

EĞİTİM
yayınevi

KADIN ve YAŞAM



Editörler

Dr. Ayten **AKCAN**, Dr. Burcu **BÜR YİĞİT**



HİTİT
ÜNİVERSİTESİ

KADIN VE AİLE SORUNLARI
UYGULAMA VE ARAŞTIRMA
MERKEZİ

KADIN VE YAŞAM

Editörler

Dr. Ayten AKCAN, Dr. Burcu BÜR YİĞİT

EĞİTİM
yayınevi

KADIN VE YAŞAM

Editörler: Dr. Ayten Akcan, Dr. Burcu Bür Yiğit

Genel Yayın Yönetmeni: Yusuf Ziya Aydoğan (yza@egitimyayinevi.com)

Genel Yayın Koordinatörü: Yusuf Yavuz (yusufyavuz@egitimyayinevi.com)

Sayfa Tasarımı: Eğitim Yayınevi Grafik Birimi

Kapak Tasarımı: Oktay Güven

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı

Yayıncı Sertifika No: 47830

E-ISBN: 978-625-6489-51-6

1. Baskı, Temmuz 2023

Kütüphane Kimlik Kartı

KADIN VE YAŞAM

Editörler: Dr. Ayten Akcan, Dr. Burcu Bür Yiğit

422 s., 160x240 mm

Kaynakça var, dizin yok.

E-ISBN: 978-625-6489-51-6

Copyright © Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Eğitim Yayınevi'ne aittir. Bütün hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre kitabı yayımlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik/mekanik yolla, fotokopi yoluyla ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

EĞİTİM

yayınevi

Yayınevi Türkiye Ofis: İstanbul: Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Atakent mah.

Yasemen sok. No: 4/B, Ümraniye, İstanbul, Türkiye

Konya: Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Fevzi Çakmak Mah. 10721 Sok. B Blok,

No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye

+90 332 351 92 85, +90 533 151 50 42, 0 332 502 50 42

bilgi@egitimyayinevi.com

Yayınevi Amerika Ofis: New York: Eğitim Publishing Group, Inc.

P.O. Box 768/Armonk, New York, 10504-0768, United States of America

americaoffice@egitimyayinevi.com

Lojistik ve Sevkiyat Merkezi: Kitapmatik Lojistik ve Sevkiyat Merkezi, Fevzi Çakmak Mah.

10721 Sok. B Blok, No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye

sevkiyat@egitimyayinevi.com

Kitabevi Şubesi: Eğitim Kitabevi, Şükran mah. Rampalı 121, Meram, Konya, Türkiye

+90 332 499 90 00

bilgi@egitimkitabevi.com

İnternet Satış: www.kitapmatik.com.tr

+90 537 512 43 00

bilgi@kitapmatik.com.tr

 **kitapmatik**
İnternetteki kitapçımız

SUNUŞ

Hitit Üniversitesi Kadın ve Aile Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi 2013 yılında kurulmuş olup misyonu gereği eğitim, araştırma-geliştirme ve proje bazlı pek çok etkinliği hayata geçirmektedir. Merkez; kadın ve aile ile ilgili sorunları, kadına karşı şiddetin önlenmesi, toplumda fırsat eşitliğinin sağlanması, kadının ekonomide, yönetimde ve sosyal hayatta olması gereken konumunu ve sorumluluklarını konu alan faaliyetleri bilimsel bir çerçevede içerisinde, ulusal ve yerel paydaşlarla birlikte gerçekleştirmektedir.

Bu faaliyetlerin amaçları arasında mevcut sorunları ortaya koymak ve çözüm önerileri geliştirmek, yaşamı anlamlandıran en önemli kavramlar arasında yer alan doğru bilgiye ulaşmak ve doğru bilginin yönetsel ve dizesel hali olan bilimin önemini vurgulamak yer almaktadır. Yaşamın kaynağı olan kadın da her yönü ile bilimin içerisinde yer almış ve yer almaya devam edecektir. Merkezimizin amaçları ile aynı doğrultuda olmak üzere, yaşam ve kadın hakkındaki doğru bilgileri topluma kazandırmak amacıyla kaleme alınan bu değerli eserin, kadın çalışmaları literatürüne önemli katkılar sağlayacağı açıktır.

Bu bağlamda eserin hazırlanması sürecinde yoğun çabaları ve fedakârlıkları ile böylesine kapsamlı ve ayrıntılı bir bilimsel çalışmanın ortaya çıkmasını sağlayan değerli bilim insanlarına teşekkür eder, başarılarının devamını dilerim.

Prof. Dr. Nurcan BAYKAM

Hitit Üniversitesi Rektör Yardımcısı

**Hitit Üniversitesi Kadın ve Aile Sorunları
Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü**

HAKEM LİSTESİ

Unvan-İsim Soyisim	Kurum
Prof. Dr. Arzu ÖZYÜREK	Karabük Üniversitesi
Prof. Dr. Ayten ER	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Esmâ REYHAN	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Feride Bahar IŞIN	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Hava SELÇUK	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Kerem KARABULUT	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Leyla MURAT KARAKURT	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Metehan TOLON	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Metin UÇAR	Hitit Üniversitesi
Prof. Dr. Muallâ UYDU YÜCEL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Muhammed KIZILGEÇİT	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Mücahit KAÇAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Nuriye BÜYÜKKAYACI DUMAN	Hitit Üniversitesi
Prof. Dr. Selma ELYILDIRIM	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Taha Bahadır SARAÇ	Hitit Üniversitesi
Prof. Dr. Tolga ULUSOY	Kastamonu Üniversitesi
Prof. Dr. Yeltekin DEMİREL	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Alper GÜRER	Kırıkkale Üniversitesi
Doç. Dr. Bengü HIRLAK	Kilis 7 Aralık Üniversitesi
Doç. Dr. Eşref Savaş BAŞÇI	Hitit Üniversitesi
Doç. Dr. Faruk DAYI	Kastamonu Üniversitesi
Doç. Dr. H. Sercan KOŞİK	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Handan ÖZCAN	Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Doç. Dr. İbrahim BOZACI	Kırıkkale Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet KANAK	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Mete DİBO	Hitit Üniversitesi
Doç. Dr. Nevzat GENCER	Hitit Üniversitesi
Doç. Dr. Nural YÜKSEL	Erciyes Üniversitesi
Doç. Dr. Onur ÖZTÜRK	Samsun Üniversitesi
Doç. Dr. Rukiye HÖBEK AKARSU	Yozgat Bozok Üniversitesi
Doç. Dr. Selen ÖZAKAR AKÇA	Hitit Üniversitesi
Doç. Dr. Sevim SEVGİ	Erciyes Üniversitesi
Doç. Dr. Yasin ŞEKER	Hitit Üniversitesi
Doç. Dr. Yaşar BARUT	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir İNAK	Siirt Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahim KAPLAN	Hitit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Elif GENÇ TETİK	Hitit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emrah CERİT	Hitit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Eyüp POLAT	Erciyes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Furkan ARI	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gürsoy SOLMAZ	Atatürk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hakan TURAN	Hitit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi M. Tahir DEMİRSEL	Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman YALAP	Artvin Çoruh Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Rüveyda Hırcan ÇEBİ	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Senem GÜRKAN	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şaban ALTIN	Yozgat Bozok Üniversitesi



Kadın ve Yaşam kitabımızı, bize her daim yol gösterici olmuş, ilmi ve bilgisi ile bizleri aydınlatmış olan Mehmet AYDINKAL hocamıza ithaf ediyoruz.

(1963 - 2023)

Mehmet AYDINKAL'A sevgi ve şükranlarımızla...

Bilimde ilerlemenin mucizeyle olamayacağını her fırsatta anlatan, insanın kendini yetiştirmesinin ve gözle görülür başarıya sahip olmasının yalnız ve yalnız istikrarlı bir çalışmayla gerçekleşebileceğine inanan, kişinin benliğinde bilimsel düşünmenin oluşabilmesi için bir fikre sahip ve sorgulamayı bilen çevreyle ilişki içerisinde olunması gerekliliğini her daim vurgulayan, hiçbir mazeret ileri sürmeden elde edilecek olan süksenin, alın terinin ürünü olması gerektiğini içselleştirmiş koca yürekli bir dünya insanı idi Mehmet AYDINKAL...

Bize hocadan kalan aslında; bitmemiş bir düş, tamamlanması zor bir arayış, henüz anlatılmamış bir ders, maviyi anladığın denizi anladığın ama mavi denizi anlamakta zorlandığın bir derinlik, yüksek bir hatır, güneşin sofrasında kalmış bir merhaba, yankısı uzaklarda kalan bir türkü ve en önemlisi planı yapılmış, üzerine çok düşünülmüş ama henüz çıkılmamış bir yol...

Esasında başka türlü bir yolculuktan hocanın düşlediği, ulaşılmak istenilen bir yer değildi, varılması gereken bir son değildi asla... Yolun sonunda gidilecek olan yer görelidir onun için, mutlak olan yolda dimdik yürüyebilmektir. Bahçelerinde çocukların umutla koştuğu, tarlalarda başakların bire bin verdiği, insanın insana zulmetmediği, ayrısı gayrısı olmadan bölüşülen ekmeğin var olduğu “Hoca Nasreddin gibi ağlayan, Bayburtlu Zihni gibi gülen, Yunus Emre gibi sevgi dolu, Mevlâna gibi merhametli” insanların yaşadığı diyarlardan geçen bir yol... İnancı bu yolda yürürken yer olmamasıydı eşitsizliğe, adaletsizliğe, ayrımcılığa... Onun için tembellik yoktu bu yolda...

Ve her kahve bitiminde, her telefonu kapatmadan önce ve her mesajının sonunda “Daha yapacak çok işimiz var” diyerek, o yolun hiç bitmeyeceğini gizlice bizlere öğreten, onsuz yaşamayı bize en büyük iş olarak bırakan tam bir bilim insanı idi Mehmet AYDINKAL...

Değerini anlayabilmek için iyi ki kucak açmış bize, iyi ki ömür boyu anlatılacak sahici anılar bırakmış bize, iyi ki hep sevmiş, anlamaya çalışmış bizi, iyi ki kesişmiş yolumuz...

Biliriz ki yad etmek ya da üzülmek yetmez...

Işığımız yolumuzu aydınlatmaya devam etsin değerli Mehmet AYDINKAL...

O kadar emeğiniz var ki birçok insanın üstünde, bunların hiçbiri sığmaz bir teşekkürle, ama bu kitaba kısmet olan son çalışmanız ve bizlere öğrettiğiniz her şey için sonsuz teşekkürler SİZE...

Ayten AKCAN
Burcu BÜR YİĞİT

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	III
HAKEM LİSTESİ	IV
Mehmet AYDINKAL'A sevgi ve şükranlarımızla	VI
ÖNSÖZ	IX

ÖZEL BÖLÜM: MEHMET AYDINKAL HOCAMIZA SAYGIYLA

SÖZDİZİMSEL YAPILARDA BUYURUCU BİR DİLSEL GÖSTERGE OLARAK CİNSİYET AYRIMININ ONTOLOJİSİ	11
Öğr. Gör. Mehmet AYDINKAL	

BÖLÜM BİR: TARİH VE KADIN

GÜÇ VE İKTİDAR: HITİT KADINI	25
Prof. Dr. Aygül SÜEL	
İSKİT HALKININ CİNSİYET İNŞASINDA KADININ ROLÜ	43
Öğr. Gör. Dr. Ayten AKCAN	
OSMANLI İMPARATORLUĞU DÖNEMİ KADIN HAREKETLERİ VE FEMİNİZM	61
Öğr. Gör. Dr. Burcu BÜR YİĞİT	
KADIN VE GÖÇ	77
Bilim Uzmanı Fatma KARAÇİZMELİ	

BÖLÜM İKİ: EĞİTİM, TEKNOLOJİ, BİLİM VE KADIN

TÜRKİYE'DE KADININ EĞİTİMİ	93
Doç. Dr. Ayhan BABAROĞLU	
DİJİTALLEŞME VE KADIN	109
Doç. Dr. Mihriban CİNDİLOĞLU DEMİRER, Arş. Gör. Leyla ERAT OCAK	
YÜKSEKÖĞRETİMDE STE(A)M ALGISININ CİNSİYET ODAKLI İNCELENMESİ VE KARIYER PLANLAMASINA ETKİSİ	131
Dr. Öğr. Üyesi Esra DAMAR	

BÖLÜM ÜÇ: İŞ YAŞAMI, EKONOMİ VE KADIN

EKONOMİK GÜÇLENDİRME KAPSAMINDA KADIN İSTİHDAMI VE KALKINMA	143
Prof. Dr. Deniz AYTAÇ	
KADINLARDA İŞ-YAŞAM DENGESİ	161
Prof. Dr. Sabiha KILIÇ	
KURUMSAL YÖNETİM PERSPEKTİFİNDE İSTİHDAMDA KADIN: KADIN DOSTU ŞİRKETLER ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME	191
Doç. Dr. Fatih KONAK, Öğr. Gör. Sema Nur KENANOĞLU	

BORSA İSTANBUL'DA İŞLEM GÖREN ŞİRKETLERİN YÖNETİM KURULUNDAKİ CİNSİYET ÇEŞİTLİLİĞİ	209
Doç. Dr. S. Öznur SAKINÇ	

REKLAMLARDA KADIN	227
Öğr. Gör. Dr. İlkur TÜFEKÇİ	

BÖLÜM DÖRT: YÖNETİM, LİDERLİK VE KADIN

KADIN VE LİDERLİK	249
Doç. Dr. Gamze Ebru ÇİFTÇİ	

YEREL KATILIM VE YEREL TEMSİLDE KADININ ROLÜ.....	271
Öğr. Gör. Gülistan BAŞCI	

BÖLÜM BEŞ: SANAT, EDEBİYAT VE KADIN

OSMANLI EDEBÎ METİNLERİNDE KADIN ALGISI.....	303
Prof. Dr. Özer ŞENÖDEYİCİ	

TÜRK SÜSLEME SANATLARINDA MİTOLOJİK KAYNAKLI FİGÜRLERDE KADIN İMGESİ.....	319
Öğr. Gör. Selma YILMAZ	

BÖLÜM ALTI: TOPLUM, SAĞLIK VE KADIN

TOPLUMSAL CİNSİYET VE KADIN SAĞLIĞI.....	337
Prof. Dr. Derya İREN AKBIYIK, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa OĞULLUK	

DOĞURGANLIK VE KADIN SAĞLIĞI	349
Doç. Dr. Derya Yüksel KOÇAK	

KADIN VE SPOR.....	367
Öğr. Gör. Meltem EVLİ	

TOPLUMSAL YAŞAMDA KADIN:ANNE OLMAK	381
Öğr. Gör. Semra SÖNGÜT	

BÖLÜM YEDİ: ŞİDDET VE KADIN

KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN ANATOMİSİ	395
Prof. Dr. Muammer CENGİL	

TÜRKİYE'DE ŞİDDETE MARUZ KALAN KADINLARA YÖNELİK SUNULAN HİZMETLER.....	409
Öğr. Gör. Dr. Gökhan BODUROĞLU	

ÖNSÖZ

Antik çağlardan beri “kadın”ı tanımlayan, anlatan ve “kadın”ı erkekle ilişkisi bağlamında açıklamaya çalışan birçok düşüncenin, dimorfik bir türün sınırlı ve olumsal bir parçası olarak tanımlama yapmaya çalıştığını görmekteyiz. Aynı zamanda kadın tarihindeki birçok meselenin ve kadın tanımı yapılırken başvurulan kavram ve terimlerin erkekler tarafından ve erkeklerin deneyimleri dikkate alınarak yapıldığı anlaşılmaktadır. Fakat artık günümüzde erkek egemen toplumlarda bile, kadınların yadsınan haklarının savunuculuğunu üstlenen birçok akademik çalışma, sosyal alanda düşünsel anlamda önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Öte yandan toplumsal yapı içinde kadının ikinci plana itilmesini önlemek için bir araya getirilen her akademik çalışmanın ortak gayesi, kadının onurunu ve gururunu geri kazanmasına yöneliktir ve özellikle Sanayi Devrimi sonrası ortaya çıkan uygulamalar ve çalışmalar, pratik ve metot yönünden farklı yollar denese de daima hedef kadının gücünü kadının eliyle kamusal alana taşımaktan ibaret olmuştur. Dolayısıyla son yıllarda yapılan kadın araştırmalarının zenginliği insanları farklı düşünmeye sevk etmiş, en azından erkeklerin başarılarını sergilerken, kültürleri oluştururken, kurumları inşa ederken, insanları yönetirken, malları üretirken ve genellikle tarih demeye alışkın olduğumuz faaliyetlerle meşgul olurken, kadınların hep yanı başlarında olduklarını kabule doğru bir yaklaşım sergiledikleri görülmektedir. Artık tarihten günümüze gelene kadar kadınların ne yaptıklarını nasıl bir rol ile bugüne geldiklerini soracak donanıma, bulgu ve bilgiye sahibiz. Ancak ortaya çıkan bu bilgileri sosyal tarih biçiminde yazmak- birkaç ihmal edilmiş değer ya da daha tanımlayıcı birkaç söz- tarih yazma adına ve kalıplaşmış genel yargıları değiştirme anlamında mühim bir değişim yaratmaz. Fakat atlanmaması gereken önemli bir husus, kadınların geleneksel tarihsel anlatılara farklı konu başlıkları ile dahil edilmesinin hafife alınmamasıdır. Çünkü bazı dönemlerde ve bazı coğrafyalar da dışlanmaları o kadar keskin olmuştur ki, kadınlara dair her konu başlığındaki düzeltme memnuniyetle karşılanmalıdır. Yalnızca niceliksel bilgi birikiminin daha çok erkeklerle ilgili standart materyallerle dolu olması, tarihte kadınların görünürlüğünü ortaya çıkarma konusunda zorluklara sebep olmuştur.

Üzerinde çokça konuşup düşünmemiz gereken bir diğer önemli husus da birçok konu kapsamında tarihe “kadınları eklemekle”, “kadınların tarihini eklemek” meselesinin aynı olmadığıdır. Dolayısıyla kadınların tarihsel süreçteki değişen rollerini tarihsel analizin temel bir kategorisi olarak benimsememiz gerektiğini; bu tür sistemlerin biyolojik olarak değil, tarihsel olarak belirlendiğini; erkek-kadın algısının tarihsel olarak değiştiğini; genel olarak farklı medeniyetlerin bir çoğunda, kadın veya kız çocuklarının toplumsal yaşam alanında barındırılmadığı

için kadını gündelik yaşamda bir hiçliğe dönüştüren düşüncelerin önünün açıldığını ve bu durumun genel ataerkillik başlığı altında özümseildiğini; fakat ana akım tarihi yerine kadınların tarihini koymanın da, o akımın olumsuz yansıması olan zararlı ”öteki” konumundaki tutsaklığı getirebileceğini bilmemiz gerekir. Aynı zamanda kapitalizmin ve büyük burjuva devrimlerinin, yer değiştirmiş hiyerarşi ve bağımlılık kavramlarının bekçisi olarak toplumsal cinsiyet algısını genelleştirme ve böylece teorik olarak herkes için eşitlik vaatlerini fiilen reddetme eğiliminde olduğunu; kapitalizmin genişlemesiyle evde erkek egemenliğinin sağlanacağı sözüyle farklı sınıflardan, ırklardan ve etnik gruplardan insanların birbirine bağlanmaya çalışıldığını; tüm modern sosyal teori dillerinin bu cinsiyet sisteminin ideolojik öncülleriyle dolu olduğunu; tarafsız olduğu iddia edilen piyasa da dahil olmak üzere çoğu modern kurumun, toplumsal düzenin temel bir parçası olarak toplumsal cinsiyet ayrımını sistematik olarak genişlettiğini söyleyebiliriz. Ve böylelikle kadınların toplumdaki kolektif yaşama tartışılmaz katkılarını anlatmak için kapıların kapatıldığı gerçeğini de rahatlıkla görebiliriz. Fakat, 1970’lerin ortalarından bu yana kadın temalı konular ile ilgili yapılan çalışmalarda, kadınların tarih dışı varsayımlarını telafi etme yönünde önemli bir çaba sarf edildiği ve kadınların deneyimlerini daha kapsayıcı farklı bir bakış açısı ile daha açık bir yazılı kayıt oluşturmaya yönelik gerçekleştirildiğini anlıyoruz.

Kadınlarla ilgili çalışmaların ahlaki ve etik olduğu kadar sosyal, ekonomik ve politik konuları da dikkate almayı gerektirdiğini düşünüyoruz. Bununla birlikte, “bütünün iyiliğinin bir şekilde bireylerin iyiliğinden üstün olduğu” olasılığını kabul eden kolektif bir toplum anlayışına sahip olmak gerekliliğini savunuyoruz. İşte bu kitap, kadınları farklı disiplinlerin gözünden anlamaya ve onların evrenine dokunmaya odaklanmış bir çalışmadır. Kadınların gücü, direnci ve dayanıklılığı kutlanırken, onların hak ettiği değeri görmesi ve toplumun her alanında aktif bir şekilde yer almalarına olanak tanınması için bir çağrıdır.

Umuyoruz ki, “Kadın ve Yaşam” kitabı kadınların çeşitliliği ve gücüne dair yeni ufuklar açarak, okuyuculara ilham verir ve gelecekte daha adil ve eşitlikçi bir dünyanın temellerine katkı sağlar.

Editörler

Ayten AKCAN, Burcu BÜR YİĞİT

ÖZEL BÖLÜM: MEHMET AYDINKAL HOCAMIZA SAYGIYLA

SÖZDİZİMSEL YAPILARDA BUYURUCU BİR DİLSEL GÖSTERGE OLARAK CİNSİYET AYRIMININ ONTOLOJİSİ

Mehmet AYDINKAL¹

BAŞLARKEN

Tüm bilimsel yaklaşımları öteleyip, dili en yalın biçimiyle bireyler arasında iletişimi sağlayan bir araç olarak ele aldığımızda bile, her dilin kendi ideolojisi ekseninde yapılandığını, dolayısıyla yan anlamlardan arınmış en düz söylemlerde dahi normatif yapısından sapmadığını görürüz. Bu radikalist tutum, her dil için; kendi iç dinamiğinde kendi kültürel ve toplumsal politikasıyla örtüşen doğal bir durumdur. Nitekim İsviçreli dilbilimci Ferdinand de Saussure'ün ölümünden sonra öğrencileri tarafından “*Cours de linguistique générale*” adıyla yayımlanan ders notlarında, dilin düşüncüyü yansıtan bir “*göstergeler dizgesi*” olduğu ve göstergenin bir ses imgesi (*gösteren*) ile nesnel ya da zihinsel bir kavramın (*gösterilen*) bileşiminden ibaret olduğunun altı çizilir. Saussure, dil üzerine konuşurken bir üst dil (*meta-langue*) kullanarak yaptığı tanımda; kavram yerine gösterilen, ses imgesi yerine gösteren ve bu ikisinin oluşturduğu bütünü belirtmek için de gösterge terimlerini önermekte, böylelikle gösteren ve gösterilen terimlerinin hem kendi aralarındaki hem de bütünlü kurdukları karşılığı belirtmek gibi bir yarar sağlayacağını belirtir.

“*La langue est un système de signes exprimant des idées, (...) Nous proposons de conserver le mot signe pour désigner le total, et de remplacer concept et image acoustique respectivement par signifié et signifiant ; ces derniers termes ont l'avantage de marquer l'opposition qui les sépare soit entre eux, soit du total dont us font partie. Quant à signe, si nous nous en contentons, c'est que nous ne savons par quoi le remplacer, la langue usuelle n'en suggérant aucun autre*”
(Saussure, 1997: 33-99).

1 Öğr. Gör. Hitit Üniversitesi, 0000-0001-5829-8290, maydinkal@gmail.com

Bu yapı içerisinde bir göstergenin anlamı ile nesnenin kendisi arasında bir nedenlilik bağı yoktur. Tamamen toplumsal uzlaşısı sonucunda oluşmuştur ve anlam toplumdan topluma, kültürden kültüre değişebilir. Yani bir nesne olarak karşımızda duran masanın, “m-a-s-a” ses birimlerinden oluşan “masa” sözcüğüyle adlandırılması tümüyle nedensizdir. O nesneyi niçin “mata” ya da “maka” olarak değil de “m-a-s-a” ses birimlerinden oluşan “masa” sözcüğüyle adlandırmış olmamız tümüyle toplumsal uzlaşının sonucudur. Bu semantik sorgulama aslında yeni bir konu değildir. Antik Yunanda, Platon’un *Cratylus* isimli diyalogunda; Sokrates, Hermogenes ve Cratylus arasında geçen konuşmada nesne ya da kavramların isimlendirilmesi konusu ayrıntılı olarak tartışılmaktadır. Temel itibarıyla diyalogda; nesnelere isimlerin kim tarafından verildiği, nesne ile ona verilen isim arasında psişik bir bağ olup olmadığı, isimlerin ne işe yaradığı gibi konular tartışma konusu edilmektedir. Cratylus’a göre, nesnelere onlara verilen isimler arasında nesnenin doğasına uygun bir bağ vardır. Ona göre nesnelere isimleri toplumsal uzlaşının sonucu değildir ve isimler insanüstü bir güç tarafından verilir. Hermogenes ise, nesne ile ona verilen isim arasındaki bağın tümüyle uzlaşım sal olduğu, nesnelere isimlendirilmesinin geleneklere göre yapıldığını savunur (Platon, 2010: 195).

Bu bağlamda Saussure dilin bir sözcükler listesi olmadığını dolayısıyla, bir göstergenin anlamını daraltan ya da genişleten şeyin sistemdeki ses düzeninden ziyade diğer göstergeler tarafından belirlendiğini söyler. Örneğin, Fransızcadaki “mouton” (koyun) ve İngilizcedeki “sheep” (koyun) göstergesinin aynı anlama geldiği, ancak aynı değere (valeur) sahip olmadığını, çünkü Fransızcadaki “mouton” (koyun) göstergesinin koyun etini de belirtirken, İngilizcedeki “sheep” (koyun) göstergesinin sadece “koyun” anlamı ile sınırlı olduğundan söz eder. Benzer şekilde, Türkçede “amca” göstergesi, babanın erkek kardeşini, “dayı” göstergesi annenin erkek kardeşini gösterirken; Fransızcadaki “oncle” ve İngilizcede “uncle” göstergeleri hem “amca” hem de “dayı” anlamını içermektedir. Aynı durum, Türkçede annenin kız kardeşi için “teyze”, babanın kız kardeşi için “hala” şeklinde iki farklı sözcüğü gerektiriyorken; Fransızcada “tante”, İngilizcede “aunt” sözcüklerinin iki anlamı da içermesi için de geçerlidir. Dolayısıyla dil (la langue), yani göstergeler dizgesi toplumsal uzlaşısı ya da sosyal anlaşma gereği kabullenilmiş buyurucu bir kurallar sistemidir. Dil, konuşan kişinin bir işlevi değildir, bireyin edilgen bir biçimde belleğine aktardığı üründür. Hiç önceden tasarlama gerektirmez. Saussure, konuşan kişinin bir işlevi olarak dilin bireye dönük yönünü ifade etmek için “dil yetisi” (le langage) kavramını önerir (Saussure, 1997: 43).

Saussure’ün dil yetisi olarak tanımladığı bu kavramı Noam Chomsky, insanların biyolojik olarak sahip olduğu bir yeti olarak tanımlar. Saussure’de dil (la langue) ve dil yetisi (le langage) olarak tanımlanan bu iki farklı düzey, Chomsky’de performance ve competence kavramlarıyla karşılığını bulur.

Chomsky kompetansı bireyin sahip olduğu dilbilgisi olarak, performansı ise söz konusu dil bilgisini kullanabilme yetisi olarak tanımlar.

“We thus make a fundamental distinction between competence (the speaker-hearer’s knowledge of his language) and performance (the actual use of language in concrete situations)” (Chomsky, 1985:4).

Paradigmatik boyutta dil kullanımının söz konusu olması için öncelikle dilin olması gerekir. Çünkü dil, epistemolojik ve mantıksal bağlamda kendi iç döngüsünde kendine özgü sözdizimsel kuralları dayatan buyurucu bir düzeni ifade eder. Saussure dili kendi başına bir bütün, bir sınıflandırma ilkesi olarak tanımlarken; Stuart Hall, dilin kurallara tabi olmakla birlikte biçimsel öğelerine indirgenebilen “kapalı” bir sistem olmadığını ileri sürer. Sürekli evrim geçirdiği için, tanımı gereği değişime açık olduğu, dil aracılığıyla üretilen anlamın önceden kestirilemez şekilde olması ve anlam kaymalarının önlenemez olduğunu gerekçe göstererek dilin bilimsel kesinlik gerektiren kurallar ile incelenebilecek bir nesne olmadığını söyler.

“Language is not an object which can be studied with the law-like precision of a science. But it is not a ‘closed’ system which can be reduced to its formal elements. Since it is constantly changing, it is by definition open-ended. Meaning continues to be produced through language in forms which can never be predicted beforehand and its ‘sliding’, as we described it above, cannot be halted” (Hall, 1997:35).

Saussure “bir sınıflandırma ilkesi” yönüyle dilin bütüncül yönüne işaret ederken, Hall; dilin kapalı bir sistem olmadığı, sürekli evrim geçirdiği için, tanımı gereği değişime açık olduğunu belirtirken dilin özellikle söylem boyutunu esas alır. Bu evrime bir örnekçe teşkil etmesi bağlamında eski İngilizcede ikinci tekil şahısın “thou” biçiminde kullanılması, 13. yüzyıldan itibaren “you” biçimine dönüşmesi dikkat çekicidir. Aynı zamanda Shakespeare’in metinlerinde bunun örneklerinin çokça görülebileceğini de belirtmek gerekir:

“Juliet: “Wilt thou be gone? It is not yet neere day. (Will you be gone? It is not yet near day)” (Romeo and Juliet, Act 3, Scene 5).

Dil aracılığıyla üretilen anlamın önceden kestirilemez oluşu, dilin (la langue) kendisinden ziyade, söylemin üretiliş sürecini içeren dil yetisi (le langage) ile ilgilidir. Yani sınıflandırma ilkesi olarak dil bir bütüncüdür (corpus). Ancak söylem düzeyinde, dil yetisi olarak (le langage) tüm sınıflandırma ilkelerini yok sayan biçimlere pekâlâ bürünebilmektedir. Nitekim modern dilbilimde Stephan Krashen, Rod Ellis gibi dilbilimciler tarafından; dil öğretimi, öğrenimi ya da eğitimi kavramları yerine “dil kazanımı – language acquisition” tanımının tercih edilmesi arka planda dil yetisinin işlevselliğine dayanmaktadır. Dile ilişkin buyurucu kurallar söylemin yüzeysel yapısını ortaya koyarken, derin yapıda; sosyo-linguistik, psiko-linguistik, semiotik, semantik gibi disiplinler ya da

dil dışı tüm kuramlar, bir araç olarak söylem çözümlemesine hizmet edebilir. Çünkü anlamı olduran süreç, çoğu kez dilin içkin yapısından ziyade bağlam ve kullanımla muteberdir.

Bu çalışma, yukarıda sözü edilen olgulara dayalı olarak; dilbilgisel cinsiyet, biyolojik cinsiyet ve sosyal cinsiyet olguları ekseninde dilsel gösterge olarak cinsiyet ayrımının ne'liğini ortaya koymayı ve sözdizimsel yapılarda nasıl eklemleendiğini göstermeyi amaçlamaktadır.

Nesnel Gerçeğin Algısal Gerçek Olarak Dile Yansıması:

Biyolojik Cinsiyet ve Dilbilgisel Cinsiyet

Mustafa Kemal, 27 Ekim 1922'de Balıkesir'de öğretmenlere yönelik konuşmasına "Bayanlar, Baylar!" diye başlar ve şöyle devam eder:

"... Belki de eski deyişle size 'muallime' demediğim için beni ayıptıyorsunuzdur. Ben, dilimizde ille 'dişilik' bildiren yabancı ekler kullanmanın gerekli olmadığını sanıyorum" (URL:1).

Atatürk'ün "'dişilik' bildiren yabancı ekler" şeklinde ifade ettiği dilbilgisel yapılar, dilbilim çalışmalarında özellikle biçimbilim (morphology) çalışmalarında değişik açılardan ele alınmış bir konudur. Türkçe dilbilgisel cinsiyete sahip bir dil değildir. Cinsiyetli diller, nesnelere eril veya dişil (veya bazen cinsiyetsiz) olarak sınıflandırılır. Dünya bankası tarafından yapılan yeni bir araştırma projesinde, dünya nüfusunun yüzde 99'unu oluşturan 4.000'den fazla dilin dilbilgisel cinsiyet yapısının ilk kez belirlendiği ve dünya nüfusunun yüzde 38'inin cinsiyetçi bir dil konuştuğu belirtilmektedir (DB: 2022).

Sözdizimsel yapılarda biyolojik cinsiyete gönderme yapan söylem biçimlerinde aslında hiçbir sıkıntı yoktur. Ancak daha sonra ayrıntılı değineceğimiz gibi, özellikle feminist dilbilimcilerin gündeme getirmesiyle, söylemsel yapılarda biyolojik cinsiyetin vurgulanması da tartışma konusuna dönüşmüştür. Aşağıdaki örnekler biyolojik cinsiyete göndermede bulunan söylem biçimlerini göstermektedir:

"Etkinliğe katılanların büyük çoğunluğu kadındı."

"Katılımcıların yüzde ellisinin kadın olması beklenmektedir."

"Sınıfın büyük çoğunluğunu erkek öğrenciler oluşturuyordu."

"Erkek adayların askerlik hizmetini tamamlamış olması gerekmektedir."

Bu söylem biçimlerinde kadın ya da erkek göstergelerinin referans noktasının biyolojik bir cinsiyet ayrımına dayandığı açıktır ve başka türlü ifade edilmesi de beklenemez. Herhangi bir ön yargı içermeksizin toplumsal kabul gereği söylem biçimlerinde kendine yer bulan cinsiyet ayrımı üç kategoride ele alınabilir: Biyolojik cinsiyet, Dilbilgisel cinsiyet ve Sosyal cinsiyet. Bu kategorilere referans teşkil edecek söylem biçimleri aşağıdaki örneklerde gösterilmiştir:

Örnek 1:

“Yaşlanmayı hızlandıran faktörler erkeklerde ve kadınlarda farklılık gösterebilir.” Bu cümlenin referans noktası biyolojik cinsiyete gönderimde bulunmaktadır.

Örnek 2:

“Bu başarılı bir ameliyatı gerçekleştiren doktor hanım, alanında en iyilerdendir.” Bu cümlenin referans noktası sosyal cinsiyete gönderimde bulunmaktadır.

Örnek 3:

“Kurumumuzun idari işler bölümünde 5 memur ve 7 memureden oluşan 12 kişilik personel hizmet vermektedir.” Bu cümlenin referans noktası dilbilgisel cinsiyete gönderimde bulunmaktadır.

Bu genel geçer tanımın yanı sıra, son dönemlerdeki tarafsız cinsiyet vurgusu da sosyal hayatın her noktasına taşınmaya çalışılmaktadır. British Airways, Kanada ve Japon Hava yolları “cinsiyet açısından tarafsız” bir selamlama kullanma öngörüsüyle duyurularından “*bayanlar ve baylar*” ifadesini çıkarmış, “*sayın yolcular...*” veya “*tüm yolcuların dikkatine...*” gibi ifadeleri kullanmaya başlamıştır. Temel itibarıyla, sosyal içerme (*social inclusion*), insan hakları ve cinsiyet eşitliği gibi temaların küresel yönetişimde kendine yer edinmesiyle oluşan bu gelişme, sözdizimsel yapılarda da karşılığını bulmaya başlamıştır. Bu tutum, farklı dillerde benzer şekilde türevlerini üretmiş olmakla birlikte, çoğunluk tarafından tam kabul görmüş değildir.

Fransızcada eril “il” ve dişil “elle” kişi adlarına alternatif olarak 2010’lu yıllarda cinsiyet göstergesi taşımayan kişi adlı olarak “iel” önerilmiş, Fransızların ünlü Le Robert sözlüğü bu adlı tanımış, ancak Fransız Akademisi tarafından anlamsız bulunarak resmi olarak tanınmamıştır (URL:2). Benzer şekilde Almancada da cinsiyetten bağımsız bir kişi adlı olarak yazar ve sanatçı Illi Anna Heger tarafından “Xier” biçiminde yeni bir adıl üretilmiş ancak kullanım yaygınlığı kazanmamıştır (URL:3).

Pittner, biyolojik cinsiyetin (Sexus); canlıların sahip olduğu doğal cinsiyeti gösterirken, dilbilgisel cinsiyetin (Genus); ifadelerin ve özellikle isimlerin sınıflandırılması olduğunu söyler ve Saussure terminolojisinde, ‘Genus’u gösterenin, ‘Sexus’u ise gösterilenin sınıflandırılması olarak tanımlar.

“... handelt es sich beim Genus, dem GRAMMATISCHEN GESCHLECHT um eine Klassifikation von Ausdrücken, insbesondere Substantiven, während Sexus für eine naturgegebene Unterscheidung, das NATÜRLICHE GESCHLECHT steht. In Saussurescher Terminologie ist Genus eine Klassifikation von SIGNIFIANTS, Sexus dagegen eine Klassifikation von SIGNIFIES “ (Pittner, 1995: 1).

Dilde cinsiyet ayrımı konusunda bu üç biçimi de kapsayacak şekilde ilk ayrımı yapan, 5. yüzyıl sofistlerinden Protagoras'dır. Onun, Yunancada yapmış olduğu eril, dişil ve üçüncü cinsiyet şeklindeki sınıflandırma, kendisinden sonra Aristo tarafından da benimsendi. Ancak Aristo, Protagoras'ın üçüncü cinsiyeti etiketlemek için kullandığı “şey” terimi altındaki birçok ismin dilbilgisi açısından Yunancada ya “eril” ya da “dişil” olduğunu gözlemledi ve üçüncü cinsiyete atıfta bulunmak için “ara cinsiyet” terimini kullandı. Daha sonra, ne “eril” ne de “dişil” olana oldukça basit bir şekilde “hiçbiri” (*neither*) denildi ve geleneksel “nötr” terimi de veren de bunun Latince çevirisidir (Lyons, 2001: 11). Dilbilgisel cinsiyet konusunda, Almanca, İngilizce, Fransızca, İspanyolca, İtalyanca gibi diller oldukça sıkıntılıdır. Çünkü dilbilgisel cinsiyet bu dillerin sözdizimsel yapısında vazgeçilmez ve buyurucu bir niteliğe sahiptir. Değişik düzeylerde karşımıza çıkan cinsiyet temelli bildirişim cümlelerinin birincil olduranı kişi adlarında görülmektedir. İngilizcede üçüncü tekil şahıs, “*He*”, “*She*”, “*It*” adları cinsiyet ayrımının en somut dilsel göstergeleridir. Semantik düzlemde, Türkçede “*O bir öğrencidir*” şeklindeki cümle yukarıda belirtilen dillerde anlamsal kapalılığa haizdir ve hangi öğrenciyi işaret ettiği belli değildir. “*Hangi öğrenci*” sorusu cinsiyet bağlamında “*erkek*” veya “*kadın*” sınıflandırmasına işaret etmektedir. Diğer bir ifade ile Türkçede “*O bir öğrencidir*” bildirişim cümlesinin öznesi durumunda olan “*O*” kişi adının cinsiyet belirtimi gibi bir işlevi yoktur ve erkek, kadın ya da cansız nesnelere işaret etmek için kullanılır.

Türkçe	O	bir öğretmendir			Erkek ya da bayan
İngilizce	He	is	a	teacher	Erkek (masculine)
	She	is	a	teacher	Kadın (feminine)
Almanca	Er	ist	ein	Lehrer	Erkek (masculine)
	Sie	ist	eine	Lehrerin	Kadın (feminine)
Fransızca	Il	est	un	enseignant	Erkek (masculine)
	Elle	est	une	enseignante	Kadın (feminine)
İspanyolca	Él	es	un	maestro	Erkek (masculine)
	Ella	es	una	maestra	Kadın (feminine)

İngilizcede dilbilgisel cinsiyetin morfolojik çeşitlenmesi son derece yalındır ve aşağıda görüldüğü gibi sadece üçüncü tekil kişiye bağlı olarak değişiklik gösterir:

Kişi adlarında (personal pronouns): “he/she/it”

İyelik sıfatlarında (possessive adjectives): “his/her/its”

İyelik adlarında (possessive pronouns): “his/hers/its”

Yukarıda örneklerini verdiğimiz dilbilgisel cinsiyet ayrımını gösteren sözdizim öğelerinde sözünü etmediğimiz üçüncü bir kategori de İngilizce de “*it*” adılı ile gösterilen ve genelde cansız varlıkları ya da hayvanları işaret ederken kullanılan biçimdir. Buradaki mantık işleyişi ise, “**O** iyi bir bilgisayardır.” gibi bir cümlede “**O**” diye işaret edilen şeyin cinsiyet içermeyen bir nesne olduğu ve “*He*” ya da “*She*” adılı ile gösterilemeyeceği, dolayısıyla “*It is a good computer.*” şeklinde ifade edilmesi gerektiği yönündedir. Oysa Fransızcada nesnenin mutlaka bir cinsiyeti vardır ve sözdizimsel yapıda cinsiyetin ipuçları mutlak şekilde verilir.

İngilizcede ilginç olan, 3. tekil şahısta iki farklı cinsiyet “*He*” ve “*She*” kişi adlarıyla gösterilirken, 3. çoğul şahısta bu ayrım söz konusu olmayıp “*They*” (Onlar) zamiri her iki cinsiyeti de gösterme kapasitesine sahiptir. Bu durumda “*They are teachers*” gibi bir cümlenin cinsiyet referansı yoktur ve dilbilimsel açıdan dil içi tutarsızlık göstergesi olarak tartışılabilir.

Fransızcada, erkekler için “*Ils*”, kadınlar için “*Elles*” kullanımı ile iki farklı biçimi içeren cinsiyet ayrımı, İspanyolcada da “*Ellos*” ve “*Ellas*” ile karşılık bulmaktadır. Ancak burada da cinsiyet temsili sorunu bulunmaktadır. Şöyle ki; “*Ayşe, Fatma, Hülya ve Ahmet çalışkan öğrencilerdir.*” gibi bir cümlede “*Ayşe, Fatma, Hülya ve Ahmet*” yerine bir adıl kullanılmak istendiğinde, 3 adet kadın olmasına rağmen bir erkeğin varlığı, o grubu eril olarak tanımlamayı zorunlu kılmaktadır. Bu durum erkek egemen toplumun dilsel olgularda dahi var olduğu şeklinde bir tartışmayı pekâlâ başlatabilir. Bunun yanı sıra, İspanyolcada birinci çoğul şahıs “*Biz*” için, “*Nosotros (eril) - Nosotras (dişil)*” ve ikinci çoğul şahıs “*Siz*” için “*Vosotros (eril) – Vosotras (dişil)*” biçimlerinin varlığı, İspanyolcayı dilbilgisel cinsiyeti en çok barındıran dillerden biri olarak tanımlamamıza yol açmaktadır.

İngilizcede isimlerin önünde yer alan “*a/an/the*” tanım harflerinin (*articles*) cinsiyet belirtimi işlevi yoktur. Sadece nesnenin belirtili ya da belirtisiz olma durumunu gösterir. Sözelimi, “*Open a window, please*” ve “*Open the window, please*” cümlelerinde “*a window*” herhangi bir pencereyi işaret ederken “*the window*”, bilinen belli bir pencereyi işaret etmektedir.

Fransızcada ise, isimlerin önünde yer alan “*le/la/un/une*” tanım harfleri bir taraftan nesnenin belirtili ya da belirtisiz olduğunu gösterirken öte yandan dişil ya da eril olduğunu da göstermektedir. Söz gelimi, “*Ouvrez une fenêtre*” ve “*Ouvrez la fenêtre*” cümlelerinde “*une fenêtre*” herhangi bir pencereyi, “*la fenêtre*” bilinen belli bir pencereyi işaret etmenin yanı sıra, Fransızcada pencerenin dişil bir nesne olarak görüldüğünü göstermektedir.

Almanca ve Fransızcada cinsiyet ayrımına dayalı bu morfolojik değişim sadece kişi adılı düzeyinde (*il, elle, Er, Sie*) ve tanım harfi düzeyinde (*un, une, ein, eine*) kalmayıp, “*enseignant, enseignante, Lehrer, Lehrerin*” gibi isim (noun) düzeyinde de görülmektedir.

Nesnelere yönelik dilbilgisel cinsiyet ayrımı, Almanda üç biçimi (*eril, dişil ve cinsiyetsiz*) içerirken, Fransızca, İspanyolca ve İtalyancada eril ve dişil olmak üzere iki biçimi içermektedir. Örnek olması bağlamında, Almanda “çatal- *die Gabel*” in dişil olması, “kaşık- *der Löffel*” in eril olması, “bıçak- *das Messer*” in cinsiyetsiz (*neutral*) olması, nesne ile ismi arasında nasıl bir ilişki kurulabileceği yönünde bir fikir vermez. Fransızcada gömleğin (*la chemise*) dişil olurken, şapkanın (*le chapeau*) eril olmasını ya da çatalın (*la fourchette*) dişil olurken, bıçağın (*le couteau*) eril olmasını gerektiren ne gibi mantıksal bir gerekçe olabilir? Daha da ilginç olanı, Fransızcada “Güneş- *Le soleil*” eril cinsiyete sahipken, Almanda “Güneş- *Die sonne*” dişil cinsiyete sahip olmasıdır. Aynı şekilde, Fransızcada “Ay – *La lune*” dişil cinsiyete sahipken, Almanda “Ay- *der Mond*” eril cinsiyete sahiptir. Aynı nesnenin farklı kültürlerde farklı cinsiyet koduyla gösterilmesi şüphesiz algısal bir olgudur. Ancak, Bloomfield, dilbilgisel cinsiyet konusunda görüşünü ortaya koyarken, Almanca, Fransızca veya Latince bir ismin cinsiyetinin belirlenmesinde hiçbir pratik ölçütün olmadığından söz eder (Bloomfield, 1933:4).

Bu bağlamda, nesnelere eril ya da dişil olarak ayrıştırılması konusunu açıklamaya girişen ilk dilbilimciler; dil ve tarih felsefesinin kurucusu Alman filozof Johann Gottfried von Herder ve dilbilimci ve filolog olan Johann Christoph Adelung’dur. Herder ve Adelung, ilk insanın basitliği içinde, baktığı her şeyi uzun süre canlı olarak kabul ettiği ve ona yaşayan bir varlık gibi davrandığı konusunda ısrar ettiler. Onlara göre dilbilgisel cinsiyet, ilkel insanın bireyselleştirme ve kişileştirme eğiliminin bir sonucuydu.

Adelung; hareket, canlılık, güç, boyut ile karakterize edilen veya doğasında ürkütücü veya korkunç herhangi bir şey bulunan her şeyin erkeksi düşünüldüğü, buna karşılık; duyarlı, verimli, narin, pasif, çekici olduğu hissedilen nesnelere ise tam tersine dişil hale geldiğini ifade etmektedir.

Jacob Grimm de, *Almanca Gramer* kitabının üçüncü cildinde Hint-Avrupa dillerinde isimlerin cinsiyetlerinin kökeni sorununu ayrıntılı ele almış ve tıpkı Adelung gibi dilbilgisel cinsiyetinin kökeninin ilkel toplumun yaratıcı hayal gücünde olduğunu ileri sürmüştür. Ona göre, kavimler öncesi o uzak dönemde, aklın değil hayal gücünün baskın yetenek olduğu bir zamanda, insanoğlu dış dünyadaki her cansız nesneyi bireyselleştirmiş, kişileştirmiş ve onlara eril veya dişil özellikler atamıştır. Tıpkı Adelung gibi Grimm de daha büyük, daha güçlü, daha sert, daha aktif izlenimi veren her şeye erkeksi gözle bakıldığı, buna karşılık; daha küçük, daha ince, daha nazik, yumuşak, narin ya da hareketsiz olduğu hissedilen her şeyin kadınsı olarak düşünüldüğüne inanıyordu (Burugman, 1897: 7). Dolayısıyla doğal nesnelere, kişiler olarak görülüyordu ve cinsiyet, kişilerin en belirgin ayrışım ve sınıflandırmasını sağladığından, nesnelere yalnızca kişileştirilmekle kalmadı aynı zamanda onlara serbestçe cinsiyet atandı.

Morfolojik bir sınıflandırma olarak dilbilgisel cinsiyet, bu ilkel cinselleştirmenin gelenekselleştirilmiş, kristalize edilmiş bir bileşkesidir (Wheeler, 1899: 529).

Dilde Cinsiyet Eşitsizliğine Başkaldırı

Fransızcada cinsiyet belirtimi salt üçüncü tekil şahısta değil, en dolaysız durumlarda muhatabın cinsiyetine dayalı buyurucu biçimlerde de görülür. “mutluyum” demek isteyen bir kadın, “*je suis heureuse*” söylem biçimiyle kadınsı cinsiyetini belirtirken, bir erkek; “*je suis heureux*” “şeklindeki söylem biçimiyle kendi cinsiyetinin eril olduğunu gösterir.

Fransızcadan Türkçeye geçmiş olan ve yaygın şekilde kullanılan; “*chanteur-chanteuse*” (erkek şarkıcı-kadın şarkıcı), “*danseur-danseuse*” (erkek dansçı-bayan dansçı), “*coiffeur-coiffeuse*” (erkek kuaför-kadın kuaför) sözcük düzeyinde cinsiyeti işaret eden örneklerdir. Türkçede benzer şekilde; memur-memure, muallim-muallime, hakim-hakime, müdür-müdire gibi Arapçadan geçmiş ve bir mesleği icra edenin cinsiyetini gösteren sözcüklerle aynı kategoride incelenebilir. Ancak Fransızcada, cinsiyetin işaretlenebileceği bir sözlük sınıfına ait olmalarına rağmen dilbilgisel cinsiyet ayrımının belirgin olmadığı, morfolojik değişikliğe uğramadan eril ve dişil olarak kullanılabilen; bakan, filozof, belediye başkanı, büyükelçi gibi “epiken” sözcükler bulunmaktadır. Söz gelimi “Sayın bakan” derken, hitap edilen kişi erkek ise “*Monsieur le Ministre*,” kadın ise “*Madame le Ministre*” şeklinde hitap edilir. Fransızcada cinsiyet belirtimi olarak “le” tanım harfinin eril isimlerde kullanıldığı, dişil isimlerde ise “la” tanım harfinin geçerli olması gerektiğinden hareketle Fransa’da feministler tarafından önemli eleştiriler yapılmış ve “*Madame la Ministre*” şeklinde kullanılması gerektiği savunulmuştur. Feminist savunucular tarafından; “*Fransa’da dil cinsiyetçidir*”, “*Fransızca kadın düşmanıdır*”, “*Fransız dili düşüncesizce manipüle ediliyor*”, “*Sözcük dağarcığı değişmeli ve dil toplumdaki değişikliklere uyum sağlamalı*” şeklinde tepkiler yükselmiştir. Fransa’da 11 Mart 1986’da Resmî Gazetede yayınlanmış olmasına rağmen bir türlü uygulanmayan meslek adları, unvanlar, derece ve görevlerin “kadınlaştırılması” tartışması Aralık 1997’de yeniden gündeme gelmiş ve 8 Mart 1998’de Başbakan Lionel Jospin tarafından uygulamanın yaygınlaştırılması için bir genelge yayınlanmıştır (Eskenaazi, 1998: 5).

Almancada da benzer şekilde feminist itirazlar olmuştur. Söz gelimi, “*Bu okulun öğretmenleri*” ifadesi, Türkçede, okulun bütün öğretmenlerine işaret etmekte iken, Almancada da, okulun tüm öğretmenlerini hedefleyerek “*die Lehrer von dieser Schule*” şeklinde karşılık bulmaktadır. Ancak yapı olarak ‘*Lehrerin*’ (bayan öğretmen) yerine ‘*Lehrer*’ (erkek öğretmen) sözcüğünün çoğul kipi kullanıldığı için Alman feministlerce bu durumun kadınlar için aşağılama olarak algılandığı ve hitaplarda, “*Lehrer/in; Student/in*” şeklinde dişil tanım harfi ve isim tanımının kullanılmasının talep edildiği, birkaç seneden beri bu doğrultuda kanuni düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. (Dağabakan, 2011: 284).

Toplumsal ön yargı olarak cinsiyetin söylemsel yapılarda şekillenmesi

Canlı varlıkların en doğal ve biricik öznesi olan biyolojik cinsiyet olgusu; bir yandan insan aklının objeye bakış ve algısını şekillendirme gücüyle cansız varlıklara dahi cinsiyet atamasına yol açarken (Ankara'nın eril olması, İstanbul'un dişil olması gibi), öte yandan; erkek egemen toplumların erk alanını daim kılma hedefli ön yargılarını da pervasızca dillendirme fırsatı yaratmaktadır. Toplumsal ön yargı olarak cinsiyetin söylemsel yapılarda şekillenmesi, şu ya da bu şekilde (atasözleri, özlü sözler, deyimler gibi) tüm toplumlarda görülebilmektedir. Aşağıda, farklı toplumlarda görülen önyargıya dayalı ve kadını küçümseyici söylemlere yer verilmiştir:

TÜRKÇE:

“Bana erkek sözü ver.”

“Karı gibi ağlama.”

“Kızın mı var derdin var.”

“Kızını dövmeyen dizini döver.”

“Saçı uzun akli kısa.”

“Kadının sırtından sopayı, karnından sıpayı eksik etmeyeceksin.”

ALMANCA:

“Bir torba pireyle ilgilenmek, bir kadınla ilgilenmekten daha kolaydır.”

(Ein Sack voll Flöhe ist leichter zu hüten wie ein Weib.)

“Dünyada sadece iki iyi kadın var: biri ölmüş, diğeri ise kayıp.”

(Es gibt nur zwei gute Weiber auf der Welt die Eine ist gestorben, die Andere nicht zu finden.)

“Kadınlar nisan havası gibi değişkendir”

(Weiber sind veränderlich wie Aprilwetter.)

“Her kadın iyi olmaksansa güzel olmayı tercih eder.”

(Jedes Weib will lieber schön als fromm sein.)

FRANSIZCA:

“Samandan bir adam altından bir kadına bedeldir.”

(Un homme de paille vaut une femme d'or.)

“Bir kadının ilk tavsiyesine uyun, ikincisine kulak asmayın.”

(Prends le premier conseil d'une femme, et non le second.)

“Kadınların dili tilki kuyruğundan yapılmış gibidir.”

(Les femmes sont faites de langue, comme les renards de queue)

“Kadın zor güler, ama canı istediğinde kolay ağlar.”

(Femme rit quand elle peut, et pleure quand elle veut.)

“Kadının isteği tanrı buyruğudur.”

(Ce que femme veut, Dieu le veut.)

İSPANYOLCA :

“Kötü kadından sakın, iyi kadına güvenme.”

(De la mala muger te guarda, y de la buena no fies nada)

“Bir İspanyol, bir kadın ve bir ceviz ağacı, Ne kadar çok dövülürse o kadar iyi olurlar.”

(Una mujer, un perro de aguas y un nogal, Cuanto más los golpean, mejor aún son.)

“Kadın, rüzgar ve talih çok çabuk kaçır.”

(Mujer, viento, y ventura presto se muda.)

“Bir kadının nasihatı çok önemli değildir ama onu ciddiye almayan aptaldır.”

(El consejo de la muger es poco, y quien no le toma es loco.)

İTALYANCA:

“Kadınlar, eşekler ve fındıklar acımasız eller ister.”

(Donne, asini, e noci voglion le mani atroci.)

“Erkekler için her ölümcül günah hafiftir; kadınlar için her küçük günah ölümcüldür.”

(Agli uomini ogni peccato mortale è veniale, alle donne ogni veniale è mortale.)

“Kadınlar ani durumlarda akıllıdır ve düşündüklerinde aptaldır.”

(La donna savia è all'impensata, alla pensata è matta)

“Kadın şikayet eder, kadın yas tutar, kadın canı isteyince hastalanır.”

(Donna si lagna, donna si duole, donna s'ammala quando la vuole.)

“Kadının gözyaşı, fesatlık çeşmesi.”

(Lagrima di donna, fontana di malizia.)

İSKOÇ ATASÖZÜ

“Bir kadının içine şeytani sokabilirsin ama onu asla ondan çıkaramazsın.”

ÇİN ATASÖZÜ

“Bir kadının dili onun kılıcıdır ve onun paslanmasına izin vermez.”

JAPON ATASÖZÜ

“Bir kadının üç santimlik dili iki metrelik bir erkeği öldürebilir.”

Yukarıdaki örneklerde (Kelly, 1859: 1-3) görüldüğü gibi, toplumsal önyargılar (stereotype), erkek egemen toplumun dayatması olarak genelleştirilmiş imajlardır. Sosyolojik anlamda cinsiyet; bireyin biyolojik aidiyetine dayalı olarak kültürel kimlik hüviyetine dönüşmüş toplumsal bir kategoridir ve bireyin var olma, davranma ve yaşamasında en temel oldurandır. Cinsiyet ön yargıları ise, erkek ya da kadınlara cinsiyetlerinin sağladığı özellikler ya da sosyal roller hakkındaki saplantılı ya da sabit düşünce veya tutumlardır. Bu ön yargılar, bir taraftan belli mesleklerin belli cinsiyetlere ait olduğu algısıyla, sekreterliğin bayanlara, teknisyenliğin erkeklere uygun olduğunu güdüler, diğer yandan ise bir cinsiyet kategorisinin tümüyle aynı nitel özelliğe sahip olduğu saplantısıyla “tüm kadınların dedikoducu olduğu” ya da “erkeklerin ağlamadığı” gibi genelleştirilmiş yanılsamalara düşerler. Bu tür ön yargılar tüm toplumlarda görülebilmektedir.

BİTİRİRKEN

Eğer diller arasında bir üstünlük mukayesesi yapılacak olursa ve bu üstünlük daha çok cinsiyet eşitliğine (gender equality) referans teşkil eden dilbilgisel cinsiyeti esas alacak olursa, Türkçenin cinsiyet ayrımı içermediği ve dolayısıyla üstünlük iddiasında bulunabileceğini rahatlıkla söyleyebiliriz. Dil ile düşünce arasındaki doğrudan ilişki; olguları, nesnelere, durumları betimlemede en temel belirleyicidir. Söz gelimi, Fransızcada “*Messieurs, Mesdames, Mesdemoiselles!*” “şeklindeki bir hitap tarzı, baylar ve bayanların yanı sıra evli olmayan bayanları da dilbilgisel cinsiyet kategorisine almaktadır. Dolayısıyla Fransızcada; Monsieur / Madame / Mademoiselle, İngilizcede; Mr. Mrs. Miss, İtalyancada; Signor Signora Signorina, İspanyolcada; Señor señora señorita şeklindeki hitaplarda cinsiyet ayrımı alt kategorisiyle görülmektedir. Buradaki sıkıntı, erkeğin evli ya da bekâr olmasına göre kategorize edilmesi söz konusu değilken, kadının bekâr ve evli olmasına göre kategorize edilmesidir. Sonuç itibarıyla, her dildeki söylem biçimleri, o dilin kendi ortak kültürünün ve düşünme biçiminin ürünüdür.

KAYNAKÇA

- Dağabakan Öztürk, F. (2011). Dillerde Cinsiyet-Almanca ve Türkçede Cinsiyet Kavramları. *A.Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi [TAED]*, 46, 281-300.
- Eskenazi, A. (1998). “Madame la ministre ? Mais non !”. *Revue des linguistes de l’université Paris X Nanterre*, p5.
- Lyons, J. (2012). *Introduction to Theoretical Linguistic*. Cambridge University Press.
- Pittner, K. (1995). Genus, Sexus und das Pronomen wer’. Erschienen 1998 in: Robert J. Pittner/Karin Pittner (eds.), *Beiträge zu Sprache und Sprachen 2. Vorträge der 5. Münchner Linguistik-Tage 1995*, München: lincom europa, 153-162.
- Brugmann, K. (1897). *The Nature and Origin of the Noun Genders of the Indo-European Languages*. (çev. E. Y. Robbins) New York: Charles Scribner’s sons.
- Bloomfield, L. (1933). *Language*. London: Allen & Unwin.
- Chomsky, N. (1985). *Aspects of the Theory of Syntax*. Cambridge: The M.I.T. Press Massachusetts Institute of Technology.
- Romeo and Juliet, Act 3, Scene 5 <https://tug.org/pracjourn/2008-4/distract/dialogue.pdf>
- (URL:1) ATATURK: https://turkoloji.cu.edu.tr/ATATURK/ataturk_ogretmen.php
- (URL:2) <https://www.neonmag.fr/pour-lacademie-francaise-le-pronom-iel-na-aucun-sens-et-releve-dun-coup-de-pub-558072.html>.
- (URL:3) <https://www.annaheger.de/pronounpress/>
- Wheeler, B. I. (1899). The Origin of Grammatical Gender. *The Journal of Germanic Philology*. 2, 1-19.
- Kelly, W. K. (1859). *Proverbs of all Nations, Compared, Explained, and Illustrated*. London: W. Kent & Co. (Late D. Bogue), Printed by Hugh Barclay.

BÖLÜM BİR: TARİH VE KADIN

GÜÇ VE İKTİDAR: HITİT KADINI

Aygül SÜEL¹

Günümüzden 4 bin yıl önce çağının en büyük devletlerinden biri olan Hitit Devleti, kanunlar ve kanun hükmünde talimatnamelerle idare edilmiş ve bu bağlamda insanların hak ve hukukları güvence altına alınmıştır.

Hitit uygarlığından günümüze ulaşan arşivler, tarih, edebiyat, büyü, bayram, hukuk, din, fal vs. gibi çok çeşitli konuları içermektedir. Bu belgeler, Hitit toplumunda kadın profiline kendi hakimiyet alanlarında sahip oldukları güç ve iktidarının anlaşılmasına ışık tutacak niteliktedir.

Kral ve kraliyet ailesinin ortak amaçları, tanrıların buyrukları ile ülkeyi idare etmek, genişletmek, zenginliğini artırmak ve iktidarlarının devamlılığını sağlamaktır. Hitit kralları siyasal iktidarlarının ilahi bir güçle desteklediği fikrini benimsemişler ve bu fikri benimsetmişlerdir.

İdari yapı sistemi içerisinde ülke “merkez teşkilatı” ve “taşra teşkilatı” şeklinde organize edilmiştir. Kral ve kraliçe ülkeyi merkezden yönetmektedir (*merkezi yönetim*). Merkezden uzak bölgelerin yönetilmesinin ise bazı zorlukları vardır. Bu bölgelere yönetici olarak Eski Hitit Dönemi’nde hanedan üyeleri atanırken, imparatorluk döneminde gelişen bürokrasi bu görevi üstlenmiştir (*taşra yönetimi*). Taşrada, geniş yetkileri ile merkezi gücü temsil eden bu görevliler, kralın uhdesinde bulunan rahiplik, hâkimlik ve komutanlık yetkilerine de sahiptirler. Ancak görev yerleri ve görev tanımları kral için tehdit oluşturabileceği için, bu yetkileri kralın verdiği direktifler doğrultusunda yerine getirecekler ve halledemedikleri konular olduğu zaman krala başvuracaklardır. Kral, bu direktiflerle birlikte aslında yetkisini de görevlilere devretmiş olmakla

¹ Prof. Dr. Hitit Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Arkeoloji Bölümü, ORCID No: 0000-0003-1854-122X., aygulsuel@hitit.edu.tr

birlikte, büyük kral hiçbir zaman inisiyatifi elden bırakmamıştır. Hititler, tanrıdan aldıkları siyasal iktidar gücü ile merkezde kralın bulunduğu, kraldan aldıkları yetki ile taşrada yüksek dereceli memurların yer aldığı teokratik-merkeziyetçi bir devlet sistemi kurmuşlardır. Bir siyasal sistemin niteliğini oradaki siyasal iktidar ilişkilerinin belirlediğini düşünürsek, Hitit devlet sisteminde de tanrı ile kral arasındaki ilişki iktidarın teokratik yönünü, taşrada bulunan memurların sıkı sıkıya merkezdeki krala bağlı olduğu devlet yapısı ise merkeziyetçi özelliğini göstermektedir (Reyhan, 1998).

Yazılı kaynaklar içerisinde Hitit kraliçeleri hakkında bilgi veren çok sayıda belge yer alır. Bu metinler sayesinde de Hitit toplumunda kraliçelerin rolünü, dini ve politik hayattaki ayrıcalıklı önemini öğreniriz.

Tabarna unvanlı Hitit büyük kralının yanında, Tavananna(egemen kraliçe) unvanını taşıyan eşinin tüm devlet işlerinde bağımsız ve yasal bir yeri vardır. Tavananna'nın makamı kralinkinden bağımsızdır. Kocasından daha uzun yaşamış Tavananna, yetkilerini oğulları döneminde de kullanmaktadır. Yani yeni kralın eşi ancak Tavananna'nın ölümü halinde bu unvanı alabilmektedir. Kraliçe 'baş rahibe' sıfatıyla, rahibelik kurumunun en üst basamağında bulunmakta, kült törenlerinde kralın yanında yer almakta, gerektiğinde törenleri tek başına idare etmektedir. Kraliçenin kişisel mühürleri de bulunmaktadır ki bu da onların bağımsız mevkiinin bir kanıtıdır. Bir kraliçenin görevlilere yönelik direktifler hazırlaması ve mahkemelerde kralın yanında yer alması, hem de dini törenleri yerine getirmesi onun hem idari hem de hukuki hem de dini alanlarda etkili olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Hititlerin sosyal yapısında oluşan '*Tabarna-Tavananna*' eşitliğinin birçok kraliçe tarafından temsil edildiğini günümüze ulaşan belgelerden öğrenmekteyiz. Kraliçelerin şahıslarına ait '*Tavananna*' unvanlı mühürleri aslında bağımsız mevkilerinin de bir kanıtıdır. Bu kadınların Hitit sosyal yaşamında etkin bir rol oynadığı ve bir anlamda Hitit öncesi dönemde kadına verilmiş hakların Hititli asil kadınlar tarafından yaşamları boyunca yetkin bir biçimde kullanıldığı bu belgelerden anlaşılmaktadır (Süel, 2011).

Hitit kralları gibi, öldükten sonra tanrılaşan, adlarına kurban sunulan Hitit kraliçeleri, dönemlerinin büyük krallarıyla müstakil olarak mektuplaşmakta, yine kendi mühürleri ile antlaşmalara adlarını koymakta, dini törenleri yürütebilmekte, adli kararlar alabilmektedirler. Eski Hitit krallığından beri kral eşlerinin ve kızlarının saray politikalarına ve devlet yönetimine karıştıkları belgelerde açıkça görülür. Hitit Devleti'ni yöneten büyük kralın yanında kraliçenin de yer aldığı, kendi yetki ve görevlerini yerine getirdiği anlaşılır. Askerlerin krala, kraliçeye ve prenslere sadık kalacaklarına dair ant içtikleri ve aynı zamanda cenaze törenlerinde de her ikisine de aynı ayinin yapıldığı anlaşılmaktadır (Süel, 2013).

Eski Hitit döneminde devletin siyaset ve yönetiminde kral ve kraliçeden sonra en güçlü ve en etkin kurum olarak soylular meclisi/pankuš bulunmaktadır. Zamanla bu meclisin yetkisini kaybettiği ve imparatorluk döneminde iktidar ve yetkilerin kral ve kraliçenin elinde toplandığı görülmektedir. Böylece mutlakiyet yönetiminin kurumları da oluşmaktadır.

Kral ve kraliçe bir nevi ‘Hükümet Dairesi’ niteliği taşıyan yapılarda oturmaktadırlar. Yazılı belgelerde geçen ‘Kraliçenin Sarayı’ (É.GAL MUNUS. LUGAL) ifadesinden kral ve kraliçenin sarayından ayrı olarak kraliçeye ait bir yapının varlığı anlaşılmaktadır. Kraliçenin sarayında özel personel bulunmaktadır. ‘Kraliçenin Muhasipleri’ (LÜŞÀ.TAM) denilen bu kişiler kendi malzemeleri ile kült ikramlarına katılırlar ve Kraliçenin Sarayı’nın ihtiyaçlarını temin ederlerdi. Bu yapının bir nev’i kraliçeye ait hükümet dairesi olduğu anlaşılabilir.

Hititlerde, davaların bakılması için özel bir yapının varlığına işaret edecek bir belgeden yoksunuz. Anlaşıldığına göre bu iş içinkral sarayının kapısı kullanılıyordu. Yalnız kralın kararına başvurulduğu durumlarda değil, fazla önemi görülmeyen bazı adli işlerde de sarayın kapısına gidiliyordu. Burada sarayın kapısı ile devlet kapısının eş anlama geldiği düşünülebilir. Yani yasama gücü yürütme gücünden ayrı düşünülmemektedir (Kalkan, 2020).

Hititlerin Anadolu’ya gelmeden önce de bir saray teşkilatının bulunduğunu, yerel kralların *ekāllum* olarak ifade edilen saraylarda ya da resmi yapılarda oturduklarını bilmekteyiz. Koloni çağı yazılı belgelerinde daha sonra Hitit belgeleritakip eder ve kadının Hitit toplumundaki yerinin oluşumunda koloni çağında atılan temellerin rolüyadsınamayacak kadar önemlidir.

Hitit büyük kralına ve kraliçesine hitaben yazılmış mektuplardan birinde görevli derin bir saygıyla iyi dileklerini sunarak mektubuna sağlar:

“Efendim Güneşim’e ve Beyiçem Kraliçe’ye söyle! Köleniz din adamı (LUSANGA) şöyle der: “Efendim Güneşimin ve Beyiçem Kraliçemin huzurunda her şey iyi olsun ve Efendim Majesteyi ve Beyiçem Kraliçe’yi tanrılar hayatta tutsunlar. Güneşime ve Beyiçem Kraliçe’ye sağlık, sıhhat, kudret, yaşam, kuvvet versinler ve onları korusunlar” (Süel, 2004).

Hitit büyük kralının ve kraliçesinin bir devleti beraber idare ettiklerinin en iyi örneklerini, onlara hitaben yazılmış mektuplarda büyük kral ile birlikte kraliçeye de iyilik dileklerinin vesaygıların sunulması göstermektedir.

Kral ve kraliçe *merkezi yönetimi* temsil eden sarayda (É.LUGAL) oturmakta ve onlara hizmet eden oldukça kalabalık bir görevli sınıfı bulunmaktadır. Egemen kral ve egemen kraliçe, veliaht-kral oğlu/prens, kralın kardeşleri ve yeğenlerinin birlikte yaşadığı sarayda, dışarıya kapalı ve halktan uzak bir yaşantı söz konusudur (Reyhan, 2018).

Hitit yönetimini meşrulaştıran ve pekiştiren, sadakat, yemin, inanç bağlamında etkili önlem; tanrıların yemini altında bulunan, krala, kraliçeye, prensle bağlı kalacaklarına dair yemin içeren, kral ailesine sadakat göstereceklerine vurgu yapılan direktif metinleridir. Bu metinlerde ağırlık, sadakat ve bağlılık temasını içeriyorsa da buldukları bölgenin nasıl yönetileceğine dair en ayrıntılı hususlar kral tarafından yöneticiye dikte edilmiştir. Yöneticinin yetki kullanma hakkı, kralın belirlediği şekildedir. Son karar daima kralın inisiyatifindedir (Süel, 1990).

Kral Telepinu'nun belirlediği kurallara göre ilk prens tahta çıkacak, diğerleri ise kendilerine verilen sorumluluklar ile ülkenin yönetimine katkıda bulunacaklardır. Ancak, *“Yalnız öndeki (en büyük erkek) çocuk, prens kral olsun! Eğer öndeki (bir prens) yok ise, kim ikinci sıradaki oğul ise kral o olsun. Eğer varis (olacak) bir prens yok ise, hangi kız çocuk öndeki ise, ona bir içgüveysi alsınlar, o kral olsun!* İlk anayasa diyebileceğimiz nitelikteki Kral Telipinu'nun bu metninde, kralın yerine geçecek bir erkek çocuk yok ise kız çocuğunun eşinin kral olması kadının aile içindeki yerinin belirlenmesinde önemlidir (Reyhan, 2018).

Kralın kendisine sadık olmaları koşulu ile yemin ettirdiği görevli grupları(LÚ.DUGUD, BĒLU ya da DUMU.LUGAL) kral ve kraliçenin gücüne güç katmaktadır. Özellikle ülkenin içinde bulunduğu sıkıntılı zamanlarda bu grupların desteğini sağlamak, kral ve kraliçenin otoritesinin temini için gereklidir. Bu görevlilerden kralların isteklerinin ortak yönü, “kral, kraliçe ve tahta geçecek olan prensin tanınması ve korunması; onların yerine başka hiçbir kimsenin tanınmaması” şeklindedir.

Depolanan malzemeler, tahıl dolu ambarlar kraliyet gücünün devamlılığını sağlamaktadır. Şapinuva'da açığa çıkarılan 'B' yapısında 1-1.5 ton malzeme alacak 70'i aşkın büyük küpler, bu binada sadece depolama yapılmadığını aynı zamanda yapının işlevsel olduğunu da göstermektedir. Hitit dünyasında bir örneği bulunmayan bu yapı, kral ve kraliçenin yani kraliyet gücünün bir göstergesidir (Süel, 1998).

Kralların hasta kraliçelerinin sağlıklarına kavuşması için yazdırdıkları dua ve ritüeller karı koca sevgisinin bir görünümü olarak anlaşılmaktadır. Kraliçelerin de kralın uzun ömür ve sağlık dolu seneler yaşaması için tanrılara çeşitli adaklar vaat ettikleri görülmektedir.

Hitit kraliçelerinin devlet idaresinde, kral ile birlikte ya da tek başına iktidarda oynadıkları rol onların hem güçlü hem de iktidar sahibi olduklarını bize göstermektedir.

Hitit kraliçelerinin statüsünü ve önemini daha pekiştiren ve bu konuda bilgilerimizi arttıran Hitit kraliçeleri ve kadınının sadece Puduhepa'nın güçlü kişiliği ile sınırlı olmadığını anlamamızı sağlayan Şapinuva'nın kraliçesi

Taduhepa'dır. Bu kraliçe büyük kralla birlikte devlet yönetiminde etkin rol oynayan ve Hitit insanının hayatında çok önemli olan temizlik (arınma) ritüellerinin sahibesidir. Şapinuva'da ele geçen kraliçe Taduhepa'ya ait belgeler, gerek kraliçeden gerekse kraliçeye gönderilmiş mektuplar ve diğer ritüel metinler, Boğazköy belgelerinden az tanıdığımız bu kraliçe hakkında bilgilerimizi zenginleştirmiştir (Süel, 2013).

Bu kraliçeden büyük krala yazılmış mektuplardan biri fal konusunu içerir. Fal konusu Hitit dünyasında önemli bir yer tutar. Kral ya da kraliyet çifti siyasi, idari ve askeri konularda yapacaklarını öğrenmek için fal çeşitlerinden birine başvurur. Hitit metinlerinde, belirti/işaret'in (*şagai-*) tespitiyle olaylar sorgulanmaya, saray ve aile içi konular dahi bu yolla çözülmeye çalışılır. Temizlenme törenleri yapılarak, verilen sunularla tanrılar hoşnut edilecektir. Bu da kraliçenin yönetimdeki rolünü belirginleştirir. Mektuptan bir bölüm şöyledir: (Süel, 2013).

“Efendim Güneşime söyle! Hizmetkârın, kraliçe şöyle der: Efendim Güneşim'in huzurunda her şey iyi olsun ve Efendim Güneşim'i bin tanrı hayatta tutsun ve onlar ellerini etrafında iyice sarsınlar ve korusunlar. Güneşime yaşam, sağlık, sıhhat, uzun yıllar kudret, kuvvet versinler. Benim yanımda da her şey iyidir.

“Güneşim'e, beyime bildirdim ve zithara şehrine hareket ettim. Sonra...Ve beyler bana söylediler:

[...]geceledim. Şimdi zithara şehri [...] Bu günde kuşları 2 defa gördüler.”“ Efendim Güneşime söyle! Hizmetkârın, kraliçe şöyle der: Efendim Güneşim'in huzurunda her şey iyi olsun ve Efendim Güneşim'i bin tanrı hayatta tutsun ve onlar ellerini etrafında iyice sarsınlar ve korusunlar. Güneşime yaşam, sağlık, sıhhat, uzun yıllar kudret, kuvvet versinler. Benim yanımda da her şey iyidir.

Şapinuva kraliçesi bir diğer mektubunda erkanı ile birlikte fal için gittiği bazı şehirlerden büyük krala bilgi verir. Mektuptan bir bölüm şöyledir:“*Efendim Güneşime söyle! Hizmetkârın, kraliçe şöyle der: Efendim Güneşim'in huzurunda her şey iyi olsun ve Efendim Güneşim'i tanrılar hayatta tutsunlar ve onu korusunlar. Benim yanımda da (her şey) iyidir.*

Efendim, büyük kral, ^mvaşunni'yi gönderdin ve bana kurban meselesi hakkında şöyle yazdın: Eğer ^{LU}tapritašši'yi (bir görevli) gece getirdiler ve keldi (anlamı bilinmiyor) için kurban yaptılarsa, iyidir. Şimdi bu kuptiler (anlamı bilinmiyor) orasının da kuptileri olsun! Eğer ^{LU}tapritašši'yi gece getirmediler ise şimdi bu kuptiler orasının(dır) oraya ait(tir). Şimdi oraya ait olan bu kuptileri sunsunlar! Hattuša'ya geldim ve bana şöyle dediler:^{LU}tapritašši'yi gece getirdiler ve o yıkanmamıştı ve gece yıkandı.Tanrının huzuruna o öyle gitmedi ve o tanrıyı şimdi yıkadı sonra keldi için kurban yaptılar ^mmannu keldi için sunulan kuptilerin hepsini sundu. Şimdi bak^mmannukuptileri o günde kurban sunmadı. Sonra büyük

kralın karşısında mesele görüşülecek". Daha sonra majestenin kurban konusunda verdiği emirler tekrarlanmakta ve kraliçe mektubuna şöyle devam etmektedir: "Sonra "vaşunni 'yiHattuša 'ya gönderdim, gitsinler o tableti beylerin huzurunda okusunlar ve her ne yapılacaksa Güneşime acilen yazsınlar." (Murat, 2008).

Bir diğer kraliçe Puduhepa güçlü bir politik kimliğe sahipti. Puduhepa'nın gerek Mısır'la yapılan Kadeş Savaşı sonrasındaki barış sürecindeki çeşitli diplomatik ve politik etkinlikleri, gerek dini ve sosyal statüsü açısından çok etkin bir figür olduğu anlaşılmaktadır. Kral Hattuşili, Puduhepa ile evliliğini bir metinde şöyle anlatır: "Mısır Ülkesi'nden geri dönerken, Lawazantiya 'ya tanrıya kurban sunmak için gittim ve tanrıya görevimi yerine getirdim. Rahip Pentipşarri'nin kızı Puduhepa'yı tanrının isteğiyle eş olarak aldım ve evlendik ve o (tanrı) bize karı-koca sevgisini verdi."

Mısırlı Kraliçe Naptera'nınHattiliPuduhepa'ya gönderdiği mektubun bir bölümü şöyledir: Mısır'ın büyük kraliçesi Naptera şöyle der: "Kız kardeşim Hatti'nin büyük kraliçesi Puduhepa'ya söyle: Ben, kız kardeşin iyiyim. Ülkem de iyi.Sen kız kardeşim iyi olasın. Ülken de iyi olsun. Şimdi duydum ki kız kardeşim sen banasağlığını sormak için yazdın. Sen bana Mısır kralı büyük kral ve kardeşi Hatti kralı büyük kral arasındaki iyi kardeşlik ve iyi barış ilişkisini sormak için yazdın." "Güneş Tanrısı ve Fırtına Tanrısı senin başını yükseltecek. Güneş Tanrısı iyiye giden bir barışa ve Mısır kralı büyük kral ve kardeşi Hatti kralı büyük kral arasındaki iyi kardeşliği sonsuza kadar temin edecek. Ve ben aynı şekilde seninle kız kardeşim barış ve kardeşlik içindeyim. Kız kardeşim ben şimdi sana bu hediyeyi şükranlarımı sunmak için gönderiyorum ve sen kız kardeşim kralın ulağı olan Parihnawa elçiliğinde sana gönderdiğim hediye hakkında bilgilendiril:iyi/saf altından on iki sıradan yapılmış çok renkli bir kolye, ağırlığı 88 şekel,ince kumaştan renkli bir pelerin, ince kumaştan renkli bir gömlek, iyi ince iplikten renkli 5 keten giysi, iyi ince iplikten renkli 5 keten gömlek. Toplamda 12 keten giyim eşyası" (Beckman, 1999).

II. Ramses'inPuduhepa'ya yazdığı bir mektupta, eşi III. Hattuşilive ağabeyi II.Muvattalliarasındaki kardeşçe ilişki, III. Hattuşili ve II. Ramses arasındaki kardeşçe ilişkiyle karşılaştırılmıştır. Dönemin iki süper gücü olan Mısır ve Hitit ülkelerinin politik meseleleri, bir kraliçe ile yazışmaya konu olmuştur.

Kadın, tarih sahnesinde anne, eş, kız kardeş, sevgili ya da kız çocuğu olarak görülmekte, hakkında şiirler yazılan, savaşlara neden olan, bir döneme imzasını atan güçlü varlık olarak karşımıza çıkmaktadır (Darga, 2013). Hitit toplumunda kadının yerini anlamak için çivi yazılı belgeler en önemli kaynağı teşkil eder. Kadınlar için bilgi sağlayan çivi yazılı belgelerin yanısıra Luvi hiyeroglif yazısı ile yazılmış mühür, mühür baskıları ve kaya kabartmaları önemli kaynaklardır. Boğazköy'deki Yazılıkaya rölyeferinde yer alan tanrıçaların betimleri ve kıyafetleri yine İnanlık vazosu ile Bitik vazosu gibi kabartmalı vazolar üzerindeki

kadın tasvirleri ile Fraktin ve Taşçı gibi kaya kabartmalarındaki kraliçelerin betimleri ve giyimleri dönemin kadın profili hakkında bize fikir vermektedir.

Hitit kadını iş hayatında hem Hitit ekonomisine katkı sağlamış hem de kült alanında önemli görevler üstlenmiştir. Filolojik belgelerin ışığında Hitit Çağında eş, rahibe, büyücü, falcı, şifacı, dokumacı, değirmenci, fırıncı, aşçı, müzisyen, şarkıcı, dansör, işçi, hekim, hizmetkar ve kült görevlisi olarak tanımlanmış kadınları görüyoruz. Kadınlar loncası denilebilecek bir örgütte belgelerde belirlenmiştir (Darga, 2013).

Kanunlardan hür bir kadının, köle bir erkekle evlendiği zaman, statüsünün köle statüsüne geçeceği, özgürlüğünü kaybedeceği anlaşılmaktadır. Ancak burada dikkat çekici nokta kadının bu evliliği devam ettirmesi ve sona erdirmesi durumunda zarar görmemesi için kendisine uzun bir zaman tanınmasıdır. Kadınların dul kalması durumunda yine kadın korunmakta, zor durumda kalmaması için bu husus yasa da yer almaktadır:

Madde193: Eğer bir adam (eş olarak) bir kadına sahipse ve adam ölürse, karısını onun (yani: kocasının) erkek kardeşi alır. (O da ölürse) onu (yani: kadını, ölen adamın) babası alır. Şayet sonra onun babası da ölürse ve (karısı olarak) sahip olduğu kadını onun erkek kardeşinin oğlu alsın. (Bu) cezaya değer bir eylem değil(dir) (Friedrich, 1959).

Tapınakta görevli personel arasında rahipler, rahibeler, kadın ve erkek hizmetkârlar, işçiler ve küçük meslek grupları sayılabilir. Görevleri tam olarak belirlenemeyen erkek ve kadın birçok din görevlisi de belgelerde yer almaktadır (Daddi, 1982). Hitit kralı başrahip iken Hitit kraliçesi de başrahibe olarak törenleri bizzat kendisi yürütmüştür (Göetze, 1957; Darga, 2013).

Kadın doktorların büyüsel tedavide buldukları ayrıca çeşitli hastalıkları tedavi eden “erkek doktor” yanında “kadın doktor” un da varlığı söz konusudur (Burde, 1974; Murat ve Katircioğlu, 2008).

Hitit halk kadınlarının sosyal mevkilerini ve sahip oldukları hakları aydınlatan bilgileri kısmen Hitit kanunlarında buluruz. Hitit kanunlarının İlk paragrafında: “bir kavga sonucu herhangi bir kimse, bir erkek ya da bir kadını öldürürse, ölenin yerine erkek veya kadın 4 kişi verir Aynı durumda köle (birine bağlı olan bir kimse) bir erkek veya kadını öldürürse erkek veya kadın 2 kişi verir.” Görüldüğü gibi, kanunlarda suçta (öldürme, sakatlama, yaralama) erkek veya kadın ayrımı gözetilmemiştir. Sadece hür veya köle oluşuna göre ceza tespit edilmiştir. Kölelere karşı işlenen suçta verilen cezanın yarısı kadardır. Mağdur, erkek veya kadın olsun ceza hukuku konusunda suçlu eşit muamele görmektedir. Cinsler arası eşitlik söz konusudur. Hitit Dünyasında soylu ve halk kadınının ataerkil bir aile yapısı içerisinde erkeğin yanında yer aldığı görülmektedir. Hitit öncesi Anadolu toplumlarında, verimliliği ve doğurganlığı simgelediği için tanrılaşan kadının daha saygın yeri olması ve buna paralel olarak da toplumda

anaerkil eğilimin daha güçlü görülmesine karşın, gelişkin Hitit toplumunda yayılımcı bir dış siyaset izlenmesinin de etkisiyle babanın egemenliği artmış, eli silah tutanların önemi artarak ataerkil düzenin özellikleri belirginleşmiştir. Hitit kanunlarında Anneye oğlunu aileden tart etme veya yeniden kabul etme hakkının verilmesi, Hitit öncesi Anadolu toplumlarında yerli anaerkil ailelerden kalma geleneklerin izleri olarak kabul edilmektedir.

Hitit medeni hukukunun en önemli kısmını aile hukuku teşkil eder. Hitit kadınının evlilik müessesesi ve ailedeki rolü hakkında bilgiyi kanunlarda buluyoruz. Hitit yaşamının en küçük birimi olan ailenin başı erkektir. Bazı suçlara karşı kolektif cezalar verilmesi, Hitit toplumunda ailenin suç işlemeyi engelleyen bir unsur olarak değer kazandığını, aile bireyleri arasındaki geçimsizlik ve kavgaların yatıştırılması ve aile düzeninin bozulmaması için yapılan dini törenlerden anlamaktayız. Ancak, ailenin reisinin erkek olmasına rağmen, ailenin mutlak hakimi olmadığını, kadının hakları ve servetinin belli bir ölçüde kanunlarla korunduğunu görmekteyiz. Kadının veraset ve miras konularında hakları bulunmakta ve bunlar kanunlar çerçevesinde korunmaktadır (Süel, 2011).

Hitit toplumunda evlilikten önce sözlülük, nişanlılık devresi vardır. Söz kesimi akitten önceki nişanlılık safhasına karşılıktır. Bundan sonra erkek kız tarafına bir evlenme hediyesi gönderir. Kuşata-başlığın kabulü ile kız erkeğe bağlanmış olur. Evlenirken kız beraberinde çeyiz-ivaru getirir. Verilen bu başlıkla kanun vaazının erkek için bir ücret tespitinden maksadı Hititlerin anlayışına göre erkeğin satın alması değil, caydığı takdirde kız tarafının elinde bir teminat akçasının bulunması şeklinde olduğunu düşünmek yanlış olmayacaktır. Nitekim başlığı verdikten sonra, fakat evlilik hayatı başlamadan önce, erkek kızı reddederse, verdiği parayı yani kuşatayı kaybeder. Kanun,daha evlenme akdi tamamlanmamış, sözlü bir kızın ana babasına evlilikten vazgeçme ve kızını başka bir erkeğe verme hakkını tanımaktadır. Bu takdirde anne- baba verilen başlığı iki misli tazmin eder. Böyle bir hak tanınması, herhalde satın alma izdivacının olmadığını gösterir (Süel, 1992; Süel, 2011)

Eğer başlık ödenmiş bir kız, yani bir kız bir erkeğe sözlü iken başkası tarafından kaçırılırsa, sözlüsünün kızı verdiği başlık kaçırın erkek tarafından ödenir. Hititlerde kız kaçırma olaylarının suç sayılması kanunlarda mevcuttur. Kanun cebirle yapılan bu hareketi cezalandırdığına göre, burada kızın arzusunun da hesaba katıldığını düşünebiliriz. Böylece ebebeyninin rızası olmasa dahi bir genç kızın istediği erkekle evlenme hakkının kabul edilmiş olduğunu düşünmek belki de yanlış olmayacaktır.

Evlenince kızın erkeğin evine gitmesi söz konusu olduğu gibi, erkeğin iç güveysi olarak alınması da düşünülmüştür. Bu takdirde de erkek yine başlık verir, kız için de anne baba tarafından çeyiz verilir.

Evliliğin sona ermesi, karı ve kocadan birinin ölmesi veya anlaşamayıp boşanmaları ile meydana gelmektedir. Boşananların haklarını yine kanunlar çizmekte ve garantiye almaktadır. Boşanma durumunda çocukların durumu da ele alınmıştır.

“Eğer hür bir erkek köle bir kadını sevecek olursa ve onu eş yaparsa ve beraber bir evde oturlarsa ve çocukları olursa ve sonradan araları bozulup birbirlerinden ayrılırlarsa, her biri mal ve mülkün yarısını alır. Erkek çocuklarını alır, kadın sadece 1 tanesini alır.” Burada yasa kadını korumaktadır.

Verasetle ilgili hükümlerde yasalarda yer almaktadır: *“Eğer bir erkek karısını kendi evine götürürse, kadın çeyizini de beraber alır. Eğer kadın kocasının evinde ölecek olursa, kocasının mal mülkü yanarsa, erkek kadının çeyizini kendine alır. Eğer kadın babasını evinde ölürse ve çocukları varsa kocası çeyizi alamaz.”* Bu durumda kadının şahsi serveti miras olarak kalmakta, baba evinde ölünce bu miras sadece çocuklara kalmaktadır.

Eğer bir kadının kocası ölürse kadın adamın miras hissesini almaktadır. Böylece kadının veraset ve miras konularında da haklarının var olduğu ve kanunlarla korunduğu anlaşılmaktadır.

Hitit kadınının ekonomik hayata katkısı hakkında bilgi veren emeğinin karşılığını saptayan maddelere baktığımızda: *“Eğer bir adam hasatta işe girer, demetleri bağlar, yük arabasına yerleştirir onları samanlığa koşar, harman yeri hazırlarsa, 3 ay için 30 yarım ölçü tahıl onun ücretidir. Eğer hasat zamanı bir kadın işe girerse 2 ay için 12 yarım ölçü tahıl verilir.”*Kadının iş gücüne karşı ödenen ücretin erkeğe göre düşük olduğu görülüyor. Bu husus kadın erkek ayrımı değil, yapılan işin para karşılığıdır.

Büyük kral tarafından Askeri valiye verilen talimatnamede, dul kadınlara ayrıca bakım sağlanması ve saygı gösterilmesi vaaz edilmiştir. I.Murşili, yıllıklarında karşısında diz çökerek yalvaran kadınların isteklerini göz önüne aldığı ve askeri operasyonlarının yönünü değiştirdiğini ifade etmektedir.

Hitit büyük kralına Manapatarhunda'nın annesi gelir ve ayaklarına kapanır. *“Efendim bizi mahvetme efendimiz bizi buyruğuna al”* der.Bu soylu beyin annesinin yalvarmaları karşısında Hitit kralının tutumu şu şekilde ifade edilmiştir: *“Bana karşı bir kadın geldiği için ve benim ayaklarıma kapandığı için isteğine uydu ve bundan dolayı ŞehaNehri Ülkesi'ne gitmedim. Onu uyuğuma aldım.”*

Hitit krallarından II. Murşili eşi kraliçe Gaşşulaviya'nın sağlığına kavuşması için dualar yazdırmıştır. Ancak iyileşemeyerek ölen karısının ardından büyük kedere kapılan büyük kral *“Yaşadığım günler boyunca, ruhum, onun yüzünden alttaki karanlık dünyaya yaklaşır”* sözlerinden karısını ne kadar derin bir aşkla sevdiği anlaşılmaktadır.

Murşili'nin karısını büyü yoluyla hasta etmek ve ölümüne neden olmak sebebi ile büyük kraliçe tavanannayı saraydan sürgüne yollamıştır, ancak ona kötü muamele yapılmadığını büyük kral şu sözlerle ifade etmektedir: *“Onun hayatında eksiklik bırakmadım, Ekmeği de suyu da vardı, tümü veriliyor. Onun hiçbir eksikliği yok o hayattadır. O gözleri ile güneş tanrısını görüyor. Ben onu şöyle cezalandırdım. Onu saraydan gönderdim ve onu tanrılara rahibelik görevinden aldım.”* (Doğan-Alpaslan, 2020).

Şapinuva kraliçesinin yazdığı bir mektup şöyledir. Mektupta kraliçe şöyle demektedir: *“Efendim Güneşime söyle! Cariyen, kraliçe şöyle der: Efendim Güneşim'in huzurunda her şey iyi olsun ve Efendim Güneşim'in tanrılar hayatta tutsunlar ve Efendim Güneşim'i korusunlar. Benim yanımda da (her şey) iyidir. Başım gibi sırtım da hastadır ve o bana aynı şekilde (sıkıntı veriyor). Efendim Güneşimin huzurunda her şey nasılsa bana iyilik (haberlerini) yaz.* (Süel, 2013).

Sümerceden Hititçeye çevrilmiş olan lirik bir edebi yazıttan intikal eden parçada bir erkeğin annesine kaşı hissettiği sevgiyi şairane bir ifadeyle dile getirmektedir. Bir annenin güzelliği ve meziyetlerinin sembolik nitelermeler ile anlatıldığı bu şiir Hitit literatüründe tek örnek olarak gösterilmektedir.

“Annemi bir simge ile tarif edeceğim. Annem, semanın yüksekliklerinde O bir yıldızdır. O, kral kızının süslü mücevher kutusudur. O, saf gümüştten bir halka yüzüktür. O şahane bir ritondur. O, altından yapılmış varaktır; O, boynunun üstünde titreşen, örgüden yapılmış gerdanlıktır. O, mavi lapislazuli taşından levhanın üzerinde yükselen, su mermerinden yontulmuş heykelciktir. O, işlenmiş fildişi plaket gibi ışıltı doludur. Bir üçüncü defa daha, bir simge ile annemi tarif edeceğim. Annem benim için ekin zamanının ilk suları, yağmur gibidir. O, bereketli hasattır, O, arzulanan bereket dolu bir bahçe gibidir. O, iyi şeylerle dolu, sulanarak beslenmiş çam ağacı gibidir.”

“O, senenin ilk meyvesi, ilk ayın ürünüdür. O, belenmiş toprak parçalarına dalga dalga sularını akıtan su yolu gibidir. Dördüncü defa, yine annemi simge ile tarif edeceğim: O, yeni sene bayramının bir adağı gibi, seyredilmek için bir tanedir. O, bolluk ve sevinç içinde gelen kral oğulları gibidir. O, zevkle birleşmiş sevinç gibidir. O, arzuya doymamış seven bir kadın gibidir. O, bir mutluluk habercisidir.” (Darga, 2013).

Bu şiirde, buğday, çam ağacı, yağmur, bahçe, senenin ilk meyvesi gibi kelimelerin seçilerek kullanıldığı dikkati çekmektedir. Anadolu'da Neolitik dönemden beri varlığını sürdüren bereketi ve verimliliği simgelen Ana Tanrıça sevgisinin burada anne sevgisiyle özdeşleştirildiği düşünülmektedir.

SONUÇ

Kadının Anadolu coğrafyasındaki serüvenini, zengin tarih öncesi ve tarihi devirlere ait arkeolojik belgelerin yanı sıra Hititlerin zengin yazılı belgeleri

sayesinde ayrıntılı bir şekilde anlamak, kadının toplum içerisinde sosyal, siyasi ve dini kimliği hakkında bilgi sahibi olmak mümkün olabilmektedir.

Hititlerin Anadolu'da yaşadığı çağa damgasını vuran çok yüksek bir kültür ve medeniyet yaratması ile Hitit toplumunda kadına hak ettiği değer verilmiş ve Hitit kadını çağında çok ileri seviyeye ulaştırılmıştır. Özellikle dönemdeki diğer devletlerle kıyaslayarak düşünüldüğünde, kadının durumuna dair söylenebilecek çok olumlu hususlar vardır. Örneğin boşanma hakkı ve miras hakkı gibi birçok önemli konuda Anadolu kadını, gözlendiği kadarıyla, Mezopotamya uygarlıklarında bulunmayan bazı haklara sahiptir. Hitit Kadını onlara kıyasla çok daha aktif ve ön plana çıkan, etki alanı daha büyük figürlerdir. Hititler'in kadınlara karşı gerek hakları gerek sosyal aktiviteleri çerçevesinde dönemdeki birçok diğer devlete göre daha olumlu bir pratiği ve görüşü yansıttıkları belirgindir.

Anadolu'nun, Hitit devletinden önce daha anaerkil olan toplum yapısı, savaççı bir toplum olan Hititlerle ataerkil bir toplum olarak görülmektedir. Bunu n bir nedeni de belirtildiği üzere Asur Ticaret Kolonileri döneminin belgeleri içerisinde tüccarlara ait ve sosyal hayatı yansıtabilecek metinler ağırlıkta iken Hitit metinlerinin saray ve tapınak kökenli yani seçkin bir devlet diline dayalı olmasından kaynaklanıyor olması da mümkündür.

Hititlerin Anadolu'da eskiden beri var olan, kadına haklar tanıyan, onu ön plana çıkaran, büyük bir olasılıkla anaerkil aile tipinin etkilerinin devamlılığına işaret sayılabilen aile geleneklerini benimsemiş oldukları anlaşılmaktadır. Belgeler ışığında, Hitit kadınının hakları ve özgürlüğü açısından -ferdi mülkiyet, boşanma özgürlüğü ve boşanmada mal varlığının eşit bölünmesi- çağının çok ileri seviyeye ulaşmış olduğunu görmekteyiz.

