeyeceğimizi, varolanların **öznelarası anlaksal sınıflandırmalar veya uzlaşımlar** olduğunu düşünüyorsanız, tartışma burada yeni bir boyut kazanır. Çünkü bu düşünce, yeni bir özcülük / özcülük-karşıtlığı tartışmasını, bu kez **dilbilim** alanını ilgilendiren bir tartışmayı başlatır.

* *Doğuş Üniversitesi*

2- Dilbilimsel Tartışmalar

Özcülük konusundaki temel tartışmalardan bir diğeri ise **dilbilim** (İng: linguistics) alanını ilgilendiren bir tartışmadır. Varolanları tanımlayan veya adlandıran **kavramların ne olduğu, kavramların doğası** üzerine yapılan bir tartışmadır.

Yine sağduyudan hareket edecek olursak, içinde yaşadığımız dünyada nesnelere çokluk ve sürekli değişim içinde bulunduğundan ve nesnelere ilişkin algılarımız duyu organlarımızın yapısına ve algılamamızın gerçekleştiği çevresel koşullara bağlı olarak değişebilir ve yanılabilir olduğundan, nesnelere ne olduğuna ilişkin tek, değişmeyen, evrensel tanımlara ulaşmamızın güç olduğunu düşünürüz. Örneğin, “masa”nın ne olduğunu tanımlamaya çalışırken, birbirinden farklı niteliklere sahip birden fazla masanın varlığı, masaların sürekli değişime uğruyor olması, masaları algılayan duyu organlarımızın yanılabilir olması, masalara ilişkin algılarımızın birbirinden farklı olması ve son olarak masaları gözlemlerken içinde bulunulan çevresel koşulların farklı algılara neden olması, “masa”nın ne olduğuna ilişkin tek, değişmeyen, evrensel bir tanıma, genel bir “masa” kavramına ulaşmamızın neredeyse imkânsız olduğu izlenimini verir. Aynı şey nitelikler, türler ve benzeri düzenlilikler için de geçerlidir. Örneğin, güzellik, adalet, dürüstlük gibi kavramlar kişiye, duruma, kültüre, tarihe, bağlama göre farklı biçimler aldığından bu kavramların tek, değişmeyen, evrensel tanımlarını bulmamız güçleşir. Tüm bunlara rağmen, bizler “masa” ya da “güzellik” denince ortak bir şeyler anlarız ve bu sayede birbirimizle iletişim kurarız.

Özcülük, kavramların ilgili oldukları varolanlardan ayrı bir varoluşu olduğunu ve kavramların değişmeyen, sabit bir özü olduğunu iddia eder. Kavram ile varolanı birbirine bağlayan şey, kavramın bir tanımlayıcı bilgi olması ve varolanın bu tanımlayıcı bilgiye uygun olmasıdır. Dolayısıyla bir kavram aracılığıyla bir nesneye göndermede bulunabilmek, varolana ilişkin bir düşünceyi, bir bilgi içeriğini gerektirmektedir. Bu durumda şu sorularla karşılaşırız: Hakkında bilgi sahibi olmadığımız nesnelere nasıl göndermede bulunmaktayız? Nesne hakkındaki bilgimiz değiştiğinde, o nesneye göndermede bulunan kavram da mı değişmektedir?

3- Ahlaki ve Siyasi Tartışmalar

Özcülük iddiası, ister varlıkbilimsel alanda, ister dilbilimsel alanda sürdürülüyor olsun, konu “insan” olduğunda, tartışma ahlaki ve siyasi bir boyut kazanır. “İnsan olma” niteliklerinin ve bunlara bağlı pratiklerin evrenselliği üzerine bir tartışma doğar.

Özcülük, “**insan**” dediğimiz varolanın bizim ona ilişkin bilgilerimizden ve kavramlarımızdan bağımsız bir varoluşu olduğunu; dolayısıyla özü ya da özsel nitelikleri olduğunu söyler. Ya da “**insan**” kavramının değişmeyen, sabit bir özü olduğunu iddia eder; “insan” kavramı bir tanımlayıcı bilgidir ve “insan” dediğimiz varolan da bu tanımlayıcı bilgiye uygundur. Her iki durumda da özcülük, “insan” dediğimiz varolanın ya da “insan” kavramının varlığından yola çıkarak, “insan olma”ya dair bir düşünce veya hareket üretmenin kaynağı olur. Öte yandan, özcülük, “insan olma” konusundaki bazı betimlemeleri doğru

tanımlar olarak kabul edip, bu tanımlara uygun olmadığı varsayılan durumlara müdahale etmeyi, bu durumları düzenlemeyi ve denetlemeyi meşru görerek, nihayetinde **baskıcı ve dışlayıcı** bir anlayışa dönüşür. Ötekini tanımak ve anlamaktan ziyade ötekini tanımlanmış olana uydurmaya çalışmak, uymadığı takdirde zorlamak veya dışarıda bırakmak, insanlar arasındaki iletişimi ve bir arada yaşama pratiğini sorunlu hale getirir. O yüzden özcülüğe yönelik itirazlar ilk etapta çok etkileyicidir. Tanımlanmış dünyanın hiç de tanımlandığı gibi olmadığını, tarihsel ve toplumsal koşullara bağlı farklı anlayışların ve farklı yaşam biçimlerinin olduğunu düşünmek, dünyanın sürekli yeni imkânlarla açık bir yer olduğunu düşünmek yönünde umut vermektedir.

FEMİNİST KURAMDA ÖZCÜLÜK / ÖZCÜLÜK-KARŞITLIĞI TARTIŞMASI

Feminist kurama gelecek olursak, ister varlıkbilimsel alanda, ister dilbilimsel alanda sürdürülen tartışmalar olsun; yani ister **“kadın” dediğimiz varolanın** bizim ona ilişkin bilgilerimizden ve kavramlarımızdan bağımsız bir varoluşu olduğunu, dolayısıyla özü ya da özsel nitelikleri olduğunu söyleyen iddialar, ister **“kadın” kavramının** değişmeyen, sabit bir özü olduğunu, “kadın” kavramının bir tanımlayıcı bilgi olduğunu söyleyen iddialar olsun, her iki durumda da bu iddiaları önemli kılan, yarattıkları ahlaki ve siyasi sonuçlardır. Bu özcü iddialar, “kadın” dediğimiz varolanın ya da “kadın” kavramının varlığından yola çıkarak, “kadın olma” konusunda bir **toplumsal eleştiri** yapmanın ve **siyasi hareket** yaratmanın kaynağı olurlar. Öte yandan, bu özcü iddialar, belli bir “kadın olma” tanımından yola çıktıkları için, tüm kadınları tanımak ve anlamaktan ziyade, tüm kadınları bu tanıma uydurmaya çalışsan, uymadığı takdirde zorlayan veya dışarıda bırakan bir anlayışa dönüşürler. Sonuç olarak, özcülük, belli bir “kadın olma” tanımından yola çıkarak feminist felsefeye ve feminist harekete bir dayanak sağlıyor olsa da, yine belli bir kadın tanımından yola çıktığı için, kadınlar arasındaki farklılığı ve çeşitliliği göz ardı eden **baskıcı ve dışlayıcı** bir anlayışa dönüşür.

Nancy Fraser, Amerika’daki son dönem feminist tartışmaları kaleme aldığı makalesinde, özcülüğün yarattığı sorunlar karşısında yükselen yeni feminist iddialardan bahseder. 1980’lerin ortasında ortaya çıkan ve **kadınlar arasındaki eşitsizliği** merkeze alan bu iddialar, belli bir “kadın olma” tanımından yola çıkan ve bu tanıma uymayan kadınları baskı altına alan veya dışarıda bırakan özcü iddiaları eleştirmektedirler. Feminist kuramın, toplumsal cinsiyet farklılığını, ırk, etnik köken, ekonomik sınıf, biyolojik cinsiyet farklılığı gibi diğer farklılıkları göz ardı ederek inceliyor olmasını eleştirmektedirler. Özellikle var olan feminist iddiaların kendi hayatlarını aydınlatmadığını düşünen lezbiyenler ve siyah kadınlar, yaptıkları çalışmalarla tartışmaların farklı bir boyut kazanmasına neden olmuşlardır. Buna göre, toplumsal cinsiyet farklılığı üzerine kurulan feminist iddialar, beyaz, Batılı, heteroseksüel, orta sınıf kadına ayrıcalıklı bir yer kazandırmaktadır. Sonuçta, toplumsal cinsiyet farklılığına karşı oluşan feminist hareket, kadınlar arasındaki farklılığı göz ardı etmektedir. Bazı kadınların durumlarından ve kimliklerinden yola çıkılarak yapılan ‘yanlış evrenselleştirme’, feminist hareket içinde bir bütünlük sağlanmasını engellemektedir. Lezbiyenlerin, siyah kadınların, sosyo-ekonomik durumu kötü

olan kadınların, çalışmayan kadınların, vb. birbirinden ayrı hareket etmesi, feminist hareketin parçalanmasına neden olmaktadır.

“Kadın olma” konusundaki ‘yanlış evrenselleştirme’ye dikkat çeken bu iddialar, evrensel bir “kadın olma” tanımından bahsedilemeyeceğini söyleyen özcülük-karşıtlığının yükselişe geçmesine neden olmuştur. Özcülük-karşıtlığına göre, ne **“kadın” dediğimiz varolanın** özsel nitelikleri vardır, ne de **“kadın” kavramının** değişmeyen, sabit bir özü vardır. Ancak bu iddia, kimi zaman yanlış veya çelişkili anlamalara yol açar ve bazı tartışmalara neden olur. Temel tartışmalardan biri, **“kadın olma” konusundaki betimlemelerin çokluğundan kaynaklanan aşırı öznel ya da aşırı göreci eğilimlerdir.** Şöyle ki, özcülük-karşıtlığı, “kadın olma” konusundaki betimlemelerin tarihsel ve toplumsal koşullara bağlı olarak değişen çokluğunu kabul eder ve bu nedenle, “kadın olma” niteliklerinin ve bunlara bağlı pratiklerin evrensel olamayacağını ve belli bir “kadın olma” tanımından bahsedilemeyeceğini söyler. Öyleyse, “kadın olma” konusunda elimizde belli bir tanım, belli bir değerlendirme ölçütü yoktur ve kadın olmaya ya da toplumsal cinsiyete ilişkin tüm söylenenleri tam da “olduğu gibi” kabul etmemiz gerekmektedir. Dünyanın “olduğu gibi” kabul edilmesi ve sanki bizim onu kavrayışımızdan bağımsız varolduğumuz gibi anlaşılması, aslında özcü bir tutumun içine düşmek demektir. Bunun ahlâki ve siyasi sonuçlarıysa, dünyanın geri kalanına karşı kayıtsız insanlar yaratması ve dünyayı değiştirme ve dönüştürme konusundaki girişimleri gereksiz kılmasıdır: Kayıtsızlık ve atalet... Özcülük-karşıtlığı böyle anlaşıldığı takdirde, dünyanın bir yerinde, örneğin, kadına yönelik şiddet varsa ve dünyanın o yerinde bu uygulama sorun addedilmeyip sürdürülüyorsa, yapacak bir şey yok, bu durum öylece kabul edilmeli ve yaşam devam etmeli demektir. “O toplumda kadına yönelik şiddet varmış, ne yapalım, kendi bağlamında kabul edilebilir olmalı, aksi takdirde elimizde bir ‘doğru’ varmış gibi müdahale ederek onların özgürlüğüne ve özerkliğine saldırmış oluruz” veya “O toplumda kadına yönelik şiddet mi varmış, ne yapalım, şimdi bizim toplumumuzda yok diye kendi ‘ayrıcılık’ konumumuzdan yola çıkıp kendi ‘değer yargılarımızı’ beyan edersek kültürel sömürgeciliğe katılmış oluruz” gibi sözler duymak mümkündür öznelciliği ya da göreciliği savunanlar. Ama bunun duyarlı ve anlayışlı bir tavır olup olmadığı tartışmalıdır. Çünkü böyle bir bakış açısının ahlâki ve siyasi sonuçlarından biri de, dünyanın geri kalanına karşı kayıtsız insanlar yaratması ve dünyayı değiştirme ve dönüştürme konusundaki girişimleri gereksiz kılmasıdır. Görüldüğü üzere, özcülük-karşıtlığının yarattığı kayıtsızlık ve atalet, feminist felsefenin ve feminist hareketin önünde bir engel oluşturmaktadır.

SONUÇ

Sonuç olarak, özcülük, belli bir “kadın olma” tanımından yola çıkarak feminist felsefeye ve feminist harekete bir dayanak sağlıyor olsa da, yine belli bir kadın tanımından yola çıktığı için, kadınlar arasındaki farklılığı ve çeşitliliği göz ardı eden **baskıcı ve dışlayıcı** bir anlayışa dönüşmektedir. Özcülük-karşıtlığı ise “kadın olma” konusundaki betimlemelerin tarihsel ve toplumsal koşullara bağlı olarak değişen çokluğunu göz önüne alarak, yeni imkânlarla açık bir dünya konusunda umut verirken, yine bu betimlemelerin çokluğundan yola çıktığı için, “kadın olma” sorunlarına karşı kayıtsız ve bu sorunlar karşısında hareketsiz bireyler yaratmaktadır. Bu durumda, **özcülük-karşıtlığı sorunlarıyla birlikte**

tartışmaya devam eden özcülük-karşıtı görüşler önemli bir gündem oluşturmaktadır. Ancak, feminist felsefe ve feminist hareketin devamlılığı açısından büyük önem taşıyan bu tartışmaları, vakit darlığından dolayı bu oturumda ele alamayacağız. Feminist kuramdaki özcülük / özcülük-karşıtlığı tartışması üzerine yaptığımız bu analizle yetineceğiz.

KAYNAKÇA

Benhabib, Seyla : “Feminizm ve Postmodernizm: Huzursuz Bir İttifak”, **Çatışan Feminizmler: Felsefi Fikir Alışverişi**, çev. eride Evren Sezer, İstanbul, Metis Yayınları, 2008

Butler, Judith: **Gender Trouble**, 2.bsm., NewYork, Routledge, 2006

Butler, Judith: “Olumsal Temeller: Feminizm ve Psotmodernizm Sorusu”, **Çatışan Feminizmler: Felsefi Fikir Alışverişi**, çev.Feride Evren Sezer, İstanbul, Metis Yayınları, 2008

Denkel, Arda:**Nesne ve Doğası**, İstanbul, Doruk Yayıncılık, 2003

Donovan, Josephine:**Feminist Teori**, çev. Aksu Bora, Meltem Ağduk Gevrek, Fevziye Sayılan, 4. bsk., İstanbul, İletişim Yayınları, 2007

Fraser, Nancy: “Equality, Difference and Democracy: Recent Feminist Debates in the United States”, **Feminism and the New Democracy: Re-siting the Political**, ed. Jodi Dean, London, Sage Publications, 1997

Maalouf, Amin: **Ölümcül Kimlikler**, çev. Aysel Bora, 26.bsk.,İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, 2008

Sen, Amartya: **Kimlik ve Şiddet: Kader Yanılsaması**, yay.haz. Zülfü Dicleli, çev. Ahmet Kardam, İstanbul, Türk Henkel Yayınları, 2006

Stone, Alison:“On the Genealogy of Women: Against Essentialism in Feminist Philosophy”, **Third Wave Feminism: A Critical Assesment**, 2.bsm., ed. Stacey Gillis, Gillian Howie, Becky Munford, London, Palgrave, 2007

EDİRNE SOSYAL YAŞAMINDAN ÖRNEKLEME İLE SEÇİLMİŞ BEŞ KADIN VE ÇALIŞMALARI

*Özlem AĞIRGAN**

Konum, Edirne yaşamında etkin rol oynamış üniversite mezunu, meslek sahibi olmuş, bu mesleği başarı ile sürdürerek meslek yaşamında “ilk”leri yakalamış çeşitli mesleklerden beş kadının, çalışmaları ile Edirne kentine katkıları.

Çeşitli iş dallarından örnekleme ile seçtiğim kadınlarımız; Doktor Saadet Yardım; (Kadın Hastalıkları ve Doğum Uzmanı), Edirne Ana Çocuk Sağlığı Hizmetleri ve Sosyalizasyon Projesi’nde ilk görevli kurucu ve uygulayıcı doktor. Gül Ercan (İş kadını ve siyasetçi). Prof. Dr.Armağan Tuğrul (Trakya Üniversitesi İç Hastalıkları ABD Başkanı. Endokrinoloji ve Diabet kliniğini kurucusu. Ayrıca Hipertansiyon ve Trioid Üniteleri’ni de Trakya Üniversitesi’nde kuran Doktor. Doç Dr. Mehtap Cömert (Ressam, Dekorator, Akademisyen ve Edirnekâri Sanatı Uzmanı). Pek çok kişisel ve toplu sergilere yurt içi ve yurt dışında katıldı. Gönül Uyanıktır. (Edirne Hudut Gazetesi sahibi, Gazeteci, Siyasetçi) Hürriyet Gazetesi Almanya Muhabirliği.

İki doktor, iki iş kadını ve siyasetçi ile bir de sanatkâr. Hepsinin ortak noktası Trakya’lı olmaları. Gül Ercan Alpulu doğumlu. Diğerleri Edirne doğumlu. Mesleklerinde başarılı olmaları yanında Sivil Toplum Örgütleri’ndeki çalışmaları ile “Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları”nda örnek teşkil edecekleri kanısındayım. Bu nedenle onları sizlere yaptıkları ve düşünceleri ile tanıtmak istiyorum.

Dr. SAADET YARDIM (Kadın Hastalıkları ve Doğum Uzmanı)

Edirne’li esnaf bir ailenin (Camcı Abdullah efendi ve Şemsi Hanımın) kızı olarak 1924 (1340) dünyaya gelen Saadet Hanım’ın” beybaba “ dediği Dr. Bahattin Öğütmen (halasının eşi) elinden tuttu. Henüz daha kız çocuklarının çok az okutulduğu bir dönemde Bahattin beyin teşvikiyle ilk- Orta ve Liseyi Edirne’de Edirne Lisesi gibi köklü bir okulda bitirdi. Yine beybabasının desteği ile sınava girerek İstanbul Tıp Fakültesi’ni kazandı. Dr.Bahattin beyin Ankara’ya Milletvekili olarak yerleşmesi nedeniyle, kaydını Ankara Tıp Fakültesi’ne aldırıldı. Buradan 1949 da mezun oldu. Ankara Doğumevi’nde volanör olarak çalıştı. Daha sonra Edirne’de beybabası Dr. Bahattin Öğütmen’in muayenehanesinde pratisyen hekim olarak görev yaptı. Bu dönemde Edirne Kız Öğretmen Okulu doktorluğunu da üstlendi.1955 yılında ihtisas yaptı ve 1.5 yıl Samsun’da 1.5 yıl İstanbul Şişli Etfal Hastanesi’nde “Nisaiye Mütahassısı” olarak çalıştı. Edirne’de serbest Nisaiye Mütahassısı olarak görevini sürdürdü.

MESLEKİ BAŞARISI VE İLKLERİ

Saadet Hanım edindiği bilgilerini, yeniliklere açık ama kurallar içinde yaşamını sürdürerek çevresine yayan” Atatürk İlkeleri” ışığında hareket eden bir kişilik yapısı sergiler.

* Araştırmacı -Yazar-Şair-Ozan Ağacı Dergisi Genel Yayın Yönetmeni.

UNİCEF' in Edirne'ye gönderdiği bir çok tıbbi malzemenin köylerde kullanılabilmesi için "Ana-Çocuk Sağlığı İstasyonları ve kentte Ana -çocuk Sağlığı Merkezi" kurulması gerektiği dönemde, Edirne Sağlık Müdürü Dr. Ali Rıza Alperat tarafından serbest doktor iken bu iş için görevlendirildi. İşte ilkleri bu dönemde başlar.

-Edirne Merkez Köyleri içinde, devletin maddi katkısı olmadan 5 adet Ana-Çocuk Sağlığı istasyonu açmak üzere görevlendirildi. Başarmanın zor olduğu bu görevi baştan kabul etmekten çekindi. Ancak konu Edirne olduğu için UNİCEF' ten gönderilen dönemin güzel jinokolojik malzemelerini (Ebe Çantaları'nı, Stetescopları, Küvetleri, Muayene Masaları'nı ve ilaçları) kaçırmak istemez. Edirne için kabul eder. Köy kahvelerine giderek insanları aydınlatmağa başlar. Kadın olması önüne zorluklar çıkarsa da Beybabasını tanıyan köylülere onun ismi ile ulaşır. Sloganı" siz bize iki oda verin biz her şeyi hazırlayarak hastalarınıza köyünüzde bakacağız" olur.

-Edirne Merkez'inde Ana-Çocuk Sağlığı Merkezi'ni arkadaşlarıyla birlikte kurar. Başhekim olarak atanır.

-Köylerde ilk Ana-Çocuk Sağlığı İstasyonu'nu "Hıdırağa" köyünde açar. Önce derme çatma bir binada açılan sağlık Ocağı sonraki Sağlık Müdürü Dr. Ratip Kazancıgil tarafından yeniden yaptırılır. Bundan sonraki dönemde Ratip beyle uyumlu çalışmalarını sürdürür. Zaman içinde Hıdırağa merkez olmak üzere Küçükdöllük, Kayapa, Hasanağa, Korucu köyleri de bu istasyondan yararlanır.

-İkinci ocak olarak ta Demirhanlı köyü istasyonunu açar. Musabeyli, Haciumur, Karayusuf, Köşen çiftliğini buraya bağlar. Daha sonra Süleoğlu ilçesinde istasyonun açılmasına uygulayıcı olarak katılır.

-Karakasım'da açılan istasyona Orhaniye, Elçili, Doyran, Tatarlar, Tayakadın köylerini bağlanmasını sağlar.

-Sarayakpınar istasyonuna; Uzgaç, Karabulut, Ekmekçi köylerinin bağlanması çalışmalarında bulundu.

-Bu istasyonlar ve bağlanan köylerin planlaması köylerdeki ebelerin, ebe ninelerin hijyen esaslarına göre eğitilmesi için seminerler düzenledi. Ocaklara bağlanmalarını sağladı. (Zaman içinde sağlık memurları ve kentin sağlık örgütlerindeki hekimler de bu projeye dahil edilmesine öncülük etti.)

-Çalışmalarında Edirne Merkezi ve Merkez Köyleri'nde başarılı olunca Uzunköprü ve Keşan ilçelerindeki örgütlenmelerde yönlendirici olarak görev aldı.

Açılışları gösterişsiz yaparak tabelalarını kendi astı. Köy çalışmalarında köylüye yakın olmak, onlardan biri gibi gözükmek için gösterişsiz giyinerek, takı takmaz, sade bir insan olarak aralarına katıldı. Eğitim Araçları Merkezi'nden filmler alıp, erkek ve kadınları kahvehanelere toplayarak; Aile, Ana-Çocuk Sağlığı, Doğum Kontrolü konularında bilgilendirme çalışmalarını yürüttü.

-Pilot Bölge olarak Edirne’de proje başarılı olunca, Devletten de ödenek sağladı. Kentteki diğer hekimler ve Verem Savaş Derneği, Kadınlar birliği gibi v.s Derneklerle işbirliği sağlayarak, kadın ve doğum kontrol ve tedavi, spiral takma dışında, aşılama çalışmalarını da kontrollü olarak sağladı.

Bu çalışmalarda” halkı ikna etmek için, en doğru yolu bulmak, en olumlu sonucu almak için, gece gündüz planlar yapıtı. ”Yaz-kış süreklilik” esası ile yaptığı bu çalışma Ana-Çocuk Sağlığı Merkezleri’nin kapatılarak, Sağlık Ocaklarına çevrilmesine kadar devam etti. (Bugünlerde pek çok köyde bu ocakların kapısına kilit vuruldu. Bu gün Aile Hekimliği statüsünde bu hizmetler sürdürülüyor.)

-1967 Yılında Milli Eğitim Doktorluğu’na geçer.1979 yılına kadar bu görevde çalışır. Daha sonra Serbest çalışarak, 45 yıllık meslek yaşamını 1993 yılında sonlandırır.

DİSİPLİNLER ARASI ÇALIŞMALARI:

Verem Savaş Derneği Üyesi (Aşılama çalışmalarında aktif rol oynadı), Kadınlar Birliği Edirne Şubeşi Başkanlığı yaptı, çalışmalarına devam ediyor Edirne Turizm Derneği Kurucularından, Sağlık Kuruluşları Derneğinin kurucularından. Erkek yetiştirme Yurdu Derneği, Kız Yetiştirme Yurdu Derneği Üyesi, Huzurevi kuruluş çalışmalarında bulundu ve Derneği’nde görev aldı. Çevre Koruma Derneği Üyesi, Atatürkçü Düşünce Derneği Üyesi, Yardımseverler Derneği Üyesi, Trakya Üniversitesi Dar’üş şifa Müzesi kuruluş çalışmalarına katıldı, AIDS ile mücadele çalışmalarına katılmaktadır. Edirne Yerel Tarih Grubu üyesi. Edirne ile ilgili çalışmalarına devam ediyor.

Kendi ifadesi ile kendisi ile ilgili düşünceleri şöyle: Bir Nisaiyeci olarak hiç kürtaj yapmadığını Nüfus Planlaması Kanuna sadık kaldığını, korunma yöntemlerinin uygulanmasında başarılı olduğunu ifade etmektedir. ”Ben Edirne’nin Saadet Ablasıyım, büyük-küçük, köylü- kentli böyle çağırır demektedir.

GÜL ERCAN (Mali Müşavir, İş Kadını, Siyasetçi)

Kırklareli’nin Alpulu ilçesinde 1952 yılında doğdu. İstanbul Üniversitesi İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi’nin, İktisat-Maliye Bölümü’nü bitirdi.

MESLEKİ VE KURUMSAL ÇALIŞMALARI

-Banka Kambiyo Memurluğu’nda 1970-1974 yılları arasında çalıştı. Daha sonra 1975-1982 yıllarında Tekel Genel Müdürlüğü Pazarlama Uzmanlığı görevinde bulundu.

-Bu dönem içinde aynı zamanda 1979-1981 tarihlerinde Edirne Trakya Üniversitesi’nde Öğretim Görevlisi olarak, derslere dışarıdan kadro dışı olarak katılarak çalıştı.

-1982-1987 yılları arasında aynı zamanda Serbest Mali Müşavirlik görevini sürdürdü.

-Türk Hava Yolları Genel Müdürlüğü Danışma Kurulu Üyeliği'nde bulundu.

-Tredaş Genel Müdürlüğü Denetim Kurulu Üyeliği yaptı.

-1991 yılında özel HGE İmport-Export Firmasını kurdu.

İş kadını olarak çalışmalarını sürdürürken Dernekler ve sivil Toplum Örgütlerinde görev aldı

DERNEK VE SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNDEKİ GÖREVLERİ:

Gül Ercan, meslek olarak seçtiği, İktisat- Maliye çalışmaları dışında;

-Türk Kadınlar Birliği Edirne Şubesi Başkanlığı'nı 1981-1987 tarihleri arasında yürüttü.

-Türk Kadınına güçlendirme ve Tanıtma Vakfı Edirne Şubesi Başkanlığı'nı yaptı. Hem Kadınlar Birliği hem de vakıf çalışmalarında Atatürk İlkeleri'ni düstur edinerek çalışmalar yaptı. Kadın sağlığı, kadının ekonomik durumu, yaşam biçimi konularındaki çalışmalarından birkaç örnekleme yaparsak;

-Lalapaşa/Çallıdere ve Süleoğlu, Domurcalı köylerinden başlayarak Sağlık Karavanı ile köylerdeki kadın ve çocuklara hizmet götürülmesine öncülük etti. Ebe'si bulunmayan 31 köye bu hizmeti götürdü. Döneminde Türk Kadınına Güçlendirme ve Tanıtma Vakfı Edirne Şubesi Başkanı iken, Edirne Huzurevi'nin sorunları, kadro eksiklikleri ve boş yerler konusunda bilgiler toplayarak” Türkiye'nin geleneksel yapısında yaşlıya saygı vardır” diyerek, boş yerlere yaşlı kadınların yerleştirilmesi için çalışmalar yaptı.

-1985 yılında Türk Kadınlar Birliği Başkanı iken Edirne Eski camii karşısında bulunan “ 50 Yılo Kadın Hakları Parkı'nı” kazandırdı.

-Milli Eğitim Bakanlığı ile Türk Kadınına Güçlendirme ve Tanıtma Vakfı Koordinatörlüğü'nde bütün yurttan başlayan” Gecekondu ve Kırsal Bölgelerde” Temizlik ve Sağlık Eğitimi Projesini Edirne'de başlattı ve yürüttü. Edirne'de bayan mahkûmlara okuma- yazma kursu açarak okuma- yazma bilmeyen 54 bayan mahkûma okuma belgesi kazandırdı. Bu projenin finansmanını sağlamak amacıyla; milli mankenlerini ve modaevlerini Edirne'ye getirerek burada geniş katılımlı defileler düzenledi. Edirne'de bayan mahkûmların ihtiyaçlarını karşılama amaçlı gelir elde etmek üzere, piyangolu, müzikli, defileli yemekler düzenledi.

-1992-1998 yıllarında Edirne Anavatan Partisi İl Yönetimi Başkan Yardımcılığı görevin de bulundu.

-ANAP Edirne 18.(1987) dönen 4. sıra ve 19. (1991) döneminde 1. sıra Milletvekili aday adayı oldu.

-ANAP Edirne İl Yönetim Kurulu Başkanı oldu.

-ANAP Genel Merkez Disiplin Kurulu Sekreter üyeliğinde bulundu(1998).

-Halen Mali Müşavir olarak görev yapmaktadır.

İktisat-Maliye ve Siyaset yüklü yaşamına kadın derneklerindeki aktif çalışmalarını da ekleyen Gül Ercan, dolu dolu yaşarken, kadın konularında çalışmalarını sürdürmektedir.

Prof.Dr. AYŞE ARMAĞAN TUĞRUL (Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğretim Üyesi.)

-1957 yılında Edirne'de doğdu. İlk Orta ve Liseyi Edirne Lisesi'nde bitirdi.(1974) Daha sonra İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi'nden mezun oldu(1980). Mikrobiyoloji Kürsüsü'nde Uzmanlık Eğitimi'ne başladı. İhtisas süresinin son yılında imtihana girmeyerek Trakya Üniversitesi'ne geçti.

-1982 yılında İç hastalıkları Ana Bilim Dalı'nın ikinci asistanı olarak göreve başladı.

-1983 yılında uzmanlık eğitimine başladı.

-1985 yılında Trakya Üniversitesi'nde hizmete açılan Hipertansiyon Polikliniği'ni kurdu.

-1986 yılında Uzmanlık Eğitimi'ni tamamladı.

-1988 yılında Trakya Üniversitesi İç hastalıkları Ana Bilim Dalı'nda Yardımcı Doçent oldu. Zorunlu hizmetini tamamladı.

-1992 yılında Trakya Üniversitesi İç Hastalıkları Doçenti oldu.

-Trakya Üniversitesi'nde Kardiyoloji, Endokrinoloji ve Diyabet Polikliniğini kurdu.

-1998 yılında Trakya Üniversitesi'nde Profesör oldu. İç Hastalıkları Ana Bilim Dalı Başkanlığı'na getirildi. Burada ki görevlerini başarı ile sürdürürken yine Trakya Üniversitesinde Hipertansiyon ve Tiroid Poliklinikleri'ni kurdu. Halen bu görevlerinin yanında Trakya Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Ana Bilim Dalı Başkanı olarak görevini sürdürmektedir.

Mesleği dışında ek görevleri;

-1995 -1999 Trakya Üniversitesi Öğrenci Bilimsel Araştırma Kurulu Başkanlığı yaptı. Bu dönemde I. Öğrenci Günlerini (31 Mayıs 1995) ve daha sonra II. Öğrenci Günlerini(20 -21 Mayıs 1996) düzenledi. TÜTFÖBAK (Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Bültenini) çıkardı.1994 yılında ” Hemodiyaliz Ünitesi'nin kurulması için ön çalışmalar yaptı. 1994 -1997 yılları arasında Nefroloji hastalarının takibini üstlendi diğer görevlerini de bu görevleri ile birlikte sürdürdü.

-1997 vekaleten 1999-2004 yıllarında asaleten Trakya Üniversitesi Devlet Konservatuarı Müdürlüğü'nü üstlendi.

-Üniversite Eğitim Komisyonu'nda, Üniversite Yönetim Kurulu'nda, Üniversite Senatosu'nda çalıştı. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Edirne Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu'nda Yönetim Kurulu üyeliği yaptı.

DİĞER HİZMETLERİ

-2000 yılında Edirne Valiliği, Trakya Üniversitesi Devlet Konservatuvarı Öğretim elemanı olan sanatçıların desteğinde 3 yıl boyunca “Uluslar Arası Edirne Sanat Festivali”nin düzenlenmesine katkıda bulundu.

-Türk Endokrinoloji ve Metabolizma Derneği üyesi bu dönemde (2006) ”Nöroendoktrin Tümörler Sempozyumu”nu Edirne’de düzenleyenler arasında yer aldı.

-2001 Edirne Filarmoni Derneği kurucuları arasında yer aldı. Gerek dernekteki görevi sırasında gerekse Trakya Üniversitesi Devlet Konservatuvarı Müdürlüğü görevi sırasında Üniversite Orkestrası yurt içi ve yurt dışı konserlere katıldı. Türkiye’de yalnız 18 adet bulunan Stanwey Piyano’dan birini kendisinde bir miktar maddi katkıda bulunarak Trakya Üniversitesi Konservatuvarı’na kazandırdı.

-Trakya Üniversitesi’ne bağlı Fakülte ve Yüksek okullarda komisyon ve kurul üyelikleri yaptı.

-Trakya Üniversitesi Öğretim Elamanları Derneği Başkanlığı görevini halen sürdürmektedir. Atatürkçü Düşünce Derneği Üyesi, Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği Üyesi, Trakya Öğretim Üyeleri (TÜDER) Başkanlığı yaptı (2007). Derneğin amaçları çerçevesinde çeşitli konuları içeren toplantı ve söyleşileri düzenledi. Özlük hakları ve siyasal- sosyal bilinçlendirmenin gerektirdiği aktivitelerin gerçekleşmesi çalışmaları yaptı. Üyesi olduğu tüm derneklerin aktivitelerine katılmaktadır.

Atatürk İlkeleri’ne bağlı ve çalışkan kentinin insanlarına kendi dalında hizmet veren güler yüzlü, mütevazı müzik sanatına aşırı hassas ilgi ve bilgili sosyal derneklerde de görev üstlenen bir Edirne’li Tıp Kadını’dır.

GÖNÜL UYANIKTIR (Yazar-Gazeteci- İş Kadını-Siyasetçi)

Edirne’de doğdu. İlk, orta ve Liseyi Edirne’de bitirdi.(Edirne Lisesi 1974-1975 mezunu) İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Gazetecilik ve Halkla İlişkiler Enstitüsü’nü 1978 yılında bitirdi. Türkiye’de kadın gazeteci olarak iş bulamayınca Almanya’ya (Nürnberg) kentindeki ailesinin yanına öğrenci statüsü’nde gitti. Çünkü o dönemde ya evlilik nedeniyle ya da öğrenci statüsü’nde ailesinin yanına gidilebiliyordu. Önce Almanya’da Dil Kursları’na katıldı. Bu aşamada tanıştığı Mehmet Kartal ve birkaç arkadaşı tarafından çıkarılma çalışmaları yapılan 2 sayfalık ilk Türk Yerel Gazetesi’nde görev aldı ve yazılar yazdı.

Erlagen’de Frederix Alexander Üniversitesi’nde tekrar hazırlık Öğretimi ve Üniversite yaşamı devam etti. Burada 18-20 yaşındaki arkadaşları arasında tek kadın öğrenci olarak yalnızlık çekti.

Hürriyet Gazetesi Almanya Bürosu’nun bir muhabir ihtiyacı ilânı üzerine müracaat etti. Bir süre sonra bu göreve kabul edildi. Gazetede “Günlerle Gelen “ isimli köşede yazılar yazdı. İlk Haberi Grundig Fabrikası’nın işçi çıkarma haberi idi. Paralı çıkışa zorlanan Türk işçilerini ikinci sınıf insan yapma davranışlarını aktardı. Elektronik Devi Max Grundig ile Fürth’teki fabrikasında

yaptığı söyleşi ile ilgi çekti. İyi bir çevre edindi. Türk Konsoloslugu'nun, Federal Çalışma Bakanı'nın, Nürnberg ve Fürth Belediye Başkanları'nın, Sivil Toplum Örgütleri'nin tüm etkinliklerine davet edildi. Hem Türk ve hem de kadın gazeteci olmasıyla ilgi çekti. Yaptığı röportajlarıyla ses getirdi. Yeni açılacak Hürriyet Gazetesi Nürnberg Bürosu görevini Memleketi Türkiye'yi çok özlemesi nedeniyle red ederek 1984 yılında Türkiye'ye döndü. Ancak aradığını bulamadı. Bir süre işsiz kaldı.

1985 yılında Edirne Gazetesi Sahibi Murat Turgu tarafından tekrar muhabirliğe getirildi. Mesleğine sıfırdan yeniden başladı. Edirne'de Hürriyet Gazetesi Bürosu açıldığında (1988) kadrolu muhabir olarak bu göreve atandı. Aynı yılda yine hürriyet bürosunda görevli (Gurbet Gökçe) ile evlendi. Eşi ile aynı yerde çalışması uygun görülmediğinden tekrar görevinden ayrıldı. Ta ki; Hudut Gazetesini satışa çıkaran Doğan Şuta'dan babası tarafından bu gazete satın alınarak kendisine hediye edilene kadar gazeteciliğe dönemedi. 3. kez sıfırdan mesleğine başladı.

MESLEĞİNDE BAŞARILARI VE ÖDÜLLERİ

-Başlangıçta Hudut Gazetesi'ni 12 sayfa olarak çıkarmağa başladı. Beraberinde baskı ve matbaa işleri de yaptı. Gazetesinde "Günce" isimli köşesinde yakın çevre ve ülke genelinde yazılarına devam etti.

-Sarı Basın Kartı'na 23.3.1987 yılında sahip oldu.

-Ulusal bazda, Anadolu Basını'nı Özendirme Yarışması'nda Türk Dili'ni güzel kullandığı için Türk Dili" dalında 21.12.1987 de ödül aldı.

-Spor konusundaki yazı ve haberleri ile Amatör Spor Kulüpleri Federasyonu tarafından ödüllendirildi.

-Edirne Gazeteciler Cemiyeti'nin gazetesi Hudut'a verdiği ödül.

-Dünya Gazetesi tarafından 2002 yılında Edirne'de 15 kişiye iş verip kendisi de işçi gibi çalışan iş kadını yani işveren olması nedeniyle "Yılın İş Kadını" olarak ödüllendirildi.

-Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü'nden makale dalında aldığı birincilik ödülü gibi yerel ve ulusal bazda çok sayıda ödülün sahibi oldu.

SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİ İLE İLİŞKİLERİ

Dört yıl süre ile Trakya Gazeteciler Derneği başkanlığı yaptı.(o dönemde Türkiye genelinde ilk ve tek gazeteciler derneği kadın başkanındı) Türkiye Gazeteciler Federasyonu'nu kuran 22 kişilik kurucu komitede yer aldı. Trakya-Edirne-Güneydoğu Avrupa Gazeteciler Dernekleri Üyesi(I. Dönem Başkanı), EDSİAD Edirne İş adamları Derneği'nin ilk kadın üyesidir. CHP Üyesi, Sosyal Siyaset Edirne Platformu kurucularındandır.

Kendi deyimi ile "her gazete geleceğe bir yatırımdır" diyen Gönül hanım, Hudut Gazetesi'nin genç muhabirlere her zaman bir okul olmuştur" söyleminden sonra "En büyük sıkıntım kendime ait zamanımın olmayışıdır. Bunu geç yatarak gidermeğe çalışıyorum. Kısacası mesleğin getirdiği plân ve programcılığı, kendime ait zamanları plânsız yaşayarak tolere etmeğe

çalışıyorum. Benim için her an her şey olabilir” diyerek konuyu gizemli bitirmek istemiştir.

Yard.Doç.Dr: Mehtap CÖMERT (Dekorator, Ressam, Akademisyen)

1952 yılında Edirne’de doğdu. Kız Öğretmen Okulunu 1990 yılında bitirdi. Edirne köylerinde 3 yıl İlkokul Öğretmenliği yaptı. Daha sonra Tatbiki Güzel Sanatlar Yüksek Okuluna girdi ve 1978 yılında dekoratör ressam olarak mezun oldu. 1978-1984 yıllarında ”Edirne Devlet Güzel Sanatlar Galerisi Müdürlüğü” görevini sürdürerek, bu dönemde kurum ve kuruluşlarla kişisel sergilerin açılmasını, 80 adet serginin düzenlenmesini (organizasyonunu) yaptı. Bu dönemde kısıtlı kadro koşullarına rağmen yetişkinlere modelaj hafta arası ise çocuklara resim kursları açtı. Güzel Sanatlar Galerisi’ni aktif izleyicisi bol bir sanat ortamı haline getirdi.

-1985 ve 1997 yılları arasında Trakya Üniversitesi Mimarlık Yüksek Okulu Duvar Süsleme Sanatları Bölümü’nün kuruluş çalışmalarında ve Öğretim Üyeliği görevinde bulundu. 1987 yılında Mimar Sinan Üniversitesi’nde Sanatta yeterlilik yaptı.1995 de Yard. Doç. Dr. olarak Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü’nde görevini sürdürdü.

-(1995 -2002)yılları arasında Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitimi Bölüm Başkanlığı ve Öğretim Üyeliği görevini sürdürdü. 2005 yılında bu görevden emekli oldu.

-”Edirnekâri” adını verdiği özel atölyesinde çalışmalarını sürdürmekte ve bu konuda özel öğrenciler yetiştirmektedir

SERGİLERİ ve ÖDÜLLERİ:

-1975-2008 yılları arasında kişisel ve karma, ulusal ve uluslar arası 56 adet sergi açmıştır. Bu sergilerde Katılım Belgeleri ve Teşekkür Plaketleri aldı.

-1980 Akbank Marmara Bölgesi Fotoğraf Yarışması mansiyon ödülünü.

-1980 yılında Bölgelerarası Fotoğraf Yarışması Mansiyon ödülü.

-2002 Yalçınlar Sürekli Fotoğraf Yarışması 2. Etabında Mansiyon ödülü

-İFSAK katıldığı sergilerde katılım belgeleri ve teşekkür plâketleri aldı.

-1980. Akbank Trakya Bölgesi Fotoğraf Yarışması Mansiyonu.

-1980. Akbank Bölgeler Arası Fotoğraf Yarışması Mansiyonu.

MESLEKİ UYGULAMALARI

-1975-1995 yılları arasında duvar ve çeşitli mekânlarda büyük ebatta ve Türkiye ve Edirne’nin çeşitli yerlerinde vitray, duvar panosu, Malâkârî, buzlama ve mozaik tekniklerinde çok sayıda eser ortaya koydu.

EĞİTİM UYGULAMALARI

-1985-1997 yılları arasında duvar resmi, kalemişleri, alçı süsleme, çini pano, alçı rölyef, malâkârî ahşap kapı restorasyonu konularında Trakya Üniversitesi Dekoratif Resim Bölümü öğrencileriyle birlikte gerçekleştirdi.

ULUSLARARASI ETKİNLİKLERİ

-1997-2008 yılları arasında Uluslararası düzeyde Bulgaristan/Haskova, Strazagora, Sofya, Plodiv, Varna ayrıca Slovakya'da /Zazriva, Bratislava Türkiye'de İstanbul, Çanakkale Edirne illerinde kurumlarda araştırma ve projelere katıldı ve çalışmalarda görevlendirildi.

-Eylül 2004 "EDİRNEKARİ" isimli kitabı Trakya Üniversitesi tarafından basıldı. Yurtiçi ve yurt dışı çeşitli dergilerde 26 adet mesleği ile ilgili konularda yayın yaptı.

SEMPOZYUM VE KONFERANSLARI

Yurt içi ve Yurt dışında 25 adet sempozyum ve konferansa katıldı.

SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNDEKİ ÇALIŞMALARI

-EFOT Edirne Fotoğraf Amatörleri Derneği Kurucu üyesidir.

-Çevre Gönüllüleri Derneği Kurucu Üyesidir.-

-EKSAD Edirne Kültür Sanat Derneği Kurucu üyesi ve eski başkanıdır.

-Çalışmalarına halen emeklilik sonrası da bu derneklerde devam etmekte ve kendisine ait Edirnekârî atölyesinde bu otantik sanatla ilgili genelde hanım öğrenciler yetiştirmektedir.

SONUÇ:

Edirne yaşamında kendilerini yetiştirip birikimlerini ve kazanımlarını halkı adına değerlendiren beş kadınıma sizlere tanıtmak istedim. Eğitilmiş Türk kadınının toplumuna verdiği hizmetleri ve değerleri" Sakarya Üniversitesi Uluslararası Katılımlı Kadın Çalışmaları Kongresi"nde tanıtılabilmekten büyük onur duyuyorum ve beni dinlediğiniz için teşekkürlerimi arz ediyorum.

KAYNAKLAR:

-AĞIRGAN, Özlem/Dünden Bu güne Edirne İsimler Sözlüğü/Edirne: Ulusal Bellek Yayınları.2004.256 s.

-Prof.Dr. ERDEMİR, Ayşegül Demirhan-Dr. NAMAL, Arın /Ana Çocuk Sağlığı Hizmetlerinin Köylerimize indirilişinde bir öncü, Kadın Hastalıkları ve Doğum Uzmanı Dr. Saadet Yardım./Nobel Tıp kitapevi 2001,240 s.

-AĞIRGAN, Mehmet/ Dekoratör, Ressam, Akademisyen Mehtap Cömert ile Söyleşi/Ozan Ağacı Dergisi / Edirne. 2008 Sayı:63 sayfa3-7

-AĞIRGAN, Mehmet /Muhabirlikten Gazete Sahipliğine Uzanan Çizgide Edirne'li Kadın Gazeteci Gönül Uyanıktır ile Söyleşi/Ozan Ağacı Dergisi, Edirne.2007 Sayı:61, sayfa:3-9.

-Edirne Gazetesi:13.3.1990

-Edirne Gazetesi:24.3.1990

-Edirne Gazetesi:16.2.1989

-Edirne Gazetesi:3.6.1991

-kişilerle tarafımdan yapılan karşılıklı konuşmalar.

KADININ AILE İÇİ VE SOSYAL ROLLERİNİN DENGELENMESİ

Prof.Dr.Sami Şener

Giriş

Kadın, toplumda önemli bir sosyal konumda bulunmakta ve aile gibi, sosyal hayatın ilk ve en güçlü nüvesi olarak sürekliliği ve canlılığı temin etmede başrolü oynamaktadır. Erkeğin fiziki güç ve mücadele azmi, daha çok ağırlığını aile dışı alanlarda göstermesine karşılık; kadın, ruhi özelliklerinin gelişmesi ve hassas bir yapısı, insan gelişimi ve eğitilmesindeki psikolojik ve pedagojik vasıfları ve başarısı sebebiyle, daha çok aile içi rol ve görevleri yerine getirme başarısı ile kendisinin ön plana çıkarmaktadır.

Türk tarihinin uzun dönemi, kadının çocuk eğitimi ve yetiştirilmesi yanında, aile kaynaklı ekonomik işleri ve üretimi yürütme rollerini de birlikte gerçekleştirdiğine şahit olmaktadır. Bu haliyle kadın, hem evin yürütücüsü ve planlayıcısı olurken; hem de ev kaynaklı üretim çalışmalarının merkezinde bulunmak suretiyle, ekonomik faaliyetlere katkı yaparak ailenin yürütmesinde önemli roller üstlenmiştir.

İhtiyaç ve şartların değişmesi, her konuda olduğu gibi, kadının da sosyal rollerinde bazı değişiklikler ortaya çıkarmıştır. Sosyal kanunlar gereği, kadın da bu değişim ortamında, kendine ait rolleri kendince seçmesi gerekirken, bazı değişim aktörlerince yoğun etki altına alınmış ve bir ölçüde de yönlendirilmiştir.

Günümüz; böyle bir hassas konuda, kadının toplumsal ve aile içi rollerini dengelemesi konusunda, oldukça geniş materyallere sahip bulunmaktadır. Aile içine yönelik görevler karşısında, kadının giderek iş merkezli bir hayata yönelmesi, toplumsal sistemde bazı önemli alanların boş kalmasına ve dolayısıyla problemlerin oluşmasına imkan vermektedir. Dolayısıyla, sosyal yapıdaki bu çözümlerin durdurulması, ekonomik reçeteler yerine, sosyal nitelikli çözüm teklifleriyle gerçekleştirilebilir.

Kadının aile içindeki rolü

Kadın, aile kurumunun temel oyuncusu olarak; bir yanıyla eşine yönelik, diğer yanıyla çocuklarına dönük önemli bir rol oynayıcısı ve planlayıcısı durumundadır.

Bir eş olarak kadın, aile kurumunu sağlıklı yürütme konusunda, erkekten daha nitelikli yükler taşımakta ve ailenin organizasyonunu büyük ölçüde üstlenmektedir. Fakat bu konu, sistemli ve kurumsal bir nitelik kazanamamıştır.

Değerli ahlak bilimcilerimizden Kınalızade, aile mutluluğu için bazı davranış biçimleri sunmaktadır: Mutlu bir aile için kadının erkeğin idaresinden üç şeye uyması, üç şeyden kaçması gerekir. Bunlardan ilki, kadın erkeğinden çekinmelidir. İkincisi, erkek karısına iyilik etmeli ve onun hakkına saygı göstermelidir. Kadına iyi muamele ve onun haklarına saygı göstermek birçok şeyle olur. Güzel ve değerli elbiseler giyme ve ev idaresinde ortaklık, ev eşyasının korunması gibi hususlar onun tasarrufu altında olmalıdır. 1 (Türkdoğan,52)

Bu açıklamalarda, aile içinde kadın ve erkeğin hukuki sorumluluklarının eşitliği ve kadına karşı saygı ve iyi niyet tutumları ön planda yer almaktadır.

Kutadgu-bilig’de çocuk terbiyesi ile ilgili olarak şu bilgiler verilmektedir:

Tanrı her şeye bir sebep yaratır; iyi ve kötü her şeyi o nasip eder. Çocukların iyi veya kötü olmalarına anne ve babaları sebep olur.

Çocukları serbest ve başıboş bırakma, sıkı tut ve kötü hareketlerine mani ol. Çocuk sıkı bir terbiye altında bulundurulursa, “kut” bulur.2 (Başer, 17)

Bu bilgiler; uzun yıllar, aile’ye yön veren bir sosyal sistemin, örneklerinden sadece birkaç tanesidir ve oldukça olumlu bir anlayış ve sosyalleşmeye işaret etmektedir.

Ailenin ahlaki ve sosyal yükü, kadının çaba ve gayreti ile gerçekleşmektedir. Bu yüzden kadın, ailedeki birçok görev ve sorumluluğu önemli ölçüde taşımakta ve yerine getirmektedir. Erkeğin aile’ye dolaylı katkısı yanında, kadının daha büyük sorumlulukların merkezinde bulunduğunu görmekteyiz.

