



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE KAMU SEKTÖRÜNDE YÖNETİCİ KONUMUNDA
ÇALIŞAN KADINLARA İLİŞKİN ALGI: ÇANAKKALE ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYŞENUR YAZAN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. FİLİZ TUFAN EMİNİ KURTULUŞ

ÇANAKKALE – 2022



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE KAMU SEKTÖRÜNDE YÖNETİCİ KONUMUNDA
ÇALIŞAN KADINLARA İLİŞKİN ALGI: ÇANAKKALE ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYŞENUR YAZAN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. FİLİZ TUFAN EMİNİ KURTULUŞ

ÇANAKKALE – 2022



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Ayşenur YAZAN tarafından Doç. Dr. Filiz Tufan EMİNİ KURTULUŞ yönetiminde hazırlanan ve **31/01/2022** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “Türkiye’de Kamu Sektöründe Yönetici Konumunda Çalışan Kadınlara İlişkin Algı: Çanakkale Örneği” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Kamı Yönetimi Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Unvanı Adı SOYADI

DOÇ. Dr. Filiz Tufan EMİNİ KURTULUŞ

Unvanı Adı SOYADI

Nilay KÖLEOĞLU

Unvanı Adı SOYADI

Sami KALAYCI

.....

.....

.....

Tez No : ...

Tez Savunma Tarihi :31 /01/2022

.....

Doç. Dr. Yener PAZARCIK

Enstitü Müdürü

.././20..

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

TEŞEKKÜR

Bu tezin gerçekleŐtirilmesinde, çalıŐmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen saygı değer danışman hocam, Doç. Dr. FİLİZ TUFAN EMİNİ KURTULUŞ alıŐma sÜresince tÜm zorlukları benimle göğüsleyen, hayatımın her evresinde bana destek olan değerli annem Ümran YAZAN, babam Metin YAZAN ve kardeŐim Semiha YAZAN'a sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.”

Ayşenur YAZAN
anakkale, Mart 2022



ÖZET

TÜRKİYE’DE KAMU SEKTÖRÜNDE YÖNETİCİ KONUMUNDA ÇALIŞAN KADINLARA İLİŞKİN ALGI: ÇANAKKALE ÖRNEĞİ

Ayşenur YAZAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Filiz Tufan EMİNİ KURTULUŞ

06/03/2022, 152

“Dünya Üzerinde Gördüğümüz Her Şey Kadının Eseridir”

Mustafa Kemal Atatürk

Geçmişten günümüze kadar kadınlar, hem özel sektör hem de kamu sektöründe yer almasına rağmen yönetici konumunda çalışan kadın sayısı oldukça azdır. Yönetici konumunda az sayıda kadının istihdam edilme sorunu günümüzde de devam eden önemli bir sorundur. Bu nedenle, kadınların yönetici konumuna gelirken önlerine çıkan engeller ve yönetici pozisyonunda çalışan kadınlara ilişkin algının araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma Çanakkale’de belirlenmiş olan kamu kurumlarında yarı yapılandırılmış mülakat biçiminde yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, Çanakkale ili örneğinde kadınların yönetici konumunda çalışması ile ilgili olumlu ve olumsuz algılar arasında büyük farklılıklar bulunmamıştır. Sonuç olarak; kadınların yönetici pozisyonunda çalışmasına ilişkin algının, bireyin ait olduğu toplum/grup ve tecrübeye bağlı olarak değişiklik gösterdiği anlaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Yönetici, Kadın, Toplumsal Kalıp Yargılar

ABSTRACT

PERCEPTIONS ABOUT THE WOMEN MANAGERS WORK IN THE PUBLIC SECTOR IN TURKEY: THE CASE OF ÇANAKKALE

Ayşenur YAZAN

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Department Of Public Administration

Supervisor: Assoc. Prof. Filiz Tufan EMİNİ KURTULUŞ

06/03/2022, 152

“Everything We See in the World Is the Work of Women”

Mustafa Kemal Atatürk

Although women have been involved in both the private and public sectors, from past to present, the number of women working in managerial positions is quite low. The problem of employing a small number of women in managerial positions is an important problem that continues even today. For this reason, it is aimed to investigate the obstacles that women face when coming to a managerial position and the perception of women working in managerial positions. The research was conducted in the form of semi-structured interviews with the personnel working in the public institutions determined in Çanakkale. As a result of the research, there were no big differences between positive and negative perceptions about women working in managerial positions in the Çanakkale province sample. As a result; It has been understood that the perception of women working in managerial positions varies depending on the society/group and experience of the individual.

Keywords: manager, woman, social stereotypes

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
JÜRİ ONAY SAYFASI	i
ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER VE KISALTMANLAR	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları.....	2
1.1.1. Biyolojik Cinsiyet (Sex) Nedir?	2
1.1.2. Cinsiyet (Gender) Nedir?.....	3
1.1.3. Cinsiyet (Sex) ve Toplumsal Cinsiyet (Gender)'in Ayrımı	4
1.2. Toplumsal Cinsiyet Rolü ve Toplumsal Kalıp Yargıları	5
1.2.1. Toplumsal Cinsiyet Rolü	5
Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği	7
Toplumsal Cinsiyet Eşitliliği.....	8
Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi	9

CEDAW	12
1.2.2. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	14
1.2.3. Sosyal Öğrenme Kuramı ve Sosyal Kimlik Teorisi	15
1.3. Kadın ve İşgücü Kuramları	16
1.3.1. İkili Rol Kuramı	16
1.3.2. İnsan Sermaye Kuramı	17
1.3.3. İşgücü Piyasa Bölümlenmesi	18
1.3.4. Yedek İşgücü Olarak Kadın	18
1.3.5. Feminist Yaklaşım	18
Tarihsel Olarak Feminizm	19
Feminizm Dalga Harekatı	20
Birinci Feminist Dalga	21
Üçüncü Feminist Dalga	23
Feminizm Türleri	23
Klasik Feminizm Yaklaşımları	23
Yeni Dönem Feminizm Yaklaşımları	26

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNETİCİ KONUMUNDA KADIN	28
2.1. Yöneticilik ve Kadın	28
2.1.1. Çalışma Hayatında Yönetici Kadın	28
2.1.2. Siyasi Alanda Yönetici Kadın	29
2.2. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar	32
2.2.1. Eğitimde ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik	32
2.2.2. İş Bulma ve Yükselmeye Eşitsizlik	33
2.2.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik	33

2.2.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik.....	34
2.2.5. Cinsel Taciz	34
2.2.6. İş-Aile Çatışması	35_Toc99577370
2.3. Kadınların Üst Yönetim Kademlerine Geçişte Karşılaştığı Engeller	35
2.3.1. Cam Tavan Sendromu	36
2.3.2. Cam Uçurum.....	38
2.3.3. Cam Asansör.....	38
2.3.4. Kraliçe Arı Sendromu	39
2.3.5. Mobbing	40
Çalışan Kadın ve Mobbing İlişkisi	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KADIN HAKLARININ TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ	43
3.1. Osmanlı Döneminde Kadın Haklarının Tarihsel Gelişim Süreci	43
3.1.1. Tanzimat Dönemi Öncesinde Kadının Durumu	43
3.1.2. Tanzimat Döneminden II. Meşrutiyet Dönemine Kadar Kadınlara Tanınan Haklar.....	48
3.1.3. II. Meşrutiyet Döneminden Cumhuriyetin İlanına Kadar Kadınlara Tanınan Haklar.....	54
3.2. Cumhuriyetin İlan Edilmesinden Günümüze Kadar Kadınlara Tanınan Haklar	61
3.2.1. Cumhuriyet Döneminde Kadın.....	62
3.2.2. Cumhuriyet’in İlk Yıllarında Kadının Kimliği.....	63
3.2.3. Cumhuriyet Döneminde Kanun’da Kadına Tanınan Hakların Tarihsel Süreci	
65	
Eğitim.....	66
Medeni Haklar	70

Eşitlik Hakkı.....	71
Pozitif Ayrımcılık.....	74
Kota Uygulamaları	76
Çalışma Yaşamında Verilen Haklar	81

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ 86

4.1. Araştırmanın Veri Toplama ve Analiz Yöntemi	86
4.1.1. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi	86
4.1.2. Araştırmanın Veri Analizi.....	88

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI 89

5.1. Araştırmanın Bulgularının ve Değerlendirilmesi	89
5.1.1. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Demografik Özellikleri	89
Cinsiyete Göre Dağılım	89
Yaş Gruplarına Göre Dağılım	90
Medeni Duruma Göre Dağılım.....	91
Eğitim Durumuna Göre Dağılım	91
Meslek Deneyime Göre Dağılım.....	92
Çalıştığı Kuruma Göre Dağılım	93
Çalıştığı Kurumda Pozisyonuna Göre Dağılım.....	94
5.2.2. Araştırmaya İlişkin Bulgular	94
Genel Bulgular.....	95
Sorulara Verilen Cevaplara İlişkin Bulgular	96

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ	132
KAYNAKÇA	136
EKLER.....	I
EK 1	I
EK 2	II
ETİK KURUL İZİNİ.....	II
ÖZGEÇMİŞ.....	IV

SİMGELER VE KISALTMANLAR

BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşme
SEX	Cinsiyet
GENDER	Toplumsal Cinsiyet
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi



TABLULAR DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Cinsiyete göre yönetici pozisyonundaki bireylerin oranı, 2012-2017	29
Tablo 2	Cinsiyete göre Meclisteki temsil oranı, 1935-2019	31
Tablo 3	Mülakata ilişkin genel kod dağılımı	83
Tablo 4	Mülakatın birinci sorusuna ilişkin kod dağılımı	84
Tablo 5	Mülakatın birinci sorusuna ilişkin çapraz tablo	86
Tablo 6	Mülakatın ikinci sorusuna ilişkin kod dağılımı	87
Tablo 7	Mülakatın ikinci sorusuna ilişkin çapraz tablo	88
Tablo 8	Mülakatın üçüncü sorusuna ilişkin kod dağılımı	89
Tablo 9	Mülakatın üçüncü sorusuna ilişkin çapraz tablo	91
Tablo 10	Mülakatın dördüncü sorusuna ilişkin kod dağılımı	92
Tablo 11	Mülakatın dördüncü sorusuna ilişkin çapraz tablo	93
Tablo 12	Mülakatın beşinci sorusuna ilişkin kod dağılımı	94
Tablo 13	Mülakatın beşinci sorusuna ilişkin çapraz tablo	96
Tablo 14	Mülakatın altıncı sorusuna ilişkin kod dağılımı	97
Tablo 15	Mülakatın altıncı sorusuna ilişkin çapraz tablo	98
Tablo 16	Mülakatın yedinci sorusuna ilişkin kod dağılımı	99
Tablo 17	Mülakatın yedinci sorusuna ilişkin çapraz tablo	101
Tablo 18	Mülakatın sekizinci sorusuna ilişkin kod dağılımı	102
Tablo 19	Mülakatın sekizinci sorusuna ilişkin çapraz tablo	104
Tablo 20	Mülakatın dokuzuncu sorusuna ilişkin kod dağılımı	105
Tablo 21	Mülakatın dokuzuncu sorusuna ilişkin çapraz tablo	106
Tablo 22	Mülakatın onuncu sorusuna ilişkin kod dağılımı	107
Tablo 23	Mülakatın onuncu sorusuna ilişkin çapraz tablo	109
Tablo 24	Mülakatın on birinci sorusuna ilişkin kod dağılımı	110
Tablo 25	Mülakatın on birinci sorusuna ilişkin çapraz tablo	111
Tablo 26	Mülakatın on ikinci sorusuna ilişkin kod dağılımı	112
Tablo 27	Mülakatın on ikinci sorusuna ilişkin çapraz tablo	113

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre dağılımı	78
Şekil 2	Araştırmaya katılan katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı	79
Şekil 3	Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumuna göre dağılımı	80
Şekil 4	Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımı	81
Şekil 5	Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımı	82
Şekil 6	Araştırmaya katılan katılımcıların çalıştığı kuruma göre dağılımı	83
Şekil 7	Mülakata ilişkin genel kelime bulutu	84
Şekil 8	Mülakatın birinci sorusuna ilişkin genel kelime bulutu	87
Şekil 9	Mülakatın ikinci sorusuna ilişkin genel kelime bulutu	89
Şekil 10	Mülakatın üçüncü sorusuna ilişkin genel kelime bulutu	91
Şekil 11	Mülakatın dördüncü sorusuna ilişkin genel kelime bulutu	94
Şekil 12	Mülakatın beşinci sorusuna ilişkin genel kelime bulutu	96
Şekil 13	Mülakatın altıncı sorusuna ilişkin genel kelime bulutu	99
Şekil 14	Mülakatın yedinci sorusuna ilişkin genel kelime bulutu	102
Şekil 15	Mülakatın sekizinci sorusuna ilişkin genel kelime bulutu	105
Şekil 16	Mülakatın dokuzuncu sorusuna ilişkin genel kelime bulutu	108
Şekil 17	Mülakatın onuncu sorusuna ilişkin genel kelime bulutu	111
Şekil 18	Mülakatın on birinci sorusuna ilişkin genel kelime bulutu	113
Şekil 19	Mülakatın on ikinci sorusuna ilişkin genel kelime bulutu	116

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

“Bir toplum, bir millet erkek ve kadın denilen iki cins insandan meydana gelir. Mümkün müdür ki, bir toplumun yarısı topraklara zincirlerle bağlı kaldıkça, diğer kısmı göklere yükselebilsin!”

Mustafa Kemal ATATÜRK

Toplumsal hayatın şekillenmesinde önemli bir faktör olan kadın, tarihsel süreç içerisinde pek çok açıdan odak noktası ve tartışma konusu olmuştur. Kadınlarımıza, hak ettiği değerin verilmesi, toplumda saygın bir yer edinmesi için verilen mücadeleler, insanlık tarihi boyunca süre gelmiştir. Genel olarak bakıldığında bu çalışmanın ana odak noktası “ yönetici konumunda istihdam eden kadın sayısının az oluşunun nedeni” ile ilgilidir.

Dünya genelinde nüfusun yarısı yaklaşık olarak kadınlardan oluşmaktadır. Fakat literatür incelemelerinde, özel sektör ve kamu sektöründe yönetici konumunda çalışan kadın sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Bilim ve sanayileşmenin artmasıyla birlikte bu konudaki ilerlemeler görülmüş olsa da kadınlar hak ettiği yerlere gelememişlerdir. Çalışma yaşamında yönetici konumundaki kadın sayısının azlığı sorunu, ülkeler özelinde farklılıklar gösterse de dünya genelinde ortak sorun olarak devam etmektedir.

Literatürde, Türkiye’de kamu kurumlarının yönetim kademelerindeki kadın yöneticilerin az olduğu ifade edilmektedir ve bu durum; kadının cinsiyet özellikleri, eğitimsizlik, eşitsizlik ve ataerkil yapı nedeniyle oluşan toplumsal cinsiyet kalıp yargıları olgularına dayandırılmaktadır. Çalışmada tüm bu olgular; kadının cinsiyet özellikleri, eğitimsizlik, eşitsizlik ve ataerkil yapı nedeniyle oluşan toplumsal cinsiyet kalıp yargıları tarihsel süreç içerisinde ele alınarak incelenmiştir.

Bu çalışmanın ana amacı: Kamu kurumlarında yönetim kademelerinde kadın yönetici sayısının neden az olduğunu, yönetici pozisyonunda çalışan kadınlara karşı olan tutumları, yaklaşımları araştırmak ve mevcut yaklaşımları tartışmaktır.

Çalışmanın araştırma kısmında, bu kapsamda hazırlanan yarı yapılandırılmış mülakat soruları ile Çanakkale’de belirlenmiş olan kamu kurumlarında; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversite Hastanesi, Çanakkale Belediyesi’nde çalışan personeller tarafından cevaplanması istenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin cevaplarından elde edilen verilere Çanakkale’de kamu yönetiminde yönetici pozisyonunda çalışan kadınlara karşı olan bakış açısı ortaya koyulmuştur.

1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları

Dünya üzerinde geçmişten günümüze kadar yaklaşık olarak 110 milyar insan yaşamıştır. Bu bağlamda bireyler arasında sadece iki farklı cinsiyet (sex) vardır; bunlar kadın-erkek olarak isimlendirilmişlerdir. Toplum kadın ve erkeği farklılaştırır; farklı özellikler, davranışlar ve görevler yükler (Dökmen, 2010: 17).

Cinsiyet, batıda “sex” ve “gender” ifadeleri ile tanımlanmaktadır. Sex, bireyin biyolojik yapısının sağlamış olduğu anatomik özelliklerini; gender ise toplum içerisindeki sosyokültürel rollerini ifade eder (Newman, 2002: 353). Toplum içerisinde bireyler neden kadın ve erkek olarak sınıflandırılmıştır? Kadın-erkek olmak nedir? Kadın ve erkeklerin toplum içerisindeki rolleri nelerdir? Çalışmanın bu kısmında yukarıda belirtilen sorulara cevap aranmıştır.

1.1.1. Biyolojik Cinsiyet (Sex) Nedir?

“Sex” terimi biyolojik farklılıklara sahip olan kadın ve erkeği birbirinden ayırmak için kullanılır (Marshall, 2005: 98). Diğer bir deyişle cinsiyet terimi olan “sex”, kadın veya

erkek olmanın biyolojik yönünü ifade eder. Biyolojik olarak cinsiyet farklılıkları doğuştan gelir ve öğrenilmemiş farklılıklardır (Dökmen, 2010: 19-25).

Biyolojik olarak cinsiyet, doğal üreme yollarıyla ortaya çıkar. Cinsiyet, kadının sahip olduğu XX kromozomları ve erkeğin sahip olduğu XY kromozomlarının sonucunda oluşur. Her iki cinsten alınan X kromozomunun kombinasyonu, bebeğin cinsiyetini kız olarak belirler. Kadından gelen X, erkekten gelen Y kromozomunun kombinasyonu ise bebeğin cinsiyetinin erkek olmasını sağlar (Saltuerk, 2011: 1). Hücrelerdeki 23. kromozom çifti cinsiyet farklılıklarının olduğu kısımdır. Özetleyecek olursak XX ve XY şeklinde 2 kromozom çifti tipi vardır. XX kromozomları kadın cinsiyetini, XY kromozomları ise erkek cinsiyetini oluşturur (Dökmen, 2010: 24).

1.1.2. Cinsiyet (Gender) Nedir?

“*Gender* terimi, ilk defa Ann Oakley tarafından sosyoloji alanında kullanılmıştır. “*Gender*” terimi, biyolojik cinsiyetin aksine toplumsal cinsiyeti ve cinsler arasındaki toplumsal bölünmeyi ifade eder (Marshall, 2005: 100-101). Toplumsal cinsiyet kavramı, insanların kadın ve erkek olarak biyolojik farklılıklarına göre yapılan bir ayrıştırma değildir. Ve bu ayrıştırma ile bağlantılı olan örgütlenmiş bir pratiktir (Connell, 1998: 190).

Toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik olarak bir temele dayanmamakla birlikte cinsiyet eşitsizliği olarak kurgulanmış ve bu kurgu, toplumsal yapının kadın ve erkek için belirlemiş olduğu toplumsal sorumluluklara göre biçimlenmiştir (Karakaya, 2018: 41). Toplumsal cinsiyet terimi kültür etkisiyle şekillenmektedir, toplumun ve kültürel geleneğin kadın ve erkek cinsiyetlerinin üzerine yüklemiş olduğu sorumluluk ve beklentilerdir (Dökmen, 2010: 20).

14.yüzyılda Fransa’da Christina de Pisan, 17. yüzyıla gelindiği zaman Mary Astell ve son olarak 18. Yüzyılda Mary Wollstonecraft gibi bazı isimlere göre kadın ve erkek arasındaki farklılıklar, onların biyolojik yapısından kaynaklanmamaktadır. Kadın ve erkekler arasındaki tüm farklılıklar her iki cinsiyete verilmiş olan farklı eğitimler sonucu

ortaya çıkmıştır. Kızlara verilen eğitimde, toplum tarafından kız cinsiyetine belirlenmiş rollerin kız çocuklarına öğretilmesi amacı vardır (Michel, 1993: 68).

1.1.3. Cinsiyet (Sex) ve Toplumsal Cinsiyet (Gender)'in Ayrımı

Biyolojik cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyetin (gender) kavramsal olarak adlandırılması ve ayrımının yapılması oldukça yenidir. Bu ayrım ilk defa 1972 yılında Ann Oakley tarafından yazılan “*Sex, Gender and Society*” adlı eserde ortaya koyulmuştur. Eserde (sex) biyolojik farklılıklar ve (gender) toplumsal cinsiyet bakımından eşitsizlikler ele alınmıştır. Geleneksel bakış açısına göre cinsiyet ve toplumsal cinsiyet konularının birbirleriyle yakından alakalı olduğu düşüncesi hakim olsa da günümüzde bu iki kavramın ayrı anlamsal farklılıkları olduğu bilinmektedir (Vatandaş, 2007: 31).

Cinsiyet (sex) ifadesi, genel olarak bir sabitliği belirtirken; toplumsal cinsiyet (gender), cinslerle ilgili toplumsal hayatın süreçlerini kapsamaktadır (Durakbaşı, 2002: 37). Diğer bir deyişle bir kişinin biyolojik özelliği doğal ve doğuştan sayılırken; kadınlık-erkeklik olgularının, toplumsallaşma süreci içerisinde kültürel yapının etkisiyle oluştuğu düşünülmektedir (Hepşen, 2010: 14).

Cinsiyet (sex), kadın ve erkek olarak insanı ayırtırmaya karşılık gelir. Örneğin, bir bebek daha doğmadan önce biyolojik olarak ayırt edici organlarına göre kadın veya erkek olarak ayırtılır ve bunun sonucunda kadın veya erkek grubuna dâhil edilir. Doğdukları andan itibaren nüfus cüzdanı renginin tanımlanmasıyla başlayan süreç, hayatın ilerleyen kısmında seçecekleri giyim tarzına ve mesleki seçimlerine kadar uzar (Dökmen, 2010: 21).

Toplumsal cinsiyet (gender), kadınlık-erkeklik olgularının ayrımı toplumlar için önemlidir. Bunun için toplum içinde cinsiyetlerin ayrımı net bir şekilde yapılmıştır. Birey ya kadın ya da erkektir. Toplum; bireyden cinsiyetine uygun biçimde davranmasını bekler ve toplum tarafından cinsiyetler için belirlenmiş rolleri kabul etmesi, bunu hayatında

uygulaması için zorlar. Cinsiyete bağı rollerin birbirine karışmasına izin vermez (Vatandaş, 2007: 30).

Cinsiyetlere yüklenen roller kültürden bağımsız değildir. Cinsiyet rolleri, ait olunan toplumun kültür değerleri ve tutumlarının tesiri altında şekillenmektedir (Humphery vd., 1996: 333). Bu nedenle toplumsal cinsiyet; kültürel farklılıklar nedeniyle toplumdan topluma, bireyden bireye pek çok farklılık göstermektedir (Dökmen, 2010: 25).

Toplumsal cinsiyete yüklenen roller, dönemseller olarak farklı tutumların tesiriyle de değişiklikler göstermektedir. Tarihin değişik dönemlerinde, kadın ve erkek cinsleri için toplum tarafından oluşturulan sosyal yaşamı belirleyen roller ve sınırlamalar farklılık göstermektedir (Yapıcı, 2016: 25). Sosyal yaşam içerisinde sınırlandırılan kadın, zamanla unutturulmuş ve bununla kalmayıp insan kavramı tek bir cinsi “erkeği” ifade eder olmuştur. Toplumsal yaşam içerisinde kadın cinsi yok sayılırken erkek cinsi insanlığın özel bir türü olarak kabul edilmiştir (Çakır, 2011: 44).

1.2. Toplumsal Cinsiyet Rolü ve Toplumsal Kalıp Yargıları

Bu bölümde, toplumsal yapının değişimi ile birlikte değişen kadın ve erkeklerin cinsiyet rolleri ve cinsiyet üzerindeki toplumsal kalıp yargıları nedir ve nelere yol açtığı incelenmiştir.

1.2.1. Toplumsal Cinsiyet Rolü

Toplumsal cinsiyet rolü, biyolojik cinsiyete bağı olarak toplum tarafından bireye biçilen ve toplum tarafından kabul edilen bir rolün canlandırılmasıdır. Toplum tarafından kadın ve erkek cinslerine biçilen role bağı olarak, her zaman her iki cins için uygulanması gereken bir rol bulunmaktadır: “*Erkek rolü*” ve “*Kadın rolü*” toplum içerisinde daha az kullanılmakla beraber, “*eril rol*” ve “*dişil rol*” aynı anlamlara gelmektedir (Connell, 1998: 78). Diğer bir deyişle toplumsal cinsiyet rolü, bireylerin içerisinde yaşadığı

toplumsal yapı tarafından belirlenen ve bireylerin uygulamasını istenen davranışlardır. Kız ve erkek çocuklar toplumsal yapının belirlemiş olduğu sınırlılıkları ve beklentileri sosyalleşme sürecinde kavramaktadırlar. Bu sosyalleşme sürecinde giyim tarzlarını, oyunlarını, mesleklerini ve kişilik özelliklerini kendi cinslerine göre “uygun” ya da “uygun değil” şeklinde ayırt etmeyi öğrenmektedirler (Dökmen, 2010: 29). Toplumsal cinsiyet rollerinin; devletin iktidar mekanizmasının, kültürel yapının ve coğrafyanın etkisinden bağımsız olarak oluştuğu düşünülemez (Mutluer, 2008: 17).

Cinsiyet rollerinin oluşumu toplumsal yapı ile kişinin kendi kişiliğinin harmanlanmasıyla oluşur. Bu önemli ve zor güç bir görevdir. Rollerin oluşum süreci “rollerin öğrenilmesi”, “toplumsallaşma” veya “içselleştirme” ile oluşur. Kadınlar ve erkekler, kadınlığa veya erkeklığe biçilen rol ve görevlerini zaman içerisinde toplumsallaşma ile öğrenmektedirler (Connell, 1998: 79). “Müslüman kadınların başı kapalıdır”, “Hemşireler yardımseverdir”, “Erkekler matematikten anlar” gibi aynı gruba üye bireylerden aynı tarz davranışlar sergilenmesi beklenmektedir (Madran, 2012: 5). Bu gibi roller toplum tarafından belirlenir ve bireyin bu doğrultuda belirlenen rollere uyması beklenmektedir.

Kadın ve erkeğin sosyal ortamlarda, toplumun beklentileri çerçevesinde ifade edilişi toplumsal cinsiyet rolleridir. Cinsiyet rolü, kültürel beklentiler ile kadın ve erkekte uygun olan davranışları sergilemelerini istemeleridir. Kültür tarafından belirlenen ve her iki cins için uygun olarak tanımlanan cinsiyet rolleri, kadın ve erkekler için uygun olarak düşünüldüğü bir şekilde isimlendirilmektedir. Kadınlar için daha çok kadınsal davranışlara uygun olduğu düşünülenler (feminen), erkekler için daha çok erkeksi davranışlara uygun düşünülenler (maskülen) olarak adlandırılmaktadır (Rich, 1996’dan aktaran Dökmen, 2010: 31).

Toplum tarafından kadına yüklenen görevleri ve kadına belli görevler verip onu değerlendirmek doğru değildir. Biyolojik yapısı gereği erkeğin sükse yapması kadının başarısız olduğu anlamına gelmemelidir. Kadınların biyolojik yapıları gereği bazı durumlarda erkekler kadar başarıya ulaşamaması, kadını insan olma vasfından

çıkarmamaktadır. Kadının doğal yapısından kaynaklanan bu sebeplere dayanarak, erkeğin emri altına girme gerekliliği yoktur. Bedensel olarak yeterlilik “*daha insan*” olarak algılanamaz ve erkekleri üstün kılacak bir üstünlük ölçütü olarak baz alınmaz (Eyuboğlu, 2007: 21).

Ancak kadın erkek arasındaki ayrıştırma; tarihsel süreç içerisinde kadın ve erkeğin rollerini ikiye ayırmıştır. Toplum tarafından erkeğin baskın bir güç olarak kabul edildiği ve kadının ikinci plana atıldığı olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Gün geçtikçe erkek yönelimli görüş toplum içerisinde daha çok kabul edilmiş, genel bir norm olarak kabul görmüş ve politik yapılara yansımıştır (Kavaf, 2009: 15). Buna rağmen süre gelen zamanda, toplumlarda hızları ve boyutları farklı olmakla beraber, birçok değişim yaşanmaktadır. Toplumsal değişim toplumun her kesiminde yaşanmaktadır. Bu toplumsal değişimin bir parçası olan gelenek ve göreneklere bağlı olarak statü ve roller üzerinde farklılıklar oluşmaktadır (Doğramacı, 1993: 10). İnsanların düşünceleri dönemsel olarak sürekli değişim içerisindedir. İnsanların düşüncelerinin değişiminin temelinde 2 ana faktör vardır. Bunlardan birincisi dini, siyasi ve içtimai inançların bozulmuş olmasıdır. İkincisi ise bilim ve teknik ile gelişen ve değişen yeni yaşam ve düşünme şartlarının meydana gelmesidir (Le bon, 1976: 22).

Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Cinsiyete bağlı eşitsizlik; iktisat teorilerine göre kadın ve erkeğin eşit verimliliğe sahip oldukları noktalarda, eşit olmayan sınırlandırmalara maruz kalmasıdır (Utma, 2019: 46). Diğer bir deyişle toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cinsiyete bağlı olarak kişileri ayrımcılığa maruz bırakmaktır. Ayrımcılığa maruz bırakılan kadınlar; siyasi, sosyal ve ekonomik alanlarda erkekler ile eşit haklara sahip olmada ve bu hakları kullanmada eşit değildirlir (Üner, 2008: 7).

Örneğin, kadın ve erkeğin belli bir konuda aynı bilgiye ve yeteneğe sahip oldukları noktada farklı ücret almaları eşit olmayan bir davranıştır. Eşit olmama durumu; cinsiyet, ırk ve etnik kökenler gibi bazı çeşitlik nedenlere dayandırılmaktadır (Utma, 2019: 46).

Toplumsal yapının benimsemiş olduğu kültür, kadınlar için sorunun ana sebebidir. Benimsenen kültür; toplumun kadnn kimliğini kazanmasına engel olur ve kadnn toplumsal baskıya uğramasına sebebiyet verir (Durakbaşa, 2002: 39-40). Toplum tarafından erkek cinsine biçilen rol kapsamında, erkekler hayatın birçok kısmında daha baskın konumda yer almaktadırlar. Kadınlar ise erkeğin arkasına, ikinci plana atılmıştır. Bu durum, kadın ve erkek arasında eşit olmama durumunu ortaya çıkarmakta ve erkeğin güç elde etmesine sebep olmaktadır. Erkekler ve kadınlara verilen görev dağılımında değer farklılıkları ortaya çıkmakta ve erkeklere verilen görevler daha değerli ve daha önemli olmaktadır (Kavaf, 2009: 5).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği olabilmesi için öncelikli olarak eşitlik olgusunun olması gerekmektedir. Eşitlik olgusu ilk kez Fransız Devrimi ile ortaya çıkmıştır (TC İçişleri Başkanlığı Jandarma Komutanlığı, 2021). Eşitlik; bireysel farklılıktan, toplumsal statüden uzak “yasa önünde eşitlik” anlamındadır. Eşitlik kavramı, cinsiyet fark etmeksizin kaynaklara ulaşmada ve fırsatları kullanmada ayrımcılık yapılmadan eşit biçimde yararlanılmasını ifade eder (Akn, 2007: 2). Toplumsal cinsiyetin ortaya çıkarmış olduğu kadın-erkek arasındaki eşitsizliğin ortadan kaldırılması için kadın-erkek arasındaki farklılıkları temel alan olumlu ayrımcılık politikası ortaya koyulmuştur (ztan, 2004: 204). Ayrımcılık politikasını daha sonraki bölümlerde detaylı biçimde ele alacağız. Bu konuda yapılan çalışmalar 1948 yılında başlamış olsa da 1970’li yıllarda hız kazanmıştır (Moroğlu, 2018: 3). Cinsiyet eşitsizlikleri ilk olarak BM İnsan hakları Beyannamesinde ele alınmıştır ancak beyannamenin hukuki bağlayıcılığı olmaması nedeniyle (CEDAW) “*Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın nlenmesi Sözleşmesi*” kabul edilmiştir. CEDAW sözleşmesiyle, toplumsal cinsiyet bağlamında yapılan eşitsizliklere ve kadınlara karşı her türlü yapılan ayrımcılığa karşı adım atılmıştır.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi, 10 Aralık 1948 tarihinde ilan edilmiştir (Birinci, 2018: 52). Bu beyanname oluşturulmadan önce, tüm insanlığın eşit olması konusu üzerine yasal doküman bulunmamaktadır. İnsan hakları dağılımı, erkeklerin deneyimleri üzerine oluşturulmaktadır. Bu durum kadınlara sağlanacak haklar konusunda aksaklıklar yaşanmasına, kurallaştırılmasının önünde engel oluşmasına sebep olmuştur. Kadın hakları konusunda ilerlemelerin olması için bu konuda yaşanan sorunların ortaya konması, tartışılması ve çözüm önerileri getirilmesi için gerekli bir ortama ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ortam Birleşmiş Milletler çerçevesinde sağlanmıştır. Bu çerçevede kadın hakları konusunda gelişim sağlamak için çalışmalara başlanmıştır (Kiriakos, 2003: 2).

Bu beyanname insanlık tarihi için büyük önem arz etmektedir. Bildirge içerik bakımından her birinde farklı konuları ele alan 30 maddeden oluşmaktadır (Civelek, 2011: 6), 500 farklı dile çevrilmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 1948 yılında kabul etmiştir (United Nations, Universal Declaration of Human Rights, 2020).

Beynamede; kişilerin, klasik kişisel hak ve özgürlükleriyle sosyal ve ekonomik boyutlardaki hak ve özgürlüklerinin birleştirilerek ortaya konması oldukça önemlidir (Sağlam, 2019: 1238). Beyannamenin ana hareket noktası, insan hakları konusunda kadınların erkeklerle eşit konuma getirilmesidir (Moroğlu, 2018: 3). Kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olması için yapılan çalışmalar, o ülkenin gelişmesini ve demokratikleşmesini sağlar (Berktaş, 2004: 7).

İnsan hakları ve özgürlükleri konuları iç hukuk meselesidir. Bu konuların uluslararası platformda ele alınması ve evrensel bir boyut kazanması, 1948 Evrensel İnsan Hakları Bildirisi ile olmuştur. Bu evrensel bildiriden bölgesel alandaki metinler etkilenmiştir (Civelek, 2011: 5). Klasik hakların anayasalarda yer alma düşüncesinin yaygınlaşmasıyla insan hakları konusu pek çok batılı devletlerin anayasalarında yer almıştır (Birinci, 2018: 51).

1948 Evrensel İnsan Hakları Beyannamesinde; yalnızca klasik, negatif haklar yer almamış, bunun yanı sıra pozitif sosyal ve ekonomik haklar da yer almıştır. Beyanname, klasik görüş ve toplumcu görüşü sentezlemek istemiştir (Civelek, 2011: 6).

Beyannamenin 1. maddesinde “*Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik zihniyeti ile hareket etmelidirler*” (Aydoğdu, 2005: 545) ifadesiyle eşitlik vurgusu yapılmaktadır. Bunun yanı sıra bu maddede, beyannamenin ideolojik olarak temelleri ifade edilmektedir (Civelek, 2011: 6). 2. maddesinde yer alan “*Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir akide, milli veya içtimai menşe, servet, doğuş veya herhangi diğer bir fark gözetilmeksizin iş bu Beynamede ilan olunan tekmil haklardan ve bütün hürriyetlerden istifade edebilir. Bundan başka, bağımsız memleket uyruğu olsun, vesayet altında bulunan, gayri muhtar veya sair bir egemenlik kayıtlamasına tabi ülke uyruğu olsun, bir şahıs hakkında, uyruğu bulunduğu memleket veya ülkenin siyasi, hukuki veya milletlerarası statüsü bakımından hiçbir ayrılık gözetilmeyecektir*” (Hekimler, 2009: 9), ifadesinden anlaşıldığı üzere, beynamede hak ve özgürlükleri kullanımda ayrımcılığa karşı eşitlikçi yaklaşım görülmektedir. Bu maddede beyannamenin uygulama alanı açıklanmıştır. Hiç kimse, bir ayrıma tabi tutulmaksızın ilan edilen hak ve özgürlüklerden eşit biçimde yararlanacaktır (Civelek, 2011: 6). Beyannamenin 2. maddesi evrensellik özelliğini yansıtmaktadır. Bu maddede bahsedilen eşitlik hiçbir ayırım yapmaksızın, ister Alman, Arap, Türk vb. ister kadın, erkek ister Müslüman, Yahudi, Alevi ister zengin, fakir olsun herhangi bir nedene bağlı olarak ayırım yapılmayacağı ve beynamede söz edilen tüm haklardan bütün insanların eşit oranda yararlanacağı hükmü anlaşılmaktadır (Hekimler, 2009: 9).

Beyannamenin 7. maddesinde yer alan “*Kanun önünde herkes eşittir ve farksız olarak kanunun eşit korumasından istifade hakkını haizdir. Herkesin işbu Beyannameye aykırı her türlü ayırt edici muadeleye karşı ve böyle bir ayırt edici muamele için yapılacak her türlü kışkırtmaya karşı eşit korunma hakkı vardır*” (Aydoğdu, 2005: 546), ifadesiyle ayrımcılığa karşı tavır net bir şekilde ortaya konmaktadır.

Beyannamenin 23. maddesi, kadının iş yaşamında ekonomik açıdan ayrımcılığa maruz kalmasını ele almaktadır. 23. maddede geçen “*Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin,*

eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır” (BMG, 1948: 204), ifadesiyle çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalan kadın çalışanlara ilişkin düzenleme getirilmiştir. Beyannamenin 23. maddesinden anlaşıldığı üzere, çalışma hayatında kadınlara karşı yapılan ayrımcılığı önlemeye yönelik çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Henever, 1983: 12).

Beyannamenin 26. maddesine göre “ Herkes, eğitim hakkına sahiptir. Eğitim, en azından ilk ve temel öğrenim aşamalarında parasızdır. İlköğretim zorunludur. Teknik ve mesleki eğitim herkese açıktır. Yükseköğrenim, yeteneğe göre herkese eşit olarak sağlanır. Eğitim, insan kişiliğinin tam geliştirilmesine, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygıyı güçlendirmeye yönelik olmalıdır. Eğitim, bütün uluslar, ırklar ve dinsel gruplar arasında anlayış, hoşgörü ve dostluğu yerleştirmeli ve Birleşmiş Milletlerin barışı koruma yolundaki etkinliklerini güçlendirmelidir. Ana-babalar, çocuklarına verilecek eğitimi seçmede öncelikli hak sahibidir” (Aydoğdu, 2005: 549).

Yayımlanan bu beyanname, ilk defa evrensel çapta bir uluslararası ahlak kuralları geliştirerek uluslararası ortak düşüncenin gelişmesine katkı sağlamıştır. Beyanname, bugünkü uluslararası insan hakları hukukunda etkili olmuştur. Bu beyannamenin etkisi pek çok alanda görülmektedir (Civelek, 1984: 129-130). Beyannamenin 1961 ve 1982 Anayasa maddelerine yansımaları görülmektedir. Beynamede bireysel haklar kategorisinde yer alan hakların birçoğu, 1961 ve 1982 Anayasalarında da yer aldıkları görülmektedir (Saygın, 2019: 129).

Bu beyannamenin bir bağlayıcılığı yoktur, bu yüzden hukuki bağlayıcılığı olan Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) ön plana çıkmıştır. Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan CEDAW sözleşmesi 1979 yılında kabul edilmiştir (Ecevit ve Karkıner, 2011:6).

CEDAW

1979 yılında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda atılan ilk adım (CEDAW), “*Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*” nin kabul edilmesi olmuştur (İçli, 2017: 135). CEDAW, Birleşmiş Milletlerin temel 8 insan hakları sözleşmelerinden birisidir (Moroğlu, 2018: 4). CEDAW, cinsiyet eşitliliği konusunda oldukça geniş kapsamlı bir sözleşmedir (Brynes, 1996: 41-42). CEDAW; koruyucu sözleşmelerin, düzeltici sözleşmelerin ve ayrımcılığa karşı olan sözleşmelerin üçünün özelliğini de taşımaktadır. Ancak, büyük oranda ayrımcılığa karşı olan sözleşmelerin yapısındadır (Henever, 1983: 28). CEDAW; kadın hakları konusunda evrensel standartlar oluşturmakta, medeni durumları önemsenmeksizin kadınlara karşı yapılan her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını öngörmektedir (Moroğlu, 2018: 4).

Toplumsal alanda var olan cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması ve cinsler arasında eşitlik sağlanması için kadınların öncelikli olarak medeni hakları elde etmeleri ve daha sonraki süreçte siyasi yaşamda var olarak siyasi hakları elde etmesiyle olur (Sayın, 2007: 22). CEDAW sözleşmesinin, toplumsal kalıp yargıların oluşturmuş olduğu eşitsizlikten kurtulmasında ve cinsler arasında eşitliği sağlamada önemli etkisi vardır. Bu sözleşme, toplumda cinsiyetler arası eşitliğin sağlanmasını, kadın ve erkek her iki cinsin eşit biçimde sosyal, ekonomik ve politik haklara sahip olmasını, eşit biçimde aktif olmasını ve olanağına sahip olma ve elde edilen bu hakların yasa ile güvence altına alınmasını ifade etmektedir (WHO, 2011). Bu sözleşme ile bireyler tarafından gerçekleştirilen her türlü ayrımcılığın yasaklanması konusu açıkça ifade edilmektedir (Wölte, 2003: 7).

CEDAW’ın genel olarak amacı, kadınların birey olarak erkeklerin sahip olduğu tüm haklara sahip olmasını sağlamaktır. Sözleşmede, kadınlara karşı ayrımcılıkların ortadan kaldırılması için yapılması gerekenler iki biçimde ele alınmaktadır. Birinci olarak kadınların yasal çerçevede erkeklerle eşit haklara sahip olması, ikinci olarak ise toplumda cinsiyetler arası eşitsizliğin kaldırılması ve cinsiyet eşitliği uygulamasının hayata geçirilmesidir (Moroğlu, 2018: 6). CEDAW sözleşmesi; kişilerin cinsiyetine bağlı olarak verilen hak ve özgürlüklerden eşit derecede yararlanamamasını, insan hakları konusunda

ve cinsiyete bağlı olarak yapılan tüm ayrımcılıkları ayrımcılığa maruz kalan bireylerin insan haklarının ihlali olarak kabul etmiştir. Ayrımcı içerikteki normların değiştirilmesinden ve bu ayrımcılığın ortadan kaldırılmasından, ilgili devleti sorumlu tutmuştur. CEDAW sözleşmesi ile kadınların insan hakları; kültürel, siyasi, ekonomik bütün alanlarda kabul görmüştür. (İçli, 2017: 135). Bu sözleşme, savaş, doğal afet vb. gibi konularda bile ayrımcılığın olmasına karşı çıkmakta ve bu gibi durumlarda çıkabilecek ayrımcılıkların engellenmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Arıner ve Acar, 2009: 18).