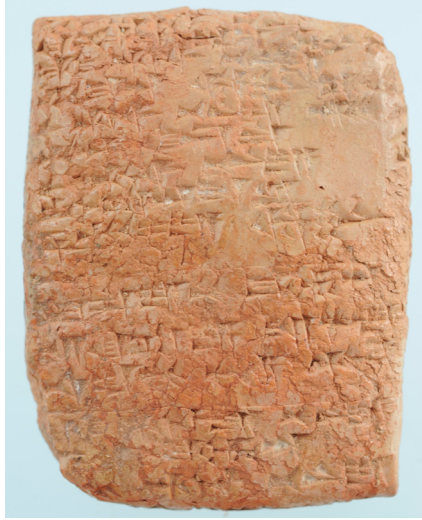
Hitit Devleti'ni yöneten büyük kralın yanında kraliçenin de yer aldığı, bu kraliçenin de kendi yetki ve görevlerini yerine getirdiği anlaşılmaktadır. Kraliçeler, Kralın yanında eşit söz hakkına sahip olarak kendi yönetim anlayışını oluşturmuşlardır. Hitit Kraliçelerinin devlet idaresinde, kral ile birlikte ya da tek başına iktidarda oynadıkları rol onların hem güçlü hem de iktidar sahibi olduklarını bize göstermektedir. Bu kadınların Hitit sosyal yaşamında etkin bir rol oynadığı ve bir anlamda Hitit öncesi dönemde kadına verilmiş hakların Hititli asil kadınlar tarafından yaşamları boyunca yetkin bir biçimde kullanıldığı bu belgelerden anlaşılmaktadır (Süel, 2011).

Kanımızca en önemlisi Hitit erkeğinin gözünde kadının yerinin ne olduğudur. Bu konuda Tapınak görevlilerine yönelik bir talimat metnindeki ifadeyi burada sunmak yeterli olacaktır.

“Eğer bir kimse bir kadın ile birlikte olarsa, o, tanruların ibadetini ne şekilde düzenlerse ve tanrıya yiyecek ve içecek ne şekilde verirse kadının yanına da aynı şekilde gitsin.” (Süel, 2011).



Fotoğraf 1: Ortaköy-Şapinuva'dan Büyük Kral Tuthaliya ve Taduhepa'ya ait Kil Kalıp



Fotoğraf 2: Ortaköy-Şapinuva Kraliçe'den Büyük Krala Mektup



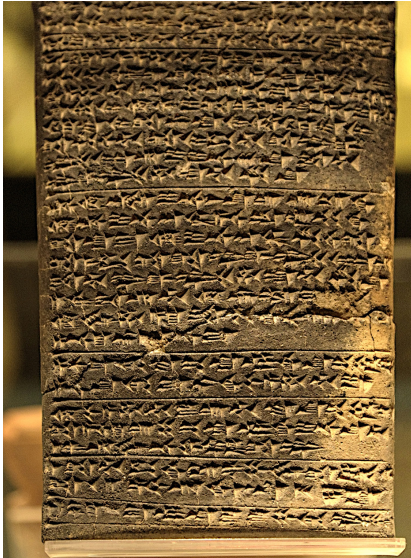
Fotoğraf 3: Ortaköy-Şapinuva'dan Hititli Bir Kadına ait Mühür Baskılı Kil Topak



Fotoğraf 4: Ortaköy-Şapinuva'dan Hititli Bir Kadına ait Gümüş Yüzük Mühür



Fotoğraf 5: Fraktin Kaya Anıtı Puduhepa'nın Libasyon Sahnesi



Fotoğraf 6: Mısır Kraliçesi Naptera'nın Hitit Büyük Kraliçesi Puduhepa'ya Mektubu



Fotoğraf 7: Hitit Büyük Kralı III. Hattuşili ve Büyük Kraliçe Puduhepa ait Mühür Baskısı



Fotoğraf 8: Büyük Kraliçe Puduhepa'ya ait Mührün Çizimi



Fotoğraf 9: İnandiktepe Kabartmalı Kült Vazosu



Fotoğraf 10: Bitik Kült Vazosu Kutsal Evlenme Sahnesi



Fotoğraf 11: Büyük Kraliçe Danuhepaya ait Mühür Baskısı

KAYNAKÇA

- Alp,S. (1947). Hitit Kanunları Hakkında. *A.Ü.D.T.C.F. Dergisi*, 5(5), 465-482.
- Alp, S. (1974). Eski Önyasya'da Siyasal İlişkilerden Bölümler. *Cumhuriyetin Anma Kitabı*(s.425-436). Ankara: A.Ü.D.T.C.F. Yayınları.
- Balkan, K. (1948). Eti Hukukunda İçgüveylik. *Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 6(3), 147-152.
- Beckman, G. (1999).*HittiteDiplomaticTexts*. Atlanta-Georgia. ScholarsPress.
- Bin- Nun, S. R. (1975).*TheTawananna in theHittiteKingdom*. Texte der Hethiter 5.
- CTH:Laroche, E. (1971).*CataloguedesTextesHittites*, Paris.
- Daddi, F. P. (1982). *MestieriProfessionni e DignitaNell'AnatoliaTtita*, Roma: EdizioniDell'Ateneo.
- Darga, M. A. (1974). Puduhepa: AnAnatolian Queen Of TheThirteenth Century B.C.Çinde E. Akurgal, U.B. Alkim (Editör), *Mansel'e Armağan*,(s. 939-961). Türk Tarih Kurumu Yayınları: Ankara.
- Darga, M. A. (1992).*Hitit Sanatı*. İstanbul: Akbank.
- Darga, M. A. (2013). *Anadoluda Kadın*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Doğan-Alparslan, M. (Ağustos-2020).Hititlerde Kadın.*Aktüel Arkeoloji*.
- Edel,E. (1949).Die Rolle der Königinnen in der aegyptischhethitischen Korrespondenzvon Boğazköy. *IndogermanischeForschungen*, 60(1), 72-85.
- Hoffmann, I. (1984). Der ErlassTelipinus. Heidelberg.
- Hoffmann, I. (1986). Der ErlassTelipinus,*THeth 11*, 22-23.
- Hoffner, H. A. (1997). *TheLaws of TheHittites a Critical Edition*.Leiden, New-York, Köln.
- Hrozny, B. (1952). *InscriptionsCunéformesduKultépé I*. Prag.
- Imparati, F.(1964).*Le Leggitite*. Roma. Edizionidell'Ateneo.
- Imparati, F. (1992).*Hitit Yasaları*. (çev.E. Özbayoğlu). Ankara: İtalyan Kültür Heyeti.
- Friedrich, J. (1959). *DieHethitischenGesetze*.Leiden.
- Friedrich, J. (1952).*HethitischesWörterbuch*. Heidelberg.
- Goetze,A. (1933). *Die Annalendes Murşiliş: Mitteilungen der Vorderasiatisch-Aegyptischen Gesellschaft (E.V.)*.38, J.C. Leipzig: Hinrichs'sche Buchhandlung.
- Goetze,A. (1957). *Kleinasiens Handbuch der Alttertumswissenschaft*. Münih.
- Gurney, O. (1961).*TheHittites*.London: Harmondworth.
- KBO:*KeilschirftexteausBoghazköi*, Leipzig 1916-21; Berlin 1954 vd.
- Kalkan, O. (2020). *Anadolu Siyasi Tarihinde Denge ve Denetleme Tartışmaları, Hitit, Bizans ve Osmanlı Devletlerinde İktidarın Kısıtlanması, Yönetimsel Gelenekler ve Toplum-Devlet İlişkileri*. İstanbul: PlanB Matbaa.
- Kinal, F. (1962). *Eski Anadolu Tarihi*. Ankara
- KUB:*KeilschirfturkundenausBoghazköi*.Berlin 1921 vd.
- Laroche, E. (1949). Le voeu de Puduhepa*Revue de Assiriologie et d'Archeologie Orientale*. Paris.
- Laroche, E. (1971). *CataloguedesTextesHittites*. Paris.
- Murat, L. (2003). Ammihatna Ritüelinde Hastalıklar ve Tedavi Yöntemleri.*Arch. An.* 7(2) 89-109.
- Murat,L. ve Katırcıoğlu F. (2008). Hititlerde Tıp. *Bilim ve Ütopya Dergisi*, 170, 53-59.
- Otten, H. andSaucek V. (1965).DasGelübde der KönigenPuduhepa an dieGöttinLelwani. *Studienzu den Boğazköy-Texten*1.
- Otten, H. (1975).*PuduhepaEineHethitischeKönigin in ihrenTextzeugnissen*. Mainz.
- Otten, H. (1981).DieApologieHattusilis III. *Studienzu den Boğazköy-Texten* 24.
- Reyhan, E.(1998). Ana Hatlarıyla Hitit İdari Sistemi.*Türkiye 'de Sosyal Bilimlerin Gelişmesi ve Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Sempozyumu Bildirileri* (24-26 Nisan 1996), 189-211.
- Reyhan, E. (2003). Hitit Büyü Ritüellerinin Uygulama Şekli Üzerine Bir İnceleme. *Arch.An*, 7(2), 111-142.

- Reyhan, E. (2018). *Hitit Devleti 'nde Siyaset ve Yönetim: Direktif, Yemin ve Sadakat*. İstanbul: Bilgin Kültür Sanat Yayınları.
- Schachner, A. (2019). *Hattusa: Efsanevi Hitit İmparatorluğu'nun İzinde*. (çev. I. R. Işıklıkaya). Laubscher: Homer Yayınları.
- Süel, A. (1985). *Hitit Kaynaklarda Tapınak Görevlileri ile İlgili Bir Direktif Metni*. Ankara: Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Basımevi.
- Süel, A. (1990). "Hitit Kaynaklarında Direktif (Enstrüksiyon) Metinleri", *Erdem, Atatürk Kültür Merkezi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 16, Ankara 1990, s.265-271.
- Süel, A. (1992). Hitit Kadınının Hukuki Durumu. *Uluslararası I. Hititoloji Kongresi Bildirileri-Çorum*, 239-253.
- Süel, M. (Çorum 16-22 Eylül/September 1996, Ankara 1998). Ortaköy-Şapinuwa Hitit Şehri. *III. Uluslararası Hititoloji Kongresi Bildirileri/Acts of the IIIrd International Congress of Hittitology*.
- Süel, A. (2004). "Şapinuwa'daki Kraliçe Hakkında", *Anatolia Antica, Studi in Memoria di Fiorella Imperati*, Eothen 11, s.819-826.
- Süel, A. (2011). "Hititlerde Kadın", *Çorum Kültür Sanat Bilim, Kültür, Sanat, Tarih ve Turizm Dergisi*, 13. Sayı Hitit Söyleşileri, I. Özel Sayısı, Çorum İl Kültür ve Turizm Yayınları, Çorum, 20-30.
- Süel, A. (2013). Şapinuwa'nın Kraliçesi: Taduhepa. İçinde E. Çaykara (Editör), *Muhibbe Darga Anadolu'da Kadın*, (s. 137-145). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Süel, A., Weeden M. (2019). A Silver Signet-Ring from Ortaköy -Sapinuwa, "And I Knew Twelve Languages". A Tribute to Massimo Poetto on the Occasion of His 70th Birthday, Warsaw: 661-668.
- Süel, A. and Weeden M. (2019). Mrs Women(?): A busy Hittite Lady from Ortaköy. Possible Evidence for the Hittite Word for "Women", IX. Uluslararası Hititoloji Kongresi Bildirileri, Çorum 08-14 Eylül 2014 / Acts of the IXth International Congress of Hittitology, Çorum September 08-14, 2014, voll. I-II, 983-1004.

İSKİT HALKININ CİNSİYET İNŞASINDA KADININ ROLÜ

Ayten AKCAN¹

GİRİŞ

Tarım toplumu ve göçebe pastoralistler arasındaki etkileşimli ticari ilişki, zamanla Avrasya kıtalararası ticaret ağlarının kavramsal inşasını güçlendirmiş ve birleştirmiştir. Ayrıca, batılı yazarların bahsettiği ilk göçebe grup olan İskitler'in, batı merkezli oryantalizmin gayretli döneminde, birçok batılı bilim insanını cezbediği bu süreçte Orta Asya'da hala Kafkas erkek merkeziliği kamuoyunda hakim durumdan çıkamamıştı. İskit topluluk algısı ve "Amazon" fikri (Bogachenko and Maksimenko, 1998: 88-89), esas olarak, yabancılaşmış yabancı taşra, "Amazonların"² varlığı ve

- 1 Öğr. Gör. Dr. Hitit Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Orcid No: 0000-0003-0974-5263, aytekdokuyucu@hitit.edu.tr.
- 2 İlk olarak Amazonlar hakkında bilgilerin antik dönem anlatılarında ve sanat eserlerinde kendini gösterdiğini görmekteyiz. Homeros'un İlyada bilindiği üzere Yunan tarihinin ilk yazılı kayıtları olarak karşımıza çıkmaktadır ve klasik Yunan bilginlerinden olan Herodotos'un *Tarih* adlı eserinde ayrıntılı bir biçimde Amazonlardan bahsedildiğini anlıyoruz. Amazonların antik yazarların aktardıklarından haseple Roma devri içlerine kadar birçok farklı tarihi kayıta kendilerinden söz ettirdikleri ve bugüne mühim izler taşıdıkları anlaşılmaktadır. Amazon tabiri "savaşçı kadın" olarak tanımlanmakta ve bu tanım günümüzde de kolayca benimsenmiş bir kavram olarak aktarılmış olarak bilinmektedir. Amazon kelimesi veya tabiri Yunanca kökenli bir kelime olup "a-mazon", "göğsüz" anlamına gelmektedir. Daha fazla bilgi için bakınız: Diodorus Scilius, 111, 53; J.H. Blok, "Amazons", in *The Oxford Encyclopedia of Women History, Vol.1*, (ed.B.G.Smith), Oxford University Press, s.99. Amazonlar erkeklerin yaptığı birçok işi kendi başlarına maharetli bir şekilde yapabilmekte özellikle erkekler gibi atı iyi zapt etmekte ve mücadeleci bir yön ile adeta şov yapan bir konuma kendilerini getirmeyi bilecek zekaya da sahip olan bir topluluktur. Hiç kuşkusuz onların varlığı, Yunan klasik devrini her manada etkisi altına almıştı ama özellikle sanatsal yapının çeşitlenmesinde ve farklılaşmasında mühim etkiler ortaya koydukları bilinen bir gerçektir. Özellikle birçok mit ve efsanelerde yer aldıklarını gördüğümüz Amazonlar, Anadolu'nun batı kesimlerindeki Yunan şehirlerinin ortaya çıkışlarıyla ilgili birçok konuya kaynaklık etmişlerdir. Daha fazla bilgi için bakınız: J.H. Blok (1996). "A Tale of Many Cities: Amazons in the Mythical Past of Greek Cities in Asia Minor", in *Proof and Persuasion: Essays on Authority, Objectivity and Evidence, ed. By E. Lunbeck and S. Marchand*, s. 81-99. Geç Arkaik devrinden başlayarak vazo üzerindeki figürlerden, önemli heykeltıraşların heykellerinde ve mimari oluşumun frizlerinde Amazon kadınlarından öykülediği görülmektedir. Dolayısıyla çok yakın zamana kadar onlardan bahsederken hep efsaneyi bir yön ele alınmış mitsel masallarla süslenmiş bir görüntü çizmişlerdir ve aynı zamanda Yunan edebiyatında ve sanatsal yapıdaki rolleri ile de birçok değerlendirme yapılmıştır. Fakat son zamanlarda Amazonların özellikle Ukrayna, Ural yerleşkesinde devam eden arkeolojik çalışmalar da karşımıza çıkan savaşçı kadınların olduğunu düşündüğümüz mezar kalıntıları, onların tarihsel yapı içinde sorgulamaları gerektiğini ortaya koymuştur. Ünlü birçok Yunan düşünür Amazonlar ile ilgili doğu bölgeleri işaret etmekte ve Terme Nehri (Thermedon) kıyısındaki Çarşamba Ovası'nda (Themiskyra) var olduklarını vatanlarının ise Güney Rusya (Ukrayna) İskit Toprakları, Trakya İskit Toprakları, Libya ve Kuzey Afrika topraklarını işaret etmenin doğru olduğunu söylemektedirler. Daha fazla bilgi için bakınız: Herodotos, IV, 110-119; Diodorus Scilius, II, 44-45 ve III, 52-55; J.H. Blok, (2008). "Amazons", in *The Chcford Encyclopedia of Women History*, (s. 99-100), Vol.1, B.G.Smith (Editor), Oxford University Press. Elbette sıraladığımız bütün bu bilgilerin Demir Çağı'na ait olduğunu da eklemek gerekmektedir. Özellikle Homeros'un ebedi yapıtlarında Amazon figürlerinin Trioya Savaşı'ndan önceki devirlerde de olduğunu ortaya koymak gerekmektedir. Özellikle Anadolu deyince ilk defa bu bölgede merkezi bir krallık kurmuş olan Hititlerin döneminde de Amazonların varlığı ciddi bir şekilde tartışılmaktadır. Fakat Anadolu'da Tunç devrinden Hitit kayıtlarında ve eserlerinde, özellikle kuzey kesiminde yani Karadeniz'de göze çarpan bir savaşçılık örneği sergiledikleri görülmektedir. Yine Hitit krallarına çok zor zamanlar yaşattıkları Kaşka toplulukları içerisinde bu hareketli yaşam tarzına sahip olan bu göçebe grubun olup olmadığını sorusu cevap bulmamıştır. Bu konunun netlik kazanması ancak Karadeniz kıyılarındaki erken devirler ile yapılacak kazı ve araştırmalar sayesinde cevap bulabilecektir.

anaerkill³ yapı hakkındaki şarklılaştırılmış tahayyüller altında tartışılmaya devam etmişti (Gulyayev, 2002: 126). Fakat zamanla modern antropolojik yaklaşımın uygulanması, malzeme kalıntılarını yorumlayan arkeolojik metodoloji ile yürütülen İskit toplumundaki toplumsal cinsiyet inşası yeniden incelenmiş ve böylelikle yeni bir bakış açısı oluşumu sağlanmıştı (Fialko, 2012: 62-64). Modern arkeolojinin meyveleri ve etkileyici değere sahip tarih yazımı ile uyum içinde olan çağdaş bilim insanları, parçalanmış tarihsel kanıtları (Berseneva, 2008: 132) bütünleyici bir paralelde birleştirebilmiş ve bu sistematik yaklaşımla, İskit dışillığının sosyal inşasında oynanan sosyal faktörleri bir araya getirmeyi büyük ölçüde başarmışlardı (Вахтина, 2005: 300-302). Eşsiz üretim tarzı ve sosyal katılım, İskit toplumundaki kadınları anlayabilmek için ilerici ve inşacı bir bakış açısıyla sorgulanabilecek daha “bilimsel” bir kriter oluşturma noktasında görevlerini yerine getireceklerdi.

İSKİT TOPLULUĞUNDA TARİHİ NORM

İskitler, *atlı kavimler medeniyetinin* önemli bir halkasını oluşturan dönemin büyük güçlerinden biridir. Gerek siyasi tarihleri gerekse kültürleri bakımından bozkır kavimleri arasında mühim bir yere sahip olan İskitler, bin yılı aşkın bir zaman tarih sahnesinde kalabilmeyi başaran ender kavimlerden biri olmuştur (Petrenko, 1995: 6-8). İskitler Çin Seddi’nden Tuna Nehri’ne kadar çok geniş sahaya yayılmış olup bıraktıkları kültürel miras bakımından *Kurgan Kültürleri’nin* (Ivantchik, 2011: 100-103) temsilcileri arasında önemli yer tutan bir topluluktur. Dolayısıyla bu kurganlar ve kurganlardan çıkan kalıntılar, bugün birçok tarihi gerçekçi yorum yapılabilmesini sağlayan önemli bir unsur olarak dikkati çekmektedir (Durmuş, 1993: 9). Kurgan veya Korgan özellikle Orta Asya ve Doğu Avrupa’daki yığma tepe ve höyük şeklinde bulunan genellikle tahtadan yapılmış mezarlar için kullanılan bir tümülüs (gömu yeri) türüdür (Fialko, 1991: 10-11) ve özellikle bu yığma tepelerde ortaya çıkan kadın mezarları, günümüze “*İskitlerde kadına verilen değer ne kadar önemli bir yerde olduğunu*” anlatması açısından oldukça önemlidir. Örneğin Starozhivotinaya

³ Ana Tanrıça figürü esasen Amazonları anlatan ve onlara anaerkillik katan önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle Kuzey Karadeniz’de ve Kafkaslarda İskit devrine ait ve aynı zamanda dönemim Anadolu’sunda da aynı zamanlı ana tanrıçaya inanışın güçlü olduğunu anlatan kanıtlar bulunmaktadır. Daha fazla bilgi için bakınız: Diodorus Scilius, II, 46,2-6; VI. Guliaev, (2003). Amazons in the Scythia: New Finds at the Middle Don, Southern Russia, *in World Archaeology*, Vol. 35, No.1, The Social Commemoration of Warfare, s.121. Anadolu’da Demeter, Artemis, Kybele, Efes’in Artemis gücüne olan inanışı ve Amazonların kurduğuna inanılan bu yerden çok daha öncede bu bölgede var olması bu duruma gösterilebilecek önemli timsallerdendir. Ana tanrıça figürünün Ukrayna’da ki mezarlarda ortaya çıkarılan bronz küpe ve aynalarda ana tanrıçanın figür olarak kullanılması bu inancın ne kadar yerleşik bir inanç olduğunu bize göstermektedir. Özellikle öne çıkan Ay tanrıçası olarak adlandırılan Ma tanrıçasına müthiş bir inanç sergiledikleri ve ona verilen önem anlatılması adına kurbanlar kestiklerini görmekteyiz. Yüksek mektebe olan bazı kadınların mezarları oldukça etkileyici silah ve at koşumları ile doludur. Bu nesnelere yanı sıra at koşum takımlarının, taş altınlar Volga ve Ural Bölgesinde yapılan arkeolojik kazılarda ortaya çıkarılmıştır. Yüksek bir mektebe olduğu anlaşılan bu kadınlara ait mezarlarda bu nesnelere ritüel fonksiyonu olarak da kullanılabileceği yorumunu ortaya çıkarmıştır. Yunan hikayelerinde ve sanat yapısında ortaya konan bu kadın savaşçılar, Don Nehri civarında gerçekleşen kazı çalışmalarında Amazon gerçeğinin var olabileceğini akillara getirmiştir. Davis-Kimball bütün bu çıkan bulgular ve bilgiler ışığında bir yorumlamaya gitmiş ve kadın savaşçı mezarlarından kalan kalıntılara göre onların hareketli hayat tarzına sahip olan Sarmat halklarından olduğunu söylemektedir. Aynı zamanda bölgeden bölgeye farklılık içeren değişik dinsel objeler bulunmuş olsa da aslında hepsinin ortak bir özelliğinin olduğu esasen ilk başta ana tanrıça olarak tanınan bir düşüncenin bu kültür mozaiğinde “*hayvanlar hakimi tanrıça*” betimlemesiyle ortada olduğu ve çok sonra Kybele olarak karşımıza çıktığını görmekteyiz. Daha fazla bilgi için bakınız: Kimball, J. D. (2005). Eurasian Warrior Women and Priestesses. *Petroglyphic, Funerary, and Textual Evidence for Women of High Status. Center for the Study of Eurasian Nomads*, Ventura, CA, pp. 25-26. Herodotos’un anlatımlarına bakılacak olursa Kybele, esasen Anarkharsis’e İskitler yoluyla aktarılmıştır.

köyü yakınlarında (Voronezh'in 20 km kuzeyinde) bir kadın mezarında elinde zeytin dalı tutan bir kadın figürü bulunmuş ve kadının o dönemin bereket sembolü ve birleştirici unsur olan yönünü bugünlere aktarmıştır (Puzikova, 2001: 265). Özellikle kadın mezarlarında mezarın içinde bulunan silah ile ilgili araç ve gereçlerden İskit kadınının genç yaştan itibaren askeri bilgi ve yetenek konusunda özel olarak eğitildiğini (Salmonson, 2015: 22-23) ve herhangi bir silahı gerekli beceriyle kullanabildiği anlatılmaktadır (Murzin and Fialko, 1999: 181). Mezarlardan çıkan silahlar antik yazarların yazdığına ve ikonografik kanıtlara göre, yaylar ve oklar, dartlar, mızraklar (Bunyatyan and Fialko, 2011: 230) ve ayrıca çift savaş baltaları gibi çeşitlenmekte ayrıca savunma silahları arasında da (Davis-Kimball, 2002: 45-48) Yunan yazarların bahsettiği yarım ay şeklindeki kalkanlar ve savaş kemerleri bulunmaktadır (Miroshina, 1995: 6).

İskitler oldukça geniş bir coğrafyaya yayıldıkları için birçok farklı kavim ile çeşitli ilişkilerde bulunmuş ve etkileşim içerisinde buldukları bu kavimlerin kaynaklarında da kendilerinden söz ettirmişlerdir. Konar-göçer yaşam tarzlarıyla dikkat çeken İskit halkı için Grek kaynaklarında Skythai, Asur kaynaklarında Aşguzai, Pers kaynaklarında Saka ve Çin kaynaklarında Sai tabirinin kullanıldığı dikkat çekmektedir (Durmuş, 1993:10). Pers kaynaklarında bu konar-göçerlerin Saka tigrakhauda, Saka tiay para daray ve Saka haumavarga olmak üzere üç grubundan söz edildiğini görmekteyiz (Herrmann, 1993: 158).

Persler hakimiyet kurdukları coğrafyanın çevresinde gerçekleşen birçok olaya uzak kalmamış, olayları ve kahramanları her zaman yakın takip içerisine almayı bilen bir uygarlık olmuştur. İskitlerin adlarına yönelik bir kavramsal çerçeve oluşturan Persler, Saka tiay para daray, yani denizin ötesine geçmiş olan Sakaları, Karadeniz İskitleri ile aynı kavim ile eşleştirmişlerdir (Durmuş, 1993: 29). Yazılı kaynaklarda geçen bilgilerde Perslerin İskitleri zaten Sakai, yani Saka olarak tanımladıklarını görüyoruz (Herodotos, VII: 64). Elde edilen bu bilgiler aslında bize İskit- Saka eşleşmesini ve aynılığını vermesi açısından oldukça önemlidir. Karadeniz İskitlerini, Sakaların Pers ülkesinin kuzeyinden batıya göçen Saka toplulukları olarak düşünmemizi sağlayan, bu yorumu yapmamıza dayanak oluşturan bu bilgiler ışığında İskit adı⁴ ile ilgili çok farklı tartışmalar

4 İskit ismi ve bu topluluk ile ilgili detaylı bilgi daha çok Pers çivi yazılı metinlerinde, Grek kaynaklarında, Asur ve Çin yıllıklarında bulunmaktadır. Bu kaynaklarda İskit isminin değişik şekillerde kullanılması sebebi ise; bu tarihi belgelerin yani kaynak, metin ve yıllıkların yazıldıkları tutuldukları coğrafyaların birbirinden farklı bölgelerde olmasından kaynaklı idi. Son derece muğlak ifadeler barındıran Uzak Kuzeydoğu step yerleşkesi için ortaya konmaya çalışılan ilk bilgiler Odysse, XI, 12-19'da geçmektedir hatta özellikle Kimmerlerden söz bahis açıldığı için bu bilgilerin bugüne geldiğini de unutmamak gerekir. Biraz daha bilgilerin berraklaştığı bilgiler ise Hesiodos'tan MÖ 8. yüzyıl sonrasında gelmektedir. Bu dönemde bilgilerin daha şeffah hale gelmesinin sebebi ise kolonizasyon faaliyetlerinin artık yavaş yavaş kendini göstermesi ve bilgilerin daha sistematik bir şekilde günümüze aktarımının yapılmasıdır. Bu süreçten sonra Grek evren sistematığının değiştiğini daha çok gerçekçi bir yaklaşımın öne sürüldüğünü görüyoruz. Dolayısıyla yeni bir düşünce anlayışına doğru bir gidişin başladığını söylemek yanlış olmayacaktır. "Skudai" adına Hesiodos'un şiirlerinde rastlıyoruz ve İskitlere bu şekilde seslendikleri ve tanımladıklarını anlıyoruz. Daha fazla bilgi için bakınız: Ayda, A. (1979). Etrüskler'le İskitler Arasında Benzerlikler. *TTKB*, VIII. Ama özellikle MÖ 8. yüzyıldan sonra Grek kaynaklarında İskit ismine ve İskitler hakkındaki bilgilere rastlıyoruz. Ne yazık ki bu anlatılan devrin sonrasında da önemli bilgiler içerdiğini inandığımız bazı kaynaklar bugüne ulaşmamıştır. "Skythai" ismi bu bahsi geçen kaynaklarda İskit ismi ile ifade ediliyordu. Daha fazla bilgi için bakınız: Kretschmer, K. (1921). *Scythae. Paulys Real Encyclopaedie der Classischen Altertumswissenschaft*, II/1, 923- 942. Herodotos'un Tarihi'nde bu anlatılan kaynaklar arasında baş sırayı alması gerektiğini söylemek gerekmektedir. Özellikle İskitler adına kıymetli birçok bilginin bu kaynağa olması, kaynağın önemini bu sahada çalışma yapan bilim insanları adına daha da artırmaktır. İskit adının geçtiği diğer mühim bit kaynağa Hippokrates'te bulunmaktadır. Bu kaynağa İskitlerin gelenek görenekleri, adetleri hakkında detaylı bilgilerin verildiği anlaşılmaktadır. İskit adı aynı zamanda Strabon'un Coğrafyasında da sıkça bahsi geçen topluluklar arasındadır. Yine

olsa da bundan böyle kullanacağımız İskit kelimesi ve halkı geniş bozkırlara yayılmış konar-göçerler içindir (Durmuş, 2008: 200).

Grek kaynakları başta olmak üzere Çin, Pers ve Asur kaynaklarında verilen bilgilerle arkeolojik kazılar sonucunda ortaya çıkartılan buluntular İskitlerin tarih ve kültürlerinin aydınlatılmasında önemli bir yer tutmuş ve tutmaya da devam etmektedir. Ancak, Mançurya'dan Macaristan'a, Kafkaslardan Mısır önlerine kadar tarihte kayda değer gelişmelerde yerlerini alan, "*Tarih yapan, ama tarih yazmayan*" İskitlerin; kimlikleri, yani soy-etnik kökleri de araştırılmaya çalışılmış, onların kökenleri hakkında görüşler ileri sürülmüş ve bilim insanları arasında bir görüş birliğine varılamamıştır. E. H. Minns, "*Etnografya ile ilgili hiçbir mesele belki de İskitler'in soyu problemi kadar tartışılmadı*" derken, yaklaşık bir asır önce yapmış olduğu çalışmasında bile konuyla ne derecede ilgilendiğini belirtmektedir (Minns, 1913: 60). Elbette bu ilgi günümüze kadar daha da önem kazanarak artmış ve İskitlerin kimliği ve bu kimlik içerisinde

Strabon'un bu kaynağı da onların kimliklerini kültürlerini anlamak adına bilgiler içermesi bakımından çok kıymetlidir. Ek olarak, Atinalıların Savaşı yani Thukydides'in Peloponnesoslularla olan savaşı ve Ksenophon'un, Kyros'un Anabasisi isimli yapıtında İskit varlığından bahsedilmektedir. Ve İskitler burada "Skythai" adıyla karşılanmaktadır. Asur tarihi kaynakları bugün yapılan değerlendirmeleri yönlendirmesi açısından oldukça önemlidir. Bize aktarılan bu kaynaklardan bugünler taşınan bilgiler; birçok farklı tarihi olaya, siyasi karakterin belirlemesi gibi stratejik yaklaşımlara aydınlık katabilecek noktalar sahiptir. Sümerler'in yaklaşık olarak MÖ 3200 yıllarında yazılı keşfetmiş olmaları önemli bir hadisedir ve bu yazı Mezopotamya'nın güney ve kuzey kanadına yerleşen Sami toplulukları tarafından zamanla geliştirilmiştir. Özellikle bu Sami toplulukları içerisinde Mezopotamya'nın kuzey taraflarına doğru hakimiyet alan oluşturan Asurluların mühim bir rol oynadığını söylemek gerekmektedir. Mezopotamya'nın kuzey bölgelerine yerleşen Asurluların bu yerleşme ile birlikte Kafkasya, Anadolu ve İran kuzey bölgelerinde bulunan topluluklarla tanışmaları ve bu karşılaşmanın Dünya tarihi açısından oldukça önemli bir hadise olduğunu ifade etmeliyiz. Asurlular işte bu karşılaşma sırasında İskitlerle de yakın temas içerisinde girmişlerdir. İskitlerin ismine ilk kez Asur kaynaklarında rastlanmaktadır. Asur imparatorlarından Mısır fahisi Asarhaddon'un (MÖ 680-668) dönemine ait vesikada "Gimirrai"lerden ve "Aşguzal"lerden bilgiler verilmiştir. Daha fazla bilgi için bakınız: Luckenbill, D. D. (1968). *Ancient Records of Assyria and Babylonia*, II, New York. Bu Çivi yazılı kaynaklardan aslında mevzu edilen topluluklardan "Gimirrai"lerin Kimmerler ve "Aşguzai"lerin de İskitler olabileceği ağır basan bir nazariyedir. Tarihin karanlık sayfalarından bize gelen bu metinlerde bilgilerden, Asur İmparatoru Asarhaddon'un kendi merkezi yapısını korumak için onlara devamlı tehdit unsuru oluşturan Kimmer ve Mannaların olası düşmanlıklarını engellemek için İskit Kralı Bartatua ile bir müttefik olma yoluna gittiğini ve siyasi dostluğu daha ileri bir noktaya taşımak adına küçük kızını krala vererek Kimmer ve Mannalara İskitlerin savaşmasını sağladığı görülmektedir. İskitlerin ismi aynı zamanda Pers kaynaklarında da geçmektedir. Yine bu yazılı metinlerden İskitlerin "Saka" olarak anıldığı anlaşılmaktadır. Sakalar farklı üç gruba ayrılmaktadırlar. Üzerinde yaşadıkları coğrafya, adetleri, gelenek ve görenekleri nazara alınarak bu gruplar oluşturulmuştur. İskitlerin üç gruba ayrıldığı bugünlere aktaran önemli bir kaynak niteliğindeki Pers Kralı Darius' a ait olan Behistun kitabesini ilk sıraya almak gerekmektedir. Bu vesikaya göre, Sakalar, Saka tigrakhauda (sivri başlıklı Sakalar), Saka tiay para daray (Denizin ötesindeki Sakalar) ve Saka haumavarga olmak üzere üç grupta incelenmektedir. Daha fazla bilgi için bakınız: Herrmann, A. (1933). Die Saken und der Skythenzug des Dariois. *Afo*, I. Persepolis'ten Xerxes kitabesinde de Daha, Saka haumavarga, Saka tigrakhauda ve Skudra adları geçmektedir. Sakaların denizin ötesindeki grubundan burada çok bahis yok ama denizin ötesindeki Saka grupları için Skudra isminin çokça yayıldığı yine yaygın görüşler arasındadır. Daha fazla bilgi için bakınız: Junge, J. (1939). *Saka-Studien*. Leipzig. "İçkudra" (Susça) ve "Çkudra" (Perşe) adının Sus ve civarında bulunan tuğlalar üzerine yazılı çivi yazılı tabletlerden Karadeniz'in kuzeyindeki Avrupa İskitleri, yani Denizin ötesindeki Sakalar için kullanıldığı anlaşılmaktadır. Yine dikkat çekici bir kullanımda Omuvargafa adidir. Güney Rusya ve adı geçen çivi yazılı metinlerde adına rastlanılmaktadır ki, bunun Sakal Amyrgioi'yle büyük ihtimalle aynı olan Saka halkının ismi olduğu görülmektedir. Tigrakodap (Perşe, Tigrakhoda) adı da bu çivi yazılı tabletlerde geçmektedir. Şüphesiz bununla Jaxartes Irmağının yanında oturan Sakalar ifade edilmektedir. Daha fazla bilgi için bakınız: Mordtmann, A. D. (1870). Über die Keilinschriften zweiter Gattung. *ZDMG*, XXIV. Çince birçok kaynakta İskitler ile ilgili bize önemli bilgiler vermektedir. Fakat burada Çin kaynakları ile ilgili önemli bir hususu açıklamak gerekmektedir. Buada sadece Orta Asya menseli İskit grupları hakkında bilgiler bulunmaktadır. Esas Çin kaynaklarını Tsan-Tsien'in Biyografisi ve Han-shu'nun Batı ülkeleri Monografisi meydana getirmektedir. Orta Asya İskitleri için bu kaynaklarda, "Sai" ve "Sai-wang" şeklinde bir kullanım olduğu anlaşılmaktadır. Bahsi geçen kaynaklarda çoğu zaman Sakalara, Sai adı verilmiştir. Batı Türkistan'a yerleşen Sakalar için ise, Sai-wang adı ile bir tanımlama vardır. Çincece wang sözü "kral, prens" demektir. Dolayısıyla bu boyu, kral ailesi ve soyu olarak etiketlenenler olmuştur. Eski Çincece Sak olan Sai şüphesiz Sakalar için kullanılmıştır. Sai halkları arasında An-hsi, Chi-pin, Chüan-tu, Hsiu-hsün, So-chü, Su-lo, Wei-tou ve Wu-shan-toplulukları bulunmaktadır. Unutulmamalıdır öz Sai halkları Türkistan'ın batı bölgesindedir. İskitler önceki bilgilerde verdiğimiz üzere Çin seditinden Tuna Nehri'ne kadar yayayı göstermişlerdir. İskitlerin bu kadar büyük bir sahada var olmaları zaman içinde çok farklı kavimlerle bir araya gelmeleri onları daha tanımır bir hale de getirmiştir. Yazılı kaynaklar ne kadar geniş bir araziye hakim olduklarını söylemektedir. Elbette İskitlere ait arkeolojik birçok bulgunun bu coğrafyadan çıkartılması önemli yazılı metinlerin bilgilerine doğrulamaktadır. Daha çok yazılı kaynaklardan bahsedilmesindeki ana sebep ise, İskit adını aydınlatmaya çalıştığımızdan kaynaklanmaktadır. Özetle; Grek kaynaklarındaki Skythai, Pers kaynaklarındaki Sak, Çin kaynaklarındaki Sai ve Asur kaynaklarındaki Aşguzai'nin aynı olup olmadığı, başka bir deyişle aynı kavim için kullanılıp kullanılmadığı meselesi ortaya çıkmaktadır. Daha fazla bilgi için bakınız: Franke, O. (1904). *Beitrage dus Chinesischen Quellen zur Kenntnis der Türkvölker und Skythen Zentralasiens*. Ayrica: Haloun, G. (1937). Zur Üe-Tsi-Frage. *ZDMG* 93. Eberhard, W. (1942). Çin Kaynaklarına Göre Orta ve Garbi Asya Halklarının Medeniyeti. TM, VII/1.

oluşturdıkları cinsiyet inşası bilim insanlarını en çok ilgilendiren konulardan biri olmuştur. Ele geçen bilgi-bulgulardan, onların büyük ölçüde Türk kökenli oldukları ve tarih sahnesine çıktıkları coğrafya, dilleri, dinleri, sanat anlayışları, gelenek ve görenekleri ile de bu topluluk içerisinde kadının önemli bir yere sahip olduğunun anlaşılmaktadır. Bu tespitin Türk tarihi ve Dünya tarihi açısından oldukça önemli değerlendirmeler arasında olduğu unutulmamalıdır (Guliaev, 2002: 115).

Hiç kuşkusuz İskit kültürü, insanlık tarihinin en parlak bölümlerinden biriydi ve İskitlerin adı, altın ve atlı okçularla güçlü bir şekilde ilişkilendirilmişti. Yani İskit halkını tanımak, cinsiyet algılarını çözmek ve toplumsal dinamikleri hakkında bilgi edinmek isteyen bir araştırmacının muhakkak bu topluluğun askeri yapısını detaylı bir şekilde incelemesi gerekmektedir.

Zaman içerisinde eski tarihçiler ve modern arkeologlar, İskit nüfusu hakkında bir dizi araştırmalar yaptılar. Bu araştırmalar, İskit halkının simgesel pastoral geçim kaynağını ortaya çıkaran, onlar hakkında detaylı bilgiler edinmemizi sağlayan devasa saha çalışmaları ve kazıları içermektedir (Klyashtorny, 1964: 22-25). Fakat bunun yanı sıra İskit tarih yazımının oldukça güçlükler barındırdığını da söylemek gerekir, çünkü mekansal Avrasya bozkır koridorlarında neredeyse 1500 yılı aşan geniş zaman ve mekan aralığı, İskit kültür gruplarının sosyo-ekonomik dönüşümünü perdelemiştir (Klyashtorny, 1975: 120-121). Esasen İskit topluluğunun toplumsal cinsiyet inşası, Avrasya kıtalararası bozkırındaki toplumsal dönüşümün (Rothery, 1910: 22-25) enginliğinde kaybolmuş gibi görünüyor. Önceki batılı akademisyenler, çalışmalarını batı merkezli oryantalizm ve Kafkas erkek merkeziliği döneminde ana akıma hâlâ hakim olan İskit topluluğunun araştırılmasına adadılar, bu nedenle Avrasya merkezli (Davis-Kimball vd., 1995: 66-70) araştırmaları muhtemelen klasik ideolojinin arketipsel cinsiyetçilik önyargısıyla var olabildi (Sauer, 2004: 181-182; Rolle, 1989: 33-34).

İskit topluluğunun cinsiyet kimliğini ve cinsiyet inşasını yeniden anlamak için hem maddi kaynakların hem de edebi kaynakların tekrar incelenmesi ve ilk elden kayıtların ve arkeolojik raporların, İskit popülasyonunda eski geçim kaynaklarını yeniden ortaya çıkarabilmek için etkili bir medya haline getirilmesi gerekmektedir (Hanks, 2008: 25-26). Tarih öncesi toplumsal cinsiyet çalışmasına uygun antropolojik metodolojinin uygulanması yeni bir kavram olsa da yine de doğru metodoloji, parçalanmış tarihsel kanıtları ve arkeolojik kanıtları sistematik bir matriste birleştirebilir; bu durum da göçebe toplulukların görkemli bağlamları altında İskit kadınlığının toplumsal inşasında sosyal ve kültürel katılımı harmanlamamıza yardımcı olabilir. İskit toplumundaki cinsiyet anomalisine ilişkin ana tartışma, pastoralist ortam altındaki askeri angajman bağlamında dile getirilmiş ve Herodot'un potansiyel kusurlarını gösteren edebi kanıtlarındaki bazı araştırmalar olmasına rağmen bunun kısmen başarılılabilmektedir.

Bu araştırma, karşılaştırmalı yaklaşımı oluşturmak için Herodotus'un *Historia*'sından ve Ak-Alakha'daki arkeolojik sit alanından elde edilen birincil kanıtların kullanılması ile ilerleyecek ve daha sonra bu karşılaştırmalı yaklaşımla, İskit topluluğunun benzersiz kültürel doğası altında toplumsal cinsiyet inşasıyla ilgili tarihsel gerçeği yeniden inşa etmek için edebi kanıtları arkeolojik kanıtlarla bütünleştirmenin tamamlayıcı unsuru olmasına gayret edecektir.

Herodotus'un *Historia*'sı, Pontus İskitlerinin varlığından ve onların eşsiz kültürel manzaralarından ilk kez bahseden kaynaktır (Herodotos, 1991: 55-57). Göçebe grupların cinsiyete dayalı algıyı ayırt ettiğini fark ettiğimden beri, İskit topluluğunda toplumsal cinsiyet eşitliği algısını yaratan tarihsel normu keşfetmeye başladım.

Herodot, biliminde cinsiyetçilik ve etnosentrizmden kaçınmak için erkek merkezli bilgi bilgin kimliğinden asla bir adım öteye gitmemiş olsa da İskit halkının geçim kaynaklarına ilişkin ayrıntılı tasviri, çağdaş bilim adamlarının arkeolojik kanıt eksikliğinin tarihsel boşluğunu doldurmalarına yardımcı olmak için benzersiz bir yelpaze bırakmıştı (Holland, 2001: 55-58). Herodot, aynı zamanda göçebe geçmişiyle atlı okçuluktan edebi kanıtlarda bahseden ilk batılı bilgindi. Amazon kabilesindeki kadın okçuların ayrıntılı tasviri⁵, o yaştaki Yunan bilgini için şok ediciydi ve o dönemim kadın algısına karşı onu yabancılaştıran bir görüntü çizmekteydi (Waterfield & Waterfield, 2016: 970).

Edebi kanıtlardan İskit toplumunda karşıt cinsiyet inşası, batılı bilim adamlarının her zaman büyük ilgisini çekmiştir. Tarihçiler, Yunan edebi bağlamlarında kadın savaşçı hakkında arkeolojik kanıtlar bulma konusunda güçlü bir istekliliğe sahipti (Guliaev, 2021:115). Ne yazık ki, erken arkeologlar İskit mezarlarındaki bulunan kalıntıların cinsiyetini belirlemeye pek dikkat etmemişlerdir (Elnitsky, 1961:22-25). Batı biliminden kaynaklanan tarihsel klişe, arkeolojik saha çalışmasında tipolojik yöntemi her zaman yanılttığı için, bazı durumlarda, bilim insanları ölen kişinin cinsiyetini mezar eşyalarına göre keyfi olarak belirleyecektir.

5 Rus bilim araştırmacı Valeri Guliaev, Amazonların askeri yapısını araştıran, arkeolojik bulguların ışığında, Amazonların soy meselesinden bahseden ve özellikle de askeri eğitimleri hakkında da bize değerli veriler veren önemli bir bilim insanıdır. Valeri Guliaev, gerçekleştirdiği arkeolojik kazılarla Amazonların yaşadığını delillerle ortaya koyan ve esas topraklarının Karadeniz'in güneyinde olma olasılığının yüksek oranda olduğunu söyleyen bir bilim insanıdır. Amazonların İskit olmaları nedeniyle Spartalılara benzer bir şekilde çocukluktan itibaren askeri sıkı bir eğitim aldıklarını söylemektedir. Rus bilim insanı Don ve Volga arasında yaptığı kazılarda, ele geçirdiği birçok arkeolojik kanıt sayesinde onların varlığı doğrulayan bilgilere ulaşmıştır. İskit kurganında silahlı kadın kalıntılarının süvarilere özgü olduğunu fakat ama süvari olmayan kadın savaşçıların da bulunduğu söz etmektedir. Aynı zamanda İskitlerin Tuna, Don ve Karadeniz'in ağzıları arasında bugünün Azak Denizi çevresindeki -Sauromatlar veya Sarmatlar- bir savaşçı rolüne ek olarak, dindar, doğurganlık tanrıçası Büyük Ana'ya tapanlar olarak da bilinmektedir. 1991'deki arkeolojik keşifler, Amazonların sadece bir efsane olmadığını, %70'i 16-30 yaş arası kadın kemikleri içeren 112'den fazla mezar keşfedildiğini ve silahları ve mücevherleriyle gömüldüklerini anlatıyor. Aynı zamanda mezarlar içerisinde kulplu, büyük demir iğneli bronz aynalar ve çok sayıda tarak; tüm bu feminen takılar bulunduğunu da anlatmaktadır. Yine dikkat çekici bir başka unsur ise Amazonların kendi kişisel bakımlarına ve dış görünüşlerine çok dikkat ettikleri yönündedir. Bunun yanı sıra buldukları durum sebebiyle rakiplerini kör edebilecek yeteneğine de sahip oldukları anlaşılmaktadır. Ellerinde bulunan aynalarla ve iğnelerle ışığın yansımaya özelliğini kullanarak rakibi kör etme kabiliyetine ulaştıkları yine bugüne gelen bilgilerdendir. Dolayısıyla, aynaların saçığı ışık yardımıyla da sinyal verme araçları olarak bu nesnelere kullandıkları anlaşılmaktadır. Daha fazla bilgi için bakınız: Guliaev V. I. (2003). Amazons in the Scythia: New Finds at the Middle Don, Southern Russia. *World Archaeology*; Vol. 35, No. 1, 112-125.

Altay bölgesinde yer alan kurgan ve şehirler G. V. Kubarev'in de belirttiği gibi kadim Türk kültürünün arkeolojik ana kaynağı olan Altay⁶ ve daha sonra Tuva bölgeleri olmuştur (Kubarev, 2013:127-128). Altay bölgesinde görülen özellikle MÖ 5. yüzyıla tarihlendirilen Ak- Alakha kurganları; Altayların en güney noktasında, Çin, Rus ve Moğol sınırında bulunan Ukok yaylasında Rus arkeolog Polosmak tarafından 1993'te keşfedilmiştir. Kurgan, bir bey ve hatun kurganı olup Pazırık kültürünün tam bir devamı niteliğindedirler. (Polosmark, 1994: 81-82). Pazırık kültür alanlarında, özellikle de 1993 yılında Ak-Alakha alanında yapılan bu kazılarda, mükemmel şekilde korunmuş birkaç arkeolojik kalıntı bulunduğu, toplumsal cinsiyet çalışmalarında antropolojik teorinin önemli ölçüde ilerlediği anlaşılmaktadır. Mumyalanmış bir kadın bedeniyle bozulmamış bir İskit soylu cenazesi, birçok feminist arkeoloğun odak noktası haline geldi. Pazırık no.3 mezarlarının ayırt edici mezar eşyaları, İskit toplumunda ölen kadınların yüksek sosyal statüsünü ortaya koymaktadır. Aynı zamanda tepe yönetimde söz sahibi olduğuna dair de yorumlar yapılmaktadır. Mumyalanmış İskit kadınlarının sosyo-ekonomik durumu, İskit topluluğundaki cinsiyet rollerini anlamak için zamanla tartışmalı bir konu haline geldi.

Ak-Alakha sit alanı, kültürel olarak İskit kültürüne ait olan Pazırık kültürünün önemli bir arkeolojik alanıdır. Site, Altay Kalesi'nin ve Silk Road patikasında bulunan basamaklı koridorun yakınında yer almaktadır. Eşsiz coğrafi konum, önemli bir senkretize kültürel özellik ile Pazırık kültürünü etkilemiştir. Bu nedenle, bu bölgede yaşayan göçebe İskitler, ticaret ağlarında tüccar gruplarının himayesi altındaki paralı askerler olarak manipüle edilen ticaret yolu koruyucuları rolünü oynadılar. Silk Road, MÖ 3.-4. yüzyıllarda kademeli olarak kurulduğundan beri, İskit paralı askerlerinin uluslararası işgücü piyasasındaki artan talepleri dışileri, kabilenin günlük manipülasyonunda zahmetli el işlerine daha aktif bir şekilde katılmaya teşvik etmişti (Mayor, October 2014: 30). Hatta bazı kadınlar, mesleki uzmanlaşmada toplumsal cinsiyet inşasının geleneksel sınırlarının ötesine geçmeye başladı. Bu süreçte gelişen ve değişen ekonomik değer yargısı İskit kadınının da kendi beceri alanlarını oluşturmasına sebep oldu. Dolayısıyla erkeğin yaptığı birçok işe talip olan ve kendini tanımaya kavramaya istekli bir

6 Arkeolojik kültür alanları Altay bölgesinde iki çeşittir: Dağlık ve bozkır bölgesi. Özellikle Türklerin dağlık alanlara yayılarak kendilerini burada gizlemişlerdir. Daha fazla bilgi için bakınız: Stark, S. (2008). Nomaden und Sesshafte. Wiesbaden, Ludwig Reichert Verlag, VI, 93. Pazırık Kurganları: Altay Dağları'nda büyük Ulagan Vadisi'nde, Çulışın ve Başkaus Nehirleri arasındaki Pazırık Yaylasında bulunan bu kurganlar ilk kez 1929 yılında Rus arkeologlar S. I. Rudenko ve M. P. Griaznov tarafından kazılmış ve kazıda tüm dünya tarihi ve sanatı için son derece önemli tekstil, halı, maden gibi eserler bulunmuştur. Daha fazla bilgi için bakınız: Rudenko, S. I. (1970). *Frozen Tombs of Siberia. The Pazyryk Burials of Iron Age Horseman*. (çev. M.V. Thomson). Berkeley: University of California. Tarihlendirilmeleri konusunda pek çok tartışmalar yaşanmışsa da genellikle, MÖ IV-III. yüzyıllara ait oldukları kabul edilmektedir. Daha fazla bilgi için bakınız: Mallory, J. P., McCormac, F. G., Reimer, P.J. and Marsadolov, I.S. (2022). The Date of Pazyryk. K. Boyle, McDonald Institute Monographs (Editor), *Ancient Interactions: east and west in Eurasia*. UK: Oxbow Books. İskit (Saka) kurganlarının kronolojileri hakkında detaylı bilgi için bakınız: Alekseev A., *A Chronology of The Scythian Antiquities of Eurasia Based on New Archaeological and 14C Data*, 1085-1103. 2012 yılında Pazırık kurganlarının sergilendiği, Hermitage Devlet Müzesi'ndeki etiketlendirme ise; Pazırık I: MÖ V-IV yüzyıl; Pazırık II: MÖ V-IV yüzyıl; Pazırık III: MÖ IV-III yüzyıl; Pazırık IV: MÖ V-IV yüzyıl; Pazırık V: MÖ IV-III yüzyıldır. En önemli ve büyük beş kurgan kağan ve hatunlara aittir. İrili ufaklı 40 küsur kurgan bulunmaktadır. Hepsinin dönemleri aynı değildir. Bu da bu bölgede atalarının yanına gömülen çocukları olduğunu, bir mezarlık, kabristan anlayışının bu zamandan beri süre geldiğini göstermektedir. Detaylı bilgi için bakınız: Gryaznov, M. P. (1950). Pervy Pazıriskiy Kurgan. Leningrad; Rudenko, (1931). Skifskoe pogrebeniye Vostochnogo Altaya. Soobşeniya GAIMK, 2, 25-31, Rudenko, (1949). Kultura Altaya vremeni Soorujeniya Pazıriskih Kurganov. Leningrad, KSIIMK, 26, 97-109.

kişilik oluşturan İskit kadını, giderek özgürleşmeye başladı ve zamanla sağlam bir özgüvene ulaştı (Linduffand and Rubinson, 2013). Erkeğin uğraşlarına katılan az sayıda kadın yoktu ve kadınların bir kısmı kabiledede yüksek sosyoe-konomik statüye sahipti (Mayor, 2016: 56-57). Bazı İskit kadınları askeri işgale katılmışlardı. Adrienne Mayor'ın 2014 tarihli Bone: Archeology of Amazon adlı kitabına göre, Kuzey Karadeniz Bölgesi'ndeki *Don-Volga'da* MÖ 4.-5. yüzyıllarda kadın mezarlarının kazılması, göçebe gruplardaki cinsiyet eşitliğini anlamak için geleneksel klişeyi kırmak için harika bir görüntü ortaya çıkarmıştı (Mayor, 2014: 68-70; 80).

Ak-Alakhada ki gömü sağlam durumda bulundu; ahşap mezar odası ve ahşap lahit, kesintisiz olarak mükemmel bir şekilde kapatılmıştı. Mezar çukuru yaklaşık 5*4 metre ölçülerindeydi ve çukurlar dikdörtgen şeklindeydi. Dikdörtgen mezar odası doğrudan karasal tümülüslerin altına gömülmüştü; üst tabakadaki donmuş toprak, ahşap mezar odasının korunma durumunu güçlendirmişti. Mezarın tamamı genellikle İskit soylu cenaze töreni geleneğini izlemişti. Cenaze töreni, neyse ki Kara-Kobin halkının yağma faaliyetlerinden kurtulmuş gözüküyordu çünkü; Ak-Alakha bölgesindeki Pazırık mezarlarının çoğu tamamen o topluluk tarafından yağmalanmıştı. Arkeolog ekipler tarafından gömü bağlamında belirgin bir hayvan kurbanı ve yiyecek kurbanı izlerinin olduğu ve ahşap mezar odasının kuzey duvarının yanında altı at iskeleti bulunduğu açıklandı. Taphonomi süreci atların etini ayrıştırırsa da tahtadan yapılmış koşum takımının donmuş toprak tarafından mükemmel bir şekilde korunmuş olduğu farkedildi (Polosmark, 1994:90-93). Büyük ölçekli at kurbanı, bu göçebe toplumda ölen bir kişinin yüksek sosyal statüsünü gösteriyordu.

Lüks hayvan kurbanının aksine, ahşap odadaki mezar eşyaları, ahşap lahitte yatan bu merhum cesedin yüksek sosyal konumunu yükseltmedi. Lahitin dışında bulunan mezar eşyaları, çoğunlukla prestijli bir kimliğe sahip olmayan eserlerdi ve bu mezar eşyaları arasında çanak çömlek, ahşap kap, ahşap tabak ve hayvan kemiği üzerine yapılan el işleri yer alıyordu. Bu mezar eşyaları, göçebe maddi kültürünün mütevazı özelliğini ortaya koymasından oldukça önemliydi. Bu soylu ve ekonomik olarak oldukça iyi durumda olan kadın kalıntıları aynı zamanda halkın içinde alçakgönüllü bir yaşam tarzını da yansıttığı açısından önemliydi. Ahşap tabak ve ahşap kap, süt ürünlerini muhafaza etmek için kullanılmış olmalıydı (Linduffand and Rubinson 2013).

Ahşap lahit, sağlam bir ahşap kütük üzerine yapılmış ve donmuş toprak, tabutun kapağını ve tabutu tamamen kapatmıştı. Donmuş anaerobik durum, ölen kişinin vücudunu mükemmel bir şekilde mumyalayan ahşap lahitteki korpusun korunmasına yardımcı olmuştu. Ölen kişinin cesedi uzun boylu, aristokrat bir kadına aitti. Saç ve başlık mükemmel bir şekilde korunmuştu. Metal aplikeli ipek tunikler gerilebilir ve sağlamdı, başlıktaki metal applike, göçebe sanatının

son derece dekoratif desenini gösteriyordu. Buzlu mumya, geçiş ayını ile uygun şekilde tezahür etti, kadın cesedin derileri kasıtlı olarak mumyalandı ve organlar kasıtlı olarak at kılı ile değiştirildi. Arkeologlar, bu kadın cesedi üzerinde gizemli bir temaya sahip dövme buldular ve dövmenin muhtemelen bu kadının İskit toplumundaki sosyal statüsüne dair atıfta bulunduğuna dair değerlendirmeler yaptılar. Scythian'ın muhtemelen soylu statüsüyle ilgili olarak bu kadının yumuşak dokusunu korumaya çalışmasının nedeni budur. Polosmak'a göre, dövmenin göçebe bir toplumda evrensel bir fenomen olduğuna ve bu buzlu kadının kimliğini öne sürmek için göçebe arkeolojideki önceki deneyimlere başvurulabileceğini düşündüler. Arkeologlar, buzlu kadının muhtemelen İskit topluluğunda şifa veren bir rahibe olduğu fikrini ortaya attılar.

Ak-Alakha sahasındaki kadın iskelet kalıntılarının osteolojik analizi, dişinin bağımsız statüsüyle ilgili önceki önerimin tam tersi bir fenomeni ortaya çıkardı. Ak-Alakha'daki kadın cenazesinde, kadınların çoğunun, aile akrabalık soyunu göstermenin bir işareti olarak kabul ettikleri bir uygulamayla saçlarını kazıttığı görüldü. Başını tıraş etme etkinliği, evlilikten sonra genel bir kültürel işaret gibi görünüyordu. Pastoral geçim kaynaklarının yüksek hareketliliği, evliliğin istikrarsızlığını artırmıştı. Tıraşlı kafalar, evlilik ilişkisi sigortasıyla önemli ölçüde ilişkili olan aile akrabalığındaki kadınların simgesel iffeti olarak görülebilir. İskit kadınları muhtemelen kocalarının malı olarak görülüyordu ve kadınların saçlarının tıraş edilmesi, göçebe gruptaki istikrarsız erkek egemenliği evlilik ilişkisini güçlendirmek için kültürel bir gelenektir (Polosmak, 1999:150-152). Bence, İskit topluluğunun genel normu hala bir erkek egemenliği algısında inşa ediliyordu, ancak kadınlar kabiledede yüksek rütbe ve ilgili konum elde etmek için diğer ortamlara girebiliyorlardı.

Altay bölgesinin kadın savaşçılar ve kadın soylularla birlikte gömülen birkaç Pazırık kültürü mezarı, İskit grubundaki cinsiyet eşitlikçi gömülerin benzersiz modelini ortaya çıkardı. Hatta bazı İskit kadınları daha yüksek sosyo-ekonomik konuma yükselmişti (Taylor, 2010: 140-141). İskit soylularının cenazelerinde bulunan ithal lüks eşyalar, onların toplumdaki yüksek ekonomik durumlarını ortaya çıkarmıştı. Pazırık no.3 cenazesi, tipik bir İskit rahibe cenazesiydi. Rahibenin mumyalanmış bedeni, cenaze törenine gömülen kadınların kimliğini öne sürmesine yardımcı olan dini amblemlerle dövme korumuştur. Dövmedeki grifon ikonları, Yunan dünyasının güçlü klasik etkilerini gösteriyordu. Göçebe teması ve klasik sanatsal tema, ipek yolu kültürel inşası altındaki kültürel senkretizmi ortaya çıkaran İskit dövme sanatında yan yana getirildi. İthal ipek ürünler, Pazırık no.3 soylu mezarında bulunmuştu (Polosmak, 1999:153-155).

Unutulmamalıdır ki İran tarzı motiflere sahip zarif ipek kumaşların karmaşık bir kökeni vardır; Çin ipeği, İranlı ustalar tarafından görkemli kumaşların yapımında kullanılıyordu. Ayrıca, 3 nolu cenaze töreninde kurban edilen

yemekte değerli ithal baharatlar bulunmuştu. Örneğin; *kışniş* Hindistan kökenli bir baharattır ve burada bulunan çanaktaki yemek kalıntılarını analiz etmek için paleobotanik metodoloji uygulanarak kurbanlık yemek tenceresinde bulunmuş olması dikkat çekicidir. Bu iki gerçek, dini işlerle uğraşan kadınların kabile içinde sağlam bir ekonomik güce sahip olabileceklerini göstermesi açısından oldukça önemlidir. Soylu kadınlar, onları itaatkâr, alt sınıf kadınlardan ayıran erkek egemen toplumda sosyal prestij kimliklerini sözleşmeye bağlamak için egzotik malları ve dini sembolizmi kullanmış olmalılar. Asil kadın, ekonomik ayrıcalığını ve sosyal ayrıcalığını bu lüks cenaze töreninde göstermiştir. Ve bu zenginlik ve bu zenginliğin verdiği özgüvenli duruş, lüks zevkler büyük ölçüde kıtalararası ticaret ağlarına dayanıyor olmalıydı. Yüksek rütbeli İskitler, ticaret ağlarını korumanın hamisi olmaktan yararlanarak iyi bir ekonomik yaşantıya sahip olabildiler (Chernenko vd.1983: 113-115). Erkeklerin bu ticaret ağından bu şekilde yararlanmış olmaları İskit kadınına da heyecanlandırmış ve bu durumdan nemalanma güdüsünü ortaya çıkarmış olmalı ki üst düzey İskit kadınları da bu faaliyetten ekonomik çıkar elde etmişlerdir. Dolayısıyla zamanla oluşan bu zenginlik, İskit kadınına yönetimde ve diğer karar alma mekanizmalarında söz sahibi yapmış gibi duruyor.

İSKIT HALKININ CİNSİYET YAPISI

Savaşçı sınıfı, İskit toplumunda önemli bir sosyal sınıftı. Bazı İskit kadınlarının savaşçı sınıfına ait olduğu gerçeğini kanıtlamak için elimizde çok sayıda yeterli bulgu ve bilginin olduğunu söylemek gerekir. İskit kadınına anlamak için elimizdeki bilgilerden biri; İskitlerin geleneklerinde, genç İskit kadının ata binmesi, ok atması ve atın üzerinde kargı savunmasının o toplulukta çok önemli bir yer tutması idi. Öyle ki onların üç düşman öldürmeden evlilik bile yapmalarına müsaade edilmezdi. Bu gelenek daha sonra İskitlerden, Hunlar ve Göktürlere kadar devam eden bir gelenek olmuştur (Selçuk, 2014: 97-98). Olağan İskit kadın mezarlarının aksine, kadın savaşçıların mezarları her zaman kurganların içindeki ana (birincil) gömülerdir ve müdahaleci, ikincil gömüler şeklinde bir kullanım yoktur. Elimizdeki arkeolojik malzemelerden yerli İskit kadınına bu anlamda erkek savaşçıların cenazeleriyle eşit bir durumda gömüldüğü anlaşılmaktadır (Illynskaya, 1966: 169). Bazı durumlarda, kurgan özel bir ritüelle hendekle çevriliydi. Bulunan bu kurgan setlerinin yüzeyinde veya içinde, ayrıca yuvarlak ritüel hendeklerinde amfora parçaları ve hayvan kemikleri şeklinde bazı anma şölenlerinin izlerini de bulmak mümkündür. Cenaze yemeğinin neredeyse her zaman demir bir bıçakla birlikte İskit kadın mezarlarına- atların, koyunların ve ineklerin leşlerinin parçaları- yerleştirilmesi yine erkek ritüelleri ile aynı şekilde gitmekteydi. Aynı ritüelin tüm erkek mezarları için de tipik ritüeller arasında yapılmış olması toplum içinde cinsiyete dayalı keskin bir tabakalaşmanın olmadığını göstermesi açısından oldukça önemlidir (Fialko 1991: 9).

Özellikle Ak-Alakha özelinde ortaya çıkarılan birçok kalıntıda, morg şeklinde gömülü olan mermi silahları ve bronz ayna ile belirlenen çok sayıda kadın savaşçı cenazesi bulunmuştur. Ve ortaya çıkarılan bu mezarlar yani İskit kadın savaşçı cenazeleri, cinsiyet bağlamında eşitlikçiliğin genel modelinin o günlerde var olduğunu gözler önüne sermiştir. Bu eşitçi yaklaşımın var olduğunu savaşçıların cesetlerinin cinsiyetlerine bakılmaksızın aynı şartlarda ve durumlarda mezarlığa gömüldüğünü ve yine cenaze sırasında ve sonrasında yapılan törenlerde aynı hak durumunun gözetildiğini görmekteyiz (Bunyatyan, 1982:140-145). İskit savaşçısı cenaze törenleri sırasında kurban edilen atın bozulmamış kemikleri genellikle inhumasyon (cesetlerin yakma ya da başka yöntemlerle etlerinden ayrılmadan gömüldüğü mezar tiplerini ifade eden terim) şeklinde cenazenin yakınında bulunmuştur. Bu kurban ritüelinde bir kadın savaşçının ve bir erkek savaşçının aynı düzeyde hayvan kurban etmeyi istediği ve ettiği, bu konuda da eşitçi bir durumun var olduğu yine arkeolojik malzemelerin günümüze aktardıklarındandır. Diodorus, İskitler arasındaki kadınların da erkekler gibi zorlu ve nitelikli bir savaş eğimi aldıklarını kaydetmiş ve savaş sırasında aynı şartlar altında savaşa gittiklerini söylemiştir (Melyukova, 1964: 28-29). Ayrıca en az erkekler kadar cesur olduklarından bahsetmiştir; bu nedenle, birçok büyük kahramanlık hikayelerinin olduğunu ve bu hikayelerin sadece İskitya’da değil, diğer komşu topraklarda da anlatıldığını aktarmıştır.

İskit topluluğunda her iki cins de ahiret yolculukları için aynı özen ve saygı ortamının oluşturulduğunu anlıyoruz (Shevchenko, 2014: 410). Elbette, Altay bölgesinin soğuk havası, organik malzemeden yapılmış birçok eserin iyi durumda korunmasına yardımcı olan organik malzemenin korunması için mükemmel koşullar sağlamış olması bu bilgilerin bugüne aktarılmasına sebep olmuştur. Örneğin; orta yaşlı lüks erkek lahitinin yanında bir kadın savaşçı cenazesi bulunmuş ve bu kadın cenazesinin yanında kadın savaşçının yayı ve hançeri de gömülü bir şekilde bulunmuştur. Arkeologlar, kadın savaşçının silahlarıyla birlikte gömülmesinin çok anlamlı olduğunu ve iyi korunmuş kıyafetleriyle kadın savaşçının pantolon giydiği tespit etti. Polosmak, bu kadının sosyo-ekonomik kaygılarla kasten güçlü erkek kılığına girerek gömüldüğüne inanıyordu. Bu durumda, bu kadının ölen bir erkek savaşçının onuruna gömüldüğü yorumu da elbette yapılabilir. Mezardan çıkan kadın savaşçı 170 cm boyundaydı ve anatomik olarak da oldukça sağlam bir bireydi (Hanina,1960: 100-101). Sağlık durumu, ata maharetli bir biçimde bindiğini ve mermi silahı da, onun sofistike bir okçu olabileceğini kanıtlamıştır. Pantolon, göçebelere ata binmede yardımcı olmak için uygun bir kıyafet buluşuydu, bu da kadınların muhtemelen ata binme yaşam tarzını benimsediğini gösteriyordu. Askerileştirilmiş giydirmeleri, İskit normundaki cinsiyetsizleştirme sürecinin dinamiğini göstermesi açısından oldukça önemliydi. İskit kadını, askeri tribünün katılımıyla saygı ve yüceltilmiş tanınma da elde etmiş gibi görünüyor.

Pazırık bölgelerinden elde edilen bazı anatomik kanıtlar, kadınların savaşa doğrudan katıldığını ve acımasız savaşın kurbanları haline geldiklerini kanıtlayabilir. Arkeologlar, Altay İskit mezarlarından topladıkları örneklerle daha sonra esas olarak savaşta alınan yaraların ne ölçüde olduğunu anlaşılması adına bu kalıntılara odaklandılar. Bu araştırmalar yoğunlukla perimortem yaralar ve antemortem yaraların gerçekleşmiş olduğunu göstermiştir. Buradan da savaş esnasında şiddet içeren faaliyetlerin oluştuğunu kanıtlar niteliktedir. Yine bu bilgiler ışığında kadınların savaşta ana karakter formunda var olduklarını anlatmaktadır (Ivantchik, 2013:79-80). Yani İskit toplumunda kadınlar savaşta arka planda ya da stratejik olmayan bir konumda savaşta bulunmamışlardır bizzat başrol oynamışlardır. Örneğin; bir vakada, bir kadın birey sağ kaburgasından hançer nedeniyle ölüm anında yaralanmıştı, bu durum da bu kadının bu hançer darbesiyle ölmüş olabileceğini akıllara getirmektedir. Osteolojik arkeologlar, bu 25-30 yaşındaki kadının sağ göğsüne bir çift kenarlı hançerin girdiğine inanıyorlardı. Savaşın kurbanıydı, ancak onu bir savaşçı olduğuna ikna edecek sağlam bir kanıt yok elbette. Don-Volga bölgesindeki Ordzhonikidze şehrinde, arkeologlar bir kurgan mezarında sol dizinde bir ok ucu olan kadının kemiklerini kazdılar. Mezarda demir bir mızrak ucu ve birkaç bronz ok ucu bulundu ve korpusun yanında ayna ve süs içeren birkaç kadın nesnesi de bulundu. Bu piyadenin silahları ve savaş yaraları incelendiğinde bu kadının gerçekten savaş alanına savaşçı kimliği ile katıldığının göstergesi olabilir. Onun gerçek bir savaşçı olduğunu düşünmememize sebep olacak kanıtların yeterli olduğu düşüncesindeyim. Bu cinsiyetsizleştirilmiş eserler, İskit topluluğundaki kadın savaşçıların karmaşık cinsiyet inşasına işaret ediyor olabilir (Hanina, 1958: 178-180). Kadın savaşçıların yaşları, önceki bilgilerin tahmin ettiğinden çok daha yaşlıydı, kadın savaşçıların çoğu 20-40 yaşlarındaydı ve bazıları çocuklarıyla birlikte gömülüyordu. Bu nedenle, İskit kadın savaşçıların sadece bakire kadınlardan oluşmamış olduğu da anlaşılıyor. Evli ve çocuklu olan birçok İskit kadını erkekleri gibi savaşta en ileride düşmana karşı savunma yapan bir konumdaymış gibi görünüyor.

Unutulmaması gereken diğer önemli bir hususta, İskit kadın savaşçılarının kısmen de olsa mitolojik olan bir tür militarist monarşi içinde örgütlenmiş olmalarıdır. Kaynaklar, aynı zamanda yüksek komutanların kalitesine de sahip olan tepe yönetimdeki İskit kadın yöneticilerin devlet yönetiminde ciddi bir söz sahibi olduklarını göstermektedir. Bu militarist monarşi içinde örgütlenmiş olan İskit kadını askeri alanda edinmiş olduğu bu tecrübelerle devlet yönetiminde söz sahibi olmuş olmaları (Kopylov, 1992:47-48). Buradan hareketle devlet yapısında ve yönetiminde anaerkil unsurların olabileceğini söylemek gerekmektedir.

DEĞERLENDİRME

Geçmişimizdeki kadın-erkek algısının oluşumunda bulunan ana nüansları anlamak ve anlamlandırmak için, önemli bir soru olarak karşımıza çıkan *“Hakimiyet kuran toplulukların ya da teşkilatlı yapı haline gelen devlet statüsüne ulaşmış halkların, cinsiyet fikri erkek merkezli bir devlet kavramıyla ilişkili olarak tanımlanmış mı?”* sorusuna belli bir oranda cevap vermemiz gerektiğine inanıyorum. Eğer bu sorunun cevabı evet noktasına doğru çıkıyor ise art arda birkaç soru daha da netleşmek adına sorulmalıdır: *“Bu erkek merkezli devlet kavramı kültürel evrimle ilgili kolonyal fikirleri güçlendirmek ve doğallaştırmak için mi kullanılmıştır?”* ya da *“Yetersiz ataerkillik siyasi otoritenin eksikliğini mi gösterir?”* veya *“Toplumsal cinsiyeti kuramsallaştırmaya, kadınların yüksek zekaya ve kabiliyete sahip olup olmadığı iddiası mı sebep oldu?”* İşte burada Orta Asya temelli toplulukların ve özelinde İskitlerin akrabalık temelli bir örgütlenme içerisine gittikleri aynı zamanda yukarıda sorduğumuz sorulara kadın ve erkek eşitliğini koruyan hatta cinsiyet ayırt etmeyen bir yaklaşımla yaşadıkları ve bu sorulara kadını kalıplara sokmayan, ötekileştirmeyen bir yaklaşım ile cevap verdikleri anlaşılmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin derinden gelen değişmeyen bir miras olduğunu, sembolik ataerkillik, köleleştirme ve metalaştırmanın İskit toplumunu yansıtmayan olgular olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. İskit topluluğunda kadınların erkeklerle birlikte ata bindiği, silah kullandığı, yönetimdeki karar mekanizmasına müdahale edebildiği ve İskit kadının bu topluluğunun geleneksel cenaze törenlerine uygun olarak aynı onurla yolculandığı anlaşılmaktadır. Bu uygulamalara ek olarak kişisel bir silahla gömülme ritüelinde, kadın-erkek arası bir farklılığın olmadığı meselesi de göz önüne alındığında burada gizli bir anaerkil yapının da var olduğu ve bu durumun İskit erkeğinde bir rahatsızlık oluşturmadığı değerlendirilmesi yapmak hatalı olmayacaktır düşüncesindeyim.

Fakat İskit kadının cinsiyet inşasının, tartışılması gereken karmaşık bir konu olduğu da unutulmamalıdır. Kanaatimce; arkeolojik kanıtların ve antik edebi kaynakların, kadın cinsiyet algısı ile basamaklı koridorun gösterişli jeopolitik normları arasındaki karşılıklı ilişkiyi, derin derin düşünmek için organize bir imaja sahip olunması gerekiyor. Arkeolojik kanıtlar, demir çağı toplumunda kadın gücünün gizemli praksisini ortaya koyuyor. İpek yolu göçebe yaşamlarının üç önemli özelliği olan din, eşsiz coğrafi stratejik konum ve göçebe geçiminin dayanıklılığı, kadın cinsiyet inşasının ekonomik ve kültürel yönden zenginleştirdiği gerçeği de atlanmamalıdır. İskit kadınlarının toplumsal cinsiyet inşasının güçlü militarist özelliği, İskit topluluğundaki akıcı toplumsal cinsiyet inşasının harika bir yansımasıdır.

KAYNAKÇA

- Alekseev A. (2016). *A Chronology of The Scythian Antiquities of Eurasia Based on New Archaeological and 14C Data*, 1085-1103.
- Ayda, A. (1979). Etrüsklerle İskitler Arasında Benzerlikler. *TTKB*, VIII, 287-292.
- Вахтина, М. Ю. (2005). Греческое искусство и искусство Европейской Скифии в 7-4 вв. до н. э. В: Андреев, Ю. В., Марченко, К. К. (ред.). *Греки и вар-вары Северного Причерноморья в скифскую эпоху* (pp. 297-399). Санкт-Петербург: Алетейя.
- Berseneva, N. (2008). Women and Children in the Sargat Culture. In: Linduff, K. M., Rubinson, K. S. (Editor), *Are All Warriors Male?: Gender Roles on the Ancient Eurasian Steppe* (pp. 131-152). Lanham: AltaMira Press.
- Bessonova, S. S. (1983). *Religioznye Predstavleniya Skifov*. Kiev: Naukova dumka.
- Bidzilia, V. I. and Polin, S. V. (1983). *Skifskii tsarskii kurgan Gaimanova Mogila*. Kiev: Skif.
- Bogatyrev, P. G. (1971). *Voprosy Teorii Narodnogo Iskusstva*. Moskva: Iskusstvo.
- Borovka, G. N. (1921). Zhenskie golovnye ubory Chertomlytskogo kurgana. *Izvestia Rossiiskoi akademii istorii materialnoi kultury*, 1, 169-192.
- Blok, J. H. (1996). A Tale of Many Cities: Amazons in the Mythical Past of Greek Cities in Asia Minor. By E. Lunbeck and S. Marchand (Editor), *In Proof and Persuasion: Essays on Authority, Objectivity and Evidence*, 81-99.
- Bogachenko, T. V. and Maksimenko, V. E. (1998). Amazonki v Severnom Prichernomor'e (K voprosu ob istoricheskikh kornyakh legendy). V. Y. Kiyashko (Editor). *Problemy arkeologii Yugo-Vostochnoy Evropy. Tezisy dokladov 7 donskoy arkeologicheskoy konferentsii* (pp. 87-92). Rostov-na-Donu.
- Bunyatyan, E. P. (1982). Metodika Sotsialnoy Rekonstruktsii po Dannym Ryadovykh Skifskikh Mogilnikov. V. Gening (Editor), *Teoriya i metodika arkeologicheskikh issledovaniy* (pp. 136-184). Kiyev: Naukova Dumka.
- Bunyatyan, K. and Fialko, E. (2011). A Scythian Burial-Mound with a Sarcophagus Bearing Painted Decoration. *Ancient Civilizations from Scythia to Siberia*, 17, 225-254.
- Chernenko E. V., McBride, A. and Gorelik, M. V. (1983). *The Scythians 700-300 B. C.* London: Osprey.
- Davis-Kimball, J. (2002). *Warrior Women An Archaeologist's Search for History's Hidden Heroines*. NewYork: Warner Books.
- Davis-Kimball, J., Bashilov, V. A. and Yablonsky, L. T. (1995). *Nomads of the Eurasian Steppes in the Early Iron Age*. Berkeley, CA: Zinat Press.
- Diodorus Scilius, 111, 53; (2008). Blok, J. H. Amazons. B. G. Smith (Editor). *In The Oxford Encyclopedia of Women History*, Vol.1, Oxford University Press, 97-112.
- Diodorus Scilius, II, 46, 2-6; VI. Guliaev, (2003). Amazons in the Scythia: New Finds at thr Middle Don, Southern Russia. *In World Archaeology*, Vol. 35, No.1, The Social Commemoration of Warfare, 121-128.
- Du Bois, P. (1982). *Centaurs and amazons: Women and the Prehistory of the Great Chain of Being*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Durmuş, İ. (1993). *İskitler (Sakalar)*. Ankara: Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü.
- Durmuş, İ. (1993). Sakalar İskitler mi?. *Kırım*, 3, 9-10.
- Eberhard, W. (1942). Çin Kaynaklarına Göre Orta ve Garbi Asya Halklarının Medeniyeti. *TM*, VII/1, 135-168.
- Elnitsky, L. A. (1961). *Znanya drevnih avtorov o severnyh zemliah (The Knowledge of Ancient Authors about the Northern Lands)*. Moscow: Nauka.
- Farmakovskij, B. V. (1921). Tri polikhromnye vazy v forme statuetok, naidennye v Fanagorii. *Zapiski Rossiiskoi Akademii İstorii Materialnoi Kultury*. Pererburg, 1-45.

- Fialko E. (2012). Funerary Monuments of the Scythian Amazons (Social Aspect). British Archaeological Reports (BAR) International Series 2396. Tumuli Graves – Status Symbol of the Dead in the Bronze and Iron Ages in Europe. İçinde V. Sirbu and C. Schuster (Editor), *Proceedings of the XVI IUPPS World Congress (Florianopolis, 4–10 September 2011)*. Actes du XVI Congrès Mondial UISPP (Florianopolis, 4–10 Septembre 2011), Vol. 2, 61–67.
- Fialko, E. (1991). Zhenskiye pogrebeniya s oruzhiem v skyphskih kurganah stepnoi Skyphii (The female burials with weapons among the Scythians. Kurgans of the steppe Scythia). Editorial Naukova Dumka, 4-18.
- Franke, O. (1904). Beitrage dus Chinesischen Quellen zur Kenntnis der Türkvölker und Skythen Zentralasiens. Gosudarstvennyyepedagogicheskij universitet, 125-134.
- Gryaznov, M. P. (1950). Pervy Pazırskiy Kurgan. Leningrad.
- Guliaev V. I. (2003). Amazons in the Scythia: New Finds at the Middle Don, Southern Russia. *World Archaeology*, Vol. 35, No. 1, 112-125.
- Guliaev, V. I. (2002). Amazons in the Scythia: New finds at the Middle Don, Southern Russia. *World Archaeology* 35, 112-125.
- Guliaev, V. I. (2021). Amazons in the Scythia: New Finds at the Middle Don, Southern Russia. *World Archaeology*, 35(1), 112–125.
- Gulyayev V. I. (2002). Amazonki na Srednem Donu. İçinde A. T. Sinyuk (Editor), *Arkheologicheskiye pamyatniki Vostochnoy Evropy*. Voronezh: Voronezhskiy
- Haloun, G. (1937). Zur Üe-Tsi-Frage. *ZDMG*, 93, 363-380.
- Hanina O. D. (1958). Do Pytannia ro Zhinochi Pokhovannia zi Zbroieiu Skifskoho Chasu. *Pratsi Kyivskoho Derzhavnoho Istorychnoho Muzeiu*, 1, 175-183.
- Hanina O. D. (1960). O Zhenskikh Zakhoroneniakh v Parnykh Pogrebeniyakh Skifskogo Vremeni. *Zapiski Odesskogo arkheologicheskogo obshchestva*, 1(34), 96-104.
- Hanks, B. (2008). Reconsidering Warfare, Status and Gender in the Eurasian Steppe Iron Age. In: Linduff, K. M., Rubinson, K. S. (Editor). *Are All Warriors Male?: Gender Roles on the Ancient Eurasian Steppe* (p. 15-34). Lanham: AltaMira Press.
- Herodotos (1991). *Herodot Tarihi*. (çev. M. Ökmen). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Herodotos, IV, 110-119; Diodorus Scilius, II, 44-45 ve III, 52-55; Blok, J. H. (2008). Amazons. B.G. Smith (Editor), *In The Chcford Encyclopedia of Women History, Vol. I*, Oxford University Press, 99-100.
- Herrmann, A. (1993). Die Saken und der Skythenzug des Dareios. *Archiv für Orientforschung*, I, 158.
- Higgins, R. A. (1961). *Greek and Roman Jewellery*. London.
- Holland, B. (2001). *They Went Whistling. Women Wayfarers, Warriors, Runaways, and Renegades*. New York: Anchor Books.
- Illynskaya, V. A. (1966). Skyphskiye kurgany bliz Borispola (Scythian kurgans near Borispol town). *Sovetskaya Arkheologiya (Soviet Archaeology)*, 3, 152-170.
- Illynskaya, V. A. (1968). *Skyphy levoberezhya Dnepra (The Scythians of the left side of the Dnieper river)*. Kiev: Naukova Dumka.
- Ivantchik, A. I. (2011). The Funeral of Scythian Kings: The Historical Reality and The Description of Herodotus (4.71-72). L. Bonfante (Editor), *In The Barbarians of Ancient Europe Realities and Interaction* (p.71-106). Cambridge University Press.
- Ivantchik, A. (2013). Amazonen, Skythen und Sauromaten: Alte und moderne Mythen. Schubert, C., Weiß, A. (Editor). *Amazonen zwischen Griechen und Skythen Gegenbilder in Mythos und Geschichte* (p.73-88). Berlin, New York: De Gruyter.
- Junge, J. (1939). *Saka-Studien*. Leipzig.
- Kimball, J. D. (2005). Eurasian Warrior Women and Priestesses. Petroglyphic, Funerary, and Textual Evidence for Women of High Status. *Center for the Study of Eurasian Nomads*, Ventura, CA, 25-26.

- Klyashtorny, S. G. (1964). *Drevnyeturkskie runicheskie pamyatniki kak istochnik po istorii Sredney Azii*. Moscow.
- Klyashtorny, S. G. (1975). Einige Probleme der Geschichte der alttürkischen Kultur Zentralasiens, Schriften zur Geschichte und Kultur des Alten Orients. *Alt-Orientalische Forschungen*, Vol. 2, p. 119–128.
- Kopylov, V. P. (1992). Pogrebeniya V veka do nashei ery v Elizavetovskom mogilynye na Donu: Kymmeriyzy i Skyphy (Burials of the Fifth Century BC at the Elizavetovskaya Graveyard on the Don River: Cimmerians and Scythians). *Melitopol*. 45-53.
- Kretschmer, K. (1921). Scythae. *Paulys Real Encyclopaedie der Classischen Altertumswissenschaft*, IIAI, 923-942.
- Kubarev, G. V. (2013). Archaeologische Denkmäler der Alttürken, Steppenkrieger. Jan Bemann (Editor), *Buchhandelsausgabe Primus Verlag*, Bonn, (s. 127-138).
- Linduffand, K. M and Rubinson K. S. (2013). Gender Archaeology in East Asia and Eurasia. *Wiley-Blackwell Companions to Anthropology: A Companion to Gender Prehistory*.
- Luckenbill, D. D. (1968). *Ancient Records of Assyria and Babylonia*, II, New York.
- Lucy, S. J. (1997). Housewives, Warriors, and Slaves? Sex and Gender in Anglo-Saxon Burials. J. Moore and E. Scott (Editor), *Invisible People and Processes: Writing Gender and Childhood into European Archaeology* (pp. 150-168). London: Leicester University Press.
- Mallory, J. P., McCormac, F. G., Reimer, P.J. and Marsadolov, I.S. (2022). The Date of Pazyryk. K. Boyle, McDonald Institute Monographs (Editor), *Ancient Interactions: east and west in Eurasia*, (s. 205). UK: Oxbow Books.
- Mayor, A. (2014). *The Amazons: Lives and Legends of Warrior Women across the Ancient World*. New Jersey: Princeton University Press.
- Mayor, A. (March-April 2016). Ancient Amazons: Warrior Women in Myth and History. *The World Financial Review*, 56-59.
- Mayor, A. (October 2014). Who Invented Trousers. *Natural History*, 28-33.
- Melyukova A. I. (1964). *Vooruzheniye skifov*. Moskva: Nauka.
- Minns, E. H. (1913). *Scythians and Greeks*. Cambridge: University Press.
- Miroshina, T. V. (1995). Amazonki I Savromaty (Amazons and Sauromatians). In *Pamiatniki Evraziyi Skypho-Sarmatskoy epokhi (Monuments of Eurasia of the Scythian-Sarmatian epoqe)*. (p. 3-10). Moscow: Institute of Archaeology Publishing.
- Mordtmann, A. D. (1870). Über die Keilinschriften zweiter Gattung, *ZDMG*, XXIV, 28-62.
- Murzin, V. Y. and Fialko, E. (1999). Devichye druzhiny sredi Savromatov I Skyphov (The virgin troops among the Sauromatians and Scythians). In *Problemy Skypho-Sarmatskoy arkheologii Severnogo Prichernomor'ya (Problems of Scytho-Sarmatian Archaeology of the Northern Black Sea Coast)*. Zaporozhie: University of Zaporozhie Press.
- Okatenko V. N. (2006). Pogrebeniya Kochevnicheskogo Tipa Skifskogo Vremeni Vdol Lesostepnogo Otrezka Muravskogo Shlyakha. *Vestnik Kharkovskogo natsionalnogo universiteta im. V. N. Karazina*, 38, 78-90.
- Performances . D . Bolender (Editor), *In Eventful Archaeologies: New Approaches to Social Transformation in the Archaeological Record* (p. 132 – 150) . Albany NY : SUNY Press.
- Petrenko, V.G. (1995). Scythian Culture in the North Caucasus. J. Davis-Kimball, V. A. Bashilov and L. T. Yablonsky (Editor), *In Nomads of the Eurasian Steppes in the Early Iron Age*, (p. 5-26). Berkeley: Zinat Press.
- Polosmak, N.V. (1999). The Burial of a Noble Pazyryk Woman. *Ancient Civilizations from Scythia to Siberia*, 5(3), 125-163.
- Polosmark, N. V. (1994). Всадники Укока, Инфлю Пресс, Новосибирск 2001; Polosmark, Pastures of Heaven. *National Geographic*, 80-103.
- Puzikova, A. I. (2001). Skyphskye kurgany na Srednem Donu (The Scythian barrows at the Middle Don). Moscow: Indrik.
- Rolle, R. (1989). *The World of the Scythians*. Berkeley: University of California Press.

- Rothery G. C. (1910). *The Amazons in Antiquity and Modern Times*. London: Francis Griffiths.
- Rudenko, (1949). *Kultura Altaya vremeni Soorjeniya Pazırıkskih Kurganov*. Leningrad, *KSİİMK*, 26, 97-109.
- Rudenko, S. I. (1931). Skifskoe pogrebeniye Vostochnogo Altaya. Soobsheniya *GAİMK*, 2, 25-31.
- Rudenko, S. I. (1970). *Frozen Tombs of Siberia. The Pazyryk Burials of Iron Age Horseman*. (çev. M.V. Thomson). Berkeley: University of California.
- Salmonson J. A. (2015). *The Encyclopedia of Amazons. Women Warriors from Antiquity to the Modern Era*. New York: Open Road Integrated Media.
- Sauer, E. W. (2004). Herodotus and the Amazons Meet the Cyclops: Philology, Osteoarchaeology and the Eurasian Iron Age. *Archaeology and Ancient History*. Routledge, 181-96.
- Selçuk, H. (2014). *Türk Tarihinde Kadın ve Savaş*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Shevchenko, E. B. (2014). «Amazonki» Yuzhnogo Priuralia v savromatskoye vremya: mif ili realnost (istoriograficheskiyobzor). Lukiashko, S. I. (Editor), *Voyna i voyennoye delo v skifosarmatskom mire. Materialy mezhdunarodnoy nauchnoykonferentsii pamyati A. I. Melyukovoy* (s. 407-416). Rostov-na-Donu: Yunts Ran.
- Stark, S. (2008). Nomanden und Sesshafte. *Wiesbaden, Ludwig Reichert Verlag*, VI, 93.
- Taylor , T. (2010). Modeling the “Amazon” Phenomenon: Colonization Events and Gender.
- Tyukhtina A. V. (2009a). Amazonki v Antichnoy Traditsii: Etimologicheskij. Territorialno Geograficheskij. Religioznyy Aspekty. *Nauchnyye Vedomosti BelGU. Istoriya, Politologiya, Ekonomika, Informatika*, 15 (70), 12, 5-10.
- Tyukhtina A. V. (2009b). K Voprosu o Variantakh Traktovki Termina «Amazonka». Bolgov, N. N. (Editor). *Klassicheskaya i Vizantiyskaya Traditsiya*. Belgorod: BelGU, 7-10.
- Vakhtina, M. (2018). Ob ustroistve kamennoi grobnitsy v kurgane Karagodeuashkh. *Archeologiya i davnia istoria Ukrainy*, 2 (37), 164-171.
- Waterfield R. and Waterfield K. (2016). Women in Antiquity. Real Women across the Ancient World. Stephanie Lynn Budin and Jean MacIntosh Turfa (Editor). Chapter by Adrienne Mayor. *Warrior Women: the Archaeology of Amazons* (p. 969-985). London and New York: Routledge.

OSMANLI İMPARATORLUĞU DÖNEMİ KADIN HAREKETLERİ VE FEMİNİZM

Burcu BÜR YİĐİT¹

GİRİŞ

Günümüzde kadınların örgütlü hak mücadelesi, son birkaç on yıldır ortaya çıkmış olan ve Anadolu topraklarında temeli bulunmayan bir olgu gibi görölse de, aslında kadınlar dünya var olduğundan beri, şu yahut bu yolla, sahip oldukları hakları korumak ve yeni haklar edinebilmek için mücadele etmişlerdir. Aslına bakılacak olursa, hak mücadelesinde bulunmak, cinsiyet fark etmeksizin düşünebilen tüm canlılar için olağan ve beklenen bir eylemdir. Bireyler yaşamlarını sürdürebilmek için bir takım hakları uğruna savaşmak, bu hakların ihlal edilmesini engellemek ve sahip oldukları bu hakları genişletebilmek için mümkün olduğunca eylem göstermişlerdir.

Tarihsel süreçte uğruna mücadele edilen bu haklar, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en alt iki basamağı olan fizyolojik ve güvenlikle ilintili ihtiyaçlardan kendini gerçekleştirmeye doğru giden daha toplumsal ihtiyaçlara evrilmiştir. Toplumsallaşma ile birlikte, yiyeceğe ve barınmaya ulaşım kolaylaőırken, bireyler, daha üst basamaklara işaret eden sevgi, değer görme ve kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlarını fark etmeye başlamışlardır. Bu basamaklarda fark ettikleri eksiklikler, bireyleri toplumla mücadele etmeye, topluma rağmen var olma savaşını sürdürmeye de yönlendirmiştir. İçine doğduğu toplumun, kendini gerçekleştirmesine ve kendisi için var olmasına olanak sağlamadığını düşünen tüm bireyler, kadın yahut erkek fark etmeksizin, bir yandan toplumsal öte yandan topluma karşı bir mücadele içine girmişlerdir.

Toplumları oluőturana her iki cinsten biri olan kadınlar da kendi varlıklarını sürdürmeye, alanlarını ve haklarını genişletmeye yönelik mücadeleler vermişlerdir. Bu mücadele, zannedildiği gibi tarihin bir döneminde ya da birkaç yüzyılında değil, tarih var olduğu müddetçe var olmuştur. Ancak kadınların, kimi zaman örgütlü kimi zaman örgütlenmeksizin sürdüre geldiği bu eylemler, zaman

1 ÖĞr. Gör. Dr., Hitit Üniversitesi, Rektörlük, Orcid: 0000-0002-0262-9553, burcubur@hitit.edu.tr

zaman toplum dinamiklerine karşıt bir duruşu içinde barındırdığı için ötelenmiş ve görünürlüğü kısıtlanmıştır. Ne zaman ki kadınlar örgütlü bir mücadeleye girişmişlerdir, tarih artık onları görmezden gelememiştir.

Tüm bu bilgiler ışığında, elbette ki, Anadolu'da yaşayan Türk kadını da kendi hakları uğruna çeşitli mücadeleler içinde bulunmuştur. Türk kadınının örgütlü mücadelesi kesinlikle bir son dönem fırtınası olmamakla beraber, bu süreç Cumhuriyet öncesine hatta Tanzimat'a uzanan bir geçmişe sahiptir.

TANZİMAT VE MEŞRUTİYET DÖNEMLERİ KADIN HAREKETLERİ

Osmanlı İmparatorluğu, Tanzimat, I. Meşrutiyet ve II. Meşrutiyet dönemlerini de içine alan 18. ve 19. yüzyıllarda, Sanayi Devrimi'nin rüzgârları ile endüstrileşmekte olan Batı'nın oldukça gerisinde yer almaktaydı. 1700'lü yıllara kadar, yalnızca Batı karşısında değil, tüm dünyada egemenliğini korumuş ve takdire şayan askeri başarılarla imza atmış olan Osmanlı İmparatorluğu, bu askeri başarıların ve egemenlik duygusunun verdiği özgüven duygusu ile Batı'da yaşanan gelişmelere aldırış etmemiş, bu sebeple, Sanayi Devrimi'nin ve endüstrileşmenin yankılarını çok geç duymuştur. Ancak, Avrupa'daki sanayileşmenin ve değişimin etkisi ile Osmanlı İmparatorluğu'nda da bir modernleşme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Batı'daki bu değişimi yakalayabilmek ve modern ve güçlü bir Türk Devleti kurmak amacı ile Osmanlı, dönemin aydın bürokratlarının liderliğinde hızlı bir şekilde modernleşme sürecine girmiştir (Köse, 2020: 258).

Osmanlı İmparatorluğu'nun içerisinde bulunduğu modernleşme süreci, özellikle kentleşme ile birlikte toplumsal hayattan uzaklaşmış, ekonomik ve sosyal hayattan büyük ölçüde koparılmış Türk kadını için çok önemli gelişmelerin yaşandığı bir süreçtir.

Modernleşme sürecini Türk kadını açısından irdelemeye başlamadan önce vurgulanması gereken birkaç nokta vardır. Bunlardan ilki, Osmanlı toplumunda kadının durumunun Batı kadınından farklı olduğudur. İslamiyet'e geçiş ile birlikte, Bizans, Arap ve İran kültürlerinin etkisiyle kadının toplumsal hayattaki varlığı sekteye uğramış olsa da, Batılı kadından farklı olarak Osmanlı kadını, dünyaya geldiği andan itibaren çeşitli hak ve ehliyetlere sahip olmaktaydı. Bunun yanı sıra, Osmanlı'da kadınların hukuki işlerini yürütmek için Şer'iyeh mahkemelerine gidebilmeleri, evlilik sonrası mal varlıklarının son bulmaması yahut mal varlıklarının kocalarına devredilmemesi gibi haklar, Osmanlı'da Türk kadınına Batılı kadınlara kıyasla ayrıcalık tanımıştır (URL-1). Bununla beraber, Tanzimat öncesi dönemde, kadınlara uygulanan sokağa çıkma yasağı, ekonomik ve sosyal kısıtlanmalar da söz konusudur. Bu kısıtlamaların başında kadınların kılık kıyafeti gelmekle beraber, kadınların kılık ve kıyafeti mevzusu, Osmanlı'da sıklıkla dile getirilen bir konu olmuştur:

“Osmanlı Devleti’nde bu sınırlamaların yanında her dönemde kadınların kıyafetlerine de karışılmıştır. Aslında Fatih dönemine kadar kadınların yüzü kapalı değildir. Bu tarihten sonra kadınlar eski geleneklerinden kopmuştur. III. Selim, II. Mahmut gibi ilerici padişahlar bile kadınların kıyafetlerini düzenleyen fermanlar yayınlamıştır. Tanzimat’tan sonra da kadınların kıyafetleri fermanlara konu olmaya devam etmiştir” (Altındal, 1994: 49).