Türk aile yapısı ile ilgili olarak, temel kaynaklarımızda kadın ve erkeğe yönelik, belirleyici rol ve nitelikler zikredilmektedir. Türk aile yapısındaki eğitim ve terbiye sistemi ile ilgili olarak korkut Ata şöyle demektedir:

El oğlunu beslemekle oğul olmaz büyüyünce bırakır gider. Güveyi de oğul olmaz, Kül tepecik o hizmetçiye elbise giydiren hanım olmaz. Er malına kıymayınca adı çıkmaz. Kız anadan görmeyince öğüt almaz., oğul babadan görmeyince sofraya çekmez. 3 (Türkdoğan,50)

Batılı gezginlerden Margaret Burton, Türk kadının ekonomik rolünü şu şekilde açıklamaktadır: Osmanlı devletinin pek çok yerinde son dört yüz yılda hemen hemen hiçbir şey değişmemiş. Kadın bulgurundan, ununa, ekmeğine, yemeğinden, peynirine kadar her şeyi evinde kendisi yapıyor. Sonra, çocuk bakımı, tarla ve bahçede çalışma...vs.” 4 (Meriç, 56)

İnsan hayata adım attığı andan itibaren aile, onun yaşabileceği psikolojik ve sosyal şartları sağlayabilen yegane müessesedir. İnsan dünyaya geldikten sonra ailesinden ve bağlı olduğu toplumdaki da birçok şeyler alır. Bunlar, insan kişiliğinin manevi yapısını oluşturur. Kalıtım, içsalgı, içgüdüler, dürtüler, zekâ gibi biyolojik ve fizyolojik faktörler de insan kişiliğinin maddi temelini oluşturur. Kişiliğin maddi temelini oluşturan birçok özellik hayvanlarda da mevcuttur. İnsanları hayvanlardan ayıran en önemli özellik, onların toplumda kazandıklarıdır. 5 (Köknel,82)

Kadın; eş ve çocuklar gibi iki grubun, uyumlu ve ahenkli bir biçimde iletişim kurmasını ve bütünleşmesini aynı ortamda sağlamak konusunda önemli bir fonksiyon görmektedir. Böyle bir rolü, aile içinde yapabilecek başka bir kişi yoktur. Ayrıca; çocuğun dünyaya gelmesi, büyütülmesi ve kişiliğinin şekillenmesinde de annenin rolünün alternatifi bulunmamaktadır. Bu yüzden annelik; önemli bir süre, çocuğun kendini tam olarak idrak edebileceği yaşa kadar, başkasına devredilemeyecek bir görev ve rol olarak; taşınan bir sorumluluk olmaktadır.

Aile için etkileşim, yetişmekte olan fertlerin sosyal bir nitelik kazanmasına ve ferdin kişiliğinin oluşmasına yol açmaktadır: Bireyler, üyesi buldukları sosyal sistemler içinde, işgal ettikleri statülerin bir sonucu olarak, kendilerinin ve diğerlerinin beklentilerini sosyalleşme sayesinde öğrenirler. Roller ailede, okulda veya işyerinde öğrenilir ve sosyalleşme sürecinin bir parçasıdır. Yaşamın ilk yıllarında ailede başlayan sosyal rollerin öğrenilmesi süreci (sosyalleşme), yaşam boyu devam etmektedir 6 (kabız,12)

Annenin, çocukları için ilk öğretmen ve terbiyeci olduğuna ve bu eğitim döneminin; çocukların geleceğini belirlemede ve kişilik kazanmada en temel kültürel alt yapı olduğunu birçok pedagoğ ve psikoloğ dile getirmiştir. Hatta, çocuk ve anne ilişkisinin yetersizliğinin, kişilik bozukluklarına sebep olduğuna dair çok sayıda psikolojik vak'a bulunmaktadır. Suçluluk ve terör davranışlarının altında, büyük ölçüde çocuklukta elde edilemeyen sevgi ve ilginin eksikliği gibi faktörlerin bulunduğu, dile getirilen bir başka gerçektir.

Dolayısıyla, karakter eğitiminin ve sosyalleşmenin ilk başladığı yer olan ailenin; anneye yönelik fonksiyonlarını gereği gibi karşılayamadığımızda, toplumsal düzene ait çeşitli problemlerin ortaya çıktığını görebilmekteyiz. Bu yüzden, sosyal yapıyı düzene kavuşturacak insanların yetişme ortamı olan ailede, eğitim ve yönlendirme faaliyetini yürüten kadının; çok büyük bir görev ve rolü üstlendiğini ve böylece topluma büyük katkılar sağladığını bilmemiz gerekiyor. Aynı görevin; biraz daha farklı biçimde örgün ve yaygın öğretimde kadınlar tarafından gerçekleştirilmesi; önemli fayda ve kazançlar sağlayabilecektir.

Türk Aile yapısındaki değişme

Aile yapısındaki zihniyet ve rol üstlenmedeki değişmeler, ilk olarak Türkiye'nin batılılaşma çabaları ile belirgin bir şekilde gündeme gelmiştir. Tanzimat döneminde başlayan ve meşrutiyet ve cumhuriyet döneminde hızlanan bu değişimlerin temel esprisi; kadının eve bağlı yaşamının, ev dışı ve sosyal alana yayılması olarak açıklanabilir. Bu konuda, bazı olumlu adımlar atıldığı da söylenebilir.

Fakat, Türkiye'nin batılılaşma döneminde; kadın ile ilgili her yeni yaklaşım; eskinin geriliği ve tutuculuğu üzerinde spekülasyonlar yapılarak gerçekleştirildiğinden, kadınlar tarafından gereken ilgi ve kabulün zorlaştığı görülmektedir.

Hatta öyle ki, yenileşme o kadar ani ve sindirilmeden gerçekleştirilmek istenmiştir ki; eğitime yönelik çabalar bile, tedirginlikle karşılanmıştır: Gerek devletin gazete ilanlarına kadar yansıyan yaklaşımlarına, gerekse yazar ve aydınların bu alandaki teşviklerine rağmen, Tanzimat'ın sonuna doğru sayıları ona çıkmış olan kız okulları (Dar'ul Muallimat ile birlikte) yeterli ilgi görmemiştir. Bir dönemde kız okullarındaki öğrenci sayısının 294 kişi ile sınırlı kalması, bunu göstermektedir. 7 (O.Ergin'den Doğan, s.190

Tanzimat ailesi, modernleşme sürecinde Fransız hızlı batılılaşmasının taraftarı ve gerçekleştiricisi olarak, kendi toplumunun normlarıyla çatışma içine girmekten çekinmemiştir. Bu gelişmeler, aile fertlerine ait roller ve beklentilerde

değişime sebep olurken, ahlaki deformasyon da dönemin en çok ele alınan konularından biri olmuştur. 8 (Meriç.63)

Bu çerçevede, Batılılaşmanın meşrutiyet döneminde; kadını hızlı ve zorlayıcı bir şekilde ve özellikle de tüketim ekonomisinin kalıpları içinde, toplum hayatına sokma çalışmaları ve bunu yaparken de, batı'daki kadınların sosyal hayattaki varlık ve pozisyonlarının bir ölçü alınarak yapıldığı göze çarpmaktadır.

Konak kültürünün batılılaşma çevresinde meydana getirdiği yeni talep alanlarından biri de tüketim ve tüketimle ilgili alışkanlıklardır. Batılılar gibi yeme, içme, giyinmenin yeni model, usul ve adabı ile bu konulardaki yeni bilgi ve görgüler ilk kez konak ortamlarında boy göstermiştir. 9 (Doğan,s.126)

Meşrutiyet döneminin fikir ve siyaset adamlarından Said Halim paşa, yenileşmenin birçok alanda yüzeysel kaldığından bahseder:

Tıpkı Lale Devri'nde olduğu gibi, 1860'lardan sonra, Batılılığı bir felsefe ve iktisadi sistem olarak görmeyip, onu daha çok yüzeysel yönleri, adabı muşeret usulleri ve Batı'da hakim olan modalar açısından değerlendirenler ve kullananlar olmuştur.10(Said Halim Paşa, s. 15).

Kadının aile içi ve toplumsal rolleri ile ilgili, farklı kültürlerin edinilmesi, sosyal ve ekonomik şartları dikkate almayan bir eşleştirme ve benzetim çabalarının; Türk aydınlarında aşırı bir çaba haline dönüştüğünü görüyoruz. Hatta bu öyle bir hale gelmiştir ki, toplumun ahlaki değerlerini sarsacak seviyelere ulaşmıştır.

Tarihçi Ahmet Cevdet paşa, batının lüks hayatının İstanbul hanımlarını etkilemesiyle ilgili şöyle bir olayı anlatır:

“Bir aralık Mehmed Ali Paşa hanedanından pek çok paşalar ve beyler ve hanımlar, Mısır'dan gelip İstanbul'a döküldüler ve külliyyatlı akçalar getirip, bol bol harc ederek İstanbul'un sefiş hayat yaşayanlarına kötü örnek oldular. Sefahat konusundan başkalarının bilmediği yeni adetler getirdiler. Hele Mısır'lı hanımların alafranga elbiseler ve diğer süslere yönelip, İstanbul hanımları ve özellikle saraylılar bile onları taklit etmeye başladılar. 11 (Mardin, Türk Modernleşmesi, s.47-48)

Yenilik tiplerinin aşırı tutumları ve pervasızca hareketleri, Şerif Mardin'in Türk Modernleşmesinde de dile getirilir.

Bu tipler, zamanın yazarlarınca devamlı olarak eleştirilmiştir. Ahmet Mithat'ın “Felatun”bey'leri, Rezaizade Ekremi'in “Bihruz”ları, Ömer Seyfettin'in “Efruz”ları Tanzimat ve hatta 20. yüzyıl edebiyatının ana karakterindeki tiplerden birini oluşturmuşlardı.

Ahmet Mithat, bir yazısında Avrupa'da varolan kadın hürriyetini şu sözlerle ifade etmektedir:

Avrupa'da kadınlar, tamamiyle serbest olup, hatta bir kadın kendi dostu ile musahabe eder iken kocası gelip de alafrangaca kapıyı dak eylese, kadın içeri girmesine müsaade vermeyince kocası giremez zannolunur.” 12 (Doğan, s.86)

Sosyalleşmeyi; toplum değerlerine uyum ve kültürel değerlerin öğrenilmesi olarak biliyoruz. Bu çerçeveden batılılaşmanın aile üzerindeki etkisine

baktığımızda, aile içi bazı etkinliklere yol açmış görünüyorsa da, aile içinde kadını, büyük ölçüde eğlence hayatına ve erkekler ile birlikte etkinlik yapmaya yöneltmiş ve bunun sonunda, batı tipi renkli bir hayatın varlığı ile öğrenülür hale gelmiştir.

Konaklar, Tanzimat döneminde siyasi boyuttan çok, yeni anlayış ve düşünce biçimlerine yol açmaları sebebiyle önem arz etmektedir.

Konak veya Saraya musallat olan gösterişçi tüketim ekonomisi, özellikle kürk ve mücevharat düşkünlüğü, kitlelerin benimseyeceği bir statü tercihi oluyordu. Böylece, eski kültür kodları, gönül değerleri yıkılarak yerini materyalist yönelim biçimleri almaktadır. 13 (Türkdoğan,61)

Bu dönemde kadınların sosyal ve kültürel alandaki etkinliği ile ilgili, çok sınırlı örnekler görmek mümkün olmaktadır. Buna rağmen, kadını evden çıkarıp, toplumda görsel bir imaj unsuru haline getirmenin, gerçekten nasıl bir köklü yenilik anlayışına yol açtığı da pek anlaşılamamaktadır.

Kıbrıslı Emin paşa , Osmanlı Batılılaşmasının hızlanması için teknik adam, öğretmen vs. vadeden Fransızlara, bu adamlar yerine birkaç güzel esprili ve neşeli yosma gönderilirse, onlar bizi daha kesin olarak medenileştirecekler” der. 14 (İ.M.K. inal ‘dan Meriç, s.59)

Bu olay, batılılaşmanın hangi boyutları ulaştığı ile ilgili şaşırtıcı örnekleri gözler önüne sermektedir.

Türkiye’de batılılaşmanın, III Selim ile başladığını ve devletin bu konuyu ciddiye alarak, o dönemin sosyal bilim ve araştırmacılarının, ciddi analiz ve değerlendirmeler yaptığını biliyoruz. Nitekim konu, çok boyutlu bir şekilde tartışılarak hazırlanan raporlar doğrultusunda, Osmanlı devletinin manevi ve sosyal alanda, batıdan herhangi bir şeyi almaya ihtiyacı olmadığını; sadece batı’nın teknik ve iktisadi gelişme program ve metotlarını alma noktasında bir tavır göstermesi kaynaklarda belirtilmektedir. Buna rağmen, sonraki değişmelerin bu bulgular çerçevesinde değil de, aşırı özentî ve hayali beklentiler çerçevesinde yapılmış olması, oldukça düşündürücüdür.

Londra’da yayınlanan muhbir gazetesinde yayınlanan bir yazı, taklit’in Osmanlı devletini hangi boyutlarda tehdit etmekte olduğunu tasvir ederken, böyle bir toplumsal sapmanın ardında siyasi sebepler olduğuna işaret etmekte ve şu konular üzerinde durulmaktadır: “Medeni olmak, kendi kültürüne, örf ve adetlere yabancı olmak değil, bilakis toplumu meydana getiren manevi dinamiklere sahip çıkmakla başarılabilir. Batılı en medeni ülkeler, bunu yapmaktadır ama Osmanlı medeni olmayı, körü körüne taklitle özdeş saymaktadır. 15 (Ali Suavi’den Doğan,183)

Fakat, Tanzimat ve meşrutiyet dönemi akımları, bu değişimi özellikle sosyal ve düşünce alanına yöneltmiş; batının ilmi ve teknik anlayışına gerekli önemi vermeyerek toplumda büyük bir kargaşa ve problemlerin ortaya çıkmasına imkan vermişlerdir.

Bugün memleketimiz, insan düşüncesinden çıkmış ne kadar sosyal nazariye ve metot varsa, hepsine birden geniş bir hayat alanı olmuştur. Bunların hepsi, hayret verici bir inanç ile tatbik sahasına konmaktadır. Türlü türlü ve tehlikeli

dereceden birbirinden farklı ruh halleri ortaya çıkıyor. Dışarıdan gelen bu teoriler girdabı, Osmanlı cemiyetini öyle bir meçhule sevk ediyor ki, bütün genel ve sosyal gayeler yo oluyor ve yerlerine sosyal bir duraklamaya yol açan kozmopolitizm geçiyor. 16 (S.Halim paşa, s. 57)

Bir başka husus ise, batı'da kadın haklarının alınışında verilen büyük mücadeleye benzer bir hareketin, ülkemizde de verilmesine yönelik, sun'i bir psikolojik ezikliğin varlığıdır. Bu eziklik, batının sosyal ve politik şartlarını yaşamamış bir toplum için gereksiz bir arayış idi. Buna rağmen, batı'da kadının zorla ve mücadele ile elde ettiği haklar sistemine ait şartları, bizim ülkemizde de varmışçasına bir yaklaşımın gündeme getirilmiştir.

Kadının sosyal rollerinin çerçevesi

Aile anlayışındaki farklılaşmalar; sosyal hayatın imkan ve dinamiklerinin değişmesi ile açıklanabilecek tabii ve zaruri değişiklikler olarak görülmelidir. Teknolojinin gelişmesi, kadının aile içi görevlerinde önemli kolaylıklar ortaya çıkarmış ve onu daha nitelikli rolleri üstlenebilmesine imkan tanımıştır. İkinci konu ise, eğitim ve kültür alanında yaşanan değişimlerdir. Bilginin artması ve düşünce hareketlerinin gelişmesi, toplumun erkek grupları gibi, kadında da yeni arayış ve atılımlara yöneltmiştir. Bu durum; sadece Türk erkek ve kadını için değil, batı'daki erkek ve kadınlar için de geçerli bir durumdur. Batı'daki kadın, bu değişimi zaman içinde ve sindire sindire yaşamışken; bizdeki kadın, bu değişikliği ani ve kendi üzerinde gerçekleşen bazı politik programların zorlaması ve biçimlemesi ile yaşamıştır.

Sancar'a göre Modernleşme, toplum-devlet, aile-toplum, özel-kamusal, sivil-siyasal, kisisel-toplumsal gibi insan yaşamını farklı alanlara bölme ve *sosyalliğe farklı veçheler atfetme* özelliği ile çok güçlü bir düzenleme iktidarına sahip olmuştur. Batı'nın modernlik anlayışından türeyen bu anlayış, insan yaşamını, *aile yaşamı* ve *toplum yaşamı* diye bölümlenmekle kalmamış, aileyi duygusallığın, biyolojik ve manevî gereksinmelerin alanı olarak tanımlarken, toplumu da çıkarın, çatışmanın, şiddetin ve gücün, yani maddî süreçlerin alanı olarak tanımlamıştır. 17 (Sancar, s.5)

Köylü kadınlarda takdir ile karşılanan serbestliğin, diğer kadınlara da tanınmamış olmasının ciddi sebepleri vardır. Bu sebeplerden biri, kadın serbestliğinin taraftarı olan erkek ve kadınlarda, bu ihtiyacı, yersiz bir yabancı eğitimin doğurmuş olmasıdır. Bu bakımdan, bu tür hareketler; çevremizde yapmacık ve suni görülmektedir.

18 (said halim paşa, 137-138)

Ailenin yapısında değişme, Tanpınar'ın ifadesiyle ikili bir yapıyı ortaya çıkarmıştır:

“En garplı yaşayış bile, içinden daha yerlidir. Bütün bu konaklarda Ramazanlarda alaturka sofralar çıkıyor, harem devam ediyor. Asıl önemli nokta, müesseselerde ve manevi insandaki ikiliktir. “ 19 (E.İşin'dan Meriç,s.67)

Said Halim paşa, kadın hürriyeti ile ilgili şu cümleleri, önemli bir farkı ortaya çıkartmaktadır: Kadınlarımıza örnek olan Avrupa'lı kadınların iddiaları, birtakım siyasi hakların istenmesinden ibarettir. Halbuki bizim kadınlarımızın

isteklerinin mahiyeti içtimaidir. İşte bu fark, anlaşılammış ve bu karışıklıktan da yanlış iddialar doğmuştur.20 (Said Halim Paşa, s.145)

Bu açıklama, Osmanlı sistemindeki kadın hak ve beklentilerinin, sosyal zeminde yer almakla sınırlı olduğunu belirtmektedir.

Kadının sosyal arayışları:

Toplumlarda bilgi seviyesinin yeni imkanlar ve daha gelişmiş eğitim program ve felsefeleriyle artması; kadının da bilgi ihtiyacının karşılanmasına ve kendinde bulunan bazı özellikleri, evin dışında sosyal hayat içinde gerçekleştirmesine imkan vermiştir. Bu çerçevede, kadının birtakım sosyal faaliyetler içine girmesi ve toplumsal görevleri üstlenmesi gibi gelişmelerin varlığına şahit olunmaktadır. Bütün bu gelişmeler, kültür ve medeniyet gelişmesinin tabii bir neticesi olan ve yeni ihtiyaçların toplumu değişik hedeflere yöneltmesinin bir sonucu olarak düşünülmesi gerekir.

Osmanlı devletinin son dönemlerinde Darulfünun'un muhtelif şubelerinde ve bazı yabancı yüksek okullarda kız öğrencilerin bulunması, kızların eğitimdeki gelişmenin yarattığı olağanüstü bir durumdur. Çünkü o devirde Avrupa ve kuzey amerikanın bazı üniversitelerinde; ya tamamen ya da bazı şubeler, kız öğrenci kabul edilmediği, ders ve seminer izleyenlerin ise, diploma sınavlarına kabul edilmediği bilinmektedir. 21(Ortaylı'dan Meriç, 68)

Melike Canan, Kadınların dünyası dergisinde, kadınlara yönelik şu tesbitleri yapmaktadır: Bizden kadınlarımızın bu kadar sefalete, rezalete, fuhuşa yönelmelerine tek sebep, hayata ve umumi meselelere iştirak etmemeleridir. Biz Osmanlı kadınları hareketsiz olarak yaşıyor, daima erkeklerimizin mesaisi ile geçiniyor, erkeksiz kaldığımız anda da sefalet ve zaruretten gariban oluyoruz.

22 (.Canan,s.279)

Biz Osmanlı kadınları, erkeklerimizin cehl ve taassubuna, adet ve ülfetine karşı birdenbire isyan etmek arzusunda değiliz. Biz, tedrici bir tekamül ile sosyal hayatımızı temin etmek fikrindeyiz. Evvela seviye-i irfanımızı –erkeklerimizle beraber- yükseltmek isteriz. Süratle cehalet ve taassubu üzerimizden def eder isek, arzu ettiklerimizi kolayca elde edebiliriz. 23 (Kadınlar dünyası,s.114)

Prens Said halim paşa, Osmanlı devletindeki kadın ve erkek eşitsizliği ile ilgili olarak şu sosyolojik tesbiti yapmaktadır: Cemiyetimizde kadın ile erkek arasında mevcut olan hürriyet eşitsizliği, kadının zararına olarak ve sebepsiz yere ortaya çıkmış bir garp eseri değildir. Bu eşitsizlik, cemiyetimizde erkek ile kadının, yerine getirmekle mükellef buldukları vazifelerin farklı olmasının tabii bir neticesidir. 24 (S.Halim Paşa, s.152)

Ortaylı, ailenin yapısındaki değişimin boyutlarını şöyle anlatıyor:

Toplumsal değişimin getirdiği zorlamalar kadar, kültürel ve dünya görüşü kalıplarının değişimi ve fertlere sunumu ile de büyük aile (üç kuşak bir arada aile) yıpranmaktadır.

“Çekirdek aile, ve bu ailenin tüketim toplumu şartlarında yaygınlaşması, bu gelişle menin teşviki, büyük ailenin parçalanma sürecini arttırıyor. Bu da ailede otorite parçalanmasına, fakat asıl önemlisi, işgücü aşımına sebep oluyor.

Üçüncü kuşağın eğitimi ve bakımı henüz bu alanda anonim müesseselerin gelişmediği toplumumuzda büyük meseleler meydana getiriyor. Aile içi işbölümüyle çözümlenecek sorunlar çekirdek ailede büyüyor. Bu da aile kurumunda huzursuzluk ve başarısızlığa sebep oluyor. 25 (Ortaylı, s.133-134)

Günümüzde, kadının aile hayatını da etkileyen bazı faktörler bulunmakta ve kadının hayatta karşı karşıya kaldığı zorlukları da arttırmaktadır.

İstikrarlı kır hayatından, çeşitli sebeplerle koparak kente göç eden veya nüfusu hızla artan kentlerde yaşayan insanlar, kendilerini karmaşık bir sosyal-örüntü içinde bulmaktadır. Değişen aile yapısı içinde, yüz yüze samimi ilişkilerden büyük ölçüde kopan kişi, daha önce sahip olduğu komşuluk ilişkilerini bulamamakta, formel ilişkiler çerçevesinde değişik bir fiziki ve sosyal çevrede karşılaştığı yeni şartlara uyum sağlamakta güçlük çekmektedir. 26 (İçli-Öğür,s. 17 – 32)

Kadınların, toplumda tüketici kültürün temel öğeleri olarak sunulması, bazen bilinçli yapılırken, bazen da bilinsizçe gerçekleşmektedir.

İç göç filmleri, tüketim kültürü göstergeleri taşımaktadır. Burada kadın karakterler, tüketim kültürünü onaylayan, destekleyen bir konumdadır. Tüketim kültürüne verilen desteğin anlamı, sahip olunacak metaları elde etmek için mücadele etmek, erkeklere yardımcı olmaktır.

Tüketim kültürü, sahip olunması gereken metaları elde etmek için mücadele eden ve erkekleri destekleyen kadınlar, anlatı içinde yer alan ve bu konumun dışına çıkan diğer kadınlara karşı engelleyici bir tavır koyarlar. Erkeklerin de onayladığı bu engelleyici tavır, sahip olunması gerekenlere ulaşmayı önleyecek sebepleri ortadan kaldırmak içindir. 27 (Küçükkurt, Yaylagül, Dağtaş, s.385-393)

Kadınların doğurganlık özellikleri ve geleneksel cinsiyet rolleri, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesinde annenin merkezi rolünü oluşturmaktadır. Kadınların işgücüne katılımlarında hem niceliksel, hem de eğitim düzeylerinin yükselmesiyle, niteliksel anlamda bir gelişme gözlenmiştir. Annenin çalışmasının, çocuklar üzerindeki ilk göze çarpan etkisi, işin talep ettiği, zaman ve bağlılığın, çocuklara ayrılacak enerji ve zaman miktarını azaltmasıdır Böylece kadının çalışması, aile ve çocuklar üzerinde olası sonuçlarının tartışılmasına, babanın aile içinde rolünün ve dolayısıyla aile yapısının yeniden şekillenmesine neden olmuştur.

Kadınların iş hayatına girmesi, Türkiye’de olduğu gibi batı’da da büyük ölçüde ekonomik faktörlerin baskısı sebebiyledir. Bunda zor hayat şartları etkili olmuştur. Kadınların çalışmasının en önemli nedenlerinden biri ekonomiktir. Ekonomik krizlerle tek gelirin ailenin geçinmesine yetmemesi, hayat standardının yükselmesi, tüketim kalıplarının değişmesi ailenin ikinci gelire olan ihtiyacını arttırmıştır. Bu ekonomik koşullar altında da kadınların evde geçirdikleri zamanın maliyetini yükseltmiş ve kadınların işgücüne katılımları artmıştır 28 (Edwards, s.185).

Meslek seçiminde annelik ve evlilik olgularını dikkate alıp almadıkları araştırıldığında, mevcut sosyo-ekonomik şartlar içerisinde böyle bir

alternatiflerinin olmadığı ifade edilmiştir. Ancak daha sonra iş hayatı ile evlilik sorumluluğunun birbirine uydurulabilmesi için, ya iş farklı iş alanlarına geliştiği ya da başka araçlarla iş yaşamında bir ayarlama yapılmaya çabalanıldığı görülmektedir. Burada dikkati çeken, her eğitim grubunda ev düzeninin çalışma yaşamına uydurulmasından ziyade, çalışma sorumluluğunun ev sorumluluğuna göre ayarlanması yönünde bir isteğin olmasıdır. 29 (Fidan-İşçi, s.33)

Ancak, evli ve anne olan kadınların birincil rolleriyle, bunlara ek olarak üstelendikleri iş rollerinin taleplerini aynı anda karşılamaya ve rolleri arasında bir denge kurmaya çalışmaları kadınlara ekstra stres ve yük getirmektedir. Annenin yaşadığı stres ve zorluklar da, baba da olduğu gibi, ancak farklı boyutlarda, anne-çocuk ilişkisine yansımaktadır. 30 (Kapız,s. 34)

Bu durumda ortaya devlet ve bazı sosyal kurumların, kadının yükünü azaltması ile ilgili çözüm yolları gelmektedir.

Part-time çalışma ve diğer esnek çalışma şekilleri ebeveynler için çözüm bulmaya yardımcı olan yeni açılımlar olmaktadır. Part-time çalışma, çalışan bireyin ailesine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırabilme olanağı vermektedir. Böyle işler, ücret düzeyleri düşük olmasına rağmen zaman esnekliği sunmaları nedeniyle avantajlıdır. Part-time işler, küçük çocuklu ve düşük nitelikli kadın çalışanların, en azından çocuklar büyüyene kadar, iş yaşamından uzak ayrı ve aynı zamanda aile gelirine katkıda bulunmalarına yardımcı olmaktadır.

Batı'da, doğuda olduğu gibi, aile içinde kendisine özel bir önem ve yer verilen, saygıdeğer kadın motifi çok sonraları ortaya çıkan bir gelişmedir. Fakat, batı'da kadın; erkek gibi her işin içinde olabilen ve erkekle baş etmek zorunda olan bir varlık olarak kabul edilmektedir. Bu yüzden kadın; tüm varlığı ile, kendini toplumda kabul ettirmek ve başkalarına güvenmeden ayakta durmak zorundadır.

Bizim köy kültürü ve alışkanlıkları dışında, kadınınımızın statüsü Mantegu'nun dediği gibi hanım hanımcık bir pozisyonda olup; aile için çocuk eğitimi, evin planlanması ve yuvanın muhafaza ve ayakta tutulması gibi önemli fonksiyonlarla sınırlanmış bir haldeydi.

Fakat, endüstrileşme , işbölümü, ekonomik sistemlerin acımasız hale gelmesi ve geleneklerin zayıflaması, ailenin yaşama mücadelesi içine girmesi gibi sebeplerle, kadının iş ve toplum hayatına girmesi, kaçınılmaz hale gelmiştir. Hele hele, eskinin evine bağlı ve kadını gözeten erkek rolünün değişmesiyle, kadının da geleceğe yönelik kaygılarının artmış ve bir meslek sahibi olma ve toplumda yer edinme kaygısı ağır basmaya başlamıştır.

Kadının Osmanlı toplumunda, haklarının olmadığı ile ilgili iddiaların varlığı, aslında bu konu ile ilgili, kaynakların varlığından habersiz olmaktan kaynaklanmaktadır:

Eğer bir genç kız, reşit olmadan önce velayeti altında bulunduğu kişi ya da kişilerce nişanlanır veya nikahlanırsa, reşit olması halinde kendi isteği dışındaki bu akitleri değiştirme hakkı olduğuna dair fetvalar bulunmaktadır. 31 (Ali Efendi'den Doğan, 185)

Aydın, Osmanlı döneminde kadına ait hakların ciddi bir güvencesi olduğu araştırmasında çok sayıda örnekle dile getirmektedir. Bunlardan birinde; zevciyet nafakası dile getirilmektedir: Zevciyyet nafakası, evlilik devam ettiği sürece kocanın karşılamak zorunda olduğu eşinin ve çocuklarının yiyecek, giyecek, barınma, hizmetçi ve ilâç-tedavi masraflarının genel adıdır. Kadın zengin dahi olsa bu nafaka onun hakkıdır. Koca, herhangi bir sebeple başka bir yere uzun süreli olarak gittiğinde de ailesinin nafakasını temin etmek üzere bir vekil tayin etmek zorundadır. Zaten zevciyyet nafakası ile ilgili Osmanlı belgelerinde en çok, nafaka veya vekil bırakmadan başka şehre giden kocalarla eşleri arasında meydana gelen davalara rastlanmaktadır ve hemen hepsinde de kadınlar kazanmışlardır. 32 (Aydın, s.16)

Bazı batılı seyyahların tesbitinde de aynı gerçeklere tanık olmaktadır. Nitekim 16. yüzyıl sonunda Türkiye’den geçen Alman Protestan papazı Salomon Schweiger, konu ile ilgili şu görüşü öne sürmektedir: “Türkler, ülkelere; karıları da onlara hükmeder. Türk kadınları kadar gezen, eğleneni yoktur.. Aynı şekilde çok karılığa da rastlanmaz. 32 Ortaylı’dan Türkdoğan, 54

Dolayısıyla, toplumumuzdaki kadın ve aile ile ilgili değerlendirmelerde, Türkdoğan’ın şu tavsiyeleri konu ile ilgili bilgilerin nasıl toplanması gerektiği ile ilgili açıklık getirmektedir:

Arşiv belgeleri, seyahatnameler, vakayınameler ve kanunnameler derinlemesine incelenmeden, İslami türk ailesi hakkında genel yargılara varmak, mümkün değildir. 33 (Türkdoğan,59)

Kadına verilen değer ve feminizme yöneliş

Avrupa’daki feminist hareket, erkeklerin kadınlara toplumda önemli bir mevki vermeyerek, onları zevk, eğlence ve çocuk doğuran bir varlık gibi görmelerinden ve özellikle de, aile içi otorite ve saygınlık konusunda, değerli kabul edilmemesinden kaynaklanan tutumlara yönelik ortaya çıkan toplumsal bir tepkiden başka bir şey değildi.

Toplumda saygı ve değer görmeyen kadınların, elbette ki, kendilerine gerekli ilgi ve adaletli davranışı göstermeyen erkek ağırlıklı bir dünyaya karşı, tepkilerini göstermelerinden başka bir seçenek yoktu. Fakat, bu konuda da aşırı gidilmek suretiyle; aslında, birbirine ihtiyaç ve destek olması gereken bu iki cins arasında, ciddi bir rekabet ve mücadele başlamış oldu. Bu tutum, hala devam ediyor.

Çünkü “feminist bilimsel çalışma” yapma süreci üzerine sürdürülen bütün yöntem ve bilgi kuramı tartışmaları, “araştırma aracılığıyla kadınların güçlenmesi ve ataerkil toplumsal kurumların dönüştürülmesi üzerine odaklanılması”nı temel ilkeler arasında sayıyordu. 34 (Alkan, s.)

Ülkemizde, kadına yönelik kurumsal ve sistematik bir etkisizleştirme ve baskı olmamasına rağmen; çağın şartlarını anlayamayan eşlerin kadınlara yönelik gereksiz baskı ve sınırlamaları, feminist yaklaşımların uyanmasına yol açtığı gibi, değişen ve farklılaşan bir toplumda, geleneksel kadın ve erkek rollerinin de giderek zayıflamasına yol açmıştır. Böyle bir durum, toplumsal yapının

işleyişine de olumsuz etkiler yapmış; aile dışı ilişkiler ve birliktelikler artmak suretiyle, ahlak değerlerinin de yozlaşmasına yol açmıştır.

Kadını, aile dışı arayışlara sevk eden bir başka konu da, kadının erkekten gördüğü şiddetin; onu farklı yönelişlere sokmuş olmasıdır.

Kadına yönelik şiddet eğilimi, bir bakıma gücün getirdiği bir güven hissinden kaynaklanırken; diğer yandan, kadının ve ailenin beklentilerine tek başına cevap veremeyen erkeğin çaresizliğinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Kadın sorunlarının çözüm adresi, erkek değil; toplumsal kurumlar ve yönetim mekanizmalarıdır. Çok büyük bir sosyal yükü omuzlayan kadın, bu sorumluluklarını tek başına yerine getirememenin çaresizliği içinde tek adresin erkek olduğunu düşünmektedir. Erkek de, bu organizasyonel hizmeti tek başına yürütecek bir kapasitede olmadığından, çaresizliğini şiddete başvurarak giderme eğilimi içine düşmektedir. Bunun dışında; katı geleneksel anlayışların, kadını ikinci plana iten yaklaşımını da, erkeğin kadın üzerindeki güç gösterisine imkan vermiştir.

İşin ilginç yanı; kadının toplumda hor görülmesi, medeniyet algısının zayıfladığı dönemlere has bir olaydır. Bu durumda, değerler ve kurumlarda yıpranma olduğundan, olay tüm sosyal sistemi etkilemiştir.

Bu durum, endüstrileşmenin aileyi de kontroluna almasına ve onu kendine hizmet ettirecek bir yapılanmaya sokmasına imkan hazırlamıştır.

Son otuz yıl boyunca kadının işgücüne katılım oranı büyük ölçüde artmıştır. Ekonomik açıdan aktif olan kadın sayısı ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlikte, dünya genelinde 15-65 yaş arasındaki kadınların % 41'i ekonomik açıdan aktiftir. OECD ülkelerinde kadının işgücüne katılım oranı 1990'da % 60'a çıkmıştır. Eski sosyalist blok ülkelerinde kadının işgücüne katılımı OECD ülkelerindeki oranları aşmaktadır. Doğu Asya, Pasifik ve Afrika'da kadının işgücüne katılımında artış vardır. Ancak bu hızlı artışa rağmen, dünyanın hiçbir bölgesinde, kadınların işgücüne katılımında eşitlik sağlanabilmiş değildir. Kadın ve erkeklerin kayıtlara geçen ekonomik katılım oranları arasındaki açık, büyüklüğünü korumaktadır. Yüksek gelirli OECD ülkeleri de dahil olmak üzere dünyanın her yerinde kadının işgücüne katılım oranı erkeklere göre daha düşüktür. 35 (Erdoğan-Toksöz, s. 41,42)

Bu arada, Aile içi görevlerde de kadına yönelik yükün, adil olmayan bir şekilde sürdürüldüğüne şahit olunmaktadır: Aile yaşamında çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülükleri sadece kadınların sorumluluğunda gören anlayış yerine, bu sorumlulukların anne, baba, devlet veya işveren arasında paylaşılması yaklaşımı benimsenmelidir.

36 (Sarieroğlu,s.3)

Kadının duygusal yönünün ağır basması ve hayatın zorluklarına karşı bir erkeğin desteğini beklemesi, hayatın tabii dengesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu konuda, erkekten beklediklerini bulamayan kadınların, ciddi bunalımlara girdiği araştırmalarda dile getirilmektedir.

Aynı durumun, erkekler için de geçerli olduğunu ve hatta erkeklerin daha fazla bunalım içine girdikleri, çeşitli olaylarla da desteklenmektedir. Kadının bu tür olaylara karşı daha dirençli olmasına karşılık, erkeğin daha zayıf olması; aile kurumunun ne denli önemli ve koruyucu bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Kişilerarası ilişkilerde bağımlı kişilik özelliği sergileyen kadın eşinden ayrıldığında ya da yaşadığı ayrılık tehdidi sonucunda intihar davranışını bir iletişim aracı olarak kullanmaktadır, Araştırmacılar, evli kadınların intihar davranışının evlilik çatışmasına ve eşleri ile yakın ilişkide çıkan sorunlara bir tepki olduğu görüşündedirler. İntihar davranışı gösteren kadınların karşı cinsle ilişkilerinde 3 tema saptanmıştır. Bunlar, karşı cinsin eşini dikkate almaması, ilgisiz tavır, sadakatsizliği ve şiddet içeren davranışı ya da fiziksel saldırganlığıdır. 37 (Palabıkoğlu, s.)

Sonuç ve değerlendirme:

Kadının toplumsal yapı içerisinde çok önemli bir yer işgal ettiğini ve başta aile olmak üzere, toplumun işleyiş sisteminde en önemli faktör olan aileyi ayakta tutma konusunda tabii ve hayati bir rol işgal ettiğini görmekteyiz.

Kadın, Türk toplumunda; başlangıçtan beri hem aile içi ve hem de aile dışı rolleri, ihtiyaçlar ve toplumun kabulleri doğrultusunda yerine getirmiş ve medeniyetin gelişmesinde büyük roller oynamıştır.

Toplumsal değişme ile birlikte, bu değişimin önde gelen sembollerinden biri olmuştur. Bu durum, sadece onun yeni sosyal roller taşıması değil; aynı zamandan değişimin de bir ajanı haline getirmek arzusundan kaynaklandığı anlaşılıyor. Dolayısıyla kadının; hem geçmiş dönemlerdeki konumu ve hem de, geleceğe yönelik düzenlemelerde bir mağduriyet alanı seçilmiş olması da ayrı bir üzüntülü gelişmedir.

Elbette ki, her toplumun fertleri, zaman içerisinde ihtiyaçların ve toplumsal gelişmenin gerektirdiği yeni roller almışlardır ve alacaklardır. Kadının da, gelişen ve yeni problemler ile yüz yüze gelen cemiyetimizde, kapasitesi ve birikimlerini geliştirerek daha fazla sorumluluk alması gerekmektedir. Fakat, bu sorumlulukları üstlenirken, batı sosyal yapısında kadının ikinci sınıf pozisyonu referans alınarak, erkeğe karşı bir güç ve cinsel rekabet noktasına getirilmemesi gerekirdi. Kadınların iş hayatında erkeklerden daha iyi yapabilecekleri alanlara yönltilmesi mümkünken, bazı akımlarca, onun bir erkek gibi düşünülmesi veya erkeğe rakip gibi bir konuma getirilmesi de gereksiz bir yarış olmaktadır.

Konuyu abartılı ifadelerle anlatmak, karşı cins ve gruplarda olumsuz imaj ve anlayışlara yol açabilir. Bunun yerine, daha ölçülü ve hedefe yönelik çalışmalar içine girmek ve toplumsal gruplar arasında bir çatışmaya zemin hazırlamamak gerekli bir yaklaşım olacaktır. Bu durum, meşrutiyet dönemi aydınlarımızın; batılılaşma ile birlikte, birçok konuyu incelemeden alması gibi, sosyal gerçeklere uymayan bir abartı ile batının takip ettiği yola düşmüş olmasında kaynaklanıyor.

Günümüzde, kadının; elbette ki yetenekleri ve bilgisi ile toplumda, en az erkek kadar toplumsal sistemin işlerliği konusunda rol ve sorumluluk sahibi olması gerekmektedir. Ama ihmal edilmemesi ve gözden kaçırılmaması gereken şey;

kadının, toplum hayatına yönelik görevlerini yerine getirirken, ailedeki merkezi rolünü ihmal etmemesi ve bu rolün ötesindeki görevleri kendine ikinci bir hedef olarak almak zorunda olduğudur. Çünkü, onun bu rolünü yerine getirebilecek başka biri yoktur. Bu çerçevede, ailevi sorumluluklarının izin verdiği ölçüde bir iş kadını veya müteşebbis olmasında da hiçbir problem yoktur.

Özellikle kadının iş hayatına bütünüyle girmesi, aile kaygısı dolayısıyla, bir ölçüde zaten sınırlı bir etkinlik gösterebilmekte ve kadın da, böyle bir olayın farkında olmaktadır. Batı'da olduğu gibi, adeta erkekleşen kadınların toplumsal fonksiyonları, bizim için bir ölçü olmamak durumundadır. Zaten batılı kadın, çocukluğundan beri, erkekle eşit şartlarda yaşayarak, fiziksel eşitsizliğinin sıkıntılarını yaşamış değil midir? Aynı problemi, bizim kadınlarımızın da yaşaması gerekmiyor. Kaldı ki, ailenin kişisel ve toplumsal alanda önemli bir dayanak ve güç kaynağı olduğu toplumumuzda, batı'nın yaşadığı bazı ahlak dışı ve üzücü problemlerle karşılaşmamışsak, bu durum; hala aile kurumumuzun güçlü ve yeri doldurulamayacak özelliğe sahip olmasından kaynaklanıyor.

Bir diğer konu ise, erkeğin aile ilişkileri yoluyla karısında duyabileceği huzur ve mutluluk duygusudur. Bu konu, aile içi sevgi ve mutluluğun kaynağı olan bir "sosyal rol"dur. Elbette ki bu konu, sadece kadının sorumluluğu altında olmayıp; erkeğin de, aynı şekilde karşılıklı hassasiyet ve ilgisi ile gerçekleştirilecek bir konudur. Bazı erkeklerin, ailesi içinde, ikinci bir iş arkadaşı ile beraber olmak istememelerini, böyle bir rol boşluğunun sebep olduğu söylenebilir. Acaba bu durum, aile birlikteliğine nasıl bir etki yapabilmektedir? Bu konunun da, ayrıca incelenmesi gerektiğini düşünüyorum.

Kadının aile sorumluluklarını yerine getirmede, hükümet politikalarının da kadına yönelik sosyal destek fon ve "yardımcı aile kurumları" oluşturmasının gerekliliği önem taşımaktadır. Hem işte erkek ile aynı yükün altında bulunan, hem de, evde büyük sorumluluk ve görevler altında adeta ezilme durumuna gelen kadınlarımızın, çeşitli sosyal kurumların desteği ile yüklerinin azaltılması, kadına verilecek değer ile açıklanabilecek medeni bir çözüm olacaktır.

Kadınların daha az süreli çalışma imkanı ile, ailevi görevlerini daha rahat yürütebilecek hale gelmeleri, kanaatimce, en önemli çözümlerden biri olacaktır. Kadının part time çalışma özelliği, günümüzde batı ülkelerinde fazlasıyla görülen örneklerdendir. Ayrıca; kadınların, ev merkezli çalışma imkanlarının belli alanlarda getirilmesi de, imkanlar dahilindedir. Böylece kadınlar, hem ailevi ve hem de sosyal görevlerini yapma imkanı bulabilecektir. Bu formüle ek olarak; iş yerlerinde kadınlara yönelik işlerin yüklerinin azaltılması ve buna karşılık ücretlerinin yükseltilmesi de, kadının üstlendiği iki görevi de gereği gibi yapabilmesine imkan verecektir.

İkinci bir devlet desteği, çocuk ve gençlere yönelik bazı sosyal kurumların oluşturulmasıdır. Çocuklara yönelik eğitim, bilgi ve sosyal aktivite imkanlarının yetersizliği, başta anneleri ciddi sıkıntılar ile karşı karşıya getirmektedir. Bu tür sosyal kurumların oluşturulması ile, çocuk ve gençler hem ailelerine sıkıntı çıkarmayacak hem de, geleceğe daha donanımlı olarak yetişebileceklerdir.

KAYNAKLAR

- 1) Orhan Türkdoğan, Türk Ailesinin genel yapısı, Aile araştırma kurumu yayını, Ankara. 1992 s.52
- 2) Sait Başer, Kut ve töre, Trabzon Valiliği Kültür yayınları, Trabzon, 2007, s.17
- 3) Orhan Türkdoğan, a.g.e.,y, s.50
- 4) Nevin Meriç, Osmanlı Kadınının cumhuriyet kadınına dönüşümünde birkaç kesit, Pınar yay. İst. 2000, s.50
- 5) Özcan Köknel, Kişilik , Altın Kitaplar yayınevi, İstanbul 1997, s.82
- 6) Serap Özen Kapız, Mesleki Sosyalleşmenin Çocuklar Üzerine Etkileri, İş,güç, endüstriyel ilişkiler ve insan kaynakları dergisi. C.5, sayı.2, Ankara 2003, s.12
- 7) Osman Ergin'den İsmail Doğan Tanzimat sonrası sosyal kültürel değişmeler ve türk ailesi , Aile Araştırma Kurumu Yayını, Ankara 1992 , s.190
- 8)Meriç, a.g.e, s.63
- 9) Melike Canan, kadın dünyası, zikr. Çakır 27 Haziran, 1329, s.116
- 10) Kadınlar dünyası imzalı yaz, 15 Nisan 1329, Akt.Çakır. s.114
- 12) İlber Ortaylı, Osmanlı Toplumunda aile, Pan yayıncılık, istanbul 2007
- 13)Tülin IÇLL,Aslıhan Öğür,Sosyal değişme içinde kadın suçluluğu,. Hacettepe üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi Cilt 5 i Sayı 2 Aralık 1988,s.68
- 14) Meriç, a.g.e,s.59
- 15) Ali Suavi'den doğan, a.g.e. s.163
- 16) Said Halim paşa, Said Halim Paşa, Buhranlarımız, Yöneliş yayınları, İstanbul 1989 s.145
,s.57
- 17) Serpil Usur Sancar, Otoriter Türk Kadınının Modernleşmesi, Batı Doğu Dergisi, kısım 2004, s.5
- 16)Fidan-işçi, Çalışan kadın aslında çalışmak istemiyor mi? Zorunluluk mu?, Gereklilik mi?) Kadın çalışma disiplinlerinde buluşma sempozyumu, 1-4, Yeditepe üniversitesi, 2004
- 17) Serap Özen Kapız ,a.g.e., s. 14
- 18) Said Halim paşa, a.g.e, s.138
- Mümtaz Aydın,Osmanlı'da Örnek Uygulamalarıyla Evlilik Hayatında Kadının Ekonomik Hak ve Hürriyetleri, Yeni Ümit Dergisi, Ağustos-Eylül 2003
- 19) E.İşin'dan Meriç,a.g.e,s. 67
- 20) Said halim Paşa, a.g.e,s.145
- 21) İlber Ortaylı'dan Meriç, a.ge., s.68
- 22) Canan, Kadınlar dünyası, s.279
- 23 Kadınlar dünyası'ndan Akt. Çakır,s.114
- 24) Said Halim paşa, a.g.e, s.152

- 25) Ortaylı,a.g.e., s.133-134
- 26) İçli-Öğür, a.g.y,s. 17 – 32
- 27)Türkiye’de iç göç filmlerinde Kadın ve tüketim kültürü, F.Küçük Kurt, L.Yaylagül, E. Dağtaş, Kadın çalışma disiplinlerinde buluşma sempozyumu, 1-4,Yeditepe üniversitesi, İstanbul 2004
s.385-393
- 26 R.Palabıyıköğlü’ndan Edwards, İntihar davranışında ailenin rolü ve önemi, Ankara üniv. Dergisi Vaserman’dan Pommerau, 1987,s.185.
- 27 Fidan-İşçi, a.g.e, s.33)
- 30) Serap Kapız, İş-güç, endüstriyel ilişkiler ve insan kaynakları dergisi, s. C.5, sayı.2, 2003
- 31) Ali Efendi’den Doğan, 185
- 32) Aydın, a.g.e, s.16
- 33) Ortaylı’dan Türkdoğan,a.g.e,s. 54
- 34) Ayten Alkan,Akademik Çalışma ile Kadın Politikası Arasında Bağ Kurmak Ya Da “Kadınların Bilgisini Kadınlara Geri Döndürmek”, Araştırma yazısı, Ankara 2008
- 35) Erdoğan-Toksöz, Kadınların İşgücüne Katılımları,
- 36) Jülide Sarıeroğlu, Çalışma hayatı ve kadın, HAK-İŞ , Ankara, 2008, s.3
- 37) Palabıyıköğlü, a.g.y, s.186
- 38)Avukat Neşe Arısoy
(<http://www.econ.utah.edu/ehrbarerc2002/abstracts/A267.html>,1998,

KADIN KAVRAMININ ÇAĞRIŞIMSAL ALANI ARAŞTIRMASI

Yrd.Doç.Dr.Seher Er¹

Özet:

Çalışmada kadın kavramının çağrışımsal alanını ortaya koymak amacıyla tarama araştırması yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen sözcük çağrışımlarının dayattığı sınıflandırma saptanmıştır.

Anahtar Kavramlar: Kadın, çağrışımsal alan, araştırma.

Giriş: Araştırmanın Amacı Kapsamı

Araştırma İstanbul'un 25 ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Bu ilçeler şöyledir: Kartal, Küçükçekmece, Maltepe, Pendik, Sarıyer, Şişli, Ümraniye, Üsküdar, Zeytinburnu, Avcılar, Bağcılar, Bahçeliveler, Bakırköy, Eyüp, Fatih, G.O Paşa, Güngören, Kadıköy, Kağıthane, Bayrampaşa, Beşiktaş, Beykoz, Beyoğlu, Eminönü, Esenler. Araştırmada 318 kişiyle sormaca tekniği kullanılarak yüz yüze görüşülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen sözcükler, önce Olumlu-Olumsuz Yargılar olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Daha sonra, yanıtların biçimsel ve anlamsal bağlamda bir sınıflandırması yapılmıştır. Anlamsal bağlamda yer alan ayırımın alt sınıflandırmaları oluşturulmuştur. Araştırmanın **bulguları ve yorumları aşağıdaki gibidir.**

I. Olumlu-Olumsuz Yargılar

A. Olumlu Yargılar

Araştırmaya katılan deneklerin **yüzde 90,0'ı “kadın”** kavramının çağrışımsal alanına **olumlu yargılar** içeren sözcüklerle yanıt vermiştir. **Olumsuz yargı** içeren yanıtların oranı ise **yüzde 6,9'dur**. Kadın kavramı çağrışım alanına olumlu yansımaktadır. Deneklerin verdikleri yanıtlar içinde **Anne (yüzde 13,8)** çağrışımsal alanın birinci kadını olarak yer almıştır. **Güzelliğin simgesi (yüzde 10,7)** ve **Sevgi (yüzde 7,5)** daha sonra gelen yanıtlar arasında bulunmaktadır.