Sözleşmenin kabul edilmesinin ardından, 1981 yılında Kopenhag'ta bir zirve düzenlenmiştir. Bu zirvede 20 üyenin imzasıyla (CEDAW) yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşme ile kadının toplumsal cinsiyet eşişsizliklerine maruz kalmasını yalnızca yasalarda değil, aynı zamanda reel yaşamda da maruz kalınan durumun ortadan kaldırılması sağlanmış ve bu durum devlet sorumluluğuna atfedilmiştir (Büker, 2018: 14). Türkiye, CEDAW sözleşmesini 1985 yılında imzalamıştır. TBMM ise imzalanan bu sözleşmeyi 1986 yılında onaylamıştır (Akin, 2007: 6).

Türkiye'nin tarafı olduğu bu sözleşmenin 1985'li yıllarda Türkiye'de yansımaları görülmektedir. Türkiye'nin 1999 yılında Avrupa Birliği Helsinki Zirvesi'nde aday ülke olmasının onaylanması sonrasında, Avrupa Birliği müktesebatına uyum süreci başlamıştır. Türkiye; Anayasa, Medeni Kanun, İş Kanunu ve Ceza Kanunları maddelerinde "kadın erkek eşişliği" açısından düzenlemeler yapmıştır (Moroğlu, 2018: 18).

BM Genel Kurulu, 1999 yılında CEDAW sözleşmesine ilave olarak, CEDAW İhtiyari Protokolünü onaylamış ve diğer ülkeler için imzaya açmıştır. İhtiyari Protokol; cinsiyet ayrımcılığına uğrayanların Cedaw Komitesine başvuru yapma, şikyet etme hakkı vermektedir. Bu Protokolü 2000 yılında Türkiye imzalamış; protokol, TBMM tarafından 2002 yılında onaylanmıştır (Moroğlu, 2018: 13) Protokolün yürürlüğe girmesi ise 2003 yılında gerçekleşmiştir (Büker, 2018: 14).

1.2.2. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları

Kalıp yargılar: toplumun bir gruba karşı beklentilerini oluşturan yapılardır (Kunda, 1999: 3). Başka bir ifadeyle, toplum tarafından cinsiyetlere yüklenen görev ve sorumlulukların, her iki cins tarafından yerine getirilmesi istenmesidir. Toplumsal kalıp yargılar, kültürden kültüre dönemden döneme değişiklik göstermektedir. Cinsiyet farklılıkları, her iki cinsin toplumdaki yerini ve sınırlarını belirler (Meral, 2008: 19). İnsanlar bazı faktörlere göre örneğin, ırk, cinsiyet, meslek gibi sınıflandırılır. Bu sınıflandırmalarda var olan çeşitli özellikler göz ardı edilip, grubun tüm üyelerinin aynı özellikleri taşıdığı düşünülmektedir. Bu tarz düşünce eğilimine, kalıp yargılı düşünme denir (Franzoi, 1996'dan aktaran Dökmen, 2010: 31). Toplumsal kalıp yargılar, toplumun bir grubunun üyelerine karşı genel olarak atfedilen inançlardır. “*Kadınlar matematikten anlamaz*”, “*Sarışınlar aptaldır*”, “*Soğuk ülkenin insanı soğuk olur*” gibi yargı ifadeleri bunlardan birkaçına örnektir (Demirtaş ve Madran, 2012: 4-5). Toplumsal kalıp yargılarına göre, kadınlara ve erkeklere biçilen roller vardır. Kadına biçilen rol: söz dinleyen, uyumlu, elinden her iş gelen, karşılaştıkları sorunlara karşı sakin ve anaç olmak iken; erkeklere biçilen rol ise kendine güvenen, baskın karakterli ve iş yaşamında başarılı, para kazanan biri olmaktır. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, kadın ve erkeğin iş yaşamında belirleyici rol oynamaktadır (Meral, 2008: 19).

Toplumsal kalıp yargılarıyla kadın ve erkeğe biçilmiş olan roller; karakter özellikleri, fiziksel biçim ve çalışma hayatı açılarından karşılaştırmalı olarak aşağıda görülmektedir:

Kalıp yargılara göre kadınlardan: Karakter özellikleri bakımından “*kibar, kırılğan, duygusal, dırdırcı, dedikoducu*”, fiziksel biçim özellikleri bakımından “*zayıf, bakımlı, zarif*“, Kadınlara ev içi biçilen rollerde “*evde, eş ve/veya anne, ev işlerinden sorumlu, ailenin bakımını sağlayan*”, kadının çalışma hayatında “*Çocuk bakıcısı, hemşire, hostes, öğretmen, sekreter*” olması beklenir. Kalıp yargılara göre erkeklerden: Karakter özellikleri bakımından “*Girişken, cesur, rekabetçi, kılıbık, kaba*” fiziksel biçim özellikleri bakımından “*güçlü, bakımsız, kaba saba*” erkeklere biçilen roller “*Kamusal alanda, aileyi*

ve evi geçindiren, kural koyan/karar veren, aileyi koruyan” erkeğin çalışma hayatı “Doktor, esnaf, mühendis, pilot, tamirci, teknisyen, ustabaşı, yargıç, yönetici” olması beklenir (Tüzel vd., 2019: 8).

1.2.3. Sosyal Öğrenme Kuramı ve Sosyal Kimlik Teorisi

Sosyal öğrenme kuramının temelinde, bireylerin iyi ve kötü davranışları öğrenmesi vardır. Sosyal öğrenme kuramına göre, bireyler yardım etmenin yanında saldırgan davranmayı da öğrenirler. Bireyin sergilediği olumlu ve olumsuz davranışların tümünün, sosyal ve fiziki çevreden öğrenilmesi sonucunda oluştuğu kabul edilir. Sosyal öğrenme kuramına göre, çevre şartları ve insan davranışları arasında bağlantı vardır. İnsan davranışlarının çevre üzerinde değiştirme etkisi olduğu gibi, çevre şartlarının da insan davranışlarını değiştirme etkisi vardır (Aşkın, 1986: 151). Diğer bir ifadeyle sosyal öğrenme, bireyin içerisinde bulunduğu sosyal ortamlarda etkileşim sonucunda etkilenmesi ve davranışlarının değişiklik göstermesidir (Bandura, 1977: 5).

Sosyal öğrenme, pekiştirme ve modelden öğrenme yolu ile gerçekleşmektedir. Sosyal öğrenme kuramına göre, bireyin değişimi üzerinde sosyal pekiştiriciler önemli yere sahiptir. Bireyin içerisinde bulunduğu grup/ortamdaki diğer bireyleri izleyip model alması, modelden öğrenme biçimidir. Modelden öğrenme biçimine örnek verecek olursak: Bandru ve Wlaters’ın bu konudaki düşüncesine göre, bir çocuğun saldırgan olup olmama durumunu, anne ve babanın aile içerisinde davranışları şekillendirmektedir (Aşkın, 1986, 151-152).

Sosyal kimlik kuramı, 1970’li yıllarda Henri Tajfel ve Jonh Turner tarafından geliştirilen sosyal psikoloji kuramıdır. Bu kuram “grup üyeliğini, grup süreçlerini ve grup ilişkilerini” ele almaktadır (Brehm ve Kassin, 1963: 103). Sosyal kimlik kuramına göre sosyal kimlik, bireyin bir grubun üyesi olması ve gruba aidiyet algısının oluşması ile birlikte ileri gelen süreçte bireylerin kendilerini grup üyelikleri açısından tanımlamaları ve grubun kendilerine has tipik özelliklerini taşımalarıdır (Van Knippenberg, 2000: 358). Diğer bir ifadeyle sosyal kimlik; bireylerin üyesi olduğu gruba olan aidiyeti, grubu

benimsemesi ve gruba değer yüklemesi sonucunda, bireysel benlikten ayrı yeni sosyal benliğin (sosyal kimlik) oluşması ve oluşan sosyal benliğin özelliklerini benimsemesidir (Seyyar, 2004: 687). Birey, yesi olduğu grupların ve toplumun içerisinde grup davranışı olan bir sosyal kimlik kazanır (Harris vd., 2012: 651).

Sosyal kimliğin oluşumu, Tajfel ve Turner tarafından 3 varsayım ile açıklanmıştır. İlk varsayım: bireyler, pozitif olan bir sosyal kimliğe sahip olmak isterler ve bunun için olumlu bir kimlik kavramı oluşturabilmek, kimliğin saygısını koruyabilmek ve arttırabilmek için gayret ederler. İkinci varsayım: bireyin içerisinde bulunduğu sosyal grupların, bireyin üzerinde pozitif veya negatif etkileri olabilir. Dolayısıyla sosyal kimlik, bir kişinin sosyal kimliğine katkıda bulunan grupların değerlendirmelerine göre olumlu veya olumsuz olabilir. Sosyal gruplar yelikleri, pozitif veya negatif değerli çağrışımlarla ilişkilendirilir. Dolayısıyla sosyal kimlik, bir kişinin sosyal kimliğine katkıda bulunan grupların değerlendirmelerine göre olumlu veya olumsuz olabilir. nc varsayım: Bir kişi kendi grubunu sosyal karşılaştırmalar yoluyla değerlendirerek diğer gruplara atıfta bulunur. İç grup (ait olunan grup) ve dış grup arasındaki pozitif tutumlu karşılaştırmalar, benlik saygısına katkıda bulunan olumlu bir grup kimliğin oluşmasını sağlar. (Tajfel ve Turner, 1979: 40).

1.3. Kadın ve İşgücü Kuramları

Bu kısımda; kadın ve işgücü kuramı olan ikili rol kuramı, insan sermaye kuramı, işgücü piyasa bölümlenmesi, yedek işgücü olarak kadın ve feminist yaklaşım ele alınmıştır.

1.3.1. İkili Rol Kuramı

İkili rol kuramı ilk kez Peter Doeringer, Michael Piore ve diğerleri tarafından ortaya atılmıştır (Marshall, 2005: 189). Bu kuram, çalışan kadınların işgücü piyasasındaki yerini zmllemek için ortaya koyulan ilk kuram olmuştur. Kadının alışma yaşamına

katılmasından önce, toplum tarafından biçilen annelik rolü ve ev içi sorumlulukları olmuştur. Kadının çalışma hayatına katılmasıyla birlikte, ev içi sorumluluklarının yanı sıra çalışma yaşamındaki sorumluluklarda eklenmiştir. İkili rol kuramı, kadının ev içi ve çalışma yaşamındaki roller arasında arası da denge kurmaya çalışan ve bu iki rolün çatışma yaşamadan bir arada nasıl olabileceğini inceleyen yaklaşımdır. İkili rol kuramına göre, kadının ev içi ve çalışma yaşamındaki rollerinin sorunsuz biçimde birlikte devam edebilmesi için kadının ev içi rolünü birincil rol, çalışma yaşamındaki rolünü ikincil rol olarak kabullenmesiyle olacağı ön görülmüştür (Eyuboğlu, 1999: 20-21).

1.3.2. İnsan Sermaye Kuramı

S. Kunznets ve M. Friedman, ilk kez ekonomik gelişmede insan faktörünün önemini açıklamak için insan sermaye düşüncesini ortaya atmışlardır. Fakat bu düşünce, T.W. Schultz tarafından kuram haline getirilmiştir (Öztürk, 2005: 28). İnsan sermaye kuramı, kadını çalışma yaşamına giriş ve yükselme aşamalarında olumsuz bir çerçevede görmüştür. İnsan sermaye kuramı tarafından kadınların olumsuz çerçevede görülme sebepleri: eğitim seviyesinin, iş deneyiminin ve yeteneklerinin yetersiz olması, doğum izni ve çocuk bakımı için işten ayrılma gibi niteliklerdir (Eyuboğlu, 1999: 21). Bir bireyin yönetici olabilmesi için çalışma yaşamında deneyiminin ve eğitim seviyesinin yeterli düzeyde olması gerekmektedir. Bireyin yönetici olabilmek için, çalışma alanında temel olarak gerekli olan çalışma alanında deneyim ve yeterli düzeyde eğitim seviyesine ek olarak yöneticilik görevi için bazı özel nitelikleri de taşıması gerekmektedir. İnsan sermaye kuramı tüm bu bağlamda, kadınları yöneticilik için gerekli olan özellikleri taşıyamamasından dolayı olumsuz çerçevede değerlendirmektedir (Acuner ve Sallan, 1993: 78). Diğer bir ifadeyle kadınları evlenme, aile kurma, çocuk bakma gibi sorumluluklarının sebep olduğu çalışma hayatındaki kesintiler nedeniyle, kadınların erkeklerden daha az tecrübe elde etmeleriyle açıklamaktadır (Blau ve Kahn, 2000: 77).

1.3.3. İşgücü Piyasa Bölümlenmesi

İşgücü pazarı, köktenci geçim bilimcilere göre ayrımlaştırılmış ve bu ayrımlaştırma sonucu yaygın olarak ikili işgücü görüşü benimsenmiştir. Birincil ve ikincil işgücü piyasalar; çalışma şartları, ücret farklılıkları, terfi olanakları, pazar ve işin devinimi çer

Birincil işgücü piyasasında, genellikle yapılan işler uzmanlık gerektirirken, ücretleri yüksek, terfi olanakları fazla ve dikey devinim ihtimalide (oranı) yüksektir (Eyüboğlu, 1999: 21). İkincil işgücü piyasasında; yapılan işler genel olarak nitelik gerektirmez, ücretler düşük, terfi olanakları sınırlı, iş güvencesi yok denecek kadar az olmaktadır (Blackburn ve Mann, 1979: 10-11). Çalışma yaşamında kadınlar genel olarak ikincil işgücü pazarında yer almaktadırlar. Kadınların ikincil işgücü piyasasında yer almasının nedeni; eğitime olan ilgisizliği, toplumsal statüsü, tutumlu olmayışları ve dayanışma noktasında eksikliklerinde kaynaklandığı düşünülmektedir (Eyüboğlu, 1999: 21).

1.3.4. Yedek İşgücü Olarak Kadın

Yedek işgücü olarak kadın yaklaşımına göre, kapitalist sistem ekonomik dalgalanma zamanında, kendi varlığını korumak ve sürdürmek için kadınlara gizli işgücü görevini yüklemektedir (Altındal, 1991: 256). Kadınların çalışma yaşamında düşük ücretle çalışmaları, istihdam için hazır beklemeleri ve kolay bir biçimde çalışma yaşamına dahil edilip çıkarılması gibi nedenlerle çalışma yaşamında kadına olan talep yükselmektedir (Ecevit, 1997: 97).

1.3.5. Feminist Yaklaşım

19. yüzyıldan başlayarak şekillenen feminizm kavramı toplumsal baskı ve çeşitli kısıtlamalara maruz kalan kadınların yaşamış oldukları haksızlıkları ortadan kaldırmak amacıyla verilen çaba ve direnişi ifade etmektedir (Berktay, 2011: 2). Diğer bir ifadeyle feminizm, toplumun ikincil kısmına atılan kadınların kurtuluş hareketi olarak bilinir.

Toplumsal yapı içerisinde kadın ve erkekler arasındaki cinsiyet eşitsizliklerine karşı kadınların hak arama savaşıdır (Arat, 1991: 12). Feminizm hareketi, toplumsal iş bölümünde devlet eliyle kamusal alanda erkeklere yönetim, idare gibi sorumluluklar verilirken kadınların ücretsiz bir şekilde evin tüm sorumluluklarını üstlenmesine ve bir köle olarak görülmesine karşı bir eşitlik arayışıdır (Watkınsi vd., 1996: 5). Feminizmin ana odak noktası, cinsiyetler arası farklılıklardır. Cinsiyetler arasında oluşan bu farklılıklar geleneksel siyasi ideolojiler ile oluşmakta ve desteklenmektedir (Arat, 1991: 12).

Feminist hareketin bir de reformist yanı vardır. Reformist yanı; kadın-erkek eşitliği için toplumsal, siyasi, hukuki tüm alanlarda yeni düzenlemelerle iyileştirmelerin yapılmasını kapsamaktadır (Koray, 1995: 6). Feminist düşünce, kadın ve erkeklerin eşit olmadığını anlamış ve kadınlara eşitlik sağlamak için cinsiyete bağlı olarak gerekli değişimlerin yapılmasını savunmuştur (Atan, 2015: 6).

Feminist hareketin ele aldığı bir diğer konu, siyasi etkinlik alanında kadının konumu olmuştur. Siyasetin erkek işi olarak algılanması kadının bu alandan soyutlanmasına sebep olmuştur. Kadınlar “*cinsiyet ayrımı*” nedeniyle en çok siyasi alanda geri planda kalmışlardır (Koray, 1995: 6).

Tarihsel Olarak Feminizm

1832 yılından sonra Fransızcaya girmiş olan “*Feminizm*” sözcüğü, Robert sözlüğünde “*kadınların toplum içindeki rolünü ve haklarını genişletmeyi öngören bir doktrin*” olarak betimlenmektedir (Robert sözlüğünden aktaran; Michel, 1993: 6).

Feminist düşünceler, kökenleri bakımından eski Yunan ve Çin Medeniyetlerine kadar dayanır. Ancak Feminizmin kavramsal olarak ortaya çıkışı 19. Yüzyılda gerçekleşmiştir. Kadınlar konusunda İtalya’da 1405 yılında “Hanımefendiler Şehrin Kitabı” yazılmıştır. Bu kitap, kadınların eğitim ve siyasi etki haklarını ele almış ve kadınların bu konulardaki haklarını savunmuştur. 18.Yüzyılda gerçekleşen Fransız

Devriminden sonra Mary Wollstonecraft tarafından ele alınan “Kadın hakları Savunması”, modern anlamda ilk feminizm metni olmuştur. 19. yüzyılın ortalarına gelindiğinde kadın hakları konusunda hareketlenmeler yaşanmıştır (Heywood, 2013: 5).

19. yüzyılın ikinci yarısında, 1872 yılına gelindiği zaman “Kadın Hakları” akımı oluşmaya başlamıştır. Fransız Alexander Dumas bu akımı betimlemek için feminizm terimini kullanmıştır. Feminizm geçmişten günümüze kadar “*Ahlaksal, dinsel, toplumsal, siyasal, hukuksal ve eğitsel tüm insan haklarından kadınların da erkeklerle eşit ölçüde yararlanmalarını, yani bire bir eşitliği güvence altına alacak dünya çapında bir kültürel akım*” olmuştur. (Arat, 1991: 21).

1872 yılında yaşanan Fransız Devrimi ile birlikte kadın hakları konusunda değişim ve gelişimler ilk kez somut halde oluşmuştur. “*İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*” yayınlanmasıyla kadın haklarında ilerleme yaşanmış, kişi hak ve özgürlükleri yasal olarak güvence altına alınmıştır (Çakır, 2011: 55).

Feminist hareketin tarihsel süreç içerisinde geçirmiş olduğu evreler hakkında farklı görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlerden bazıları feminist dalgaları birinci ve ikinci dalga olarak ayırırken, bazıları ise üçüncü ve dördüncü dalga biçiminde ayırmaktadır. Genel olarak feminist hareketin, tarihsel süreçte üç dalgaya ayrılmış olduğu kabul edilmektedir. 19.yüzyıldan başlayan ve 21. Yüzyıla kadar devam eden üç süreç sırasıyla I. Feminist Dalga, II. Feminist Dalga ve son olarak III. Feminist Dalga olarak adlandırılmıştır (Taş, 2016: 166). Bu üç feminist dalganın kendi dönemlerinin getirmiş olduğu değişiklikler olmasına rağmen hepsi ortak bir amaca hizmet etmektedirler (Arkan, Feminizm Tarihine Bakış: 1. 2. ve 3. Dalga Feminizm, 2019).

Feminizm Dalga Harekatı

Bu kısımda; üç aşamada gerçekleşen feminist dalga hareketi sırasıyla birinci, ikinci ve üçüncü feminist dalga olarak ele alınmış ve incelenmiştir.

Birinci Feminist Dalga

Genel olarak birinci feminist dalga hareketinin öncelikli hedefi: yaşamın sosyal, siyasi ve ekonomi gibi bütün alanlarında hâkim gücü olan eril otoriteye karşı kadınların eşitliğini savunmasıdır (Küçük ve Akpınar, 2015: 125).

Birinci feminist dalga hareketinin 19. Yüzyılın sonu, 20. Yüzyılın başlarında etkisi görülmektedir. Bu dönemde Wollstonecraft tarafından yazılan “*Kadın Hakları Savunma*” eserinde belirtilen talepler göz önüne alınmış ve buna göre inşa edilmiştir. Eserde talep edilen haklar; kadının eğitim alması, siyasi alanda seçim hakkı kazanması ve kadınlara verilmesi istenen mülkiyet konularını içermektedir (Taş, 2016: 167). Bu dönemde birinci dalga feminist savunucular eserde, talep edilen siyasi alanda, seçme hakkını elde etmek için mücadele etmişlerdir. Kadınların seçme hakkını elde etmeyi istemelerinin nedeni, bu haklara da elde edildiğinde diğer tüm haklara da sahip olabilecekleri düşüncesidir (Heywood, 2016: 5).

Bu dönemde düzenlenmesi talep edilen diğer konulara bakacak olursak: çalışma yaşamında cinsiyet ayrımının yapılmaması, kadın ve erkeklerin eşit pozisyonlarda çalıştıkları işlerde “eşit işe eşit ücret” verilmesi, cinsel anlamda sömürüye maruz kalma durumunun ortadan kaldırılması gibi konular karşımıza çıkmaktadır (Karadağ, 2012: 93).

Birinci feminist dalga döneminde; Amerikan Bağımsızlık Bildirgesi’ni temel alan ve kadınlar için öncelikli olarak seçme ve seçilme, mülkiyet edinme ve evlilik konularında hak almalarını isteyen “*Seneca Falls Bildirgesi*”nin kabul edilmesi karar verilmiştir (Küçük ve Akpınar, 2015: 125). “*Seneca Falls Bildirgesi*” bildirisinin kabul edilmesi: birinci feminist dalga döneminde kadınların, talepleri doğrultusunda mücadele vermeleri sonucunda kazanılmış olan bir başarıdır.

Birinci feminist dalga döneminde seçme hakkı talebi karşılık görmüş, 20 ülke siyasi alanda kadınlara seçme hakkı tanımıştır. Bu dönemde eserde talep edilen iki konu üzerine seçme seçilme hakkı ve aile hukuku kapsamındaki mülkiyet hakkı ile ilişkili maddelerde yasal düzenlemeler yapılmıştır. Eserde talep edilen diğer bir konu olan eğitim

hakkı için de düzenlemeler yapılmış ve kadınlara eğitim hakkı tanınmıştır. Çalışma hayatında kadınlar özel sektör dışında kamusal alanda da yer almaya başlamıştır (Karadağ, 2012: 93).

Birinci feminist dalga döneminde odaklanılan konu: kadın haklarının yasal yollarla koruma altına alınması olmuştur (Karadağ, 2012: 93). Bu dönemde kadın hakları konusunda yasal düzenlemeler ile ilerlemeler elde edilmiş olsa da sosyal yaşam içerisinde kadın erkek eşitliğini sağlamada zayıf kalmıştır (Özdoğru, 2018).

İkinci Feminist Dalga

Carol Hanish tarafından söylenen “Kişisel olan politiktir” sözü 2. Feminist dalga döneminin en çok öne çıkan sloganlarından biri olmuştur (Kolay, 2015: 8). Simone de Beauvoir’e ait “kadın doğulmaz, kadın olunur” görüşünden yola çıkılarak oluşturulan kadın-erkek her iki cinsin birbirinden farklı oldukları düşüncesi, ikinci feminist dalga dönemini şekillendirmiştir (Kılıç, 1998: 359).

1960’lı yıllarının sonlarına doğru ikinci feminist dalga hız kazanmıştır. Birinci dönem feminist hareketinde verilen mücadele sonucunda kadın hakları yasa ile güvence altına alınmıştır (Kolay, 2015: 8). Fakat ikinci feminist dalga savunucuları, bu dönemde sosyal, siyasi, ekonomik alanlarda yapılan kısıtlamalarla oluşturulan eşitsizlikleri kadınların geri plana atılmasının ana nedeni olarak görmemiş (Kılıç, 1998: 359); kadınların yaşam pratiklerinde erkeklerden farklı olduklarını düşünmüşlerdir (Kolay, 2015: 8). Bu nedenle bu dönemde, cinsiyete dayalı olarak yapılan iş bölüşümünde dönüşüm istemişlerdir. Bu dönüşümün yalnızca kamusal alanlarda değil aynı zamanda özel alanlarda da olmasını istemişlerdir. Bu dönemde kadınlar, karşı cinse muhalefet yapmak için hemcinsleriyle birlik olmuşlardır (Atan, 2015: 6).

Üçüncü Feminist Dalga

1990'lı yılların ilk yarısında başlayan üçüncü feminist dalga, kendinden önceki ikinci feminist dalga ile benzer özellikler taşımasının yanı sıra bazı yönleriyle ayrılmıştır. İkinci feminist dalga döneminde mutlak eşitlik istemi bu dönemde farklı açıdan ele alınmış ve farklılıkların ele alınmasının önemli olduğu düşünülmüştür. Üçüncü feminist dalga döneminde ayrımcılıktan kaçınılmış, ırk ve cinsel yönelimleri sebebiyle bir takım sorunlarla karşı karşıya kalan kadınlar da ele alınmıştır (Arkan, Feminizm Tarihine Bakış: 1. 2. ve 3. Dalga Feminizm, 2019). Diğer bir deyişle üçüncü feminist dalga döneminde ikinci feminist dalga dönemine göre farklılık görülmemesinin sebebi: birinci ve ikinci feminist dalga dönemlerinde cinsiyet ayrımı üzerine odaklanması, kadınların sınıf farklılıkları ve ırk ayrımı konularının ele alınmasıdır (Walters, 2009: 162). Bu dönemde vurgulanmak istenen nokta, tüm kadınların maruz kaldıkları ezilme biçimlerinin aynı olmadığıdır. Bunun için üçüncü feminist dalga döneminde kadınlar arasındaki farklılıklar ön plana çıkarılmaya başlanmıştır. Kadınların yaşadığı toplumun getirmiş olduğu gelenekler, etnik kimlik ve toplum içerisinde ait olduğu sınıf kadınlar arasında bir takım farklılıklara sebep olur. Bu dönemde farklılıkların ön plana çıkmasıyla feministler, kadınlar arasındaki farklılıkların görüldüğünün ve bu farklılıkların türüne göre politika oluşturulmasının önemini vurgulamaktadırlar (Kolay, 2015: 10).

Feminizm Türleri

Bu kısımda feminizm türleri; klasik feminizm ve yeni dönem feminizm olarak iki bölümde ele alınıp incelenmiştir.

Klasik Feminizm Yaklaşımları

Klasik feminizm yaklaşımları: liberal feminizm, sosyalist feminizm, marksist feminizm, kültürel feminizm ve ekolojik feminizmi kapsar. Klasik feminizm yaklaşımları aşağıda sırasıyla ele alınmıştır.

1792 yılında yazmış olduğu “*A Vindication of the Rights of Women*” kitabıyla birinci feminizm dalga hareketinin temellerini oluşturan Mary Wollstonecraft, Liberal feministlerin öncüsü ve en bilinen ismi olmuştur (Ecevit, 2011: 13). Liberal feministler; kamusal alan, özel alan ve kar amacı olmayan kurumlarda kadınlara karşı yapılan cinsiyetçiliğe ve ayrımcılıklara karşı mücadele etmişlerdir. Cinsiyetçiliğe ve ayrımcılıklara maruz kalan kadınlar için eşitlik sağlamak ve onları korumak istemektedirler. Liberal feministler amaçları doğrultusunda yasal ve diğere tüm demokratik alternatifleri kullanarak güçlerini göstermek için çabalamışlardır (Giddens, 2008: 517).

Sosyalist feminizm, kadının maruz kaldığı sorunların sınıfsal farklılıklardan kaynaklandığı düşüncesini savunan Marksist feminist kuram ile bedeni ve cinselliği nedeniyle maruz kaldığı sorunları ele alan radikal feminist kuramının birleşmesidir. Sosyalist feminizm kuramında kadının maruz kaldığı sorunlar iki açıdan ele alınmıştır: birincisi sınıfsal farklılıklar, ikincisi cinsiyet ve cinsellik (İlter, 2014: 18).

Kapitalizmin gelişmesiyle birlikte kadının maruz kaldığı sorunlar da aynı ölçekte büyüme göstermektedir. Kapitalist sistemin temelinde toplumsal cinsiyet ayrımı yatmaktadır. Cinsiyet ayrımında kadın ikincil konumdadır (Pelizzon, 2009: 33). Buna bağlı olarak sosyal feministler eşitsizliğe sebep olan kapitalizmi ortadan kaldırmayı hedeflemişlerdir (Giddens, 2008: 518).

Marksist feminizm, liberal feminizm ve sosyalist feminizm ile kadınların temel olarak sahip olması gereken hakların verilmesi noktasında aynı şeyleri savunmuş olmalarına karşın ayrıştıkları noktalar da olmuştur. Marksist feminizm; liberal feminizm ve sosyalist feminizmin göz ardı etmiş olduğu kadınların sınıfsal farklılıklarının önemli olduğunu savunmuş ve bu konuyu ele almıştır (İlter, 2014: 20). Sınıfsal farklılıkların kadınların maruz kaldıkları sorunların boyutlarını değiştirdiğini savunmuşlardır. Örnek olarak üst sınıf üyesi bir kadının karşılaştığı sorunlar karşısında kendisini koruyabildiğini fakat alt sınıf üyesi bir kadının aynı sorun karşısında çaresiz kaldığını belirtmişlerdir (Atan, 2015: 7).

Frederic Engel, kadınların çalışma hayatından dışlanmasının ve ev içi işler ile sınırlandırılmasının devam ettiği sürece, eşitsizliğin ortadan kalkmayacağını ifade etmiştir. Engel'e göre kadınların çalışma hayatına katılması ve üretime katkı sağlamasıyla kadın-erkek arasında olan eşitsizlik ortadan kalkacak ve eşit olacaktır. Bu fikri savunmasının nedeni: kadın-erkek arasındaki çatışmanın ana nedeninin özel mülkiyet olduğunu düşünmesidir. Eğer çatışmanın ortadan kalkması ve bu konuda uzlaşma sağlanması isteniyorsa bunun ancak özel mülkiyetin ortadan kaldırılmasıyla olacağını savunmuştur (Delmar, 1998: 120-121).

Kültürel feminist savunucuları, toplumsal cinsiyet ayrımının yapılmasının ve kadının ikincil plana atılmasının yaşanılan toplumun kültürel yapısından kaynaklandığını savunmuştur. Kültürel feministler; kültürün, kadını toplum içinde neden ikincil insan vasfında konumlandığını ele almışlardır (Aktaş, 2013: 65).

Kadınlara ilişkin tanımlamalar ve sınırlamalar toplumsal çevrenin bir çıktısıdır. Kadınlara ilişkin kültürel değerlerin hâkim olduğu alanlar, özel alanı ve kamusal alanı kapsamaktadır. Eğer ki toplumsal çevrenin kadın ve erkek için belirlenen rollerde etkisi varsa kadın ve erkeğe biçilen roller değişebilir. Kültürel feminizmin amacı: kültürün ataerkil yapısına ilave olarak anaerkil yapıyı da kabul ettirmek ve kültürün cinsiyetsizleştirilmesini sağlamaktır (Donovan, 1992: 70).

Eko feminist kavramı, 1974 yılında yayımlanmış olan "*La feminisme ou Mort*" kitabının yazarı Françoise d'Eaubonne tarafından ilk kez bu kitapta ortaya atılmıştır. Kitapta "*Kadınlara yönelik baskı ve doğaya yönelik baskı arasında bağlantı kurulmuş, hem kadın hem de doğanın özgürlüğünün beraber olacağı iddia edilmiştir*" (Tong, 2006: 432).

Eko feministler, doğa ve kadının ezilmesi arasında çok sıkı bağlar kurar. Bu kavramlar arasındaki bağların anlaşılmasının ve yapılacak her türlü girişimin mecburiyetini ifade eder. Ekolojik feministlerin görüşlerinde, ekolojik alanda oluşan sorunlara karşı bulunan çözümler feminist bir bakış açısı içerir (Feryy, 2000: 161).

Yeni Dönem Feminizm Yaklaşımları

Yeni dönem feminizm yaklaşımları; radikal feminizm, İslami feminizm ve post-modern feminizmi kapsar. Yeni dönem feminizm yaklaşımları aşağıda sırasıyla ele alınmıştır.

Radikal feministler, kadın erkek arasındaki çatışmanın temel nedeni olarak cinsiyet konusunu ele almaktadır. Kadının geri plana atılması ve bir takım zorluklara maruz kalması, cinsiyet ayrımcılıklarının toplumsal olarak normlaşmasıdır. Bu durumun ortaya çıkma sebebi olarak ataerkil yapıda bir toplum olmasına bağlamaktadırlar (Demir, 1997'den aktaran Aktaş, 2013: 63).

Radikal feministler, erkek-kadın arasında cinsiyet temelli belirlenmiş rol ve görevlerin ortadan kalkmasını amaçlamaktadırlar. Kadınların ataerkil dünyaya entegre olmasının bir gereklilik olmadığını savunurlar (Bonnie, 1973: 239).

İslami feministler, İslam dininin kadınlara haklar tanıdığını ve o güne kadar kadınlara verilmeyen hakların İslam diniyle verildiğini savunmaktadırlar. İslam dini, kadınlara haklar tanımış ve cinsler arasında birbirini destekleyen bir ortam oluşturmuştur. İslami feminizm, İslam dininin kadınlara haklar vermesiyle ve dostane ortam sunmasıyla cinslerin yabancılaşmasına engel olmaya çalışarak cinsler arasında barış huzur ortamını isteyen bir harekettir (Merçil, 2009: 114).

İslami feminizm öncelikli olarak Kuran-ı Kerimi ve dini metinleri kaynak olarak almıştır. Kadınların din ve gelenekler sonucunda içine düştüğü durumu eleştirmiş, toplumsal cinsiyet konusunda eşitliği savunmuş, dinin ve geleneklerin ataerkil yapısını sorgulamıştır (Güç, 2008: 270-271).

Post-modern feministler, cinsiyet kimliğinin getirdiği kaçınılmaz ayrımcılığını biyolojik nedenlerle değil toplumsal olarak üretildiğini savunmuştur. Post modern feministlere göre cinsiyet, doğal; toplumsal cinsiyet ise yapaydır (Ecevit, 2011: 22-23).

Post-modern feministler kadının kendisine biçilen ikincil rolünden kurtulamadığını ifade etmişler, cinsler arasında karmaşa yaratmayacak söylemler ortaya koymaya çabalamışlardır. Kadın temelli bir düşünceyle, politik ve toplumsal yapıya karşı eleştirilerde bulunmuşlar ve kadını destekleyen yaklaşımlar göstermişlerdir (Yüksel, 2001: 111).



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNETİCİ KONUMUNDA KADIN

2.1. Yöneticilik ve Kadın

Bu bölümde, çalışma hayatında ve siyasi alanda yönetici kadın konuları ele alınmıştır.

2.1.1. Çalışma Hayatında Yönetici Kadın

Cinsiyetlere biçilen rollerin, doğal bir dayanağı olmayan (medya, okul vb. örgütler tarafından) toplumsal yapının gerekliliklerine göre şekillendiklerinden dolayı “yapay” oldukları 1970’li yıllardan beri ileri sürülmektedir. Diğer bir deyişle kadınlara sınırlılıklar çizilmesi ve baskı altında olmaları doğanın bir sonucu değildir. Tüm bunlar insan eylemleri sonucu oluşmuştur (Connel, 1998: 11).

Cinsiyet rolleri, bireyleri sınırlandırmaktaydı. Buna örnek olarak kadınların çeşitli alanlarda farklı rollerde yer almasına rağmen yönetim kademelerinde yeterince yer alamamaları gösterilebilir. Yönetim kademelerinde yer alan kadınların sayısı oldukça azdır. Bu konuda çalışmalar yapılmış ve yönetim kademelerine ulaşma sürecinde kadınları zorlukların beklediği ortaya konulmuştur (Çakınberk, 2011: 237).

Kadınlar, geçmiş dönemlerdeki sınırlandırmalara maruz kalmaları sonucu elde etmiş oldukları deneyimlere dayanarak kendilerini koşullandırmışlardır. Bu yüzden liderlik etme sürecinde yer almayarak pasif konumda kalmanın ve izlemenin daha güvenli olduğu kanısına varmışlardır. Kadınlara zaman içerisinde pasif kalma ve izleme benimsetilirken, erkeklere ise yaşamlarının ilk dönemlerinden itibaren liderlerin toplum için gerekli olduğu ve hatta ihtiyaç olduğu öğretilmiştir (Palmer & Hyman, 1993: 150).

Türkiye Cumhuriyeti'nde, Atatürk inkılapları ile birçok alanda yenilikler yapılmıştır. Yapılan bu yeniliklerden birisi: kadınlara, erkeklerle tüm alanlarda verilen eşitlik hakkıdır. Kadınlara verilen haklara rağmen kadınlar, bazı konularda geri planda kalmışlardır. Kadınlar çalışma hayatında yönetim kademelerine çıkamamış ve kendileri için uygun görülen öğretmenlik, hemşirelik, memurluk gibi alanlarda yer almışlardır (Doğramacı, 1993: 4).

Tablo 1.

Cinsiyete göre yönetici pozisyonundaki bireylerin oranı, 2012-2017

Yıl Year	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female
2012	100,0	85,6	14,4
2013	100,0	83,4	16,6
2014	100,0	84,5	15,5
2015	100,0	85,6	14,4
2016	100,0	83,3	16,7
2017	100,0	82,7	17,3

2.1.2. Siyasi Alanda Yönetici Kadın

Günümüzde siyasi alanda kadınların az yer alma sorunu hala gündemimizde yer almaktadır. Kadınlar yaşamın her alanında sorun yaşamakta ve yeterince yer almamaktadırlar. Bu alanların içerisinde siyasi alan da bulunmaktadır. Yapılan araştırmaların istatistik sonuçlarına göre tüm dünyada kadınların siyasi alanda temsil oranları oldukça düşüktür. Kadının siyasi temsil oranlarına bölgesel olarak bakıldığında 2015 yılı verilerine göre %41.5 temsil oranıyla ilk sırada İskandinav ülkeleri, %16.1 Arap ülkeleri ve %15.7 temsil oranıyla Pasifik ülkeleri son sıralarda yer alır. Türkiye'nin

içerisinde bulunduğu bölge Asya bölgesidir, ortalama %18.4 kadın temsil oranı vardır. (Demir, 2015: 35-47).

Türkiye özelinde ele alındığında kadınların siyasi hayatta var olma çabası çok eskilere dayanmaktadır. Ancak kadınlar, 1935 yılına gelindiği zaman ilk kez mecliste 18 kadın ile temsil edilmiştir. Kadınların mecliste temsil edilen yüzdelik payına bakıldığında yüzde 4,5'ni oluşturmuştur. Bundan sonraki süreçte kadınların oy kullanma ve seçime katılma oranları da düşmüştür. Nitekim 2007 yılına kadarki süreçte %1'in altına dahi düştüğü dönemler olmuştur. 2007 yılına gelindiği zaman %9.1 temsil oranıyla yükselme gösterdiği kaydedilmiştir. 2011 yılına gelindiği zaman %14.2 temsil oranı, dönemin rekorunu kırmıştır (Çaha vd., 2014: 36). TÜİK verilerine göre, 2011 yılından sonraki süreçte en yüksek temsil oranı 2019 yılında %17,3 temsil oranı olmuştur (TÜİK, 2021)

Tablo 2

Cinsiyete göre Meclisteki temsil oranı, 1935-2019

Yıl Year	Toplam milletvekili sayısı Total number of representative	Erkek Male	Temsil oranı Proportion of representation (%)	Kadın Female	Temsil oranı Proportion of representation (%)
1935	399	381	95,5	18	4,5
1939	429	413	96,3	16	3,7
1943	455	439	96,5	16	3,5
1946	465	456	98,1	9	1,9
1950	487	484	99,4	3	0,6
1954	541	537	99,3	4	0,7
1957	610	602	98,7	8	1,3
1961	450	447	99,3	3	0,7
1965	450	442	98,2	8	1,8
1969	450	445	98,9	5	1,1
1973	450	444	98,7	6	1,3
1977	450	446	99,1	4	0,9
1983	399	387	97,0	12	3,0
1987	450	444	98,7	6	1,3
1991	450	442	98,2	8	1,8
1995	550	537	97,6	13	2,4
1999	550	527	95,8	23	4,2
2002	550	526	95,6	24	4,4
2007	550	500	90,9	50	9,1
2011	550	471	85,6	79	14,4
2012	548	469	85,6	79	14,4
2013	548	469	85,6	79	14,4
2014	535	458	85,6	77	14,4
2015	550	469	85,3	81	14,7
2016	550	469	85,3	81	14,7
2017	539	464	86,1	75	13,9
2018	600	496	82,7	104	17,3
2019	589	487	82,7	102	17,3

2018 yılından itibaren her yıl 8 Mart tarihinde yayınlanan “8 Mart Temsilde Kadın-Erkek Eşitliği Karnesi”nde, 2019 yılı sonuçlarına göre bakanlıkta görevli 2 kadın bakan ve sadece 5 bakan yardımcısı, 81 il kapsamında 1 vali kadın olduğu açıklanmıştır (Kadın Adayları Destekleme Derneği, 8 Mart Temsilde Kadın Erkek Eşitliği Karnesi, 2021).

Kadınların gelişmiş demokrasilerde yerel temsil oranı daha yüksektir. Kadının eş ve anne olma rolünü bozmadan devam ettirebilmesi ve kamusal alanda rollerinde de başarılı olması bakımından yerel meclisler, kadınların siyaset yapabilmeleri için daha uygun bir alandır. Ancak Türkiye’deki yerel temsil oranında kadınların temsil oranının düşük olduğu görülmektedir (Çaha vd., 2014: 39). 3 Mart 2019 yerel seçim sonuçlarına göre 22 kadın; belediye başkanı olarak seçilmiştir, bu sayı %1.5’e tekabül etmektedir (Kadın Adayları Destekleme Derneği, 8 Mart Temsilde Kadın Erkek Eşitliği Karnesi, 2021). Kadınların genel mecliste ve yerel meclislerde temsil oranlarının düşük olmasının çeşitli nedenleri vardır. Bunlardan bazıları: kadınların siyasete olan ilgisizliği, annelik rolleri ve ataerkil toplum yapısıdır (Çaha vd., 2014: 40).

3.2. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar

Bu başlıkta kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı eşitsizlikler ve sorunlar ele alınmıştır.

3.2.1. Eğitimde ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Tüm Dünyada kadınlar, eğitim fırsatlarından erkeklere göre daha az düzeyde yararlanabilmişlerdir. Kadınların eğitim fırsatlarından yeterince yararlanamaması, çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların artmasına neden olmaktadır (Eyuboğlu, 1999: 31). İnsan Sermaye Kuramına göre kadınların eğitim seviyesinin düşük olması, kadınların çalışma yaşamında sorunlarla karşılaşmasının temel nedenlerinden birisidir (Acuner ve Sallan, 1993: 78). Mesleki eğitimde eşitsizlik: Çalışma yaşamında kadınların, mesleki

eğitim gerektiren işlere girmek için gerekli eğitimlerden mahrum bırakılmalarıdır (Eyuboğlu, 1999: 27-31).