Osmanlı’da kızların eğitimi konusu ise en çok ihmal edilen konudur denilebilir. Tanzimat yıllarına kadar, Osmanlı’da kız ve erkek çocuklar, öğretmenlerinin çoğunluğunun cami hocaları olduğu sıbyan okullarına yazılır, 3-4 sene kadar eğitim görürlerdi (Akyüz, 1999: 144). Kız çocukları için sıbyan okulları haricinde bir okul yok iken; erkek çocuklarının pek azı, sıbyan okulundan sonra medreselere ve çeşitli askeri ve sivil okullara gidiyorlardı. Okula devam etme oranının aslında pek az olduğu aşikârdır ancak bu durum erkek çocuklarının ve pek tabii ailelerinin rızasına bırakılırken, kız çocukları için okula devam etme gibi bir seçenek mevcut değildi. Aslına bakılırsa, Batı’da da durum, kız çocuklarının eğitimleri göz önünde bulundurulduğunda parlak olmamakla beraber, yine de Osmanlı’nın bir yahut bir aç yüzyıl ötesinde idiler (URL-1).

Osmanlı’da kadınların genel konumları itibari ile daha çok özel alan olarak nitelendirilen evlerinde yaşam sürdürdüklerini, kamusal alanda fazla bulunmadıklarını dile getirmek mümkündür. Kadının istihdamı konusuna gelinecek olursa, kadınlar kırsal alanda toprakta eşleri ve ailenin diğer bireyleriyle beraber çalışarak istihdama katılıyor olsalar da, kent yaşamında kadın istihdamının yok denecek kadar az olduğu söylenebilir. İş gücüne katılan kadınların pek çoğu topraklarından ürettikleri ürünleri pazarlarda satarak gelir elde etmişlerdir, yanı sıra, mahallelerde çocuklara ve kadınlara dini eğitim veren kadınların varlığı da bilinmektedir. Bu durum, kadınların bir çeşit öğretmenlik görevini sürdürme olanağı bulunduğunu göstermektedir (URL-1). Tanzimat Fermanı’ndan sonraki dönem, Osmanlı’da ilk defa değişim rüzgârlarının esmeye, Fransız İhtilali’nin de etkisiyle, kadınların da eşitlik kavramının üzerinde düşünmeye başladığı dönem olmuştur denilebilir. Cinsiyetler arası eşitsizlikler ilk defa bu dönemde tartışılmaya başlanmıştır. Değişimin ve yenileşmenin etkisiyle, 1869’da ilk kız okulu açılmış ve kadının kamusal alandaki varlığı ile ilgili tartışmalar hızlanmıştır. Bu tartışmalar neticesinde, kadınlara kamusal alanda yer açılmış ve bu durum, hem toplumsal dönüşüme katkıda bulunmuş hem de ilerleyen yıllarda Osmanlı topraklarında yer edinecek olan feminizm düşüncesine bir zemin sağlamıştır.

Türk kadınının modernleşme hareketinin ve örgütlü hareketinin başladığı dönem Tanzimat sonrası dönemdir denilebilir. Sanayi Devrimi’nin etkisiyle, Batı’dan gelen feminizm dalgası, Türk kadınına da etkisi altına almış ve dönemin aydınlarının desteklerini de arkalarına alarak bir hak ve var olma mücadelesine

girişmelerini sağlamıştır. “Bu dönemde Osmanlı Devleti’nin özellikle Tanzimat Fermanı’nın ilanı ile birlikte siyasi, sosyal, hukuki, fikri, ekonomik ve daha birçok alanda yapısal bir değişim ve dönüşüm sürecine girdiği süreçte kızların eğitimi konusunda büyük adımlar atılmıştır. Bu hususta Avrupa’daki gelişmelerin örnek teşkil ettiğini söylememiz kaçınılmazdır” (Şenel, 2018: 1077). Osmanlı topraklarında kadın haklarına yönelik ilk kazanımlar eğitim alanında olmuştur. Kadınların eğitimine dair kazanımlarda dönemin önde gelen aydınları Namık Kemal, Ziya Paşa, Münif Paşa, Saffet Paşa, Ahmet Mithat Efendi gibi aydınlar önemli rol oynamış, kadınların eğitimsiz kalmalarının nesillerin cehaletini devam ettiren sebeplerden biri olduğunu ve eğitimsiz kadınların ahlak dışı yollara sapmalarının daha kolay olduğunu vurgulayarak, kadınların ve bilhassa kız çocuklarının eğitime tabi tutulmalarının gereğini ısrarla dile getirmişlerdir. Namık Kemal, 1872’de bir yazısında gelişmiş ülkelerde kız çocuklarının da erkek çocukları gibi eğitim gördüğünü, öyle ki genç yaşta kızların öğretmen oldukları ve hatta cumhurbaşkanları, bakanlar, generaller gibi devletin ileri gelenlerinin eşlerini bu kızlar arasından seçtiğini söylemiştir (URL-2). Kadınların ve kızların eğitim almaları hususunu farklı bir açıdan ele alan 1872 tarihli bir gazete yazısı ise şöyle demektedir:

“Kız çocukları ev kadınlığına aday oldukları için ev işlerinin nazarî bilgilerini de öğrenmelidirler. Bu nedenle de eğitimlerine özen göstermek gerekir. Bir ev kadını kocasıyla günlük işlerde bile anlaşabilmek için öğrenim yoluyla bilgi edinmek zorundadır. Yoksa, bir hiç yüzünden kadın anlaşmazlık çıkarıp işi boşanmaya kadar götürüp yuvasını yıkar ve çocuklarını analı babalı yetim eder. Madem ki bir kız çocuğu eş olacaktır, o halde yukarıdaki gibi nedenlerle de öğrenim görmelidir. Madem ki kadınlar bazı bakımlardan eksiktirler, bu nedenle de eğitim görmeleri gereklidir. Madem ki insanlar çocukluk döneminde aldıkları eğitimin gücüne göre gelişirler ve küçük çocukların eğitimini anneler verir, madem ki kız çocukları anne olacaktır, o halde kızların eğitimine erkek çocuklarına göre öncelik tanımak gerekir” (URL-2).

Kadınların eğitimini aydınlanma aracı yahut kadınların eş olarak vazifelerini daha yakışır bir şekilde yapmalarına bir vasıta olarak görmekle birlikte, kadın eğitimini hem annelerin hem de çocuklarının sağlığını etkileyen bir unsur olarak ele alan aydınlar da olmuştur. Bu aydınlar ise, sağlık ve çocuk eğitimi hususları sebebiyle kadınların eğitiminin üzerinde durmuşlardır (URL-2).

19. yüzyılda kız çocuklarının eğitim alabildiği ilk ve ortaokul düzeyinde eğitim kurumları kurulmuş, daha sonra ise, bu okullarda ders vermek üzere kadın muallimlerin eğitimlerine yönelik 1870 yılında Dârülmualimât isimli bir öğretmen okulu kurularak kadınların eğitim alanındaki varlığı güçlendirilmiştir (URL-2). İlk kuruluşunda geniş bir yaş kitlesine hitap eden Dârülmualimât, 13-35 yaş arasında kadın öğrencileri kabul ederek toplumun birkaç katmanından kadınlara ulaşmaya çalışmış; bu kadınlara Din ve Ahlak derslerinden Matematik,

Tarih ve Coğrafya, Yabancı Dil ve hatta Ev Ekonomisi'ne varıncaya değin çok geniş yelpazede dersler verilmiş, ilerleyen yıllarda ise eğitime yönelik *Usûl-i Talim* dersleri de eklenerek öğretmenlik mesleğini eksiksiz icra etmelerine uygun zemin hazırlanmıştır. Öyle ki, Türk Eğitim tarihinin ilk eğitim bilimleri kitabı sayılan *Usûl-i Tâlim ve Terbiye Dersleri*, dönemin Dârümuallimât öğretmenlerinden Ayşe Sıdika Hanım tarafından kaleme alınmış ve uzun yıllar öğretmen okullarında okutulmuştur. Bu vesileyle, Türk tarihinin ilk kadın eğitim bilimci yazarının bir Dârümuallimât öğretmeni olan Ayşe Sıdika Hanım olduğunu söylemek mümkündür. Ayşe Sıdika hanım, modern tarzda pedagojik eğitimin topraklarımızdaki ilk temsilcilerindendir. Kendisi, yazmış olduğu kitabına şu satırlarla başlamıştır: “Bir ülkenin uygarlığının ölçüsünün en doğru kıstası kadınların eğitimlerinin düzeyidir” (URL-2).

Tanzimat dönemi, genel olarak, toplumda özgürlük ve eşitlik gibi kavramların çokça konuşulduğu ve çeşitli reform ve kanuni düzenlemelerin yapıldığı bir dönem olsa da, bu dönemde, kadın hakları ve kadın mücadelesi açısından yeteri kadar yol kat edilemediği söylenebilir. Kadınların eğitim hayatına girişi bu döneme tekabül etmiştir ancak kadın hakları meselesi yeterince tartışılmamıştır. I. Meşrutiyet döneminde, kadınlarla ilgili hususlara dikkat çekmek amacıyla 1868 yılında ilk kadın gazetesi, 1869 yılında ise “Terakki Muhadderat” ismiyle ilk kadın dergisi çıkarılmıştır. Ancak, ne yazık ki, her iki yayın da uzun süreli olmamış ve II. Meşrutiyet'e kadar yayın hayatlarına veda etmişlerdir.

Osmanlı kadınlarının asıl özgürlük mücadelesinin, II. Meşrutiyet döneminde vücut bulduğu söylenebilir. I. Meşrutiyet'le beraber esen özgürlük ve eşitlik rüzgârlarına rağmen istediği şekilde yol kat edemeyen Osmanlı kadınları, II. Meşrutiyet döneminde çok daha örgütlü bir mücadele içine girmişlerdir. Bu dönemde, kadınlar Avrupa'dan yayılıp Osmanlı topraklarına kadar yayılan fikirlerin de etkisiyle, seslerini duyurabilmek amacıyla çeşitli toplantılar yürütmüş, yayınlar ve vakıflar kurmuşlardır. Kadınların II. Meşrutiyet ile beraber daha örgütlü ve güçlü adımlar atabilmesinin önceki dönemde aldıkları eğitimin bir sonucu olduğunu yahut aldıkları eğitim ile beraber düşüncelerini dile getirmekte daha özgür olduklarını da vurgulamak faydalı olacaktır. Hatta yalnızca kadınların iradelerinden ziyade, dönemin önde gelen sanatçı ve aydınları da kadın hususunu gündemde tutmuş ve destek olmuşlardır:

“Kadın konusuna dönemin sanatçıları ilgisiz kalmamış, kadın sorunlarına eserlerinde yer vermiş; kadını, toplumun gelişmişlik seviyesini gösteren temel etken olarak görmüşlerdir... II. Meşrutiyet'in getirdiği özgürlük ortamı, kadının toplum hayatında önemli roller üstlenmesini sağlamış kadınlar seslerini duyurmak için uygun ortamı bu dönemde bulmuşlardır. İstanbul rüştiyelerinde kızların sayısı artmış, ardından kızlara üniversite yolunu açan İnas Darülfünunu hizmete girmiştir. Kadınlar aldıkları eğitim sayesinde eğitim alanında statü kazanmışlar ve bu statü sayesinde artık toplum hayatına aktif olarak katılma yoluna gitmişlerdir.

Çeşitli amaçlarla kadınlar tarafından dernekler kurulmuş; bu dernekler, kadınların sosyal hayatta konumlarını yüceltmeyi ve hangi dinden ve statüden olursa olsun kadınların tek yürek olmalarını sağlamıştır. Osmanlı toplumunda eğitilmiş kadınların artması, onların basın hayatında da kendilerini göstermelerine olanak sağlamıştır” (Malkoç ve Vefikuluçay Yılmaz, 2019: 255).

II. Meşrutiyet döneminde kadınların örgütlü mücadelelerinin çeşitli toplantılar, yayımlar ve cemiyetler aracılığı ile yürütüldüğü daha önce vurgulanmıştı. Bunların en dikkate değer olanlarından birisi Beyaz Konferanslar olarak adlandırılan, yüzlerce kadının kadın meselesini tüm çıplaklığıyla konuştuğu konferanslar serisidir.

Beyaz Konferanslar

Beyaz Konferanslar, 1911 yılında, Türk toprakları halen Osmanlı himayesi ile yönetilirken İstanbul’da tarihi bir konakta düzenlenen, yalnızca kadın davetlilerin mevcut bulunduğu ve kadınlık hususuna dair meselelerin konuşulduğu bir konferanslar serisidir. Konferans serisi ismini, toplantıların gerçekleştirildiği konağın bembeyaz döşenmiş salonundan almaktadır. Bu konferansta ait metinler P.B. imzasıyla dönemin *Kadın* isimli dergisinde yayınlanmıştır. Konferansların konuşmacısı Fatma Nesibe Hanım’dır, Kadın dergisinde 10 kadar metni yer alan Beyaz Konferanslar dönemin kadın meselelerine açık açık değinmiştir. Konferansların etkisi konukların gittikçe artan sayısından anlaşılabilir. Serinin ilk konferansında iki yüz elli katılımcı yer almışken talep gittikçe artmış, sayı önce üç yüze çıkarılmış, bu da yeterli olmayınca davetliler sıra ile çağırılmaya başlanmıştır.

Yüzyılın henüz başında, kadınların kendilerine dair mücadelelerinin henüz toplum tarafından kabul görmediği bir dönemde, kadın meselelerinin açıkça konuşulduğu bir konferans serisine böyle bir talep yoğunluğu olması, aslında toplumda yer alan ancak yeterince konuşulamayan bir sorun olduğunu işaret eder demek yanlış olmayacaktır. Konferansların içeriğine bakıldığında, Fatma Nesibe Hanım’ın dile getirdiği bazı söylemler de bunu desteklemektedir: “Bugün kadın nedir? Erkeklerin kadınlara karşı meşhur-i alem olan nezaketlerine rağmen, sorarım bir alet-i zevk, bir çocuk makinesi, tatlı bir etten başka bir şey mi?” (Çakır, 2003: 171).

Günümüzde bu söylemler feminizm gibi toplumsal/düşünsel dalgaların etkisiyle sıklıkla dile getiriliyor olsa da, 20. yüzyılın henüz başlarında olan ve eşitlik ve özgürlük gibi kavramlarla yeni tanışan kadınlar için oldukça cesur söylemler olduğu kabul edilmelidir. Bu toplantılarda, Fatma Nesibe hanım, Anadolu’daki kadınların durumlarını da dile getirmiş, onların zor yaşamları ve katlanmak zorunda olduğu eziyetlere de ayna tutmuştur. Kadın meselesini her açıdan ele alan bu konferans serisinde sıklıkla örgütlülük çağrısı yapılmıştır. Beyaz Konferansların ikinci toplantısında Fatma Nesibe hanımın dile getirdiği şu sözler açıkça bir örgütlülük çağrısı olarak yorumlanabilir:

“Bugün üç yüz kişiyiz değil mi hanımlar? Demek hiç aldanmıyorum ve bu cesaretle iddia ediyorum ki içtimamıza vakıf olsalar, üç yüz bin hatta milyon kadın bize hiç olmazsa kalben iştirak edecekler. Bunu küçük görmeyiniz hanımlar! Bir kere, üç yüz kadın, milyon dudak demektir ve lisan bilirsiniz ki kadınlardır. O halde vereceğim şu birkaç konferansla ben üç bin refikama telkin-i hakaike muvafık olursam, siz niye olamayasınız, bu kuvvet sizden niçin beklenilmesin?” (Çakır, 2003: 170).

Fatma Nesibe hanımın Beyaz Konferanslar serisinin ikinci konferansında dile getirdiği bu sözcükler, açıkça, kadınların örgütlenmesine, hatta en hafif tabiriyle, kadınların kendi kurtuluşları için birbirlerini sözel olarak cesaretlendirmesine bir davet olarak yorumlanabilir. Dönemin toplum yapısı göz önünde bulundurulacak olursa, üç yüz kadının toplandığı ve kadınların eşitlik ve özgürlüğüne dair apaçık konuşmalar gerçekleştirerek yer yer eşlerini ve ataerkil yapının sürdürülmesinde en önemli araç olarak gördükleri annelerini eleştirmeleri oldukça olağan dışı ve cesur bir harekettir.

II. Meşrutiyet döneminde, kadınların özgürlük mücadelesi yalnızca konaklarda yapılan toplantılarla sınırlı kalmamış, dönem içerisinde yayınlanan çeşitli dergi ve yayınlar aracılığıyla da mücadeleye katkı sağlanmıştır.

Kadın Cemiyetleri

II. Meşrutiyet’in getirdiği özgürlükçü ortam ile birlikte, kadınlar çeşitli cemiyetler kurup bu cemiyetler içerisinde aktif görev almışlardır. Bunların içerisinde hayır cemiyetleri olduğu gibi, kadın mücadelesini desteklemeyi arzulayan cemiyetler de mevcut idi. Bazı cemiyetler kadınların iş hayatına ve sosyal hayata katılımını teşvik etmek amacı taşıırken, bazı cemiyetler ise daha feminist arzulara sahip idiler. İttihat ve Terakki Kadınlar Şubesi, Kadınları Esirgeme Derneği, Teali Nisvan Cemiyeti, Osmanlı Kadınlar Terakkiperver Cemiyeti, Osmanlı Cemiyet-i Nisaiyye, Müdafaa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti bu dönemde kurulan cemiyetlerden bazılarıdır (Toprak, 1992: 231).

Kadınları Çalıştırma Cemiyeti, bizzat Enver Paşa ve eşi Naciye Sultan tarafından kurulan bir cemiyettir. *Cemiyet* 1916 yılında kurulmuş ve çalışmalarını 1923 yılına kadar sürdürmüştür. Cemiyetin asli amacı, I. Dünya Savaşı sonrasında erkeklerin askere alınması ve iş gücünün azalması sebebiyle, kadınların iş gücünden faydalanmak ve kadınları iş hayatına kazandırmak idi. Bu amaç, cemiyetin kuruluş nizamnamesinde “*iş bu cemiyetin maksadı, kadınlara iş bulup kendilerini namuskarane temin-i maişete alıştırmak himaye etmektir*” şeklinde belirtilmiş ve şu sözlerle izlenecek yol tayin edilmiştir: “*kadınların yapabileceği bilcümle işlere kendini sevk edecek ve bu suretle daimi surette himaye edecektir*” (Çakır, 1996: 335). Cemiyet zaman içerisinde 8194 kadına iş imkanı tanımıştır ve Osmanlı’da yardım ve kadınlara iş bulmak maksadıyla kurulan başka kuruluşlar da olmasına rağmen, aynı anda bu sayıda kadına iş imkanı tanıyan tek kuruluş Kadınları Çalıştırma Cemiyeti’dir. Kadınlar yalnızca

taşrada ve tarım sektöründe değil, İstanbul'da erkeklerle omuz omuza bir hayat mücadelesine girmişlerdir (Göçmener, 2016: 317). Cemiyetin bir diğer amacı ise, savaştan önce kamusal hayattan uzak ve ekonomik olarak eşlerine bağımlı bir hayat yaşayan Müslüman Türk kadınının, savaş sonrasında girmiş olduğu mücadelede kötü yola sapmasını engellemek ve namuslu bir hayat sürdürmesine olanak sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda kadınları iş yaşamına kazandırmayı amaçlayan cemiyet aynı zamanda bekâr kadınları evlendirme kampanyaları da düzenleyerek bu kadınların evlenmelerine de olanak sağlamıştır (Göçmener, 2016: 318). Kadınları Çalıştırma Cemiyeti, hem kadınların iş hayatına kazandırılması fikrinin topluma aşılmasını, hem de kadınlara çalışma olanakları sunmuş olması bakımından büyük önem arz etmektedir.

Teali Nisvan Cemiyeti, diğer adıyla Kadınların Durumunu Yükseltme Cemiyeti, Halide Edib Adıvar tarafından 1908 yılında kurulmuş olan bir kadın cemiyetidir (Gözdaşoğlu Küçükalioğlu, 2020: 118). Cemiyet, asli olarak, gelenek ve göreneklere bağlılığı sürdürerek kadınların yükselmelerini sağlamayı amaçlamıştır (Çakır, 1996: 53). Teali Nisvan Cemiyetinin, İngiltere'deki kadınların seçme ve seçilme hakları için mücadele eden kadın gruplarıyla ilişki içerisinde olduğu da bilinmektedir (Toprak, 1992: 231). Bu bakımdan cemiyetin, bir yandan geleneklere bağlılığını korumak isterken, bir yandan da kadın tarihi açısından radikal gelişmeleri takip ettiği söylenebilir. Üye kabulü için Türkçenin iyi konuşulması ve yabancı dil öğrenilmesi gibi şartlar öne süren Teali Nisvan Cemiyeti, I. Dünya Savaşı sebebiyle faaliyetlerini sürdürmemiş ve 1909 yılında çalışmalarını durdurmuştur. Teali Nisvan Cemiyeti, kadın ve erkekleri ilk defa aynı salonda bir araya getiren cemiyet olması bakımından önem taşımaktadır (Dural ve Eyidiker, 2020).

Osmanlı Müdafa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti, bu dönemde kurulan cemiyetlerin en radikal olanıdır denilebilir (Özcan Demir, 1999: 110). Cemiyet, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin her bakımdan ortadan kaldırılması gerektiğini savunmuş ve toplumsal hayatta kadının da yer alması için mücadele vermiştir. Cemiyet aynı zamanda, kadınlara boşanma hakkı verilmesi ve mirasta eşit hakka sahip olması gerektiğini tartışmaya açmıştır (Çaha, 1996: 101). Osmanlı Müdafa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti'nin, dönemin önemli feminist dergilerinden olan Kadınlar Dünyası Dergisi ile eş zamanlı faaliyetler yürüttüğü ve derginin yazı kurulunu oluşturan kadınlar tarafından kurulduğu bilinmektedir. Cemiyet, kadınların eğitimine büyük önem vermiş, ilköğretimin zorunlu olması, kız liselerinin yurt geneline yayılması ve kızların yüksek öğretimde yer alması konusunda çalışmalar yapmıştır (URL-3). Cemiyetin bu çalışmalarıyla, 1914 yılında ilk kadın üniversitesi olan İnas Darülfünü'nun açılmasına katkısı olmuştur.

Anadolu Kadınları Müdafaa-i Vatan Cemiyeti, doğrudan kadın hakları ve kadın mücadelesine yoğunlaşmış olmasa da, Milli Mücadele süreci içerisinde

kadınların erkeklerle omuz omuza vatan savunmasına girmesine ve Milli Mücadele’de kadının yer almasına olanak sağlamış ve dolaylı olarak kadının kamusal hayattaki varlığını güçlendirmiştir. Cemiyet 1919 yılında, Sivas valisi Reşit Beyin hanımı Melek Reşit hanım ve arkadaşları tarafından kurulmuştur. Cemiyetin kuruluş amacı “Ülkenin uğradığı işgali protesto etmek ve orduya yardım toplamak” olarak kayıt altına alınmıştır. Cemiyet bu doğrultuda Anadolu’nun çeşitli yerlerinde temsilcilikler açmış, orduya para ve yardım toplamak amacıyla kampanyalar düzenlemiş ve İtilaf devletleri temsilciliklerine telgraflar çekmişlerdir (URL-4). Tekâlif-i Milliye Emirleri kapsamında erkeklerle orduya kaynak oluşturmak için yoğun bir çaba göstermişlerdir (Ediz, 1994: 13-14). Cemiyetin doğrudan kadın mücadelesine feminist bir düşünce ile yaklaşmadığını söylemek mümkündür, ancak, Milli Mücadele’de kadının orduya desteğini sağlayarak toplumsal zeminde kadının varlığı ve rolü konusundaki tartışmalara katkı sağladığı muhakkaktır.

Bu dönemde, doğrudan feminist mücadeleye katkısı tartışmalı olmakla birlikte, kadın ve kız çocuklarına yardım ve eğitimlerine destek amaçlı kurulan bazı dernek ve cemiyetler de mevcuttur. Bunlardan birisi, Nezihe Muhiddin tarafından 1913’te kurulan **Osmanlı Türk Hanımları Esirgeme Derneği**’dir. Dernek özellikle Balkan Savaşları’ndan sonra yoksul ve kimsesiz kadın ve çocuklara destek olmak ve kız çocuklarının eğitim ihtiyaçlarının giderilmesi konusunda çalışmalar yapmıştır. Kız çocuklarının eğitim ihtiyacını karşılamak ve bu alandaki eksikleri gidermek amacıyla kurulan bir diğer kuruluş ise **Cemiyet-i Hayriye-i Nisvaniye**’dir. Cemiyet, 1908 yılında, Selanik’te, Zekiye hanım tarafından kurulmuştur. Derneğin gelirlerinin artması için kermesler ve çeşitli etkinlikler organize etmişlerdir (Çakır, 2011: 90). Bu kuruluşlar dışında, benzer amaçlarla **Şefkat-i Nisvan**, **Osmanlı Kadınları Şefkat Cemiyet-i Hayriyesi**, **Hilal-i Ahmet Cemiyeti Hanımlar Heyeti** gibi cemiyet ve kuruluşlar da faaliyet göstermişlerdir. Daha önce vurgulandığı üzere, bu kuruluşlardan bazıları doğrudan kadın mücadelesi ve kadın eşitlik ve özgürlüğüne yönelik amaçlar taşımakta iken, bazıları ise yalnızca yardım faaliyetlerinde yer almayı amaçlamışlardır. Ancak her şekilde, I. ve II. Meşrutiyet dönemlerinin eşitlikçi ortamından etkilenerek kadınların kamusal varlığını ve toplumsal mevcudiyetini güçlendirdikleri kaçınılmazdır.

Kadın Gazete ve Mecmuaları

Osmanlı’da feminizm ya da kadın mücadelesi denildiği zaman akla ilk olarak kadın dernekleri ve cemiyetleri gelmektedir. Hiç şüphesiz bu kurumlar kendi dönemi içerisinde kadın mücadelesini, bir başka deyişle feminizmi Türk kadınına tanıtmak, Türk kadınına kendi var oluş mücadelesi hususunda uyandırmak için atılan en kuvvetli adımlardan biridir. Ancak Osmanlı dönemi kadın hareketi öncüleri (Osmanlı Hareket-i Nisvanı), yalnızca dernek ve cemiyetler

aracılığıyla değil, dönemin gazete ve dergilerinde de mücadelelerini duyurmaya çabalamışlardır. Bu sebeple, birçok cemiyet ve kadın yayınının bir nevi iş birliği içerisinde olduğunu söylemek şaşırtıcı olmayacaktır.

Osmanlı'da kadının yazın hayatına ilk kez adım atması Tanzimat döneminde gerçekleşmiştir. 1868'de Terakki Gazetesi'nin eki olarak çıkan **Muhadderat** (İslam Kadınları) isimli yayın kadına yönelik çıkarılan ilk süreli yayındır (Malkoç ve Vefikuluçay Yılmaz, 2019: 2). Bu yayın, Osmanlı kadının özgürlük ve eşitlik mücadelesini resmen duyurmuştur (URL-1). Dergi, Osmanlı kadını o günün Avrupa kadınıyla kıyaslamış ve kadının geri bırakılmasını eleştirmiştir. Aynı zamanda, okuyucuya, Batıdaki feminist hareketler hakkında bilgiler de sunmuştur. Muhadderat'ta Rabia ismiyle yazılan bir yazıda şu satırlar yer almıştır: “Biz de insan değil miyiz?... Şurasını iyi bilmek gerekir ki, ne erkekler kadınlara hizmetkâr, ne de kadınlar erkeklere cariye olmak için yaratılmıştır” (Altındal, 1994: 182. akt. Malkoç ve Vefikuluçay Yılmaz, 2019: 2). Aynı yazı, kadın ve erkek arasındaki toplumsal ayrımcılığa işaret eden şu sözlere de yer vermektedir:

“Erkekler, hüner ve marifetleri ile hem kendilerini, hem de hepimizi geçindirebiliyor ve idare edebiliyorlar da, biz niçin bilgi ve hüner kazanmaya kudretli olamıyoruz? El ve ayak, göz, akıl gibi vasıtalarda bizim erkeklerden ne farkımız var, biz de insan değil miyiz? Yalnız cismimizin ayrı oluşumu bu halde kalmamıza sebep olmuştur? Bunu hiçbir sağduyu sahibi kabul etmez. Eğer öyle olmak gerekse idi, Avrupa kadınları da bize benzerdi. Bilgiden yoksun kalmamıza meşru örtünmemiz sebep gösteriliyorsa onu da taşrada bulunan kadınları göstermek ile yetinirim. Çünkü onlar erkeklerine her çeşit hizmette yardım etmekte, erkeklerle beraber çalışmaktadırlar” (Savcı, 1973: 31).

Muhadderat ile aynı dönemde yayın hayatını sürdüren bir diğer kadın dergisi ise **Âyîne** isimli dergidir. Âyîne dergisi 1875 yılında yayın hayatına başlamış ve haftalık çıkan bir dergidir (Akın Zorba, 2018). Aslına bakılırsa, Âyîne dergisinin doğrudan kadın mücadelesine destek olduğu söylenemez, hatta bazı noktalarda kadın mücadelesinin zeminini oluşturan feminist düşünce ile çelişmektedir. Ancak dergi, kadınların ve kız çocuklarının eğitimi konusunda gösterdiği yoğun gayretler ile dolaylı olarak mücadeleye katkıda bulunmuştur şeklinde bir çıkarım yapmak mümkündür. Bilindiği üzere, Osmanlı'da kadın mücadelesi yoğunluklu olarak II. Meşrutiyet sonrasında, I. Meşrutiyet döneminde eğitim hayatında yer alan kadınların katkıları ile başlamış ve yayılmıştır. Bu sebeple, yayın hayatına başladığı I. Meşrutiyet dönemi içerisinde kadının eğitimi konusuna yoğunlaşan Âyîne dergisinin kadın mücadelesi içerisinde dolaylı bir varlığı olduğunu işaret etmek yanlış bir bakış açısı olmayacaktır.

Âyîne dergisinin yayınlanma amacı, derginin ilk sayısında açıklanmıştır. İlk sayıda yer alan Mukaddime başlıklı yazıda, insanların karakterinin küçük yaşlarda aldığı terbiye ile şekillendiği ve bu görevin annelere düştüğü belirtilmiş, bu görevi

yerine getirebilmek için ise kadınların ilim, marifet ve güzel ahlak sahibi olması gerektiği vurgulanmıştır. Ancak, kadınların eğitim görmesi yaygın olmadığından ve maddi yetersizliklerden, günden güne artan heves ve eğilim doğrultusunda bu uğurda hizmet etmenin şerefli ve faziletli bir görev olduğundan söz edilmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda ise, kadın ve çocuklar için yayınlanan Âyîne dergisi hayata geçirilmiştir (Akın Zorba, 2018: 158). Âyîne dergisinin, geleneksel bir bakış açısıyla, erkeğin görevinin aileyi geçindirmek, kadının görevinin ise aileyi çekip çevirmek, kocasına itaat etmek, çocuk bakımıyla ilgilenmek olduğunu yazılarında vurguladığını da belirtmek gerekir. Bunun yanı sıra, kadının görevinin çocuklarını hakkıyla yetiştirmek olması vesilesiyle tahsil görmeleri gerektiğinden sıklıkla bahsedilmiştir ve kadının eğitimi hususunda erkeklerin de gereken özeni göstermeleri gerektiği vurgulanmıştır (Akın Zorba, 2018: 159). Daha önce bahsedildiği üzere, Âyîne dergisi doğrudan kadın mücadelesine katkı sağlamamış, hatta geleneksel bakış açısını güçlendirerek kadınlara aile ve çocuğuyla ilgilenmek ve kocasına hizmet etmek sorumluluğunu hatırlatmıştır. Ancak, kadınların eğitimi konusunda ısrar ve çaba göstermesi, erkekleri de bu konuda harekete geçmeye teşvik etmesi ile dolaylı olarak kadın mücadelesinin şekillenmesinde rol aldığını söylemek mümkündür.

Kadın dergileri, Osmanlı Kadın örgütlenmesinde önemli rol oynayan etmenlerden biridir. Yalnızca Muhadderat ve Âyîne dergileri değil, bu dönemde yayınlanan dergi sayısı 40'ın üzerindedir ancak bu dergilerden ancak birkaçı kadın mücadelesi konusunda rol oynamıştır. Bu dergilerden bazıları yalnızca kadın yazarlardan oluşmakta iken, bazıları ise hem kadın hem erkek yazarları kapsamaktadır. Hatta, dergilerde kadın imzasıyla yazan erkekler de olmuştur.

II. Meşrutiyet ve Kadın hareketlerinden bahsederken, muhakkak değinilmesi gereken bir diğer dergi ise **Şükufezar**dır. Şükufezar kelime anlamı olarak çiçek bahçesi demektir. Dergi 1883 yılında yayın hayatına başlamış, 1886 yılında ilk sayısını çıkarmıştır. Şükufezar dergisi, yazarlarının ve yayın kurulu tamamen kadınlardan oluşan ilk dergi özelliği taşımaktadır (Kurnaz, 2011: 87). Derginin imtiyaz sahibi Arife isimli bir hanımdır. Derginin ilk sayısında, Arife hanım, “Mukaddime” başlıklı yazısında kadınlara seslenmiş ve çalışmayı, ilmi maarifi öne çıkarmış, kadınların ilim, edebiyat ve eğitimle kendilerini geliştirebileceklerini vurgulamıştır. Yazıda, Arife hanım “kadınların da en az erkekler kadar insanlığa, insanlığın gelişimine hizmet edebileceğini, namus çerçevesinde kadınların da toplumsal yaşam içerisinde erkekler kadar önemli işler yapabileceğini” dile getirmiştir (Çavuş, 2021: 399).

Şükufezar dergisinde yer alan yazılar da, özellikle kadın-erkek konusunda feminist bir yaklaşım sergilediği söylenebilir. Nitekim dergi yazarlarının da feminen bir yaklaşım ve üsluba sahip olduğu gözlemlenmektedir. Derginin ilk sayısında, derginin yayın amacı şu sözcüklerle ifade edilmiştir: “Biz ki saçı uzun, aklı kısa, diye erkeklerin alayına hedef olmuş bir taifeyiz. Bunun aksini ispat

etmeye çalışacağız. Erkekliği kadınlığa, kadınlığı erkekliğe tercih etmeyerek çalışma ve gayret yolunda olacağız” (Kurnaz, 1991: 41). Hem bu ifadelerden, hem de derginin genel yazın konularından, derginin genel olarak kadın ve erkek eşitliğine, bunun yanı sıra, kadının muhafazakâr dünya görüşünden tamamen kopmadan neler yapabileceğine odaklanmış ve kadınları eğitime ve ilme teşvik ederek uyandırma çabası içerisinde bulunmuştur (Cavuş, 2021: 400). Bu açılardan Muhadderat dergisi ile aynı çizgide olduğu söylenebilir. Dergide yalnızca bu mevzular değil, şiirlere, moda ve tavsiyelere ve okuyucu eserlerine de yer verilmiştir. Şükufezar, hem Osmanlı dönemi dergiciliği hakkında bir yol gösterici olması, hem kadının basın yayın dünyasına adım atmasının ilk örneklerinden olması, hem de Osmanlı Dönemi kadın edebiyatının ilk eserlerini kayıt altına almış olması sebebiyle büyük önem arz etmektedir.

Osmanlı Dönemi kadın mücadelelerinde rol oynayan en önemli dergilerden birisi **Kadınlar Dünyası** isimli dergidir. Kadınlar Dünyası, Osmanlı Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan Cemiyeti'nin yayın organı olarak faaliyet göstermiş ve 1913-1921 yılları arasında toplam 100 sayı olarak yayınlanmıştır (Malkoç ve Vefikuluçay Yılmaz, 2019: 657). Derginin imtiyaz sahibi Ulviye Mevlan isimli bir hanımdır. Dergi kapağında yer alan “Kadınlık, hukûk ve menâfi’ini müdâfa’ eder” ibaresi ile yalnızca kadınlara yönelik bir yayın olmaktan ziyade, kadın hak ve menfaatlerini savunan bir politika izleyeceğini de ilan etmektedir (Gülcü ve Tunç, 2012: 162). Kadınlar Dünyası dergisi, kadınların toplumsal hukukundan, moda ve sağlık gibi konulara kadar çeşitli konularda yazılara yer vermiştir. Kadınları, yalnız toplumsal meselelerden değil, dünya meselelerinden de haberdar etmeyi amaçlamıştır. Çeşitli tarihi ve milli konular ile ilgili makalelere de yer vermiştir. Ancak değindiği bütün konularda, *Kadınlar Dünyası* dergisi, izlediği feminist çizgiyi korumaya çalışmıştır. Kadınlara gündelik konular ve dünya meseleleri yanı sıra, kadın mücadelesi ile ilgisi bulunan çeşitli eserleri tanıtmakta ve kadınlar tarafından kurulmuş cemiyetlerin tüzüklerine de yer vermekte idi. Örneğin, dönemin önde gelen kadın hakkı savunucularından Celal Nuri'nin *Kadınlarımız* isimli eseri 59. sayfada tanıtılmış ve okuyuculara tavsiye edilmiştir.

Kadınlar Dünyası dergisi, Osmanlı Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan Cemiyeti'nin yayın organı olması tesiriyle kadınlarının kıyafetinin düzeltilmesi, kadının çalışma hayatına girmesi ve kadının eğitim konuları üzerinde yoğunlaşmaktaydı. Dergide yayınlanan hemen her yazıda kadın mücadelesi ve kadın-erkek eşitliği gibi konulara değinilmekteydi. Dergi yazarlarından Sacide hanımın “Mâdemki gazetemize Kadınlar Dünyası nâmını verdik o halde mündericâtına son derece i'tinâ ederek erkeklerimize fâ'ik olduğumuzu isbât etmeliyiz” (Gülcü ve Tunç, 2012: 165-166) sözleri bu mücadelenin bir temsilcisi olarak gösterilebilir. Ayrıca, dergide yer alan bir resimde elleri kelepçeli yukarıya doğru bakan bir kadın tasvir edilmekte ve resmin altında “Hemcinsinize revâmıdır bu şiddet, esîr

değiliz isteriz hürriyet” ifadeleri yer almaktaydı. Bu resim kadınlığın esaretten kurtulma çabasını temsil ederken, bir yandan da derginin izlediği feminist politikayı işaret etmektedir.

Kadın mücadelesi denildiğinde akla gelen bir diğer dergi ise **Kadın (İstanbul)** dergisidir. Derginin yayın amacı “kadınların fikri içtimai terakkilerine çalışır risaledir” şeklinde ifade edilmiştir (Latifoğlu, 1999: 8). Dergide çeşitli şiirler, hikâyeler, kadınlar ile ilgili haberler sağlık ve güzellik üzerine yazılar yer almıştır. Dergiyi Osmanlı Dönemi feminizmi açısından önemli kılan nokta, Beyaz Konferanslar isimli konferans dizisi yazılarının bu dergide yer almış olmasıdır (Demirdirek, 1993: 47). Dergi hem kadın hem de erkek yazarlardan oluşmakta idi.

Osmanlı’da Tanzimat sonrası I. ve II. Meşrutiyet dönemlerinde yayınlanan kadın dergileri elbette bunlarla sınırlı değildir. Ancak bu yazıda, sayıları 40’a ulaşan kadın dergileri arasından, kadın mücadelesine, kadının toplumsal konumunun iyileştirilmesine, çalışma hayatına ve eğitim hayatına katılmasına yönelik çalışmalarıyla öne çıkan dergilere yer verilmiştir.

SONUÇ

Kadın mücadelesi yahut daha doğru bir tabirle, kadınların eşitlik ve özgürlük mücadelesi, tarihin her döneminde ve her toplumda var olmuştur. Doğrudan ismine feminizm denilmese bile, her dönemde, muhakkak, toplumu oluşturan bireylerden birinin diğerinden daha aşağı tutulması ya da ötekileştirilmesi hususunda eleştirilerde bulunanlar ve ses yükseltenler olduğunu görmek mümkündür. Ancak, bu mücadele ve çabalar örgütlü ve kitlesel bir mücadeleye dönüşmediği için tarihin sayfalarında kendisine yer bulamamıştır. Bunun elbette her toplumun kendi dinamikleri içerisinde pek çok sebebi bulunmaktadır, yalnız en önemli sebep, toplumda kadın ve erkeklere yönelik eşitlikçi tutum ve tavırlardır denilebilir. Ne zamanki sanayileşmenin etkisiyle Batı’dan bütün toplumlara yayılan eşitlik ve özgürlük düşünceleri yayılmıştır, o zaman kadınlar kendi konumlarını ve mücadelelerini toplumsal meseleler içerisinde tartışmaya başlayabilmişlerdir.

Kadınların örgütlü mücadelelerinin temelinde, kadının eğitim ve kentsel yaşamda çalışma hayatına girişinin etkileri bulunmaktadır. Kendi özel alanından kamusal alana geçiş yapan kadın, hem kendi düşünsel dünyasını zenginleştirmiş hem de toplumun ayrımcı ve eşit olmayan dinamikleriyle yüzleşmiştir. Bu durum kadını kendi mücadelesini yürütmeye teşvik etmiştir.

Osmanlı İmparatorluğu’nda bu mücadelelerin vuku bulduğu dönem Tanzimat ve sonrasına denk gelmektedir. Tanzimat dönemi, batılılaşmanın ve modernleşmenin etkisiyle, tüm toplumlarda bütün bireylerin kendi özgürlük ve eşitlik mücadelesini vermeye başladığı dönemdir. I. meşrutiyet döneminde bu mücadeleler ivme kazanmış, II. Meşrutiyet döneminde ise doruk noktasına

ulaşmıştır. Bu dönemler, özellikle II. Meşrutiyet ve Cumhuriyet'e geçiş dönemleri, kadınların örgütlü davranarak uğrunda savaştığı haklarını birer birer almaya başladıkları dönemdir.

Sonuç olarak, sanılanın aksine, kadın mücadelesi yahut feminizm, ne gelip geçici bir heves ne de dönemsel bir olgudur. Kadınlık ve erkeklik var olduğu müddetçe, tek bir başlık altında anılmıyor olsa dahi kadınların mücadelesi var olmuştur ve devam edecektir. Şunu da belirtmek gerekir ki, örgütlü kadın mücadelesi ve kadınları bu mücadelede yer almaya iten sebepler, başka toplumlardan ve düşünce sistemlerinden dayatılmış ya da ödünç alınmış değildir; bilakis her toplum kendi dinamikleri içerisinde kendi kadın mücadelesini yaratmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akın Zorba, H. (2018). Muhadderât ve Etfâle Mahsus Bir Osmanlı Dergisi: Âyine. *Folklor/ Edebiyat*, 24(95), 155-170.
- Akyüz, Y. (1999). Türk Eğitim Tarihi (Başlangıçtan 1999'a). 7. Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Altındal, A. (1994). *Türkiye'de Kadın*. İstanbul: Anahtar Kitaplar.
- Altındal, M. (1994). *Osmanlı'da Kadın*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Çaha, Ö. (1996) *Sivil Kadın*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Çakır, S. (1996). *Osmanlı Kadın Hareketi*. İstanbul, Metis Yayınları
- Çakır, S. (2003). Kadınlığın İlk Tarihi Şikayeti: Beyaz Konferanslar. *Tarih ve Toplum*. 231, 168-175.
- Çavuş, B. (2021). Osmanlı Kadın Yazınında Şükûfezâr Dergisi ve Derginin Tam Çevirisi. *Edebi Eleştiri Dergisi, Takvîm-i Vekâyi'den 1928 Yılına Süreli Yayınlar ve Edebiyat Özel Sayısı*, 398-429.
- Demirdirek, A. (1993). *Osmanlı Kadınlarının Hayat Hakkı Arayışının Bir Hikayesi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Dural, A. B. ve Eyidiker, U. (2020). Osmanlı'dan Erken Cumhuriyete Türkiye'de Feminizmin Tarihsel Kökenleri. İçinde O. Köse (Editör), *Siyasi, Sosyal ve Kültürel Yönleriyle Türkiye ve Rusya* 131-147. Cilt:4. Ankara: Berikan Yayınevi.
- Ediz, Z. (1994). Cumhuriyet Döneminde Türkiye'deki Kadın Örgütlenmeleri, Kadın Hakları Açısından Bir İnceleme (1923-1993). Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Göçmener, S. (2016). Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyeti. *Sosyoloji Dergisi*, 36(1), 315-318.
- Gözdaşoğlu Küçükalioğlu, E. (2020). Narrating Turkish Women's Past: Intersections of Nationalism, Gender and Modernisation. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 111-128.
- Gülcü, E. ve Tunç, S. (2012). Osmanlı Basın Hayatında Kadınlar Dünyası Dergisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2). 155-176.
- Köse, Ö. (2020). Geç Osmanlı ve Erken Cumhuriyet Dönemlerinde Kadınların Var Olma Mücadelesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 13(71). 257-264.
- Kurnaz, Ş. (1991). *Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını*. Ankara: T.C Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayını.
- Latifoğlu, A. (1999). Kadınlar Dünyası Gazetesinde Eğitim ve Öğretim. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Malkoç, S., Vefikuluçay Yılmaz D. (2019). Osmanlı'da Kadın Dergileri, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(63), 654-659.
- Özcan Demir, N. (1999). II. Meşrutiyet Dönemi Osmanlı Feminizmi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 16(2), 107-115.
- Savcı, K. (1973). *Cumhuriyet'in 50. Yılında Türk Kadını*. Ankara: Cihan Matbaası.
- Şenel Ş.(2018). Osmanlı Modernleşmesinde “Kadın”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(26), 1071-1090.
- Toprak, Z. (1992). “II. Meşrutiyet Döneminde Devlet, Aile ve Feminizm” SosyoKültürel Değişme Sürecinde Türk Ailesi. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayını.
- URL-1: <https://www.tuicakademi.org/osmanlida-kadin-hareketleri-kadin-mecmualari/>
- URL-2: http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/milli_egitim_dergisi/143/1.htm
- URL-3: <https://catlakzemin.com/28-mayis-1913-feminizm-sozcugunu-kullanmaktan-cekinmeyen-osmanli-mudafaa-i-hukuk-i-nisvan-cemiyeti-kuruldu/#:~:text=Osmanl%C4%B1%20M%C3%BCdafa%2Di%20Hukuk%2D%C4%B1%20Nisvan%20Cemiyeti%20din%20ve%20milliyet,hafta%20toplanmas%C4%B1%20gerekti%C4%9Fi%20ilkeleri%20aras%C4%B1ndayd%C4%B1>
- URL-4: <https://tarihportali.net/anadolu-kadinlari-mudafaa-i-vatan-cemiyeti-kurulus-amaci>

KADIN VE GÖÇ

Fatma KARAÇİZMELİ¹

GİRİŞ

İnsan; yaşamı boyunca savaş, sürgün, işsizlik, yoksulluk, açlık, doğal afet, göç, ticaret, evlilik, boşanma gibi sayısız olay ve olguya şahitlik etmektedir. Bunların çoğunun kısa süreli ve konjonktürel olmadığı da anlaşılmaktadır. Göç olgusu da insanlık tarihi kadar eskilere gitmekte ve günümüzde de devam etmektedir. İnsanlar, tarihin her aşamasında gönüllü ve/veya zorunlu olarak göç sürecine dâhil olmuşlardır (Adıgüzel, 2020: 1). Göç, insanların bireysel ve kitlesel yer değiştirme eylemlerinin (Şenol, 2020: 95) ve bunun sonucunda oluşan anlam dünyalarının hatta hayatı yeniden formüle etme çabalarının kurucu bir parçasıdır. Gerçekten de bu yer değiştirme eylemi, insan yaşamı için son derece önemlidir.

Göç; insanların sosyal, kültürel, ekonomik, siyasi ve doğal afetlerden kaynaklı durumlardan dolayı coğrafî olarak yer değiştirmesini ifade etmektedir (Adıgüzel, 2020: 3). Bu anlamda göç, anlamlı bir uzaklığın olduğu ve etki kapasitesine sahip belirli bir sürede gerçekleşen yer değiştirmeler olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2019: 384). Uluslararası Göç Örgütü'nün (IOM) Göç Terimleri Sözlüğü de bu özelliklere dikkat çekerek göçü:

“Bir kişinin veya bir grup insanın uluslararası bir sınırı geçerek veya bir Devlet içinde yer değiştirmesi. Süresi, yapısı ve nedeni ne olursa olsun insanların yer değiştirdiği nüfus hareketleridir. Buna, mültecilerin, yerinden edilmiş kişilerin, ekonomik göçmenlerin, aile birleşimi gibi farklı amaçlarla hareket eden kişilerin göçü de dâhildir” (Perruchoud ve Redpath, 2013: 35- 36) şeklinde açıklamaktadır.

Göçü anlamlandırma çabaları, göç sürecinin farklı niteliklerine odaklanmaktadır. Böylece göç, farklı ölçütlere göre sınıflandırılabilir. Göç; kişinin rızası dikkate alındığında “gönüllü/zorunlu”, süre çerçevesinde düşünüldüğünde “geçici/kalıcı”, yasalara uygun olup olmadığına göre “düzenli/

¹ Bilim Uzmanı, ORCID: 0000-0003-2165-6917, fatmakaracizmeli@hotmail.com

düzensiz” ve ülke içine mi dışına mı yöneldiğine bakılarak “iç/dış” sıfatları merkeze alınarak tanımlanır (Şeker ve Uçan, 2016: 200). Böylelikle hem göçün sınıflandırılması hem de göçün hangi türlere sahip olduğu ortaya çıkmış olacaktır.

Günümüz dünyasında milyonlarca insan yer değiştirme hareketine dâhil olmaktadır. Bu durum, ister gönüllü ister zorunlu bir sürece dayansın insanların yer değiştirme hareketlerini arttırarak devam ettirdiklerini göstermektedir. Böylelikle göç ve göçmen olgusu daha da ön plana çıkmaktadır (Güneş, 2020: 109). Bu süreci izleyen araştırmacılar, bazı göç eğilimlerine dikkat çekerler. Bu eğilimler, Castles ve Miller’in anlatımıyla şu şekilde özetlenebilir;

(1) Küreselleşme: Küreselleşen göç hareketi göçün tüm bölgelerde yaygınlık ve yoğunluk kazanması anlamına gelmektedir.

(2) Hızlanma: Göçler artık kısa süre içinde ivme kazanabilmektedir.

(3) Farklılaşma: Emek göçü, mülteci, sığınmacı ve kalıcı yerleşimle sonuçlanan diğer birçok farklı göç söz konusudur ve tüm bu çeşitlilik hükümetlerin göç hareketlerini kontrol etme çabalarını zora sokmaktadır.

(4) Siyasallaşma: Göçler artık daha çok ülkelerin ikili ve bölgesel ilişkilerine, iç politikalarına ve ulusal güvenlik stratejilerine etkide bulunmaktadır.

(5) Kadınsılaşıma: Kadınlar göçün önemli aktörleri haline gelmeye başladı. Hatta bazı göç biçimlerinde en önemli rolü onlar oynamaya başladılar. Bu da göçün kadınsılaşması sürecine yol açmıştır. Gerçekten de kadınlar alışıldık göç hareketlerindeki rollerine yenilerini ekleyerek bu kadınsılaşmayı sağlamışlardır. Zira göç tarihinde erkekler sıklıkla emek göçü ve mülteci hareketliliğinde öne çıkarlarken, kadınlar ise daha ikincil denebilecek evlilik göçü ve aile birleşimi kategorilerinde öne çıkmışlardır. İşte bu geleneksel iki kategoriye 1960’lı yıllardan sonra emek göçü de dâhil olunca kadın göçmen görünürlüğü bir başka boyuta taşınmıştır. Böylelikle kadınların erkeklerden daha çok göçmen olduğu alanlar ortaya çıkmıştır. Örneğin; kadınlar Filipinler’den Ortadoğu’ya ve Tayland’dan Japonya’ya yoğun olarak iş için göç etmektedirler. Uluslararası göç tarihine bakıldığında erkeklerin sayısal çokluğu hemen dikkat çekse de günümüzde yaşanan göçlerde kadınların görünürlüğünün arttığı söylenebilir (Castles ve Miller, 2008: 12- 14).

Göçmenler yaşadıkları ülkeden ayrılıp alışık olmadıkları bir ülkeye yerleştiklerinde hayat tarzları ciddi şekilde etkilenir. Bu etki kimi zaman olumlu olsa da özellikle ilk zamanlarda birçok olumsuzluk da (adaptasyon sorunları, sömürü, göç anında karşılaşılan riskler, travma vb.) barındırabilir. Şüphesiz bazı gruplar yaşanan tüm bu süreçten diğer gruplara göre daha fazla etkilenirler (Yılmaz, 2019: 384). Bu saptama, bazı grupların göz ardı edilmemesi hatta korunması gerektiğini düşündürmektedir. Dünyada özellikle iç savaşlar sonrasında yaşananlar (son dönem Suriyeli göçmenler üzerinden Türkiye’deki göçmenler de bu çerçeveye sokulabilir) ve yeni kadın işgücü ile

oluşan göçmenler düşünüldüğünde, kadın göçmen sayısının daha fazla olduğu söylenebilir (Taştan, 2021: 171). Öyle ki kadın göçmenlerin bu artışı yukarıda sözü edilen “göçün kadınsılaşması” veya “göçün feminizasyonu” durumunu da anlamlı kılmaktadır (Yılmaz, 2019: 386). Kadın göçmen sayısındaki artışın, göç literatüründe kadının görünürlüğü ve buna bağlı olarak yaşadıkları sorunların ele alınmasıyla paralel gitmesi son derece önemlidir. Çünkü göç literatüründe uzun yıllar kadınların erkek göçmenler tarafından alınan kararlarla yer değiştirme hareketine dâhil olması, kadın göçmenlerin göç sürecinde yaşadıkları sorunların göz ardı edilmesine neden olmuştur (Şeker ve Uçan, 2016: 200).

Bu durum göz önüne alındığında kadın göçünü anlamak için yeni araştırmaların yanı sıra yeni kavram ve teorilere de ihtiyaç olduğu görülmektedir. Ancak kadın göçü denildiğinde, akademik literatürde, “kadın sağlığı” öne çıkmakta ve göçmen kadınların diğer meseleleri göz ardı edilmektedir. Ancak kadın göçmenlerin sayısındaki artış, literatürün çeşitlenmesini de gerekli kılmaktadır. Bu çalışmanın amacı da genişleyecek olan literatüre katkı sunmaktır. Böylece göç sürecinde kadın göçmenlerin görünürlüğünü öne çıkarmak, kadın göçmenlerin göç etme nedenlerini tartışmak, göç sürecinde kadınların yaşadığı sorunları ortaya koymak ve tüm bunları belirli bir teorik çerçevede sunmakla istenen amaca ulaşılmaya çalışılacaktır. Göç süreçlerinde kadın-erkek göçmenlerin ortak sorunları olsa da kadınların göç sürecinde ayrımcılık, istismar ve sömürüden daha çok etkilendikleri de ortadadır. Durum böyle olunca kadınları merkeze alan çalışmaların önemi de artmaktadır.

KADINLARIN GÖÇ OLGUSUNDA GÖRÜNÜRLÜĞÜ

Toplumsal yaşam içinde bazı kavramlar eril, bazı kavramlar ise dişil olanı çağırıştırır. Örneğin; “güç” çoğu zaman eril bir vurgu içerirken “kibar” dişil bir kavram olarak düşünülür. Tıpkı kavramlar gibi bazı olgular da cinsiyetçi bir sınıflandırmaya tabi tutulur. Bu kapsamda “göç” ele alındığında, çoğu zaman “eril öznelerin” eylemi gibi düşünüldüğü görülür. Gerçekten de “göçmen” denildiğinde insanların zihninde beliren resim, erkektir. Oysaki erkeklerin yanı sıra kadınlar da göçün önemli bir parçasıdır. Hatta göçe daha yakından bakıldığında, ilk yıllardan itibaren kadınların göç sürecine daha fazla dâhil olduğu örnekler de görülür (Taştan, 2021: 169). Kadınların erkeklerden daha çok göç sürecinde yer alabildiği örnekler Ravenstein’in “Göç Kanunları (Laws of Migration)” adlı öncü çalışmasında da bulunmaktadır. Ravenstein bu durumun nedenini; kadınların ev hizmeti işlerinde çalışmak için başka ülkelere gitmesine ve sanayi merkezlerinde fabrika ve benzeri alanlarda iş aramasına bağlamaktadır (Corbett, 2003: 3).

Kadınların erkeklere göre göçün önemli bir parçası olduğu tespiti yapılmasına rağmen, kadının göç sürecindeki görünmezliği veya yok sayılıyor olması, göçün kadın yüzünün görmezden gelinmesini engelleyememiştir. Ataerkil toplumlarda

kadınların arka plana atılması göç sürecine de yansımaktadır. Göçmen erkeklerin göç sürecinde kadınlar üzerinde karar verici oluşu ve kadınların itaat etmesinin beklenmesi, bir ön kabul olarak görülmektedir. Bu bağlamda çoğu zaman kadının erkeğin yanında göç sürecine dâhil olması, bağlantılı göç kavramında değerlendirilmesini kaçınılmaz kılmaktadır. Ancak kadın göçmen çokluğuna bakıldığında bu algının değişmesi gerektiğini vurgulamak anlamlı olacaktır (Taştan, 2021: 169- 170). Öyle ki kadın göçmen sayısının göç sürecindeki artışı “göçün feminizasyonu” veya “göçün kadınsılaşması” durumunu ortaya çıkarmaktadır (Yılmaz, 2019: 386).

Uluslararası Göç Örgütü'nün (IOM) Göç Terimleri Sözlüğüne göre göçün feminenleşmesi kavramı, göç sürecine dâhil olan kadın sayısının giderek artması ve büyük oranda göç sürecinde kadının rolünün artması olarak açıklanmaktadır. Böylelikle kadın, aileden birilerinin göç sürecine dâhil olup onlarla birlikte hareket etmek yerine, daha bağımsız bir şekilde yer değiştirme hareketine ve çalışma hayatına aktif bir biçimde katılım sağlayacaktır (Perruchoud ve Redpath, 2013: 28). Göçün feminizasyonu veya göçün kadınsılaşması, temelde beş durumla ilişkilendirilmektedir. İlki, ekonomik anlamda gelişmiş ülkelerde kadın göçmen oranının yoğunluğu üzerinedir. İkinci ise genel olarak kadın göçmen sayısındaki artışla ilgilidir. Üçüncüsü, kadının sadece evlilik ve aile birleşmesi gibi sıklıkla rastlanan göç hareketlerinin dışında sığınmacı, insan ticareti, işçi göçü gibi çeşitli göçlerde yer alması yönündedir. Dördüncüsü ise dolaylı olarak kadımla ilişkilendirilen durumlarla ilgilidir. Son olarak beşincisi, kadınlarla özdeşleşmiş hasta bakıcılığı, hemşirelik, bakıcılık ve ev temizliği gibi işlerde çalışmaları ile ilgilidir (Yılmaz, 2019: 386- 387).

Eril bir ön kabulde ele alınan göç hareketleri, genellikle göçmen erkekler üzerinden değerlendirilmektedir. Bu nedenle göçmenler açısından cinsiyetçi bir ön yargı söz konusudur. Göç eden erkek göçmenlerin kayıtları titizlikle tutulmaktadır. Kadın göçmenlerin ise bu durumu göz ardı edilmektedir. Böylelikle göç eden kadın oranındaki veriler gerekli ve yeterli görünmediğinden kadın göçmen istatistiklerine ulaşılamamaktadır (Taştan, 2021: 172).

Kadın göçmenlerin göç sürecindeki artışı, 1960 öncesi yapılan araştırmalarda pek önemsenmemektedir. Çünkü göçün asıl aktörünün erkeklerden oluştuğu düşüncesi baskındır. Toplum içerisindeki değişimlerin toplumsal cinsiyet rollerine özgü farklı etkileri söz konusu olmuştur. Bu bağlamda ikinci dalga feminist yaklaşımının etkisiyle 1960'lı yılların ortalarından itibaren kadın göçmenlerin göç sürecine katılmaları ile araştırmacılar tarafından toplumsal cinsiyet rollerine ilgi duyulmaya başlanmıştır. Buna rağmen 1970'li yıllara kadar kadınlar, erkek göçmenlerle bağlantılı olarak görülmüştür. 1975 yılında Meksika'da düzenlenen Birleşmiş Milletler Kadınlar Üzerine Dünya Konferansı'nda, göç sürecinde kadının erkekten ayrı bir şekilde ve kendine özgü farklılıkları içinde barındırarak

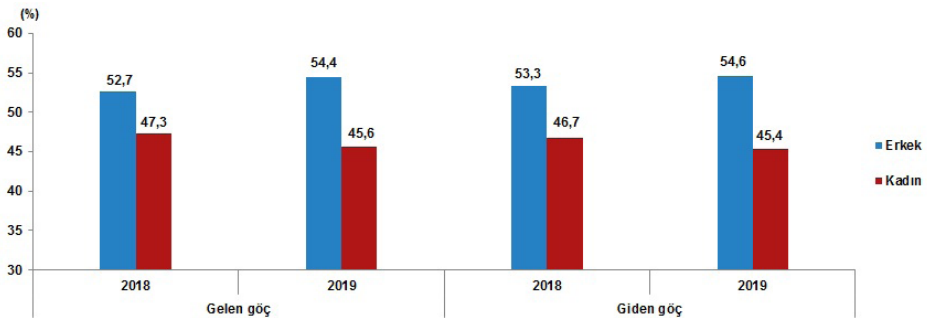
ele alınması fikri, ilk olarak bu konferansta dile getirilmiştir (Şeker ve Uçan, 2016: 205).

Yapılan bir araştırmada, kadın göçmenlerin durumuna genel bir bakış ve kadınların göç sürecinde görünmezliği tartışılmıştır. Çalışmaya göre kadının ikincil konumdaki rolü, çeşitli alanlarda dikkat çekmektedir. Kadın göçmenler her ne kadar iş piyasasında aktif rol olsa da bu durum onların ikincil konumda olmalarını engelleyememektedir. Çünkü kadın olmaktan kaynaklı bazı toplumsal cinsiyet rolleri, kadını “ev hanımı, anne ve eş” olarak algılamaktadır. Bu durum erkek egemen toplumlarda baskın bir şekilde görülmektedir. Ancak kadın göçmenler iş gücü piyasasında yer alarak görünür duruma gelmeye başlamıştır. Her ne kadar kadın göçmenler görünür olmaya başlasa da kadın olmalarından kaynaklı yaşadıkları sorunlar da bulunmaktadır (Taştan, 2021: 172- 173). Bu kapsamda göz ardı edilemeyecek kadar fazla olan kadın göçmen sayısı elbette ki yaşanan ve yaşanması muhtemel sorunlarla yakından ilişkilidir.

2022 Dünya Göç Raporuna göre son 50 yılda göçmen sayısındaki artış, 2020 yılı itibariyle 281 milyona ulaşmaktadır. Bu sayının 146 milyonu erkek göçmenlerden, 135 milyonu ise kadın göçmenlerden oluşmaktadır (McAuliffe ve Triandafylidou, 2021: 23- 27). Öyle ki günümüz toplumunda her iki göçmenden neredeyse birini kadınlar oluşturmaktadır (Kara ve Nazik, 2018: 62). Böylelikle kadın göçmen sayısındaki oran dikkat çekmektedir.

Türkiye özelinde bakıldığında ise, Türkiye’den yurt dışına göç eden insanların sayısı 2019 yılında bir önceki yıla göre artmıştır. Buna göre, göç sürecine katılan erkek göçmenlerin oranı %54,6 iken kadın göçmenlerin oranı ise %45,4’e ulaşmıştır. Böylelikle hem Türkiye’den göç edenler hem de yurt dışından Türkiye’ye göç yoluyla gelenlerin sayısı giderek artış göstermiştir (TÜİK: Uluslararası Göç İstatistikleri, 2019, 2020).

Şekil 1: Türkiye’ye Gelen ve Türkiye’den Giden Göçün Cinsiyete Göre Dağılımı, 2018, 2019



Kaynakça: (TÜİK: Uluslararası Göç İstatistikleri, 2019, 2020).

KADIN GÖÇÜNÜN NEDENLERİ

İnsanlar, daha iyi bir yaşam arzusundan ya da siyasi zulümlerden, savaşlardan, ailevi ve sosyal baskılardan, ekonomik sıkıntılardan ve yoksulluktan dolayı göç edebilmektedir (Jolly ve Reeves, 2005: 1). Göç sürecine katılan herkesin genel veya özel birçok göç etme nedeni söz konusudur. Kimi zaman genel göç etme nedenleri kadın ve erkek göçmenler için benzerlik taşıırken kimi zaman da kişilerin kendine özgü göç etme nedenleri bulunmaktadır. Örneğin; emek göçü, çalışma hayatına girme, kırdan kente göç hareketleri ya da savaş, yoksulluk, kıtlık ve ekonomik durumlarla zorunlu bir şekilde göç sürecine dâhil olma nedenleri, hem kadın göçmenler hem de erkek göçmenler için söz konusu olmaktadır. Evlilik, aile birleşimi gibi göç sürecine dâhil olma nedenleri ise daha çok kadın göçmenlere özgü göçleri ifade etmiştir (Şenol, 2020: 101).

Kadın ve erkek göçmenler için göç sürecine katılmak, farklı şekillerde sonuçlanabilecek olumlu veya olumsuz faktörlerin bir birleşimi olarak görülmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı eşitsizlik, göç kararının kim tarafından ve neden alındığı, gidilen ülke koşulları, göçmenlerin kurdukları ilişkiler gibi birçok faktör bu durumu etkilemektedir. Çoğu zaman göç sürecine dâhil olmak, kadınlar için yeni deneyim ve fırsatlara ev sahipliği yapabilmektedir. Hatta buldukları ülkelerde maruz kaldıkları cinsiyete dayalı baskıcı roller ve sorumluluklar kadınların, göç ederek bu durumlardan kurtulmasına yarayabilmektedir. Ancak göç, geleneksel rolleri ve eşitsizlikleri de sağlamlaştırabilmektedir. Bununla beraber göç, kadın göçmenlerin güvensiz yasal statü, dışlanma, ayrımcılık gibi olumsuz sorunlar yaşamasına da neden olabilmektedir (Jolly ve Reeves, 2005: 1).

Göç, zorlukları ve kısıtlamaları içinde barındırmasına karşın göç sürecine katılmak isteyen kadınların evlerinde veya topluluklarında daha iyi yaşam koşullarına sahip olmaları için önemli bir fırsat ve finansal bağımsızlık sunmaktadır. Böylelikle kadın göçmenler, hem kendi ailelerine hem de ülkelerine ekonomik anlamda destek sağlayabilmek için göç sürecine dâhil olabilmektedir. Bu bağlamda kadın göçmenlerin büyük bir çoğunluğu elde ettikleri bu finansal destekleri havale yoluyla ailelerine göndermektedir. Öyle ki elde edilen bu gelirler birçok ülkede ciddi ticaret dengesinin oluşmasına olanak sağlamaktadır. Örneğin; Sri Lankalı kadınlar bakıcılık, ev temizliği gibi işlerde çalışarak ailelerine finansal yardımda bulunup bu dengeye ortak olmaktadır (Kawar, 2004: 73). Aynı zamanda Filipinli ve Vietnamlı kadınların, Çinli erkekler ile evlenmelerinde de büyük bir payın ekonomik nedenlerden kaynaklandığı bilinmektedir. Böylelikle kadınlar biriktirdiği paraları ailelerine göndererek hem aile ekonomisine destek olmakta hem de ülke ekonomisine katkı sağlamaktadır (Su, 2013: 2- 15). Yapılan araştırmalar, kadın göçmenlerin erkek göçmenlere nazaran elde ettiği gelirin büyük bir kısmını ailelerine gönderme eğiliminde olduğunu göstermektedir (Kawar, 2004: 73).

Kadın göçmenlerin göç etme nedenleri arasında yer alan aileye yapılan finansal yardımların yanı sıra kadın göçü zorunlu ve gönüllü olmak üzere iki ayrı nedene bağlı olarak da yapılmaktadır. Bu bağlamda istekli yani gönüllü olarak yapılan kadın göçleri: işçi göçü (bu göç türü kendi içerisinde yasal- yasal olmayan, uzun süreli veya mevsimlik göçler gibi alt gruplara ayrılmakta), aile birleşmesi ve evlenme amacıyla yapılan göçlerdir. Zorunlu göç grubunda ise insan ticareti mağduru olma, sığınmacı veya mülteci göçü yer almaktadır. Zorunlu ve istekli olmalarına göre ayrılan bu sınıflandırmada kadınların göç sürecinde yaşadıkları sorunlar da farklılık göstermektedir. Genellikle gönüllü göç sürecinde, zorunlu göçlere kıyasla daha az sıkıntılar yaşanmaktadır (Yılmaz, 2019: 387- 388).

Bu bağlamda denilebilir ki göç nedenleri çeşitlilik arz etmektedir. Can ve mal güvenliğini sağlamak için yakın bölgelere sığınma amacıyla yapılan göçler yanı sıra eğitim, evlenme gibi bireysel nedenlerle de göç edilmektedir. Aynı zamanda ailedeki bireylerin iş durumundaki değişiklikler veya iş aranması nedeniyle daha çok aileden kaynaklı göçler söz konusu iken daha iyi yaşam düzeyine sahip olmak veya iş bulmak, koşulların iyileştirilmesi gibi ekonomik nedenlerle de göçler yapılmaktadır. Bu göç nedenleri yanı sıra insan ticareti, doğal afetlerden kaynaklanan çevresel felaketler veya sağlık sorunları gibi birçok göç etme nedenleri de söz konusudur (Çakır ve Çevik, 2021: 230).

Ancak bazı göç etme nedenleri daha çok cinsiyete bağlı olarak yapılmaktadır. Öyle ki “bağlantılı göç” ve “evlilik göçü”nden kaynaklı hareketlilik, çoğunlukla kadınlara özgü göçler olarak kabul edilmektedir (Şenol, 2020: 101). Bağlantılı göç, aile fertlerinden herhangi birinin iş bulma veya tayin gibi nedenlerle erkeğin yanında kadınların da göç etmesini tanımlayan bir olgudur. Buradaki esas nokta kadının bağımsız bir kararla göç sürecine katılmasından ziyade, aile içi konumundan kaynaklı olarak göç etmesidir (Aksu ve Sevil, 2010: 134). Evlilik göçü ise evlenme sırasında veya evlilik sonrasında, başka bir ülkede olan eşle bir araya gelme göçü olarak tanımlanmaktadır (Özgür ve Aydın, 2010: 20).

Kadınların göç sürecine dâhil olması; çatışma, karmaşa, savaş, kıtlık, ekonomik zorluklar, insan hakları ihlalleri gibi çeşitli nedenlere de dayanmaktadır. Aynı zamanda geleneksel kadın rollerine yüklenen anlamlar, şiddet, sosyal ve kültürel baskılar kadınların yerinden edilmesine neden olmaktadır. Öyle ki kadınlar göç sürecinde, toplumsal cinsiyet rolüyle üstlendiği kadın olmanın sorumluluğu ve göçün mağduriyetini aynı anda yaşarlar. Bu nedenle kadınlar, göç sürecinde çifte dezavantaja sahip olup hassas grupların (çocuk, engelli, özel bakıma muhtaç) içinde yer almaktadır. Nitekim kadın göçmenler, göç ettiği yerlerde hem aile içi konumlarından hem de toplumsal cinsiyetten kaynaklı eşitsizliğin merkezinde olmalarından dolayı olumsuzluklar yaşamaktadır. Kadın göçmenler, yaşanan bu olumsuz durumlarla baş etme konusunda da yalnız bırakılmaktadır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan sorunlar, kadınların farklı göç etme nedenlerine yönelmesine yol açmaktadır (Şeker ve Uçan, 2016: 206).

Kadınların göç etme nedenleri ülke ve toplumlara göre farklılık göstermektedir. Örneğin; Meksikalı kadınların kötü çalışma koşullarına sahip olmaları, organize suçlara karışmaları, suç örgütleri tarafından tehdit edilmeleri ve şiddet görmeleri göç etmelerinde önemli nedenler arasındadır. Etiyopyalı kadınların göç etme nedenleri ise erken yaşta evlenmek, yoksulluk, güvensizlik ve toplumsal baskılardan kaçmak gibi nedenlere dayanmaktadır (Çakır ve Çevik, 2021: 231). Fas'tan Türkiye'ye evlilik göçü yoluyla gelen Faslı kadınların ise daha iyi yaşam koşullarına sahip olma istekleri, ekonomik anlamda refah seviyesi yüksek bir yaşam düşünceleri, güvensizlik ve çalışma hayatında düşük ücret verilmesi göç etme nedenleri arasında yer almaktadır (Karaçizmeli, 2023: 56- 57). Bu nedenler yanı sıra Batı ülkelerinde yaşlı ve çocuk bakımındaki artan ihtiyaç; Avrupa ülkelerine, Asya, Afrika ve Latin Amerika ülkelerinden kadın göçünün artmasına yol açmaktadır (Çakır ve Çevik, 2021: 231).

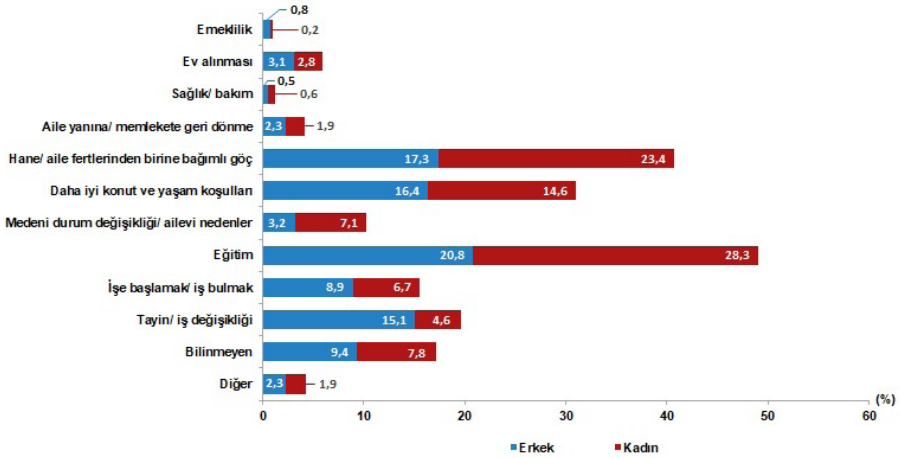
Nancy Foner tarafından yapılan "Gender and Migration: West Indians in Comparative Perspective" adlı araştırma makalesinde, Batı Hindistanlı kadın ve erkek göçmenlerin göç etme nedenleri arasında aşırı nüfus artışı, kıt kaynaklar, yüksek işsizlik ve eksik istihdam, sınırlı ilerleme olanakları gibi birçok neden sayılmaktadır. Hem erkek göçmenler hem de kadın göçmenler daha iyi iş olanaklarına, gelişmiş yaşam standartlarına, eğitim fırsatlarına erişim sağlamak için göç etme durumunda kalmıştır. Sınırlı istihdam olanakları erkekler kadar kadınları da etkilemekte ve büyük bir çoğunluğunun göç etmesine neden olmaktadır. Batı Hindistanlı kadınların temel motivasyonu, daha iyi ücret karşılığında çalışma olanaklarına sahip olma düşüncesidir. Bu nedenlerden dolayı göç sürecine dâhil olmaktadırlar (Foner, 2009: 5- 6).

Kadınlar, daha iyi yaşam koşullarına ve sağlık hizmetlerine sahip olabilmek için göç etmektedir. Bu nedenle göç kararını bağımsız bir şekilde verebilmeleri son derece önemlidir. Özellikle Güney Asya ülkelerinde bağımsız göç kararı verebilen kadın sayısı fazladır. Kadınların göç kararı almasında dinsel, kültürel ve toplumsal baskıların yanı sıra özgürlüğün kısıtlanması gibi etkiler yer almaktadır. Bu durumlar kadınların göç etme kararını ciddi şekilde etkilemektedir (Çakır ve Çevik, 2021: 231).

Türkiye'de ise eğitim, evlilik, tayin, iş değişikliği, emeklilik ve memlekete geri dönüş gibi nedenlerle birçok bireysel göç etme kararı alınmaktadır (Aksu ve Sevil, 2010: 134). Türkiye özelinde 2021 yılında cinsiyete göre göç etme nedenleri ele alındığında, hem erkek göçmenlerde hem de kadın göçmenlerde eğitim nedeniyle göç hareketliliğine katılım görülmektedir. TÜİK'ten elde edilen veriler ışığında erkeklerin 274 bin 273'ü, kadınların 412 bin 700'ü eğitim nedeniyle göç sürecine katılmaktadır. Eğitim nedeniyle yer değiştirme hareketliliğinin, erkeklere oranla kadınlarda daha çok görüldüğü dikkat çekmektedir. Aynı zamanda Türkiye'de her iki cinsiyette de sırasıyla; ailede yaşayan diğer fertlere bağlı olarak yani

bağımlı göç ile yer değiştirme hareketinde bulunanlar var iken daha iyi konut veya yaşam koşullarının iyileştirilmesi sebebiyle yapılan göç, eğitimden sonra gelen önemli göç nedenleri arasında yer almaktadır (TÜİK: İç Göç İstatistikleri, 2021, 2022).

Şekil 2: Cinsiyete Göre Göç Etme Nedeni ve Göç Eden Nüfus Oranı, 2021



Kaynakça: (TÜİK: İç Göç İstatistikleri, 2021, 2022).

KADINLARIN GÖÇ SÜRECİNDE YAŞADIKLARI SORUNLAR

Göç sürecine dâhil olan her insan birtakım olumsuz durumlardan etkilenmektedir. Hangi grupta yer alırsa alsın göç sürecinde insanlar, yaşanan olumsuz durumların üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Özellikle göç süreci; kadın, çocuk ve engelliler için daha zor geçmektedir. Yapılan birçok araştırma da bu grupların göç sürecinde sorunlar yaşadığını göstermektedir. Bazı araştırmalar da kadınların, göç sürecinde erkeklere göre stresle baş etme konusunda daha fazla zorluk çektiğini saptamıştır (Güneş, 2020: 103). Öyle ki göç hareketinde erkek göçmenlere nazaran kadın göçmenlerin daha fazla olumsuzluktan etkilendiği görülmektedir (Şenol, 2020: 104).

Erkek göçmenler çoğunlukla çalışma fırsatı, görev yeri değişikliği ya da eğitim gibi nedenlerle göç sürecine dâhil olurken bu durum kadın göçmenler için farklılık göstermektedir. Kadınlar çoğu zaman ailevi nedenlerden kaynaklanan sorunlar, çalışma hayatında yer alma, savaş, istismar gibi birçok nedenle göç edebilmektedir. Kadınlar, yaşadığı ülkeden bir başka ülkeye göç ederek farklı bir kültürel geçişin de içinde bulunmaktadır. Böylelikle genel anlamda tüm göçmenler için yaşanan uyum sorunu kadınların da uyum sürecinden etkilenmesine neden olmaktadır. Kültürel uyum süreçleri karşısında uyum sorunu yaşayan kadınların, daha özelde ciddi sağlık sorunları yaşadığı görülmektedir (Kara ve Nazik, 2018: 62).

Kadınların göç sürecinde yaşadığı sağlık problemleri arasında aile planlaması ve anne-çocuk sağlığı hizmetlerine yeteri kadar ulaşamaması yer alırken göçmen kadınların sağlık durumlarını etkileyen genel faktörler arasında, üreme sağlığı problemleri de bulunmaktadır. Göç sürecinde kadınların doğum yapması durumunda; doğum öncesi, doğum anı ve doğum sonrası steril ortamın oluşturulamaması, kadın göçmenlerin ölüm riskini arttırmaktadır. Bu durum yalnızca gidilen ülkede verilen sağlık hizmetlerinin eksikliğiyle değil aynı zamanda kadınların geleneksel tutumlarından da kaynaklanabilmektedir. Bu nedenle hem kadınların hem de çocukların hayatları risk altına girmektedir. Yapılan bir araştırma, göçün kadın sağlığı üzerine olumsuz sonuçlarını değerlendirirken göçmen kadınların büyük bir kısmının enfeksiyona bağlı hastalıklar geçirdiğini, hatalı taharetlenme alışkanlıklarının olduğunu aynı zamanda bir kısmının ise cinsel istismara maruz kaldığını tespit etmiştir. Kadın göçmenlerin bu riskler dışında aynı zamanda cinsel yolla bulaşan hastalıklara, tecavüze, istismara ve insan ticaretine maruz kaldığı da bilinmektedir (Güneş, 2020: 109- 110). Ayrıca kadınlar insan ticareti –kadın ticareti- gibi insanlık suçunun temel ögesi haline getirilmektedir. Yaşanan insan ticareti sorunu 2000’li yılların başında Türkiye’nin de gündeminde yer almıştır (Yılmaz, 2019: 384).

Göç öncesi, göç esnası ve göç sonrası meydana gelen değişiklikler, göçmenlerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını etkilemektedir. Özellikle göç sürecine katılan insanların yaşadığı en büyük ruhsal sağlık sorunu, strestir. Strese dayalı yaşanan depresyonların oluşması, beraberinde birçok sağlık sorununu getirmektedir. Bu sağlık sorunlarının yanı sıra göç sürecinde karşılaşılan fiziksel ve ruhsal şiddete maruz kalma durumları aynı zamanda ölüm ve yaralanmalara şahit olmak, hava şartlarından kaynaklanan olumsuz durumlarla karşı karşıya kalmak ve yasal prosedür engellere takılmak gibi birtakım problemleri de içinde barındırmaktadır. Bu alanda yapılan bir araştırmaya göre, göç eden kadınların %55’i ile erkeklerin %50’sinin psikolojik olarak yardıma ihtiyacı olduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmada yer alan çocukların ise %25’lik kısmının uyku sorunu çekmesinden kaynaklı olarak göç sürecinden olumsuz etkilendiği saptanmıştır (Güneş, 2020: 108).

Yaşanan bu olumsuz etkiler her grup için ayrıca önem ifade etmektedir. Öyle ki kadın göçmenlerin göç kararında etkili olan birçok nedenle beraber aynı zamanda bu süreçte karşılaşılan dezavantajlı durumların varlığı da olumsuz etkileri arttırabilmektedir. Artan bu olumsuz durumlar kadın göçmenler için son derece önemli bir etkiye sahiptir. Öyle ki göçmen kadınlar göç olgusunda önemli bir aktördür. Birçok açıdan hem ailelerine hem de ülkelerine sağladıkları mali katkılara rağmen erkek göçmenlere nazaran karşı karşıya kaldıkları sorunlar sıklık göstermektedir. Kadınlar göç kararını verirken gerçekçi olmayan beklentilere sahip olabilmekte aynı zamanda göç süreci, yasal prosedür ve çalışma olanakları

hakkında doğru bilgiye ulaşamamaktadır. Kadınların göç süreci genellikle kariyer gelişimi ve beceri edinme ile ilgilidir (Kawar, 2004: 73- 74).

Genellikle orta veya üst sınıftan gelen eğitim düzeyi yüksek kadın göçmenlerin, göç sürecine dâhil olmadan önceki iyi yaşam standartlarını devam ettirmeye çalıştıkları bilinmektedir (Şeker ve Uçan, 2016: 208). Ancak bu durum kadınların, göç ettiği ülkelerde erkeklere kıyasla daha az ücretle ve vasıfsız işlerde çalışmalarıyla sonuçlanmaktadır. Her ne kadar iyi bir eğitim seviyesi ve diplomaya sahip olsalar da göç ettikleri ülkelerde diplomalarının kabul görmemesi, onları vasıfsız işlerde çalışmaya itmektedir (Çakır ve Çevik, 2021: 234). Örneğin; üniversiteli birçok Filipinli göçmen kadın ev hizmetlerinde ya da eğlence sektöründe çalışmaktadır (Kawar, 2004: 74). Kadınlar sıklıkla bakıcılık, ev hizmetlerinde çalışma ya da sipariş evlilikler gibi alanlarda mağdur konuma düşürülmektedir (Yılmaz, 2019: 384). Çalışma hayatında yaşanan sorunlar kadınların mesleki eksiklik, dil yetersizliği ve kültürel uyum süreçlerine adapte olamama gibi birçok sorunun önünü açmaktadır (Şeker ve Uçan, 2016: 209). Öyle ki bu durum kadın göçmenlerin, sosyal güvencesi olan ve nitelikli çalışma alanlarında yer almasını zorunlu kılmaktadır.

Göç sürecinden kadın göçmenlerin daha fazla etkilenmesinin altında yatan etken, hem cinsiyetten kaynaklı durumlar hem de aile içinde üstlendikleri toplumsal rollerden kaynaklanmaktadır. Kadın göçmenler tarafından taşınan bu yükler, göç edilen ülkede doğrudan kadınlara yönelik politikaların yokluğundan da artmaktadır. Kadın göçmenlerin yaşadıkları bir başka sorun ise erkeklere göre daha fazla sosyal dışlanmaya maruz kalmalarıdır. Öyle ki kadınlar sosyal dışlanma sonucu kamusal alanların dışında tutulmaktadır. Kadın göçmenler bu nedenle hem ekonomik, politik hem de kültürel ve sosyal hizmetlerin dışına itilmektedir (Güneş, 2020: 109- 110). Toplumsal cinsiyet rolü, eğitim ve çalışma hayatında eşitlik, cinsiyet eşitliği, siyasal alana katılım, şiddet yönelimli ve zarar veren geleneksel uygulama ile tutumların varlığı, cinsiyet ayrımcılığı gibi unsurlar, kadınların sosyal statüsünde belirleyici olan etkenlerdir (Çakır ve Çevik, 2021: 234).

Toplumsal cinsiyet; iktidarın kullanılması, paylaşılması sürecini birçok açıdan etkilemektedir. Ekonomik, sosyal, siyasal hayatı ve buna bağlı olarak erkek ve kadınların ihtiyaçlarını yönetmektedir. Öyle ki erkek ve kadın üzerinde farklı etkiler oluşturmasında, biyolojik cinsiyetten daha çok toplumsal cinsiyetten kaynaklı sorunlar olduğuna dair çalışmalar da söz konusudur. Toplumsal cinsiyet rolleri birçok alanı şekillendirebilmektedir: kimlik, deneyimler, algı süreçleri vb. gibi. Göç sürecinde özellikle kadını, “erkeğin eklentisi” konumundan ayırıp yaşadığı deneyim, tecrübe ve kendine özgü dinamikleri içine alacak şekilde değerlendirmek gerekir (Şeker ve Uçan, 2016: 204).

Toplumsal cinsiyetten kaynaklı olarak ayrımcılığa uğrayan kadın göçmenlerin, göç sürecinde ve göç sonrasında süreçte ikincil konumda bırakılması, kadınların göç sürecini olumsuz etkilerken bu durumun atlatılmasını da güçleştirmektedir (Güneş, 2020: 110). Kadını erkeğe tabi ve ikincil konumda tutan tüm toplumsal, siyasal, kültürel ve ekonomik eşitsizlikler biyolojik cinsiyet gereği meşrulaştırılmaktadır. Literatürde yer alan araştırmalar, kadın göçmenlerin çoğunlukla yoksulluk, istihdama dayalı yabancı düşmanlığı ya da ayrımcılık, ırkçılık, baskı, zulüm ve hoşgörüsüzlük gibi sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını vurgulamaktadır (Şeker ve Uçan, 2016: 203- 208). Afrika kökenli kadın göçmenlerle yapılan bir araştırmada, kadınların göç ettiği bölgelerde ırkçılıkla karşı karşıya kaldıklarını öne sürmektedir. Bir başka çalışmada ise Müslüman göçmen kadınların giyimlerine göre geri kalmış ve eğitimsiz olarak nitelendirilmesi, onların ayrıştırmaya maruz bırakılmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda çalışma, Müslüman olan göçmen kadınların yaşadığı ayrımcılık ve zorbalıklara dikkat çekmektedir (Çakır ve Çevik, 2021: 235).

Birleşmiş Milletler, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde (CEDAW) insanlık dışı davranışlara maruz kalan kadınlara, mültecilik statüsünün verileceği çağrısında bulunmaktadır. Böylelikle bu adımla kadınların toplumsal cinsiyetten kaynaklı ayrımcılığa maruz kalmasını önlemek adına girişimde bulunulmuştur. Kadınların bu sözleşme sonrası göç sürecinde daha aktif bir şekilde yer almaya başladığı görülmektedir. Öyle ki bu durum benzer ayrımcılık ve insanlık dışı tutum ve davranışlara maruz kalan diğer kadınların göç sürecine katılımını desteklemektedir. Aynı zamanda bu durum kadınların zorlu ve yorucu süreçlerin üstesinden birlikte hareket ederek gelmelerini kolaylaştırmaktadır (Şenol, 2020: 104).

Bir başka mesele de ise göç sürecine dâhil olan kadın göçmenler içerisinde bazı kadın gruplarının daha fazla riskle karşı karşıya kaldıkları ve bu nedenle hemcinslerine kıyasla daha fazla korunmaya ihtiyaç duyduklarına yöneliktir. Her ne kadar kadınların zorlu ve yorucu süreçleri birlikte aşılmaları desteklense de kadın göçmenler içerisinde bazı grupların daha fazla özen ve dikkate ihtiyacı olduğu göz ardı edilmemelidir. Bu göçmen grubundaki kadınlar arasında; yalnız başına göç sürecine katılan veya tecrit edilmiş kadınlar, cinsel şiddet kurbanı kadınlar, eşcinsel kadınlar, travma geçirmiş ve genellikle ruh sağlığı bozulmuş kadınlar, gözaltındaki veya benzeri durumlarla tutukluluk süreci geçirmiş ve psikolojik sorunlar yaşayan kadınlar yer almaktadır (Yılmaz, 2019: 394). Diğer göçmen kadınlara göre nispeten daha hassas grupta olan bu kadınların, göç sürecinde yaşadığı sorunlar daha derin ve travmatik izler barındırmaktadır.

Görüldüğü üzere kadın göçmenlerin yaşadığı sorunlar fiziksel, çevresel, ruhsal, psikolojik, kültürel vb. gibi birçok sosyal unsuru içerisine almaktadır. Bu nedenle kadın göçmenler tüm bu sosyal unsurların yol açtığı sorunları

atlatırken yalnız bırakılmamalıdır. Böylece kadın göçmenler hem sosyal hayata uyum sağlayacak hem de kültürel uyum süreçlerine adapte olmakta kolaylık yaşayacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadın göçmenlerin dünya ve Türkiye literatüründe görünürlüğü, son derece önem ifade etmektedir. Kadın göçmenlerin göç sürecinde yeri ve durumunun ele alındığı bu çalışmada, öncelikle kadınların göç sürecindeki görünürlüğü üzerinde durulmuştur. Bu nedenle kadınların göç olgusuna katılma nedenleri ve göç sürecinde karşılaştıkları sorunlar ele alınmaya çalışılmıştır. Göç ve göç olgusu sanılanın aksine kolay bir süreç değildir. Özellikle savaş, sürgün, siyasal baskılar ya da zulüm gibi nedenlerle yerinden edilen kişiler için göç süreci oldukça zor geçmektedir. Tüm sosyal gruplar için zorlu bir süreç olan ‘yerinden edilme eylemi’ bazı hassas gruplar için de oldukça zordur. Bu bağlamda göç öncesi, göç sırası ve göç sonrasında kadınlar, çocuklar ve engelliler bu süreçten ciddi şekilde etkilenmektedir.

Kadın göçmenlerin, göç sürecinden ciddi şekilde etkilenmesi olumlu veya olumsuz çeşitli faktörlerle karşı karşıya kalmalarına yol açmıştır. Bu bağlamda kadınlar; ekonomik, siyasal, kültürel ve sosyal birçok faktörden dolayı göç etmektedir. Kadınlar, her ne kadar yeni umutlar yeni fırsatlarla başka bir ülkeye göç etmiş olsalar da çoğu zaman bu durum beklentilerini karşılamamıştır. Çünkü kadınların toplumsal cinsiyetten kaynaklı ayrımcılığa maruz bırakılması, kadınların göç sürecini zor geçirmelerine neden olmuştur. Kadınlar cinsiyet temelli birçok ayrımcılığın ve dışlanmanın merkezinde yer almaktadır. Gerek sosyal hayatta gerekse kamusal alanda yaşanan bu ayrımcılık ve dışlanmalar kadınların hem ruhsal ve fiziksel hem de psikolojik sağlıkları üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır. Kadınlar, eğer zorunlu bir göçe maruz bırakılmışlarsa yaşanan bu olumsuz etkilerden, gönüllü olarak yapılan göçlere kıyasla daha fazla etkilenmektedir.

Zorunlu göç sürecinde kadınlar ağırlıklı olarak sağlık problemleri yaşamaktadır. Özellikle göç sürecini doğum öncesi, doğum esnası ve doğum sonrası geçiren kadınlar için yaşam koşulları oldukça zordur. Kadınlar yeterince hijyenik ortamlarda bulunamadıklarından çeşitli hastalıklara yakalanmaktadır. Böylelikle hem kadın sağlığı hem de çocuk sağlığı risk altına girmektedir. Kadınlar bu süreçte sadece sağlık problemleriyle karşı karşıya kalmamaktadır. Kimi zaman insan ticareti –kadın ticareti- mağduru olmakta kimi zamanda taciz, tecavüz, cinsel istismar veya sömürü gibi olumsuzluklara maruz kalmaktadır. Yaşanan bu olumsuz durumlar kadınların psikolojisini olumsuz etkilemekte ve çoğu kadının intihar etmesine neden olmaktadır. Ne yazık ki kadınlar bu zorlu ve acımasız süreci sağlıklı bir şekilde atlamamaktadır.

Kadın göçmenlerin yaşadığı bir başka problem ise vasıfsız işlerde çalıştırılarak emek sömürüsüne maruz bırakılmalarıdır. Kadınların büyük bir çoğunluğu nitelikli yetenek ve becerilere sahip olsalar da göç edilen ülkede gerekli değeri görmemektedir. Bu nedenle kadınlar eğlence sektöründe, ev işlerinde, bakıcılık gibi düşük ücretli işlerde çalışarak geçimini sağlamaktadır. Kadınların yaşadığı bu sıkıntılar onların mutsuzlaşmasına ve umutlarını yitirmesine neden olmaktadır. Vasıfsız işçi olarak çalışan ve düşük ücret alan kadın göçmenlerin yaşadığı problemler, kaçınılmaz birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlar kadınların içe dönük tutumlar sergileyerek buldukları ülkeyle bağlarını da zayıflatmaktadır. Nitekim göç, kadınlar için olumsuz sonuçlar doğurabileceği gibi kimi zaman da daha iyi yaşam koşullarına sahip olma, daha iyi eğitim olanakları ve sağlık hizmetlerine kolay erişim şansı gibi birtakım olumlu durumları da sağlayabilmektedir.

Kadın göçmenlerin daha fazla olumlu durumlarla iç içe olmalarını sağlamak için öncelikle, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı sorunların giderilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda toplumlar ve devletler göç olgusuna tek bir pencereden bakma eğiliminden uzaklaşmalıdır. Çünkü göç sadece erkekler tarafından gerçekleşen bir eylemin parçası değildir. Bu bağlamda kadın göçmenlere yönelik kavramsal ve teorik alt yapının yeniden ele alınması gerekmektedir. Literatürde yer alan birçok göç türü, göç kuramı, göçe yönelik teoriler genellikle erkek göçmenler üzerinden ele alınmaktadır. Böyle bir durumda kadın göçünü anlamak ve sorunların aşılmasını beklemek anlamlı olmayacaktır. Öncelikli durum; kadın göçmenlerin göç sürecinde görünürliğini arttırmaktır. Bu kapsamda sivil toplum kuruluşları, kamusal alandaki aygıtlar ve devletler, kadın göçüne yönelik kapsamlı araştırmalar yaparak kadınların hukuksal statülerini koruma yoluna gitmelidir. Aynı zamanda kadın göçmenlerin göz ardı edilmeden göç sürecindeki varlığı bilinmeli ve buna yönelik göç politikaları geliştirilerek zorlu ve kompleks süreçlerin aşılmasına destek verilmelidir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Y. (2020). *Göç Sosyolojisi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Aksu, H., ve Sevil, Ü. (2010). Göç ve Kadın Sağlığı. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi*, 2 (3), 134- 138.
- Castles, S., ve Miller, M. J. (2008). *Göçler Çağı Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Corbett, J. (2003). Ernest George Ravenstein, The Laws of Migration, 1885. *CSISS Classics. UC Santa Barbara: Center for Spatially Social Science*. Retrieved from <https://escholarship.org/uc/item/3018p230>
- Çakır, B., ve Çevik, C. (2021). Küreselleşme, Göç ve Kadın Sağlığı. *Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 225- 243.
- Foner, N. (2009). Gender and Migration: West Indians in Comparative Perspective. *International Migration*, 47 (1), 3- 29.
- Güneş, T. (2020). Göçmenlerin Karşılaştıkları Sağlık Sorunları ve Sağlık Hizmetlerine Erişimleri. S. Buz, ve H. Çevik içinde, *Göç ve Entegrasyon Uygulama Alanları, Politikalar, Paydaşlar* (s. 100- 121). Ankara: Nika Yayınevi.
- Jolly, S., ve Reeves, H. (2005). *Gender and Migration*. Brighton: Institute of Development Studies.
- Kara, P., ve Nazik, E. (2018). Göçün Kadın ve Çocuk Sağlığına Etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 58- 69.
- Karaçizmeli, F. (2023). Faslı Gelinler: Sosyo- Kültürel Uyum Açısından Alaca Örneği. *Çorum: Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*.
- Kawar, M. (2004). Gender and Migration: Why are Women more Vulnerable? F. Reysoo, ve V. Christine içinde, *Femmes en mouvement* (s. 72- 87). Geneva: Graduate Institute Publications.
- McAuliffe, M., ve Triandafylidou, A. (2021). *World Migration Report 2022*. Geneva: International Organization for Migration.
- Özgür, M., ve Aydın, O. (2010). Türkiye’de Kadın Evlilik Göçü. *Nature Sciences*, 5 (1), 19- 31.
- Perruchoud, R., ve Redpath, J. (2013). *Göç Terimleri Sözlüğü*. Cenevre: Uluslararası Göç Örgütü Yayınları.
- Su, L. (2013). Cross- Border Marriage Migration of Vietnamese Women to China. Kansas State University Master of Arts.
- Şeker, D., ve Uçan, G. (2016). Göç Sürecinde Kadın. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 200- 214.
- Şenol, D. (2020). Göç ve Kadın. Ç. Sarp içinde, *Göç Sosyolojisi Türkiye’den Örneklerle* (s. 95- 118). Ankara: Orion Kitabevi.
- Taştan, A. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Uluslararası Göç ve Kadın -Kırıkkale İli Örneği-*. Ankara: Net Kitaplık Yayıncılık.
- TÜİK: *İç Göç İstatistikleri, 2021*. (2022, Aralık 28). Türkiye İstatistik Kurumu: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ic-Goc-Istatistikleri-2021-45869> adresinden alındı (Erişim tarihi: 23 Ocak 2023).
- TÜİK: *Uluslararası Göç İstatistikleri, 2019*. (2020, Temmuz 17). Türkiye İstatistik Kurumu: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Uluslararası-Goc-Istatistikleri-2019-33709> adresinden alındı (Erişim Tarihi: 23 Ocak 2023).
- Yılmaz, A. (2019). Göç ve Kadın: “Göçün Feminizasyonu” ve Kadın Göçmenlerin Durumu. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (1) , 384- 400.