Çağrışım Alanı	n	%
Anne	44	13,8
Güzellik	34	10,7
Sevgi	24	7,5
Aşk	21	6,6
Zarafet	10	3,1
Çiçek	9	2,8
Olağanüstü	7	2,2
Hayatın Anlamı	7	2,2
Eşim	6	1,9
Kutsallık	5	1,6
Dişilik	5	1,6
Fedakarlık	5	1,6

¹ İ.Ü.İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü Öğretim Üyesi.

İncelik	4	1,3
Duygusallık	4	1,3
Güç	3	,9
Ev Hanımı	3	,9
Güven	3	,9
Şefkat	3	,9
Saygı	3	,9
Dürüstlük	3	,9
Seks	3	,9
Kızım	2	,6
Özgürlük	2	,6
Gül	2	,6
Merhamet	2	,6
Hassaslık	2	,6
Aile	2	,6
Estetik	2	,6
Sabır	2	,6
Yemek	2	,6
Dayanıklılık	2	,6
Mücadele	2	,6
Arkadaşlık	2	,6
Çocuklarım	2	,6
Kıymetlilik	1	,3
Sahiplenme	1	,3
Verimlilik	1	,3
Mutfak	1	,3
Sevecenlik	1	,3
Ahlak	1	,3
Mecburiyet	1	,3
Baş Tacı	1	,3
Asalet	1	,3
Onsuz	1	,3
İnsanlık	1	,3
Bütünleyen	1	,3
Mantık	Dışı 1	,3
Yaratıklar	1	,3
Mükemmeliyet	1	,3
Temizlik	1	,3
Eğiten	1	,3
Asil	1	,3
Dişi Kuş	1	,3
Tatlı Bela	1	,3
Evim	1	,3

İhtiyaç	1	,3
Vefa	1	,3
Emekçi	1	,3
Bakımlı	1	,3
Evin Direği	1	,3
Evlilik	1	,3
Ruh İkizim	1	,3
Yardımcı	1	,3
Temel Kaynak	1	,3
İncelik	1	,3
Zeki	1	,3
Narin	1	,3
Gururlu	1	,3
Parfüm	1	,3
Kurnazlık	1	,3
Akıl	1	,3
Kadınlık	1	,3
Mutluluk	1	,3
Cinsiyet	1	,3
Üretim	1	,3
Hoş Görü	1	,3
Eşitlik	1	,3
Kadın Olması	1	,3
İnsan	1	,3
Çalışmak	1	,3
Yapıcı	1	,3
Anlamlı	1	,3
Farklı	1	,3
Melek	1	,3
Yanıtsız	10	3,1
Toplam	286	90,0

B. Olumsuz Yargılar

Olumsuz yargıların oranı **yüzde 6,9'dur**. Anne dışında kalan kadınlar akla geldiği zaman bir olumsuz tutum oluşmaktadır. Olumsuz duyguların varlığı bakışı da bu yönde etkisi altına almaktadır. Kendi dışındakini ötekileştiren ve bu nedenle her türlü olumsuz değerlendirmenin yapılmasına zemin hazırlanan bir bakış oluşmasına neden olmaktadır. İnsan kendi dışında bir öteki oluşturmazsa kendisiyle mücadelesinde başarısız olacağını düşünür. Bu nedenle ötekileştirdiği kadın çağrışım alanına **Şeytan, Eziyet** edilebilen biri olarak gelmektedir. Kutsanan annenin dışında şeytanlaştırılan bu nedenle eziyeti hak eden kadınlar, eşlerdir...

Çağrışım Alanı	N	%
Şeytan	3	,9
Ezilmek	3	,9
Karşı Cins	2	,6
Eziyet	1	,3
Zorluk	1	,3
Zayıflık	1	,3
Cinsel Ayrımcılık	1	,3
Sinirlilik	1	,3
Yalan	1	,3
Bela	1	,3
Haksızlık	1	,3
Çilekeş	1	,3
Kölelik	1	,3
İnat	1	,3
Huzursuzluk	1	,3
Tavlamak	1	,3
Cin	1	,3
Toplam	22	6,9

2. Biçimsel-Anlamsal Bağlılar

Araştırmadan elde edilen sözcükler biçimsel ve anlamsal bağlamda bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Bu sınıflandırma sözcük çağrışımalarının çeşitlerini sıklıklarına göre ortaya çıkarmıştır. Çağrışım yoluyla aralarında biçimsel ya da anlamsal bağlantılar kurulabilen sözcüklerin oluşturduğu bütüne “**Çağrışımsal Alan**” denir (Örnek, alım, yazım, bakım arasında biçimsel, us, düşünce, kavram arasında anlamsal bağlantılar bulunduğu her iki düzlemde çağrışımsal alandan söz edilebilir.) (1)

A.Biçimsel Bağlılar

Biçimsel bağlantılar sınıflandırması, “anlama karşıt olarak, dilin biçime, sesbilimsel, biçimbilimsel sözdizim yönüne ilişkin olan” bir sınıflandırmadır. Anlamı göz önünde tutmayan dilbilgisel betimlemedir (Vardar, B.s.,46) Sezgisel ya da örtük olmayıp açık nitelik taşımaktadır.

Çağrışım Alanı	n	%
Güzellik	34	10,7
Dişilik	5	1,6
İncelik	4	1,3
Kıymetlilik	1	,3
Verimlilik	1	,3
Sevecenlik	1	,3
Temizlik	1	,3
Evlilik	1	,3
İncelik	1	,3
Kölelik	1	,3
Eşitlik	1	,3
Duygusallık	4	1,3
Dayanıklılık	2	,6
Kutsallık	5	1,6
Fedakarlık	5	1,6
Hassaslık	2	,6
İnsanlık	1	,3
Zayıflık	1	,3
Ayrıcalık	1	,3
Ayrımcılık	1	,3
Kurnazlık	1	,3
Kadınlık	1	,3
Arkadaşlık	2	,6
Dürüstlük	3	,9
Özgürlük	2	,6
Huzursuzluk	1	,3
Mutluluk	1	,3
Toplam	84	26,7

B.Anlamsal Bağıntılar

Anlamla ilgili olan sınıflandırma çağrışım alanının ikincisini oluşturmaktadır. Yanıtlar bu açıdan farklı ulamlara ayrılmıştır. Kadın kavramının çağrışım alanına yansıttığı sözcükler durumu belirlemiştir.

1. Övgü Sözcükleri

Çağrışım Alanı	n	%
Güzellik	34	10,7
Zarafet	10	3,1
Çiçek	9	2,8
Olağanüstü	7	2,2
Kutsallık	5	1,6
İncelik	4	1,3
Güç	3	,9
Gül	2	,6
Estetik	2	,6
Asalet	1	,3
Onsuz	1	,3
Temel Kaynak	1	,3
Mükemmeliyet	1	,3
Baş Tacı	1	,3
Hayatın Anlamı	1	,3
Asil	1	,3
Melek	1	,3
Evin Direği	1	,3
Toplam	85	26,7

Övgü sözcüklerinin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde şu sonuçlar elde edilmiştir. **Güzellik** yanıtını verenlerin **yüzde 61,8'i erkeklerden, yüzde 38,2'si kadınlardan, Zarafet** yanıtını verenlerin **yüzde 70'i kadınlardan, yüzde 30'u erkeklerden, çiçek** yanıtını verenlerin **yüzde 55,6'sı kadınlardan , yüzde 44,4'ü erkeklerden** oluşmaktadır. **Kadınlara çağrışım** alanına gelen diğer yanıtlar: **Olağanüstü , Mükemmeliyet, Estetik, Asalet, Onsuz Temel Kaynak,** kadınların kendilerine farklı anlamlar yükledikleri görülmektedir. Kadınlar doğurganlık özelliği nedeniyle olağanüstü bir varlık olarak değerlendirilmektedir. **Erkeklerin çağrışım** alanına gelen diğer sözcükler : **Kutsallık, İncelik, Hayatın Anlamı, Baş Tacı .**

2.Kadın Kavramının Çağrışımsal Alanına Giren Aile Bireyleri

Kadın denince akla öncelikle aile bireylerinden **Anne (yüzde 13,8).** İkinci sırada **“Eş” (yüzde 1,9).** Üçüncü sırada ise **Kız Çocukları (yüzde 0,9)** gelmektedir.

Akla gelen kadınlar (aile bireyleri- yakınlar) dışında akla gelmeyen kadınları belirtmek de önem taşımaktadır. **Abla-Kardeş, Teyze, Hala, Anne Anne, Kaynana, Yenge** çağrışım alanına girmeyen kadınlar arasında bulunmaktadır.

Çağrışım Alanı	n	%
Anne	44	13,8
Eşim	6	1,9
Kızım	3	,9
Toplam	53	16,6

Anne yanıtını veren deneklerin **yüzde 54,5'i erkeklerden, yüzde 45,5'i kadınlardan, kızım ve çocuklarım** yanıtını verenlerin **tümü kadınlardan** oluşmaktadır. Erkek deneklerin çağrışım alanına kadın olarak çocuklar gelmemektedir.

3.Duygu Belirten Sözcükler

Kadın kavramının çağrışım alanına giren duygu sözcüklerinin başında **Sevgi** yer almaktadır. Daha sonra **Aşk, Duygusallık, Şefkat, Sevecenlik** akla getirmektedir.

Çağrışım Alanı	n	%
Sevgi	24	7,5
Aşk	21	6,6
Duygusallık	4	1,3
Şefkat	3	,9
Sevecenlik	1	,3
Toplam	53	16,6

Sevgi sözcüğü daha çok **erkek** deneklerin çağrışım alanında bulunmaktadır. (**yüzde 79,2**) **Aşk** sözcüğü erkek deneklerin çoğunluğu tarafından belirtilmiştir. (**yüzde 81,0**) **Duygusallık** yanıtını verenlerin **tümü kadınlardan** oluşmaktadır. **Şefkat** sözcüğü (**yüzde 66,7**) **kadınlarmın** yanıtları arasında bulunmaktadır. **Sevecenlik** yanıtını ise **erkek** deneklerin verdikleri saptanmıştır.

4.Toplumsal (Üstünlük)Farklılıklar Belirten Sözcükler

Toplum içinde kadına yüklenen üstün özellikler bakımından bir sınıflandırma yapılması kadın sözcüğünün çağrışım alanına girmiştir. **Fedakarlık** sözcüğünün tümü **kadın çağrışım** alanına aittir. **Dürüstlük, Güven, Saygı** sözcüklerini **erkekler** tercih etmektedir.

Çağrışım Alanı	n	%
Fedakarlık	5	1,6
Dürüstlük	3	,9
Güven	3	,9
Saygı	3	,9
Merhamet	2	,6
Hassaslık	2	,6
Özgürlük	2	,6
Sabır	2	,6
Dayanıklılık	2	,6
Kıymetlilik	1	,3
Sahiplenen	1	,3
Verimlilik	1	,3
Bütünleyen	1	,3
İnsanlık	1	,3
Ayrıcalık	1	,3
İncelik	1	,3
Zeki	1	,3
Narin	1	,3
Akıl	1	,3
Mutluluk	1	,3
Üretim	1	,3
Hoş Görü	1	,3
Eşitlik	1	,3
Anlamlı	1	,3
Farklı	1	,3
Toplam	40	12,5

5.Cinsiyet/Cinsellik Belirten Sözcükler

Dişilik yanıtını verenlerin **yüzde 80,0'ı erkeklerden** oluşmaktadır. **Dişi kuş** ve cinsiyet yanıtını **kadın** denekler vermiştir.

Çağrışım Alanı	n	%
Dişilik	5	1,6
Seks	3	,9
Kadınlık	2	,6
Dişi Kuş	1	,3
Cinsiyet	1	,3
Toplam	12	3,7

6. Toplumsal Sorunları Belirten Sözcükler

Toplum içinde kadının yaşadığı sorunlar bağlamında yapılan ayrımlarda ortaya çıkan sözcüklerin en önemlisi “**Ezilmek**” sözcüğüdür. Bu sözcüğü kullananların **tümü kadınlardan oluşmaktadır.**

Çağrışım Alanı	n	%
Ezilmek	3	,9
Mücadele	2	,6
Haksızlık	1	,3
Cinsel Ayrımcılık	1	,3
Eziyet	1	,3
Zorluk	1	,3
Zayıflık	1	,3
Çilekeş	1	,3
Kölelik	1	,3
Toplam	12	

Kadınlara çağrışım alanına gelen sözcükler: **Eziyet, Zorluk, Haksızlık, Çilekeş, Kölelik.** **Erkeklerin** çağrışım alanına gelen sözcükler: **Zayıflık, Cinsel Ayrımcılık, Mücadele.**

7. Ötekileştiren Sözcükler

Verilen yanıtlar değerlendirildiğinde ötekileştirilen kadının çağrışım alanına yansması da **olumsuz** olmaktadır. **Şeytan** bunlardan biridir. Yanıtların **tümü erkek** denekler tarafından verilmiştir. **Cin dışında** diğer sözcüklerin **tümü erkek** deneklerin yanıtları arasında bulunmaktadır. Ötekileştirme her türlü olumsuz duygu, düşünce, davranışın haklı çıkarılmaya çalışılması bağlamında kullanılan bir tutumdur. Diğerine göre öznenin üstün konumunu belirtir. Üstün-güç tanımlaması ötekinin yadsınmasını dayatır, gerekli kılar.

Çağrışım Alanı	n	%
Şeytan	3	,9
Yalan	1	,3
Bela	1	,3
Cin	1	,3
İnat	1	,3
Gururlu	1	,3
Tavlamak	1	,3
Kurnazlık	1	,3
Toplam	10	3,1

8. İşlevsel/Görevsel Sözcükler

Kadınların işlevsel bağlamda sınıflandırılmasını gerekli kılan yaptığı işler açısından belirtilen sözcüklerin varlığıdır. **Ev Hanımı, Eğiten** yanıtları **erkekler** tarafından verilmiştir.

Çağrışım Alanı	n	%
Ev Hanımı	3	,9
Aile	2	,6
Yemek	2	,6
Mutfak	1	,3
Temizlik	1	,3
Eğiten	1	,3
Toplam	10	3,1

9. Diğer Sözcükler

Yukarıda belirtilen sınıflandırmalar dışında farklı sözcükler de çağrışım alanına geldiği görülmektedir. Bu sözcükler aşağıdaki gibidir:

Çağrışım Alanı	n	%
Hayat Arkadaşı	7	2,2
Arkadaşlık	3	,9
Oyuncak	1	,3
Ahlak	1	,3
Mecburiyet	1	,3
MantıkDışıYaratık	1	,3
Sinirlilik	1	,3
Çocuklarım	1	,3
Tatlı Bela	1	,3
Evim	1	,3
Huzursuzluk	1	,3
İhtiyaç	1	,3
Vefa	1	,3
Emekçi	1	,3
Bakımlı	1	,3
Evlilik	1	,3
Ruh İkizim	1	,3
Yardımcı	1	,3
Parfüm	1	,3
İnsan	1	,3
Çalışmak	1	,3
Yapıcı	1	,3
Toplam	30	9,4

Sonuç

Tarama araştırması sonucunda “Kadın Kavramının Çağrışımsal Alanı” saptanmıştır. Sözcüklerin olumlu-olumsuz yargılar ayrımından sonra biçimsel ve anlamsal bağıntı açısından bir sınıflandırma yapılmıştır. Kadın kavramının çağrışımsal alanında yer alan yargılar olumsuz yargılardan (6,9) daha fazla olumlu yargılar (yüzde 90,0) içermektedir.

Alınan yanıtların çağrışımsal değer içermesi nedeniyle yanıtların büyük çoğunluğu yan anlamlardan oluşmaktadır. Çağrışımsal alan bireysel yönler içerdiği gibi, toplumsal, tarihsel, ekinel vb. özellikleri de kapsar. Anlamsal bağıntılar biçimsel bağıntılardan daha çok kurulmuştur. Biçimsel-Anlamsal bağlantı içeren sözcükler yüzde 95,4'dür. Yalnız biçimsel bağlantı içeren sözcükler yüzde 26,7'dir. Anlamsal bağıntılar aşağıdaki gibidir.

Anlamsal Bağıntı	n	%
Övgü Belirten Sözcükler	85	26,7
Aile Bireyleri	53	16,6
Duygu Belirten Sözcükler	53	16,6
Toplumsal (Üstünlük) Farklılık Belirten Sözcükler	40	12,5
Cinsiyet/Cinsellik Belirten Sözcükler	12	3,7
Toplumsal Sorun Belirten Sözcükler	12	3,7
Ötekileştiren Sözcükler	10	3,1
İşlevsel/Görevsel	10	3,1
Diğer Sözcükler	30	9,4

Göstereninin (kadın) gösterilenini oluşturan sözcükler (çağrışımsal alan) yazınsal bir söyleme sahiptir. Deneklerin tümünce algılanan sözcük (kadın) ve sözcüğe ait imgelerin, duygusal, coşkusal, çağrışımsal değerler yüklenmesine neden olmaktadır. Kavramların çağrışımsal alanlarını sorgulayan bir çalışma içinde yapılandırılmamış soruların kullanılması anlamlı sonuçlar elde edilmesini sağlamaktadır. Yapılandırılmamış soruların uygulamasının ve değerlendirmesinin zorluğuna karşın yanıt verenlerin özgürlüğünün kısıtlanmadığı bir tür olması nedeniyle tercih edilmesi önerilmektedir.

Kaynakça:

1. Berke Vardar, Açıklamalı Dilbilim Terimleri Sözlüğü, ABC Yayınları, 2. Basım, 1998
2. Ali Püsküllüoğlu, Öz Türkçe Sözlük, Arkadaş Yayınları, Genişletilmiş 11. Baskı, 1994

CİNSİYET ROLLERİNİN YÜZ YÜZE İLETİŞİM SÜRECİNE YANSIMALARI

*Doç. Dr. Serdar KAYPAKOĞLU**

Abstract

Gender role is the set of cultural expectations that define the ways in which the members of each sex should behave. Gender is created through communication in a multitude of contexts –in the family, in school, in the workplace, in the intimate relationships and in the media but cultural norms regarding gender are not fixed. Communication creates and recreates gender. On the other hand gender roles affect verbal and nonverbal communication of men and women. Therefore women and men communicate very differently.

Keywords: gender, gender role, interpersonal communication, verbal communication, non verbal communication.

Özet

Cinsiyet rolleri, farklı cinsiyetlere sahip kişilerin nasıl davranmaları gerektiğini tanımlayan kültürel beklentilerdir. Toplumsal cinsiyet -ailede, okulda, işyerinde, yakın ilişkilerde ve medyada- çeşitli ortamlarda, iletişim aracılığı ile oluşur. Ancak toplumsal cinsiyete ilişkin kültürel normlar değişmez değildir. İletişim, toplumsal cinsiyeti tekrar tekrar oluşturur. Diğer yandan cinsiyet rolleri de erkekler ve kadınların sözel ve sözel olmayan iletişimlerini etkiler. Bu nedenle kadınlar ve erkekler farklı biçimde iletişim kurarlar.

Anahtar kelimeler: toplumsal cinsiyet, cinsiyet rolleri, kişilerarası iletişim, sözel iletişim, sözel olmayan iletişim.

Rol, toplumsal sistem içinde belirli konumdaki kişinin nasıl davranması gerektiğini belirten normlara (grup üyelerinin doğru davranış kurallarına) denir¹. Cinsiyet rolleri erkeklerin ve kadınların yapabilecekleri faaliyetleri sınırlayan toplumsal beklentileri içermektedir. Toplumsal beklentiler insanlara bu beklentilere uymaları konusunda bir baskı yaratmaktadır. Cinsiyet rolleri, erkek ya da kadının nasıl davranması gerektiğini belirleyen kültürel beklentiler olarak tanımlanabilir. Antropolojik bulgular cinsiyet rollerinin önemli ölçüde insanlar arasındaki en eski iş bölümünü yansıttığını göstermektedir². Cinsiyet rolleri büyük ölçüde, erkeğin yiyecek gibi ihtiyaçların temin etmesini, kadının da çocukların bakımını üstlenmesini içermektedir. Bu durum kamusal ve özel alan arasında bir iş bölümü olarak da ifade edilebilir. Kamusal alanda çalışma, güç, para ve prestij ile ödüllendirilmiş, özel alanda çalışma ise tecrit edilmiş ve değersizleştirilmiştir. Kadın çoğu zaman erkeğin parasal desteği karşılığında onun cinsel ve ev içindeki ihtiyaçlarını karşılayan biri olarak görülmektedir³.

Cinsiyet rolleri, aynı cinsiyetten olan ebeveynle özdeşleşme sayesinde içselleştiği kabul edilmektedir. Kadınlar ilgili ve şefkatli olmayı; erkekler hırslı, akılcı ve rekabetçi olmayı öğrenmişlerdir. Rollerin açık biçimde tanımlanmadığı

* *Marmara Üniversitesi*

¹ Gustave-Nicolas Fisher, *La Dynamique du Social*, Dunod Paris 1992, s: 103.

² James W. V. Zanden, *Sociology*, 3. B., McGraw-Hill, s: 221.

³ A.g.e., s: 227.

durumlarda lider olan erkekler daha emredici, görev odaklı, kadınlar ise takım ruhuna önem veren ve daha demokratik yaklaşım göstermektedirler. Erkekler, kadınlardan daha fazla kazanmaya, öne çıkmaya ve diğerlerine baskın olmaya öncelik vermektedir⁴. Feminist sosyologlar cinsiyet rolleri kavramı konusunda giderek daha eleştirel yaklaşım sergilemektedirler. Zira cinsiyet rolleri, eşitsizliklerinin kabulünü içermektedir. Toplumsal rollerin ve özellikle de cinsiyet rollerinin, toplumun yapısal ve kültürel özelliklerini biçimlendirdikleri ve yansıttıkları söylenebilir⁵.

CİNSİYET ROLLERİNİN ÖĞRENİLMESİ SÜRECİNDE TOPLUMSAL KURUMLAR

Yeni doğan çocuğun biyolojik bir cinsiyeti vardır ama henüz toplumsal bir cinsiyete sahip değildir. Çocuk büyürken toplum da, çocuğun önüne cinsiyete uygun bir kurallar, şablonlar ya da davranış modelleri dizisi koyar. Belirli toplumsallaştırma etkenleri -özellikle aile, medya, arkadaş grupları ve okul- söz konusu bu beklentileri ve modelleri somutlaştırarak çocuğun bunları sahipleneceği ortamları hazırlar. Bunun yanı sıra çeşitli öğrenme mekanizmaları da işin içine girmektedir: koşullanma, öğretim, model alma, özdeşleşme gibi. Toplumsal modeller ya da kurallar az ya da çok içselleştirilirler. Bazı durumlarda ise bir toplumsallaştırma etkeninin olağandışı işleyişi (örneğin babasız bir aile) ya da alışılmadık bir biyoloji yüzünden bir “sapma” yaşanır. Bu tür sapmaların ürünleri ise eşcinseller, transseksüeller, çift cinsiyetliler ve toplumsal cinsiyet kimliği kendi cinsiyetleriyle alışıldık biçimde örtüşmeyen diğer kişilerdir⁶.

Toplumsallaştırma etkenleri büyümekte olan kişi üzerinde mekanik etkiler üretmemektedir. Bu etkenler sadece, çocuğu belirli koşullarda toplumsal pratiğe katılmaya teşvik etmektedir. Bu teşvik zorlayıcı olabilir, çoğunlukla da öyledir. Yine de çocuklar bu tür baskıları geri çevirebilmekte, ya da daha kesin biçimde ifade edecek olursak, toplumsal cinsiyet alanında kendi hareket biçimlerini geliştirmeye başlayabilmekteler. Her ne kadar eşcinsel otobiyografileri, eşcinsel olarak olumlu bir seçenek oluşturmanın çoğunlukla uzun zaman alacağını gösterse de, çocuklar heteroseksüelliği reddedebilmektedirler. Eril ya da dişil unsurları harmanlamaya koyulabiliyorlar. Örneğin kız çocukları okulda rekabete dayalı spor dallarında yer alma konusunda ısrarcı olabilir ya da erkek çocukları kendi kendilerine kaldıklarında kadın elbisesi giyebilirler⁷.

Cinsiyet rolleri birçok yol ile öğrenilebilir. Bunlardan biri de doğrudan eğitimidir. Ebeveynlerin, çocuğun geleneksel cinsiyet rolleri ile uyumlu

⁴ David G. Mayers, **Social Psychology**, 5. B., McGraw-Hill, New York 1996, s: 199.

⁵ K. Kammeyer, G. Ritzer, N. Yetman, **Sociology - Experiencing Changing Societies**, 7. B., Allyn & Bacon, Boston 1997, s: 334.

⁶ R. W. Connell, **Toplumsal Cinsiyet ve İktidar**, çev. Cem Soydemir, Ayrıntı, İstanbul 1998, s: 255. Cinsiyet değiştirmek isteyen, yani bir cerrah tarafından doğarken sahip olduğu cinsiyetin yerine “gerçek” cinsiyetine uygun bir fizikle donatılmak isteyen erkek ya da kadın transseksüeller anatomik ve sosyal bir cinsellik tanımına da ihtiyaç duyarlar ya da olmak istedikleri cinsin tüm gerçek ya da simgesel özelliklerini taşımak isterler. Bunlar travestilerden farklıdır çünkü transseksüel kılık değiştirmelerle tatmin olmaz. (Sylviane Agacinski, **Cinsiyetlerin Siyaseti**, çev. İsmail Yerguz, Dost, Ankara 1998, s: 16, 17.)

⁷ R. W. Connell, **Toplumsal Cinsiyet ve İktidar**, s: 259.

davranışlarını ödüllendirilmesi örnek olarak gösterilebilir: üç yaşındaki bir erkek çocuğu düşüp dizini yaraladığı zaman, ana-baba “erkek adam ağlamaz, eğer ağlamazsan şu köpek yavrusu ile oynayabilirsin” biçiminde bir yaklaşım gösterebilirler. Ebeveynler farklı cinsiyetteki çocukların nasıl davranmaları gerektiği biçimindeki beklentileri ile uyumlu olarak çocuklarına oyuncak ve elbise alırlar. Erkek çocuklara spor malzemeleri, küçük arabalar; kız çocuklarına ise oyuncak bebekler, çocuklar için küçük mobilyalar, mutfak aletleri alınmaktadır. Kızların elbiseleri genellikle pembe ve çoğunlukla çok renkli erkeklerin ise mavi, beyaz gibi göze çapmayan renkler olmaktadır.

Ebeveynler erkek çocuklarının, erkek gibi görünmeleri ve kızlarla karıştırılmamaları için, onların giyim ve saç tıraşlarına daha çok dikkat ederler. Yetişkinler erkek gibi davranan kızlara, kız gibi davranan erkek çocuklarından daha fazla tolerans göstermektedirler. Bu durum toplumda erkek davranışlarına daha önem verildiği biçiminde değerlendirilmektedir. Erkek davranışları gösteren kızlar daha üst bir statüye ulaşmak istedikleri biçiminde, kız davranışları gösteren erkeklerin ise kendilerini daha alt bir statüye ait olmak istedikleri biçiminde yorumlanmaktadır⁸.

“Örnek almak” (modeling) geleneksel cinsiyet rollerini öğrenilmesindeki yollardan biridir. Çocuklar aynı cinsiyetten önemli kişilerin (genellikle de anne ya da babanın) davranışlarını örnek alır ve taklit ederler. Örneğin kızlar annelerini makyaj yaparken görürler ve oyunlarında bu davranışı taklit ederler. Doğal olarak “örnek alma” olgusu çocukların hangi cinsiyetten olduklarını dolayısıyla hangi davranışları örnek alacaklarını bildiklerini varsayar.

Kitle iletişim araçları ve özellikle de televizyon çocukların cinsiyet rollerinin örnek alınmasında önemli bir işleve sahiptir. Çok televizyon seyreden çocuklar muhtemelen daha çok cinsiyet stereotiplerine sahip olacaklardır⁹.

Cinsiyet rolleri ilkokullarda da pekiştirilmektedir. İlkokul çağındaki erkek çocukların popülariteleri atletik yetenekleri, serinkanlılıkları ve hırslı olmalarıyla doğru orantılıdır. Eğitimde yüksek performans, eğer atletik yetenek söz konusu değilse, popülarite kaynağı değildir. Ancak eğitimdeki düşük performans erkek çocukların popülariteleri için olumsuz bir etken oluşturmaktadır. Kız çocuklarının popülariteleri ise, iyi giyim ve makyajı kapsayan fizik görünüşleri ile bağlantılıdır. İlk ve orta okullarda öğretmenler de erkek ve kız çocuklarına farklı davranmaktadırlar. Her ne kadar öğretmenler herkese eşit davrandıklarını söyleseler de araştırmalar sınıflardaki iletişimde erkek çocuklarının baskın olduklarını göstermektedir¹⁰.

Cinsiyet ayrımcılığı yapmayarak çocuk yetiştirmek isteyen orta sınıftan gelen ve çoğu öğretmen ya da öğretim üyesi ana-babalar gözlemlenmiştir. Bu ana-babalar erkek çocuklarının başkalarının duygularına karşı daha duyarlı olmalarını ve samimiyetlerini dile getirmelerini istemişler; kız çocuklarını da öğrenme ve kendilerini geliştirme fırsatlarını aramaya yöneltmişlerdir. Ancak

⁸ K. Kammeyer, G. Ritzer, N. Yetman, **Sociology - Experiencing Changing Societies**, s: 339.

⁹ A.g.e., s: 340.

¹⁰ A.g.e., s: 342, 343.

bütün anne babalar varolan cinsiyet kalıpları ile savaşmanın çok zor olduğunu görmüşlerdir. Onlar çocuklarının toplumsal cinsiyete göre sınıflanmayan oyuncaklarla oynamaya ikna etmede başarılı olmuşlarsa da, bu bile pek çoğunun beklediğinden çok daha zor olmuştur¹¹.

CİNSİYET FARKLILIKLARI BAĞLAMINDA YÜZ YÜZE İLETİŞİM

Erkeklerle kadınlar arasındaki iletişim kültürlerarası iletişimin bir biçimi olarak görülebilir. Dünya görüşü, dil ve sözel olmayan iletişim (özellikle de zaman¹² ve/veya alan kullanımı) kültürlerarası iletişimin önemli unsurları olarak belirtilmiştir. Dünya görüşü, insanlık, doğa, evren ve varoluşa ilişkin felsefi konulara gönderme yapar. Dil kültürlerarası iletişimin bir diğer önemli unsurudur. Dil belirli bir kültürde dünya görüşünü ifade etmeye yarayan bir araçtır. Genel olarak dil düşünceleri iletmeye yarar. Ayrıca değerleri, inançları, normları iletmeye yarar. Farklı diller söz konusu olduğunda dilin önemi kültürlerarası iletişimde çok açıktır. Ancak kültürler arasındaki anlam farklılıkları, aynı dil kullanılsa bile çok önemli olabilir. Zamanın ve alanın kullanılması gibi sözel olmayan iletişim de kültürden kültüre değişir. Örneğin kişilerarası iletişimin bir parçası olan insanların alan kullanmaları (proxemics) konusunda farklı kültürlerden insanlar, birbirleri ile ilişki kurduklarında farklı biçimlerde alan kullanırlar. Örneğin soğuk iklimlerdeki insanlar iletişim kurarken daha geniş fizik mesafe kullanırlar, ılıman iklim insanları ise daha yakın mesafeyi tercih ederler¹³. Ayrıca alan kullanımı toplumdaki ilişkileri ve hiyerarşiyi tanımlar. Babanın yemek masasının baş tarafında oturması ataerkil toplumlardaki birincil konumunu gösterir. Benzer biçimde bir yönetici kendi elemanı ile ilişkisinde daha rahat bir tavır sergileyecektir. Dünya görüşü, dilin kullanımı ve alan kullanımı kültürlerarası iletişimin üç temel unsurudur ki bunlar cinsiyetler arası iletişimdeki farklılıklara rahatlıkla uygulanabilir.

Alan, belirli bir kültürde kimin imtiyazlı olduğu, kimin önemli olduğunu ortaya koyan önemli bir göstergedir. Alan farklılıkları cinsiyet rollerini de yansıtır. Örneğin aile ortamı içinde genellikle kadın erkekten daha az kişisel alana sahiptir. Kişisel alanların ihlâl edilmesine tepkilerde de kadınlar ve erkekler arasında farklılıklar vardır. Erkekler bu durumda saldırganlaşır, kadınlar ise ihlâl edenlere meydan okuma yerine boyun eğer¹⁴.

Diğer yandan belirli bir kültür içinde erillik ve dişillik, etnik, yaş, gelir grubu

¹¹ Anthony Giddens, **Sosyoloji**, Ayraç. Ankara 2000, s: 101, 102.

¹² Zaman, belirli bir kültürde insanların ona verdikleri değer ya da öneme ilişkindir. Örneğin geçmiş yönelimli (past-oriented) kültürler en fazla önemi geçmiş deneyim ve olaylara verirler; bilginin geçmiş kaynaklarına bağlantı sağlayan ebeveyn ve diğer büyüklere saygı gösterilir. Şimdiki zaman-yönelimli (present-oriented) kültürler mevcut deneyimlere önem verirler. Bu kültürlerde insanlar kader, şans gibi görülmeden ve hatta bilinmeyen dış güçlerin yaşamlarını kontrol ettiklerine inanırlar. Gelecek-yönelimli (future-oriented) kültürlerdeki insanlar ise en çok önemi geleceğe verirler, örneğin okula gidip çalışır, sınavlara girilir ve kariyerin gelecekteki olası ödülleri kazanmak için mevcut ödüller ertelenir ya da reddedilir. (Myron W.Lustig, Jolene Koester, **Intercultural Competence**, 3. B., Longman, New York 1998, s: 223-225)

¹³ Myron W.Lustig, Jolene Koester, **Intercultural Competence**, s: 219.

¹⁴ Becky Michele Mulvaney, **Gender Differences in Communication: an Intercultural Experience**, www.eserver.org/feminism/ gender/ genderdifferences.txt.

gibi farklı gruplarda, farklı tanımlanabilir. Bu anlamda tek bir erillik veya dişillik değil, birçok erillik ve dişillik vardır. Her erkek, liderlik, saldırganlık, iddialı olma, bağımsızlık, risk alabilme özelliklerine sahip değildir. Benzer biçimde her kadın da şefkatli, nazik, sempatik, bağımlı, duygusal vb. özelliklere sahip değildir. Bu özellikler değişik derecelerde hemen tüm insanlarda bulunur¹⁵.

CİNSİYET FARKLILIKLARI BAĞLAMINDA SÖZEL İLETİŞİM

Dil bizim başkaları ile konuşmamıza, onları anlamamıza ya da onlarla uyuşmamamıza, planlar yapmamıza, geçmişi hatırlamamıza, gelecek olaylar hakkında tahminler yapmamıza, nesnelere ve deneyimleri tanımlamamıza ve değerlendirmemize imkan verir. Dil sadece konuşulan ve yazılanları değil fakat aynı zamanda beden dilini kapsar. Sözel (verbal) sözcük (word) anlamına gelir. Sözcükler yazılı ya da sözlü olabilirler. Sözel kodlar hem sözlü dili (konuşma), hem de sözlü olmayan dili (yazma) içerirler¹⁶.

Dil kişiye özgüdür. Her bir kişinin birliktelikleri ve tecrübeleri ne kadar farklı ise, dili de farklılık gösterir. Bir konuşmacının kelimeleri bir başkasının çok fazla benzeyebilir. Atf yapılan nesnelere birçok kişi için benzer olabilir, fakat anlamı belirleyen deneyimler iki kişi için asla aynı olamaz. Dil kişiye özgüdür, ama biz nasıl değişiyorsak, bilgimiz nasıl değişiyorsa dilin kişiliği de değişecektir¹⁷. Dili kullanma biçimi, iletişim yeteneğini yansıtır. Bu kullanma biçimi aynı zamanda, ne zaman susup ne zaman konuşulacağını, belirli durumlarda nasıl konuşulacağını, saygının, nezaketin, samimiyetin veya mizahın nasıl ifade edileceği gibi iletişim kurallarını içerir. Erkekler ve kadınlar dili farklı kullanırlar. Diğer yandan bu farklılıkların nedenlerine dair farklı görüşler ortaya çıkmaktadır. Bunlardan biri kadınların baskı altında yaşadıklarından, iletişimlerinin yaşam deneyimlerinden kaynaklandığı biçimindedir. Bir başka görüş ise, kadın ve erkeklerin farklı yaradılıştan olduklarından, farklı iletişim yeteneklerine sahip oldukları biçimindedir. Kadınların değersiz dilsel unsurları kullanmalarının, toplumdaki düşük statüden kaynaklandığı biçiminde de görüşler vardır¹⁸.

Erkek ve kadınlar arasındaki farklılıklar genellikle doğrudan gözlemlerden çok sosyal stereotiplere dayanmaktadır. Bu durum özellikle geleneksel cinsiyet rolleri ve stereotipleri değişim halinde olduğu dönemlerde göze çarpar¹⁹.

Kadınlar ve erkeklerin iletişim kurmadaki farklı davranış kalıpları aşağıdaki biçimde özetlenebilir:

- kadınlar özel terimleri (teknik terimleri) çok daha az kullanırlar,
- açık saçık ve küfürlü sözleri daha az kullanırlar,

¹⁵ Daniel Chandler, **Television and Gender Roles**, www.aber.ac.uk/media/Modules/TF33120/gendertv.html.

¹⁶ Myron W. Lustig, Jolene Koester, **Intercultural Competence**, s: 171, 172.

¹⁷ John C. Condon, **Kelimelerin Büyülü Dünyası -Anlambilim ve İletişim-**, çev. Murat Çiftkaya, İnsan yayınları, İstanbul 1995, s: 67, 68.

¹⁸ Kay E. Payne, **Different but Equal: Communication between the Sexes**, Praeger, Westport 2001, s: 104.

¹⁹ Peter Hartley, **Interpersonal Communication**, 2. B., Routledge, London 1999, s: 183.

-kadınlar farklı tonlamalar, vurgulamalar kullanırlar, daha yumuşak konuşurlar,

-erkeklerden çok daha az şaka yaparlar²⁰.

Yapılan bir araştırmada erkekler kadınların konuşmalarını tahmin edilenden çok daha fazla kestikleri ortaya çıkmıştır. Kadınlarla konuşurlarken erkeklerin konuşmadaki kesilmelerin yüzde 96'sından sorumlu oldukları belirtilmektedir. Bu durum baskın olma ve sosyal güç bağlamında açıklanmaktadır: daha güçlü ve üst statüde olanlar daha fazla konuşur ve daha çok söz keserler²¹.

Erkek ve kız çocukları kendi aralarında gruplar halinde oynarlarken farklı davranışlar gösterdikleri gözlemlenmiştir. Bu gruplar genel olarak farklı biçimde organize olmuşlardır. Kızlar grup içinde işbirliğine ağırlık vermişlerdir. Bu yaklaşım farklı durum ve ilişkilere uyum sağlama yeteneklerini geliştirmektedir. Diğer yandan erkeklerin oluşturdukları gruplarda, statü ve kimlik konularının öne çıktığı hiyerarşi göze çarpmaktadır. Sonuç olarak erkek çocuklarda rekabet eğilimleri ve statü daha belirgindir. Bu eğilimler yetişkinlikte de görülmekte, erkekler statü için rekabet etmekte, kadınlar ise işbirliği ve başkalarına yardım üzerine yoğunlaşmışlardır.

Bu iki kültür teorisi, kadınların ve erkeklerin farklı amaç ve stratejilerinden kaynaklanan iki farklı iletişim biçimi olduğunu göstermektedir. Bu yaklaşıma bağlı olarak cinsiyete bağlı anlaşmazlıkları çözmenin yolu, bu durumu karşılıklı olarak kabul etmek ve anlamaya çalışmaktır²². Ancak anlamak çok da kolay olmayacaktır. Dil bir hapisane işlevi görür -insanlar bir dil öğrenirler ve o dilin özelliklerinden geri dönülemez biçimde etkilenirler-. Artık farklı diller arasında çeviri yapmak çok zor olacaktır ki bu da kültürlerarası iletişimi çok güç bir duruma getirir²³. Bu bağlamda farklı cinsiyetler arasındaki iletişimin de çok kolay olamayacağı söylenebilir.

Diğer kültürler ya da diğer uluslar söz konusu olduğunda dil farklılıkları kolaylıkla görülebilir ancak kadın ve erkeklerin dili farklı kullandıklarını görmek güçtür: samimiyet, güven, ilgi, bağımsızlık, saldırganlık gibi kelimelerin her erkek ve kadın için aynı sözlük anlamlarını ifade ettiklerini düşünmek, diğer cinsiyetle ilişki kurmamızı güçleştirir²⁴.

Cinsiyete bağlı iletişim kurma özellikleri açısından bir başka sınıflandırma da yapılabilir.

Kadınların konuşma özellikleri:

1. konuşmanın kapsamı duyguları ve ilişkileri yansıtır: konunun teknik ve fizik özelliklerinden fazlasını aktarır;

2. doğrudan değil, dolaylı anlatım söz konusudur, beyandan çok soru

²⁰ A.g.e., s: 186.

²¹ A.g.e., s: 188.

²² A.g.e., s: 189, 190.

²³ Myron W. Lustig, Jolene Koester, **Intercultural Competence**, s: 185.

²⁴ Barbara Bate, Judy Bowker, **Communication and the Sexes**, 2. B., Waveland Press, Illinois 1997, s: 89.

kullanılır;

3. dinleyiciye saygı: karşısındakine amaçlarını ya da tercihlerini sorar ve ona seçenek şansı verir.

Erkeklerin konuşma özellikleri:

1. içerik esas olarak işe ilişkindir, özellikle de evin dışındaki işler söz konusudur. Faaliyetin zaman ve mekan unsurları üzerinde durulur;

2. doğrudan anlatım daha sık görülür;

3. dinleyiciden çok kendinden bahseder, amaçlar ve planlara odaklanır. Nadiren sıkıntı, şüphe ve kişisel sınırlılıklardan bahsedilir;

4. askeri ya da spor terimleri kullanılır ve karşısındakinden de aynı şeyi bekler.

Kadınlar konuşmada erkeklerden daha akıcı ve yeteneklidir. Bu özellik erkekler tarafından, ilgisiz konularda sonu gelmeyen konuşmalar olarak değerlendirilir²⁵.

CİNSİYET FARKLILIKLARI BAĞLAMINDA SÖZEL OLMAYAN İLETİŞİM

Sözel olmayan iletişim çoğunlukla kendiliğinden gerçekleşen çok kanallı bir yöntemdir. Genellikle bilinçli olmayan bir biçimde dilsel olmayan (nonlinguistic) örtük davranışları kapsar. Sözel iletişimin tersine sözel olmayan kod sistemi kültürünün anlamını sistematik biçimde aktaracak sözlük ya da açık bir kurallar bütünü yoktur. Sözel olmayan mesajların anlamı genel olarak sözel mesajlardan daha az açık biçimdedir. Sözel olmayan iletişim “sessiz bir dil” gibi işlev görür ve anlam örtük bir biçimde aktarılır²⁶.

Sözel Olmayan Davranışlarda Cinsiyet Stereotipleri²⁷

	Kadın	Erkek
Ses	İnce ses, değişik tonlamalar, genel olarak daha sakin ve yumuşak	Tok bir ses, monoton, genellikle daha yüksek ses ile
Beden	Kollar kavuşturulmuş, bacak bacak üstüne atılmış, baş eğik, elbiselerde süs.	Kollar ve bacaklar uzatılmış, baş dik, daha tekdüze giyim.
Yüz	Sık gülümseme, dinlerken karşısındakine bakma	Daha donuk yüz ifadesi, konuşmacı ya da dinleyici iken etrafa bakma

²⁵ A.g.e., s: 113-115.

²⁶ Myron W. Lustig, Jolene Koester, **Intercultural Competence**, s: 205, 206.

²⁷ Barbara Bate, Judy Bowker, **Communication and the Sexes**, s: 139.

Çevre	Sınırlı alan talebi, duygusal durumunu ifade etmek için renkleri ve nesnelere kullanma	Geniş kişisel alan talebi, güç gösterisi için renkleri ve nesnelere kullanma
--------------	----------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

Bir erkek için dikkat etmek, odadaki fiziksel bilgilere sahip olmak demektir. Kadın için ise dikkat etmek, öznel ortama (duygulara, odadaki duygusal ilişkilere) duyarlı olmak demektir. Erkekler, kadınların fiziksel detaylara olan dikkatsizliklerini, onların “zeki” ya da “bilinçli” olmadıklarının bir göstergesi olarak kabul eder, dolayısıyla da kadınları güvenilmez olarak görür. Kadınlar ise, erkeklerin öznel ortama ilgisizliklerini, erkeklerin diğerlerine saygısızlığı, gerçekte ne olduğuna dair duyarsızlıkları olarak görür, dolayısıyla da erkekleri, kadınlar gibi sevecen ve sevgi dolu olmadıkları biçiminde değerlendirmelerine sebep olur.

Böylece erkekler, kadınların kendilerini kasıtlı olarak gergin tuttukları gibi görür. Erkekler kendi standartlarını kadınlara uyguladıklarında, onları erkeklerin fiziksel gerçekliklerine karşı, dağınık, kaprisli ve saygısız olarak görür²⁸.

Erkekler genellikle, kendine ve işe odaklanır. Etkileşim söz konusu olduğunda, bir kişi üst veya ast olmalıdır. Kadınlar ise başkaları ile ilişkilere odaklanırlar yani hem kendilerine hem de diğerlerine odaklanırlar. Erkekler için iletişimin amacı sıklıkla şaşırtmak, kazanmak ve üst konumda kalmaktır. Görüşmeler başlarını yönlendirmenin bir yoludur. Kadınlarda ise iletişimin amacı farklılıklar arasında köprü kurmak ve anlamayı geliştirmektir. Görüşmeler konuyu aydınlatmayı ve herkes için daha fazla amaca ulaşmayı sağlar²⁹.

Birçok firma az veya çok sözel muhalefet ve tartışmayı cesaretlendirir. Her firmanın içinde de az ya da çok, muhalif olma eğiliminde insanlar vardır. Konuşmalarda, karşı çıkışlardan rahatsız olmayan insanlar, diğerleri üzerinde üstünlük sağlar. Belirli bir firmada hangi yöntemin ödüllendirildiğinden bağımsız olarak, işini en iyi şekilde yapma konusunda farklı yöntemleri olanlar güç durumunda kalacaklardır. İş yaşamında kadınlar, kendilerine katılmayan ya da açıkça tartışma çıkaran olduğunda, bunu kişisel olarak algırlarlar³⁰.

Erkekler ve kadınlar farklı sözel olmayan iletişim biçimlerini öğrenirler. Kadınların, itaatkâr, dekoratif ve ilişki merkezli olan toplumsal tanımları, görünüşlerini, alan kullanımlarını ve dokunulabilir olarak tanımlanmalarını belirten sözel olmayan iletişim yoluyla pekiştirilir. Erkekler, bağımsız, güçlü, ve kontrollü tanımları ise, daha geniş alan talebi ve daha geniş hakları vurgulayan, diğerlerinin alanlarına girmeyi ve onlara dokunmayı içerebilmektedir.

²⁸ Joe Tannenbaum, **Male & Female Realities: Understanding the Opposite Sex**, Tannenbaum Associates, Costa Mesa 1990, s. 85.

²⁹ Anne Wilson Shaeff, **Woman's Reality: an Emerging Female System in the White Male Society**, Winston Press, Minneapolis 1981, p. 99-103.

³⁰ Deborah Tannen, **How Women's and Men's Conversational Styles Affect Who Gets Heard, Who Gets Credits and What Gets Done at Work**, William Morrow and Company, New York 1994, s. 59, 60.

Kadınların, yumuşak konuşmaları, kullandıkları alanı azaltmaları, yüz ifadesi ile yanıtlayıcı olmalarına karşın erkekler, kullanılan alanlara hâkim olmaları, alanlarını savunmaları ve duygularını kamufle eden bir yüz ifadesi kullanmaktadırlar³¹.

Beden İşaretleri

İnsanlar kişisel alanlarının işgal edildiğini düşündüklerinde erkekleri belirli bir mesafede tutarlar ancak kadınların daha yakın durmalarına izin verirler.

Erkekler çalışma ortamında ya da resmi olmayan ortamlarda sosyal mesafeyi genişletmek eğilimindedirler. Çoğunlukla kollar enseye kenetlenir ya da yandaki sandalyenin arkasına uzatılır. Bununla birlikte statü ve kontrol da böyle bir alan kullanma sonucunu verebilir. Kadının duruş ve hareketleri farklı bir görünüm sergiler. Kadınlar genellikle kol ve bacaklarını bedenlerine erkeklerden daha yakın tutarlar. Kollarını kavuştururlar ve genellikle bacak bacak üstüne atarlar. Bu farklılığa yönelik bir açıklama genç kızların “bir hanımefendi gibi davranma” eğitiminden kaynaklandığı biçimindedir.

Dokunma ya da temasın, diğerinin omuzuna kolunu atma, sırtına ya da kafasına hafifçe el ile vurmadan açıkça cinsel bir anlam da ifade edebilen farklı türleri vardır. Kur yaparken erkekler dokunmayı eğlenceli ve hoş bulurken, kadınlar cinsel çağrışımlı dokunmayı çoğu kez hoş olmayan bir yaklaşım olarak değerlendirirler. Dokunmanın anlamı üstünlük algılamasına bağlı görünmektedir. Eğer eşit statü söz konusu ise erkekler kadınların dokunmalarına olumsuz yanıt vermekte ancak kadının daha üst statüde olduğunu düşünürse olumsuz tepki göstermemektedir³².

Yapılan bir araştırmaya katılan kadınların yüzde 74,5’u genellikle erkeklerden daha çok el, kol ve baş hareketi (gestures) yaptıklarını söylemektedirler. Ancak kadınların daha az beden hareketi yaptıkları biçiminde karşı görüşler de vardır. Bu görüşlere göre kadınların diğer kadınlarla birlikte iken daha az, erkeklerle birlikte iken ise daha fazla beden hareketi yapmaktalar. Söz konusu araştırmada kimin daha çok dokunduğu (touch) konusunda, kadınlar erkeklerden daha fazla dokunduklarını kabul etmişlerdir. Yine de bu konuda farklı görüşler bulunmaktadır. Anneler erkek çocuklarından çok kız çocuklarına dokunmaktalar. Kız çocukları ise erkek çocuklardan daha çok, karşısındakine saldırgan olmayan temasta (dokunma) bulunmaktadır³³.

Yüz İfadeleri

Cinsiyet stereotiplerinin başlıcaları göz hareketleri ve yüz ifadeleridir. Birçok insan kadınların hoş, sevimli erkeklerin ise sert ve kontrollü bakmaları gerektiğini düşünür. Araştırmalar buluşmalarda kadınların erkeklerden daha fazla gülümsedikleri ve daha az öfkelenediklerini göstermektedir. Diğer yandan yeni araştırmalar kadınların toplumda olumlu karşılanmayan saldırgan

³¹ Julia T. Wood, **Gendered Lives: Communication, Gender and Culture**, Wadsworth, Belmont 1994, s. 173.

³² Barbara Bate, Judy Bowker, **Communication and the Sexes**, s: 142-144.

³³ M. A. Griffin, D. McGahee, J. Slate, **Gender Differences in Nonverbal Communication**, www.byte.ecu.edu /ACBME/ p1999/Griffin.html.

kişiliklerini maskeleyerek için daha yumuşak davrandıklarını göstermektedir.