3.2.2. İş Bulma ve Yükselmede Eşitsizlik

İş bulma konusunda kadınların zorluk çekmelerinin nedeni, çalışma yaşamında işverenlerin, erkek çalışanlara öncelik vermesi ve kadın çalışanları işe alma konusunda gönülsüz davranmalarıdır. İşverenlerin kadın çalışanları işe alma konusunda gönülsüzlüğü; hamilelik durumunda ortaya çıkan doğum izni, ücretsiz izin gibi çeşitli sosyal hakları istemelerinden kaynaklanmaktadır. Kadınların iş yaşamında sosyal haklarını istemelerinin dışında iş bulmada zorluk yaşamasının diğer nedeni, bazı iş pozisyonların “kadın işi” ve “erkek işi” olarak belirlenmesinden kaynaklanmaktadır (Eyuboğlu, 1999: 31-32). Kadın işi olarak belirlenen işler genel olarak düşük statülü, erkek işi olarak belirlenen işler üst düzey işlerden oluşmaktadır (Tisk, 1999: 7). Erkek işi olarak belirlenen üst düzey işlerde sadece erkeklerin istihdam edilmesi, kadınların çalışma yaşamında nitelikli iş bulmasını ve yükselmesini zorlaştırmaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 7).

3.2.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Kadınların çalışma yaşamına girmesi ve üretime dâhil olması, toplum içerisinde kadının statüsünün değişmesine ve ülkenin ekonomik açıdan gelişmesine katkı sağlamaktadır. Ancak yapılan araştırmalar, bütün dünya ülkelerinde kadınların erkeklere oranla daha düşük ücret aldığını ortaya koymaktadır (Tisk, 1999: 7-8). Kadınlar, çalışma yaşamında erkekler ile eşit dereceli yaptığı işlerde, erkeklerle eşit oranda ücret almamaktadırlar. Ücretlendirmede eşitsizlik konusu, cinsiyete dayalı ayrımcılık konusu ile aynı doğrultudadır. Bu durum, çalışma yaşamında objektif bir nedene bağlı olmaksızın kadınlara, erkeklere oranla daha düşük ücret verilmesinden kaynaklanmaktadır (Genç, 2008: 75).

3.2.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Sosyal haklar, her bireyin eşit bir biçimde yararlanması gereken temel haklardır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212). Sosyal hakların, insan haklarının önemli ve büyük bir kısmını oluşturduğu bilinmektedir. Sosyal haklar kapsamında: grev hakkı, sağlık hakkı, güvenlik hakkı, sendikal örgütlenme vb. gibi haklar bulunmaktadır (Tisk, 1999: 31). Sosyal haklar kapsamına dahil edilen “sendikal örgütlenme” ve “sendikal faaliyetlere katılma” haklarından kadınların yararlanma oranı, erkeklere oranla daha düşük seviyelerdedir. Sendikacılığın erkek işi olarak görülmesi, sendikacılık hareketlerine kadınların erkeklere oranla daha düşük seviyelerde katılmasının ana nedenlerindedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212).

3.2.5. Cinsel Taciz

Yapılan araştırmalar, cinsel tacize maruz kalanların çoğunluğunun kadınlar olduğunu ortaya koymaktadır (Akgeyik, 2011: 216). Cinsel taciz, fiziki davranış biçiminde olabildiği gibi sözlü olarak da gerçekleşmektedir (Eyuboğlu, 1999: 36). Çalışma yaşamından kadınlar, cinsel bakımdan tacize maruz kalmaktadırlar. Kadınlar, çalıştıkları işyerlerinde iki bakımdan tacize maruz kalmaktadır: Birinci maruz kaldıkları cinsel taciz, işyerinde çalışma arkadaşları tarafından gerçekleşmektedir. Kadınlara, işyerinde çalışma arkadaşları tarafından gerçekleşen taciz çalışma ortamının bozulmasına neden olur. İkinci olarak maruz kaldıkları cinsel taciz, kadınların üstleri tarafından gerçekleşmektedir. Kadınların üstleri tarafından cinsel tacize maruz kalması durumunda işini kaybetmemek için susması, mecburiyet durumuna gelmektedir. Bu durumda yetkinin kötüye kullanımı sorunu ortaya çıkmaktadır. Çalışma yaşamında var olan kadının işyerinde her iki bakımdan da tacize uğraması, çalışma hakkı ve ekonomik özgürlük haklarına yapılmış olan bir müdahaledir (Genç, 2008: 66).

3.2.6. İş-Aile Çatışması

Çalışma yaşamında yer alan kadınların ev içi sorumlulukları, çocuk bakımı ve rol çatışması gibi karşılaştığı sorunlar vardır (Kocacık, 2005: 213). Kadınlara yüklenen ev içi sorumluluklar çalışma yaşamındaki kadın için de devam etmektedir. Çalışma yaşamında yer alan kadınların iş saati bitiminde çalışma yaşamındaki sorumlulukları sona ermesine rağmen ev içi sorumluluklar onları beklemektedir (Aydın, 2008: 24-25). Çalışma yaşamında yer alan kadınların, çocuk bakımı sürecinde zorluk yaşadıkları görülmektedir. Eğer kadın, üst düzey bir işte yüksek maaş ile çalışıyorsa ücretli çocuk bakım hizmetlerinden yararlanarak kendi sorumluluğunu azaltabilmektedir. Fakat düşük statülü işlerde düşük maaşla çalışan kadınlar, ücretli çocuk bakım hizmetlerinden yararlanamamakta ve çoğu zaman çocuk bakım sorumluluğunu yerine getirmek amacıyla çalışma yaşamına dahil olamamaktadırlar (Belet, 2013: 211). Kadınlar, ev içi ve çalışma yaşamındaki sorumluluklarını eksiksiz biçimde yerine getirmeye çalışmaktadır. Ancak bazen sorumlulukları karşısında ikilemde kalmaktadırlar (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213).

3.3. Kadınların Üst Yönetim Kademlerine Geçişte Karşılaştığı Engeller

Kadınların üst düzey yönetici konumuna gelme sürecinde karşısına çıkan örgütsel engeller mevcuttur. Bunların başında örgüt kültürü gelmektedir. Erkeğe öncelik veren örgüt kültürleri, kadına üst düzey yöneticilik pozisyonlarına ulaşma yolunda engel oluşturmaktadır (Ergeneli ve Akçamete, 2004: 89). Kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna gelebilmesinin önündeki erkek yöneticilerin oluşturmuş olduğu engellerin yanı sıra kadın yöneticiler tarafından oluşturulan engeller de yer almaktadır (Karatepe ve Arıbaş, 2015: 15). Bu engeller: cam tavan sendromu, cam uçurum, cam asansör, kraliçe arı sendromu ve mobbing'dir.

3.3.1. Cam Tavan Sendromu

ABD’de 1970’li yıllarda cam tavan ifadesi, çalışma hayatında kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna gelmesi önündeki görünmez ve yapay şekilde oluşan engelleri tanımlamak için kullanılmıştır (Wirth, 2004: 1). Cam tavan sendromunda “*cam*” terimi bir metafordur. Gerçekliğin dışında bir metaforu ifade eder. Yani kadınların önünde, üst pozisyonlara ulaşmalarına karşı olacak gerçek bir engel yoktur (Akdöl, 2009: 50). Diğer bir ifadeyle cam tavan, kamu ya da özel sektörde kadınların üst düzey yönetim pozisyonunda yönetici konumuna gelebilmelerinin önündeki keyfi engellerdir. Cam tavan kavramı ile kadınların iş hayatında üst yönetim pozisyonlarına tırmanmaları sürecinde engellerle karşılaşp orta düzey yönetici konumuna geldiklerinde “*tavana*” vurdukları ve böylelikle daha ilerisine ulaşamadıkları vurgulanmaya çalışılmıştır (Aytaç, 2001: 42).

Çalışma yaşamında bulunan kadının hedefleri doğrultusunda ilerleme ve kariyer yapma çalışmalarında önüne çıkan tüm engelleri cam tavan sendromu çerçevesinde değerlendirmek mümkündür (Wirth, 2004: 1). Kadınların başarılarına ve yeteneklerine bakmaksızın, cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle kariyerlerindeki ilerlemelerle ilgili sınırlandırmaların yapılması cam tavan sendromudur. Cam tavan sendromu, cinsiyet ayrımcılığının yanı sıra etnik ve dini ayrımcılığı da kapsamaktadır (Gül ve Oktay, 2009: 227).

Genel bir ifadeyle cam tavan sendromu: Kamu kurumları, özel şirketlerde ve kâr amacından uzak kurumlarda üst düzey yönetici pozisyonuna gelmeyi isteyen ve bunun için çalışan kadınların karşılarına çıkan her türlü engeldir (Aycan, Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim, Kime, Neden Engel Oluyor? ,2004). Üst düzey yönetici konumuna atanacak kişiler seçilirken terfi kararı verenlerin çok azı cinsiyet ayrımcılığı yapmamaktadır (Powell ve Butterfield, 1994: 69).

Çalışma yaşamında kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna gelmesinin önünde cam tavanı yaratan 2 temel faktör yatmaktadır. 1. Faktör; kadınların aile yaşamlarının bu iş temposundan dolayı hasar görme endişesi, yükselme umudunu tüketmeleri ve bu

düşüncelerinin getirmiş olduğu özgüven kırılması, çalışma yaşamında rakip olarak daha çok kadınları görmesidir. 2. faktör, dış faktörler yani “çevresel faktörler”dir. Örneğin erkekler tarafından belirlenmiş sınırlar ve kadınlara karşı oluşmuş kalıp yargılar “*daha az becerikli*”, “*başarılı olma ihtimali düşük*”, “*liderlik vasfı olmayan*” gibi tanımlamalarla çalışma yaşamında kadının üst kademelerde terfi almasının önündeki engeller ve çevresel faktörlerdir (Şiyve, 2004).

Cam tavan sendromuyla ifade edilen genel kabul görmüş kurallar ve sınırlar, kadınların üzerinde görünmez, baskılayıcı bir el olmuştur. Cam tavan sendromu bir kişisel gelişim sürecinde bir engel olarak görülür. Zaman içerisinde kadınlar için bu durum koşullanmış çaresizliğe dönmüştür. Buna en iyi örnek: bilim adamlarının bu konu çerçevesinde pireler üzerinde yapmış olduğu çalışmadır. Yapılan deneylerde, kişisel gelişim sürecinde öğrenilmiş çaresizliğin resmi çizilmektedir.

Pire Deneyi: Bilim adamları ilk önce pirelerinin zıplama yüksekliklerini ölçüp her birinin farklı ve 30 cm'nin üzerinde zıpladıklarını tespit etmişlerdir. Çalışmanın ikinci kısmında araştırmacılar, pireleri 30 cm yüksekliğinde bir cam fanus içerisine koymuşlar ve metal bir zemini olan fanusu ısıtmaya başlamışlardır. Sıcaklık nedeniyle pireler oradan kurtulmak için zıplamaya başlarlar ancak fanusun cam tavanına çarparak düşerler. Zemin ısıtmaya devam edildiğinden pireler de zıplamaya devam ederler pireler defalarca zıplarlar ve defalarca kafalarını cam fanusun tavanına çarparak düşerler. Cam fanus içerisinde kafalarını cam tavana çarpan pireler çarptıkları camın ne olduğunu kendilerini engelleyen ne olduğunu bilmezler ve idrak etmekte zorluk çekerler. Kurtulmak için defalarca kaçmaya çalışan pireler, bir zaman sonra 30cm zıplamayı öğrenirler. Bu aşamada çalışmanın üçüncü kısmına geçilir ve bu kısımda cam fanus kaldırılır ancak alt metal zeminden ısı verilmeye devam edilir. Isı verilme sonucu pireler kurtulmak için yeniden zıplamaya başlar. Bu kez cam fanus olmamasına rağmen tüm pirelerin 30 cm yüksekliğe zıpladığı görülmüştür. Cam fanusun kaldırılmasıyla üzerlerindeki daha yukarıya zıplayamamaları için olan tüm engeller kaldırılmış olsa da pireler daha yükseğe zıplama cesaretlerini kaybettikleri için zıplayamazlar. Cam fanus içerisinde kafalarını cam tavana vura vura öğrenmiş oldukları bu sınırlar ile artık kendi sınırlarını oluşturmuşlardır (Sekman, Cam Tavan Sendromu, 2021).

3.3.2. Cam Uçurum

Cam uçurum: cam tavan engelini aşmayı başaran kadınların bir sonraki aşamada karşılaştıkları diğer bir engeli ifade eder. Cam tavan engelinden sonra kadınların karşısına çıkan cam uçurum, işletmenin sıkıntı içerisinde olduğu dönemde kadınların yüksek derecede başarısızlık riski olan üst düzey yöneticilik pozisyonuna atanmasıdır (Haslam ve Ryan, 2008: 531). Şirketlerin bir diğer uygulaması ise şirketin kritik ve mali risk açısından yüksek derecede sıkıntılı olduğu zamanlarda üst düzey yönetici pozisyonuna erkeklerden ziyade kadınların getirilmesidir (Alhas, 2020: 15).

3.3.3. Cam Asansör

Cam asansör, cam tavan ve cam uçurum gibi bir metafordur. Ancak cam asansör iş yaşamında karşılaşılan sorunları değil örgüt içerisinde bazı azınlık grupların daha hızlı şekilde yükselmesini ifade eder. Erkeklerin çoğunlukta olduğu iş yerlerinde kadınların karşılarına çıkan sorunları ifade eden kavramların aksine kadınların çoğunlukta olduğu çalıştığı iş yerlerinde azınlık durumunda olan çalışan erkeklerin üst kademelere kolayca yükselmelerini ifade etmektedir (Macarie ve Moldovan, 2012: 167).

1992 yılında Williams “cam asansör” kavramını ilk defa kullanmıştır. Cam asansör kavramı iş yaşamında kadınların yoğunlukla bulunduğu mesleklerde “*hemşirelik*”, “*ilkokul öğretmenliği*”, “*kütüphanecilik*”, “*sosyal hizmetler*” gibi meslek gruplarında karşımıza çıkmaktadır (Başak, 2012: 123). Kadınların üst düzey mevkilere ilerleme sürecinin çok zor olduğu, erkeklerin ise bu meslek gruplarında daha çok terfi beklediğini ve aldıkları olumlu sonuçları ifade etmektedir (Snyder ve Green, 2008: 271).

3.3.4. Kraliçe Arı Sendromu

Kraliçe arı olgusu, ilk defa 1974 yılında Michigan Üniversitesi bünyesinde araştırmacı olarak bulunan Carol Tavris, Toby Epstein Jayaratne ve Graham Staines tarafından ortaya konulmuştur (Permatasari ve Suharnomo, 2019: 42). Kadınlara, yine hemcinsleri olan, kadınlar tarafından yapılan bir engelleme durumudur. Kadınlar, hayatta kalma mücadelesinde karşısındaki kadını rakip görmeye başlamakta ve yönetim aşamalarında karşılarındaki kadınların ilerlemelerini engellemek amacıyla bir baskı uygulamaktadırlar. Kavram, ismini gerçek hayatta çok benzer şekilde kovarı içerisinde hayatta kalma ve tek hak sahibi olma mücadelesiyle diğer dişi arıları istemeyen kraliçe arı sendromundan almıştır. Tamamı ile tüm kadınların kraliçe arı sendromuna kapıldıkları söylenemez. Bickford'a göre, kadın bir yönetici altında çalışan kadın bir yöneticiyseniz ve sizin üst düzey kadın yöneticiniz sizin çalışma yaşamınızı zorlaştırıyor, önünüze aşılması zor engeller koyuyorsa sizin üst düzey yönetici pozisyonunda bulunan kadın yöneticinizin kraliçe arı sendromuna kapıldığı söylenebilir. Yani yönetici konumunda çalışan kadın, kendi çevresinde tehdit hissettiği zaman çevresindeki kadın çalışan astlarına mobbing uygulayarak onları baskılamaya çalışmaktadırlar (Bickford, 'Queen bees - an evolving species or an office myth?', 2011).

Bir çalışma ortamında, çoğunluk olarak üst düzey yöneticilik pozisyonlarında erkeklerin bulunduğu kurumlarda, üst düzey yönetici pozisyonunda bulunan kraliçe arı, diğer çalışan astı olan kadınlar ile arasına mesafe koyarak kendi kişisel hedeflerini yerine getirir. Kraliçe arı kadın astlarına yardım etmek yerine onların ilerlemelerini engeller (Faniko vd., 2016: 903). Diğer bir deyişle üst kademe yönetici konumundaki kadınların, yükselme çabasında olan astlarını, görmezden gelerek ve onlar üzerinde mobbing uygulayarak yönetmesidir (Karakuş, 2014: 336).

Çalışma yaşamında üst düzey yönetici pozisyonuna gelmiş kadınlar zaman içerisinde, erkek yöneticilerin astı olan kadınlara davrandığı gibi davranmaya başlarlar. Kraliçe arı, erkek yöneticilerin kadınlara karşı uygulamış olduğu davranışları uygulayarak kadınlar

üzerinde psikolojik taciz ortamı oluşturur. Bunun amacı, erkek tutumlarını temel alarak hemcinslerine karşı bunları kullanmak, kadın rakiplerini elemektir (Zel, 2002: 39-48).

3.3.5. Mobbing

İş yaşamında bireylerin psikolojik tacize maruz kalmaları sonucunda işten ayrılma sayıları gün geçtikçe artış göstermektedir. Bireyin maruz kaldığı mobbing, 1990'lı yıllarda öncelikle Avrupa'da olmak üzere tüm dünyada ciddi problem olarak algılanmıştır. Bunun üzerine ciddi anlamda çalışmalar başlamış, son yıllarda gitgide artış göstermiştir. Bu konu üzerine yapılan çalışmalar sonucunda mobbing uygulamasının ne denli ciddi sonuçları olduğu ortaya konmuştur (Tınaz, 2006: 13).

Mobbing kavramı ilk defa Heinz Leymann tarafından iş yaşamında kindarca ve zarar vermek niyetiyle yapılan davranışları tanımlamak, bu olguya yönelik süreci ve bu olgunun açtığı sorunları ifade etmek için kullanılmıştır (Leymann, 1996: 165). Mobbing uygulaması kavramsal olarak "*işyerinde psikolojik şiddet*", "*işyerinde psikolojik taciz*", "*işyerinde manevi taciz*", "*işyerinde duygusal şiddet*", "*işyerinde yıldırma*" gibi birçok anlam taşımaktadır (Çaha vd., 2014: 32). Mobbing: iş yaşamında doğrudan çalışan bireye özel, sistemli ve uzun süreli yapılan baskı sonucu birey üzerinde psikolojik ve fizyolojik zararlara yol açabilecek bir davranış biçimidir (Browne ve Smith, 2008: 132). Mobbing uygulamanın bireysel ve örgütsel açıdan sonuçları ve mobbinge doğrudan maruz kalan bireyler üzerinde ciddi derecede önemli etkileri vardır (Sheehan, 2004: 6).

Çalışma ortamında mobbing uygulanması durumunda, birey ve kurum üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Mobbing'in bireyler üzerindeki olumsuz etkisi, toplum sağlığını da olumsuz bir şekilde etkileyen önemli bir sorundur (Leymann, 1996: 165). İşyerinde mobbinge maruz kalan bireyler büyük zarar görmektedirler. Kastî, istikrarlı ve sistematik biçimde yapılan psikolojik baskılar; birey üzerinde süreç içerisinde yavaş biçimde oluşan zararlı birikimleri oluşturmaktadır (Tınaz, 2006: 153).

Mobbing uygulamasının birey üzerindeki psikolojik etkilerinin yanı sıra ekonomik ve sosyal yönden de zararları vardır. Psikolojik taciz sonrasında bireyin bozulan ruhsal durumunun düzelmesi için yapılan sağlık masrafları ve işten ayrılması sonucu maddi kayıp yaşaması, konunun ekonomik boyutunu oluşturmaktadır. Bu süreçte bireyin sosyal alanda özgüvenini yitirdiği gözlemlenmektedir. İşyerinde mobbing uygulamasına maruz kalan birey, zamanla sosyal çevre ve aile içerisindeki statüsünü de kaybetmektedir. Birey zamanla kendini her şeyin suçlusu olarak görmekte ve sonrasında kendini bir yalnızlık içerisinde bulmaktadır (Tınaz, 2006: 17). Mobbing mağduru birey depresyon, uykusuzluk, endişe gibi sorunlar yaşamaktadır. Yüksek dereceli mobbinge maruz kalan bireyler, yaşamın anlamını yitirebilir ve bazı durumlarda intihar düşüncesi ortaya çıkabilir (Çobanoğlu, 2005). Örgütsel açıdan mobbing uygulamasının yıkıcı sonuçları da vardır (Tınaz, 2006: 25). Örgütsel açıdan yıkıcı sonuçlar olduğu şöyle ifade edilmektedir: *“İskambilden evler nasıl en küçük bir dokunmayla yıkılırsa, kuruluşlar da mobbing olması durumunda benzeri bir çözünme yaşarlar. Mobbing sona erdikten sonra bile düzeltmek çok zordur. Yankıları en alt düzeylere dek yayılır”* (Davenport vd., 2003: 112).

Bireyler üzerinde mobbing uygulanması sonucunda örgüt üzerinde oluşan sonuçlar çoğunlukla ekonomik niteliktedir. Mobbing uygulanan birey, çalışma alanı olan örgütten uzaklaşmak ister ve sık sık hastalık izni alır. Hastalık izni örgüt içerisindeki verimliliği azalttığı gibi ek masrafa da neden olmaktadır. Örgüt içerisinde uzun süre çalışmış ve deneyim elde etmiş bireylerin psikolojik baskı nedeniyle işten ayrılmasıyla örgüt içerisindeki pozisyonlarda boşluk oluşmaktadır. Pozisyonlarda oluşan doldurulması için işe yeni eleman ve eğitim masrafları ortaya çıkmaktadır. Örgüt açısından bir diğer masraf oluşturabilecek durum, mobbing uygulamasına maruz kalan bireylerin istifaya zorlanmaları veya işten atılmaları sonucunda bu durumu ispatlamak amacıyla yargı yoluna başvurmalarıdır (Tınaz, 2006: 18).

Çalışan Kadın ve Mobbing İlişkisi

Mobbing üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların genel sonucuna göre, mobbinge maruz kalanların ayırt edici özelliklerinin olmadığı ortaya konulmuştur.

Mobbing iş yaşamında herhangi bir iş yerinde herhangi bir cinsin başına gelebilir (Tetik, 2010: 85). Ancak bu alanda cinsiyet ve mobbing arasındaki bağ özel olarak incelenmiştir. Yapılan araştırmalar, her iki cins arasında kadınların mobbing uygulamasına daha fazla maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008: 337).

İş yaşamında kadının cinsiyet faktörü nedeniyle mobbing uygulanmasına maruz kalma riski yüksektir. 2002 yılında Almanya’da yapılmış bir araştırma, kadınların mobbinge maruz kalma oranının %75’ten daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmanın yapılmış olduğu yıl içerisinde, istihdama oranla, mobbing uygulanma oranları kadınlarda %3,5 iken erkeklerde bu oran %2 şeklinde bulunmuştur (Di Pasquale, 2002). Heinz Leymann de kadınların mobbing uygulamasına daha fazla maruz kaldığını %55 kadın, %45 erkek oranlarıyla desteklemektedir (Leymann, 1996: 175). Tüm bu ortaya koyulan oranlara ek olarak 2001 yılında yayınlanan Avrupa Parlamentosunun “*İşyeri Tacizine Resmi Kararı*” araştırmaların sonuçlarını doğrulamıştır (Yüçetürk, 2005: 257).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN HAKLARININ TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ

3.1. Osmanlı Döneminde Kadın Haklarının Tarihsel Gelişim Süreci

Bu bölümde Osmanlının ilk dönemi, Tanzimat Dönemi ve II. Meşrutiyet döneminde kadınlara tanınan haklar ele alınmıştır.

3.1.1. Tanzimat Dönemi Öncesinde Kadının Durumu

Anadolu'ya iki farklı Türk akını olmuştur. Birincisi Karadeniz'in kuzeyinden gelen İslamiyet dışında çeşitli dinleri benimsemiş Türk kabileleri, ikincisi ise İran tarafından topluca tek bir dini, İslamiyet'i kabul ederek gelen Türk kabileleridir. Selçuklu Türkleri ilk olarak Anadolu'ya 10.yüzyılda hâkim olmuşlardır. Bu akınlar sırasında Türk kadını ve Türk erkeği birlikte hareket etmiş ayrışma yaşanmamıştır. Bu dönemde kadının sosyal yaşamda ikincil plana atılıp eve kapanması söz konusu olmamıştır. 300 yıl süren Selçuklu döneminde kadın aktif olarak rol oynamış, sosyal yaşam içerisinde yerini almıştır (İnan, 1982: 37).

Kadınlar Osmanlının ilk zamanlarında sahip oldukları hakları İran, Bizans ve Arap kültürlerinin etkisi altında kalan İslam inancının kabul edilmesiyle birlikte kaybetmeye başlamışlardır (Kaplan, 1988: 2). Teokratik bir yönetim yapısına sahip olan Osmanlı İmparatorluğunda zaman içerisinde kadının sosyal yaşamda aktif rol almasında gerilemeler yaşanmaya başlamıştır (İnan, 1982: 58). Benimsenen dini inancın toplumun kültürüyle kaynaşması sonucu oluşan düşünceler topluma etki etmiş ve kadına bakış açısını da şekillendirmiştir. Bu dönemde, daha önceleri göçebe yaşam sürdürdükleri vakitte neredeyse kadın ve erkeğin eşit sayıldıkları dönemler geride bırakılmış ve kadının ikinci sınıf insan yerine koyulduğu ve bunun da inanca bağlanarak meşrulaştırıldığı bir dönem gelmiştir (Altındal, 1977: 103). Diğer bir deyişle Osmanlı Devletinde zamanla değişen toplumsal yapı içerisinde kadın erkek dengesi değişmiş, kadın ve erkeğe iki farklı yaşam sunulmuştur (Çakır, 2011: 226). Zamanla Osmanlı İmparatorluğu güç kazanırken kadının

sosyal yaşamdaki statüsü azalmıştır. Sosyal yaşamda dış faktörlerin etkilerinin artmasıyla yeni bir düzen oluşmuş, kadın-erkek ilişkilerinde eşitsizlikler ortaya çıkmıştır (Doğramacı, 1993: 17). Bu dönemde kadın ve erkeğin toplumsal yapı içerisindeki rolleri değişmiştir. Fatih dönemiyle birlikte toplumsal yaşam içerisinde ciddi değişimler yaşanmıştır. Bu dönemde kadınlar için sınırlandırmalar getirilmiştir. Bu sınırlandırmalar giyim tarzının belirlenmesini, eğlence biçimi, yapılacak yolculuk biçimi, aile içi yaşamdan ev mimarisine kadar uzanmaktadır (Çakır, 2011: 226-227).

İslamiyet'i kabul eden ve bu inancın gerekleriyle hareket eden Osmanlı Devleti'nin toplum yapısında da merkezi ve ataerkil bir düzen görülmektedir (Caporal, 1982: 97) Le Bon bireylerin kişisel özelliklerinin toplum içerisinde yok olduğunu ve bu şekilde bilinçlerinin ayırt edici özelliklerinin yok olduğunu söyler (Le Bon,1895:). Osmanlı Devleti ataerkil toplum yapısına sahip olması nedeniyle, erkekler kolaylıkla topluma uyum sağlamış ve kitle psikolojisiyle hareket ederek kendilerini kadının üzerinde baskın güç olarak görmüşlerdir.

İslam'a göre çok eşliliğin serbest olmasından dolayı padişah ve çevresinde çok eşlilik yaygınlık göstermiştir. 15.yüzyıla gelindiği zaman çok eşlilik saray dışında sosyal yaşamda üst statüye sahip olan vezirler ve beyler arasında da yayılmaya başlamıştır (İnan, 1982: 59; Altındal, 1994: 49-57). Saray ve üst sınıf dışında kalan orta halli ve fakir olan ailelerde harem ve selamlık uygulaması ve çok eşlilik görülmemektedir. Kadın erkek ilişkileri de daha doğal bir yapıda olmuştur (Taşkiran, 1973: 19). 17. yüzyılda uygulanan çok eşliliğe 18. ve 19. yüzyıllarda tavır alınmıştır. Bu dönemde İslamiyet'in "tek eşliliği" savunduğu düşünülmeğe başlanmıştır (Davis, 2009: 109).

Bu dönemde yeni saray sistemi içerisinde harem sistemi uygulanmıştır. Harem anlayışı, zamanla halk tarafından benimsenmiş ve halk tabanında yaygınlaşmıştır. Harem içerisine sadece İslam dininin belirlemiş olduğu nikâhı düşmeyen erkekler girebilmektedir (Doğramacı, 1993: 17). Bu dönemde Türk kadının ev dışındaki toplumsal yaşamı oldukça kısıtlanmıştır. Ancak bu dönemde kadınların ev dışına çıkması için sadece birkaç imtiyaz

verilmiştir. Kadının sokağa çıkması için tanınan bu imtiyazlar akraba ziyaretleri, düğün, piknik alanı, doğum, mezarlık ziyaretidir (Altındal, 1994: 50).

Bu dönemde yapılan değişimlerden en çok şehirlerde yaşayan kadınlar etkilenmiştir. Şehirlerde yaşayan kadınlar farklı bir statüye sokulmaya çalışılmıştır (Göksel, 1988: 136). Şehirdeki kadının statüsünün değişmesinin yanı sıra Anadolu'da kırsalda yaşayan kadınlar bu değişimlerden etkilenmemiştir. Taşrada fakir ve orta gelirli ailelerde aile yapısı tek eşli olarak kalmış ve Türk geleneklerine göre yaşamaya devam etmişlerdir (Göksel, 1988: 136). Yeni toplumsal değişimden etkilenmeyen köylü kadınlar, eski Türk geleneklerine göre yaşamaya devam etmişlerdir. Padişah fermanlarıyla gelen kadının erkeklerden kaçma ve örtünme gibi konularından da etkilenmemiş, eski Türk geleneklerinde olduğu gibi yaşamını sürdürmüşlerdir (Altındal, 1994: 50).

Bu dönemde, benimsenen İslam dini kadın ve erkeğin bir arada çalışmasını yasaklarken fetvalarla kadınların tarlada çalışmaları söylenmiştir (Güzel, 1985: 862). Kırsal kesimde yaşayan kadınlar, bu dönemde tarlada çalışmanın yanı sıra üretime halı kilim kumaşı dokuyarak devam etmiştir (Göksel, 1988: 136). 1678 yılında var olan 300 mancılık tezgâhlarının yarısı kadınlara ait olmuştur. Bu dönemde tekstil ticareti yapan kadınlar da bulunmaktadır (Gerber, 1980: 235-237). Bu dönemde kadınlar çalışma hayatında, üretimde ve tarlada çalışarak bulunmuşlar ancak memur olarak devlet dairelerinde yer almamışlardır (Jennings, 1975: 65).

Osmanlı Devleti'nin, İslam Devleti olmasından dolayı bu dönemde genel olarak şeri hukuk kuralları uygulanmışsa da şeri hukukun yanında örfi hukuk da uygulanmıştır. Bu dönemde örfi hukuk kabul görmüş olsa da Şeri hukuka karşı olamazdı (Şen, 2000: 7-8). İslam hukukuna göre miras, çocuklar ve evlenme meseleleri ele alınmıştır. Osmanlı Devleti döneminde evlenme bir sözleşme olarak kabul edilmiştir. Bu dönemde kadından "izinnâme" almak şartı koyulmuştur. Evlenme konusunda "izinnâme" alma devletin ilk müdahalesidir. Kanuni Sultan Süleyman zamanında, evlenme konusunda kadından "izinname" alma şartı koyulmuştur (Altındal, 1994: 53). Ancak evlenme konusunda kadına fazla hak tanınmamıştır. Örneğin kadının evlenmeden önce erkeği görmesine ve seçim

yapmasına izin verilmemektedir. Evlenme durumuna anne ve babası karar vermektedir. Ancak evlenme konusunda bazı şartlar koyulmuştur. Evlenme ahdi sırasında şahitlerin olması (2 kadın yahut 1 erkek) ve evlenecek bireylerin her ikisinin kendi rızası olması gerekmektedir (İnan, 1982: 60). Evlenme konusunda “izinnâme” alma şartıyla evliliğe resmiyet kazandırılırken nişan konusunda böyle bir şart konulmamış ve resmiyetten uzak, aile içerisinde yapılmaktadır (Doğramacı, 1993: 17).

Boşanma konusunda ise tüm hakları erkeğe verilmiş yine kadın arka plana atılmış ve kadına hiçbir hak verilmemiştir. Erkeğin yazılı veya sözlü şekilde hiçbir sebep göstermeye gerek kalmaksızın “boş ol” demesiyle nikâh düşmektedir (İnan, 1933: 60). Bu dönemde erkeğin, kadına boşanmak için bir neden söylemesi ve boşandığını kadının yüzüne söyleme zorunluluğu da yoktur (Davis, 2009: 137). Kadının haberi olmaksızın erkeğin boş olacağına yemini ile yine nikâh düşmektedir. Evlenme ve boşanma gibi konuların hiçbir hukuki garantisi yoktur. Buna rağmen Türk erkekleri bunu kötüye kullanmamışlardır (İnan, 1993: 60). Boşanma durumunda, çocuklar üzerindeki tüm inisiyatif babaya aittir, kadın çocuklarını yanında götüremez ve üzerlerinde söz hakkına sahip değildir. (Çakır, 2011: 202).

Değişen şartlarla birlikte devlet Aile Hukukunda düzenlemeler yapmaya karar vermiştir. 1917 yılında “*Hukuk-ı Aile Kararnamesi*” kabul edilmiştir. Kararnameyle nişanlanma konusu ele alınmış ve resmileştirilmiştir. Küçük yaşta evliliği kısıtlamak için evlilik yaşı sınırlandırılmış ve akli dengesi olmayanların evlenmesi yasaklanmıştır. Evlenme ve boşanma konularında değişiklik yapmak istenilmiştir ancak çıkan kararname yetersiz kalmış istenilen elde edilememiştir (Altındal, 2011: 55).

Osmanlı’da “*Kadınlar unutkandır, olayları akıllarında tutamazlar*” gerekçesiyle (Çakır, 2011: 203), mahkeme önünde tanıklık konusunda kadın erkek eşit değildir. 2 kadının tanıklığı 1 erkeğin tanıklığına eş tutulmuştur (Göksel, 1988: 137).

Mülkiyet konusunda kadın erkek arasında bir ayrıma gidilmemiş ve İslam hukukuna göre tam serbestlik sağlamıştır (İnan, 1982: 61). Mülkiyet konusunda

benimsenen prensip “*mal ayrımı prensibi*” olmuştur. Kadının malının tasarrufu ile ilgili konularda söz hakkı ve kullanma hakkı devam etmiştir (Göksel, 1988: 137). Yukarıda belirtilen esaslara göre Osmanlı zamanında Türk aile yapısı erkeğe tanınan haklar ile ataerkil vasıflarını taşımaktadır (İnan, 1982: 60).

1824 yılında II. Mahmut tarafından bir ferman yayımlanmış ve kız çocukları için ilköğretim eğitimi alınması zorunlu hale getirilmiştir (Akyüz, 1983: 146). Bu dönemde eğitim konusunda kızlar için tek bir eğitim kurumu bulunmaktadır. Sübyan Mektebi denilen bu eğitim kurumları, 5-6 yaşlarındaki kız ve erkek çocuklarına üst düzey olmayan din eğitimi verilen ilkokullardır (Ergin, 1977: 82). Bu sübyan mekteplerinde talebeler, ücretsiz okumakta ve talebelerin yeme içme giyim ihtiyaçları vakıf tarafından karşılanmaktadır (Erkek, 2009: 12).

Osmanlı Devleti’nde, sübyan mektebi dışında kız çocuklarının eğitim almasına olanak sağlayacak bir kurum yoktu. Kız çocukları annelerinin yanında pencereleri kapalı evlerde evlenecekleri güne kadar ev işlerini öğrenirlerdi. Tüm bu imkânsızlıklara karşı dönemin tanınmış kadın şairleri, hattatları ve bestekârları vardır. Kendi alanlarında tanınmış olan kadınların babaları maddi anlamda varlıklı ve kadı, müderris veya kazasker gibi makamlara sahip kişilerdi. Bazıları kızlarına evde özel olanaklar sağlayıp eğitim almasını sağlamış bazıları ise kızının eğitimini kendisi vermiştir. Dönemin ünlü kadın şairleri; Zeynep, Mihri, Hubbi, Tuti, Ani, Fıtnat, Saffet, Leyla, Şeref hanımdır. Dönemin ünlü kadın hattatları; Esmâ İbret, Şerife Ayşe Sıdıka, Şerife Fatma Mevhibe, Hatice Huriye hanımdır. Dönemin ünlü kadın bestekârı; Dilhayat hanımdır (Taşkiran, 1973: 21).

Bu dönemde sosyal yaşam içerisinde kadınlar pek çok kısıtlamalara mâruz kalmasına rağmen eğitim, sağlık gibi alanlarda aktif rol oynamıştır (Doğramacı, 1993: 18). Kadınlar çamaşırcı dükkânı ve esir ticareti işlerinde çalışmıştır (Taşkiran, 1973: 22). Kendilerine çalışmaları için dokumacılık, el işleri, tarım arazilerinde eşlerine yardımda bulunma ve pazara gidebilme gibi bazı özgürlükler tanınmıştır (Çaha, 1996: 80). Bu dönemde kadınlara bazı özgürlükler tanınmış olsa da genel olarak evin içerisinde

kapatılarak toplumsal yaşamdan uzak bırakılmış ve tanınan hakları sınırlı kalmıştır (Altındal, 1994: 51).

Tanzimat'ın ilanına kadar olan süreçte kadınlar toplumsal hayattan soyutlanmış ve pek çok açıdan kısıtlanmışlardır. Tanzimat'ın ilanı, kadının toplumsal hayata katılmasının önünü açmıştır (Dulum, 2006: 18). Tanzimat fermanının ilanına kadar devam eden uygulamalarla Türk kadınının hakları kısıtlanmaya devam edilmiştir. Tanzimat Fermanıyla birlikte Türk kadınının hak kazanma yolundaki ilk adım atılmıştır (Göksel, 1988: 138-139).

Osmanlı Devleti'nin iç ve dış saldırılara uğraması ve bu saldırıların yenilgilerle sonuçlanması zaman içerisinde yaşanan askeri ve teknolojik eksiklikler, Osmanlı'yı modernleşmeye itmiştir. Burada modernleşme kelime anlamı olarak batıdaki gelişmeleri örnek alma anlamında kullanılmıştır. Osmanlı II. Mahmut dönemine kadar "*gücüme nasıl güç katarım*" diye batıyı takip etmekteydi. II. Mahmut döneminde devletin kötüye gitmesi nedeniyle askeri ve teknolojik yeniliklere ihtiyaç duyulmuş ve bu nedenle batıyı takip etmiş ve modernleşme sürecine dâhil olunmuştur. Askeri alanda yetersiz olunması ve yenilik çalışmaları, ordu ve modernleşme arasındaki iç içe geçmiş ilişkiyi gösterir. Bu yüzden Osmanlı'da modernizasyonun Tanzimat değil de Vaka-i Hayriye ile başladığı öne sürülür. Ancak Tanzimat Fermanı'nın Osmanlı içerisinde yaşayan tüm halkı ve haklarını kapsayacak nitelikte bir ferman olması nedeniyle, Tanzimat Fermanıyla başlayan Tanzimat Dönemi, Osmanlı döneminde demokratikleşme çabalarının başlangıcı olarak kabul edilmiştir (Çiçek vd., 2015: 276).

3.1.2. Tanzimat Döneminden II. Meşrutiyet Dönemine Kadar Kadınlara Tanınan Haklar

17. yüzyıl itibariyle, Osmanlı devleti gerileme sürecine girmeye başlamıştır. Gerileme sürecinin resmi olarak kabul edilmesi Karlofça (1699) ve Pasarofça (1718) anlaşmaları sonucunda toprak kaybedilmesiyle olmuştur (Kurnaz, 2011: 21). Devlet yöneticileri bu durum karşısında endişelenmiş ve bu durumun içerisinde çıkmak için

harekete geçmişlerdir. Öncelikli olarak askeri alanlarda düzenleme yapılmıştır. Ancak zamanla bunun yetersiz olduğu anlaşılmıştır. Bunun üzerine siyasi ve sosyal alanlarda bazı düzenlemelere ihtiyaç olduğu görülmüştür (Ürekli, 2002: 387). Bunun üzerine 3 Kasım 1839 yılında askeri siyasi ve sosyal alanlarda Tanzimat-ı Hatt-ı Hümayun ilan edilmiştir (Kurnaz, 2011: 21). Tanzimat Fermanı'yla (Gülhane hattı-ı Hümayunu) siyasi, sosyal alanlarda bazı düzenlemeler yapılacağı ilan edilmiştir. Böylelikle 1936 yılında Tanzimat dönemi resmen başlamıştır (Bozkurt, 2015: 100). Bu dönemde düşünce alanında büyük yenilikler olmuştur. Fermanın hazırlanmasında Avrupa devletlerin yönetim anlayışı ve hukuk kurallarından yararlanılmıştır (Ürekli, 2002: 391). Tanzimat harekâtı Osmanlılar için bir reform dönemi olmuştur (Tunaya, 1999: 79).

Osmanlı Devleti'nde, Tanzimat fermanından önce yapılan ıslahat hareketleri olmuştur. Ancak daha önce yapılan ıslahat hareketleri birçok açıdan yetersiz kalmıştır. Tanzimat Fermanı daha önce uygulanan ıslahat hareketleriyle kıyaslandığında daha başarılı olmuştur (Taşkıran, 1973: 24). “Tanzimat-ı Hayriye” fermanının halka arz edilmesiyle birlikte bir dönem geride bırakılmış, yeni bir dönem başlamıştır. Tanzimat Fermanıyla birlikte çeşitli alanlarda ilerlemeler olmuş ve demokrasi alanına yönelişler başlamıştır (Göksel, 1988: 139). Ancak Tanzimat Fermanı köklü bir tedbir olmamıştır (Taşkıran, 1973: 24). Buna rağmen, Tanzimat döneminin modernleşme sürecine önemli etkisi vardır. Lewis'e göre Türkiye bu dönemde kritik noktadaydı, ya modernleşerek ilerleme kaydedecek ya da tamamen başarısız olacaktı. Bu dönemde büyük başarılar elde edilmiş olmasa da bütün bu başarısızlıklar köklü bir modernleşme sürecinin temelini oluşturmuştur (Lewis, 1996: 79).

Abdülmeccid'in padişahlığı esnasında 1839 yılında ilan edilen Tanzimat-ı Hayriye fermanıyla memlekete belli başlı bazı konularda Avrupa tarzı modernleşmenin getirilmesi hedeflemiştir. Bunlar can güvenliği, mal güvenliği, ırz ve namus güvenliği, asker toplama usulü ve vergi adaleti konularıdır. Tanzimat Fermanının ilan edilmesiyle birlikte pek çok yenilik hayata geçmiş olsa da Tanzimat Fermanı içerisinde kadınlar ile ilgili yeni bir karar bulunmamaktaydı. Ancak Tanzimat Fermanıyla gelen Tanzimat zihniyeti kadınlar cephesine de olumlu yansımış ve değişimler olmaya başlamıştır (Taşkıran, 1973: 24). Diğer bir ifadeyle 19. Yüzyılda yaşanan siyasi, eğitim, sosyal, hukuk alanlarındaki

değişimler ve fikri gelişimlerle, Osmanlı devlet yapısı içerisinde dönüşümler yaşanmasına sebep olmuş ve bunun sonucunda Türk kadını da bu gelişim ve değişimden etkilenmiştir (Çakır, 2011: 59).