BÖLÜM İKİ: EĞİTİM, TEKNOLOJİ, BİLİM VE KADIN

TÜRKİYE'DE KADININ EĞİTİMİ

Ayhan BABAROĞLU¹

GİRİŞ

Bireylerin toplumda daha etkin olabilmeleri, uyum içinde yaşayabilmeleri ve haklarını bilip, kullanabilmeleri açısından eğitim son derece önemlidir. Eğitim toplumların sosyal, kültürel ve ekonomik refahları için de kritiktir. Bu nedenle toplumun diğer üyeleri gibi eğitim hakkını eşit ve etkili kullanan bir birey ait olduğu toplumun gelişimine katkı sunabilir. Cinsiyeti ne olursa olsun eğitimde eşitliği sağlamak hem iş gücü hem de karar alma mekanizmalarındaki durumla doğru orantılıdır.

Kadının toplumsal anlamda eşit olarak rol ve statüsünü elde etmesi, sadece kadın ve mikro çevresini değil etki alanı geniş olduğundan ülkenin gelişimi ve geleceği açısından çok önemli ve kritiktir. Eğitim, kadının birçok alanda varlığını gösterebilmesi için önemli bir başlangıç noktasıdır. Çünkü bu sayede toplum içindeki konumu, istihdamı, karar mekanizmalarında yer alması gibi konularda etkili olmaktadır. Kadının ve kız çocuklarının eşit eğitim fırsatlarına sahip olması veya eğitime erişilebilirliği yanında toplumun geri kalanını oluşturan erkeklerin de bu kapsamda ele alınması gerekmektedir. Eğitimde eşitsizliğin olmaması, eğitim hakkına herkesin kolayca erişebileceği, yararlanabileceği ve özel durumu olan bazı bireylerin dezavantajlarını ortadan kaldırarak herkes için fırsat eşitliğini sağlaması açısından önemlidir.

Uzun süredir kadının eğitimi ya da eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği konusu, küresel politikaların ilgi odağı haline gelmiştir. Eğitim, ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanması, dünya genelinde yoksulluğun ve yoksullukla

ilintili birçok sorunun sonlandırılması için çok önemlidir. Bu bölümde Türkiye’de kadın ve eğitim konusu geniş bir bakış açısıyla, bütünlüklü olarak sunulmuştur.

EĞİTİM VE KADIN

Eğitim, önemli deneyimlerin kuşaklararası aktarılması için sosyal olarak organize edilmiş ve düzenlenmiş bir süreçtir. Bu süreçte ortaya çıkacak herhangi bir aksaklık toplumu ve tüm üyelerini etkisi altına alarak onları etkileyecektir. Bu bölümde toplumsal cinsiyet, kadının eğitim hakkı ve eğitimde toplumsal cinsiyet eşitsizliği konuları incelenmiştir.

Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet, biyolojik bir kavramdır ve kişinin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik özelliklere ve farklılıklara işaret eder. Toplumsal cinsiyet ise kadın ve erkeğin toplum içindeki statüsünü, buna uygun rol, görev, sorumlulukları açısından toplumun bireyi nasıl görüp algıladığını ve beklentilerini kapsar (Cherry, 2015; Sancar & Bulut, 2006).

Toplumsal cinsiyet kavramı oldukça kapsamlıdır. Bu kavram, kadınlık ve erkeğin toplumsal olarak kurulan, öğrenilen kalıpları olduğunu anlatır. Yani toplumsal cinsiyeti, içinde yaşanılan kültür belirler ve toplumsal cinsiyet sosyal yapılandırma sonucunda oluşturulur (Busse & Speilmann, 2003). Cinsiyet rollerine dayalı davranış kalıpları, toplumun sosyo-ekonomik ve kültürel özellikleri nedeniyle farklılaşabilir. Ancak her toplum bu davranış kalıplarını kız ve erkek çocuklarına sosyalleşme yoluyla aktarır (Dökmen, 2004). Giddens (2008), toplumsal cinsiyetin, toplumsal olarak oluşturulmuş erillik ve dişilik kavramlarıyla bağlantılı olduğunu ve bireyin biyolojik cinsiyetinin doğrudan bir sonucu olmadığını belirtir. Kimliğin en önemli parçalarından biri olan toplumsal cinsiyet, kızları ve erkekleri doğdukları andan itibaren içinde buldukları baskın kültürün unsurlarıyla cinsiyetlerine uygun şekilde davranmaları için şekillendirir (Steinberg, 2017). Toplumsal cinsiyet, aileden başlayarak modellerin gözlemlenmesi, taklit ve çeşitli koşullanmalar yoluyla edinilir ve böylelikle bireyler bu kavramın içindeki normları kazanırlar. Bu durum aslında bir yere kadar masumdur. Ancak ardından oluşan toplumsal kalıp yargılar kadınlar ve belki de bir açıdan erkekler için de bir sarmal oluşturur. İnsanlar çeşitli sınıflandırmalar yaparak dünyayı birçok farklı toplumsal gruba ayırır ve bu gruplara ilişkin bir yapı oluşturur. Oluşturulan bu bilişsel yapı “kalıp yargı” olarak ifade edilir (Kağıtçıbaşı, 1999). Toplumsal temelli kalıp yargılar, toplumsal cinsiyet beklentilerini doğurur ve bu beklentiler algısal birer filtre gibi çalışarak bireyin diğerlerine bakış açısını etkiler. Bu yüzden bu beklentilerle tutarlı davranışlar (örneğin, kadının yeri evidir ya da kadın yemek yapar) normal, tutarsız davranışlar (örneğin, erkeğin evde temizlik ya da yemek yapması) istisnai olarak değerlendirilir. Bu algısal filtreler yaşam pratikleri içinde

pekiştirilir ve değişime karşı da oldukça dirençlidirler. Toplumsal yaşam içinde bazı davranışlar erkeksi bazıları ise kadınsı olarak değerlendirilir. Görüldüğü gibi bu kadınsı ve erkeksi davranışlar biyolojik cinsiyetten bağımsız olarak ifade edildiği gibi içinde bulunulan topluma göre de farklılaşabilmektedir (Basow, 1992; Dökmen, 2004).

Bireyin kendi benliğine ilişkin algısı, kadın ya da erkek olmasından yani cinsiyetinden beklenen toplumsal rollere göre farklılaşmakta ve cinsiyetine özgü kalıp yargılar bireyin farklı ilişki alanlarında duyarlılık geliştirmelerine neden olmaktadır. Kendisine yüklenen rolleri yerine getirmesi beklenen kadın, bir tür kendini ayarlama süreci geliştirerek, kendisini ve davranışlarını sürekli olarak toplumun beklentilerine göre ayarlamaya çalışır. Bu durum kadınlarda, kendine başkalarının gözünden bakma ve sürekli davranışlarının gözlemlendiği halini oluşturur. Bu hal ise psikolojik bir etki yaratır ve kadın, bir türlü kendisi olamaz, istediği gibi davranamaz, başkalarının beklentileri doğrultusunda bir yaşam sürdürür (Voltan Acar vd., 2012).

Kadın ve erkeğin toplumdaki işlevi, sorumlulukları, hakları ve üretim sürecindeki konumu gibi unsurlar toplumsal cinsiyete göre belirlenmektedir. Kadınlara özel alana sıkıştırılırken, erkekler kamusal alana yönlendirilmektedir. Kamu ve özel alan ayrımı aynı zamanda aile içindeki egemenlik ilişkilerinin de belirleyicisi olmaktadır. Bu egemenlik ilişkisinde erkekler üstün olup, kendi istedikleri yaşamı sürdürebilme hakkına sahip olmalarına rağmen, kadınların isteklerini gerçekleştirme imkânı erkeğin izin verdiği yere kadardır. Aile yaşamı dışındaki kamusal alanda kendine yer bulamayan kadın, güçsüz bırakılarak değersizleştirilmeye çalışılmış ve her yönüyle kısıtlanmıştır. Kadınların önündeki bu bariyerler kendini eğitim alanında da göstermektedir. Makro düzeyde değerlendirildiğinde, eşitsizliğin sadece toplumun yarısını oluşturan kadınları ya da kız çocuklarını etkileyeceğini düşünmek gerçekçi bir yaklaşım olmayacaktır. Bu durumun sonuçlarının yansımaları toplumun her kesiminde, ülkenin demokrasisinde ve kalkınması üzerinde görülecektir. Nitekim Dünya Ekonomik Formu 2021 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre Türkiye, cinsiyet eşitsizliği konusunda 156 ülke arasında 133 sırada yer almaktadır (Global Gender Gap Report, 2021). Bir insan hakkı olan eğitimin, eğitime erişimin küresel bir sorun olarak varlığı tüm dünya ülkelerinin önünde acı bir gerçek olarak durmaktadır.

Kadının Eğitim Hakkı

Kadınların ve kız çocuklarının birey olarak toplumda etkin bir rol alabilmesi, üretkenliğini ortaya koyabilmesi, karar alma mekanizmalarında yer alabilmesi, haklarını ve bu hakların nasıl kullanılacağını bilmesinde eğitim kritik öneme sahiptir. Eğitim, ulusların sosyo-kültürel ve ekonomik refahları için de stratejik bir değerdir. Toplum, kadınlardan ve erkeklerden oluşur. TÜİK(Türkiye

İstatistik Kurumu) 2021 raporuna göre Türkiye nüfusunun %49,9’nu kadınlar, %50,1’ni erkekler oluşturmaktadır. Hal böyle iken toplumun yarısının eğitilmiş diğer yarısının ise bundan bihaber olması olumsuz sonuçlara neden olacaktır. Eğitim bireyin kendini geliştirmesi ve toplumun etkin bir üyesi olabilmesi açısından kişisel bir haktır. Kadın ya da erkek olsun tüm bireylerin eğitim hakkı vardır, eğitim hakkı cinsiyetten bağımsız bir insan hakkıdır. Hak sahibi olmak, insan olabilmenin ölçütlerinden birisidir. İnsanın özgürlüğü ise bu hakkı tam ve eşit biçimde kullanmasıyla mümkündür. Birleşmiş Milletler tarafından benimsenen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin önsözü, “*İnsanlık ailesinin bütün üyelerinde bulunan haysiyetin ve bunların eşit ve devredilemez haklarının tanınması hususunun, hürriyetin, adaletin ve dünya barışının temeli olmasına*” temennisiyle başlar ve 26. maddesinde her şahsın eğitim hakkı olduğu belirtilir. Eğitim hakkı ayrıca Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) ve Avrupa Konseyi’nin ilkelerinde, İnsan Hakları Helsinki Son Senesinde, Paris Antlaşmasında, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı belgelerinde de yer almıştır. Anayasamızın 10. ve 42. maddelerinde “*cinsiyet ayrımının gözetilmemesi ve eğitimin herkes için zorunlu*” olduğundan bahsedilmesine ve Türk Milli Eğitiminin Temel İlkelerinde yer alan “*Madde 8- Eğitimde kadın, erkek herkese fırsat ve imkân eşitliği sağlanır*” ilkesine rağmen var olan güncel durumda Türkiye’deki kadınların ve kız çocuklarının eğitim alanında eşit fırsat ve imkânlarla sahip olmadıkları görülmektedir.

Demokratik birçok toplumda yasalarla haksızlıkları ortadan kaldırmayı hedefleyen düzenlemeler yapılarak, bireyler arasındaki bu eşitsizlikler giderilmeye çalışılmaktadır (Seven & Engin, 2010). Eğer bu tür yasal uygulamalarla eşitsizlikler giderilebilseydi, 10 Aralık 1948 yılında imzalanan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde yer alan eğitim hakkı, bugün hala kadınlar ve kız çocukları özelinde konuşulmazdı. UNESCO verilerine göre, kadınların eğitimlerindeki yetersizliklerin, yoksulluk, erken evlilik, şiddete maruz kalma gibi pek çok başka sorun için kaynak teşkil ettiği açıklanmıştır (UNESCO, 2022). Tüm bu sorunların çözümünü kadının eğitim sorununun çözülmesinde arayabiliriz.

Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Uzun süredir eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği ya da eşitsizliği sorunu küresel politikaların ilgi odağı haline gelmiştir. Bu ilgi temel olarak eğitimde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en açık ifadesi kendini kızların eğitime erişimi ve tamamlama hakkında göstermiştir. Dünyada yoksulluğun ortadan kaldırılması ve kalkınmanın sağlanmasında eğitim son derece önemlidir. Eğitim sorunlarını çözmüş ülkelerin, kalkınmalarında ilerlemenin görülmesi beklenen bir sonuçtur. Ancak burada üzerinde durulması gereken konu, eğitim düzeyinin yanında herkesin eşit olarak bu haktan yararlanabiliyor olmasıdır

(Duryea vd., 2007). Bugün dünyada, eğitim hakkının önündeki en büyük engel, cinsiyet ayrımcılığıdır. Bu engel ortadan kaldırılmadığı sürece, herkes için eşit eğitim hakkından ve bu hakka erişimden söz edilemez. Pek çok ülkede eğitim hakkından mahrum olanların, kız çocukları ve gençler olduğu görülmektedir. Kız çocuklarının ve kadınların toplumların geleceğini oluşturmalarına ve kadının yetkilendirilmesinin belirleyici bir faktör olmasına rağmen, kızların temel eğitime katılımları hala çok yavaş ilerlemektedir (UNESCO, 2000). Dünya genelindeki veriler incelendiğinde, kadınların okullaşma oranı erkeklere göre oldukça düşüktür (Duryea vd, 2007). Bu durumu dönüştürmek ancak kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal hak ve fırsatlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlayarak, toplumsal yaşamdaki konumlarını güçlendirmekle mümkün olacaktır (KSGM, 2008).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde eğitimin, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın tüm bireyler için bir hak olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte maalesef dünyada, zorunlu olan temel eğitim basamağında bile birçok çocuğun bu haktan mahrum olduğu ve bu çocukların büyük bir kısmını ise kız çocuklarının oluşturduğu görülmektedir (UN, 2012). Ayrıştırmayan eğitim anlayışı, kadın ve erkek ilişkilerinde eşitlikçi bir bakış açısının gelişimine katkı sunmaktadır. Toplumdaki ilerlemenin ve dönüşümün gerçekleştiricileri kadınlar olacaksa, bu durum kadınların ve kız çocuklarının eğitim hakkına eşit koşullarda erişebilmesini gerektirir. Kadının eğitilmiş olması sadece kendisiyle ilgili bir durum oluşturmaz. Bu durum kurulan aileye, çocukların yetiştirilmesine ve ailelerden meydana gelen toplumun dönüştürülmesine kadar çok kritik ve stratejik bir olguyu ifade eder. Kadınların ve kız çocukların eğitim hakkı sorunu, küresel bir sosyal adalet ve insan hakkı sorunu olarak ulusların önündedir. Nitekim yapılan çalışmalar, kadınların ve kız çocuklarının eğitime yapılan katkının, katma değerinin çok yüksek olduğunu, sosyal ve ekonomik kazancın yanı sıra, sürdürülebilir kalkınmayı ve ekonomik büyümeyi başarmanın en iyi araçlarından biri olduğunu ortaya koymuştur (Vandemoortele, 2003; Unterhalter, 2008; Kavak, 2009).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği uygulamaları veya örneklerinin sayısı oldukça fazladır. Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmalara gereksinim vardır ve çeşitli girişimlerde bulunmaktadır. Türkiye'de de dünya genelinde olduğu gibi cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmaları görmek mümkündür.

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE EĞİTİMDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ÇALIŞMALARI

Dünya, ulusları ülkelerin sosyo-ekonomik açıdan ilerlemenin önündeki en büyük engelin, eğitim alanında yaşanan eşitsizlik olduğu konusunda hemfikirdir. Bu amaçla uluslararası alanda pek çok çalışma yapılmıştır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kız çocuklarının eğitimleri önündeki engellerin kaldırılması

konusunda çaba gösterilmektedir. Birleşmiş Milletler, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)'ın 10. maddesinde, cinsiyet eşitliği ve herkesin zorunlu temel eğitim hakkının sağlanması yükümlülüğü belirtilmiştir. 1985 yılında Türkiye taraf olduğu CEDAW'ın bu sözleşmesindeki yükümlülükleri yerine getirmeyi taraf olan diğer 165 ülke gibi taahhüt etmiştir (CEDAW, 1979).

1995 yılında gerçekleştirilmiş olan Pekin Deklerasyonu eğitimi, bir insan hakkı ve eşitlik, kalkınma hedeflerine ulaşılması için gerekli bir araç olarak tanımlamıştır. Pekin Deklerasyon'unda belirlenen amaçlar, eğitime eşit ulaşılabilirliği sağlamak, kadınlar arasında bilgisizliği ortadan kaldırmak, kadının mesleki eğitime, bilim ve teknolojiye ulaşılabilirliğini ve eğitimini sürdürebilmesini sağlamak, ayrımcı olmayan eğitim ve öğretimi yaygınlaştırmak, eğitime yönelik reformların uygulanmasını izlemek ve bunlar için yeterli kaynak tahsis ederek kız çocukları ve kadınlar için yaşam boyu eğitim ve öğretimi sağlamaktır (United Nations, 1995). Türkiye, Pekin Deklerasyonunu çekincesiz kabul etmiş ve zorunlu eğitimi sekiz yıla çıkararak, 2000 yılına kadar kadın okur-yazarlığını yüzde yüze çıkarmayı taahhüt etmiştir (KSGH, 2011).

Ardından Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda “Kadın 2000: 21. Yüzyıl için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış” konulu özel bir oturum gerçekleştirilmiştir.

2000 yılında 189 ülkenin katılımıyla Binyıl Deklarasyonu'nda kalkınma hedefleri belirlenmiştir (UN, 2008). Buradaki amaç, cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadının güçlendirilmesini sağlamaktır. Bu amaçla, 2005 yılına kadar belirlenen dört göstere üzerinden hedefler belirlenmiştir. Bu göstergelerden birincisi, ilk, orta ve yükseköğretimde okuyan kız öğrencilerin oranı, ikincisi, 15-25 yaş grubunda kadınların erkeklere göre okuma-yazma oranı, üçüncüsü, kadınların tarım dışı sektörde ücretli istihdamındaki payı ve dördüncüsü ulusal parlamentolardaki kadınların oranıdır. Bu hedeflerdeki ilerlemeler Binyıl İlerleme Raporları halinde yayımlanmıştır. 2008 yılında yayımlanan rapora göre 118 ülke 2005 yılına kadar ilk ve orta öğretimde cinsiyet eşitliğini sağlama hedefine ulaşamamıştır (United Nations, 2008). Türkiye, 2005 yılında hazırlanan başlangıç raporuyla karşılaştırıldığında, hedeflerin gerçekleştirilmesinde ciddi ilerlemeler kaydetmiştir (yoksulluğun azaltılması, herkesin temel eğitime ulaşması, anne-çocuk ölümlerinin azaltılması ve çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması gibi). Ancak hala önemli oranda kırsal, bölgesel ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri mevcuttur (Binyıl Kalkınma Hedefleri Raporu 2010).

UNESCO 1990 yılında, “Herkes için Eğitim Dünya Konferansı” ile herkes için eğitim hareketini başlatmış ve 2000 yılında yürütülen çalışmalarını izleme ve değerlendirme amacıyla bir Dünya Formu düzenlemiştir. Yapılan izleme ve değerlendirmeler, herkes için eğitim hedeflerine istenilen düzeyde

erişilemediğini göstermiştir. Akabinde forum tarafından ulaşılamayan bu hedeflere erişilebilmesi açısından “Dakar Eylem Planı Çerçevesi” kabul edilmiştir. Dakar Eylem Planında oluşturulan hedeflerin 2015 yılına kadar gerçekleştirilmesi planlanmıştır (UNESCO, 2000). UNESCO verilerine göre 86 ülke, 2005 yılı hedeflerine ulaşabilmiştir. Ancak diğer 67 ülke içinden sadece 18’nin 2015 yılındaki hedeflere ulaşabileceği tahmin edilmektedir ve maalesef Türkiye bu ülkeler içinde bulunmamaktadır. Ayrıca Türkiye ne ilköğretimde ne de orta öğretimde 2015 yılına kadar toplumsal cinsiyet eşitliğini sayılamayan 12 başarısız ülke içinde yer almaktadır. Ne yazık ki 2022 yılında da belirlenen hedeflerin gerçekleşmediğini söylemek mümkündür.

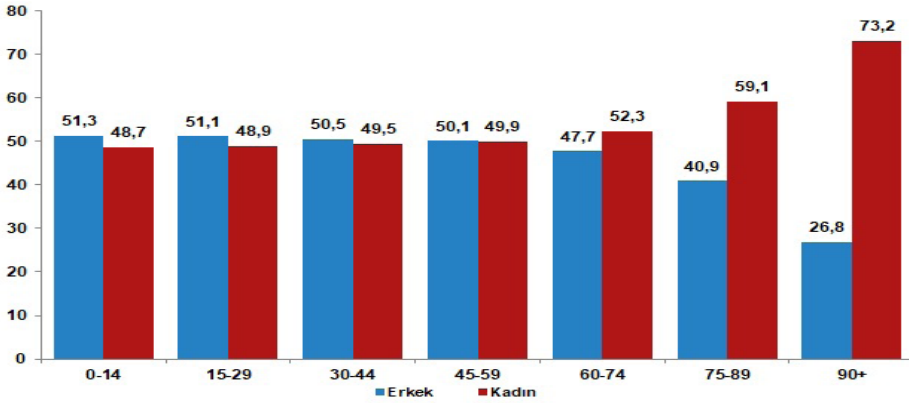
Türkiye’de eğitim hakkının, başta Anayasa olmak üzere, Millî Eğitim Temel Kanunu ile İlköğretim ve Eğitim Kanunu’nda vurgulandığı görülmektedir. İlkokulun her yurttaş için zorunlu olduğu, 1876 Anayasası’ndan beri benimsenen bütün anayasalarda da yer almıştır (Başaran, 1996). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 42. maddesine (II. Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevi) göre; *“kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz ve ilköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır.”* Yukarıda ifade edildiği gibi, bireylerin hedeflerine ulaşmasında eğitim önemli araçlardan biridir. Bundan başka eğitimde cinsiyete dayalı eşitsizlik sorunu birçok hükümet programına konu olmuş ve çözümü için öneriler getirilmiştir. Buna ilişkin olarak, 1996 yılında yürütülen “Kızların Eğitimi Projesi”, 1997-1998 eğitim yılında uygulamaya konan sekiz yıllık kesintisiz zorunlu ilköğretim uygulaması, daha sonra yürütülen “Haydi Kızlar Okula!”, “Baba Beni Okula Gönder”, “Ana Kız Okuldayız”, “Kız Çocuklarının Okullaşması ve Okul Öncesi Eğitimin Yaygınlaştırılması” gibi kampanyalarla “Şartlı Nakit Transferi” ve “Eğitime % 100 Destek” programları, taşınabilir eğitim ve yatılı bölge okulları uygulaması, kız çocuklarının okullaşması adına olumlu olarak değerlendirilebilecek çalışmalardır.

Atılan olumlu adımlara rağmen, Türkiye’de eğitimde, cinsiyet eşitsizliği varlığını sürdürmektedir. Hemen hemen eğitimin tüm kademelerinde, kız çocuklarının eğitim hakkından yeterli olarak yararlanamadıkları görülmektedir. Eğitim alanında ülkenin genelinde görülen cinsiyet eşitsizliğinin en çok Güneydoğu, Doğu ve Kuzeydoğu Anadolu bölgelerinde olduğu ve eğitimin düzeyi arttıkça eşitsizliğin de ağırlaşarak derinleştiği bilinmektedir. (DPT, 2001; TÜSİAD, 2008). Bu durum istatistiklerle ortaya konmuştur.

İSTATİSTİKLERDE KADIN VE EĞİTİM

Türkiye İstatistik Kurumu(TÜİK), uluslararası kurumlarla uyumlu şekilde Türkiye’de kadın ve erkek nüfusuna yönelik belli aralıklarla ürettiği güncel ve güvenilir verileri paylaşmaktadır. TÜİK’in 2021 yılında yayınlamış olduğu Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) verilerine göre toplumdaki

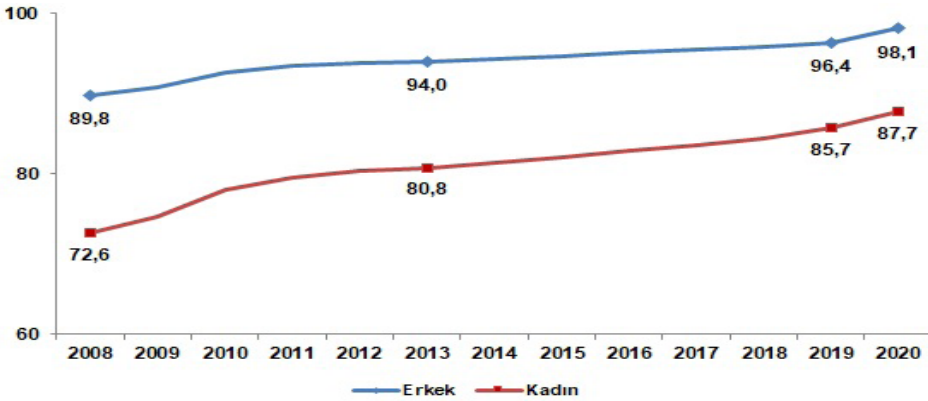
kadın-erkek nüfus dağılımına ilişkin veriler Grafik 1’de, kadın-erkek eğitim istatistiklerine ilişkin veriler Grafik 2’de gösterilmiştir.



Grafik 1: Cinsiyete ve Yaş Grubuna Göre Nüfus Oranı (%), 2021

Kaynak: TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2021

Grafik 1’de görüldüğü gibi Türkiye nüfusunun %49,9’nu kadınlar, %50,1’ni erkekler oluşturmaktadır. Kadınlar ile erkekler arasındaki bu oransal denge, kadınların daha uzun yaşaması nedeniyle, 60 ve daha yukarı yaş grubundan itibaren kadınların lehine değişmiştir. Kadın nüfusun oranı, 60-74 yaş grubunda %52,3 iken 90 ve üzeri yaş grubunda %73,2 ile dikkat çekicidir (TÜİK, 2021).



Grafik 2: Cinsiyete Göre En Az Bir Eğitim Düzeyini Tamamlayanların Oranı (%), 2008-2020

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2008-2020

Grafik 2’de verilen Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı sonuçlarına göre, 2008-2020 yılları arasında 25 yaş ve üzeri yaşta olan ve en az bir eğitim düzeyini tamamlayan bireylerin toplam nüfus içindeki oranları yıllar itibariyle artmıştır. 2008 yılında en az bir üniversite mezunu olan kadınların oranı %72,6 iken, erkeklerin oranı %89,8’dir. 2020 yılında ise bu oran kadınlarda %87,7, erkeklerde %98,1 olmuştur.

Tablo 1’de 2020 ve 2016 yılına ait cinsiyete göre seçilmiş veriler yer almaktadır. Tabloya göre Yüksekokul ve fakülteden mezun olan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfusa oranı 2016 yılında %16,5 iken bu oran 2020 yılında %19,2’dir. Cinsiyete göre incelendiğinde; 2016 yılında bu oran kadınlarda %14,2, erkeklerde ise %18,8’dir. 2020 yılında oranlar kadınlarda %17,3, erkeklerde %21,1 olmuştur. 15 yaş ve üzeri bireylerin işgücüne katılım oranları incelendiğinde 2016 yılında 15 yaş ve üzeri kadınların işgücüne katılım oranı %32,25 iken bu oran erkeklerde %72’dir ve aradaki fark dramatik olarak dikkat çekicidir. 2020 yılına baktığımızda da kadın ve erkek işgücüne katılımında aradaki farkın iki katından fazla olduğu görülmektedir. Bu oran kadınlarda %30,9, erkeklerde %68,9’dir.

Tablo 1: Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler 2020, 2016

	2020			2016		
	Toplam %	Erkek %	Kadın %	Toplam %	Erkek %	Kadın %
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	3,8	1,0	6,5	5,1	1,6	8,5
Yüksekokul ve fakülteden mezun nüfus oranı (25+ yaş)	19,2	21,1	17,3	16,5	18,8	14,2
İstihdam oranı (15+ yaş)	42,8	59,8	26,3	46,3	65,1	28,0
İşgücüne katılım oranı (15+ yaş)	49,3	68,2	30,9	52,0	72,0	32,25
İşsizlik oranı (15+ yaş)	13,2	12,3	15,0	19,6	17,4	23,7

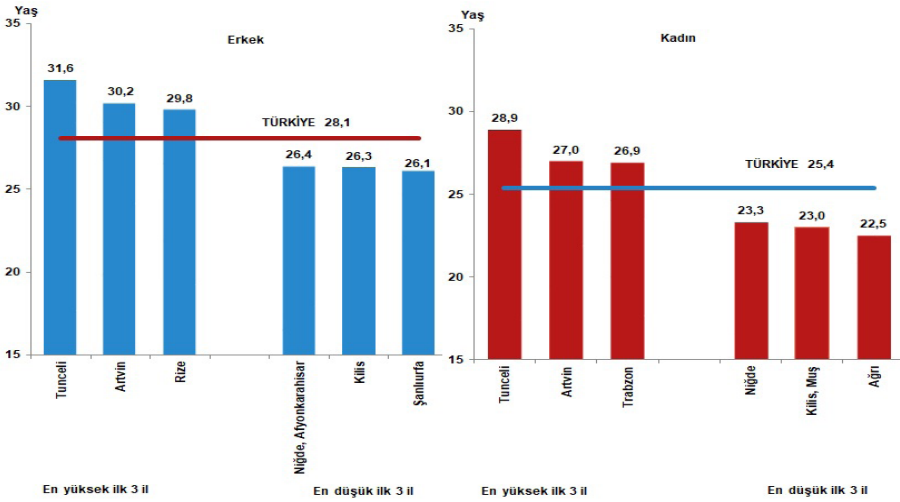
Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2020

TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2020

Kadınlar hayatın her yerinde ve üretimin her aşamasında yer almalarına rağmen, kalkınmadan aynı oranda pay alamamaktadırlar. Bunun ana sebebi kadınların eşit eğitim fırsatlarına sahip olamamalarıdır. Kadının eğitim imkânına sahip olması toplumun her alanında görünür olması açısından çok kıymetlidir. Ülkemizde Dışişleri Bakanlığı verilerine göre; kadın büyükelçi oranı 2011 yılında %11,9, 2021 yılında ise %26,5 iken erkek büyükelçi oranı 2011 yılında %88,1’dir ve 2021 yılında %73,5 olmuştur. Ülkemizde kadınların siyasal yaşama katılımlarının erkeklere oranla çok daha az olduğu görülmektedir. Kadınların meclisteki oranlarına bakıldığında; Türkiye Büyük Millet Meclisi verilerine göre; 2021 yılsonu itibarıyla 582 milletvekili içerisinde kadın milletvekili sayısı 101(%17,35), erkek milletvekili sayısı ise 481(%82,65) olduğu görülmüştür. Meclise giren kadın milletvekili oranı, 2007 yılında %9,1 iken; bu oran 2021 yılında %17,4 olmuştur. Yükseköğretim istatistiklerine göre; yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı 2010-2011 öğretim yılında %27,6 iken bu oran 2020-2021 öğretim yılında %32,4, doçent kadrosunda görev yapan kadın oranı %40,1 ve öğretim görevlisi kadrosunda görev yapan kadın oranı %50,6 olmuştur. Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; şirketlerde üst

düzye ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken bu oran 2020 yılında %19,3 olarak belirlenmiştir.

Evlenme istatistiklerine ilişkin bilgiler Grafik 3'te sunulmuştur.



Grafik 3: En Yüksek ve En Düşük Ortalama İlk Evlenme Yaşına Sahip İlk Üç İlin Cinsiyete Göre Dağılımı

Kaynak: TÜİK, Evlenme İstatistikleri, 2021

Grafik 3'teki evlenme istatistiklerine göre resmi olarak ilk evliliğini 2021 yılında yapmış olan kadınların ortalama evlenme yaşı 25,4 iken erkeklerin ortalama evlenme yaşı 28,1'dir. Ortalama ilk evlenme yaşının en yüksek olduğu il kadınlarda 28,9 yaş, erkeklerde 31,6 yaş ile Tunceli; ortalama ilk evlenme yaşının en düşük olduğu iller ise kadınlarda 22,5 yaş ile Ağrı, erkeklerde 26,1 yaş ile Şanlıurfa'dır.

Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi(ADNKS) sonuçlarına göre; resmi evliliklerde eşler arasındaki eğitim farkı incelendiğinde, 2020 yılında kadınların %39,8'inin kendilerinden daha yüksek eğitimli erkeklerle evli olduğu, eşlerinden daha yüksek eğitimli olan kadınların oranının ise %15,4 olduğu görülmüştür. Eğitim seviyeleri aynı olan eşlerin oranı %43, eğitim seviyeleri farkı bilinmeyen eşlerin oranı ise %1,7'dir (TÜİK 2021).

Hanehalkı bilişim teknolojileri kullanım araştırması sonuçlarına göre; 2021 yılında 16-74 yaş grubundaki bireylerin internet kullanım oranı %82,6'dır. Bu oran, kadınlarda %77,5 iken; erkeklerde %87,7 olarak belirlenmiştir. Hanehalkı bilişim teknolojileri kullanım araştırması sonuçlarına göre; internet üzerinden kişisel kullanım amacıyla mal veya hizmet siparişi veren ya da satın alan 16-74 yaş grubundaki bireylerin oranı, 2020 yılı Nisan ayı ile 2021 yılı Mart ayını kapsayan on iki aylık dönemde %44,3'tür. Cinsiyete göre internet üzerinden mal veya hizmet siparişi verme ya da satın alma oranı, kadınlarda %40,3 iken bu oranın erkeklerde %48,3 olduğu saptanmıştır(TÜİK 2021).

EĞİTİM DURUMUNA GÖRE İŞGÜCÜNE KATILIM VE İŞSİZLİK ORANLARI

Eğitim, ekonomik faaliyetlerin niteliğini ve bireylerin işgücüne katılımını etkileyen önemli bir unsurdur. Eğitim düzeyi yükseldiğinde, işgücüne katılım da artar. Bu açıdan bakıldığında eğitim düzeylerine göre işgücüne katılım oranları arasındaki farkın kadınların aleyhine olduğu söylenebilir. Ülkemizde hanehalkı işgücü araştırması sonuçları Tablo 2 ve Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İstihdam Oranı

Eğitim Düzeyi	Cinsiyet(%)	
	Erkek	Kadın
Okur-yazar olmayanlar	21,9	11,7
Lise altı eğitilmişler	55,1	21,3
Lise mezunu olanlar	57,3	23,8
Mesleki ve Teknik Lise Mezunu	68,9	28,3
Yükseköğretim Mezunu	74,9	54,6

Tablo 2'de görüldüğü gibi 2020 yılında, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı %42,8 olup bu oran kadınlarda %26,3 ve erkeklerde %59,8'dir (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2020). Nüfusun eğitim düzeyi yükseldikçe işsizlik oranları düşme, işgücüne katılım oranları ise yükselme eğilimindedir.

Tablo 3: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı

Eğitim Düzeyi	Cinsiyet(%)	
	Erkek	Kadın
Okur-yazar olmayanlar	26,4	12,4
Lise altı eğitilmişler	63,4	24,1
Lise mezunu olanlar	66,4	29,9
Mesleki ve Teknik Lise Mezunu	77,9	37,0
Yükseköğretim Mezunu	83,3	65,6

Tablo 3'te görüldüğü gibi okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %12,4, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı %24,1, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %29,9, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %37, yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %65,6 olmuştur (TÜİK, Hane halkı İşgücü Araştırması, 2020). Buna göre 2020 yılında kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranlarının arttığı söylenebilir.

Bazı OECD ülkelerinde olduğu gibi eğitim düzeyi düşük bireylerin, eğitilmiş olanlara göre işsizlik riski daha yüksektir. Bu risk özellikle ilk ve ortaöğretim mezunlarında yükseköğretim mezunlarına oranla daha fazladır. Başka bir deyişle, eğitim düzeyinin işsizlik riski konusunda özel bir önem taşıdığını söylenebilir.

Türkiye özelinde incelendiğinde, erkeklerde eğitim düzeyi yükseldikçe işsizlik oranlarının azalması teoriye uygundur. Ancak, işsizlik oranları ortaöğretim mezunu kadınlarda oldukça yüksektir ve durum tersine işlemektedir. Bu istisna Yunanistan'da da bu şekildedir. Diğer ülkelerin aksine, kadının Türkiye'de eğitim alması istihdam edilmesini garanti etmemekte, hatta işsiz kalmasına neden olabilmektedir. Tablo 4'te OECD ülkeleri arasında 2021 yılının 4. çeyreğindeki işsizlik oranları sunulmuştur.

Tablo 4: OECD Ülkelerinde İşsizlik Oranları (2021-4. çeyrek)

Ülke	%	Ülke	%
Kosta Rika	13,7	Lüksemburg	4,9
İspanya	13,4	İsviçre	4,7
Yunanistan	13,1	Avusturalya	4,7
Litvanya	12,5	İzlanda	4,6
Türkiye	11,1	Danimarka	4,6
İtalya	9,0	Slovenya	4,6
İsveç	8,2	İsrail	4,4
Şili	7,7	ABD	4,2
Fransa	7,5	İngiltere	4,1
Kolombiya	7,3	Macaristan	3,9
Finlandiya	6,9	Meksika	3,8
Letonya	6,7	Hollanda	3,8
Slovakya	6,6	Norveç	3,5
Kanada	6,3	G. Kore	3,4
Portekiz	6,1	Almanya	3,3
Belçika	5,8	Y. Zelanda	3,2
OECD	5,5	Polonya	3,1
Estonya	5,3	Japonya	2,7
Avusturya	5,3	Çekya	2,2
İrlanda	5,2		

Kaynak: OECD Employment Outlook 2021

Tablo 4'teki verilere göre Türkiye 39 ülke içinde işsizlik oranı en yüksek 5. ülke olarak sıralamada yer almaktadır.

EĞİTİMDE FIRSAT EŞİTLİĞİNİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Kadının ve kız çocuklarının eğitimlerinde fırsat eşitliğini bozan birçok faktörden bahsedilebilir. Bu olumsuz unsurların ortadan kaldırılması sorunun çözümü için bir ana hat oluşturacaktır. Ülkemizde geleneksel normlar içinde kız çocukları ve kadınlar için belirlenmiş kalıp yargılar mevcuttur ve bu yapılar kız çocuklarını okullardan, kadınları ise eğitim kurumlarından uzaklaştırmaktadır.

Kadınlar için en uygun rolü eş ve anne olarak belirleyen bu normlar, kız çocuklarının erken yaşta evlenmelerini ve çocuk doğurmalarını onaylamaktadır. Bu normlar kız çocuklarına ve kadınlara toplumda saygı ve kabul görebilmelerinin ancak bu şekilde olabileceğini baskılar. Böyle bir yapı içinde kadının kendini gerçekleştirebilmesi, eğitimini sürdürebilmesi ve bu sistem içinde eşit bir birey olarak yer alabilmesi neredeyse imkânsızdır.

Sosyo-ekonomik düzey, çocukların okullaşmaları üzerinde etkili olmaktadır. Ekonomik açıdan yeterli kaynağa sahip olmayan ebeveynler, çocuklarını okula göndermekte pek çok sorunla karşılaşmaktadır. Gelenekçi bakış açısının hâkim olduğu ülkemizde kıt kaynakların bölüşümünde her zaman olduğu gibi erkek çocuklar önceliklidir. Yoksulluk, çocukları eğitimden uzaklaştırıp, işgücüne dahil etmeye yönlendirmektedir. Ücretsiz aile işçiliği de dikkate alındığında kız çocuklarının ekonomik etkinliklerinin erkek çocuklarına göre daha fazla olduğu görülmektedir (Seven & Engin 2010).

Ekonomik açıdan az gelişmiş bölgelerde, bireylerin ortalama eğitim düzeyleri de daha düşüktür. Eğitim düzeyinin yüksek olduğu bölgelerde kadına bakış açısı daha eşitlikçi iken, eğitim düzeyinin düşük olduğu bölgelerde daha cinsiyetçi bir bakış açısı mevcuttur. Cinsiyetçi bakış açısına sahip olan birçok aile kız çocuklarının eğitiminin önemli olmadığını düşünmektedir. Özellikle demografik yapının bazı bölgeler açısından sınırlayıcılığı mevcuttur. Kırsal kesimdeki yerleşim dağılımı, özellikle de ulaşım imkânlarının sınırlı olduğu bölgelerde olmak üzere eğitim hizmeti sağlanmasında sorunlara yol açmaktadır. Söz konusu bölgelerdeki öğrencilerin büyük kısmı okula gitmek için uzun mesafeler kat etmek zorunda kalmaktadır (Atlama & Özsoy, 2009). Aileler, çocuklarını özellikle de kız çocuklarını uzaktaki yatılı okullara göndermekte zorlanmaktadır ve çoğu kez bunu istememektedirler.

Çocukların eğitimlerinin önündeki engellerden biri de okul ve derslik sayılarındaki yetersizlik sorunudur. Eğitim açısından önceliğin erkek çocukları adına kullanılması, özellikle kız çocuklarının bedelsiz iş gücü olarak değerlendirilmesi, evdeki işlere yardımcı olmaları ya da kardeşlerine bakmak zorunda bırakılmaları gibi nedenler, kız çocuklarının eğitimleri için bir bariyer oluşturmaktadır. Ayrıca bazı okullarda tuvalet, su gibi fiziksel imkânsızlıklar da bulunmaktadır. Nüfusa kayıta yaşanan sorunlar bir başka önemli nedendir. Okula devam 14 yaşına kadar zorunlu kılınmış olsa da nüfusa kaydedilmeyen çocukların resmî kurumlar tarafından takibinde de zorluk çekilmektedir.

Çocuklarını ilköğretime göndermek isteyen aileler, daha sonraki ortaöğrenim imkânlarının görece sınırlı olduğunu fark etmektedirler. Sekiz yıllık zorunlu eğitimde de birtakım sorunlar vardır. Birçok köydeki okul ancak ilk beş yıl için eğitim verme imkânına sahiptir. Bu sorundan dolayı daha sonraki yıllarda okula gidemeyen öğrenciler, sistem dışında kalan çocuk sayısını artırmaktadır.

2012-2013 öğretim yılından itibaren kesintisiz sekiz yıllık zorunlu eğitim, yerini 4+4+4 olarak ifade edilen kesintili 12 yıllık zorunlu eğitime bırakmıştır. Bu uygulama eğitim sürecini kesintili hale getirmiş ve kız çocukları açısından olumsuz sonuçları doğurmuştur. Bu olumsuzluklar, kız çocuklarını eğitim sürecinden koparmış ve toplumsal eşitsizliği derinleştirmiştir. Kadınların eğitim aracılığıyla geliştirdikleri özsaygı, özgüven ve eşitlikçi görüşler, kadınların ücretsiz emeğinden ve acizliğinden yararlananlar için bir tehdit oluşturmaktadır (Atlama & Özsoy, 2009; Özyadınlık, 2014).

SONUÇ

Eğitim ve toplumsal cinsiyet ilişkisi üç farklı güç arasındaki etkileşim içinde biçimlenmektedir. Birinci güç ataerkil ailedeki cinsiyete dayalı işbölümüdür. İkinci güç, iş gücü piyasasındaki cinsiyete dayalı işbölümüdür. Üçüncüsü ise okul sisteminin yapısı ve yaygınlığıdır. Modern Türk Eğitim Sistemi aile ve ailedeki değişim, istihdam yapısı ve sunduğu olanaklar ve eğitim/okul sisteminin amaçları ve yaygınlığı arasındaki karmaşık ilişki matrisinde işlemektedir. Nitekim okullar toplumsal cinsiyet ayrışmasını kısmen yeniden üretirken, kısmen de değiştirmektedir. Toplumsal ve kültürel yeniden üretim birbirini kümülatif olarak etkilemektedir. Kültürel olarak eğitilmiş kadın imgesi, aileleri kızlarının eğitimi için güdülemekte, ev kadınlığı imgesini kısmen aşındırır da köklü bir değişime yol açmamaktadır. Yine okuldaki kültürel yeniden üretim sınırlı da olsa ataerkil ailedeki güç dağılımını dönüşüme zorlayıcı bir potansiyeli vardır. En azından eğitim düzeyini belirleyen bir diploma kadınlar için, iş ve ekonomik bağımsızlık seçeneği yaratmaktadır. Ancak kadınlar çalışsalar bile, bu durum ailedeki erkek egemenliğinin sürmesini tehdit edecek boyutta bir değişimi uyarmamaktadır. Bu düzeyde okul sistemi geleneksel ataerkil ilişkilerin yeniden üretimini kimi çelişkili sonuçlarına rağmen sürdürmektedir.

Eğitimdeki eşitsizlik bir yanı sıra toplumsal eşitsizliği yansıtmakta, diğer yandan da toplumsal eşitsizliğin yapılanmasını sağlamaktadır. Özellikle kadınlar ve erkekler arasındaki eğitimsel eşitsizliğin süregelen yapısı, toplumdaki güç dağılımının yeniden üretimini sağlamaktadır. Dolayısıyla bu alanda eşitliği sağlamaya yönelik bütünlüklü politikalara ihtiyaç vardır. Öncelikle eğitime erişim sorunundaki toplumsal eşitsizlikleri telafi etmeye dönük olumlu politikaların geliştirilmesi, aynı zamanda müfredat, öğretim ve değerlendirme süreçleri ve okul kültürü üzerindeki cinsiyetçi kalıp yargıları destekleyen pratiklerin dönüştürülmesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ve özellikle kadının/kız çocuklarının eğitimi konuları, toplumun siyasal, ekonomik ve kültürel hedeflerinden ayrı bir alanda ele alınması, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin çabaları sınırlandırmaktadır. Bu konular bütünlüklü bir bakış açısını gerektirmektedir. Kadınların eğitimden daha fazla yararlanması ve güçlenmesi ancak bu koşullar sağlandığında geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Atlama, S. & Özsoy, C.(2009). Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitsizliği: Türkiye'nin karşılaştırmalı analizi. *Uluslararası 7. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*, s.63-77. Yalova, Türkiye. ISBN:978-9944-0203-5-0.
- Basow, S. A. (1992). *Gender: Stereotypes and Roles* (3rd ed.). Belmont: Thomson Brooks/Cole
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Yargıcı.
- Binyıl Kalkınma Hedefleri Raporu (2010). Binyıl Kalkınma Hedefleri Raporu (Süleyman Alata, Hacı Mahmut Arslan, Berna Bayazıt Baran, Nuri Duman-Editörler).
- Busse, M. & Spielmann, C. (2003). Gender Discrimination and the International Division of Labour, *Hamburg Institute of International Economics Discussion Paper*: 245, Hamburg.
- CEDAW(1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>. Erişim Tarihi:28.11.2022.
- Cherry, A. L. (2005). *Examining Global Social Welfare*, Issues. Thomson Brooks/Cole, Belmont.
- Duryea, S., Galiani, S., Nopo, H. ve Piras, C. (2007). The Educational Gender Gap in Latin America and Caribbean. *Inter-American Development Bank Research Department Working Paper Series*, No: 600.
- Dökmen, Y. Z. (2004). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. Ankara: Sistem.
- DPT (2001). *8.Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001-2005*, (<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan8.pdf>).
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı.
- Global Gender Gap Report 2021. World Economic Forum, Geneva/ Switzerland. <http://www3.weforum.org/reports>. Erişim Tarihi: 15.10.2022.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Sosyal Psikoloji*. İstanbul: Evrim.
- Kavak, Y. (2009). *Dünyada İlköğretimin Genel Görünüşü. Türkiye'de Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Sistemi: Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. (Edt: Özdemir, S., Bacanlı H. ve Sözer M.). Ankara: TED .
- KSGM. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)*. 2010 Yılı Birleşik Raporu. Ankara.
- OECD Employment Outlook 2021, https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2021_5a700c4b-en. Erişim Tarihi: 28.11.2022.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye'de kadın ve eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(33), 93-112.Doi: <http://dx.doi.org/10.21560/spcd.03093>
- Sancar, S. & Bulut, A. (2006). *Türkiye: Country Gender Profile*. <http://www.jica.go.jp/english/global/gend/back/pdf/e06tur.pdf>
- Seven, M. A. & Engin, A. O. (2010). Türkiye'de Kadının Eğitimi Alanındaki Eşitsizlikler. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1) , 177- 188. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunisobil/issue/2819/37991>
- Steinberg, L. (2007). *Ergenlik*. Yayıma Haz.: F. Çok. Ankara: İmge.
- TÜİK (2020). Hanehalkı İşgücü Araştırması. 2020.
- TÜİK (2020). Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı. 2020.
- TÜİK (2021). Evlenme İstatistikleri. 2021.
- TÜİK (2021). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları. 2021.
- TÜSİAD (2008). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: KAGİDER.
- United Nations (1995). Beijing Declaration and Platform for Action, The Fourth World Conference on Women.
- United Nations (2008) Millenium Development Goals Report 2008, New York.
- United Nations (2012). *The millenium development goals report. Gender Chart*. [Online]: Retrieved on 01 January 2013, at URL: <http://mdgs.un.org>. Erişim Tarihi: 28.11.2022

- UNESCO (2000). The Dakar framework for action. Education for all: Meeting our collective commitments. *World Education Forum*, 26-28 April 2000, Dakar, Senagal. [Online]:Retrieved on 10 January 2012, at URL: <http://www.unescobkk.org>.
- UNESCO(2022).UNESCO launches Interactive Atlas of girls' and women's right to education
Erişim tarihi: 22.11.2022. <https://www.unesco.org/en/articles/unesco-launches-interactive-atlas-girls-and-womens-right-education>
- Unterhalter, E. (2008a). Cosmopolitanism, global social justice and gender equality in education. *Compare*, 38(5), 539-553.
- Vandemoortele, J. (2003). Are the MDG's feasible?. *Development Policy Journal*, March, 1-23.
- Voltan Acar, N.H., Acar, T., Arıcı, F., Haskan-Avcı, Ö., Dinçel, E. F., Kepir Savoly, D. D.Demirtaş-Zorbaz, S. (2012). *Dictionary of Psychological Counseling and Guidance Terms*. (Ed. Voltan-Acar, N.H), Ankara: Nobel.

DİJİTALLEŞME VE KADIN

Mihriban CİNDİLOĞLU DEMİRER¹, Leyla ERAT OCAK²

GİRİŞ

Birinci endüstri devrimi 1200'lerde başlamış, 1860'lara kadar devam etmiş ve 660 yıllık bir gelişim söz konusu olmuştur. İkinci endüstri devrimi 1860'lardan 1950'li yıllara kadar devam etmiş ve 90 yıllık bir süreçte gerçekleşmiştir. 1950'li yıllarda başlayan üçüncü endüstri devrimi, 2011 yılına kadar devam etmiş ve 61 yıllık zaman dilimine yayılmıştır. Dördüncü devrim ise 2011 yılında gündeme gelmiştir. İlk üç devrim değerlendirildiğinde başlangıç ve bitiş süreleri arasında geçen zamanın giderek kısaldığı görülmektedir. Teknolojik gelişme ve ilerlemeler, inovasyon, bilginin öneminin artması, kadınların geçmişe nispeten çalışma hayatında hem sayıca daha fazla hem de daha aktif bir şekilde yer alması ve eğitim gibi önemli faktörler bu süreçlerin kısalmasında etkili olmuştur (Demirer ve Cindiloğlu Demirer, 2019: 127). Her devrim yeni bir değişim, yeni bir dönüşüm anlamına gelmektedir. İnsanların yaşam biçimleri, kültürleri, iletişim tarzları, örgütlerin iş yapış şekilleri, iş modelleri, planları, vizyonları bu değişimden etkilenmektedir. Endüstri devrimleri bağlamında değerlendirildiğinde, dijitalleşmenin üçüncü sanayi devriminde başladığı ve günümüzde de devam ettiği görülmektedir. Dördüncü endüstri devriminin ise, bileşenleri ile birlikte dijitalleşme sürecine en büyük katkıyı sağladığını söylemek olanaklıdır. Ayrıca pandemi sürecinde yaşanan gelişmeler, dijitalleşme hareketlerine daha da hız kazandırmıştır.

Pandemi ile beraber tüm dünyayı dijitalleşmeye sürükleyen iş modelleri bazı fırsatları ön plana çıkarmıştır. Bu fırsatlar dijitalleşen ve temassız hale gelen bütün sektörlerde kendini göstermektedir. Özellikle endüstri 4.0 bileşenlerinden olan büyük veri ve analitikler, yapay zekâ, nesnelere interneti gibi araçlar yazılım sektöründen, bankacılık, lojistik, sağlık, hukuk, finans, eğlence, tarım,

1 Doç. Dr., Hitit Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, ORCID: 0000000235302215, mihribancindiloglu@hitit.edu.tr

2 Arş. Gör., Hitit Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, ORCID: 0000-0002-7136-2493, leylaerat@hitit.edu.tr

otomotiv, eğitim, kamu sektörüne kadar pek çok alanda fayda sağlamaktadır. Pandemi sürecinde, hızlı bir şekilde değişen çalışma şartlarının getirdiği avantaj ve dezavantajlar ile birlikte, dijitalleşmenin kadın için daha da önemli hale geldiği söylenebilir.

Dijitalleşme, içerdiği yeni fırsat ve olanakları analiz ederek toplumların ve özellikle kadınların gelişmesinde, kadınların kendilerini ifade etme becerilerini geliştirmelerinde ve toplumsal katkılarına artırmalarında köprü görevi görmektedir. Bu sayede toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliğin azaltılmasına katkı sağlanabilmektedir. Kadınların toplumda karar verici, sağlayıcı, bakıcı ve tüketici olarak oynadıkları kilit roller göz önüne alındığında, iş gücüne katılımlarının kapsamı, ulusların ve toplulukların ekonomik ve sosyal gelişimi üzerinde önemli etkilere sahiptir (Mercer, 2022). Teknolojideki değişimlerin kadınları yakından etkilediği düşünüldüğünde; kadınların görünürlüğünü sağlamak önem taşımaktadır. İş hayatının devamlılığı ile ilgili tartışmalarda cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması ve kadınların politika önceliklerine dâhil edilmesi önemli bir faktördür (Toprakçı Alp ve Aksoy, 2021: 248-264). Dijital geçiş süreci olarak adlandırılan bu sürece uyum sağlayabilmek için kadın çalışanların var olan becerilerini sürdürmeleri ve yeni beceriler edinmeleri gerekmektedir (Akyüz, 2020: 140-151).

Bu açıklamalar doğrultusunda “Dijitalleşme ve Kadın” başlıklı bu bölümde öncelikle dijitalleşmenin kısa tarihinden bahsedildikten sonra dijitalleşme kavramı incelenmiş, dijitalleşmenin kadın için önemine değinilmiş ve ardından kadın ve dijitalleşmeye yönelik çalışmalara yer verilmiştir.

DIJİTALLEŞME

Dijital ve dijitalleşme sözcükleri iyiden iyiye günlük yaşamımıza yerleşmiş bulunmaktadır. Bilgisayar, akıllı telefon, tablet, internet, sosyal medya gibi pek çok alanda dijitalleşme yaşanmaktadır. Dijitalleşme sadece günlük yaşantımızda değil çalışma yaşantımızda da büyük yer kaplamaktadır (Banger, 2018: 23). Bu süreçte önemli olan dijitalleşmenin ne olduğunu, hangi alanlarda ön plana çıktığını bilmek gerekmektedir. Özellikle işletmelerin veya yöneticilerin bu değişim ve dönüşümü nasıl gerçekleştireceklerine dair somut iş modelleri geliştirmeleri gerekmektedir. Bu başlık altında dijitalleşme sürecinin endüstriyel devrimler içerisindeki kısa geçmişine, endüstri 4.0 ve bileşenlerine, endüstri 3.0 ile başlayıp özellikle endüstri 4.0 bileşenlerinde ön plana çıktığını söyleyebileceğimiz dijitalleşmenin tanımı, önemi ve dijitalleşmeye yönelik yapılmış çalışmalar incelenmiştir.

Endüstriyel Devrimler

Her endüstri devriminin özü yeni bir teknolojik buluştur (Allen, 2011: 358). Endüstri 1.0 Newcomen’in 1712’de buhar makinesini bulup Watts’ın 1784’de bu buhar makinesini geliştirmesi ile ortaya çıkan bir dönemi içermektedir (Demirer

ve Cindiloğlu Demirer, 2019: 13). Endüstri 2.0 elektrik ile işleyen makinelerin fabrikalarda yaygınlaştığı (Acılioğlu ve Kaya, 2021: 19) ve montaj hattının sağladığı destek ile seri üretimin ön planda olduğu dönemi yansıtmaktadır. Endüstri 3.0; yarıiletkenlerin, ana bilgisayarların, kişisel bilgisayarların ve internetin oluşumunda gelişen bir devrimdir (Schwab, 2016: 16). Bu devrim bilgisayar ile başlamış, internet ile yaygınlaşmış, makinelerin, bilgisayarlar, insanlar ve internet ile alışveriş yapabilir olması ile devam etmiştir (Özdoğan, 2018: 14). Üçüncü sanayi devrimi; bilgisayar devrimi, dijital devrim ya da elektronik devrim olarak da adlandırılabilir (Schwab, 2016: 16). Endüstri 4.0 devrimini ise, endüstri 3.0 devriminde inşa edilenler üzerine ilerlemiş bir devrim olarak betimlemek mümkündür.

Endüstri 4.0 devrimi, dijital komutların fiziksel dünyaya aktarıldığı dijitalleşmenin yeni aşaması, farklı ve ileri seviyede bir versiyonudur (Tunalı, 2019: 56). Bu devrim ilk kez 2011’de Almanya’da Hannover Fuarı’nda gündeme gelmiş, küresel değer zincirlerinin örgütlenmelerini nasıl sağlayacaklarını tasvir etmek için kullanılmıştır. Bu devrim sadece akıllı fabrikaları ya da akıllı ve bağlantılı makine ve sistemleri değil, gen diziliminden nanoteknolojilere, yenilenebilir enerjilerden kuantum bilgi işleme, hatta bu teknolojilerin iç içe ele alınıp birleştirilmesi ve kaynaşması ile dijital, fiziksel ve biyolojik alandaki etkileşimi ifade etmektedir (Schwab, 2016: 16-17). Açıklandığı gibi bu devrim sadece bir işleyişi değil, içerisinde pek çok işleyişi barındıran bir devrimdir ve bunlar endüstri 4.0 bileşenleri olarak literatürde yerini almaktadır. Endüstri 4.0 bileşenlerini şu şekilde saymak mümkündür... (Demirer ve Cindiloğlu Demirer, 2019: 95-117; Acılioğlu ve Kaya, 2021: 21).

- Anlık bilgi sağlayan ve proaktif öngörüler sunan *Büyük Veri ve Analitikler*
- Birbiri ile iletişim halinde olan *Otonom Robotlar*
- Yapay zekâ tabanlı karar destek sistemleri *Simülasyon*
- Yatay ve Dikey *Sistem Entegrasyonu*
- *Nesnelerin İnterneti* ile birbirine bağlanmış makineler
- Verinin ve bu veri ile çalışan diğer hizmetlerin güvenliğini sağlayan *Siber Güvenlik*
- Büyük veriyi depolamayı sağlayan ve internet üzerinden erişimi mümkün kılan *Bulut Bilişim*
- Hızlı tasarıma ve esnek üretime imkân veren *Eklemeli İmalat/3D Baskı*
- *Artırılmış Gerçeklik*

Bütün bu bileşenler bilişsel teknoloji ile operasyonel teknolojileri entegre etme konusunda bir yaklaşıma sahiptir. Aslında bu dönemi sadece bu bileşenler ile sınırlamamak gerekir. Bu devrimin çalışma koşullarından, yönetim ve liderlik tarzına, iş-yaşam dengesine, yeni mesleklere, istihdama, sosyal güvenlik

sistemine, daha fazla dijital yeteneğin çalışma dünyasına kazandırılması gibi daha birçok alanı etkileyeceği beklenmektedir (Öztuna, 2017: 54-56).

Dijitalleşmenin Tanımı ve Önemi

Dijitalleşmeden ne anladığımıza bakmamız öncelik gerektirmektedir. Teknolojiyi kullanmanın bir yolu mudur? Akıllı telefonlar kullanmak ve internete bağlantılı olmak mıdır? Yoksa birey, vatandaş, çalışan olarak tüm yaşam alanlarımızı, çalışma biçimlerimizi, tüketim alışkanlıklarımızı, yaşam tarzlarımızı temelden gözden geçirmemize neden olan bir olgu mudur? (URL-1)

Dijitalleşme en temel ifade ile bilgisayar kullanımının yaygınlaştığı, daha önce kâğıtlarda saklanan her türlü bilginin artık bilgisayarlarla buluşması, çağdaş yazılımların üretilmesi ve bu yazılımlar sayesinde bilginin dijitalleşmesi anlamına gelmektedir (Özdoğan, 2018: 13). Dijitalleşme; veri işleme, depolama ve veriyi aktarım gibi işlemleri kapsamaktadır. Her türlü veri bu süreçte kopyalandığı ve iletiildiği durumlarda kalite kaybına uğramadan aynı verimlilikte iletilmekte ve süresiz olarak çoğaltılabilmektedir. Bu nedenle dünyada bilgilerin korunmasının tercih edildiği bir yoldur. Bu yol, sadece bir sektörde değil pek çok sektörde dönüşümü sağlamıştır, buna dijital dönüşüm denmektedir. Dijital dönüşüm hem özel hem de kamu kurumlarının bilim, kitle iletişimi, tıp, ekonomi, spor, sanat vb. toplumu etkileyen tüm alanlarda “kâğıtsız çalışma” ve “dijital iş olgunluğu” gibi kavramların oluşmasına işaret etmektedir. Dijital dönüşüm, tüm kurumlarda iş yapma biçiminin yenilenmesi anlamına gelmektedir (Banger, 2018: 24-26). Günümüzde dijital temelli işletmelerin avantajlı olduğu söylenebilir.

İş yapma biçiminin dijitalleşmesi ya da iş yaşamında dijitalleşme; fiziksel verinin sayısallaştırılarak dijital hale getirilmesi ve dijital teknolojiler aracılığı ile iş planlarının, modellerinin ve süreçlerinin etkinleştirilmesiyle gelişen bir dönüşüm sürecidir. İşin dijitalleştirilmesi; etkileşimleri, iletişimi, işlevleri ve iş modellerini, dijital, otonom, yarı otonom ve manuel operasyonların karışımı ile akıllı üretime dönüştürmek veya pazarlamaktır (Atatanır, 2022: 78). İş yaşamında dijitalleşme olgusuna ilişkin içerikler, Tablo 1’de sunulmuştur (Banger,2018: 27).

Tablo 1: İş Yaşamında Dijitalleşme Olgusu

1- İş yaşamının yeni sınırlarında değer yaratmak	2- Müşteri deneyimleri vizyonunu gerçekleştiren süreçlerde değer yaratmak	3- Tüm yapıyı destekleyen temel yetenekler oluşturmak
-İş modelini yenileme	-Veri tabanlı çevik karar verme	-Akıllı, bağlantılı cihaz ve süreçler
-Başka sektörlerde arayüzler oluşturma	-Müşteri deneyimi sürecini iyileştirme	-Dijital işletme kültürü
-Pazarı ve müşteriyi izleme ve anlama	-Gerçek zamanlı otomasyon	-Sistem veri mimarisi ve ağlar
-Değer zincirini iyileştirme	-Müşteri ile etkileşim kaynaklı inovasyon	

Kaynak: Banger, 2018: 27.

Tablo 1’de görüldüğü üzere, iş yaşamında dijitalleşme olgusu ilk aşamada, iş yaşamının sınırları olarak ifade edilen iş modelini, farklı sektörlerde ara yüzler oluşturmayı, pazarı ve müşteriyi anlama ve değer zincirini iyileştirme süreçlerini kapsamaktadır. İkinci aşama, müşteri deneyimleri üzerinden veri tabanlı çevik karar vermeyi, müşteri deneyimi sürecini iyileştirmeyi, otomasyonu ve müşteri ile etkileşim kaynaklı inovasyonu kapsamaktadır. Üçüncü aşama ise, yapıyı bütüncül bir şekilde ele alıp temel yetenekleri oluşturma sürecinde akıllı, bağlantılı cihaz ve süreçler, dijital işletme kültürü ve veri mimarisi ve ağları kapsamaktadır.

Dijitalleşme, sadece iş yapma biçimi ya da iş yaşamında değil daha pek çok alanda hayatımıza girmiş bulunmaktadır. Dijitalleşmenin hayatımızda neyi değiştirdiğini gözden geçirmek gerekirse: Peki biz “nasıl yaşıyoruz” yani sağlığımızı nasıl kontrol ediyoruz, ne kadar sağlıklı besleniyoruz, ne kadar uyuyoruz, günde kaç adım atıyoruz?. “Nasıl çalışıyoruz?” nereden çalışıyoruz; hangi mesai saatleri içinde veya dışında, ne şekilde bir iletişim kullanarak üretiyoruz?. “Nasıl öğreniyoruz? çoğalan bilgi karşısında neleri, ne şekilde öğreniyoruz, güncelleniyoruz?. “Nasıl seçim yapıyoruz?” İster sosyal ister politik tercihlerimizi nereden beslenerek yapıyoruz? (URL-1). Görüldüğü gibi dijitalleşme her alanda hayatımızda ve etkisini artırarak hayatımızın her alanına daha fazla girmeye devam edeceğini söyleyebiliriz. Şunu ifade etmek gerekir ki dijitalleşme ya da dijital çağ, zaman ve mekân kavramını ortadan kaldırarak yukarıda sayılan pek çok uygulamayı eşzamanlı olarak yapmamızı sağlamakta ve etkisini artırarak sağlamaya devam etmektedir. Dijitalleşmenin gerek sektör açısından gerekse literatürde etkisini değerlendirmemiz gerekirse, bu konuda yapılmış çalışmalara ve istatistiklere rastlamak mümkündür.

Dijitalleşmeye Yönelik Yapılmış Araştırmalar

RİCOH işletmesi, Almanya’da 1600 KOBİ üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, işgörenlere “*dijitalleşme*” sözcüğünün işletmeleri için ne anlam

ifade ettiğini sormuş ve işgörenlerin % 86'sı dijitalleşmeyle işletmelerin esnekleşmesini ve piyasaya en çevik biçimde adapte olabileceklerini ifade etmişlerdir. % 70'i teknolojiadaki standartların artmasıyla birlikte işletmelerinin daha sağlıklı bir büyüme gerçekleştireceklerini, % 64'ü dijitalleşmeyle üretilen bilgilerin analizi için yeni sektörlerin oluşacağını, % 62'si dijitalleşme kapsamında işgörenlerin olumlu bir şekilde etkileneceklerini düşünmektedir. % 52'sine göre ise işletmeler dijitalleşmeye beş yıl içinde yatırım yaptığında piyasalarda önemli bir yer edineceği öngörülmektedir (URL-2).

İsviçre Nyon merkezli Küresel UNI Sendikası raporunda, dijitalleşmenin emek sektörünü dört alanda etkileyeceğini belirtmiştir. Birincisi yeni işler, sektörler, ürünler ve hizmetler oluşacağı yönündedir. İkincisi mevcut iş ilişkilerindeki değişikliklerin öngörülmesidir. Çalışan ile makine arasındaki ilişkinin değişmesini, yeni iş biçimlerinin oluşmasını ve istihdamın yapısındaki farklılaşmayı içermektedir. Üçüncüsü, bazı işlerin yerinden edilmesi, yani dijitalleştirilebilen, yapay zekâya veya robotlara aktarılabilen işlerin ortadan kalkmasıdır. Araştırmalar sonucunda, ofis işleri, sekreterlik, satış pozisyonları, kurye ve posta hizmetleri, temizlik sektörü, restoran, catering ve depolama sektöründe vasıfsız iş gücü kategorisine giren işler dijitalleşme sürecinde ortadan kalkabilir. Dördüncüsü, dijital platformlar ve işbirliğine dayalı çalışma alanları ile çalışanların, sosyal güvenceye tabi olduğu ülkelerdeki çalışanların, gelişmekte olan ülkelere gelen çalışanlarla rekabetçi bir duruma girmesi öngörülmektedir (URL-3). Dijitalleşme sürecinde internetin etkisi göz ardı edilemez. Endüstri 4.0 bileşenlerini tekrar düşündüğümüzde nesnelere interneti gibi bileşenlerin bize bu kavramın ne kadar da önemli olduğunu göstermektedir. Bu önemli nedenlerden dolayı dünyada internet kullanım oranlarının, kullanılan dijital platformların vb. bilinmesinde yarar vardır.

Dijital teknolojilerde dünyayı dönüştüren internet istatistikleri önem arz etmektedir. Çevrimiçi etkinlikler engelleri ortadan kaldırarak yeni fırsatlar sunmaktadır. Buna göre, TÜİK Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması'na göre Türkiye'de, 2022 yılında hane halkı internet erişim oranı % 94,1 iken; bireysel internet kullanım oranı % 85 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerin internet kullanım oranının 2022 yılında % 89,1, kadınlarınsa % 80,9 olduğu görülmüştür. Bireylerin % 82,7'sinin, 2022 yılının ilk üç ayında interneti düzenli bir şekilde kullandığı görülmüştür. Düzenli bir şekilde internet kullanan erkeklerin oranı % 86,9, kadınların ise % 78,6'dır. E-devlet hizmetlerinden yararlanan bireylerin oranı % 68,7, internet üzerinden mal veya hizmet satın alma ya da sipariş verme oranı ise % 46,2'dir. İnternette satın alınan mal türleri cinsiyete göre incelendiğinde; erkeklerin % 64,7'si, kadınların % 78,4'ü giyim, ayakkabı ve aksesuar; erkeklerin %51,1'i, kadınların % 49,2'si restoranlardan, fast food zincirlerinden, catering şirketlerinden yapılan teslimatlar ve erkeklerin

% 40,9, kadınların % 43 ile gıda ürünleri aldığı görülmektedir. En çok satın alınan veya abone olunan dijital içerik % 26,4 ile film veya dizi izleme hizmetidir. Bireylerin % 82'si WhatsApp kullanmıştır. Bireyler tarafından en çok kullanılan sosyal medya ve mesajlaşma uygulamaları % 82 ile WhatsApp, % 67,2 ile YouTube ve % 57,6 ile Instagram olmuştur. En fazla kullanılan sosyal medya ve mesajlaşma uygulamaları cinsiyete göre incelendiğinde; erkeklerin en fazla % 85,9 ile WhatsApp, % 70,8 ile YouTube ve % 61,5 ile Facebook uygulamalarını, kadınların ise % 78,1 ile WhatsApp, % 63,7 ile YouTube ve % 55,9 ile Instagram uygulamalarını kullandığı gözlenmiştir (TÜİK, 2022a).

Avrupa Birliği (AB) ile ilgili bilgiler her yıl düzenli olarak Eurostat sayfasında yayınlanmaktadır. Bu verilerden elde edilen bilgilere göre, 2022 yılında AB'de internet erişimi olan hanelerin oranı % 93'dür (2011'de % 72); bireysel internet kullanım oranı % 90'dır. AB toplumunda bireylerin % 52'sinin internette sağlıkla (hastalık, beslenme, sağlığın iyileştirilmesi gibi) ilgili bilgileri aradığı, % 68'inin (2017'de % 54) internet üzerinden mal ve hizmet satın aldığı, internet üzerinden öğrenme faaliyeti gerçekleştiren bireylerin oranının %16 olduğu belirtilmiştir (EUROSTAT, 2022a). Bireysel kullanım dışında işletmelerinde dijital yoğunluğunu ifade etmekte yarar vardır.

2021 yılında AB işletmelerinin % 56'sı temel dijital yoğunluk düzeyine ulaşmıştır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ'ler) % 55'i, büyük işletmelerin % 88'i ile karşılaştırıldığında temel dijital yoğunluk düzeyine ulaşmışlardır. AB'de, KOBİ'lerin yalnızca % 3'ü çok yüksek bir dijital yoğunluğa ulaşırken, % 18'i yüksek bir düzeye ulaşmıştır. KOBİ'lerin çoğu düşük (% 34) veya çok düşük (% 45) dijital yoğunluk seviyeleri kaydetmiştir. Dijital Pusulanın hedeflerinden biri olan AB'nin on yıllık dijital dönüşüm vizyonuna göre, AB KOBİ'lerinin % 90'ından fazlasının 2030 yılına kadar en azından temel bir dijital yoğunluğa ulaşması beklenmektedir. Çok yüksek bir DII (Digital Intensity Index - Dijital Yoğunluk Endeksi) düzeyine ulaşan işletmelerin en büyük oranı Finlandiya, Danimarka ve Malta'da (% 10'un tamamı) ve İsveç'te (% 9) olmuştur. Bu arada Romanya ve Bulgaristan, çok düşük bir dijital yoğunlukla (sırasıyla % 77 ve % 74) karakterize edilen girişimlerin yaklaşık dörtte üçü ile geride kalmaktadır (EUROSTAT, 2022b).

DESI'ye (The Digital Economy and Society Index - Dijital Ekonomi ve Toplum Endeksi) göre, AB'ye üye devletler dijitalleşme çabaları içerisinde. Dijital becerilerdeki, KOBİ'lerin dijital dönüşümündeki ve gelişmiş 5G ağlarının kullanımı konusunda, boşlukları kapatmak için mücadele vermektedir. AB, dijital dönüşümü desteklemek için 127 milyon Avro, dijitalle ilgili reformlara ve ulusal iyileşme programına yatırım yapmak için bütçe ayırmıştır. Dijitale yatırım yapacak ülkeler Avusturya, Almanya, Lüksemburg, İrlanda ve Litvanya'dır (URL-4).

Türkiye’de ise “Endüstri 4.0 bileşenlerini içeren alanlarda yer alan projelerin destekleneceği, teknoloji geliştiren KOBİ’lerin, 900 bin geri ödemesiz, 1 milyon 100 bin geri ödemeli olmak üzere toplamda 2 milyon liraya kadar yararlanabileceği, bu teknolojileri üretim süreçlerine entegre eden imalatçı KOBİ’lerin ise 400 bin geri ödemesiz, 1 milyon 600 bin geri ödemeli olmak üzere toplamda 2 milyon liraya kadar yararlanabileceği” açıklanmıştır (KOSGEB, 2022).

2015 yılı Türkiye Dijitalizasyon Endeksi’ne göre, “*Finansal Hizmetler*” dijitalleşme performansında en yüksek sektör olmuştur ve bankaların bu sektörde dijitalleşme konusunda rakiplerinden önde olduğu belirtilmiştir. Finansal sektörü takip eden sektörler “*Perakende Ticaret, Hizmet Faaliyetleri ve Motorlu Kara Taşıtları İmalatı*” sektörleri olarak belirtilmiştir (URL-5).

TÜBİSAD’ın (Bilişim Sanayicileri Derneği) araştırdığı Türkiye’nin Dijital Dönüşüm Endeksi 2021 Raporu’na göre, 2021’de Türkiye’nin dijital dönüşüm endeksi 3,24 olarak belirtilmiştir (2019: 2,94; 2020: 3.03). Aynı rapora göre, Türkiye’nin yeni teknolojileri benimseyerek kullanmaya uygun olan sektörlerin eğitim, sağlık, finansal hizmetler vb. sektörler olduğu belirtilmiştir. En iyi olduğumuz alan kişilerin “sosyal ağları (Facebook, Twitter, LinkedIn vb.) kullanımı” olduğu görülmüştür. Kişisel kullanımda en kötü iki alt boyut “cep telefonu aboneliği” ve “mobil geniş bant internet üyeliği” olarak belirtilmiştir (TÜBİSAD, 2022).

Türkiye’deki Girişimlerde Bilgi Teknolojisi Kullanımı Araştırması’na (2022) göre, yapay zekâ teknolojileri arasında yer alan bir teknolojiyi kullanan girişimcilerin oranı % 3,5’dir (2021 yılında % 2,7). En fazla robot teknolojisi kullanan girişimler % 9,3 ile “*imalat*” faaliyeti yürüten girişimlerdir. Girişimlerin % 28,5’i bilgi ve iletişim teknolojileri güvenliği ihlal olayı yaşamıştır. Bilgi ve iletişim uzmanının işe alındığı her 3 girişimden birisi zorlukla karşılaşmaktadır. Yaşanan bu zorluklar; adayların başvuru eksikliği/yetersizliğinden, ilgili alanda gerekli nitelik ya da yetkinliklerin (eğitim/öğretim) olmamasından, deneyimin olmamasından ya da yüksek ücret beklentisinden kaynaklanmaktadır. Girişimlerin % 17,8’i bilgi ve iletişim uzmanı istihdam etmiştir. 2021 yılında web siteleri veya mobil uygulamalar aracılığıyla mal veya hizmet satan işletmelerin % 21,1’i yurtdışına satış yapmıştır. Farklı girişimlerin de satış yapabildiği online mağazalar ve pazar yerleri ile mobil uygulamaları üzerinden web satış yapan girişimlerin oranı 2020 yılında % 69,7’idi. Her 5 girişimden biri e-satış yapmıştır. Web sitesine sahip girişimlerin oranı % 51,2’dir. Girişimlerin % 68,4’ü çalışanlarına uzaktan erişim olanağı sağlamıştır. Başka bir deyişle, girişimlerin % 68,4’ü çalışanlarının 2022 yılında e-posta sistemine veya işletmenin veya iş uygulamalarının/yazılımının doküman ve belgelerine uzaktan erişim imkânına sahip olduğunu beyan etmiştir. İnternet üzerinden toplantı yapan girişimlerin oranı % 30,4’dür. İnternet erişimine sahip girişimlerin oranı % 96’dır (TÜİK,

2022b). Yukarıda açıklanan kuruluşlar tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen istatistiklere göre, ülkeler bazında dijitalleşme konusunun hangi sektörler üzerinde yoğunlaşacağına bir habercisi olarak düşünülebilir.

DİJİTALLEŞMENİN KADIN ÜZERİNE ETKİLERİ

Dijital medya kullanımındaki cinsiyet farkı, insanların teknolojiyi kullanmasıyla değil, bu teknolojiyi üretmesiyle başlamaktadır (Klinger ve Svensson, 2021: 2076). Araştırmalara göre, ilk yazılımcılar kadınlardı: Marlyn Wescoff, Jean Jennings, Ruth Lichterman (Pennsylvania Üniversitesi 1946 - Eniac); Grace Hopper (ABD Deniz Kuvvetleri 1959 - Cobol, Univac - Harvard Mark I); Margaret Hamilton (MIT 1960 & Apollo 11 1961-Assembly, System/360); Ada Lovelace (ABD Savunma Bakanlığı'nın 1979'daki uzay çalışmaları). Bilgisayarların kullanılmaya başlandığı ilk dönemlerde donanımda erkeklerin, yazılımda ise kadınların ağırlığı daha fazlaydı. Bu dengeli durum, 1980'li yıllarda bilgisayar kullanımının iş ortamından ev ortamına girmesiyle erkeklerin lehinde bozulmaya başlamıştır. Tüm dünyada kadınları adeta sektörün dışına iten sebep ise oldukça ilginçtir. PC'lerin, erkeklerin oyunları için tasarlanan elektronik bir oyuncak olarak piyasaya sürülmeye başlanmasıyla kadınların teknolojiye olan ilgi ve alakaları giderek azalmıştır. Birleşmiş Milletler Örgütü kadınların aleyhine olan bu durumun 2030 yılında dengelenmesini beklese de bugün S&P 500 şirketleri ve dev teknoloji şirketlerinin orta düzey yönetici pozisyonlarında yalnızca % 25 kadın istihdamından oluşmaktadır (TÜBİSAD, 2018).

Bireylerin dijital imkânlardan daha çok yararlanmasını sağlamak, Türkiye'de özellikle kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesiyle mümkün olmaktadır (Aydın, 2021). Türkiye'de dijital teknolojilerden faydalanma noktasında en dezavantajlı konumda bulunan düşük eğitim seviyesindeki kadınlar için sağlanacak eğitim ve altyapı destekleriyle ve kadınların eğitime katılım oranlarının artırılmasıyla gelişmiş ülkeler düzeyindeki kullanım oranlarına çıkılabilecek ve dijital bölünmenin önü alınabilecektir. Sosyal ve ekonomik hayata katılım açısından internet ve teknolojiye erişimi olan kişilerin, internet ve bağlı teknolojiler üzerinden daha fazla iş buldukları, satın alma tercihlerinde interneti kullanarak daha ekonomik tercihlerde buldukları küresel ölçekte görülmektedir (Van Dijk, 2020). Bu başlık altında dijitalleşme sürecinde kadının önemine, bu süreçte kadının yer aldığı istatistiklere, dijitalleşme ve kadın içerikli yapılmış çalışmalara ve raporlara yer verilmektedir.

Kadının Dijitalleşme Sürecinde Önemi

Dünya dijital teknolojide büyük bir değişim, dönüşüm ve gelişim süreci yaşarken, Endüstri 4.0, yeni uygulamalar ve yeni bilgi teknolojileri ile toplumsal yapıyı ve iş gücü piyasalarını direkt olarak etkilemektedir. Endüstri 4.0 ile

teknolojik değişimin hızına insanın gücünün nasıl uyum sağlayacağı sorusu birtakım işlerin kaybolacağı ve işsizliğin artacağı kaygısını doğurmaktadır. Ancak bu kaygı ile teknolojideki değişim yeni işler ve yeni meslekler yaratacaktır. Bu noktada kadınların bu değişim, dönüşüm ve gelişim sürecinde nerede olacakları, yeni iş olanaklarından yararlanıp yararlanamayacakları ve bu fırsatlara erişmek için yeterli bilgi, beceri ve donanıma sahip olup olmadıkları tartışılmaya değerdir. Geleceğin sektörü olarak değerlendirilen Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde (BİT) kadınların dezavantajlı konumlarının süreceği, Endüstri 4.0'ın kadınlara yeni fırsatlar açma olanağının yetersiz olduğu, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve dijitalleşmedeki açığın derinleşeceğine yönelik genel bir olgu olmasına karşın; Endüstri 4.0 dönüşümünde kadınlara yönelik olumlu katkılar sağlanabileceği ve kadınların BİT sektöründe oluşacak yeni çalışma alanlarında yer almasının mümkün olabileceğini öngören çalışmalar da mevcuttur (Ansal, 2018; OECD, 2017a).

Dijitalleşme ve teknoloji bağlamında “insanın” öneminden bahsetmek gerekirse; robot devrimi dediğimiz otomasyonla 2025 yılına kadar 85 milyon rol ortadan kalkarken, 97 milyon yeni rol gelmekte ve bu roller için dijital beceriler, analitik düşünme, yaratıcılık ve çeviklik büyük önem taşımaktadır. Dijital zekâya sahip hayvanların, hologramlarla buluşmaların, giyilebilir teknolojilerin, yaşlanmayı geciktirmenin, laboratuvarında büyüyen organların ve daha hayal bile edemeyeceğimiz birçok değişikliğin hayatımızda yer alacağı bir gelecekte; teknoloji okuryazarlığımız, teknolojiyi kullanma ve yaratma gücümüzün; özellikle sektörde çeşitlilik yaratmak için kadınların teknolojinin mutfağında var olan güçlerini artırması gerekmektedir (URL-6).

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin 2018 yılında yayımladığı raporunda, STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) ve BİT alanlarında kadınların temsiliyetinin düşük olması ve var olan eşit olmayan koşullarında toplanan verilere dayalı algoritmalar kadınlara yönelik ayrımcılık ve eşitsizliği tekrardan üretmesi dışında, kadınların da hem internet hem de teknolojilere erişimlerinin, özellikle gelişmiş ülkeler kapsamı dışında erkeklere göre daha düşük çıkması dijital dönüşümün eşit zeminde başlamadığının ve kadınları daha olumsuz etkileyebileceğinin göstergesidir. Küresel ölçekte STEM mezunlarının % 36'sını kadınlar oluşturmakta, ancak STEM çalışanlarının yalnızca % 25'i kadın ve bu alanda liderlik pozisyonunda olan kadınların payı ise sadece % 9 olarak gözükmektedir (URL-3).

Marmara Üniversitesi *ESKAR (Ekonomik ve Sosyal Alanda Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi)* tarafından yapılan “*E-Ticaret ve Bilişimde Çalışan Kadınlar Araştırması*”, kadın girişimcilerinin Covid-19 sürecinde ürünlerini pazarlarken dijital kanalları iyi kullandıklarını ortaya koymuştur. ESKAR Genel Müdürü Prof. Dr. Fatma Ayanoglu, kadınların evden

çalışma imkânı buldukları için e-ticareti tercih ettiklerini ve TÜİK verilerine göre kadın girişimci sayısında ve faaliyetlerinde % 2 oranında artış olduğunu söylemektedir. Kadınların dijital ortamda çok daha başarılı olacağına dair bilimsel verilerin olduğuna dikkat çeken Ayanoğlu; “*Araştırmalar; kadınların daha analitik düşündüğünü, dijital ve teknolojik şirketlerin sabırlı, detay odaklı, geniş bakış açısı ve hızlı hata ayıklama özellikleri nedeniyle kadınları tercih ettiklerini ortaya koymaktadır. Sadece ülkemizde değil dünya genelinde de şirket ve hükümet politikalarının kadın istihdamını arttırmaya yönelik çalışmalar yapmaktadır*” şeklinde konuşmuştur. Ayrıca Ayanoğlu, kadınların dijital ortamı tercih etmelerindeki nedenlerini ise özellikle salgın sürecinde evden çalışmanın kolaylığı, işe gitmemek, yolda vakit harcamamak veya farklı coğrafik bölgelere ulaşma zorluğunu ortadan kaldırdığı şeklinde ifade etmektedir (URL-7).

Bazı fütüristler, kadınlara, daha esnek olma, katılımcı liderlik tiplerine ve takım çalışmasına daha yatkın olma, daha iyi iletişim kurma gibi özellikler atfederek; kadınları dijital dönüşümde daha avantajlı bir konuma yerleştirmektedir. Dijital dönüşümün bu şekilde tartışılması genel olarak güç ilişkilerine değinmemekte, toplumsal cinsiyetçi yaklaşım oldukça geleneksel şekilde ele alınmakta ve toplumsal stereotip yargıları kadınlara atfedilen “*yumuşak yeteneklerin*” önem kazanması söylemiyle güçlendirilmektedir (URL-3). Financial Times’a dijital dönüşümünün kadın emeğinin etkisi üzerine yazan Bergman ve arkadaşlarının belirttiği gibi, dijitalleşme literatürünün baskın faktörlerinden biri olduğu düşünülen yumuşak yeteneklerin; duygusal ve toplumsal zekânın bu dönüşüm ile beraber önemli olma ihtimaline dayandığını belirtmektedirler (URL-8).

Dijitalleşme ve Kadına Yönelik Yapılmış Araştırmalar

Dinç (2017), Türkiye’de kadınların dijital olanaklara uyumunu TÜİK verilerine dayalı olarak analiz ettiği araştırmasında, kadınların dijital fırsatlara uyumunu etkileyen temel faktörleri, yaş, cinsiyet, gelir, coğrafi konum, eğitim düzeyi, teknolojik araçlara sahip olma ve internete erişim olarak belirlemiştir. Ayrıca kadınların dijital ortamlarda sunulan fırsatlara uyumunun erkeklere göre dezavantajlı olduğunu ancak aralarında büyük bir fark olmadığını vurgulamıştır. Akça ve Kaya (2016) mevcut araştırmalara ve dünya genelinde bazı ülke örneklerine dayalı olarak, kadınlar ve erkekler arasındaki internet erişimi ve kullanımı arasındaki farklılıkları değerlendirdikleri çalışmalarında, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, erkeklerin internet kullanımı açısından kadınlara göre avantajlı olduğunu belirtmektedirler. Bu durumun hem kadınları hem erkekleri gelişmiş ülkelerdeki hemcinslerine göre dezavantajlı konuma düşürdüğünü, internet kullanımları arasındaki ayrıksılığın sosyo-ekonomik durumla ilişkili olduğunu, kadınların internet gibi dijital teknolojileri kullanım oranlarının eğitim seviyeleriyle doğru orantılı olduğunu, Türkiye’de internet kullanımının hızla artmasına rağmen dijital cinsiyet eşitsizliğinin keskin biçimde devam ettiğini vurgulamışlardır.

Dağ ve Coşgun (2019) yaptıkları çalışmada dijitalleşme ile ilgili toplumsal cinsiyete dayalı bulgular içeren çalışmaların ağırlıklı olarak eğitim bilimleri alanında yapıldığı ve bu araştırmalardaki ana araştırma konuların çoğunlukla dijital beceriler olduğu sonucuna varmışlardır. Eğitim, sosyal, fen ve sağlık bilimleri gibi farklı bilim dallarında; dijital teknolojilere erişim, sahip olma ve kullanma, tutumlar, kariyer yapma ve dijital ortamlarda ve araçlarda cinsiyetleri tanımlama konularında cinsiyet eşitsizliklerini inceleyen çalışmaların çok daha sınırlı olduğunu tespit etmişlerdir. Bilimin çeşitli alanlarında teknolojiyle ilgili tutumların yanı sıra, dijitalleşme ile alakalı diğer konularda (erişim, kullanım ve sahiplik, kariyer, tanım) yapılan çalışmaların cinsiyet faktörüne dayalı bulgularının kadın cinsiyeti aleyhine olan durumların varlığına işaret ettiği görülmüştür. Araştırma sonuçlarına dayanarak Türkiye’de farklı bilim dallarında dijitalleşme ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini inceleyen daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir.

Dijitalleşmenin kadın üzerine etkisinde temenniler her ne kadar olumlu olsa da günümüzde tam anlamıyla konu hak ettiği yerde değildir. Araştırmalar incelendiğinde kadınların Wikipedia’da çok daha az makale yazdığı görülmüştür. Kadın olarak algılanan Twitter kullanıcılarının Twitter’da daha az görünür olduğu, “*cam tavan yaşıyor*” olduğu belirtilmiştir. Gazeteciler için, Twitter eşitlik sağlamıyor, çevrimdışı eşitsizliklerini daha da kötüleştiriyor. Siyasi görüşlerini çevrimiçi olarak ve sosyal medyada kimlerin tartışmaya istekli olduğu konusunda bir cinsiyet farkı vardır ve bu da siyasi tartışma dinamiklerini etkilemektedir. Kreiss vd. (2020)’nin yaptıkları çalışmada, *kadınların sahada uygulayıcı olarak erkek meslektaşlarının gerisinde kalmalarının yanı sıra erkeklerle aynı liderlik ve karar alma pozisyonlarına veya girişimcilik fırsatlarına erişimleri olmadığı* sonucuna ulaşmıştır (Klinger ve Svensson, 2021: 2076).

Araştırmalar sonucunda dünyadaki kadınların % 14’ünün interneti hiç kullanmadığı belirlenmiştir. Ayrıca dijital sektörlerdeki çalışan erkeklerin sayısı kadınların 3,1 katı, bilgi teknolojilerinde ise kadın yöneticilerin oranı % 19; uygulama geliştiriciler seviyesindeyse bu oran % 10 olarak gözükmektedir. Dijital sektörlerde liderlik açısından bakıldığında kadınların temsili son derece düşük gözükmektedir. Silikon Vadisi’ndeki işletmelerde bile yönetici pozisyonlarındaki kadınların oranı % 11 olarak tespit edilmiştir. Gelecekteki fırsatların dijital platformlarda olacağı düşünüldüğünde, bu durum kadın eşitsizliğini artıracak potansiyel bir sorun olabilir (URL-1).

Türkiye özelinde OECD ve AB ülkelerinden 41 ülkenin verileriyle hazırlanan Honeypot Raporu’na göre; Türkiye’deki 30,52 milyon istihdamın 245 bininin teknoloji sektöründe olduğu ve bunların sadece 24 bininin kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Aynı rapora göre Türkiye, STEM alanında mezun olan kadınların oranı açısından % 37,11 ile ilk sırada yer almasına rağmen, istihdam açısından

geride kalmaktadır. Avrupa Komisyonu'nun 2018 yılında yaptığı araştırmaya göre her 1000 kadın çalışandan yalnızca 24'ü teknoloji alanında eğitim görmekte ve bu 24 kişiden sadece 6'sı bu sektörde istihdam etmektedir. Aynı araştırmaya göre, teknoloji alanında kadınların istihdam edilmesinin Avrupa ekonomisine 16 milyar dolar daha katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca istihdam edilen kadın sayısındaki artışın OECD ülkeleri için ise yıllık 6 trilyon dolar gelir yaratacağı öngörülmektedir (URL-6).

Uluslararası denetim, vergi ve danışmanlık firması KPMG tarafından yürütülen Küresel Kadın Liderler Araştırması, kadın yöneticilerin büyümeye, teknolojiye, verilere ve müşterilerle ilgili yaklaşımlarına, ekonomik kalkınmanın geleceğine, dijitalleşmenin zorluklarını ve kişisel kariyer gelişimlerinin nasıl değerlendirildiğine ışık tutmaktadır. Türkiye'nin de bulunduğu 52 ülkeden kilit sektörlerdeki en büyük işletmeleri yöneten 100'den fazla kadın yönetici de dâhil olmak üzere araştırmaya, Türkiye'den de 41 kadın yönetici katılmıştır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde; kadın yöneticilerin geleceğe yönelik şirket yaratma adına izleyecekleri stratejilerden biri de iş gücünün modernize edilmesini sağlamaktır. Hem dünya hem de Türkiye'deki kadın yöneticilerin dijital teknolojilerin sağladığı fırsatların kabul edilmeye hazır ve kadın yöneticilerin de bu konuda istekli oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca, araştırma sonuçlarına göre; kadın yöneticilerin % 80'i, müşteri değerlerinin işletmelerinin çevresel, sosyal ve yönetim politikalarına yansıtılmasını sağlama sorumluluğunu hissetmektedir. Türkiye'de ise bu oran % 88'dir. Kadın yöneticilerin % 82'si, başarılı bir işletme için çevikliğin olmazsa olmaz olacağına inanmaktadır. Rekabetçi kalabilmek için iş modellerini düzenli olarak gözden geçiren ve güncelleyenlerin oranı % 69'dur. Kadın liderlerin % 81'i, karşılaştığı zorlukların üstesinden gelebilecek bir şirket olmak için çekirdek yapıyı korumaktansa değişime hızla uyum sağlamanın daha önemli olduğuna inanmaktadır. Katılımcıların % 96'sı inovasyon sürecinin ve uygulamasının iyileştirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Öte yandan, kadın liderlerin % 36'sı Fintech, Insurtech ve Healthtech gibi yenilikçi girişimlerle iş birliğinin büyümeyi sürdürmek için gerekli olduğuna inanmaktadır. Kadınların % 63'ü karar verme sürecinde veri modellerine güvenmekte ve yapay zekâ ile robotik süreçlerin önümüzdeki üç yıl içinde yatırım getirisi üzerinde olumlu bir etkisi olacağına inanmaktadır (URL-9).

TrustRadius 2021, Teknoloji Sektöründe Kadınlar Raporu'na göre, teknoloji sektöründeki kadınların % 57'si, erkeklerin ise % 36'sı iş yerinde kendisini tükenmiş hissetmektedir. Kadınların pandemi nedeniyle işini kaybetme veya izne çıkma olasılığı erkeklerin neredeyse iki katıdır. Kadınlar, uzaktan çalışmanın teknolojide kadınlara yardım mı yoksa zarar mı verdiği konusunda ikiye bölünmüş durumda ve % 42'si olumsuz bir etkisi olduğunu, % 41'i olumlu olduğunu ve % 17'si hiçbir etkisinin olmadığını söylemektedir. Teknoloji

sektöründeki kadınların % 78'i, değerlerini kanıtlamak için iş arkadaşlarından daha çok çalışmaları gerektiğini düşünmektedir. Tüm iş seviyelerinde, kadınlar kendilerini kanıtlamak için daha fazla baskı hissetmektedir. Ancak bu baskı liderlik pozisyonundaki kadınlar arasında daha da belirgindir. Yönetici, yönetici yardımcısı, C-seviyesi veya CEO olan kadınların bu baskıyı hissetme olasılığı özellikle daha yüksektir. Bu durum Women in Tech araştırması ile de uyumludur. Kadınların iş yerinde sahtekârlık sendromu yaşama ihtimalinin erkeklerden % 22 daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Sahtekârlık sendromu, meslektaşlarınıza kıyasla yetersiz ve yersiz olma hissidir. Sonuç olarak, bazı kadınlar bunu telafi etmek için fazladan iş veya fazladan saatler harcamaktadır. Sahtekârlık sendromu ile değerinizi kanıtama ihtiyacı arasındaki ilişkiye bakmanın başka bir yolu da mevcuttur. Yeteneklerine tamamen güvenen kadınlar bile, eşit tanınma ve fırsatlar elde etmek için erkek iş arkadaşlarından daha iyi performans gösterme baskısını yaşayabilmektedir. Yöneticiler ve üst düzey yöneticilerin yeteneklerine güven duymamaları ve ileriye dönük net bir yol görememeleri teknoloji endüstrisinde kariyerlerini büyütmek için mücadele eden kadınların başlıca endişeleridir. Teknoloji sektöründeki kadınların, cinsiyet ayrımcılığını, yükselmenin önünde bir engel olarak görme olasılığı erkeklerden 4 kat daha fazladır. Kadınların % 39'u cinsiyet önyargısını, yükselmenin önünde bir engel olarak görmektedir. Kadınların teknolojiye desteklenmesine yardımcı olmak için % 78'i şirketlerin daha fazla kadını liderlik pozisyonlarına terfi ettirmesi gerektiğini söylemektedir (TrustRadius, 2021).