Erkekler ise konuşma sırasında ya da tartışmalarda yüz ifadelerini kontrol etmektedirler. Bu durum karşısındakine, konuşulan kelimeleri ya da sessizliğin nasıl yorumlanması gerektiği konusunda bilgi vermemektedir. Yüz ifadeleri erkekler ve kadınlar arasında karşılıklı yanlış yorumlanmaları karışıklıkların kaynağını oluşturmaktadır. Erkekler kadınları önce yüz verip sonra sırtını dönen biri olarak görmekte, kadınlar da erkekleri kaba ve kibirli olarak değerlendirmektedirler.

Göz teması bağlamında erkekler ikili ya da grup içi konuşurlarken ya da dinlerken genellikle başka yerlere bakarlar. Bunun istisnası, konuşma sırasında şaşkınlığını ifade ederken doğrudan karşısındakinin yüzüne bakılmasıdır. Kadınlar ise doğrudan konuşmacıya bakma eğilimindedirler. Fakat gruba yönelik konuşma yaparlarken çoğu kez gözlerini dinleyicilerden kaçırmaktadırlar³⁴. Yapılan bir araştırma kadınların yüzde 67,5'u erkeklerden daha çok, göz temasında bulduklarını göstermektedir. Kuzey Amerikalı kadınlar konuşma esnasında erkeklerden daha çok göz temasında bulunmaktalar. Genellikle daha alt konumda bulunan kadınların, başat konumdaki kişilerle daha fazla göz temasında buldukları belirtilmektedir. Diğer yandan göz teması kurarken kadınların daha rahat oldukları görülmektedir.

Kadınların büyük çoğunluğu (yüzde 83,7'si) erkeklerden daha fazla gülümsediklerini söylemektedirler. Bununla birlikte hemen herkes biri kendilerine gülümsediğinde, otomatik olarak kendilerine gülümseyene gülümseyerek karşılık verdiklerini belirtmektedir. Diğer yandan kadınlar sadece erkeklerden daha fazla gülümsemekle kalmamakta, aynı zamanda kendilerine gülümseyenlerden etkilenmektedirler³⁵.

Çevre

Cinsiyetler arası sözel olmayan iletişimde bir başka unsur olan çevre, fiziksel alanları, renklerin, mobilyaların ve ışığın kullanımını ve gürültüyü kapsar. Fiziksel alan açısından çalışma ortamında erkekler kadınlardan daha geniş alana sahiptir. Alan farklılıkları güç unsuru ile bağlantılıdır. Yüksek statü ve geliri olanlar, geniş mekana, parlak mobilyalara ve geniş bir kişisel alana (yani alt statüde olanların ancak izin alarak ulaşabilecekleri bir alana) sahiptirler. Yüz yüze etkileşimde kadınlar erkeklerden daha fazla kendilerine yakın durulmasına izin verirler. Kültür de büyük ölçüde kadınların ve erkeklerin kişisel alan kullanımlarını etkilemektedir. Erkekler ve kadınların okul yıllarında birbirlerinden ayrıldığı Nijerya gibi bir ülkede, hem kadın hem de erkekler konuşurlarken daha geniş bir alan kullanmaktadırlar. Renklere ilişkin olarak ise birçok kültürde kadınların işyerinde, evde ve giyimlerinde daha çok renk kullandıkları görülmektedir³⁶.

³⁴ Barbara Bate, Judy Bowker, **Communication and the Sexes**, s: 146, 147.

³⁵ M. A. Griffin, D. McGahee, J. Slate, **Gender Differences in Nonverbal Communication**, www.byte.ecu.edu/ACBME/p1999/Griffin.html.

³⁶ Barbara Bate, Judy Bowker, **Communication and the Sexes**, s: 148, 149.

SONUÇ YERİNE

Çok sayıda araştırma, bazı ilaçlara kadınlar ve erkeklerin farklı tepkiler vermeleri gibi, kadınlar ve erkekler arasında önemli biyolojik farklılıkların olduğunu göstermektedir. Ancak toplumsal cinsiyet kadın ve erkeği sosyal olarak yapılandıran özelliklerdir. Toplumsal cinsiyet erkekler ve kadınlar arasındaki, toplumsal ve kültürel farklılıklara gönderme yapmaktadır. Bu farklılıklar cinsiyet rollerini ve buna bağlı olarak da yüz yüze iletişim süreçlerini de etkilemektedir. Farklı davranış eğilimlerinin, kadın ve erkeklerin farklı yapıya sahip olduklarından (ya da biyolojik farklılıklardan) kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Ancak davranış farklılıkları bulunmasına karşı, bunların çoğunun nedeninin toplumsal, kültürel ve ekonomik koşullar olduğu söylenebilir. Ancak her durumda cinsiyet farklılıklarından kaynaklanan davranış farklılıklarının varlığı sistematik biçimde abartılmakta, benzerlikler ise göz ardı edilmektedir.

Kadınların sözel ve sözel olmayan kodları farklı kullanmalarının, kadınların baskı altında yaşamalarının ya da bu durumun kendi yaşam deneyimlerin sonuçlarından biri olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım gibi görünmektedir. Bir başka ifade ile aile, okul, işyeri, medya gibi kurumlar aracılığı ile cinsiyet rollerine ilişkin yaşam boyu iletilen mesajlar, kadın ve erkeklerin gerek kullandıkları dile gerekse de giyim kuşamlarına, kişisel ilişki biçimlerine, çevrelerini düzenlemelerine, oturma-kalkma biçimlerine, kullandıkları ses tonuna kadar etkili olmaktadır.

KAYNAKLAR

AGACINSKI Sylviane, **Cinsiyetlerin Siyaseti**, çev. İsmail Yerguz, Dost, Ankara 1998.

BATE Barbara, BOWKER Judy, **Communication and the Sexes**, 2. B., Waveland Press, Illinois 1997.

CHANDLER Daniel, **Television and Gender Roles**, www.aber.ac.uk/media/Modules/TF33120/gendertv.html.

CONDON John C., **Kelimelerin Büyülü Dünyası -Anlambilim ve İletişim-**, çev. Murat Çiftkaya, İnsan Yayınları, İstanbul 1995

CONNELL R. W., **Toplumsal Cinsiyet ve İktidar**, çev. Cem Soydemir, Ayrıntı, İstanbul 1998.

FISHER Gustave-Nicolas, **La Dynamique du Social**, Dunod Paris 1992.

GIDDENS Anthony, **Sosyoloji**, Ayraç. Ankara 2000.

GRIFFIN M. A., MCGAHEE D., SLATE J., **Gender Differences in Nonverbal Communication**, www.byte.ecu.edu /ACBME/ p1999/Griffin.html.

HARTLEY Peter, **Interpersonal Communication**, 2. B., Routledge, London 1999.

KAMMEYER K., RITZER G., YETMAN N., **Sociology - Experiencing Changing Societies**, 7. B., Allyn & Bacon, Boston 1997.

LUSTIG Myron W., KOESTER Jolene, **Intercultural Competence**, 3. B., Longman, New York 1998

MAYERS David G., **Social Psychology**, 5. B., McGraw-Hill, New York 1996.

MULVANEY Becky Michele, **Gender Differences in Communication: an Intercultural Experience**, www.eserver.org/feminism/gender/genderdifferences.txt.

PAYNE Kay E., **Different but Equal: Communication between the Sexes**, Praeger, Westport 2001.

SHAEF Anne Wilson, **Woman's Reality: an Emerging Female System in the White Male Society**, Winston Press, Minneapolis 1981.

TANNEN Deborah, **How Women's and Men's Conversational Styles Affect Who Gets Heard, Who Gets Credits and What Gets Done at Work**, William Morrow and Company, New York 1994

TANNENBAUM Joe, **Male & Female Realities: Understanding the Opposite Sex**, Tannenbaum Associates, Costa Mesa 1990.

WOOD Julia T., **Gendered Lives: Communication, Gender and Culture**, Wadsworth, Belmont 1994.

ZANDEN James W. V., **Sociology**, 3. B., McGraw-Hill.

KADIN ALGISI ÜZERİNE

*Yar. Doç. Dr. Şengül Çelik**

Özet

Kadın çalışmalarında belirlenmiş hedeflere ulaşmak için kadın hakları, ya da kadının özgürleştirilmesi hareketlerinin toplum tarafından desteklenmesini sağlamak gerekmektedir. Toplumun kadının özgürleştirilmesi hareketine uzak durmasının arkasında kadınlara ilgili hak ve özgürlük arayışlarının kendi kültürümüzle olan bağının daha açık bir şekilde ortaya konulma ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Kadın hakları konusu insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olduğu için tarihsel anlamda bunu sanayi devrimine bağlamak kadının genel anlamda haklarından çok işçi sıfatıyla sahip olması gereken haklarına vurgu yapmaktadır. Ancak kadın hakları kadının toplumdaki saygın yerinin korunması çerçevesinde onu bir işçi olmaktan çok bir birey olarak algılandığında sağlanabilecektir. Kadının birey olarak algılanması onun bir anne, eş, ya da kız olarak algılanmasından daha önce gelmelidir.

Kadın hakları konusu ya da en genel manada kadın haklarını savunmayı içeren feminist hareketlerin geçmişi genel olarak 1800 yıllarına dayandırılır. Kadınların kadın olmaktan kaynaklı baskı, şiddet, eşitsizlik görmelerini engellemeyi ve daha iyi koşullarda yaşamalarını sağlamayı hedef alan kadın hareketlerinin çıkış noktası kadının erkek egemen kamusal alana çıkması ile baş gösterdiği kabul görür. Bu görüşe göre kadın hareketlerinin üç dalgası vardır. Birinci dalga kadının oy kullanma, mülkiyet sahibi olma haklarını kazanmasını içerirken ikinci dalga kadın hareketi kültürel olarak nitelendirilen ve sosyal hayattaki eşitsizliklerin kaldırılmasına çalışılan dönemdir. Üçüncü dönem ise ikinci dönemin bir karşı çıkışı olarak kendilerini tanımlasalar da ikinci dönemin ikinci bölümü olduğu da söylenmektedir. İlk iki dalga ile kadınlar bir takım hedefler belirlemiş ve bunlara ulaşmışlardır. Üçüncü dalga artık kadın haklarının ötesinde daha çok eşcinselleri de hedef alır duruma gelmiştir.

Kadın haklarının 1800'lerde ortaya çıkmış görece yeni bir sorun olduğu ve bu sorunu halletmek için feminizm hareketlerinin başladığını kabul etmek sorunun tarihsel boyutu göz ardı edeceğinden pek doğru olmasa gerektir. Bu konunun daha açık hale gelmesi için 1800'lerdeki kadın hareketlerine bakmak yeterli olacaktır herhangi bir feminizm tarihi kaynakçasında bulabileceğimiz bilgiler bize 8 Martın çalışan kadınlar günü olduğunu gösterir. Kadın haklarının genel çerçevesi grev yapan, eşit ödeme, mal sahibi olma, oy kullanma hakkı isteyen çalışan kadın tarafından çizilmiştir. Bu yüzden işçi kadın vurgusu yapmak isteyenler bu tarihi sanayi devriminde odaklamak istemişlerdir. Kadın çalışmalarının bir çoğunda toprağa dayalı ekonominin hakim olduğu ilk çağlar kadının "toprak işçisi" olarak altın dönemini yaşadığına vurgu yapılmış ve bu sav toprak ana, Demeter, Ceres, ve İsis gibi tanrıçaların adı kullanılarak

* Fatih Üniversitesi Felsefe Bölümü

savunulmuştur¹. Sonraki dönemlerde “Sanayi işçisi” vasfını alan kadının bir takım haklardan mahrumlaştırılması sadece negatif cinsiyetçiliğin sonucu olarak takdim edilmiştir. Bu yüzden cinsiyet ayrımcılığına son verecek en etkin sistemin “koşulsuz eşitlik” söylemine sahip komünist rejimler olduğu savunulmuştur.

Muhafazakar kesim kadın sorununu ele alırken çoğunlukla kadının toplumda herhangi bir birey olmasından çok onun bir anne veya eş olmasına vurgu yapmaktadır. Savunmalarını daha çok biyolojik farklılık ve tanımlar üzerine yoğunlaştıran bu kesim kadının mutluluğa evinde ulaşabileceğinin altını çizmektedir. Kadının doğal biyolojik yapısının üretime yönelik olması ve duygusal donanımının çocuk yetiştiriciliğine uygunluğunu ileri sürerek doğal işlevinin annelik olduğundan kadın haklarını bu çerçevede değerlendirmektedir.

Muhafazakar kesim gelenek ve kültürde yozlaşma olduğu dönemlerdeki kadının meta olarak kullanılması gibi sorunlara dikkat çekerken sol kesim dinin baskısından söz etmeyi tercih etmektedir. Ancak ister muhafazakar olsun ister sol görüşlü olsun ortak payda kadınla ilgili kadın olmaktan kaynaklanan sıkıntıların var olduğudur. Kadınların erkeklerin yazdığı tarihe alternatif yazdıkları ve kadının tarihteki rolünün altını çizmeye çalıştıkları kitaplar incelendiğinde yokmuş gibi gösterilmeye çalışılsa da kadın ile ilgili değişik problemlerin herhangi bir zaman ve herhangi bir mekanda olabileceğini dahası olduğunu görmek muhakkaktır. Ancak sol kesime kulak veren dertli kadın hayır benim derdimden bahsetmiyor deyip kulağını tıkarsa, muhafazakar kesimi dinleyen dertli kadın hayır ben bunları istemiyorum derse kadın hareketlerinin arkasında sadece küçük azınlık gruplar görürüz. Kadın haklarının ya da feminizmin çok çeşitlerinin olmasını ve bunların genel olarak küçük gruplar olduğunun tespiti sanırım iddiamızı daha da güçlendirmektedir. Halbuki biz kadınlar kadın olmaktan kaynaklanan dertlerimizi başka dertlerimizin gölgesinden kurtarırsak sorunlarımızı ifade ettiğimiz sesimiz yükselir ve daha duyulur hale gelir. Kadın hakları herhangi bir ideolojiye entegre edilemeyecek kadar evrensel bir sorundur. Öyleyse meseleye ideolojik yaklaşımların ötesinde evrensel olamasa da bilimsel genellik ilkeleri doğrultusunda yaklaşmak daha kapsayıcı olacaktır. Bu tarz bir bilimsel tutum için konumuzun temeli olan kavramları açık ve anlaşılır bir şekilde ortaya koymalıyız. Bu durumda soracağımız ilk soru kadın nedir? Olacaktır. Elbette hepimizin bu soruya bana göre diye başlayan bir cevabımız bulunmaktadır. Burada kast edilen bana göre şuna göre zaman ve mekana göre değil en geniş manası ile kadını anlama ve tanımlama çabasıdır. Bu soruya verilecek en kapsamlı yanıt da onun sıfatlarından önce tıpkı erkek gibi bir insan olduğudur. Öyleyse kadının varlığı ile başlayan hak tanımının ilk basamağı ontolojik alanda insan olarak bir erkek hangi haklara sahipse (insan hakları kapsamında) kadının da o haklara sahip olmasının zorunluluğudur. Ancak küçük bir gözlemlerle insan ortak paydasına rağmen kadın ve erkek arasında farklı biyolojik, daha ayrıntılı gözlemlerde farklı psikolojik yapılarının olduğunu görmek muhakkaktır. O halde varlıksal

¹ Türkiye’den örnek olarak Ayşegül Bertkay’ın Tek Tanrılı Dinlerde Kadın kitabını, dünyadan Mary Beard’in Woman as a Force in History: A study in Traditions and Realities eserlerini verebiliriz.

haklarının tanımlanmasıyla beraber farklılıklarından kaynaklanan bir takım özel hakları da tanımlanmalıdır. Bu bakış açısından feminizm hareketlerindeki birinci dalgayı kadının insan olmaktan kaynaklanan mülkiyet sahibi olma, oy kullanma gibi doğal haklarının kazanımı mücadelesi olarak yorumlayabiliriz. İkinci dalgadaki mücadelesi de kadının doğum ve annelik gibi başlıca farklılıklarını oluşturan özel konulardaki haklarını elde etmek için verilmiştir. Üçüncü dalga da ise verilen mücadeleler daha kültürel ve spesifik alanlarda olmuştur ve olmaktadır. Birçok uluslararası kadın kuruluşları kadınların kültürel farklılıklar kaynaklı sorunlarına yönelmiştir. Afrika’da “kadın sünneti” ile mücadele bir kadın hakları arayışı iken Pakistan’da “gelin intiharları” önemli bir kadın hakları çalışmasıdır. Türkiye’de “töre cinayetleri” kültürel yapı ile ilgili sorunlardır.

Türkiye’de kadın çalışmalarında en gözde ve yaygın konuların başında kadınların eğitim haklarının temini vardır. Aslında eğitim hakkı temel de kadının kadın olduğu için değil ancak insan olduğu için sahip olması gereken bir hak olmakla birlikte Türkiye de kız çocuklarının cinsiyet kaynaklı eğitim haklarının ellerinden alınması ile bu konu daha bölgesel bir tarzda gözlemlenmektedir. Kadına yönelik şiddet ise açıktır ki sadece ülkemizin değil evrensel bir sorundur.

Üçüncü dalga feminist hareketleri Avrupa ve Amerika’da homoseksüelleri ve trans-seksüelleri de kapsar şekildedir. Üçüncü dalganın etkisiyle ortaya çıkan kadın ve erkek cinsiyetlerinin doğal mı yoksa tanımlanmış sosyal bir olgu mu olduğu tartışmaları eşcinsel evliliği, tek ebeveynle çocuk sahibi olmak gibi konular ülkemizde kadın hakları konusunun daha çok marjinal gruplara hitap eden bir çalışma gibi algılanmasına yol açmıştır. Gerçi üçüncü dalga feminist hareketler arasında kariyerini zirvedeyken bırakıp çocuk yetiştirme gibi annelik ve aile kurumunun korunmasına vurgu yapan gruplar da bulunmaktadır.

Türkiye’de kadın haklarını içeren yasalar birçok dünya ülkesinden daha önce temin edilmiştir. Ancak kültürel ya da sosyolojik yapının aynı hızla değişmemesi “kadın” algısı hakkında bir takım yaygın eksiklerimizin olduğunu göstermektedir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün yapmış olduğu Türkiye’de Kadına yönelik aile içi şiddet araştırması² bulguları bu iddiamızı destekler mahiyettedir. Özellikle aşağıdaki paragraf kadının şiddetle ilgili içselleştirilme ya da kabullenme derecesini göstermekle kalmayıp Türkiye’de sadece erkeklerin değil kadınların da “kadın algısında” sorunları olduğunu gösteriyor.

2003 yılı Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA)’nda kadınların, aile içi şiddet biçimlerinden özellikle fiziksel şiddete ilişkin tutumlarını ne kadar içselleştirdiklerinin belirlenmesi amacıyla kadınların ekonomik ve cinsel nedenlere dayalı olarak kocanın karısını dövmesini haklı bulup bulmadıklarına dair sorular sorulmuştur. Belirlenen nedenler; kadının yemeği yakması, kocasına karşılık vermesi, kadının parayı lüzumsuz yere harcaması, çocukların bakımını ihmal etmesi ve cinsel münasebette bulunmayı reddetmesidir. Araştırma kapsamında bulunan 15-49 yaş grubunda kadınların yüzde 39’u belirtilen

² T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, ICON-Institut Public Sector GmbH and BNB Danışmanlık (2009), Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması 2008.

nedenlerden en az birini kocasının kendisini dövmesi için haklı bir neden olarak belirtmiştir. Şiddeti kabullenme durumu kadının yaşı, eğitim durumu, yaşadığı bölge ve çalışma durumuna göre oldukça büyük farklılıklar göstermektedir. Örneğin 15-19 yaş grubunda bulunan kadınların yüzde 63'ü belirtilen nedenlerden birini haklı bulurken, 45-49 yaş grubunda bulunanların yüzde 39'u haklı bulmuştur. Yine eğitimi olmayan ya da ilkokul bitirmemiş kadınların yüzde 62'si belirtilen nedenlerden birini haklı bulurken, lise ve üzeri eğitim almış kadınların sadece yüzde 8,8'i fiziksel şiddet için belirtilen nedenlerden birini haklı bulmuştur. Ülkenin doğusuna göre daha gelişmiş durumda bulunan batı bölgelerinde yaşayan kadınlardan yüzde 32,5'i, doğuda yaşayan kadınlardan yüzde 49'u uygulanan şiddetin nedenlerinden birini haklı bulmuştur. Çalışma ve gelire sahip olma da şiddetin içselleştirilmesinde önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İşi olmayan kadınların yüzde 38'i, gelir getiren bir işte çalışanların yüzde 30'u bir nedeni haklı bulurken, gelir getirmeyen bir işte çalışanların yaklaşık yüzde 61'i şiddeti bir nedenle haklı bulmaktadır.³

Özellikle yaşa bağlı dağılımda 15-19 yaş grubunda şiddeti bir şekilde haklı bulma oranının %63 gibi büyük bir çoğunluk olması şaşırtıcıdır. Ülkenin genç nüfusu yani geleceği olan kızlarımızın sosyal ve kültürel platformda kendilerine ya da hemcinslerine uygulanacak şiddeti bir şekilde haklı görmeleri yasal düzenlemelerin ne kadar iyi olursa olsun sorunu kökten çözemeyeceğini bu mücadelenin **zihinlerdeki kadın algısını** şekillendirme çabalarına ağırlık vermesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Kadın şiddeti tanımlanmış bir kısım sosyal rollerin yerine getirilmediğinde makul görüyorsa birey olarak kadın algısının sağlıklı bir şekilde oluşmamış olduğu da söylenebilir.

Kadın olmak elbette sosyal bir içerikte bazı rolleri de beraberinde getirir ancak kadını sadece sosyal rollerinden ibaret bir varlıkmiş gibi tanımlarsak ya da vurgumuzu sürekli rollerinden kaynaklı isim ve sıfatlarına odaklarsak kadını “kadın” olarak anlamaktan da uzaklaşırız. İnsan-varlık olarak kadın biyolojik yapısı gibi ince bir varlıktır. İnce derken kastımız asla zayıf değildir. Ya da erkek cinsiyel yarışırma ya da erkeğin vesayeti altına alma gibi niyetimiz de bulunmamaktadır. Yalnızca bu ince yapıya rağmen kendisine fiziksel şiddeti layık görece kadar kalınlaşmasının kadınlık özelliklerine de uymadığının altını çizmek istedik. Genel manada kadın hakları çerçevesinde “kadın algısına” vurgu yapmak bir “kadının adını koyma” çabasıdır ve kadına, kadınca yaşamak hakkının tanınmasıdır. Kadının Adıyla yaşaması için bu adı hep birlikte kadınca koyarsak “Biz kadınız ve kadınca yaşamak istiyoruz” sesimizi duyururuz.

³ KSGM resmi internet sitesinde bulunan verilerdir.
<http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr%20de%20kadinin%20durumu.doc>

TOPLUMSAL HAYATTA CİNSİYET TEMELLİ FARKLILAŞMALAR

*Doç.Dr. Taner TATAR**

GİRİŞ

Toplumsal hayat birliktelik üzerine inşa edilmiş olsa da farklılaşmalar hayatın her alanında karşımıza çıkabilmektedir. Farklılıkların varlığı bütünleşmeye engel teşkil etmediği gibi, bütünleşme de farklılıkları ortadan kaldırmamaktadır. Farklılıklar, birbirini tamamlayan bir mahiyette işlev görmekle birlikte bazı durumlarda çatışmanın kaynağı ya da sonucu olarak da ortaya çıkabilmektedir. Söz konusu farklılıkların en yaygın olarak yaşandığı ve gözlemlendiği alanlarda “cinsiyet” temelli olanlar, araştırmamızda konu olarak seçilmiştir.

Araştırmamız anket tekniği uygulanarak yapılmıştır. Araştırma anketi, Malatya il merkezinde Eylül-Ekim 2007 tarihinde yapılmış, anket yapılırken sınırlı sayıda anketör kullanılmıştır. Anketlerin çoğu tarafımızdan veya birlikte sahaya çıktığımız anketörlerce kendi kontrolümüzde yapılmıştır. Böylece bir taraftan sonuçların sağlıklı olarak elde edilmesine azami gayret sarf edilmiş, diğer taraftan da ankete ilave olarak mülakatlarda da bulunularak istatistikî olarak elde edilen sonuçların doğru bir şekilde yorumlanması kolaylaştırılmıştır.

Araştırma yaptığımız alan olarak Malatya il merkezinin, 2008 yılı itibariyle Devlet İstatistik Enstitüsü'nün adrese dayalı nüfus kayıt sistemine göre nüfusunun 462.569 olduğu görülmüştür. Böylece araştırmamızın evreni 462.569 olarak belirlenmiştir.

Çalışmamızın güvenilirliğinin ve geçerliliğinin sağlanması amacıyla örneklem sayımız, %99 güven düzeyi ve +/- %5 yanılma payı ile temsil eden 642 kişi olarak belirlenmiş ve bu sayıya ulaşmak üzere hatalı anketlerin olma ihtimali göz önünde bulundurularak tespit edilen rakamdan daha fazla anket uygulanmış, neticede iptal edilenler çıktıktan sonra 658 sayısına ulaşılmıştır. Uygulama yaptığımız saha üzerine olan anketler incelenerek hatasız olanlar bilgisayara aktarılmıştır. Bilgisayarda verilerin kodlanması SPSS (Statistical Package For Social Sciences) programı kullanılarak yapılmış ve sonuçlar alınmıştır.

CİNSİYET VE FARKLILAŞMA

Cinsiyet kelimesi “cins”i, yani biyolojik olarak dişi ve erkeği ifade etmekle beraber, daha çok toplumsal alanda oluşmuş, toplumsal ve kültürel farklılıkları da vurgulamaktadır (Türküne, 1995: 8). Biyolojik olarak cinsiyet doğumla birlikte gelen fiziksel farklılıkları ifade etmektedir. Farklılık her ne kadar doğuştan gelmekte ise de muhtevası toplumsallaşma sürecinde doldurulmaktadır. Doğuştan gelen doğal farklılık, sonradan “inşa” (Berger-Luckmann, 2008), edilen yapay farklılıkla anlam kazanarak teşekkül etmektedir. Anlamın doğuştan gelmemesi ve doğal olmaması, cinsiyeti biyolojik temeller üzerine inşa ederek açıklamanın yetersizliğini göstermektedir. Yine

* İnönü Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi

farklılıkların inşası, sadece cinsiyetler arası ayrışma ile kendisini göstermez. Kadınlar ve erkekler kendi içerisinde toplumsal şartlara ve ortama bağlı olarak farklılıklarla inşa olunmaktadır. Ayrıca farklılığın ayrımcılığa dönüşmesi veya ayrımcılığın farklılığı inşa etmesi şeklindeki süreçler de söz konusu olabilmektedir. Her iki durumda da farklılıklar çatışma şeklinde ortaya çıkarlar. Değişen anlamlar ve farklılaşmalar toplumsal ve kültürel belirleyicilerin ağırlığını hissettirmektedir ki bu toplumsallaşma sürecinde açığa çıkar.

Toplumsallaşma, insanın biyolojik bir varlık iken aynı zamanda toplumsal bir varlık olması, içinde yaşadığı toplumun bir üyesi haline gelmesini ifade etmektedir (Güngör, 1998: 23). Dolayısıyla çocukluk çağı ile başlayan, ergenlik ve gençlik dönemi ile devam eden toplumsallaşma, bireyin topluma uyum sürecidir. Bu süreçte toplum, bireye inançları, tutumları ve değerleri öğretir. Genel olarak toplumsallaşma tanımlarında ortak olarak, bireyin içerisinde yaşadığı toplumun uygun olarak kabul ettiği kuralları ve yaşayış biçimlerini benimsemesi hususu öne sürülmekte ve vurgulanmaktadır (Berkay, 1995: 193). Bireyin gelişmesini ifade eden bu süreç, esasında hayat boyu devam etmekte olup, bu aynı zamanda bireyin statüleriyle farklı rollerinin nasıl uyduğunu öğreten bir süreçtir (Cole, 1979: 128). Bu açıdan toplumsallaşma, bireyin her hangi bir grup faaliyetine katılmasında kendinden beklenen, uygun rol ve ilgili normlardan haberdar olmasıdır (Erkal, 1996: 59).

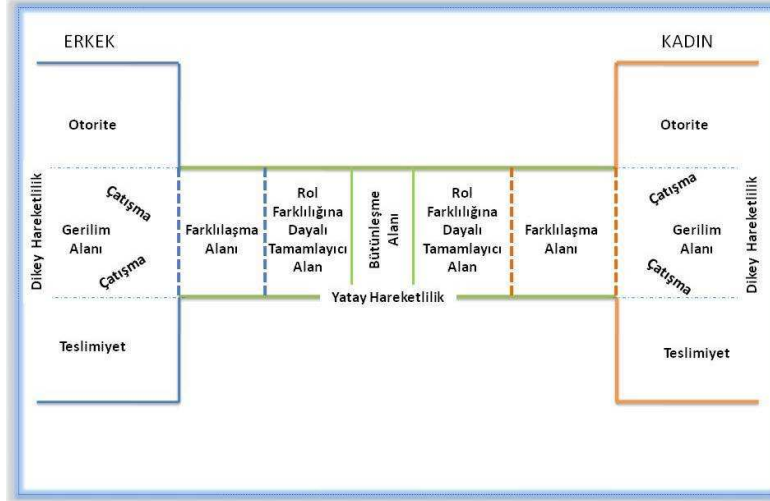
Cinsiyetle alakalı tutumların ve değerlerin kazanılması, aslında cinsiyet özelliklerine ilaveten bireyin toplumsallaşma sürecine tabi olmasıyla ve bu süreçte taklit, özdeşleşme ve öğrenme gibi yollardan geçme neticesinde oluşur. Cinsiyet kimliği ve rolleri, bedensel özellikler, kalıtım ve kültürel yapının bileşimi ile ortaya çıkar (Newman, 2002: 358). Böylece toplumsallaşma sürecinden geçen bireyin, kadınlık ve erkeklik davranışlarının gerçekleşmesinde önemli bir rolü bulunan cinsiyet bilinci oluşur (Stack, 1986: 323). Bu bakımdan toplumsal cinsiyet bir inşadır ve bu da bir “gerçekliktir” (Searle, 2005). Kadın ve erkek, içinde doğmuş oldukları toplum tarafından, belirli tutum ve davranışlar kazandırılarak toplumsallaştırılırlar. Toplumun farklılıkları belirleyici etkisi, bireyin bir nesne gibi algılanmasını gerektirmez. Birey, dış etki tarafından kolayca biçimlendirilecek hamur yumuşaklığında bir nesne değildir. O, dışarıdan etkilenmekle birlikte “kendisi” olmak bakımından da bir öznedir. Özne olarak birey, toplumsal etkiye kapalı olmamakla birlikte “etkileyen” bir faildir. Bu noktada erkeğin otorite, buna karşılık kadının teslimiyetle konumlandığı bir yapı, sadece erkek egemenliğine atıfla anlaşılabilir ve anlatılabilir bir olgu değildir. Bir fail olarak kadın da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu durumda kadının konumu basit bir boyun eğdirme ya da teslimiyet çerçevesinde ele alınamaz.

Birey ve toplum karşılıklı etkileşim sürecinde genel olarak bir kültürü meydana getirirler. Bu durumda yeni doğmuş olan birey belirli bir kültürün içerisinde hayata gözlerini açmaktadır. Söz konusu kültürün bir boyutu da cinsiyete yönelik olarak şekillenmiştir. Bundan dolayı da bir cinsiyet kültüründen söz edilebilmektedir. “Bir toplumda yer alan “kadınlık” ve “erkeklik” tanımları ve bunlara ilişkin imajlar, stereotipler, bunlara atfedilen özellikler; cinsiyet rol ve statüleri, davranış kalıpları, cinsiyete dayalı işbölümü; cinsiyet kimlikleri ve bunların oluşum süreçleri (sosyalleşme); cinsler arası

ilişkilerin düzenlenme biçimleri; evlenme âdetleri ve aile tipleri; cinslerin birbirine karşı tutumları, cinsel ahlâk, aşk ve güzellik anlayışları o toplumun Cinsiyet Kültürünü meydana getirir” (Türköne, 1995: 14).

Cinsiyet temeli üzerinde farklılıkların inşası ve ifası cinsiyet kültürünü oluşturmakla birlikte, tarihi süreçte farklılıklar bir taraftan rol paylaşımı ile ifadesini bulan ve birbirini tamamlayan bir öge olarak ele alınmış, diğer taraftan da ayırıcılık esasından teorik bir çerçeveye oturtulmuştur (Wallace-Wolf, 2004). Bu bağlamda, cinsiyet ayırıcılığını inceleyen sosyolojik yaklaşımlardan işlevselci yaklaşıma göre kadın ve erkeğin ilkel toplumdan başlayarak yaşadığı rol farklılaşması cinsiyet esaslı işbölümünü oluşturmuştur. Günümüzde cinsiyet esaslı iş bölümü sosyo-ekonomik değişmeler doğrultusunda yeniden şekillenmesine rağmen, toplumda kadınlara uygun görülen rollere ilişkin görüşler daha yavaş değişmekte ve bu gecikme bir sorun alanı meydana getirmektedir. Çatışma yaklaşımı da, cinsiyet eşitsizliğini bir sorun olarak görmektedir. Ancak, bunun bir sosyal sorun olarak kabul edilmesinin kadınların istismar edildiklerini algılayıp, bu durumu değiştirmek için harekete geçmelerine bağlı olduğunu belirtmektedir. Feminist yaklaşım ise, çatışma yaklaşımıyla benzer görüşlere sahiptir ve kadınların toplumda bireye güç kazandıran konumlar içerisinde alt düzeyde temsil edildiklerini ileri sürmektedir. Nihayet, etkileşimci yaklaşım cinsiyet eşitsizliğini anlama konusunda kadın ve erkek davranışlarını temsil eden semboller ve sosyal tanımlamalara vurgu yapmaktadır (Demirbilek, 2007: 13). Bütün bu yaklaşımlar farklılaşmanın çeşitli boyutlarını ve tarzlarını ifade etmek bakımından birbirini tamamlar mahiyettedir. Zira toplum bir taraftan bütünleşme ile kendisini gösterirken, diğer taraftan çatışmalar da söz konusu olmaktadır.

Şekil: Cinsiyet Temelli Farklılaşma Tarz ve Tipleri



Cinsiyet temelli farklılaşmalar yatay bir hareketlilikle beliren bütünleşme alanının olduğu merkezden rol farklılığına dayalı tamamlayıcı alana oradan farklılaşma alanına ve nihayet uçlarda dikey hareketliliğin görüldüğü

gerilim alanına doğru bir seyir takip etmektedir. Merkezi alanda cinsiyete dayalı bir farklılık görülmemekte, “kadın-erkek” birey olarak var olmaktadır. Merkezden uzaklaşmaya paralel olarak farklılaşmalar da belirginleşmektedir. Bütünleşme alanı her iki taraftan rol farklılığına dayalı tamamlayıcı alanla kuşatılmıştır. Burada “kadın ve erkek” birlikte birbirini tamamlayıcı olan işlevleri yerine getiren rollerini ifa ederler. Bütünleşme alanından uzaklaştıkça farklılaşma da artmaktadır. Farklılaşma alanında “kadın veya erkek” kendilerini farklılıklarıyla ifade etmektedirler. Yatay hareketliliğin olduğu bu yelpazede farklılıkta birlikteliğin çeşitli derecelerdeki görünümü söz konusudur. Uç alanlarda ise “ya kadın ya da erkek” şeklinde beliren bir gerilim alanı vardır ki buradaki ilişkiler çatışma şeklinde vuku bulmaktadır. Dikey hareketliliğin olduğu bu alanda otorite ya da teslimiyet ilişkisi bir mücadele olarak ortaya çıkmaktadır. Kadının otoritesi erkeğin teslimiyetine, erkeğin otoritesi kadının teslimiyetine yönelik olarak “erkek egemen” ya da “kadın egemen” bir hedef taşımaktadır. Toplumsal hayatta merkezî alanda şekillenen bütünleşme alanının tümüyle hâkim olmasını beklemek mümkün değildir. Farklılaşmanın kaçınılmazlığı, toplumsal hayatın zorunluluklarından biridir. Bunun gibi çatışma da toplumsal ilişkilerin bir parçasını teşkil etmektedir. Ancak çatışmanın uzlaşmaya dönüşmediği durumlarda farklılıklar ayrılıklara dönüşür, ayrılıklar ise ayrımcılığı ortaya çıkarır.

Modernleşme ile birlikte meydana gelen hızlı sosyal değişimler neticesinde kadınların cinsiyet rollerinde büyük değişimler meydana gelmiştir. Modern zihniyet ve sosyal koşulları ile birlikte kadınların çalışma hayatına girişi ve eğitim durumlarındaki yükselme, erken evlenmelerde ve çocuk sahibi olmada bir azalmaya tesir etmiştir. Bu durum, kadının geleneksel rollerinde önemli değişimleri doğurmuştur. Ayrıca bu süreçteki edinilen eğitim imkânları ve kadınların iş hayatına girmesi cinsiyet rollerinin algılanmasında ve yeniden şekillenmesinde etkili olmuştur (Tallichet and Willits, 1986: 219-220).

Çoğu gelişmiş ülkede, kadınların iş hayatına girmesi ve gelirini kontrol edebilmesi, geleneksel aile ilişkilerinin değişmesine, ataerkil kalıpların yıkılmasına etki etmiştir. Yine küreselleşme tartışmalarıyla birlikte, kadın hakları ve taleplerinin arttığı görülmüştür. Cinsiyet eşitliğinin insan hakları konsepti içinde yer alarak genişlemesi ve yayılması, kadınların sosyal hayat içerisindeki önemini arttırmıştır. Kadınların iletişim ağlarının gelişmesiyle daha çok bilinçlenmesi, eğitim imkânlarının çoğalması, iş ve çalışma şartlarındaki artan kolaylık, nüfus hareketliliği ve artan fırsatlar, onların rol ve davranışlarında önemli değişimleri beraberinde getirmiştir (Moghadam, 1999: 368–388). Bütün değişimlere rağmen farklılıklar varlığını devam ettirmektedir. Bu manada kadın ve erkeklerin birbirine “eşitlenmesi” beklenemez. “Hak temelli eşitlik” ise gerçekleştirilmesi gereken bir hedef olarak karşımızda durmaktadır.

TOPLUMSAL HAYATTA KADIN-ERKEK FARKLILIĞI

Yapmış olduğumuz alan araştırması sonucunda elde ettiğimiz veriler göstermektedir ki toplumsal ilişkilerde, tutum ve davranışlarda bazı hususlarda farklılaşmalar yoktur ya da var olan farklılıklar istatistikî olarak anlamlı değildir. Buna karşılık bazı tutum ve davranışlarda anlamlı farklılıklar vardır. Söz konusu

ilişkilerden kadın-erkek farklılığının yaşandığı tutum ve davranışların istatistikî sonuçları Tablo: 1 ve Tablo: 2’de toplu olarak verilmiştir.

Tablo sonuçlarına göre, erkekler kadınlara nazaran daha çok olmak üzere; iyi bir eğitim almayı başarılı olmak için yeterli görmekte, dayacağı meşru kabul etmekte, akrabalara yakın olmayı istemekte, erkeklerin kadınlardan üstün olduğunu düşünmekte, kadınların yapacakları için kocalarından izin almaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Buna karşılık kadınlar ise erkeklere nazaran daha çok olmak üzere; evlilik öncesi ilişkinin hiçbir şekilde olmaması gerektiğini, şehirde kendilerini yalnız hissettiklerini, aile planlamasına önem verdiklerini, ev içi işlerde dayanışmayı arzuladıklarını, çevrenin düşüncesine önem verdiklerini, alın yazısını değiştirmenin mümkün olmadığını belirtmişlerdir.

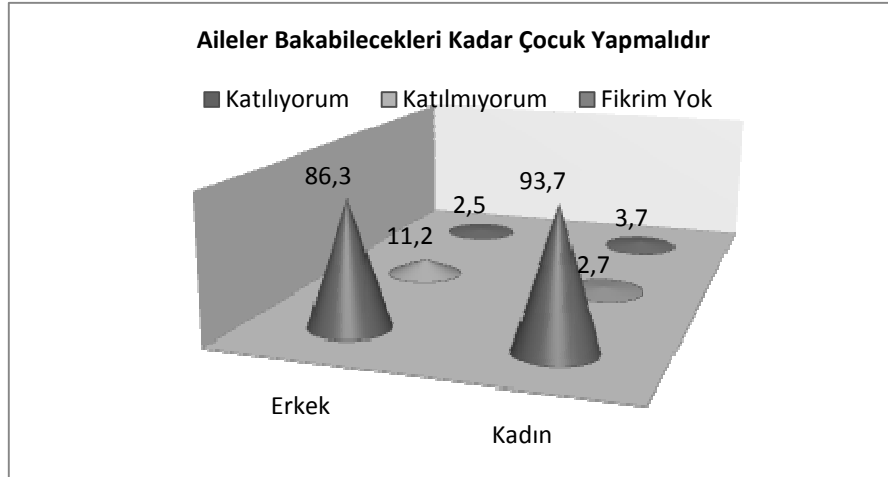
Tablo 1: t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
İyi bir eğitim almak başarılı olmak için yeterli midir?	Erkek	357	1,5938	,49180	,02603
	Kadın	301	1,6346	,48236	,02780
Evlilik öncesi ilişki hakkında düşünceleriniz nedir?	Erkek	357	1,4370	,64441	,03411
	Kadın	301	1,3821	,56881	,03279
Dayak cennetten çıkmıştır sözüne katılıyor musunuz?	Erkek	357	2,1429	,52391	,02773
	Kadın	301	2,1395	,44773	,02581
Evinizi seçerken akraba veya hemşehrilerinize yakın olmasına	Erkek	357	1,8571	1,30869	,06926
	Kadın	301	2,0332	1,43023	,08244
Evinizi değiştirecek olsanız akrabalarınıza yakın olmasını	Erkek	357	1,4314	,49596	,02625
	Kadın	301	1,4983	,50083	,02887
Şehirde kendinizi yalnız hissediyor musunuz?	Erkek	357	1,7815	,41380	,02190
	Kadın	301	1,7508	,43325	,02497
Siyasi katılımınız ne ölçüde değerlendirilebilir?	Erkek	357	2,0644	,83046	,04395
	Kadın	301	1,8904	,58133	,03351
Aileler bakabileceği kadar çocuk yapmalılar	Erkek	357	1,1625	,43245	,02289
	Kadın	301	1,0997	,40419	,02330
Ev işleri sadece kadının görevi değildir erkekler de yardımcı olur	Erkek	357	1,2745	,52760	,02792
	Kadın	301	1,1362	,39756	,02291
Çevrenin düşünceleri kanunlardan daha önemlidir	Erkek	357	1,8459	,57701	,03054
	Kadın	301	1,8007	,57747	,03328
Alın yazısını değiştirmeye imkan yoktur	Erkek	357	1,5686	,67784	,03587
	Kadın	301	1,4452	,61195	,03527
Erkekler kadınlardan üstündür evde erkeğin sözü geçer	Erkek	357	1,7199	,55076	,02915
	Kadın	301	1,8605	,42481	,02449
Kadın yapacakları için kocasından izin almalıdır	Erkek	357	1,2437	,49092	,02598
	Kadın	301	1,4319	,59959	,03456

Tablo 2: t Testi Sonuçları

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
İyi bir eğitim almak başarılı olmak için yeterli midir?	4,581	,033	-1,067	656	,286	-,0407	,03815
Evlilik öncesi ilişki hakkında düşünceleriniz nedir?	7,229	,007	1,149	656	,251	,0549	,04781
Dayak cennetten çıkmıştır sözüne katılıyor musunuz?	5,867	,016	,087	656	,931	,0033	,03839
Ev seçiminde akraba veya hemşehirlere yakınlık.	9,129	,003	-1,648	656	,100	-,1761	,10686
Ev değiştirmede akrabalara yakınlık.	5,752	,017	-1,718	656	,086	-,0670	,03898
Şehirde kendinizi yalnız hissediyor musunuz?	3,413	,065	,927	656	,354	,0307	,03309
Siyasi katılımınız ne ölçüde değerlendirilebilir?	11,693	,001	3,059	656	,002	,1741	,05690
Aileler bakabileceği kadar çocuk yapmalılar	12,178	,001	1,912	656	,056	,0628	,03285
Ev işleri sadece kadının görevi değildir erkekler de yapar.	51,950	,000	3,740	656	,000	,1383	,03698
Çevrenin düşünceleri kanunlardan daha önemlidir.	,829	,363	1,002	656	,317	,0453	,04517
Alın yazısını değiştirmeye imkan yoktur.	7,891	,005	2,432	656	,015	,1234	,05075
Erkekler kadınlardan üstündür evde erkeğin sözü geçer.	65,351	,000	-3,614	656	,000	-,1406	,03890
Kadın yapacakları için kocasından izin almalıdır.	49,166	,000	-4,426	656	,000	-,1882	,04252

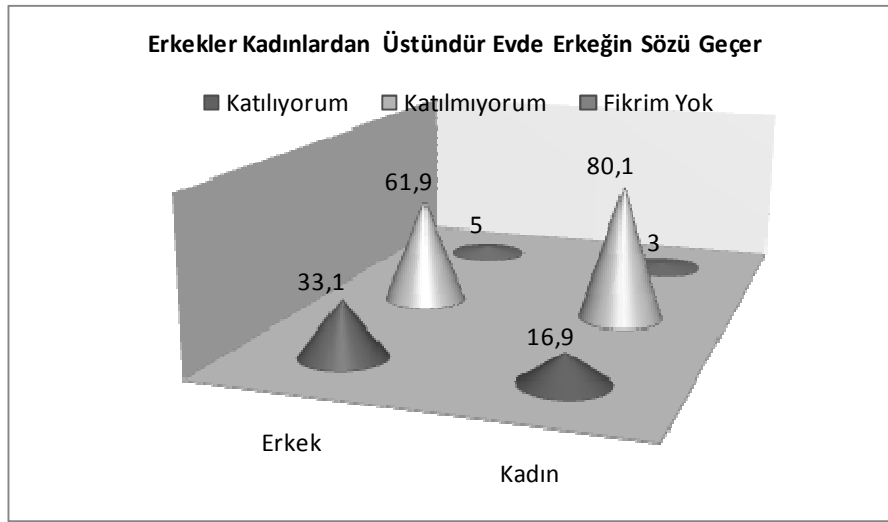
Aile planlaması ile ilgili tutumlarda kadınların erkeklere göre daha duyarlı oldukları görülmektedir. Kadınlar (%93,7) erkeklere (%86,3) nazaran ailelerin bakabilecekleri kadar çocuk yapmaları gerektiğine daha çok katılmaktadırlar. Erkeklerin de büyük bir çoğunluğu aynı tutumu sergilemekle birlikte çocuk sahibi olmakta daha fazla istekli olmaktadır. Çocukların bakımının daha çok kadınlara bırakılmış olması, kadınları bu hususta daha hassas olmaya itmektedir.

Grafik 1: Aile Planlaması

Kadın-erkek ilişkisinde otorite paylaşımı ya da mücadelesi "üstünlük" anlayışı çerçevesinde gerçekleştiğinde, üstünlüğün atfedildiği erkek karşısında

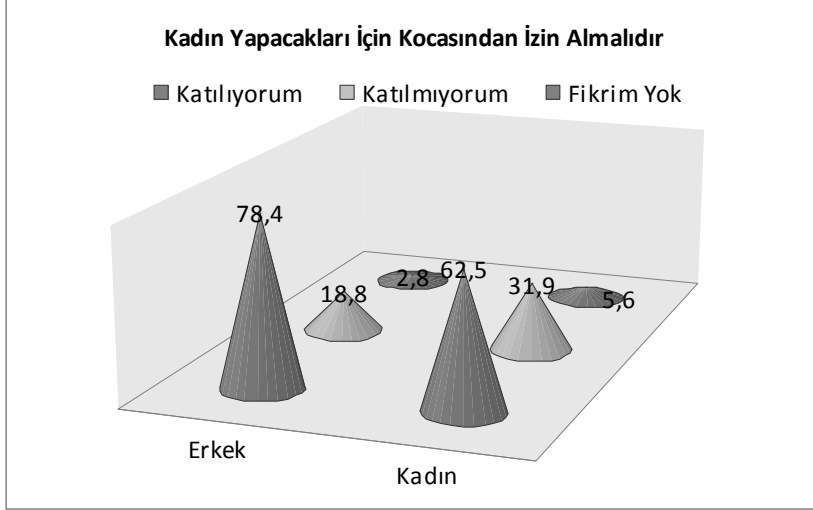
kadından beklenen “teslimiyet” olmaktadır. Geleneksel olarak kadına biçilen rol aile içi ile sınırlandırılmış olmakla birlikte, söz konusu rolün ifasında kadından beklenen itaattir. Erkeğin kadından üstün olduğuna dair tutum her ne kadar büyük çoğunluk tarafından taşınmıyor ise de, üstünlüğü kabul edenlerin içerisinde kadınların (%16,9) da olması toplumsallaşma sürecindeki etkiyi ve aile ya da çevrenin bu husustaki baskısını göstermektedir. Her ne kadar evde erkeğin sözünün geçeceğine dair yaygın bir tutum bilhassa erkekler arasında gözlenmekte ise de evde hayatın müşterek olduğu, ev işlerinde erkeklerin de kadınlara yardımcı olması gerektiği erkeklerde (%76,5) kadınlara göre (%88,4) daha düşük olmakla birlikte kabul görmektedir.

Grafik 2: Kadın-Erkek Eşitliği



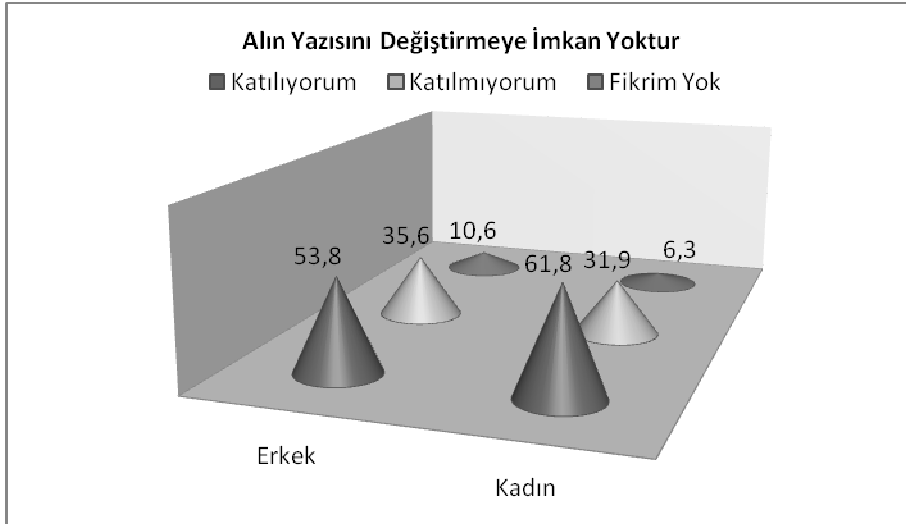
Kadın ve erkek arasındaki ilişki üstün olmak çerçevesinin dışında “izin almak”la ilişkilendirildiğinde erkeğin hâkimiyetine olan kabullerde bir artış gözlenmektedir. Nitekim kadının yapacakları için kocasından izin alması gerektiğini düşünenler oldukça fazladır. Bu tutum beklendiği üzere erkekler tarafından kadınlara göre daha fazla benimsenmektedir.