Tanzimat Fermanı'nın ilanı ile kadın haklarıyla ilgili hareketlenmeler başlamıştır. Tanzimat Fermanı'ndan önce kadın hakları çok sınırlı kalmasına karşın, bu dönemde kadın hakları ani bir yükseliş göstermiştir. Dönemin iletişim ve etkileşim ağının yok denecek kadar az olmasına rağmen bu dönemde batının etkisi hatta Fransa'nın etkisi görülmeye başlamıştır (Göksel, 1988: 139). Dönemin teknik ilerlemeleri bazı değer yargılarına ve kadına bakış açısına yeniliklerin gelmesini sağlamıştır (İnan, 1982: 87).

Bu dönemde eğitim alanında da hareketlilik yaşanmıştır. Türk kadınının sosyal çalışma hayatı içerisinde yer alması için ona uygun görülen meslekler “ebelik” ve “öğretmenlik” olmuştur (Altındal, 1994: 182). Sağlık alanında ilk kez kadınların toplu halde eğitilmesi bu dönemde olmuştur. 1842 yılında Tıbbiye mekteplerinde kadınlara ebelik eğitimi verilmesi için Hekimbaşı hükümete yazılı olarak bu talebi bildirmiştir. Hekimbaşının talebinin kabul edilmesi üzerine 1843 yılında ebelik eğitimi vermeye başlanmıştır (Kurnaz, 2011: 47). Kızlara ebelik eğitimi vermek için Avrupa'dan 2 yabancı ebe getirilmiştir (Köker, 1997: 21). Tıbbiye Mektebi'nde önce yabancı ebelerin verdikleri ebelik eğitim kursları açılmıştır. Ebelik konusunda Türk kadını başarı kazanmış ve daha sonraları bütün ebelik kursları Türk kadınlar tarafından vermeye başlanmıştır (Taşkıran, 1973: 27). Tıbbiye Mektebi 1845 yılında ilk kez 10 Müslüman 26 Hristiyan ebe mezun vermiştir (Erdem, 2010: 96). Mezunlar Abdülmecid'in önünde yemin ederek diplomalarını almışlardır (Köker, 1997: 21).

Tanzimat fermanında, eğitim konusu özel olarak ele alınmamış olsa da çok geçmeden Sultan Abdülmecid bu konuyla ilgilenmiş ve 1845 yılında Meclis-i Vala-yı Ahkam Adliye'ye giderek hatt-ı hümayunda yer almasını sağlamıştır (Ayas, 1948: 375). Ülkede 3 kademeli eğitim sağlanması ve bunların yönetimin yapılması için 1846 yılında “Meclis-i Maarif-i Umumiye” teşkilatı kurulmuştur. Modern anlamda eğitimin ilk temelleri atılmıştır (Antel, 1940: 446).

Tanzimat dönemine kadar kız çocukları sadece “sübyan mekteplerinde” eğitim görebilirken bu dönemde 1859 yılında ilk “Kız Rüştîyeleri” açılmıştır (Berkes, 2007: 534). Kız rüştîyeleri bir tür orta eğitim niteliği taşımaktadır (Taşkiran, 1973: 27). Bu dönemde çıkarılan talimatnameyle sübyan mekteplerine önemli dersler eklenmiş ve eğitim süresi 4 yıl olan sübyan mektebinden sonraki süreçte 2 yıl rüştîyelere gitme zorunluluğu getirilmiştir. Bu dönemde kız çocuklarının zorunlu eğitim süresi 6 yıla uzatılmıştır (Akyüz, 1994: 1-47).

Kız rüştîyelerinden sonra kızların eğitim konusunda ilerlemeler yaşanmaya devam etmiştir. 1869 yılında ilk “Kız Sanayi Okulları” açılmıştır (Taşkiran, 1973: 27). Kız Sanayi okullarında kadınların el işi yeteneklerinin seviyesi artmış ve bu okullar aracılığıyla Türk kadınının ekonomiye katılması sağlanmıştır (Kurnaz, 2011: 48). Kızların sanat alanında gelişimine katkı sağlayan bu okullardan bazıları Üsküdar, Cağaloğlu ve Aksaray Kız Sanayi okullarıdır (Duran, 2018: 45).

Bu dönemde milli eğitim alanında gelişmeler yaşanmıştır. Eğitim faaliyetlerini kontrol etmek ve ileri seviyeye taşıyabilmek için 1869 yılında “*Maarif-i Umumiye Nezareti*” kurulmuştur (Kodaman, Saydam, 1992: 479; Ayas, 1948: 393). Bu dönemde Maarif-i Umumiye Nezareti’nin kurulmasıyla eğitim bakanlığının temeli atılmıştır (Şimşir, 1986: 72). Kurumun yetki ve görevlerini belirtecek bir bildiri yayınlanmış ve müsteşarlık oluşturulmuştur (Koçer, 1987: 71). Bu kurumun yönetimi meclis üyesi bir bakan tarafından yapılmıştır (Unat, 1964: 20).

1869 Maarif-i Umumiye Nizamnâmesi yayımlanmış, Nizamname oluşturulurken Fransız eğitim sistemi örnek alınarak uyarlanmıştır ve bu nizamname kapsamında sübyan mekteplerinin her köy ve mahallede en az bir tane olacak şekilde açılmasına ve öğrenim süresinin 4 yıl olmasına (Antel, 1940: 449-451), 500 haneden fazla olan her kasabada rüşdiye açılmasına, öğrenim süresinin 4 yıl olmasına ve Rüşdiye mezunları sınav ile idadilere girebileceği kararları alınmıştır (Ürekli, 2002: 399). Ekonomik sebeplerden dolayı bu okullar 1873 yılına gelindiğinde açılabilmiştir (Kodaman- Saydam, 1992: 485).

Türk kadını için ebelik mesleği dışında uygun görülen diğer meslek öğretmenlik olmuştur (Altındal, 1994; 182). Bu açıdan Darü'l-Muallimat, Türk kadınının eğitim tarihinde özel bir öneme sahiptir. Darü'l-Muallimat okulunun açılmasıyla birlikte Türk kadınının eğitim olanakları çoğalmıştır. Bu tarz bir okulun gerekliliği dile getirilmiş olsa da 1870'de bu tarz okul açılabilmiştir (Kurnaz, 2011: 53). Okulun müdürlüğünü Emin Efendi ve okulun eğitim kadını 3 kadın öğretmen üstlenmiştir (Erkek, 2009: 48). Bu okullardan mezun olan kızlar sübyan mektepleri ve kız rüştiyeleriyle öğretmenlik yapmakla sınırlı kalmamış zamanla memlekete yayılan aydınların yetiştirildiği bir kurum olmuştur (Taşkiran, 1973: 28). Bu dönemde kadınlar genel olarak öğretmenlik ve müfettişlik mesleklerinde memurluk elde etmişlerdir. Darü'l-muallimat okulunun açılması kadınların memurluk yapabilmesinin yolunu açmıştır (Ortaylı, 1983: 183).

Görülüyor ki bu dönemde devlet aracılığıyla Türk kadınına mesleki ve kültürel hayatın önü açılmıştır (Kurnaz, 2011: 25). Bu dönemden önce kadınlar çalışmaz ancak cariyeler çalışırdı. Tanzimat ile çalışma hayatında aktif olmanın sadece cariyelere özel olmadığı ortaya konmuştur. Bu dönemde kadınların toplumun geri kalanı gibi çalışması öngörülmüştür. Bu dönemde kadınların toplumdaki diğer bireyler gibi çalışması öngörülmüştür. Onları sosyal hayatta çalışmaya sevk etmiştir (Taşkiran, 1973: 27).

Tanzimat Dönemi'nde, Ahmet Cevdet, Mehmet Rüştü, Arif ve Tahsin isimli dört kişiden oluşan bir komisyon, mülkiyet konusunda detaylı çalışmalar yapmış ve Arazi Kanunnâmesi tasarısını oluşturmuştur (Barkan, 1999: 369). Kanunnâme, batıdan etkilenmemiş eski usul mülkiyet ile ilgili olan eski hükümleri düzenleyerek kanunlaştırmıştır (Bozkurt, 1994: 150). 1858 yılına gelindiğinde "*Arazi Kanunu*" isimli kanunnâme çıkarılmıştır (Taşkiran, 1973: 25). Bu döneme kadar toprak mülkiyeti konusunda erkeğe öncelik verilmiş ve kadınların toprak mülkü olabilmesi için birçok zorlayıcı şart koyulmuştur. Bu dönemde babanın kız ve erkek çocukları olmasına rağmen toprak babadan erkek çocuğuna geçmekteydi. Erkeğin eğer erkek çocuğu yoksa kız çocuğu mülk bedelini ödemesi gerekmekteydi. Ekonomik hayattan soyutlanmış olan kadının ekonomik gücü olmamasından kaynaklı olarak bu bedeli ödemeleri, eşlerinden isteyecekleri parayla mümkün olabilmıştır. Bu yüzden erkeğin eşine vermiş olduğu maddi destek nedeniyle malların mülkiyeti kadına değil kocasına geçmiştir. Mülkiyet konusu

Tanzimat Fermânı'nda ele alınmış ve "Arazi Kânunu" çıkarılmıştır. Çıkarılan Arazi Kânunu ile miras yoluyla kadınlara mülkiyet sahibi olma hakkı verilmiştir (Altındal, 2004: 95). Osmanlı zamanında Arazi kanununun çıkmasından önceki dönemde kadınlar İslamiyet'in vermiş olduğu 1/3 miras hakkını bile alamazdı. Tanzimat Fermânıyla Arazi kânunu miras hakkı konusunda yeniden düzenlemeler yapmıştır. Kadınlar 1/2 miras hakkı alması kararlaştırılmıştır (Kurnaz, 2011: 71). Diğer bir ifadeyle kız ve erkek çocukların mirastan eşit oranda hak alması kararlaştırılmıştır (Barkan, 1940: 80). Osmanlı devletinde uygulanan kanunlara göre evlenen kızdan "Gelinlik Vergisi" alınmaktaydı. Bu dönemde Arazi kanununun çıkmasıyla alınan "Gelinlik Vergisi" de "kaldırılmıştır (Kutay, 2003: 139).

Savaş esnasında esir alınmış ya da para ile satın alınmış olan kadınlara cariye denmektedir. Satın alınan cariyeleri güzelce yetiştirilip satılabilmekteydiler. Saray ve konaklar tarafından satın alınan cariyeler buralarda kendilerini kabul ettirip sahiplerine evlat verdikleri takdirde evin hanımı konumuna yükselebiliyorlardı (Kurnaz, 2011: 65). Bu cariyelik ve kölelik uygulaması Tânzimat döneminde kaldırılmıştır (Altındal, 1994: 181). Zaman içerisinde cariyelik toplumsal yapıdan silinmiştir. Cariyeliğin kalkması cariyelerin kullanıldığı odalık yolu uygulamasıyla yapılan bir çeşit çok eşliliği ortadan kaldırdı (Taşkiran, 1973: 27). Tanzimat fermanıyla; Türk kadınına veraset hakkı verilmesi ve dönemin yaygın olan cariyelik anlayışının kaldırması, daha önceleri yok sayılan Türk kadının varlık göstermeye başladığı dönem başlamıştır (Altındal, 1994; 182).

Eski dönemde uygulanan yasaklar, Tanzimat Fermanı'yla birlikte geniş ölçüde yumuşamıştır. Dönemin edebi ve fikri yazıları, kadının aile içerisinde değişen hak ve yetkilerinin olduğunu göstermektedir. Tüm bu değişimlerle Osmanlı Devlet'inin, Tanzimat Fermanıyla birlikte yeni bir devreye girdiği anlaşılmaktadır (Taşkiran, 1973: 25). 19. yüzyılın sonlarına doğru fikrî gelişmeler kadınlar arasında artmıştır (İnan, 1982: 88). Kadın yazarlar Tanzimat Fermanı'yla birlikte kendilerini göstermeye başlamışlardır. 1869 yılında "Terakki Gazetesi" kadınların yazmaları için ek bir gazete olan "Terakk-i Muhadderat Gazetesi" ni çıkarmıştır (Göksel, 1988: 141). Kadınlara mahsus çıkarılan bu gazete ilk Türkçe kadın gazetesi olmuştur (Gerçek, 1931: 48-49) Bu gazetede kadınlar özgürce siyasi seçimler ve kadın hakları konusunda yazma cesareti göstermiştir (Göksel, 1988: 141). Kadınlar bu gazetede imzalarını ve kendi isimlerini kullanmadan takma isimlerle

yazmışlardır. Kadın yazarlar, kadınların sorunlarını ele almışlardır. Avrupa kadınlarına verilen hakları incelemişler ve Osmanlı kadınına verilen hakların yetersiz düzeyde olmasını eleştirmişlerdir (Durakbaşı, 2002: 102-103).

3.1.3. II. Meşrutiyet Döneminden Cumhuriyetin İlanına Kadar Kadınlara Tanınan Haklar

1908 yılında II. Meşrutiyet'in ilanı ile siyasi alanda hareketlenmeler yaşanmış ve bu hareketlenmeler bazı gelişmelere neden olmuştur (İnan, 1982: 96). II. Meşrutiyetin ilan edilmesiyle politik ortam canlanmış, farklı amaçlarla ve ideolojilerle örgütler oluşturulmuştur. Bu örgütler sayesinde Osmanlı halkı hareketlenmiş ve bu dönemde kadınlar da politikleşmiştir (Tunaya, 1984: 14).

II. Meşrutiyet'in ilan edilmesinin temelinde “*Kadın Reformu*” düşüncesi yoktur (Göksel, 1988: 142). Buna rağmen bu dönemde kadın hakları konusunda yenilikler yapılmış ilerleme kaydedilmiştir. Bu dönemde kadın hakları konusunda gerçekleşen eylemler kadının ilerleyen dönemdeki statüsü için ortam oluşturmuştur (Göksel, 1988: 142).

Bu dönemde aile hukukunda da batı etkisi kendini göstermeye başlamıştır (Kurnaz, 2011: 120). 1917 yılında yayımlanan Aile Hukuku Kararnamesi'nde batı etkisi kendini göstermiş olsa da bu kararname İslam hukukundan bağımsız yapıda bir kararname olmamıştır. İslam hukukunun temel kurallarından ayrılmadan “*evlenme*” konusunda yeni düzenlemeler yapılmıştır. Evlenme konusunda devletten izin alma şartı getirilmiştir. Poligami konusunda değişiklik yapılmış ve ikinci eş ile evlenme konusunda birinci eşin rızasının alınması şartı getirilmiştir (Göksel, 1988: 145). Bu dönemde evlenme yaşı konusunda kadın 17 ve erkek 18 yaş olarak bir alt sınır getirilmiştir (Yazıcı, 2015: 572). Evlenme ahdinin, bir memur ve iki şahit önünde olması hükmü getirilmiştir (Caparol, 1882: 119-125). Nişanlanma konusunda bir yenilik getirilmiş ve devletin iznine tabi tutulmuştur (Aydın, 1994: 10). Bu döneme kadar erkeklerin sahip olduğu boşanma hakkı bu dönemde kadınlara da verilmiştir. (Caparol, 1882: 119-125).

II. Meşrutiyet döneminde eğitim ve öğretim konularına da önem verilmiştir. Türk kadınının okuryazarlık sayısı artmıştır (Göksel, 1988: 142). Bu dönemde yeni okullar açılarak eski okullar iyileştirilmiştir. Kız öğrencilerin eğitimi önemsenmiş ve bu konuyla ilgili önemli değişiklikler yapılmıştır (Hayta ve Ünal, 2003: 208). Bu döneme kadar kızlar orta eğitim ve yüksek eğitimin yoksun kalmışlar yalnızca ilkokul seviyesinde eğitim almışlardır. Ortaöğretim seviyesinde okullar ilk kez bu dönemde açılmıştır (Demir, 1999: 159).

25 Eylül 1913 yılında “İlk Öğretim Kararnamesi” çıkarılmıştır. Çıkarılan bu kararnameyle bazı değişiklikler yapılmıştır. Kız rüştiyeleri 6 sene sürecek kız ilkokullara dönüştürülmüştür. Kız rüştiyelerini yaygınlaştırma amacıyla ilçe merkezlerine açılma kararı alınmıştır. “İlk Öğretim Kararnamesiyle” yapılan diğer değişiklik il merkezlerinde kızlar için 5 yıl sürecek öğretmenlik okullarının açılma kararıdır (İnan,1982: 97). Açılan bu okullun (Dârümuallimât’ın) amacı, kız okulları için öğretmen yetiştirmektir. Darümuallimât okulunun, kız okullarına öğretmen yetiştirmenin dışında diğer okulları düzene sokabilmek için büyük aracı olduğu düşünülmektedir (Kurnaz, 2011: 111). Darümuallimât okulları fazla yaygınlaşamamasına rağmen kadınların çalışma hayatında yer almasını sağlamıştır (Aydın, 1994: 38).

1913 yılında yapılan diğer bir değişiklikte kız idâdisinin liseye çevrilmesidir. Kız liselerinde 10 yıl kesintisiz eğitim verilmekteydi (Demir, 1999: 160). 1917-1918 yılları arasında sadece İstanbul içerisinde kız liseleri bulunmaktaydı. Dönemin İstanbul kız liseleri; Bezmialem Valide Sultan, Çamlıca, Erenköy ve Kandilli liseleridir. İstanbul dışı liseler 1922 yılında İzmir ve Ankara’da açılmıştır (Taşkiran, 1973: 43).

Kadınlar için Ocak 1915’te İstanbul Üniversitesi’nde (Dârülfünun) konferans verilmeye başlanmıştır. Kadınlar haftanın 4 günü özgürce üniversitede konferanslarla ders almışlardır (İnan, 1982: 98). İstanbul Üniversitesi’nde yapılan bu konferanslar yükseköğretimin ilk adımı olmuştur (Taşkiran, 1973: 44). Aynı dönem İstanbul Üniversitesi’ne bağlı olarak kızların eğitim görebileceği “İnas Dârülfünun” açılmıştır (Unat, 1964: 35). İnas Dârülfünun’un ilk öğrencileri kız idâdileri ve kız muallim

okullarından mezun olan öğrencilerdir (Akyüz, 2001: 250). Kız idadi ve kız muallim mektebi mezunlarının yanı sıra düzenlenmiş olan giriş sınavında geçerli puanı almış tüm kadınlar okula girmişlerdir (Taşkiran, 1973: 45). Dârümuallimât'ta eğitim gören öğrencilerin çoğu ücretsiz ve yatılı eğitim görüyorlardı (Dölen, 2008: 28). Dârümuallimât okulu, 1917 yılında Tabiiyat şubesinden 8 ve Riyaziyat şubesinden 3 kişi toplamda 18 kız öğrenciyi mezun vermiştir. 1920 yılına gelindiğinde Dârülfünun'a bağlanmıştır (Akyüz,1918: 250-251).

Bu dönemde kız-erkek ayrı sınıflarda eğitim görmektedir (Göksel, 1988: 144). 1921 yılına gelindiğinde Müderrisler kurulu kararıyla eğitim modelinde değişiklik yapılır. Kızlar ve erkekler aynı sınıfta ders almaya başlarlar. Bu dönemde ilk olarak karma eğitim Fen-Edebiyat fakültelerinde başlamıştır (Unat, 1964: 57). Tıp fakültelerine kızların girmesi tartışma konusu olmuş ve itiraz edilmiştir. Buna rağmen 1922-1923 yılında kızlar tıp fakültelerine kabul edilmiştir (İnan, 1982: 98). Fen-Edebiyat fakültesinden sonra 1922-1923 yıllarında hukuk ve tıp fakültelerinde de karma eğitime geçilmiştir (Göksel, 1988: 144). İlk kez bu dönemde Hemşirelik eğitimi vermeye başlanmıştır (Kurnaz, 2011: 108).

Eğitim modelinde kız-erkek birlikte okumasının kararı alındığı gün tiyatrodaki sahne alan Afife Hanım, hükümetçe hoş karşılanmamıştır. Dönemin Şeyhülislamı (Mustafa Sabri) tarafından da Afife hanım tepki almıştır. Bu dönemde Müslüman olan bir Türk kadının sahneye çıkması hoş olarak görülmemiş ve tutuklanmaya kalkışılmıştır. Kızların eğitim hayatında bir dönüm noktası olan kız-erkek birlikte eğitimin öne açılmış fakat diğer yandan sahne alan bir kadın tutuklanmaya çalışılmıştır (İnan, 1982: 99).

19. yüzyılın son yarısından itibaren kadının eğitimine önem vermeye başlanması kadınların ilerlemelerini ve sosyal hayat içerisinde öne çıkmalarını sağlamıştır. Kadınların eğitim olanaklarının artmasıyla, II. Meşrutiyet dönemiyle kadınlar dernek faaliyetlerinde ve siyasi partilerde aktif olması ve kadınların çıkardığı dergi sayılarında artış olması arasında doğru orantı vardır (Tekeli, 1982: 198). Diğer bir ifadeyle kadınların bu dönemde sahip olduğu eğitim imkânları onların diğer alanlarda aktif olmalarını ve örgütlenmelerini sağlamıştır (Alkan, 1998: 88).

Meşrutiyet Dönemi'nde kadınlar ardı ardına dergi çıkarmışlardır (Kurnaz, 2013: 193). Yazar kadınların amacı, diğer kadınlara yön göstermek onları aydınlatmak olmuştur. Bu amaca yönelik yazar kadınlar, yazılarında sosyal konuları kaleme almışlardır. (İnan, 1982: 100). Diğer bir ifadeyle kadınlar bu dönemde dergiler aracılığıyla halkı, özgürleşme ve modernleşme alanlarında bilgilendirmeyi hedeflemişlerdir. Dergilerin diğer bir amacı ise kadının toplumun bir parçası olduğunu anlatmaya çalışmak olmuştur (Sığırcıkoğlu, 2015: 17). Bu dönemde yazma konusunda bir örgütlenme söz konusu olmamış bireysel bir mücadele olarak kalmıştır (İnan, 1982: 100).

Kadın dergileri kadınların taleplerini dile getirme gibi çok önemli bir görevi üstlenmiştir. Bu alanda ilk çıkan dergi 1869 Terakki-i Muhadderat dergisidir. Daha sonrasında pek çok dergi çıkmıştır fakat 1895 yılında çıkmış olan Hanımlara Mahsus Gazete önemli bir yere sahiptir. 1895'te çıkmış olan bu derginin en önemli özelliği, 13 yıl devam etmesi ve 604 sayı ile en uzun kadın dergisi oluşudur (Çakır, 1996: 27).

Bu dönemde çıkarılan dergilerin batı yanlısı oldukları, değişim ve demokrasiyi destekledikleri görülmektedir. Bu dönemde İslam yanlısı dergi çıkarılmadığı için Batıcı ve Türkçü adı altında iki başlık altında toplanmıştır (Kurnaz, 2013: 193).

Batıcı kadın dergileri: "*Mefharet*", "*Demet*", "*Mehasin*", "*Kadınlar Dünyası*", "*Hanımlar Alemi*", "*Kadınlar Alemi*", "*Osmanlı Kadınlar Alemi*", "*Kadın*", "*Genç Kadın*", "*Hanımlara Mahsus Gazete*", "*Musavver Kadın*" dergileridir (Mardin, 1992: 193-263).

Türkçü kadın dergileri: "*Kadınlık Hayatı*", "*Kadınlık*", "*Kadın Duygusu*", "*Seyyale*", "*Türk Kadını*", "*Siyaset*", "*Bilgi Yurdu Işığı*", "*Bilgi Yurdu*", "*Bilgi Mecmuası*", "*Genç Kadın*" dergileridir (Mardin, 1992: 193-263). Kaleme alınan yazılar, Abdülhamit Han döneminde yoğun sansür uygulamalarına maruz kalmıştır. Bu sansür uygulaması o dönemin hâkim siyasi kültürünü yansıtmaktadır (Zihnioğlu, 2003: 50).

Bu dönemde kadınlar, dernekler kurmuşlardır. Dergiler kadınların kendilerini ifade etmelerine olanak sağlarken, dernekler bireysel taleplerin örgütlenerek birlikte yapılması imkânı sağlamıştır. Bu dönemde kadınların ilk kez örgütlenmesi yardım derneklerinde bir araya gelinmesiyle olmuştur (Çakır, 2011: 87).

Kadınlar bu dönemde kurdukları derneklerle siyasi hak elde etmeyi öncelikle hayır yapma ve yardım etmeyi edinmişlerdir (İnan, 1982: 100). Bu derneklerin kuruluş amaçları farklı olmasına rağmen temel hedefi kadınlara yardım, eğitim ve çalışma hayatına girmesini sağlamak amacıyla kurulmuşlardır (Dulum, 2006: 62).

Bu dönemde kurulan derneklerin isimleri şöyledir: “Osmanlı Kadınları Terakkiperver Cemiyeti”, “İttihat ve Terakki Kadınlar Şubesi”, “Osmanlı Kadınları Şevkat Cemiyet-i Hayriyesi”, “Osmanlı Cemiyet-i Hayriye-i Nisvaniye”, “Mamulat-ı Dahiliye Kadınlar Cemiyet-i Hayriyesi”, “Esirgeme Derneği”, “Teali-i Vatan-ı Osmani Hanımlar Cemiyeti”, “Donanma Cemiyet-i Hanımlar Şubesi”, “Müdafaa-ı Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti”, “Şişli Cemiyet-i Hayriye-i Nisvaniye”, “Asker Ailelerine Yardımcı Hanımlar Cemiyeti”, “Bikes Ailelere Yardımcı Hanımlar Cemiyeti”, “Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi Şehit Ailelerine Yardım Birliği”, “Bilgi Yurdu Cemiyet-i Hayriye”, “Hilali Ahmer Kadınlar Cemiyeti”, “Kadıköy Fakirperver Hanımlar Cemiyeti”, “Muallimeler Cemiyeti”, “Asri Kadın Cemiyeti”, “Amerikan Kolej Talebeleri Türk Mezunları Cemiyeti”, “Musiki Muhibbi Hanımlar Cemiyeti”, “Biçki Yurdu, “İnas Darulfünunu Mezuneleri Cemiyeti”, “Hizmet-i Nisvan (Edirne)”, “Müdafaa-ı Milliye Osmanlı Hanımlar Heyeti” (Dulum, 2006: 62).

Bu dönemde kurulan derneklerin 4 özelliği vardır. Birincisi kadınlar tarafından kurulan ve yönetilen, kadın hakları konusunda mücadele eden “Müdaafa-i Hukuk-i Nisvan Cemiyeti” gibi, ikincisi kurucu kadın olan toplumsal yardımlaşmayı önceleyen “Asker Ailelerine Yardımcı Hanımlar Cemiyeti” gibi, üçüncüsü daha önce kurulmuş derneklerin kadın kolu veya kadın heyeti oluşturulmasıyla oluşan “Osmanlı Hilal-i Ahmer” gibi, dördüncüsü çeşitli amaçlar için kurulan cemiyetlere üye olarak cemiyet hayatında varlıklarını sürdürdükleri “Türk Ocakları” gibi derneklerdir (Alkan, 1998: 111).

Bu dönemde kurulan ilk yardım dernekleri, 1898 yılında Emiye Semiye tarafından kurulan “*Şevkat- Nisvan*” ve 1908 yılında Zekiye Hanım tarafından kurulan “*Osmanlı Kadınları Şefkat Cemiyet-i Hayriyesi*” dernekleri Selanik’te kurulmuştur “*Osmanlı Kadınları Şefkat Cemiyet-i Hayriyesi*” derneği mezhep farklılıkları ayırt etmeden tüm Türk kadınlara açıktır. Bu derneğin amacı yalnız kalmış kadınlara ve onların çocuklarına yardım etmektir. II. Meşrutiyetin ilanından sonra kurulmuş olan “*Şevkat Cemiyet-i Hayriyesi*” ve “*Cemiyet-i Hayriye-i Nisyaviye*” isimli bu dernekler isimleri bakımından yardım derneği ismi olmasına rağmen dernekler eğitim temelli bir dernektir (Çakır, 2011: 87-90).

II. Meşrutiyet döneminde kadının öncü ismi olan Halide Edip tarafından 1908 yılında “Teaali- Nisvan” adında bir dernek kurulmuştur (Göksel, 1988: 147). 1908 yılında Teal-i Nisvan Cemiyeti tarafından bir beyanname yayımlanır. Bu yayınlanan beyannamede Türk kadınının sosyal yaşamın tüm alanlarındaki inkılap ve ıslahat hareketlerinde geri kalmayacağı aktif olacağı bildirilmiştir (Durakbaşı, 2002: 108).

1913 yılında Balkan savaşı sonrasında “Osmanlı Türk Hanımları Esirgeme Derneği” kurulmuştur. Bu dernek savaş sonrasında kimsesiz kalmış kadın ve çocukların sorunlarının çözümü amaçlanmıştır. Kadınların çalışması ve eğitimi için kurulan bir dernektir (Çakır, 2011: 92).

1913 yılında kurulan bir diğer dernek olan “*Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan*” (Kadın Hakları Koruma) derneği Nuriye Ulviye tarafından kurulmuştur. Dernek, kadınların eğitim seviyelerinin arttırılmasıyla bilgi seviyesinin yükseltilmesi, kadınların çalışma yaşamında iş imkânının az olması ve iş imkânlarının arttırılması ve kadınların dış kıyafetlerini modernleştirme ile ilgili çalışmalar yapmıştır. Dernek, kadınları işe almayan Fransız telefon şirketine karşı büyük bir mücadele vermiştir (Demirdirek, 1993: 49-52). Bu mücadele sonucunda dernek başarı elde etmiş ve 7 kadın memuriyet hakkı elde etmiştir (Dulum, 2006: 64).

1913 yılında Melek Hanım tarafından “*Ma’mulat-ı Dahiliye İstihlakı Kadınlar Cemiyet-i Hayriyyesi*” derneği kurulmuştur. Bu derneğin amacı yerli üretimi ve yerli malı tüketimini yaygınlaştırmaktır. Dernek Osmanlı ekonomisinin gelişmemesiyle ilgili bir beyanname açıklamıştır. Açıklanan beyanname sonucunda Türk kadınına ekonomik açıdan ihtiyaç olduğu anlaşılmıştır. “*Ma’mulat-ı Dahiliye İstihlakı Kadınlar Cemiyet-i Hayriyyesi Derneği*” bu görevi kabul ederek yerli malını kullanımını arttırmak için üstlerine düşen görevi yapacağını vurgulamıştır (Çakır, 2011: 100).

Kadınların çalışma hayatına dâhil edilmesi konusunda kadınların kurdukları derneklerin yanı sıra erkeklerin kurduğu dernekler de vardır. Enver Paşa öncülüğünde 1916 yılında “*Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyyesi*” kurulmuştur. Derneğin kuruluş amacının kadınların çalışma hayatına katılmasına yardımcı olmak olduğu ikinci maddede ifade edilmiştir: “*Madde 2- İş bu cemiyetin maksadı kadınlara iş bulup kendilerini namuskarene (namuslu bir şekilde) temin-i maişete (geçimlerini sağlamaya) alıştırarak himaye etmektir*” (Toprak, 1988: 36). Derneğin kurulmasından bir süre sonra binlerce kadın fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Bu dernek sayesinde kadınların askerlik hizmetleri konusunda aktif olması sağlanmıştır. Bu dönemde kadınların ordu içerisinde açılan Birinci Ordu Kadın İşçi Taburunda çalıştığı ve ordu içerisinde zamanla onbaşı, çavuş, başçavuş gibi rütbelere kazandıkları görülmektedir. Bu dernek sayesinde kadınların bir kısmı memur, bir kısmı işçi veya geçici işçi olarak çalışma hayatında yer almışlardır (Çaha, 1996: 99-100). Bu dönemde belediyeler gazetelere kadın temizlik ve inşaat işçisi için ilan vermiş ve kadınlara bu alanda istihdam sağlamıştır (Aydın, 1994: 42). Yukarıda bahsedilen derneklerin çoğu farklı sebeplerle dağılmıştır. Fakat bu dönemde dernekler aracılığıyla Türk kadınının sosyal yaşamda aktif olduğu görülmektedir (Taşkiran, 1973: 39).

Kadının çalışma hayatında yer alma süreci II. Meşrutiyet dönemi ile ivme kazanmıştır. Bu dönemde yaşanan savaşlar sonucunda erkek gücünün azalması ekonominin gücünü yitirmesi gibi pek çok sebep kadınların çalışma hayatında aktif yer almasını sağlamıştır (Dulum, 2006: 59). Bu dönemde kadınlar memur olarak çalışmaya başlamışlardır. Darü’l-muallimat mezunları 1870’li yıllarda devlet tarafından atanarak resmi memur olmuşlardır (Ortaylı, 1983: 183). Kadınların müdür olmasının önü açılmış olsa da bu dönemde tanımlanan yetki ve sorumluluklar bakımından kadın yöneticiler,

erkek yöneticilerin gerisinde kalmıştır (Akyüz, 2002: 24). Memurluk alanında diğer bir gelişme Dersaadet Telefon Anonim Şirket-i Osmaniyesin’de çalışmak üzere 7 kadının memuriyete alınmasıdır (Karakışla, 2001: 47).

1. Dünya savaşı sırasında erkeklerin cepheye gitmesiyle boşalan devlet dairelerindeki görevlere kadınlar gelmiştir. Kadınlar telgraf ve posta işleri, hastane, laboratuvar, yol yapımı vb. gibi işlerde çalışmalarını için işe alınmışlardır. (Güzel, 1985: 868-871). İlerleyen zamanlarda maliye bölümünde memur olarak da alınmaya başlanmıştır (Taşkiran, 1973: 40). 1. Dünya savaşı sonrası erkeklerin cepheden dönmesiyle kadınların çalışma yaşamındaki dengeler değişmiştir. Bazı kadın memurlar savaştan dönen erkeklere görevlerini teslim ederken bazı kadın memurlar çalışmaya devam etmek istemiştir (Günaydın, 1967: 67). Bu dönemde kadınların memur statüsünde çalıştığı diğer alan askeriye olmuştur. Amele Taburlarında kadınlar maaşlı memur olarak görev almışlardır (Karakışla, 1999: 16).

II. Meşrutiyet döneminde kadınlar özel sektörde de yer almaya başlamışlardır. Dönemin sonuna doğru açılan Osmanlı Bankası’nda çalışan kadın sayısı 226’dır (Amour ve Baruh, 1999: 16). Memurluk dışında kadınlar iş hayatına dikiş dikerek, el işi yaparak katılmışlardır (Güzel, 1985: 868-871). Bu dönemde kadınların diğer aktif olduğu alan siyasi hayat olmuştur. Kadınlar siyasi partilerin kadın kollarında görev almışlardır (Çakır, 1996: 52). Ancak Türk kadınının bu dönemde siyasi hayata katılma ve oy hakkı konusu ele alınmamıştır (Çaha, 1996: 105). Siyasi açıdan ilk kadın girişimi 1923 yılında “Kadınlar Halk Fıkrası”nın kurulmasıyla gerçekleşmiştir (Çakır, 2011: 126).

3.2. Cumhuriyetin İlan Edilmesinden Günümüze Kadar Kadınlara Tanınan Haklar

Bu kısımda Cumhuriyetin ilk yıllarında oluşturulmaya çalışılan yeni kadın kimliği ve Cumhuriyet döneminde kadına tanınan anayasal haklar ele alınmış ve incelenmiştir.

3.2.1. Cumhuriyet Döneminde Kadın

1923 yılında Cumhuriyetin ilanı ile saltanat kaldırılmış, bu dönemde sadece Meclis değişmemiş yeni bir düzen getirilmiştir. Bu süreçte Osmanlı Devleti tamamen yok olmamış devam eden sürece yeni düzen getirilmiştir (Ortaylı ve Küçükkaya, 2012: 105). İki dönem arasındaki eylemlerin işleyiş ve akış temposu arasında şüphesiz farklılıklar mevcuttur. Bu yeni düzen ile 19. yüzyılda kadın hakları çerçevesinde gerçekleştirilen ilerlemelerden daha etkili sonuçlar elde edilmiştir (Göksel, 1988: 147).

Cumhuriyet'in ilanından önce bazı gelişmeler görülmüş olsa da 1920'li yıllarda demokrasi ciddi anlamda yok denecek seviyelerde olduğu görülmektedir. Atatürk ile 2-3 arkadaşı bu düzeni değiştirmek için demokrasi temelli bir değişim istemişlerdir (Küçükkaya, 2008: 72). Atatürk ve arkadaşları değişim için 1923 yılında harekete geçmiş, Cumhuriyet ilan edilmiş ve çok geçmeden Anayasa çalışmalarına başlanmıştır. 1924 yılına gelindiğinde ise Teşkilat-ı Esasiye Kanunu kabul edilmiştir. (Armağan, 1980: 26). Fakat Teşkilat-ı Esasiye Kanununa baktığımız zaman kadınlar ile ilgili özel bir düzenleme görememekteyiz (Arat, 1986: 124-125). Türk modernleşme ve değişim sürecindeki en önemli proje kadınlar ile ilgili olandır (Durakbaşı, 1988: 167-171). Bu nedenle de Yeni Yurttaşlar Yasasını hazırlama çalışmaları başlamıştır (Arat, 1986: 124-125). 1926 yılına gelindiğinde Yeni Yurttaşlar Yasası kabul edilmiş ve bu kanun ile kadınlar ile ilgili ilk gelişmeler başlamıştır (Kaplan, 1988: 140). Yeniden düzenlenen Yurttaşlar Yasası'nda kadın konusu ele alınmış ve toplumsal hayattaki konumu konusunda ilerlemeler kaydedilmiştir (Arat, 1986: 124-125).

Bu dönemde, kadının özgürleşmesi ve kamusal alanda görev alması batılılaşma ve modernleşmenin temeli olarak görülmüştür. Cumhuriyet ilanından sonra kadının daha fazla kamusal alanda söz hakkına sahip olması gerektiği anlaşılmıştır. Kadınların kamusal alanda daha fazla olmaları için çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu dönemde kızlar, üniversitelerde eğitim almış ve aldıkları eğitim sonucunda mesleklerini yapmalarının önü açılmıştır (Durakbaşı, 1988: 167-171).

29 Ekim 1923'te Cumhuriyet'in ilan edilmesi ile birlikte bu dönemde yapılan reformlarla hukuksal eşitlik sağlamış ve Türkiye, kadın hakları konusunda dünyadaki en ileri ülkeler ile kıyaslanabilecek seviyelere ulaşmıştır (Bekrtay, 1994: 22). Atatürk'ün gerçekleştirmiş olduğu “Kadın Reformu” sadece Ortadoğu ülkeleri için örnek reform niteliğinde değil evrensel bir örnek reform niteliğinde de olmuştur (Göksel, 1988: 150).

3.2.2. Cumhuriyet'in İlk Yıllarında Kadının Kimliği

Mustafa Kemal Atatürk'ün kurmuş olduğu Türkiye Cumhuriyeti'nin, Osmanlı'dan farklı olarak laik yapıda bir devlet olması planlanmıştır. Laik bir devlet olabilmek için kurulan yeni devletin pek çok alanında değişiklikler yapıldığı görülmüştür. Mustafa Kemal, öncelikli olarak kültürel alanda bir dönüşüm yapılmasını istemiş ve bu dönüşüm ancak kadın üzerinden yapılabileceğini düşünmüştür (Bakacak, 2009).

Ailenin toplumun içerisinde etkin bir rolü vardır. Aile, ideoloji üretilmesi, bireylere bu ideolojilerin kabul ettirilmesi ve aktif olarak uygulanması açısından etkili bir kurumdur. Kadın, aile içerisinde değiştirme ve dönüştürme görevinde en etkili kişidir. Kadınların değişiminin ve dönüşümünün çocuklarına, yani gelecek nesillere yansıtacağı yadsınamaz bir gerçektir. Bir toplumun değişim ve dönüşümünü sağlamak için kadının değişim ve dönüşümü en etkili yoldur (Çiçek vd., 2015: 276-277).

Kemalist dönemde yaratılmaya çalışılan “*yeni kadın imajı*” bu dönemi eski dönemden ayıran bir simge haline gelmiştir. Mustafa Kemal “*yeni kadın imajı*” konusunda kız çocuk evlat edinerek özel bir adım atmıştır. Kadınların ikinci plana atılan, önceliğin ise erkek olduğu bu dönemde kadınların görünebilir olması için çaba göstermiş ve büyük katkılar sağlamıştır (Bekrtay, 1994: 24).

Cumhuriyet Dönemi'nin ilk yıllarında kadının nasıl olmasına dair pek çok tartışma vardı. Eski kimliğinden tam anlamıyla kopamamış insanlar ve tamamı yenilikçi insanlar bu konuda biraz ters düşmektedirler. Ancak son noktayı Atatürk kadının nasıl olması

gerektiğini tanımlayarak koymuş ve aşağıdaki cümleleri kurmuştur (aktaran, Bakacak, 2009).

“Türk kadını dünyanın en aydın, en faziletli ve en ağır kadını olmalıdır. Ağır siklette değil, ahlakta ve fazilette ağır, vakarlı bir kadın olmalıdır. Türk kadınının vazifesi Türk’ü zihniyeti ile, pazusu ile, azmi ile muhafaza ve müdafaaya kudretli nesiller yetiştirmektir. Kadının en kıymetli vazifesi analıktır. İlk terbiye verilen yerin ana kucağı olduğu düşünülürse, bu vazifenin önemi layığıyla anlaşılır. Milletimiz kuvvetli bir millet olmaya azmetmiştir. Bugünün ihtiyaçlarından biri de kadınlarımızın her hususta yükselmelerini sağlamaktır. Bundan dolayı, kadınlarımızda alim ve fen bilgini olacaklar ve erkeklerin geçtikleri bütün öğrenim derecelerinden geçeceklerdir. Sonra kadınlar, sosyal hayata erkeklerle beraber yürüyerek birbirinin yardımcısı olacaklardır”.

Bir toplumda kadınların eğitimsiz bırakılmasının o toplumun temellerinin eğitimsiz bırakılmış olacağı düşüncesi bu dönemde öne çıkmış ve kadınların eğitim alması konusuna dikkat çekilmiştir. Bu dönemde, eğitim alan kadının toplum içerisindeki statüsü değişmiş ve “öncülüğü” ön plana çıkmıştır (Durakbaşı, 1988: 39) düşüncesine dayanarak “Asri Kadın” oluşturulmaya çalışılmıştır. Kadınların çağın gerekliliklerine uygun bir biçimde gerekli eğitimi alması, toplumsal hayat içerisinde aktif olabilmesi ve üretim alanına katkı sağlayabilecek duruma gelmesi amaçlanmıştır (Özel, 1996: 30-31).

Atatürk’ün özellikle önem verdiği konu, kız çocuklarının eğitimi olmuştur. Atatürk’ün eğitim konusuna önem vermesinin nedeni, kadınların toplumsal yaşamda ve siyasi hayatta yer alabilmesinin yolunun eğitimden geçtiğini düşünmesidir (Kaplan, 1998: 173). Mustafa Kemal, almış olduğu kararları ve eğitim konusunu 1923 yılında İzmir’de yapmış olduğu konuşmada, aşağıdaki gibi gündeme getirmiştir (Bakacak, 2009).