TÜRKONFED tarafından yapılan covid-19 pandemisinin kadın girişimciler üzerindeki etkileri adlı araştırma 2021 yılının Mart ayında 198 kadın girişimcinin çevrimiçi ankete katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Katılan kadınların % 84,3'ü pandemiden olumsuz etkilendiklerini söylemiştir. Yıllık cirosunun azaldığını beyan edenlerin oranı 2019'da % 28 iken, 2020'de bu oran % 74 olmuştur. Yıllık cirosunun arttığını söyleyenlerin oranı 2019'da % 44,4 iken, 2020'de bu oran % 14,6'ya düşmüştür. Cirosunun arttığını söyleyen kesiminde genel olarak kargo-kurye şirketleri ile temizlik ürünleri satan şirketler olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan işletmelerin % 45,5'i 2020 yılını zararlı kapattığını söylerken, 2021 yılı için de öngörülerinin % 50,5'e yükseldiğini söylemiştir. 2020 yılında kâr ettiğini söyleyen işletmeler % 23,7 iken, 2021 yılında öngörülerinin % 24,5'e yükseleceğini söylemiştir (TÜRKONFED, 2021).

Deloitte Türkiye ve TÜBİSAD işbirliğiyle Teknoloji Sektöründe Kadın Araştırması, teknoloji sektöründe çalışan 486 beyaz yakalı kadının katılımıyla gerçekleştirilen kapsamlı bir araştırmadır. Araştırmaya katılan katılımcıların büyük çoğunluğu ileri teknoloji şirketlerinde çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların % 54'ü 26-35 yaş aralığında, % 54'ü evli ve % 40'ı ise çocuk sahibi kadınlardır. % 72'si iş alanlarını kurumsal şirket ve % 14'ü holding

grubu olarak tanımlamaktadır. Katılımcıların % 79'u sosyal ortamlarında da teknoloji ile ilgili olduklarını belirtmişlerdir. Türkiye'de teknoloji sektöründe beyaz yakalı kadınların % 96'sı üniversite ve ileri seviye eğitim düzeyine sahiptir. Yönetim ekibindeki cinsiyet dengesi, karar alma sürecini, kurumsal yönetimi ve finansal performansı olumlu etkilemektedir. Cinsiyet dengesinin oluşturulduğu bir yönetim takımında, kadınların % 73'ü için dengeli kurumsal yönetim, % 71'i için karar alma süreçlerinde farklı perspektifler ve % 51'i için ticari kazanç ve finansal performans artışının olduğunu göstermektedir (TÜBİSAD, 2018).

Intel ve Dalberg (2012), internet kullanmayan kadınların %25'inin genel olarak internetle ilgilenmediğini ve hemen hemen tamamının internete erişmenin bir yarar elde edilemeyeceğine inandıklarını belirtmektedir. Okuma yazma oranının düşük olması kadınların çevrimiçi hizmetlere erişmesini engellemektedir. Dünya çapında kadınlarının yaklaşık % 83'ünün, erkeklerin % 90'ının okuryazar olduğu düşünüldüğünde, okuma yazma bilmeyen kadınların Skype ve YouTube gibi yalnızca kendilerine daha tanıdık gelen veya erişmeleri daha kolay olan çevrimiçi platform hizmetlerini kullandıkları görülmektedir (UNESCO, 2017). Okuma yazma bilmeyen bireyler için bunun bir sorun olduğu düşünüldüğünde, çözümü noktasında Google vb. arama motorlarının daha erişilebilir bir yapıda ve kapsayıcı olmaları için yerel dillerde de sesli kullanımın olduğu teknolojilerin geliştirilmesi (sesli navigasyon gibi) faydalı olmuştur (OECD, 2018a: 22).

Facebook ve Google'da kadın çalışanlar işletmenin maaş bordrosunun 1/3'ünü oluştururken, kadın mühendisler, Facebook'un teknik departmanının yalnızca % 16'sını, Google'ın % 18'ini ve Twitter'ın sadece % 10'unu oluşturmaktadır. Avrupa'da, mühendislik alanlarının yalnızca % 7'sinde kadın çalışanlar istihdam edilmektedir (Fish, 2016). Avrupa'da yazılım geliştiricilerin yalnızca % 9'u kadinken, diğer hizmet sektörlerinde % 5 ve bilişim ve iletişim sektöründeki kadın yöneticilerin oranı yalnızca % 19'dur. Ayrıca girişimcilerin ise yalnızca % 19'u kadın girişimcilerden oluşmaktadır (European Parliament, 2016). Bu doğrultuda yeni teknolojilerle kadın girişimciliğinin ilişkilendirildiği ve bazı ülkelerde kadınları destekleyen politikaların uygulandığı görülmektedir. Örneğin, Fransa'da dijital alanda hem kamu hem de özel sektörde kadın erkek eşitliğini teşvik eden çalışmalar 2017'den beri yapılmakta olup, istihdama ve girişimcilğe ulaşmada kadınlara yönelik mesleki eğitim önemli bir konumdadır (OECD, 2018b). Bilgi ve iletişim teknolojileri ve biyoteknoloji alanındaki mali katkılar, AB'nin "*küçük işletme yasası*" esas alınarak kadın girişimciler desteklenmekte ve KOBİ'lerdeki kadınlara kredi desteği sağlanmaktadır (Sorgner vd., 2017).

Bugün, STEM iş gücünde kadınların yalnızca % 28'inin olduğu bilinmektedir (AAUW, 2022). Çocukluk yaşlarında matematik ve fen eğitimi alan kız ve erkek öğrenci sayıları hemen hemen eşit olsa da ortaokuldan sonra fen veya matematik alanında eğitim almayı tercih eden kadınların sayıları büyük oranda azalmaktadır.

Esasen STEM'in her alanında erkekler, orantısız bir seviyede kadınları geride bırakmaktadır. Buna katkıda bulunan bir faktör, bilim ve matematiğin genellikle "erkek" alanları olarak görüldüğü, sanat ve beşerî bilimlerin ise daha çok "kadın" alanı olarak görüldüğü önyargısıdır. Görülen durum, sadece kişilerin bu alanlarda kadınlara karşı bakış açılarını etkilemekle kalmamakta, bununla birlikte kadınların bilim veya matematik alanlarında kariyer yapma ihtimallerini düşürmektedir (OECD, 2018; ILO, 2019; UNWOMEN, 2019). OECD verileri, BİT sektörünün erkekler tarafından domine edildiğini ve sektörde çok az kadının bulunduğunu göstermektedir. BİT sektöründeki istihdamdaki cinsiyet farkının bir nedeni ise OECD ülkeleri genelinde ortalama olarak 15 yaşındaki kızların sadece % 0,5'inin ve erkeklerin % 5'inin BİT sektöründe çalışmak istemektedirler. Erkeklerin mühendis, bilim insanı ya da mimar olma ihtimalleri kadınlara göre iki kat daha fazla olduğu ifade edilmektedir (OECD, 2018).

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü tarafından yapılan bir araştırma, STEM ve BİT sektörlerine daha fazla kadının çekilmesinin daha fazla istihdama (2050'de 1,2 milyona kadar artış) ve GSYİH'da uzun vadeli bir artışa (2050'de 820 milyar Avro'ya kadar) yol açacağı ve AB'de ekonomik büyümeyi artıracığı tahmin edilmektedir (EIGE, 2017). Pwc-TÜSİAD'ın yaptığı bir analize göre 2023 yılında Türkiye'deki 34 milyon iş gücünün yaklaşık 3,5 milyonu STEM alanında olacağı, 2016-2023 döneminde STEM istihdamında ihtiyacın 1 milyonlara ulaşacağı ve bu ihtiyacın karşılanması için lisans ve lisansüstü mezunlarına gereksinim duyulacağı esas alındığında, % 31 oranında iş gücü açığı oluşacağı öngörülmektedir (Pwc-TÜSİAD, 2019: 9).

Dijitalleşme ve teknolojiye dayalı davranışsal farklılıkları belirleyen Eurobarometer çalışması kapsamında, dijitalleşme ve otomasyonun günlük yaşamlarındaki yerine ilişkin 460 AB vatandaşıyla yapılan anketin sonuçları kapsamında elde edilen bulgular, kadınların dijitalleşme ve teknolojinin kullanımıyla ilgili daha endişeli ve olumsuz yargıya sahip olduğunu göstermektedir. Erkeklerin % 70'i ve kadınların % 63'ü dijital teknolojilerin gelişiminin günlük yaşamlarını olumlu etkilediğini belirtmektedir. Her iki kadından birisi yapay zekâ ve robotların kullanımıyla alakalı olumlu düşüncelere sahip olduklarını belirtmişlerdir. Yine yapay zekâ için kadınların % 41'i kavramı duyduğunu veya bu konuda haber okuduklarını belirtirken, erkeklerin ise % 53'ü bilgi sahibi olduklarını ifade etmişlerdir (European Commission, 2018).

SONUÇ

Dijital dünyanın gelişmesi ve yaygınlaşması ile sektörde çalışma biçimleri değişim göstermektedir. Dijital dönüşüm; yapı ve iş yapma biçimlerini, geleneksel stratejileri değiştirmiştir. Teknoloji alanındaki bu gelişmeler girişimcilik kavramını da önemli derecede değiştirmektedir. Bilhassa dijital girişimciliğin yaygınlaşmasıyla birlikte birçok girişimci bu alana yönelmekte ve getirilerinden

faydalanmaktadır (Satalcina ve Steiner, 2020). Türkiye’de kadınların uğraştıkları girişimcilik faaliyetleri genellikle marjinal faaliyetlere ve küçük işletmelere dayanmaktadır. Kadınlar, iş hayatında toplumsal cinsiyet rollerinden kurtulmak için sosyal medyayı bir girişimcilik aracı olarak kullanmaya başlamıştır. Üstelik bazı kadınlar açısından sosyal medya bir araç olmanın ötesinde yeni bir iş imkânı olarak görülmektedir. Bir şirketin Instagram, Facebook ya da YouTube kanallarını yönetmek ya da bu kanallara içerik üretmek mühim bir çalışma alanı oluşturmaktadır.

Kadınların iş yaşamındaki önemleri ve işletmelere sağlayabilecekleri katkılar düşünüldüğünde, ticaretin değişen ve giderek daha da dijitalleşen yapısı içerisinde, kadınların varlığının, eskisinden daha nitelikli bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Teknolojiyi etkin kullanabilen ve dijital yeteneğe sahip olan kadınlar, iş hayatında girişimci veya profesyonel çalışan olma şanslarını artırmaktadırlar. Dijital teknolojiler sayesinde dünya kas gücünden çok zihinsel gücün etkisi altına girmeye başlamakta, bu nedenle kadın-erkek ayrımı yapabildiğimiz tek şey olan kas gücünün önemi giderek azalmakta ve yok olmaktadır. Kas gücüne olan talebin azaldığı ve sosyal zekânın arttığı bir durumda kadınların avantajlı hale geleceği düşünülmektedir. Dijitalleşme, gelişmişlik düzeyi ile ilgili olduğu için farkındalığın artmasına neden olabilmektedir. Dijital çağa uyum sağlayamayanların eleneceği bir dünyada eşitsizliğin azalacağı düşünülmektedir. Ayrıca dijitalleşmenin doğal akışı eşitsizliği zaten ortadan kaldıracaktır. Dijitalleşme ile birlikte duygusal zekâ ön plana çıkmaktadır. Bu durum, kadınların daha güçlü olduğu bir alan olarak görülmektedir. Empati, aktif dinleme, yaratıcılık, duygusal zekâ ve liderlik kavramları kadın beynine daha uygun olmakta ve dolayısıyla roller değişmektedir. Ek olarak kadınlar değişimlere daha çabuk uyum sağlamaktadırlar (Polatateş, 2019).

McKinsey & Company’nin Türkiye için 2030 keşifleri; bilimsel araştırma, genel dijital beceriler, teknoloji tasarımı ve ileri veri analizi gibi alanları içeren teknolojik yeteneklere olan talep %63 oranında artacağı yönündedir. OECD (2018) analizlerine göre, Türkiye’de dijital yoğun işler de benzer beceri düzeyine sahip çalışanlar için cinsiyete dayalı ücret farklılıkları bütünüyle ortadan kalkmaktadır. Dolayısıyla, kadınların ilgili BİT becerilere erişimindeki eşitsizliğin azaltılması ve BİT tabanlı işlerde temsiliyetlerinin artırılması, kadınların istihdam oranının ve insana yakışır işlerdeki paylarının artması ve cinsiyetler arası ücret farklarının daralması üzerinde olumlu etkiler yaratacaktır. Dijital dönüşümün işgörenlerin üretkenliğini arttırdığı durumlarda, dijital yöntem ve araçlarla çalışabilmek için yeni beceriler kazanmak gerekli hale gelmektedir. Tüm bu olumlu kazanımların kadınlar için istihdam kayıplarını ve eşitsizlikleri artıracak sonuçların önüne geçmek için sırasıyla yeniden beceri kazandırmak, yeniden mesleklendirmek ve beceri artırma programları cinsiyete göre ayrıştırılmış veri, analiz ve kadınların istihdamda güçlendirilmesi öncülüğünde yapılandırılması gerekmektedir.

Teknolojik inovasyon ve tekno-girişimler alanı başta olmak üzere dijitalleşme hizmetlerinin açtığı yeni iş alanlarında kadın girişimci sayısının artırılması, değişen iş gücü piyasasında kadınlara yönelik nitelikli işler yaratılması açısından büyük önem taşımaktadır. Kadınların dijitalleşme süreçlerini yöneten şirket dönüşüm ekiplerine eşit katılımı, teknoloji alanında kadınların temsilini artıracak, toplumsal cinsiyet kalıplarını sarsacak, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkeleri kapsamında süreci daha etkinleştireceği gibi, kadınların konu ile ilgili bilgi ve becerilerini artırmaları ve kariyer basamaklarını ilerletmelerine imkân tanıyacaktır. Dolayısıyla, bu ekipleri oluştururken, işletme yönetiminin ve süreçte yer alan bütün farklı tarafların, kadınların gruplarda yeterli temsili için tercihler ve teşvikler ortaya koyması kritik öneme sahiptir.

Covid-19 pandemi sürecinde, hızla değişen çalışma şartlarının getirdiği pozitif ve negatif etkilerle birlikte, dijitalleşmenin kadın için önemini daha da ön plana çıkarttığını değerlendirmek olanaklıdır. Pandemi ile beraber, bireyleri dijitalleşmeye sürükleyen iş modelleri bazı fırsatları ön plana çıkarmış bulunmaktadır. Instagram gibi dijital platformlarda kendini tanıtan doktorlar, avukatlar, öğretmenler gibi çeşitli meslek grubuna ait kişilerin yer alması bunun en güzel örneğini oluşturmaktadır. Doktorların Instagramda takipçileriyle irtibata geçmesi, 15 dakika görüşme bedeli, 30 dakika görüşme bedeli, danışma bedeli, muayene bedeli gibi randevular oluşturması dijitalleşmenin çok kapsamlı olduğunun bir göstergesidir. Hatta özel hastanelerin doktorlar için online randevunun yanında online muayene sekmelerini açmaları dikkat çekmektedir. Günümüzde diyetisyenler online danışmanlık hizmeti verebilmektedir. İlerleyen yıllarda diyetisyenlerin buzdolaplarımızla iletişime geçip tüketim alışkanlığımızı bilmeleri ve buna göre bir diyet listesi hazırlayacak olmaları muhtemel görünmektedir. İnsan kaynaklarında yapılan ön mülakatlar artık dijital platformlarda yapılmaktadır. Yazılım alt yapısı ve internet (çevrimiçi iletişim) bu işi kolaylaştırmaktadır. Görüldüğü gibi dijitalleşme, çalışma şartlarımızdan tüketim alışkanlığımıza kadar, nasıl yaşadığımızı bilen hatta nasıl yaşamamız gerektiğine karar veren bir platform olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dijital yeteneklerin geliştirilmesi ile güvenilir ve sürdürülebilir alt yapılar oluşturulacak, işletmelerin dijital dönüşümleri sağlanacak, kamu hizmetlerinin dijitalleşmesi esas alınacaktır. Gerek iş gerekse sosyal yaşantımızın her alanında dijitalleşme kaçınılmazdır ve bu süreçte kadın çalışanı daha çok iş hayatında görebiliriz. Bu yeni dijital dönem, kadının dijitalleşme sürecinde gücünü göstermesi için önemli bir evredir. Bu döneme, “*dijital kadının gücü ya da dijitalin gücü, kadının gücü...*” dönemi de diyebiliriz.

KAYNAKÇA

- AAUW, (2022). <https://www.aauw.org/resources/research/the-stem-gap/> (E.T. 15.12.2022).
- Acıloğlu, İ. ve Kaya, N. N. (2021). *Beyaz Yakalı'nın Dijital Yakalı'ya Dönüşümü*. Ankara: Elma.
- Akça, E. B. ve Kaya B. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Dijital Bölünme Ve Farklı Yaklaşımlar. *Intermedia International e-Journal*, 3(5), 301-319.
- Akyüz, M. (2020). Endüstri 4. 0 Kadınlar İçin Devrim Olacak Mı?. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 140-151.
- Allen, R. C. (2011). Why the industrial revolution was British: commerce, induced invention, and the scientific revolution. *The Economic History Review*, 64 (2), 357-384.
- Ansal, H. (2018). Sanayi 4.0 ve İşgücü Etkileri: Kadınlar İçin Bir Fırsat Olabilir mi?. *Toplum ve Bilim*, 2018/144, 217-232.
- Atatanır, H. (2022). Dijitalleşme: İş Yaşamında ve Sosyal Güvenlikte. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, Dijitalleşme Özel Sayısı. 77-92.
- Aydın, M. (2021). Does The Digital Divide Matter? *Factors and conditions that promote ICT literacy. Telematics and Informatics*, 58, 101536.
- Banger, G. (2018). *Endüstri 4.0 Uygulama ve Dönüşüm Rehberi*. Ankara: Dorlion Yayınları.
- Dağ, F. ve Coşgun E. (2019). Dijitalleşen Toplumda Kadının Yeri. İçinde Doç. Dr. Şakir ÇINKIR (Editör). VI th International Eurasian Educational Research Congress (ss. 475-494). Ankara: 19-22 Haziran 2019.
- Dağ, F. ve Coşgun, E. (2019). Dijitalleşen Toplumda Kadının Yeri. Ş. Çinkır (Editör). VI th International Eurasian Educational Research Congress. (475-494). Ankara: 19-22 Haziran 2019.
- Demirer, Ö. ve Cindiloğlu Demirer, M. (2019). *Endüstriyel Devrimler Tarihsel Bir Perspektif*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Diñç, S. (2017). Kadınların Dijital Olanaklara Uyumu: Türkiye Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(15), 1761-1783.
- EIGE, (2017). <https://eige.europa.eu/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches> (E.T. 29.01.2023).
- European Commission, (2018). <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/84bd6dea-2351-11e8-ac73-01aa75ed71a1> (E.T. 29.12.2022).
- European Parliament (2016). Report on gender equality and empowering women in the digital age, Committee on Women's Rights and Gender Equality, http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0048_EN.pdf (E.T. 26.12.2022).
- EUROSTAT (2022a). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Digital_economy_and_society_statistics_-_households_and_individuals (E. T. 06.12.2022).
- EUROSTAT (2022b). <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220826-1> (E. T. 06.15.2022).
- Fish, G. (2016). Women in Technology: Ways to Close the Gender Gap, [Web log post]. <https://www.techchange.org/2016/01/13/women-in-technology-closing-the-gender-gap/>. (E.T. 21.12.2022).
- Galperin, H. (2021). This Gig Is Not for Women: Gender Stereotyping in Online Hiring. *Social Science Computer Review*, 39(6), 1089-1107.
- ILO, (2019). https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang--en/index.htm (E.T. 29.12.2022).
- Intel ve Dalberg (2012). Women and the web. Bridging the internet and creating new global opportunities in low and middle income countries, Intel Corporation and Dalberg Global Development Advisors, <https://www.intel.com/content/dam/www/public/us/en/documents/pdf/women-and-the-web.pdf> (E.T. 21.12.2022).
- Klinger, U. ve Svensson, J. (2021). The power of code: Women and the making of the digital world. *Information, Communication & Society*, 24(14), 2075-2090.

- KOSGEB (2022). <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/8602/dijitallesen-kobilere-2-milyona-varan-destek> (E. T. 19.12.2022).
- Kreiss, D., Adams, K., Ciesielski, J., Fernandez, H., Frauenfelder, K., Lowe, B. ve Micchia, G. (2020). *Recoding The Boys' club: The Experiences And Future of Women in Political Technology*. Oxford: University Press.
- Mercer, (2022). <https://www.mercer.com/content/dam/mmc-web/Files/Gender-Diversity-When-womenthrive-businesses-thrive-Mercer.pdf> (E.T. 15.12.2022).
- OECD, (2017). Going digital: The future of work for women. <https://www.oecd.org/employment/GoingDigital-the-Future-of-Work-for-Women.pdf> (E.T. 21.12.2022).
- OECD, (2018). <https://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf> (E.T. 29.01.2023).
- OECD, (2018a). Towards the Implementation of the G20 Roadmap for Digitalisation: Skills, Business Dynamics and Competition, OECD, Paris, www.oecd.org/g20/OECDreport_Implementation_G20_Roadmap.pdf (E.T. 21.12.2022).
- OECD, (2018b). Bridging The Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate. <http://www.oecd.org/internet/bridging-the-digital-gender-divide.pdf> (E.T. 21.12.2022).
- Özdoğan, O. (2018). *Endüstri 4.0 Dördüncü Sanayi Devrimi ve Endüstriyel Dönüşümün Anahtarları*. İstanbul: Pusula.
- Öztuna, B. (2017). *Endüstri 4.0 Dördüncü Sanayi Devrimi İle Çalışma Yaşamının Geleceği*. Ankara: Gece Kitaplığı.
- Polatateş, E. (2019). The effects of digitalization on the gender inequality A quantitative analysis in oecd countries and a qualitative analysis mainly in scope of labour (M.S. thesis). Yeditepe University.
- Pwc-TUSİAD, (2019). 2023'e doğru Türkiye'de STEM gereksinimi, <https://www.pwc.com/tr/gundem/dijital/2023e-dogru-turkiyede-stem-gereksinimi.html>. (E.T. 26.12.2022).
- Satalkina, L. ve Steiner, G. (2020). Digital Entrepreneurship: A Theory-Based Systematization of Core Performance Indicators. *Sustainability*, 12(10), 1-22.
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. World Economic Forum, (çev. Z. Dicleli, İstanbul: Optimist.
- Sorgner, A., Bode E. ve Krieger-Boden, C. (2017). The effects of digitalization on gender equality in the G20 economies, Women20study. http://www.w20-germany.org/fileadmin/user_upload/documents/20170714-w20-studie-web.pdf (E.T. 26.12.2022).
- Toprakçı Alp, G. ve Aksoy, B. (2021). Bilim, Teknoloji ve Kadın: Çalışmanın Geleceğine Dair Bir Değerlendirme. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 248-264.
- TrustRadius, (2021). https://www.trustradius.com/buyer-blog/women-in-tech-report__ (E.T. 15.01.2023).
- Tunalı, Ç. B. (2019). Endüstri 4.0. İçinde *Teknoloji, İnovasyon ve Girişimcilik İnovasyon Stratejileri ve Endüstri 4.0*. S. Şener (Editör). (55-69). İstanbul: Beta.
- TÜBİSAD, (2018). <https://www.tubisad.org.tr/tr/images/pdf/deloitte-tubisad-teknoloji-sektorunde-kadin-raporu.pdf> (E.T. 12.01.2023).
- TÜBİSAD, (2022). [chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.tubisad.org.tr/tr/images/pdf/tubisad-2021-dde-raporu.pdf](https://www.tubisad.org.tr/tr/images/pdf/tubisad-2021-dde-raporu.pdf) (E. T. 18.12.2022).
- TÜİK, (2022a). [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2022-45587](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2022-45587) (E.T. 16.12.2022).
- TÜİK, (2022b). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Girisimlerde-Bilisim-Teknolojileri-Kullanim-Arastirmasi-2022-45585> (E. T. 18.12.2022).
- TÜRKONFED, (2021). <https://turkonfed.org/Files/ContentFile/covid19unkadingirisimciligineetkileriraporu-7886.pdf> (E.T. 15.01.2023).
- UNESCO, (2017). Literacy rates continue to rise from one generation to the next, Fact Sheet No. 45, September, FS/2017/LIT/45, <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs45-literacy-ratescontinue-rise-generation-to-next-en-2017.pdf> (E.T. 26.12.2022).

- UNWOMEN, (2019). <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Leveraging-digital-finance-for-gender-equality-and-womens-empowerment-en.pdf> (E.T. 29.01.2023).
- URL 2: <https://scientu.net/dijitallesme1/> (E. T. 06.12.2022).
- URL-1: <https://www.ekoiq.com/dijitallesmenin-kadinin-firsat-esitligine-nasil-bir-etkisi-olur/> (E. T. 30.11.2022).
- URL-3: <https://terrabayt.com/yasam/dijitallesme-ve-kadin-emegi/> (E. T. 30.11.2022).
- URL-4: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi> (E. T. 06.17.2022).
- URL-5: <http://tbv.org.tr/en-dijital-100-endeks-calismasi/> (E. T. 18.12.2022).
- URL-6: <https://www.platinonline.com/yazarlar/zehra-oney/teknoloji-kadin-ve-dijitallesme-uclemesi-1075483> (E. T. 28.12.2022).
- URL-7: <https://www.aa.com.tr/tr/bilim-teknoloji/kadin-girisimciler-salgin-surecinde-urunlerini-pazarlamak-icin-dijital-mecralari-etkin-kullaniyor/2213378> (E. T. 23.01.2023).
- URL-8: <https://www.ft.com/content/0b87a43c-f461-11e9-a79c-bc9acae3b654> (E. T. 30.11.2022).
- URL-9: <https://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/yakin-plan/dijital-donusum-kadin-liderler-icin-firsat> (E. T. 24.01.2023).
- Van Dijk, J. (2020). *The Digital Divide*. John Wiley & Sons.

YÜKSEKÖĞRETİMDE STE(A)M ALGISININ CİNSİYET ODAKLI İNCELENMESİ VE KARIYER PLANLAMASINA ETKİSİ

Esra DAMAR¹

GİRİŞ

İki binli yılların başlarından itibaren eğitim, öğretim ve öğrenim politikalarında yeni bir paradigma olarak sözü edilmeye başlanan STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), paradigmatik bütünlüğü içinde bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik disiplinlerini kapsarken, 2006 yılında yüksek lisans öğrencisi olan Georgette Yakman'ın önerisiyle sanatı da kapsayacak şekilde STE(A)M olarak kabul görmeye başlamıştır (URL-1). Ancak Yakman, sanatın STEM'e dâhil edilmesinin sıradan bir disiplin ekleme düşüncesi olmadığını; güzel sanatlar ve tasarım düşüncesinin, STEM'in içkin yapısında “ne, nasıl, kim ve neden” gibi eleştirel muhakemeye öncülük edeceğini ileri sürmektedir (URL-2). Dolayısıyla makro ölçekte STE(A)M tabanlı eğitimde öğrencilere sadece konunun öğretilmesi değil, aynı zamanda nasıl öğrenecekleri, nasıl soru soracakları, nasıl deney yapacakları ve nasıl yaratacaklarının öğretilmesi önem kazanmaktadır. Nitekim Milli Eğitim Bakanlığı da STE(A)M'i; bilim, teknoloji, mühendislik, sanat ve matematik konuları etrafında birleştiren disiplinlerarası bir eğitim yaklaşımı olarak tanımlamakta ve öğrencilerin üst düzey düşünme becerilerini, üretkenlik becerilerini ve yenilikçilik kapasitelerini geliştirmeyi amaçladığını ifade etmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2016).

STE(A)M'in ne olduğunu ortaya koymaya çalışan tüm tanımlarda dikkati çeken nokta, STE(A)M'in “disiplin”, “yaklaşım”, “yöntem” olarak tanımlanmış olması ve bu tanımların tatminkâr bir karşılığının olmadığıdır. Bize göre STE(A)M; eğitim, öğretim ve öğrenim politikaları için Amerika Birleşik Devletleri (ABD) tarafından geliştirilmiş yenilikçi bir paradigmadır. Onu paradigma olarak tanımlamamızın birincil gerekçesi, iç döngüsünde belli disiplinlere referans

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Hitit Üniversitesi, orcid.org/0000-0002-0743-8545, esradamar@hitit.edu.tr

gösteren hiyerarşik bir yapı içermesidir. Ayrıca, akredite edilmiş bir metodolojiden yoksun olması ve disiplinlerarası ilişkisinin öğretim metodolojisi içine sıkı şekilde gömülemediği için çoğu kez muğlak bir kuram olarak algılanmasındandır.

STE(A)M'in ne olduğu konusunda; uzlaşılmış genel geçer olarak bir tanım olmamakla birlikte, uzmanlar genellikle STE(A)M çalışanlarının dünyayı anlama ve sorunları çözmede; bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik bilgilerini kullandıkları konusunda hemfikirdir (Vilorio, 2014). Özellikle bu paradigmanın en önemli bileşeni olan matematiğin diğer bilimler için yaşamsal önemi açıktır. Leonardo Da Vinci'nin "Bir bilim matematiksel olduğu ölçüde yetkindir" sözünden hareketle matematiğin; doğa bilimleri için etkili bir anlatım dili, vazgeçilmez bir çıkarım aracı ve zengin bir modeller kaynağı olduğunu söyleyebiliriz (Yıldırım, 1998: s. 136).

YÜKSEKÖĞRETİMDE STE(A)M ALGISI

Alan yazın taramalarında genel geçer olarak, STEM kısaltmasının ABD Ulusal Bilim Vakfı ve bazı finansman kuruluşlarının, eğitimle dört ilgi alanını destekleme kararıyla öne çıktığı, ilk başta SMET olarak düşünülen ismin 2001 yılında STEM olarak değiştirildiği ifade edilir (Sanders, 2009). Bu bilgi yanlış olmamakla birlikte, STE(A)M'i tetikleyen entelektüel dayatmalar çok daha gerilere gitmektedir. 1967'de Kaliforniya eyaleti valisi olan Ronald Reagan'ın, devlet üniversitelerinin kapsamını ve amacını değiştirerek eğitimde bir devrim başlattığında sarf ettiği sözler, eğitim politikalarında radikal değişikliklere işaret etmektedir:

Yükseköğrenim, öğrencileri işlere hazırlamalıdır... İşverenler, öğrenmeyi öğrenme becerisine sahip işçiler istiyor. Başka bir deyişle, bugün sormayı bile düşünmediğimiz yarının sorularına cevap bulma yeteneği. Bir üniversite, entelektüel merakın teşvik edileceği ve sübvansede edileceği bir yer değilse, o zaman hiçbir şey değildir (URL-3).

Aynı paralelde Barak Obama'nın açıklamaları da teknolojideki gelişmelerde ABD'nin öncül misyonuna işaret etmekteydi:

Küresel ekonomideki refahımızın anahtarı hiçbir zaman çalışanlarımıza daha az ödeyerek ya daha ucuz binalar inşa ederek, daha kalitesiz ürünler yaparak rekabet etmek olmayacaktır. Bu bizim avantajımıza bir şey değildir. Başarımıza giden yol, her zaman olduğu gibi yeni ürünler geliştirerek, yeni sanayiler kurarak ve teknolojik buluşlarda ve bilimsel keşiflerde dünyanın öncüsü olma rolümüzü sürdürerek rekabet etmek olacaktır. Bu kesinlikle geleceğimiz için gereklidir (URL-4).

Nitekim aynı doğrultuda, bilginin ekonomik faydaya dönüşmesi için eğitim ilişkileri ve rollerinin kurumsal bütünlüğü içinde yeniden tanımlanması ve derslerin piyasa ihtiyaçlarına göre düzenlenmediği yönünde ciddi kaygıların olduğu ifade edilmiştir (Bok, 2005).

Günümüzün bilgi ekonomisinin, hızla değişen sanayileşme ile başa çıkmak için her düzeyde yüksek vasıflı personele ihtiyaç duyduğu gerçeğinden hareketle, ihtiyaçları karşılamak için yükseköğretim kurumlarının, küresel ekonomiye katkıda bulunması ve bu doğrultuda istenen niteliklere ve yeterliliklere sahip öğrenciler mezun etmek için öğretim programı, pedagoji ve değerlendirme politikalarını yeniden tanımlaması gerektiği vurgulanmıştır (Chan akt. Fein, 2014; Kirst & Stevens, 2015).

ABD’de teknolojik gelişmenin tetikleyicisi olarak görülen STE(A)M kamu ve özel sektör tarafından sürekli desteklenmektedir. 2006 yılında ABD Başkanı George W. Bush tarafından kurulan Amerikan Rekabet Edebilirlik Kurulu, STE(A)M eğitim gelişimi için federal fonda önemli bir artış çağrısında bulunmuş; STE(A)M derecelerine sahip üniversite mezunlarında bir artış sağlanması, fen ve matematik eğitiminde iyileştirmeler için harcama bütçesini iki kata çıkarmıştır. Bir başka girişim ise yine Amerika’da kurulan STE(A)M Eğitim Koalisyonudur. 500’den fazla iş, meslek ve eğitim kuruluşunun bir ittifakı olarak yapılanan STE(A)M Eğitim Koalisyonu; ABD Eğitim Bakanlığı ve Ulusal Bilim Vakfı gibi STE(A)M ile ilgili programlar sunan kurumlardaki öğretmenler ve öğrencileri desteklemekte ve ABD’nin 21. yüzyılda da küresel pazarda, ekonomik ve teknolojik lider olmasını sürdürmesi için STE(A)M eğitimini yaygınlaştırmaktadır.

1 Aralık 2022’de, ABD’nin önde gelen yarı iletken ve bilgisayar firmalarının yanı sıra bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STE(A)M) alanlarından eğitim ve meslek kuruluşlarının katılımıyla STE(A)M işgücü ve eğitiminin finanse edilmesine yönelik tavsiye mektubu yayınlamışlardır.

Mektupta, yükseköğretim programları aracılığıyla STE(A)M alanlarını çeşitlendirmeye yönelik bu desteğin; bilim, matematik ve teknolojideki becerilerin uygulanması ve öğrenilmesinde, inovasyonda küresel liderliğin sürdürülmesinde kritik öneme sahip olduğu ifade edilmektedir (URL-5).

ABD Başkanı Joe Biden tarafından 9 Ağustos 2022’de imzalanan CHIPS tasarısında STE(A)M eğitimi ile ilgili pek çok hüküm arasında; lisansüstü STE(A)M eğitimi başlığı altında; lisansüstü öğrenciler ve doktora sonrası araştırmacılar için kariyer fırsatlarının kolaylaştırılması, bireysel ve mesleki gelişimlerini kolaylaştıracak ek finansman desteği, lisansüstü eğitim sistemi ile ilgili araştırmaların desteklenmesi, iş gücü talebini karşılamak için yeni mezun sayısının artırılması gibi maddelere yer verilmiştir (URL-5).

Kamunun yanı sıra, özel sektör de STE(A)M konusunda önemli çalışmalar yürütmektedir. Söz gelimi, yenilikçi bilgisayar teknolojisinin liderlerinden biri olan Intel, kendisini STE(A)M merkezli örnek firma olarak tanımlamakta ve düzenledikleri eğitimlerle, öğretmenlerin STE(A)M sınıflarını zenginleştirmelerine yardımcı olmayı, öğrencilere endüstride geleceğin

liderleri olmaları için ilham vermeyi amaçladığını ifade etmektedir. Intel; ders planları, öğretim programı tasarımı ve etkileşimli multimedya kaynaklarına yönelik rehberlik yoluyla, öğretmenlerin öğrencilerle etkin etkileşim kurarak heyecan verici dersler oluşturma ve STE(A)M'i sınıfta ön plana çıkarma programları yürütmektedir. STE(A)M konusundaki vizyonunu açıklarken; öğrencileri Dördüncü Sanayi Devrimi'ne hazırlamak amacıyla teknolojinin nasıl kullanılacağını öğretmeye odaklanmak yerine, teknolojinin kendisini öğrenme etkinliklerinin merkezine alıp ders kazanımlarını en üst düzeye çıkarmanın gerekliliğine vurgu yapmaktadır (URL-6).

Benzer yaklaşım ve girişimler, diğer ülkelerde de görülmüştür. İngiltere'de 2009 yılında yükseköğrenimden sorumlu makam olarak yetkilendirilen İş İnovasyon ve Beceriler Departmanı Birimi, temel görevini şu şekilde ifade etmektedir:

Yenilik, girişimcilik ve bilimi teşvik ederek ve herkese beceriler kazandırıp fırsatlar yaratarak iş başarısı için koşulları oluşturmak suretiyle dinamik ve rekabet edebilir bir İngiltere ekonomisi inşa etmek. Bunu başarmak için de dünya kalitesinde üniversiteleri güçlendirecek ve küresel açık bir ekonomiye destekleyeceğiz (DBIS, 2009).

Avustralya'da yükseköğrenimle ilgili faaliyet alanı eğitim yatırımlarını fonlamak olan Eğitim, İstihdam ve İş İlişkileri Bölümü kuruluş amacını açıklarken;

Avustralya yükseköğrenimi ve araştırmalarını biçimlendirecek; dünya lideri, stratejik odaklı altyapı yatırımlarıyla modern, üretken, uluslararası rekabet Avustralya ekonomisi oluşturmak

ifadelerine yer vermektedir (DEEWR, 2009).

2000 yılında Portekiz-Lizbon'da düzenlenen toplantıda, Avrupa Konseyi; bilgi tabanlı ekonominin parçası olarak istihdamı, ekonomik reformları ve toplumsal uzlaşmayı güçlendirmeyi ele almış ve gelecek 10 yıl için "sürdürülebilir ekonomik büyüme becerisine sahip, dünyadaki en rekabetçi ve dinamik bilgi tabanlı ekonomisi" haline dönüşmesini hedefleyen Lizbon Stratejisi ortaya konmuştur. Bu bağlamda, bilimsel mükemmeliyet ve rekabet edebilirliği sağlamak amacıyla "Avrupa Araştırma Alanı (ERA)" oluşturulmuştur. Avrupa Birliği için özellikle üniversiteler; eğitim, araştırma, yenilikçilik, topluma ve ekonomiye hizmet kavşağında benzersiz bir konuma sahiptir (TUSİAD, 2000).

On Birinci Kalkınma Planı'nda; kız öğrencilerin STE(A)M alanlarındaki mesleklere yönlendirilmesi öngörülmüştür. Ayrıca, 210, 443, 353.1, 443.1, 443.4 no'lu hedefler de; nitelikli insan gücünün artırılması için bilimsel araştırmacı yetiştirilmesi, lisans ve lisansüstü burslar, bilim atölyeleri veya ulusal ve uluslararası bilimsel etkinlikler yapılması konusundaki hedefleri kapsamaktadır (11. Kalkınma Planı, 2019-2023).

STE(A)M'DE CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE KARIYER PLANLAMASI

Türkiye'de 2023 yılında 34 milyon civarında olması beklenen toplam istihdamın, hemen hemen 3,5 milyonunu STE(A)M temelli istihdamının oluşturacağı öngörülmektedir. STE(A)M temelli işgücü talebinin 2016-2023 döneminde 1 milyona yaklaşması beklenmektedir. Bu talebi karşılamada özellikle lisans ve üzeri mezunlar göz önüne alındığında hala %31'lik bir açığın ortaya çıkacağı düşünülmektedir (TÜSİAD, 2017).

Eurostat verilerine göre, 2012 yılında bilgi işlem teknolojileri alanında istihdam edilen bilişim uzmanlarının %83,9'u erkek, %16,1'i kadın iken; 2021'de erkeklerin oranı %80,9, kadınlarıki ise %19,1 olarak açıklanmıştır (EUROSTAT, 2021). Bu verilere göre, 2012 yılında her beş BİT (Bilgi ve İletişim Teknolojileri) uzmanından biri kadın iken, 2021'de her dört uzmandan biri kadın olarak görülmektedir. 10 yıllık zaman diliminde kadınlar lehine 1 puanlık ilerleme olmakla birlikte, bu sonuç halen AB'de kadınların BİT alanında yeterince temsil edilmediğini göstermektedir. Dijital teknolojilere erkek ve kadınların ilgi ve yetkinliği benzer düzeyde olmasına rağmen, kadınların kariyer seçiminde bu alanların tercih edilmediği görülmektedir. Bunda birçok faktörün etken olduğu, ancak çeşitli araştırmalarda kadınların bilgi işlem teknolojileri alanındaki kariyer potansiyelleri konusunda farkındalık eksiklikleri olduğu gözlemlenmektedir. 2015 yılında özellikle siber güvenlik alanındaki kadınların sayısının azlığına odaklanan bir araştırmaya göre, genç kadınların yüzde 77'si, lise öğrenimi sırasında ne öğretmeni ne de bir rehberi tarafından siber güvenlik alanının potansiyel bir kariyer seçeneği olarak bahsetmediğini belirtmiştir (Cybersecurity Nexus, 2017). Ayrıca, PwC tarafından yürütülen bir ankette, kızların BİT kariyerlerini ertelemelerinin iki temel nedeninin; BİT'in kapsamı hakkında bilgi sahibi olmamaları ve bu alanda çalışacak kadar yaratıcı olduklarını düşünmemeleri olduğu ifade edilmiştir (Frost and Sullivan, 2017). Aşağıda sıralan faktörler, bilgi işlem teknolojilerinin erkek egemen bir alan olarak algılanmasına yol açmakta ve kariyer seçimlerini olumsuz yönde etkilemektedir:

- a) İstihdam,
- b) Programların nitel yapısı,
- c) STE(A)M temelli derslerdeki akademik başarı,
- d) Meslek tercihinine ilişkin yaklaşımlar,
- e) Okul, aile ve akran etkisi,
- f) STE(A)M temelli mesleklerle ilgili farkındalık, sosyal statü ve bu mesleklerin gelir düzeyi, zorluk derecesi,
- g) Öz yeterlilik algısı, sosyal aidiyet,
- h) Erken STE(A)M deneyimi.

Önyargıları bertaraf edebilmek için STE(A)M alanlarının onlar için doğru kariyer seçimi olabileceğini anlamaları için olumlu örnekler, rol modellerine ve desteğe ihtiyaç vardır. Çünkü kadınlar, teknoloji girişimcileri arasında karar verme pozisyonlarında da hâlâ yeterince temsil edilmemektedir. Tekno girişim alanında üst düzey yönetimlerde kadınların katılımı daha da düşüktür.

Teknolojilerin eğitim uygulamalarına uyarlanması ve pedagojik yaklaşımların geliştirilmesi zaman almaktadır. Bununla birlikte, öğrencilerin ve personelin ihtiyaçlarını doğrudan karşılayan teknolojik, pedagojik ve politika çözümleri hızlı bir şekilde kavranabilir ve genellikle e-Twinning gibi Avrupa çapında işbirliğine izin veren eğitim ağları içinde paylaşılır.

Kız çocuklarında, STE(A)M alanlarını tercih etmeme sebepleri incelendiğinde daha çok sosyal faktörlerin öne çıktığı görülmektedir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunca 2020 yılında hazırlanan, “Başta kız çocukları olmak üzere gençlerin bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarına yönlendirilmesi” isimli raporda, Avrupa Birliği Ülke İstatistikleri verilerinden yararlanılarak, 2018 yılı itibarıyla yükseköğretimde STE(A)M alanlarından mezunlar ile ilgili karşılaştırmalı istatistikler aşağıdaki gibi verilmiştir (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu [TBMM-KEFEK], 2020).

Tablo-1: 2018 Yılı İtibarıyla Yükseköğretimde Karşılaştırmalı İstatistikler (TBMM- KEFEK, 2020).

		1		2		3	
		Doğal ve Müspet Bilimler		Matematik ve İstatistik		Mühendislik	
		Kadın %	Erkek %	Kadın %	Erkek %	Kadın %	Erkek %
LİSANS	TÜRKİYE	57	43	26	74	34	66
	AB Ortalama	54	45	20	80	27	73
YÜKSEK LİSANS	TÜRKİYE	56	44	29	71	36	64
	AB Ortalama	55	45	25	75	33	67
DOKTORA	TÜRKİYE	55	45	49	51	35	65
	AB Ortalama	48	52	26	74	31	69

Tabloda kullanılan sınıflandırma ilkesi olarak, Avrupa Birliği ülkelerinde geçerli Uluslararası Standart Eğitim Sınıflaması (ISCED-International Standard Classification of Education) temel alınmıştır. Bunlar:

- 1) Müspet ve doğal bilimler (Biyoloji, Fizik, Kimya),
- 2) Matematik ve istatistik (Matematik, İstatistik, Bilgisayar bilimleri),
- 3) Mühendislik

Tablo-1 incelendiğinde; Doğal ve müspet bilimler, matematik ve istatistik ile mühendislik alanlarında; lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerinde kadın mezun sayısı oranı olarak Türkiye, AB ülkelerinin ortalamasının üzerindedir. Söz gelimi, Avrupa’da doğal ve müspet bilimlerinde lisans mezunlarının %54’ünü kadınlar oluşturmakta iken, bu oran Türkiye’de %57 civarındadır. Aynı şekilde matematik, istatistik ve bilgisayar alanlarında Avrupa ortalaması %20 iken; Türkiye’de bu oranın %26 olduğu görülmektedir. Aynı zamanda mühendislik alanlarında Avrupa ortalaması %27, Türkiye’de %34 olması da dikkat çekicidir (TBMM-KEFEK, 2020).

Lisans ve lisansüstü düzeyde, STE(A)M alanlarında kadın mezun oranı açısından Türkiye Cumhuriyeti AB ülkelerine göre iyi bir durumdadır. Tablo 2’de Türkiye’de 2014-2019 yılları arasında lisans, lisansüstü öğrenci sayıları ve STE(A)M alanlarında öğrenim gören öğrenci oranları verilmiştir.

Tablo-2: Türkiye’de 2014-2019 Yılları Arasında Lisans, Lisansüstü Öğrenci Sayıları ve STE(A)M Alanlarında Öğrenim Gören Öğrenci Oranları (TBMM- KEFEK, 2020)

	Türkiye	Diğer AB Ülkeleri	Türkiye	Diğer AB Ülkeleri	Türkiye	Diğer AB Ülkeleri
	BTMM Alanlarında Eğitim Alan Öğrenci Sayısı	BTMM Alanlarında Eğitim Alan Öğrenci Sayısı	Lisans Eğitimi Alan Öğrenci Sayısı	Lisans Eğitimi Alan Öğrenci Sayısı	BTMM/Toplam (%)	BTMM/Toplam (%)
2014	492206	2.958.849	2977211	11.991.881	16,50%	24,70%
2015	530998	2.890.107	3628800	11.998.512	14,60%	24,10%
2016	559364	2.942.389	3900601	12.004.709	14,30%	24,60%
2017	592922	2.914.708	4071579	12.075.104	14,60%	24,10%
2018	635128	2.881.333	4241841	12.108.559	15,00%	23,80%
2019	670931		4420699		15,20%	
YÜKSEK LİSANS EĞİTİMİ						
	BTMM Alanlarında Eğitim Alan Öğrenci Sayısı	BTMM Alanlarında Eğitim Alan Öğrenci Sayısı	Yüksek Lisans Eğitimi Alan Öğrenci Sayısı	Yüksek Lisans Eğitimi Alan Öğrenci Sayısı	BTMM/Toplam (%)	BTMM/Toplam (%)
2014	69740	1.118.979	333052	5.428.490	20,90%	20,60%
2015	90307	1.105.976	342101	5.423.244	26,40%	20,40%
2016	112687	1.122.230	417084	5.408.841	27,00%	20,70%
2017	126520	1.138.027	480215	5.481.719	26,30%	20,80%
2018	124007	1.159.901	454673	5.605.948	27,30%	20,70%
2019	107145		394174		27,20%	
DOKTORA EĞİTİMİ						
	BTMM Alanlarında Eğitim Alan Öğrenci Sayısı	BTMM Alanlarında Eğitim Alan Öğrenci Sayısı	Doktora Eğitimi Alan Öğrenci Sayısı	Doktora Eğitimi Alan Öğrenci Sayısı	BTMM/Toplam (%)	BTMM/Toplam (%)
2014	22325	286.093	67157	738.456	33,20%	38,70%
2015	27748	277.787	78223	735.405	35,50%	37,80%
2016	32042	283.986	86094	754.778	37,20%	37,60%
2017	33709	290.623	91267	780.196	36,90%	38,20%
2018	34173	290.895	95100	771.559	35,90%	37,70%
2019	32605		96199		33,90%	

2014-2019 arasında lisans düzeyi toplam öğrenci sayısında sürekli artış görüldüğü halde, STE(A)M alanlarında öğrenim gören öğrencilerin toplamdaki oranları düşüktür. Oranlar şu şekildedir:

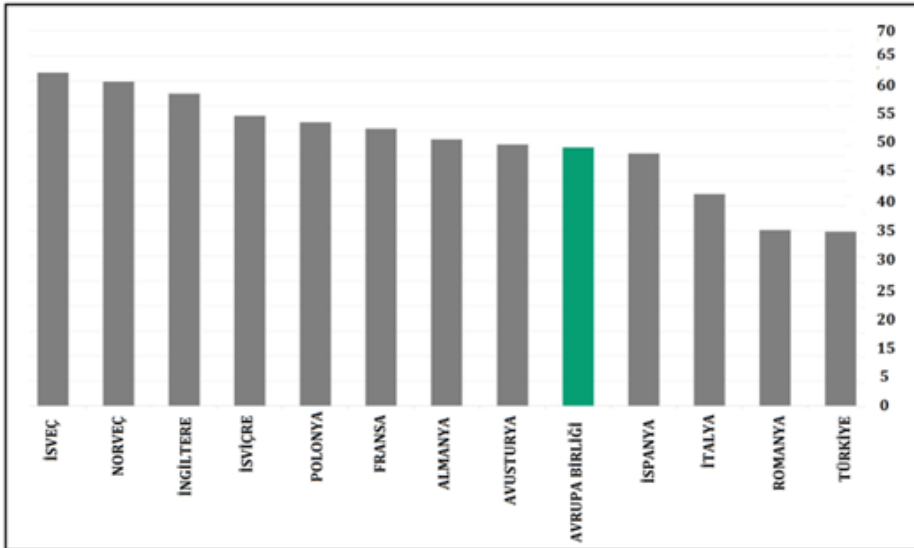
- 2014-%16,5;
- 2015-%14,6;
- 2016-%14,3;

- 2017 %14,6;
- 2018-%15;
- 2019 %15,2 (TBMM- KEFEK, 2020).

Yüksek lisansta ise durum farklıdır. STE(A)M alanlarında yüksek lisans öğrenimi gören öğrenci sayılarına bakıldığında, lisansın aksine yükseliş görülmektedir. STE(A)M alanlarında yüksek lisans yapan öğrenci oranı 2014 yılında %20,9 iken; bu oran 2019’da 27,2% olarak görülmektedir. Doktora düzeyine baktığımızda ise, 2014–2019 yılları arasında toplam öğrenci sayılarında artış görülmektedir. Fakat bu artış, STE(A)M alanlarında doktora yapan öğrenci sayılarında istikrarlı bir grafik çizmemektedir.

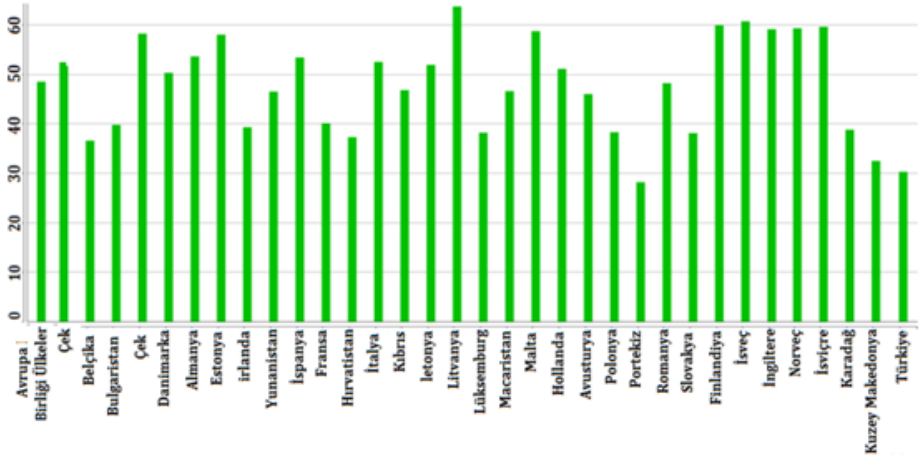
- 2014 yılında %33,2 olan oran;
- 2015 - %35,5;
- 2016 - %37,2;
- 2017 - %36,9;
- 2018 - %35,9 civarında seyretmiştir.
- 2019 yılında ise %33,3 oranıyla tekrar 2014 yılı seviyesine gerilemiştir.

Tablo-3: 25-64 Yaş STE(A)M Alanları Lisans Eğitimi Mezunu Olup, STE(A)M Alanlarında Aktif Çalışan Kadın-Erkek Oranı (TBMM- KEFEK, 2020)



Tablo -3 dikkate alındığında Türkiye’de üniversite mezunu olup, bilim ve teknoloji sektöründe çalışan 25-64 yaş aralığındaki kadın-erkek bireylerin aktif nüfus içerisinde çalışan toplam yüzde oranları incelendiğinde istihdam oranı; İsveç, Norveç, İngiltere, İsviçre, Polonya gibi ülkelerin gerisinde, %35 ile değerlendirilen ülkeler arasında en düşük seviyede yer almaktadır.

Tablo-4: 25-64 yaş STE(A)M Alanları Lisans Eğitimi Mezunu Olup, STE(A)M Alanlarında Aktif Çalışan kadın Oranı (TBMM- KEFEK, 2020)



Tablo-4 de 25-64 yaş “KADIN” çalışan toplam yüzde oranları incelendiğinde Türkiye (%30) Romanya’dan sonra değerlendirilen ülkeler arasında en düşük seviyedir.

European Labour Force Survey sonuçlarına göre farklı ülkelerdeki kadın mühendis oranları; Letonya %30, Bulgaristan %29,3, Kıbrıs %28,6, İsveç %25,9, Türkiye %21, İtalya %19,5, İrlanda %14,3, Avusturya %10 ve İngiltere’de %8,7’dir. Yine yapılan araştırmalara göre; Türkiye’de kadın iş gücü katılma oranı %27,4; mühendislik ve teknoloji alanında çalışma oranı %20 civarındadır (TBMM- KEFEK, 2020).

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi verilerine göre 2018 yılında, doğal ve müspet bilimlerde yer bilimleri alanından mezun olanlar 7 ay 17 gün; biyoloji mezunları 10 ay 25 gün sonra iş bulabilmektedir. Yer bilimlerinden mezun olanların %50 ise istihdam imkânı bulurken kamuda istihdam edilenlerin oranı %4’tür. Kamuda mezun olduktan sonra istihdam edilenler içerisinde %7 ile en fazla biyoloji mezunları yer almaktadır (TBMM- KEFEK, 2020).

Matematik ve istatistik alanlarından mezun oranı daha doğal ve müspet bilimlere göre daha yüksektir. Matematik mezunlarının %53 (%3 kamu), İstatistik mezunlarının %44 (%8 kamu) ve bilgisayar bilimlerinin %43 (%9 kamu) istihdam imkânı bulmaktadır. Mühendislik alanlarında istihdam oranı %67 (tekstil) %32 (biyomühendislik) arasında değişmektedir. Mühendislik alanlarında kamuda yerleşme oranı %3 (endüstri) ile %18 (otomotiv) arasında değişmektedir. Mühendislik alanında ise yerleşme süresi diğer alanlara göre daha kısadır.

Doğal ve müspet bilimlerde ortalama işe yerleşme 256 gün, matematik ve istatistik alanlarında 279 gün ve mühendislik alanlarında ise 214 gün olarak hesaplanmıştır (TBMM- KEFEK, 2020).

Yukarıda değindiğimiz istatistik verilerinden de anlaşılacağı gibi, istihdam edilebilirlik ve kariyer planlamasında STE(A)M önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim işgücü çevreleriyle yapılmış olan ikili görüşmelerde, kariyer peşinde olan yeni mezunlardan en büyük beklenti; sayısal yeterlilik ve İngilizce yeterliliği olarak ifade edilmiştir (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı [OKA], 2010).

SONUÇ

Son yıllarda eğitim politikalarında yeni ve yenilikçi bir paradigma olarak sıkça sözü edilmeye başlanan STE(A)M konusunda hala kafa karışıklığına yol açan noktalar bulunmaktadır. Bu kafa karışıklığı, kuramsal çerçeveden uygulama düzeyine, paydaş analizinden hedef kitle ihtiyaçlarına kadar geniş bir yelpazede kendini göstermektedir. Hatta adına STE(A)M denmemiş olsa bile, geçmişten bugüne Türkiye’de benzer çabaların varlığı yok sayılarak, eğitimde travmatik bir vakaya dönüştürüldüğü gözlemlenmektedir. Verilebilecek onlarca olumlu örnek arasında, bugün MEB bünyesindeki BİLSEM kurumları STE(A)M odaklı eğitime örnek gösterilebilir. Yine 7. ve 8. sınıf seviyelerinde gerçekleştirilen teknoloji ve tasarım dersi STE(A)M’e yönelik bir çalışmadır. Diğer yandan Milli Eğitim Bakanlığı STEM Eğitimi Raporunda TIMSS ve PISA gibi sınavlarda Türkiye sıralamasının yükselmesi için STEM eğitimi üzerinde durulması gerektiğini belirtilmiştir (MEB, 2016).

Yükseköğretim boyutunda ise birkaç üniversitede STE(A)M temelli eğitime geçiş yapılabilmesi için öğrenci ve öğretmenlerin faydalanacağı STE(A)M merkezleri kurulmaya başlanmıştır. Hacettepe Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi bünyesinde ilk STE(A)M merkezleri kurulmuştur. Bununla birlikte dezavantajlı öğrenciler ve özellikle kızlar için STE(A)M projeleri yapılmıştır (İstanbul Aydın Üniversitesi [İAÜ], 2015, MEB, 2016).

Yükseköğretim bünyesinde STE(A)M’e yönelik ilk mesleki gelişim programı, Bahçeşehir Üniversitesi tarafından yürütülen STEM öğretmeni eğitimi programıdır. Bu program ile STE(A)M öğretmen eğitimi ve taslak STE(A)M ders öğretim programlarının oluşturulması amaçlanmaktadır. Eğitim sonunda öğretmenlere sertifika verilmektedir (MEB, 2016).

STE(A)M konusuna proje odaklı bir ihtiyaç analizi olarak yaklaştığımızda, kuramsal boyutu oluşturan dört temel parametre görmekteyiz; öğrenen, öğreten, işgücü piyasası ve politika geliştiriciler. Eğitimde içselleştirilmiş bir STE(A)M, tüm bu parametrelerin mükemmel uyumuyla başarılı olabilir. Bu anlamda STE(A)M çok değişkenli bir fonksiyon gibi düşünülebilir. Bağımlı bir değişken olarak

gördüğümüz STE(A)M (S); Öğreten(x), Öğrenen(y), İşgücü Piyasası(z), Politika Geliştiriciler(p) gibi bağımsız değişkenlere bağlıdır. Dolayısıyla STE(A)M'in nitel kalitesini $S=f(x, y, z, p)$ şeklinde çok değişkenli bir fonksiyon olarak ele alıp her bir bağımsız değişkeni STE(A)M'in kalitesini etkileyen birer ayrı gösterge olarak düşünebiliriz.

Öğreten için STE(A)M, bir yöntembilim konusu iken, öğrenen için kazanım (outcome) ve çıktıdır (output). Öğrenenin kariyer planlamasındaki etkisi de zaten kazanımların nitel kalitesine bağlıdır ve doğrudan iş gücü piyasasının beklentileriyle ilgilidir. Yani etkin bir yöntem ile işgücü piyasasının beklentilerine cevap verecek kazanımlarla donatılmış birey için eğitim politikalarının önü açılmış olmalıdır.

Politika geliştiriciler açısından, eğitim yöntemlerinin bu yöne evrilmesinin gerekliliği hemen hemen tüm ülkelerde kabul görmüş, ancak henüz tam olarak mükemmelleştirilememiştir. ABD'nin başlattığı bu değişim rüzgârı Avrupa'da da karşılık bulmuştur. 2021-2027 Avrupa Üniversiteler Stratejisi ve Dijital Eğitim Eylem Planında, Avrupa Araştırma Alanı'nın (ERA) için yeşil ve dijital geçişler gibi acil zorluklara yer verilmiş ve özellikle STE(A)M alanlarında devam eden cinsiyet eşitsizliğinin de bu zorlukları bertaraf etmekte en büyük engellerden biri olduğunun altı çizilmiştir. Bir adım daha öteye gidilerek, STE(A)M eğitiminde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin üstesinden gelmek için bir AB Manifestosu'nun uygulanmasına yönelik çabaların desteklenmesi benimsenmiştir. Dolayısıyla önümüzdeki yıllarda STE(A)M eğitim politikalarında radikal değişikliklere yol açacak gibi görünmektedir. Yükseköğretimde STE(A)M alanları, kariyer planlamasında önemli yere sahiptir. Ancak eğitim politikalarıyla istihdam politikaları arasında eşgüdüm sağlanamadığı sürece istenen verimlilik sağlanamamaktadır. Yine cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçilebilmesi için anahtar sözcük, teknoloji tabanlı işgücü talebinin artırılmasıdır.

KAYNAKÇA

- Bok, D. (2005). *Universities in The Marketplace: The Commercialization of Higher Education*. Oxford: Princeton, NJ & Princeton University Press.
- Chan, R. Y. (2016). Understanding The Purpose of Higher Education: An Analysis of The Economic and Social Benefits for Completing a College Degree. *Journal of Education Policy, Planning and Administration (JEPPA)*, 6 (5), 1-40.
- Cyberse Curitynexus, (2017). State of Cyber Security. <https://cybersecurity.isaca.org/state-of-cybersecurity> (E.T.:29.01.2023).
- DBIS, (2009). Department for Business Innovation & Skills (DBIS). Department for Business Innovation & Skills. <http://www.bis.gov.uk/about> (E.T.:29.01.2023).
- DEEWR, (2009). Department of Education, Employment and Workplace Relations. <http://www.deewr.gov.au/HigherEducation/Programs/EIF/Pages/default.aspx> (E.T.:29.01.2023).
- EUROSTAT,(2021). https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment#ICT_specialists_by_sex (E.T.:29.01.2023).
- Fein, M. L. (2014). *Redefining Higher Education: How Self-Direction Can Save Colleges*. New Brunswick: NJ: Transaction Publishers.
- Frost and Sullivan, (2017). The 2017 Global Information Security Workforce Study: Women in Cybersecurity. <https://iamcybersafe.org/wp-content/uploads/2017/03/WomensReport.pdf> (E.T.:29.01.2023).
- İAÜ, (2015). STEM Eğitimi Türkiye Raporu “Günün Modası mı Yoksa Gereksinim mi?” <https://www.aydin.edu.tr/tr-tr/akademik/fakulteler/egitim/Documents/STEM%20E%C4%9Fitim%20T%C3%BCrkiye%20Raporu.pdf> (E.T.:29.01.2023).
- Kirst, M. & Stevens, M. L. (2015). *Remaking College: The Changing Ecology of Higher Education*. Redwood City, CA: Stanford University Press.
- OKA, (2011). İstihdam Odaklı Mesleki Eğitim İçin Sektörel Talep Araştırması <https://oka.ka.gov.tr/assets/upload/dosyalar/istihdam-odakli-mesleki-egitim-icin-sektorel-talep-arastirmasi.pdf> (E.T.:29.01.2023).
- MEB, (2016). Milli Eğitim Bakanlığı STEM Eğitim Raporu. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü (YEĞİTEK). https://yegitek.meb.gov.tr/STEM_Egitimi_Raporu.pdf, (E.T.:29.01.2023).
- TBMM- KEFEK (2020). Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, “Başta Kız Çocukları Olmak Üzere Gençlerin Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarına Yönlendirilmesi Raporu.” https://www5.tbmm.gov.tr/ihitas_komisyonlari_dosyalar/Stem_Raporu_27Donem.pdf (E.T.:29.01.2023).
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023). https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Planı-2019-2023.pdf (E.T.:29.01.2023).
- TÜSİAD, (2000). Lizbon Avrupa Konseyi AB Başkanlar Konseyi Belgesi. https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/download/8086_bcff752d69010c8fbfacc24f9545cca
- TÜSİAD, (2017). 2023’e Doğru Türkiye’de STEM Gereksinimi Raporu. <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/9735-2023-e-dog-ru-tu-rkiye-de-stem-gereksinimi> (E.T.:29.01.2023).
- Sanders, M. (2009). STEM, STEM education, STEM mania. *The Technology Teacher*, December/January, 20-26.
- Vilorio, D. (2014). STEM 101: Intro to Tomorrow’s Jobs, Occupational Outlook Quarterly. <https://www.bls.gov/careeroutlook/2014/spring/art01.pdf> (E.T.:29.01.2023).
- Yılmaz, C. (1998). *Matematiksel Düşünme*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- URL-1: <https://steameducation.eu/space.html> (E.T.:29.01.2023).
- URL-2:<https://www.k12digest.com/steam-an-educational-framework-to-relate-things-to-each-other-and-reality/>(E.T.:29.01.2023).
- URL-3:<https://www.wpr.org/reagans-1967-speech-changed-purpose-college-forever-says-journalist> (E.T.:29.01.2023).
- URL-4: <https://obamawhitehouse.archives.gov/innovation/strategy/introduction> (E.T.:29.01.2023).
- URL-5:<http://www.stemedcoalition.org/2022/08/08/stem-education-in-the-chips-science-and-competitiveness-bill/> (E.T.:29.01.2023).
- URL-6:<https://www.intel.com/content/www/us/en/education/k12/teachers/stem-education.html> (E.T.:29.01.2023).

BÖLÜM ÜÇ: İŞ YAŞAMI, EKONOMİ VE KADIN

EKONOMİK GÜÇLENDİRME KAPSAMINDA KADIN İSTİHDAMI VE KALKINMA

Deniz AYTAÇ¹

GİRİŞ

Dünya toplam nüfusu ve birçok ülke özelinde nüfus, kadın ve erkek arasında eşite yakın dağılsa da kaynakların, servetin, gelirin ve sonuçta refahın dağılımının eşit olduğunu söylemek mümkün değildir. Hatta yoksulluk neredeyse tüm coğrafyalarda kadın lehine dağılmakta, kadın ve çocuklar yoksulluk ve yoksunluktan doğrudan ve ağırlıklı olarak etkilenmektedir. Bu nedenle refah ve yoksulluğun dağılımında cinsiyet eşitliğinden bahsetmek pek mümkün olamamaktadır. Oysa temel bir insan hakkı olan cinsiyet eşitliğinin hukuki temelleri, 10 Aralık 1948’de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ”ne ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin kabulünden, otuz bir yıl sonra, 18 Aralık 1979’da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ”ne dayanmakta ve bir hedef olarak benimsenmesi ise sürdürülebilir kalkınma hedefleri kapsamında ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal olarak detaylandırılabilir. Bu kapsamda İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 1. maddesine göre “Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar” ve beyannamenin 2. maddesine göre ise “Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayrım gözetilmeksizin, bu bildirmede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir”. Beyannamenin ilgili maddeleri ile güvence altına alınan cinsiyet eşitliği, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi açısından ise bir hedef niteliğindedir.

¹ Prof. Dr., Hitit Üniversitesi İ.İ.B.F. Maliye Bölümü, ORCID:0000-0001-7546-2734, denizaytac@hitit.edu.tr

Toplumsal refah artışı ve sürdürülebilirlik, sürdürülebilir kalkınmanın temellerini oluşturur. Nitekim “Gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinden ödün vermeden, mevcut nesillerin ihtiyaçlarını karşılayan kalkınma” olarak ifade edilebilen (WCED, 1987) sürdürülebilir kalkınma, kavram olarak yıllar içinde derinleşmiş ve genişlemiştir. İnsan Hakları Beyannamesi kapsamında bir hak olan cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli role sahip olan kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi hedefi ise hem sürdürülebilir kalkınma hem de Binyıl Kalkınma Hedeflerine ulaşılması açısından bir ön koşul olarak nitelendirilmektedir (OECD, 2011). Kadınların ekonomik güçlendirilmesi amacından doğrudan ve dolaylı olarak etkilenen ve 2015 yılında tüm Birleşmiş Milletler Üye Devletleri tarafından kabul edilen, 17 sürdürülebilir kalkınma hedefi:

- 1- Yoksulluğun tüm biçimlerini her yerde sona erdirmek,
- 2- Açlığı bitirmek, gıda güvenliğine ve iyi beslenmeye ulaşmak ve sürdürülebilir tarımı desteklemek,
- 3- İnsanların sağlıklı yaşamalarını ve herkesin her yaşta refahını sağlamak,
- 4- Kapsayıcı ve hakkaniyete dayanan nitelikli eğitimi sağlamak ve herkes için yaşam boyu öğrenim fırsatlarını teşvik etmek,
- 5- Cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların ve kız çocuklarının toplumsal konumlarını güçlendirmek,
- 6- Herkes için su ve kanalizasyon hizmetlerinin ulaşılabilirliğini ve sürdürülebilir yönetimini sağlamak,
- 7- Herkes için erişilebilir, güvenilir, sürdürülebilir ve modern enerji sağlamak,
- 8- Sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomik kalkınmayı sağlamak, tam ve üretken istihdamı ve insan onuruna yakışır işleri yaygınlaştırmak,
- 9- Dayanıklı altyapılar inşa etmek, sürdürülebilir ve kapsayıcı sanayileşmeyi yaygınlaştırmak ve yenilikçiliği teşvik etmek,
- 10- Ülkelerin içinde ve arasında bulunan eşitsizlikleri azaltmak,
- 11- Şehirleri ve yerleşim yerlerini kapsayıcı, güvenli, güçlü ve sürdürülebilir hale getirmek,
- 12- Sürdürülebilir tüketim ve üretim modellerini temin etmek,
- 13- İklim değişikliği ve etkileri ile mücadele etmek için acil olarak harekete geçmek,
- 14- Sürdürülebilir kalkınma için okyanusları, denizleri ve deniz kaynaklarını muhafaza etmek ve sürdürülebilir şekilde kullanmak,
- 15- Karasal ekosistemleri korumak, yenilemek ve sürdürülebilir kullanımını teşvik etmek, ormanları sürdürülebilir yönetmek, çölleşmeyle mücadele

etmek, toprakların verimlilik kaybını durdurmak ve tersine çevirmek ve biyoçeşitlilik kaybını durdurmak,

- 16- Sürdürülebilir kalkınma için barışçıl ve kapsayıcı toplumlara yaygınlaştırmak, herkesin adalete erişimini sağlamak, her seviyede etkili, hesap verebilir ve kapsayıcı kurumları inşa etmek,
- 17- Uygulama araçlarını güçlendirmek ve sürdürülebilir kalkınma için küresel iş birliğine canlılık kazandırmak, olarak belirlenmiştir (SBB, 2023).

Kadının ekonomik, sosyal ve politik olarak güçlendirilmesi, cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmada temel unsurların başında gelmektedir. Kadınları ekonomik olarak güçlendirmek ve işgücü piyasasında cinsiyetler arası dezavantajları ortadan kaldırmak, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine ulaşmada kilit rol oynamaktadır. Kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi spesifik olarak Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinde, “Cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların ve kız çocuklarının toplumsal konumlarını güçlendirmek”, “Sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomik kalkınmayı sağlamak, tam ve üretken istihdamı ve insan onuruna yakışır işleri yaygınlaştırmak”, “Yoksulluğun tüm biçimlerini her yerde sona erdirmek”, “Ülkelerin içinde ve arasında bulunan eşitsizlikleri azaltmak” hedeflerine ulaşmanın anahtarıdır.

Gerek insan hakları gerekse sürdürülebilir kalkınma açısından kritik öneme sahip olan kadınların ekonomik güçlendirilmesi, Kadının Statüsüne İlişkin Dünya Konferansları kapsamında düzenlenen dört konferans ile birçok dünya ülkesi tarafından benimsenmiş ve söz konusu amaç için yol haritası oluşturulmuştur. Kadının ekonomik güçlendirilmesi kapsamında birçok uluslararası kuruluşun da gerçekleştirdiği çalışmalar kapsamında belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesinde, tespit edilen normların oluşturulması ve yapılan taahhütlerin yerine getirilmesi takibe muhtaçtır. Bu bağlamda bu çalışmanın, ilerleyen bölümlerinde öncelikle güçlendirme kavramı ve ekonomik güçlendirmenin kapsamı üzerinde durulmuş ardından ekonomik güçlendirme kapsamında istihdam hedefi ve göstergeleri incelenmiş, elde edilen sonuçlar ışığında Türkiye’de kadınların ekonomik güçlendirilmesi kapsamında kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulanan politikalara değinilmiştir.

GÜÇLENDİRMENİN TANIMI VE KAPSAMI

Güçlendirme sosyal, ekonomik ve hatta ekolojik boyutları olan bir kavramdır (Civera vd., 2018). Güçlendirme terimi, sosyal bilimlerde çok çeşitli disiplinlerde yaygın olarak kullanılmış ve kavram birçok farklı şekilde tanımlanmış ve ölçülmüştür. En genel tanımı ile güçlendirme; karşılıklı saygı, eleştirel düşünme ve katılımı içeren, değerli kaynaklardan eşit paya sahip olmayan insanların bu kaynaklar üzerinde daha fazla erişim ve kontrol elde edebildiği bir süreç olarak

tanımlanmıştır. Bu süreç insanların kendi yaşamları üzerinde kontrol sahibi oldukları, toplum yaşamına demokratik katılım ve çevrelerine ilişkin eleştirel bir anlayış kazandıkları bir süreçtir (Perkins ve Zimmerman, 1995). Bu tanımlardaki ortak unsurlar, güçlendirmenin (1) bir süreç olduğu, (2) topluluklarda meydana geldiği, (3) aktif katılımı içerdiği, (4) eleştirel düşünme, farkındalık anlayışının olduğu ve (5) önemli kararlara ve kaynaklara erişimi kapsamasıdır (Gutierrez ve Ortega, 1991). Bir süreç olan güçlendirme, gelir ve üretkenliği sürdürme, bilgi ve becerileri geliştirme, yeniliği destekleme, iş birliğine dayalı çözümler için işbirlikçi ortaklıklar geliştirme, cinsiyet eşitliğini destekleme eylemlerini kapsar (Civera vd. 2018). Cinsiyet eşitliğini kapsayan bir süreç olan güçlendirme kadın açısından ele alındığında ise, kadının hayatını şekillendirme yeteneğini arttırdığı, hayatındaki engelleri belirleme, onlara meydan okuma ve bunları aşma yolu olarak tanımlanabilir. Kadın açısından güçlendirme süreci, yalnızca kadının becerilerini ve üretken kaynaklara erişimlerini geliştirmekle kalmayan, aynı zamanda toplum statüsünde kaliteyi, saygınlığı ve iş geliştirmeyi de kapsayan bir süreçtir (Dandona, 2015).

Güçlendirme kavramının ekonomik boyutu ise, kadınların ve erkeklerin, büyümenin faydalarının daha adil bir şekilde dağıtılmasını mümkün kılacak şekilde büyüme süreçlerine katılma, katkıda bulunma ve bunlardan yararlanma kapasitesidir. Bu bağlamda, ekonomik güçlendirme, finans, yatırım, mülk ve eğitim alanlarını kapsayan (Dalal, 2011) ve ekonomik kalkınmayı doğrudan etkileyen bir süreçtir (Rahman ve Rao, 2014). Kadınların ekonomik katılımı ve güçlendirilmesi, kadın haklarını güçlendirmek ve kadınların yaşamları üzerinde kontrol sahibi olmalarını, toplumda etkili olmalarını sağlamak için temeldir. Bu kapsamda kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi, sürdürülebilir kalkınma ve Binyıl Kalkınma Hedeflerine ulaşılması için bir ön koşulu olarak nitelendirilebilir. Kadınların güçlendirilmesi, toplulukları yöneten normlar, değerler ve nihayet yasalar üzerinde güçlü bir etki yaratır (Cheryl 1999). Söz konusu etkinin yaratılması kamu politikaları ile desteklenen, bütüncül bir yaklaşım ve uzun vadeli taahhütleri gerektirir. Kamu politikaları ve taahhütlerin gerçekleştirilmesinde ise kadınların karar verme konumunda olması, karar verme sürecine katılması önem arz eder (Ballon, 2017). Benzer şekilde, kadınlar güçlendiğinde liderlik, gelir, zaman ve kaynakların dağılımı hakkında karar verme gücüne de sahip olur (Aziz vd., 2021). Ekonomik anlamda güçlenen kadınların başarıya yeteneğine sahip olması, görevlerde başkalarıyla isteyerek iş birliği yapmakta özgür olması, kaynaklara sahip olması ve bağımsızlık için kişisel, finansal, sosyal ve ekonomik yaşamlarında kontrol sahibi olması benlik saygısını ve özgüvenini artırır (Civera vd., 2018).

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EİGE) tarafından yapılan tanımlamada kadınların güçlenmesi, “kadınların kendi hayatları üzerinde güç ve

kontrol sahibi olmalarını ve stratejik seçimler yapma yeteneklerini kazanmaları sürecidir. Kadınların güçlenmesi beş unsurdan oluşmaktadır; “kadınların kendi değerinin farkında olması; seçeneklere sahip olma ve bunlar arasında tercih yapma hakkı; fırsatlara ve kaynaklara erişim hakkı; ev içinde ve dışında kendi hayatlarını kontrol etme gücüne sahip olma hakkı; ulusal ve uluslararası düzeyde daha adil bir toplumsal ve ekonomik düzen oluşturmak için toplumsal değişimin yönünü etkileme becerileri” olarak ifade edilmektedir (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018).

Kadının ekonomik olarak güçlendirilmesinin kritik önemine bağlı olarak, giderek artan sayıda araştırma, kadınların ekonomik katılımının artırılmasının ulusal ekonomileri iyileştirdiğini, hane halkı üretkenliğini ve yaşam standartlarını artırdığını, uzun vadeli olumlu etkilerle çocukların refahını iyileştirdiğini ve kadınların eylemliliğini ve genel olarak güçlenmesini artırabileceğini göstermektedir (ILO, 2012). Elde edilen bu bulguların yanı sıra, ekonomik güçlendirme kapsamında kadınların ekonomideki rolünün artırılması, finansal ve ekonomik krizlerin çözümünü, ekonomik dayanıklılık ve büyüme için kritik öneme sahiptir. Ayrıca kadınların ekonomiye katılımı, dünya çapında daha fazla güvenlik ve istikrar elde etmenin ayrılmaz bir parçasıdır (U.S. Department of State, 2023).

Söz konusu sosyo-ekonomik etkilere sahip olan ve kamu politikaları ile desteklenmesi gereken ekonomik güçlendirme konusunda küresel bazda bütüncül bir yaklaşıma ihtiyaç olduğu açıktır. Bu kapsamda küresel hükümetler arası bir organ olan Kadın Statüsü Komisyonu, Ekonomik ve Sosyal Konsey’in (ECOSOC) işlevsel bir komisyonu olarak 21 Haziran 1946 tarihli ECOSOC kararı ile kurulmuştur. Konsey özellikle cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesine ilişkin küresel standartları şekillendirmede etkili bir organdır. Kadınların ekonomik güçlendirilmesi amacına ulaşmada küresel normlar ve politikalar geliştirmek için komisyon Dünya Kadın Konferansları düzenlemiştir. Bu kapsamda, ilk Dünya Kadın Konferansı 1975 yılında Meksika’da düzenlenmiş ve bu konferansta, eşitlik, barış ve kalkınma ile ilgili üç hedef belirlenmiştir. Bu hedefler; cinsiyet eşitliği ve cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması; kadınların kalkınmaya entegrasyonu ve tam katılımı ve kadınların dünya barışını güçlendirmeye yönelik katkısının artmasıdır.

İkinci Dünya Kadın Konferansı, Uluslararası Kadın Yılı Hedeflerinin Uygulanmasına Yönelik Dünya Eylem Planını kabul eden ilk konferanstan beş yıl sonra, Danimarka’nın Kopenhag kentinde düzenlenmiştir.

Konferansta eşitlik, kalkınma ve barışın sağlanmasında üç öncelikli alan belirlenmiştir. Bu alanlar:

- Eğitime eşit erişim;

- İstihdam fırsatlarına eşit erişim;
- Yeterli sağlık hizmetlerine eşit erişim dir (U.N., 2023).

Kadının statüsüne ilişkin Üçüncü Dünya Konferansı, Kopenhag'daki ikinci kadın konferansından beş yıl sonra Kenya'nın Nairobi kentinde toplanmıştır. Konferansta eşitlik, kalkınma ve barış alanında kaydedilen ilerlemeyi ölçmek için, anayasal ve yasal önlemler; toplumsal katılımı eşitlik, siyasi katılım ve karar almada eşitlik, temel kategorileri oluşturulmuştur:

Komisyonun Dördüncü Dünya Kadın Konferansı ise, 4-15 Eylül 1995, Pekin'de gerçekleştirilmiştir. Konferansta elde edilen temel sonuç, kadınların ancak toplumun ve kurumların köklü bir yeniden yapılanmasıyla, hayatın her alanında erkeklerle eşit olarak güçlendirilebileceği olmuştur. Kadınlarla ilgili dönüm noktası olan konferansta cinsiyet eşitliği konusunda kilit küresel politika belgesi olarak kabul edilen kadınların güçlendirilmesi için 12 kritik stratejik hedef ve eylem belirlenmiştir. Bu hedef ve eylemler:

- Kadın ve yoksulluk
- Kadınların eğitimi
- Kadın ve sağlık
- Kadınlara karşı şiddet
- Kadınlar ve silahlı çatışma
- Kadın ve ekonomi
- İktidarda ve karar alma mekanizmalarında kadınlar
- Kadınların ilerlemesi için kurumsal mekanizma
- Kadınların insan hakları
- Kadınlar ve medya
- Kadın ve çevre
- Kız çocuğu

Temel alanlarındadır (U.N., 2023).

Konseyn kararlarını destekler nitelikte; kadınların güçlendirilmesi, kadınlara hayatın sosyal, politik ve ekonomik alanlarına tam olarak katılma fırsatı verildiğinde söz konusu olabilmektedir (Sushama, 1998). Bu kapsamda Sohail'e (2014) göre kadınlar aşağıdaki modeller kullanılarak güçlendirilebilir:

1. Kadın ve erkeklere eşit kaynak sağlamak için kurumlar geliştirilmelidir.
2. Medya ve STK'lar kadın hakları konusunda farkındalık yaratmalıdır.
3. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmak için politika adımları atılmalıdır.
4. Kadınlara eğitim ve iş imkanları sağlanmalıdır.
5. Kadınlara daha düşük faizli krediler verilmeli, teşvik edilmeli ve becerileri geliştirilmelidir.

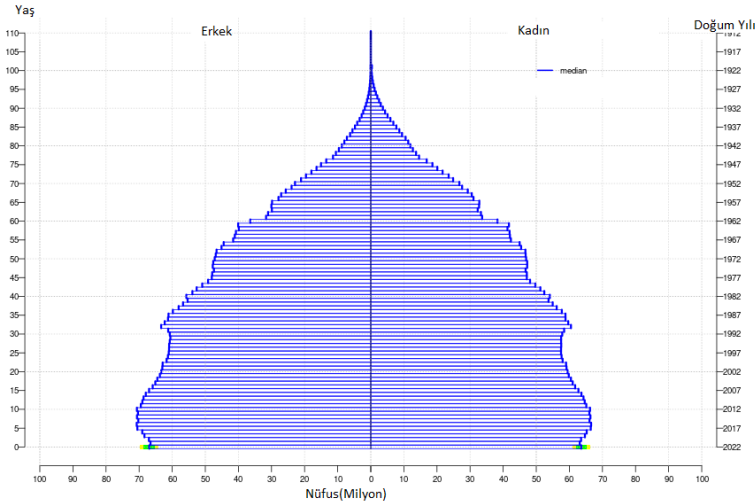
6. Kadınların mülk sahibi olma hakkı olmalıdır.
7. Kadınların basit işletme kayıt prosedürleri olmalıdır.
8. Erkek egemenliği barışçıl bir şekilde ele alınmalıdır.
9. Kadınların ekonomik büyümeye yol açan ekonomik kaynaklara erişimi olmalıdır.
10. Aynı iş için kadın ve erkeğe eşit ücret verilmelidir.
11. Kişilere iş vermede cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmamalıdır.
12. Hem erkeklere hem de kadınlara eşit fırsatlar tanınmalıdır.
13. Hem erkeklere hem de kadınlara güvenli çalışma koşulları sağlanmalıdır.
14. Erkeklerin çalışma alanı sayılan iş alanlarına kadınların katılması teşvik edilmelidir.

Kadının ekonomik güçlendirilmesi kapsamında önerilen modeller kadının işgücü piyasasına dahil olması, istihdamı ve hak ettiği ücreti alması ile mümkün olabilecektir. Bu kapsamda kadın istihdamının ele alınması önem arz etmektedir.

EKONOMİK GÜÇLENDİRME ve KADIN İSTİHDAMI

Dünya nüfusu kadın ve erkek arasında yıllar itibari ile eşite yakın dağılsa da (Bakınız Şekil 1), kaynakların, servetin, gelirin ve sonuçta refahın dağılımının eşit olduğunu söylemek mümkün değildir.

Şekil 1: Dünya Nüfusunun Cinsiyetler ve Yaşa Göre Dağılımı

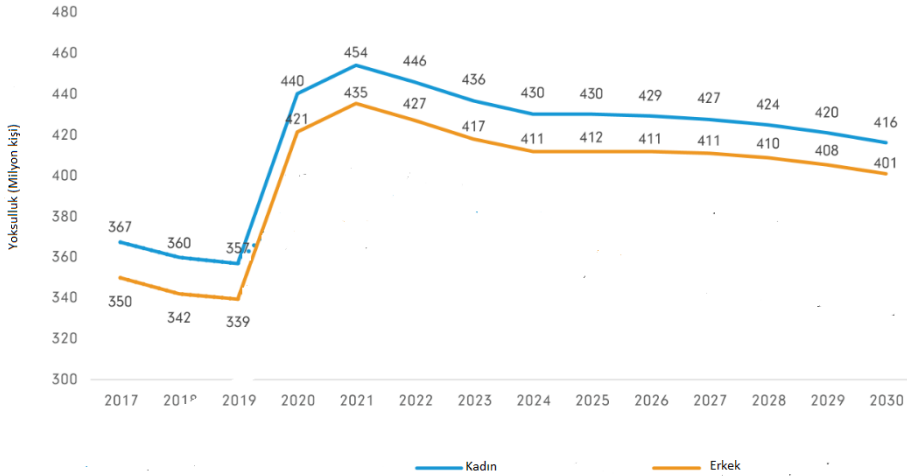


Kaynak: <https://www.unwomen.org/en/csw>

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş ve sonrasındaki süreçte ekonomik yapı, üretimden tüketime kadar olan zincirin tüm halkalarında değişime uğrarken, kadınların işgücü piyasasındaki yeri genişlemiş olsa da hala ekonomiye katkıları

ve elde edilen gelirden /refahtan aldıkları pay orantılı değildir. Bugünün ekonomi-politik yapısı içinde yoksulluk dağılımı kadın lehine sürmektedir.

Şekil 2: Dünya’da Yoksulluğun Cinsiyetler Arası Dağılımı



Kaynak: <https://data.unwomen.org/features/poverty-deepens-women-and-girls-according-latest-projections>

Nitekim Birleşmiş Milletler’in, geçmişte gerçekleşmiş, günümüzde gerçekleşen ve gelecekteki gerçekleşmesi beklenen cinsiyete bağlı yoksulluk verilerine göre yoksulluğun kadın ve erkek arasında eşit dağılmadığı hatta 2020 sonrası dönemde kadın lehine artan yoksulluğun gelecekte devam edeceği görülmektedir (Bakınız Şekil 2).

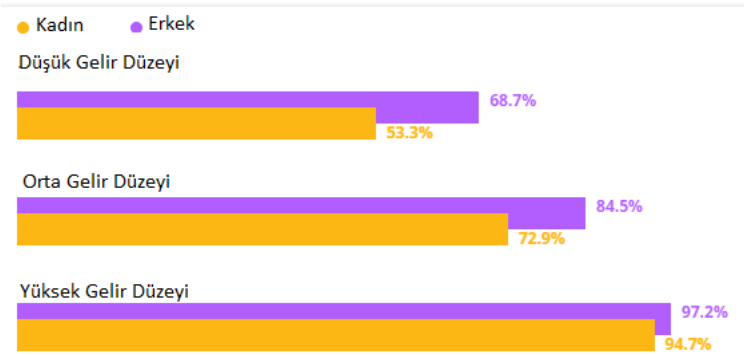
Bu bağlamda kadının mevcut ve gelecekteki durumunu güçlendirilmesinde, ekonomik güçlendirme politikalarının önemi büyüktür. Geniş bir perspektif içinde kadının ekonomi içinde öncelikle istihdama erişiminin, fiziksel mobilizasyonunun ve siyasi katılımının artırılması temel gereklilikler içinde yer almaktadır (Anderson, Eswaran, 2009). Her ne kadar ekonomik güçlendirme açısından gereklilikler ve hedeflerin belirlenmesi ve bu kapsamda mevzuatın oluşturulması vazgeçilmez olsa da kadınların ekonomik, sosyal ve politik alanlarda statülerini iyileştirmeye yönelik ulusal ve uluslararası taahhütlere karşı kaydettikleri ilerlemeyi ölçmek, amaçlara ulaşmada etkin bir araç olarak kullanılabilir. Bu kapsamda Birleşmiş Milletler Asya-Pasifik ülkelerini kapsayan, kadın özelinde bir ekonomik güçlendirme endeksi oluşturmuştur. İşgücüne katılım, eğitim, karar verme, sağlık ve siyasi katılım olmak üzere beş etki alanını içeren endekste etki alanları alt göstergeler itibari ile belirlenmiş ve bu göstergeler tanımlanmıştır (UN Women, 2023).

Tablo 1: Ekonomik Güçlendirme Endeksi Etki Alanları ve Göstergeleri

Göstergeler	Tanımlar
İstihdam	
Kadın işgücünün erkek işgücüne oranı (%)	İşgücüne katılımda kadınların (15-60 yaş arası) erkeklere oranı (%)
Kadın ücretlerinin erkek ücretlerine oranı (%)	Mevcut tüm işgücü kategorilerinde kadınların (15-60 yaş arası) erkeklere göre ücretlerinin oranı (%)
Yüksek vasıflı işlerin dağılımının kadınlar ve erkekler arasındaki oranı (%)	Yöneticilik ve profesyonel işlerde kadınların (15-60 yaş arası) erkeklere oranı (%)
Eğitim	
Yetişkin okuryazarlık oranında içinde kadın payı (%)	Toplam okuryazarlar içinde kadınların (15-60 yaş arası) erkeklere oranı (%)
Orta ve üstü eğitimde kadın oranı (%)	10 yıl ve üzeri eğitimde kadınların (15-60 yaş arası) erkeklere oranı (%)
Karar Alma	
Kadın eğitimi / ücretli istihdam kararı (%)	Eğitimleri veya ücretli istihdamları ile ilgili kararlara katılan kadınların (15-49 yaş arası) yüzdesi (%)
Siyasal Katılım	
Kayıtlı seçmenler	Kadın seçmenlerin toplam seçmen içindeki payı (%)
Sağlık	
	Doğumda vasıflı bir doğum görevlisinin (doktor, hemşire, ebe) eşlik ettiği kadınların yüzdesi (%)

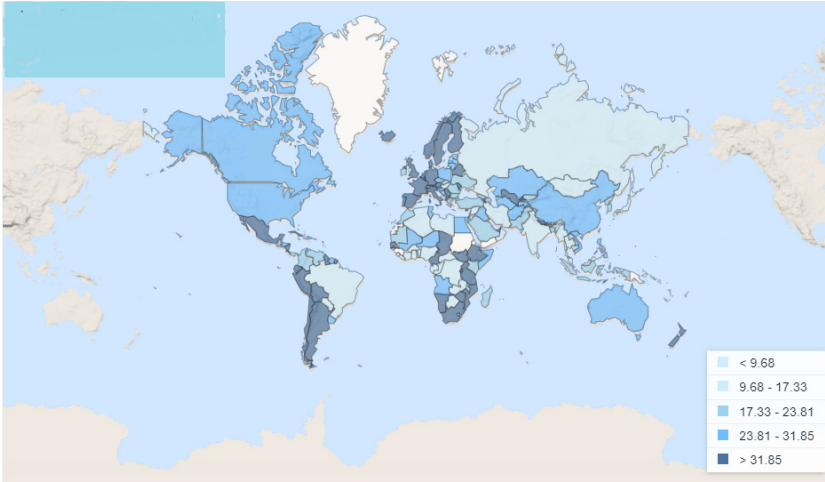
Kaynak: <https://asiapacific.unwomen.org/en/countries/pakistan/wee/wee-participant/wee-index>

Ekonomik güçlendirme kapsamında, istihdam göstergeleri ağırlıklı olarak endeks içinde yer almaktadır. Fakat diğer göstergeler birbirlerini ve endeksi etkilemektedir. Bu kapsamda hem ekonomik güçlendirme endeksini hem de istihdam göstergesini etkileyen alt göstergelerden ilki eğitimidir. Dünya Bankası verilerine göre 2022 yılında dünya genelinde okuryazarlık oranları kadınlar aleyhine eşitsiz olarak dağılmaktadır. Alt, orta ve üst gelir gruplarında oranlar değişse de kadın okuryazar oranları erkeklerin gerisinde kalmaktadır (Bakınız Şekil 3).

Şekil 3: Dünya Genelinde On beş Yaş üstü Nüfusun Gelir Gruplarına Göre Okuryazarlık Oranları

Kaynak: <https://genderdata.worldbank.org/topics/education/>

Eğitimdeki eşitsizlik, karar alma mekanizmalarına da bir anlamda yansımaktadır. Ulusal parlamentolarda kadınların sahip olduğu sandalyelerin oranı 2021 yılında dünya genelinde %25 ile sınırlı kalmakta bazı ülkelerde bu oran %9'un altına düşmektedir. Türkiye'de ise bu oran %17.33 ile dünya ortalamasının gerisinde kalmaktadır (Bakınız Şekil 4). Kadınlar karar alma süreçlerinde yer alamadığından dünya genelinde kendileri ile ilgili kararların alınmasında dahi etkin rol üstlenememektedir.

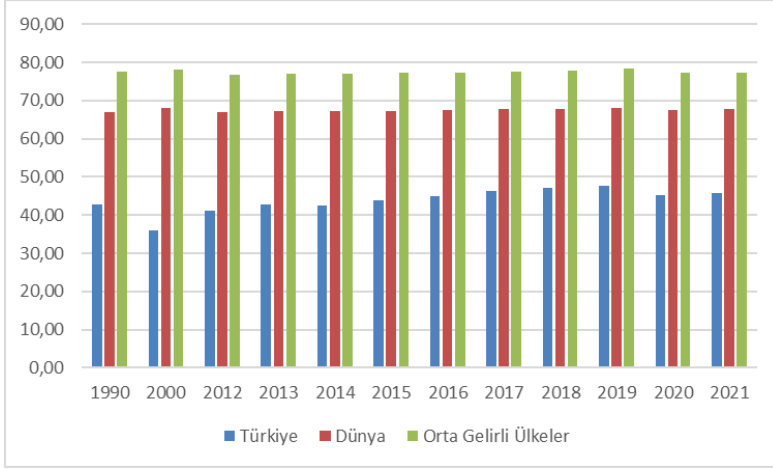
Şekil 4: Ulusal Parlamentolarda Kadınların Sahip Olduğu Sandalyelerin Oranı (%)

Kaynak: <https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS?end=2021&start=2021&type=shaded&view=map>

Eğitim ve karar almada kadının dezavantajlı durumu ekonomik güçlendirme kapsamında önemli yere sahip olan istihdam açısından da olumsuz bir etki yaratmaktadır. Ekonomik güçlendirme açısından etki alanı olan istihdam için alt göstergelerden biri, işgücüne katılımı kadınlara (15-60 yaş arası) erkeklere

oranıdır. Bu oran Dünya’da ve orta gelirli ülkelerde %65 seviyesinin üzerinde iken Türkiye’de % 45’lere gerilemektedir (Bakınız Şekil 5). Gerek Dünya ortalaması ve gerekse Türkiye için kadınların işgücüne katılma oranındaki bu düşük pay, kadınların eğitimi ve siyasal katılım ile birlikte düşünüldüğünde birbirini tamamlar nitelikte olduğu görülmektedir.

Şekil 5: Kadın İş gücünün Erkek İşgücüne Oranı



Kaynak: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR#>

Kadın işgücünün erkek işgücüne oranı açısından Dünya ortalaması ve Türkiye adil bir dağılım sağlayamasa da 2022 yılı itibariyle cinsiyete dayalı ücret farkı oranları ülke ortalamaları ve Türkiye dikkate alındığında görece olarak daha olumlu sonuçlar içermektedir. Erkeklerin ortalama kazançları ile kadınların ortalama kazançları arasındaki fark olarak hesaplanan ve erkeklerin ortalama kazançlarının yüzdesi olarak ifade edilen cinsiyete dayalı ücret farkı göstergesi, erkeklerin ve kadınların kazançları arasındaki görece farkın bir ölçüsünü verir (Bakınız Şekil 6).