Grafik 3: Kadının Kocasından İzin Alması



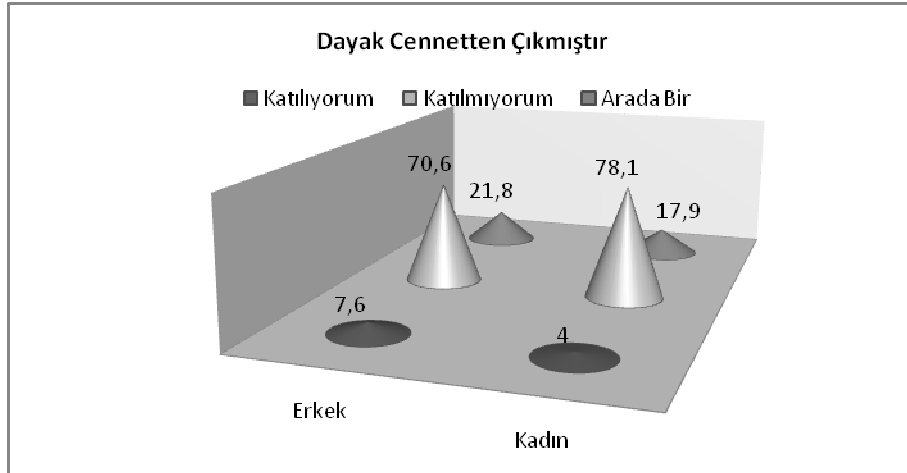
Kadının toplumsal hayatta daha dar bir alanda serbestliğe sahip olması onu mücadele noktasında da daha güçsüz kılmaktadır. Kurumsal olarak ya da geleneksel olarak yeterli araçlara sahip olmaması bir manada kadını çaresiz bırakmakta ve kabullenmeye açık hale getirmektedir. Bu hususta yönelttiğimiz “alın yazısını değiştirmeye imkân yoktur” ifadesine katılanlar, kadınlarda (%61,8) erkeklere (%53,8) nazaran daha yüksek çıkmıştır. Buradan hareketle kadınların daha kaderci olduklarını söylemek mümkündür.

Grafik 4: Kadercilik



Kadına yönelik şiddetin geleneksel toplumlara özgü olduğu ve bundan hareketle modernleşmeyle birlikte şiddetin son bulacağına dair beklentiler gerçekleşmemiştir. En gelenekselden en moderne bütün toplumlarda kadına yönelik şiddet devam etmektedir. Esasında bu sadece kadın-erkek farklılığı ile ilgili değildir. Genel olarak şiddeti meşru görüp görmemekle alakalıdır. Her toplum dayak atmaya ilişkin kendisine göre meşruiyet kaynakları inşa eder. Bizde de bununla alakalı olarak dayanın cennetten çıktığı şeklindeki ifade önemli bir kabul ya da meşruiyet olarak sunulmaktadır. Ancak bu tutumun büyük bir çoğunluk tarafından paylaşılmadığı dikkatleri çekmektedir. Söz konusu ifadeye katılanların oranının düşük çıkmış olması, şiddete karşı bir gelişmenin olduğunu göstermektedir. Bu hususta beklendiği üzere kadınlar daha çok hassasiyet göstermektedirler. Ancak kadınlar içerisinde de dayayı tasvip edenlerin çıkmış olması dikkat çekicidir. Burada “dayağa müstahak bir kadın” olarak görülen bir kaynana, gelin ya da çekilmez hale gelmiş bir komşu bulunabilmektedir.

Grafik 5: Şiddeti Meşru Görme



Toplumsal hayattaki cinsiyet temelli farklılaşmanın kadın aleyhine tecelli ettiği en önemli kurumsal alan siyasettir. Dünyanın her yerinde genel olarak kadınlar erkeklere nazaran çok daha az siyasî faaliyetlerde bulunurlar. Araştırmamızda da görülmüştür ki kadınlar siyasette daha çok oy verme davranışı ile yer alırlarken, faal katılım söz konusu olduğunda bu alan erkekler tarafından doldurulmaktadır. Bu hususta siyasetin “erkek işi” olduğuna dair tutum, güncel siyaset tarafından da desteklenmektedir. Siyasetin yapılış tarzı kadınları bu alandan uzak tutmaktadır.

Tablo 3: Siyasî Katılım

Cinsiyet	Siyasi katılımınız ne ölçüde değerlendirilebilir?					Toplam
	hiç katılmam	sadece oy verme şeklindedir	mitinglere ve toplantılara katılarak	propaganda çalışmalarına katılım	parti yöneticiliği	
erkek	70 19,6%	226 63,3%	39 10,9%	12 3,4%	10 2,8%	357 100,0%
kadın	58 19,3%	227 75,4%	9 3,0%	5 1,7%	2 ,7%	301 100,0%
Toplam	128 19,5%	453 68,8%	48 7,3%	17 2,6%	12 1,8%	658 100,0%

KADINLARDA FARKLI TUTUM VE DAVRANIŞLAR

Farklılaşma sadece cinsiyet temelinde gerçekleşmemektedir. Kadınlar da kendi içerisinde sosyo-ekonomik birçok sebebe bağlı olarak farklı tutum ve davranışlar sergileyebilmektedirler. Nitekim araştırmamızda da görüldüğü gibi doğum yerine, gelire, ikamet edilen bölgeye göre kadınların bazı tutumlarında istatistikî olarak anlamlı farklılıklar söz konusudur.

Erkeklerin kadınlardan üstün olduğu ve evde erkeğin sözünün geçmesi gerektiğine dair kabuller doğum yeri esas alındığında merkezden ilçeye ve köye doğru önemli oranda artış göstermektedir. Buradan hareketle kadın-erkek eşitliğine dair tutumun şehirleşme ile birlikte artacağı söylenebilir.

Tablo 4: Doğum Yeri ve Erkeğin Üstünlüğü

Doğum Yeri	Erkekler kadınlardan üstündür evde erkeğin sözü geçer			Toplam
	katılıyorum	katılmıyorum	fikrim yok	
Merkez	27 14,6%	155 83,8%	3 1,6%	185 100,0%
İlçe	12 15,6%	59 76,6%	6 7,8%	77 100,0%
Köy	12 30,8%	27 69,2%	0 ,0%	39 100,0%
Toplam	51 16,9%	241 80,1%	9 3,0%	301 100,0%

$$X^2= 14.355 \quad sd= 4 \quad p= 0,006$$

Dayağın cennetten çıktığı düşüncesi köy doğumlu kadınlarda daha çok kabul görmektedir. Buna karşılık dayağın arada bir gerekli olduğunu belirtenler ise daha çok şehir merkezinde doğmuş olan kadınlardır.

Tablo 5: Doğum Yeri ve Şiddeti Meşru Görme

Doğum Yeri	Dayak cennetten çıkmıştır sözüne katılıyor musunuz?			Toplam
	evet katılıyorum	hayır katılmıyorum	arada bir	
Merkez	6 3,2%	137 74,1%	42 22,7%	185 100,0%
İlçe	2 2,6%	68 88,3%	7 9,1%	77 100,0%
Köy	4 10,3%	30 76,9%	5 12,8%	39 100,0%
Toplam	12 4,0%	235 78,1%	54 17,9%	301 100,0%

$$X^2= 12,168 \quad sd= 4 \quad p= 0,016$$

Kadınların kendilerini şehirde yalnız hissetmeleri daha çok düşük gelir grubunda gözlenmektedir. Üst gelir grubunda bulunan kadınlar arasında yalnızlık hissi çekenlerin bulunmaması oldukça dikkat çekicidir. Maddi durumun şehir ortamında bazı imkânların elde edilmesi bakımından önemli olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Gelir ve Yalnızlık

Gelir	Şehirde kendinizi yalnız hissediyor musunuz?		Toplam
	evet	hayır	
Alt	54 29,3%	130 70,7%	184 100,0%
Orta	21 20,8%	80 79,2%	101 100,0%
Üst	0 ,0%	16 100,0%	16 100,0%
Toplam	75 24,9%	226 75,1%	301 100,0%

$$X^2= 8,159 \quad sd= 2 \quad p= 0,017$$

Şehirde akrabalarla olan ilişkilerin kırsal alana göre zayıfladığı ileri sürülebilir. Ancak bunun ne kadar tercih edilebilir olduğu tartışma konusudur. Anketten elde edilen sonuçlardan da görülmektedir ki evleri akrabalarına yakın olan kadınlar evlerini değiştirecek olduklarında akrabalarına yakın olmayı istemezken, akrabalarından uzakta oturanlar yakınlaşma isteğindedirler. Bilhassa gelir artışına paralel olarak akrabalara yakın olma arzusunda bir artış görülmektedir. Zira alt gelir grubunda %46,2 olan bu istek, üst gelir grubunda %81,3'e çıkmaktadır.

Tablo 7: Gelir ve Akrabalık İlişkisi

Gelir	Evinizi değiştirecek olsanız akrabalarınıza yakın olmasını ister misiniz?		Toplam
	evet	hayır	
Alt	85 46,2%	99 53,8%	184 100,0%
Orta	53 52,5%	48 47,5%	101 100,0%
Üst	13 81,3%	3 18,8%	16 100,0%
Toplam	151 50,2%	150 49,8%	301 100,0%

$$X^2= 7,560 \quad sd= 2 \quad p= 0, 023$$

Ailelerin bakabilecekleri kadar çocuk yapmaları gerektiği kadınlarda daha çok kabul görürken bu oran özellikle merkezde ikamet eden kadınlarda daha fazladır. Yani daha çok gecekonduların olduğu çevreden, merkeze doğru gidildikçe aile planlamasına ilişkin hassasiyet artmaktadır.

Tablo 8: Mahallenin Bulunduğu Bölge ve Aile Planlaması

Mahallenin bulunduğu bölge	Aileler bakabileceği kadar çocuk yapmalılar			Toplam
	katılıyorum	katılmıyorum	fikrim yok	
Merkez	37 94,9%	1 2,6%	1 2,6%	39 100,0%
Geçiş	190 95,5%	6 3,0%	3 1,5%	199 100,0%
Çevre	55 87,3%	1 1,6%	7 11,1%	63 100,0%
Toplam	282 93,7%	8 2,7%	11 3,7%	301 100,0%

SONUÇ VE ÖNERİLER

Cinsiyete dayalı farklılaşmalar doğuştan gelen biyolojik belirleyiciler üzerine toplumsal inşa ile şekillenmektedir. Ancak cinsiyeti esas alarak kadın-erkek ikiliği içerisinde değerlendirmeler yetersizdir. Kadınlar ve erkekler kendi içerisinde de farklılıklar arzeder. Bu farklılıklar doğuştan geldiği gibi “inşa” da edilirler. İnşa, olmuş bitmiş değildir. Ancak “şeyleştirme” böyle bir idrake sebep olmaktadır.

Farklılıklar bir taraftan “sınırlandırır” diğer taraftan “sevkedir”. Her farklılık bir serbestlik alanı sunabildiği gibi, koymuş olduğu müeyyideler, yasaklar ya da usuller vasıtasıyla kadın veya erkeği belirli sınırlar içerisinde tutar.

Kadın esaslı farklılıklar ev içi ve ev dışı ayrımı ile şekillenmektedir. Ev dışı alan, evden uzaklaşmasına paralel olarak kadın aleyhine bir niteliğe bürünmektedir. En büyük farklılık siyasî alanda görülmektedir. Ev içi alan

kadına ait olmakla birlikte “kadının elinin hamuruna” dahi müdahale söz konusudur.

Kadına biçilen rol “annelik” olmakla birlikte, bu rol erkek otoritesinin kontrolüne açıktır. Zira kadınlar içerisinde dahi “erkeklerin üstün oldukları”na yönelik kabuller vardır.

Kadınların yapacakları işler için kocalarından izin almaları gerektiğine - erkeklere nazaran az olsa da- kadınlar da katılmaktadırlar.

Kadınlar erkeklere nazaran daha kadercidirler. Bu onların toplumsallaşma sürecinde edindikleri telkinle alakalı olduğu gibi aynı zamanda buldukları durumu değiştirebilme araç ve imkânlarının sınırlı olması ile de alakalıdır. Yeterli imkânlardan yoksun olmak çaresizliği, telkin ise güçsüzlüğü doğurmaktadır.

Çocuklukta erkekler kadınlara göre daha çok şiddete maruz kalmaktadırlar. Ancak yetişkinlik sürecinde aynı sonucu beklemek mümkün görülmemektedir. Bu noktada fiziksel şiddetin gerekli olduğuna yönelik tutum erkeklerde kadınlara göre daha yüksektir. Ancak kadınlar içerisinde de dayığı lüzumlu görenler bulunmaktadır.

Kadınlar şehirleştikçe ve gelir seviyeleri yükseldikçe ev dışı alanda daha fazla yer almakta ve daha fazla bağımsızlık isteği duymaktadırlar.

Kadınlarda yaş seviyesi düştükçe özgürlükçü isteklerde ve tutumlarda artış görülmektedir.

Kadın-Erkek farklılığı yerine Karı-Koca bütünleşmesini esas alıp “bir elmanın yarısı” anlayışı ile meseleye yaklaşmak yeterli sonuçları elde etmeye yardımcı olmamaktadır. Zira kadın-erkek bütün insanları kapsarken, karı-koca evlilik keyfiyeti ile sınırlıdır. Bu durumda karı-kocanın birbirini tamamlayan “yarım insan” tanımlamasında bekârlar hep yarım mı kalacaktır? Hâlbuki kadın “bir”, erkek “bir”dir. Bir, bir, bir...ve bir “birdir”. Zira “bir” nicelik değil niteliktir.

Kadın-erkek farklılığından kaynaklanan sorunların eşitlikçi yaklaşımlarla çözülebilmesi mümkün görülmemektedir. Zira eşitlikçi yaklaşımla kadınlar mı erkek rolünü yoksa erkekler mi kadın rol ve davranışını benimseyecektir? Sorusu cevaplandırılmaya muhtaçtır. Kadına yönelik düşüncelerde farksız “eşitlikçilik” ile eşitliksiz “farklılık” arasında yaygınlık arzeden düşünce yerine “**farklılıkla birlikte eşitlik**” yaklaşımı uygun görülebilir. Bu durumda eşitlik “hak” çerçevesinde ele alındığında makuldür.

KAYNAKÇA

Berger, Peter L. – Luckmann, Thomas. (2008), **Gerçekliğin Sosyal İnşası, Bir Bilgi Sosyolojisi İncelemesi**, (Çev. V.S. Öğütler), İstanbul, Paradigma Yayıncılık.

Berkay, Fügen.(1995), “*Gençlik Sosyolojisi*”, **İnönü Üniversitesi, Sosyal Blm.Der. C.2**, S.1, Malatya, s.193-198.

Cole, Stephen.(1979), **The Sociological Orientation, An Introduction to Sociology**, New York, State Universty.

- Demirbilek, Sevda. (2007), “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, C.:44, S.: 511, s. 12-27.
- Erkal, Mustafa. (1996), **Sosyoloji**, İstanbul, Der Yayınları.
- Güngör, Erol. (1998), **Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar**, İstanbul, Ötüken Yayınları.
- Moghadam, Valentine M. (1999), “Gender and Globalization: Female Labor and Women’s Mobilization” **Journal of World Systems Research**, V.2. p.367-388.
- Newman, Louise K. (2002), “Sex, Gender and Culture: Issues in the Definition, Assesment and Treatment of Gender Identity Disorder”, **Clinical Child Psychology and Psychiatry**, V.7,p.358-367.
- Searle, John R. (2005), **Toplumsal Gerçekliğin İnşası**, (Çev. M. Macit-F. Özpilavcı), İstanbul, Litera Yayıncılık.
- Stack, Carol B. (1986), “The Culture of Gender: Women and Men of Color”, **Signs**, Vol.11, No.2.p-321-324.
- Tallichet, Suzanne E. - Willits, Fern K. (1986), “Gender-Role Attitude Change of Young Women: İnfluential Factors from a Panel Study”, **Social Psychology Quarterly**, Vol.49, No.3. p.106-133.
- Türköne, Mualla. (1995), **Eski Türk Toplumunun Cinsiyet Kültürü**, Ankara, Ark Yayınları.
- Wallace, Ruth A. – Wolf, Alison. (2004), **Çağdaş Sosyoloji Kuramları, Klasik Geleneğin Geliştirilmesi**, (Çev. L. Elburuz-R. Ayas), İzmir, Punto Yayıncılık.

KADIN BAKIŞ AÇISIYLA EVLİLİK: Aile Sosyolojisi Açısından Bir Değerlendirme

* Yelda SEVİM, ** Burcu GEZER ŞEN

ÖZET

Bu araştırmada, Elazığ Valiliği Anne-Baba Okulu Projesi'ne katılan 1015 evli kadının evlilikle ilgili görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda kadınların yaşları, eğitim durumları, doğum yerleri, meslekleri, aylık gelir düzeyleri, kaç çocuk sahibi oldukları, evlilik yaşları, kaçınıcı evlilikleri olduğu, evlenme türleri, eşleriyle tanışma şekilleri, eşlerini seçmelerindeki en önemli etken, eşleriyle yaşadıkları en önemli problem grubu, boşanmaya neden olabilecek en önemli sorun ve evliliğin en çok niçin önemli olduğuyla ilgili görüşleri belirlenmiş; evlilikte din ve mezhep, yaş farkı, eşin tahsil durumu, eşin mesleği ve kariyeri, eşin maddi olanaklara sahip olması konularının önemli olup olmadığı, çocuklarının yetiştirilme tarzı konusunda eşleriyle aynı fikirleri paylaşıp paylaşmadıkları, eşleriyle ortak ilgi alanlarına sahip olup olmadıkları, kadınların çalışmasının aile hayatında güçlükler yaşanmasına neden olduğu, erkeğin ailenin reisi olduğu konuları ile ilgili görüşleri tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kadın, Evlilik

ABSTRACT

In this study, it is aimed to investigate the opinions of 1015 married women about marriage who join The Parents School Project of Elazığ Governorship. In the direction of this aim, the women's age, educational status, place of birth, occupation, monthly income level, number of children, marriage age, count of marriage, marriage species, meeting species of their husbands, the most important factor that they choose their husbands, main problem that they have with their husbands, main problem that may cause divorce, their opinions about why the marriage is important are determined; the opinions of women's about husbands' religion and denomination, age difference, educational status, occupation and career, financial potential is important whether or not, if they are in agreement about the methods of child care-education, cross-cutting activities, workingwoman and power of a father are ascertained.

Key Words: Woman, Marriage

GİRİŞ

1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Geçmişten günümüze bütün toplumlar aileyi toplumun temeli, bireylerin doğal yetişme ortamı ve ilk çevresi olması dolayısıyla oldukça önemli kabul etmiştir. Eski ya da yeni bütün toplumlarda ailenin kaynağını, bir kadın ile bir erkeğin evlilik (nikâh) bağıyla hayatlarını birleştirmeleri oluşturmaktadır (Cemal, 1999: 74). Neslin devamını, toplumun düzenini ve kültürün sürekliliğini sağlayan bir kurum olan evlilik kurumu yasal, sosyal ve duygusal temellere

* Yrd. Doç. Dr. Yelda SEVİM, Fırat Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi, ysevim@firat.edu.tr

** Burcu GEZER ŞEN, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Bölümü, Doktora Öğrencisi, brcgzrsn@gmail.com

dayalı güçlü bir kurumdur. Aile birliğinin kurulması için gerekli görülen evlilik, yapısı ve işleyişi kurallarla düzenlenmiş olan, hem bir hak hem de bir görev olarak kabul edilmiş olan, kadınla erkek arasında yasal ve toplumsal kurallara göre gerçekleşen bir sözleşmedir (Ünlü, 2004: 57).

Kimi insanlar toplumsal yaşamın bir gereği olduğu için, kimileri yalnızlıktan kurtulmak için, kimileri ekonomik koşullarını iyileştirmek, kimileri ise çocuk sahibi olabilmek için evlenmeye karar verirler. İnsan, bir topluluk içinde, diğer insanlarla bir arada ve karşılıklı ilişki içinde yaşama ihtiyacı hisseden sosyal bir varlıktır. Evlilik yaşamının başarılı olup olmaması, karşı cinsten insanları tanıma olanağına sahip olmaya, eş seçiminin iyi yapılmış olmasına bağlıdır. Karşı cinsten iki kişinin paylaşımına ve etkileşimine dayanan evlilik hayatıyla ilgili ölçütler, ailenin içinde bulunduğu kültüre, coğrafi özelliklere ve evlilik kurumunun üyelerinin kişiliklerine göre biçimlenir. Evliliğin başarısı, söz konusu evliliğin istenilen ölçütlere uygun olup olmamasıyla anlaşılır. Tarafların iyi bir eşte olması gereken nitelikler yönünden önce kendilerini değerlendirmesi ve tanınması gerekmektedir. Eş seçiminin başarıyla gerçekleşebilmesi için bireyin kendi özelliklerini, amaçlarını ve beklentilerini sağlıklı bir biçimde belirlemiş olması, ortak özellikleri çok olan ve kendi özelliklerine en çok uyan kişileri ayırt etmesi önem taşımaktadır (Çaplı, 1992; Bilen, 1996, akt: Yavuzer, 2004: 40, 51). Eşlerin karşılıklı saygı, sevgi, anlayış, güven ve uyum içerisinde hayatı paylaşmaya çaba göstermeleri, kişisel sorumluluklarının ve rollerinin bilincinde olmaları başarılı bir evliliğin ve sağlıklı bir aile ortamının oluşumunu sağlamaktadır.

Aile, toplumsal rollerin ve toplumsal cinsiyet ayrılıklarının öğrenildiği, kadın ile erkek arasındaki işbölümünün ilk şekillendiği yer olması bakımından büyük önem taşımaktadır. Aile içinde birey belli rollerde uzmanlaşmaktadır. Çoğu toplumlarda aile, kadının birincil toplumsal yaşam alanı olarak kabul edilmekte; kadın, daha ziyade aile içinde üstlendiği rollerle şekillenen bir toplumsal kimliğe sahip görülmektedir. Kadın, aile içerisinde çocukların yetiştirilmesi, ev işlerinin yapılması, diğer aile üyelerinin bakımından; erkek ise dışarıda çalışarak evin geçimini sağlamaktan birincil derecede sorumlu kabul edilmektedir. Bu yaklaşım kadınları özel alana hapsederken, kamusal alanda ikincil plana atılmalarına neden olmuştur (Yaktıl Oğuz, 2006: 50). Kadın ile erkeğin birlikteliği ile gerçekleşen ve zaman içinde değişip yeni biçimler alabilen aile kurumunun tüm zorluklara karşın devam etmesi toplum sağlığı açısından oldukça önemlidir (Gökdağ, 2002:33). Bu araştırma, toplumun sürekliliği açısından büyük önem taşıyan aile ve evlilik kurumu ile ilgili ölçütler ve eşler arası ilişkiler konularında kadınların görüşlerinin alınmasını amaçlamaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma, evli kadınların sosyolojik portresini çizmek, kadınların evliliğe bakış açısını belirlemek amacı ile oluşturulmuştur. Araştırmada, evli kadınların genel demografik özellikleri, evlilik ve aile hayatı ile ilgili görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Elazığ Valiliği Anne-Baba Okulu Projesi'ne katılan evli kadınlar oluşturmaktadır. Bu çalışmada örneklem grubunun belirlenmesinde evrendeki elemanların birbirine eşit seçilme şansına sahip olduğu oransız eleman örnekleme (simple random sampling) tekniği kullanılmıştır. Örneklem oluşturulmasında yansızlık temel kuralına bağlı kalmıştır. Araştırmanın örneklemini Elazığ Valiliği Anne-Baba Okulu Projesi'ne katılan 1015 evli kadın oluşturmaktadır.

3.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu uygulamalı çalışmada bilgi toplama aracı olarak "anket formu" kullanılmıştır. Çalışmada, veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen anket formu, konuyla ilgili yerli ve yabancı literatür taranarak, Sosyoloji Bölümündeki öğretim üyelerinin görüşlerine başvurularak ve daha önce konuyla ilgili yapılmış çalışmalardan (TÜİK, 2006; Topaloğlu, 2004) yararlanılarak elde edilmiştir. Geliştirilen ankette, evli kadınların kişisel bilgilerini ve evlilik ile ilgili tutum ve görüşlerini ölçmeye yönelik kapalı ve açık uçlu sorular yer almıştır. Çalışmada kullanılan anket formunun soruları ve cevap seçenekleri, bilgisayar ortamında değerlendirilmeye uygun olacak biçimde numaralandırılarak hazırlanmıştır. Veriler, araştırmacılar tarafından evli kadınlara yönelik olarak geliştirilen anket formuyla elde edilmiştir. Uygulama için gerekli izinlerin alınması, anketlerin çoğaltılması, dağıtılması, doldurulan anketlerin toplanması işlemleri araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Anket, Elazığ Valiliği Anne-Baba Okulu Projesi'ne katılan evli kadınlara uygulanmıştır. Anket formunda kullanılan sorularla, evli kadınların demografik özellikleri, aile hayatı ve evlilikle ilgili görüşleri değerlendirilmeye çalışılmıştır. Böylece evli kadınların sosyolojik bir portresi oluşturulmaya çalışılmıştır.

Verilerin analizine yönelik olarak, öncelikle çalışma kapsamında yer alan evli kadınlardan elde edilen veriler SPSS for Windows 10.0 paket programında işlenmiştir. Evli kadınların kişisel özellikleri ile aile hayatı ve evliliğe ilişkin görüşlerine ilişkin tanımlayıcı istatistiksel analizler için frekans ve yüzde alma teknikleri uygulanmıştır. Elde edilen tablolar yorumlanırken değişkenlerin yüzdeleri esas alınmış ve veriler oransal açıdan yorumlanmaya çalışılmıştır. Basit dağılım tabloları belli bir sistem çerçevesinde verilmiş olup, belli alanlardaki yoğunlaşmaların sebep sonuçları üzerine birtakım yorumlamalarda bulunulmuştur. Anket formunda yer alan açık uçlu sorulara verilen cevaplar, benzer özelliklere göre belirli kategorilere dönüştürülmek suretiyle bilgisayarda işlenmiş, daha sonra tablo hâline getirilmiştir. Açık uçlu sorulara ve bazı soruların "diğer" biçimindeki seçeneklerine verilen ve aktarmaya değer bulunan bazı ifadelere de ilgili bölümlerde yer verilmiştir. Anketteki açık uçlu sorulardan oluşan bu nitel veriler, belirli başlıklar altında toplanıp yüzde ve frekansları verilerek gösterilmiş ve yorumlanmıştır.

4. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BULGU VE YORUMLAR

4.1. Kadınların Genel Demografik Özellikleri

Tablo 1. Kadınların Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans	%
Yaş		
18-25	69	6,8
26-35	478	47,1
36-45	359	35,4
46 ve üzeri	109	10,7

Tablo 1’de araştırma kapsamında yer alan evli kadınların yaş değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların % 6,8’i 18-25, % 47,1’i 26-35, % 35,4’ü 36-45, % 10,7’si ise 46 ve üzeri yaş aralığında olduğunu belirtmiştir. Buna göre, kadınların yarıya yakınının 26-35 yaş aralığında olduğu, 26-35 ve 36-45 yaş aralığındaki kadınların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Kadınların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans	%
Eğitim Durumu		
Okur yazar değil	144	14,2
Okur yazar	98	9,7
İlkokul mezunu	427	42,1
Ortaokul mezunu	118	11,6
Lise mezunu	163	16,1
Üniversite mezunu ve üzeri	65	6,4

Tablo 2’de araştırma kapsamında yer alan evli kadınların eğitim durumu değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların % 14,2’si okur-yazar olmadığını, % 9,7’si okur-yazar olduğunu, % 42,1’i ilkokul mezunu olduğunu, % 11,6’sı ortaokul mezunu olduğunu, % 16,1’i lise mezunu olduğunu, % 6,4’ü ise üniversite mezunu veya lisansüstü öğrenim mezunu olduğunu belirtmiştir. Buna göre, kadınların yarıya yakınının ilkokul mezunu olduğu, üniversite mezunu kadınların en düşük orana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Kadınların Doğum Yeri Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans	%
Doğum Yeri		
Köy	428	42,2
İlçe	356	35,1
Şehir	231	22,8

Tablo 3’te araştırma kapsamında yer alan evli kadınların doğum yeri değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların % 42,2’si köy, % 35,1’i ilçe, % 22,8’i şehir doğumlu olduğunu belirtmiştir. Buna göre, kadınların yarıya yakınının köy doğumlu olduğu, şehir doğumlu kadınların en düşük orana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Kadınların Meslek Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans	%
Meslek		
Memur	69	6,8
İşçi	6	0,6
Esnaf-Serbest Meslek-Çiftçi	22	2,2
Emekli	6	0,6
Ev hanımı	841	82,9
Diğer (İşsiz)	71	7

Tablo 4'te araştırma kapsamında yer alan evli kadınların meslek değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların % 6,8'i memur, %0,6'sı işçi, %2,2'si esnaf – serbest meslek sahibi – çiftçi, %0,6'sı emekli, %82,9'u ev hanımı, %7'si işsiz olduğunu belirtmiştir. Buna göre, kadınların büyük çoğunluğunun ev hanımı olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Kadınların Aylık Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans	%
Aylık Gelir Düzeyi		
0-500 TL	506	49,9
501-1000 TL	236	23,3
1001-1500 TL	141	13,9
1501-2000 TL	68	6,7
2001 TL ve üzeri	64	6,3

Tablo 5'te araştırma kapsamında yer alan evli kadınların aylık gelir düzeyi değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların %49,9'u 0-500 TL gelir aralığında, %23,3'ü 501-1000 TL gelir aralığında, %13,9'u 1001-1500 TL gelir aralığında, %6,7'si 1501-2000 TL gelir aralığında, %6,3'ü 2001 TL ve üzeri gelir aralığında olduğunu belirtmiştir. Buna göre, kadınların yarısının 0-500 TL aylık gelir aralığında olduğu, 0-500 TL ve 501-1000 TL aylık gelir aralığındaki kadınların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Kadınların Kaç Çocuk Sahibi Oldukları Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans	%
Kaç Çocuk Sahibi Oldukları		
1	125	12,3
2	475	46,8
3	242	23,8
4 veya daha fazla	173	17
Toplam	1015	100

Tablo 6'da araştırma kapsamında yer alan evli kadınların sahip oldukları çocuk sayısı değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların %12,3'ü 1 çocuk sahibi olduklarını, %46,8'i 2 çocuk sahibi olduklarını, %23,8'i 3 çocuk sahibi olduklarını ve %17'si ise en az 4 çocuk sahibi olduğunu belirtmiştir. Buna göre, kadınların yarısına yakınının 2

çocuk sahibi olduğu, 2 ve 3 çocuk sahibi olan kadınların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Kadınların Evlilik Yaşı Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans	%
Evlilik Yaşı		
12-16	127	12,5
17-20	458	45,1
21-24	297	29,3
25-28	105	10,3
29 ve üzeri	28	2,8

Tablo 7’de araştırma kapsamında yer alan evli kadınların evlilik yaşı değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların %12,5’i 12-16 yaş aralığında evlendiklerini, %45,1’i 17-20, %29,3’ü 21-24, %10,3’ü 25-28 ve %2,8’i ise 29 ve üzeri yaş aralığında evlendiklerini belirtmiştir. Buna göre, kadınların yarıya yakınının 17-20 yaş aralığında evlenmiş olduğu, 17-20 ve 21-24 yaş aralıklarında evlenmiş olan kadınların çoğunlukta olduğu görülmektedir. TÜİK’in yapmış olduğu 2006 Aile Yapısı Araştırması sonuçlarına göre, kadınların %58,7’sinin 18-24 yaş aralığında evlenmiş olduğu tespit edilmiştir. Her iki araştırmanın verileri benzer niteliktedir.

Tablo 8. Kadınların Kaçınıcı Evlilikleri Olduğu Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans	%
Kaçınıcı Evlilik Olduğu		
Birinci	970	95,6
İkinci	36	3,5
Üçüncü veya daha fazla	9	0,9

Tablo 8’de araştırma kapsamında yer alan evli kadınların kaçınıcı evlilikleri olduğu değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların %95,6’sı ilk evlilikleri olduğunu, %3,5’i ikinci evlilikleri olduğunu, %0,9’u ise en az üçüncü evlilikleri olduğunu belirtmiştir. Buna göre, kadınların tamamına yakınının tek evlilik yapmış olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Kadınların Evlenme Türü Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans	%
Evlenme Türü		
Görücü Usulü	576	56,7
Tanışarak	254	25
Kaçarak	45	4,4
Akraba Evliliği	140	13,8

Tablo 9’da araştırma kapsamında yer alan evli kadınların evlenme türü değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların %56,7’si görücü usulü, %25’i tanışarak, %4,4’ü kaçarak evlendiklerini, %13,8’i ise akraba evliliği yaptıklarını belirtmiştir. Buna göre, kadınların yarısından fazlasının görücü usulü evlenmiş olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Kadınların Eşleriyle Tanışma Şekli Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans	%
Eşyle Tanışma Şekli		
Görücü Usulü-Aileler Akrabalar Aracılığıyla	675	66,5
Arkadaşların Aracılığıyla	93	9,2
Yaşadığım Çevrede-Komşum Olması Dolayısıyla	178	17,5
Çalıştığım İş Yerinde-Eşimin İş Yerinde	24	2,4
Okulda - Kursta	33	3,3
Diğer (Park-Kafe-Restoran-Telefon-İnternet...)	12	1,2

Tablo 10'da araştırma kapsamında yer alan evli kadınların eşleriyle tanışma şekli değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların %66,5'i görücü usulü – aileler, akrabalar aracılığıyla eşleriyle tanıştıklarını, %9,2'si arkadaşları aracılığıyla, %17,5'i yaşadıkları çevrede – komşuları olması dolayısıyla, %2,4'ü çalıştıkları iş yerinde – eşlerinin iş yerinde, %3,3'ü okulda – kursta, %1,2'si ise park, restoran, telefon, internet aracılığıyla eşleriyle tanıştıklarını belirtmiştir. Buna göre, kadınların yarısından fazlasının görücü usulü – aileler, akrabalar aracılığıyla eşleriyle tanışmış olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Kadınların Eşlerini Seçmelerindeki En Önemli Etken Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans	%
Eşini Seçmesindeki En Önemli Etken		
Aile Yaşantısı	180	17,7
Kişiliği	247	24,3
Dürüstlüğü	271	26,7
Dindarlığı	44	4,3
Fiziki Görünümü	25	2,5
Mesleği-Kariyeri	24	2,4
Eğitimi	4	0,4
Maddi Durumu	9	0,9
Bana Olan Sevgi ve İlgisi	142	14
Ben seçmedim, ailem seçti.	69	6,8

Tablo 11'de araştırma kapsamında yer alan evli kadınların eşleriyle tanışma şekli değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların %17,7'si eşlerini seçmelerindeki en önemli etkenin eşlerinin aile yaşantısı olduğunu, %24,3'ü kişiliği, %26,7'si dürüstlüğü, %4,3'ü dindarlığı, %2,5'i fiziki görünümü, %2,4'ü mesleği – kariyeri, %0,4'ü eğitimi, %0,9'u maddi durumu, %14'ü kendilerine olan sevgisinin eşlerini seçmelerindeki en önemli etken olduğunu ifade etmiş, %6,8'i ise eşlerini kendilerinin değil ailelerinin seçmiş olduğunu belirtmiştir. Buna göre, kadınların kişilik, dürüstlük, aile yaşantısı ve sevgi ve ilgi kavramlarına daha çok önem verdiği söylenebilir. TÜİK'in 2006 Aile Yapısı Araştırması'nda da evlenilecek kişide aranacak özellikler konusunda, kadınların %50,2'sinin aile yapılarının benzer olmasının önemli olduğunu belirttiği, %55,3'ünün aşık olmanın önemli olduğunu belirttiği, %54,7'sinin bir işinin olmasının çok önemli olduğunu belirttiği, %55,3'ünün

fiziki görünümün önemli olmadığını belirttiği, %54,4'ünün daha yüksek eğitimi olmasının önemli olmadığını belirttiği tespit edilmiştir.

Tablo 12. Kadınların Eşleriyle Yaşadıkları En Önemli Problem Grubu Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans	%
Eşyle Yaşadıkları En Önemli Problem Grubu		
İletişim Problemleri, Yanlış Anlamalar	250	24,6
Karakter Uyuşmazlıkları	84	8,3
Sosyal Çevre ve Eğitim Farklılıkları	26	2,6
Çocukla İlgili Problemler	217	21,4
Ailemle, Eşimin Ailesiyle İlgili Problemler	123	12,1
Zaman İçinde Görülen Kişilik Değişimleri	64	6,3
Güvensizlik Problemi	16	1,6
Kıskançlık	19	1,9
Diğer (Maddi Sıkıntılar, Problem Yaşamıyorum vs)	216	21,3

Tablo 12’de araştırma kapsamında yer alan evli kadınların eşleriyle yaşadıkları en önemli problem grubu değişkenine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların %24,6’sı eşleriyle en çok yanlış anlama ve iletişim problemleri yaşadıklarını, %8,3’ü karakter uyumsuzlukları problemi, %2,6’sı sosyal çevre ve eğitim farklılıkları problemi, %21,4’ü çocukla ilgili problemler, %12,1’i aileleri ve eşlerinin aileleriyle ilgili problemler, %6,3’ü zaman içinde görülen kişilik değişimleri problemi, %1,6’sı güvensizlik problemi, %1,9’u kıskançlık problemi yaşadıklarını ifade etmiş, %21,3’ü ise problem yaşamadıklarını veya maddi problemler yaşadıklarını belirtmiştir. Buna göre, kadınların en çok iletişim problemleri, çocukla ilgili problemler ve maddi problemler yaşadıklarını ifade ettiği görülmektedir.

Tablo 13. Kadınların Boşanmaya Neden Olabilecek En Önemli Sorun Hakkındaki Görüşlerine Göre Dağılımı

	Frekans	%
Boşanmaya Neden Olabilecek En Önemli Sorun Hakkındaki Görüşü		
Aldatma	581	57,2
Şiddet	135	13,3
Geçimsizlik	67	6,6
İletişimsizlik	38	3,7
İçki-Kumar	80	7,9
Ekonomik Sorunlar	19	1,9
Ailelerden Kaynaklanan Sorunlar	16	1,6
Cinsel Paylaşım Eksikliği	2	0,2
Diğer (Boşanmam vs)	77	7,6

Tablo 13’te araştırma kapsamında yer alan evli kadınların boşanmaya neden olabilecek en önemli sorun hakkındaki görüşlerine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların %57,2’si aldatmanın, %13,3’ü şiddetin, %6,6’sı geçimsizliğin, %3,7’si iletişimsizliğin, %7,9’u içki – kumarın, %1,9’u ekonomik sorunların, %1,6’sı ailelerden kaynaklanan sorunların, %0,2’si ise cinsel paylaşım eksikliğinin boşanmaya neden olabilecek en önemli sorun olduğunu ifade etmiş, %7,6’sı ise hiçbir konunun boşanmalarına neden

olamayacağını belirtmiştir. Buna göre, kadınların yarısından fazlasının aldatmayı boşanmaya neden olabilecek en önemli sorun olarak ifade ettiği görülmektedir.

Tablo 14. Kadınların Evliliğin En Çok Niçin Önemli Olduğuyla İlgili Görüşlerine Göre Dağılımı

	Frekans	%
Evliliğin En Çok Niçin Önemli Olduğuyla İlgili Görüşleri		
Sevgi İçin	786	77,4
Yalnız Kalmamak İçin	126	12,4
Çocuk Sahibi Olmak İçin	72	7,1
Maddi İhtiyaçlar İçin	20	2,0
Cinsel İhtiyaçlar İçin	11	1,1

Tablo 14'te araştırma kapsamında yer alan evli kadınların evliliğin en çok niçin önemli olduğuyla ilgili görüşlerine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların %77,4'ü evliliğin en çok sevgi için önemli olduğunu, %12,4'ü yalnız kalmamak için, %7,1'i çocuk sahibi olmak için, %2'si maddi ihtiyaçlar için, %1,1'i ise cinsel ihtiyaçlar için önemli olduğunu belirtmiştir. Buna göre, kadınların büyük çoğunluğunun evliliğin en çok sevgi için önemli olduğunu ifade ettiği görülmektedir.

4.2. Kadınların Evlilikle İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular

Tablo 15. Kadınların Evlilikle İlgili Görüşlerine Göre Dağılımı

		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
Evlilikte din ve mezhep benim için önemli bir kriterdir.	f %	564 %55,6	191 %18,8	151 %14,9	62 %6,1	47 %4,6
Evlilikte eşin tahsil durumu önemlidir.	f %	308 %30,3	237 %23,3	294 %29,0	120 %11,8	56 %5,5
Evlilikte eşin mesleği ve kariyeri önemlidir.	f %	336 %33,1	243 %23,9	279 %27,5	110 %10,8	47 %4,6
Evlilikte eşin maddi olanaklara sahip olması önemlidir.	f %	369 %36,4	283 %27,9	262 %25,8	77 %7,6	24 %2,4
Evlilikte erkek bayandan büyük olmalıdır, yaş farkı önemlidir.	f %	280 %27,6	231 %22,8	234 %23,1	188 %18,5	82 %8,1
Ailenin reisi erkektir, aile içi otorite erkekte olmalıdır.	f %	256 %25,2	142 %14,0	293 %28,9	203 %20	121 %11,9
Kadınların çalışması aile hayatında güçlükler yaşanmasına neden olur.	f %	202 %19,9	187 %18,4	272 %26,8	220 %21,7	134 %13,2
Çocukların yetiştirilme tarzı konusunda eşimle aynı fikirleri paylaşıyoruz.	f %	426 %42	226 %22,3	253 %24,9	63 %6,2	47 %4,6
Eşimle ortak ilgi alanlarına sahip değiliz.	f %	212 %20,9	153 %15,1	280 %27,6	203 20%	167 %16,5

Tablo 15'te kadınların evlilikle ilgili bir takım konular hakkındaki görüşlerine göre dağılımları yer almaktadır. Araştırmaya katılan evli kadınların

% 55,6'sının evlilikte din ve mezhebin önemli olduğu görüşüne tamamen katıldığı, %18,8'inin katıldığı, %14,9'unun kısmen katıldığı, %6,1'inin katılmadığı ve %4,6'sının ise hiç katılmadığı belirlenmiştir. TÜİK'in 2006 Aile Yapısı Araştırması verilerinde de kadınların %43,4'ü eş seçiminde dini inancın çok belirleyici olduğunu, %40,9'u ise belirleyici olduğunu belirtmiştir. Kadınların % 30,3'ünün evlilikte eşin tahsil durumunun önemli olduğu görüşüne tamamen katıldığı, %23,3'ünün katıldığı, %29'unun kısmen katıldığı, %11,8'inin katılmadığı ve %5,5'inin ise hiç katılmadığı tespit edilmiştir. Kadınların % 33,1'inin evlilikte eşin mesleği ve kariyerinin önemli olduğu görüşüne tamamen katıldığı, %23,9'unun katıldığı, %27,5'inin kısmen katıldığı, %10,8'inin katılmadığı ve %4,6'sının ise hiç katılmadığı belirlenmiştir. Kadınların % 36,4'ünün evlilikte eşin maddi olanaklara sahip olmasının önemli olduğu görüşüne tamamen katıldığı, %27,9'unun katıldığı, %25,8'inin kısmen katıldığı, %7,6'sının katılmadığı ve %2,4'ünün ise hiç katılmadığı ortaya çıkmıştır. Kadınların % 27,6'sının evlilikte yaş farkının önemli olduğu, erkeğin kadından büyük olması gerektiği görüşüne tamamen katıldığı, %22,8'inin katıldığı, %23,1'inin kısmen katıldığı, %18,5'inin katılmadığı ve %8,1'inin ise hiç katılmadığı tespit edilmiştir. Kadınların %25,2'sinin erkeğin evin reisi olduğu görüşüne tamamen katıldığı, %14'ünün katıldığı, %28,9'unun kısmen katıldığı, %20'sinin katılmadığı ve %11,9'unun ise hiç katılmadığı belirlenmiştir. Kadınların %19,9'unun kadınların çalışmasının aile hayatında güçlükler yaşanmasına neden olduğu görüşüne tamamen katıldığı, %18,4'ünün katıldığı, %26,8'inin kısmen katıldığı, %21,7'sinin katılmadığı ve %13,2'sinin ise hiç katılmadığı ortaya çıkmıştır. Kadınların %42'sinin çocuklarının yetiştirilme tarzı konusunda eşleriyle aynı fikirleri paylaştıkları görüşüne tamamen katıldığı, %22,3'ünün katıldığı, %24,9'unun kısmen katıldığı, %6,2'sinin katılmadığı ve %4,6'sının ise hiç katılmadığı tespit edilmiştir. Kadınların % 20,9'unun eşleriyle ortak ilgi alanlarına sahip olmadıkları görüşüne tamamen katıldığı, %15,1'inin katıldığı, %27,6'sının kısmen katıldığı, %20'sinin katılmadığı ve %16,5'inin ise hiç katılmadığı belirlenmiştir. Buna göre, kadınların yarıdan fazlasının evlilikte din ve mezhep konusuna önem verdiği, eşin tahsil durumunu, mesleğini ve kariyerini, maddi olanaklara sahip olmasını önemseydiği, çocukların yetiştirilme tarzları konusunda eşleriyle aynı fikirleri paylaştıklarını ifade ettikleri görülmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmada elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir: Kadınların %47,1'inin 26-35 yaş aralığında olduğu, %42,1'inin ilkökul mezunu olduğu, %42,2'sinin köyde doğmuş olduğu, %82,9'unun ev hanımı olduğu, %49,9'unun aylık gelir düzeylerinin 0-500 TL aralığında olduğu, %46,8'inin 2 çocuk sahibi olduğu, %45,1'inin 17-20 yaş aralığında evlenmiş olduğu, %95,6'sının birinci evlilikleri olduğu, %56,7'sinin evlenme türünün görücü usulü evlenme olduğu, %66,5'inin eşleriyle görücü usulü, aileler akrabalar aracılığıyla tanışmış olduğu, %26,7'sinin eşlerini seçmelerindeki en önemli etkenin eşlerinin dürüstlüğü olduğu, %24,6'sının eşleriyle yaşadıkları en önemli problem grubunun yanlış anlamalar, iletişim problemleri olduğu, %57,2'sinin boşanmaya neden olabilecek en önemli sorunun aldatma olduğunu ifade ettiği, %77,4'ünün evliliğin en çok sevgi için önemli olduğu görüşünü savunduğu, %55,6'sının

evlilikte din ve mezhebin önemli olduğu görüşüne tamamen katıldığı, %30,3'ünün evlilikte eşin tahsil durumunun önemli olduğu görüşüne tamamen katıldığı, %33,1'inin evlilikte eşin mesleği ve kariyerinin önemli olduğu görüşüne tamamen katıldığı, %36,4'ünün evlilikte eşin maddi olanaklara sahip olmasının önemli olduğu görüşüne tamamen katıldığı, %27,6'sının evlilikte yaş farkının önemli olduğu, erkeğin kadından büyük olması gerektiği görüşüne tamamen katıldığı, %42'sinin çocuklarının yetiştirilme tarzı konusunda eşleriyle aynı fikirleri paylaştıkları görüşüne tamamen katıldığı, %27,6'sının eşleriyle ortak ilgi alanlarına sahip olmadıkları görüşüne kısmen katıldığı, %26,8'inin kadınların çalışmasının aile hayatında güçlükler yaşanmasına neden olduğu görüşüne kısmen katıldığı, %28,9'unun erkeğin evin reisi olduğu görüşüne kısmen katıldığı belirlenmiştir.

KAYNAKLAR

- Cemal, A., (1999), **Sosyal Bilimlerde Temel Kavramlar**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gökdağ, D., (2002), **Aile Psikolojisi ve Eğitimi**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Topaloğlu, M., (2004), **Evliliğe Hazırlık Rehberi**, İstanbul: Bilge Yayınları.
- TÜİK, (2006), **2006 Aile Yapısı Araştırması**.
- Ünlü, S., (2004), **Aile Yapısı ve İlişkileri**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Yaktıl Oğuz, G., (2006), **Toplumsal Yaşamda Kadın**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Yavuzer, H., (2004), **Evlilik Okulu**, İstanbul: Remzi Kitabevi.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİNDEKİ BAYAN AKADEMİSYENLERİN KÜRESELLEŞMEYE BAKIŞI

*Yrd. Doç. Dr. Zerrin Karakuzulu **

Özet

Bu çalışma ile, çağımızın en önemli kavramlarından biri haline gelen küreselleşmenin kültürel yapı ve günlük hayat üzerinde meydana getirdiği değişikliklerin, bayan akademisyenler tarafından nasıl algılandığı ve değerlendirildiği ortaya konulmaya çalışılacaktır. Araştırmada daha ziyade, ekonomi, siyaset, medya, sanat, din, dil ve milli kültür gibi, kültürel yapı ve günlük hayat üzerinde belirleyiciliği olan öğeler sorgulanacaktır.

Bu bağlamda örneklem grubu olarak seçilen ve toplumun entelektüel birikimi yüksek, eğitilmiş bayan elemanlarından oluşan akademisyenlerin bu değişim sürecine ilgileri, bakış açıları ve bu doğrultudaki değerlendirmeleri göz önüne alınarak, toplumda bayanların küreselleşmeyi algılayış biçimleri ve bayan akademisyenlerin küreselleşme konusunda geleceğimizin güvencesi olan gençleri nasıl bilgilendirip ,bakış açılarını nasıl yönlendireceği konusunda değerlendirmeler yapılmaya çalışılacaktır.

Anahtar kelimeler:Küreselleşme, kültür,değişim,Türkiye.

Abstract

In this study,it will be put forward how the changes created on the daily life and cultural structure by the globalization which is one of the most important concepts of our age are perceived and evaluated by the women academicians.In the research,the aspects such as economy,politics,media,art,religion,language and national culture which have impact on cultural structure and daily life will be questioned.

In this respect, the sample group is selected among the women academicians who are highly educated and intellectually cultivated in the society.Bearing in mind their interests,points of view and evaluations on this process of change,the women academicians various perceptions of globalization in the society and how they inform and divert the young people,who are our future assurance,about this subject will be discussed and assessed.

Key words:Globalization,culture,change,Turkey.

Giriş

İlk insan topluluklarından günümüze gelinceye kadar, toplumlar ve kültürler pek çok aşamadan geçmiş, tarihi ve sosyolojik pek çok değişim ve gelişim yaşamıştır. Milyonlarca yıllık insanlık tarihinde yaşanan bu sosyal değişim ve evrim sonucunda, bugün içinde yaşadığımız bu sistematik yapı meydana gelmiştir.

Avrupalıların tüm insanları temasa geçiren ve ulaşım ve iletişimde iyileşmeler sağlayan keşifler çağı dünyayı iyice küçültmüş, bu gelişmeler ile on altı ve on yedinci yüzyıllardan itibaren daha hızlanan ticaret ve sömürge oluşturma çabaları da küreselleşmeyi arttırmıştır. Bağlantılar ve karşılıklı

*Sakarya Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümü, Sakarya
İletişim yazarı: Z. Karakuzulu, e-posta: zkarakuzulu@sakarya.edu.tr

etkilenmelerdeki değişimlerle birlikte küreselleşmenin şekli de zaman içinde değişikliklere uğradı .