“...Bir toplum cinsinden yalnız birinin, çağın gereklerinin edinmesiyle yetinirse, o toplum yarıdan çok güçsüzlük içinde kalır. Bir ulus ilerlemek ve uygarlaşmak isterse, özellikle bu noktayı temel alarak kabul etmek zorundadır. Bizim toplumumuzun başarısızlığının nedeni kadınlarımıza karşı gösterdiğimiz gevşeklik ve kusurdan doğmaktadır... Bir toplumun yaşamında çalışması ve başarılı olması için, çalışmanın ve başarılı olabilmenin bağlı olduğu bütün nedenleri ve koşulları kabul etmesi gerekir. Bundan dolayı bizim toplumumuz için ilim ve fen gerekliyse bunları eşit ölçüde hem erkek hem de kadınlarımızın elde etmesi gerekir” (aktaran, Kocatürk, 1984: 97-98).

Atatürk, kadın ve erkeklerin eşit biçimde eğitim almasının önemini vurgulayan diğer bir konuşmasını 1923 yılında Türkiye Millet Meclisi açılış konuşmasında yapmış ve eşit eğitim almanın önemini ifade etmiştir;

“Memleket evlatlarının hep birlikte ve eşitlik kazanmaya mecbur oldukları bilgi ve fen vardır. Yüksek meslek ve ihtisas sahiplerinin ayrılacağı öğretim dereceleri kadar, eğitim ve öğretimde birlik içtimai heyetimizin ilerlemesi ve yükselmesi bakımından çok önemlidir” (aktaran, İnan, 1982: 152).

Cumhuriyet döneminde oluşturulmak istenen yeni model kadının yukarıda tanımlaması yapılmıştır. Cumhuriyet, kadını bilimsel, sosyal ve ekonomik alanda etkinleştirilmiştir.

3.2.3. Cumhuriyet Döneminde Kanun’da Kadına Tanınan Hakların Tarihsel Süreci

Cumhuriyet dönemi öncesindeki kadın erkek eşitsizlikleri sorunu, bu dönemde çıkarılan kanunlar ile çözümlenmeye çalışılmıştır. Kanunlar ile, Türkiye Cumhuriyeti

vatandaşı olan herkes kanunlar karşısında eşit sayılmıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nde, kadın ve erkeklere atfedilen eşit hak ve görevlerle "Türk vatandaşı" kavramı vardır. Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin 1923-1938 yılları arasında Cumhurbaşkanlığı görevinde olan Mustafa Kemal Atatürk zamanında, sosyal devrim kapsamı içerisinde kadınlar da düşünülmüş ve kadınlara erkeklerle eşit haklar verilmiştir (İnan, 1982: 164).

1923 yılında Cumhuriyet'in ilanı ile ilk on yıl içerisinde kadınlar siyasi sosyal pek çok hakka sahip olamasa da 1934 yılı değişikliğiyle kadınlar pek çok hakka sahip olmuşlardır. Devlet tarafından yasal olarak kadınlara "eşit haklara sahip birey" statüsü kazandırılmıştır (Moroğlu, 2010: 3). 1923 yılında Cumhuriyetin ilanından sonra bu dönemde yapılan reformlar sayesinde kadının toplumsal yaşamda aktif olduğu bir dönem başlamıştır. Öncelikli olarak reform yapılan alanlar eğitim, hukuk alanlarıdır. Bu alanlarda yapılan reformlar kadınların hak ve sorumluluklarının belirlenmesinde etkili olmuştur (Doğramacı,1993: 18-19).

Eğitim

Bu dönemde öncelikli olarak eğitim konusu ele alınmıştır. 1921 tarihli Maarif Kongresi'nin açılış konuşmasında Atatürk, eğitim sistemi ile ilgili düşüncelerini dile getirmiştir. Atatürk, devletin gelişme ve gerileme sebebinin eğitim sistemi olduğunu söylemiştir. Atatürk, devlet tarafından planlanan yeni eğitim sistemi ile ilgili olarak doğu ve batı etkisinden uzak, kendi tarih ve kaynaklarımızla oluşturulacağını belirtmiştir (Yıldıran, 2012: 5).

İkincil konuma atılmış olan kadının statüsünü yükseltmek ve onu bu durumdan kurtarmak için kadınların eğitim alması önemli bir adımdır (Arat, 1996: 47). Bunun farkında olan dönemin Askeri ve Siyasi alanlarında liderlik vasfını elde etmiş olan Mustafa Kemal ATATÜRK öncülüğünde Cumhuriyet'in ilanından bugüne kadar eğitim sistemimizi oluşturmak için adımlar atılmış ve bunlar zaman içerisinde uygulamaya konulmuştur (Doğramacı, 1993: 39).

Bu dönemde anayasamızda kanunlar ile yapılan değişiklikler için uygun ortam oluşturulamazsa bu kanunları uygulamaya geçirmenin zor olacağı düşünülmüştür. Bunun için Cumhuriyet'in ilk yıllarında Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitim öğretim alanında yapılacak değişiklikler için uygun alan ortam hazırlama çalışmaları başlamıştır. Bu çalışmalar çerçevesinde kız okullarının sayısı arttırılmış, Anadolu'da Ankara merkezli ilk kız lisesi 1922 yılında açılmıştır. Bunlar, Tevhid-i Tedrisat Kanunu için uygun ortam oluşumunun sağlanması adına yapılan ilk girişimlerdir (Göksel, 1988: 166).

Tevhid-i Tedrisat Kanunu, Cumhuriyet döneminde en mühim meselelerden biridir. Mart 1924'te Tevhid-i Tedrisat Kanunu 60 milletvekili imzası ile teklif edilmiştir. Kanunun teklif edilme gerekçesi aşağıda verilmiştir:

“ Bir devletin irfan ve maarifi umumiye siyasetinde milletin fikir ve hissi itibariyle vahdeti temin etmek için, tevhid-i tedrisat en doğru, en ilmi ve asri ev her yerde fevâit ev muhassenatı görülmüş bir umdedir. 1255 Gülhane Hattı Hümayunundan sonra açılan Tanzimat-I Hayriye devrinde saltanatı münderise-i Osmaniye, tevhidi tedrisata başlamak istemiş ise de bunda muvaffak olamamış ve bilhakis bu hususta bir ikilik bile vücuda gelmiştir. Bu ikilik vahdeti terbiye ve tedris nokta-I nazarından birçok mazur neticeler tevliid edildi. Bir millet efradı, ancak bir terbiye görebilir. İki türlü terbiye, bir memlekette iki türlü insan yetiştirir. Bu ise vahdeti, his ev fikir ve tesanüt gayelerini, külliyen muhildir.

“Teklifi kanunimizin kabulü takdirinde Türkiye Cumhuriyeti dahilinde ve bilumum irfan müessesatının mercii yeganesi Maarif Vekaleti olacaktır. Bu suretle bilcümle, mekatiple bundan böyle Cumhuriyetin irfan siyasetinden mesul ve irfanîyatımızı vahdeti his ve fikir dairesinde ilerletmeye memur olan Maarif Vekaleti, müspet ve müttedit bir marif siyaseti tatbik edecektir. Teklifin bugün derakap ve müstecelen müzakeresi ile kanuniyet kesbetmesini Heyeti Celileden rica ederiz” (İnan, 1982: 151-152).

Meclise sunulan kanun teklifi sonucunda 3 Mart 1924 yılında Tevhid-i Tedrisat Kanunu kabul edilmiştir (Sakaoğlu, 2003: 169). Cumhuriyet Döneminde eğitim konusu kapsamında yapılan devrim Tevhid-i Tedrisat kanunu ile yaşanmıştır (İnan, 1982: 152).

Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile, Türkiye’de yaşayan bütün vatandaşların eşit biçimde ve laik çerçevede eğitim alması amaçlanmıştır (Akçuraoğlu, 2009: 125). Eğitimin zaman içerisinde sosyal değişim üzerinde etkili olacağına bilincinde olan Atatürk eğitim alanına özel bir önem vermiştir. Eğitimin her zaman iyi kadro ile yürütülmesi konusunda hassas davranmış ve çaba sarf etmiştir (Doğramacı, 1993: 41). Görüldüğü üzere bu dönemde modern eğitim sistemi düşüncesi ön plana çıkmış ve eğitim konusunda hassas davranılmıştır. Modern eğitim sistemi düşüncesi ile toplumsal cinsiyet ilişkilerini yeniden düzenleme amaçlanmıştır (Connel, 1998: 166).

3 Mart 1924 yılında kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu çerçevesinde medreseler kapatılmıştır. Medreselerin kapatılması sonucunda Türk maarifi (eğitim sistemi) yeni bir nitelik kazanmıştır. Eğitim sisteminde 1839 Tanzimat hareketiyle başlayan ikilik 1924 Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile yön değiştirmiş, eğitim sistemindeki ikilik kaldırılmıştır (Ülger, 2015: 32). Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile tüm okullar Maarif Vekâleti’ne bağlanmıştır (Sezer, 1994: 35). Çıkarılan bu yasa Türkiye’de yaşayan herkesi kapsamış ve dinsel, ulusal ve azınlık okulları tek bir çatı altında toplanmıştır (Arat, 1986: 130). Diğer bir ifadeyle Atatürk’ün öncülüğünde 1924 yılında yürürlüğe sokulan Tevhid-i Tedrisat yasası ile eğitim merkezleştirilmiştir (Doğramacı, 1993: 19).

Teşkilat-ı Esasiye Kanununun 87. maddesi, “*Kadın, erkek bütün Türkler ilköğretimden geçmek ödevindedir, İlköğretim devlet okullarında parasızdır* (Gözübüyük, 2002: 88) ifadesiyle ilköğretim eğitimi bireye ve devlete kanunen sorumluluk olarak yüklemiştir (Yıldıran, 2012: 6).

Dönemin anayasası olan Teşkilat-ı Esasiye’nin 87. maddesinde 20 Nisan 1924 yılında değişiklik yapılarak “*İptidai tahsil bütün Türkler için mecbûrî ve Devlet mekteplerinde meccanîdir*” (Gözübüyük, 2002: 88) (İlk Öğretim Zorunluluğu) ibaresi

eklenmiştir. Anayasada değişiklik yapılmasıyla birlikte kızların eğitim alanında eşitliği ve okuma zorunluluğu Anayasayla güvence altına alınmış ve zorunluluk haline getirilmiştir (Göksel, 1988: 166).

Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitim sistemindeki kadın erkek eşitsizliği kaldırılmış, her vatandaş eşit biçimde eğitim hakkına sahip olmuş bu dönemde ortaöğretim ve liselerde karma eğitim modeli benimsenmiştir (Aslan, 2014: 52). Diğer bir deyişle Tevhid-i Tedrisat kanunu ile Türk kadının erkeklerle eşit eğitim almasına sağlamak amacıyla tedbir alınmış (İçli, 1998: 97), bu kanun kapsamında kızların erkeklerle eşit biçimde ilkokul, ortaokul, lise, yüksek eğitim almalarının önü açılmıştır (Doğramacı, 1993: 19). Bu kanunun kabulüyle Türkiye’de uygar milletler seviyesinde eğitime ulaşılmıştır (Göksel, 1988: 181).

Tevhid-i Tedrisat Kanunundan yararlanarak hazırlanan 1926 Maarif Teşkilat Kanunu ile eğitim sisteminde köklü değişiklikler yapılmıştır. Kanun, açılacak her okulun Milli Eğitim Bakanlığı iznine tabi olması zorunluluğu getirmiştir. Bu dönemde kanun ile yapılan diğer bir değişim, eğitim sistemindeki müfredat değişimi olmuştur (Mumcu, 1984: 153). 1926 yılında değişen müfredat programları ile kız çocuklarının da eğitim görmesi sağlanmıştır (Berkes, 2005: 533).

Medeni Kanun çerçevesinde “Harp Okulları” haricinde kalan diğer okullarda kızların eğitim almasının önü açılmıştır. Eğitim alanında yapılan bu atılım ile Cumhuriyetin ilk 10 yılında kadın hakları konusunda ileri seviyeye ulaşılmış, batı ülkeleri geride bırakılmıştır. 1927 yılı itibariyle tüm eğitim kurumlarında karma eğitime geçilmiştir (Doğramacı, 1993: 40).

Eğitimin gelişme ve toplum içerisinde yaygınlaşmasının diğer bir nedeni 1928 yılında kabul edilen Latin harfleri olmuştur. Latin harfleri okumayı kolaylaştırılmasından dolayı bu dönemde okuma yazma oranında dikkate değer derecede artış görülmüştür (Arat, 1986: 131).

1961 Anayasasında tüm vatandaşlar için ilköğretim zorunluluğu ve eğitim giderlerinin devletin sorumluluğunda olduğu 50. madde de ifade edilmiştir: *“Halkın öğrenim ve eğitim ihtiyaçlarını sağlama Devletin başta gelen ödevlerindedir. İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için mecburidir ve Devlet okullarında parasızdır. Devlet, maddî imkanlardan yoksun başarılı öğrencilerin, en yüksek öğrenim derecelerine kadar çıkmalarını sağlama amacıyla burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar. Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları, topluma yararlı kılacak tedbirleri alır”* (Gözübüyük, 2002: 149).

1982 Anayasasında eğitim ile ilgili zorunluluklar ve yükümlülükler 42. madde ile belirtilmiştir: *“Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir. Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz. Eğitim ve öğretim hürriyeti, Anayasaya sadakat borcunu ortadan kaldırmaz. İlköğretim kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır. Özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar, Devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla düzenlenir”* (Gözübüyük, 2002: 283-284).

Anayasalar kapsamında okuma yazma zorunluluğu getirilmesinin etkileri çok geçmeden görülmüştür. Cumhuriyetin ilan edildiği ilk yıllarda okuma yazma oranı yaklaşık olarak %10'a yükselmiş daha sonraları 1980'li yıllara gelindiğinde okuma yazma oranında ciddi bir artış görülmüş bu oran 95,2 ye yükselmiştir (TÜİK, 2016). 2009 yılında, 15 yaş üstü bireylerde bu oran %95,91'e oranına yükselmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2021).

Medeni Haklar

Cumhuriyet Dönemi'nde kadınların sosyal statüsünün yükseltilmesi için kadınların eğitim almasını sağlamanın yanı sıra aile içinde konumunun düzenlenmesi oldukça önemli bir konudur.

Osmanlı Dönemi'nde kadınların haklarını arttırmak amacıyla 1920 yılında "Hukuku Aile Kararnamesi" içerisinde ufak çapta değişiklikler yapılmış ancak bu yapılan değişiklikler genel olarak dogma kuralları değiştirmemiştir. Kızların evlenme yaşı 17'ye yükseltilmiştir. Evlenme konusundaki değişikliğin yanı sıra boşanmak konusunda da kadınlara bazı haklar verilmek istenmiştir. Kadın nikah sırasında belli başlı bazı şartları erkeğe kabul ettirebilir. Ancak bu konularda zaman içerisinde pek çok karışıklık çıkması nedeniyle Vahdettin'in padişahlığı zamanında kararname yürürlükten kaldırılmıştır (İnan, 1982: 165). Hukuku aile kararnamesinin yürürlükten kalkmasıyla Mecelle'ye geri dönmüştür (Göksel, 1988: 175). Mecelle kanununa bağlı hükümlerin uygulanmasından dolayı istenen eşitlik bu dönemde sağlanamamıştır (Tezel, 1983: 29). Bu mesele kanayan bir yara olmaya devam etmesi üzerine harekete geçilmiştir.

Eşitlik Hakkı

1924 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu'nda kadınlar ile ilgili konular özel olarak bir maddede ele alınmamıştı. Ancak kadın erkek eşitliği 69. maddede belirtilmiştir. 1924 tarihli Teşkilat-ı Esasiye Kanununun 69. maddesi içerik olarak her Türk vatandaşının ayırım yapılmaksızın kanunlar önünde eşit olacağını belirtir (Ülger, 2015: 31). 1924 Anayasası 69. madde: "*Türkler kanun nazarında müsavi ve bilâistisna kanuna riayetle mükelleftirler. Her türlü zümre, sınıf, aile ve fert imtiyazları mülga ve memnudur*" (Gözübüyük, 2002: 83). Ancak kadın-erkek eşitliği bu anayasayla sağlanamamış ve eşitliğin gerçekten sağlanması için Medeni kanun ilan edilmiştir (Ülger, 2015: 31).

1926 yılında geçmişten gelen ve kadının aile içerisindeki hakları ile ilgili düzenlemek istenilen konuyu çözmek için Türk hükümeti İsviçre Medeni Kanununu baz alarak yeni bir Türk Medeni Kanunu oluşturulmuştur (İnan, 1982: 165). Bu oluşturulan medeni kanun kadınlar konusunda büyük önem taşımaktadır. 4 Nisan 1926 yılında Medeni Kanun kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir (İçli, 1998: 95).

Cumhuriyet Dönemi'nin ilk yıllarında çıkarılan Türk Medeni Kanunu kadınlar için bir reform niteliğindedir. Bu, kadınlar için dönüm noktasının başlangıç tarihi olmuştur

(Taşkıran, 1973: 115). Medeni Kanun ile Türk kadınına haklar ve sorunluluklar verilmiş ve Türk kadını yeni sosyal bir statüye kavuşturulmuştur. Kadının sosyal yaşam içerisinde etkisi artmış ve kadınlar Türk toplumunda büyük değişimlere öncülük etmiştir (Göksel, 1988: 189).

Medeni Kanunun kabul edilmesi, kadınların önündeki tüm engelleri kaldırmıştır (Kırkpınar, 1998: 103). Diğer bir deyişle kadınların sosyal yaşamı yeni çağa uygun olarak düzenlenmiştir. Bu kanun çerçevesinde kadınlar tüm temel haklara kavuşmuştur. Kadın ve erkekler arasındaki ikilik terk edilmiş, eşitlik kabul edilmiştir (Kaypak ve Kahraman, 2016: 307). Çocuğun velayeti konusunda kadın ve erkeğe eşit hak tanınmıştır. Buna göre, boşanma durumunda çocuğun velayetinin kime verileceği mahkeme tarafından kararlaştırılmıştır. Anne ya da babası ölen çocuğun velayeti diğer veliye verilmiştir (Unat, 1979: 15).

Mülk edinme konusunda ikinci plana atılan Türk kadını Medeni kanunun kadınlara mülk edinme hakkı vermesi ile ikinci plana atılmaktan kurtulmuş ve medeni kişiliğe sahip olmuştur (İnan, 1982: 166). Medeni kanun kapsamında kadınlar erkekler ile eşit şartlarda mülk edinme hakkına kavuşmuştur (Kaypak ve Kahraman, 2016: 307).

Bu dönemde evlenme, boşanma ve tek eşlilik konuları ele alınmış ve yasal olarak düzenlenmiştir. Medeni kanun ile “Beşik kertiği” denen gelenekle çocuk yaşlarda evlenme gerçekleşirken (Göksel, 988: 175), evlenme yaşı bu kanun çerçevesinde güvenceye alınmıştır (Taşkıran, 1973: 115). Medeni kanun ile yapılan yeni düzenleme de evlenme yaşı erkeklere 18, kızlara 17 yaşını bitirme şartı getirilmiştir (Unat, 1979: 15). Bu dönemde evlenmenin gerçekleşmesi için resmi nikah zorunlu olmuştur (Kaypak ve Kahraman, 2016: 307). Medeni kanun kapsamında nikâh konusunda da değişiklik yapılmıştır. Bu dönemde Nikâh, imamın karşısında kadının vekili bir erkeğin beyanı ile gerçekleştirilirken, Medeni kanun evlenme beyanını bildirmesini doğrudan kadına vermektedir (Göksel, 1988: 176).

Bu dönemde Medeni kanun kapsamında boşanma eyleminde artık keyfi şekilde yapılamaması için (Taşkıran, 1973: 115), boşanma kararı durumunda boşanma işleminin

yargı önünde olması kararlaştırılmıştır. (Ülger,2015: 31). Boşanma konusunda kadın erkek ayrıtılmaksızın eşit haklar verilmiş, kadın erkek eşlerden herhangi biri, özel ya da genel nedenlerle mahkemeye başvurabilme hakkı verilmiştir. (Unat,1979: 15).

Medeni kanun ile, yaygın olan poligami (çok kadınla evlilik) yasal olarak kaldırılmış ve monogami (tek kadınla evlilik) getirilmiştir (Kaypak ve Kahraman, 2016: 307). Medeni kanun ile, tek eşlilik ve boşanma konusunda kadın ve erkek eşitliği getirilmesi Türk kadının gelişmesinde büyük katkısı olmuştur (Yazman, 1980: 338). Mahkeme önünde kadın ve erkeğin tanıklığı konusunda da düzenleme yapılmış ve tam eşitlik ilkesi uygulanmıştır (Unat, 1979: 15).

Türk Medeni Kanunu ile kadına verilen haklar kapsamında kadın her alanda eşitlik kazanmış ve sosyal yaşam içerisinde aktif rol oynamaya başlamıştır. Cumhuriyet'in ilk yıllarında diğer ülkeler ile kıyaslandığı zaman Türk kadını çok ileri bir statüye kavuşmuştur (Göksel, 1988: 190). Medeni kanunun kadına ileri seviyede vermiş olduğu haklar sonucunda kadınların statüsü artmıştır. Verilen bu haklarla eşitlik sağlama yolunda ilerleme kaydedilse de tam eşitlik gelecek dönem 1961 ve 1982 Anayasalarında kadına tanınan haklar ile olmuştur (Ülger, 2015: 31).

Ancak demokratikleşme süreci içerisinde kadın hakları konularının yeniden ele alınıp düzenlenmesi gerekirken bu konuyla ilgili pek girişim olmamıştır. Bunun sonucunda eşitlik bakımından kadın hakları dünün gerisinde kalmıştır (Kırkpınar, 1998: 103).

1924 tarihli anayasadan sonra yürürlüğe girecek olan 1961 anayasa, 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinden ve 1950 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinden yararlanılarak hazırlanmıştır (Kuzu, 1983: 211).

1961 anayasasını 1924 anayasasından ayıran nokta 12. madde de Türk vatandaşının kanun karşısında cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tam anlamıyla eşit olduğu (Ülger, 2015: 35), 1961 anayasası 12. madde: *“Herkes, dil, ırk, cinsiyete, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı gözetmeksizin, kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye*

veya sınıfa imtiyaz tanınmaz” (Gözübüyük, 2002: 135) ifadesi ile belirtilmiştir. Kısaca 12. maddede erkeklerin sahip olduğu tüm haklara kadınların da sahip olduğu belirtilmiştir (Kaypak ve Kahraman, 2016: 311).

1982 Anayasası kabul edildiği ilk zaman eşitlik konusunda 1961 yasa ile aynı özellikleri kapsamaktadır. 1982 Anayasasında 2004 ve 2010 yıllarında değişiklikler yapılmış ve bu değişiklikler sonucunda eşitlik konusunda gelişmeler olmuştur. Kadın hakları kapsamında gelişme sağlamak ve cinsiyetler arası eşitsizlik sorununu azaltmak için harekete geçilmiş (Ülger, 2015: 37) ve 1982 Anayasa’sının 10. maddesi: “ *Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir*” ifadesine ek olarak 2004 yılında “*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür*” ifadesi ve 2010 yılında “*Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz*” ifadeleri eklenmiştir. (Mevzuat, 2021) 1982 Anayasasının 10. maddesinde 2010 yılında yapılan değişiklik ile kadınlara pozitif yönlü haklar tanınmıştır (Türkmen, 1998: 27).

Pozitif Ayrımcılık

Ana temeldeki eşitlik olgusu, mahiyeti konusunda akla iki soru getirmektedir: “Herkesin aynı derecede eşit olması mı eşitlik midir, yoksa dezavantajlı birey/birey gruplarına farklı muamele mi edilmesi gerekir” sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu konuda Aristoteles’in dağıtıcı ve denkleştirici adalet sağlayıcı teorileri ortaya çıkar. Dezavantajlı birey/birey grupların dezavantajlı olduğu duruma göre pay alması dağıtıcı adaleti, dezavantajlı birey/birey grupların dezavantajlı durumlarına bakılmaksızın aynı muameleyle karşılaşması denkleştirici adaleti ifade eder (Gözler, 1998: 313). Pozitif ayrımcılık, Aristoteles’in dağıtıcı adalet teorisinde savunmuş olduğu dezavantajlı birey/birey gruplara dezavantajlı olduğu konularda avantaj sağlanarak eşitlik yaratılması için uygulanan bir uygulamadır.

Pozitif ayrımcılık, çeşitli nedenlerden kaynaklı dezavantajlı cinsin yaşadığı eşitsizlik olaylarına karşı özel önlemler alınmasıdır. Dezavantajlı gruba dahil olan bireylerin diğer birey/birey grup ile aynı seviyeye getirilmesi için bazı avantajlar sağlanmasıdır (Yücel, 2015: 78).

Pozitif ayrımcılığın uluslararası hukukta tanımsal olarak net şekilde üzerinde anlaşılmış bir tanımlaması bulunmamaktadır. Buna rağmen kavram, Avrupa Komisyonu'nun hazırlamış olduğu bir raporda tanımsal olarak *“sosyal ya da ekonomik dezavantajlı olan veya geçmişte ya da günümüzde ayrımcılığın veya dezavantajların sonuçları ile yüzleşen grupların üyeler, için pratikte tam ve etkili bir eşitlik sağlamak için alınan orantılı önlemler”* olarak ifade edilmiştir (International Perspectives on Positive Action Measures: A Comparative Analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa, European Commission, Luxemborg, 2009, p.11).

Pozitif ayrımcılığın amacı, temel olarak kadın-erkek her iki cinsin açık yahut gizli biçimde maruz kaldığı ayrımcılıkları sıfıra indirerek eşitlik sağlamaktır. Kadınların biyolojik açıdan farklılıkları, kadınlar için olumlu olacak şekilde özel önlemlerle önlemeye çalışan ve dezavantajlı birey/gruplar için fırsat eşitliği yaratma amacı taşıyan önlemleri kapsamaktadır (Moon, 2009: 33). Pozitif ayrımcılık, eşitsizliğe yol açan ve bunu ortaya çıkaran koşulların tamamının ortadan kalkmasını sağlayamaz. Ancak, eşitlik hakları kanun tarafından güvence altına alınmış olmasına rağmen eşitsizlik durumuna maruz kalan, arka plana sürüklenen bireylerin öne çıkarılmasını sağlamaktadır (Bayraktar, 2016: 97). Örnekle açıklayacak olursak kadın erkekten farklı bir biyolojik yapıya sahiptir ve bu biyolojik farklılık, kadınlara erkeklerden farklı olarak doğum yapabilme yetisi sağlamaktadır. Bir kadının doğum yapıp yapmama durumu tamamen bir tercihtir. Fakat bir kadının doğum yapabilme yetisine sahip olması ve doğum sonrasında kullanması gereken izinlerden dolayı çalışma hayatında yeterince iş bulamaması, kadınların iş yaşamında yer almasını zorlaştırmasının yanında doğurma yetisini kaybetmemesi için *“tehlikeli”* işlerde kadının iş bulamaması uzak tutulması korumacı yaklaşım değil daha çok farklılığı arttıran bir uygulamadan başka bir şey değildir. Kadının biyolojik özellikleri arasında doğum yapma yetisi olmasına rağmen doğum yapmayı düşünmüyorsa kadın ve erkek arasındaki fark ortadan kalkmaktadır (Albal, 2020: 217-218). Girişimci olmak isteyen kadınlara bu

konularda eğitim verilmesi, hamilelik ve doğum sonrası dönemlerde belirli zaman diliminde ücretli olacak şekilde izin yapmalarına müsaade edilmesi, firmaların bünyelerinde belirli kotalarda engelli bireyleri alma zorunluluklarının olması pozitif ayrımcılığa örnek olabilir (Yücel, 2015: 78). Siyasi alanda kadınların eksik temsil edilmesi nedeniyle bu durumun telafi edilmesi için kota uygulaması yapılmaktadır.

Kota Uygulamaları

Kota uygulaması, seçimlerde verilen oyların ölçülmesinin ne tarzda olacağına ilişkin bir seçim yöntemidir (Kılıç, 2000: 24). Mana olarak “kota” bireye veya gruba ayrılmış olan pay veya kısımdır. Siyasi hayatta “kadın kotası” kadınlara ayrılmış olan payı ifade etmektedir. Öz olarak, amacı kadınlara daha fazla pay sağlamak olan “cinsiyet kotası” terimine de rastlanmaktadır. Cinsiyet kotası her iki cinsin en az pay oranını ifade etmektedir. Siyasi temsilde kadın ve erkeklerin temsilde yeterince bulunmama, zayıf kalma durumunu düzeltmeyi amaçlamaktadır. Kota, kadın ve erkekler için en düşük pay sınırı koymaktadır. Teoride kadın veya erkek, en az temsil edilen grubun payını düzenlemektedir ancak pratiğe bakacak olursak, yüzde 30 temsil oranı kadınların temsil oranını %30’a çıkarırken erkeklerin %30’u zaten aşmaları nedeniyle en az yüzde 30 olarak sınırlandırdığı görülmektedir (Sitembölükbaşı, 2007: 15). Kota uygulamasının asıl amacı, kadın-erkek her iki cins için geçerli olan bu uygulama her bir cinsin en az temsil oranının %30 en fazla %70 oranında temsil edilmesini garanti etmektedir (Sayın, 2007: 31). Kota uygulamasının asıl amacı siyasi yaşamda temsil oranı az olan kadınların temsil oranının artmasını sağlamaktır (Dahlerup, 2005: 141-144).

Siyasi alanda uygulanan kota uygulaması, kadınlara siyasi yaşamın her alanına katılma olanağı sağlar. Siyasi partilerin tüm karar organlarında bu kota uygulamasının uygulanması halinde kadın ve erkeğe siyasi süreçte tamamen eşitlik sağlanabilir (Sayın, 2007: 32-33). Diğer bir deyişle kota uygulaması siyasi yaşamda kadın ve erkeğe siyasi kararlar açısından eşitlik sağlamaktadır (Dahlerup, 2005: 141-144).

Kota uygulamalarında farklı yöntemler görülmektedir. Bu yöntemler: Sabit kota, oranlı kota, boş koltuk kotasıdır (Kılıç, 2000: 24):

Sabit Kota: Karar organının seçim ile belirlenme durumunda, az temsil edilen cinse belirli oranda sandalye tahsis edilmesidir. Az temsil edilen cinsin alt sınırı %20 olacak şekilde %30, 40, 50 gibi bir oran esas olarak kabul edilir. Yapılacak olan seçim sistemi bu kurallara göre şekillenir. Sabit kota uygulamasındaki bu düzenleme yasal şekilde yapılabilir, bunun yanı sıra kurumun kendi içerisinde yapacağı iç hukuk düzenleme yoluyla da yapılabilir. Az temsil edilen cinsin seçmen üye oranı önemsizdir. Uygulama açısından basit ve etkili bir yöntemdir.

Oranlı Kota: Seçim alanlarında az temsil edilen grubun üyelerinin sayısına göre değişen kota sistemidir. Bir örnek verecek olursak farklı bölge ve illerde siyasi parti içerisindeki az temsil edilen cinsin oranı değişiyorsa ve bazı bölgelerde bu cinsi temsil edecek herhangi bir üye yoksa, buradan kaynaklanacak birtakım sorunları engellemek için uygulanan sistemdir. Siyasi parti içerisinde bölge ve illerde az temsil edilen cinse, seçmen veya üye oranına bağlı olarak karar organlarında temsili için yer verilir. Bu durumu örnekle açıklayacak olursak, bir A isimli il yönetimi içerisinde %20, diğer B isimli il yönetimi içerisinde %30 oranında kadın üyesi var ise A isimli il yönetiminde %20, B isimli il yönetiminde %30 oranında az temsil edilen cinse yer verilir. Oranlı kota uygulamasının, üyelik seviyesinde az katılım sağlayan cinsin katılım oranının yükseltilmesini özendirir bir niteliği vardır. Oranlı kota uygulamasında dikkat edilmesi gereken nokta, yasal ve açık olacak şekilde uygulanmasıdır. Aksi takdirde düzmece üyeliklerle siyasi yapı içerisinde sağlanmaya çalışılan düzene asla ulaşamaz ve kötü sonuçlara yol açabilir.

Boş Koltuk Kotası: Açık ve istekli bir siyasi iradeyle yapılmayan kota uygulamaları muhalif düşüncelerin oluşmasına neden olabilir. Oluşan muhalif düşünce sonucunda, az temsil edilen cinsin üye olmalarını engelleme veya seçmen yazılımlarında oransal açıdan komplo yapılabilir. Az temsil edilen sınıfa karşı engelleme ve oransal komplo yapılması, koltuk sayısını azaltmayı amaçlamaktadır. Boş koltuk kota uygulamasında, sabit kota ve oranlı kota uygulaması sırasında bu tarz olaylarla

karşılaşılması gibi durumlarda az temsil edilen gruptan hiç kimse seçilmemiş olsa da ayrılan oranda koltuk boş bırakılır. Boş koltuk kota uygulamasıyla yapılan seçim sonrası boş bırakılan koltuklarla oluşmuş karar organı, bir sonraki seçime kadar, boş koltuklarla, eksik sayıyla görevini icra eder. Uygulanan bu boş koltuk kotası ile ayrılan kotanın gayesine ters kullanımı engellenmiş olur.

Siyasi Alanda Verilen Haklar

Türkiye’de Cumhuriyet’in ilanından sonra birçok kadın teşekkülleri kurulmuştur. Kadın teşekkülleri diğer ülkelerde olan kadın teşekkülleri gibi siyasi açıdan bir hak isteme girişiminde bulunmamıştır. Türk kadının toplu biçimde çalışması için Hayır Dernekleri ve Kızılay gibi olanaklar sağlamıştır. Uluslararası derneklerle olan etkileşimimizde de siyasi hak kazanımıyla ilgili bir gelişme olmamıştır.

1923 yılında kadınlar siyasi haklar kazanmak için aktif çalışmalar yapacaklarını duyurmuşlardır. Kadınlar, 15 Haziran 1923 yılında Nezihe Muhittin başkanlığında “Kadınlar Halk Fıkrası” kurma talebinde bulunmuşlardır (Budak, 2018: 42). Ancak, taleplerinin kabul edilmesini beklerken bu istekleri reddedilmiştir (Zihinoğlu, 2003: 127-140). Kadınlar Halk Fıkrası girişimi, siyasi alanda kadınların daha etkin olmak istediklerini göstermektedir. Fakat bu dönemde kadınların siyasi hayata katılma girişiminin bir bölücülük olacağı düşüncesi güç kazanmıştır. Bu düşünce ile kadınların önüne Anayasal engeller konulmuş bu sürecin başkalaşmasına neden olmuşlardır (Berktaş, 1994: 25).

Bu dönemde kadınların siyasi örgütlenme kurmasına izin verilmezken, siyasi nitelik taşımayan dernek faaliyetleri ile ilgilenmeleri için 7 Şubat 1924 tarihinde Türk Kadınlar Birliği kurulmasına izin verilmiştir. Bu örgütlenme siyasi nitelik taşımaması kadınların siyasi alanda var olmasıyla ilgili tedirginlik ortadan kaldırılmıştır (Budak, 2018: 50). Buna rağmen 1935 yılında Türk Kadınlar Birliği kapatılmıştır. Siyasi alanda kabul görmeyen kadınlar bu konuda geri çekilmeler yaşamışlardır. (Berktaş, 1994: 25 ; Çolaklaroğullar Bozaslan, 2020: 51). Bu arada kadınlar boş durmamış, seçme ve seçilme hakkını meclisin

gündeminde tutabilmek için Türk ocağında konferanslar düzenlemişler, konuyu “Kadın Yolu” dergisinde sık sık dile getirmişlerdir (Yacan, 2018: 55).

1923 yılından 1930 yılına kadar kadın teşekkülleri kurulmasıyla kadınların toplum içerisinde aktif rol oynaması sağlanmışsa da 1930 yılına kadar siyasi haklar konusunda bir gelişme yaşanmamıştır. 1930 yılı kadınlar için siyasi hakların elde edilmesinin başlangıç tarihi olmuştur (İnan,1982: 168).

1924 Anayasası kadınların siyasi süreçte hak elde etmelerini sağlamıştır. Bu anayasa yürürlüğe girdiği zaman kadınlar herhangi bir siyasi hakka sahip değildir. Bu dönemde Anayasanın 10. maddesinde geçen “*On sekiz yaşını ikmal eden her erkek Türk mebusan intihabına iştirak etmek hakkını haizdir*” ifadesi tartışmalara neden olmuş ve bu madde oy verme çağına gelmiş her Türk erkek olarak değiştirilmiştir (Berktaş, 1994: 23). 1924 Anayasasına göre meclis, halk tarafından seçilmiş milletvekillerinden oluşacaktır. Bu dönemde milletvekili seçilmek için kadınlar yok sayılmış, erkeklerin ise 18 yaşını doldurması istenmiştir (Konan, 2011: 165-167). Cumhuriyetin ilk yıllarında kadınlar siyasi alandaki haklardan Anayasal yolla mahrum bırakılmıştır. Kadınlar siyasi alandaki ilk hakkı ancak 1930 yılına geldiği zaman elde etmiştir.

Bu dönemde siyasi hakların verilmesi süreci üç adımdan oluşmaktadır. İlk adım olarak Teşkilat-ı Esasiye Kanunu kapsamında 1580 sayılı yasa ile Türk kadınına 3 Nisan 1930’da ilk kez belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı verilmiştir (Doğramacı, 1993: 22). Teşkilat-ı Esasiye kapsamında kadınlara, belediye seçimlerinde kısmî seçme seçilme hakkının verilmesi kadın hakları açısından büyük bir aşamadır (Kırkpınar, 1998: 107). Kadınlar, belediye seçimlerinde kazandıkları seçme ve seçilme hakkını ilk kez 1933 yılında yapılan belediye seçimlerinde kullanmışlardır. Başta İstanbul olmak üzere diğer kentlerde belediye meclislerine ve yaşlılar meclislerine seçilmişlerdir (Unat, 1979: 27).

Siyasi alanda kadınlara ikinci olarak 2349 sayılı kanunla 26 Ekim 1933 yılında köy ihtiyar heyeti ve köy muhtarlığına seçme seçilme hakkı verilmiştir (Kaplan, 1998: 191). Son olarak 2599 sayılı kanunun 1934 yılı değişikliğiyle 10. madde “*On sekiz yaşını ikmal*

eden her erkek Türk mebusan intihabına iştirak etmek hakkını haizdir”ve 1934 yılı değişikliyle 11. madde; “Otuz yaşını bitiren kadın, erkek her Türk mebus seçilebilir” (Gözübüyük, 2002: 68-69) ifadesi ile 5 Aralık 1935 tarihinde Türk kadını tüm siyasi alanlarda seçme ve seçilme haklarını elde etmiştir (Tekeli, 1977: 69). 5 Aralık itibariyle 1924 Anayasası üzerinden yapılan düzenlemeler ile kadınlara sağlanan temsil haklarıyla tüm yasal engeller ortadan kaldırılmıştır (Çelebi, 2015: 182). 1935 yılında kadınların tüm siyasi alanlarda elde etmiş olduğu seçme ve seçilme hakkıyla Türkiye tarihinde yeni bir çağ açılmıştır (Taşkiran, 1973: 135). Türkiye'nin pek çok Avrupa ülkesinden önce kadınlara eşitlik hakkı ve seçme ve seçilme hakkı verdiği görülmektedir (Unat, 1982: 21). 1937 yılında ilk genel seçim yapılmış ve kadınlar ilk kez seçme ve seçilme haklarını bu seçimde kullanma fırsatı bulmuşlardır. Yapılan bu seçim sonucunda meclise 18 kadın milletvekili girmiştir (Tekeli ve Koray, 1991: 89). Bu dönemde henüz pozitif ayrımcılık veya kota uygulaması kavramları gündemde olmamasına rağmen mecliste 18 kadın yer almıştır (Moroglu, 2018: 17). 1956 yılında Zekiye Midyat belediye başkanlığına adaylığını koymuş ve seçilmiş böylelikle Cumhuriyet Tarihinin ilk belediye başkanı olmuştur (Kaplan, 1998: 196). Türk kadınına 1960 yılında senatör seçilme hakkı verilmiştir (Göksel, 1988: 173).

1924 Anayasası'nda 1934 tarihli yapılan kadınların seçme ve seçilme hakları ile ilgili değişiklikler 1961 Anayasası'na aynı şekilde aktarılmıştır (Ülger, 2015: 35). 1961 Anayasası 55. madde: *“Vatandaşlar, kanunda gösterilen şartlara uygun olarak, seçme ve seçilme hakkına sahiptir”* (Gözübüyük, 2002: 151) ifadesi ile cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tüm vatandaşların seçme ve seçilme hakkı verildiği görülmektedir.

1982 Anayasası da siyasi haklar bakımından 1961 Anayasası'yla benzerlik göstermektedir. 1982 Anayasası 67. madde: *“Vatandaşlar, kanunda gösterilen şartlara uygun olarak seçme, seçilme ve bağımsız olarak veya bir siyasi parti içinde siyasi faaliyette bulunma ve halkoylamasına katılma hakkına sahiptir”*, 1982 Anayasası'nda 1995 tarihli değişiklik ile 67. madde *“Onsekiz yaşını dolduran her Türk vatandaşı seçme ve halkoylamasına katılma haklarına sahiptir”* (Gözübüyük, 2002: 295-296), ifadesinden anlaşıldığı üzere bu dönemde 1995 tarihli değişikli ile seçme yaşı 18'e çekilmiştir.

1991 yılında yapılan genel seçim sonrası oluşturulan kabinede 2 kadın bakan yer almıştır. Bu iki kadın bakandan biri ekonomiden sorumlu diğeri ise sosyal hizmetlerden sorumludur. Türkiye’de 1993 yılında ilk kez bir kadın başbakanlık görevine gelmiştir (İçli, 1998: 99).

Kadınlara siyasi alanda verilen seçme ve seçilme hakkı eşitlik alanında tam anlamıyla kadın erkek eşitliğini sağlamıştır. Kadınlarımızın sosyal ve siyasi alanlarda kazanmış oldukları hak ve özgürlükler onları eski devrin kalıplarından çıkmalarını ve ileri ülkeler seviyesine çıkmalarını sağlamıştır. Cumhuriyet’in ilanı ile Atatürk’ün kadınlara sosyal siyasi alanlarda verdiği eşitlik imkânları dünya çapında ses getirmiştir (Göksel, 1988: 172).

Çalışma Yaşamında Verilen Haklar

Osmanlının belli dönemlerinde kadınların bazı çalışma (çamaşırhane, ebelik, öğretmenlik, hekimlik, esir ticareti) gibi alanlarda aktif olduğu bilinse de Cumhuriyet dönemine gelindiğinde kadının çalışma hayatının her alanında aktif olarak var olduğu görülmektedir (Taşkiran, 1973: 145). Cumhuriyet’in ilanı ile kadınlara verilen haklar, kadınların çalışma yaşamında görünürlük kazanmasına olanak sağlamıştır (Arat, 1996: 51). Bu dönemde yönetici kadrolarında kadın erkek eşitliği sağlamak için yasal girişimler olmuş ve eşitlik konusunda yasallaştırılma yapılmıştır (Çitçi, 1979: 242).