Tablo 2: Türkiye’de Yıllar İtibariyle Meslek Bazında Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)

Ülke	Meslek	Yıl	(%)
Türkiye	1. Yönetici	2021	8,7
Türkiye	2. Profesyonel	2021	14,9
Türkiye	1. Yönetici	2020	-12
Türkiye	2. Profesyonel	2020	3,1
Türkiye	2. Yönetici	2019	-9,3
Türkiye	3. Profesyonel	2019	12
Türkiye	3. Yönetici	2018	-0,6
Türkiye	4. Profesyonel	2018	11,7
Türkiye	4. Yönetici	2017	-8,1
Türkiye	5. Profesyonel	2017	8,6
Türkiye	5. Yönetici	2016	-9
Türkiye	6. Profesyonel	2016	9,6
Türkiye	6. Yönetici	2015	-11,2
Türkiye	7. Profesyonel	2015	12,7
Türkiye	7. Yönetici	2014	-5,1
Türkiye	8. Profesyonel	2014	11,5
Türkiye	8. Yönetici	2013	-5,7
Türkiye	9. Profesyonel	2013	9,3
Türkiye	9. Yönetici	2012	-11,8
Türkiye	10. Profesyonel	2012	9,8

Kaynak: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer15/?lang=en&id=EAR_GGAP_OCU_RT_A

Ele alınan değişkenler itibari ile yıllar içinde görülen istikrarsız dalgalanmanın arkasındaki nedenlerin araştırılması gerekmektedir. Bu noktada daha önce değinildiği üzere, kadının ekonomik güçlendirilmesi ile ilgili normların yaratılması, kamu politikaları ile desteklenmesi ve taahhütlerin denetlenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu amaçla çalışmanın bir sonraki bölümünde kadınların ekonomik güçlendirilmesi kapsamında kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak Türkiye’de uygulanan politikalar ele alınacaktır.

TÜRKİYE’DE KADINLARIN EKONOMİK GÜÇLENDİRİLMESİ KAPSAMINDA KADIN İSTİHDAMINI ARTIRMAYA YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKALAR

Genel olarak kadının güçlendirilmesinde ulusal ve uluslararası normların belirlenmesi için kamu politikaları ile desteklenen bütüncül bir yaklaşım içinde uzun vadeli taahhütlerin gerekli olduğuna daha öncede değinilmiştir. Bu kapsamda Türkiye’de kadının ekonomik olarak güçlendirilmesi öncelikle cinsiyet ayrımcılığının önüne geçen yasal düzenlemeler ile sağlanmaya çalışılmaktadır. Uluslararası sözleşmeler kapsamında ayrımcılıkla mücadele, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Sözleşme (CEDAW) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerinin ilgili hükümleri kapsamında, ulusal mevzuatta ise Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve 4857 Sayılı İş Kanunu ile düzenlenen kadın işçilerin korunmaları ve ayrımcılığın engellenmesini düzenleyen hükümler kapsamında sağlanmaktadır.

Temel politika belgeleri olan, 11. Kalkınma Planında ise kadınların istihdam oranlarının artırılmasına yönelik hedefler belirlenmiş ve Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında 2023 yılına kadar kadınların işgücüne katılma oranlarının %41 seviyesine çıkartılması, kayıt dışılığın ise %30'a düşürülmesi hedeflenmiştir. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) kapsamında eğitim, sağlık ve ekonomi alanında kadınların aktif katılımının sağlanması öngörülmüştür.

Kadın istihdamının desteklenmesini spesifik olarak hedefleyen proje ve teşvikler ise kurumlar bazında çeşitlenmektedir. Bu kapsamda kadın istihdamı;

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2011-2012 yıllarında “Kadın İstihdamının Artırılması Projesi”, 2015 yılında “Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi”, “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi”, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ve OPET istasyonları iş birliği ile yürütülen “Kadının Gücü Projesi”,

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), 2009 yılında “Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı”, 2014 yılında “Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi”, yine 2014 yılında “Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı”,

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 2015 yılında “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi”,

Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2017-2018 yılları arasında “Kadın İstihdamının Desteklenmesi için Büyükanne Projesi”, 2016-2017 yılları arasında “Filli Kadın Ustalar Projesi”, 2012 yılında “Kadın Çiftçi Eğitimi İş birliği Protokolü”, 2015-2016 yılları arasında “Genç Fikirler, Güçlü Kadınlar Projesi”, 2012-2017 yılları arasında “Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi” ile desteklenmiştir.

Özel sektör ve sivil toplum kuruluşları da kadın istihdamını desteklemek amaçlı projeler gerçekleştirmiştir.

Bu kapsamda Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), 2005-2006 yılları arasında “Su Damlası Projesi”, 2014-2015 yılları arasında “Turizmde Kadın İstihdamı Projesi”, “Teknolojide Kadın Hareketi” ile kadın istihdamına destek olmuştur.

Uluslararası ve ulusal mevzuat kapsamında desteklenmesine, temel politika belgelerinde hedefler belirlenmesine ve kamu ve özel kurum ve kuruluşlar desteği ile projeler yürütülmesine rağmen Türkiye’de kadın istihdam oranları erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Kadınlarda işsizlik oranları yüksek iken çarpıcı olan bir diğer husus kayıt dışı çalışan kadın sayısındaki yüksekliktir. Ayrıca ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranındaki yükseklik, kadınların ekonomiye katkılarına rağmen gelirden pay alamadıklarının önemli bir göstergesidir.

İstihdamda dezavantajlı grup olan kadınlar, istihdam olanağı bulduklarında ise ücret farkı ile karşı karşıya kalmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

1948 yılından bu yana cinsiyet eşitliği İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile bir temel hak olmuş olsa da bugünün dünyası halen kadının güçlendirilmesi üzerine politikalar üretmek zorundadır. Ekonomik, sosyal ve politik açıdan kadının güçlendirilmesinin, kalkınma önündeki engellerin kaldırılmasında, finansal ve ekonomik krizlerin çözümünde ve ekonomik büyüme ve dünya çapında daha fazla güvenlik ve istikrar sağlanmasında kilit rol oynadığı birçok çalışma ile desteklenmektedir. Küresel dünya ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar aracılığı ile yürütülen politikalar ile kadının güçlendirilmesine destek verme hedefindedir.

Güçlendirme bir amaç olarak neredeyse tüm dünya ülkeleri tarafından benimsenmiş olsa da 2022 verileri ile gerek eğitim gerekse siyasal katılım ve istihdam piyasasındaki payı bakımından kadın hala dezavantajlı konumdadır.

Kadınların güçlendirilmesi, toplulukları yöneten normlar, değerler ve yasalar üzerinde güçlü bir etki yaratmaktadır. Karşılıklılık prensibi içinde benzer bir etkinin güçlendirme üzerinde de yaratılabilmesi için, norm ve yasalara ihtiyaç vardır. Kadınların her alanda güçlendirilmesi norm ve yasalar ile güvence altına alınmalı ve kamu politikaları ile desteklenmelidir. Söz konusu güçlendirme uzun soluklu bir süreç olup uzun vadeli taahhütleri gerektirmektedir.

Dünya’da birçok ülkede ve Türkiye’de cinsiyet eşitliği sağlanması kapsamında yasal düzenlemeler yapılmış ve kadının güçlendirilmesi amacı ile politikalar oluşturulmuştur. Yukarıda ele aldığımız üzere Türkiye özelinde özellikle kadın istihdamının desteklenmesi konusunda kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının yürüttüğü çalışmalar, projeler ve teşvikler olumlu adımlar olsa da Türkiye’de güncel kadın istihdam verileri 11. Kalkınma Planı ve Ulusal istihdam stratejisi hedeflerinin gerisinde kalmıştır. Benzer dünya uygulamalarında da görüldüğü üzere, kadının ekonomik güçlendirilmesi kapsamında yürütülen politikaların, hedeflere ulaşmamasındaki temel sebep taahhüt ve uygulamaların izleme ve değerlendirmelerinin yapılmıyor oluşudur.

Kadınların ekonomik, sosyal ve politik alanlarda statülerini iyileştirmeye yönelik ulusal ve uluslararası taahhütler kapsamında elde edilen ilerlemenin ölçümü, amaçlara ulaşmada etkin bir araç olabilir. Bu kapsamda Birleşmiş Milletlerin Asya-Pasifik ülkelerini kapsayan, kadınların ekonomik güçlendirmesi endeksi uygulamasının ülkelerin sosyo-kültürel ve ekonomik özelliklerine göre yeniden düzenlenerek yaygınlaştırılması olumlu bir ilerleme olacaktır. Oluşturulacak endeks ile uygulanan politikaların etkinliği ölçülüp, hedeflere ulaşma kapasitesi sorgulanabilecek, hedeflerdeki sapmalar doğrultusunda uygulamaların eksik ve hatalı yanları tespit edilerek, gelecekte ortaya konacak politikalar için yol haritası belirlenebilecektir.

KAYNAKÇA

- Anderson, S., Eswaran, M. (2009). What Determines Female Autonomy? Evidence From Bangladesh. *Journal of Development Economics*, 90 (2), 179-191.
- Aziz, N., Ren, Y., Rong, K., Zhou, J. (2021). Women's empowerment in agriculture and household food insecurity: Evidence from Azad Jammu & Kashmir (AJK), Pakistan. *Land Use Policy*, 102.
- Ballon, P. (2017). A Structural Equation Model of Female Empowerment. *The Journal of Development Studies*, Vol.54 (8), 1303-1320.
- Cheryl, E. (1999). Empowerment: What is it?, *Journal of Extension*, 37, 5-14.
- Civera, N.C.C., Domingo, C.M., Diez, R. D. (2018). Assisting the Most Vulnerable Populations in the Regions of La Rioja and the Maghreb: The Human Rights-Based Approach and Social Work, *The Journal of Sociology & Social Welfare*, Vol.45,187-210.
- Dalal, K. (2011). Does Economic Empowerment Protect Women From Intimate Partner Violence?. *Journal of Injury & Violence Research*, Vol.3(1), 35-44.
- Dandona, A. (2015), Empowerment of Women: A Conceptual Framework. *The International Journal of Indian Psychology*, Vol2, (3), 35-45.
- Gutierrez, L. M., Ortega, R. (1991). Developing Methods To Empower Latinos: The Importance of Groups. *Social Work with Groups*, 14(2), 23-43.
- Sushama, S. (1998). Women and Empowerment- Approach and Strategies, Discovery Publishing House.
- ILO. (2012). Decent Work and Women's Economic Empowerment: Good Policy and Practice, UN Women, ILO publication.
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf (E.T.:02.01.2023).
- Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) https://www.aile.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planlari-2018-2023/(E.T.: 25.01.2023).
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, https://insanhaklimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/122-kadnlara-kars-her-turlu-ayrmlgn-onlenmesi-sozlesmesi/(E.T.:02.01.2023).
- OECD. (2011). Women's Economic Empowerment, DAC Network on Gender Equality (GENDERNET). OECD.
- Onbirinci Kalkınma Planı 2019-2023 (2019). chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/07/20190723M1.pdf (E.T.:20.02.2023).
- Perkins, D. D., Zimmerman, M. A. (1995). Empowerment Theory, Research, and Application. *American Journal of Community Psychology*, 23, 569-579.
- Rahman, L., Rao. V. (2004). The Determinants of Gender Equity in India: Examining Dyson and Moore's Thesis with New Data. *Population and Development Review*, 30(2), 239-268.
- S.B.B. (2023). Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, T.C. Strateji ve Bütçe Başkanlığı. http://www.surdurulebilir.kalkinma.gov.tr/(E.T.: 03.01.2023).
- Sohail, M. (2014). Women Empowerment and Economic Development: An Exploratory Study In Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 210-219.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2018). Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023. Ankara.
- T.C.Anayasası(1982).chromeextension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf(E.T.:18.02.2023).
- Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023. (https://www.csgeb.gov.tr/cgm/dokumanlar/ulusal_istihdam_stratejisi/ (E.T.: 27.01.2023).

- U.N.(2023), Commission on the Status of Women, <https://www.unwomen.org/en/csw> (E.T.: 15.01.2023).
- <https://data.unwomen.org/features/poverty-deepens-women-and-girls-according-latest-projections> (E.T.: 22.02.2023).
- UN. Women(2023), Women Economic Empowerment Index, <https://asiapacific.unwomen.org/en/countries/pakistan/wee/wee-participant/wee-index> (E.T.: 12.02.2023).
- U.S. Department of State (2023), Women’s Economic Security, <https://www.state.gov/womens-economic-empowerment-3#security> (E.T.: 15.01.2023).
- WCED (1987). Report of World Commission on Environment and Development, United Nations Environment Programme, UN.
- 4857 Sayılı İş Kanunu (2003). <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf>(E.T.:18.02.2023).
- <https://genderdata.worldbank.org/topics/education/>(E.T.: 10.02.2023).
- <https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS?end=2021&start=2021&type=shaded&view=map>(E.T.: 08.02.2023).
- <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR#>(E.T.: 12.02.2023).
- <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> (E.T.: 13.02.2023).
- https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer15/?lang=en&id=EAR_GGAP_OCU_RT_A(E.T.: 22.02.2023).

KADINLARDA İŞ-YAŞAM DENGESİ

Sabiha KILIÇ¹

GİRİŞ

İş-yaşam dengesi, iş ve özel yaşamda dengeli bir yaşamı ifade eder. Aile bireyleri ile vakit geçirebilmek, dinlenebilmek için boş zaman bulabilmek, iş arkadaşları ile iyi iletişim kurabilmek ve işlerini en iyi şekilde yerine getirebilmek gibi konularda denge sağlayabilmeyi içerir (Vyas ve Shrivastava, 2017). Rifadha ve Sangarandeniya (2015)'e göre ise iş-yaşam dengesi, bireyin işinin gerektirdiği görevleri ve kendisini mutlu eden iş dışındaki yaşamın taleplerini yerine getirebilme yeteneğidir (Rifadha ve Sangarandeniya, 2015). Bu durumda iş-yaşam dengesini, bireyin mevcut yaşam önceliklerine göre birbirini tamamlayan ve teşvik eden iş ve iş dışı faaliyetlere ilişkin algı düzeyinin belirleyebildiği söylenebilir (Pheng ve Chua, 2019). İş tatminini ise bir işe karşı o işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan olumlu duygular olarak tanımlayabiliriz. Bu tanıma göre iş tatmini yüksek olan bireylerin işlerine karşı olumlu duygulara sahip oldukları, iş tatmini düşük olan bireylerin ise işlerine karşı olumsuz duygulara sahip oldukları ifade edilebilir (Judge ve Robbins, 2017). İşlerinden memnun olan çalışanlar daha üretkendirler (Appelbaum ve Kamal, 2000), daha yüksek kalitede iş sunarlar (Tietjen ve Myers, 1998) ve çalıştıkları kurumun rekabet gücünü ve başarısını arttırmaları (Garrido ve diğ., 2005). İşlerinden memnun olmayan çalışanlar ise işe geç gelme eğilimindedirler, devamsızlık oranları yüksektir ve işten ayrılmayı daha çok düşünürler (Blau, 1994; Lee, 1998). Bu anlamda iş-yaşam dengesinde iş tatmininin önemli bir katkısının olduğu söylenebilir. Öyle ki iş-yaşam dengesinde, dengeyi etkileyen işin yaşamla etkileşimi ve işin yaşama etkisi olmak üzere iki temel boyut bulunmaktadır. Dengenin sağlanabilmesi için bu boyutlardan her ikisinde de memnuniyet sağlanabilmelidir (Brough ve diğ., 2014: 2725). Özellikle iş yaşamında kadınlarda iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi ve yapılan işten

memnuniyet düzeyinin arttırılabilmesi günümüzün hızlı tempolu hayatında önemli bir konu haline gelmiştir.

Çalışmada iş-yaşam dengesi ve iş tatmini kavramları ayrıntılı olarak incelenmiş olup kadınlarda iş-yaşam dengesi ve iş tatmini konusunda yapılan çalışmaların yer aldığı uluslararası akademik literatürün gelişim sürecine ve entelektüel eğilim düzeyinin belirlenmesine yönelik analiz ve değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir. Konuyla ilgili ayrıntılı bilgiler aşağıdaki bölümlerde yer almaktadır.

İş-Yaşam Dengesi Kavramı

İş-Yaşam dengesi kavramı ilk olarak Tom Brown'ın 10 Kasım 1986 tarihli Industry Week Dergisi'nde yayımlanan "Yaşam Portföyünüzü Çeşitlendirme Zamanı mı?" başlıklı makalede tartışılmıştır. Tom Brown (1986) makalesinde, bireylerin yatırım portföylerini dengelerken yaptıkları gibi iş ve eğlence etkinlikleri arasında da denge kurabilme fikrini tartışmaya açmıştır. İş ve yaşam dengesi olarak anılan kavram 1988 yılında "İş-Yaşam Dengesi" olarak literatüre kazandırılmış ve 2000'li yıllara kadar neredeyse hiç gündeme gelmemiştir (Devaney, 2016).

Günümüzde teknolojik ve sosyal alanlarda yaşanan hızlı gelişmeler nedeniyle insanların çalışma hayatları ve kişisel yaşam tarzları arasında denge kurabilmeleri zor hale gelmeye başlamıştır. Denge, bugünün hızlı ve tempolu dünyasında ulaşılamaz bir ideal olarak kabul edilmektedir (O'Neil ve Brooks, 2018). İş-Yaşam Dengesi kavramının genel kabul görmüş evrensel bir tanımı bulunmamakla birlikte bilimsel literatürde, iş-yaşam dengesinin gerçekte ne anlama geldiğini kavramsallaştırabilmek üzere pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir (Greenhaus ve diğ., 2003; Clarke ve diğ., 2004; Voydanoff, 2005; Greenhaus ve Allen, 2006; Brough ve diğ., 2009).

Abdulraheem (2014), iş-yaşam dengesinin özellikle çalışanlar açısından önemli bir kavram olduğunu, denge sağlamanın sadece kişinin iş ve özel yaşamı arasında öncelik belirlemesi açısından değil, aynı zamanda bireyin sosyo-ekonomik, psikolojik ve ruhsal sağlığına da etki eden bir olgu olarak önemli olduğunu ileri sürmektedir. Öyle ki her birey hem önemli bir aile üyesi hem de toplumun ayrılmaz bir parçasıdır (Abdulraheem, 2014). Eby ve diğerleri 2005 yılında yapmış oldukları çalışmalarında iş-yaşam dengesinin, çalışanların tutumlarını, davranışlarını ve örgütün işleyişini olumlu ya da olumsuz olarak etkilediğini ifade etmişlerdir (Eby ve diğ., 2005). Clarke ve diğ. (2004), çalışmalarında yaşam tarzını sürdürmedeki ahenkte denge varsa, iş-yaşam dengesinin de sağlanabileceğini belirtmişlerdir. Frone (2003) ile Greenhaus ve diğ. (2003) çalışmalarında, iş-yaşam dengesinin kişinin işi ve ailesi arasında kurduğu sinerji sayesinde oluştuğunu iddia etmektedirler (Frone, 2003; Greenhaus ve diğ., 2003). Burke ve McAteer (2007), Grady ve diğ. (2008)

çalışmalarında, iş-yaşam dengesini, kişinin işi ile kişisel yaşamını dengelemenin bir yolu olarak kabul etmektedirler. İş-yaşam dengesini daha ayrıntılı açıdan ele alan araştırmacılara göre birey, ailesine, sosyal çevresine, eğlence aktivitelerine ve kişisel programına da zaman ayırmak zorundadır (Burke ve McAteer, 2007; Grady ve diğ., 2008). Epie (2010), iş-yaşam dengesini, kişinin hem iş hem de aile yükümlülükleriyle meşgul olurken kendini tatmin ettiği bir seviye olarak tanımlamaktadır (Epie, 2010). Duxbury (2004)'e göre ise iş-yaşam dengesi, kişinin işteki sorumluluklarıyla evdeki sorumluluklarını başkasının üzerine yüklemekten birlikte gerçekleştirebilme durumudur (Duxbury, 2004). Greenhaus ve Allen (2006) iş-yaşam dengesini, kişinin işiyle birlikte evdeki zorlu görevlerini de bir arada ve etkin şekilde yerine getirirken aynı zamanda önceliklerini de gerçekleştirebilme durumu olarak ifade etmektedirler (Greenhaus ve Allen, 2006). Tüm bu açıklamaların yanı sıra iş-yaşam dengesi, bireyin çalıştığı işin gerektirdiği duygu ve davranış değişiklikleri ile zamanı kontrol edebilmeyi ve bunu yaparken de yaşamındaki bireysel rutinleri ve istekleri sürdürebilme düzeyi olarak da karakterize edilebilir (Hill ve diğ., 2001).

Bireylerin iş ve yaşam ilgileri, sorumluluklarını ve yükümlülüklerini ödün vermeden veya birini diğerine tercih etmeden yönetebilme, işle ilgili sorumlulukları, kişisel yaşam ilgilerinden ve ailevi sorumluluklardan ayırarak yerine getirebilme becerisi (Carnevale ve Hatak, 2020; Parkes ve Langford, 2008; Sharkey ve Caska, 2019) olarak değerlendirildiğinde, iş-yaşam dengesinin iki temel bileşenden oluştuğu söylenebilir. Bileşenlerden birincisi; bireyin kendi ekosistemindeki her bir yapının önemini kategorik olarak nasıl sıraladığıyla ilgiliyken, ikinci bileşen; bireyin günlük zaman yüzdesini çalışma saatleri, aile ile geçirilen zaman, aile ve iş dışındaki hobiler ve ilgi alanları gibi uğraşlara nasıl ayırdığıyla ilgilidir (Sharkey ve Caska, 2019). Bu anlamda iş ve yaşam arasındaki dengenin her zaman eşit olduğu söylenemez ve bu denge zaman içerisinde değişiklik gösterebilir (Meenaskhi ve diğ., 2013). İş-yaşam dengesinin bozulması veya kesintiye uğraması evlilik, boşanma ya da çocuklar gibi kişinin yaşamındaki değişikliklerden veya toplumsal, yapısal normlar gibi dış çevre faktörlerinden kaynaklanabilir (Sharkey ve Caska, 2019). İş-yaşam dengesi sağlanamadığında ise bireyin ekosistemi bozulur, psikolojik olarak ruh sağlığı veya beden sağlığının bozulması olumsuz sonuçlara neden olabilir (Graham ve diğ., 2021). Birey, iş ve yaşam yükümlülükleri için gerekli kaynaklara veya zamana erişemez. Bu durum işveren ve aileyi etkileyen iş-yaşam çatışmalarına yol açar (Graham ve diğ., 2021; Muralidhar ve diğ., 2020; Ranjitha ve diğ., 2021; Sharkey ve Caska, 2019; Uddin, 2021). Aşağıdaki bölümde iş-yaşam çatışması konusu incelenmektedir.

İş-Yaşam Çatışması

İş-yaşam çatışması, bireyin iş, yaşam ve ailesiyle ilgili yükümlülüklerinin her biri olumsuz etkilendiğinde ya da hepsi birlikte yerine getirilmeye çalışıldığında ortaya çıkar. Ortaya çıkan çatışma durumu, kişinin hissettiği veya deneyimlediği olumsuz baskılar nedeniyle iş ve yaşamı yönetmeyi zorlaştırır (Greenhaus ve Beutrell, 1985; Woodbridge ve diğ., 2021). Yapılan araştırmalar, evli ve çocuklu kadınların aile yapısı, yaş ve destekleyici toplum yapılarından bağımsız olarak diğer bireylere göre en yüksek iş-yaşam çatışma düzeyine sahip olduklarını ortaya koymaktadır (Gragnona ve diğ., 2020; Woodbridge ve diğ., 2021). Çatışma özellikle kadınların evdeyken cep telefonları veya dizüstü bilgisayarları aracılığıyla işle ilgili bağlarını devam ettirmeleri ya da bağlarına sınır koyamamaları durumlarında daha çok yaşanmaktadır. Kadınların iş-yaşam çatışmasına son verebilmek amacıyla iş dışındaki zamanlarında işle ilgili bağlarına sınır koyamamaları veya bağlantıyı kesememeleri, kaygı, stres gibi bitkinlik duygularını veya işten çıkarılma korkusu gibi psikolojik güvenle ilgili olumsuz duygularını arttırabilir (Chung ve Van der Lippe, 2020; Graham ve diğ., 2021; Meenakshi ve diğ., 2013).

Cinsiyet, bireylerin sorunları yorumlama, başa çıkabilme ve kendilerini tasvir etme biçimlerini etkileyerek, çalışanların iş ve aile yükümlülüklerini birlikte yerine getirebilme becerileri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Karkoulian ve diğ., 2016). Cinsiyet bu anlamda bireylere yüklediği roller kapsamında iş-yaşam dengesi üzerinde etki yaratır. İş-yaşam dengesini sağlamak için rol dengesi ve rollerin açık olarak tanımlanması gereklidir. Rol dengesi teorisi Marks ve MacDermid tarafından 1996 yılında geliştirilmiştir. Rol dengesi, kişinin toplam rol sistemindeki her rolün performansına tam olarak katılma, her tipik role ve rol partnerine dikkat ve özenli bir tutum ile yaklaşma eğilimi olarak tanımlanabilir. Tüm roller aynı değildir ve insanlar bazı rollere daha fazla önem vererek rol hiyerarşisini düzenlerler. Tek ebeveynli ailelerde tüm rollerin yönetimi bir ebeveyne aittir. Bazı ailelerde annenin değil; babanın daha iyi bir bakıcı olacağına ve çocukların bakımı ve eğitimiyle ilgilenmesine karar verilebilir. Rollerin aşırı yüklenmesi dengesizliğe neden olur ve bu da rol baskınına yol açar. Bir kişi yerine getirebileceğinden daha fazla rol üstlenirse bu rolleri yerine getirmekte zorlanır ve sorun yaşar (Marks ve MacDermid, 1996:417-421). Örneğin sosyal beklentiler nedeniyle erkeklerin ailelerine karşı mali sorumluluklarını yerine getirmek istemeleri nedeniyle daha uzun saatler çalışmaları gerekebilir. Dolayısıyla bu durum onlar üzerinde artan baskıya ve daha fazla rol üstlenmelerine neden olmaktadır (Karkoulian ve diğ., 2016). Buna karşılık kadınlar ise iş ve kişisel yaşamlarında erkeklere göre üstlendikleri rollerde daha fazla sorumluluk ve görevler yüklenmeye isteklidirler. Bu ise kadınların daha yüksek düzeyde iş yükü ve strese maruz kalmalarına neden olmaktadır. Kadınlara yüklenen “bakıcı” olma ve empatik davranma şeklindeki basmakalıp

etiket nedeniyle kadınlar eşlerinden yardım istemeden kaldıracabileceklerinden daha fazla yükümlülük üstlenebilmektedirler. Bir araştırmada annelerle yapılan görüşmelerde kadınlar, evde çocukların eğitim ve bakımı ile iş arasında büyük bir stres ve yorgunluk yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Görüşülen annelerin birçoğu, tüm görevlerini yerine getiremeyecekleri duygusuyla endişe ve suçluluk hissettiklerini dile getirmişlerdir (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2021).

Başarılı iş-yaşam dengesi, çalışan kadınlar ve işveren arasında karşılıklı yarar sağlayan ilişkileri teşvik eder. Kuruluşların, çalışanlarının iş-yaşam dengesi ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmaları, iş ile çalışanın ailesi, arkadaşları, hobileri ve ilgi alanları gibi özel hayatı arasında gerekli zamanı ayırabilmesine imkân tanıyan esneklikleri sağlayabilmeleri gerekir. İş-yaşam dengesinin ayrıca, çalışanların üretkenliğine, iş gücü devir oranının azalmasına, sağlık maliyetlerinin ve devamsızlığın azalmasına, çalışanların moralinin iyileştirilmesine önemli katkıları vardır (Muralidhar ve diğ., 2020). Yapılan araştırmalar, iş-yaşam dengesi sağlandığında, bireylerin iyilik hallerinin ve yaşam kalitelerinin arttığını göstermektedir (Uddin, 2021). Aşağıdaki bölümde işletmelerin uygulayabilecekleri ve çalışanların iş ve yaşamları arasında denge kurabilmelerine yardımcı olabilecek iş-yaşam dengesi politikaları konusu hakkında ayrıntılı bilgi yer almaktadır.

İş-Yaşam Dengesi Politikaları

Günümüzde iş-yaşam dengesi konusu işletmeler için önemli bir konu haline gelmiştir. Modern toplumlarda bilim ve teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, yaşamın iyileştirilmesine yol açmakta ve böylece insanların boş zamanlarını değerlendirmek için daha fazla zamanları olmaktadır. İktisat teorisine göre emeğin arz eğrisi geriye doğru bükülen bir eğridir. Bu ise, maaşları belirli bir seviyenin üzerindeyse insanların zamanlarının büyük bir kısmını çalışma saatlerinden ziyade dinlenmeye ayırdıkları anlamına gelmektedir (Friedman ve Greenhaus, 2000). Parasal ödülle teşvikin marjinal faydasının azaldığı söylenebilir. Bu nedenle işverenlerin çalışanlarını teşvik etmek için onların ihtiyaçlarını gerçekten karşılayabilecek başka yollar denemeleri gerekmektedir. Bu noktada iş-yaşam dengesi politikaları etkili yollardan biri olabilir. Pek çok çalışma, iş-yaşam dengesinin bireysel ve organizasyonel performansı olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Kim, 2014; Lazar ve diğ., 2010). İş-yaşam dengesi politikalarının temel amacı, çalışanların iş ve özel yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olmaktır (Lazar ve diğ., 2010).

Perrigino ve diğ., 2018 yılında yapmış oldukları çalışmalarında iş-yaşam dengesi politikalarını “kuruluşlarda çalışanlara işin ne zaman, nerede ve nasıl yapılacağı konusunda daha fazla kontrol sağlamak için tasarlanmış insan kaynakları politikaları” olarak tanımlamışlardır (Perrigino ve diğ., 2018:601). Dex (2004) iş-yaşam dengesi politikalarını beş temel başlık altında incelemiştir:

Esnek Zamanlı Çalışma Programları, Uzaktan Çalışma, İş Paylaşımı, Yarı Zamanlı Esnek Çalışma ve Ücretli İzinler (Dex, 2004). Teknolojik gelişmeler neticesinde iş-yaşam dengesi politikaları sadece zaman esnekliğini (yarı zamanlı) değil aynı zamanda mekân esnekliğini (evden çalışma) de içermektedir. Ancak iş-yaşam dengesi politikaları sadece esneklik kavramı üzerine inşa edilemez. İş-yaşam dengesi politikalarının temel amacı, çalışanların iş ve iş dışı yaşam alanlarını bütünleştirebilmelerinde özerklik sağlayabilmektir (Koekemoer ve Downes, 2011). Li ve Hu 2015 yılında yapmış oldukları çalışmalarında 159 adet makaleyi incelemişler ve iş-yaşam dengesi politikalarını beş temel anlayış kapsamında özetlemişlerdir (Li ve Hu, 2015):

- ✓ **Esnek Çalışma Anlayışı:** Bu anlayış kapsamındaki esneklik, esnek zaman, rol esnekliği, yer esnekliği ve tatil esnekliğini kapsar. Esnek zaman, kısaltılmış çalışma saatleri veya sıkıştırılmış çalışma haftası gibi zaman esnekliğini içerir. Rol esnekliği, işin yarı zamanlı yapılmasını veya iş paylaşımını kapsar. Yer esnekliği evden veya uzaktan çalışmayı içerir. Tatil esnekliği ise, ücretli veya ücretsiz izinleri kapsar.
- ✓ **Kaynak Tahsisi Anlayışı:** Bu anlayış, ilgili kaynakların ve çalışanların, iş veya günlük sorunları çözmeye yardımcı olacak şekilde tahsis edilmesini içerir. Yaşlı ve çocuk bakım hizmeti, personel yemekhanesi, işyeri spor salonu, öğle yemeği sipariş hizmeti, personel misafirhanesi, çocuk yardımı vb. kaynak tahsisi anlayışı örnekleri olarak ifade edilebilir.
- ✓ **Çalışana Destek Anlayışı:** Çalışanların hayatlarında farklı türde sorunlar olabilir. Bazı sorunlar işten kaynaklanmayabilir ancak yine de bu sorunlar çalışanların iş yerindeki performanslarını etkiler. Bu sorunların giderilmesi için çalışanlara çeşitli danışmanlık veya eğitimler verilmesi, çalışan destek anlayışının temelini oluşturur. Bu anlamda psikolojik danışmanlık hizmeti en yaygın olarak kullanılan uygulamadır. Diğer bir uygulama da çalışanların kendilerinin rol oynadığı karşılıklı destek gruplarının oluşturulmasıdır.
- ✓ **Empati Anlayışı:** Bu anlayışın temel içeriği çalışanlara ve ailelerine özen göstermektir. Bu anlayış yöneticilerin tutumuyla ilgilidir. Yöneticilerin çalışanlarına ve ailelerine ilgi gösteren proaktif tutumu, olumlu ve destekleyici atmosferin oluşturulmasına yardımcı olur. Bunun için çalışanların aileleriyle birlikte katılabildikleri piknik, sosyal etkinlikler, spor veya rekreatif etkinlik ve kulüp faaliyetleri en etkili yöntemlerdir. Böylece çalışanların aile üyelerinin iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla etkileşime girmelerine ve birbirlerini derinlemesine tanımalarına fırsat sunar.
- ✓ **Hizmet İçi Eğitim Anlayışı:** Çalışanların işyerinde ihtiyaç duydukları destek eğitimlerinin verilmesini içerir. Şirket çalışanlarının ihtiyaç

duydıkları öğrenme kaynakları işyeri tarafından sağlanabilirse, uygun kaynakları bulmak için fazladan enerji harcamalarına gerek kalmaz. Hizmet içi eğitim, çalışanların teknolojik değişim karşısında işyerindeki büyük değişim gerektiren faaliyetleri kolayca yerine getirmelerine yardımcı olur. Böylece değişime kolay uyum sağlamalarının yanı sıra değişimden kaynaklanan kaygılarını da azaltmalarına hizmet eder.

Li ve Hu (2015) tarafından sıralanan iş-yaşam dengesi politikalarına ilişkin anlayış tarzı, çalışanların iş hayatlarını kişisel hayatlarıyla uyumlu bir şekilde yönetebilmelerine imkân tanıyarak daha kaliteli bir iş-yaşam dengesi kurabilmelerine yardımcı olabilir (Li ve Hu, 2015; Guest, 2002). İş-yaşam dengesini kurabilen çalışanlar, işyerindeki sorumluluklarını düzgün bir şekilde yerine getirirlerken durumsal krizlerin işlerini etkilemelerine izin vermezler (Bhende ve diğ., 2020). Ancak bunun için işletmelerin çalışanlarının beden ve zihnen sağlıklı ve iyi olmalarını ve böylece görevlerini yerine getirebilmelerine imkân tanıyan güvenli ve destekleyici imkanlar sunabilmeleri gerekmektedir (Ahmad, 2013). Bu imkanlar çalışanların yaptıkları işten doyum almalarına da yardımcı olacaktır. İş tatmini, çalışanı işletmede tutma, çalışan sadakati, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı ve iş çıktıları, iş-yaşam dengesinin temel unsurlarındandır (Brough ve diğ., 2020). Aşağıdaki bölümde iş-yaşam dengesinin en önemli unsurlarından biri olan iş tatmini konusu ayrıntılı şekilde anlatılmaktadır.

İş-Tatmini

İş tatmini kavramı ilk kez 1935 yılında Hoppock tarafından ortaya atılmıştır. Hoppock (1935) iş tatminini, çalışanın fiziksel, ruhsal, iş ortamı ve işin kendisi hakkındaki öznel duyguları olarak tanımlamıştır. Hoppock (1935)'e göre iş tatmini, yorgunluk, monotonluk, çalışma koşulları, denetim ve başarıdan etkilenebilmektedir (Hoppock, 1935). Hoppock (1935)'un iş tatmini kavramını tanımlamasından sonra pek çok bilim insanı ardarda iş tatmininin farklı tanımlarını önermişlerdir. Örneğin Locke, iş tatminini “bireyin işinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu duygusal durum” olarak tanımlamıştır (Locke, 1976:1300). İş tatmininin en sık alıntılanan tanımı Spector(1997) tarafından yapılmıştır. Spector (1997)'a göre iş tatmini, insanların işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında nasıl hissettikleridir (Spector, 1997). Çalışanların işteki rolleri hakkında sahip oldukları duygular da, iş tatmini olarak ifade edilebilir. Bu, çalışanların işe bağlılıklarının ve daha önemli sonuçlar elde edebilme motivasyonlarının temel bir unsurudur (Raziq ve Maulabakhsh, 2015).

İş tatmini, örgütlerin etkinliğini ve verimliliğini değerlendirmede önemli faktörlerden biri olarak kabul edilebilir (Aziri, 2011) ve endüstriyel veya örgütsel psikoloji tarihindeki en popüler araştırma konularından biridir (Judge ve Church, 2000). Örneğin, iş tatmini, çalışanların iş performansı ile güçlü bir

şekilde ilişkilidir (Judge ve diğ., 2001) ve tatminsizlik çalışanların işten ayrılma oranının önemli bir göstergesidir (Mowday ve diğ., 1982). Ayrıca iş tatmini, bireysel tutum ve davranışlara ilişkin çok sayıda teori ve modelde önemli bir rol oynar (Judge ve diğ., 2020). Genel olarak iş tatmini üzerine yapılan araştırmaların tarihçesi incelendiğinde, “Hawthorn Çalışmaları”nın, çalışan tutumlarını iş verimliliği ile ilişkilendirerek iş tatminini ölçen ilk araştırma projesi olarak kabul edildiği söylenebilir (Frazier, 2009). Bireylerin mesleklerini ve görevlerini yerine getirdikleri kurumlarını algılama düzeyleri iş tatmin düzeyleri üzerinde belirleyici olmaktadır (Mosadeghrad ve Yarmohammadian, 2006). İş tatmini, bireyin işiyle ilgili kendisinden beklenen ile kendisinin gerçekleştirdiği sonuçlara ilişkin olarak nasıl hissettiği şeklinde ifade edilebilir. Bu geniş kapsamlı olgunun sonucunda çalışanlar kendi kaderlerini tayin etme, özerklik, iletişim, çalışma ortamı, iş değeri, kültür, terfi, tanınma ve iş güvenliği gibi iş tatmininin belirli yönleriyle ilişkili olan içsel ve dışsal unsurlar kazanırlar (Wanous & Lawler, 1972).

İş tatminini etkileyen çok sayıda faktör vardır ve bu konuya odaklanan çok sayıda araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalarda bir işin çeşitliliğinin, bağımsızlığının ve kontrol düzeyinin çalışanların iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenmektedir (Barling ve diğ., 2003). Bunların yanı sıra meslektaşlar arasındaki karşılıklı bağlılığın, geri bildirim ve sosyal desteğin de iş tatminini etkilediği ifade edilmektedir (Humphrey ve diğ., 2007). Maaş da iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Öyle ki çalışanların geliri belirli bir düzeyin altına düştüğünde iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye neden olabilir (Diener ve diğ., 1993). Sadece iş koşulları değil kişisel özellikler de bireylerin iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır (Bruk ve diğ., 2009; Judge ve diğ., 2002). İş tatminini etkileyen çok sayıda faktör vardır ve bunlar çeşitli şekillerde sınıflandırılabilirler: örneğin, Tütüncü ve Kozak 2007 yılında yapmış oldukları çalışmalarında iş tatminini etkileyen faktörleri çalışma koşulları, demografik özellikler ve gelecekteki kariyer beklentileri olmak üzere üç ana grup altında sınıflandırmışlardır (Tütüncü ve Kozak, 2007). Spector (1997), iş tatminini etkileyen faktörleri örgüt ortamı ve kişisel faktörler olarak iki grup altında sınıflandırmaktadır (Spector, 1997). Porter ve Steers (1973), işin her yönüyle ilgili tatmin birikiminin iş tatminini oluşturacağını belirtmişlerdir (Porter ve Steers, 1973). Dolayısıyla çalışanın beklentisi ve gerçek durum arasındaki fark ne kadar çok ise iş tatmini o kadar azaltacaktır denilebilir (Robinson ve Rousseau, 1994). İşle ilgili koşullar dinamik olduğundan iş tatmini de değişkendir (Moradi ve diğ., 2013). Aşağıdaki bölümde iş-yaşam dengesi ve iş tatmini kavramları çalışan kadınlar açısından tartışılmaktadır.

Çalışan Kadınlar Açısından İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini

Kalliath ve Brough (2008)'e göre İş-Yaşam Dengesi kavramı en iyi şekilde “bireyin, iş ve iş dışı faaliyetlerinin uyumlu olduğuna dair algı düzeyi ve mevcut yaşam önceliklerine uygun olarak hayatını sürdürebilme yeteneği” olarak tanımlanabilir. İş-yaşam dengesi kavramı her ne kadar günümüzde tüm çalışanlar için önemli bir kavram olsa da sanayi devrimiyle birlikte kadınların çalışma hayatına geçiş sürecini yaşadıkları 70’li yıllarda ilk olarak çalışan kadınlar özelinde tartışılan bir kavram olmuştur. Bilimsel literatürde iş-yaşam dengesi konusunda ilk olarak, evlilik ve annelik sorumluluklarını unutmadan mesleki faaliyetlerinde kendilerini başarıyla gerçekleştirebilen kadınların kariyer ve özel yaşamlarını bir arada yürütebilme sorunlarının incelenmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir (Barnett ve Baruch, 1985).

Aile sorumluluklarının dağılımına ilişkin yapılan araştırmalarda, çalışan bir kadının mesai sonrasında eve geldiğinde, ev işleri (ebeveynlik, yemek pişirmek ve temizlik gibi) şeklinde ikinci vardiyaya başladığına dair bulgular yer almaktadır. Kadınların “ikili istihdamı” ya da “çifte sorumluluğu” olgusu, kadınların ücretli bir işte çalışması ile ev işleri ve çocuk yetiştirme iş yükünün birleşimi olarak yorumlanabilir. Ev işleri sorumlulukları, el emeği, fiziksel işler ve monoton emek olarak sınıflandırılabilir. Ancak bilimsel literatürde bu sorumlulukların ölçümü için uygun bir ölçek bulunmamaktadır (Gruzdeva, 1994). Buna karşılık ev işlerine yönelik sorumlulukların eşit olarak paylaşıldığı ailelerde çiftlerin hem aile hem de iş hayatından ve nihayetinde de genel olarak hayattan memnun olduklarına ilişkin bulgular mevcuttur (Groysberg ve Abrahams, 2014).

İş-yaşam dengesinin sağlanmasında ve dolayısıyla iş tatmininde bireyin stresi yönetebilme yeteneği de önemli rol oynar. Çalışma ortamında kadın ve erkeklerin stres kaynakları farklılık gösterebilir. Örneğin erkeklerin stresi çalışma ortamıyla ilgiliyken kadınların stresi ise, kişisel beklentileri ve kariyer talepleriyle ilgilidir (Bhende ve diğ., 2020). Dolayısıyla, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında ortaya çıkan strese erkekler ve kadınlar farklı tepkiler verirler ve kadınların birçoğu bu konuda daha fazla sıkıntı yaşayabilirler (Klein ve diğ., 2021). Kadınlar gerek kişisel ve gerekse iş hayatlarındaki rollerde sorumluluk ve görev üstlenmeye erkek meslektaşlarına göre daha duyarlı oldukları için daha yüksek derecede iş yükü ve strese maruz kalabilmektedirler (Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir, 2021). Bu durum kadınların, iş-yaşam dengesini kurabilmelerinde ve çalıştıkları işten doyum alabilmelerinde olumsuz etki yaratabilmektedir. Bu konunun daha iyi anlaşılması ve yorumlanmasında uluslararası bilimsel literatürde yapılan çalışmaların incelenmesi yararlı olabilir. Aşağıdaki bölümde çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatminine yönelik bilimsel literatürde gerçekleştirilen akademik çalışmalara ilişkin ayrıntılı bilgi ve analizler yer almaktadır.

Literatür İncelemesi

Çalışan kadınlarda iş-yaşam dengesi ve iş tatmini kavramlarını birlikte inceleyen akademik çalışmalar Web of Science (WoS) bibliyografik veri tabanı aracılığıyla incelenmiştir. Akademik çalışmaların WoS istatistiklerine ilişkin bilgi aşağıdaki alt bölümde ayrıntılı olarak yer almaktadır.

WoS Bibliyografik Veri İstatistikleri

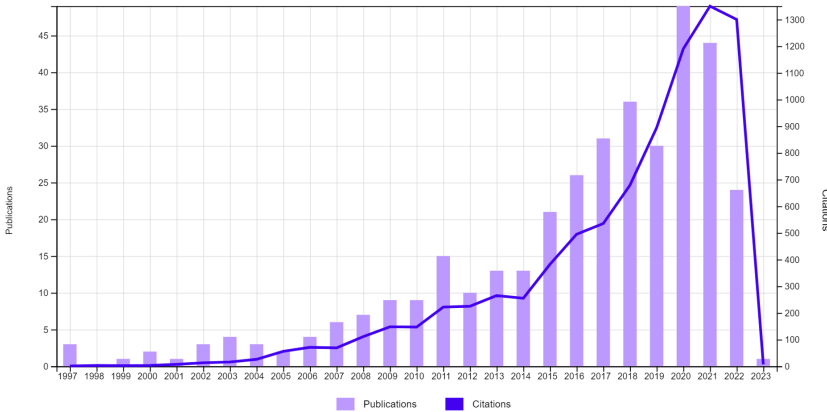
Çalışma kapsamında çalışan kadınlarda iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında gerçekleştirilen bilimsel eserlere dair veri seti, Web of Science bibliyografik veri tabanından elde edilmiştir. Veri setine ilişkin tarama 04 Ocak 2023 tarihinde gerçekleştirilmiştir. WoS bibliyografik veri tabanında “TS=woman work life balance AND TS=job satisfaction” anahtar kelimeleri kullanılarak yapılan tarama sonucunda konuyla ilgili 1997-2023 yılları arasında 367 akademik çalışmanın gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Akademik çalışmalara dair, yazar, yayın yılı, yayın türü, yayın konuları, atıf konuları, ortak yayın yapılan kurumlar, dergi ve yayıncı bilgilerini içeren verilere dair ayrıntılı bilgiler aşağıdaki bölümlerde yer almaktadır:

Yazar Bilgisi

WoS bibliyografik veri tabanına göre; çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında 1997-2023 yılları arasında toplam 200 yazar tarafından 367 eser gerçekleştirilmiştir. Bu alanda en fazla yayına sahip ilk üç yazar Mazerolle, Stephanie M. (20 adet yayın), Eason, Christanne M. (16 adet yayın) ve Goodman, Ashley (10 adet yayın)'dir.

Yayın Yılı

WoS bibliyografik veri tabanına göre; çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini konularını birlikte ele alan ilk yayın 1997 yılında gerçekleştirilmiştir. Yayınlarla ilişkin sayı ve atıf bilgileri aşağıdaki şekilde yer almaktadır.



Şekil 1: Çalışan Kadınlarda İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini (1997-2023)

Kaynak: WoS, 2023.

Şekil 1 incelendiğinde konuyla ilgili ilk bilimsel çalışmaların 1997 yılında gerçekleştirilmeye başlandığı ve 2020 yılına kadar yükselen bir trend izlediği görülmektedir. 2020 yılı itibariyle ise iş-yaşam dengesi ve iş tatmini konusunda yapılan yayınların giderek aşağı doğru bir seyir izlediği söylenebilir.

Yayın Türü

WoS bibliyografik veri tabanına göre; çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanındaki yayınların %94'ünün araştırma makalesi (345 adet), %5,9'unun bildiri (22 adet), %3,5'inin erken görünüm yayın sürecinde (13 adet), %1,6'sının inceleme makalesi (6 adet), %1,4'ünün kitap bölümü ve %0,3'ünün kitap olduğu söylenebilir.

Yayın Konuları

WoS bibliyografik veri tabanına göre çalışan kadınlarda iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında 1997-2023 yılları arasında toplam 78 bilimsel alanda yayın üretilmiştir. En fazla yayın üretilen bilimsel alanlar sırasıyla yönetim (67 adet/%18,3), işletme (37 adet/%10), kamu çevre ve iş sağlığı (34 adet/%9,3), çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri (31 adet/%8,4), spor bilimleri (25 adet/%6,8), klinik psikoloji (24 adet/%6,5), genel dahili tıp (21 adet/%5,7), sosyoloji (18 adet/%4,9) ve kadın çalışmaları (16 adet/%4,4) olarak ifade edilebilir. Bilimsel alanlara ilişkin görsel aşağıdaki şekilde yer almaktadır.



Şekil 2: Çalışan Kadınlarda İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Çalışma Alanları (1997-2023)

Kaynak: WoS, 2023.

Atıf Konuları

WoS bibliyografik veri tabanına göre; çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında 1997-2023 yılları arasında en fazla atıf yapılan konular arasında ilk üç sırada Cinsiyet&Cinsellik çalışmaları (187 yayın/6.178 atıf), Yönetim (61 yayın/6.300 atıf) ve Hemşirelik (57 yayın/1.140 atıf) yer almaktadır.

Ortak Yayına Sahip Kurumlar

WoS bibliyografik veri tabanına göre; çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında 1997-2023 yılları arasında ortak yayın yapan 200 kurum bulunmaktadır. Bu kurumlar arasında en fazla ortak yayını bulunan ilk 5 kurum sırasıyla University of Connecticut (23 adet ortak yayın), University of North Carolina (16 adet ortak yayın), Appalachian State University (11 adet ortak yayın), University System of Ohio (11 adet ortak yayın) ve Harvard University (10 adet ortak yayın)'dir. Kurumların büyük bölümünü üniversiteler oluşturmaktadır. Diğer kurumlar arasında özel şirketler, araştırma ve uygulama merkezleri ve sağlık kurumları yer almaktadır.

Dergi ve Yayıncı Bilgileri

WoS bibliyografik veri tabanına göre; çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında 1997-2023 yılları arasında bilimsel yayın sayısı en yüksek dergiler sırasıyla Journal of Athletic Training (22 adet yayın), Gender in Management (7 adet yayın), Frontiers in Psychology (6 adet yayın), International Journal of Environmental Research and Public Health (6 adet yayın), Employee Relations (5 adet yayın), International Journal of Human Resource Management (5 adet yayın), Journal of Family Issues (5 adet yayın), Work A Journal of Prevention Assesment Rehabilitation (5 adet yayın) olarak ifade edilebilir. Bu alanda en fazla akademik yayına sahip ilk beş yayıncı ise Emerald Group Publishing (45 adet yayın), Sage (38 adet yayın), Taylor&Francis (37 adet yayın), Springer Nature (32 adet yayın) ve Elsevier (31 adet yayın) olarak ifade edilebilir.

Aşağıdaki bölümde WoS bibliyografik veri tabanından elde edilen çalışan kadınlarda iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanındaki yayınlara ilişkin veri setinin CiteSpace bilimsel haritalama programı kullanılarak gerçekleştirilen yayın performans bilgilerine dair ayrıntılı analizler yer almaktadır.

Citespace Bilimsel Haritalama Uygulaması

Çalışma kapsamında bilimsel haritalama uygulamasıyla görselleştirme sürecinde CiteSpace 6.1.R6 bilimsel haritalama versiyonu kullanılmıştır. CiteSpace bilimsel haritalama programı, yayınların ortak atıf performanslarına göre ağ analizlerinin gerçekleştirilmesine ve ilgili alanda yapılan çalışmaların görselleştirilmesine imkân sağlar. Ağ analizi ve görselleştirme aracılığıyla ilgili bilim alanının entelektüel gelişim süreci hakkında bilgi sahibi olunur. Alanda en çok çalışılan konular, geliştirilen yöntem ve araçlar ve dolayısıyla alana ilişkin dinamik gelişmelerin takip edilmesi sağlanır (Chen, 2017).

CiteSpace bilimsel haritalama programı, alınan ortak atıflara göre yayın performanslarının belirlenmesinde q-indeksinden yararlanmaktadır. q-indeksinde

yazar performansları yüksek ortak atıf almış çalışmalara göre hesaplanır. q-indeksi aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanmaktadır:

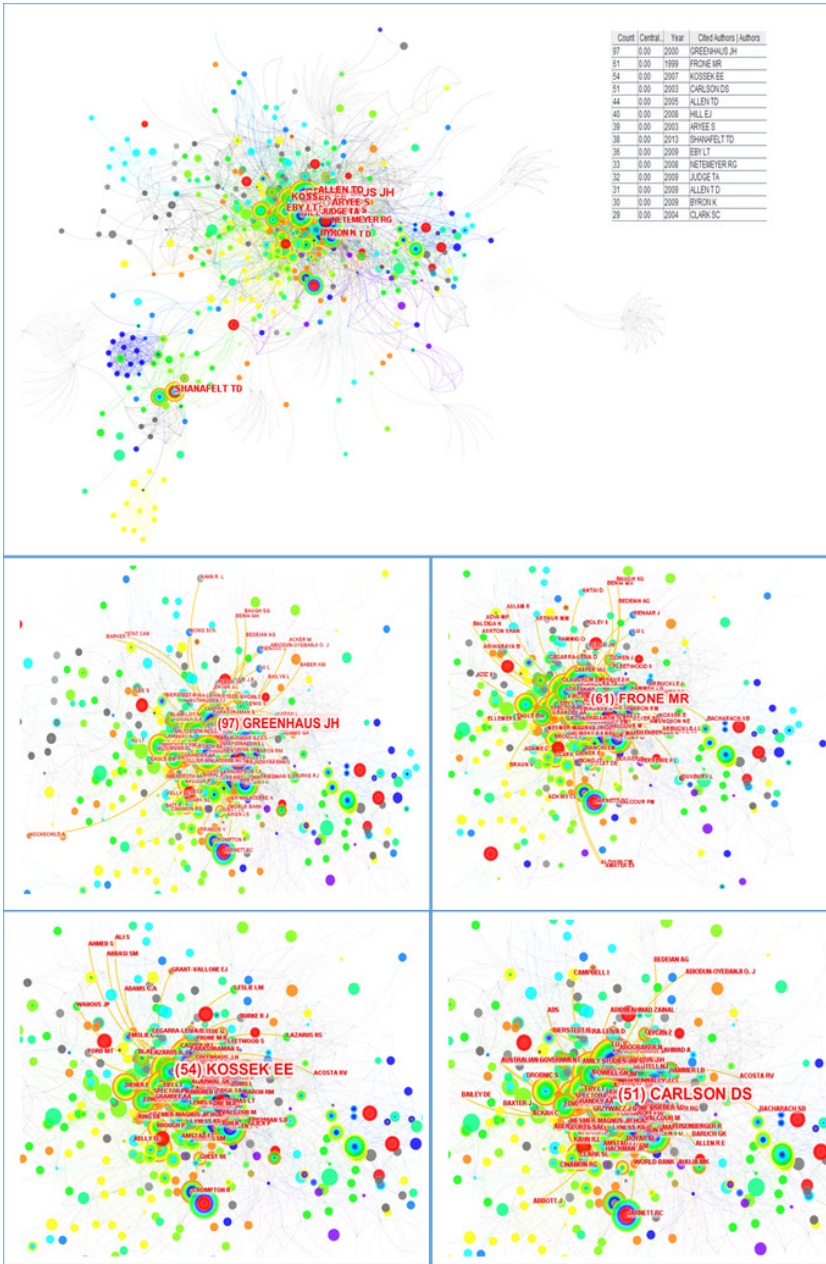
$$q^2 \leq k \sum_{i \leq g} C_i, k \in Z^+$$

CiteSpace bilimsel haritalama çalışması kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

- Çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında atıf patlaması olan yazarlar kimlerdir?
- Çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında atıf patlaması olan ülkeler hangileridir?
- Çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında atıf patlaması olan anahtar kelimeler hangileridir?
- Çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında ana atıf makaleleri hangileridir?
- Çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında majör kümeler hangileridir?

Atıf Patlaması (Citation Bursts) Yazar Modeli

1997-2023 yıllarına ait çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini WoS bibliyografik veri tabanından elde edilen veri setine göre oluşturulan en fazla atıf alan yazarlara ilişkin ağ haritası ile yayınlarına atıf patlaması olan yazarlara ilişkin tablo aşağıda yer almaktadır:



Şekil 3: En Fazla Atf Alan Yazarlara İlişkin Ağ Haritası

LRF=3,0; LBY=26; e=2,0; g-indeks k=36; Network=985; E=4585 (CiteSpace, 2022).

Şekil 3'te son 26 (1997-2023) yılda gerçekleştirilen çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanına ait yayınların yazarlarına ilişkin ortak atf ağ haritası görülmektedir. Bilimsel haritada toplam 985 atf ve 4585 ortak atf yer almaktadır. Çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanına yön veren

dönüm noktası (Landmark node) yayınlar, Greenhaus, J.H. ve Parasuraman, (1999), Frone, M.R., Russell, M. ve Cooper, M.L. (1992), Kossek, E.E. ve Ozeki, C. (1998) ve Carlson D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., ve Grzywacz, J.G. (2006)'ya ait yayınlardır. Dönüm noktası düğümü olarak da ifade edilen bu yayınlar, çok fazla alıntılanma sayısına sahip olmaları nedeniyle alana yön veren yayınlar olarak kabul edilmektedir. Bu alanda en yüksek atıf ve ortak atıf sayısına sahip yayın Greenhaus ve Parasuraman tarafından 1999 yılında yazılan kitaptır. Aşağıdaki tabloda Greenhaus ve Parasuraman(1999) tarafından yayımlanan bilimsel yayına yapılan atıf ve ortak atıf bilgileri yer almaktadır:

Tablo 1: Ortak Atıflar Greenhaus ve Parasuraman (1999)* (CiteSpace, 2023)

CiteSpace: ACA: GREENHAUS JH

Collaboration History	The Author Collaborated in 97 Records	Neighboring Nodes
#	Citations	Citing Article
1.	380	McNall LA, 2010, J BUS PSYCHOL, V25, P381, DOI 10.1007/s10869-009-9141-1
2.	363	Parasuraman S, 2001, J ORGAN BEHAV, V22, P551, DOI 10.1002/job.102
3.	343	Beauregard TA, 2009, HUM RESOUR MANAGE R, V19, P9, DOI 10.1016/j.hrmr.2008.09.001
4.	131	Higgins C, 2000, HUM RESOUR MANAGE, V39, P17, DOI 10.1002/(SICI)1099-050X(200002)39:1<17::AID-HRM3>3.0.CO;2-Y
5.	125	Yildirim D, 2008, INT J NURS STUD, V45, P1366, DOI 10.1016/j.ijnurstu.2007.10.010
6.	122	Dixon MA, 2007, J SPORT MANAGE, V21, P377, DOI 10.1123/jsm.21.3.377
7.	105	Ollier-Malaterre A, 2017, J MANAGE, V43, P111, DOI 10.1177/0149206316655873
8.	92	Mazerolle SM, 2008, J ATHL TRAINING, V43, P505, DOI 10.4085/1062-6050-43.5.505
9.	90	Zhao X(Roj), 2016, INT J CONTEMP HOSP M, V28, P305, DOI 10.1108/IJCHM-08-2014-0385
10.	81	Drummond S, 2017, HUM RELAT, V70, P544, DOI 10.1177/0019726716662696
11.	58	Grady G, 2008, J MANAGE PSYCHOL, V23, P599, DOI 10.1108/02683940810884559
12.	55	Gronlund A, 2010, J EUR SOC POLICY, V20, P179, DOI 10.1177/0958928710364431
13.	53	Troup C, 2012, COMMUNITY WORK FAM, V15, P471, DOI 10.1080/13666803.2012.724220
14.	50	Ghislieri C, 2017, FRONT PSYCHOL, V8, P0, DOI 10.3389/fpsyg.2017.01070
15.	45	Barat R, 2011, GEND MANAG, V26, P122, DOI 10.1108/17542411111116545
16.	41	Rupert PA, 2012, PROF PSYCHOL-RES PR, V43, P341, DOI 10.1037/a0028675
17.	40	Pitney WA, 2011, J ATHL TRAINING, V46, P185, DOI 10.4085/1062-6050-46.2.185
18.	37	Bhumika, 2020, GEND MANAG, V35, P705, DOI 10.1108/GM-06-2020-0163
19.	36	Lee N, 2014, J FAM ISSUES, V35, P1252, DOI 10.1177/0192513X13481332
20.	35	Pratke A, 2002, J VOCAT BEHAV, V60, P405, DOI 10.1006/jvbe.2001.1840
21.	34	Wang M, 2014, J NURS RES, V22, P200, DOI 10.1097/jnr.000000000000040
22.	30	Tammelin M, 2017, J FAM ISSUES, V38, P3, DOI 10.1177/0192513X15585810
23.	29	Drobnic S, 2011, SOC POLIT, V18, P232, DOI 10.1093/sp/jrvr008
24.	28	Grice MM, 2007, ANN EPIDEMIOLOG, V17, P791, DOI 10.1016/j.annepidem.2007.05.002
25.	25	Cohen A, 2009, PERS REV, V38, P124, DOI 10.1108/00483480910831307
26.	22	Reindl CJ, 2011, CREATING BALANCE? INTERNATIONAL PERSPECTIVES ON THE WORK-LIFE INTEGRATION OF PROFESSIONALS, V0, P3, DOI 10.1007/978-3-642-16199-5_1
27.	22	Poms LW, 2016, WORLD MED HEALTH POL, V8, P444, DOI 10.1002/wmh3.211
28.	21	Maria Martinez-Leon I, 2018, J ENG TECHNOL MANAGE, V47, P22, DOI 10.1016/j.jengtecman.2017.12.002
29.	19	Desai M, 2011, GEND MANAG, V26, P432, DOI 10.1108/17542411111164920
30.	18	Mazerolle SM, 2015, J ATHL TRAINING, V50, P748, DOI 10.4085/1062-6050-50.4.02
31.	18	Goodman A, 2015, J ATHL TRAINING, V50, P69, DOI 10.4085/1062-6050-49.3.87
32.	17	Lucia-Casademunt AM, 2018, FRONT PSYCHOL, V9, P0, DOI 10.3389/fpsyg.2018.00068
33.	17	Sharma A, 2016, COGENT BUS MANAG, V3, P0, DOI 10.1080/23311975.2016.1212682
34.	17	Achour M, 2017, HUMANOMICS, V33, P335, DOI 10.1108/HM-02-2017-0024
35.	16	Kim Y, 2017, INT J ENV RES PUB HE, V14, P0, DOI 10.3390/ijerph14111331
36.	14	Tasdelen-Karcsay A, 2017, JUST J CAREER DEV, V26, P3, DOI 10.1177/1073384116216682954
37.	13	Deeny S, 2017, EUR J WORK ORGAN PSY, V26, P42, DOI 10.1080/1359432X.2016.1197907
38.	13	Oosthuizen RM, 2016, SOUTH AFR BUS REV, V20, P446
39.	12	Halliday CS, 2018, HUM RESOUR MANAGE-US, V57, P601, DOI 10.1002/hrm.21874
40.	12	Rahman MM, 2020, J ENTERP COMMUNITIES, V14, P621, DOI 10.1108/JEC-05-2020-0098
41.	11	Dilmaghani M, 2019, GEND MANAG, V34, P398, DOI 10.1108/GM-09-2018-0109
42.	9	Foster D, 2015, INT J HUM RESOUR MAN, V26, P1558, DOI 10.1108/09505192.2014.949821
43.	9	Peng AC, 2011, CREATING BALANCE? INTERNATIONAL PERSPECTIVES ON THE WORK-LIFE INTEGRATION OF PROFESSIONALS, V, P121, DOI 10.1007/978-3-642-16199-5_7
44.	9	Yu S, 2014, LABOUR IND, V24, P203, DOI 10.1080/10301763.2014.961683
45.	8	Feigon M, 2018, CLIN NEUROPSYCHOL, V32, P300, DOI 10.1080/13854048.2017.1411977
46.	8	Verma M, 2018, EMPL RELAT, V40, P155, DOI 10.1108/ER-10-2016-0187
47.	8	Beigi M, 2016, WORK, V53, P459, DOI 10.3233/WOR-152172
48.	8	Mazerolle SM, 2018, J ATHL TRAINING, V53, P788, DOI 10.4085/1062-6050-53-11-7
49.	8	Azami S, 2015, WORK, V52, P687, DOI 10.3233/WOR-152150
50.	7	Weight EA, 2021, J SPORT MANAGE, V35, P364, DOI 10.1123/jsm.2020-0070
51.	7	Wadsworth LL, 2016, PUBLIC PERS MANAGE, V45, P382, DOI 10.1177/0091026016678856
52.	6	Dahn PC, 2019, J PSYCHOL, V153, P478, DOI 10.1080/00223890.2019.1566685
53.	6	Eason CM, 2018, J ATHL TRAINING, V53, P80, DOI 10.4085/1062-6050-52.11.27
54.	6	Marques AM, 2015, SPAN J PSYCHOL, V18, P0, DOI 10.1017/sjp.2015.38
55.	6	Potgieter SCB, 2010, SA J IND PSYCHOL, V36, P1, DOI 10.4102/sajip.v36i1.892

56.	5	Sharabi M, 2017, EMPL RELAT, V39, P643, DOI 10.1108/ER-04-2016-0087
57.	4	Martucci S, 2021, J FAM ISSUES, V0, P0, DOI 10.1177/0192513X211048476
58.	4	Pace F, 2022, SUSTAINABILITY, V14, P1795, DOI 10.3390/su14010357
59.	4	Martinez-Leon I, 2018, CIRIEC, V94, P31, DOI 10.7203/CIRIEC-E.94.12700
60.	4	Lee RS, 2021, FRONT PSYCHOL, V12, P0, DOI 10.3389/fpsyg.2021.609639
61.	4	Sok J, 2018, EUR J TRAIN DEV, V42, P246, DOI 10.1108/EJTD-07-2017-0050
62.	4	Pasamar S, 2020, EMPL RELAT, V42, P777, DOI 10.1108/ER-06-2019-0237
63.	4	Vatharkar PS, 2020, S ASIAN J BUS STUD, V9, P305, DOI 10.1108/SAJBS-09-2019-0167
64.	3	Singe SM, 2020, J ATHL TRAINING, V55, P1153, DOI 10.4085/1062-6050-381-19
65.	3	Grislich P, 2012, Z GESUNDHEITSPSYCHOL, V20, P166, DOI 10.1026/0943-8149/a000076
66.	2	Rose J, 2019, J SOCIOL, V55, P366, DOI 10.1177/1440783318800822
67.	2	Dolores Odrizola M, 2018, EUR J MANAG BUS ECON, V27, P249, DOI 10.1108/EJMBE-08-2017-0009
68.	2	Peters P, 2020, SMALL BUS ECON, V55, P493, DOI 10.1007/s11187-019-00247-5
69.	2	Prithi S, 2018, PERTANIKA J SOC SCI, V26, P259
70.	2	Woodbridge LM, 2021, CAREER DEV Q, V69, P284, DOI 10.1002/cdqa.12274
71.	2	St-Onge S, 2010, RELAT IND-IND RELAT, V65, P609, DOI 10.7202/045588ar
72.	2	Lass I, 2020, JFR-JOURNAL OF FAMILY RESEARCH, V32, P214, DOI 10.20377/jfr-357
73.	1	Zhou Y, 2020, MANAGE DECIS, V58, P1210, DOI 10.1108/ND-04-2017-0419
74.	1	Milche S, 2017, ZENTRALBLATT ARB ARB, V67, P179, DOI 10.1007/s40654-017-0174-4
75.	1	Huang C, 2009, ICCIT-2009 FOURTH INTERNATIONAL CONFERENCE ON COMPUTER SCIENCES AND CONVERGENCE INFORMATION TECHNOLOGY, VOLS 1 AND 2, V0, P571
76.	1	Anita R, 2020, PERTANIKA J SOC SCI, V28, P1787
77.	1	Pan Y, 2022, FRONT PSYCHOL, V13, P0, DOI 10.3389/fpsyg.2022.923288
78.	1	Hinojosa-Alcalde I, 2020, REV PSICOL DEPORTE, V29, P98
79.	1	Mercado JO, 2019, SOUTH EAST ASIAN J M, V13, P140
80.	1	Rajadhyaksha U, 2017, WORK-FAMILY INTERFACE IN GLOBAL CONTEXT, V0, P418
81.	1	Dilmaghani M, 2020, INT J MANPOWER, V41, P693, DOI 10.1108/IJM-10-2018-0313
82.	1	Imhanrentialena BO, 2021, GEND MANAG, V36, P839, DOI 10.1108/GM-06-2020-0181
83.	1	Taghizadeh Z, 2021, CURR WOMENS HEALTH R, V17, P136, DOI 10.2174/1573404816999200918114602
84.	1	Thrasher GR, 2022, J MANAGE PSYCHOL, V37, P683, DOI 10.1108/JMP-03-2021-0169
85.	0	Hinojosa-Alcalde I, 2021, REV PSICOL DEPORTE, V30, P86
86.	0	Dimitrova EK, 2021, EKON REG, V17, P1210, DOI 10.17059/ekon.reg.2021-4-12
87.	0	Gunsaseitan OP, 2022, INT J PUBLIC ADMIN, V0, P0, DOI 10.1080/01900692.2022.2094411
88.	0	Sharma I, 2022, J ASIA BUS STUD, V0, P0, DOI 10.1108/JABS-01-2022-0008
89.	0	Tremblay D, 2014, CAN J WOMEN LAW, V26, P402, DOI 10.3138/cjwl.26.2.08
90.	0	Walker C, 2011, WORK AND THE MENTAL HEALTH CRISIS IN BRITAIN, V0, P1, DOI 10.1002/9781119974260
91.	0	Chowdhury ZM, 2021, INT J LEARN INTELL C, V18, P278, DOI 10.1504/JLIC.2021.116477
92.	0	Ross E, 2021, BREASTFEED MED, V0, P0, DOI 10.1089/bfm.2021.0119
93.	0	Koc K, 2022, J CIV ENG EDUC, V148, P0, DOI 10.1061/(ASCE)EJ.2643-9115.00000057
94.	0	Gu M, 2022, EVID-BASED HRM, V0, P0, DOI 10.1108/EBHRM-01-2021-0001
95.	0	Markiewicz K, 2020, ACTA NEUROPSYCHOL, V18, P29, DOI 10.5604/013001.0013.9737
96.	0	Sigursteinsdottir H, 2022, TIM UPPELDI MENNTUN, V31, P69, DOI 10.24270/uumom.2022.31.4
97.	0	Akobo LA, 2020, IND COMMER TRAIN, V52, P133, DOI 10.1108/ICT-09-2019-0092

* Greenhaus, J. H. ve Parasuraman, S. (1999). *Handbook of gender and work*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Greenhaus ve Parasuraman tarafından 1999 yılında yayımlanan *Handbook of Gender and Work* başlıklı kitaba 2000-2022 yılları arasında 97 bilimsel çalışmada atıf yapılmıştır. Eserin 2.830 adet ortak atıf sayısı bulunmaktadır. Eser, çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini konulu çalışmalar arasında en fazla atıf sayısına sahip dönüm noktası niteliğine sahip klasik bir yayındır. Aşağıdaki tabloda 1997-2023 dönemine ait çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında yayın yapan yazarların atıf patlaması dönemlerine ilişkin tablo yer almaktadır:

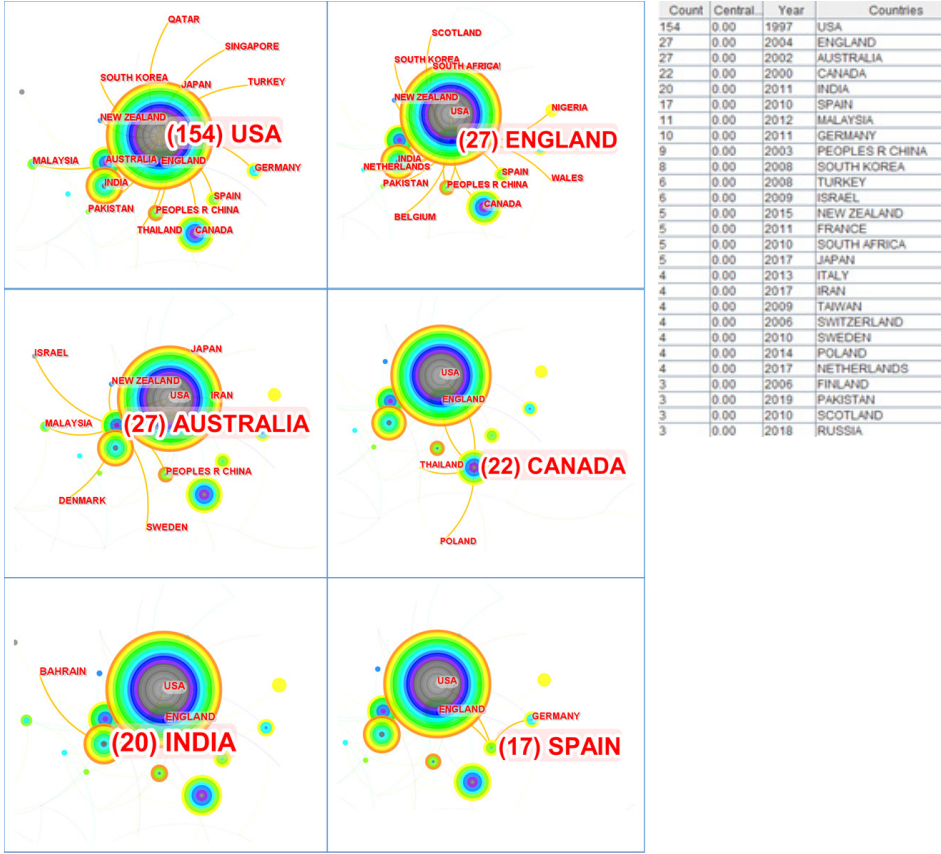
Tablo 2: Yazarların Atıf Patlaması Dönemleri (1997-2023) (CiteSpace, 2023)

Authors	Year	Strength	Begin	End	1997 - 2023
HAAR JM	2017	6.64	2019	2023	
MASLACH C	2014	6.39	2019	2023	
GOODMAN A	2015	5.21	2015	2017	
VOYDANOFF P	2008	5.07	2008	2014	
CHUNG H	2021	4.99	2021	2023	
FRONE MR	1999	4.95	2007	2014	
KAHANOV L	2015	4.74	2015	2017	
THOMAS LT	2008	4.69	2008	2013	
OECD	2020	4.46	2020	2023	
BARNETT RC	1997	4.25	1997	2011	
SIRGY MJ	2020	4.01	2020	2023	
KIRCHMEYER C	2009	3.96	2009	2011	
CLARK SC	2004	3.88	2008	2011	
BRUCK CS	2017	3.83	2017	2019	
SHANAFELT TD	2013	3.63	2018	2019	
SCHAUFELI WB	2019	3.59	2019	2021	
KINNUNEN U	2009	3.58	2009	2012	
KALLIATH T	2020	3.55	2020	2021	
VALCOUR M	2016	3.47	2016	2018	
MOEN P	2011	3.46	2011	2015	
PITNEY WA	2011	3.46	2011	2015	
GRANDEY AA	2012	3.35	2017	2019	

Tablo 2, yazarların yayınlarına ait atıf patlaması dönemlerini göstermektedir. Atıf patlaması yazarların yayınlarına yapılan ortak atıf sayısının en yüksek olduğu yılları ifade etmektedir. Bu yıllar tabloda kırmızı çizgi ile gösterilmektedir. Tablo 2 incelendiğinde atıf patlaması düzeyi en yüksek ilk iki yazarın Haar, J.M. (2017/6,64 strength) ve Maslach, C. (2014/6,39 strength) olduğu söylenebilir. Aşağıdaki bölümde çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında en çok yayın yapan ve ortak atıf alan yayınlara sahip ülkelere ilişkin ayrıntılı analizler yer almaktadır.

Atıf Patlaması Ülke Modeli

Çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında 1997-2023 yılları arasında en çok yayını olan ve yayınlarına atıf patlaması bulunan ülkelerin bilimsel ağ haritası aşağıdaki şekilde yer almaktadır:



Şekil 4: Ortak Atıf Ülke Ağ Haritası

LRF=3,0; LBY=26; e=2,0; g-indeks k=36; Network=61; E=72

Kaynak: CiteSpace, 2023.

Şekil 4'te yer alan ülke bazlı bilimsel ağ haritasına göre, çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında, yayınlarına atıf alan 61 ülke bulunmaktadır. Bu ülkeler arasında 72 ülkenin yayınları ortak atıf almıştır. Ortak atıf sayısı en yüksek ilk üç ülke sırasıyla ABD, İngiltere ve Kanada'dır. ABD, çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında yayımlanan 156 adet yayın toplam 5095 adet ortak atıf almıştır. ABD'deki yazarlar tarafından üretilen yayınların ortak atıflarının bulunduğu ülkeler arasında Kanada, Hindistan, Almanya, Tayland, Çin Halk Cumhuriyeti, Güney Kore, Yeni Zelanda, İspanya, Singapur, Türkiye, Japonya, Katar, İngiltere ve Pakistan yer almaktadır. İngiltere'de üretilen 27 adet yayın toplam 927 adet ortak atıf almıştır. İngiltere'deki yazarlar tarafından üretilen yayınların ortak atıflarının bulunduğu ülkeler, ABD, Kanada, Hollanda, Çin Halk Cumhuriyeti, İspanya, Nijerya, Belçika, Hindistan, Pakistan, Güney Afrika, İskoçya ve Galler'dir. Kanada'da üretilen 27 adet yayın toplam 755 adet ortak atıf almıştır. Kanada'daki yazarlar tarafından üretilen yayınların

ortak atıflarının bulunduğu ülkeler; ABD, İngiltere, Polonya ve Tayland'dır. Türkiye'de çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini konusunda 2008-2023 yılları arasında üretilen 6 adet yayın bulunmaktadır. Bu yayınlara toplam 147 ortak atıf yapılmıştır. Türkiye'de bu alanda üretilen ve en çok ortak atıf alan yayın 2008 yılında Dilek Yıldırım ve Zeynep Aycan tarafından International Journal of Nursing Studies Dergisi'nde yayımlanan "Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey" başlıklı makaledir. Çalışma 2008 yılında yayımlanmasından bugüne toplam 125 atıf almıştır. Aşağıdaki bölümde çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında yayımlanan akademik çalışmalarda kullanılan anahtar kelimelere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Anahtar Kelime Ağ Analizi

Çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında 1997-2023 yılları arasında üretilen bilimsel yayınlara yapılan ortak atıf yayınlarında kullanılan anahtar kelimelere ilişkin ağ haritası aşağıdaki şekilde yer almaktadır.



Şekil 3: Anahtar Kelime Ağ Haritası

LRF=3,0; LBY=26; e=2,0; g-indeks k=36; Network=577; E=3430 (CiteSpace, 2023)

Bilimsel ağ haritasında 577 ağ ve ortak atıflarda kullanılan 3430 anahtar kelime bulunmaktadır. Anahtar kelimeler arasında iş tatmini, iş-yaşam dengesi, kadın, cinsiyet, iş-yaşam çatışması ve stres, ortak atıf alan yayınlarda en sık kullanılan anahtar kelimelerdir. Aşağıdaki bölümde çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanındaki akademik çalışmaların ortak atıf kümelerine ilişkin ağ analizi verileri ile iş-yaşam dengesi ve iş tatmini anahtar kelimelerine ilişkin Pennant diyagramları yer almaktadır.

Atıf Patlaması Küme Analizi ve Pennant Diyagramları

Çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alanında 1997-2023 yılları arasında gerçekleştirilen yayınlara ilişkin yazar ve anahtar kelime kapsamında yapılan bilimsel haritalama analizi sonucunda elde edilen ortak atıf kümelerine ait ağ haritası ve alana ilişkin anahtar kelime pennant diyagramları aşağıdaki şekillerde yer almaktadır. Kümeleme analizi sonucunda en yüksek ortak atıf sayısına sahip 13 küme olduğu belirlenmiştir. Küme bilgileri aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 3: Ortak Atıf Sayısı En Yüksek Kümeler

ClusterID	Size	Silhouette	Label (LSI)	Label (LLR)	Label (MI)	Average Year
0	163	0.61	work-family conflict	work-family enrichment (102.88, 1.0E-4)	assistance-seeking behavior (1.16)	2012
1	104	0.859	physician burnout	physician burnout (146.52, 1.0E-4)	assistance-seeking behavior (0.57)	2013
2	92	0.855	work-life balance	academic faculty (73.12, 1.0E-4)	assistance-seeking behavior (0.99)	2002
3	88	0.888	family-friendly policies	reducing turnover intention (52.06, 1.0E-4)	life domain (0.33)	2008
4	82	0.801	work-life balance	womens health (56.8, 1.0E-4)	labor force attachment (1)	2009
5	67	0.818	athletic trainer	national collegiate athletic association division (379.89, 1.0E-4)	assistance-seeking behavior (0.97)	2013
6	46	0.818	career satisfaction	career satisfaction (86.28, 1.0E-4)	nontraditional gender role (0.33)	2015
7	44	0.958	work-family conflict	comparative study (48.03, 1.0E-4)	work-life balance (0.03)	2003
8	42	0.883	job satisfaction	multiple role planning (77.75, 1.0E-4)	unconventional workspace (0.43)	2010
9	31	0.856	job performance	job performance (65.61, 1.0E-4)	informal telework arrangement (0.16)	2013
11	27	0.981	physician work life study	work live (35.33, 1.0E-4)	work-life balance (0.04)	2001
13	12	0.946	work-life conflict	medical faculties job demand (45.94, 1.0E-4)	work-life balance (0.04)	2017
14	11	0.965	work-life balance	specific professional profile (72.98, 1.0E-4)	understanding nurses (0.19)	2013

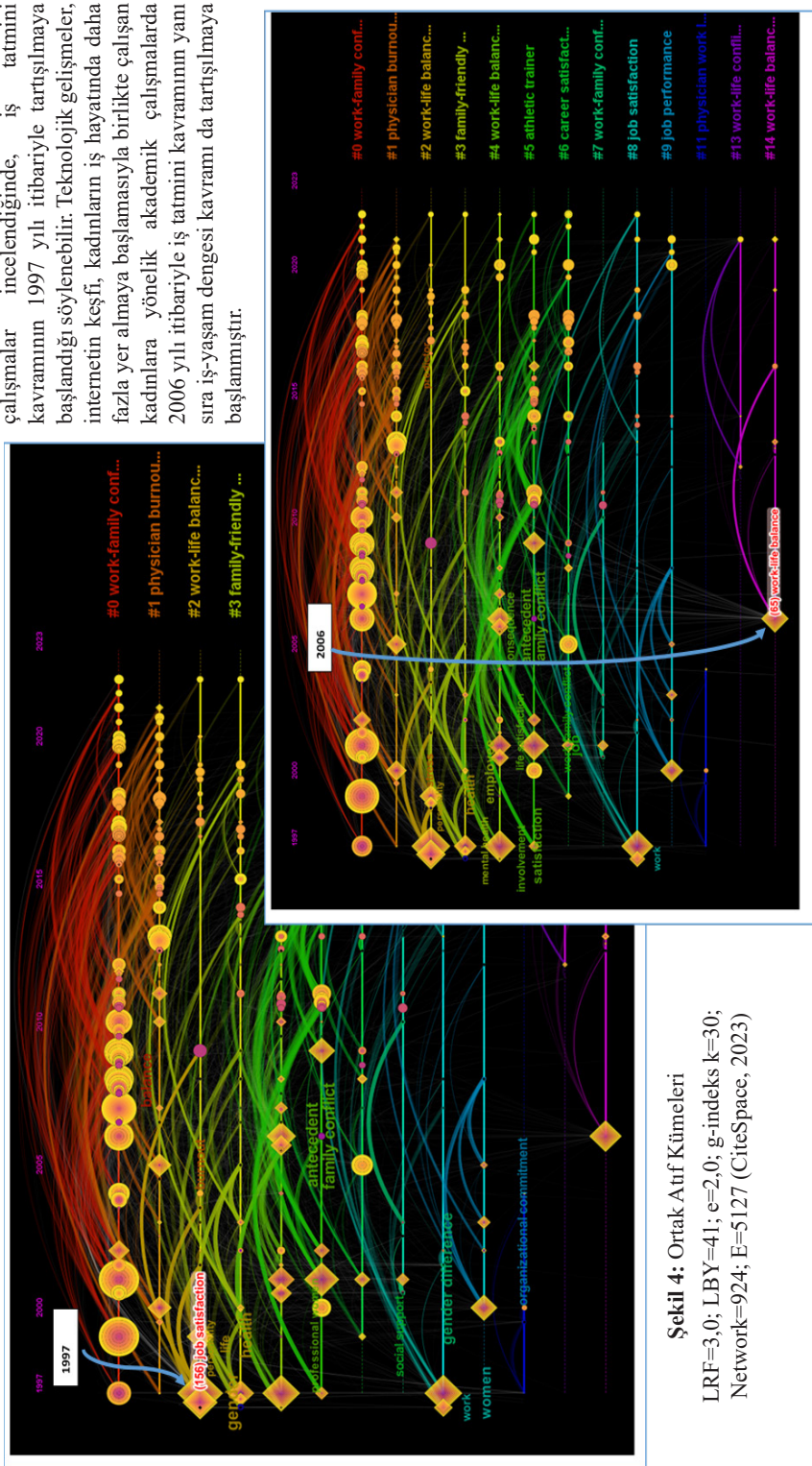
LRF=3,0; LBY=41; e=2,0; g-indeks k=30; Network=924; E=5127

Kaynak: CiteSpace, 2023.

Kümeleme analizinde 924 atıf ağı ve 5127 ortak atıf ağının olduğu belirlenmiştir. Silhouette indeksine göre verilerin birbirine yakınlıklarının yüksek olduğu kümeler incelendiğinde en yüksek indeks değerine sahip kümenin "#11 physician work life study" olduğu görülmektedir. Kümenin Silhouette indeksi %98,1'dir. Bu indeks değeri kümede yer alan verilerin birbirine yakınlıklarının iyi olduğunu ve kümeleme başarısının yüksek olduğunu ifade etmektedir. Kümede ortak atıf alan 27 çalışma bulunmaktadır. Kümenin ortak atıf makalesi "McMurray, J.E. (2000) The work lives of women physicians - results from the physician work life study. Journal Of General Internal Medicine DOI 10.1046/j.1525-1497.2000.9908009.x."dir. Kümenin ortalama atıf yılı 2001'dir. Dolayısıyla kümede yer alan yayınların ortalama 2001 yılı itibariyle atıf almaya başladığı söylenebilir. Kümenin en fazla atıf yapılan kaynakları, Carr, P.L. (2000) Barker L.C. (1997) ve Association of American Medical Colleges yayınlarıdır. İkinci en yüksek indeks değerine sahip küme "#14 work-

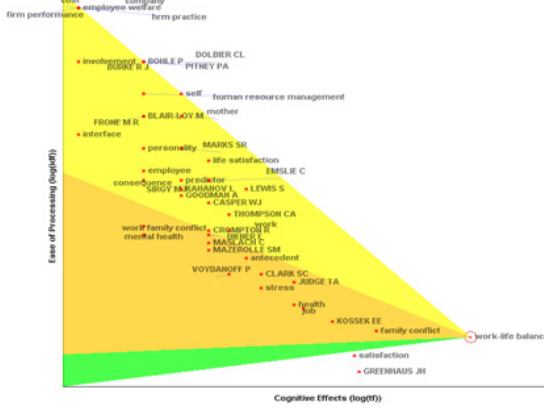
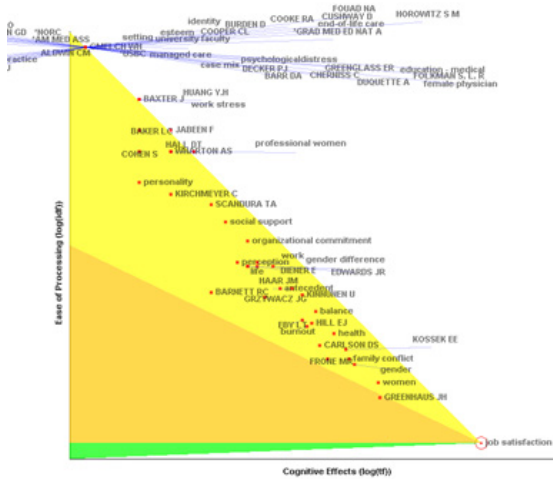
life balance” kümesidir. Kümenin indeks değeri %96,5’tir. Kümede ortak atıf alan 11 adet akademik çalışma bulunmaktadır. Kümenin ortak atıf yılı 2013’tür. Kümenin ortak atıf yayınlarında en sık kullanılan anahtar kelimeleri “work-life balance (iş-yaşam dengesi)”(65 ortak atıf yayınında), “turnover (devir hızı)”(5 ortak atıf yayınında) ve “mother (anne)”(4 ortak atıf yayınında) olarak ifade edilebilir. Kümenin ana atıf yayını “Teti, E. (2013) Effectiveness of employee welfare schemes: differences of specific professional profiles. *International Journal Of Human Resource Management*, 24(15) DOI 10.1080/09585192.2013.763840”dır. Üçüncü en yüksek indeks değerine sahip küme “#7 work family conflict” kümesidir. Kümede ortak atıf alan 44 akademik çalışma bulunmaktadır. Kümenin indeks değeri %95,8’dir. Kümenin ortalama atıf yılı 2003’tür. Kümenin ana atıf makalesi “Parasuraman, S. (2001) Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal Of Organizational Behavior*, 22(18) DOI 10.1002/job.102”dır. Kümedeki ortak atıf alan yayınlarda en sık kullanılan anahtar kelimeler “gender difference (cinsiyet farkı)”(18 ortak atıf yayınında) ve “family life (aile yaşamı)”(4 ortak atıf yayınında)’dir. Kümede en çok atıf alan yayın Gallie, D. (2011)’ye aittir.

Çalışan kadınlara ilişkin uluslararası akademik literatürde yer alan bilimsel çalışmalar incelendiğinde, iş tatmini kavramının 1997 yılı itibarıyla tartışılmaya başlandığı söylenebilir. Teknolojik gelişmeler, internetin keşfi, kadınların iş hayatında daha fazla yer almaya başlamasıyla birlikte çalışan kadınlara yönelik akademik çalışmalarda 2006 yılı itibarıyla iş tatmini kavramının yanı sıra iş-yaşam dengesi kavramı da tartışılmaya başlanmıştır.



Şekil 4: Ortak Atıf Kümeleri

LRF=3,0; LBY=41; e=2,0; g-indeks k=30;
 Network=924; E=5127 (CiteSpace, 2023)



Şekil 5: İş Tatmini ve İş-Yaşam Dengesi Pennant Diyagramları

Kaynak: CiteSpace, 2023.

Pennant Diyagramı, Bilişsel Etki (Cognitive Effects) ve İşleme Kolaylığı (Ease of Processing) olmak üzere iki eksenenden oluşmaktadır. Bilişsel etki eksenine, ortak atıf verilerinden oluşur. Bu ekseninde yer alan çalışmaların ortak atıf değeri ne kadar yüksekse aralarındaki bağlantı ve yakınlık da o kadar yüksektir denilebilir. Bu çalışmalar ait oldukları bilim alanına yön veren çalışmalardır. İşleme kolaylığı eksenine seçilen anahtar kelime ile ilgili alandaki diğer anahtar kelime ve makalelerin bağlantısının ne kadar kolay görülebildiğiyle ilgilidir. Seçilen anahtar kelimeye yakın olan anahtar kelime ve makaleler doğrudan bağlantıyı uzak olanlar ise dolaylı bağlantıyı ifade eder (White, 2015).

SONUÇ

İş-Yaşam dengesi ve iş tatmini kavramları birbirini etkileyen ve birbirine katkıda bulunan kavramlardır. İş tatmini kavramı 1930’lu yıllarda bilimsel literatürde tartışılmaya başlanırken, İş-Yaşam dengesi kavramı, özellikle sanayi

İş tatmini anahtar kelimesiyle doğrudan bağlantılı anahtar kelime ve makaleler incelendiğinde; “kadın”, “cinsiyet”, “aile çatışması”, “denge”, “bitkinlik”, “yaşam” anahtar kelimelerinin doğrudan bağlantılı olduğu, ortak atıf ve yakınlığı en yüksek yazarların ise Greenhaus, J.H., Frone M.R., Carlson, D.S., Eby, L., Hill, E.J., Grzywacz, J.G., Barnett, R.C., Haar J.M. ve Diener, E. olduğu söylenebilir.

İş-Yaşam Dengesi anahtar kelimesiyle doğrudan bağlantılı anahtar kelimelerin “aile çatışması”, “iş”, “sağlık”, “stres”, “iş-aile çatışması”, “akıl sağlığı” olduğu söylenebilir. Ortak atıf ve yakınlığı en yüksek yazarların ise Kossek, E.E., Judge, T.A., Clark, S.C., Voydanoff, P., Mazerolle, S.M., Maslach, C., Crompton, R., Thompson, C.A., Goodman, A., Lewis, S. ve Casper W.J. olduğu ifade edilebilir.

devrimi sonrasında fabrika sayısının artması, çalışma hayatına kadınların dahil olması ve teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmelerin bir sonucu olarak yaşamın daha hızlı hale gelmesiyle birlikte 1970’li yıllarda öncelikle kadınlar özelinde bilimsel literatürde tartışma konusu olmaya başlamıştır. Ancak 2000’li yıllara kadar İş-Yaşam dengesi konusunda çok fazla çalışma yapılmamıştır. İnternetin gelişim gösterdiği 2000’li yıllarda sadece kadınlar için değil tüm çalışanlar için ve işletmeler açısından İş-Yaşam dengesi önemli bir kavram haline gelmeye başlamıştır. Öyle ki işletmeler çalışanların iş tatmin düzeylerini arttırabilmek ve İş-Yaşam dengesini sağlayabilmek amacıyla çok çeşitli İş-Yaşam dengesi politika ve yaklaşımlarından yararlanmışlardır.

Çalışmada, İş-Yaşam dengesi ve iş tatmini kavramlarının uluslararası bilimsel literatürde geçirdiği gelişim düzeyi ve alana ilişkin entelektüel yapının görselleştirilmesi amacıyla CiteSpace bilimsel haritalama uygulaması kullanılmıştır. Uygulama sonucunda, kadınların İş-Yaşam dengesi ve iş tatmini konularını temel alan uluslararası bilimsel eserlerin 1997-2023 yılları arasında gerçekleştirildiği belirlenmiştir. İş-Yaşam dengesi ve iş tatmini alanında en yüksek ortak atıf sayısına sahip çalışmanın Greenhaus ve Parasuraman tarafından 1999 yılında yayımlanan Handbook of Gender and Work başlıklı bilimsel bir kitap olduğu söylenebilir. Yazarların kitabına 2000-2022 yılları arasında 97 bilimsel çalışmada atıf yapılmıştır. Eserin 2.830 adet ortak atıf sayısı bulunmaktadır. Greenhaus ve Parasuraman (1999) tarafından yayımlanan bu eser, alana yön veren klasik nitelikte bir eserdir. Alana yönelik çalışmalarına atıf patlaması en güçlü olan ilk üç yazar Haar, J.M. (1997), Maslach, C. (2014) ve Goodman, A. (2015)’dir.

Kadınların İş-Yaşam dengesi ve iş tatmini konusunda 1997-2023 dönemine ilişkin en çok yayını olan ve yayınlarına en yüksek ortak atıf alan ilk üç ülke ABD, İngiltere ve Avustralya’dır. ABD’de bu alanda yapılan 156 adet bilimsel esere toplam 5095 adet ortak atıf gerçekleştirilmiştir. İş-Yaşam dengesi ve iş tatmini konusunda gerçekleştirilen bilimsel eserlerde en çok kullanılan anahtar kelimeler arasında “iş tatmini”, “İş-Yaşam dengesi”, “kadın”, “cinsiyet”, “İş-Yaşam çatışması” ve “stres” yer almaktadır.

Kadınların İş-Yaşam dengesi ve iş tatmini alanına yönelik çalışmaların gelişim süreci incelendiğinde 1997 yılı itibariyle iş tatmini konusunun tartışılmaya başlandığı, teknoloji ve internet alanında yaşanan gelişmeler sonucunda ise 2006 yılı itibariyle artan iş temposuyla birlikte İş-Yaşam dengesi konusunun gündeme gelmeye başladığı söylenebilir. Çalışmalar birbirine yakınlıkları itibariyle kümeleme analizine tabi tutulmuş ve 13 alt kümede sınıflandırılmıştır. Kümeleme analizi sonucunda 924 atıf ağı ve bu ağda 5127 ortak atıf ağının olduğu belirlenmiştir. Yakınlık düzeyi en yüksek çalışmaların yer aldığı küme “#11 physician work life study” başlığı altında sınıflandırılmıştır. Kümede ortak atıf alan 27 çalışma bulunmaktadır. Kümenin ortak atıf makalesi “McMurray,

J.E. (2000) The work lives of women physicians - results from the physician work life study. *Journal Of General Internal Medicine* DOI 10.1046/j.1525-1497.2000.9908009.x.”dir. Kümenin ortalama atıf yılı 2001’dir. Dolayısıyla kümede yer alan yayınların ortalama 2001 yılı itibariyle atıf almaya başladığı söylenebilir. Bu kümede yer alan çalışmalar akademik literatürde İş-Yaşam dengesi ve iş tatmini kavramlarının tartışılmasına yön veren çalışmalardır. Kümenin en fazla atıf yapılan kaynakları, Carr, P.L. (2000) Barker L.C. (1997) ve Association of American Medical Colleges yayınlarıdır. İkinci en yüksek indeks değerine sahip küme “#14 work-life balance” kümesidir. Kümede ortak atıf alan ve birbirine yakınlıkları en yüksek 11 adet akademik çalışma bulunmaktadır. Kümenin ortak atıf yılı 2013’tür. Kümenin ortak atıf yayınlarında en sık kullanılan anahtar kelimeleri “work-life balance (İş-Yaşam dengesi)” (65 ortak atıf yayınında), “turnover (devir hızı)”(5 ortak atıf yayınında) ve “mother(anne)”(4 ortak atıf yayınında) olarak ifade edilebilir. Kümenin ana atıf yayını “Teti, E. (2013) Effectiveness of employee welfare schemes: differences of specific professional profiles. *International Journal Of Human Resource Management*, 24(15) DOI 10.1080/09585192.2013.763840”dır. Üçüncü yayınlarının yakınlık düzeyi en yüksek küme “#7 work family conflict” kümesidir. Kümede ortak atıf alan 44 akademik çalışma bulunmaktadır. Kümenin ortalama atıf yılı 2003’tür. Kümenin ana atıf makalesi “Parasuraman, S. (2001) Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal Of Organizational Behavior*, 22(18) DOI 10.1002/job.102”dır. Kümedeki ortak atıf alan yayınlarda en sık kullanılan anahtar kelimeler “gender difference (cinsiyet farkı)” (18 ortak atıf yayınında) ve “family life (aile yaşamı)” (4 ortak atıf yayınında)’dir. Kümede en çok atıf alan yayın Gallie, D. (2011)’ye aittir.