Son gelinen noktada küreselleşmeyi tanımlayacak olursak; modernleşme sürecinin bir evresi olarak yirminci yüzyılın ikinci yarısından sonra, özellikle de Sovyet bloğunun dağılmasından sonra tek kutuplu bir dünyanın ortaya çıkmasına paralel biçimde, iletişim ve ulaşım teknolojilerinin de hızla yaygınlaşması, ulusal devlet sınırlarının eski dönemlere göre daha az önemli hale gelmesi sonucu bilim, sanat, hukuk, siyaset, kültür ve iktisadi alanlarda dünyadaki bütün ülkelerin birbirine daha bağımlı hale gelmeleri ve ortak değer, yaklaşım ve tavırlar benimsemeye zorlanmaları sürecidir.² Kısaca ve basitleştirilmiş bir ifade ile toplumlar arası ilintileri sıklaştıran, çoğaltan bir süreçtir. Dünyanın bir tarafında cereyan eden olguların, diğer kösede ki insanları etkilediği bir süreçtir. Bu süreç teknoloji yönlü, ve tek doğrultulu değil, çoğul hatta karmaşıktır. İleri ki bir aşamada, küreselleşmeyi bir idrak ve yaşadığımız dünyanın “teklik” haline gelmeye başladığı bir algılama biçimi olarak da tanımlayabiliriz.³

Küreselleşme değişik düzlemlerde farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Bu olaya daha pragmatik yaklaşanlar ise bu kavramla; son yıllarda gittikçe kolaylaşan ulaşım ve iletişim imkanlarının getirdiği ilişkiler ağıının, yoğunlaşmasını kastetmektedirler. Örneğin malını istediği anda dünyanın en uzak pazarlarına ulaştırabilen bir tüccar, mesajının anında gazetesine geçebilen bir gazeteci, en yeni akademik yayınları elinin altındaki bilgisayar aracılığıyla, yayımlandığı anda takip edebilen bir akademisyen, dünyanın dört bir kösesindeki olayları anında televizyonundan izleyebilen bir insan için küreselleşme, bir imkan ve kapasite patlaması olarak nitelendirilebilir.

Son on beş yıl içinde gerçek bir teknoloji dönüşümünün gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu dönüşüm küreselleşme olgusunun en önemli ve hızlandırıcı faktörüdür. İletişim teknolojisinde başlayan bu olağanüstü dönüşüm zamanla diğer teknolojik araçları da etkilemiştir. Bu dönüşüm diğerlerinden çok daha kapsamlı olmuştur. Sanayi devrimi ile ortaya çıkan araçların dünya üzerinde yaygınlaşma seyri ile bu devrimin araçları arasında ki yaygınlaşma seyri arasında oldukça çarpıcı farklar vardır. Örneğin buharlı makineler ya da elektrifikasyonun diğer toplumlara yayılması yaklaşık bir asrı alan bir süreç içinde gerçekleşirken, bilgisayar teknolojisinde Amerika’da ya da Japonya’da ortaya çıkan bir yenilemenin diğer bölgelere yayılımı aylarla hesap edilmektedir. Bu durum üretim ve tüketim kalıplarının,

¹ Tümertekin,E.-Özgüç,N.,1999,Ekonomik Coğrafya Küreselleşme ve Kalkınma,Çantay Kitabevi,s.33,İstanbul.

² Demir,Ö.,- Acar, M.,1997, *Sosyal Bilimler Sözlüğü*, 2. Baskı,Vadi Yayınları,s.179,Ankara.

³ Öke,M.K.,2001, *Küresel Toplum*, Avrasya Stratejik Araştırmalar Merkezi Yayınları,s.2,Ankara.

dolayısıyla hayat tarzının hem değişimi hem de standardizasyonunu beraberinde getirmiştir.⁴

Kısacası "Küreselleşme" denilen şey, yalnızca insanların yedikleri Mc Donalds hamburgerleri, ve içtikleri Coca Cola'larla midelerinde, dinledikleri müzikler ve izledikleri filmlerle yüreklerinde hissettikleri bir olgu olarak kalmamakta, sistemde bazı yapısal değişiklikleri de beraberinde getirmektedir.⁵

Küreselleşme sürecinin yarattığı değişimlerin en iyi gözlemlenebildiği alanlar ekonomi, siyaset, medya, sanat, din, dil ve milli kültür gibi, kültürel yapı ve günlük hayat üzerinde belirleyiciliği olan öğelerdir. Araştırmamızla ilgili bulgu ve değerlendirmelere geçmeden önce küreselleşmenin bu öğeler üzerinde yarattığı değişimlere kısaca değinmenin yararlı olacağı kanaatindeyiz.

Ekonomi, küreselleşme olgusunun kendisini içinde bulduğu, ve küreselleşmenin etkilerinin en çok görüldüğü ve kültürel yapı içinde en temel kurumlardandır. Burada meydana gelecek en ufak bir değişiklik, diğer tüm kurumları da etkileyecek , ve kültürel yapıda büyük değişimleri beraberinde getirecektir. Bir toplumda insanların hayata bakışları, yaşamı algılayışları , kültürel yapısı, o toplumun ekonomisiyle paralellikler göstermektedir. Dolayısıyla küreselleşmenin ekonomik etkileri, zamanla tüm toplumsal yapıyı etkilemiştir. Günümüzde ekonomide uygulanan serbest piyasa ekonomisi, ve kapitalizm, beraberinde küresel bir kültürü de getirmiştir. Devletlerin bu sistemlere bağlı olarak uyguladığı ekonomi politikaları, kişilerin de *ekonomiye bakışını, parayı algılayışını, parayla ilgili planlarını, ve hayata bakışını* direk olarak etkilemektedir. Küreselleşmeyle beraber artık ekonomik alanda liberal ekonomik düzen, siyasi alanda ise demokrasiye dayalı bir siyasal sistem, bütün dünyada kabul görmektedir. *Liberal Demokrasi* adı verilen yeni bir siyasi ve ekonomik düzen dünyada hızla yayılmaktadır.⁶

Siyasette bugüne dek yalnızca devletler arasındaki ilişkilere göre şekillenen uluslararası sistem, ciddi bir evrim geçirerek, devlet dışında başka bazı birimlerinde bu ilişkilere dahil olmasıyla, global bir sistem haline almaktadır. Farklı düzlemlerde şekillenen global ilişkiler farklı güç merkezleri yaratırken, *şirketler, örgütler, ve yasadışı gruplar* da birer aktör rolü oynamaya başlamaktadırlar. Nitekim bugün ekonomik faaliyetlerin yer aldığı düzlemde, devletlerle birlikte şirketler ve bankalar "aktör" konumuna geçerken, siyasal ilişkiler devletlerin yanına örgütlerin de katılımıyla gerçekleşir hale gelmiştir.⁷

Medya küreselleşmenin bu denli büyük bir hızla yayılmasında ve dünyada her alanda yaşanan baş döndürücü hızda ki değişimlerde son derece etkili olmuştur. Küreselleşmenin etkilerinin belki de en iyi gözlemlenebildiği ortam, bu ortamlardır. Bilgisayarlar, internet, televizyon, radyo, sinema gibi

⁴ Davutoğlu,A.,2004, *Küresel Bunalım*, 6.Baskı,Küre Yayınları,s.209-210-211,İstanbul

⁵ Arıboğan, D.Ü.,2006,*Globalleşme Senaryosunun Aktörleri: Uluslararası İlişkilerde Güç Mücadelesi*, <http://www.turkab.net/kure/wglobaktor.htm>.

⁶ Devlet Planlama Teşkilatı, 2000.

⁷ Arıboğan, D.Ü.,2006, *Globalleşme Senaryosunun Aktörleri: Uluslararası İlişkilerde Güç Mücadelesi*, <http://www.turkab.net/kure/wglobaktor.htm>.

görsel ve işitsel medya organları yoluyla, kişiler küreselleşmeyi daha yakından hissetmektedir. Dolayısıyla, küreselleşmenin özellikle gündelik hayatımızda ki izlerini incelerken, günlük hayat içinde önemli bir yeri olan medyayı da ele almalıyız.

Özellikle televizyon ortak bir perspektifin kültürüne göre birey yetiştirmektedir. Yani medya tarafından oluşturulan ortak algılama kalıpları yerleştirilmeye çalışılmaktadır. Bu kalıplar yalnızca medya içeriğini algılamada değil, aynı zamanda bireyin topluma ve dünyaya bakış açısını da belirlemektedir. Medya bilgi verirken bir taraftan da ikna süreçlerini kullanarak istenilen fikri empoze edebilmektedir.

Güzümüz dünyasını şekillendiren bir süreç olarak küreselleşme, *sanat* eserlerinde de etkisini göstermektedir. Sinema ve müzik endüstrisinin tamamen küresel pazara yönelik olarak hazırladığı ürünler, televizyonlardan 24 saat yapılan yayınlar, reklamlar, moda ve tekstil endüstrisinin tamamen tüketime yönelik ürettiği ürünler, tarzlar, akımlar, sanatın insanlar üzerinde ki etkileyici gücü üzerinden kitlelere ulaşmaktadır. Özellikle Amerikan yapımı bu ürünler, bir tür kültür ihracatı gerçekleştirmektedir. Televizyon ekranlarında, sinema salonlarında, ve mağaza vitrinlerinde ithal edilmiş kültür öğelerini günün 24 saati bulmak mümkündür.

Sosyal hayat içinde önemli bir kurum olan *din* , toplumların ve kültürlerin dine bakışı ve yaşamlarımız içinde aldığı yer, sosyal koşullara bağlı olarak bazı değişimler geçirmiştir. Ve bu değişimlerin yaşanmasında, kuskusuz günümüzün en önemli olgularından küreselleşmenin de büyük etkileri olmuştur. Bu gelişim sürecinin yapısı gereği dinin rolü, karmaşık , tutarsız ve belki de gereksiz görünmektedir. Din, küreselleşmenin hakim motifleri, ve onun radikal icatlarıyla çok yakından irtibatlı olan teknolojiler tarafından tehdit edilmektedir. Bu tehdit karşısında din ya yok olacaktır, ya da neoliberal küreselleşmeye karşı bir direniş ortaya koyan, ve gerçeklik hakkında alternatif yorumlar sunan bir tehdit gücü olarak ortaya çıkacaktır.⁸

Dil de küreselleşmeden nasibini almış bir kurumdur. Özellikle küreselleşme yoluyla yaşanan değişimler dile de yansımış ve bu değişimden sadece Türkçe değil, tüm diller etkilenmiştir. A.B.D ve İngiltere'nin tarih boyunca izlediği sömürgeci politikalar, dünya siyasetinde ve ekonomisinde ki aktif rolleri dolayısıyla dilleri olan İngilizce de, tüm dünyada insanların anlaşmak için kullandığı tek dil olmuştur.

Milli kültür toplumların en büyük mirasıdır. Bir toplumun sahip olduğu, biriktirdiği her şey bu yolla hayatta kalır, ve devam eder. Küreselleşme ile beraber Türkiye gibi daha geleneksel kalan dünyanın diğer toplumları, geleneklerinden uzaklaşmaya başlamışlardır. Milli kültür ürünleri, gelenek ve görenekler, çağlar boyunca bir sonraki kuşağa aktarılmıştır. Ancak önce sanayileşme sonra da iletişim araçlarının özellikle de radyo, sinema ve

⁸ Falk,R.,2003, *Küreselleşme ve Din*, s.75-76,İstanbul.

televizyonun yaygınlaşması ile bu durum değişmeye başlamıştır.⁹Giderek sanki tek kültürün etkisi altında yetişmiş ,tek tip bireyler yaratılmaktadır.

Dünyayı, ülkeleri, kurumları etkileyen küreselleşme, ülkemizi de derinden etkilemektedir. Dolayısıyla bu tür çalışmalarla elde edilecek veriler, ülkemiz koşullarında küreselleşmenin nasıl algılandığının, bu sürecin etkisiyle ne gibi değişikliklerin yaşandığının ve Türkiye için iyi anlaşılması gereken bir süreç olduğunun vurgulanabilmesi açısından önem arz etmektedir .Bu çalışmada aşağıdaki varsayımlardan hareket edilerek araştırmaya yön verilmeye çalışılmıştır:

1. Küreselleşme süreci ülkemizi hem olumlu hem olumsuz yönlerden etkilemektedir.

2.Küreselleşmenin kültürel hayatın hemen her alanında halkın yaşantısının,hayata bakışının değişiminde etkili bir rolü vardır.

3.Bu etkileşim ve değişim sürecinde milli kültürden uzaklaşma,ve tüm dünyada ortak bir kültür etrafında toplanma eğilimi gözlenmektedir.

Araştırmamız Sakarya Üniversitesinde görev yapan bayan akademisyenler ile sınırlıdır. Araştırma, örneklem grubunda yer alan 100 bayan akademisyene e-mail yolu ile 40 sorudan oluşan anket formu gönderilerek yapılmıştır. Gönderilen anket formlarından 53 tanesinin geri dönüşü olmuştur. Elde edilen veriler, tablolara aktarılmış, grafikler hazırlanmış ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

1-Bulgu ve Yorumlar

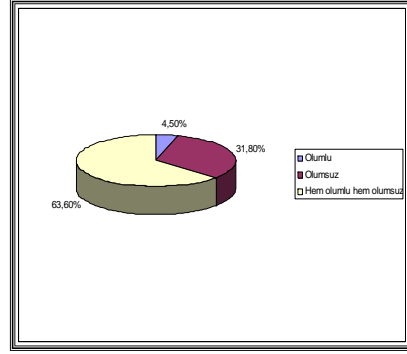
Çalışmamızda uygulanan anketlerde her konu ile ilgili olarak ortalama 5 adet soru hazırlanıp sorulmuştur. Bu bölümde küreselleşmeyi algılama,ekonomi,medya,din,dil,milli kültür ile ilgilisorulan soruların birer örneği verilerek bulgular ortaya konulmaya çalışılacaktır.

1.1 Ekonomi

Ekonomi ile ilgili sorulan sorularla daha çok küreselleşmenin dünya ve ülkemiz üzerindeki etkilerinin hangi alanlarda ve nasıl algılandığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla yöneltilen “**Küreselleşme sürecinin, dünyada ve ülkemizde, ekonomi üzerinde yaptığı etkileri nasıl değerlendirdikleri**” sorusuna araştırmaya katılanların sadece %4,5’i olumlu bir etkisinin olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir(Grafik-Tablo1).

⁹ Artun,E.,2006, *Halk Kültürlerinin Gelecek Kuşaklara Aktarılması*,<http://www.turkoloji.cukurova.edu.tr/HALKBILIM/49.php>

	Frekans	%
Kötü ve daha kötüye gidiyor	12	27,3
İyi ve daha iyiye gidiyor	5	11,4
Dışa bağımlı	27	61,4
Toplam	44	100

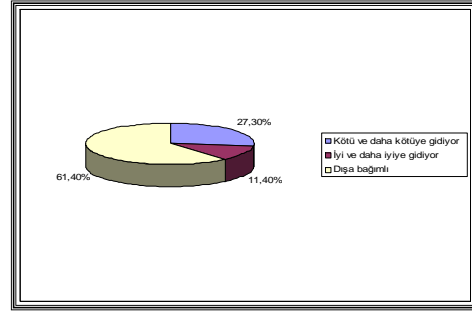


Tablo-Grafik 1. Küreselleşme sürecinin, dünyada ve ülkemizde, ekonomi üzerinde yaptığı etkiler

“Ülkemizin mevcut ekonomik durumu, ve uygulamada olan ekonomi

gidişatı hakkında ne düşündükleri” sorusuna %61,4’ü “dışa bağımlı” %27,3’ü ise “kötü ve daha kötüye gidiyor” şeklinde

	Frekans	%
Olumlu	2	4,5
Olumsuz	14	31,8
Hem olumlu hem olumsuz	28	63,6
Toplam	44	100



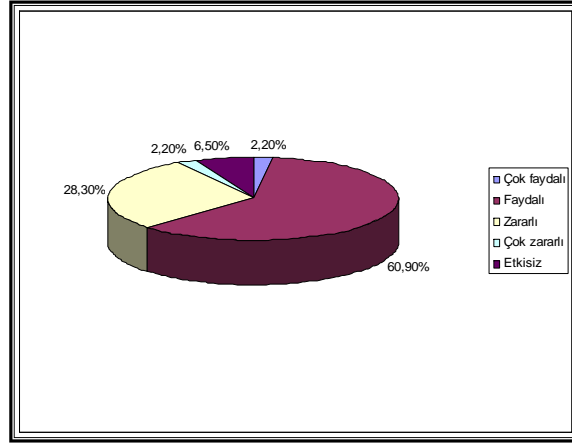
cevap vermiştir(Tablo-Grafik 2.)

politikaları göz önüne alındığında, ülke ekonomisi ve

Tablo-Grafik 2. Ülke ekonomisi ve gidişatı üzerinde küreselleşmenin etki

“Ülkemizin gelişmesinde küreselleşmenin etkilerini nasıl değerlendirdikleri” sorulduğunda araştırmaya katılanların %60,9’u ülkemizin gelişmesinde küreselleşmenin etkilerini “ faydalı”olarak belirtmişlerdir. Faydalı ve çok faydalı diyenler %63,1 olurken, zararlı-çok zararlı-etkisiz diyenlerin oranı %36,9 olmuştur .(Tablo-Grafik 3).

	Frekans	%
Çok faydalı	1	2,2
Faydalı	28	60,9
Zararlı	13	28,3
Çok zararlı	1	2,2
Etkisiz	3	6,5
Toplam	46	100,0

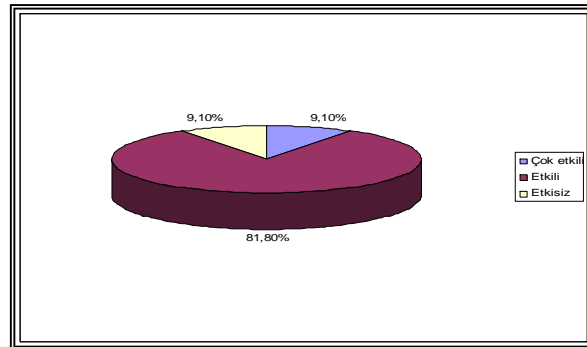


Tablo-Grafik 3.Ülkemizin gelişmesinde küreselleşmenin etkileri

1.2-Siyaset

Küreselleşme ile beraber siyaset kavramında ,dünyada ve ülkemizdeki siyasi uygulamalarda bir takım değişimler yaşanmaya başlamıştır. Akademisyenlerin bu konudaki görüşleri“**Ülkemizdeki siyasal değişimler dikkate alındığında, küreselleşmenin bu değişimler üzerindeki etkili olduğunu düşünüyor musunuz**” şeklinde yöneltilen bir soru ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılanların %90,9’u ülkemizdeki siyasal değişimler dikkate alındığında, küreselleşmenin bu değişimler üzerinde “etkili + çok etkili” olduğunu belirtmişlerdir(Tablo-Grafik 4.).

	Frekans	%
Çok etkili	4	9,1
Etkili	36	81,8
Etkisiz	4	9,1
Toplam	44	100,0



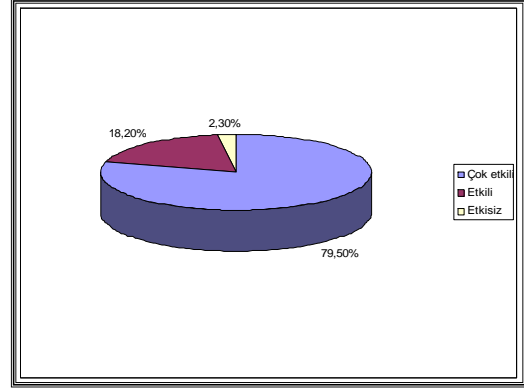
Tablo-Grafik 4.Küreselleşmenin siyasi değişiklikler üzerindeki etkisi

1.3-Medya

Araştırmaya katılanların %97,7’si TV, yazılı basın, internet gibi medya organlarının, küreselleşmenin ve etkilerinin daha hızlı ve etkili yayılmasındaki

rolü nün çok yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Bu konuyu irdelemek için katılımcılara “TV, yazılı basın, internet gibi medya organlarının, küreselleşmenin ve etkilerinin daha hızlı ve etkili yayılmasındaki rolü hakkındaki ne düşündükleri” sorulmuştur (Tablo-Grafik 5).

	Frekans	%
Çok etkili	35	79,5
Etkili	8	18,2
Etkisiz	1	2,3
Toplam	44	100,0

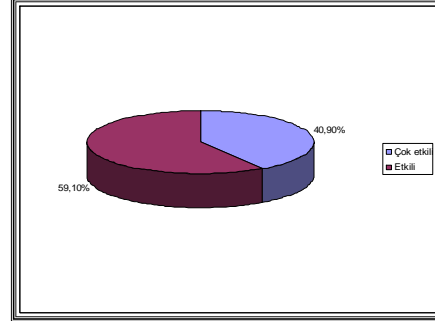


Tablo-Grafik 5. Medya organlarının küreselleşme ve etkilerinin hızla yayılmasındaki rolü

1.4-Sanat

Sanatsal faaliyetler kültürel aktarımların sağlanmasında etkili bir faktör olarak karşımıza çıkar. Bu bağlamda “Sanat yoluyla yaşanan bilgi ve kültür aktarımının, küreselleşmenin ve etkilerinin daha geniş kitlelere ulaşması üzerindeki rolünün ne olduğu” sorusuna verdikleri cevaplar ile bunu teyit etmişlerdir. (Tablo-Grafik 6.)

	Frekans	%
Çok etkili	18	40,9
Etkili	26	59,1
Toplam	44	100,0



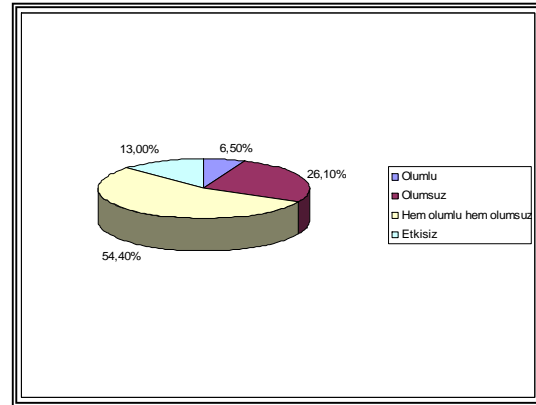
Tablo-Grafik 6. Sanatın küreselleşme ve etkilerinin hızla yayılmasındaki rolü

Bu konu ile ilgili akıllarına gelen ilk örneklerin yabancı televizyon yapımları, diziler ve şovlar olduğunu vurgulamışlardır.

1.5-Din

Araştırmaya katılanların %6,5'i küreselleşmenin dini inanışlar üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtirken, olumsuz etkisi olduğunu belirtenlerin oranı %26,1 olmuştur. %13,0'ı ise etkisiz olduğunu belirtmişlerdir (Tablo-Grafik 7).

	Frekans	%
Olumlu	3	6,5
Olumsuz	12	26,1
Hem olumlu hem olumsuz	25	54,4
Etkisiz	6	13,0
Toplam	46	100,0

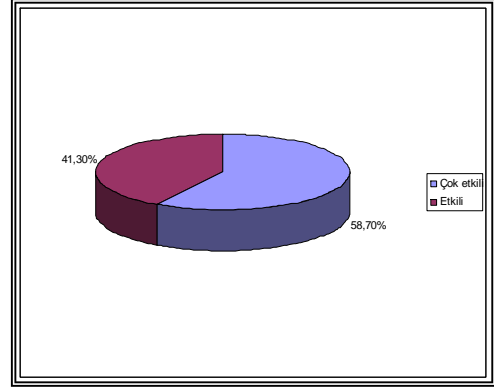


Tablo-Grafik 7. Küreselleşmenin dini inanışlar üzerindeki etkisi

1.6-Dil

Tıpkı sanat gibi dil de kültürel aktarımların sağlanmasında etkili bir faktör olarak karşımıza çıkar. **“İngilizce'nin evrensel bir dil olmasında küreselleşmenin etkisinin”**büyük olduğunu herkes gibi akademisyenlerin de tamamı kabul etmektedir.(Tablo-Grafik 8).

	Frekans	%
Çok etkili	27	58,7
Etkili	19	41,3
Etkisiz	0	0,0
Toplam	46	100,0



Tablo-Grafik 8.İngilizce'nin evrensel bir dil olmasında küreselleşmenin etkisi

1.7-Milli Kültür

Küreselleşme kültürel farklılıklar doğurmaktadır.Aslında kendi kültüründen uzaklaşma şeklinde gerçekleşen farklılaşma,aslında yaratılan tek tip insan ile kültürel aynılaşmayı getirmektedir. Küreselleşmenin geleneksel yaşam tarzına tahribat yapabileceği,

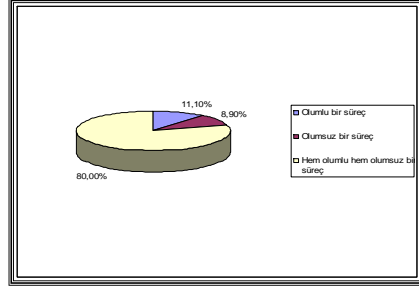
küreselleşmenin neden olacağı dezavantajlar arasında sayılmaktadır. Bu konuda**“Toplumun genelinde geleneklere bağlılık konusunda bir azalma, geleneklerden kopma olduğu fikri”**sorgulandığında akademisyenlerin % 81,1'i bu fikre katıldığını doğrulamıştır. Ancak % 15,9'u bu fikri kabul etmemiştir(Tablo 9).

	Frekans	%
Evet katılıyorum	36	81,8
Hayır katılmıyorum	7	15,9
Fikrim yok	1	2,3
Toplam	44	100

Tablo 9.Geleneklere bağlılık konusunda meydana gelen azalma

Sorgulanan bu öğeler doğrultusunda bayan akademisyenler ,”küreselleşmeyi nasıl bir süreç olarak değerlendiriyorsunuz” sorusuna % 80 oranında hem olumlu hem de olumsuz bir süreçtir yanıtını vermiştir(Tablo-Grafik 10).

	Frekans	%
Olumlu bir süreç	5	11,1
Olumsuz bir süreç	4	8,9
Hem olumlu hem olumsuz bir süreç	36	80,0
Toplam	45	100,0



Tablo-Grafik 10-Küreselleşmeyi bütün olarak değerlendirme süreci

Küreselleşmeyi “**Olumlu bir süreç**” olarak kabul edenler (%47,4) sebep olarak tüm dünyaya rahatlıkla ulaşabilmeyi sağlayan bir gelişime imkan sağlamasını göstermişlerdir. “**Olumsuz bir süreç**” olarak kabul edenler ise (%43,6) manevi değerlerin yok olması ve geleneklerden uzaklaşılmasını küreselleşmenin olumsuz yanı olarak değerlendirmişlerdir.

SONUÇ

Araştırmaya katılan akademisyenlerin küreselleşme başlığı altında toplanan sorulara verdikleri yanıtlar, öncelikle küreselleşmenin olumsuz yönlerine dikkat çekmektedir. Küreselleşmeyi çoğunlukla, kültürlerin tek tipleşmesi, birbirine benzemesi, ve sömürgecilik faaliyeti olarak tanımlamışlardır.

Küreselleşmenin olumlu yönlerini ise; teknolojik gelişmeyi ve bu yolla bilgiye rahat ulaşabilmeyi, ülkeler arası sınırların kalkmasını, her gelişme ve bilgidan haberdar olabilmeyi, ve buna bağlı olarak yaşam standartlarının yükselmesi şeklinde belirtmişlerdir.

Küreselleşmenin, ülkemiz üzerindeki etkilerini, hem olumlu hem olumsuz şekilde değerlendirmişlerdir. Örneklem grubundaki akademisyenlerin çoğunluğu, küreselleşmeyi kaçınılmaz bir süreç olarak kabul etmiştir.

Sakarya Üniversitesi’ndeki bayan akademisyenler küreselleşmeye gerçekçi bir yaklaşımla bakmışlar, hem olumlu hem olumsuz yönlerini belirtmişler ve kaçınılmaz buldukları bu süreci, bu doğrultuda değerlendirmişlerdir.

Araştırmamızda yöneltilen sorularda ağırlıklı olarak küreselleşmenin üç boyutlu bir kavram olduğu düşünülerek sorular hazırlanmıştır. Bunlar ekonomi, siyaset ve kültürdür. Değerlendirmeler sonucunda, akademisyenler tarafından küreselleşmenin siyasal ayağının Amerika Birleşik Devletlerinin egemenliği, ekonomik ayağının uluslararası sermayenin egemenliği, kültürel ayağının da güçlü olan devletlerin kültürlerinin baskın olması şeklinde algılandığı görülmüştür.

Ekonomi, siyaset, medya, sanat, din, dil, milli kültür gibi günlük hayatımızda ve kültürel yapıda bu kadar etkili olan bir süreç ve olgu karşısında konuya ilişkin daha fazla fikir ve bilgi üretmek, küreselleşmeyi ve etkilerini daha iyi anlayabilmek açısından çok önemlidir. Bu amaçla bu alanla ilgili daha çok araştırma yapılmalı ve bu araştırmalar ışığında kişilerin bilinçlendirilmesi, ülke açısından eksikliklerin tamamlanması ve bu bağlamda daha modern, küreselleşmenin nimetlerinden yararlanabilen ancak olumsuz etkilerini de en az zararla atlatabilen bir Türkiye oluşturmak için çalışmalar yapmak gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Arıboğan, D.Ü., 2006, *Globalleşme Senaryosunun Aktörleri: Uluslararası İlişkilerde Güç Mücadelesi*, <http://www.turkab.net/kure/wglobaktor.htm>

- Artun, E.,2006,*Halk Kùltürlerinin Gelecek Kuşaklara Aktarılması*,<http://www.turkoloji.cukurova.edu.tr/HALKBILIM/49.php>
- Davutoğlu,A.,2004, *Küresel Bunalım*, 6.Baskı,Küre Yayınları,İstanbul.
- Demir,Ö.- .Acar, M.,1997, *Sosyal Bilimler Sözlüğü*, 2. Baskı,Vadi Yayınları,Ankara.
- Devlet Planlama Teşkilatı, 2000.
- Falk, R.,2003, *Küreselleşme ve Din*, Küre Yayınları,İstanbul.
- Öke,M.K.,2001, *Küresel Toplum*, Avrasya Stratejik Araştırmalar Merkezi Yayınları,Ankara.
- Tümertekin,E.-Özgüç N.,1999,Ekonomik Coğrafya Küreselleşme ve Kalkınma,Çantay

SANAYİDE KADIN İŞGÜCÜNÜN KONUMU: BURSA ÖRNEĞİ

Gizem AKALP¹, Ebru YENİMAN YILDIRIM², Serpil AYTAÇ³

OZET: Yüzyıllar boyunca her toplumda kadın ve erkek arasında ayırım yapıldığı gibi, yine her toplumda ataerkil aile ve toplum yapısının egemen olduğu bir gerçektir. Kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayırımının her toplumda bir rol ayırımına yol açtığı, bu rol bölüşümü nedeni ile kadının ev ve özel yaşamla sınırlandığı, erkeğin ise toplumda etkin bir rol oynadığı görülmektedir. Kadının eğitim, çalışma ve çalışmasının karşılığını alma, toplumsal etkinliklere katılması hep “kadın” olduğu için engellenmiş ve sınırlanmış, kadınlar uzun mücadeleler sonucu toplumda bazı haklar elde etmişlerdir. Dünyadaki kadın hakları konusundaki bu duyarlılığın gelişiminde kuşkusuz toplumdaki demokrasi ve eşitlik kavramlarının gelişmesi kadar, kadın hareketlerinin de payı olmuştur.

Kadınların giderek daha çok sayıda ücretli çalışanlar arasına katılması olumlu ve olumsuz yönleriyle birçok tartışma ve yoruma yol açmaktadır. Bir yandan bu tür çalışmanın kadına sağladığı yararlar belirtilirken, diğer yandan çalışma yaşamında ve ev yaşamında karşılaştığı sorunlar gündeme gelmektedir. Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle iş hayatına atılan kadınlarımızın hem ev kadını olarak, hem anne olarak karşılaştığı sorunlar, olumsuz iş koşullarının ve toplumsal baskıların üzerlerinde bıraktığı olumsuz etkiler, geleneksel toplum yapımız içinde çalışan kadının çok yönlü sorumluluklara ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır. Yasal düzenlemelerle çalışan kadınların korunması ve sorunlarının çözülmesi için gereken kolaylıklar temin edilmesine karşın yine de zaman zaman kadınların “çift vardiyalı” olmaları nedeniyle ağır koşullar altında kaldıkları görülmektedir. Zira var olan araştırmaların bulguları, kadınların geleneksel rollerine ilişkin tutumların ağırlığından hiçbir şey yitirmeksizin sürdürdüğünü göstermektedir.

Bu çalışmada; bir sanayi merkezi olan Bursa ili, imalat sanayide 250 kadın işgücü üzerinde bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma, kadının çalışma yaşamına katılması ile birlikte, işyerindeki konumu ve mevcut sorunlarının hangi kategorilerde yoğunlaştığını ayrıca sanayideki kadın işgücünün yapısını öğrenebilmeyi amaçlamaktadır.

1. GİRİŞ

Günümüzde dünyadaki nüfusun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla tarihin her döneminde ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını kadınlar, diğer yanını da erkekler teşkil etmişlerdir. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeylerinin doğru orantılı olmadığı görülmektedir. Bu durum her ne kadar ülkelerin gelişim düzeyleriyle ilişkilendirilse de genelde kadınların tüm toplumlarda erkeklerin gerisinde kaldıkları bir gerçektir. Kuşkusuz yüzyıllar boyu süregelen ataerkil toplum yapısını ve ona dayalı toplumsal değerleri bir takım önlemlerle değiştirmek mümkün değildir. Kökleri derinde olan bu

¹ Öğretim Görevlisi Uludağ Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu, Gizema@Uludag.Edu.Tr

² Öğretim Görevlisi Uludağ Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu, Yeniman@Uludag.Edu.Tr

³ Prof. Dr. Uludağ Üniversitesi İİBF, Saytac@Uludag.Edu.Tr

toplumsal değer yargılarının, gerçekleşmesi uzun zaman alacak bir kültürel değişimle değişeceği açıktır.

Kadınların, ekonomik ve toplumsal alanda ikincil konumda olmalarının çeşitli nedenleri vardır. “Erkek egemen” kültüre dayalı ayrımcılık, kadınların eğitim olanaklarından daha az yararlandırılması, kadının erkekten fizyolojik olarak farklılığı, yasal düzenlemelerdeki eksikler ve yanlışlıklar gibi nedenler, toplumların yapısal özellikleriyle de yakından ilişkilidir. Kadının, insan olarak var olma mücadelesi, içinde bulunduğu toplumsal yapıya bağlı olarak değişmiş ve gelişmiştir. Kadına ve onun tarihsel açıdan bulunduğu konuma bakıldığında birçok evreden geçtiğini görürüz. Bu evrelerde kadınlar, kimi zaman özgür kimi zamanda hükmedilen konumdadır. Kadınlar, yüzyıllarca üretimin her aşamasına katkıda buldukları halde, kalkınmanın olanaklarından yeterli pay alamamışlardır. Kadının ilk olarak emeğini bir ücret karşılığı vermesi, dünyadaki tüm toplumlara derinden etkileyen Sanayi Devrimi ile başlamıştır. O dönemin koşullarına uygun olarak istihdam edilen kadın, zorlaşan ekonomik koşullar karşısında ezilen sınıfı oluşturmuştur. Buna karşılık kadın işçilerin çalışma yaşamını düzenleyen yasaların çıkarılması İngiltere’de başlamış ve buradan diğer toplumlara da yayılmaya başlamıştır. Ancak çıkarılan bu yasalar, kavram ve içerik yönünden oldukça yetersizdir.

I. ve II. Dünya Savaşları’nda, erkek işgücünün silâh altına alınmasıyla birlikte çalışma alanında kadınlar görülmeye başlanmıştır. Bu savaşlar ve yaşanan ekonomik bunalımlardan sonra devletler, bireylerin ekonomik ve toplumsal yaşama katılma alanlarını genişletmeye başlamıştır. Yaygınlaşan ve gelişen endüstrileşme ile birlikte kadınlara da yeni alanlar yaratılmıştır. Yaşanan bu değişim ve gelişmelerle kadına aile ve toplum içerisinde yeni roller yüklenmeye başlanmıştır. Kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması, endüstrileşme ile başlamışsa da, özellikle 2. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. Ancak bu gün tüm dünyada kadın ve erkeklerin işgücüne katılımları açısından hala büyük farklılıklar olduğu bilinmektedir. Bu farklılık ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir.

Avrupa Birliği (AB) ülkelerinin toplam nüfusu 372.653.590’dır ve bu nüfusun %51.2’sini kadınlar oluşturmaktadır. AB ülkelerindeki kadınların istihdam oranları %53 olarak belirtilmektedir. Ancak istihdam oranları ülkeler arasında erkek istihdam oranlarına göre farklılıklar göstermektedir. Örneğin Danimarka, İngiltere, İsveç, Finlandiya ve Hollanda da erkek istihdam oranı %70 iken kadınlarda %65’dir. Portekiz ve Avustralya da ise erkeklerde %68, kadınlarda %60 olduğu belirtilmektedir. Yine benzer olarak kadın istihdam oranı Almanya’da %65 iken, İtalya, İspanya ve Yunanistan’da %40 düzeyindedir. Bu sonuçlar AB ülkelerinde kadın istihdam oranının erkek istihdam oranına göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Yine gelişmiş ülkelerden Amerika Birleşik Devletleri’nde kadınların %53’ü, erkeklerin %62’si istihdam edilmektedir. Nitekim 2003 Birleşmiş Milletler İnsani /Kalkınma Gelişme Raporu’nda yukarıda sözü edilen ülkeler kadın ve erkek istihdamının yüksek olduğu ve insan hakları açısından eşitsizliğin az olduğu ülkeler arasında gösterilmiştir. Buna karşın Niger, Burkina Faso, Mali, Burundi, Mozambik, Etopya gibi ülkeler kadınların istihdamının ve toplumsal konumlarının en düşük olduğu ülkelerdir.

Dünyada kadınların en çok çalıştığı iş kolları; tekstil, ilaç, ofis işleridir. Ancak ev işlerinde, tarım sektöründe, denetim yapılmayan küçük işyerlerinde kayıt dışı çalışan kadınların sayısının da çok fazla olduğu unutulmamalıdır. Kadınların çalışmasıyla ilgili olarak istihdamın yanı sıra ücret de önemli konular arasında yer almaktadır. Ücretlendirmede kadın ve erkek arasında eşitsizlikler söz konusudur. 2000 yılında yapılan ve 63 ülkenin verilerinin yer aldığı bir araştırmada, sanayi ve hizmet sektöründe çalışan kadınların ücretleri aynı düzeydeki erkeklerin aldığı ücretin ancak %78'ini oluşturmaktadır.

Ülkemizde ise Cumhuriyet'in kurulmasıyla birlikte gerçekleştirilen devrimler, kadınlara toplum içinde çok önemli haklar sağlamıştır. Ancak toplumsal yapı nedeni ile bu haklar bile kadının çalışma yaşamına geçiş sürecini hızlandıramamıştır. Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına aktif olarak katılması 1950'lerdedir. Bu dönemlerde başlayan hizmet sektörü, erkekler kadar olmasa da kadınlara yeni iş olanakları yaratmıştır. Bütün bu gelişmelere karşın yine de Türkiye'de çağdaş anlamda ücretli çalışma, kadınlar için yaygınlaşmamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre, 2007 yılında küresel ölçekte kadın istihdam oranının, yüzde 49, Avrupa Birliği'nde yüzde 56, Türkiye'de ise kadınların istihdam oranı yaklaşık yüzde 24 dur. Son verilere göre ülkemizde 16.2 milyon erkek istihdamına karşı, kadın istihdamı ancak 6.1 milyon kişidir. Ama daha çarpıcı olanı, 1 milyon 219 bin işverenin sadece yüzde 6'sı, yani 75 bini kadındır.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları gelişmiş ülkelere göre çok düşüktür. Örneğin, 1990 yılında her 3 kadından 1'i istihdam ediliyor iken, bu oran 2004 yılında 4 kadından 1'e düşmüştür. Buna karşılık AB'de kadın istihdam ortalaması % 57 dir. Yani AB'de 2 kadından 1'i istihdam edilmektedir. (TISK,Kadın istihdam zirvesi, 2006)

Bir araştırmaya göre, kadın istihdamının en yüksek olduğu ülke, her yüz kadından 71'inin istihdam edildiği Danimarka, ikinci sırayı % 70 ile İsveç, üçüncü sırayı % 66 ile Hollanda, dördüncü sırayı % 65 ile Finlandiya, beşinci sırayı % 62 ile İngiltere alır iken, Türkiye % 24 ile AB ülkeleri içinde kadın istihdamı en düşük ülke konumundadır.(Tisk,2006)

Eğitim seviyeleri erkekler kadar uzun değildir. Ücret karşılığı çalışan kadınların önemli bir bölümü büyük ölçüde evlilik ya da çocuk öncesi çalışmaktadır. Nitekim yapılan araştırma sonuçlarına göre ülkemizde çalışan kadınların % 77 sinin evli olması, çalışma hayatına girmenin ekonomik zorlanmalar nedeniyle ağırlıkta olduğunu göstermektedir. (Koray vd.1999;106)

Günümüzde kadın işgücü sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra, birbiriyle ilişkili pek çok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerin başlıcaları şunlardır: (Koray vd, 2000: 214-215)

*Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,*Demografik gelişmeler,*Eğitim olanaklarının artması,*Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,*Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,*Toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen

olumlu gelişmeler,*Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler olarak sıralanmaktadır.

Kentleşme süreci ile birlikte, Türkiye’de kadının çalışma yaşamından uzaklaştığı görülmektedir. 15 yaş üzeri nüfusun 1970 ve 1990 arası işgücüne katılımı incelendiğinde, kadının yıllık işgücüne katılım oranları % 1.7 iken, bu oran erkeklerde % 2.4’tür. 1970 yılında çalışabilecek kadın nüfusun % 54’ü çalışma yaşamına aktif olarak katılırken, bu oran 1990’larda % 45’e düşmüştür. Aynı dönemde erkeklerin işgücüne katılım oranı 1970’lerde % 80 iken, 1990’larda % 84’e çıkmıştır.

Günümüzde sektörlere göre tekstil, öğretmenlik, tıp ile ilgili meslekler kadınların çoğunlukta olduğu ya da kadın erkek sayısının birbirine yaklaştığı alanlar olarak göze çarpmaktadır. Çalışan kadınlar, uzmanlık gerektirmeyen mesleklerde yoğunlaşırken, işgücü piyasasındaki kadınlar, genelde kısmi süreli çalışma, geçici süreli çalışma ve evde çalışma gibi atipik ve kayıt dışı istihdam biçimlerinde ağırlıklı olarak yer almaktadır.

Kadın istihdamının sektörel dağılımına baktığımızda; hizmet sektöründe kadın işgücü oranı % 57 ile en ön sırada yer almaktadır. Kadınlar, bilimsel ve teknik alanda çalışanların % 24’ünü, üst kademe yöneticisi olarak çalışanların % 1’ini, idari personel olarak çalışanların % 23’ünü, ticaret ve satış personeli olarak çalışanların % 4’ünü, hizmet işçisi olarak çalışanların % 13’ünü, tarım sektöründe çalışanların % 9’unu oluşturmaktadır.

Tarım dışı üretim işçisi olarak çalışanların arasında kadınların oranı ise % 25 düzeyinde bulunmaktadır. Kadınların, okuma yazma bilen nüfus içindeki payı % 44.2 olarak gerçekleşirken, üniversite mezunu kadınların nüfusa oranı % 3.2’dir.

Türkiye’de çalışan kadına yönelik korumacı kanunlar, doğum öncesi ve doğum sonrası izin, süt emzirme izni, kreş ve yuva sağlanabilirliğiyle sınırlı bulunuyor. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5, 72, 73, 74 ve 88. maddeleri kadın işçilerle ilgili düzenlemeleri içermektedir. Ancak yine de yeterli olduğu söylenemez.

Evlilik ve çocuk sahibi olma, kadınların çalışma yaşamında belirleyici rol oynamaktadır. Çocuk sayısındaki artışa rağmen kadının çalışmak zorunda olması, annenin fiziksel ve ruhsal olarak yıpranmasına, iş veriminin düşmesine ve iş kazalarına yol açabilir.

2003 yılında yürürlüğe giren yeni İş Kanunumuzun 18. maddesinde, hamilelik ve doğumun fesih için geçerli bir neden oluşturmayacağı hükmüne rağmen, acik olarak söylenirse de bu gerekçe ile fesihler halen devam etmektedir.

Çalışma hayatında genç yaşlardaki kadınlar daha ağırlıklı olarak görülmektedir. Kadınlar en çok 20-24 yaşlarında işgücüne katılırken, evlenme ve çocuk doğurma yaş dilimini temsil eden 25-39 yaş grubunda çalışan kadınların oranı düşmektedir.

Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları zorlukların başında kendilerini ispat edebilmek için erkeklere göre daha fazla çalışmak ve özveride

bulunmak zorunda olmaları geliyor. Ülkemizde, kadınların daha olumsuz istihdam şartlarına sahip olmasının temel nedeni eğitim seviyesindeki farklılıktır. Türkiye İstatistik Kurumunun verilerine göre, istihdam edilen kadınların % 17.7'si okur-yazar değildir.

Türkiye'de çalışan kadınların büyük çoğunluğu ücretsiz (aile işçisi), sigortasız ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmaktadır. Kırsal kesimde kadının çalışmasına karşılık elde ettiği şey, yaşamını sürdürebilmesi ve evlenmelerde babasına sağladığı başlık parasıdır (Gündüz, 2000: 240). Sanayi sektöründe çalışan kadınların önemli bir kısmı, sigortasız ve sosyal güvenceden yoksundur. Ülkemizde ücretsiz aile işçiliği yoğunluklu olarak kırsal alanlarda gözlenirken kentlerde kadınlar genellikle bir ücret karşılığı işlerde çalışmaktadır. Çalışma çağı nüfusunun (15+üzeri) geri kalan 23 milyon 442 bin kişisi ise işgücüne katılmamakta ya da katılamamaktadır. Bunların 11 milyon 700 bini ev kadınıdır (Cumhuriyet, 7.10.2002).

Türkiye'de kadın işsizlik oranı halen erkek işsizlik oranının yaklaşık 1.5 katıdır. 2002 yılında tarım dışı erkek işsizlik oranı % 13.7'ye, kadınlarda ise % 20.7'ye yükselmiştir. Bu veriler şöyle yorumlanabilir: Kadınların, erkeklere oranla işsiz kalma olasılıkları % 50 daha fazladır. Bu durumun cinsiyet ayrımcılığı, kadın işgücünün istikrarsızlığı gibi çeşitli nedenleri bulunmaktadır (Vatan, 26.5.2003). 2004 yılı itibarıyla ülkemizde kadınların işgücüne katılımı ise oldukça düşüktür. Bu oranın 1980'li yıllarda % 40, 1990'lı yıllarda % 30' lar da olduğu hatırlanırsa düşüşün boyutu daha iyi anlaşılır.

Bu durum şu anda kadınların dörtte birinin işgücü piyasasına katıldığı anlamına gelmektedir. Genelde tarım ekonomisinden uzaklaşan ülkelerde önce kadınların işgücüne katılımının düştüğü de hatırlanırsa bu sonuca şaşırılmamak gerekir. Bu durum kadınların, ekonomik hayattan kitlesel olarak çekilmekte oldukları anlamına da gelmemektedir. Bu düşüşün devam etmesi, sadece kadınlar için değil tüm ekonomi ve toplum için büyük kayıplar olarak değerlendirilmelidir (Ecevit, 2005:36). O halde beklenen ekonomide yüksek bir büyüme hızı ile birlikte kadınların da eğitim seviyesinin ve işgücü piyasasına katılımının artmasıdır. Gelişmiş ülkelerde kadınların kısmi çalışmasının % 90'lara varan oranda olması, bizde bu oranın çok düşük olması ve resmi istatistiklerde yer almaması da ayrıca değerlendirilmesi gereken bir konudur (Ekin, 1991:19-36). OECD ülkeleri arasında Türkiye, kadın emeğinin işgücüne katılım oranı en düşük ülkedir. Genelde kentli kadınların istihdamının en yoğun olduğu imalat sanayinde çalışan kadın oranı Güney Kore, Meksika, Malezya, Endonezya gibi ülkelere göre düşüktür. Türkiye'de kadınların endüstriyel üretime katılmalarının daha çok kayıt dışı ve görünmez olmasının da bu sonuçta rolü vardır (Tes-İş, 2005:33).

Ülkemizde yükseköğrenim görmüş kadın sayısının, yükseköğrenim görmüş erkek sayısından az olması, kadınların yönetici kadrolarından uzak kalmasına da neden olmaktadır. Çalışan kadınlar üzerinde yapılan bazı araştırmalar, kadınların da öncelikle geleneksel rollerini benimsediklerini, iş sorumluluklarını ise ikinci plana attıklarını göstermektedir (www.tisk.org.tr, Kocacık, 2004: 88).

Türkiye’de bazı meslek gruplarında, kadın işgücü oranlarını incelediğimizde Avukat % 28, Mimar % 39, Mühendis % 14, Diş hekimi % 39, Akademisyen % 33’tür. Bu rakamların gelişmiş ülkelere göre yüksek oranda olması sevindirici bir husustur. Ancak müteşebbis direktör ve üst kademe yöneticiliği konumunda yer alan kadınların oranı % 0.19 dur (www.tisk.org.tr). Bunların çoğunluğunun hizmet sektöründe yer alması da dikkati çekmektedir. Kamu yönetimi, yüksek eğitim görmüş kadınların başlıca çalışma alanı olmaktadır. Ancak karar alma mekanizmasında kadın sayısı halen çok azdır. Kamuda üst ve orta düzey statüsünde çalışan kadınların % 80’i şef, % 15’i şube müdürü, % 3.7’si daire başkanı, % 12’si genel müdür statüsünde bulunmaktadır (www.kssgm.gov.tr). Genel olarak değerlendirildiğinde, kamu sektöründe tepe yönetimindeki kadın oranı sadece % 4.2’dir (://kidog.org.tr). Özel sektörde ise üst düzey yönetimde çalışan kadın sayısı çok daha düşüktür. İstanbul’da 80 büyük işletmeyi kapsayan bir araştırma sonuçlarına göre, 100 den fazla işçi çalıştıran 63 büyük işletmede yalnızca 6’sında toplam 7 üst düzey kadın yönetici bulunduğu (% 2.8), buna karşılık 100 den az işçi çalıştıran işletmelerin hiçbirinde üst düzey kadın yönetici olmadığı görülmüştür (Tabak, 1985: 28).

Kadının görevleri tartışıldığında ilk akla gelen iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını olmasıdır. Bu durumda kadının konumuna ilişkin olarak kadınların çalışmasının olumlu bir değer haline gelmediği dikkati çekmektedir. Çarpıcı olan nokta ise Üniversite mezunu kadınların % 72’sinin de bu görüşü paylaşmasıdır. Ancak yine de kadının üretici bir güç olarak çalışma yaşamı içinde yer almaları eskiye dayanmakta olup, her geçen gün çalışan kadın sayısı hızla artmaktadır.