Ancak kadınların çalışma hayatında yer alabilmesi, bu konuda kendilerine Anayasal olarak hak tanınması, Cumhuriyet’in ilanı ile hemen gerçekleşmemiştir. 1911-1923 yılları arasında savaşın olması nedeniyle erkek nüfusu azalmış ve eğitimsiz olan kadın, işçi olarak çalışmaya başlamıştır. Bu dönemde kadının çalışma yaşamına girmesine dinsel olarak karşı çıkılmamış, ekonomik zorunluluklar ağır basmıştır (Kazgan, 1979: 156)

Kadınların memur olarak çalışmaya başlaması Cumhuriyet ilan edilmeden 1913 yılında başlamıştır. Ancak süreç böyle devam etmemiş ve Cumhuriyet’in ilan edilmesi ve 1924 Anayasası’nın kabul edilmesinden itibaren 10 yıl boyunca kadınların memur olarak

çalışmasının önünde yasal engeller oluşturulmuştur (Ülger, 2015: 33). 1926 tarihli 788 sayılı Memurin Kanunu 6. maddesi, “*Kadınların memur ve müstahdem olmaları caizdir. Ne gibi memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilecekleri her vekâletin memurlarına ait kanunlarında tesbit olunur*” (Memurlar, 788 Sayılı Memur Kanunu, 2021) ifadesiyle, memur olma konusunda cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması gerektiği vurgulanmış ve kadınların kamu görevlerinde yer alabilecekleri yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Ancak kadınların çalışmaları eşlerinin iznine tabi tutulmuştur. Kadınlar, eğer eşleri izin verirse, yönetim tarafından uygun görülen alanlarda çalışabileceklerdi. Bu dönemde kadınların her alanda ve pozisyonda eşit biçimde çalışamayacakları kaydı düşülmüştür. Bu dönem içerisinde kamu görevlerinde çalışan kadın sayısı artış göstermiş ancak çalışma yaşamında kadınların bulunması ile ilgili hiçbir değişiklik yapılmamıştır (Çitçi, 1979: 243).

1961 Anayasası ile çalışma hayatı ile ilgili daha geniş düzenlemeler yapılmıştır. Anayasanın 40. maddesi çalışma ve sözleşme hürriyetini, 43. maddesi çalışma şartlarını 58. maddesi devlet memurluğuna giriş ile ilgili düzenlemeleri kapsamaktadır. 1961 Anayasasının 58. maddesinde yer alan “*Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez*” (Gözübüyük, 2002: 152) ifadesinden anlaşıldığı üzere kadın erkek fark etmeksizin her Türk vatandaşının memur olma hakkının olduğu anayasa ile güvence altına alınmıştır. Dolayısıyla, Cumhuriyet Dönemi’nde kadınların çalışma hayatında aktif olması 1961 Anayasa’sıyla desteklenmiş ve kadınlara belirli haklar tanınmıştır.

1965 yılına gelindiğinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun kapsamında cinsiyet ayrımcılığına dair bir kural bulunmamaktadır. Bu kanun kapsamında kabul edilen ilke uyarınca, kadın ve erkek görevliler yasa önünde eşittir. Bu yasa kapsamında kadınlarla ilgili 3 ayrı başlık altında bir düzenleme yapılmıştır (Çitçi, 1979: 243). Bunlar, 104/a, 188/a ve 207. maddelerinde belirtilmiştir. İlgili maddeler aşağıda sırayla verilmiştir:

657 Devlet Memurları Yasası’nın 104/a. maddesi “*Kadın memura doğum yapmasından önce 3 hafta ve doğurduğu tarihten itibaren 6 hafta müddetle izin verilir*”

(Kocaoluk, 1982: 60). 188/a. maddesi “Devlet memurlarının hastalık, analık ve görevden doğan kaza ile mesleki hallerinde, gerekli sosyal sigorta yardımları sağlanır. Bu sigorta yardımları özel kanunlarla düzenlenir. Bu sigortalardan tanınan hak ve sağlanan yardımlar, genel sosyal sigorta rejimleri ile kabul edilen hak ve yardımlardan az olamaz” (Kocaoluk, 1982: 60-85) ifadesinde kamu görevlerinde memur olarak çalışan kadınların anne olmaları durumunda sosyal sigorta yardımından yararlanacağı açıkça belirtilmiştir (Çitçi, 1979: 243).

Yasanın 207. maddesi, “Devlet memurlarından çocuğu dünyaya gelenlere 2500 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktarda doğum yardımı ödeneği verilir. Ana ve babanın her ikisi de devlet memuru iseler ödenek yalnız babaya verilir. Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği yapılan doğum yardımı ödeneği daha yüksek ise, memur olan eşe ayrıca doğum yardımı ödeneği ödenmez, daha düşük ise yalnız aradaki fark ödenir. Mahkemelerce verilen ayrılık süresi içinde doğan çocuklar için bu yardım anaya verilir. Doğum yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir. Bu yardım borç için haczedilemez” (Mevzuat, Devlet Memurları Kanunu, 2021) ifadesi ile kamu kurumlarında çalışanlara çocukları olduğu zaman doğum yardımı için ödenek verileceği yasal olarak belirtilmiştir (Çitçi, 1979: 243).

Kadınların çalışma yaşamlarını düzenleme konusunda 1975 yılında bir adım daha atılmış kadınlara 20 yıl kamu görevinde çalışmaları sonucunda emeklilik hakkı verilmesi kararlaştırılmıştır (Çitçi, 1979: 244). Kadınlara çalışma hakkı tanınmış olsa da bu dönemde direktör, üst kademe yönetici konumunda çalışan kadınların sayısı azdır. Kazganile orantılı olan bu mesleklerde kadın sayısı artışı 1980’den sonra başlamıştır (İçli, 1998: 99).

1982 Anayasası’nın 10. maddesinde yer alan “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” (Gözübüyük, 2002: 265) ifadesi ile herhangi bir ayırım yapmaksızın kanun önünde bireylerin eşitlik ilkesine tabi olacağı belirtilmiştir.

Çalışma hakları bakımından 1982 yılında çıkarılan Anayasa, 1961 Anayasası ile aynı özellikleri taşıırken ek olarak 1982 Anayasası 50. maddede yer alan: “*Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*” (Gözübüyük, 2002: 288) ifadesi ile kadın hakları konusuna değinilmiş ve kadınların Devlet eliyle korunacağı ifade edilmiştir (Ülger, 2015: 38).

Devlet memurluklarına giriş için cinsiyet ayrımı yapılmayacağı Anayasanın 70. maddesinde belirtilmiştir. 1982 Anayasası'nın 70. maddesine göre, “*Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez*” (Gözübüyük, 2002: 300).

Cumhuriyet Dönemi anayasalarıyla kadınlara çalışma yaşamında memur olma hakkı tanınmıştır. Kadınların bu hakları elde etmeleri sonucunda kadınlar çalışma yaşamında aktif olarak yer almaya başlamışlardır. Bu dönemde kadınlar devlet dairelerinde memur olarak çalışmanın dışında çalışma yaşamının sosyal, ekonomik, kültür gibi her alanında aktif olmuşlardır. Bu dönemde kadınlar öncelikli olarak sağlık, eğitim-öğretim ve avukatlık mesleklerinde istihdam edilmişlerdir (Gelegen, 2001: 28). Bu meslekler dışında kadınlar siyasi hayatta parlamentoda, eğitim alanında üniversitelerde, yargı alanında Sayıştay, Danıştay, Yargıtay üyeliklerinde yer almışlardır. Bu dönemde kadınlar çeşitli meslek gruplarında doktor, mimar, eczacı olarak çalışma hayatına katılım sağlamışlardır (Taşkiran, 1973: 145).

Cumhuriyet'in ilanı ile kadınların, erkeklere mahsus sanılan mesleklerde yer aldığı görülmektedir. Ve kadınların bu mesleklerde kadınların başarı sağladığı görülmüştür. Örneğin; yöneticilik, bankacılık, garsonluk vb. alanlarda da kadın sayısında artışlar olmuştur (Arat, 1996: 51). Bazı kadınlarımız da mühendislik alanlarında öğrenim görmüşlerdir. Kadınların mühendislik ve mimarlık alanlarında başarılı yapıtları bulunmaktadır. 10 yılda inşa edilen Anıtkabir'in yapımı esnasında Bayındırlık Bakanlığı'nı temsil eden denetim mühendisliği görevini bir kadın mühendis yapmıştır (Arat, 1986: 144).

Bu dönemde kadınlara çalışma hakkı verilmesi dışında yapılan en önemli adım: İş Kanunu'nun 5 maddesinde yapılan düzenleme ile; kadınlara iş yaşamında da eşitlik sağlanmasının yanında, kadınlara erkeklerle eşit işe eşit ücret kazanma hakkı verilmesi olmuştur (Doğramacı, 1993: 97).

Cumhuriyet Döneminde çalışan kadınların haklarını korumak için 1924, 1961 ve 1982 Anayasalarıyla düzenlemeler yapılmış ve 657 Memurlar Kanunu çıkarılmıştır. Yapılan bu düzenlemelerin yanı sıra çalışan kadın hakları ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçları Kanunu, 63331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve toplum İş Sözleşmeleri kanunlarında düzenlemeler yapılmıştır (Arslan Ertürk, 2017: 353-354).

Verilen tüm bu alanlardaki haklar sonrasında artık Türk kadınının kanundan isteyebileceği hak kalmamıştır (Taşkiran, 1973: 135). Türk kadınına verilen haklar ve görevler böylelikle Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte reformist bir harekât haline gelebilmiştir. Toplum içerisinde kadının tamamen aktif olarak rol alışı yine bu dönemde başlamıştır (Doğramacı, 1993: 19).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada, nitel yöntemin araştırma desenlerinden biri olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseninde, fikir sahibi olduğumuz ancak hakkında detaylı bilgimizin olmadığı ve tam anlamıyla kavrayamadığımız olgulara odaklanır. Yine de günlük yaşamda karşımıza çıkan bu gibi olguları tam anlamıyla anlayamadığımız anlamına da gelmemektedir. Bunlar günlük yaşantımızda; olgular, deneyimler ve durumlar gibi farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Genel olarak toplarsak fenomenoloji günlük hayatta sıklıkla karşılaştığımız bize tanıdık olan ancak tam anlamıyla kavrayamadığımız olgular üzerine araştırmayı amaçlayan çalışmalarda kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 69).

4.1.1. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat sorularının hazırlanma aşamasında, daha önce yapılan benzer çalışmalarda kullanılmış sorulardan yararlanılmıştır. Uzman görüşünden yararlanılarak sorular revize edilmiştir.

Araştırmanın uygulama kısmı için hazırlanan yarı yapılandırılmış mülakat formunun ilk kısmında; demografik özellikleri kapsayan 7 soru ve daha önce bir kadın yönetici ile çalışıp çalışmadığını öğrenmek için 1 soru olmak üzere toplam 8 soru hazırlanmış olup ikinci kısmında uzman görüşü alınarak 12 açık uçlu soru hazırlanmıştır. Çalışmada, daha önce kadın yönetici ile çalışan ve çalışmayan personel için ayrı formlarda soru hazırlanmamış olup tek formda soru hazırlanmıştır. Araştırmanın uygulama kısmı için oluşturulan yarı yapılandırılmış mülakat sorularıyla kamu kurumunda çalışan personelin kadın yönetici hakkında görüşleri tümevarım yöntemi ile ortaya konmak istenmiştir.

Uygulamanın yapılacağı belirtilen kamu kurumlarında çalışan personelin kadın yönetici ile ilgili düşüncelerini ortaya çıkarmak için “Sizce kadın yöneticiyle çalışmak.....’mıdır?”, “Neden?, Nasıl?” bağlamında sorular hazırlanmıştır. Katılımcılara doğrudan daha önce bir kadın yönetici ile yaşadığı olumsuz durumu hatırlatacak yönlendirici sorular sorulmamasına dikkat edilmiştir.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik kuruluna sunulan yarı yapılandırılmış mülakat formunun onay raporu sonrasında uygulamanın yapılmasının planlandığı Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversite Hastanesi, Çanakkale Belediyesinden gerekli izinlerin alınması için Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’ne dilekçe yöntemiyle izin isteminde bulunulmuştur. Tüm izin aşamalarının tamamlanması sonrasında uygulama çalışması yapılmaya başlanmıştır.

Araştırmanın uygulama çalışması; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversite Hastanesi, Çanakkale Belediyesi kurumlarında çalışan personel ile yapılmıştır. Uzman görüşü olarak oluşturulan yarı yapılandırılmış mülakat formu, sözlü biçimde cevap vermeyi kabul etmeyen, yazılı biçimde cevap vermeyi kabul eden katılımcılara elektronik posta yoluyla gönderilmiş; sözlü biçimde cevap vermeyi kabul eden katılımcılar ile görüşme yapılarak veriler toplanmıştır. Araştırmanın uygulama kısmı için oluşturulan yarı yapılandırılmış mülakat formunun üst kısmına gönüllü katılım onam formu koyulmuştur. Veri toplama süreci 25 Kasım 2021 tarihinde başlamış 27 Aralık 2021 tarihinde sonlandırılmıştır.

Araştırmada 3 farklı sektörde; hastane, üniversite ve belediye türlerinde olmak üzere toplam 4 kamu kurumunda; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversite Hastanesi, Çanakkale Belediyesi bünyesinde çalışan 58 kişiye ulaşılmış ve 50 kişi geri dönüş sağlamıştır.

4.1.2. Araştırmanın Veri Analizi

Araştırmada sözlü ve yazılı biçimde elde edilen veriler birleştirilerek, içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Bu çalışmada iç geçerliliğin sağlanabilmesi için “derin odaklı veri toplama” yönteminden yararlanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 299). Bu yöntem doğrultusunda, elde edilen verilerin birbirleriyle ilişkileri bulunmaya çalışılmıştır. Araştırmanın iç geçerliliğinin sağlanabilmesi ve inandırıcılığının artırılması için “uzman incelemesi” yönteminden yararlanılmıştır. İçerik analizi kapsamında temalar oluşturulup sonrasında uzman incelemesinden alınan geri bildirim doğrultusunda temalar revize edilmiştir. Revize edilen temalar MAXQDA 2022 programına kodlanmıştır. Çalışmanın güvenilirliği açısından, 12 sorudan elde edilen sonuçların ilgili tema içerisinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceğinin ortaya çıkarılması için uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzman görüşü dikkate alınarak bu doğrultuda Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversite Hastanesi, Çanakkale Belediyesi’nde çalışan personellerin vermiş oldukları cevaplar, temalara uygun olacak biçimde alt kategori olarak kodlanmıştır. Veriler MAXQDA 2022 programının son sürümünden yararlanarak değerlendirilmiş ve görsel biçiminde çıktısı alınmıştır.

Araştırmanın güvenilirliği açısından değerlendirme aşamasında Miles ve Huber (1994) Görüş birliği/ Görüş birliği + Görüş ayrılığı x 100 formülüne göre hesaplanmıştır. Miles ve Huberman’a göre güvenilirlik analizi sonucunun %90 üzeri çıkması, çalışma sonuçlarının güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Son aşamada, oluşturulan temaların her birinden örnek cevaplar seçilmiş ve çıkan sonuçlara göre yorumlanmıştır. Araştırma uygulamasına katılanların hazırlanan sorulara verdikleri cevaplar bazen bir kelime olabildiği gibi bazen de birkaç cümle ile olmuştur. Araştırma kapsamında sorulara verilen uzun cevaplar, ön plana çıkan konusu göz önüne alınarak işleme alınmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

5.1. Araştırmanın Bulgularının ve Değerlendirilmesi

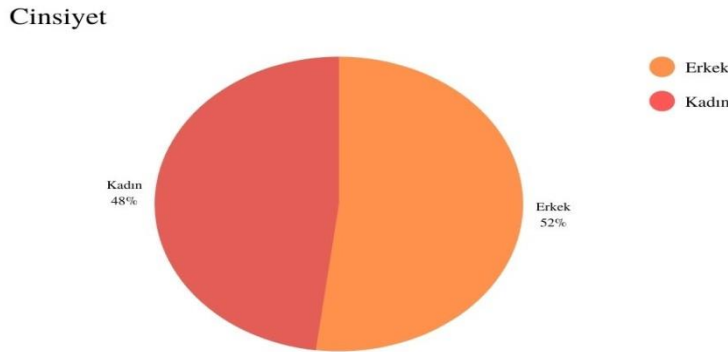
Bu bölümde araştırmaya katılan kadın erkek katılımcıların cinsiyete göre dağılımı, yaşları, medeni durumları, eğitim durumları, mesleki deneyimleri, çalışma pozisyonu ile ilgili bilgilere yer verilecektir.

5.1.1. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bu başlık altında; araştırmaya katılan kadın erkek katılımcıların cinsiyete göre dağılımı, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, mesleki deneyimi, çalışma pozisyonu ile ilgili bilgilere yer verilecektir.

Cinsiyete Göre Dağılım

Araştırma kapsamında toplanan verilerin sonucunda, katılımcıların cinsiyete göre dağılım oranları şekil 1’de verilmiştir. Araştırmayı kabul edip, katkı sağlayanların %48’inin kadın, %52’sinin erkek olduğu görülmektedir.



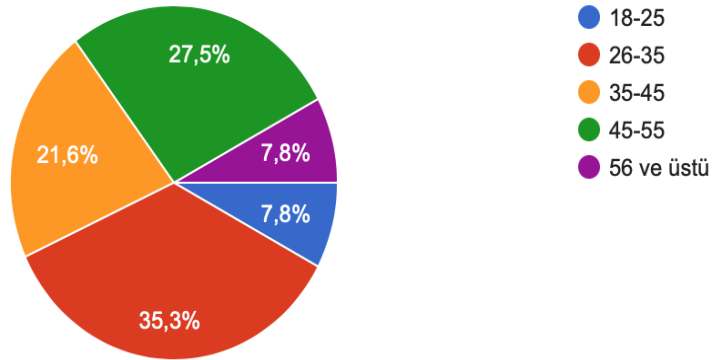
Şekil 1. Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyete göre dağılım grafiği

Yaş Gruplarına Göre Dağılım

Araştırmaya katılan bireylerin, yaş gruplarına göre dağılımını şekil 1’de görmekteyiz. Şekil 1 incelendiğinde 18-25 yaş aralığını temsil eden mavi renkli kısmın %7,8 oranında, 26-36 yaş aralığını temsil eden kırmızı renkli kısmın %35,3 oranında, 35-45 yaş aralığını temsil eden turuncu kısmın %21,6 oranında, 45-55 yaş aralığını temsil eden yeşil renkli kısmın %27,5 oranında, 56 ve üstü yaşı temsil eden kısmın mor kısmın 7,8 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre dağılım oranları çoktan aza doğru incelendiğinde kırmızı renk ile temsil edilen %35,3 oranı ile 26-35 yaş grubu ilk sırada, yeşil renk ile temsil edilen %27,5 oranı ile 45-55 yaş grubu ikinci sırada, turuncu renk ile temsil edilen %21,6 oranı ile 35-45 yaş grubunun üçüncü sırada, mavi renk ile temsil edilen 18-25 yaş grubunun ve mor renk ile temsil edilen 56 ve üstü yaş grubunun son sırada yer aldığı görülmektedir.

Yaşınız

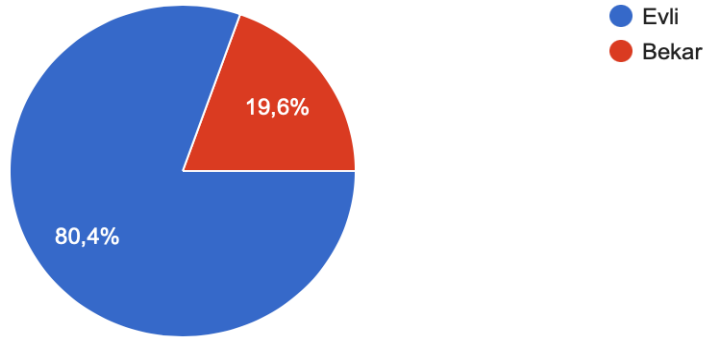


Şekil 2. Araştırmaya katılan katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı

Medeni Duruma Göre Dağılım

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumuna göre dağılımı şekil 2’de görülmektedir. Şekil 2 incelendiğinde mavi renkli kısmın evli, kırmızı renkli kısmın ise bekar katılımcıları temsil ettiği görülmektedir. Mavi renk ile temsil edilen %80,4 oranında evli, kırmızı renk ile temsil edilen %19,6 oranında bekâr katılımcının olduğu görülmektedir.

Medeni Durumunuz



Şekil 3. Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumuna göre dağılımı

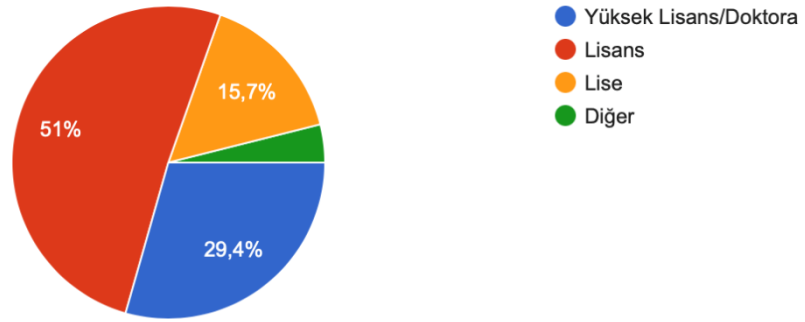
Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Araştırmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre dağılımı şekil 3’te görülmektedir. Şekil 3 incelendiğinde yüksek lisans/doktora eğitim düzeyini temsil eden mavi renkli kısmın %29,4 oranında, lisans eğitim düzeyini temsil eden kırmızı renkli kısmın %51 oranında, lise eğitim düzeyini temsil eden turuncu kısmın %15,7 oranında, diğer eğitim düzeylerini temsil eden yeşil renkli kısmın %3,9 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin, eğitim düzeyine göre dağılım oranları çoktan aza doğru incelendiğinde, kırmızı renk ile temsil edilen %51 oranı ile lisans eğitim düzeyi ilk

sırada, mavi renk ile temsil edilen %29,4 oranı ile yüksek lisans/doktora eğitim düzeyi ikinci sırada, turuncu renk ile temsil edilen %15,7 oranı ile lise eğitim düzeyi üçüncü sırada, yeşil renk ile temsil edilen diğer eğitim düzeyinin son sırada yer aldığı görülmektedir.

Eğitim Durumunuz



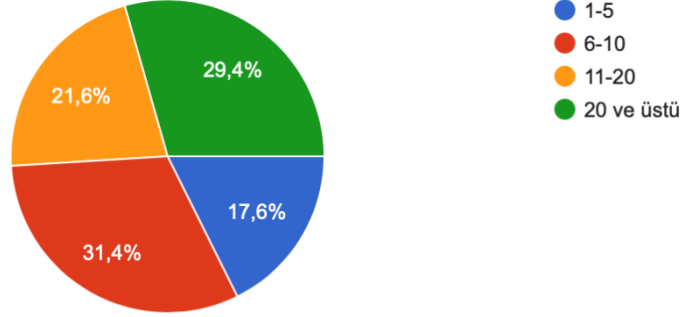
Şekil 4. Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımı

Meslek Deneyime Göre Dağılım

Araştırmaya katılan bireylerin meslek deneyimine göre dağılımı şekil 4'te görülmektedir. Şekil 4 incelendiğinde 1-5 yılları arasında meslek deneyimini temsil eden mavi renkli kısmın %17,6 oranında, 6-10 yılları arasında meslek deneyimini temsil eden kırmızı renkli kısmın %31,4 oranında, 11-20 arasında meslek deneyimini temsil eden turuncu kısmın %21,6 oranında, 20 ve üstü meslek deneyimini temsil eden yeşil renkli kısmın %29,4 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin yaş gruplarına göre dağılım oranları çoktan aza doğru incelendiğinde, kırmızı renk ile temsil edilen %31,4 oranı ile 6-10 arasında meslek deneyimini ilk sırada, yeşil renk ile temsil edilen %29,4 oranı ile 20 ve üstü arasında meslek deneyimini ikinci sırada, turuncu renk ile temsil edilen %21,6 oranı ile 11-20 arasında meslek deneyimini üçüncü sırada, mavi renk ile temsil edilen %17,6 oranı ile 1-5 arasında meslek deneyimi son sırada yer aldığı görülmektedir.

Mesleki Deneyiminiz (Yıl)



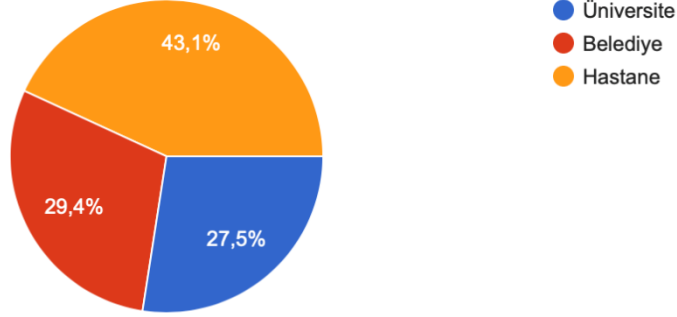
Şekil 5. Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımı

Çalıştığı Kuruma Göre Dağılım

Araştırmaya katılan bireylerin çalıştıkları kurumlara göre dağılımı şekil 5'te görülmektedir. Şekil 5 incelendiğinde üniversite kurumunu temsil eden mavi renkli kısmın %27,5 oranında, belediyeyi temsil eden kırmızı renkli kısmın %29,4 oranında, hastaneyi temsil eden turuncu kısmın %43,1 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin çalıştığı kuruma göre dağılımını çoktan aza doğru incelendiğinde, turuncu renk ile temsil edilen %43,1 oranı ile hastane ilk sırada, kırmızı renk ile temsil edilen %29,4 oranı ile belediye ikinci sırada, mavi renk ile temsil edilen %27,5 oranı ile üniversite son sırada yer aldığı görülmektedir.

Çalıştığınız Kurum



Şekil 6.

Araştırmaya katılan katılımcıların çalıştığı kuruma göre dağılımı

Çalıştığı Kurumda Pozisyonuna Göre Dağılım

Araştırmaya katılan bireylerin çalıştıkları kurumlara göre dağılımını şekil 6'da görmekteyiz. Şekil 6 incelendiğinde yöneticilik pozisyonunu temsil eden mavi renkli kısmın %15,7 oranında, personel pozisyonunu temsil eden kırmızı renkli kısmın %74,5 oranında, diğer pozisyonları temsil eden turuncu kısmın %9,8 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin çalıştığı kurumda pozisyonuna göre dağılımını çoktan aza doğru incelendiğinde, kırmızı renk ile temsil edilen %74,5 oranı ile personel pozisyonu ilk sırada, mavi renk ile temsil edilen %15,7 oranı ile yönetici pozisyonu ikinci sırada, turuncu renk ile temsil edilen %9,8 oranı ile diğer pozisyonda çalışanlar son sırada yer almadığı görülmektedir.

5.2.2. Araştırmaya İlişkin Bulgular

Bu başlık altında, araştırma sorularına ilişkin verilen cevapların genel dağılımı ve soru bazlı özel değerlendirmesi yapılacaktır.

Genel Bulgular

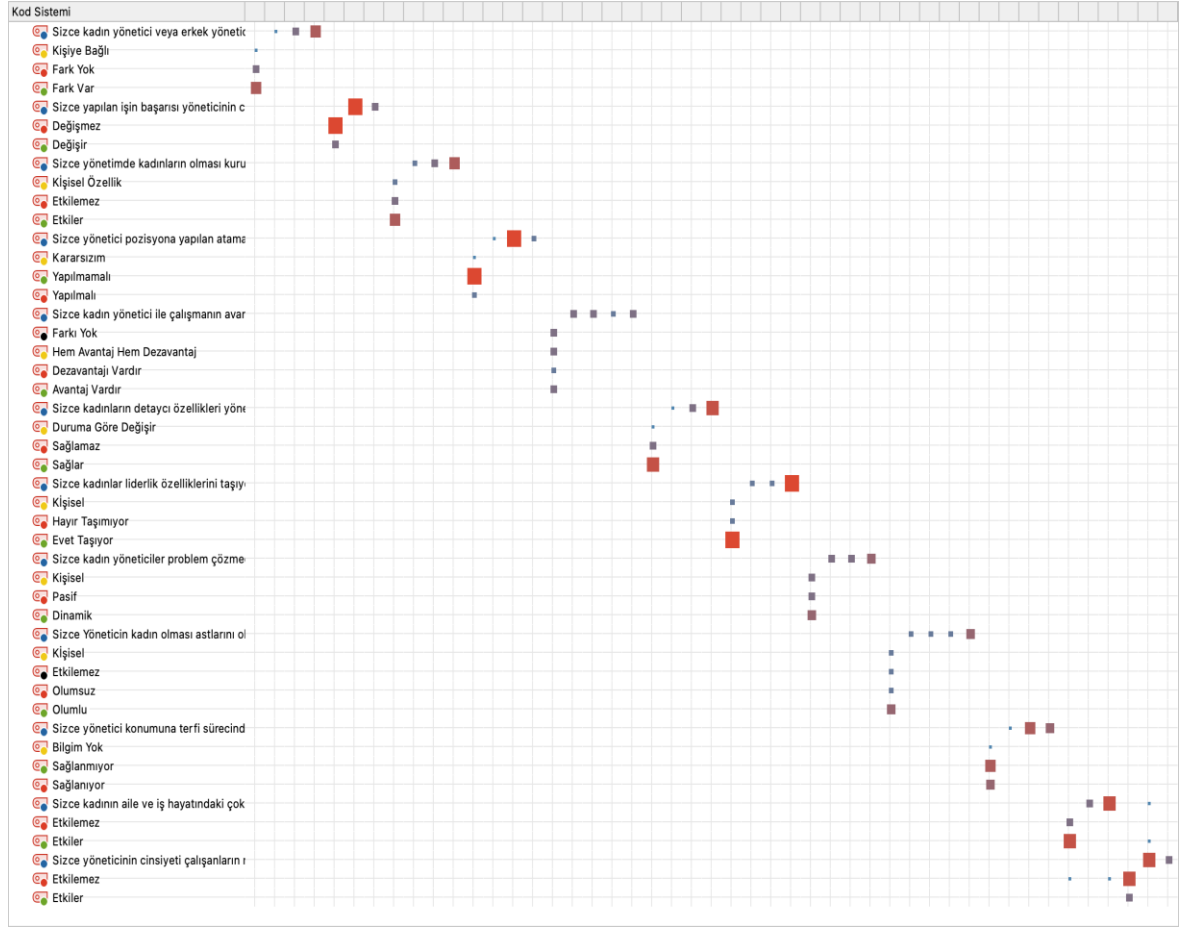


Şekil 7. Mülakata ilişkin genel kelime bulutu

Yapılan araştırmada katılımcılara “Sizce kadın yönetici veya erkek yönetici ile çalışmak arasında fark var mıdır? Bu farklılıklar nelerdir?”, “Sizce yapılan işin başarısı yöneticinin cinsiyetine göre değişir mi? Neden?”, “Sizce yönetimde kadınların olması kurumun başarısını etkiler mi? Nasıl?”, “Sizce yönetici pozisyona yapılan atama sürecinde cinsiyet ayrımcılığı yapıyor mu? Nasıl?”, “Sizce kadın yönetici ile çalışmanın avantajları ve dezavantajları nelerdir?”, “Sizce kadınların detaycı özellikleri yönetici pozisyonunda onlara yarar sağlar mı? Nasıl?”, “Sizce kadınlar liderlik özelliklerini taşıyor mu? Neden?”, “Sizce kadın yöneticiler problem çözmeye ve zorluklarla mücadele konusunda dinamik mi yoksa pasif mi kalmaktadır? Neden”, “Sizce Yöneticin kadın olması astlarını olumlu/olumsuz nasıl etkiler? Neden?”, “Sizce yönetici konumuna terfi sürecinde kadın ve erkeklere aynı derecede fırsat eşitliği sağlanıyor mu?”, “Sizce kadının aile ve iş hayatındaki çoklu rol üstlenmesi yönetici pozisyonunda başarısını etkiler mi? Neden?”, “Sizce yöneticinin cinsiyeti çalışanların motivasyonunu etkiler mi? Nasıl?” şeklinde yöneltilen toplam 12 soruya verilen cevaplara ilişkin kod dağılım değerleri Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3

Mülakata ilişkin genel kod dağılımı



Sorulara Verilen Cevaplara İlişkin Bulgular

Kadın Yönetici veya Erkek Yönetici ile Çalışmak Arasında Fark Olup Olmadığı Sorusuna İlişkin Bulgular








Şekil 8. Mülakatın birinci sorusuna ilişkin genel kelime bulutu

Yapılan araştırmada katılımcılara yöneltilen ‘‘Sizce kadın yönetici veya erkek yönetici ile çalışmak arasında fark var mıdır? Bu farklılıklar nelerdir?’’ sorusuna verilen cevaplara ilişkin kod dağılım değerleri Tablo 4’te gösterilmektedir. Katılımcıların %98’i yani 49 kişi bu soruyu cevaplamıştır. Kod dağılım tablosu incelendiğinde; kişiye bağlı değişir, fark var ve fark yok kodları karşımıza çıkmaktadır.

Kod dağılım tablosu incelendiğinde, turuncu renkli ‘‘fark var’’ kodunun ne çıktığı görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 28 katılımcı, fark olduğunu ifade etmiştir. İkinci olarak öne çıkan, mor renkli ‘‘fark yok’’ kodu olmuştur. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 17 katılımcı fark olmadığı ifade etmiştir. Son sırada yeşil renkli ‘‘kişiye bağlı olarak değişir’’ kodu görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 4 katılımcı kişiye bağlı olarak değişiklik göstereceği ifade etmiştir.

Tablo 4

Mülakatın birinci sorusuna ilişkin kod dağılımı

Kod Sistemi	Sizc...	Kişi...	Fark...	Fark...	TOP...
 Sizce kadın yönetici veya erkek ynetic					49
 Kişiye Bağlı					4
 Fark Yok					17
 Fark Var					28
 TOPLAM	49	4	17	28	98

Yapılan araştırmada kadın ve erkek katılımcılara yöneltilen ‘‘Sizce kadın yönetici veya erkek yönetici ile çalışmak arasında fark var mıdır? Bu farklılıklar nelerdir?’’ sorusuna verilen cevaplar çapraz tablo 5 incelendiğinde; ‘‘kişiye bağlı değişiklik gösterir’’, ‘‘fark yok’’, ‘‘fark var’’ kodlarına ilişkin kadın katılımcı frekansıyla erkek katılımcı frekansı ayırımı ve kod yüzdeliği olarak görülmektedir. Erkek katılımcıların 10’u fark olmadığını, 13’ fark olduğunu ifade etmiştir. Kadın katılımcıların, 4’ kişiye bağlı değişiklik gösterdiğini, 7’si fark olmadığını, 15’i fark olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 5 incelendiği zaman ‘‘kişiye bağlı olarak değişir’’ kodunun %8,0 oranında, ‘‘fark yok’’ kodunun %34,0 oranında, ‘‘fark var’’ kodunun %56,0 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin kod yüzdeler oranı yüksekten aza doğru incelendiğinde, %56,0 oranıyla “fark var” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Katılımcılar kadın veya erkek yönetici ile çalışmak arasında fark olduğu ifade etmiştir.

K1: *“Evet fark vardır. Kadınlar daha detaycı bazen de olaylara daha duygusal bakabiliyorlar”*

K3: *“ Evet kadınlar daha kaprisli olabiliyor ve kadın alt çalışanlarına iyi davranmıyorlar”*

K7: *“Fark vardır. Genelde kadınların kurallar konusunda daha keskin çizgileri oluyor. Kadınların mükemmeliyetçilik olguları genelde daha fazla. Kadınların konulara işlere estetik, ,incelik katması daha olası”*

E20 *“Evet fark vardır. Erkek olarak benim için karşı cinsten bir iş arkadaşıyla mesafeyi korumak daha kolay. Ancak karşılıklı olarak empati yapmak daha zor”*

E35 *“Fark tabi ki var. Kadının egosu, algılama yetisi”*

İkinci olarak öne çıkan, %34,0 oranıyla fark yok kodu olmuştur. Katılımcılar tarafından kadın veya erkek yönetici ile çalışmak arasında fark olmadığı ifade edilmiştir.

K37: *“Fark yoktur. Yöneticinin bilgi ve insan kaynaklarını kullanması en önemli etkidir”*

E8: *“Kesinlikle fark yoktur”*

Son sırada %8,0 oranıyla “kişiye bağlı olarak değişir” kodu görülmektedir. Katılımcılar kadın veya erkek yönetici ile çalışmanın farklılık yaratıp yaratmayacağı kişiye bağlı olarak değişiklik göstereceği ifade etmiştir.

K27: “ Cinsiyete bağlı değil kişisel özelliklere bağlı farklar vardır. Her birey kendine has özelliklere sahiptir. Cinsiyet ile genelleme yapılamaz”

K46: “Bence cinsiyet farkı yoktur. Tamamen kişilik farklarına göre farklar oluşur. Anlayış, egolar, zgven bunlar etkili oluyor”

K47: “Bu karakter ile alakadır kadın ya da erkek olmaktan ziyade”

Tablo 5

Mülakatın birinci sorusuna ilişkin çapraz tablo

	Katılımcı Frekans Erkek	Katılımcı Frekans Kadın	Kod Frekansı	Kod Yüzdeliği
Kişiye Bağlı	0	4	4	8,0%
Fark Yok	10	7	17	34,0%
Fark Var	13	15	28	56,0%
TOPLAM	23	26	49	98,0%

Yapılan İşin Başarı Yöneticinin Cinsiyetine Göre Değişiklik Gösterip Göstermediği Sorusuna İlişkin Bulgular




şekil 9. Mülakatın ikinci sorusuna ilişkin genel kelime bulutu

Yapılan araştırmada katılımcılara yöneltilen ‘‘Sizce yapılan işin başarısı yöneticinin cinsiyetine göre değişir mi? Neden?’’ sorusuna verilen cevaplara ilişkin kod dağılım değerleri Tablo 6’da gösterilmektedir. Katılımcıların %100’u yani 50 kişi bu soruyu cevaplamıştır. Kod dağılım tablosu incelendiğinde; değişir ve değişmez kodları karşımıza çıkmaktadır.

Kod dağılım tablosu incelendiğinde, turuncu renkli ‘‘değişmez’’ kodunun öne çıktığı görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 39 katılımcı, değişiklik olmayacağı ifade etmiştir. İkinci olarak öne çıkan, mavi renkli ‘‘değişiklik olacağını’’ kodu olmuştur. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 11 katılımcı değişiklik olacağını ifade etmiştir.

Tablo 6

Mülakatın ikinci sorusuna ilişkin kod dağılımı

Kod Sistemi	Sizc...	Deği...	Deği...	TOP...
 Sizce yapılan işin başarısı yöneticinin c				50
 Değişmez				39
 Değişir				11
 TOPLAM	50	39	11	100

Yapılan araştırmada kadın ve erkek katılımcılara yöneltilen ‘‘Sizce yapılan işin başarısı yöneticinin cinsiyetine göre değişir mi? Neden?’’ sorusuna verilen cevapların, çapraz tablo 7 incelendiğinde, ‘‘değişmez’’ ve ‘‘değişir’’ kodlarına ilişkin kadın katılımcı frekansıyla erkek katılımcı frekansı ayırımı ve kod yüzdeliği olarak görülmektedir. Erkek katılımcıların 22’si değişmediğini, 2’si değiştiğini ifade etmiştir. Kadın katılımcıların 17’si değişmediğini, 9’u fark değiştiğini ifade etmiştir.

Tablo 7 incelendiği zaman ‘‘değişmez’’ kodunun %78,0 oranında, ‘‘değişir’’ kodunun %22,0 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin kod yüzdelik oranı çoktan aza doğru incelendiğinde, %78,0 oranıyla değişmez kodunun öne çıktığı görülmektedir. Katılımcılar işin başarısının yöneticinin cinsiyetine bağlı olarak değişiklik göstermediği ifade etmiştir.

K7: *“Hayır sadece cinsiyete bakarak bu karar verilemez. Daha çok, insanın o işe yatkınlığı, ilgisi, iletişim becerilerine ve o yöndeki zekasına göre değişir”*

E11: *“Hayır. İşinin gereğini yapan herkes başarılı olur”*

K37: *“Değişmez. Yöneticilikte esas olan, alan bilgisi, yönetim anlayışı ve yönetimdeki personele davranışdır”*

K38: *“Yapılan işin başarısı cinsiyet farklılığından ziyade yöneticiyi etkileyen değerler açısından durumun değerlendirilmesi ile alakalıdır. Bu değerler kişilik özellikler, aile ve içinde bulunduğu toplumun yapısı, yetiştirilme tarzı, ahlaki ve dini değerleri, iletişim becerileri, eğitim düzeyi”*

K27: *“Hayır, değişmez. Bu konu x y kromozomlarımızın ötesinde mental kabiliyetimiz, beyin yapımız ve çalışkanlığımıza bağlıdır”*

İkinci olarak öne çıkan, %22,0 oranıyla değişir kodu olmuştur. Katılımcılar işin başarısının yöneticinin cinsiyetine bağlı olarak değişiklik gösterdiği ifade etmiştir.

K13: *“Değişir çünkü toplumumuzda kadının omuzlarında daha fazla yük vardır”*

K50: *“Değişir. Kadınların sektörde çalışmasından yana olmayan despot bir erkek üstünüz varsa en ufak hatanız konuşulurken, diğer tarafta başarılarınız işinizi layıkıyla yapmanız yeri gelir işinizi hayatınızın merkezine alırsınız bunlar gözükmez”*

Tablo 7

Mülakatın ikinci sorusuna ilişkin çapraz tablo

	Katılımcı Frekans Erkek	Katılımcı Frekans Kadın	Kod Frekansı	Kod Frekans Yüzdeleri
Değişmez	22	17	39	78,0%
Değişir	2	9	11	22,0%
TOPLAM	24	26	50	100,0%

Yönetimde Kadınların Olması Kurumun Başarısını Etkileyip Etkilemediği Soruna İlişkin Bulgular








Şekil 10. Mülakatın üçüncü sorusuna ilişkin genel kelime bulutu

Yapılan araştırmada katılımcılara yöneltilen “Sizce yönetimde kadınların olması kurumun başarısını etkiler mi? Nasıl?” sorusuna verilen cevaplara ilişkin kod dağılım değerleri Tablo 8’de gösterilmektedir. Katılımcıların %94’ü yani 47 kişi bu soruyu cevaplamıştır. Kod dağılım tablosu incelendiğinde; kişisel özellik, etkiler ve etkilemez kodları karşımıza çıkmaktadır.

Kod dağılım tablosu incelendiğinde, turuncu renkli “etkiler” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 25 katılımcı etkili olacağını ifade etmiştir. İkinci olarak öne çıkan, mor renkli “etkilemez” kodu olmuştur. Soruya ilişkin cevaplarda

toplam 15 katılımcı etkili olacağını ifade etmiştir. Son sırada yeşil renkli “kişisel özelliklere bağlı” olarak değişir kodu görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 7 katılımcı kişisel özelliklere bağlı olarak değişiklik göstereceğini ifade etmiştir.

Tablo 8
Mülakatın üçüncü sorusuna ilişkin kod dağılımı

Kod Sistemi	Sizc...	Kişi...	Etkil...	Etkiler	TOP...
 Sizce yönetimde kadınların olması kuru					47
 Kişisel Özellik					7
 Etkilemez					15
 Etkiler					25
 TOPLAM	47	7	15	25	94

Yapılan araştırmada kadın ve erkek katılımcılara “Sizce yönetimde kadınların olması kurumun başarısını etkiler mi? Nasıl?” yöneltilen sorusuna verilen cevapların, çapraz tablo 9 incelendiğinde; “kişisel özelliklere bağlı”, “etkilemez” ve “etkiler” kodlarına ilişkin kadın katılımcı frekansı ile erkek katılımcı frekansı ayrımı ve kod yüzdeliği olarak görülmektedir. Erkek katılımcıların, 3’ü kişisel özelliklere bağlı olarak değişiklik gösterdiğini, 8’si etkilemediğini 12’si etkilediğini ifade etmiştir. Kadın katılımcıların, 4’ü kişisel özelliklere bağlı olarak değişiklik gösterdiğini, 7’si etkilemediğini, 13’ü etkilediğini ifade etmiştir.