Genel anlamda, kadınların İş-Yaşam dengesi ve iş tatmini konusunda yapılan uluslararası düzeydeki akademik çalışmalar incelendiğinde İş-Yaşam dengesinin iş tatminiyle yakın ilişki içerisinde olduğu, yaklaşık 30 yıla yakın bir geçmişe sahip olan alandaki eserlerin İş-Yaşam dengesi ve iş tatmini konusunda bireylerin ve işletmelerin uygulayabilecekleri İş-Yaşam dengesi politika ve yaklaşımlarına dair öneriler sunduğu, son yirmi yılda İş-Yaşam dengesi konusunun sadece kadınlar özelinde değil tüm çalışanlar için önemli olduğu, işletmelerin rekabet yeteneklerini geliştirebilmeleri, çalışan bağlılığını arttırabilmeleri, verimlilik, etkinlik ve başarı düzeylerini yükseltebilmeleri için öncelikle iş tatmini ve dolayısıyla da İş-Yaşam dengesini sağlayabilecek uygulama ve yöntemler kullanmalarının yararlı olabileceği önerilebilir. Çalışma gelecekte bu alanda yapılması planlanan akademik çalışmalara yol gösterici olması, alandaki eğilim ve gelişmeler, alana önemli katkılar sunan yazar ve bilimsel eserler, alana ilişkin klasik ve köklü yayınlar hakkında ayrıntılı analiz ve değerlendirmeler sunması açısından özgün değer taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Abulraheem, I. (2014). Management and Legal Perspectives Of Work-Life Balance Among Women Academics: Empirical Evidence From Nigerian Higher Institutions. *Journal of Business and Management*, 3(58), 1-14.
- Ahmad, S. (2013). Paradigms of Quality of Work Life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73-82.
- Appelbaum, S. ve Kamal, R. (2000). An Analysis of The Utilization and Effectiveness of Nonfinancial Incentives in Small Business. *Journal of Management Development*, 19(9), 733-763.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Barnett, R.C. ve Baruch, G.K. (1985). Women's Involvement in Multiple Roles and Psychological Distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 135-145
- Barling, J., Kelloway, E. K., ve Iverson, R. D. (2003). High-Quality Work, Job Satisfaction, and Occupational Injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 276.
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalthalli, V. ve Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work-Life and Work-Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265.
- Blau, G. (1994). Developing and Testing A Taxonomy of Lateness Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79, 959-970.
- Brough, P., Kalliat, T., O'Driscoll, M., Cooper, C. ve Poelmanns, S. (2009). *Workplace Psychology Health: Current Research and Practice*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C. ve Lo, D. (2014). Work-Life Balance: A Longitudinal Evaluation of A New Measure Across Australia and New Zealand Workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A. ve Rasmussen, L. (2020). *Work-Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences*. T. Theorell (Ed.), Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to microlevel evidence (ss. 473-487).
- Bruk, L., V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A. ve Spector, P. E. (2009). Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses. *Human Performance*, 22(2), 156-189.
- Burke, R. J. ve McAteer, T (2007). Work Hours and Work Addiction: The Price of All Work and No Play. *Research in Occupational Stress and Well Being*. 6, 239-273.
- Clarke, M. C., Koch, L. C. ve Hill, E. J. (2004). The Work and Family İnterface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.
- Chung, H., ve Van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151, 365-381.
- Devaney, E. (2016). Should You Strive for Work Life Balance? The History of the Personal & Professional Divide. <https://thinkgrowth.org/should-you-strive-for-work-life-balance-the-history-of-the-personal-professional-divide-f5a37e94723c> (Erişim Tarihi: 12/12/2022).
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L. ve Diener, M. (1993). The Relationship Between Income and Subjective Well-Being: Relative or Absolute? *Social Indicators Research*, 28(3), 195-223.
- Duxbury, L. (2004). *Dealing With Work-Life Issues in The Workplace: Standing Still Is Not An Option*. The 2004 Don Wood Lecture in Industrial Relations.
- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C. ve Brinley, A. (2005). Work and Family Research: Content Analysis and Review of the Literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Epie, C. (2010). Benefits of Family-Responsible Management In Nigeria - A Comparison of Two Breweries. *Gender and Behaviour*, 8(1) 2649-2665.
- Frazier, D. P. (2009). *Job Satisfaction of International Educators*. Boca Raton. Florida: Dissertation.com.
- Friedman, S. D. ve Greenhaus, J. H. (2000). *Work and Family—Allies ar Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. US:Oxford University Press.

- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In *Handbook of Occupational Health Psychology*; Quick, J.C., Tetrick, L.E., Eds.; American Psychological Association: Washington, DC, USA, 143–162.
- Frone, M. R., Russell. M. ve Cooper, L.M. (1997). Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*. 70(4) 325.
- Garrido, M.J., Perez, P., ve Anton, C. (2005). Determinants of Sales Manager Job Satisfaction: An Analysis of Spanish Industrial Firms. *International Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1934-1954.
- Grady, G., McCarthy, A., Darcy, C. ve Kirrane, M. (2008). *Work Life Balance Policies and Initiatives in Irish Organisations: A Best Practice Management*. Cork, Oak Tree Press.
- Gragnano, A., Simbula, S. ve Miglioretti, M. (2020). Work-Life Balance: Weighing The Importance of Work-Family and Work-Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(907), 1–20
- Graham, M., Weale, V., Lambert, K. A., Kinsman, N., Stuckey, R. ve Oakman, J. (2021). Working At Home: The Impacts Of COVID-19 on Health, Family-Work-Life Conflict, Gender, and Parental Responsibilities. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(11), 938-943.
- Greenhaus, J. ve Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., ve Parasuraman, S. (1999). Research on Work, Family, and Gender: Current Status and Future Directions. *Academy Of Management Review*, 15, 86-98.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., ve Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work– Family Balance and Quality Of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H. ve Allen, T. D. (2006). Work–Family Balance: Exploration of a concept. *Paper presented at the Families and Work Conference*, Provo, UT.
- Groysberg, B. ve Abrahams R. (2014). *Work Life Balance, Manage Your Work, Manage Your Life*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2014/03/manage-your-work-manage-your-life> (Erişim Tarihi: 01/12/2022).
- Gruzdeva E. B. (1994). Combining professional and family roles by women: Problems and ways to solve them. *Women's Integration into the Process of Social Development*. Part 2. Moscow: Luch, 321–356.
- Grzywacz, J. G. ve Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work-Family Balance: Implications For Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on The Study Of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. ve Weitzman, M. (2001). Finding An Extra Day A Week: The Positive Effect of Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*. 50(1), 49-58.
- Hjálmsdóttir, A. ve Bjarnadóttir, V. S. (2021). I Have Turned Into A Foreman Here at Home: Families and Work-Life Balance in Times Of COVID-19 in A Gender Equality Paradise. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 268-283.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper and Brothers.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., ve Morgeson, F. P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of The Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356.
- Judge, T. A., and Church, A. H. (2000). Job Satisfaction: Research and Practice. C. L. Cooper and E. A. Locke (Eds.), *Industrial and Organizational Psychology: Linking Theory With Practice*. (ss. 166-174). Oxford, UK: Blackwell.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., ve Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction–Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.

- Judge, T. A., Heller, D. ve Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-540.
- Judge, T., ve Robbins, S., P. (2017). *Essentials of Organizational Behavior*. US: Pearson Education.
- Judge, T. A., Zhang, S. C. ve Glerum, D. R. (2020). Job Satisfaction. Sessa, Valerie I. and Bowling, Nathan A. (Eds.), *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs* (ss. 207-241). New York: Routledge.
- Karkoulian, S., Srour, J. ve Sinan, T. (2016). A Gender Perspective on Work-Life Balance, Perceived Stress, and Locus of Control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918-4923.
- Kim, H. K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research*, 6(1), 37.
- Klein, F. B., Hill, A. D., Hammond, R. ve Stice-Lusvardi, R. (2021). The Gender Equity Gap: A Multistudy Investigation of Within-Job Inequality in Equity-Based Awards. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 734-753.
- Koekemoer, E. ve Downes, C. (2011). Work-Life Balance Policies: Challenges and Benefits Associated With Implementing Flexitime. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-13.
- Lazar, I., Osoian, C. ve Ratiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, 13(1), 201-214.
- Lee, T. (1998). Job Satisfaction Leads to Turnover. *Journal of Business and Psychology*, 2, 263-271.
- Li, Z. H. ve Hu, P. Y. (2015). *An Empirical Study of The Organization Development Model for Domestic Enterprise Work-Life Balance Practice* (No. ILOSH104-R323). Taipei: Ministry of Labor, R.O.C.
- Locke E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Dunnette M (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1350). Chicago: Rand McNally.
- Meenakshi, S., Subrahmanyam, C. ve Ravichandran, K. (2013). The Importance of Work-Life Balance. *Journal of Business Management*, 14(3), 31-35.
- Moradi, E., Almutairi, D. O., Idrus, D. ve Emami, R. (2013). The Influence of Organizational Learning Culture on Job Satisfaction Among Academic Staff. *Journal of Global Management*, 5(1), 56-66.
- Mosadeghrad, A. M. ve Yarmohammadian, M. H. (2006). A Study of The Relationship Between Managers' Leadership Style and Employees' Job Satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19(2), 11-28.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. (1982). *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Muralidhar, B., Prasad, K. ve Mangipudi, M. (2020). Association Among Remote Working Concerns and Challenges on Employee Work-Life Balance: An Empirical Study Using Multiple Regression Analysis With Reference to International Agricultural Research Institute, Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*, 11(6), 281-297.
- O'Neil, D. ve Brooks, M. (2018). Women's Roles in Women's Career Advancement: What Do Women Expect of Each Other? *Career Development International*, 22(3), 327-344.
- Perrigino, M. B., Dunford, B. B. ve Wilson, K. S. (2018). Work-Family Backlash: The "Dark Side" of Work-Life Balance (WLB) Policies. *Academy of Management Annals*, 12(2), 600-630.
- Parkes, L. P. ve Langford, P. H. (2008). Work-Life Balance or Work-Life Alignment? A Test of The Importance of Work-Life Balance For Employee Engagement and Intention to Stay in Organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267-284.
- Pheng, L., S. ve Chua, B., K., Q. (2019). Work-Life Balance in Construction. *Management in the Built Environment*, 7-17.
- Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1973). Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.

- Ranjitha, R., Riasudeen, S., Mohammed, S. ve Armstrong (2021). Measuring The Mental Wellbeing of E-Workers and Its Impact on E-Work Life Balance During COVID-19 Pandemic. *Psychology and Education*, 58(4), 718–728.
- Raziq, A. ve Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Rifadha, M., U., F. ve Sangarandeniya, YMSWV. (2015). *The Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction of Managerial Level Employees of People's Bank*. (Head Office), Sri Lanka.
- Robinson, S. L. ve Rousseau, D. M. (1994). Violating The Psychological Contract: Not The Exception But The Norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
- Sharkey, J. ve Caska, B. (2019). Work-Life Balance Versus Work-Life Merge: A Comparative and Thematic Analysis of Workplace Wellbeing. *DBS Business Review*, 3(29), 49–72.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, Kaliforniya ABD: SAGE Publications, Inc.
- Tietjen, M.A. ve Myers, R.M. (1998). Motivation and Job Satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226-231.
- Tütüncü, O. ve Kozak, M. (2007). An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 8(1), 1-19.
- Uddin, M. (2021). *Addressing Work-Life Balance Challenges of Working Women During COVID-19 in Bangladesh*. New Jersey: John Wiley & Sons, Ltd.
- Voydanoff, P. (2005). Toward A Conceptualization of Perceived Work Family Fit and Balance: A Demand and Resources Approach. *Journal of Marital status and Family*, 67, 822-836.
- Vyas, A. ve Shrivastava, D. (2017). Faktors Affecting Work-Life Balance A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194-200.
- Wanous, J. P. ve Lawler, E. E. (1972). Measurement and Meaning of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56(2), 95-105.
- Woodbridge, L., Um, B. ve Duys, D. (2021). Women's Experiences Navigating Paid Work and Caregiving During The COVID-19 Pandemic. *The Career Development Quarterly*, 69(4), 284–298.

KURUMSAL YÖNETİM PERSPEKTİFİNDE İSTİHDAMDA KADIN: KADIN DOSTU ŞİRKETLER ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Fatih KONAK¹, Sema Nur KENANOĞLU²

GİRİŞ

Kurumsal yönetim kavramı küreselleşme ve artan rekabet koşullarıyla birlikte gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerde faaliyette bulunan birçok firma tarafından benimsenerek dikkatle üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir. Kurumsal yönetim firmaların yönlendirildiği ve kontrol edildiği kurallar, uygulamalar ve süreçler sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır. İş hayatında, kurumsal bakış açısının geliştirilmesinin yanı sıra, cinsiyet eşitliği kapsamında kadın/erkek eşitliğinin çalışma hayatının her alanında sağlanabilir olmasının toplumsal refaha da katma değer sağlayacağı şüphesiz bir gerçektir. Bu perspektifte, insanlık tarihi boyunca kadınlar birçok rolü üstlenmekle birlikte, kadınların aldıkları görevler çoğu zaman ev ve aile ile sınırlı kalmıştır. Sanayi devrimi sonrası yaşanan gelişmeler kadınların da iş hayatının bir parçası olmasının önünü açmıştır. İş hayatında kadın işgücünün özellikle de yönetim kademelerinde kadınların varlığının artırılması firmaların gelişimi açısından oldukça önemli olduğu görülmektedir.

Finans teorisi perspektifinde, E. Fama (1970) tarafından literatüre kazandırılan Etkin Piyasalar Hipotezi, finansal piyasalarda hisse senedi fiyatlarının rastgele meydana geldiği ve tesadüfî bir dağılım göstererek, hisse senedi fiyatlarının önceden tahmin edilemeyeceği varsayımını ileri sürmektedir. Menkul kıymet fiyatlarıyla menkul kıymetlerle ilgili bilgi arasında normalüstü bir getiri elde edilmesine olanak sağlayacak bir bağ bulunmakla birlikte, fiyatlar kamuya açıklanan her yeni bilgiye göre eş anlı olarak şekillenmektedir. Dolayısı ile fiyatlar, hisse senetleriyle alakalı objektif bilgileri adil fiyat oluşturacak biçimde içermektedir. Etkin Piyasalar Hipotezine göre piyasalar zayıf, yarı güçlü ve

1 Doç. Dr. Hitit Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Orcid :0000-0002-6917-5082, fatihkonak@hitit.edu.tr

2 Öğr. Gör. Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Orcid: 0000-0002-0751-9185, semanurkenanoglu@hitit.edu.tr

güçlü formda etkin olma üzere üç sınıfa ayrılmaktadır (Bayraktar, 2012: 38). Zayıf formda etkin piyasada, fiyatların geçmiş fiyatlarla alakalı tüm bilgileri yansıtılmaktadır. Yarı güçlü formda etkin piyasalarda ise, menkul kıymetlerle ilgili kamu ile paylaşılan bütün bilgileri menkul kıymet fiyatlarına eş anlı yansıdığı kabul edilmektedir. Son olarak güçlü formda etkin piyasalarda, menkul kıymet ile ilgili özel veya kamusal tüm bilgilerin paydaşlar tarafından bilinmekte ve özel bilgilere ulaşan yatırımcılarda daha yüksek getiri beklentisinde olamayacaklardır (Kıyılar ve Akkaya, 2016: 66-67; Yıldırım, 2017: 20).

Bu bağlamda, bu çalışmanın temel amacı, kadın çalışanların görelisi olarak daha yoğun bulunduğu ve borsa kotasyonu bulunan firmalardan oluşturulan İş Portföy Koç-Kam Kadın Dostu Şirketler Endeksi'nde yer alabilmesinin, bahsi geçen firmaların piyasa fiyatı üzerindeki etkisini ortaya koyabilmektir. Bu noktada, çalışmanın motivasyonunu, finans yazınında genel geçer teorilerinin ilk sıralarında gösterilen Etkin Piyasalar Hipotezinin sınanarak davranışsal yaklaşımların etkileri bu odak noktasında belirginleştirmek oluşturmaktadır. Araştırmanın içeriğinde, öncelikle kurumsal yönetim kavramı detaylı şekilde ele alınmıştır. Akabinde, iş hayatında ve yönetim kademelerinde kadın olgusu üzerine tespit ve değerlendirmeler yapılmıştır. Takip eden bölümde, kadın dostu firmalar olarak nitelendirilen şirketler üzerine ampirik bir uygulama yapılarak ilgili sonuçlar analiz edilmiştir. Araştırma, elde edilen bulguların nihai değerlendirmesi ile sonuçlandırılmıştır.

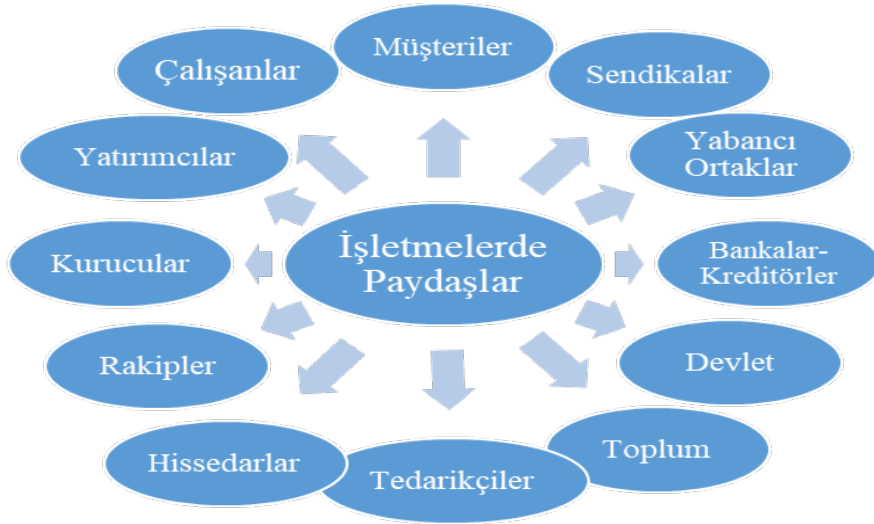
KURUMSAL YÖNETİM KAVRAMI

1990'larda yaşanan finansal krizler ile şirket skandalları "kurumsal yönetim" kavramını gündeme getirmiştir (İşcan ve Kaygın 2009: 214'den akt. Dereköy, 2015: 33). Globalleşme olgusu, finans piyasalarında yaşanan krizlerle ve şirket skandallarıyla kurumsal yönetim kavramının önemini arttırmış, böylece, kurumsal yönetim kavramı üzerinde dikkatle durulması gereken bir mesele haline gelmiştir (Ünlü vd., 2017: 66). Küreselleşmeyle beraber finansal piyasaların bütünleşmesi, gerçekleşen finansal krizler küresel çapta birçok firmayı etkilemiş olup, bu durum firmaların krizler karşısında daha güçlü bir yapılanmaya gitmeleri gerekliliğini doğurmuştur. Bununla birlikte, dünyada art arda yaşanan şirket skandalları, firma yönetimi ile denetimine dikkat çekmiş ve kurumsal yönetim kavramının önemini arttırmıştır. Günümüzde ise firmalar, sürekli değişiklik gösteren ekonomik koşullarda, gitgide artan rekabet ve belirsizlik ortamlarının yarattığı farklı farklı sorunlarla karşılaşarak faaliyete devam etmektedirler. Firmaların büyüme eğilimleri yeni problemler doğurmuş, bu durumda da firma yöneticileri faaliyetlerini etkili ve verimli bir şekilde yerine getirme konusunda zorluklarla karşılaşmış ve firmaların rekabet gücü zayıflamaya başlamıştır. Bütün bunların sonucunda, yönetimde profesyonellik olgusu önemini arttırmış ve kurumsal yönetime olan ihtiyaç da artmıştır (İşcan ve Kaygın 2009: 214'den akt.

Dereköy, 2015: 33). Kurumsal yönetimi tanımlayabilmek için bir tek tanım ya da açıklama yapmak doğru değildir. Çünkü uluslararası platformda değişik kurum ve kuruluşlar ile konuyla ilgilenen uzmanlar birbirinden farklı tanımlamalar yapmışlardır. Belirli ilke ve standartlar geliştirilerek kurallara bağlı olarak işletme paydaşları arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi “Kurumsal Yönetim” olarak tanımlanabilir (Öztürk, 2004: 25’den akt. Öztürk ve Demirgüneş, 2008: 396). Kavramsal bazda kurumsal yönetimin farklı tanımlamaları yapılırsa da hukuki anlamda konu ile ilgili Colombiya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Profesörü Ira Millstein kurumsal yönetimi “*şirketlerin hak sahibi ve kamuoyunu menfaatine zarar gelmeyecek şekilde mali kaynaklar ile insan kaynaklarını bünyesine alarak, verimli çalışma ve böylece hisse sahipleri için uzun dönemli ekonomik kazanç elde edilerek istikrar sağlayan yönetmeliklerle gönüllü özel sektör uygulamaları*” şeklinde tanımlamaktadır (Babuşcu ve Hazar, 2007: 339’dan akt. Sönmez ve Toksoy, 2011: 54).

Kurumsal yönetim, diğer bir ifade ile kurumsal yönetişim, firmaların yönlendirildiği ve kontrol edildiği kurallar, uygulamalar ve süreçler sistemi olarak tanımlanmaktadır. Kurumsal yönetişim aslında bir şirketin hissedarlar, üst düzey yöneticiler, müşteriler, tedarikçiler, finansörler, hükümet ve toplum gibi birçok paydaşının çıkarlarının dengelenmesini içermektedir. Kurumsal yönetişim, bir şirketin hedeflerine ulaşması için bir çerçeve sağladığından, eylem planları ve iç kontrollerden performans ölçümü ve kurumsal açıklamaya kadar yönetimin hemen hemen her alanını kapsamaktadır (URL-1). Kurumsal yönetim, firma hedeflerine ulaşabilmek amacıyla firmanın iç ve dış tüm paydaşlarını- çıkar gruplarını kapsayan, bütün hisse sahiplerine ve hisse sahipleri dışındaki firma ile alakalı bütün paydaşların haklarının korunarak, “*hesap verebilirlik, sorumluluk, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık*” konularında taraflar arası ilişkilerin düzenlenmesini sağlayacak bir yönetim anlayışı biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Ersoy vd., 2011: 72). Kurumsal yönetim anlayışı ile şirketlerde geleneksel yapılara (şirket yönetimi ve faaliyetlerinde değer yaratma, kar etmek ve kar dağıtım politikaları gibi) ilave olarak, işletmeler ile alakalı tüm paydaşların haklarını korunması ve paydaşlar arası ilişkilerin düzenlenmesi hedeflenmektedir (Öztürk ve Demirgüneş, 2008: 396). Ayrıca, firmalar büyüme eğilimi göstererek dünya pazarlarına girmeye başladıklarında geçmişte karşılaşılan işveren profili ve aile şirketleri faaliyetlerini genişletmek, hatta farklı toplumlara hesap vermek durumunda kalmaktadırlar. Bu durum firmaların, *Açık (şeffaf, saydam), Hesap verebilir, Adil (İlgililerin haklarına eşit davranan), Dürüst* davranmalarını gerekli kılmaktadır (Aysan, 2007:18). Şekil 1’ de temsili bir işletmenin temel paydaşları gösterilmektedir. Müşteriler, çalışanlar, devlet, toplum, hissedarlar gibi birçok paydaşı bulunan işletmenin, faaliyetlerini yürütürken tek bir açıdan süreci ele almasının doğru olmayacağı, kolektif bir yaklaşımın dikkatle ele alınması gerekliliği aslında kurumsal yönetimin temelini teşkil etmektedir.

Şekil 1: İşletmelerde Paydaşlar (Aktan, 2013:154)



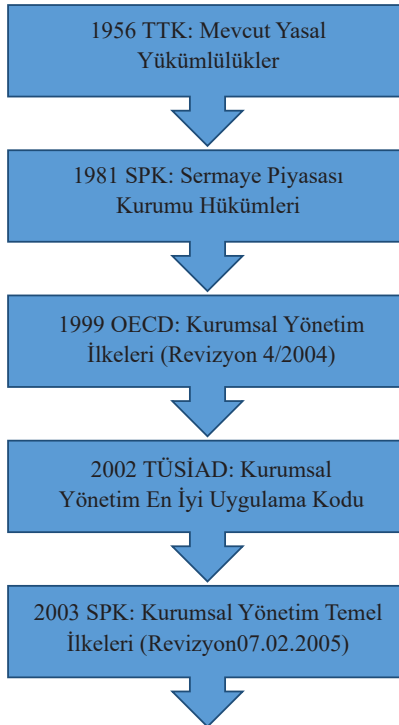
Kurumsal yönetimle hedeflenen, ilişkili taraflar arasında müşterek hak ve yükümlülüklerin belirlenerek, yatırımcıların güveninin temin edilmesidir. Kurumsal yönetim, ortaklık maksadıyla bu amaca ulaşmak için araçların belirlenerek ve zamanla yönetimin bu amaçlar istikametinde karar alıp almadığının belirlenmesini sağlar (OECD; Principles of Corporate Governance, Paris, 1999: 11-22'den akt. Sakarya ve Özmen, 2008: 104). Kurumsal yönetim, modern yönetim bilimi ilkelerinin zamanla hayata geçirdiği bir konu olmaktan ziyade, yaşanan ekonomik krizler ve şirket skandalları sonrası mevcut sorunlara çözüm önerisi olarak gündeme gelmiştir. Fakat kurumsal yönetim bir zorunluluk olarak değil bir yenilik olarak kabul edilmelidir. İyi bir kurumsal yönetim ülke ekonomileri için oldukça önemlidir (Dereköy, 2015: 34). Firmaların uygulayabilecekleri kurumsal yönetim sistemi, firmalara karşı toplumların güven duyması için *hukuk, muhasebe ve ahlak kurallarının* özellik ve niteliklerini araştıran ve firmalarda kullanılabilen yöntem ve teknikleri geliştiren bir sistemdir (Aysan, 2007: 18). Artan küresel baskı işletmelerin temel amaçlarından olan “devamlılık” kavramının sağlanması için rekabet ortamına ayak uydurabilmeyi gerekli kılmaktadır. Firmalarda kurumsallaşma çalışmaları, farklı yöneticilerin geliştirdikleri politikalar üzerinden değil, firmaların benimsemiş oldukları politikalar üzerinden faaliyet göstermeyi amaçlamaktadır. Bu kavramın gerekliliği ve önemi de artan rekabet ortamında daha çok hissedilmektedir (Türedi vd., 2015: 56). Diğer taraftan, kurumsal yönetim, firmalar açısından *sürdürülebilirlik, etkin kaynak kullanımı, artan şirket performansı, itibar ve şirket değerine katkı* yönünden oldukça önemlidir (URL-3). Kurumsal yönetim, firmalarda birçok konu ile ilgili düzenlemeler getiren faaliyetlerden oluşan bir yönetim şekli olarak ifade edilmektedir. Kurumsal yönetimin getirdiği düzenlemelerden bir

tanisi yönetim kurulu faaliyetleridir. Yönetim kurulu, bir firmanın yönetiminden sorumlu olan bireylerin oluşturduğu kurul olarak tanımlanmaktadır. Yönetim kurulu, şirket yönetimi ve ortakları arasında köprü görevi görerek kaliteli iletişim ve etkili faaliyetlerin düzenlenmesine olanak sağlamaktadır (Konak ve Özkahveci, 2021: 9). Kurumsal yönetimin faaliyetlerinin sağlayacağı faydaları aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür (URL-2):

- İyi bir kurumsal yönetim, şeffaf kurallar ve kontroller oluşturarak liderliğe rehberlik etmekte ve paydaşların çıkarlarını uyumlu hale getirmektedir,
- Paydaşlar arasında güven tesis etmeye yardımcı olmaktadır,
- Kurumsal yönetim, yatırımcılara ve paydaşlara şirket ve iş akışı hakkında net bilgiler sunmaktadır,
- Uzun vadeli finansal uygulanabilirliği, fırsatı ve getirileri teşvik etmektedir,
- Sermaye artırımını kolaylaştırabilir,
- İyi bir kurumsal yönetim, hisse fiyatlarını artış yönüne dönüştürebilir,
- Mali kayıp, israf, riskler ve yolsuzluk potansiyelini azaltabilir,
- Esneklik ve uzun vadeli başarı için bir oyun planı olarak görülebilir.

Türkiye'deki kurumsal yönetim kronolojisi aşağıda belirtilen sıra ile gerçekleşmiştir (Akyüz, 2009: 64):

Şekil 2: Türkiye'de Kurumsal Yönetim Kronolojisi



Şekil 2’de Türkiye’de kurumsal yönetim faaliyetleri ile ilgili kronolojik sıralama gösterilmektedir. Kurumsal yönetim kavramıyla çerçeve kurallar Sermaye Piyasası Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu’nda bulunmakla birlikte, tanımlanmış bir kavram olarak geçmişinin oldukça yeni olduğu söylenebilir (Aydın, 2010: 13). Türkiye’de “*Corporate Governance*” kavramı 2000’li yıllarda “*Kurumsal Yönetişim*” ve “*Kurumsal Yönetim*” olarak Türkçe’ye çevrilmiştir. Bu çevirilerden “*Kurumsal Yönetim*” kavramını tüm ekonomik birimler kabul etmiş ve kavram yapılmakta olan akademik çalışmalarda yer almaya başlamıştır. 30/12/2011 tarihli ve 28158 sayılı Resmi Gazete’de “*Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ*” yayımlanarak borsa şirketlerinin esas alacakları Kurumsal Yönetim İlkeleri düzenlenmiştir(URL-5).

İŞ HAYATI VE YÖNETİM KURULUNDA KADIN

İnsanlık tarihi boyunca kadın çalışma hayatının önemli bir parçası olmuş, ancak kadına yüklenen görev, sorumluluk ve roller genel itibarıyla ev içi ile sınırlandırılmıştır. Sanayi devrimi sonrası modernleşme çabaları ve sanayileşmeyle, kadın, çalışma hayatına daha yoğun bir şekilde girmiştir. Sanayileşme iş sahasını genişletmekle birlikte, emeğe olan talebi de arttırmıştır. Böylelikle sanayi devrimi öncesinde yalnızca evinde çalışan kadın, sanayi devrimi sonrası modern çalışma hayatının bir parçası olmuştur. Zamanla teknolojinin gelişmesi beraberinde nitelikli çalışan profilini getirmiş, kadınlar da bu bağlamda değişime ayak uydurarak gelişme göstermiş ve kapasitelerini etkili/verimli kullanmayı öğrenmişlerdir (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 76-80). Çalışma hayatı, bir taraftan kadınların üretkenliklerini, toplumsal saygınlıklarını, özgüvenlerini artırırken ve en önemlisi ekonomik özgürlüklerini sağlarken, geleneksel alışkanlıkların devam ettirilmesi de kadın için çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir (URL-6). Ayrıca, gelişen iş hayatı emeğe dayalı iş gücünden uzmanlaşmaya dayalı işgücüne ihtiyacı doğurmuş, değişen bu süreç kadınların iş hayatına girmelerini sağlayarak, kadın iş gücüne olan ihtiyacı da beraberinde getirmiştir (Arslan, 2012: 99). Yakın geçmişe kadar iş hayatında kadınların, erkeklere oranla ikinci planda yer almakla birlikte, genelde daha düşük ücretli ve kısmi zamanlı işlerde istihdam edilerek, aslında evine ve çocuklarına bakmakla yükümlü oldukları algısının yaygın olduğu görülmektedir. Zamanla ücretli olarak çalışmak kadınların hayatını değiştirmiş ve kadınlara erkeklerle eşitlikle ekonomik özgürlüğü getirerek hayata geniş bir perspektiften bakılmasının önünü açmıştır. Bu noktada, çalıştığı işin pozisyonu ne olursa olsun, çalışan kadın profilinin kadınlar için öneminin altı çizilmelidir (Gürol, 2000: 211’den akt. Türkkahraman ve Şahin, 2010: 81).

Geçmişten günümüze yaşanan gelişmeler ve yapılan düzenlemelerle, toplumsal hayattaki değişim kadını, hem ev hayatında hem de ev dışında aktif olarak çalışan bireyler haline getirmiştir. Ne var ki, kadının aktif olarak

eğitim ve iş dünyasında yer alması bazı zorlukları da beraberinde getirmekte ve kadınların aktif olarak üstlendikleri roller gereği iş yaşamında da bir takım engellerle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Erkek çalışanlarla kıyaslanacak olursa, kadın çalışanların hala yeteri kadar iş hayatında yer alamadıkları söylenebilir. Kadınların aktif olarak iş hayatına katılmaları olumlu iken, kadının üstlendiği roller gereği toplumsal olarak karşısına birçok engeli de beraberinde getirmektedir (Karatepe ve Arıbaş, 2015: 8). Kadın çalışanların birer birey olmalarından önce anne rolü, eş rolü üstlenmeleri, kadın çalışanları kariyer olarak yükselmelerindeki gerekli olan destekten alıkoyabilmektedir. Çoğu gelişmiş ülkede kanunlarla ve uluslararası belgelerle cinsiyet eşitliğinden bahsedilerek, hem kadın hem de erkek bütün çalışanlara çalışma hayatlarında “*fırsat eşitliği*” sunan hükümler bulunmasına rağmen kadın çalışanlar açıkça söylenmeyen görünmez engellerle karşılaşmaktadırlar (Korkmaz, 2016: 96-97). Bu durum, “*Cam Tavan Sendromu*” olarak adlandırılmaktadır. Cam tavan, kadın çalışanların başarı durumlarına bakılmadan ilerlemeleri önünde engel teşkil eden, açıkça görülmemesine rağmen aşılamayan engelleri tanımlamak için kullanılan bir ifadedir. İş dünyasında örgütsel hiyerarşide üst düzeye yükselmekte olan kadınların dezavantajlı olduklarını ifade etmektedir (Derin, 2020: 140).

İş dünyasında kadın istihdamının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmasına rağmen, yapılan çalışmalar ve uzman görüşleri, sanayi ve teknoloji alanlarında kadınların hem işgücü hem de karar mekanizmaları içerisinde yer almalarının ülkeler için bir sürdürülebilirlik konusu olduğunu vurgulamaktadır. Türkiye’de kadın istihdamı kadınlara uygun alanlarla sınırlandırılmış iken, artık tekstil, otomotiv, gıda ve enerji gibi ülkemizin güçlü olduğu sektörlerde kadın istihdamına önem veren şirket sayısında artış olduğu görülmektedir. İş dünyası, toplumu dönüştürme etkisiyle, kadın istihdamındaki payı her geçen gün arttırmaktadır. Capital Dergisi 2012 yılından beri iş dünyasında cinsiyet eşitliği hedeflerini belirleyerek, “*Kadın Dostu Şirketler*” araştırması yapmaktadır. Yapılan araştırma sonucunda 2021 yılı 100 kadın dostu şirketten ilk 10 ve son 10 şirketin, toplam çalışan, kadın çalışan sayısı ile kadın çalışan oranları Tablo 1’de yer almaktadır (URL-7).

Tablo 1: Capital 2021 yılı 100 Kadın Dostu Şirket

Şirket	Toplam çalışan sayısı	Kadın çalışan sayısı	Kadın çalışan oranı %
1 LC Waikiki Mağazacılık	54.010	32.370	59,9
2 ISS Tesis Yönetim Hizmetleri	41.376	18.116	43,8
3 Migros	40.470	16.011	39,6
4 Acıbadem Sağlık Hizmetleri	22.500	13.856	61,6
5 Sofra/Compass Grup	29.701	11.878	40
6 Türkiye İş Bankası	22.802	11.506	50,5
7 MLP Care	18.546	11.348	61,2
8 Bahçeşehir Koleji	14.736	10.395	70,5
9 Garanti BBVA	18.354	10.241	55,8
10 Yapı Kredi	15.452	9.657	62,5
...			
90 BTA	1.954	682	34,9
91 Roketsan Roket Sanayi	3.695	682	18,5
92 Yataş	3.220	672	20,9
93 İçtaş İnşaat	13.034	655	5
94 Hayat Kimya	2.189	654	29,9
95 Farplas Oto Yedek Parçaları	2.094	651	31,1
96 Özdilek Ev Tekstil Sanayi	1.575	641	40,7
97 Odea Bank	1.111	635	57,2
98 Kordsa	4.351	621	14,3
99 Suwen	684	615	89,9
100 Mercedes-Benz Türk	6.225	615	9,9

Not: Sıralama kadın çalışan sayısına göre yapılmıştır.

Kaynak: <https://www.capital.com.tr/is-dunyasi/arastirmalar/iste-kadin-gucu>

Tablo 1 incelendiği zaman, 2021 yılı sonu kadın istihdamı verileri ile hazırlanan, “Kadın Dostu Şirketler 2022” araştırmasında ilk 25 firma arasında sanayi firması bulunmaması dikkat çekmektedir. Perakende, hastane, bankacılık, eğitim, çağrı merkezi ve lojistik hizmet sektörlerinde kadın istihdamına oldukça fazla fırsat verildiği görülmektedir (URL-8). Capital dergisinin yapmış olduğu kadın dostu firmalar araştırmasında 2020 yılı 100 kadın dostu şirketin ilk 10’una bakıldığında ise, LC Waikiki Mağazacılık, Migros, Acıbadem Sağlık Hizmetleri, Sofra/Compass Grup, Türkiye İş Bankası, MLP Care, Bahçeşehir Koleji, Garanti BBVA ve Yapı Kredi Bankası’nın ilk 10’daki yerini 2021 yılında da koruduğu tespit edilmiştir (URL-9).

Türkiye’de nüfusun cinsiyet temelinde dağılımına bakıldığında, kadın-erkek oranı arasında dengeli bir durumun mevcudiyeti görülmektedir. Ancak eğitim seviyesi, işe yerleşme, istihdam, çalışma hayatındaki durumlar, siyasal

katılım, siyasi temsil, yöneticilik konuları incelendiğinde aynı oranın söz konusu olmadığı hatta durumun kadınlar aleyhinde olduğu dikkat çekmektedir (Hoşut, 2020: 250). TÜİK verilerine göre, 2021 yılında ülkemizde nüfus 84.680.273 kişi olarak belirlenmiş, belirlenen toplam nüfusun 42.428.101'i erkek, 42.252.172'si kadın olarak tespit edilmiştir. 2021 yılında ülkemizde 15 yaş ve üzerinde işgücüne katılma oranı %51,4 olarak tespit edilmiş olup bu oran içerisinde, erkeklerin işgücüne katılım oranı %70,3 iken, kadınların işgücüne katılım oranı %32,8 olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum kadınların işgücüne katılımında erkeklerin ne kadar gerisinde kaldığını göstermektedir (URL-13). Ayrıca, istihdam verileri içerisinde kadın-erkek dağılımı gibi yönetici pozisyonunda yer alanlar arasındaki dağılım da benzer bir eşitsizliği göstermektedir. Tablo 2'de 2015-2021 yılları arasındaki toplam istihdam edilenler ile bu toplam içindeki kadın-erkek boyutunda istihdam ve yönetici sayıları verilmektedir.

Tablo 2: Türkiye'de 2015-2021 Yılları Kadın Ve Erkek İstihdam Verileri

Yıl	Toplam İstihdam Sayısı	Toplam Yönetici Sayısı
2015	26.621 (8.058)	1.381 (182)
2016	27.205 (8.312)	1.402 (212)
2017	28.189 (8.729)	1.417 (213)
2018	28.738 (9.018)	1.487 (220)
2019	28.080 (8.924)	1.504 (244)
2020	26.812 (8.306)	1.502 (273)
2021	28.797 (9.005)	1.565 (308)

Not: Parantez içinde gösterilen veriler toplam istihdam ve yönetici sayıları içindeki kadın çalışan sayısını ifade etmektedir.

Kaynak: <https://www.tuik.gov.tr/>

Tablo 2'de verilen bilgilere göre, 2021 yılında istihdam edilen 1565 yöneticinin 1258'i erkek iken, 308'inin kadın olduğunu görülmektedir. Ayrıca, istihdam edilen erkeklerin %6,35'i yönetici pozisyonunda çalışırken, kadınlarda bu oran %3,42 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca, Tablo 2'de yer almamakla birlikte, yönetici pozisyonunda çalışanlar göz önünde bulundurulduğunda, 2015 yılından 2021 yılına doğru erkek yönetici istihdam oranının %87,6'dan %80'e gerilediği, kadın yönetici istihdam oranının ise %13,1'den %19,6'ya yükseldiği

tespit edilmiştir. Her ne kadar kadınların eğitim ve işgücüne katılımları günden güne artıyor olsa da veriler kadınların yönetim kademesinde temsil anlamında erkeklerin gerisinde kaldığını göstermektedir.

Kadınların yönetim kurullarında ve üst düzey yönetim kademelerinde yer almaları gerektiğine dair çalışmalar farklı ülkelerde yayınlanarak kurumsal yönetim ilkeleri ile ilgili raporlarda yerini almaktadır (Ocak, 2013: 109). Ülkelerin sürdürülebilir kalkınmayı başarabilen ülkeler arasına girebilmesinin yolu, kadın iş gücünün ekonomik ve sosyal hayatta yerini alabilmesinden geçmektedir. Aslında kadının güçlenmesi aile hayatı ve toplumsal hayatı güçlendirecek, bununla birlikte ülke güçlenecektir (URL-14). Bilimsel çalışma sonuçları, kadın işgücünün, statüsü düşük olduğu takdirde yoksulluk olasılığını 1,5 kat ve şiddet eğilimini de 1,6 kat artırdığını iddia etmektedir (URL-15). Bu nedenle, toplumsal kalkınmanın desteklenebilmesi için ekonomiye yön veren kurumların karar ve temsil mercilerinde kadınlara daha fazla söz hakkı verilmesinin, iş hayatındaki temsile de pozitif yansıtacağı düşünülebilir.

Tablo 3: Yönetim Kurulunda Cinsiyet Eşitliğinin Ötesine Geçenler Firmalar (2021)

Şirket	Yönetim Kurulu Üye Sayısı	Kadın Yönetim Kurulu Üye Sayısı	Kadın YKÜ Oranı %
1 Sun Tekstil	6	5	83,3
2 Alışan Lojistik	4	3	75
3 Philips Türkiye	8	6	75
4 Likit Kimya	3	2	66,7
5 Abaloğlu Yem	3	2	66,7
6 Flokser Kimya	3	2	66,7
7 BoehringerIngelheim	6	4	66,7
8 Mondelez International Türkiye	3	2	66,7
9 Avon	11	7	63,6
10 Metro Türkiye	5	3	60
11 Porland	5	3	60
12 Lilly İlaç	10	6	60
13 Kütahya Porselen	5	3	60
14 Mey Diageo	7	4	57,1
15 Uğur Okulları	11	6	54,5
16 NielsenQ	11	6	54,5
17 AbbVie	24	13	54,2
18 NG Group	15	8	53,3
19 Takeda	16	8	50
20 Unilever	12	6	50
21 Akkök Holding	8	4	50
22 AstraZeneca	8	4	50

Tablo 3: Devamı

23	Boyner Group	8	4	50
24	Altur Turizm	8	4	50
25	Türk Prysmian Kablo	8	4	50
26	Özaltın İnşaat	6	3	50
27	Doğtaş Kelebek	6	3	50
28	Gilead	6	3	50

Not: Sıralama kadın üye oranına göre yapılmıştır. Ayrıca, Kadın üye oranı en az %50 olan şirketlerden ise, kadın üye sayısı en az 3 olan şirketler sıralamaya dahil edilmiştir.

Kaynak: <https://www.capital.com.tr/is-dunyasi/arastirmalar/iste-kadin-gucu>

Tablo 3'te yönetim kurullarında daha fazla kadın yöneticiye yer veren firmalar verilmektedir. 28 firmadan oluşan sıralamada, Sun Tekstil'in yönetim kurulunun nerdeyse tamamını kadın yöneticilerden oluşturduğu, birçok firmanın da yöneticilerinin yarısından fazlasını kadınlardan seçtiği görülmektedir. Diğer taraftan, Kamuyu Aydınlatma Platformu'nun 09.07.2021 tarihli verilerine göre, payları Borsa İstanbul A.Ş.'de işlem görmekte olan 365 şirketin yönetim kurullarında bulunan 2.547 üyenin 429'unun kadın olduğu ve toplam kadın nüfusunu dikkate aldığımız zaman bu sayının yetersiz olduğu ortaya çıkmaktadır (Öcal, 2022: 2).

VERİ SETİ VE METODOLOJİ

Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KOÇ-KAM) ile Türkiye'nin en büyük yatırım fonu ailesini yöneten İş Portföy, kadın üretkenliğinin iş hayatında eşit olarak yer alabilmesi temennisi ile İş'te Kadın Hisse Senedi Fonu'nu 8 Mart 2021 Dünya Kadınlar Günü'nde Borsa İstanbul'da yatırımcılara sunmuştur. İş Portföyle, kadın işgücünün ekonomide yaratacağı değere inanılarak, istihdam konusunda kadın işgücüne daha fazla ve eşit şekilde yer açılması ile kadınlara yönetim pozisyonunda yer veren firmaların hisse senetlerine yatırım yapan İş'te Kadın Hisse Senedi Fonu kurularak Türkiye'de bir ilk hayata geçirilmiştir (URL-16). İş hayatında kadın işgücünün, özellikle de yönetim kademelerinde kadınların varlığının arttırılmasının, firmaların gelişimi açısından faydalı olduğu savı çerçevesinde, bu araştırmada, kadın çalışanların görece olarak daha yoğun bulunduğu ve borsa kotasyonu bulunan firmalardan oluşturulan İş Portföy Koç-Kam Kadın Dostu Şirketler Endeksi'nde yer alabilmenin, bahsi geçen firmaların piyasa fiyatı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. 01.07.2021 tarihinde Borsa İstanbul tarafından hesaplanan bu endeks içinde yer alan 138 firmadan veri devamlılığı sağlayan 131 firma Olay Analizi (Event Study) yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırmanın amacına yönelik ampirik bulguların ortaya çıkarılması için tercih edilen Olay Analizi yöntemi, Etkin Piyasalar Hipotezine göre piyasaların yarı güçlü formda etkin olup olmadığı konusunda çıktılar

sunmaktadır. Yarı güçlü formda etkinlik analizlerinin amaçlarından en önemlisi, kamuoyu ile paylaşılan bilgiye hisse senetlerinin ne hızda tepki verdiği ve paylaşılan bu bilgi ile bir alım yapıldığında aşırı kar elde edilip edilemeyeceğini belirlemektir (Adalı, 2006: 29'den akt. Karaca vd., 2017: 477). Bu bağlamda olay çalışması, şirketlerle alakalı yayınlanmış haberlere hisse senedi fiyatlarının ne hızda fiilen tepki vereceğini ölçmek için kullanılabilir. Hisse senedi fiyatları haberlere hızlı mı yoksa yavaş mı tepki verir? Haberlerin duyulmasından sonraki hisse senedi fiyatları anormal olarak yüksek mi yoksa düşük mü olur? Bu tip sorulara olay çalışması analizleriyle cevap verilebilmektedir. Bir olaya örnek olarak, “Bir şirketin yeniden yapılandırılmasına ilişkin bir duyuru, pazarlama planlarında yapılan bir değişikliğin beyanı veya kurumsal yönetim derecelendirme notunun ilanı vb. verilebilir” (Bekçioğlu vd., 2004: 44 akt. Sakarya, 2011: 153). Olay Çalışması metodolojisi temel anlamda 5 aşamayı izlemektedir (Karaca vd., 2017: 478-479):

- Birinci aşamada, öncelikle ilgili şirketlere ve geçerli endekslere ait günlük getiriler hesaplanmaktadır. Aşağıdaki formülde; R_{it} = t döneminde hisse senedinin getirisini, P_{it} = t döneminde hisse senedinin fiyatını, P_{it-1} = t-1 dönemindeki hisse senedinin fiyatını ifade etmektedir.

$$R_{it} = \ln(P_{it} / P_{it-1}) \quad (1)$$

- İkinci aşamada, piyasa getirileri ile hisse senetleri arasındaki doğrusal ilişki kapsamında α ve β lar tahmin edilerek beklenen getiri hesaplanmaktadır. Aşağıdaki formülde; α_i = “i” hisse senedinin piyasa tarafından açıklanamayan getirisini, R_{mt} = Geçerli Piyasa endeksinin t. gündeki getirisini ve $E(r)_{it}$ = “i” hisse senedinin t zamanındaki beklenen getirisini göstermektedir.

$$E_{it} = \alpha_i + \beta_i * R_{mt} + \epsilon_t \quad (2)$$

- Üçüncü aşamada ise, anormal getiriler (abnormalreturns- AR) hesaplanır. Aşağıdaki formülde; AR_{it} = “i” hisse senedinin t zamanındaki anormal getirisini ifade etmektedir.

$$AR_{it} = R_{it} - E(r)_{it} \quad (3)$$

- Dördüncü aşamada, Ortalama Anormal Getiriler (AverageAbnormalReturns- AAR) hesaplanmaktadır.

$$AAR_t = AR_{1t} + AR_{2t} + \dots + AR_{it} + \dots + AR_{nt/n} \quad (4)$$

- Beşinci aşamada ise; Kümülatif Ortalama Anormal Getiriler (CumulativeAverageAbnormalReturns- CAAR) hesaplanmaktadır.

$$CAAR_{(t,t-1)} = AAR_t + AAR_{t-1} + \dots + AAR_n \quad (5)$$

Analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı sonuçların çıkması durumunda, piyasanın ele alınan bilgi seti kapsamında yarı güçlü formda etkin olmadığı yorumu getirilebilecektir. Ayrıca, olası tahmin edilebilir fiyat hareketlerinin varlığı piyasa katılımcıları tarafından ortalama üzerinde getiri kazanmak için kullanılabilir.

ANALİZ

Araştırmanın bu bölümünde, çalışmanın amacı doğrultusunda uygulanan Olay Analizi yöntemine ait bulgular ve bu bulgulara ait analiz yer almaktadır. Öncelikle ilgili endeksin oluşturulduğu tarif etrafından ortaya çıkan Ortalama Anormal Getiriler (AAR) ele alınırken, takip eden aşamada kısa dönemli birikimli etkiyi gözlemleyebilmek için Kümülatif Ortalama Anormal Getiriler (CAAR) çıktıları değerlendirilmiştir.

Tablo 4'te, İş Portföy Koç-Kam Kadın Dostu Şirketler Endeksi'ne dahil olan şirketler için ortaya çıkan Ortalama Anormal Getiriler (AAR) sonuçları gösterilmektedir. Endeksin işlem görmeye başladığı gün (0) ve takip eden ilk iş gününde (+1) pozitif ve sırasıyla %1 ve %10 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı AAR sonuçları ortaya çıkmıştır. Ancak takip eden günlerde, yalnızca 12. gündeki AAR değerinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Diğer çıktılar ise, ya negatif/negatif-anlamlı ya da istatistiksel olarak anlam içermeyen pozitif değerlerdir. Endeks kurulmadan önceki 20 güne bakıldığında ise, belirgin bir trendin varlığı söz konusu değildir. Detay ele alındığında, istatistiksel olarak anlamlı değerlerin 4'ünün pozitif, 3'ünün ise negatif olduğu göze çarpmaktadır.

Tablo 4: İş Portföy Koç – Kam Kadın Dostu Şirketler Endeksi'ne Endekse Dahil Olan Paylara İlişkin AAR Sonuçları

Gün	AAR	P-Değeri	Negatif AARs (%)
-20	0,00145	0,0510*	0,55725
-19	-0,00480	0,22502	0,62595
-18	-0,00752	0,35180	0,67176
-17	0,00078	0,0274**	0,49618
-16	-0,00297	0,12092	0,66412
-15	-0,00879	0,30361	0,72519
-14	-0,00323	0,12319	0,65649
-13	-0,00155	0,056*	0,63359
-12	0,00147	0,0565*	0,51908
-11	-0,00924	0,35117	0,67176

Tablo 4: Devamı

-10	0,00385	0,12985	0,48855
-9	0,00328	0,12837	0,41985
-8	-0,00701	0,24100	0,67176
-7	0,00074	0,030**	0,44275
-6	0,00953	0,37428	0,31298
-5	-0,00197	0,081*	0,61069
-4	0,00332	0,11913	0,46565
-3	-0,00848	0,26606	0,70992
-2	-0,00117	0,0389**	0,54198
-1	0,00408	0,12883	0,35878
0	0,00010	0,003***	0,44198
1	0,00219	0,0771*	0,47305
2	0,00251	0,11337	0,45802
3	0,00439	0,17842	0,48092
4	-0,00286	0,004***	0,67176
5	-0,00193	0,0828*	0,57252
6	0,00523	0,21767	0,49466
7	0,00603	0,21368	0,48649
8	-0,00573	0,21998	0,64885
9	-0,00024	0,0105**	0,65649
10	0,00704	0,30918	0,33588
11	0,00836	0,34531	0,26718
12	0,00157	0,0476**	0,45802
13	-0,00312	0,11183	0,67176
14	-0,00038	0,0164**	0,59542
15	-0,01497	0,57283	0,87786
16	-0,00175	0,065*	0,58779
17	0,00491	0,14726	0,39695
18	-0,00562	0,17652	0,69466
19	0,00393	0,13434	0,50382
20	-0,01152	0,39492	0,77863

Not: *, ** ve *** sırasıyla %10, %5 ve %1 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

İş Portföy Koç-Kam Kadın Dostu Şirketler Endeksi'ne dahil olan şirketler için hesaplanan Kümülatif Ortalama Anormal Getiriler (CAAR) sonuçları Tablo 5'te sunulmaktadır. 14 farklı inceleme penceresinde yapılan analiz çıktılarına göre, olay sonrası en yakın pencereyi ifade eden [0,2] penceresinde pozitif ve istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlı CAAR değeri dikkat çekmektedir. Ancak, [0,5] inceleme aralığında %5 düzeyinde anlamlı negatif CAAR bulunmuştur. Ayrıca, olay sonrasındaki diğer inceleme pencerelerinin tamamında negatif CAAR değerleri bulunmuştur. Tüm sürecinin dikkate alındığı [-20,20], [-15,15], [-10,10], [-5,5] ve [-1,1] pencerelerinde ise yalnızca [-1,1] aralığının pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ortalama Anormal Getiri sonuçlarına benzer şekilde burada da bir trendin varlığı gözlemlenmemiştir.

Tablo 5: İş Portföy Koç – Kam Kadın Dostu Şirketler Endeksi'ne Endekse Dahil Olan Paylara İlişkin AAR Sonuçları

Gün	CAAR	P-Değeri	Negatif CAARs (%)
<i>[-20,20]</i>	-0,05721	0,26411	0,65649
<i>[-15,15]</i>	-0,03410	0,21055	0,64122
<i>[-10,10]</i>	-0,00423	0,0373**	0,54198
<i>[-5,5]</i>	-0,00443	0,0573*	0,54962
<i>[-1,1]</i>	0,00179	0,0353**	0,49618
<i>[-20,0]</i>	-0,02826	0,19343	0,62595
<i>[-15,0]</i>	-0,01528	0,12715	0,57252
<i>[-10,0]</i>	0,00606	0,0726*	0,49618
<i>[-5,0]</i>	-0,00433	0,0766*	0,58015
<i>[0,2]</i>	0,00022	0,004***	0,49618
<i>[0,5]</i>	-0,00019	0,023**	0,51145
<i>[0,10]</i>	-0,01038	0,15065	0,59542
<i>[0,15]</i>	-0,01891	0,19028	0,65649
<i>[0,20]</i>	-0,02896	0,20958	0,65649

Not: *,** ve *** sırasıyla %1, %5 ve %10 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Kurumsal yönetim, kurumsal yönetim ilkelerini firma politikası olarak benimseyen firmalara artan rekabet ortamında avantajlar sağlayarak, rekabet üstünlüğü sunmaktadır. Kurumsal yönetim “eşitlik, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve sorumluluk” ilkelerini bir araya getiren bir sistemdir. Her bir ilke ayrı önem taşıyor olmasına rağmen, firmalarda önemli kararların alınması noktasında sorumlu olan yönetim kurulları açısından hesap verilebilirlik ilkesi oldukça önemlidir. Bu kapsamda, tam ehliyetli gerçek ve tüzel kişilerden oluşabilen

yönetim kurullarını doğru oluşturmuş firmalar için rekabet üstünlüğü ortaya çıkabilmektedir. Literatürde yapılan pek çok araştırma, yönetim kurulu yapısı, üye sayısı ve cinsiyet farklılığı gibi değişkenlerin firma performansını etkilediğini göstermektedir.

İş hayatında toplumsal cinsiyet eşitsizliği erkek işgücüne öncelik tanırken kadın istihdamı ikinci sırada dikkate alınmaktadır. Sanayi devrimi sonrası teknolojik gelişmeler ve yapılan çalışmalar kadın işgücünü ekonomiye kazandırmış, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını gündeme getirmiştir. Bu bağlamda kadın işgücü, iş hayatında yerini almakla birlikte kültürel olarak tanımlanan “kadınlık” ve “erkeklik” rolleri gereği birtakım zorluklarla karşılaşmaktadır. Cam tavan sendromu olarak da adlandırılan engeller, kadınların liderlik ve yöneticilik pozisyonlarının önünde karşımıza çıkmaktadır.

Kurumsal yönetim kavramının, hem içerisinde hem de toplumsal düzeyde kapsayıcı olarak, kadınların iş hayatına ve yönetsel süreçlerin içine daha yoğun şekilde dahil edilmesinin, davranışsal finans bakış açısıyla, firmaların piyasa fiyatlarına etki edebileceği öngörüsü bu çalışmanın motivasyonunu oluşturmuştur. Bu kapsamda, Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KOÇ-KAM) ile İş Portföy tarafından kadın odaklı kriterler göz önüne alınarak oluşturulan İş Portföy Koç-Kam Kadın Dostu Şirketler Endeksi’nde yer alabilmenin, bahsi geçen firmaların piyasa fiyatı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Çalışmada olay çalışması yöntemi kullanılırken, 131 şirket metodolojik aşamalar kapsamında analiz edilmiştir. Elde edilen ampirik bulgulara göre, endekste yer alan ilk gün pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiş olmasına karşın takip eden günlerde bu etkinin farklılaşabildiği gözlemlenmiştir. Ayrıca, olay öncesi dönemde de piyasa hareketlerinde belirgin bir yön tespit edilememiştir. Farklı inceleme pencerelerine bakıldığında, en kısa aralıkta pozitif anlamlılık söz konusu olmuşken genel eğilimde negatif, ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan CAAR değerlerinin yoğunluğu dikkat çekmiştir. Bu bulgular, kadın odaklı bir faaliyet ve yönetim sürecini kabul eden ve/veya hedefleyen işletmelerin piyasa tarafından kısıtlı olarak pozitif algılanabildikleri düşüncesini doğurmaktadır. Diğer taraftan, negatif veya anlamlı olmayan çıktılar, piyasanın, tahmin edilenin altında, kadın odaklı şirket yönetimlerine karşı duyarsız veya farklı algılarla yatırımlarını yönlendirmiş olabilecekleri yorumunu da beraberinde getirmektedir. Teorik çerçevede, analiz sonucu ortaya çıkan istatistiksel olarak anlamlı sonuçları, piyasanın yarı güçlü formda etkin olmadığı şeklinde yorumlamak mümkündür. Diğer taraftan, bu nihai teorik söylemin kullanılan veri seti, metot ve diğer etmenlerin sabit olduğu varsayımı altında yapıldığı unutulmamalıdır. Gelecek araştırmalarda, birebir şirket odaklı çalışmaların yapılmasının ve ülke/ sektör farklılaşmalarının dikkate alınmasının ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aktan, C. C. (2013). Kurumsal Şirket Yönetimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 150-161.
- Akyüz, B. (2009). Kurumsal Yönetim Ve Türkiye’de Kurumsal Yönetim Düzenlemeleri, *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, Ankara SMMMÖ, 2(2), 53-81.
- Arslan, M. (2013). İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 99-114.
- Atasoy, Ö. A. ve Ergün, B. (2018). Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Görevleri Kapsamında Kurulması Zorunlu Komitelerin Faaliyetlerinden Doğan Sorumlulukları. *Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2), (33-52)
- Aydın, A. (2010). Türkiye’de Kurumsal Yönetim Uygulamaları ve Öneriler. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Aysan, M. A. (2007). Muhasebe ve Kurumsal Yönetim. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (35), 17-24.
- Başdaş, Ü. (2013). Event study methodology for the Borsa İstanbul. Doktora Tezi. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi.
- Bayraktar, A. (2012). Etkin piyasalar hipotezi. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 37-47.
- Dereköy, F. (2015). Kurumsal Yönetim Ve Temel Dinamikleri. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 31-51.
- Derin, N. (2020). Dünyadan Ve Türkiye’den Örneklerle Cam Tavan Sendromu. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 137-154.
- Ersoy, E., Bayrakdaroğlu, A. ve Şamiloğlu, F. (2011). Türkiye’de Kurumsal Yönetim ve Firma Performansı (Tobin-Q ve Anormal Getiri) Arasındaki İlişkinin Analizi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 48(554), 71 – 84.
- Gündoğdu, A. (2017). Finansın Temel Teorileri. İstanbul: Beta.
- Hoştut, S. (2020). Türkiye’de Devlet Üniversitelerinin Yönetim Kurullarında Kadın Temsili. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 3 (2) 250-269.
- Karaca, S., Konak, F. ve Şahin E. (2017). Türkiye ve Rusya Arasındaki “Uçak Krizinin” Borsa İstanbul Gıda, İçecek ve Turizm Endeksleri Üzerine Etkisi. *Business and Economics Research*, 8(3), 473-485.
- Karahan, S. (2012). Şirketler Hukuku. Konya: Mimoza.
- Karatepe, S. ve Arıbaş, N. N. (2015). İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye İçin Bir Değerlendirme. *Yasama Dergisi*, (31), 7-23.
- Kıyılar, M. ve Akkaya, M. (2016). Davranışsal Finans. İstanbul: Literatür.
- Koçer, B. (2005). İçsel Bir Yönetişim Mekanizması Olarak Yönetim Kurulları: İMKB’de İşlem Gören Şirketlerin Yönetim Kurulu Yapısı ve İşlevleri Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Konak, F. ve Özkahveci, E. (2021). Yönetim Kademesindeki Kadınların Firma Performansına Etkisi: Bist Kurumsal Yönetim Endeksi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 6-23.
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde Kadın Ve Cam Tavan Sendromu. *Alternatif Politika Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı II*, 95-112.
- Ocak, M. (2013). Yönetim Kurulu ve Üst Yönetimde Yer Alan Kadınların Finansal Performansa Etkisi: Türkiye’ye İlişkin Bulgular. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (60), 107-126.
- Öcal, N. (2022). Yönetim Kurulunda Kadın Üye Varlığının Şirket Performansına Etkisi. *Journal of Business and Trade (JOINBAT)*, 3(1), 1-19.
- Öztürk, M. B. VE Demirgüneş, K. (2008). Kurumsal Yönetim Bakış Açısıyla Entellektüel Sermaye. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 395-411.

- Sakarya, Ş. (2011). İMKB Kurumsal Yönetim Endeksi Kapsamındaki Şirketlerin Kurumsal Yönetim Derecelendirme Notu ve Hisse Senedi Getirileri Arasındaki İlişkinin Olay Çalışması Event Study Yöntemi İle Analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(13), 147-162.
- Sakarya, Ş. ve Özmen, H. İ. (2008). Türkiye’de Kurumsal Yönetim Sürecinin Gelişimi Ve Balıkesir’deki İşletmeler Tarafından Algılanması Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Denetim Bakışı*, (26) , 103-126.
- Savaşkan, E. (2020). Yönetim Kurulunda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Olarak Bist 100’de Yer Alan İmalat Sanayii Firmalarının Finansal Açından Değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 41-48.
- Sönmez, A. ve Toksoy, A. (2011). Kurumsal Yönetim İlkelerinin Türkiye’deki Aile İşletmelerine Uygulanabilirliği. *Maliye Finans Yazıları*, 25(92), 51-90.
- Türedi, H. , Karakaya, G. ve İldem, M. (2015). Kurumsal Yönetim ve İç Denetim İlişkisi. *Sayıştay Dergisi*, (96) , 55-74.
- Türkkahraman, M. ve Şahin, K. (2010). Kadın Ve Kariyer. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 75-88.
- Ünlü, U., Yalçın, N. ve Yağlı, İ. (2017). Kurumsal Yönetim Ve Firma Performansı: Topsis Yöntemi İle Bist 30 Firmaları Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 63-81.
- Yıldırım, H. (2017). Davranışsal Finans. İstanbul: Sokak Kitapları.
- URL-1 : <https://www.investopedia.com/terms/c/corporategovernance.asp> (E.T.: 05.01.2023)
- URL-2: <https://www.investopedia.com/terms/c/corporategovernance.asp> (E.T.: 05.01.2023)
- URL-3: <http://www.tkyd.org/files/downloads/hakkimizda/TKYD%20Kurumsal%20Yonetim%20Nedir%202017.pdf> (E.T.: 02.12.2022)
- URL-4: <https://www.hakanguclu.com/kurumsal-yonetim/soru-cevap/kurumsal-yonetim/> (E.T.: 21.11.2022)
- URL-5: <https://spk.gov.tr/data/61e87f0b1b41c611a4c53a90/2fb4947cb75a159d431a0ed205cd-bc7c.pdf> (E.T.: 06.01.2023)
- URL-6: <https://www.kariyer.net/ik-blog/is-yasaminda-kadin/> (E.T.: 01.12.2022)
- URL-7: <https://www.capital.com.tr/haberler/tum-haberler/kadin-dostu-sirketler-arastirmasi-kadinin-sanayide-adi-yok> (E.T.: 06.01.2023)
- URL-8: <https://www.capital.com.tr/is-dunyasi/arastirmalar/iste-kadin-gucu> (E.T.: 06.01.2023)
- URL-9: <https://www.capital.com.tr/haberler/tum-haberler/capitalin-kadin-dostu-sirketler-arastirmasi-100-sirketten-43unde-kadin-calisan-sayisi-yuzde-50yi-asti> (E.T.: 17.01.2023)
- URL-10: <https://www.hakanguclu.com/kurumsal-yonetim/soru-cevap/kurumsal-yonetim/> (E.T.: 07.12.2022)
- URL-11: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6102-20130328.pdf> (E.T.: 07.12.2022)
- URL-12: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/12/20111230-14.htm> (E.T.: 07.12.2022)
- URL-13: https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2021.pdf (E.T.: 12.12.2022)
- URL-14: http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/RySPo+KADININ_GUCLENMESI_STRATEJI_BELGESI_VE_EYLEM_PLANI_2018-2023_.pdf (E.T.: 12.12.2022)
- (URL-15): <https://www.capital.com.tr/is-dunyasi/arastirmalar/iste-kadin-gucu> (E.T.: 06.01.2023)
- URL – 16 : <https://kockam.ku.edu.tr/events/turkiyenin-is-hayatinda-cinsiyet-esitligine-dayali-ilk-yatirim-fonu-is-portfoy-iste-kadin-hisse-senedi-fonu-koc-kam-is-birligi-ile-yatirimcilarasunuldu/> (E.T.: 22.02.2023)

BORSA İSTANBUL'DA İŞLEM GÖREN ŞİRKETLERİN YÖNETİM KURULUNDAKİ CİNSİYET ÇEŞİTLİLİĞİ

S. Öznur SAKINÇ¹

GİRİŞ

Şirketlerin kurulmalarındaki temel amaçlar içinde en önemli olanı varlıklarının devam ettirilmesi yani sürdürülebilirliklerinin sağlanmasıdır. Sürdürülebilirlik önemli ve hayati bir kavram olmak ile birlikte birçok zorluğunu da beraberinde getirmektedir. Şirketlerin değişen ve gelişen ekonomik, teknolojik, sosyal, hukuki gibi konulara uyum sağlanırken, mevcut pazar paylarını da korumaları hatta bu paylarını artırmaları gerekmektedir. Bu ise, ancak iyi ve etkin bir yönetim ile gerçekleştirilebilir. Yüksek rekabet ortamının ve zorlu ekonomik şartların yaşandığı günümüzde yönetimin aldığı kararların etkinliğinin önemi daha da artmaktadır. Değişen koşullar ve şartlar şirketleri sürekli önemli kararlar alma durumunda bırakmaktadır. Kurumsal şirketlerde karar alma konusunda yetkili organ yönetim kurullarıdır.

Bu çalışmada Borsa İstanbul'da (BİST) işlem gören şirketlerin yönetim kurullarının yapısı incelenmiştir. BİST'te şirket olarak anonim şirketler işlem gördüğünden bu çalışmada da yönetim kurulları anonim şirketler çerçevesinden ele alınmıştır.

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun (TTK) 365. maddesine göre anonim şirketlerin yönetim ve temsil hakkı yönetim kurullarına aittir. Aynı Kanun'un 366. maddesinde yönetim kurullarının görev çerçevesi belirlenmiştir. Bu maddeye göre yönetim kurullarının görevleri şunlardır:

- Şirketin faaliyetlerinin gidişatını izlemek,
- Yönetim kuruluna sunulacak olan konular hakkında raporlar hazırlamak,
- Yönetim kurulu tarafından alınan kararları uygulamak,

¹ Doç. Dr., Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü İşletme Yönetimi Programı, Orcid: 0000-0002-0806-3263, oznursakinc@gmail.com.

- Şirkette iç denetim faaliyetinin gerçekleştirilebilmesi için içerisinde yönetim kurulunun üyelerinin de yer alabileceği komisyon ve komiteler kurmak.

TTK'nin 359. maddesine göre şirketlerin yönetim kurulları anonim şirketlerin genel kurulu tarafından seçilebileceği gibi esas sözleşme ile de atanabilir. Seçilen yönetim kurulu üyeleri TTK'nin 362. maddesine göre en fazla 3 seneliğine atanabilmektedir. Ancak şirketin esas sözleşmesinde tersine bir hüküm yoksa bu seçilen kişiler yönetim kuruluna tekrar atanabilmektedir.

Ayrıca ilgili Kanun'un 374. maddesine göre, yönetim kurulu, kanun ve şirketin esas sözleşmesine göre genel kurulun yetkisi olarak belirlenmiş konular dışında şirketin faaliyetleri ile ilgili olarak gerekli olan tüm kararları almaya yetkilidir. Aynı maddede yönetim kurullarının devredemeyecekleri görev ve yetkiler de belirlenmiştir. Bunlar,

- Şirketin yönetimin üst seviyede yapılması ve bunun gerçekleşebilmesi için gerekli talimatların verilmesi,
- Şirketin yönetim örgüt yapısının belirlenmesi,
- Şirketin finans ve muhasebe konularında denetimi ve finansal planlama yapılabilmesi için gerekli düzenin kurulması,
- Şirkette müdürlerin, imza yetkisine sahip olacak kişilerin atanmaları ve gerektiğinde görevden alınması,
- Yönetimle ilgi görevde bulunanların görevlerini yerine getirirken uymaları gereken kanun ve kurallara uygun hareket edip etmediklerinin gözetiminin yapılması,
- Genel kurula sunulması gereken her türlü raporun hazırlanması ve genel kurulda alınan kararların uygulanması,
- Borçların ödenemeyecek pozisyona gelmesi halinde mahkemeye bildirimde bulunulması olarak sıralanabilir.

Kanun'un 378. maddesi Borsa İstanbul'da işlem gören şirketler ile ilgilidir. Bu maddeye göre, borsada hisse senetleri işlem gören şirketlerde yönetim kurulu oluşabilecek risklerin erken belirlenmesi ve yönetimi için uzman kişilerden oluşan bir komite kurmakla, bu konu ile ilgili oluşan sistemi çalıştırmak ve koşullara göre geliştirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülüklerin temelinde şirketin sürekliliğinin korunması amacı yer almaktadır. Özellikle yatırımcıların tasarruflarını borsa aracılığı ile yatırıma dönüştürdükleri bu şirketlerde bu durum sermaye piyasası için de büyük önem taşımaktadır. Yatırım yapılan şirketler ile ilgili oluşan güvensizlik ortamı özellikle günümüzdeki gibi ekonominin zorlu zamanlardan geçtiği dönemlerde hızla tüm piyasayı etkileyecektir.

Borsa İstanbul'da işlem gören şirketler Türk Ticaret Kanunu'nun yanı sıra 6362 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'na da tabidirler. Bu Kanun'da da bu

şirketlerin yönetim kurulları ile ilgili maddeler yer almaktadır. Kanun'un 10. maddesinde halka arz sürecinde hazırlanacak olan izahnamede yer alan bilgilerden yönetim kurulu üyeleri duruma ve kusurlarına göre sorumludur. Ayrıca finansal raporlama ve denetim ile ilgili olarak 14. madde'de yönetim kurulunun şirketin hazırlanan finansal raporlarının gerçeğe uygun olmasından ve doğru bilgileri yansıtmasından sorumlu olduğu belirtilmektedir. Kanun'un 18. maddesinde şirketin sermaye artırımını yapmasında belirlenen kayıtlı sermaye tavanına kadar yapılacak sermaye artırımlarında yönetim kurulunun yetkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu kanunda yeni hisse senedi çıkarılması, hissedarların yeni hisse senedi alma haklarının sınırlandırılması, hisse senedine dönüştürülebilir tahvil veya vadeli piyasalar ile ilgili finansal araç çıkarılması gibi olaylar da yönetim kurulu kararlarına bağlı bırakılmıştır.

Günümüz gelişmelerine ayak uyduran yönetim kurulları ortaklar ile şirket yönetimi arasında da köprü niteliği görmektedir. Yönetim kurulları, hisse senedi sahiplerinin haklarını, çıkarlarını korumak için şirketin üst düzey yönetiminin yaptıkları işleri ve performanslarını incelemek, denetlemek zorundadır (O'Connell ve Cramer, 2010: 387). Yönetim kurulunda kendi içlerinden seçilen bir başkan ve bir başkan yardımcısı ile üyeler bulunmaktadır. Bunların dışında murahhas üye ve bağımsız yönetim kurulu üyesi veya üyeleri de bulunabilmektedir. Murahhas üye genel kurul tarafından seçilir. TTK 370. maddesine göre murahhas üye, şirket temsil yetkisinin yönetim kurulundaki üyelere bir veya daha fazlasına devredilen üye çeşididir. Bağımsız yönetim kurulu üyesi ise, şirketlerin yönetim kurullarına şirket veya ortak olmayan kişilerden atanan üyelere dir.

Yönetim kurullarındaki cinsiyet çeşitliliği tüm dünyada ilgi çeken bir konu haline gelmiştir. Birçok ülke yönetim kurullarında cinsiyet çeşitliliğini artırmak amacı ile çeşitli düzenlemeler yapmaktadır. Tablo 1'de bu konuda düzenlemeleri ile dikkat çeken ülkelerin yönetim kurulu kadın üye kotasyon uygulama örnekleri verilmiştir.

Tablo 1: Ülkelerde Yönetim Kurulu Kadın Üye Yüzdesi ve Kota Uygulaması

Ülkeler	2011 (%)	2019 (%)	2020 (%)	Mevcut Yasal Düzenleme
ABD	14,6	22	-	
Almanya	8,7	25,4	32,9	%30Kota Uygulaması
Avustralya	14	27,6	35	
Belçika	11,6	27,6	35	%33 Kota Uygulaması
Fransa	12,4	42,1	45	%40 Kota Uygulaması
Hindistan	8,4	14,1	17	Minimum 1 Kadın Kotası
Hollanda	14,6	27,5	31,1	%30 Kota Uygulaması
Hong Kong	8,8	12,4	-	
Güney Afrika	-	20	-	
İngiltere	12,5	30,6	33,6	

İrlanda	-	20,9	-	
İspanya	10,3	24,8	25	%50 Kota Uygulaması
İsrail	-	22,5	-	%50 Kota Uygulaması
İsveç	28,7	36,7	42	
İtalya	5	36,1	43	%33 Kota Uygulaması
Japonya	2,4	10,5	12,9	
Kanada	-	23,9	28,9	
Malezya	13,5	24,1	-	%30 Kota Uygulaması
Norveç	31,9	36,7	38	%40 Kota Uygulaması
Portekiz	3,5	16,3	-	%33,3 Kota Uygulaması
Türkiye	11,4	15,9	17	%25Kota Uygulaması

Kaynak: Sabancı Üniversitesi, 2020.

Türkiye’de borsada işlem gören şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın üye sayısı ile ilgili olarak yapılan ilk çalışma 2012 yılında çıkarılan Kurumsal Yönetim ile ilgili Tebliğ’de yer almıştır. Bu tebliğ içerisinde “Yönetim kurullarında en az bir kadın üye bulunmalıdır” şeklinde tavsiye niteliğinde bir madde bulunmaktadır. 2014 yılında çıkarılan ‘Kurumsal Yönetim İlkeleri Tebliği’nde ise %25 oranında bir kadın üye kotası uygulamasını öngören tavsiye niteliğinde bir düzenleme yapılmıştır.

2020 yılı verilerine göre Borsa İstanbul’da işlem gören şirketlerin yönetim kurullarında yer alan kadın üyelerin durumu aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 2: Borsa İstanbul’da İşlem Gören Şirketlerdeki kadın Üye Durumu

Toplam Yönetim Kurulu Üye Sayısı	2.698
Şirket Sayısı	397
Kadın Üye Sayısı	458
Bağımsız Üye Sayısı	811
Kadın Üye Oranı	% 17
Bağımsız Üye Oranı	% 30
Ortalama Yönetim Kurulu Üye Sayısı	% 6,8
Yönetim Kurulunda Kadın Olan Şirketler	% 66,2
Yönetim Kurulunda Kadın Olmayan Şirketler	% 33,8

Kaynak: Sabancı Üniversitesi, 2020.

Literatür Taraması

Yönetim kurullarının yapısı ve cinsiyet çeşitliliği üzerine yapılan birçok akademik çalışma bulunmaktadır. 1989 yılında Bantel ve Jackson tarafından yapılan çalışmada yönetim kurullarındaki kadın üye sayısı artışının şirket performansını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Shrader vd. 1997 yılında ABD’deki 200 şirket üzerine yönetim kurullarındaki kadın üyelerle ilgili bir çalışma yapmışlardır. Sonuç olarak, incelenen kapsamdaki şirketlerin bir kısmında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Robinson ve Dechant, 1997 yılında

yaptıkları çalışmada, kadınların kişisel özellikleri nedeniyle özellikle problem çözmede daha rasyonel davrandıklarını, bunun sonucunda da diğer üyelere göre performanslarının daha yüksek olacağı kanısına varmışlardır. 1998 yılında Dalton vd. tarafından yapılan çalışmada, yönetim kurulu yapısı ile işletme performansı arasındaki ilişki 159 veri kullanılarak incelenmiştir ve sonuç olarak bir ilişki bulunamamıştır. Dehaene vd. tarafından 2001 yılında yapılan çalışmanın veri setini Belçika'daki şirketler oluşturmuştur. Bu şirketlerin yönetim kurullarının yapısı incelendiğinde finansal performans ile aralarında bağımsız üyelerle ilgili anlamlı ilişki bulunmamışken bağımsız üyelerle zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Kiel ve Nicholson 2003 yılında yaptıkları çalışmada yönetim kurulu yapısının şirket performansı ile anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı yıl Erhardt vd. tarafından yapılan çalışmada 127 Amerikan şirketindeki kadın üyelerle ilgili çalışma yapılmıştır. Bu üyelerle şirket performansı arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Carter vd. tarafından 2003 yılında yapılan çalışmada yönetim kurulundaki çeşitliliğin artmasının kurulun bağımsızlığını da olumlu yönde etkileyeceği sonucuna ulaşılmıştır.

2005 yılında Trinidad vd. tarafından yapılan çalışmada kadın üye sayısının artmasının bazı açılardan olumlu bazı açılardan ise olumsuz olabileceği vurgulanmıştır. Aynı yıl Farrel ve Hersch yaptıkları çalışmanın sonucunda bu çeşitliliğin şirket performansına hiçbir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Randøy vd. tarafından 2006 yılında yürütülen çalışmada İsviçre, Danimarka ve Norveç ülkelerinden veri seti kullanılmıştır ve yönetim kurulundaki kadın- erkek dağılımında oranın artmasının şirket değerini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. 2007 yılında Campbell ve Minguez-Vera yaptıkları araştırmada kadın üye sayısının artmasının firmanın performansını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. 2009 yılında Adam ve Ferreira yaptıkları çalışmada yönetim kurullarındaki cinsiyet farklılığı ile şirket performansı arasında kadınların çok fazla kontrolcü davranmaları nedeniyle negatif ilişki olabileceğini belirtmişlerdir. Jackling ve Johl tarafından aynı yıl yapılan çalışmada yönetim kurulu yapısı ile şirket performansı arasındaki ilişki araştırılmış ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Darmadi tarafından 2010 yılında yapılan çalışmada Endonezya borsasındaki şirketler veri setini oluşturmuştur ve ROA yöntemi kullanılarak veri seti incelenmiştir. Bu çalışmada şirket performansı ile yönetim kurulundaki cinsiyet çeşitliliği arasında anlamlı olabilecek bir ilişki tespit edilememiştir. 2010 yılında Alvarez vd. aynı konuyu Madrid'deki borsa üzerinde araştırmıştır ve negatif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı yıl aynı alanda bir başka araştırma Oslo Borsası'ndaki şirketlerin verileri kullanılarak Böhren ve Ström tarafından yapılmıştır. Sonuç olarak kullanılan yöntemlerle zayıf ve negatif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Lückerath-Rovers tarafından 2010 yılında yapılan çalışmaya göre şirketin finansal performansı ile kadın üye sayısı arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Aynı yıl Haslam vd. İngiltere borsası

üzerine bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada beş yıllık bir veri seti kullanılmış ve 126 şirketten veri elde edilmiştir.

2011 yılında ABD için yapılan çalışmada Dobbin ve Jung, yönetim kurulunda kadın üye varlığının şirketin performansını ve değerini olumlu yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Şengür ve Püskül tarafından 2011 yılında yapılan çalışmada, borsada yer alan kurumsal yönetim endeksindeki şirketlerin yönetim kurulu yapısı incelenerek şirketlerin performans değerlendirilmesi yapılmıştır. Yapılan çalışma sonucu yönetim kurulundaki cinsiyet yapısı ile şirket performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yine 2011 yılında Gul vd. tarafından yapılan çalışmada yönetim kurulunda cinsiyet çeşitliliğinin olmasının kurumsal yönetimi güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. He ve Huang Amerika'daki imalat sektöründe yer alan şirketler üzerinde 2011 yılında şirket karlılığı ve kadın üye sayısı ile ilgili analiz yapmışlardır ve negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 2012 yılında Horváth ve Spirollari Amerika'daki 136 şirket üzerinde kadın üye oranı ile ilgili bir çalışma yapmıştır ve anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Ahern ve Dittmar 2012 yılında Norveç'teki şirketler üzerinde kadın üyelerin şirket değeri ile negatif bir ilişkisi olduğunu tespit ettikleri bir çalışma yapmıştır. Shukeri vd. tarafından 2012 yılında yapılan çalışmada Malezya'da 300 adet şirket incelenmiştir. Kadın üyelerin diğerlerine oranı ile şirket karlılığı arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Huang ve Kisgen tarafından 2013 yılında yapılan araştırmada kadın üyelerin şirket ile ilgili karar alırken daha tedbirli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Dang vd. 2013 yılında Amerika ve Fransa'daki şirketlerin verilerini karşılaştırmalı olarak incelemişlerdir. Sonuçta anlamlı bir düzeyde ilişki bulunamamıştır. 2013 yılında Cook tarafından Kanada Borsası'nda yapılan çalışma sonucu kadın üyenin bulunmasının şirketin finansal ve muhasebe performanslarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. İtalya'da 2013 yılında Schwizer vd. 246 adet şirketin verilerini kullanarak kadın üyelerin diğerlerine oranı ile PD/DD arasında anlamlı sayılabilecek bir ilişkiye rastlamadıkları bir çalışma yapmışlardır.

Bohren ve Staubo'nun 2014 yılında yaptıkları çalışmada kadın üye ile ilgili zorunlu hale getirilen kota ve uygulamaların komite oluşturmada etkinliği azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. 2014 yılında Egon Zehnder tarafından 41 ülke üzerinde yapılan çalışmada, yönetim kurullarındaki kadın üye sayısı incelenmiş ve ele alınan ülkelerde yaklaşık yüzde on iki oranında bir çeşitlilik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İncelenen ülkeler arasında en yüksek orana Norveç sahip olurken en az orana Güney Kore sahip olmuştur. 2015 yılında Johl vd. tarafından 700 şirketi kapsayan veri seti Malezya Borsası'nda elde edilmiştir. Bu çalışmada ROA yöntemi kullanılarak veri seti incelenmiştir. Sonuç olarak şirketin finansal performansı ile yönetim kurulunun yapısı arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır. Şahin vd. tarafından 2018 yılında yapılan

çalışmada ise Borsa İstanbul'dan elde edilen verilerle yönetim kurullarındaki cinsiyet farklılığı incelenmiştir. Bu çalışmada, atanan bağımsız kadın üyelerin kota olması nedeniyle atandığı sonucuna ulaşılmıştır.

YÖNTEM ve BULGULAR

Bu çalışmada Borsa İstanbul'da işlem gören 482 adet şirketin yönetim kurulları ile ilgili veriler incelenmiştir. Veriler Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP)'ndan elde edilmiştir. Elde edilen bu veriler başlıklar altında toplanarak tablo haline getirilmiştir. Böylece borsadaki şirketlerin yönetim kurullarının yapısı ve şirketlerin yönetim kurulu üyelerine bakış açıları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Tablo 3'te BİST'teki şirketlerdeki üyelerin cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo3: Borsa İstanbul'da İşlem Gören Şirketlerin Yönetim Kurulu Üyelerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Murahhas Üye	33	7	40
Şeref Başkanı	1		1
Yönetim Kurulu 2. Başkanı	1		1
Yönetim Kurulu 2. Başkanı ve Murahhas Üye		1	1
Yönetim Kurulu Başkan Vekili	335	54	389
Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Murahhas Üye	9	5	14
Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı	165	29	194
Yönetim Kurulu Başkanı	556	47	603
Yönetim Kurulu Başkanı ve Murahhas Üye	18	2	20
Yönetim Kurulu Üyesi	2217	577	2794
Genel Toplam	3338	724	4085

Tablo 3'te görüldüğü üzere BİST'te işlem gören şirketlerin yönetim kurullarında toplam 4.085 adet üye yer almaktadır. Bu üyelerin 724 adeti kadın, kalan 3.338 adeti erkeklerden oluşmaktadır. Toplam üye sayısının içinde kadın üye sayısının yaklaşık %18 olduğu görülmektedir. Üyelik durumuna göre bakıldığında ise şeref başkanı ve yönetim kurulu ikinci başkanı konumlarında hiç bayan üyenin olmadığı görülmektedir. Erkek üyelere en yakın oranın yönetim kurulu başkan vekili ve murahhas üye konumunda olduğu görülmektedir. Bu tablo incelendiğinde, her ne kadar kotalar koyulmuş olsa da, bu uygulamaların tavsiye niteliğinde kaldığı görülmektedir.

Yönetim kurulu üyesi olmak için kişilerin etkin ve yetkin olması gerekmektedir. Yönetimde etkinlik ve yetkinlik ise iyi bir eğitimle kazanılmaktadır. Tablo 4'te murahhas üyelerin meslek ve cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 4: Murahhas Üyelerin Meslek ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Murahhas Üye	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Avukat	1		1
Bankacı	5		5
Ekonomist	1		1
İnşaat Mühendisi	1		1
İş Adamı / İş Kadını	4	1	5
İşletme ve Yönetim Meslek Profesyoneli	4	1	5
Makine Mühendisi	1		1
Muhasebeci	1		1
Mühendis	2		2
Sanayici	1	1	2
Tıp Doktoru	1		1
Üst Düzey Yönetici	8	3	11
Yönetici	3		3
Diğer		1	1
	33	7	40

Tablo 4 incelendiğinde, murahhas üyelerin sıralamasında ilk sırada üst düzey yöneticiler yer almaktadır. Yöneticileri bankacılar, işadamları ve iş kadımları ile profesyoneller izlemektedir. Şirketlerin yönetiminde önemli konular içinde yer alan muhasebe ve ekonomist meslek dallarının ise son sıralarda olması finansal kararlar açısından olumsuz bir durum ortaya çıkarmaktadır. Kadın üyeler ayrı olarak incelendiğinde meslek grubu olarak üst düzey yöneticilerin ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Tablo 5'te yönetim kurulu başkan vekilleri ve murahhas üyelerinin meslek dağılımları yer almaktadır.

Tablo 5: Yönetim Kurulu Başkan Vekilleri ve Murahhas Üyelerinin Meslek Dağılımları

Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Murahhas Üye	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Avukat		1	1
Bankacı	1		1
İnşaat Mühendisi	1		1
İş Adamı / İş Kadını	1		1
İşletme ve Yönetim Meslek Profesyoneli		2	2
Sanayici		2	2
Üst Düzey Yönetici	2		2
Yönetici	4		4
	9	5	14

Bu tablo incelendiğinde, yönetim kurulu başkan vekilleri ve murahhas üyelerinin meslek sıralamasında ilk sıranın yöneticilere ait olduğu görülmektedir. Son sırada avukat, bankacı, inşaat mühendisi ve işadaminin yer aldığı görülmektedir. Kadın üyeler ayrı olarak incelendiğinde sanayici ve profesyonellerin ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Tablo 6'da yönetim kurulu başkan vekillerinin meslek dağılımları yer almaktadır.

Tablo 6: Yönetim Kurulu Başkan Vekillerinin Meslek Dağılımları

Yönetim Kurulu Başkan Vekili	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Akademisyen	2		2
Avukat	7	4	11
Bankacı	38	5	43
Bilgisayar Mühendisi	2		2
Bürokrat	1		1
Çevre Mühendisi	1		1
Diğer	2	5	7
Ekonomist	11	2	13
Elektrik Mühendisi	3		3
Elektronik Mühendisi	3		3
Endüstri Mühendisi	2	1	3
Finans Sektörü Profesyoneli	16	4	20
Gazeteci	1		1
Gemi Mühendisi	1		1
İnşaat Mühendisi	9		9
İş Adamı / İş Kadını	69	5	74
İşletme ve Yönetim Meslek Profesyoneli	9	2	11
Makine Mühendisi	4	1	5
Mimar		1	1
Muhasebeci	1	1	2
Mühendis	9		9
Müteahhit	1		1
Sanayici	6		6
Sigortacı	1		1
Tıp Doktoru		1	1
Üst Düzey Yönetici	72	11	83
Yönetici	39	8	47
Ziraat Mühendisi		1	1
Diğer	25	2	27
	335	54	389

Tablo 6 incelendiğinde, yönetim kurulu başkan vekillerinin meslek dağılımlarında ilk sırada üst düzey yöneticiler yer almaktadır. Bu yöneticileri işadamı ve iş kadınları izlemektedir. Bankacılar ve yöneticiler üçüncü ve dördüncü sırada yer almaktadır. Kadın üyelere bakıldığında üst düzey yöneticiler ve yöneticilerin ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir.

Tablo 7’de yönetim kurulu başkan yardımcılarının meslek dağılımları yer almaktadır.

Tablo 7: Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılarının Meslek Dağılımları

Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Akademisyen	1		1
Avukat	3	1	4
Bankacı	9	2	11
Bilgisayar Mühendisi	3		3
Biyolog / Botanik Uzmanı / Zoolog		1	1
Çevre Mühendisi		2	2
Danışman	4	4	8
Diş Hekimi	1		1
Ekonomist	5		5
Elektrik Mühendisi	3		3
Elektronik Mühendisi		1	1
Finans	1		1
Finans Sektörü Profesyoneli	4	1	5
Finansal Analist	1		1
İnşaat Mühendisi	2		2
İş Adamı / İş Kadını	35	7	42
İşletme ve Yönetim Meslek Profesyoneli	9	1	10
Kimya Mühendisi		1	1
Makine Mühendisi	6		6
Matematikçi / İstatistikçi / Sigorta Risk Primi Uzmanı	1		1
Muhasebeci	1		1
Mühendis	4		4
Müteahhit	1		1
Sanayici	6	2	8
Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	2		2
Tıp Doktoru	2		2
Üst Düzey Yönetici	36	2	38
Yönetici	17	4	21
Diğer	8		8
	165	29	194

Tablo 7 incelendiğinde, yönetim kurulu başkan yardımcılarının meslek dağılımlarında ilk sırada iş adamları ve iş kadınları yer almaktadır. Bunları üst düzey yöneticiler izlemektedir. Kadın üyelere bakıldığında iş kadınlarının ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Bu meslek grubunu danışmanlık ve yöneticilik meslekleri izlemektedir. Tablo 8’de yönetim kurulu başkanlarının meslek dağılımları yer almaktadır.

Tablo 8: Yönetim Kurulu Başkanlarının Meslek Dağılımları

Yönetim Kurulu Başkanı	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Akademisyen	3		3
Avukat	4	1	5
Bankacı	49	5	54
Bilgisayar Mühendisi	7		7
Bürokrat	1		1
Danışman	1		1
Denetçi		1	1
Diğer	3		3
Eczacı	1		1
Ekonomist	14		14
Elektrik Mühendisi	10		10
Elektronik Mühendisi	4		4
Endüstri Mühendisi	4		4
Finans	1		1
Finans / Yatırım Danışmanı	2		2
Finans Sektörü Profesyoneli	19		19
Finansal Analist	1	1	2
Fizikçi	2		2
Gazeteci	3		3
İnşaat Mühendisi	11		11
İş Adamı / İş Kadını	142	11	153
İşletme ve Yönetim Meslek Profesyoneli	16		16
Kimya Mühendisi	3		3
Maden Mühendisi / Metalurjist	2		2
Makine Mühendisi	15		15
Mimar	3		3
Mühendis	15		15
Müteahhit	2		2
Sanayici	20	1	21
Sigortacı	1		1

Tıp Doktoru	2		2
Üst Düzey Yönetici	95	11	106
Yeminli Mali Müşavir	3		3
Yönetici	52	13	65
Ziraat Mühendisi	1		1
Diğer	44	3	47
	556	47	603

Tablo 8 incelendiğinde, yönetim kurulu başkanlarının meslek dağılımlarında ilk sırada iş adamları ve iş kadınları yer almaktadır. Bunları üst düzey yöneticiler izlemektedir. Bu durum yönetim kurulu başkan yardımcılarının meslek dağılımları ile paralellik göstermektedir. Kadın üyelere bakıldığında, ilk sırada yöneticiler yer almaktadır. İş kadınlarının ve üst düzey yöneticilerin ikinci sırayı paylaştıkları görülmektedir. Bu meslek grubunu danışmanlık ve yöneticilik meslekleri izlemektedir.

Tablo 9'da yönetim kurulu başkanı ve murahhas üyelerin meslek dağılımları yer almaktadır.

Tablo 9: Yönetim Kurulu Başkanı ve Murahhas Üyelerin Meslek Dağılımları

Yönetim Kurulu Başkanı ve Murahhas Üye	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Bankacı	2		2
İş Adamı / İş Kadını	1	1	2
Kimya Mühendisi	1		1
Sanayici	8		8
Üst Düzey Yönetici	2	1	3
Yönetici	4		4
	18	2	20

Tablo 9 incelendiğinde, yönetim kurulu başkanı ve murahhas üyelerin meslek dağılımlarında ilk sırada sanayiciler yer almaktadır. Sanayicileri yönetici ve üst düzey yöneticiler izlemektedir. Kadın üyelere bakıldığında sadece iki kişinin bu görevde bulunduğu görülmektedir. Bu kişilerden bir tanesi iş kadını iken diğeri üst düzey yönetici pozisyonunda çalışmaktadır.

Tablo 10'da yönetim kurulu üyelerinin meslek dağılımları yer almaktadır.

Tablo 10: Yönetim Kurulu Üyelerinin Meslek Dağılımları

Yönetim Kurulu Üyesi	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Akademisyen	77	23	100
Avukat	88	38	126
Bankacı	211	58	269
Bilgisayar Mühendisi	9	1	10
Biyolog / Botanik Uzmanı / Zoolog		1	1
Bürokrat	20	1	21
Danışman	30	8	38
Denetçi	7	2	9
Diğer	54	13	67
Diş Hekimi	1		1
Eczacı	1		1
Ekonomist	74	25	99
Elektrik / Elektronik Teknisyeni	1		1
Elektrik Mühendisi	11		11
Elektronik Mühendisi	11	3	14
Endüstri Mühendisi	15	4	19
Esnaf	1		1
Finans		1	1
Finans / Yatırım Danışmanı	11	1	12
Finans Sektörü Profesyoneli	105	38	143
Finansal Analist	2		2
Gazeteci	6		6
Gemi Mühendisi	2		2
Hakim	6		6
Hesap Uzmanı	5		5
İnşaat Mühendisi	27	2	29
İş Adamı / İş Kadını	221	73	294
İşletme ve Yönetim Meslek Profesyoneli	116	37	153
Kimya Mühendisi	7		7
Kimyager		2	2
Maden Mühendisi / Metalurjist	4		4
Makine Mühendisi	40	4	44
Matematikçi / İstatistikçi / Sigorta Risk Primi Uzmanı	1		1
Mimar	13	3	16
Muhasebe ve Denetim Uzmanı	5	3	8
Muhasebeci	7	1	8

Tablo 10: Yönetim Kurulu Üyelerinin Meslek Dağılımları (Devamı)

Mühendis	62	6	68
Müteahhit	1		1
Öğretmen	1	1	2
Pilot	1		1
Psikolog		1	1
Sanayici	14	1	15
Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	35	11	46
Sigortacı	5	2	7
Tekstil Mühendisi	2		2
Tıp Doktoru	11	2	13
Üst Düzey Yönetici	475	121	596
Yazar	1		1
Yeminli Mali Müşavir	25		25
Yönetici	245	60	305
Ziraat Mühendisi	2		2
Diğer	148	30	178
	2217	577	2794

Tablo 10 incelendiğinde, yönetim kurulu üyelerinin meslek dağılımlarında ilk sıralarda üst düzey yöneticiler ve yöneticiler yer almaktadır. Bu yöneticileri işadamı ve iş kadınları ile profesyoneller izlemektedir. Kadın üyelere bakıldığında üst düzey yöneticiler ve iş kadınlarının ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bu meslekleri yöneticiler ve profesyoneller izlemektedir.

Yönetim kurullarında bir diğer üyelik çeşidi bağımsız yönetim kurulu üyeliğidir. Tablo 11’de bağımsız yönetim kurulu üyelerinin meslek dağılımları yer almaktadır.

Tablo 11: Yönetim Kurulu Bağımsız Üyelerinin Meslek Dağılımları

	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Bağımsız Üye	877	256	1133
Bağımsız Üye Değil	2335	443	2778
Toplam	3212	699	3911

Cinsiyet çeşitliliği açısından yönetim kurulu bağımsız üyeliği incelendiğinde kadınların %22,6 oranında bağımsız üye olduğu, erkeklerde bu oranın % 77,4 olduğu görülmektedir.