Diğer yandan ailesinin yaşam standardını yükseltmek için çalışanlarla, belli bir alanda uzman olduğu için çalışanların sayısının da yükseldiği dikkati çekmektedir. Ancak zaman içerisinde Türkiye’de kadınlar açısından bazı değişmelerden söz edilmesine karşın, ev, aile ve iş hayatı ikilemi sorunları bakımından bir süreklilik olduğu açıktır. Önemli olan kadınların kendi sorunlarına sahip çıkabilmeleri ve özellikle çalışma yaşamında ilerlemelerini ve kariyer elde etmelerini zorlaştıran şeffaf duvarlar ve tavanlardan kurtulmalarıdır. Ülkemizde Yüksek Öğrenim görmüş kadın sayısının, Yüksek Öğrenimli erkek sayılarından az olması, kadınların yönetici kadrolarından uzak kalmasına da neden olmaktadır. Ayrıca kadın elemanın yönetimi altında çalışmak istemeyen erkek elemanların sayısının da yüksekliği, işverenlerin kadınları yönetim kademelerinden ister istemez uzaklaştırmalarına yol açmaktadır. Bunun yanında kadınların bu konudaki isteksizliği ve duyarsızlığını da hesaba katmamız gerekebilir. Zira çalışan kadınlar üzerinde yapılan bazı araştırmalar, kadınların da öncelikle geleneksel rollerini benimsediklerini, iş sorumluluklarını ikinci plana aldıklarını göstermektedir.

ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE YÖNTEMİ

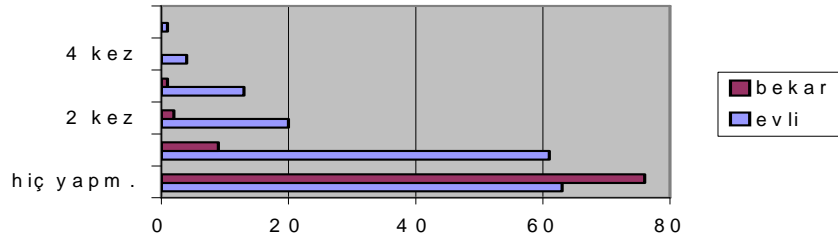
Çağdaş sanayileşme süreci içinde kadın işgücünün yapısını tespit etmek ve verimliliğini analiz etmek üzere Aralık 2008 itibariyle Bursa Organize Sanayi Bölgesinde imalat sanayindeki fabrika ve firmalarda çalışan toplam 250 mavi ve beyaz yakalı kadın işgücü üzerinde rassal olarak yapılmış olan anketlerden elde edilen ve kullanılmayan verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır. Gelişen sanayi

merkezi olarak Bursa’da kadın işgücünün konumunu tespit etmek açısından bu veriler SPSS paket programı ile analize tabi tutulmuş, bazı değişkenlerin ortalamaları ve frekans dağılımları grafikler üzerinde gösterilmeye çalışılmıştır.

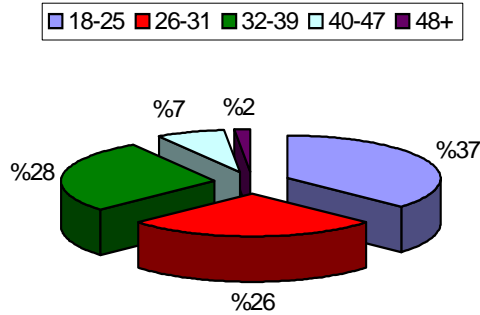
BULGULAR

Anket verilerimizin istatistiksel değerleri aşağıdaki tablo ve grafiklerle verilmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılan 250 kadının işteki konumu araştırıldığında % 32 sinin orta ve üst düzey yönetici konumunda olduğu, % 68 inin ise idari görevinin olmadığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan kadın işgücünün eğitim düzeyine baktığımızda, ortaokul ve lise mezunu olan kadın sayısının fazla olduğu görülmektedir. Özellikle ortaokul ve dengi okul mezunlarının % 35 oranında yer aldığı dikkat çekmektedir. Bir diğer ifade ile, iki yıllık yüksek okul ve üniversite mezunu sayıları az olup, yığılma orta öğrenim düzeyinde olmaktadır. Bu durumu şu şekilde de ifade etmek mümkündür. Deneklerin % 86 sı yüksek öğrenim mezunu değildir. Yarıdan fazlası ise sekiz yıllık temel eğitimi alan ilköğretim mezunlarıdır. % 22’si ilkokul mezunudur.



Grafik 1: Kadın İşgücünün Eğitim Düzeyi



Grafik 2: Kadın İşgücünün Yaşa Göre Dağılımı

Kadın işgücünün yaş dağılımına baktığımızda ise büyük bir oranın genç işgücünde toplandığı anlaşılmaktadır. Bu durum, kadınların çalışma yaşamında özellikle dinamik yaşlarda yer aldığı ve genç diyebileceğimiz yaşlarda da iş yaşamından ayrılmaya başladıklarının bir göstergesidir. Gerçekten de Türkiye’de tüm geleneksel değerlerin ağır bastığı toplumlarda olduğu gibi kadın, erken yaşlarda işe başlamakta, ancak evlilik ya da çocukla birlikte işten ayrılmaktadır.

Medeni durumu açısından kadın işgücünü incelediğimizde, görüşme yapılan kadınların % 65 i evli olup, % 35 i bekârdır. Bu sonuç, Türk toplumunda eğitim düzeyi düşük kadının çalışmasının aile gelirine katkı sağlama yönünde olması açısından dikkat çekici olmaktadır. Evlilik ve çocuklu olma, yaşa bağlı artmaktadır. İlerleyen yaşlarda çalışma yaşamına katılım da azalmaktadır. Bunun nedeni, kadına biçilen bireysel ve toplumsal roller gereği, kadının ev, aile sorumluluğunda daha etken olduğu yönündedir.

Kadın işgücünün yaşı ile medeni durumu arasında ikili bir ilişki, ki-kare testi ile arandığında elde edilen sonuç anlamlı bulunmuştur. (**Ki-Kare= 86,764** **sd= 4** **p= ,000**) Nitekim çalışan kadınların evlenme yaşının yükseldiği ve araştırmamızda kadının özellikle 30’lu yaşlarda bile bekar olması dikkati çekmektedir.

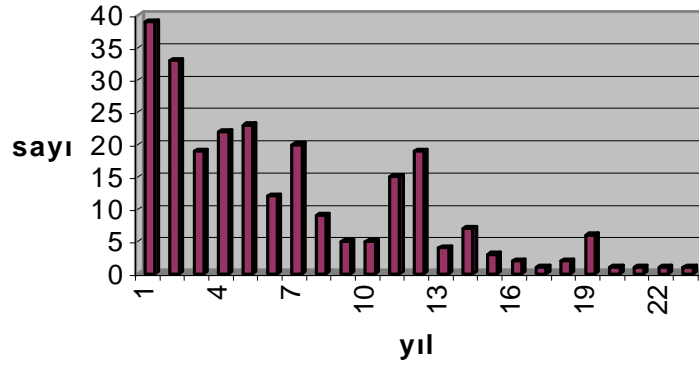
Tablo 1 : Kadın İşgücünün Medeni Durumunun Yaşa Göre Dağılımı

Sayısal Dağılım	18-25 Yaş	26-31 Yaş	32-39 Yaş	40-47 Yaş	48 Den Fazla	Toplam
Evli	28	46	67	17	4	162
Bekar	64	20	3	1	0	88
Toplam	92	66	70	18	4	250

Kadın işgücünün işteki konumunu medeni durumuyla ilişkilendirdiğimizde ise iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, bir diğer ifade ile medeni durumla yönetici veya işçi düzeyinde olmanın birbirinden bağımsız olduğu anlaşılmıştır. (Pearson Chi-square= .376 sd=1 p=.53975)

Evli kadınların özellikle 0-6 yaş arası çocuklarının olup olmadığı yönünde sorulan bir soruya karşılık % 72 gibi önemli bir oranı 0-6 yaş arasında çocuğunun olmadığını belirtmiştir. Genç kadın işgücü olarak doğurgan bir yaşta olan kadınların çocuk sahibi olmak istememeleri, çalışan kadının çocuk bakımıyla ilgili karşılaşacakları sorunlardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Nitekim evlenme ve çocuk sahibi olma, çalışmaya ara verme nedeni olmaktadır. Yaşı, eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik durumu ne olursa olsun Türkiye’de çocuğa en iyi annenin bakacağı kanısı yaygındır. Gerçekten de ekonomik zorluklar nedeniyle kadının aile gelirine katkı sağlamak amacıyla çalışma yaşamına katılması beraberinde özellikle aile yapısındaki değişmeler, çekirdek aile yapısına dönüşüm, çocuk bakım sorununu da beraberinde getirmiş; böylece ailede çocuk sahibi olma oranı da azalmıştır. Nitekim nüfus artış hızımızın % 2'lere düşmesinin nedenlerinden birisi de bu durum olarak gösterilebilir.

Evli kadınların 6-18 yaş arası çocuklarının olup olmadığı yönündeki bir soruya karşılık deneklerin % 79'unun bu yaşta çocuklarının olmadığını belirtmesi, aynı şekilde buna yakın bir oranın 0-6 yaş arası çocuğa sahip olup olmayanlarda da görülmesi, kadınların çocuk sahibi olmalarının iş yaşantısını zorlaştırdığının bir göstergesi olabilir. Nitekim çocuklarını büyütmiş bir kesim ve birden fazla çocuk sahibi olma konusunun giderek artan oranda az olması dikkati çekmektedir.



Grafik 3: Kadın İşgücünün Çalışma Sürelerinin Dağılımı

Bir diğer soru ile kadınların daha önce iş tecrübelerinin olup olmadığı incelenmek istenmiştir.

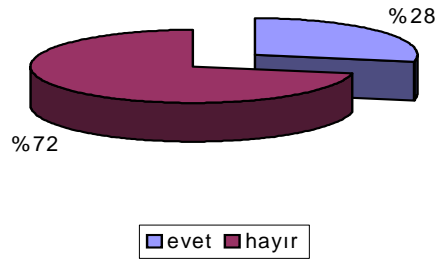
Grafik 3'de de görüldüğü gibi, iş tecrübesinin ilk yıllarda yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Bir diğer ifade ile genç, dinamik bir kadın işgücü yapısı ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de dikkati çeken önemli bir nokta, araştırmaya katılan 250 kadının toplam 136'sının henüz 1-5 yıllık bir iş tecrübesinin olduğu, bunların içinde de önemli bir oranının (toplam 39'unun) henüz bir yıllık bir iş geçmişlerinin bulunduğu yönündedir. Nitekim yaş dağılımında da kadın işgücünün yine yüksek bir oranının 18-25 yaş grubu içinde bulunması bu durumu desteklemektedir. Bir diğer soru ile kadın işgücünün daha önceden başka bir iş yerinde çalışıp çalışmadığı öğrenilmek istenmiştir. Kadın işgücünün sanayide işgücü devir hızına katılımını gözleyebilmek amacıyla "hiç iş değiştirip değiştirmediyi" yönündeki soruya verilen cevabı değerlendirdiğimizde de kadınların, iş yaşamlarının aynı iş yerinde daha sürekli olduğu yönünde bir bulguya rastlanmıştır. Bir diğer ifade ile kadınların iş değiştirme sıklığı erkeklere nazaran daha az olmaktadır. Bu durum, kadının erkeklere nazaran daha sebatkâr olduğu izlenimini vermektedir.

Aşağıdaki tablo 2'den de görüldüğü gibi, hiç iş değişikliği yapmamış olanların, bir diğer ifade ile başka bir işte çalıştıktan sonra, bulunduğu işyerinde çalışmaya başlayanların oranı %55 dir. Bunun anlamı, araştırma yapılan kesimin yarısından çoğu, halen ilk iş yerinde çalışmaya devam etmektedirler.

Tablo 2: Kadın İşgücünün İş Değişikliği Yapma Sıklığı

İş Değişikliği Yapma Sıklığı	Ssayı	%
Hiç Yapmadı	139	55
1 Kez	70	28
2 Kez	22	9
3 Kez	14	6
4 Kez	4	2
5 Kez	1	0
Toplam	250	100

Bir diğer soru ile kadının iş yerinde kadın olma vasfından kaynaklanan herhangi bir sözlü veya davranışsal bir tacize, aşağılanma ve horlanmaya maruz kalıp kalmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

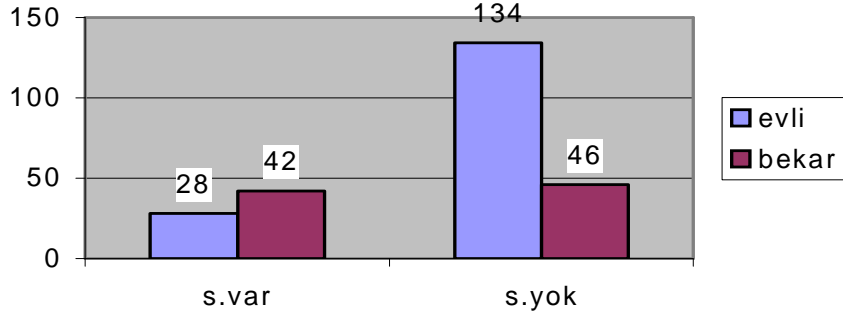


Grafik 4 : Kadın İşgücünün İşyerinde Taciz Edilmesi

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde evet cevabı verenler azınlıkta olmasına rağmen yine de bu oranın önemli bir oran olduğu düşünülmektedir. En önemlisi genellikle gizleme eğiliminde olunan bu durumun, işyerlerinde hiç de azımsanmayacak bir oranda olması yönünden önemlidir.

Özellikle bu sorunun medeni durumla ilişkisi araştırıldığında elde edilen sonuç anlamlı çıkmaktadır. (**Ki-Kare= 26,215** **sd= 1** **p= ,000**) Sorun yaşadığını söyleyenlerin büyük bir oranı bekarlardır. Belki de evli olanlar bu soruya doğru cevap vermekten kaçınmış oldukları için böyle bir görünümün ortaya çıkmış olması da düşünülmelidir.

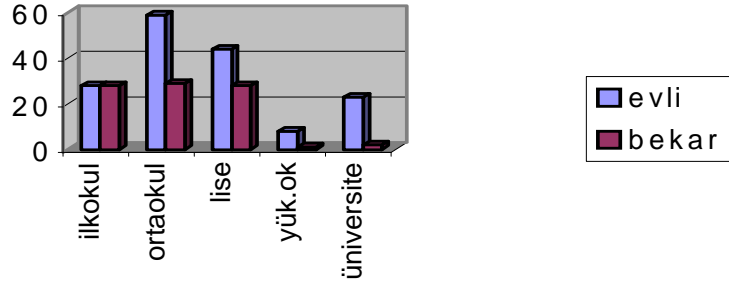
Grafik 5: Medeni Duruma Göre Kadın İşgücünün İşyerinde Taciz Edilmesi



Grafik 5’den de görüldüğü gibi, işyerinde kadın olmaktan kaynaklanan sorunu olduğunu taciz, aşağılanma ve horlanmaya maruz kaldığını belirtenlerin çoğunluğu bekârlar olmasına karşılık, işyerinde herhangi bir sorunla karşılaşmadıklarını söyleyenlerin çoğunluğunu evli kadınlar oluşturmaktadır.

Deneklerin eğitim seviyelerine göre medeni durumlarını araştırdığımızda, ki-kare değerleri açısından aralarında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.(Ki-Kare= 16,400 sd= 4 p= ,002)

Grafik 6: Kadın İşgücünün Eğitim Seviyesinin Medeni Duruma Göre Dağılımı

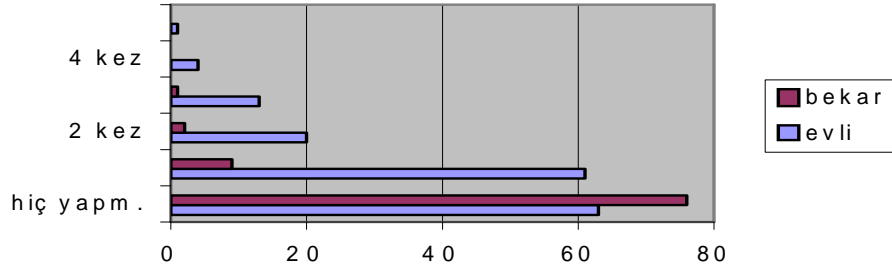


Grafik 6’yi incelediğimizde de ilkokul mezunu olanların hemen hemen eşit oranda evli ve bekârlardan oluştuğu, yüksek okul ve Üniversite mezunlarının oldukça büyük bir oranının evli olduğu görülmektedir.

Kadın iş gücünün medeni durumlarına göre hiç iş değişikliği yapıp yapmadığı incelendiğinde dikkati çeken önemli bir nokta bekâr olanların büyük bir çoğunluğunun hiç iş değişikliği yapmadığı yönündedir. Evli olanlar çok daha sık iş değiştirmektedirler. Nitekim yapılan ki-kare analizinde de değişkenler

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. (**Ki-Kare= 52,558**
sd= 5 p= ,000)

Grafik 7: Kadın İşgücünün Medeni Durumuna Göre İş Değişirme Sıklığı

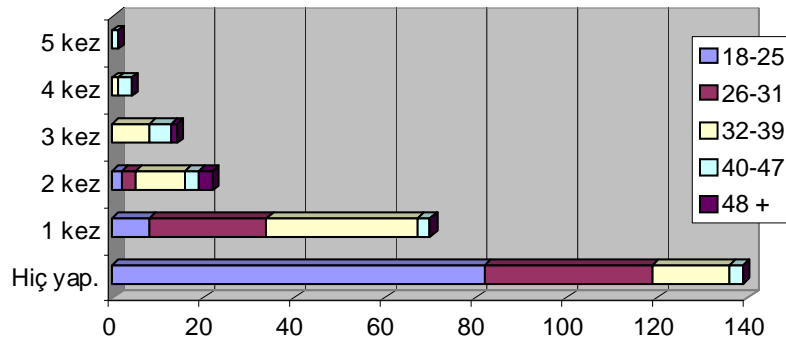


Grafik 7’de de görüldüğü gibi, daha önce birkaç kez iş değişikliği yapmış olanların çoğunlukla evlilerden oluşmasına karşılık, hiç yapmamış olanların çoğunluğunu bekârlar oluşturmaktadır.

Deneklerin eğitim seviyelerine göre idari görevlerinin olup olmadığı ki-kare değerleri ile incelendiğinde bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir diğer ifade ile eğitim seviyesi ile idari görev alma arasında bir bağımlılık görülmektedir. Özellikle yüksek okul mezunu tüm kadın işgücünün idari bir görevinin olması oldukça sevindirici bir görünüm arz etmektedir. (**Ki-Kare= 106,134 sd= 4 p= ,000**) İdari görevi olanların hemen hemen tümünün yüksek okul ve fakülte mezunu oldukları anlaşılmaktadır.

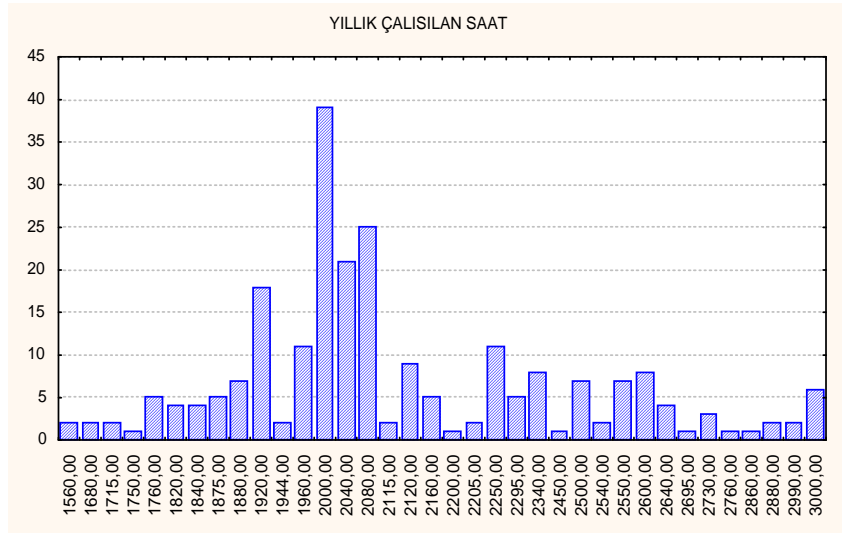
İdari görev alma değişkeninin bir de hizmet sürelerine bağlı olarak bir değişiklik gösterip göstermediği incelenmek istenmiş, iki değişken arasında ilişki aranmıştır. Ancak, idari görevleri, bir diğer ifade ile yöneticilik görevleri olan deneklerin hizmet süreleri incelendiğinde hizmet sürelerinin uzunluğu ile idari görev arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. (**Ki-Kare= 28,546 sd= 22 p= ,158**)

Grafik 8: Kadın İşgücünün İş Değişikliği Yapma Sıklığının Yaşa Göre Dağılımı



Grafik 8'i incelediğimizde yaş arttıkça, işyeri değişikliği yapma sıklığının buna bağlı olarak doğru oranda arttığı gözlenmektedir. Bir diğer ifade ile hiç iş değişikliği yapmamış olanların çoğunluğunu 18–25 yaş arası kesim oluştururken, dört beş kez iş değiştirenlerin yaşının 40 dan dan yukarı olması dikkati çekmektedir. Kadın işgücününün iş değişikliği yapma sıklığı ile yaş arasındaki ilişki incelendiğinde bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. (**Ki-Kare= 168,055 sd= 20 p= ,000**)

Grafik 13: Kadın İşgücünün Yıllık Çalışma Saati Ortalaması



Sanayideki kadın işgücününün bir yıl içinde ücret karşılığı çalıştıkları saat toplamı incelendiğinde yukarıdaki grafikte ortalamaların 2000 ve 2080 saatleri aralarında yoğunlaştığı görülmektedir. Oysa yaklaşık 2340 saat olması gereken bu oranın biraz düşük olduğu görülmektedir. Bu sonucun kadınların ev, çocuk bakımı ve benzeri nedenlerle erkeklere nazaran daha fazla izin kullanmalarından kaynaklanması şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç olarak, yapılan araştırmada sanayi bölgesinde çalışan kadınların 0-6 yaş arası çocuk sayısının, kadının eğitim durumunun, iş değişikliği yapma sıklığının, kadın olma vasfından kaynaklanan olumsuzlukların istihdam üzerinde olumsuz etkisi olduğu gözlenmiştir. Dikkati çeken ve sevindiren önemli bir nokta ise, kadının eğitim seviyesi arttıkça yönetim kademelerinde yer almanın da buna bağlı olarak yükseldiği yönündedir.

Kadının çalışma yaşamında karşı karşıya bulunduğu sorunların temelinde, toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısındaki bazı özellikler ya da aksaklıklar yatmaktadır. Bir diğer ifade ile Türkiye'nin kadınlara yönelik eşitlik politikalarının henüz başlangıcında olduğu söylenebilir. Bu başlangıcın daha ileri adımlara yönelmesi ise Türkiye'nin yapısından kaynaklanan nedenlere bağlı olarak biraz zaman alacak gibi görünmektedir. Kadının kadın olması

dolayısı ile karşılaştığı sorunların çözümü doğrultusunda somut adımlar atmak, her şeyden önce içinde bulunduğumuz bilimsel ve teknik ilerleme çağında çağdaşlaşmanın ve demokratikleşmenin bir gereğidir.

Her şeye rağmen toplumumuzun yarısını oluşturan kadınların, toplumun diğer yarısını oluşturan erkeklerle sağlıklı bir bütünlük teşkil etme yönünde gösterdikleri gelişme, Türk kadınının Atatürk'ün belirlediği yolda ilerlemekte olduğunu göstermektedir. Bu gelişme batı ülkeleriyle karşılaştırıldığında daha yavaş olmakla birlikte, yine de büyük bir atılım olarak değerlendirilebilir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Altan Şengül, Ersöz Aysel, **Kadının Çifte Yükümlülüğü**, Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni Sayı 2, 1994
- Aytaç Serpil, Sevüktekin Mustafa, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Ankara: TİSK yayınları No:219 S 30
- Çiftçi Oya, **20.yy. Sonunda Kadınlar ve Gelecek**, TODAİ, Yayın No.285, 1998
- Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE), **Temel Kadın Göstergeleri**, 2004, ANKARA
- Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE), **Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları**, 1999, Ankara
- Devlet Planlama Teşkilatı, (DPT), **Temel Ekonomik Göstergeler**, Ankara 1993
- Kocacık Faruk, Gökkaya B. Veda, **Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları**, C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, 2005
- Koray Meryem, **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000
- Koray Meryem, **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**, Basisen Yayını, İstanbul, 1993
- Koray Meryem, Demirbilek Sevda, Demirbilek Tunç, **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, T.C.Başbakanlık KSSGM, Ankara, 1999
- Sevüktekin, Mustafa, “ **Censored Regresyon Analizi- Tobit Model Bir Uygulama** “, 4. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu Bildirileri Kitabı, Antalya, 2000
- Tansel Aysıt, **İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman-Serisi Kanıtları ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri**'ERC Working Papers in Economics, 2002, Ankara
- Ülger S. **28. Dönem Avrupa Birliği Ülkeleri İle Türkiye'de Kadına ve Kadın Sağlığına Genel Bir Bakış**, AB Sağlık Sektörü İle İlgili Makaleler, Araştırmalar ve Çeşitli Bilgiler, DSÖ Türkiye İrtibat Ofisi, 2001, www.un.org.tr./ who /EU/ bülten EU New, HTM.
- [Http://www.calismatoplum.org/sayi15/toksoz.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi15/toksoz.pdf) Toksöz Gülay, **İşgücü Piyasasının Toplumsal cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler**(Erişim tarihi 08.02.2009)
- [Http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?Kayitno=5714&Kwd=kadın](http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?Kayitno=5714&Kwd=kadın) **'Günümüzde Aileler ve 'İkili Kariyer' isimli araştırma** (Erişim tarihi 08.02.2009)
- [Http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?Kayitno=8721&Kwd=kadın](http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?Kayitno=8721&Kwd=kadın) **Annelik negatif ayrımcılığı körüküyor mu? İsimli araştırma** (Erişim Tarihi 06.01.2009)
- [Http://kasaum.ankara.edu.tr/yazi.php?Yad=10127](http://kasaum.ankara.edu.tr/yazi.php?Yad=10127)(Erişim Tarihi 06.01.2009)
- [Http://www.ttb.org.tr/MSG/eylul23/calisma.pdf](http://www.ttb.org.tr/MSG/eylul23/calisma.pdf) Esin M. Nihal, Öztürk Nilüfer **Çalışma Yaşamı Ve Kadın Sağlığı**, T ü r k Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (Erişim Tarihi 06.01.2009)

[Www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr)

[Www.ksgm.gov.tr](http://www.ksgm.gov.tr)

KADINA YÖNELİK İŞYERİ ŞİDDETİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA¹.

Serpil Aytac², Nuran Bayram³, Nazan Bilgel⁴, Fusun Sokullu Akinci⁵

ÖZET

Kadınlara yönelik işyeri şiddeti temel insan hakları ve özgürlüklerin ihlali olup kadınlarla erkekler arasında eşit olmayan güç ilişkilerinin sonucu ortaya çıkan toplumsal bir sorun ve önemli bir halk sağlığı problemidir. Bu sorun çoğu zaman gizli tutulmakta, boyutlarının tespiti son derece güç olmaktadır. Kadınların hem toplumda hem aile içindeki karar süreçlerinde erkeklerle eşit düzeyde yer alamaması, sosyal ve ekonomik statülerinin düşük olması, kadınları şiddete karşı zayıf konuma itmektedir.

Şiddet olayları ile her gelir ve öğrenim düzeyinde, her yaşta, evli, bekâr ya da boşanmış kadınlar karşılaşabilmektedir. İş yerinde şiddet, “çalışanın işiyle ilgili durumlar sırasında bir kişi veya kişiler tarafından istismar edildiği veya görev sırasında kişilere yöneltilmiş fizik saldırı ya da saldırı tehdidi olarak tanımlanmaktadır. İş yerinde şiddet genel olarak “çalışanların üretimini, bedensel ve ruhsal sağlığını ya da güvenliğini negatif etkileyen iş ya da iş çevresi ile ilgili bir sorundur. Avrupa Komisyonu tarafından işyerinde şiddet “işle ilgili durumlarda ya da ev ile iş arasında açık ya da dolaylı olarak güvenlik ve sağlığı olumsuz etkileyen, çalışanın suistimalini, tehdit edilmesini ya da saldırıyı içeren kazalar” olarak tanımlanmaktadır

Bu çalışmanın amacı: Bursa ilinde Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde çalışan kadınların (doktor, hemşire, idari personel vb) fiziksel şiddet, duygusal baskı ve yıldırma davranışı, sözel saldırı ve cinsel taciz gibi işyeri şiddetine maruz kalıp kalmadıklarını ortaya çıkartarak, herhangi bir şiddete maruz kalanlar ile kalmayanların iş tatmini, depresyon, anksiyete ve stres gibi duygudurumlarını irdelemektir. Elde edilen veriler çok değişkenli istatistiksel analizlerle incelenmiştir.

Anahtar kelimeler:İş yeri şiddeti, hekim, sağlık personeli. çok değişkenli istatistik

GİRİŞ

Şiddet tanım olarak Dünya Sağlık Örgütü’ne göre “Kişinin kendisine yada başka birisine, bir gruba ya da topluma karşı fiziksel gücünü istemli olarak

¹ Bu çalışma, Uludağ Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Fonu İdaresi tarafından desteklenen , kapsamlı “İŞ YERİ ŞİDDETİ” başlıklı araştırma projesinin bir parçasıdır. (Proje No: 11\2007)

² Prof. Dr. Uludağ Üniversitesi İkt. İd. Bil. Fak. Çalışma Eko.ve End. İlişk. Bölümü. Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilimdalı. saytac@uludag.edu.tr

³ Doç. Dr. Uludağ Üniversitesi İkt. İd. Bil. Fak. Ekonometri Bölümü İstatistik Anabilimdalı nuranb@uludag.edu.tr

⁴ Prof. Dr. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile hekimliği Anabilimdalı. nazan@uludag.edu.tr

⁵ Prof. Dr. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ceza Hukuku Anabilimdalı, fusunsa@yahoo.com

kullanması ya da tehdit etmesi ve bunun sonucunda yaralanma, ölüm, psikolojik zarar görme, gelişiminin olumsuz etkilenmesi ya da tükenme durumunun ortaya çıkabilecek şekilde fiziksel zorlama, güç kullanımı ya da tehdidin amaçlı olarak uygulanmasıdır” (WHO, 1998.)

İş yerinde şiddet, “çalışanın işiyle ilgili durumlar sırasında bir kişi veya kişiler tarafından istismar edildiği veya saldırıya uğradığı olaylar” dır. (Warshaw, 1996).

İş kazası ILO tarafından “planlanmamış ve beklenmeyen bir olay sonucunda sakatlanmaya ve zarara neden olan durumdur” şeklinde tanımlanmaktadır. (ILO,1998)

İşyerinde şiddet iş kazaları içinde değerlendirilmekte olup son yıllarda artış göstermiştir. Giderek artış göstermesi ile şiddet, küresel bir halk sağlığı sorunu olmuştur (WHO,2002).

ABD İş Sağlığı kaynaklarına göre şiddet, görev sırasında kişilere yöneltilmiş fizik saldırı ya da saldırı tehdidi olarak tanımlanmaktadır (OSHA,2004). İş yerinde şiddet genel olarak“çalışanların üretimini ya da güvenliğini negatif etkileyen iş ya da iş çevresi ile ilgili bir sorun” olarak tanımlanmaktadır (Fletcher, Brakel, 2002). Avrupa Komisyonu tarafından işyerinde şiddet “işle ilgili durumlarda ya da ev ile iş arasında açık ya da dolaylı olarak güvenlik ve sağlığı olumsuz etkileyen, çalışanın suistimalini, tehdit edilmesini ya da saldırıyı içeren kazalar” olarak tanımlanmaktadır (ILO,2003).

Sağlık kurumlarındaki şiddet ise, “hasta, hasta yakınları ya da diğer herhangi bir bireyden gelen, sağlık çalışanı için risk oluşturan; tehdit davranışı, sözel tehdit, fiziksel saldırı ve cinsel saldırıdan oluşan durum” olarak tanımlanmıştır (Saines, 1999).

Sağlık personeli şiddetin giderilmesi ile direkt ilgilenen bir meslek grubudur. Şiddete uğrayan tüm kurbanlar ilk önce sağlık çalışanı ile iletişim kurmakta ancak sağlık çalışanı aynı zamanda işyerinde şiddet açısından kurban olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Sağlık işletmelerinde çalışmak uzun süreli çalışma, aşırı iş yükü, zaman baskısı, zor ya da karmaşık görevler, yetersiz dinlenme araları, tekdüzelik ve fiziksel olarak kötü iş koşulları (yer, sıcaklık ve ışıklandırma gibi) gibi stresle ilgili risk faktörlerini içermektedir (Çukur, 2001). Sağlık personeli, tedavi uygulamaları sırasında, hizmet yoğunluğuna göre değişmek üzere uzun süre ayakta kalma, nöbetlerde uykusuzluk, beslenme düzensizlikleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Şiddet kişiye fiziksel ya da psikolojik zarar vermeyi amaçlayan eylemdir. ABD’de yapılmış bir araştırmada sağlık personelinin şiddete uğrama riskinin diğer hizmet sektörlerinde çalışanlara göre 16 kat fazla olduğu saptanmıştır. Sağlık personeli cezaevi gardiyanlarından ve polis memurlarından daha fazla şiddete maruz kalmaktadır. Hemşireler özellikle hastalar tarafından ve diğer sağlık personelinden üç kat fazla şiddete maruz kalmaktadır (Kingma, 2001; Violence..2002).

1. İşyerinde Şiddetin Değerlendirilmesi

İşyerinde şiddetin alt tipleri aşağıda tanımlanmıştır:

Fizik şiddet: Fiziksel şiddet bir kişi veya bir grubun diğer bir kişi veya kişilere fiziksel bir güç kullanması neticesinde bu gücün uygulandığı kişi veya

kişilerde fiziksel, cinsel veya psikolojik zararın meydana gelmesini ifade eder. Dövmek, tekme, tokat atmak, vurmak, itmek, cimdik atmak, ısırarak, çekiştirmek, bıçaklamak, sopa ile dövmek, ateşli silahla ateş etmek vb hareketler fiziksel şiddettir.

Saldırı (assault/attack): Bir diğer insana fiziksel olarak zarar veren cinsel saldırıyı da (tecavüz vb.) içeren istemli davranıştır (Salminen , 1997).

Psikolojik şiddet (Emosyonel şiddet): Bir kişi veya bir grubun diğer bir kişi veya kişilere karşı bilerek ve isteyerek duygusal baskıda bulunması, güç gösterisi yapması, fiziksel şiddet kullanmayla tehdit etmesidir. Bunun sonucunda böyle bir şiddetin uygulandığı kişilerde fiziksel, ruhsal, veya sosyal bozukluklar oluşur. Psikolojik şiddet sözel şiddet (bağırma, azarlama, küfretme, hakaret etme) duygusal baskı ve yıldırma, zorbalık, taciz ve tehditleri içerir (Salminen,1997).

Suistimal (abuse): Birisine gururunu kırıcı, kişisel değerini dikkate almadan ya da saygısızca davranmak. Bireyleri baskılama, sindirme amacıyla kasıtlı olarak yapılan, sürekli tekrarlanan aşağılayıcı, küçük düşürücü davranışlardır.

Zorbalık (bullying/mobbing): Birisine ya da çalışanlarına karşı kin güden, gaddar, kötü niyetli, küçük düşürücü ya da yıkıcı olarak sürekli ya da tekrarlayan davranış. Bu davranışlar bireyin kendisini değersiz hissetmesine yol açar.

Taciz (harrasment): Yaş, özürllülük, HIV durumu, evle ilgili durumlar, cinsiyet, cinsel tercih, cinsiyet ayrımcılığı, ırk, renk, dil, din, politik, sendika, diğer düşünce ya da inanç, ulusal ve sosyal orjin, azınlık olma durumu, özellikleri doğumu ya da diğer durumlarla ilgili kadın ya da erkeğin iş yerinde saygınlığını etkileyen karşılığı olmayan ya da istenmeyen davranış.

Cinsel taciz (sexual harrasment): Kişi istemediği halde cinsel amaçlı olarak yapılan, bireyi aşağılayan küçük düşüren, benlik bütünlüğünü bozan, yaralayan, utandıran cinsel doğallı davranışlardır. Elle sarkıntılık yapma, cinsel içerikli şakalar yapma, cinsel içerikli imalarda bulunma vb davranışlar bu grupta yer alır.

Irksal taciz (racial harrasment): Irk, renk, dil, ulusal orjin, din ya da azınlık olma durumu ile ilgili bir eksikliğe dayanarak kadın ya da erkeğin iş yerinde saygınlığını etkileyen istenmeyen şekilde ya da karşılık görmeden tehdit etme.

Tehdit (threat): Fiziksel, psikolojik ya da cinsel zarar görme korkusuyla ya da hedef birey ya da grubun diğer yönlerden negatif etkilenmesiyle sonuçlanabilen fizik yada psikolojik olarak sözel saldırıda bulunma (Salminen,1997).

Şiddet, ana hatları ile sözel, fiziksel ve cinsel şiddet olmak üzere üç ana başlık altında toplanmakta olup (McNamara,1995) ruhsal ve fiziksel etkileriyle ortaya çıkmaktadır (Eashly,2001). Yapılan bazı çalışmalarda, şiddetin diğer iş yerlerine göre en çok sağlık alanında ortaya çıktığı, (Lyneham,2000, Bureau of Labor Statistics,1995) sağlık alanındaki iş yeri şiddetinin, diğer sektörlerdeki şiddetten doğası gereği farklılıklar gösterdiği ifade edilmiştir (Feldmann at all,1997). Bir çalışmada ise, sağlık kurumlarında çalışmanın, diğer iş yerlerine göre şiddete uğrama yönünden 16 kat daha riskli olduğu belirtilmiştir (Elliott, 1997). Sağlık kurumlarındaki şiddetin az oranda bildirildiği, bunun nedeni olarak da, sadece yaralanma gibi ciddi olayların şiddet olarak algılandığı, diğerlerinin önemsenmediği görülmektedir.(Barrett, 1997; Gates,1995). Bu konuda yapılan bir çalışmada ise,

sağlık çalışanlarının %40'ının şiddet olaylarının özel sorun olduğunu öne sürerek bildirmekten kaçındıkları ortaya konulmuştur (Bachman,1994)

Warshaw (1996), toplumda ve işyerlerinde şiddet sıklığının saptanmasında, bu durumu bildirmede eksiklikler ve engellerden doğan zorluklar olduğunu, sıklığı ile ilgili bilgilerin sadece bildirilen olgularla sınırlı kaldığını belirtmektedir. (Warshaw, 1996). Araştırmacılar şiddetin, toplumda ve iş yerlerinde yaygın bir halk sağlığı sorunu ve mesleki tehlike olduğunu,(Ölmezoğlu, Vatansever, Ergör,1999;Schulte, Nolt, Williams,1998) iş yeri şiddetinin ve saldırganlığının, günümüzde giderek artan bir önem kazandığını, (Arnetz, Arnetz,2000; Pemberton, Atherton,2000) açıklamışlardır. Yine, alınan tüm önlemlere ve önerilere rağmen, yıllardır sağlık alanında çalışan sağlık çalışanlarına karşı şiddetin gittikçe arttığı ve sağlık personelinin şiddet yönünden risk altında olduğunu belirtilmektedir (Ness, House,2000).

Şiddetle karşılaşmanın, hekimler kadar diğer sağlık personeli ve hatta hastalar için de ciddi bir sorun olabileceği, hasta ya da hasta yakınlarının değişik nedenlerden kaynaklanan gecikmeleri kabullenemeyip saldırganlaşma eğilimi gösterebileceği anlaşılmaktadır (Aktuğlu,Hancı,1999). Şiddetin önlenmesi ile ilgili yapılan araştırmalarda ise, etkili sağlık kurumu yönetimi ve şiddet konusunu ele alan korunma ve önleme araştırmalarının yapılması, riskli durumun önceden farkına varma ya da başa çıkma gibi sağlık personelinin şiddet konusunda eğitilmesi ile şiddet riskinin azaltılmasının mümkün olduğu anlaşılmaktadır (Saines,1999; Schulte at all,1998; Arnetz,2000; Osha, 1997; Whittington, Wykes , 1996)

2. Amaç ve Yöntem

Çalışmanın amacı, Bursa ilinde Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde çalışan kadınların fiziksel şiddet, duygusal baskı ve yıldırma davranışı, sözel saldırı ve cinsel taciz gibi işyeri şiddetine maruz kalıp kalmadıklarını cinsiyet bağlamında ortaya çıkarmaktır. Bununla birlikte, herhangi bir şiddete maruz kalanlar ile kalmayanların iş tatmini, depresyon, anksiyete ve stres gibi duyu durumlarının ortaya konulması çalışmanın diğer bir amacını oluşturmuştur.

Çalışmada Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Teşkilatının (WHO) işyeri şiddeti (Workplace Violence Questionform) anket formu proje çalışanları tarafından revize edilerek veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Bununla birlikte, sağlık çalışanlarının iş tatminini açıklamak için, Blayfield ve Rothe tarafından geliştirilen ve Bilgin (1995) tarafından dilimize uyarlanarak güvenilirliği saptanmış olan İş Tatmini ölçeği kullanılmıştır. Beş maddeden oluşan ölçek 'kesinlikle katılmıyorum' ile 'kesinlikle katılıyorum' arasında değişen beş kategoriden oluşmaktadır. Ayrıca, sağlık çalışanlarının duyu durumlarını açıklamak için, Lovibond & Lovibond (1995) tarafından geliştirilen ve Uncu, Bayram, Bilgel (2006) tarafından dilimize uyarlanarak güvenilirliği saptanmış olan DAS (Depresyon-Anksiyete-Stres) ölçeği kullanılmıştır. Kırk iki duygudurum cümlesinden oluşan ölçek (son hafta içerisinde) depresyon, anksiyete ve stres semptomlarını ölçmektedir. Ölçekte yer alan semptomların her biri on dört madde ile ölçülmektedir. Sağlık çalışanları, duygudurumu ile ilgili cümlelere ilişkin yanıtlarını 'hiçbir zaman' ile 'her zaman' arasında değişen dört kategoriye kullanarak vermişlerdir.

Çalışmanın örnekleme Bursa ilinde Sağlık Bakanlığına bağlı beş farklı devlet hastanelerinde çalışan 689 sağlık personelinde olmaktadır. Kapalı zarflar halinde dağıtılan anket formları gönüllü katılımcıların kendileri tarafından doldurulmuştur.

3. Bulgular

Çalışmaya katılan 689 sağlık çalışanının %23 ü erkek, %77 si bayan, %28 i bekar, %68 i evli, %50 si üniversite mezunu ve %36 sı lise mezunudur. Çalışanların yaşı 18-63 arasında $32,94 \pm 8,36$ ve çalışma yılları 1-38 yıl arasında $9,75 \pm 8,22$ değişmektedir.

Ele alınan şiddet türleri ve işyerinde bu şiddet türüne maruz kalıp kalmamaya ait cevapların oluşturduğu tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1: Şiddet türleri ve şiddete maruz kalıp kalmama durumu

<i>Şiddet Türleri</i>	<i>Maruz Kalma</i>	<i>Maruz Kalmama</i>	<i>Toplam</i>
Fiziksel şiddet	46 (%7)	635 (%93)	681 (%100)
Duygusal Baskı ve Yıldırma	252 (%37)	427 (%63)	679 (%100)
Sözel saldırı	318 (%47)	356 (%53)	674 (%100)
Cinsel saldırı	16 (%2)	669 (%98)	685 (%100)
<i>Herhangi bir şiddet türü</i>	<i>363 (%53)</i>	<i>323(%47)</i>	<i>686 (%100)</i>

Sağlık çalışanlarının en fazla sözel saldırı (%47) ile duygusal baskı ve yıldırma davranışına (%37) maruz kaldığı elde edilmiştir. Bununla birlikte 686 katılımcının %53 ü çalıştıkları işyerinde en az bir kez fiziksel, duygusal baskı ve yıldırma, sözel ve cinsel şiddetten birine maruz kaldığını belirtmişlerdir.

Tablo 2: Herhangi bir şiddete maruz kalanların ilgili şiddet türüne karşılık verme durumu (tek bir seçeneğin işaretlendiği durumlar dikkate alındı)

	Fiziksel şiddet	Sözel şiddet	Duygusal baskı ve yıldırma	Cinsel şiddet
Hiçbir şey yapmadım	2	50	19	
Kişiyeye bana şiddet uygulamayı durdurmasını söyledim	3	53	19	1
Arkadaşlarıma ve/veya aileme durumu anlattım	1	65	29	2
Bir mesai arkadaşlarıma durumu anlattım	4	84	22	1
Başka bir yere naklimi istedim		15	9	
Sendikadan, meslek birliği veya derneğinden yardım istedim	1	6		
İşyerinde maruz kaldığım bu şiddeti yönetime bildirdim, şikâyetçi oldum	3	31	9	1
Amirime durumu bildirdim.	6	73	18	2
Bu şiddete hiç maruz kalmamışım gibi davrandım	2	21	10	
Kendimi fiziksel olarak savundum, ben de şiddeti uygulayana şiddetle karşılık verdim	5	9	2	1
Bir danışmana başvurdum	1	4	1	
Savcılığa başvurdum	2	2	1	
Polise, jandarmaya başvurdum	1	3		

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, fiziksel şiddete maruz kalanların en fazla amirlerine durumu anlattıkları, sözel şiddete maruz kalanların bu durumu en fazla mesai arkadaşları ve amiri ile paylaştığı, duygusal baskı ve yıldırma davranışına maruz kalanların ise en fazla arkadaşları veya aileleri ile durumu paylaştığı, savcılık veya polise başvurmadıkları (yani hukuki yollara başvurarak haklarını aramadıkları) görülmektedir.

Tablo 3: Cinsiyet ile Herhangi bir şiddete maruz kalıp kalmama durumu

Cinsiyet	Herhangi bir şiddete		
	Maruz Kalma	Maruz Kalmama	Toplam
Erkek	64	91	155
	41,3%	58,7%	100,0%
	17,6%	28,3%	22,7%
Kadın	299	230	529
	56,5%	43,5%	100,0%
	82,4%	71,7%	77,3%
Toplam	363	321	684
	53,1%	46,9%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%

(Pearson Chi-Square: 11,17; sd:1; Phi: ,13; p= ,001)

Sağlık çalışanlarında herhangi bir şiddet türüne maruz kalma ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak %13 oranında %1 anlamlılık düzeyinde bir ilişki bulunmuştur. Herhangi bir şiddete maruz kalanların yaklaşık %82 sini **kadınların** oluşturduğu ve erkeklerin yaklaşık %59 unun hiçbir şiddete maruz kalmadığını söylemek mümkündür.

Tablo 4: Meslek grubu ile herhangi bir şiddete maruz kalıp kalmama durumu

Meslek grubu	Herhangi bir şiddete		
	Maruz kalma	Maruz kalmama	Toplam
Doktor	26	21	47
	55,3%	44,7%	100,0%
	7,3%	6,5%	6,9%
Hemşire	219	157	376
	58,2%	41,8%	100,0%
	61,5%	48,9%	55,5%
İdari personel	73	67	140
	52,1%	47,9%	100,0%
	20,5%	20,9%	20,7%
Teknisyen	21	16	37
	56,8%	43,2%	100,0%
	5,9%	5,0%	5,5%
Hizmetli	8	36	44
	18,2%	81,8%	100,0%
	2,2%	11,2%	6,5%
Diğer	9	24	33
	27,3%	72,7%	100,0%
	2,5%	7,5%	4,9%
Toplam	356	321	677
	52,6%	47,4%	100,0%

Meslek grubu	Herhangi bir şiddete		
	Maruz kalma	Maruz kalmama	Toplam
Doktor	26	21	47
	55,3%	44,7%	100,0%
	7,3%	6,5%	6,9%
Hemşire	219	157	376
	58,2%	41,8%	100,0%
	61,5%	48,9%	55,5%
İdari personel	73	67	140
	52,1%	47,9%	100,0%
	20,5%	20,9%	20,7%
Teknisyen	21	16	37
	56,8%	43,2%	100,0%
	5,9%	5,0%	5,5%
Hizmetli	8	36	44
	18,2%	81,8%	100,0%
	2,2%	11,2%	6,5%
Diğer	9	24	33
	27,3%	72,7%	100,0%
	2,5%	7,5%	4,9%
	356	321	677
	52,6%	47,4%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%

(Pearson Chi-Square: 34,61; sd:5; Cramer's V: ,23; p= ,000)

Sağlık çalışanlarında herhangi bir şiddet türüne maruz kalma ile meslek grupları arasında istatistiksel olarak %23 oranında %1 anlamlılık düzeyinde bir ilişki bulunmuştur. Herhangi bir şiddete maruz kalanların yaklaşık %63 ünü hemşirelerin oluşturduğu, doktorların yaklaşık %55 inin herhangi bir şiddete maruz kaldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tablo 5: Kullanılan ölçekler için güvenilirlik analizi sonuçları

Ölçekler	M. sayısı	n	Ort.	s.s	C. Alpha
İş tatmini	5	498	18,54	4,07	0,79
Depresyon	14	554	8,34	6,56	0,90
Anksiyete	14	552	7,63	5,37	0,85
Stres	14	554	13,15	6,64	0,87

Tüm ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0,79 ile 0,90 arasında değişmekte olup, tüm katsayılar kabul edilebilir sınırlardadır.

Tablo 6: t-testi sonuçları

Ölçekler	Herhangi bir şiddete						t	p
	Maruz kalma			Maruz kalmama				
	N	Ort.	S.sapma	N	Ort.	s.sapma		
İş tatmini	297	16,76	4,73	260	18,78	4,56	-5,097	,000
Depresyon	307	9,37	6,74	264	6,90	6,08	4,597	,000
Anksiyete	306	8,15	5,43	264	6,77	5,14	3,103	,002
Stres	308	14,14	6,64	264	11,57	6,31	4,714	,000

Yukarıdaki tablo incelendiğinde herhangi bir şiddete maruz kalanlar ile kalmayanlar arasında iş tatmini, depresyon, anksiyete ve stres düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık gösterdiği ve herhangi bir şiddete maruz kalanların iş tatmininin düşük, depresyon, anksiyete ve stres düzeylerinin ise herhangi bir şiddete maruz kalmayanlara nazaran yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Ölçekler ve değişkenler ve arası korelasyonlar

	İş tatmini	Depresyon	Anksiyete	Stres	Yaş	Çalışma yılı
Depresyon	-,315**					
Anksiyete	-,261**	,735**				
Stres	-,240**	,765**	,729**			
Yaş	,086*	-,076	-,165**	-,135**		
Çalışma yılı	-,026	-,024	-,124**	-,061	,807**	
Gelir	,064	-,077	-,160**	-,067	,392**	,446**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

İş tatmini ile depresyon, anksiyete ve stres arasındaki korelasyonlar tümü ile negatif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bununla birlikte iş tatmini ile yaş arasında aynı yönlü bir ilişki elde edilmiştir. Bireylerin yaş, çalışma yılı ve gelir düzeyi arttıkça anksiyete düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 8: Şiddete maruz kalıp kalmama bağımlı değişkeni için Binary Lojistik Regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	Kategoriler	Model		
		B	p	Exp (B)
Sabit		0,245	,779	
Cinsiyet ¹	Erkek	-0,303	,231	,739
Yaş	Sürekli değ.	-0,018	,461	,983
Çalışma yılı	Sürekli değ.	0,029	,228	1,029
Meslek ²	Doktor	1,002	,081	2,722
	Hemşire	1,117	,016	3,056
	İdari personel	1,060	,028	2,887
	Teknisyen	1,252	,038	3,497
	Hizmetli	-0,563	,448	,570
İş tatmini	Sürekli değ.	-0,070	,003	,932
Depresyon	Sürekli değ.	0,035	,192	1,036
Anksiyete	Sürekli değ.	-0,051	,095	,951
Stres	Sürekli değ.	0,052	,049	1,053

Referans kategorileri: ¹ Kadın; ² Diğer
Kurulan modelin doğru sınıflama yüzdesi %70,3'dür.