Tablo 9 incelendiği zaman “kişisel özelliklere bağlı” kodunun %14,0 oranında, “etkilemez” kodunun %30,0 oranında, “etkiler” kodunun %50,0 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin kod yüzdelik oranı çoktan aza doğru incelendiğinde, %50,0 oranıyla “etkiler” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Katılımcılar tarafından, yöneticinin kadın olması kurumun başarısının üzerinde etkisi olacağı ifade edilmiştir.

K1: *“Detaycı çalışmalarını işleyişin daha kurallara uygun yürütmesini sağlar”*

K13: *“Etkiler çünkü kadınlar daha ince ve duygusal yaklaşımda bulunduğu için personelini daha iyi anlayacağını düşünüyorum”*

E29: “Özellikle kadınların olmasını gerektiren iş kolları açısından kurumun başarısını olumlu etkiler. Eğitim, sağlık gibi alanlarda olduğu gibi. Arazide olmayı ve uzun süreli, zorlu koşullarda çalışmayı gerektiren işlerde ise olumsuz etkiler. Askerlik gibi”

E35: “Etkiler. Kadının ortamda paydaş olması erkek için pozitif bakışa vesiledir”

İkinci olarak öne çıkan, %30,0 oranıyla etkilemez kodu olmuştur. Katılımcılar yöneticinin kadın olması kurumun başarısının üzerinde etkisi olmadığı ifade etmiştir.

E9: “Yönetimde kadın ya da erkek olması fark yaratmaz”

K25: “Hayır kişisel başarılı geçerlidir”

K37: “Etkilemez. Cinsiyeti değil nasıl insan ve nasıl yönetici olduğudur.

K46: “Olaylara cinsiyetçi yaklaşan yerler vardır ama bence kadın veya erkek hiç fark etmez”

Son sırada %14,0 oranıyla kişisel özelliklere bağlı kodu yer almaktadır. Katılımcılar tarafından yöneticinin kadın olması kurumun başarısının üzerinde etkili olup olmayacağını kişisel özelliklere bağlı olarak değişiklik göstereceği ifade edilmiştir.

K7: “Cinsiyeti değil insanın kendi özelliklerini dikkate almayı ön plana koyuyorum”

E19: “Kişiden kişiye olumlu ya da olumsuz olarak değişebilir”

E33: “Cinsiyete değil kişinin kabiliyetine bağlı”

Tablo 9

Mülakatın üçüncü sorusuna ilişkin çapraz tablo

	Katılımcı Frekans Erkek	Katılımcı Frekans Kadın	Kod Frekansı	Kod Frekansı Yüzdeler
Kişisel Özellik	3	4	7	14,0%
Etkilemez	8	7	15	30,0%
Etkiler	12	13	25	50,0%
TOPLAM	23	24	47	94,0%

Yönetici Pozisyona Yapılan Atama Sürecinde Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılıp Yapılmadığı Sorusuna İlişkin Bulgular



Şekil 11. Mülakatın dördüncü sorusuna ilişkin genel kelime bulutu






Yapılan araştırmada katılımcılara yöneltilen “Sizce yönetici pozisyona yapılan atama sürecinde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Nasıl?” sorusuna verilen cevaplara ilişkin kod dağılım değerleri Tablo 10’da gösterilmektedir. Katılımcıların %96’sı yani 48 kişi bu soruyu cevaplamıştır. Kod dağılım tablosu incelendiğinde; kararsızım, yapılmamalı ve yapılmalı kodları karşımıza çıkmaktadır.

Kod dağılım tablosu incelendiğinde, turuncu renkli “yapılmamalı” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 40 katılımcı ayrımcılık yapılmaması gerektiğini ifade etmiştir. İkinci olarak öne çıkan, yeşil renkli “yapılmalı “

kodu olmuştur. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 6 katılımcı ayrımcılık yapılması gerektiği ifade etmiştir. Son sırada mavi renkli “kararsızım” kodu görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 2 katılımcı ayrımcılık yapılması ve yapılmaması konusunda kararsız kaldığını ifade etmiştir.

Tablo 10

Mülakatın dördüncü sorusuna ilişkin kod dağılımı

Kod Sistemi	Sizc...	Kar...	Yapı...	Yapı...	TOP...
 Sizce yönetici pozisyona yapılan atama					48
 Kararsızım					2
 Yapılmamalı					40
 Yapılmalı					6
 TOPLAM	48	2	40	6	96

Yapılan araştırmada kadın ve erkek katılımcılara yöneltilen “Sizce yönetici pozisyona yapılan atama sürecinde cinsiyet ayrımcılığı yapıyor mu? Nasıl?” sorusuna verilen cevaplar çapraz tablo 11 incelendiğinde; “kararsızım”, “yapılmamalı” ve “yapılmalı” kodlarına ilişkin kadın katılımcı frekansı ile erkek katılımcı frekansı ayrımı ve kod yüzdeliği olarak görülmektedir. Erkek katılımcıların, 2’si karar olduğunu, 18’i yapılmaması gerektiğini ve 2’si yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Kadın katılımcıların, 22’si yapılmaması gerektiğini, 4’ü yapılması gerektiğini ifade etmiştir.

Çapraz tablo 11 incelendiği zaman “kararsızım” kodunun %4,0 oranında, “yapılmamalı” kodunun %80,0 oranında ve “yapılmalı” kodunun %12,0 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin kod yüzdelik oranı çoktan aza doğru incelendiğinde, %80 oranıyla “yapılmamalı” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Katılımcılar yönetici pozisyona yapılan atama sürecinde cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasının gerekliliği ifade etmiştir.

K17: “ Erkeklerin daha başarılı olduğu düşünülüyor ve evet cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor fakat ayrımcılık yapılmamalı çünkü işinde çok çok profesyonel bir sürü kadın var”

K27: “Genellikle ataerkil hâkimiyetindeki çağımızda yönetici vasfı nedense erkeklere daha çok yakıştırılmakta. Bu ilkel tavır yerine nesnel ölçütler ile yönetici belirlenmeli ayrımcılık yapılmamalıdır”

E43: “Evet yapılıyor. Bence cinsiyet ayrımcılığı yapılmamalı liyakata önem verilmelidir”

İkinci olarak öne çıkan, %12 oranıyla “yapılmalı” kodu olmuştur. Katılımcılar yönetici pozisyona yapılan atama sürecinde cinsiyet ayrımcılığı yapılması gerekliliğini ifade etmiştir.

Son sırada %4 oranıyla “kararsızım” kodu yer almaktadır. Katılımcılar yönetici pozisyona yapılan atama sürecinde cinsiyet ayrımcılığı yapılması veya yapılması hakkında kararsız kaldıklarını ifade etmiştir.

E41: “Bilmiyorum yapıldığını sanmam”

Tablo 11

Mülakatın dördüncü sorusuna ilişkin çapraz tablo

	Katılımcı Frekans Erkek	Katılımcı Frekans Kadın	Kod Frekans	Kod Frekans Yüzelik
Kararsızım	2	0	2	4,0%
Yapılmamalı	18	22	40	80,0%
Yapılmalı	2	4	6	12,0%
TOPLAM	22	26	48	48 96,0%

Kadın Yönetici ile Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları Sorusuna İlişkin

Bulgular

















Şekil 12. Mülakatın beşinci sorusuna ilişkin genel kelime bulutu

Yapılan araştırmada katılımcılara yöneltilen “Sizce kadın yönetici ile çalışmanın avantajları ve dezavantajları nelerdir?” sorusuna verilen cevaplara ilişkin kod dağılım değerleri Tablo 12’de gösterilmektedir. Katılımcıların %94’ü yani 47 kişi bu soruyu cevaplamıştır. Kod dağılım tablosu incelendiğinde; fark yok, hem avantaj hem dezavantaj, avantajı vardır ve dezavantajı vardır kodları karşımıza çıkmaktadır.

Kod dağılım tablosu incelendiğinde, turuncu renkli “avantajı vardır” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 16 katılımcı kadınlar ile çalışmanın avantajının olduğunu ifade etmiştir. İkinci olarak öne çıkan, mor renkli “fark yoktur” kodu olmuştur. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 13 katılımcı yönetici olarak kadın ve erkek ile çalışmanın arasında bir fark olmadığını ifade etmiştir. Üçüncü olarak kahverengi renkli “hem avantaj hem dezavantaj” kodu görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 11 katılımcı kadın yönetici ile çalışmanın hem avantajı hem de dezavantajı olduğunu ifade etmiştir. Son sırada mavi renkli “dezavantajı vardır” kodu görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 7 katılımcı kadın yönetici ile çalışmanın dezavantajları olduğu ifade etmiştir.

Tablo 12

Mülakatın beşinci sorusuna ilişkin kod dağılımı

Kod Sistemi	Sizc...	Fark...	He...	Dez...	Ava...	TOP...
 Sizce kadın yönetici ile çalışmanın avar						47
 Farkı Yok						13
 Hem Avantaj Hem Dezavantaj						11
 Dezavantajı Vardır						7
 Avantaj Vardır						16
 TOPLAM	47	13	11	7	16	94

Yapılan araştırmada kadın ve erkek katılımcılara yöneltilen “Sizce kadın yönetici ile çalışmanın avantajları ve dezavantajları nelerdir?” sorusuna verilen cevapların, çapraz tablo 13 incelendiğinde; “fark yok”, “hem avantaj hem dezavantaj”, “dezavantajı vardır”, “avantajı vardır” kodlarına ilişkin kadın katılımcı frekansıyla erkek katılımcı frekansı ayırım ve kod yüzdeliği olarak görülmektedir. Erkek katılımcıların, 7’si fark olmadığını, 5’i hem avantaj hem dezavantaj olduğunu, 3’ü dezavantajı olduğunu, 5’i avantajı olduğunu ifade etmiştir. Kadın katılımcıların, 6’sı fark olmadığını, 6’sı hem avantaj hem dezavantaj olduğunu, 4’ü dezavantajı olduğunu, 9’u avantajı olduğunu ifade etmiştir.

Çapraz tablo 13 incelendiği zaman “fark yok” kodunun %26,0 oranında, “hem avantaj hem dezavantaj” kodunun %22,0 oranında, “dezavantajı vardır” kodunun %14,0 oranında, “avantajı vardır” kodunun %32,0 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin kod yüzdelik oranı çoktan aza doğru incelendiğinde, %32,0 oranıyla avantajı vardır kodunun öne çıktığı görülmektedir. Katılımcılar kadın yönetici ile çalışmanın avantajları olduğu ifade etmiştir.

K7: “Kadınlar daha detaylı düşündüğü için çalışan memnuniyeti iyileştirmek için de çalışır. Her işi olabilecek en iyi seviyeye getirmeye çalışır. İşlerin tam anlamıyla düzen içinde işlenmesini sağlayabilir. Yeni çözüm bulmaya eğilimidir”

E33: “Kadınlar daha kibar, daha profesyoneldir. Kadın yönetici ile çalışırken daha derli toplu çalışmak, davranmak zorunluluğu hissediyorsun”

İkinci olarak öne çıkan, %26,0 oranıyla “fark yoktur” kodu olmuştur. Katılımcılar kadın yönetici ile çalışmanın erkek yönetici ile çalışmanın arasında bir farkı olmadığı ifade etmiştir.

K22: *“Kadın ve erkek yönetici arasında bir fark göremiyorum”*

Üçüncü olarak öne çıkan %22,0 oranıyla “hem avantaj hem dezavantaj” kodu olmuştur. Katılımcılar kadın yönetici ile çalışmanın hem avantaj hem dezavantaj olduğu ifade etmiştir.

E19: *“Dezavantaj olarak birden fazla erkeği yönetmek kadın açısından zor olabilir. Avantaj olarak kadınlar daha titiz ve detaycı olmaları faydalı olabilir”*

E29: *“Kadın yönetici kurumun genel işleyişine belli bir ciddiyet ve intizam katkısı sağlar bu avantajdır. Kırılganlığı ve detaycılığı ise iş akışında dezavantaj oluşturur”*

K40: *“Avantajı, sorun çözme odaklı olmaları. Dezavantajı egoları bazen yüksek olabiliyor”*

Son sırada %14 oranıyla “dezavantaj kodu” yer almaktadır. Katılımcılar kadın yönetici ile çalışmanın dezavantajları olduğu ifade etmiştir.

E4: *“Kadınların pratikliğinin olmaması dezavantaj”*

K5: *“Kadınlar daha detaycı oldukları için bazı konularda zaman kaybı oluyor”*

K46: *“Dezavantajı kadınlar duygularını özel hayatlarında yaşadıklarını erkeklerden daha çok iş hayatına yansıtıyorlar”*

Tablo 13

Mülakatın beşinci sorusuna ilişkin çapraz tablo

	Katılımcı Frekansı Erkek	Katılımcı Frekansı Kadın	Kod Frekansı	Kod Frekansı Yüzdellik
Farkı Yok	7	6	13	26,0%
Hem Avantaj Hem Dezavantaj	5	6	11	22,0%
Dezavantaj	3	4	7	14,0%
Avantaj	7	9	16	32,0%
TOPLAM	22	25	47	47 94,0%

Kadınların Detaycı Özellikleri Yönetici Pozisyonunda Onlara Yararı Olup Olmadığı Sorusuna İlişkin Bulgular



Şekil 13. Mülakatın altıncı sorusuna ilişkin genel kelime bulutu






Yapılan araştırmada katılımcılara yöneltilen “Sizce kadınların detaycı özellikleri yönetici pozisyonunda onlara yarar sağlar mı? Nasıl?” sorusuna verilen cevaplara ilişkin kod dağılım değerleri Tablo 14’te gösterilmektedir. Katılımcıların %98’i yani 49 kişi bu

soruyu cevaplamıştır. Kod dağılım tablosu incelendiğinde; duruma göre değişir, sağlamaz ve sağlar kodları karşımıza çıkmaktadır.

Kod dağılım tablosu incelendiğinde, turuncu renkli “sağlar” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 32 katılımcı, kadınlar detaycı özelliklerinin yönetici pozisyonunda fayda sağladığını ifade etmiştir. İkinci olarak öne çıkan, mor renkli “sağlamaz” kodu olmuştur. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 13 katılımcı, kadınların detaycı özelliklerinin yönetici pozisyonunda yarar sağlamadığını ifade etmiştir. Son olarak yeşil renkli “duruma göre değişir” kodu görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 4 katılımcı, kadınların detaycı özelliklerinin yönetici pozisyonunda yarar sağlayıp sağlamamasının duruma göre değişiklik gösterdiğini ifade etmiştir.

Tablo 4

Mülakatın altıncı sorusuna ilişkin kod dağılımı

Kod Sistemi	Sizc...	Dur...	Sağl...	Sağl...	TOP...
 Sizce kadınların detaycı özellikleri yönetici pozisyonunda onlara yarar sağlar mı? Nasıl?					49
 Duruma Göre Değişir					4
 Sağlamaz					13
 Sağlar					32
 TOPLAM	49	4	13	32	98

Yapılan araştırmada kadın ve erkek katılımcılara yöneltilen “Sizce kadınların detaycı özellikleri yönetici pozisyonunda onlara yarar sağlar mı? Nasıl?” sorusuna verilen cevapların, çapraz tablo 15 incelendiğinde; “duruma göre değişir”, “sağlamaz” ve “sağlar” kodlarına ilişkin kadın katılımcı frekansıyla erkek katılımcı frekansı ayrımı ve kod yüzdeliği olarak görülmektedir. Erkek katılımcıların, 3’ü duruma göre değiştiğini, 9’u sağlamadığını, 12’si sağladığını ifade etmiştir. Kadın katılımcıların, 1’i duruma göre değiştiğini, 4’ü sağlamadığını, 20’si sağladığını ifade etmektedir.

Çapraz tablo 15 incelendiği zaman “duruma göre değişir” kodunun %8,0 oranında, “sağlamaz” kodunun %26,0 oranında, “sağlar” kodunun %64,0 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin kod yüzdelik oranı çoktan aza doğru incelendiğinde, %64,0 oranıyla “sağlar” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Katılımcılar tarafından, kadınların detaycı özelliklerinin yönetici pozisyonunda onlara yarar sağladığı ifade edilmiştir.

K1: *“İleride yaşanabilecek sorunları önceden fark edip çözebilirler”*

K5: *“Evet detaycı oldukları için sorun çözümlenmede gözlerinden en ufak bir sorun kaçmaz ve çözüm bulur”*

E8: *“İşleyişi hızlandırıp süreci geliştirebilir daha çok detaya inerek daha sağlıklı altyapı hazırlayabilir ya da daha temiz iş bitirebilir”*

K13: *“Kesinlikle yarar sağlar. Çünkü yöneticinin detaycı özelliği personelinin sıkıntıları ve sorunlarında daha yardımcı olacağını düşünüyorum”*

K40: *“Evet. Hata oranı çok düşük oluyor. Zaman kaybı olmaz”*

İkinci olarak, %26,0 oranıyla “sağlamaz” kodu öne çıkmaktadır. Katılımcılar kadınların detaycı özelliklerinin yönetici pozisyonunda onlara yarar sağlamadığını ifade etmiştir.

K14: *“ Yönetim statüsündeki bir kadın yöneticinin detaycı özellikleri, yönetim zorluğu sıkıntıları meydana getirebilir yarar sağlayacağını düşünmüyorum”*

E42: *“Teferruata boğulmamak lazım sorunlar getirir kısa ve öz olmalı”*

Son sırada %8,0 oranıyla duruma göre “değişiklik gösterir” kodu yer almaktadır. Katılımcılar kadınların detaycı özelliklerinin yönetici pozisyonunda onlara yarar sağlayıp sağlamayacağı, duruma göre değişkenlik göstereceğini ifade etmiştir.

K46: *“ Erkeklerde de detaycı olan çok yönetici ile çalıştım. Bence bu tamamen kişilik meselesi”*

E2: *“Kadınlar doğal olarak liderlik özelliklerini genlerinde barındırır”*

K5: *“Evet. Annelik özellikleri olduğu için sorumluluk duyguları erkeklere göre daha çok gelişmiş oluyor”*

K14: *“ Elbette ki taşıyor. Liderlik ruhu kişinin cinsiyetiyle değil bilgisi, özgüveni, eğitim seviyesi ve bulunduğu konumuyla alakalıdır. Günümüzde birçok başarılı örnek olan kadın yönetici mevcut”*

İkinci olarak öne çıkan, %14,0 oranıyla “hayır taşıyor” kodu olmuştur. Katılımcılar kadınların liderlik özellikleri taşımadıklarını ifade etmiştir.

E42: *“Kadınların fitratı gereği idareci veya baş olmak onlara eza olur”*

E48: *“Taşımaz. Liderlik, karar verme aşamasında önemli bir roldür. Kadınların bu özelliği eksiktir”*

Son sırada %10,0 oranıyla “kişisel özelliklere bağlı” kodu yer almaktadır. Katılımcılar kadınların liderlik özellikleri taşıdıkları kişisel özelliklere bağlı olarak değişiklik göstereceğini ifade etmiştir.

K27: *“Kimileri taşır kimileri taşımaz, her insan gibi, kişisel özelliklerine bağlıdır”*

Tablo 17

Mülakatın yedinci sorusuna ilişkin çapraz tablo

	Katılımcı Frekans Erkek	Katılımcı Frekans Kadın	Kod Frekans	Kod Frekans Yüzdeler
Kişisel	3	2	5	10,0%
Hayır Taşımıyor	6	1	7	14,0%
Evet Taşıyor	15	23	38	76,0%
TOPLAM	24	26	50	50 100,0%

Kadın Yöneticiler Problem Çözmede ve Zorluklarla Mücadele Konusunda Dinamik mi Yoksa Pasif mi Sorusuna İlişkin Bulgular



Şekil 15. Mülakatın sekizinci sorusuna ilişkin genel kelime bulutu








Yapılan araştırmada katılımcılara yöneltilen “Sizce kadın yöneticiler problem çözmede ve zorluklarla mücadele konusunda dinamik mi yoksa pasif mi kalmaktadır? Neden?” sorusuna verilen cevaplara ilişkin kod dağılım değerleri, Tablo 18’de

gösterilmektedir. Katılımcıların %94'ü yani 47 kişi bu soruyu cevaplamıştır. Kod dağılım tablosu incelendiğinde; kişisel olarak değişir, pasif ve dinamik kodları karşımıza çıkmaktadır.

Kod dağılım tablosu incelendiğinde, turuncu renkli “dinamik” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 21 katılımcı kadınların problem çözmede dinamik olduğunu ifade etmiştir. İkinci olarak, yeşil renkli “pasif” kodu olmuştur. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 13 katılımcı kadınların problem çözmede pasif olduğunu ifade etmiştir. Son olarak mavi renkli “kişisel olarak değişir” kodu görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 13 katılımcı kadınların problem çözmede aktif pasif olma durumu kişiye bağlı olarak değiştiğini ifade etmiştir.

Tablo 18

Mülakatın sekizinci sorusuna ilişkin kod dağılımı

Kod Sistemi	Sizc...	Kişi...	Pasif	Dina...	TOP...
 Sizce kadın yöneticiler problem çözme					47
 Kişisel					13
 Pasif					13
 Dinamik					21
 TOPLAM	47	13	13	21	94

Yapılan araştırmada kadın ve erkek katılımcılara yöneltilen “Sizce kadın yöneticiler problem çözmede ve zorluklarla mücadele konusunda dinamik mi yoksa pasif mi kalmaktadır? Neden? sorusuna verilen cevapların, çapraz tablo 19 incelendiğinde; “kişisel özelliklere bağlı”, “pasif” ve “dinamik” kodlarına ilişkin kadın katılımcı frekansıyla erkek katılımcı frekansı ayrımı ve kod yüzdeliği olarak görülmektedir. Erkek katılımcıların, 7’ü kişisel özelliklere bağlı değiştiğini, 9’u pasif olduğunu, 6’sı aktif olduğunu ifade etmiştir. Kadın katılımcıların, 6’sı kişisel özelliklere bağlı değiştiğini, 4’ü pasif olduğunu, 15’i dinamik olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 19 incelendiği zaman “kişisel özelliklere bağlı” kodunun %26,0 oranında, “pasif” kodunun %26,0 oranında, “dinamik” %42,0 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların kod yüzdeler oranı çoktan aza doğru incelendiğinde, %42,0 oranıyla “dinamik” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Katılımcılar, kadın yöneticilerin problem çözmede dinamik olduğunu ifade etmiştir.

K1: *“Dinamiktir çünkü kadınlar duygusal oldukları için ortaya çıkan sorunu kişisel olarak algılar ve çözümü hızlandırır”*

K7: *“Dinamikler. Ortaya çıkan problemi özümseyip, probleme odaklı çözüm yolları ararlar”*

E33: *“Daha dinamik olurlar çünkü kadınlar kolay kolay vazgeçmeyi sevmeyiz”*

K47: *“Genelde dinamiklerdir. Genel olarak birçok şeyi aynı anda yapabilme özelliğine sahip oldukları için daha dinamik olurlar”*

E51: *“Dinamiktir çünkü mücadele etmeyi severler”*

Daha sonra öne çıkan, %26,0 oranıyla “pasif” kodu yer almaktadır. Katılımcılar, kadın yöneticilerin problem çözmede pasif olduğunu ifade etmiştir.

E8: *“Pasif kalmaktadır, çünkü üst erkek yöneticinin gölgesinde kalıyorlar”*

E11: *“Pasif kalmaktadırlar. Sorunun üzerine çözüm için gitmiyorlar bazen”*

E29: *“Kadınlar daha duygusal ve kırılgan olmaları bakımından problem çözmede ve zorluklarla mücadele etmede pasif kalmaktadırlar”*

“Pasif” koduyla aynı oranda olan %26,0 oranıyla “kişisel özelliklere bağlı” kodu yer almaktadır. Katılımcılar problem çözme durumunda kişisel özelliklere bağlı olarak değişiklik göstereceğini ifade etmiştir.

E18: “Kişiden -kişiye değişir kadın ya da erkek olmakla ilgili bir konu değil”

K27: “Kimi dinamik kimi pasif kalır, erkekler gibi”

K38: “Problem çözme ve zorluklarla mücadelede aktif ve pasif olma durumu kadın yöneticinin zekasına ve daha önce edindiği deneyimlere göre değişir”

Tablo 19

Mülakatın sekizinci sorusuna ilişkin çapraz tablo

	Katılımcı Frekans Erkek	Katılımcı Frekans Kadın	Kod Frekansı	Kod Frekansı Yüzdeler
Kişisel	7	6	13	26,0%
Pasif	9	4	13	26,0%
Dinamik	6	15	21	42,0%
TOPLAM	22	25	47	47 94,0%

Yöneticin Kadın Olması Astlarını olumlu/olumsuz Etkileyip Etkilemediği Sorusuna İlişkin Bulgular














Şekil 16. Mülakatın dokuzuncu sorusuna ilişkin genel kelime bulutu

Yapılan araştırmada katılımcılara yöneltilen "Sizce Yöneticin kadın olması astlarını olumlu/olumsuz nasıl etkiler? Neden?" sorusuna verilen cevaplara ilişkin kod dağılım değerleri Tablo 20'de gösterilmektedir. Katılımcıların %98'i yani 49 kişi bu soruyu cevaplamıştır. Kod dağılım tablosu incelendiğinde; kişiisel olarak değişir, etkilemez, olumlu ve olumsuz kodları karşımıza çıkmaktadır.

Kod dağılım tablosu incelendiğinde, turuncu renkli "olumlu" kodun öne çıktığı görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 22 katılımcı yöneticinin kadın olmasının astlarını olumlu etkilediğini ifade etmiştir. Daha sonra, yeşil renkli "olumsuz" kodu, mavi renkli "etkilemez" ve açık mavi renkli "kişiisel olarak değişir" kodu yer almaktadır. Soruya ilişkin cevaplarda yeşil renkli kod ile temsil edilen toplam 9 katılımcı yneticin kadın olması astlarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Soruya ilişkin cevaplarda mavi renkli kod ile temsil edilen toplam 9 katılımcı yneticin kadın olması astlarını üzerinde etki oluşturmadığı ifade etmiştir. Soruya ilişkin cevaplarda açık mavi renkli kod ile temsil edilen toplam 9 katılımcı yneticin kadın olması astlarını üzerinde etkisi kişiisel olarak değişiklik gösterdiğini ifade etmiştir.

Tablo 20

Mülakatın dokuzuncu sorusuna ilişkin kod dağılımı

Kod Sistemi	Sizc...	Kişi...	Etkil...	Olu...	Olu...	TOP...
 Sizce Yöneticin kadın olması astlarını ol						49
 Kişiisel						9
 Etkilemez						9
 Olumsuz						9
 Olumlu						22
 TOPLAM	49	9	9	9	22	98

Yapılan araştırmada kadın ve erkek katılımcılara yöneltilen "Sizce Yöneticin kadın olması astlarını olumlu/olumsuz nasıl etkiler? Neden?" sorusuna verilen cevapların, çapraz tablo 21 incelendiğinde, "kişiisel özelliklere bağlı", "etkilemez", "olumsuz" ve "olumlu" kodlarına ilişkin kadın katılımcı frekansıyla erkek katılımcı frekansı ayırımı ve kod yüzdeliği olarak görülmektedir. Erkek katılımcıların, 5'i kişiisel özelliklere bağlı değiştiğini, 6'sı etkilemediğini, 5'i olumsuz etkilediğini, 8'i olumlu etkilediğini ifade etmiştir. Kadın katılımcıların, 4' kişiisel özelliklere bağlı değiştiğini, 3' etkilemediğini, 4' olumsuz etkilediğini, 14' olumlu etkilediğini ifade etmiştir.

Tablo 21 incelendiği zaman “kişisel özelliklere bağlı” kodunun %18,0 oranında, “etkilemez” kodunun %18,0 oranında, “olumsuz” kodunun %18 oranında, “olumlu” kodunun %44 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların kod yüzdeler oranı çoktan aza doğru incelendiğinde, %44,0 oranıyla “olumlu” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Katılımcılar yöneticinin kadın olması astlarını olumlu etkilediğini ifade etmiştir.

K13: *“Olumlu etkiler çünkü personele daha ılımlı ve saygıyı yaklaşıyor”*

K17: *“Birçok konuda kadınlar daha çok empati kurabildikleri için olumlu etkiler”*

E29: *“Genellikle olumlu etkiler. Zira sorun paylaşımı ve yaklaşım tarzı itibarıyla (ideolojik saplantısı olmaması halinde) daha hoşgörülü oldukları söylenebilir”*

K37: *“Olumlu etkiler. Çünkü kadınlar kendilerini kanıtlamak için daha gayretlidirler; doğalarında koruyuculuk ve şefkat duygularıyla da çalışanlarına güven ve samimiyet verir”*

Daha sonra öne çıkan, %18,0 oranıyla “kişisel özelliklere bağlı” kodu olmuştur. Katılımcılar yöneticinin kadın olması astlarını kişisel özellikler bağlı olarak değişiklik gösterdiğini ifade etmiştir.

K22: *“Kişiden kişiye değişmektedir”*

Daha sonra %18,0 oranıyla “etkilemez” kodu yer almaktadır. Katılımcılar yöneticinin kadın olması astlarını etkilemediğini ifade etmiştir.

E28: *“Etkilemez. Herkes işini severek yaptığında her şey olur”*

Daha sonra %18 öne çıkan oranıyla “olumsuz” kodu olmuştur. Katılımcılar, yöneticinin kadın olması astlarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

K3: “Kadınları olumsuz etkiler çünkü kadın yöneticiler hemcinslerini daha fazla eziyorlar”

K40: “Kadın yönetici altında çalışan astlar erkekse, direktifi kabulde zorlanıyorlar”

Tablo 21

Mülakatın dokuzuncu sorusuna ilişkin çapraz tablo

	Katılımcı Frekans Erkek	Katılımcı Frekans Kadın	Kod Frekansı	Kod Frekansı
Kişisel	5	4	9	18,0%
Etkilemez	6	3	9	18,0%
Olumsuz	5	4	9	18,0%
Olumlu	8	14	22	44,0%
TOPLAM	24	25	49	98,0%

Yönetici Konumuna Terfi Sürecinde Kadın ve Erkekler Aynı Derecede Fırsat Eşitliği Sağlanıp Sağlanmadığı Sorusuna İlişkin Bulgular








Şekil 17. Mülakatın onuncu sorusuna ilişkin genel kelime bulutu

Yapılan araştırmada katılımcılara yöneltilen ‘‘Sizce yönetici konumuna terfi sürecinde kadın ve erkeklere aynı derecede fırsat eşitliği sağlanıyor mu?’’ sorusuna verilen cevaplara ilişkin kod dağılım değerleri Tablo 22’de gösterilmektedir. Katılımcıların %100’ yani 50 kişi bu soruyu cevaplamıştır. Kod dağılım tablosu incelendiğinde; bilgim yok, sağlanmıyor ve sağlanıyor kodları karşımıza çıkmaktadır.

Kod dağılım tablosu incelendiğinde, turuncu renkli ‘‘sağlanmıyor’’ kodunun öne çıktığı görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 27 katılımcı kadınlara ve erkeklere terfi süreçlerinde aynı derece fırsat sağlanmadığını ifade etmiştir. İkinci olarak, mor renkli ‘‘sağlanıyor’’ kodu olmuştur. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 20 katılımcı kadınlara ve erkeklere terfi süreçlerinde aynı derece fırsat sağlandığını ifade etmiştir. Son olarak mavi renkli ‘‘bilgim yok’’ kodu görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 3 katılımcı kadınlara ve erkeklere terfi süreçlerinde aynı derece fırsat sağlanıp sağlanmadığını bilmediğini ifade etmiştir.

Tablo 22

Mülakatın onuncu sorusuna ilişkin kod dağılımı

Kod Sistemi	Sizc...	Bilgi...	Sağl...	Sağl...	TOP...
 Sizce yönetici konumuna terfi srecind					50
 Bilgim Yok					3
 Sağlanmıyor					27
 Sağlanıyor					20
 TOPLAM	50	3	27	20	100

Yapılan araştırmada kadın ve erkek katılımcılara yöneltilen ‘‘Sizce yönetici konumuna terfi sürecinde kadın ve erkeklere aynı derecede fırsat eşitliği sağlanıyor mu?’’ sorusuna verilen cevaplar çapraz tablo 23 incelendiğinde; ‘‘bilgim yok’’, ‘‘sağlanmıyor’’ ve ‘‘sağlanıyor’’ kodlarına ilişkin kadın katılımcı frekansıyla erkek katılımcı frekansı ayrımı ve kod yüzdeliği olarak görülmektedir. Erkek katılımcıların 2’si bilgisi olmadığını, 11’i fırsat eşitliği sağlanmadığını, 11’i fırsat eşitliği sağlandığını ifade etmiştir. Kadın katılımcıların 1’i bilgim yok, 16’sı fırsat eşitliği sağlanmadığını, 9’u fırsat eşitliği sağlandığını ifade etmiştir.

Tablo 23 incelendiği zaman “bilgim yok” kodunun %6,0 oranında, “sağlanmıyor” kodunun %54,0 oranında, “sağlanıyor” kodunun %40,0 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların kod yüzdeler oranı çoktan aza doğru incelendiğinde, %54,0 oranıyla “sağlanmıyor” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Katılımcılar yönetici konumuna terfi sürecinde kadın ve erkeklere aynı derecede fırsat eşitliği sağlanmadığını ifade etmiştir.

K5: *“Hayır çünkü ataerkil bir toplumumuz var”*

K25: *“Kesinlikle hayır erkekler her zaman daha ön plana çıkıyor”*

K40: *“Hayır sağlanmıyor. Kadının daha fazla çana sarf etmesi gerekiyor”*

İkinci sırada öne çıkan %40,0 oranıyla “sağlanıyor” kodu olmuştur. Katılımcılar yönetici konumuna terfi sürecinde kadın ve erkeklere aynı derecede fırsat eşitliği sağlandığını ifade etmiştir.

K14: *“Bulduğum kurum için söyleyebilirim ki evet fırsat eşitliği sağlanıyor”*

Son sırada %6,0 oranıyla “bilgim yok” kodu yer almıştır. Katılımcılar yönetici konumuna terfi sürecinde kadın ve erkeklere aynı derecede fırsat eşitliği sağlanıp sağlanmadığı konusunda bir bilgisinin olmadığını ifade etmiştir.

Kod dağılım tablosu incelendiğinde, turuncu renkli “etkiler” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 36 katılımcı kadının aile ve iş hayatındaki çoklu rol üstlenmesi yönetici pozisyonunda başarısını etkilediğini ifade etmiştir. İkinci olarak, yeşil renkli “etkilemez” kodu olmuştur. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 14 katılımcı kadının aile ve iş hayatındaki çoklu rol üstlenmesi yönetici pozisyonunda başarısını etkilemediğini ifade etmiştir.

Tablo 24

Mülakatın on birinci sorusuna ilişkin kod dağılımı

Kod Sistemi	Sizc...	Etkil...	Etkiler	TOP...
 Sizce kadının aile ve iş hayatındaki çok				50
 Etkilemez				14
 Etkiler				36
 TOPLAM	50	14	36	100

Yapılan araştırmada kadın ve erkek katılımcılara yöneltilen “Sizce kadının aile ve iş hayatındaki çoklu rol üstlenmesi yönetici pozisyonunda başarısını etkiler mi? Neden?” sorusuna verilen cevaplar, çapraz tablo 25 incelendiğinde; “etkilemez” ve “etkiler” kodlarına ilişkin kadın katılımcı frekansıyla erkek katılımcı frekansı ayrımı ve kod yüzdeliği olarak görülmektedir. Erkek katılımcıların, 8’i etkilemediğini, 16’sı etkilediğini ifade etmiştir. Kadın katılımcıların, 6’sı etkilemediğini, 36’sı etkilediğini ifade etmiştir.

Tablo 25 incelendiği zaman “etkilemez” kodunun %28,0 oranında, “etkiler” kodunun %72,0 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların kod yüzdeler oranı çoktan aza doğru incelendiğinde, %72,0 oranıyla “etkiler” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Katılımcılar kadın çoklu rol üstlenmesi, yönetici pozisyonunda başarıya etki edeceğini, ifade etmiştir.

K1: “Kadınlar aile hayatında da erkeğe oranla daha fazla yük ve sorumluluk altına sokulduğu için uzun süreli çalışmak hem yorucu hem de aileden çalınmış zaman gibi görünüyor. Kadın yönetici maalesef aile hayatı

ve işi arasında seçim yapmak zorunda bırakılıyor, bu da kadın yöneticinin başarısını olumsuz etkiliyor”

E2: “Etkiler ama türlü zorluklara dayanma potansiyeline sahiptirler”

K13: “Elbette etkiler çünkü kadınların toplumumuzda ailevi sorumlulukları daha fazla üstlenir bu da zaman ve zindelik açısından başarısını olumsuz etkiler”

E19: “Evet birden fazla işle meşgul olması olumsuz etkileyecektir.

E20: “Elbette. Sonuçta beşer olan herkesin taşıyabileceği bir kapasite var. Eğer ailede işlerin tamamını kadın üstlenmişse ya da tüm işler kadına bırakılmışsa, kadının iş başarısını olumsuz etkileyecektir”

İkinci sırada öne çıkan, %28,0 oranıyla “etkilemez” kodu olmuştur. Katılımcılar kadın çoklu rol üstlenmesi, yönetici pozisyonunda başarısına etki etmeyeceğini ifade etmiştir.

E9: “Etkilemez. Hayatımızda pek çok alana bölmüş halde yaşıyoruz. Erkeklerin baba olması ve çoklu rol üstlenmesi ne derece etkiliyorsa öyle”

K25: “Hayır bence daha başarılı olmasını sağlar”

Tablo 25

Mülakatın on birinci sorusuna ilişkin çapraz tablo

	Katılımcı Frekans Erkek	Katılımcı Frekans Kadın	Kod Frekans	Kod Frekans Yüzdelik
Etkilemez	8	6	14	28,0%
Etkiler	16	20	36	72,0%
TOPLAM	24	26	50	50 100,0%

Yöneticinin Cinsiyeti Çalışanların Motivasyonunu Etkileyip Etkilemediği Sorusuna İlişkin Bulgular



Şekil 19. Mülakatın on ikinci sorusuna ilişkin genel kelime bulutu

Yapılan araştırmada katılımcılara yöneltilen “Sizce yöneticinin cinsiyeti çalışanların motivasyonunu etkiler mi? Nasıl?” sorusuna verilen cevaplara ilişkin kod dağılım değerleri Tablo 26’da gösterilmektedir. Katılımcıların %94’ü yani 47 kişi bu soruyu cevaplamıştır. Kod dağılım tablosu incelendiğinde; etkilemez ve etkiler kodları karşımıza çıkmaktadır.

Kod dağılım tablosu incelendiğinde; turuncu renkli “etkilemez” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 31 katılımcı yöneticinin cinsiyetinin çalışanların motivasyonuna etkisi olmadığını ifade etmiştir. İkinci olarak, yeşil renkli “etkiler” kodu olmuştur. Soruya ilişkin cevaplarda toplam 16 katılımcı yöneticinin cinsiyetinin çalışanların motivasyonuna etkisi olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 26

Mülakatın on ikinci sorusuna ilişkin kod dağılımı

Kod Sistemi	Sizc...	Etkil...	Etkiler	TOP...
☉ Sizce yöneticinin cinsiyeti çalışanların r		■	■	47
☉ Etkilemez	■			31
☉ Etkiler			■	16
Σ TOPLAM	47	31	16	94

Yapılan araştırmada kadın ve erkek katılımcılara yöneltilen “Sizce yöneticinin cinsiyeti çalışanların motivasyonunu etkiler mi? Nasıl?” sorusuna verilen cevapların, çapraz tablo 27 incelendiğinde; “etkilemez” ve “etkiler” kodlarına ilişkin kadın katılımcı frekansıyla erkek katılımcı frekansı ayırımı ve kod yüzdeliği olarak görülmektedir. Erkek katılımcıların, 11’i etkilemediğini, 11’i etkilediğini ifade etmiştir. Kadın katılımcıların, 21’i etkilemediğini, 16’sı etkilediğini ifade etmiştir.

Tablo 27 incelendiği zaman “etkilemez” kodunun %64,0 oranında, “etkiler” kodunun %32,0 oranında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların kod yüzdelik oranı çoktan aza doğru incelendiğinde, %64,0 oranıyla “etkilemez” kodunun öne çıktığı görülmektedir. Katılımcılar yöneticinin cinsiyeti çalışanların motivasyonunu etkilemeyeceğini, ifade etmiştir.

K13: “Etkilemez çünkü çalışanlar üstünü cinsiyetinden çok, yaklaşım yapabilecekleri ve anlayışa önem verir”

E20: “Bence etkilemez. Sadece yönetici olma hedefi olan kadın çalışanları, kadın olduklarından dolayı elenmeyeceklerine dair bir ümit yeşerebilir ama genel motivasyon içinde bunun çok büyük bir etkisi olacağını düşünmüyorum”

K37: “Etkilemez. Çalışanların motivasyonu yöneticinin özel ve mesleki donanımına bağlıdır”

İkinci sırada öne çıkan, %32,0 oranıyla “etkiler” kodu olmuştur. Katılımcılar yöneticinin cinsiyeti çalışanların motivasyonunu etkileyeceğini ifade etmiştir.

K5: “Evet etkiler. Kadın kadına, erkek erkeğe daha rahat sorunlarını anlatır ve iletişim kurar”

E33: “Evet. Kadın yöneticinin olduğu yerde motivasyon daha fazla olur”

K46: “Etkiler. Erkekler kadınlardan emir almayı sevmez”

Tablo 27

Mülakatın on ikinci sorusuna ilişkin çapraz tablo

	Katılımcı Frekans Erkek	Katılımcı Frekans Kadın	Kod Frekans	Kod Frekans Yüzdelerik
Etkilemez	11	21	32	64,0%
Etkiler	11	5	16	32,0%
TOPLAM	22	26	48	48 96,0%

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ

Dünya genelinde nüfusun yaklaşık yarısı kadınlardan oluşmaktadır. Literatür incelemelerinde, özel sektörde ve kamu sektöründe yönetici konumunda çalışan kadın sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Çalışma yaşamında yönetici konumundaki kadın sayısının azlığı sorunu, ülkeler özelinde farklılıklar gösterse de dünya genelinde ortak sorun olarak devam etmektedir.

Kadınlar çalışma hayatında çeşitli konumlarda yer almış olsalar da kamu kurumlarında ve siyasi alanlarda yönetici konumunda daha az yer edinmişlerdir. Bu konuda yasal olarak kadınlara erkeklerle eşitlik hakkı verilmiş olsa da yönetici konumunda çalışan kadınların erkeklere oranla az olduğu görülmektedir.

Literatür incelemesi yapıldığında kadınların çalışma yaşamının her alanında var olmasına rağmen yönetici kademelerinde yer alamayılarında; ataerkil örgüt kültürü, yöneticilik mesleğinin toplumsal yapı tarafından “erkek işi” olarak belirlenmesi ve kadının çoklu rol üstlenmesi gibi pek çok nedene dayandırılmaktadır.

Çanakkale ili özelinde yapılan bu araştırmada, kamu sektöründe yönetici konumunda çalışan kadınlara ilişkin algıyı ölçmek için kadın yöneticiye karşı astlarının ve çalışma arkadaşlarının tutum, duygu ve düşünceleri incelenmiştir.

Yarı yapılandırılmış mülakat çalışması ile elde edilen bilgiler genel olarak değerlendirildiği zaman, katılımcıların kadın yöneticiye ilişkin olumlu ve olumsuz tutumları arasında büyük farklılıklar görülmemesine rağmen olumlu tutumun daha fazla olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan, kadın erkek ayrımı olmaksızın, bireylerin yaklaşık yarısının yönetici konumunda çalışan kadınlara karşı olumlu tutum ve düşünceye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularından ortaya çıkan yaklaşık yarı olumlu, yarı olumsuz sonuçlar (Tolay, 2020) araştırma bulguları ile benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların %76'sı kadınların genlerinde taşıdıkları hırs, çalışkanlık, çok yönlü düşünme, sorumluluk duygusu ve ev içerisinde edindiği sorun çözme tecrübeleri ile liderlik özelliklerini taşıdıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırma bulgularına göre kadınların genel olarak çözüm odaklı olmaları, aynı anda birden fazla işi yönetebilmeleri, empati kurabilmeleri, çok yönlü düşünme becerilerine ve mücadeleci ruhuna sahip olmaları ile çoğu zaman problem çözmede aktif olmalarını sağladığı ve erkeklere oranla daha iyi sonuçlar elde ettikleri tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların %64'ü kadınların detaycı özelliklerinin olumlu olarak görmektedir. Kadınlar detaycı özellikleri ile işin hatasız bir şekilde kısa sürede yapılmasına, yaşanması muhtemel sorunları önceden fark edilebilmesine ve soruna önceden müdahale edilmesine fırsat oluşturduğu; kadınların detaycı özellikleri ile kurumsal açıdan pek çok işin sorunsuz ve başarılı sonuçlar elde etmede etkili olduğu ifade edilmiştir.

Kadınların anlayışlı, ılımlı, yardımcı özellikleri ve empati yeteneği ile astlarını anladıklarını ve onlara yardımcı olabilmeleri açısından kadınların detaycı, titiz, disiplinli, üretken ve başarı odaklı olmalarının kurumun başarısını arttırmada avantaja sahip olduğu; kadın yöneticinin, erkek yöneticilere oranla daha profesyonel davrandıkları ve çalışanlara güven verdikleri; kadın yönetici ile çalışmanın astlarının motivasyonuna katkı sağladığı ve astların kadın yönetici ile iletişim kurma konusunda sorun yaşamadıkları tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan, kadın erkek ayrımı olmaksızın, bireylerin yaklaşık yarısının, yönetici konumunda çalışan kadına karşı olumsuz tutum ve düşünceye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre kadınların karar verme aşamalarında zorlandığı, kadınların kırılgan, duygusal olması nedeniyle rasyonel olamayışlarının kurumun başarısı açısından dezavantaj olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunun çözümü için kadın çalışanların mesleki alanda gelişim için gerekli olan eğitimlerde, fırsat eşitliği sağlanıp yöneticilik pozisyonu için hazır duruma gelmesi sağlanabilir.

Araştırma bulgularına göre kadınların ev içi sorumlulukları ve annelik rolleri nedeniyle yönetici konumunda yeterli düzeyde başarılı olamadıkları tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre elde edilen bu sonuç (Sezen,2008)'in çalışmasında, kadınların ailevi sorumlulukları nedeniyle kadınların çalışma yaşamında başarısız olduğunu ve çalışma yaşamından uzaklaştığını tespit etmiş olduğu sonuç ile büyük oranda benzerlik göstermektedir. Bu sorunun çözümü için kadınların doğum izinleri, çocuk bakım izinleri ve çalışma saatlerinde esnek çalışma saatleri gibi yasal haklar üzerinde yeniden düzenlemeler yapılabilir. Tüm bu düzenlemelere ek olarak kurum içi gündüz çocuk bakım evi hizmeti ile kadınların üzerindeki yük azaltılıp çalışma yaşamında sorumlu olduğu işlere daha çok odaklanmasına ve başarılı olmasına destek olunabilir.

Katılımcılar kadınların detaycı özelliği nedeniyle durumları daha fazla karıştırdıklarını, işin süresini uzattıklarını, işleri zorlaştırdıklarını; kadınların mükemmeliyetçi, kuralcı ve otoriter davranışlarının olmasıyla da astlarını zorladıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırma bulgularına göre kadınların çalışma yaşamında karşılarına çıkan sorunu yönetme ve çözüme pasif kaldıkları, erkek yöneticilere oranla daha başarısız oldukları tespit edilmiştir. Bu sorunun çözümü için yönetici konumunda çalışan kadınlara kriz yönetimi ile ilgili eğitim verilip örnek yapay kriz durumları ile alanda aktif olarak deneyim kazanmaları sağlanabilir.

Yönetici konumunda çalışan kadınlara ilişkin algıyı ölçmek için hazırlanan sorulara katılımcıların verdiği cevaplar arasında kadınların bazı özellikleri ve sorumlulukları öne çıktığı tespit edilmiştir. Kadınların detaycı, disiplinli, otoriter, titiz, kuralcı, mükemmeliyetçi, duygusal, empati yeteneğinin yüksek, astlarıyla kolay iletişim kurabilen bireyler olması, ev içi sorumlulukları ve annelik rolü bu kapsamdadır. Yukarıda bahsedilen kadınların erkeklerden farklı olarak taşımış olduğu kişisel özellikler, annelik rolü ve ev içi sorumlulukları nedeniyle, çalışma yaşamında kadınların yönetici konumunda çalışmasına karşı olumlu ve olumsuz tutumların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kadınların erkeklerden farklı olarak taşımış olduğu kişisel özelliklere ve çoklu rol üstlenmesine karşı olumlu-olumsuz farklı iki tutumdan anlaşıldığı üzere, bu konu üzerinde kesin bir yargıya varmak zordur.

Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar, yönetimde kadına ilişkin algı açısından olması gerekeni değil araştırmanın evreni olan Çanakkale ilinde belirlenmiş olan kamu kurumlarında; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde, Çanakkale Belediyesi'nde, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversite Hastanesi'nde kadın yönetici ile ilgili genel algıyı ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları dâhilinde kadın yöneticiye yönelik olumlu algının yanı sıra olumsuz algının varlığı gözlemlenmiştir. Olumsuz algının altında yatan nedenlerin irdelenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik çözümlere dair çalışmaların yapılması gerekmektedir



KAYNAKÇA

- Akdöl, B. (2009). Cam Tavan ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık; İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akgeyik, T. (2011). “İşyerinde cinsel taciz”. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(41-42), 215-224.
- Akın, A. (2007). “Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayrımcılığı Ve Sağlık”. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(2), 1-9.
- Aktaş, G. (2013). “Feminist söylemler bağlamında kadın kimliği: erkek egemen bir toplumda kadın olmak”. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 53-72.
- Akyıldız, H. (2010). *Çalışma Ekonomisi*. Alter Yayıncılık: Ankara.
- Akyüz, Y. (1994a). *Türk Eğitim Tarihi (Başlangıçtan 1999'a)*. Kültür Koleji: Ankara.
- Akyüz, Y. (2001b). “Kadınların okul yöneticiliği”. *Tarih Toplum Dergisi*, (207), 57-63.
- Akyüz, Y. (2019c). *Türkiye’de Çağdaş Anlamda Öğretmenlik Mesleğinin Doğuş*. Yeni Türkiye Yayınları: Ankara.
- Albal, H. (2020). “Kamu hizmetlerinden yararlanmada kadın-erkek eşitliği”. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(1), 213-227.
- Alhas, F. (2020). “Cam uçurum: efsane avcısı”. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 9-21.
- Alkan, Ö. M., Yücekök, A. N ve İlter T. (1998). *Tanzimattan Günümüze İstanbul’da STK’lar*. Tarih Vakfı: İstanbul.
- Altındal, A. (1977a). *Türkiye’de Kadın*. Havass Yayınları: İstanbul.
- Altındal, A. (1991b). *Türkiye’de Kadın, İnceleme*. Anahtar Kitaplar Yayınevi: İstanbul.
- Altındal, M. (1994). *Osmanlıda Kadın*. Kitaplar Yayınevi: İstanbul.
- Amour, L. ve Baruh, L. T. (1999). “Çalışan kadından bir kesit: (1911-1934) osmanlı bankası kadın personeli”. *Tarih ve Toplum Dergisi*, (183), 143-15.
- Antel, S. C. (1999). *Tanzimat Maarifi*. MEB Yayınları: İstanbul.

- Arat, N. (1986a). *Kadın Sorunu*. Say Yayınları: İstanbul.
- Arat, N. (1991b). *Feminizmin A B C si*. Simavi Yayınları: İstanbul.
- Arat, N. (1996c). *Türkiye'de Kadın Olmak*. Say Yayınları: İstanbul.
- Arner, O. ve Acar, F. (2009). *Kadınların İnsan Hakları Ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. İşçileri Bakanlığı Genel Yayını: Ankara.
- Armağan, S. (1980). *Bugünkü Anayasa Düzeni*. Yeni Asya Yayınları: İstanbul.
- Arslan Ertürk, A. (2017). “Kadın işçilerin çalışma şartlarına ilişkin türk iş mevzuatının öngördüğü düzenlemelere genel bir bakış”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Dergisi*, 23(1), 345-369.
- Aşkın, M. (1986). "Sosyal öğrenme kuramı açısından olumlu ve olumsuz sosyal davranışlar". *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 147-153.
- Atan, M. (2015). “radikal feminizm “kişisel olan politiktir” söyleminde aile”. *Middle East Social Science Studies, The Journal Of Europe*, 1(2), 1-21.
- Avrupa Komisyonu, İstihdam, Sosyal İşler ve İçerme Genel Müdürlüğü, (2009). Olumlu eylem tedbirlerine ilişkin uluslararası perspektifler: Avrupa Birliği, Kanada, Amerika Birleşik Devletleri ve Güney Afrika'da karşılaştırmalı bir analiz, Yayınlar Ofisi.
- Ayas, N. (1948). *Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitimi Kuruluşlar ve Tarihçeler*. Milli Eğitim Basımevi: Ankara.
- Aycan, Zeynep (2004), “Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim,Kime,Neden Engel Oluyor?”
<https://www.aneyiz.biz/haber/haberdtl.php?hid=1809> Erişim Tarihi: 07.03.2007.
- Aydın, E. (2008). Formel Ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, S. (1994). II. Meşrutiyet Döneminde Türk Kadını ile Basın Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Aydoğdu, E. (2005). *Teşkilat-ı Esasiye'de Günümüze Anayasalar*. Palme Yayıncılık: Ankara.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*. Epsilon Yayıncılık: İstanbul.
- Bandura, A. (1977). Öz-yeterlik: Birleştirici bir davranış değişikliği teorisine doğru. *Psikolojik İnceleme*, 84 (2), 191–215.
- Barkan, Ö. L. (1940a). *Türk Toprak Hukuku Tarihinde Tanzimat ve 1247 (1858) Tarihli Arazi Kanunnâmesi*. Maarif Matbaası: İstanbul.
- Barkan, Ö. L. (1999b). *Türk Toprak Hukuku Tarihinde Tanzimat ve 1274 (1858) Tarihli Arazi Kanunnamesi*. Maarif Matbaası: İstanbul.
- Başak, S. (2012). “Cam tavanlar” . *Kök Araştırmalar Kök Sosyal ve Strateji Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 118-132.
- Bayraktar, T. (2016). “Eşitlik ilkesi ve pozitif ayrımcılık üzerine kavramsal bir inceleme”. *Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(2), 97-120.
- Belet, N. H. (2013). “Kriz olgusunun kadına yönelik algıya ve kadın işgücüne etkisi”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 196-223.
- Berkes, N. (2007). *Türkiye’de Çağdaşlaşma*. Yapı kredi Yayınları: İstanbul.
- Berktaş, F. (2004). “Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye”, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplu Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi Sivil Toplum ve Konferans Yazınları, No:7.
- Berktaş, F. (2011). “Feminist Teoride Açılımlar”. Y. Ecevit ve N. Karkıner (ed.). içinde *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları*. (s.2-23). T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını: Eskişehir.
- Bickford, N. (2011). ‘Queen bees -an evolving species or an office myth?’. <https://www.ft.com/content/9bc76152-f3f9-11e0-b221-00144feab49a> Erişim Tarihi: 02.04.2020.
- Birinci, G. (2018) “İnsan hakları evrensel bildirgesinin kısa tarihi 1: milletler cemiyetinden birleşmiş milletlere” *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 50-81.

- Blackburn, R. M. ve Maan M. (1979). *The Working Class in the Labour Market*. Published by The Macmillan Pre Ltd: London.
- Blau, F. D. ve Kahn, L. M (2000). "Gender differences in pay". *The Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 75-99.
- Bonnie, K. (1973). "Radical Feminism 1". A. Koedt, E. Levine ve A. Rapone (ed.). içinde *Radical Feminism*. (s. 234-240). Quadrangle Books: New York.
- Bozkurt, E. (2015). "Tanzimat'tan cumhuriyet'e örgün eğitim kurumlarında ahlak eğitimi". *KSÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 91-122.
- Bozkurt, G. (1994). "Tanzimat ve Hukuk", *Tanzimat'ın 150. Yıldönümü Uluslararası Sempozyumu*, 31 Ekim-3 Kasım 1989, Ankara. 271-286.
- Brehm, S. ve Kassin, S. M. (1993). *Social Psychology*. Houghton Mifflin Company: Boston.
- Brown, R. J. ve Turner, J. C. (1979). "The criss cross categorization effect in intergroup Demirtaş' discrimination." *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 18, 371-383.
- Browne, M. N. ve Smith, M. A. (2008), "Mobbing in the workplace: the latest illustration of pervasive individualism in american law". *Employee Rights and Employment Policy Journal*, (12), 131- 161.
- Brynes, A. (1996). Human Rights Instruments Relating Specifically to Women with Particularl Emphasis on the CEDAW, Advancing the Human Rights of Women: Using International Human Rights Standards in Domestic Litigation-Papers and Statements from the Asia\South Pacific Regional Judicial Colloquium, Hong Kong.
- Budak, C. (2018). "Türkiye'de feminist hareketin dünü ve yarını". *Journal of Business in the Digital*, (1), 38-50.
- Büker, S. (2018). *Medyada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. CEİD Yayınları: Ankara.
- Cakınberk, A. (2011), "Studying the relationship between employees occupational burnout levels and satisfaction of life: a research in privatebanks". *AfricanJournal of Business Management*, 5(16), 6825-6838.

- Caporal, B. (1982). *Kemalizmde Ve Kemalizm Sonrasında Türk Kadını*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları: Ankara.
- Civelek, J. (2011). “1789 Fransız Bildirisi ve 1948 Evrensel İnsan Hakları Bildirisi”, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 9(1), s. 1-9.
- Connell, R. (1998). *Toplumsal Cinsiyet Ve İktidar*. C. Soydemir (çev.). Renk Yapımevi: İstanbul.
- Çaha, Ö. (1996). *Sivil Kadın*. Vadi Yayınları: Ankara.
- Çaha, Ö., Aydın , H. ve Çaha, S. E. (2014). *Değişen Türkiye’de Kadın*. Kadem: İstanbul.
- Çakır, S. (2011). *Osmanlı Kadın Harekatı*. Metis Yayınları: İstanbul.
- Çiçek, A. R., Aydın, S., ve Yağcı, B. (2015). “Modernleşme sürecinde kadın: osmanlı dönemi üzerine bir inceleme”. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(9), 271-282.
- Çitçi, O. 1979 “Türk Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler”. N. A. Unat (der.). içinde *Türk Toplumunda Kadın*. (s.241-270). Çağ Matbası: Ankara.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *İşyerinde duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. Timaş Yayınları: İstanbul.
- Çokoğullar Bozaslan, E. (2020). “Siyasetle alakalı mı alakasız mı?: kadınlar halk fırkası'ndan günümüze kadın-siyaset ilişkisi”. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 49-66.
- Dahlerup, D. (2005). “Increasing women’s political representation: New trends in gender quotas”. J. Ballington ve A. Karam (ed.). içinde *In Women in Parliament: Beyond Numbers*. (s.141-153). International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA): Stockholm, Sweden.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde duygusal taciz*. O. C. Öner (çev.). Sistem Yayıncılık: İstanbul.
- Davis, F. (2009). *Osmanlı Hanımı*. B. Tırnakçı, (çev.) Yapı kredi Yayınları: İstanbul.
- Delmar, R. (1998). Engels’in ‘Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni’ne Yeniden Bakış. Kadın ve Eşitlik. F. Berktaş (çev.). J. Mitchel ve A. Oakley (der.). Pencere Yayınları: İstanbul.

- Demirdirek, A. (1993). *Osmanlı Kadınlarının Hayat Arayışının Bir Hikayesi*. İmge Kitapevi Türk Eğitim Derneği yayımları: Edirne.
- Demirtaş Madran, A. H. (2012). “Temel Beklenti Etkisi: Kendini Gerçekleştiren Kehanet”. İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji ve Eğitim Çalışmaları Birimi, s. 1-13.
- Di Pasquale, V. (2002), “Study Examines Mobbing at the Workplace”, <https://www.eurofound.europa.eu/printpdf/observatories/eurwork/articles/study-examines-mobbing-atthe-workplace>, (04.01.2019).
- Doğramacı, E. (1993). *Atatürk'ten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını*. Türk Tarih Kurumu Basımevi: Ankara.
- Donovan, J. (1992). *Feminist Teori*. A. Bora, M. Ağduk Gevrek ve F. Sayılan (çev.). İletişim Yayınlar: İstanbul.
- Dökmen, Z. (2010). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. Remzi Kitapevi: İstanbul.
- Dölen, E. (2008). “II. Meşrutiyet Döneminde Darülfünun” *Osmanlı Bilim Araştırmaları*, (10), s. 1-46.
- Dulum, S. (2006). Osmanlı Devleti’nde Kadının Statüsü, Eğitim ve Çalışma Hayatı (1839-1918). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Durakbaşı, A. (2002). *Halide Edip Türk Modernleşmesi ve Feminizm*. İletişim Yayınları: İstanbul.
- Duran, A. (2018). *Meşrutiyet’ten Cumhuriyet’e Eğitim (1876-1923)*. Hiper Yayıncılık: İstanbul.
- Ecevit, Y. (1997a). “Üretim ve yeniden üretim sürecinde ücretli kadın emeği”. *İktisat Dergisi*, 99-119.
- Ecevit, Y. (2011b). “Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç”. Y. Ecevit ve N. Karkıner (ed.). içinde *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*, (s.2-31) Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir.
- Erdem, Y. T. ve Yiğit, H. (2010). *Bacıyân-ı Rûm’dan Günümüze Türk Kadınının İktisadi Hayattaki Yeri*. İstanbul Ticaret Odası: İstanbul.

- Ergeneli, A. ve Akçamete, C. (2004). "Bankacılıkta cam tavan: kadın ve erkeklerin kadın çalışanlar ve kadınların üst yönetime yükseltmelerine yönelik tutumları". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 85-109.
- Ergin, O. (1977). *Türk Maarif Tarihi*. Eser Matbaası: Ankara.
- Erkek, M S. (2009). II. Meşrutiyet Döneminde Türk Eğitim Sistemindeki Gelişmeler ve Ethem Nejat Bey. Yayınlanmamış Doktora Tezi. T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Eyuboğlu, D. (1999). *Kadın İşgücününün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: Ankara.
- Eyuboğlu, İ. Z. (2007). *Osmanlıdan Cumhuriyet'e Türk Kadını*. Pencere Yayınları: İstanbul.
- Faniko, K., Ellemers, N. ve Derks, B. (2016). "Queen bees and alpha males: are successful women more competitive than successful men?". *European Journal of Social Psychology*, (46), 903-913.
- Ferry, L. (2000). *Ekolojik Yeni Düzen*. T. Ilgaz (çev). Yapı Kredi Yayınları: İstanbul.
- Gelegen, D. G. (2001). "Çalışma yaşamında kadın olmak". *Ttb Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi*, 2(5), 27-30.
- Gelgeç Bakacak, A. (2009). "Cumhuriyet dönemi kadın imgesi üzerine bir değerlendirme". *Atatürk Yolu Dergisi*, 11, 627-638.
- Genç, Y. (2008). *Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar ve Hukuki Mücadele Yolları*. Ezgi Matbaası: Ankara.
- Gerçek, S. N. (1931). *Türk Gazeteciliği (1831-1931)*. Devlet Matbaası: İstanbul.
- Gerber, Haim (1980). "Social and Economic Position of Women in the an Otoman City, Bursa, 1600-1700", *IJMES*, 12, 231-244.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. Cemal Gürsel (çev). Kırmızı Yayınları: İstanbul.
- Göksel, B. (1988). *Türk Kadınının Hukuki Statüsü ve Sorunları*. Kültür Turizm Bakanlığı Yayınları: Ankara.
- Gören, Z. (2016). "Genel eşitlik ilkesi". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(3), 3279-3301.

- Gözler, K. (1998). *Hukuka Giriş*. Ekim Kitapevi: Bursa.
- Gözübüyük, Ş. (2002). *Açıklamalı Türk Anayasaları*. Turhan Kitapevi: Ankara.
- Güç, A. (2008). “İslamcı feminizm: müslüman kadınların birey olma çabaları”. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(2), 649-673.
- Gül, H. ve Oktay, E. (2009). “Türkiye ve dünya’da kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma”. *Sakarya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 421-436.
- Günaydın, N. (1967). “ İlk kadın memurlar”. *Hayat Tarih Mecmuası*, 3(1), s.66-67.
- Güzel, Şehmus (1985). Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Toplumsal Değişim ve Kadın. Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi, (C, 3(4), 867-874). İstanbul: İletişim Yayınları.
- HE, H., Li, Y., ve Harris, L. (2012). “Social identity perspective on brand loyalty”. *Journal of Business Research*, 65, 648-657.
- Hayta, N. ve Ünal, U. (2003). *Osmanlı Devletinde Yenileşme Hareketleri*. Anadolu Üniversitesi: Eskişehir.
- Hekimler, A. (2009) “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin Kabul Edilişinin 60. Yıldönümünde Taşdığı Anlam ve Önemi”, Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ Sosyal Bilimler Metinleri, 1(1), 1-24.
- Hepşen, Ö. (2010) Tevrat, İncil Ve Kuran-ı Kerimde Kadın Bedeni. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hevener, K. N. (1983). “International Law and the Status of Women” Boulder, Co Westview.
- Heywood, A. (2013). *Siyasi İdeolojiler*. Adres Yayınları: Ankara.
- Humphrey, F. ve Libby, R. (1969), “Attitude change among professional towards sex education for adolescents”. *The Family Coordinator*, 18(4), 36-42.
- İçli, G. (2018a). “Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve küreselleşme”. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 134-143.

- İçli, T. G. (1998a). “Cumhuriyet döneminde kadının sosyal konumu”. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 15(özel sayı), 93-103.
- İlter, N. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Gerilimleri Üzerinden Feminizmi Tartışmak*. Yüksek Lisans Tezi. Mardin Artuklu Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, Mardin.
- İnan, A. A. (1982). *Tarih Boyunca Türk Kadınının Hak Ve Görevleri*. Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları: İstanbul.
- Jennings, R. C. (1975). “Women in early 17th century ottoman judicial records: the sharia court of anatolian kayseri”. *Journal of the Economic and Social History of the Orient*, 18(1), 53-114.
- Kadın Adayları Destekleme Derneği, (2021), “8 Mart Temsilde Kadın Erkek Eşitliği Karnesi”, <http://ka-der.org.tr/ka-der-geleneksel-8-mart-temsilde-kadin-erkek-esitligi-karnesini-acikladi/>, Erişim Tarihi: 08.04.2021.
- Kaplan, L. (1998). *Cemiyetlerde ve Siyasi Teşkilatlarda Türk Kadını (1908-1960)*. Atatürk Araştırma Merkezi: Ankara.
- Karadağ, A. S. (2012). “Toplumsal Cinsiyet’ten ‘Çoklu Kesişen Farklılıklar’a Küreselleşme ve Kadın”, Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi-II: Küresel Değişim ve Demokratikleşme, 90-101.
- Karakaya, H. (2018). “Toplumsal cinsiyet algısı, din ve kadın”. *Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Journal of Analytic Divinity*, 37-57.
- Karakışla, Y. S. (1999a). “Osmanlı ordusunda kadın askerler”. *Toplumsal Tarih Dergisi*, 6(213), 15-24.
- Karakışla, Y. S. (2001b). “Osmanlı kadın telefon memureleri -I-II-III”. *Tarih ve Toplum Dergisi*, 36(214), 115.
- Karakuş, H. (2014). “Kraliçe arı sendromu-pembe taciz”. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 334-356.
- Karatepe, S. ve Nalcı Arıbaş, N. (2015). “İş hayatında kadın yöneticilere ilişkin cinsiyet ayrımcılığı: türkiye için bir değerlendirme”. *Ankara Üniversitesi Siyasi Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 7-23.

- Karcioğlu F. ve Leblebici Y. (2014). “Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine bir uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (4), 1-20.
- Kaypak, Ş. ve Kahraman, M. (2016). “Türkiye’de kadının insan hakları ve anayasal yansımaları”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 298-315.
- Kılıç, Z. (1998a). “Cumhuriyet Türkiye’inde Kadın Hareketlerine Genel Bir Bakış”. B. Hacımirzaoğlu (ed.) içinde *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler Bilanço*. 98 Yayın Dizisi (s.347-360).Tarih Vakfı Yayınları: İstanbul.
- Kılıç, Z. (2000b). “Eşitlik için Kota Politikaları”, Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kırkpınar, L. (1998). “Cumhuriyet ve kadın”. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 93-114.
- Kiriakos, R. (2003). *Status of Women*. Colorado State University.
- Köken, N. (2002). Osmanlılarda tanzimat dönemi tarihçilik ve tarih eğitimi. *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 65–77.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). “Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Kocaoluk, M. Ş. (1982). *Mehmet Şükrü 1982 Son Değişiklerle 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu*. Kocaoluk Basımevi: İstanbul.
- Kocatürk, U. (1984). *Atatürk’ün Fikir ve Düşünceleri*. Turhan Kitapevi: Ankara.
- Koçer, H. A. (1987). *Türkiye’de Modern Eğitimin Doğuşu*. Uzman Yayınları: Ankara.
- Kodaman, B. ve Saydam, A. 1992 “Tanzimat devri eğitim sistemi” H. D. Yıldız (ed.). içinde *150. yılında Tanzimat*. (s.475-496). Türk Tarih Kurumu Yayınları: Ankara.
- Kolay, H. (2015). “Kadın Hareketlerinin Süreçleri, Talepleri ve Kazanımları”, EMO Kadın Bülteni, (3), s. 5-11.
- Konan, B. (2011). “Türk kadının siyasi hakları kazanma süreci”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (1), 159-174.
- Koray, M. (1995). *Türkiye’de Kadınlar*. Yeni Yüzyıl Kitaplığı: İstanbul.

- Köker, A. H. (1997). “Osmanlı İmparatorluğu Devrinde Doğum ve Ebelik Tarihi”. A. H. Köker (ed.). içinde *Doğum ve Ebelik Tarihi*. (s.21). Kayseri.
- Kunda, Z. (1999). *Social Cognition: Making Sense of People*. The Mit Press: London.
- Kurnaz, Ş. (2011a). *Yenileşme Sürecinde Türk Kadını (1839-1923)*. Ötüken Yayınları: İstanbul.
- Kurnaz, Ş. (2013b). *Osmanlı Kadınının Yükselişi (1908-1918)*. Ötüken Yayınları: İstanbul.
- Kutaniş , R., Kutaniş, Ö. ve Alpaslan, S. (2006). “Girişimci ve yönetici kadınların profilleri farklı mıdır?”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 142.
- Kutay, C. (2003). *Yazılmamış Tarihimiz*. Milliyet Yayınları: İstanbul.
- Kuzu, B. (1983). “Türkiye’de Anayasal Planda ve Uygulamada İnsan Hak ve Hürriyetlerine Genel Bir Bakış”. *İnsan Hakları Sempozyumu*, 10-11 Aralık. İstanbul.
- Küçük, ve H. Akpınar, İ. E. (2018). “Feminist kuram çerçevesinde kent konseylerinde kadının yeri: esenler kent konseyi - kağıthane kent konseyi örneği”. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 120-140.
- Küçükkaya, İ. (2008). *Cumhuriyetimize Dair*. Aşına Kitaplar: Ankara.
- Le bon, G. (1976). *Kitleler Psikolojisi*. S. Demirkan (çev.). Yağmur Yayınevi: İstanbul.
- Lewis, B. (2015). *Modern Türkiye’nin Doğuşu*. Babür Tuna (çev.). Arkadaş Yayıncılık: Ankara.
- Leymann, H. (1996), “The content and development of mobbing at work”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Newman, L. K. (2002). “Sex, gender and culture: issues in the definition, assesment and treatment of gender identity disorder”. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*,7, 358-367.
- Macarie, F.C. ve Moldovan, O. (2012). “Gender discrimination in management theoretical and emprical perspectives”. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, (35), 153-172.

- Marshall, G. (1999a). *Sosyoloji Sözlüğü*. Osman Akınbay ve Derya Kömürcü (çev.). Bilim ve Sanat Yayınları: Ankara.
- Marshall, G. (2005b). *Sosyoloji Sözlüğü*. Bilim ve Sanat Yayınları: Ankara.
- Medium, (2019, Haziran 18), “Feminizm Tarihine Bakış: 1. 2. ve 3. Dalga Feminizm” <https://medium.com/t%C3%BCrkiye/feminizm-tarihine-bak%C4%B1%C5%9F-1-2-ve-3-dalga-feminizm-bf5644beac2a> Erişim Tarihi: 06.08.2021
- Meral, P. S. (2008). “Reklam, toplumsal cinsiyet kalıp yargılar ve iktidar”. *Kadir Has Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Reklamcılık Bölümü Dergisi*, 17-29.
- Merçil, İ. (2009).“İslam ve Feminizm”. Z. Direk (der.). içinde *Cinsiyetli Olmak Sosyal Bilimlere Feminist Bakışlar*. (s.67-84). Yapı Kredi Yayınları: İstanbul.
- Mevzuat (2020), 1982 Anayasası,<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, Erişim Tarihi: 01.09.2021
- Michel, A. (1993). *Feminizm*. Ş. Tekeli (çev.). İletişim Yayınları: İstanbul.
- Milli eğitim Bakanlığı, (2021), “Okur Yazarlık Seferberliği ile 1 Milyon Kişi Okur Yazar Oldu” <https://www.meb.gov.tr/okuryazarlik-seferberligi-ile-1-milyon-kisi-okuryazar-oldu/haber/21589/tr>, Erişim Tarihi: 07.03.2021.
- Moon, G. (2009). Pozitif Ayrımcılık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Moroğlu, N. (2018). “Uluslararası ve ulusal hukukta kadının insan hakları”. *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-3.
- Mumcu, A. (1992). *İnsan Hakları Ve Kamu Özgürlükleri*. Savaş Yayınları: Ankara.
- Mutluer, N. (2008). *Cinsiyet Halleri*. Metis Yayınları: İstanbul.
- Ortaylı, İ. (1983). *İmparatorluğun En Uzun Yüzyılı*. Hil Yayınları: İstanbul.
- Ortaylı, İ. ve Küçükkaya, İ. (2012). *Cumhuriyetin İlk Yüzyılı (1923- 2023)*. Timaş Yayınları: İstanbul.
- Özcan Demir, N. (1999). “II. Meşrutiyet dönemi osmanlı feminizmi” *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 16(2), 107-115.
- Özdoğru, B. (2018). “Beyaz feminizm ve öteki kadınlar”. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 304-319.

- Özel, I. (1996). “1930'ların istanbul basının kadın”. *Toplumsal Tarih Dergisi*, 6(31), 30.
- Öztürk, S. (2005). “Osmanlı 'da kamusal alanın dinamikleri”. *Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 21, 95-124.
- Palmer, M. ve Hyman, B. (1993). *Yönetimde Kadınlar*. V. Üner (çev.) Rota Yayın Yapım Tanıtım: İstanbul.
- Pelizzon, S. M. (2009). *Kadının Konumu Nasıl Değişti?*. İmge Kitabevi: Ankara.
- Permatasari, D. ve Suharnomo, S. (2019). “Investigating the “queen bee” phenomenon in indonesia: a case study”. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 41-51.
- Powell, D.A ve Butterfield, G. N. (1994) “Investigating the 'glass ceiling' phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management”. *Academy Of Management Journal*, 37(1), 68-86.
- Ryan, M.K. ve Haslam, S.A. (2007). “The glass cliff: exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions”. *Academy of Management Review*, 32 (2), 549-572.
- Sağlam, F. (2019). “İnsan hakları evrensel bildirgesi tüm hak ve özgürlüklere yönelik kurallar üzerine bir deneme”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25(2), 1236-1252.
- Sakaoğlu, N. (1992). *Cumhuriyet Dönemi Eğitim Tarihi*. İletişim Yayınları: İstanbul.
- Sallan, S. ve Acuner, S. (1993). “Kamu yönetiminde yönetici kadınlar”. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(3), 77-93.
- Sayın, A. (2007). *Kota El Kitabı, Geçici Özel Önlemler Politikası: Kota*. Ka.Der: İstanbul.
- Sekman, Mümiin (2006), “Cam Tavan Sendromu”, <http://www.muminsekman.com/cam-tavan-sendromucam-tavan-sendromu.html>, Erişim Tarihi: 05.05.2021.
- Seyyar, A. (2004). *Davranış Bilimleri Terimleri (Ansiklopedik Sözlük)*, Beta Kitap: İstanbul.
- Sezer, A. (1998). “Türkiye'deki ilk kadın milletvekilleri ve meclis'teki çalışmaları”. *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 14(42), 889-905.

- Sheehan, M. (2004). "Workplace mobbing: A proactive response". *Workplace Mobbing Konferansı'nda sunulmuş bildiri*, Brisbane: Australia.
- Sığırcıkoğlu, K. (2015). "II. Meşrutiyet dönemi türk kadını". *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-23.
- Sitembölükbaşı, Ş. (2007)." kadınların siyasal hayatta etkin katılımının bir aracı olarak seçimlerde kota uygulaması". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 13-36.
- Snyder, K. A. ve Green, A. I. (2008). "Revisiting the glass escalator: the case of gender segregation in a female dominated occupation". *Oxford journal*, 55(2), 271-299.
- Somel, S. A. (2000). "Osmanlı modernleşme dönemi'nde kız eğitimi". *Kebikeç*, (10), 223-237.
- Şen, O. (2007). *Osmanlı'da Mahkum Olmak*. Kapı Yayınları: İstanbul.
- Şimşir, E. (2007). Türk Modernleşmesinde Kadın Kimliğinin İnşası: Falih Rıfkı Atay, Mustafa Şekip Tunç, Zekeriya Sertel'in Çalışmaları Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şiyve, O. Ç. (2004), "Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan" *Tügiad Elegans Magazin*, Sayı:66, Mart-Nisan, www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html (13.07.2007).
- Tajfel, H. And Turner, J.C. (1979). "An integrative theory of intergroup conflict". W. G. Austin and S. Worchel (ed.). in: *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey; California, Brooks/Cole.
- Taş, G. (2016). "Feminizm üzerine genel bir değerlendirme". kavramsal analizi, tarihsel süreçleri ve dönüşümleri, *Akademik Hassasiyetler Dergisi*, 3(5), 163-175.
- Taşkıran, T. (1973). *Cumhuriyetin 50. Yılında Türk Kadın Hakları*. Başbakanlık Kültür Müsteşarlığı Cumhuriyetin 50. Yıldönümü Yayınları: Ankara.
- Tc. İçişleri Bakanlığı Jandarma Komutanlığı (2021, Haziran 6), <https://vatandas.jandarma.gov.tr> Erişim Tarihi: 06.06.2021.
- Tekeli, Ş. (1982). *Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat*. Birikim Yayınları: İstanbul.

- Tekeli, Ş. ve Koray, M. (1991). *Devlet, Kadın, Siyaset*. TÜSES: Ankara.
- Tetik, S. (2010). “Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi”. *Celal Bayar Üniversitesi, Salihli Meslek Yüksekokulu KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tezel, S. (1983). *Atatürk ve kadın hakları, Türk Ticaret Bankası'nın Cumhuriyetin 60. Yılına Armağanı*. TTK Yayını: Ankara.
- Tınaz, P. (2006a). “Mobbing: işyerinde psikolojik taciz”. *Marmara Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Çalışma ve Toplum Dergisi*, (3), 11-22.
- Tınaz, P. (2006b). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. Beta Basım Yayım: İstanbul.
- Tong, R.P. (2006). *Feminist Düşünce*. Z. Cırhinoğlu (çev.). Gündoğan Yayınları: İstanbul.
- Tunaya, T.Z. (1984). *Türkiye 'de Siyasal Partiler, 1*. Hürriyet Vakfı: İstanbul.
- TÜİK, (2021, Eylül 21), “İstatistiklerle Kadın”,
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2019-33732>, Erişim Tarihi: 08.04.2021).
- Türkmen, H. A. (1998). “Çalışma yaşamında kadın ve çalışan kadını koruyucu hükümler”. *Ankara Barosu Dergisi*, 4, 6-28.
- Ulucan, D. (2013). “Eşitlik ilkesi ve pozitif ayrımcılık”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel S.), 369-383.
- Unat, F.R. (1964). *Türkiye Eğitim Sisteminin Gelişmesine Tarihi Bir Bakış*. Milli Eğitim Basımevi: Ankara.
- Abadan-Unat N. (1979a). “Toplumsal Değişme ve Türk Kadını”. N. Abadan-Unat (der.). içinde *Türk Toplumunda Kadın*. Türk Sosyal Bilimler Derneği ve Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınları: İstanbul.
- Abadan-Unat, N. (1982b). *Türk Toplumunda Kadın*. Ekin Yayınları: Ankara.
- United Nations, Universal Declaration of Human Rights, (6 Temmuz 2020),
<https://www.un.org/en/universaldeclaration-human-rights/index.html>, Erişim Tarihi: 06.07.2020

- Ülger Eroksal, G. (2015). “Türk anayasalarında kadın hakları ve uygulamalarıyla ilgili bir değerlendirme”. *Yasama Dergisi*, (31), 24-45.
- Üner, Sarp (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Ürekli, F. (2002). “Tanzimat dönemi osmanlı eğitim sistemi ve kurumlar”. *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 382-405.
- Van Knippenberg, D. (2000). “İş motivasyonu ve performansı: bir sosyal kimlik perspektifi. uygulamalı psikoloji: uluslararası bir inceleme”. 49 (3), 357-371.
- Vatandaş, C. (2007). “Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı”. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, 0(35), 29-56.
- Walters, M. (2009). *Feminizm*. Dost Yayın Evi: İstanbul.
- Watkins, M (1996). “Analyzing linked system of negotiations”. *Negotiation Journal* 12(4), 325-339.
- Watkins, S., Rueda, M. ve Rodriguez, M. (1996). *Feminizm*. Özden Arıkan (çev.). Milliyet Yayınları: İstanbul.
- Wirth, L. (2004), “Breaking Through The Glass Ceiling Women In Management”, International Labour Office, Geneva.
- Wölte, S. (2003). The International Human Rights of Women, An Overview of the Most Significant International Conventions and the Instruments for their Implementation, Sector Project Strengthening Women's Rights, Ministry of Economic Cooperation and Development. Germany.
- Yacan, C. (2018). “Bir siyasal mücadele örneği kadınlar halk fırkası”. *Toplumsal Tarih Dergisi*, (291), 50-59.
- Yapıcı, A. (2016). *Toplumsal Cinsiyet Kadın ve Din*. Çamlıca Yayınları: İstanbul.
- Yazıcı, A. (2015). “Osmanlı hukuk-ı aile kararnamesi (1917) ve sadreddin efendi'nin eleştirileri”. *Ekev Akamedî Dergisi*, 19(65), 567-584.
- Yazman, A. T. (1980). *Bugünkü Anayasa Düzeni*. Yeni Asya Yayınları: İstanbul.
- Yıldıran, G. (2012). “Prof. dr. orhan oğuz'a saygı günü etkinliği cumhuriyet döneminde eğitim ve eğitim kurumları”. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 29(2), 2-26.

- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Yılmaz, A., Ergun-Özler, D. ve Mercan N. (2008). “Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma”. *Dumlupınar Üniversitesi Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.
- Yücel, E. (2015). “Avrupa insan hakları sözleşmesi ve avrupa birliği direktiflerinde ayrımcılık yasağı hukuku” *Sabahattin Zaim Üniversitesi. Adam Akademi*, 6(1), s. 60-84.
- Yücetürk, E. E. (2005). “Örgütlerde Küresel Bir Yönetim Sorunu: Yıldırma (Mobbing) Ve Cinsiyetle İlişkisi”. Aşkın Keser (ed.). içinde *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Yüksel, M. (2001). *Feminist Hukuk Kuramı ve Feminist Düşünce Teorileri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zel, U. (2002). “İş yaşamında kadın yöneticinin algılanması ve “kraliçe arı sendromu”. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), 39-48.
- Zihinoğlu, Y. (2003). *Kadinsız İnkılap (Nezide Muhiddin, Kadınlar Halk Fıkrası, Kadın Birliği*. Metis Yayınları: İstanbul.

EKLER

EK 1 MÜLAKAT SORUNLARI

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Yaşınız: () 18-25 () 26-35 () 35-45 () 45-55 () 56 ve üstü

Çalıştığınız Kurum: () Üniversite () Belediye () Hastane

Çalıştığınız Kurumda Pozisyonunuz: () Yönetici () Personel () Diğer

Eğitim Durumunuz : () Yüksek Lisans/Doktora () Lisans () Lise () Diğer

Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr

Mesleki Deneyiminiz: () 1-5 () 5-10 () 11-20 () 20 ve üstü

1. Sizce kadın yönetici veya erkek yönetici ile çalışmak arasında fark var mıdır? Bu farklılıklar nelerdir?
2. Sizce yapılan işin başarısı yöneticinin cinsiyetine göre değişir mi? Neden?
3. Sizce yönetimde kadınların olması kurumun başarısını etkiler mi? Nasıl?
4. Sizce yönetici pozisyona yapılan atama sürecinde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu? Nasıl?
5. Sizce kadın yönetici ile çalışmanın avantajları ve dezavantajları nelerdir?
6. Sizce kadınların detaycı özellikleri yönetici pozisyonunda onlara yarar sağlar mı? Nasıl?
7. Sizce kadınlar liderlik özelliklerini taşıyor mu? Neden?
8. Sizce kadın yöneticiler problem çözmede ve zorluklarla mücadele konusunda dinamik mi yoksa pasif mi kalmaktadır? Neden
9. Sizce Yöneticin kadın olması astlarını olumlu/olumsuz nasıl etkiler? Neden?
10. Sizce yönetici konumuna terfi sürecinde kadın ve erkeklere aynı derecede fırsat eşitliği sağlanıyor mu?
11. Sizce kadının aile ve iş hayatındaki çoklu rol üstlenmesi yönetici pozisyonunda başarısını etkiler mi? Neden?
12. Sizce yöneticinin cinsiyeti çalışanların motivasyonunu etkiler mi? Nasıl?

EK 2
ETİK KURUL İZİNİ



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

İsim SOYİSİM :

Doğum Yeri :

Doğum Tarihi :

.

.

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi :

Yüksek Lisans Öğrenimi :

Bildiği Yabancı Diller :

İLETİŞİM

E-posta Adresi :

ORCID :