Kurulan model incelendiğinde, sağlık çalışanlarında işyerinde herhangi bir şiddete (fiziksel, duygusal, sözel ve cinsel) maruz kalma ile işyerinde herhangi bir şiddete maruz kalmamanın karşılaştırıldığı modelde, diğer meslek grubuna nazaran hemşirelerin yaklaşık 3 kat, idari personelin 2,9 kat ve teknisyenlerin 3,5 kat daha fazla şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir. Şiddete maruz kalanların kalmayanlara nazaran daha az iş tatminine ve daha fazla strese sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

4. Sonuç ve Öneriler

Sağlık personeli görevleri sırasında gerek fiziksel ve gerekse sözlü olarak şiddete maruz kalmaktadır. Hastanelerde, özellikle acil servislerde çalışanlara yöneltilen saldırı olaylarında da son yıllarda artış olmuştur. Bu nedenle çalışan sağlık personeli şiddet açısından çeşitli risklerle karşı karşıyadır.

Bu çalışmada, Bursa da devlet hastanelerinde çalışan sağlık personeline karşı hasta veya yakınları tarafından uygulanan şiddet olayları ve burada mağdurun cinsiyeti ortaya konmak istenmiştir.

Bu çalışma da göstermektedir ki kadına yönelik şiddet her tür durumda, her meslek grubunda ve her tip kadında görülebilen bir olgudur. Her tür şiddet olgusunda olduğu gibi; kadına yönelik şiddetin engellenebilmesi için kişiler, insanlar arası ilişkiler konusunda eğitilmeli, toplum kadın erkek eşitliği konusunda bilinçlendirilmeli, kadına saygı kavramı işlenmelidir.

Şiddete yer olmayan ilişkilerin yaşanmasını sağlamak için herkesin yapabileceği bir şey vardır. Şiddet uygulayan erkeklerin de aramızda yaşayan herhangi birisinden farklı olmadığı da görülmektedir.

Etkin şiddet önleme programlarının uygulanması ile iş yerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışabilmenin sağlanabileceği, alternatif davranış modelleri ve yeni bilgilerle saldırganlık ve şiddet gibi öğrenilmiş davranışların değiştirilebileceği ve önlenilebileceği belirtilmektedir (Aktuğlu,1999). Ölmezoğlu ve arkadaşları (1999) da, çalışma ortamında şiddetle ilgili risklerin belirlenmesi, güvenlik sisteminin etkin ve sistemli çalışması, personelin şiddet konusunda eğitimi, iş yerinde suçu önlemeye yönelik değişikliklerin yapılması, çalışanların katılımıyla hazırlanmış bir yazılı politikanın geliştirilmesiyle şiddeti azaltmanın mümkün olduğunu belirtmişlerdir. Warshaw (1996), şiddetin nedenselliği, korunma ve kontrolüne ilişkin multi disiplinler araştırmaların düzenlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Cembrowicz ve Shepherd (1992), saldırı ihtimalinde yardım istemeye, acil servislerin girişlerinin denetlenmesi ve kontrol edilmesiyle, güvenlik görevlilerinin sürekli hazır olmasıyla, hasta yakınlarının acil servis içine girmelerinin yasaklanmasıyla, çalışma birimlerine güvenlik kameralarının yerleştirilmesiyle, saldırganlaşma eğilimi gösterebilecek kişilerde görülen davranış ve beden dilinin (hızlı nefes alıp verme, ani hareketler, bağırma, azarlama, meydan okuma, burun deliklerinin açılması, kaşların çatılması) ve bu durumlarda gösterilecek davranış ve tepkilerin sağlık çalışanlarına öğretilmesiyle şiddetin bir ölçüde önlenilebileceğini belirtmişlerdir (Cembrowicz,1999). Sağlık çalışanlarına karşı şiddetin büyük ölçüde arttığı gözlenmesi ve alınan önlemlerin yetersizliği yapılan çalışmalarla gösterilmiştir (Williams,Robertson,1997;Yeşildal,2005). Ülkemizde ise bu konuda yapılan çalışmalar yeterli düzeyde değildir. Bu konuda şiddetin nedenleri ve risk gruplarına yönelik çalışmalar yapılması, şiddetin önlenmesi yönünde daha etkin programlar geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

Sonuç olarak öncelikle hastanelerde sağlık elemanlarının daha verimli olabilmeleri için yeterli sayıda hekim, hemşire ve hastabakıcı personel sağlanmalı ve şiddet açısından güvenlik tedbirleri artırılmalıdır. Özellikle kadına yönelik şiddetin

yogun olduğu bir toplumda toplumun tumunun aydinlatilmasi yaninda, saglik calisanlarinin yasam memnuniyetini arttirmak için, işyeri ortamında olası sosyokültürel faaliyetlerin ve hizmet içi eğitim etkinliklerinin arttırılması yönünde çabalar olmalıdır.

KAYNAKLAR

- Aktuğlu K, Hancı H: Acil servislerde şiddet tehditi. (1999); www.ttb.org.tr/TD59/5911.html
- Alçelik A., Deniz F., Yeşildal,N., Mayda A. S., Ayakta Ş. B. (2005)AİBÜ Tıp Fakültesi Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin Sağlık Sorunları Ve Yaşam Alışkanlıklarının Değerlendirilmesi, TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni,: 4 (2)
- Arnetz JE (1998): The Violent Incident Form (VIF): a practical instrument for the registration of violent incidents in the health care workplace. *Work Stress*; 12:17-28.
- Arnetz JE, Arnetz BB (2000): Implementation and evaluation of a practical intervention programme for dealing with violence towards health care workers. *J Adv Nurs*; 31:668- 680.
- Arnetz JE, Arnetz BB (2001): Violence towards health care staff and possible effects on the quality of patient care. *Soc Sci Med*; 52:417-427.
- Ayrancı, Ü., Yenilmez, Ç., Günay,y, Kaptanoğlu, C. (2002) Çeşitli sağlık kurumlarında ve sağlık meslek gruplarında şiddete uğrama sıklığı, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*; 3:147-154
- Bachman R. (1994): Violence and theft in the workplace, crime victimization survey. NCJ-148194. Washington, DC,U.S. Department of Justice,.
- Barrett S. (1997): Protecting against workplace. *Public Manag*; 79:9-12.
- Bilgin,N. (1995):Sosyal psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar. Sistem Yayıncılık, Ekim 1995
- Br Dent J., Ness GJ, (2000); Aggression and violent behaviour in general practice: population based survey in the north of England. *BMJ*; 320:1447-1448.
- Bureau of Labor Statistics. (1995): Nonfatal Occupational Injuries Due tok Assault and Violent Acts. Washington, DC, U.S. Department of Labor,.
- Cembrowicz SPC, Shepherd JP (1992): Violence in the accident and emergency department. *Med Sci Law*; 32:118-122.
- Çukur M. (2001), Örgütsel stres yönetimi I, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi,; 3: 7-11.
- Elliott PP.(1997): Violence in health care. What nurse managers need to know. *Nurs Manage*; 28:38- 41, quiz 42.
- Feldmann TB, Holt J, Hellard S. (1997): Violence in medical facilities: a review of 40 incidents. *J Ky Med Assoc*; 95:183-189.
- Flannery RB, Hanson MA, Penk WE (1994): Risk factors for psychiatric inpatient assaults on staff. *J Ment Health Adm*; 21:24-31.
- Gates DM.(1995): Workplace violence. *AAOHN J*; 43:536- 543.
- Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector, Workplace Violence in The Health Sector country Case Studies Research Instruments Survey Questionnaire, (2003). ILO ICN, WHO, PSI, Geneva, :3
- Keashly L. (2001) : Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: the target's perspective. *Violence Vict*; 16:233-268.
- Kingma M. (2001)Workplace violence in the health sector: a problem of epidemic proportion , *International Nursing Review* ,;48:129-130.
- Lyneham J. (2000): Violence in New South Wales emergency departments. *Aust J Adv Nurs*; 18:8-17.
- McNamara RM, Whitley TW, Sanders AB, Andrew LB. (1995): The extent and effects of abuse and harassment of emergency medicine residents. The SAEM In-service Survey Task Force. *Acad Emerg Med*; 2:293-301
- OSHA:(1997). Elements of a violence prevention program for health workers. U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration. *J Healthc Prot Manage*; 13:60-75. 2 1.

- Ölmezoğlu ZB, Vatanserver K, Ergör A. (1999): İzmir Metropol Alanı 112 Çalışanlarında şiddet maruziyetinin değerlendirilmesi. *Toplum ve Hekim*; 14:420-425.
- Pemberton MN, Atherton GJ, Thornhill MH.(2000): Violence and aggression at work. 28:409-410. 1 House A, Ness AR:
- Privitera M.,Weisman R., Cerulli, C., Tu X., Groman A.,(2005), Violence toward mental staff and safety in the work environment, *Occupational Medicine*, 55:480-486
- Saines JC.(1999): Violence and aggression in A&E: recommendations for action. *Accid Emerg Nurs*; 7:8-12.
- Salminen S, (1997).Violence in the Workplaces in Finland, *Journal of Safety Research*,; 28 (3):123-131.
- Schulte JM, Nolt BJ, Williams RL, Spinks CL, Hellsten JJ.(1998): Violence and threats of violence experienced by public health field-workers. *JAMA*; 280:439-442.
- Uncu Y., N.Bayram, N. Bilgel, (2006), Job related affective well-being among primary health care physicians, *European Journal of Public Health*, Vol. 17, No. 5, 514-519
- Violence, Occupational Hazards in Hospital, CDC, NIOSH, DHHS (NIOSH) Publication No. 2002-101, 2002: 1, 3 (<http://www.cdc.gov/niosh/2002-101.html#whatis> 9.6.2008'de ulaşıldı).
- Warshaw LJ, Messite J. (1996): Workplace violence: preventive and interventive strategies. *J Occup Environ Med*; 38:993-1006.
- Warshaw LJ. (1996): Workplace violence: preventive and interventive strategies. *JOEM*; 38:993- 1005.
- Whittington R, Wykes T. (1996): An evaluation of staff training in psychological techniques for the management of patient aggression. *J Adv Nurs*; 5:257-261.
- WHO. (1998). World Health Organization: Violence and Health: Task Force on Violence and Health. Cenevre, WHO,
- WHO. (2002). World Report on Violence and Health,edited by Etienne G. Krug [et al.]. WHO, Geneva, ISBN 92. 4154561 5,;5.
- Williams ML, Robertson K. (1997): Workplace violence. Prevalence, prevention, and first-line interventions. *Crit Care Nurs Clin North Am*; 9:221-229.
- Workplace violence, <http://www.publichealth.uiowa.edu/iprc/NATION.PDF> (9.6.2005'de ulaşıldı)
- Yeşildal, Nuray. (2005), Sağlık Hizmetlerinde İş Kazaları Ve Şiddetin Değerlendirilmesi, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*,: 4 (5)

Adı - Soyadı	Unvanı	Kurumu	E-posta Adresi
Abdullah ÖZDEMİR	Yrd. Doç. Dr.	Adnan Menderes Üniversitesi	aozdemir@adu.edu.tr
Abosede Oluranti Gbenga-Akinbiola		Osun State Polytechnic, Iree	
Ahmet ÇİFTÇİ	Prof. Dr.	Gazi Üniversitesi	aciftci@gazi.edu.tr
Ahu SAMAV UGURSOY	Arş. Gör.	Kadir Has Üniversitesi	augursoy@khas.edu.tr
Akhtar Hussain SANDHU		International Islamic University	akhtar.sandhu@gmail.com
Akif İNANCI	Prof. Dr.	<i>Marmara Üniversitesi</i>	
Alâeddin MEHMEDOĞLU	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	alaeddin@sakarya.edu.tr
Alean AL-KRENAWİ	Prof. Dr.	Ben-Gurion University	alean@exchange.bgu.ac.il
Alev DEMİRKESEN	Öğr. Gör.	Sakarya Üniversitesi	alevd@sakarya.edu.tr
Amna Mahmood SANDHU	Assist. Prof. Dr.	International Islamic University	smahmood@hec.gov.pk
Ana Gargallo CASTEL		University of Zaragoza	gargallo@unizar.es
Anara BİRİSMANOVA	Arş. Gör.	Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi	abirismanova@yahoo.com
Arife CENGİZ YILMAZ	Uz. Sosyolog	Adnan Menderes Üniversitesi	arifecengiz80@hotmail.com
Aslı KOTAMAN	Arş. Gör. Dr.	Kadir Has Üniversitesi	kotaman@khas.edu.tr
Aslıcan Kalfa			aslicankalfa@gmail.com
Aslihan Dogan TOPCU			aslihandt@erciyes.edu.tr
Asuman AĞAÇSAPAN	Prof. Dr.	Anadolu Üniversitesi	aagacsap@anadolu.edu.tr
Ayça ÇEVİKELLİ	Öğr. Gör.	Kırklareli Üniversitesi	aycacevikelli@trakya.edu.tr
Ayça TUFAN	Öğr. Gör.	Yıldız Teknik Üniversitesi	aycatufan@gmail.com
Aydan ÖZSOY	Yrd. Doç. Dr.	Gazi Üniversitesi	aydanozsoy@yahoo.com
Ayden ÇOBAN		<i>Abant İzzet Baysal Üniversitesi</i>	
Aylin Dikmen ÖZARSLAN	Yrd. Doç. Dr.	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	aylindikmen@hotmail.com
Aynur ÇETİNKAYA		<i>Celal Bayar Üniversitesi</i>	
Aynur ÇEVİK		<i>Sakarya Üniversitesi</i>	
Aysel SARIKAYA			ayselsarikaya@yahoo.com.tr
Ayşe AKKURT	Öğr. Gör.	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	aakkurt@gop.edu.tr
Ayşe ALİCAN	Arş. Gör.	Süleyman Demirel Üniversitesi	aysealican@hotmail.com
Ayşe DERİCİOĞULLARI ERGUN	Öğr. Gör.	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	ayderi@hotmail.com
Ayşe ÖZDEMİR KIZILKAN	Arş. Gör.	Süleyman Demirel Üniversitesi	aozdemir@fef.sdu.edu.tr
Ayşen KARAKOÇ		Sakarya Üniversitesi	karakoc@sakarya.edu.tr
Ayşin ŞİŞMAN	Öğr. Gör.	<i>Uşak Üniversitesi</i>	
Aytekin İŞMAN	Prof. Dr.	<i>Sakarya Üniversitesi</i>	isman@sakarya.edu.tr
Ayvaz MORKOÇ	Dr.	Celal Bayar Üniversitesi	ayvazmorkoc@gmail.com
Bekir Sıtkı CEBECİ	Prof. Dr.	GATA Haydarpaşa Eğitim Hastanesi	
Bekir ZENGİN	Yrd. Doç. Dr.	Cumhuriyet Üniversitesi	zengin@cumhuriyet.edu.tr
Berna KAYA OKAN	Yrd. Doç. Dr.	Çankırı Karatekin Üniversitesi	kaya_okan@yahoo.com
Berna TURGUT	Öğr. Gör.	Balıkesir Üniversitesi	bernaturgut72@hotmail.com
Betül YAZGAN	Okt.	Sakarya Üniversitesi	byazgan@sakarya.edu.tr
Bihter KARAGÖZ	Öğr. Gör.	<i>İstanbul Aydın Üniversitesi</i>	
Bilge KONAŞOĞLU	Öğr. Gör.	İstanbul Arel Üniversitesi	bilgekonasoglu@hotmail.com
Binnaz BAYTEKİN	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	baytekin@sakarya.edu.tr

Bonke ADEPEJU ADEPEGBA	Dr.	Obafemi Awolowo University	aomoteso@oauife.edu.ng
Burcu GEZER		<i>Firat Üniversitesi</i>	
Burcu KARABULUT	Arş. Gör.	<i>Uşak Üniversitesi</i>	
Burcu MANOP	Arş. Gör.	Süleyman Demirel Üniversitesi	burcumnp@iibf.sdu.edu.tr
Burcu PELVANOĞLU	Arş. Gör.	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	burcu.pelvanoglu@gmail.com
Bülent C. TANRITANIR	Yrd. Doç. Dr.	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	bctanritanir@gmail.com
Cavidan PAMUKÇU		Anadolu Üniversitesi	cpamukcu@anadolu.edu.tr
Cefariye ULUDAĞ SEZERİ	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	culudag@sakarya.edu.tr
Cem ERGUN	Arş. Gör.	Süleyman Demirel Üniversitesi	tusawi@hotmail.com
Cengiz UFUK		<i>Milli Eğitim Bakanlığı</i>	
Chi – Kobi C. MURRY		University of Applied Sciences Amberg-Weiden	
Conference ALERTS...			alerts@conferencealerts.com
Costela IORDACHE		The University Of Craiova	costelaiordache@yahoo.com
Craig ZELIZER	Dr.	Georgetown University	cz52@georgetown.edu
Çağın ZORT		<i>Doğu Akdeniz Üniversitesi</i>	c_zort@windowslive.com
Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ	Arş. Gör.	Ankara Üniversitesi	caglau@gmail.com
Çağlar ÖZDEMİR	Arş. Gör.	<i>Gazi Üniversitesi</i>	
Çetin BAYTEKİN	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	cetinb@sakarya.edu.tr
Çetin Murat HAZAR	Dr.	Gazi Üniversitesi	cetinmurat2002@yahoo.com
Çetin YILDIRIMAKIN	Av.	<i>Türk Kalp Vakfı</i>	
Çiğdem KAYA	Arş. Gör.	İstanbul Teknik Üniversitesi	kayac@itu.edu.tr
Çiğdem MERCANLIOĞLU	Yrd. Doç. Dr.	Beykent Üniversitesi	cigdemm@beykent.edu.tr
Dastan ÜRMAT			nazodastan@rambler.ru
Demet ÖRGÜT	Öğr. Gör.	<i>Sakarya Üniversitesi</i>	
Deniz ÇÜRÜK	Uzm.	Yakın Doğu Üniversitesi	deniz74curuk@hotmail.com
Deniz KONT		<i>Dokuz Eylül Üniversitesi</i>	
Deniz SAHİN	Arş. Gör.	Anadolu Üniversitesi	denizsahin@anadolu.edu.tr
Deniz SAYINER	Dr.	<i>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi</i>	
Deniz ÜLKE ARIBOĞAN	Prof. Dr.	Bahçeşehir Üniversitesi	
Didar BÜYÜKER İŞLER	Arş. Gör. Dr.	Süleyman Demirel Üniversitesi	didar@iibf.sdu.edu.tr
Didem GÜRSES	Yrd. Doç. Dr.	Yıldız Teknik Üniversitesi	didem.gurses@gmail.com
Dilek AYGİN	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	daygin@sakarya.edu.tr
Dilek GÜRKAN	Dr.	Gazi Üniversitesi	dgurkan@gazi.edu.tr
Dilek MEMİSOĞLU	Arş. Gör.	Süleyman Demirel Üniversitesi	dmemisoglu@yahoo.com
Dilek MURAT	Arş. Gör.	Uludağ Üniversitesi	dilekm@uludag.edu.tr
Dilek NAM		Sakarya Üniversitesi	namdilek@gmail.com
Dilek ÖZMEN		<i>Celal Bayar Üniversitesi</i>	
Duygu AKTAŞ		Sakarya Üniversitesi	daktas@sakarya.edu.tr
Duygu KIZILDAĞ	Arş. Gör.	Afyon Kocatepe Üniversitesi	dkizildag@aku.edu.tr
Düriye KOZLU	Arş. Gör.	Marmara Üniversitesi	duriyekozlu@gmail.com
E. Özlem ÖZÇATAL	Arş. Gör.	Ankara Üniversitesi	ozlem_elf@myinet.com
Ebru KARATAS	Arş. Gör.	Uşak Üniversitesi	ebru.karatas@usak.edu.tr

Ebru YENİMAN YILDIRIM	Öğr. Gör.	Uludağ Üniversitesi	
Ehlinaz TORUN	Yrd. Doç. Dr.	Kocaeli Üniversitesi	ehlinaz.torun@kocaeli.edu.tr
Ejder KARDEŞOĞLU	Doç. Dr.	GATA Haydarpaşa Eğitim Hastanesi	
Ekrem Ersin CESUR	Öğr. Gör.	İstanbul Aydın Üniversitesi	ekremcesur@aydin.edu.tr
Elif Asude TUNCA	Yrd. Doç. Dr.	Kırgızistan – Türkiye Manas Üniversitesi	elif.tunca@manas.kg
Elif Sanem GÜLEÇ	Arş. Gör.	Yıldız Teknik Üniversitesi	elifsanem@gmail.com
Elif SARI			elif_elysm@hotmail.com
Emel DEMİRGEN	Öğr. Gör.	Sakarya Üniversitesi	emeld@sakarya.edu.tr
Emel KOÇ			emelkoc20@yahoo.com
Emine AKYÜZ	Prof. Dr.	Ankara Üniversitesi	emineakyuz@yahoo.com
Emine ERSÖZ			emineawaka@gmail.com
Emine Gözde ÖZGÜREL		Ankara Üniversitesi	gozdeozgurel@gmail.com
Emine NAS	Yrd. Doç. Dr.	Selçuk Üniversitesi	enas@selcuk.edu.tr
Emine NAYMAN ÇETİNKOL		Ege Üniversitesi	
Emine Şule ERTÜRK	Okt.	Sakarya Üniversitesi	erturk@sakarya.edu.tr
Engin YILDIRIM	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	yildirim@sakarya.edu.tr
Engin YILMAZ	Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	eyilmaz@sakarya.edu.tr
Erhan CANKAL	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	ecankal@sakarya.edu.tr
Eser TIRYAKI	Arş. Gör.	Yıldız Teknik Üniversitesi	eserti@gmail.com
Esin SAYIN	Yrd. Doç. Dr.	Adnan Menderes Üniversitesi	sayinesin@gmail.com
Esra ÖNER			esraoner@fatih.edu.tr
Eylem BEYAZIT			eylembeyazit@mynet.com
Fatih ŞİMŞEK	Okt.	Sakarya Üniversitesi	fsimsek@sakarya.edu.tr
Fatma COŞAR	Arş. Gör.	Marmara Üniversitesi	anatomif@hotmail.com
Fatma ETİ ASLAN	Prof. Dr.	Marmara Üniversitesi	fatmaetiaslan@gmail.com
Fatma FİDAN	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	ffidan@sakarya.edu.tr
Fatma Nur İPLİK	Öğr. Gör. Dr.	Çukurova Üniversitesi	nuriplik@cu.edu.tr
Fatma TULAY KIZILOĞLU	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	tkiziloglu@sakarya.edu.tr
Fayomi Abimbola Olugbegna		Obafemi Awolowo University	gbola202000@yahoo.com
Ferruh TUZCUOĞLU	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	tuzcuoglu@sakarya.edu.tr
Fesun KOŞMAK	Yrd. Doç. Dr.	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	fesuna@yahoo.com
Feyhan Evitan CANBAY			feyhanevitan@yahoo.com
Feyza AK AKYOL	Yrd. Doç. Dr.	Galatasaray Üniversitesi	feyzak@gsu.edu.tr
Feyzan GÖHER	Yrd. Doç. Dr.	Niğde Üniversitesi	feyzan_goher@yahoo.com
Filiz ERDEMİR	Arş. Gör.	Gazi Üniversitesi	ferdemir@gazi.edu.tr
Filiz Ersel TÜZÜNER	Prof. Dr.	Türk Kalp Vakfı	
Firdevs GÜMÜŞOĞLU	Yrd. Doç. Dr.	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	firdevs.gumusoglu@gmail.com
Funda KIZILER	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	fkiziler@yahoo.de
Funda Rana ÖZBEY ADAÇAY	Yrd. Doç. Dr.	Anadolu Üniversitesi	frozbey@anadolu.edu.tr
Funda SIVRIKAYA ŞERİFOĞLU	Prof. Dr.	Düzce Üniversitesi	
Fusun SOKULLU	Prof. Dr.	İstanbul Üniversitesi	

Gabriele M. MURRY	Assist. Prof. Dr.	University of Applied Sciences Amberg-Weiden	g.murry@haw-aw.de
Gaye TOPA		Anadolu Üniversitesi	atopa@anadolu.edu.tr
Gizem AKALP	Öğr. Gör.	Uludağ Üniversitesi	
Gökhan ÖZKUL	Arş. Gör.	Süleyman Demirel Üniversitesi	gozkul@iibf.sdu.edu.tr
Gül CELKAN	Prof. Dr.	Doğu Akdeniz Üniversitesi	gul.celkan@emu.edu.tr
Gül ERBAY ASLITÜRK	Öğr. Gör.	Adnan Menderes Üniversitesi	erbayrose@hotmail.com
Gülşay BEDİR	Yrd. Doç. Dr.	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	gbedir@mail.gop.edu.tr
Gülcan IŞIK	Arş. Gör. Dr.	Gazi Üniversitesi	gulcan_73@mynet.com
Güliden Gözlem KÜÇÜK ARAT	Arş. Gör.	Süleyman Demirel Üniversitesi	ggarat@sdu.edu.tr
Gültergün Düzgün		Adnan Menderes Üniversitesi	
Gülgün DURAT	Yrd. Doç. Dr.		
Gülhan DEMİRİZ	Yrd. Doç. Dr.	Adnan Menderes Üniversitesi	gdemiriz@adu.edu.tr
Gülizar ALTUN	Yrd. Doç. Dr.	Selçuk Üniversitesi	galtun@selcuk.edu.tr
Gülsemin HAZER	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	ghazer@sakarya.edu.tr
Gülşen DEMİR	Prof. Dr.	Adnan Menderes Üniversitesi	mustafdemir@tmail.com
Gülşen TEZCAN	Yrd. Doç. Dr.	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	gulsentezcan@yahoo.com.tr
Gülseren İLDEŞ	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	gildes@sakarya.edu.tr
Gülsün KURUBACAK	Doç. Dr.	Anadolu Üniversitesi	gkurubac@anadolu.edu.tr
Gülşen ÇETİN		Uludağ Üniversitesi	glsn_ctn@mynet.com
Gülşen GERŞİL			gulsen.gersil@bayar.edu.tr
Gülten HERGÜNER			
H. Hande DUYMUŞ	Arş. Gör.	Pamukkale Üniversitesi	hhanded@hotmail.com
Hakan ALTUN	Dr.		satilay@yahoo.com
Hale BİRİCİKOĞLU	Arş. Gör.	Sakarya Üniversitesi	haleu@sakarya.edu.tr
Haluk SELVİ	Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	
Hamza Bahadır ESER	Arş. Gör.	Süleyman Demirel	
Handan ÇAĞLAYAN	Dr.	Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası – Eğitim Sen	caqlayanhandan@yahoo.com
Hande ÖZDAMAR TIĞLI		Süleyman Demirel Üniversitesi	hande_ozdamar@yahoo.com
Hanife GÜZ	Doç. Dr.	Gazi Üniversitesi	hanife@gazi.edu.tr
Hasan AKAY	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	hakay@sakarya.edu.tr
Hasan BOYNUKARA	Prof. Dr.	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	bhasan02@yahoo.com
Hatice BAL YILMAZ	Yrd. Doç. Dr.	Ege Üniversitesi	hatice.bal.yilmaz@ege.edu.tr
Hatice EROL	Yrd. Doç. Dr.	Adnan Menderes Üniversitesi	haticeerol@adu.edu.tr
Hatice Nur ERKIZAN	Doç. Dr.	Muğla Üniversitesi	hnerkizan@yahoo.com
Hatice Selen TEKİN	Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	hselen@sakarya.edu.tr
Havva ALTUĞ		Sakarya Üniversitesi	
Havva SERT	Arş. Gör.	Sakarya Üniversitesi	hyaman@sakarya.edu.tr
Hayriye KOÇ BAŞARA	Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	hbasara@sakarya.edu.tr
Huriye KURUOĞLU	Prof. Dr.	Kırgızistan – Türkiye Manas Üniversitesi	huriye.kuruoglu@ege.edu.tr
Hülya AKSAKAL KAYMAKCI	Dr.	Sakarya Fen Lisesi	hulyakaymakci@gmail.com
Hülya ARGUNŞAH	Prof. Dr.	Erciyes Üniversitesi	hulya@erciyes.edu.tr

Hülya DOĞAN	Arş. Gör.	Hacettepe Üniversitesi	hulyadogan@hotmail.com
Hülya YENGİN	Prof. Dr.	Kocaeli Üniversitesi	hyengin@kou.edu.tr
Hüsnüye CANBAY TATAR	Doç. Dr.	İnönü Üniversitesi	ttatar@inonu.edu.tr
İşıl ALTUN	Yrd. Doç. Dr.	Kocaeli Üniversitesi	isil@kocaeli.edu.tr
İ.BAKIR ARABACI			bakirarabaci@hotmail.com
İffet HACİEYÜPOĞLU		<i>Kent Konseyi Kadın Meclisi</i>	
İlhan EGE	Yrd. Doç. Dr.	Nevşehir Üniversitesi	ilhanege2005@hotmail.com
İlkay SAVCI	Doç. Dr.	Ankara Üniversitesi	savci@politics.ankara.edu.tr
İlke ORUÇ	Arş. Gör.	Anadolu Üniversitesi	ioruc@anadolu.edu.tr
İnci ÇAĞLAYAN	Öğr. Gör.	İstanbul Kültür Üniversitesi	incicaglayan@iku.edu.tr
Javier PEREZ SANZ		University of Zaragoza	
Joshua Oluola AKANDE		Obafemi Awolowo University	jsoakande@yahoo.co.uk
Julian BONDY	Assoc. Prof.	RMIT University	Julian.bondy@rmit.edu.au
Kadriye GÜNGÖR	Sağlık Memuru	Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesi	gungork5m@hotmail.com
Kadriye ÖZTURK	Prof. Dr.	Anadolu Üniversitesi	kozturk@anadolu.edu.tr
Kalypa T. Saliyeva	Doç. Dr.	Kırgızistan – Türkiye Manas Üniversitesi	Kalipa65@mail.ru
Kazım YILDIRIM	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	kyildirim@sakarya.edu.tr
Kemal Cem BAYKAL	Uzman	Gazi Üniversitesi	k_cem_baykal@yahoo.com
Kuvvet LORDOĞLU	Prof. Dr.	Marmara Üniversitesi	klordoglu@marmara.edu.tr
Kürşat ÖZDAŞLI	Yrd. Doç. Dr.	Süleyman Demirel Üniversitesi	kursad@iibf.sdu.edu.tr
Lara Olofin Olufunmilayo		Osun State Polytechnic, Iree	
Leyla ÇAKICI GERÇEK	Yrd. Doç. Dr.	Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	alyelus@yahoo.com
Leyla KAHRAMAN	Dr.	İnönü Üniversitesi	lkahraman@inonu.edu.tr
Makbule Evrim GÜLSÜNLER	Arş. Gör. Dr.	Selçuk Üniversitesi	ecil@selcuk.edu.tr
Maria Luisa ESTEBAN SALVADOR	Assoc. Prof.	University of Zaragoza	luisaes@unizar.es
Martin HULTMAN			marhu@tema.liu.se
Mehmet AĞIRGAN			info@ozanagaci.com
Mehmet ALPARGU	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	malpargu@sakarya.edu.tr
Mehmet DİNÇ		Süleyman Demirel	
Mehmet DURMAN	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	durman@sakarya.edu.tr
Mehmet Emin CENKER	Yrd. Doç. Dr.	Trakya Üniversitesi	mehmetemincenker@trakya.edu.tr
Mehmet FİDAN	Yrd. Doç. Dr.	Selçuk Üniversitesi	fidan@selcuk.edu.tr
Mehmet KÜÇÜKBAŞ	Op. Dr.		
Melda YAMAN ÖZTÜRK			meldaya2000@yahoo.com
Meltem ONAY	Doç. Dr.	Celal Bayar Üniversitesi	meltemonay@gmail.com
Meryem HAYIR	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	mhayir@sakarya.edu.tr
Mine ERSOY	Üz. Sosyolog	TSK Reh. ve Bkm. Mrk	mine_35290@yahoo.com
Mine TAN	Prof. Dr.	Ankara Üniversitesi	minetan3@yahoo.com
Modupe Adeola Adelabu	Assoc. Prof. Dr.	Obafemi Awolowo University	
Mojisola V. BADEKALE		Osun State Polytechnic, Iree	
Mualla YILMAZ	Öğr. Gör. Dr.	Marmara Üniversitesi	mualley69@gmail.com

Muharrem ÇETİN	Dr.	<i>Gazi Üniversitesi</i>	
Muharrem GÜNEŞ			muharremgunes@mynet.com
Muhsin HALIS	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	mhalis@sakarya.edu.tr
Murat ÇAKMAKÇI			muratcakmakci@trakya.edu.tr
Murat TEK	Yrd. Doç. Dr.	Mustafa Kemal Üniversitesi	muratte23@gmail.com
Murat TÜTÜNCÜ	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	tutuncu@sakarya.edu.tr
Musa TAŞDELEN	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	tasdelen@sakarya.edu.tr
Mustafa ARSLAN	Doç. Dr.	İnönü Üniversitesi	mu_arslan@hotmail.com
Mustafa AYTAÇ	Prof. Dr.	<i>Uludağ Üniversitesi</i>	
Mustafa BAKAN	Dr.	Hitit Üniversitesi	mustafabakan@hitit.edu.tr
Mustafa GENÇ	Öğr. Gör.	Sakarya Üniversitesi	genc@sakarya.edu.tr
Mustafa ORÇAN	Yrd. Doç. Dr.	Kırkkale Üniversitesi	mustafaorcan@yahoo.com
Mustafa ÖZBİLGİN	Prof. Dr.	University of East Anglia	mustafa@ozbilgin.net
Mustafa YILMAN	Prof. Dr.	Dokuz Eylül Üniversitesi	mustafa.yilman@deu.edu.tr
Muzaffer ELMAS	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	elmas@sakarya.edu.tr
Mükerrem Bedizel AYDIN	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	baydin@sakarya.edu.tr
Naciye YILDIZ	Dr.	Dicle Üniversitesi	naciyeyildiz@dicle.edu.tr
Nafi FİLİZ		Sakarya Üniversitesi	nfiliz@sakarya.edu.tr
Naile SULEYMANOVA	Yrd. Doç. Dr.	Azerbaycan Milli İlimler Akademisi	dr_naile@yahoo.com
Nazan ARSLANEL			mnarslanel@mail.gop.edu.tr
Nazan BİLGEL	Prof. Dr.	<i>Uludağ Üniversitesi</i>	
Nazan EGE			nazanege2008@gmail.com
Nazmiye ÖZGÜÇ	Prof. Dr.	İstanbul Üniversitesi	nazmiye@istanbul.edu.tr
Nebahat ÖZERDOĞAN	Yrd. Doç. Dr.	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	nozerdogan@ogu.edu.tr
Necati SIRMACI	Prof. Dr.	Türk Kalp Vakfı	
Nedime KÖŞGEROĞLU	Doç. Dr.	Eskişehir Büyükşehir Belediyesi	nkosgeroglu@gmail.com
Nedime ŞANLI	Yrd. Doç. Dr.	Gazi Üniversitesi	nsanli@gazi.edu.tr
Nermin ABADAN UNAT	Prof. Dr.	Boğaziçi Üniversitesi	unatn@boun.edu.tr
Nermin OLGUN	Prof. Dr.	Marmara Üniversitesi	nolgun@marmara.edu.tr
Nesrin KULA DEMİR	Yrd. Doç. Dr.	Afyon Kocatepe Üniversitesi	kulanesrin@gmail.com
Neşide YILDIRIM	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	nyildirim@sakarya.edu.tr
Nil Göksel CANBEK	Okt.	Anadolu Üniversitesi	ngoksel@anadolu.edu.tr
Nilay KALELİ	Öğr. Gör.	Kocaeli Üniversitesi	nilaykaleli@yahoo.co.uk
Nilgün BİLGE	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	nbilge@sakarya.edu.tr
Nilgün ŞENER	Yrd. Doç. Dr.	Kocaeli Üniversitesi	nilgunsener72@gmail.com
Nilüfer NEGİZ	Yrd. Doç. Dr.	Süleyman Demirel Üniversitesi	nilufer@iibf.sdu.edu.tr
Nilüfer SERHAN		<i>Eskişehir Büyükşehir Belediyesi</i>	
Nimet KILIÇ		Adnan Menderes Üniversitesi	
Nur ARAL	Arş. Gör.	Yıldız Teknik Üniversitesi	nurarak@gmail.com
Nur Leman GÖZ	Arş. Gör.	<i>Uşak Üniversitesi</i>	
Nuran BAYRAM	Doç. Dr.	<i>Uludağ Üniversitesi</i>	
Nuran KÖMÜRCÜ	Prof. Dr.	<i>Marmara Üniversitesi</i>	

Nuran ÖZYER	Prof. Dr.	Hacettepe Üniversitesi	oezyer@hacettepe.edu.tr
Nurcan KOLAÇ		Marmara Üniversitesi	
Nurgül KESER	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	nkeser@sakarya.edu.tr
Nurhan ULUÇ	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	nhayirli@sakarya.edu.tr
Nursen BOLSOY		Celal Bayar Üniversitesi	
Nurullah ÇETİN	Prof. Dr.	Ankara Üniversitesi	Nurullah.Cetin@humanity.ank...
Nurzat ŞAYKIEVA	Öğr. Gör.	Kırgızistan – Türkiye Manas Üniversitesi	nurzat.saykieva@manas.kg
O.B. AKINOLA		Obafemi Awolowo University	
Oğuz BAŞOL		Uludağ Üniversitesi	
Olca SEMİZ	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	osemiz@sakarya.edu.tr
Oluyemisi OBİLADE	Assoc. Prof. Dr.	Obafemi Awolowo University	oobilade@yahoo.com
Omonyeye Olufunke OLASANMI		Obafemi Awolowo University	neyeolasanmi@yahoo.com
Oral KAYA		ORKA Danışmanlık	oralkaya@gmail.com
Orhan ALTUĞ	Öğr. Gör.	Sakarya Üniversitesi	oaltug@sakarya.edu.tr
Osman ATAY	Yrd. Doç. Dr.	Adıyaman Üniversitesi	osmanatay44@hotmail.com
Özay ORAL	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	ozayoral@sakarya.edu.tr
Özge ÖZAYDIN	Dr.	Doğuş Üniversitesi	ozaydin.ozge@gmail.com
Özgür HASANCEBİ			ozgurhasancebi@hotmail.com
Özlem AĞIRGAN			info@ozanagaci.com
Özlem CAN GÜRKAN	Arş. Gör. Dr.	Marmara Üniversitesi	ozlemcan@marmara.edu.tr
Özlem DEMİREL DÖNMEZ			odemirel@inonu.edu.tr
Özlem IŞIK		Muğla Üniversitesi	ozlem314@hotmail.com
Özlem POLAT ATAN	Dr.	Boğaziçi Üniversitesi	ozlem.atan@boun.edu.tr
Özlem Yeşim OZBEK	Yrd. Doç. Dr.	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	ozlem.ozbek@gmail.com
Öznur IŞÇI	Yrd. Doç. Dr.	Muğla Üniversitesi	oznur.isci@mu.edu.tr
Pembe TOLUK		University of Leicester	PEMBETOLUK@HOTMAIL.CO.UK
Perihan TAŞ			perihants@yahoo.com
Pınar PAZARLI	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	ppazarli@sakarya.edu.tr
Pınar Seden MERAL	Arş. Gör. Dr.	Kadir Has Üniversitesi	pseden@khas.edu.tr
Pınar YAZGAN	Arş. Gör.	Sakarya Üniversitesi	pyazgan@gmail.com
Ramazan KAPLAN	Prof. Dr.	Ankara Üniversitesi	kaplan@humanity.ankara.edu.tr
Ramazan KAPLAN	Prof. Dr.	Bartın Üniversitesi	
Rana ÇAVUŞOĞLU		Chartered Management Institute	
Rana ÖZEN KUTANIS	Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	rkutanis@sakarya.edu.tr
Recai COŞKUN	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	coskun@sakarya.edu.tr
Remzi ALTUNIŞIK	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	altunr@sakarya.edu.tr
Reyhan CEVAHİR	Öğr. Gör.	Sakarya Üniversitesi	rcevahir@sakarya.edu.tr
Rıza GÜVEN	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	rguven@sakarya.edu.tr
S.N. Osuji	Dr.	Obafemi Awolowo University / Nigeria.	
Safnaz YILDIZ		İstanbul Üniversitesi	
Safiye Kırklar BARAKOS	Yrd. Doç. Dr.	İstanbul Kültür Üniversitesi	s.kirlar@iku.edu.tr
Salime TARİHCİ		Ankara Üniversitesi	tarihcis@yahoo.com

Sami ŞENER	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	sener@sakarya.edu.tr
Samson OLAIFA			moblynk@yahoo.com
Seema ARİF		University of Central Punjab	drarif00@yahoo.com
Seher CESUR KILIÇASLAN	Dr.	Hacettepe Üniversitesi	sherk@hacettepe.edu.tr
Seher ER	Yrd. Doç. Dr.	İstanbul Üniversitesi	erseher@istanbul.edu.tr
Selcen VODİNALI	Öğr. Gör.	Sakarya Üniversitesi	socalan@sakarya.edu.tr
Selda İLGÖZ	Öğr. Gör.	Kocaeli Üniversitesi	seldailgoz@gmail.com
Selma KOÇ	Yrd. Doç. Dr.	Kocaeli Üniversitesi	selma.koc@kocaeli.edu.tr
Selver YILDIZ	Öğr. Gör. Dr.	Uludağ Üniversitesi	syildiz@uludag.edu.tr
Sema KUĞUOĞLU	Prof. Dr.	Marmara Üniversitesi	skuguoglu@marmara.edu.tr
Semra GÜNAY	Yrd. Doç. Dr.	Anadolu Üniversitesi	semragunay@anadolu.edu.tr
Senem YAVUZASLAN		Niğde Üniversitesi	
Seniye GEYİKÇİ		Manisa Belediyesi	seniyeertem@gmail.com
Serap PALAZ	Doç. Dr.	Balıkesir Üniversitesi	serappalaz@yahoo.com
Serdar KAYPAKOĞLU	Doç. Dr.	Marmara Üniversitesi	serdarkaypakoglu@marmara.edu.tr
Serhan CEVRİOĞLU	Doç. Dr.		
Serhat DEMİREL			
Serpil ABALI	Öğr. Gör.	Koç Üniversitesi	sabali@ku.edu.tr
Serpil AYTAÇ	Prof. Dr.	Uludağ Üniversitesi	saytac@uludag.edu.tr
Serpil SANCAR	Prof. Dr.	Ankara Üniversitesi	Serpil.Sancar@politics.ankara.edu.tr
Setenay ÖNER		<i>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi</i>	
Sevil SAYGI	Yrd. Doç. Dr.	Marmara Üniversitesi	saygi_sevil@yahoo.com
Sevil ŞAHİN	Öğr. Gör.	Sakarya Üniversitesi	ssahin@sakarya.edu.tr
Sevim ARSLAN	Yrd. Doç. Dr.	Marmara Üniversitesi	sevimars@gmail.com
Sevim CAN	Dr.	Milli Eğitim Bakanlığı	sevimcn@gmail.com
Sevim ÖZTÜRK	Yrd. Doç. Dr.	İnönü Üniversitesi	sozturk@inonu.edu.tr
Sevin ALTINKAYNAK	Prof. Dr.	Sakarya Üniversitesi	saltinkaynak@sakarya.edu.tr
Sevinç ÜÇGÜL	Doç. Dr.	Erciyes Üniversitesi	uchgul@yahoo.com
Seyyare DUMAN	Doç. Dr.	Anadolu Üniversitesi	sduman@anadolu.edu.tr
Sezen KONUKLAR		<i>Sakarya Büyükşehir Belediyesi</i>	kentkonseyi@hotmail.com
Sherifat Omolola ADESUNKANMI		Obafemi Awolowo University	sherifahomolola@yahoo.co.uk
Sibel ÇINAR OĞUZ	Öğr. Gör.	Çukurova Üniversitesi	cinars@cu.edu.tr
Sibel KULA		Afyon Kocatepe Üniversitesi	sibelkula2001@yahoo.com
Sibel Şeker		Adnan Menderes Üniversitesi	
Simeon-Fayomi Bolanle Clara		Obafemi Awolowo University	gbola202000@yahoo.com
Sinem SIKLON		Kocaeli Üniversitesi	sinem.siklon@gmail.com
Sirel GÖLÖNÜ	Yrd. Doç. Dr.	Gazi Üniversitesi	sirel@gazi.edu.tr
Songül SALLAN GÜL	Prof. Dr.	Süleyman Demirel Üniversitesi	ssgul@fef.sdu.edu.tr
Steward HARİSON			stewardhan@yahoo.com
Şebnem ATAKAN			sebnematakan1@yahoo.com.tr
Şengül ÇELİK	Yrd. Doç. Dr.	Fatih Üniversitesi	scelik@fatih.edu.tr
Şenol YAPRAK	Yrd. Doç.	Afyon Kocatepe Üniversitesi	yaprak@aku.edu.tr

	Dr.		
Şerife DOĞAN	Prof. Dr.	Hacettepe Üniversitesi	sdogan@hacettepe.edu.tr
Şuayyip ÇALIŞ	Öğr. Gör.	Sakarya Üniversitesi	scalis@sakarya.edu.tr
Şükran ÖZKAHRAMAN	Arş. Gör.	Ege Üniversitesi	sukran@hemsirelik.ege.edu.tr
Şükran SEVİMLİ	Yrd. Doç. Dr.	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	sevimli.sukran@gmail.com
T. Volkan YÜZER	Doç. Dr.	Anadolu Üniversitesi	vyuzer@anadolu.edu.tr
Tamilla SAFAROVA		Uludağ Üniversitesi	tamilla-83@mail.ru
Taner TATAR	Yrd. Doç. Dr.	İnönü Üniversitesi	ttatar@inonu.edu.tr
Tayfun YÜCEL	Prof. Dr.		
Tevhide YAĞAN		Sakarya Türk Kadınlar Birliği	tkbsakarya@hotmail.com
Tinuade Olubunmi ADEWALE		Obafemi Awolowo University	dotunike@yahoo.com
Topçugül NARMAMATOVA	Arş. Gör.	Kırgızistan – Türkiye Manas Üniversitesi	tamu_26@hotmail.com
Tuba GÖNEL	Öğretmen		tubagonel@hotmail.com
Tuğba GÜLEN	Öğr. Gör.	Hitit Üniversitesi	tugbagulen@hotmail.com
Tuğba ÖZEL	Öğr. Gör.	İstanbul Aydın Üniversitesi	ozeltugba@gmail.com
Tunde Charles IRUONAGBE		Covenant University	charlesiruonagbe@yahoo.com
Tülay AKKOYUN			tulayakkoyun@hotmail.com
Tülay DEMİRALAY	Uzm.	Trakya Üniversitesi	tulaydemiralay@trakya.edu.tr
Tülay GÖRÜ		Anadolu Üniversitesi	tgoru@anadolu.edu.tr
Tülay TEKİN YILMAZ	Arş. Gör.	Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi	ttekinyilmaz@yahoo.com
Tülin ÇORUHLU	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	tcoruhlu@sakarya.edu.tr
Türkan ERDEM		Selçuk Üniversitesi	
Türker EROĞLU	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	teroglu@sakarya.edu.tr
Ufuk TANERİ	Prof. Dr.	Doğu Akdeniz Üniversitesi	
Umut Sanem ÇİTÇİ	Arş. Gör.	Sakarya Üniversitesi	umutc@sakarya.edu.tr
Uzma Qureshi	Dr.	University of Management & Technology	uzmaquraishi@yahoo.com
Ükke KARABACAK	Yrd. Doç. Dr.	Marmara Üniversitesi	ukarabacak@marmara.edu.tr
Ülkü Ayşe OĞUZHAN BÖREKÇİ	Arş. Gör.	Gazi Üniversitesi	aoguzhan@gazi.edu.tr
Ümit EKİN	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	uekin@sakarya.edu.tr
Ünal AYRANCI	Doç. Dr.	Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü	
Ünsal UMDU TOPSAKAL	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	utopsakal@sakarya.edu.tr
V. Ertan YILMAZ	Arş. Gör.	Gazi Üniversitesi	vertanyilmaz@yahoo.com
Vimaljit KAUR			kaurvimaljit@gmail.com
Wale OSUNBA			waleismy2002@yahoo.com
Y. Gürhan TOPÇU	Yrd. Doç. Dr.	Erciyes Üniversitesi	gurhant@gmail.com
Yakın ERTÜRK	Prof. Dr.	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	erturk@metu.edu.tr
Yakup ÇELİK	Doç. Dr.	Başkent Üniversitesi	ycelik@baskent.edu.tr
Yasemin ERTEK MORKOÇ	Dr.	Celal Bayar Üniversitesi	yaseminmorkoc@gmail.com
Yasemin TUNA			yatuna@hotmail.com
Yelda SEVİM	Yrd. Doç. Dr.	Fırat Üniversitesi	ysevim@firat.edu.tr
Yıldız ECEVİT	Prof. Dr.	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	ecevit@metu.edu.tr

Yonca ALTINDAL			yoncaltindal@yahoo.com
Yonca GÜROL	Doç. Dr.	Yıldız Teknik Üniversitesi	guro1@yildiz.edu.tr
Yurdanur DEMİR	Yrd. Doç. Dr.	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	nurdem35@gmail.com
Yüksel METİN	Yrd. Doç. Dr.	Süleyman Demirel Üniversitesi	ymetin@iibf.sdu.edu.tr
Zafer DEMİR	Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	zdemir@sakarya.edu.tr
Zehra YILMAZ	Arş. Gör.	Ankara Üniversitesi	zehra80@yahoo.com
Zerrin KARAKUZULU	Yrd. Doç. Dr.	Sakarya Üniversitesi	zkarakuzulu@sakarya.edu.tr
Zeynep ÇAVDAR KALELİ	Öğr. Gör.	Sakarya Üniversitesi	zeynep@sakarya.edu.tr
Zeynep Fidan KOÇAK	Prof. Dr.	Muğla Üniversitesi	zkocak@mu.edu.tr
Zeynep GÜNEŞ	Yrd. Doç. Dr.	Adnan Menderes Üniversitesi	zgunes@adu.edu.tr
Zuhal EROL	Öğr. Gör.	Sakarya Üniversitesi	zerol@sakarya.edu.tr
Zuhal Yonca ODABAS	Arş. Gör.	Ankara Üniversitesi	yoncaodabas@yahoo.com