Yönetim kurulunda bağımsız üyelerin mesleklerinin dağılımı Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12: Yönetim Kurulunda Bağımsız Üyelerin Mesleklerinin Dağılımı

	Erkek	Kadın	Genel Toplam
Bağımsız Üye	877	256	1133
Akademisyen	69	22	91
Avukat	43	24	67
Bankacı	50	11	61
Bilgisayar Mühendisi	3		3
Biyolog / Botanik Uzmanı / Zoolog		1	1
Bürokrat	11		11
Danışman	24	8	32
Denetçi	4	1	5
Diğer	25	3	28
Eczacı	1		1
Ekonomist	36	16	52
Elektrik / Elektronik Teknisyeni	1		1
Elektrik Mühendisi	7		7
Elektronik Mühendisi	5	1	6
Endüstri Mühendisi	4	4	8
Finans / Yatırım Danışmanı	7	1	8
Finans Sektörü Profesyoneli	37	19	56
Finansal Analist	1		1
Gazeteci	2		2
Hakim	4		4
Hesap Uzmanı	5		5
İnşaat Mühendisi	8	2	10
İş Adamı / İş Kadını	71	19	90
İşletme ve Yönetim Meslek Profesyoneli	44	13	57
Kimya Mühendisi	3		3
Kimyager		1	1
Maden Mühendisi / Metalurjist	3		3
Makine Mühendisi	16	4	20
Matematikçi / İstatistikçi / Sigorta Risk Primi Uzmanı	1		1
Mimar	7	2	9
Muhasebe ve Denetim Uzmanı	4	1	5
Muhasebeci	4	1	5
Mühendis	18	4	22
Öğretmen		1	1
Sanayici	1		1

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	14	7	21
Sigortacı	1	2	3
Tıp Doktoru	6	1	7
Üst Düzey Yönetici	162	56	218
Yazar	1		1
Yeminli Mali Müşavir	20		20
Yönetici	114	25	139
Ziraat Mühendisi	2		2
Diğer	38	6	44

Tablo 12 incelendiğinde, yönetim kurulunda bağımsız üyelerin meslek dağılımlarında ilk sıralarda üst düzey yöneticiler ve yöneticiler yer almaktadır. Bu yöneticileri işadamları ve iş kadınları ile akademisyenler izlemektedir. Kadın üyelere bakıldığında üst düzey yöneticiler ve yöneticilerin ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bu meslekleri iş kadınları ve profesyoneller izlemektedir.

SONUÇ

Ekonomik büyüme için büyük önem arz eden şirketlerin birincil amaçlarından olan varlıklarını sürdürülebilmeleri etkin ve doğru yönetime bağlıdır. Özellikle son dönemlerde yaşanan finansal krizler, pandemi ve deprem gibi olağanüstü durumlarda yönetimin etkinliğinin önemi giderek artmıştır. Şirketlerin yönetimindeki en etkili karar organı yönetim kuruludur. Yönetim kurulunu oluşturan üyelerin de etkin ve yetkin kişilerden oluşması zorunluluk haline gelmiştir. Özellikle borsada yatırım hacminin artmasının piyasaya olan güven ile ilgili yakından ilişkisi olduğu göz önüne alındığında gerek sermaye piyasalarının gelişmesi gerekse ülke ekonomisinin gelişmesi için burada işlem gören şirketlerin yönetimi daha da büyük önem kazanmaktadır.

Bu nedenlerle bu çalışmada Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin yönetim kurullarının yapısı cinsiyet çeşitliliği ve meslek grupları açısından incelenmiştir. Yönetim kurullarındaki kadın üyeler üzerine yapılan akademik çalışmaların çoğunluğu bu üyelerin varlığının şirketin değerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Dünyada yönetim kurullarındaki kadın üye sayısının artırılması için kota uygulaması gibi çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır.

Bu çalışmada 2022 yılı verileri incelenmiştir. Veriler Kamuyu Aydınlatma Platformu'ndan elde edilmiştir. Yapılan incelemelerin sonucunda borsada kadın üye sayısının erkek üye sayısına göre oldukça düşük olduğu görülmektedir. Meslekler açısından incelendiğinde ise genellikle her üyelik tipinde de kadınlar için üst düzey yönetici, yönetici ve iş kadını mesleklerinin ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Kadınların yönetim kurulu ile ilgili aldıkları görevde en düşük oran yönetim kurulu başkanı pozisyonuna aittir. En yüksek oran ise yönetim kurulu başkan vekili ve murahhas üye pozisyonuna aittir.

KAYNAKÇA

- Adams, R.B. and Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291-309.
- Ahern, Kenneth R. ve Dittmar, Amy K. (2012). The Changing of the Boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation. *The Quarterly Journal of Economics*, (127), 137-197.
- Alvarez I.G., Garcia-Sanchez I.M ve Rodriguez-Dominguez L. (2010). The Influence of Gender Diversity On Corporate Performance. *Spanish Accounting Review*, 13(1),53-88.
- Bantel, K. A. ve Jackson, S. E. (1989). Top Management And Innovations In Banking: Does The Composition Of The Top Team Make A Difference?. *Strategic Management Journal*, 10, 107-124.
- Böhren O. ve Strom O. (2010). Governance and Politics: Regulating Independence and Diversity in the Board Room. *Journal of Business Finance and Accounting*, 37(9), 1281-1308.
- Bohren, O., and Staubo, S. (2014). Does mandatory gender balance work? Changing organizational form to avoid board upheaval. *Journal of Corporate Finance*, 28, 152-168.
- Campbell, K. ve A. Minguez-Vera (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 83, 435-451.
- Carter, David A., Simskins, Betty J. ve Simpson, W. Gary (2003). The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), 396-414.
- Cook, Robyn (2013). The Relationship Between Corporate Governance Practices and Firm Performance In the Junior Canadian Life Sciences Sector. Yüksek Lisans Tezi. Halifax-Nova Scotia (Canada): Saint Mary's University.
- Dalton, D. R., Daily, C. M., Ellstrand, A. E. ve Johnson J. L..(1998). Meta-AnalyticReviews of Board Composition, Leadership Structure, and Financial Performance. *Strategic Management Journal*, 19,269-290.
- Darmadi S. (2010). Board Diversity and Firm Performance: The Indonesian Evidence. *Corporate Ownership and Control Journal*, 8, 1627-1637.
- Dehaene A., Vuyst V.D., ve Ooghe H. (2001). Corporate Performance and Board Structure in Belgian Companies. *Long Range Planning*, 34(3), 392-393.
- Dobbin, F. ve Jung, J. (2011). Corporate Board Gender Diversity and Stock Performance: The Competence Gap or Institutional Investor Bias?. *North Carolina LawReview*, 89(3), 809-838.
- Egon, Z. (2014). *Avrupa yönetim çeşitliliği analizi*. <https://www.egonzehnder.com/cdn/serve/article-pdf/1513691331-8ae9ef1a1fcdeeee611b7d5f107663.pdf>. (E.T.: 10.11.2022).
- Erhardt, N. L., Werbel, J. D. ve Shrader, C.B. (2003). Board Director Diversity and Firm Financial Performance. *Corporate Governance*, 11(2),102-111.
- Farrell, K.A. ve Hersch., P.L. (2005). Additions To Corporate Boards: The Effect Of Gender. *Journal of Corporate Finance*,11(1/2), 85-106.
- Gul, F.A., Srinidhi, B., ve Ng, A.C. (2011). Does Board Gender Diversity Improve The Informativeness Of Stock Prices?. *Journal of Accounting and Economics*, 51(3), 314-338.
- Haslam, S. A., Ryan, M. K., Kulich C., Trojanowski G. ve Atkins C. (2010). Investing with Prejudice: The Relationship Between Women's Presence on Company Boards and Objective and Subjective Measures of Company Performance. *British Journal of Management*, 21, 484-497.
- He, J. ve Huang, Z. (2011). Board Informal Hierarchy And Firm Financial Performance: Exploring A Tacit Structure Guiding Boardroom Interactions. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1119- 1139.
- Horváth, R. ve Spirollari, P. (2012). Do the Board of Directors' Characteristics Influence Firm's Performance? The U.S. Evidence. *Prague Economic Papers*, 4, 470-486.

- Huang J. ve Kisgen, D. J. (2013). Gender and Corporate Finance: Are Male Executives Overconfident Relative To Female Executives?. *Journal of Financial Economics*, 108(3), 822-839.
- Jackling B., ve Johl S. (2009). Board Structure and Firm Performance: Evidence from India's Top Companies. *Corporate Governance: An International Review*, 17(4), 492-509.
- Johl S. K., Johl S., Cooper B. (2015). Board Characteristics And Firm Performance: Evidence from Malaysian Public Listed Firms. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 239-243.
- Kamuyu Aydınlatma Platformu. <https://www.kap.org.tr/>, (E. T.: 10.11.2022).
- Kiel G. C., ve Nicholson G. J. (2003). Board Composition And Corporate Performance: How The Australian Experience Informs Contrasting Theories of Corporate Governance. *Corporate Governance: An International Review*, 11(3), 189-205.
- Lückerath-Rovers, M. (2010). Women on Board and Firm Performance. *Journal of Corporate Governance*, 11, 1-30.
- O'Connell, V., ve Cramer, N. (2010). The Relationship Between Firm Performance And Board Characteristics In Ireland. *European Management Journal*, 28(5), 387-399.
- Randøy, T., Thomsen, S. Ve Oxelheim, L.(2006). A Nordic Perspective on Corporate Board Diversity. *Project E-Document*, Nordic Innovation Centre, 1-29.
- Robinson, G. ve Dechant, K. (1997). Building a Business Case for Diversity. *Academy of Management Executive*, 11(3), 21-31.
- Sabancı Üniversitesi, 2020. *Türkiye'de Yönetim Kurulunda Kadınlar*. Kurumsal Yönetim Forumu. Sermaye Piyasası Kanunu. Resmi Gazete. 30.12.2012/Sayı: 28513. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6362.pdf> (E.T.: 30 Haziran 2023).
- Schwizer, P., Soana, M. G., ve Cucinelli, D. (2012). The Relationship Between Board Diversity And Firm Performance, The Italian Evidence, https://www.adeimf.it/wp/wp-content/uploads/2020/04/Soana_Schwizer_Cucinelli_Board_diversity.pdf, (E.T.: 10.09 2013).
- Shrader, C. B., Blackburn, V. ve Iles, P. (1997). Women in Management and Firm Financial Performance: An Exploratory Study. *Journal of Managerial*, 9(3), 355-376.
- Shukeri, S. N., Shin, O. W., ve Shaari, M. S. (2012). Does Board of Director's Characteristics Affect Firm Performance? Evidence From Malaysian Public Listed Companies. *International Business Research*, 5(9), 120-127.
- Şahin, K., Eser, Ü. B., Kaplan, T., ve Özdündar, G. (2018). Yönetim Kurullarında Kadın Yönetici Temsili: Türkiye'de Yönetim Kurulları Yapısının Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi. *International Journal of Management Economics & Business/Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(4), 1148-1166.
- Şengür, E. D., ve Püskül, S. Ö. (2011). İMKB Kurumsal Yönetim Endeksindeki Şirketlerin Yönetim Kurulu Yapısı Ve İşletme Performansının Değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 34-50.
- Trinidad, C. ve Normore, A. H. (2005). Leadership And Gender: A Dangerous Liaison?. *Leadership and Organization Development Journal*, 26(7/8), 574-590.
- Türk Ticaret Kanunu. Resmi Gazete. 14.2.2011/Sayı: 27846. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6102.pdf> (E.T.: 3 Temmuz 2023).

REKLAMLARDA KADIN

İlknur TÜFEKÇİ¹

GİRİŞ

İlk olarak ne zaman ortaya çıktığı kesin olarak belli olmayan reklamlar, günümüze kadar sürekli değişim ve gelişim göstermiştir. Reklamın tarihine baktığımızda ilk olarak ağızdan ağza şeklinde ilerlediği görülmektedir. Daha sonra matbaanın yaygınlaşması ve 1700’lü yıllara gelindiğinde gazetelerin ortaya çıkması ile birlikte ilk basılı reklamlar yayınlanmaya başlamıştır. 19. yüzyılın sonlarında ise reklamlarda resimler ve sloganlar kullanılarak insanlar ürün satın almaya ikna edilmiştir. 20. yüzyılda radyonun, televizyonun ve internetin icadı ile reklamlar hız kazanarak reklam sektörü için yeni ufuklar açmıştır. 21. yüzyılda ise reklam biçimi dijital bir hale gelmiştir (Shah vd., 2020: 18-19).

Hayatımızın bir parçası olan reklamların literatürde birçok tanımı yapılmıştır. Reklam, “bir bedel karşılığında hazırlanmış, televizyon, radyo, gazete, dergi, doğrudan posta gönderimi, açık hava sergileri gibi kitle iletişim araçları ya da toplu-taşıma araçlarıyla hedef izleyiciye aktarılan ve bir kurum ve onun ürünleri ya da hizmetleri hakkında bilgi veren kişisel olmayan bir iletişim aracıdır” (Lee ve Johnson, 2013: 3). Reklam, medya üzerinde egemenlik kurarak insanları etkileyen en önemli tutundurma araçlarından biridir (Mengü, 2006: 110). Amerikan Pazarlama Birliği’nin (AMA) tanımına göre “kimliği belirli bir firma tarafından spesifik bir gruba kitle iletişim araçları yoluyla bir ürün veya kavram hakkında kişisel olmayan, ikna edici ve bedeli ödenmiş olarak gerçekleştirilen iletişim faaliyetleridir” (Bilgen Kocatürk, 2020: 251).

Her geçen gün daha da büyüyen reklam sektörüne ait bilgilere bakıldığında; Marketing Türkiye’ye (2021) göre insanların günde ortalama 4 bin ile 10 bin arasında reklama maruz kaldığı bilinmektedir. Dünyada ve Türkiye’de reklamlar ve reklam yatırımları her geçen gün artmaktadır. Dünya geneli reklam harcamaları toplamı 2020 yılında 587 milyar \$ olurken, 2021 yılında toplam 620 milyar \$,

¹ Öğr. Gör. Dr., Hitit Üniversitesi, Sungurlu Meslek Yüksekokulu, ilknurtufekci@hitit.edu.tr, ORCID:0000-0002-4130-6650

2026 yılında dünya geneli reklam harcamalarının 786,2 Milyar \$ olacağı tahmin edilmektedir. Türkiye’de 2022 yılı ilk yarıyılında Medya ve Reklam Yatırımları Raporu’na göre; medya yatırımları 17 milyar 107 milyon TL olarak belirtilmiştir. Bu yatırımın %46,3’ü dijital, %42,6’sı televizyon, %6,3’ü açık hava, %2,5’i radyo, %2’si basın, %0,4’ü sinema alanında gerçekleşmiştir. Reklam ve medya yatırımları 2021 yılına göre %66 büyüme göstermiştir (iabtr.org; rvd.org.tr). Reklamcılık sektörünün bu kadar büyük olması, her geçen gün yatırımların artması, yaygın olması onun ne kadar etkili ve önemli bir tutundurma karması elemanı olduğunu göstermektedir.

Reklamlar, hedef aldığı kişilerin üzerinde etki yaratmakta ve bu etki sayesinde kişilerin düşüncelerini ve davranışlarını etkilemektedir (Kocabaş ve Elden, 1997: 18). Ayrıca toplumun sahip olduğu genel yargı ve tutumları da yansıtmaktadır (Lysonski, 1985: 38). Günümüz reklamları sadece ürünlerin tanıtımının yapıldığı mecradan çok insanların yaşantıları boyunca kabul edecekleri rolleri, yaşam tarzlarını ve değerlerini öğreten bir araç olarak görülmektedir (Lundstorm ve Sciglimpaglia, 1977: 78). Reklamlar, bir toplumda hangi konuların önemli ve meşru kabul edileceğini, bunların nasıl tanımlanacağını, tartışılacağını ve benimseneceğini belirlemede önemli bir rol oynarken kendimiz ve çevremiz hakkındaki bilgiyi, fikirleri, düşünme biçimlerini, inançları, değerleri üretmekte ve yaymaktadır (Singh, 2015: 172). Reklamlar ayrıca alışkanlıkları ve yaşam biçimini değiştirmede veya yenilikleri benimsetmede en etkili araçlardan bir tanesidir (Yavuz, 2021: 56). Reklamın toplumu etkileyen ve değiştiren yapısı onun ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu açıdan reklamlar, sosyo-ekonomik yapıyı yansıtmada, var olan değerlerin devamlılığını sağlamada, mevcut sosyal ilişkileri anlamada (Dyer, 2010: 17) ve özellikle toplumsal cinsiyet rollerine göre sosyalleşmede büyük bir rol oynar (Baker, 2005: 13). Reklamlardaki toplumsal cinsiyet rollerinin anlatımı, insanların düşüncelerini, yaşayış biçimlerini etkilemekte böylece toplumsal yaşamı değiştirmektedir. Bu açıdan ele aldığımızda reklamlarda toplumsal cinsiyet rollerinin incelenmesi büyük önem taşımaktadır.

TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ VE REKLAM

Cinsiyet, “bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişi ayırt ettiren yaradılış özelliği, eşey, cinslik, seks” olarak tanımlanmaktadır (TDK). Toplumsal cinsiyet kavramı ise cinsiyet kavramından farklıdır. Toplumsal cinsiyet, biyolojik açıdan farklı olmanın yanı sıra toplumsal süreçler içinde oluşan rollerle ilgilidir. İnsanoğlu biyolojik açıdan kız ve erkek olarak dünyaya gelmekte, sonrasında ailesi, yakın çevresi ve toplumun ondan beklentisiyle birlikte kadın veya erkek rolüne bürünmektedir (Aydınlıoğlu, 2019: 262). Toplumsal cinsiyet, “kadın ve erkeğin toplum, kültür, iktidar ve ekonomik karar mekanizmalarının belirlediği kalıplara ve beklentilere uygun olarak davranması

ve yaşamasıdır” (Topsakal ve Şardağı, 2021: 713; Mayne, 2000: 57). Toplumsal cinsiyet kavramı, “dil, söylem, davranışlar, pratikler, ilişkiler aracılığıyla bir başka ifadeyle toplumsallaşma olgusu ile insanın yaşamını devam ettirdiği toplum içerisinde edindiği cinsiyetidir” (Adaçay, 2014’den akt: Aktaş, 2020: 185). Toplumsal cinsiyet kavramı ilk kez Robert Stoller tarafından 1968 yılında “Sex and Gender” adlı kitapta görülmektedir. Stoller bu kavramı “cinsiyet” (sex) ve “toplumsal cinsiyet” (gender) ayrımını tanımlamak için kullanmıştır (Segal, 1992 akt.; Özdemir, 2019: 91). Daha sonra bu kavramı yaygınlaştıran ve sosyoloji literatürüne kazandıran Ann Oakley’dir. Oakley’e (1972) göre, kadın ve erkek arasındaki farklılıklar sadece biyolojik açıdan değil, aynı zamanda toplumsal ve kültürel unsurlardan da etkilenmektedir. Tüm bunların yanı sıra toplumsal cinsiyet, toplumsal davranışlara, rollere, önyargılara, sosyal yapıya, derecelendirmelere, klişelere, neyin doğru neyin yanlış olduğuna dair fikirler vermektedir (Birknerová vd., 2018: 93).

Toplumsal cinsiyet kişilerin meslek seçiminden, üstlenecekleri sorumluluklara, davranışlarına kadar hayatın her alanını etkilemektedir (Berger, 1990:131). Kültürel, sosyal, tarihsel, siyasal ve ekonomik yapısı olan toplumsal cinsiyet rolleri toplumlar tarafından üretilmekte; onların doğal ve normal olduğu algısı güçlenmektedir (Güzel, 2014: 187). Reklamlar insanlara malları, hizmetleri ve fikirleri tanıtır, işletmeler hakkında bilgi verirken aynı zamanda; burada yansıtılan rolleri kendi yaşantısıyla ilişkilendirmektedir (Elden, 2009: 136). Özellikle reklamlarda toplumsal cinsiyet normlarına sıkça yer verilmektedir; aynı zamanda reklamların, toplumun genel kanılarını, bakış açısını ve modayı yansıttığı da altı çizilmesi gereken diğer önemli bir konudur (Berger, 1990:131). Medyanın en önemli araçlarından biri olan reklamlarda toplumsal beklentiye uygun söylemler kabul görmekte “Kadının yeri, kocasının yanındır”, “elinin hamuruyla erkek işine karışma” ve “evinin kadını” gibi ataerkil toplumların çizdiği geleneksel cinsiyetçi söylemlerin reklamlarda karşımıza sıkça çıktığı görülmektedir (Yalman ve Güdekli, 2018: 20; Öztimur, 2004: 60). Yine reklamlardaki toplumsal cinsiyet rolleri özellikle kadınların üzerine yoğunlaşmakta ve nasıl kadın olması gerektiği, nasıl davranması, hangi faaliyetlerle ilgilenmesi gerektiğini göstermektedir (İnceoğlu ve Onaylı Şengül, 2018: 22). İnsanlar hangi davranış şeklinin kadına ya da erkeğe özgü olduğunu reklamlardan öğrenebilmektedir (Özdemir, 2010: 102). Reklamlardaki cinsiyet rolleri toplumun norm ve değerlerini yansıtmaktadır. Bu açıdan bakıldığında reklam cinsel kimliğin üretilmesinde ve temsilinde bir araç görevi görmektedir (Zengin, 2019: 162). Reklamların, erkekler ve kadınlar için belirli rolleri yansıtarak, bu rollerin “uygun”, “en iyi”, “doğal” olduğu inancını güçlendirdiğine inanılmaktadır (Royo-Vela vd., 2007: 633).

Reklamın amacı, sadece mal ve hizmetlerin tanıtımını yapmak değil, temsil ettiği değerleri topluma empoze etmek, toplumda hâkim olan toplumsal

cinsiyet rollerinin inşa edilmesine veya pekiştirilmesine de yardımcı olmaktadır (Aydınlioğlu, 2019: 261). Reklamlar toplumsal cinsiyet kalıp yargıları da dahil olmak üzere bir dizi kalıp yargının yaratılmasında ve yayılmasında çok önemli bir rol oynar (Singh, 2015: 173). Özellikle televizyon reklamlarında kullanılan imgelerle kadın ve erkeğe yönelik belli misyonlar aktarılmaktadır (Dumanlı, 2011: 135). Reklamlar hem erkekler hem de kadınlar için uygun davranış ve görünüm açısından cinsiyet rolleri hakkında mesajlar içerir. Bir toplumda erkek ya da kadın olmanın ne anlama geldiğine dair fikirlerimizi şekillendirir. Reklamlar halka açık olarak yayımlandığından, tasvir edilen kadın ve erkeklerin çoğu zaman tüm nüfusu temsil ettiği algılanır ve reklamlardaki erkekler ve kadınlar, tasvir edilen bu davranışları kabul eder (Lindner, 2004: 409).

Günümüz tüketim kültüründe reklamlar, toplumsal cinsiyet rollerinin inşasında önemli işlevlere sahiptir. Literatürde bu durumu destekleyen çalışmalar ilk olarak 1970'li yıllarda başlamıştır. Dominick ve Rauch'ın 1972, Silverstein ve Silverstein 1974 ve McArthur ve Resko 1975 yıllarındaki çalışmaları, reklam ile toplumsal cinsiyet arasında ilişki ortaya çıkaran ilk çalışmalardır (Prieler ve Centeno, 2013: 278). Daha sonra Goffman'ın 1979 yılındaki 500'den fazla farklı reklama bakarak yaptığı ünlü çalışmasında, dergi reklamlarındaki resimlerde toplumsal cinsiyet imgelerinin nasıl temsil edildiğini incelemiştir. Daha sonrasında bu alanda yapılan çalışmalar hız kazanmış ve reklamlarda cinsiyetçi kalıplara sıkça yer verildiği belirtilmiştir (Başfıncı vd., 2018: 200; Signoretti, 2017: 1). Son 30 yıldaki literatüre bakıldığında ise, ilk araştırmacıların genellikle reklamlarda tasvir edilen toplumsal cinsiyet rollerini araştırdığı; yakın tarihli araştırmacıların ise reklamların genç kadınlar için gerçekçi olmayan ve sağlıksız güzellik, kilo ideallerini sürdürerek vücut memnuniyetsizliği ile düşük benlik saygısı arasındaki ilişkileri araştırdıkları görülmektedir (Sengupta, 2006: 799).

Toplumsal cinsiyet rolleri olarak adlandırılan toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, reklamcılıkta uzun bir geçmişe sahiptir ve hala çok sık kullanılmaktadır (Eisend, 2010: 418). Reklamlarda gösterilen toplumsal cinsiyet klişeleri toplumsal bakış açısının da bir yansıması olarak da değerlendirilir. Basmakalıp halde gösterilen kadın ve erkek, bakış açılarını olumsuz etkilemekte, belli kalıpların ve algıların yerleşmesine neden olmaktadır (Şenkal, 2016: 94). Genel olarak reklamlara bakıldığında, erkekler lider, cesur, gururlu, kaslı, iddialı, özgüvenli, bencil, yakışıklı olarak tasvir edilirken; kadınlar boyun eğen, uysal, korkak, güçsüz, çekici ve seksi olarak yansıtılmaktadır. Toplum içinde rollerde ise kadınlar her zaman pasif, teslimiyetçi ve özgüvensiz iken erkekler daima egemen, özgüvenli ve aşağılayıcıdır (Aydınlioğlu, 2019: 262; Pérez ve Gutiérrez, 2017: 339). Buna paralel olarak reklamlarda erkekler iş insanı, baba, otorite sahibi, zengin, ünlü ve bağımsız olarak gösterilirken; kadınlar ise anne, eş, ev kadını rolünde mutfak, banyo, yatak odasında ev işleriyle uğraşırken ya da cinsel obje olarak gösterilmektedir. Bu tasvir şekliyle kadınlar daha çok evlere hapsedilirken,

erkekler her alanda yer almakta böylece toplumsal cinsiyet normları yeniden üretilmektedir (Zengin, 2019: 162; Rutherford, 1996: 41). Özellikle son yıllarda reklamlarda kullanılan bu klişelerin toplum üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu toplumsal cinsiyet konularını araştıran makalelerinin sayısının artmasıyla kanıtlanmaktadır. Aynı zamanda reklamcılık endüstrisinde, basmakalıp toplumsal cinsiyet tasvirlerinin olumsuz etkileri konusunda artan bir farkındalık olduğu gözlenmektedir. İngiliz Reklam Standartları Kurumu'na göre toplumsal cinsiyet klişeleri, çocukları ve yetişkinleri olumsuz etkilemektedir. İnsanlar kendilerini ve başkalarının onları nasıl gördüklerini olumsuz şekilde algılamasıyla kendilerine zarar verebileceklerini bildirmişlerdir (Reklam Standartları Kurumu, 2018: 3). Bu nedenle reklamcılıkta toplumsal cinsiyet klişelerinin kullanımına ilişkin düzenlemeler yapılması çağrısında bulunmuşlardır (Åkestam vd., 2021: 64).

Reklamlarda kadınların basmakalıp rollerde tasvir edilmesi, tekrar tekrar bu şekillerde sunulması toplumsal cinsiyet kalıplarını pekiştirmekte, kadınların bu rollerin içine sıkıştırmakta ve rollerden çıkmasının önünde engel oluşturmaktadır (Topsakal ve Şardağı, 2021: 715). Birçok reklama maruz kaldığımız günümüzde, reklamlarda yansıtılan cinsiyet rollerinin insanları etkilemesi ve bu kalıp rolleri içselleştirmesi kaçınılmazdır. Sosyal öğrenme teorisi, medya görüntülerinin, kabul edilebilir davranış normlarının yaratılması için erkekler ve kadınlar tarafından tasvir edilen davranışların taklit edilmesine yol açabileceğini öne sürmektedir (Singh, 2015: 173). Sosyal öğrenme teorisine göre; insan davranışları diğer insanların davranışlarını modelleme, taklit ya da gözlemlenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Lorenzo vd., 2012: 48). Bu teoriye göre toplumu oluşturan bireyler reklamlardaki tasvirlerle kendini özdeşleştirmekte hatta onları taklit etmektedirler (Varghese ve Kumar, 2020: 2). Bu da toplumda reklam tasvirlerinin normal ve kabul edilebilir davranış normlarının yaratılmasına yol açabilmektedir. Bu durumu inceleyen araştırmalardan biri olan Anderson ve arkadaşları (2003), reklamlarda şiddete kısa süreli maruz kalmanın bile sosyal öğrenme teorisine tutarlı olarak insanın taklit etme eğilimini tetikleyerek insanların saldırgan düşünce ve duyguları ortaya çıkarma gücüne sahip olduğunu açıklamıştır. Lanis ve Covell (1995), reklamlardaki kadın imgeleri ve cinsel saldırganlıkla ilgili inançlar üzerindeki etkilerini incelediği araştırması sonucunda, kadınların müstehcen görüntülerinin cinsiyet rolü klişelerinin artmasına, kişilerarası saldırıların kabul edilmesine yol açtığını ve erkek katılımcılar arasında kadına yönelik cinsel şiddeti destekleyen tutumları önemli ölçüde kabul ettiğini ortaya koydu. Bu sonuçlar, McKay ve Covell'in (1997) yaptığı araştırma tarafından da desteklenmiştir. Araştırmada, resimli cinsel içerikli reklamları izleme ile cinsel saldırganlığı destekleyen tutumlar arasında ilişki belirlenmiştir. Kadınlar ve erkekler, resimli cinsel içerikli reklamlara maruz kaldıktan sonra feminizmi daha az desteklediklerini göstermişlerdir. Bu tür reklamların sürekli olarak sunulmasının, kadınların eşitlik çabasını baltaladığı ileri sürülmektedir.

Sosyal öğrenme teorisinin yanı sıra yetiştirme teorisine göre de belirli bir dünya görüşüne maruz kalan insanlar, bu dünyayı gerçek olarak kabul etmeye başlamaktadır (Fullerton ve Kendrick, 2000' den akt: Royo-Vela, 2007: 634). Yetiştirme teorisi, medyada uzun süre yinelenen tasvirleri gerçek kabul ederek insanların kendisini ve diğer bireyleri bu şekilde algılamasına neden olmaktadır. Pek çok araştırma, televizyon reklamlarının erkek ve kadınların uygun davranış ve rollerine ilişkin idealize edilmiş imajlar sunduğunu belirtmiştir. Televizyon reklamlarında her bir cinsiyet için uygun davranış ve rollerin ne olduğuna dair fikirlerin geliştirilmesinde önemli bir faktör olduğu görülmüştür (Das, 2011: 208). Reklamlarda yansıtılan toplumsal cinsiyet rolleri özellikle kadınlarda güven ve benlik saygısını olumsuz etkilemektedir. Dar kapsamda ele alınan ve klişeleşmiş toplumsal cinsiyet tasvirleri toplumun yapısını genel olarak olumsuz yönde etkilemektedir (Koç, 2002: 257). Bu çalışmaları destekleyen başka çalışmalar sonucunda da kadınların reklamlardaki tasvir şeklinin toplum tarafından yanlış kanılar oluşturduğu ve topluma zarar verdiğini belirlenmiştir. Özellikle dış görünüşle ilgili kalıp yargılar kadınların bedenlerini yetersiz, kusurlu, güçsüz ve düzeltilmesi gereken olarak algılamalarına yol açmaktadır. Ayrıca kadınların fedakâr anne, eş rolünde olması ve genellikle evde gösterilmesi kadınların bir birey olarak algılamada ve iş hayatındaki yerini görmezden gelmemize neden olmaktadır (Akestam vd., 2017: 796). 1970'li yıllarla ivme kazanan feminizm hareketi ile birlikte kadınların daha fazla iş hayatında yer almasıyla kadının ailedeki ve toplumdaki rolleri de değişmeye başlamış, bu durum reklamlarda kadınlara yönelik basmakalıp yargıların değişmesine neden olmuştur (Perez ve Gutierrez, 2017: 340). Kadınlar ilk zamanlarda reklamlarda sadece anne, eş, ev kadını ve cinsel obje olarak görülürken sosyal hayattaki ilerlemeleriyle birlikte reklamlardaki tasvirleri de çeşitlenmiştir. Değişen toplum yapısı ve bakış açısıyla beraber reklamlarda “özgür, ekonomik ve politik güce sahip modern kadınlar yer almaya” başlamıştır (Aydın, 2020: 19). Bunun yanı sıra günümüzde klişe toplumsal cinsiyet tasvirlerinden uzaklaşan reklamlar giderek artmakta zaman geçtikçe ve kültürler değiştikçe cinsiyet klişeleri de değişmektedir (Akestam vd., 2021: 67). Ancak günümüzde kadınlar iş hayatında ve toplumda daha fazla yer alsalar bile reklamlara bu yansımamaktadır (Rutherford, 1996: 41).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), 2022 İnsani Gelişme Raporu'na göre ülkelerin %90'ında insani gelişme alanındaki ilerlemeleri zayıflamıştır. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine göre, 2021 yılında Türkiye 170 ülke arasında 65. sırada yer almıştır. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksinde Türkiye 3. grubun içinde yer almaktadır. Türkiye'nin ataerkil bir toplum olması, cinsiyet eşitsizliğine yol açmış, bu durum popüler kültüre ve reklamlara yansımıştır. Türkiye'deki reklamların çoğunluğunun cinsiyetçi olduğunu söylemek mümkündür (Nas, 2016: 834). Türkiye'de yapılan araştırmalara bakıldığında; 1978-1988 yılları arasındaki reklamlarda

kadınların evli, çalışmayan, erkeklerden daha genç ve ailenin diğer üyelerine bağımlı yaşayan şekilde temsil edildiği belirlenmiştir (Çağlı ve Durukan, 1989). Özgür'ün (1996) reklam filmleri üzerine yaptığı araştırmaya göre, reklamların %20'sinde kadının cinsel obje olarak, %17,5'inde ev kadını olarak betimlendiği bulunmuştur. Akdoğan'a (2004) göre, kadınlar genel olarak evde ev işi yaparken tasvir edilmektedir. Akdağ'ın (2011) Türkiye ve ABD'yi karşılaştırdığı çalışmasın da ise reklamlarda kullanılan cinsel içeriğin Türkiye'de %40 iken, Amerika için %32 düzeyinde olduğunu belirlemiştirlerdir.

Yakın zamanlarda başlanan, Reklam Verenler Derneği tarafından yürütülen ve 2018 yılından beri gerçekleştirilen, Effie Awards Türkiye Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi 2021 Araştırması sonuçları da önceki çalışmalarını desteklemektedir. Araştırma sonuçlarına göre reklamlarda kadın ana karakter kullanma oranı, 2021'de %53 olarak gerçekleşmiştir. Reklamlarda erkekler genelde dış ses olarak kullanılmakta; kadınlar ise daha çok jingle seslendirmektedirler. Kadınlar ortalama 20'li yaşlarında, erkekler ortalama 40'lı yaşlarında gösterilmektedir. Reklamlarda kadınlar, olandan daha ince beden tipleriyle; erkekler toplumda var olana daha yakın beden tipleriyle temsil edilirken gösterilmektedir. Reklamlarda çalışan kadınların %94'ünün beyaz yakalı, %6'sının mavi yakalı olduğu görülmektedir. İş yerinde çalışan kadın %24, ev işleriyle uğraşan kadın oranı %45'tir. Ayrıca her geçen sene evleriyle uğraşan erkek sayısı artmaktadır (%4'ten %13'e). Reklamlarda kariyer kadını figürü en fazla artış sağlayan cinsiyet rolü olarak %9'dan %20'ye yükselmiştir. Erkekler otorite figürü ya da komik adam olarak tasvir edilmiştir (rvd.org.tr).

Bu güncel verilere bakarak Türkiye'deki reklamlarda yer alan toplumsal cinsiyet algılarının, kadın imgelerinin ve feminist bakış açısının kat edebileceği daha fazla yolunun olduğu görülmektedir. Özellikle reklamlarda kullanılan kadın imgeleri ve belli kalıp yargıların/ stereotiplerin incelenmesi önem arz etmektedir.

REKLAMLARDA KADIN ALGISI VE STEREOTİPLERİ

Reklamlar sadece ürünlerin tanıtımını değil aynı zamanda bireysel ve toplumsal kimliklerin kurulmasında ve yaşatılmasında etkilidir. Özellikle klişeler/ basmakalıp dediğimiz stereotipler çerçevesinde reklamların tasvir edildiği görülmektedir (İmançer, 2006: 121). Stereotipler, genel olarak belirli grupların özellikleri, nitelikleri ve davranışları hakkındaki inanç setleri olarak tanımlanır (Ashmore ve Del Boca, 1981: 29). Toplumsal cinsiyet stereotipleri, erkeklerin ve kadınların nitelikleri hakkındaki genellemelerdir. Kadın ve erkekleri tanımlayan cinsiyete bağlı özellikler ve roller, psikolojik özellikler ve davranışlar hakkındaki genel inançlardır (Heilman, 2012: 114). Reklamcılık sektörüne bakıldığında toplumsal cinsiyet kavramına odaklandığı ve basmakalıp kadın tasvirlerine sıklıkla yer verildiği görülmektedir (Eisend, 2019: 72).

Reklamcılıkta belli tarihsel, kültürel ve ideolojik bağlamda kadın imajını yansıtan reklamlar yapılmaktadır (Hung ve Li, 2006: 9). Reklamlarda kadınlar genel olarak anne-eş olarak ve cinsel obje olarak iki imajda tasvir edilmektedir (Mastin vd., 2004: 232). İlkinde, temizlik malzemeleri, gıda maddeleri ve çocuk bakım ürünlerinin oluşturduğu kadının anne ve eş rolünde görüldüğü reklamlardır (Kula Demir ve Yiğit, 2013: 463). Bu reklamlarda kadınlar genellikle temizlik yapmak, yemek pişirmek, çocuklara ya da eşine bakmak ve geleneksel ev kadını rolünde görülmektedir (Aydın, 2020: 30). Bunun nedeni ise evrensel olarak kadınlara çocuk bakımı, eş, ev işleri, temizlik yapma, yemek yapma rollerinin sadece kadınların görevleriymiş gibi algılanmasının sonucu olarak geliştiği söylenebilir (Çimen, 2011: 32-35). Bunun sonucu olarak kadınlar genellikle evlerde gösterilmekte ve diğer sosyal alanlarda çok az gösterilmektedir.

İkincisinde ise kadın haz unsuru olarak tasvir edilmektedir (Kula Demir ve Yiğit, 2013: 463). Reklamlar hedef kitlesinin dikkatini çekmek ve ikna edebilmek için belli cazibe unsurlarını kullanmaktadırlar. Bu cazibe unsurlarının başında ise cinsellik gelmektedir. Reklamlarda cinsellik genellikle kadın bedeni üzerinden yapılmaktadır. Reklamlarda yer alan kadın genellikle genç, çekici ve güzel olarak erkeklerin ilgisini çeken cinsel bir obje olarak yer almakta (İnceoğlu ve Onaylı Şengül, 2018: 24) ve genellikle güzel vücutlu, çekici bakışlara sahip, seksi tavırlar sergileyen, genellikle saç rengi sarı, kırmızı rujuyla tasvir edilmektedir (Aydın, 2020: 22). Reklamlarda kadınlardaki cinsel çekicilik, fiziksel güzellikle ilişkilendirilmektedir. Bir erkek için statü işareti, yanında fiziksel olarak çekici bir kadına sahip olmaktır. Bir kadın fiziksel olarak ne kadar çekiciyse erkek partnerine/eşine o kadar prestij getirmektedir. Bu nedenle, kadınların cinselliği ve güzelliğine ilişkin medya görüntülerinden nihai olarak yararlananlar erkeklerdir (Baker, 2005: 14). Kadınlar reklamlarda seksi gösterilirken daha itaatkâr rollerde, nazik, merhametli, güçsüz, duygusal, savunmasız, çocuksu, hayalperest olarak tasvir edilmektedir. Erkekler ise daha çok güçlü, baskın kendinden emin bir şekilde görülmektedir (Pérez ve Gutiérrez, 2017: 339; Dumanlı, 2011: 135). Burada erkek ve kadın arasındaki ortak yönlerden çok farklılıklara odaklanılmakta ve bu farklılıklar abartılarak toplumsal cinsiyet stereotipleri gösterilmektedir (Çimen, 2011: 46-47).

Kadınların reklamlarda sürekli olarak belli basmakalıp rollerde tasvir edilmesi zamanla kadınların bu rolleri içselleştirmesine ve hayatının şekillenmesine neden olmaktadır. Bu tasvirler genellikle ataerkil yapının unsurlarını destekleyen nitelikte sunulmakta ve devamlılığı sağlamaktadır (Şenkal, 2016: 94). Reklamlarda bu tasvirlerle çokça maruz kalan kadınlar, kendini ve çevresini bu tasvirlerle göre değerlendirmektedir (Aydın, 2020: 22). Kadınların reklamlarda gerçekçi bir şekilde yansıtılmamasının olumsuz sonuçlara neden olduğunu görülmektedir. Özellikle reklamlardaki kadınların aşırı ve ulaşılamaz vücut oranlarına sahip olması kadınların kendilerini olumsuz şekilde algılamalarına

neden olmakta, özsaygısını azaltmakta, beden memnuniyetsizliğini artırmakta, psikolojisini bozmakta ve yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir (Swami vd., 2008: 324; Lavine, 1999: 1049; Cash vd., 2004: 1081). Bunun yanı sıra vücutlarından memnun olmayan kadınlar, diyet yapma ve estetik olma zorunluluğu hissetmektedirler. Bu nedenle, kadınların zayıf ve esasen ulaşılamaz olan güzellik idealini içselleştirip bunun için çabalamaları durumunda düşük benlik saygısı ve yeme bozuklukları yaşamaları muhtemel olduğu bilinmektedir (Dittmar ve Howard, 2004: 478; Leung Ng ve Chan, 2014: 171). Ayrıca reklamlarda kadın vücudun belirli yönlerini (örneğin bacaklar, göğüs ve dudaklar) vurgulaması, kadın bedeninin bir obje olarak algılamamızı sağlamaktadır (Franzoi, 1995: 418). Diğer bir zararı ise gerçekçi olmayan kadın tasvirlerinin erkeklerin de algısını etkilemesidir. Reklamlarla erkeklerin son derece çekici modellere maruz kaldıklarında ortalama bir kadını çekici bulmadığını ve bu durumun flört arzusunu olumsuz etkilediği belirlenmiştir (Peck ve Loken, 2004: 427).

Reklamlarda gösterilen cinsiyet stereotipleri tarihsel sürecine bakıldığında; 1950’li yıllardaki reklamlarda kadınlar genel olarak ev işleriyle meşgul iken; 1980’li yıllara gelindiğinde ev işlerinde başarılı, iyi bir anne ve eş olmanın yanı sıra çalışan ve kariyer sahibi kadınlar olarak da gösterilmektedir. Böylece süper kadın stereotipi ortaya çıkmıştır. Reklamlarda genellikle anne, eş, ev hanımı ve cinsel objenin yanı sıra günümüz koşullarına uygun olarak “süper kadın” stereotipi de kullanılmaktadır. Bu tasvirde kadın iyi bir anne, eş, ev hanımı olarak evin sorumluluklarını yerine getirirken bakımlı ve güzel olarak da gösterilmektedir (Tosun vd., 2018: 400-402). Özellikle kadınların eğitim seviyesinin artması ve bununla birlikte istihdama dahil olmaları ile hem çalışan kadın hem de geleneksel rollerini aksatmayan kadın olabilmek adına çok çaba harcadıkları görülmektedir. Böylece kadınların başarılı kariyerlerinin yanı sıra ev işlerinde düzeni sağlayan, iyi bir anne ve eş olmak rolleri de reklamlarda yansıtılmaktadır (Gündüz, 2017: 82).

Kadın ve erkeklerin yaşadığı sosyal roller son yıllarda gözle görünür bir değişikliğe uğrasa da reklamlardaki kadın tasvirlerinin bu değişimlere ayak uyduramadığı görülmektedir. Pek çok kadının toplumdaki gerçek konumu önemli ölçüde iyileşmiş olsa da önceki çalışmalar reklamlardaki kadın imajlarının önemli ölçüde değişmediğini göstermiştir. Reklamlarda kadınlar hâlâ ağırlıklı olarak ev hanımı ya da ev ortamında şefkatli anne gibi itaatkâr konumlarda ve cinsel obje olarak tasvir edilmektedir. Buna karşılık, kadınlar yetkin, dinamik ve kariyer kadınları gibi rollerde yeterince temsil edilmemektedir (Infanger vd., 2012: 219; Baker, 2005: 14).

2000’li yıllarla birlikte reklamlarda kadınlar daha fazla yer almaya başlamıştır (Darıcı, 2017: 29). Kadınların çalışma hayatında yer almasıyla birlikte kadınlar sadece iyi bir eş, anne olmanın ötesine geçerek “çocuk da yaparım kariyer de”

sloganı ile yeni stereotipini yansıtmıştır (Peltekoğlu, 2010: 122). Reklamlarda ev işlerinin kadınlara özgü olarak yansıtılması, kadınların evle ilgili rollerde, çoğunlukla ev ürünleri reklamlarında tasvir edilmesi, özellikle ev hanımı imajının tekrar edilmesi, kadının yerinin sadece ev olduğunu ileri sürülmesi, değişen toplum yapısını yansıtmaması feministler ve kadınlar tarafından eleştirilmiştir (Ceulemans ve Fauconnier, 1979: 8). Toplum tarafından kabul görmeyen, eleştirilen bu stereotiplere karşı tepkilerin artmasıyla bu düşünceye karşı çıkan hareketler artmıştır. Markalarda değişen toplumun isteklerini yerine getirebilmek, kadınlara destek olmak ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele etmek amacıyla femvertising dediğimiz feminist reklamcılığı uygulamaya başlamışlardır (Baki, 2019: 2).

FEMVERTİSİNG

Feminizm, “kadınların, erkeklerle aynı haklara ve fırsatlara sahip olması gerektiği inancı; bu inancı gerçekleştirmek için verilen mücadele” şeklinde tanımlanmaktadır (Oxford Advanced Learner’s Dictionary, 2000: 466). Literatürde feminizm ve reklam (advertising) sözcüklerinin bir araya gelmesiyle oluşan femvertising kavramı, Türkçe literatürde “feminist reklamcılık”, “kadın odaklı reklamcılık” ve “kadın temalı reklamcılık” şeklinde de adlandırılmaktadır. Bu reklam türünde geleneksel reklamlarda sunulan ve toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde yer alan kadın figürünün dışında bir gösterim vardır (Akestam vd., 2017: 796). Feminist reklamcılık veya femvertising terimi ilk kez 2014’te She Knows adlı yaşam tarzı web sitesinde kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet klişelerine meydan okuduğu reklamcılıktaki mesajları tanımlamak için bir etiket olarak kullanılmıştır (Drake, 2017: 594). Femvertising kavramı, “Kadın yanlısı yetenek, mesaj ve imajların kadınları güçlendirmek için kullanıldığı reklamcılıktır” (Abitbol ve Sternadori, 2020: 22). Başka bir tanımda ise “reklamlarda feminist akımın etkisiyle, kadın-erkek stereotiplerinin dışında ve toplumsal cinsiyet kalıplarının ötesinde temsiliyete ve mesajlara sahip içeriklerin yaratılması” şeklinde ifade edilmektedir (İnceoğlu ve Onaylı-Şengül, 2018: 26). Femvertising, modern tüketim kültüründe kadınları güçlendirme sloganları ve mesajları kullanarak, kadın kimliğini güçlendirirerek onları yüksek statülü ve güçlendirilmiş rollerde göstermektedir (Lima ve Casais, 2021: 608).

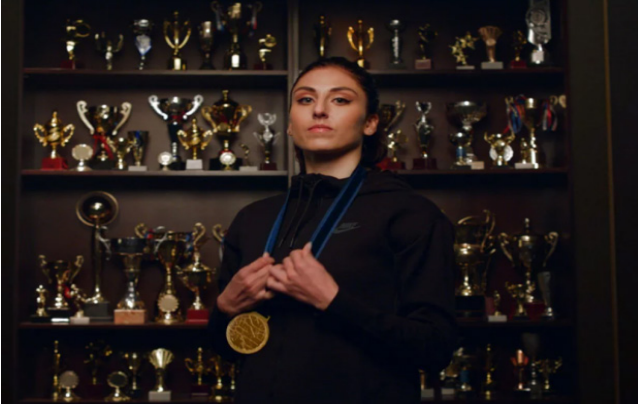
Femvertising son birkaç yılda, kadın tüketicilerin güçlendirilmesini desteklerken toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını ortadan kaldırmaya çalışan, ikna edici bir iletişim stratejisi olarak önem kazanan ve toplumsal değişime destek olan bir yapıdadır (Menéndez, 2019:15). Femvertising mesajları içeren reklamlar ağırlıklı olarak kadınlara yöneliktir. Kadınları ve toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirme niteliklerini içerir (Becker-Herby, 2016: 18). Bu duruma uygun olarak zamanla kadınlar kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rolleri olan edilgen, anaç, fedakâr anne ve eş, seksi...vb. görünümlelerinden uzak kendisiyle barışık,

özgüvenli, başarılı, kariyer odaklı, bağımsız, aktif, güçlü...vb. özellikleriyle reklamlarda temsil edilmeye başlanılmıştır (Şener, 2019: 146).

Feminizm, günümüze kadar sıkça tartışılan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle kadınların daha fazla özgürlük istemesi ve özfarkındalık yaşamıyla birlikte kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerine karşı çıkmaya başlamışlar ve feminist bir bakış açısı kazanmışlardır. Toplumda gerçekleşen bu hareketlenmeye reklam sektörü de kayıtsız kalmamış ve reklamlarda kadınların konumunu güçlendiren ve destekleyen mesajlara yer vermeye başlamıştır (Adalı Aydın ve Aydın, 2021: 6). Hatta günümüzde küresel bir strateji olarak femvertising reklamcılar tarafından kullanılmaktadır (Pérez ve Gutiérrez, 2017: 349). Özellikle büyük firmalar tarafından bir pazarlama trendi olarak kadınları, kız çocuklarını güçlendirmek ve feminist bir bakış açısıyla kadın yanlısı görüntü ve mesajlar içeren reklamların sayısı artmaktadır (Varghese ve Kumar, 2020: 1). Böylece firmalar toplumsal cinsiyet eşitsizliğine duyarlı olarak konumlandırırken aynı zamanda kadın tüketiciler ile güçlü bağlar kurabilmektedir (Um, 2021:67-68). Ayrıca femvertising, markaya karşı daha olumlu tutumlar geliştirmek, satın alma niyetlerini ve etkileşimi arttırmak gibi birçok olumlu etkisinin olduğu belirtilmiştir (Ronda ve Azanza, 2021: 519).

Femvertising ilk örneği, Dove markası tarafından 2004 yılında gerçekleştirilmiştir. “Real Beauty” (Gerçek Güzellik) kampanyasıyla firma, kadınların gerçek güzellik algısını genişletmek istemiştir. Bu kampanya ile “kadınları ve toplumu neyin güzel olarak tanımlandığı konusunda farklı düşünmeye teşvik edeceğini” iddia etmişlerdir. Bu kampanyada her yaştan, ırktan ve bedenden kadınlar bir araya gelmiştir (Bissell ve Rask, 2010: 646). Femvertising kavramının ortaya çıkması ve gelişimi açısından önemli olan reklamda kadın, ideal kadın imajından uzakta ve daha önce temsil edilmeyen şekliyle tasvir edilmiştir. Kadınların gücünü vurgulayan ve tabuları yıkan reklam çalışmalarıyla marka değerini artırmıştır. 2017 yılında ise Dove firması “imagehack” kampanyası ile de idealize edilmiş kadın görüntüleri sunan fotoğraflar yerine; spor yapan, bilimle uğraşan kadınların fotoğraflarına ulaşmalarını sağlamıştır (Tor-Kadıoğlu, 2021: 5314).

Nike firmasının 2017 yılında yaptığı “Bizi Böyle Bilin” sloganıyla sanatçı ve sporcu kadınları bir araya getirdiği çalışmasında kadınların belli kalıpların dışında tasvir edilmiştir. Reklamda kadınlar güçsüz, narin, kırılğan ve meslek sahibi olmayan görünümünü yıkarak toplumda her alanda çalışmakta ve bu alanlarda kendini göstermektedir (Erdoğan, 2021: 2). 2019 yılında ise Nike “Dream Crazier” (Ötesini Hayal Et) reklam çalışmasında kadın sporcuların başarı hikâyelerine yer vermiştir (Tor-Kadıoğlu, 2021: 5314).



Resim 1: Nike “Bizi Böyle Bilin” Reklamından Bir Kare

Kaynak: <https://mediacat.com/nike-bizi-boyle-bilin-reklam-filmi/>

Başarılı femvertising çalışmalarından biri olan Always’ın (Türkiye’de Orkid olarak bilinen) “Like a Girl” (Kız Gibi) reklam kampanyasında; genç kızlarda “Kız Gibi” ifadesinde anlaşılan negatif ifadeyi pozitive dönüştürmeye çalıştığı görülmektedir (Marketing Türkiye, 2015). Çok ses getiren bu reklam kampanyasında atlama, koşma gibi eylemlerin kadınlar ve genç kızlar tarafından yapılabileceği ve bu eylemlerin onları komik duruma düşürmeyeceği ve dalga geçilecek bir durum olmadığı mesajını ileten bir reklam kampanyasıdır (Erdoğan, 2021: 75).



Resim 2: #LikeAGirl Reklamından Bir Kare

Kaynak: <https://www.pazarlamasyon.com/femvertising-reklamciligin-gelecegi>

Elidor markasının 2019 yılında yaptığı “Saçımız Uzun, Aklımızda” reklam kampanyası da diğer femvertising reklamları gibi kadına yönelik olumsuz yargıları ve bakış açılarını yıkmak için kadınları cesaretlendiren reklamlardandır (Baki, 2019, s.105). Markanın 2021 yılında gerçekleştirdiği “Kendi Yolumuzda”

kampanyasında, genç kadınların hayallerine ulaşmasında engellerin kaldırılması amaçlanmıştır. Elidor, TOG ve UdeMy ile birlikte genç kadınların eğitimlerini desteklemekte ve kendilerine ilham olacak isimlerle tanıştırmak için cesaretlendirmektedir (unilever.com.tr).



Resim 3: Elidor-#kendiyolumuzda Kampanya Resmi

Kaynak: <https://www.unilever.com.tr/>

Başka bir femvertising örneğini ise Nissan markası tarafından gerçekleştirilmiştir. Suudi Arabistan'da 2018 yılında kadınların araba kullanmasına yasal olarak izin verilmiştir. Bu gelişmeden sonra Nissan firması, bir reklam kampanyası başlatarak kadınlara araba sürebilmesi için özel dersler vermiştir. Kampanya sonucunda ilk defa araba kullanan kadınlar kendilerini özgür, bağımsız, kendine güvenen ve cesur hissettiğini belirtmiştir (Baki, 2019: 93).



Resim 4: #SheDrives Nissan Reklamı

Kaynak: <https://digiday.com/>

Femvertisingin çok ses getirmesi ve markalara olumlu imajlar yansıtması sebebiyle birçok işletme veya marka bu reklam türüne uygun çalışmalar başlatmışlardır. Özellikle 8 Mart Dünya Kadınlar Günü için hazırlanan reklamlarda cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması, cinsiyetçi rollerden vazgeçilmesi gerektiğini içeren mesajlar reklam vasıtasıyla tüketiciye ulaştırılmaktadır. Ünlü markaların 8 Mart Dünya Kadınlar Günü reklam içeriklerinden bazıları şunlardır: Opet #KadınlarBaşRolde reklamı, Lassa #KadınGibiSağlam reklamı, Decathlon #KadınlarBaşarır reklamı, TEB #ElealemNeDer reklamı, Boyner Grup #Lütfenindirmeyin reklamı, Generali Sigorta #Önyargılararağmen reklamı, Vestel #DuurşunİlhamınOlsun reklamı, Greyder #KadınınAyakSesleri reklamı ve birçok reklam çalışması yapıldığı görülmektedir (Marketing Türkiye, 2021). Birçok marka (Türk Hava Yolları, Vodafone, Opet, Desa, ING Bank, Mediamarkt, Vestel ve Generali Sigorta) kadınları sadece reklamlar ile destek sağlamamakta aynı zamanda bünyelerinde kurdukları oluşumlar sayesinde eğitimlerini destekleyerek, istihdam sağlayarak, sponsor olarak destekleme ve güçlendirilmesine yardımcı olmaktadır. Bu da markaların kadınları sadece sözde değil yaptıkları çalışmalarla desteklemesi daha gerçekçi ve samimi olarak algılanmasına katkı sağlamaktadır (Adalı Aydın ve Aydın, 2021: 20).

Feminist bir bakış açısıyla yapılan günümüz reklamlarında, kadınlar cinsellikten uzak, bir obje olmaktan kurtulmuş şekilde hayatta var olduğu gibi yer almaktadır. Önyargıların yıkıldığı bu çalışmalarda kadınlar “olması gerektiği” gibi değil “olduğu gibi” reklamlarda yer almaktadır (Adalı Aydın ve Aydın, 2021: 20). Yapılan bütün reklamlar toplumdaki klişeleşmiş cinsiyet rollerine ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Giderek daha da artan femvertising uygulamaları akademik çalışmalara da konu olmuştur. İlk olarak 2014 yılında başlayan çalışmaların son yıllarda hız kazandığı görülmektedir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında; SheKnows Media (2016) tarafından 4000 kişinin katılımıyla yapılan bir çalışmada, katılımcılara femvertising hakkındaki düşünceleri sorulmuştur. Çalışmaya katılanlar bu reklamlarda; günlük yaşamda sıklıkla gördüğümüz kadın profillerin ve tiplerini olmasını istediği, reklamlarda rol alan kişilerin farklılık (farklı ten rengine, vücut ölçülerinde ve boylarda olması gibi) göstermesi gerektiğini, reklamların kadınlar ve kızlar için olumlu mesajlar içermesi gerektiğini belirtmişlerdir (akt: Baki, 2019: 51). Abitbol ve Sternadori (2016), odak grup görüşmesiyle yaptığı çalışmada, kadın temelli reklam yapan markalara karşı, kadınların olumlu bir tutum geliştirdiği, erkeklerin ise bu reklamlardan etkilenmediği anlaşılmıştır. Drake (2017) çalışmasında, femvertisingin markayla kurulan duygusal bağ ve satın alma niyeti üzerinde olumlu bir etki yarattığını göstermektedir. Bu çalışmayı destekleyen diğer çalışmalara bakıldığında; Kapoor ve Munjal (2017) ile Abdallah ve arkadaşları (2018) femvertisingin marka imajını geliştirtirdiğini,

markanın konumunu iyileştirdiğini, satın alma kararlarını olumlu yönde etkilediğini, müşteri sadakatini ve satışları artırdığını belirtmiştir.

İnceoğlu ve Onaylı-Şengül'ün (2018) yaptıkları çalışmada, Nike (Bizi Böyle Bilin) reklam filmi gösterge bilimsel analiz yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Analiz sonucunda, kadın ve erkeğe ilişkin toplumsal cinsiyet rollerinin değişmeye başladığı, femvertising örneklerinde kadınların toplumsal cinsiyet stereotiplerinin dışında rollerde görülmesine rağmen kadınlara ait olduğu varsayılan bazı rollerin ve kadınlık durumlarının dışlanması söz konusu olduğu belirlenmiştir. Dans (2018) gerçekleştirdiği çalışmada, femvertising kampanyalarının tüketicilerle iletişime geçmede ve onları ikna etmede etkili olduğunu belirtmiştir.

Bozbay ve diğerlerinin (2019) yaptıkları çalışmada ise kadın ve erkek tüketicilerin kadın odaklı reklamcılığa yönelik algılarının farklı olduğu tespit edilmiştir. Elhajjar (2022) Lübnan'da femvertisingin tüketiciler üzerindeki etkilerini araştırdığı çalışmasında; Lübnan halkının, reklamda güçlü kadın imajını olumlu algıladığı belirlenmiştir. Cinsiyet, reklamlara duyulan güven, kadın haklarının desteklenmesi ve feminist olma, femvertisinge yönelik tüketici davranışları üzerinde bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte, eğitim düzeyi ve yaş femvertisinge yönelik tutumları etkilememektedir. Lima ve Casais (2021) çalışmasında, reklamcılıkta kadınların güçlendirilmesine yönelik tüketici tepkilerini incelemiştir. Dört farklı femvertising kampanyasının incelendiği çalışmada; femvertisingin kadınlar ve markalar arasındaki duygusal bağ kurulmasında önemli olduğu belirlenmiştir. Adalı Aydın ve Aydın (2021) çalışmasında 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü temalı reklamlarda femvertising öğelerinin kullanımı incelenmiştir. Analiz sonucunda reklamlarda kadınların cesaret ve başarılarına, gücüne, değerine, çalışma hayatındaki yerine, istihdam oranlarına odaklanıldığı; dahası önyargıların yıkımı, eşitlik, adil iş bölümü ve geleneksel cinsiyet rollerinin dönüşümü gibi olguların vurgulandığı görülmektedir. Yapılan araştırma ile toplumsal cinsiyete ilişkin kalıp yargıların reklamlar aracılığıyla dönüştürülebileceği sonucuna varılmıştır. Dinç Kırılı ve Tan Çakır (2021) Türkiye'de yayınlanan Nike, Molped ve Elidor markalarına ait reklamları incelediği çalışmasında, reklamların temel amacının satışları artırmak olduğu belirtilmiş ve reklamlarda kalıp yargılar değiştirilmek istenirken feminist ilkelere bağlı olunmamasının bu mücadeleye destek olmayacağını bildirmiştir. Tor-Kadioğlu (2021) femvertising kavramının pazarlama alanındaki yerine geldiği ve Türkiye'deki yansımalarını incelediği çalışmasında; Selpak firmasının "Ön Yargıları Silelim" reklam filmini, incelenmiş ve analiz etmiştir. Çalışma sonucunda kadınları pasif ve kalıplaşan rollerde gösteren reklamlar yerine; başarılı, güçlü ve gerçek gösteren reklamlarla daha doğru temsil edildiği belirlenmiştir. Ayrıca toplumda kadına yönelik olumlu bir anlayışın gelişmesinde femvertisingin önemli olduğu kanısına varılmıştır.

Yıldız (2022) çalışmasında, Elidor'un, milli voleybol oyuncusu Ebrar Karakurt ile iş birliğinde gerçekleştirdiği çalışmasını içerik analizi yöntemiyle incelemiştir. Çalışma sonucunda markanın cesur, duyarlı davranması ve kalıpların dışına çıkması olumlu olarak bulunurken aynı zamanda popülist, samimiysiz ve duyar kasma görüşleriyle olumsuz görüşlerin olduğu belirlenmiştir. Adalı ve arkadaşları (2022) Dardanel Ton 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü için hazırladığı "Elinize sağlık" reklam filmiyle krizin üstesinden gelmeye çalıştığını ancak femvertising stratejisinin markanın kriz iletişimde yetersiz kaldığı görülmektedir. Toksarı ve Aydar (2022), Türk Hava Yolları (THY) markasının 8 Mart Dünya Kadınlar Günü için yayınladığı reklam filmini femvertising kapsamında değerlendirilmiş ve göstergebilimsel yöntemle analiz edilmiştir. THY, bu reklam filmiyle kadın çalışanlarının iş doyumunu sağlayarak memnuniyetlerini artırmakta olduğu belirlenmiştir. Michaelidou (2022), lüks ve lüks olmayan markaların femvertising uygulamalarına bakarak, sosyal medya reklamlarında kadınları nasıl tasvir edildiğini incelediği çalışmasında; lüks olmayan markaların, lüks markalara göre femvertisingi daha fazla kullandığını belirlemiştir.

SONUÇ

Günümüzde tüm dünyada kadınlar cinsiyet eşitsizliği yaşamaktadır. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women)'ne göre "cinsiyet eşitsizliği yirmi birinci yüzyılın en büyük zorluklarından biri" olarak tanımlanmıştır. Bu zorluğun yaşanmasında reklamların etkisi göz ardı edilemez. Toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında reklamlarda cinsiyet eşitsizliği en çok kadınlar üzerinde görülmektedir. Kadınlar toplumsal gelişmeler, teknoloji, feminizm hareketi gibi birçok değişime rağmen günümüzde belli kalıp yargılara göre reklamlarda yer almaktadır. Kadınların hala evde eş ve anne rolünde yansıtılması veya cinsel obje gibi belli kalıplarda sunulması önce bireyleri daha sonra toplumu olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Özellikle genç bireylerin reklamlardan daha fazla etkilenmesi gelecek kuşaklar için endişe uyandırmaktadır. Bu algıların kırılması ve toplumda kadına verilen değerin gösterilmesi açısından femvertising önem taşımaktadır.

Femvertising ile kadınların iş hayatında, kültürel ve sportif faaliyetlerde başarılı, klişe güzellik algıları dışında yansıtılması...vb şekilde farklı olarak reklamlarda gösterimi markalar açısından faydalar yaratırken toplumun bireylerini de olumlu etkilemektedir. Bu tasvirler özellikle kadınlara ve genç kızlara umut ve cesaret vermekte böylece ataerkil toplumun getirdiği yargıların yıkılmasına ve engellere karşı çıkmaya yardımcı olmaktadır. Kadınların reklamlarda çalışkan, azimli ve başarılı bireyler olarak yansıtılması diğer kadınlara ve genç kızlara örnek olmaktadır. Rol modeller sayesinde meslek seçiminde, kariyer yolculuğunda daha kararlı ve istikrarlı olabilmektedir. Aynı zamanda reklamlarda

birçok sportif ve kültürel alanda başarılı olarak tasvir edilen kadınlar diğer kadınları cesaretlendirerek bu alanlarda da varlığı daha fazla göstermektedir. Reklamlarda klişe güzellik algılarının dışına çıkılması, kusurların gizlenmemesi, kadınların olduğu gibi gösterimi kadınların kendisini daha iyi algılamasına neden olmakta, kendini daha güzel, sağlıklı olarak değerlendirebilmesine ve olduğu halin en güzel hali olduğunu benimsemesine katkı sağlamaktadır. Ancak tüm bu faydalara ve eleştirilere rağmen hala kadınlar sıklıkla klişe dediğimiz belli stereotipler çerçevesinde reklamlarda rol almaktadır. Ayrıca kadınlar erkeklerin gölgesinde, itaatkâr, güçsüz, başarısız...vb. olarak yansıtılmaktadır. Kadın hakları, feminizm, eşitlik, özgürlük gibi birçok kavramın daha da önemli olduğu günümüzde bu klişe tasvirlerin değişeceği su götürmez bir gerçektir. Önümüzdeki yıllarda femvertising kavramının daha da popüler hale geleceği ve kadınların reklamlarda evlerinden dışarıda, başarılı, özgür, güçlü, kariyer sahibi vs. bir şekilde yansıtan reklamların artacağı ve buna paralel olarak literatürün genişleyeceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdallah, L., Jacobson, C., Liasse, D., & Lund, E. (2018). Femvertising and Its Effects On Brand Image: A Study Of Men's Attitude Towards Brands Pursuing Brand Activism In Their Advertising. *Strategic Brand Management: Masters Papers*, (4).
- Abitbol, A. ve Sternadori, M. (2016). You Act Like A Girl: An Examination Of Consumer Perceptions Of 'Femvertising'. *Quarterly Review of Business Disciplines*, 3(2), 117-128.
- Abitbol, A. ve Sternadori, M. M. (2020). Consumer Location And Ad Type Preferences As Predictors Of Attitude Toward Femvertising. *Journal of Social Marketing*.
- Adalı Aydın, G. ve Aydın, Ş. (2021). 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Temalı Reklamlarda Femvertising Stratejisinin Kullanımı Üzerine Bir Araştırma. *Connectist: Istanbul University Journal of Communication Sciences*, (61), 1-32.
- Adalı, G., Aktaş, P. Ü. ve Aydın, Ş. (2022). Kriz İletişiminde Femvertising Stratejisinin Kullanımı: Dardanel Ton "Elinize Sağlık" Reklamı Örneği. *Uluslararası Medya ve İletişim Araştırmaları Hakemli Dergisi*, 5(2).
- Akdağ, M. N. (2011). Türk Dergi Reklamlarındaki Kadın Rol Modeli ve Kadın İmgesinin Amerikan Dergi Reklamları ile Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi.
- Akdoğan, H. (2004). *Medyada Kadın*. İstanbul: Ceylan Yayınları.
- Akestam, N., Rosengren, S. ve Dahlen, M. (2017). Advertising "Like A Girl": Toward a Better Understanding of "Femvertising" and its Effects. *Psychology & Marketing*, 34(8), 795-806.
- Åkestam, N., Rosengren, S., Dahlén, M., Liljedal, K. T. & Berg, H. (2021). Gender Stereotypes In Advertising Have Negative Cross-Gender Effects. *European Journal of Marketing*, 55(13), 63-93.
- Anderson, C. A., Berkowitz, L., Donnerstein, E., Huesmann, L. R., Johnson, J. D., Linz, D., Malamuth, N. M. & Wartella, E. (2003). The Influence Of Media Violence On Youth. *Psychological Science In The Public Interest*, 4(3), 81-110.
- Ashmore, R.D. ve Del Boca, F.K. (1981). Conceptual Approaches To Stereotypes And Stereotyping. in Hamilton, D.L. (Ed.), *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior*, New York: Psychology Press, pp. 1-35.
- Aydın, F. (2020). Reklamlarda Kadın İmgesi Kullanımının, Marka İmajına ve Satın Alma Niyeti Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Aydınloğlu, Ö. (2019). Televizyon Reklamlarındaki Kadın Stereotiplerine Bir Başkaldırı Olarak Feminist Reklamcılık: Bir Alımlama Analizi. *3. Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Kongresi*, s. 260-278.
- Baker, C.N. (2005). Images Of Women's Sexuality In Advertisements: A Content Analysis Of Black- And White-Oriented Women's And Men's Magazines. *Sex Roles*, 52 (1/2), pp. 13-27.
- Baki, L. (2019). Toplumsal Cinsiyet ve Feminizm Bağlamında "Femvertising": Kadın İmgesi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Başfıncı, Ç., Ergül, B. & Özgüden, B. (2018). İzleyici Gözünden Toplumsal Cinsiyete Meydan Okuyan Reklamlar. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, (20), 199-216.
- Becker-Herby, Elisa. (2016). The Rise Of Femvertising: Authentically Reaching Female Consumers. Thesisor Dissertation, Minneapolis and Saint Paul: University of Minnesota-Twin Cities. <http://hdl.handle.net/11299/181494>.
- Berger, J. (1990). *Görme Biçimleri*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Bilgen Kocatürk, E. (2020). Pazarlama İletişimi ve Tutundurma. İçinde S. Ünal Kestane (Editör). *Pazarlama* (233-276). Ankara: Nobel Akademi.
- Birknerová, Z., Frankovský, M., Zbihlejšová, L. ve Parová, V. (2018). Perception Of Advertising And Expectations Of Advertising In Terms Of Gender Differences. *Marketing and Branding Research*, 5(2), 92-99. Doi: 10.33844/mbr.2018.60294

- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), (E.T.: 14.01.2023) <https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/2020-insani-gelisme-raporu>
- Bissell, K. ve Rask, A. (2010). Real Women On Real Beauty: Self-Discrepancy, Internalisation Of The Thin İdeal, And Perceptions Of Attractiveness And Thinness İn Dove's Campaign For Real Beauty. *International Journal of Advertising*, 29(4), 643-668.
- Bozbay, Z., Gürşen, A. E., Akpınar, H. M. ve Yaman, Ö. K. (2019). Tüketicilerin Kadın Temalı Reklamcılık (Femvertising) Uygulamalarına İlişkin Değerlendirmeleri: Kalitatif Bir Araştırma. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, (31), 169-190.
- Cash, T.F., Morrow, J.A., Harbosky, J.I. and Perry, A.A. (2004). How Has Body İmage Changed? A Cross Sectional İnvestigation Of College Women And Men From 1983 To 2001. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 72, 1081-90.
- Ceulemans, M. ve Fauconnier, G. (1979). MassMedia: The İmage, Role, And Social Conditions Of Women: A Collection And Analysis Of Research Materials. *International Women Online Journal of Distance Education*, 4(2).
- Çağlı, U. ve Durukan L. (1989). Sex Role Portrayals in Turkish Television Advertising: Some Preliminary Findings. *METU Studies in Development*, 16, 153-175.
- Çimen, D. (2011). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Televizyon Reklamlarında Kadın. Uzmanlık Tezi. Ankara: Ankara: T.C. Radyo ve Televizyon Üst Kurulu.
- Dans, C. (2018). Commodity Feminism Today: An Analysis of the "AlwaysLikeagirl" Campaign. Doctoral Dissertation. West Virginia University.
- Darıcı, S. (2017). *Bilinçaltı Reklamcılık ve İletişim Teknikleri*. İstanbul: Abaküs Kitap Yayın Dağıtım.
- Das, M. (2011). Gender Role Portrayal İn Indian Television Advertisements. *Sex Roles*, 64(34), 208-222.
- Diñç Kırılı, E. S. ve Tan Çakır, N. (2021). Postfeminist Bir Pazarlama Stratejisi Olarak Femvertising: Nike, Molped ve Elidor Reklamları Örneği. *Türkiye İletişim Araştırmaları Dergisi*, (38), 364-385.
- Dittmar, H. and Howard, S. (2004). Professional Hazards? The İmpact Of Models' Body Size On Advertising Effectiveness And Women's Body-Focused Anxiety İn Professions That Do And Do Not Emphasize The Cultural İdeal Of Thinness. *British Journal of Social Psychology*, 43, 477-497
- Drake, V. E. (2017). The İmpact Of Female Empowerment İn Advertising (Femvertising). *Journal of Research in Marketing*, 7(3), 593-599. doi:10.17722/jorm.v7i3.199.g76
- Dumanlı, D. (2011). Reklamlarda Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Kadın İmgesinin Kullanımı; Bir İçerik Analizi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi* (2), 132-149.
- Dyer, G. (2010). *İletişim Olarak Reklamcılık*. (çev. M.N. Ö. Taşkıran). İstanbul: Beta.
- Eisend, M. (2010). A Meta-Analysis of Gender Roles in Advertising. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 38, s. 418- 440.
- Eisend, M. (2019). Gender Roles. *Journal of Advertising*, 48(1),72-80.
- Elden, M. (2009). *Reklam ve Reklamcılık*. İstanbul: Say Yayınları.
- Elhajjar, S. (2022). Attitudes Toward Femvertising İn The Middle East: The Case Of Lebanon. *Journal of Islamic Marketing*, 13(5), 1111-1124.
- Erdoğan, Z. (2021). Reklam İçerik Boyutlarının Kadınlar Üzerinde Feminist Reklam Değerine Yönelik Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Franzoi, S. L. (1995). The Body-As-Object Versus The Body-As-Process: Gender Differences And Gender Considerations. *Sex Roles*, 33, 417-437.
- Gündüz, Ş. (2017). Kariyer Basamaklarında Kadının Düşmanı Olarak Kendisi: Süper Anne Sendromu, Görünmez Kadın Sendromu ve Külkedisi Sendromu. *Karadeniz Blacksea-Черноемор*, 35, 78-88.
- Güzel, E. (2014). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayırmıcılık ve Medyanın Rolü. *Global Media Journal: Turkish Edition*, 4(8), 185-199.

- Heilman, M. E. (2012). Gender Stereotypes And Workplace Bias. *Research In Organizational Behavior*, 32, 113-135.
<https://digiday.com/> (E.T.: 23.01.2023)
<https://iabtr.org/iab-turkiye> (E.T.: 12.01.2023)
<https://mediacat.com/nike-bizi-boyle-bilin-reklam-filmi/> (E.T.: 20.01.2023)
<https://turkiye.un.org/tr> (E.T.: 10.01.2023)
<https://www.pazarlamasyon.com/femvertising-reklamciligin-gelecegi> (E.T.: 20.01.2023)
<https://www.unilever.com.tr/> (E.T.: 20.01.2023)
- Hung, K. ve Li, S. Y. (2006). Images Of The Contemporary Woman İn Advertising İn China: A Content Analysis. *Journal of International Consumer Marketing*, 19(2), 7-28.
- Infanger, M., Bosak, J. ve Sczesny, S. (2012). Commuality Sells: Theİmpact Of Perceivers' Sexism On The Evaluation Of Women's Portrayals İn Advertisements. *European Journal of SocialPsychology*, 42(2), 219-226.
- İmançer, D. (2006). *Medya ve Kadın*. Ankara: Ebabil Yayıncılık.
- İnceoğlu, İ. ve Onaylı-Şengül, G. (2018). Bir Femvertising Örneği Olarak Nike Bizi Böyle Bilin Reklam Filmine Eleştirel Bakış. *Uluslararası Halkla İlişkiler ve Reklam Çalışmaları Dergisi*, 1(2), 20-36.
- Kapoor, D. ve Munjal, A. (2017). Self-Consciousness And Emotions Driving Femvertising: A Path Analysis Of Women's Attitude Towards Femvertising, Forwarding İntention And Purchase İntention. *Journal of Marketing Communications*, 1-21.
- Koç, E. (2002). The İmpact Of Gender İn Marketing Communications: The Role Of Cognitive And Affective Cues. *Journal of Marketing Communications*, 8(4), 257-275.
- Kocabaş, F. ve Elden, M. (1997). *Reklamcılık Kavramlar, Kararlar, Kurumlar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kula Demir, N. ve Yiğit, Z. (2013). Reklam Fotoğraflarında Kadın Bedeninin Değişimi. *Electronic Turkish Studies*, 8(6).
- Lanis, K. ve Covell, K. (1995). Images Of Women İn Advertisements: Effects On Attitudes Related To Sexual Aggression. *Sex Roles*, 32, 639-649.
- Lavine, H., Sweeney, D. & Wagner, S. H. (1999). Depicting Women As Sex Objects İn Television Advertising: Effects On Body Dissatisfaction. *Personalityand Social Psychology Bulletin*, 25, 1049-1058.
- Lee, M. ve Johnson, C. (2013). *Principles of Advertising: A Global Perspective*. New York &London: Routledge.
- Leung Ng, Y. ve Chan, K. (2014). Do Females İn Advertisements Reflect Adolescents' İdeal Female İmages?. *Journal Of Consumer Marketing*, 31(3), 170-176.
- Lima, A. M. ve Casais, B. (2021). Consumer Reactions Towards Femvertising: A Netnographic Study. *Corporate Communications: An International Journal*, 26(3), 605-621.
- Lindner, K. (2004). Images Of Women İn General İnterest And Fashion Magazine Advertisements From 1955 To 2002. *Sex Roles*, 51, 409-421. DOI: 10.1023/ B:SERS.0000049230.86869.4
- Lindsey, L.L. (2016). *Gender Roles: A Sociological Perpective*. USA: Routledge Taylor &Francis Group
- Lorenzo, O., Kawalek, P. ve Ramdani, B. (2012). Enterprise Applications Diffusionwithin Organizations: A Social Learning Perspective. *Information & Management*, 49, 47-57.
- Lysonski, S. (1985). Role Portrayals in British Magazine Advertisement. *European Journal of Marketing*. 19 (7), 37-55. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000004724>
- MacKay, N. J. ve Covell, K. (1997). The İmpact Of Women İn Advertisements On Attitudes Toward Women. *Sex Roles*, 36, 573-583.
- Marketing Türkiye (2015). Ne Yaparsan Yap Kız Gibi Yap. <https://www.marketingturkiye.com.tr/haberler/kiz-gibi-yap-neyaparsan/>. (E. T: 12.01.2023)
- Mastin, T., Coe, A., Hamilton, S. ve Tarr, S. (2004). Product Purchase Decision-Making Behavior and Gender Role Stereotypes: A Content Analysis of Advertisements in Essence And Ladies'

- Home Journal, 1990–1999. *Howard Journal of Communications*, 15 (4), 229-243.
- Mayne, I. (2000). The Inescapable Images: Gender And Advertising. *Equal Opportunities International*, 19(2/3/4), 56–61.
- Menéndez, M. I. M. (2019). Entre La Cooptación Y La Resistencia: De La Femvertising A La Publicidad Profem. *Recerca. Revista De Pensament I Anàlisi*, 24(2), 15-38.
- Mengü, M. M. (2006). Reklam Sloganları ve Tüketici Zihni. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (25).
- Michaelidou, N., Siamagka, N. T., Hatzithomas, L. & Chaput, L. (2022). Femvertising Practices On Social Media: A Comparison Of Luxury And Non-Luxury Brands. *Journal of Product & Brand Management*, (ahead-of-print).
- Nas, A. (2016). Global Limits Of Postfeminist Advertising: The Case Of Orkid's #LikeagirlCampaign. *Journal of International Social Research*, 9(45), 833-842.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary, Edited by SallyWehmeier, Oxford Universty Press, 6th edition, Oxford 2000, s. 466.
- Özdemir, H. (2019). Toplumsal Cinsiyet Perspektifinde Erkeklik ve Kadınlık Algısı: Bir Alan Araştırması. *Asya Studies-Academic Social Studies/Akademik Sosyal Araştırmalar*, 90-107.
- Özdemir, M. (2010). Türkiye'deki Reklamlarda Toplumsal Cinsiyet ve Sunumu. *Milli Folklor Geleneksel Yayınları*, 88,101-111.
- Özgür, A. Z. (1996). Reklam Filmlerinde Görünen Kadınların İşlevsel Roller. *Kurgu Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli İletişim Dergisi*, 14(14), 233-240.
- Öztimur, N. (2004). Küreselleşme Sürecinde Kapitalizmin Stratejik Failleri Kadınlar. *Birikim*, 178, 59-66.
- Peck, J. ve Loken, B. (2004). When Will Larger-Sized Female Models İn Advertisements Be Viewed Positively? The Moderating Effects Of Instructional Frame, Gender, And Need For Cognition. *Psychology & Marketing*, 21(6), 425-442.
- Peltekoğlu, F. B. (2010). *Kavram ve Kuramlarıyla Reklam*. İstanbul: Beta Basım.
- Pérez, M. P. ve Gutiérrez, M., (2017). Femvertising: Female Empowering Strategies In Recent Spanish Commercials. *Investigaciones Feministas*, 8(2), 337–351. doi:10.5209/INFE.54867
- Prieler, M. ve Centeno, D. (2013). Gender Representation İn Philippine Television Advertisements. *Sex Roles*, 69(5), 276-288.
- Reklam Standartlar Kurumu (Advertising Standards Authority), (2018). Depictions, Perceptions, And Harm. A Report On Gender Stereotypes İn Advertising. (E.T: 02.01.2023) www. asa.org. uk/genderresearch.html
- Reklam Verenler Derneği (E.T: 10.01.2023) <https://www.rvd.org.tr/haberler/2022-yilinin-ilk-yarisinda-medya-ve-reklam-yatirimlari-17-milyar-107-milyon-tlye-ulasi#:~:text=T%C3%BCrkiye'de%202022%20ilk%206,269%20milyon%20TL%20olarak%20belirlendi>
- Ronda, L. ve Azanza, G. (2021). Employer Femvertising: Women Empowerment İn Employer Brand Messages. *International Journal of Communication*, 15, 514-544.
- Royo-Vela, M., Aldás-Manzano, J., Küster-Boluda, I., & Vila-Lopez, N. (2007). Gender Role Portrayals And Sexism İn Spanish Magazines. *Equal Opportunities International*, 26(7), 633-652.
- Rutherford, P. (1996). *Yeni İkonalar*. (çev. M. Gerçekler). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Sengupta, R. (2006). Reading Representations Of Black, East Asian, And White Women İn Magazines For Adolescent Girls. *Sex Roles*, 54(11-12), 799-808.
- Shah, N., Engineer, S., Bhagat, N., Chauhan, H. & Shah, M. (2020). Research Trends On The Usage Of Machine Learning And Artificial İntelligence İn Advertising. *Augmented Human Research*, 5(1), 1-15.
- Signoretti, N. (2017). A Study Of GenderAdvertisements. A Statistical Measuring Of The Prevalence Of Genders' Patterns İn The Images Of Print Advertisements. *Multidisciplinary Digital Publishing Institute Proceedings*, 1(9), 947.

- Singh, J. (2015). Economics Of Portraying Women İn Media: Reinforcing Stereotype Role Of Women İn Advertisements İn India. In *Enabling Gender Equality: Future Generations Of The Global World* (Vol. 23, pp. 171-178). Emerald Group Publishing Limited.
- Swami, V., Hadji-Michael, M. & Furnham, A. (2008). Personality And İndividual Difference Correlates of Positive Body İmage. *Body Image*, 5, 322-325.
- Şener, G. (2019). Metalaşmış Feminizm Kadınları Güçlendirir Mi? 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Reklamlarının Feminist Eleştirel Söylem Analizi. *Kültür ve İletişim*, (44), 46-172.
- Şenkal, Y. (2016). Feminist Kuramlar Bağlamında Reklamda Kadın İmgesine Bakış. *ABMYO Dergisi*, 42, 91-114.
- Türk Dil Kurumu (TDK). “Cinsiyet”. <https://sozluk.gov.tr/> (E.T.: 5.01.2023)
- Toksarı, M. ve Aydar, A. F. (2022). Kurumların Reklam Stratejilerinde Femvertising Kavramının Rolü: Türk Hava Yolları'nın 8 Mart 2021 Tarihinde Dünya Kadınlar Günü İçin Yayınlanmış Olduğu Reklamın Göstergebilimsel Analiz Yöntemi ile İncelenmesi. *Intermedia International E-journal*, 9(16), 97-119.
- Topsakal, T. ve Şardağı, E. (2021). Toplumsal Cinsiyet Açısından Reklamlarda Kadının Değişen Rolündeki İkilemler: Anneler ve Kadınlar Günü Reklamları Üzerine Bir Değerlendirme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 711-729.
- Tor-Kadioğlu, C. (2021). Pazarlamada Femvertising: Selpak Reklam Filminin Analizi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(38), 5304-5331.
- Tosun, N. B., Uraltaş, N. T., Nas, A., Özkaya, B., Güdüm, S., Ertürk, B., Dönmez, M., Çerçi, M., Ülker, Y., Cesur, D. K., Varol, E. ve Kıcı, İ. (2018). *Reklam Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Um, N. (2021). Antecedents And Consequences Of Attitude Toward Femvertising. *The Journal Of The Korea Contents Association*, 21(1), 66-74.
- Varghese, N. ve Kumar, N. (2020). Femvertising As A Media Strategy To Increase Self-Esteem Of Adolescents: An Experiment İn India. *Children and Youth Services Review*, 104965
- Yalman, A. ve Güdekli, İ. A. (2018). Toplumsal Cinsiyet ve Reklamlar: Vestel Reklamlarının Göstergebilimsel Analizi. *Asya Studies*, 6(6), 19-30.
- Yavuz, Ö. G. D.V. (2021). Yeni Medya Reklamlarında Kadın. İçinde İnci ERDOĞAN TARAKÇI (Editör). *Disiplinlerarası Yaklaşımlarla Kadın Çalışmaları*. (51-70). İstanbul: Efe Akademi.
- Yıldız, S. (2022). Duyarlılık mı? Duyar Kasma mı? Marka Aktivizmine Yönelik Tepkilerin Kullanıcı İçerikleri Üzerinden Değerlendirilmesi. *Etkileşim*, (10), 156-185.
- Zengin, E. (2019). Toplumsal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Reklamlarda Erkek İmgesinin Değerlendirilmesi: Men's Health Dergisindeki Reklamların Analizi. *Global Media Journal*. S, 18, 157-182.

BÖLÜM DÖRT: YÖNETİM, LİDERLİK VE KADIN

KADIN VE LİDERLİK

Gamze Ebru ÇİFTÇİ¹

GİRİŞ

İnsanlar tarihsel süreçte birçok liderlik türlerine tanık olmuştur. Hatta tarihin ana başlıklarını liderlerin belirlediğini söylemek mümkündür. Bu yüzden toplumsal açıdan liderlere olan ilgi ve saygı her daim süregelmiştir. Toplumsal olarak liderlere duyulan derin saygının yanında, liderlerin bu etkiyi nasıl yarattığı, hangi özelliklerinin liderliğe sebep olduğu ise araştırmacılar tarafından incelenmiş ve çeşitli kuramlar ortaya atılmıştır. Özellikle 20. yüzyılda atılan bu kuramlar lideri lider yapan davranışsal ve kişisel özellikleri araştırmış olsa da liderlik sahnesinde yerini alan insanların çoğu erkek olmuş ve liderlik genel olarak erkeklere has bir durum olarak kolektif bilince yerleşmiştir. Elbette bu kolektifsel yargının en önemli sebeplerinden biri kadına tarihler boyunca atfedilen annelik ve eş rolleridir. Bu rolü içselleştiren kadının çocuk doğurma ve evinin hizmetini eksiksiz yerine getirme görevi, günümüze değin temel kadınsal yetkinliklerden biri olmuştur. Tarihte bu toplumsal önyargıların dışına çıkabilen çeşitli topluluk ve kabilelerin başarılı bir şekilde liderliğini üstlenen kadın figürler de olmuştur. Bugüne gelindiğinde de başarılı liderlik örneği göstermiş kadın liderliğin olduğu elbette söylenebilir fakat dünya nüfusunda nicel olarak ortalama bir dağılıma sahip olan kadın ve erkekler nüfusunun aynı oranda yönetici pozisyonlarını paylaştığını söylemek mümkün değildir. Oysaki liderlik cinsiyete ilişkin bir durum olmamakla birlikte, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları kariyer engellerini aşabildiklerinde ve eşit yükselme fırsatlarını yakaladıklarında başarılı liderlik gösterebildikleri örnekler oldukça fazladır. Bu bölümde kadınların, sosyal ve çalışma yaşamı içinde nasıl bir rol üstlendiği

¹ Doç. Dr., Hitit Üniversitesi, Sungurlu MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ORCID: 0000-0001-5335-103X, gamzeebruciftci@hitit.edu.tr.

veya üstlenmek amacıyla nasıl bir mücadele verdiği, görünür ve görünmez ne tür engellerle karşılaştığı liderlik kavramı açısından ele alınacak ve tarihsel bir süreç içerisinde kadının üst yönetim statülerine ulaşma yolları ve bu yolculuktaki toplumsal yargılar, algılamalara karşı nasıl bir davranış tarzı ile yaklaştıkları objektif bir biçimde ele alınmaya çalışılacaktır.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

Cinsiyet farklılıklarının toplumun her alanında kadınların aleyhine sonuçlar doğurduğu bilinmektedir. Öyle ki Batı felsefesinin ve bilimin temellerinin atıldığı klasik dönem Atina'sında dahi kadınların toplumsal yaşamda özgür bir hayata sahip bir görünürlüğü de olmamıştır (Demir vd., 2023:6-553). Özellikle I. Dünya Savaşı'ndan sonra erkek nüfusundaki azalış doğrultusunda iş yaşamında kadın çalışanlarının artmasıyla birlikte toplumsal alandan iş hayatına taşınan bu cinsiyet temelli toplumsal bakışın iş gücüne dahil olan kadınlara büyük zorluklar yaşattığı bilinmektedir. Bu zorlukları aşmak adına günümüze kadar gelen süreçte gerek bilim aracılığı ile gerekse siyasi ve politik kanallarla birçok adımlar atılsa da kadınlar toplumda, özellikle de iş piyasasında hak ettiği konuma henüz ulaşamamıştır. Ülkeler bazında kadınların yaşadıkları sorunlar farklılıklar gösterse de kadınların aleyhine işleyen cinsiyet temelli ayrımcı yaklaşım evrensel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Kolektif bilincin günümüze yansması şeklinde tezahür eden kadının toplumdaki konumu, bugün uluslararası yasalarla garanti altına alınmaya çalışılsa da toplumsal zihniyetin içselleştirdiği bu algıyı yok etmek ileri medeniyetler seviyesine ulaşmaya çalışan tüm dünya ülkelerinde bile kolay olmamaktadır.

Bir ülkenin gelişmişliğinin üretimle doğrudan ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu nedenle ülkenin işgücü katılım çağına gelmiş her üyesinin üretimin aktif olarak içinde yer alması hem o ülkenin ekonomik zenginliğine hem de kültürel gelişimine katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda kadınların tüketen birey olmaktan çok üreten bireyler olarak toplumda yer alması ülke genelinde toplumsal bir fayda sağlayacaktır. Elbette burada dikkat edilmesi gereken en önemli nokta kadının üretimin içinde yer alırken, cinsiyet farklılığı gözetilmeden kariyer imkânlarının eşit bir şekilde sunuluyor olmasıdır.

Dünya tarihinde her ne kadar anaerkil toplumlar varlık göstermiş olsa da toplumların daha çok ataerkil özellik taşıdığı bilinmektedir. Ataerkillik ise; kadınların aleyhine olan, toplumun tüm kurumlarına ve sosyal ilişkilerine girmiş bir toplumsal cinsiyet rejimidir (Alptekin, 2011). Bu nedendir ki kadının insan tarihindeki konumu erkekler kadar parlak ve dikkat çekici olmamıştır. Oysaki bugün yapılan çalışmalar tarihte bilinen bazı dogmaları yıkacak biçimde bulgular ortaya koymuştur. Örneğin insanoğlunun dünyadaki ilk yaşam mücadelesinde erkeklerin avcı, kadınların toplayıcı olduklarına dair günümüze kadar süregelen bilgi, Peru'da yapılan arkeolojik kazılarda elde edilen kanıtlar neticesinde

farklılık kazanarak, kadınların da avcılık yaptığı ortaya konulmuş ve “Avcı Adam” efsanesi gözden düşürülmüştür (Dede, 2021).

Neticede geçmişten günümüze kadının sosyal yaşamdaki rolünün çoğu zaman motiflerle işlenerek ev içine hapsedildiği bilinmektedir. Çoğu zaman bu motifin erkek egemen toplumlarda bizzat işlendiği ve bu toplumsal inancın kadınlar üzerinde kurulacak bir otorite için doğal bir kolluk kuvveti yarattığı görülmektedir. Nitekim Aktaş’a (2013: 53) göre, erkek egemen toplumlarda, erkeklerin kadınlar üzerinde sistemli kurumsallaşmış bir tasarrufu olması için belirgin kurumsallaşmış bir otoritenin varlığı da önemlidir. Erkek otoritesinin hâkim olduğuna ilişkin önemli bir örnek kadının tarımdaki önemli rolüne rağmen, toprak gibi sermaye kaynaklarına erişim ve kontrolünün sınırlı olması verilebilir. Kadınların üretim kaynaklarına erişiminin olduğu bu durumlarda bile, kullanımları üzerinde tam kontrole sahip değillerdir, çünkü herhangi bir karar alma sürecine hâkim olanlar erkeklerdir. Bu bağlamda büyük ölçüde ataerkil toplumda, kadınlara yönelik ayrımcı yasalar ve miras hakları nedeniyle toprağa erişimi sınırlandırılmıştır (Kinkingninhoun vd., 2010: 57).

Sosyal rol teorisi, erkekler ve kadınlar tarafından tutulan farklılaştırılmış sosyal konumlara göre cinsiyet farklılıklarını açıklamaktadır (Ezzedeen vd., 2015: 3). Toplumsal cinsiyetçilik, kadınların aleyhine yerleşmiş bir cinsiyet hiyerarşisini ifade etmekte ve cinsiyetin dikey uzanışının yarattığı bir ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle bu kavram, cinsiyete yönelik ayrımcılığın var olduğu her türlü tutum ve davranışı ifade etmek için kullanılmaktadır (Alptekin, 2011: 204). Özellikle ticaret ve endüstrideki en üst konumlara hızlı bir bakış yapıldığında, kadınların dikkate değer ölçüde yetersiz temsil edildiği ve iş yaşamında bir erkek dünyasının hâkim olduğu görülmektedir (Bihagen, 2006: 20). Oysaki kadınlar günümüz ekonomisinde giderek artan önemli bir rol oynamaktadır. Kadınların maaşları ve harcama kapasiteleri ülkenin ekonomik refahı için kritik bir öneme sahiptir. Tüketici açısından bakıldığında, kadınlar çok fazla nüfuza sahiptir ve “Dişi Ekonomi” de kadınlara sıklıkla evin en büyük alıcısı olarak atıfta bulunmaktadır (Jhon, 2013). Diğer taraftan kadının ekonomik ve eğitim düzeyi yükseldikçe, bakmakla yükümlü oldukları çocukların sağlık, beslenme gibi temel ihtiyaçlarının düzenli ve düzgün bir şekilde karşılanması ile o çocukların yaşam kaliteleri ve eğitim olanaklarının bir o kadar arttığını da unutmamak gerekir (Bedük, 2005: 110). Bu nedenle gelişmişlikle kadınların aleyhine gelişen toplumsal cinsiyetçiliğin birbirine zıt etkiler yarattığını söylemek mümkündür. Aslında küreselleşme eğilimi kadının ekonomik yönden özgürlüğünü artırmış, iş gücündeki kadın sayısının çoğalmasını sağlamıştır. Yeni dünya ekonomisinin dinamik ve karmaşık çevresel faktörleri yalnızca işletmelerin çalışma şeklini etkilemekle kalmamış, aynı zamanda en değerli sermayelerinin yani işgücünün bileşimini de kadınlar lehinde değiştirmiştir (Jamali, 2006: 625).

Türkiye’de ise kadının çalışma hayatı içinde yer bulmasının ve kadın emeği kavramının kullanılmasının kentleşme süreci ile ortaya çıktığı bildirilmektedir. Türkiye’deki köylerde herhangi bir ücret almadan “aile işçisi” olarak çalışan kadınlar, yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren iç göç ve sanayi merkezlerinin ortaya çıkışıyla, özellikle sanayileşen bölgelerde ev dışında ücretli işlerde çalışmaya başlamışlardır (Kılınç, 2015; Çankaya, 2020). Her ne kadar küreselleşme sürecinde kadınların iş yaşamındaki niceliği ve etkinliği artmış olsa da üst düzey yönetici ve liderler arasında görülen kadın çalışan sayısı henüz istenilen düzeye ulaşmamıştır (Bingöl vd., 2011: 116). Bunun en önemli nedeni kadın işgücüne yönelik cinsiyet temelli yaklaşımların hala iş yaşamında kendini gösteriyor olmasıdır (Öneren vd., 2014). Sampath (2007), erkek ve kadın yöneticilerin davranışlarının yaygın inanışlar temelinde nasıl farklı şekilde görüldüğünü ifade etmek için Tablo 1’de çok uygun bir cinsiyet karşılaştırması ortaya koymuştur (Jain ve Mukherji, 2010: 27). Tablo 1’de görüldüğü üzere aynı durum ve olay erkekler ve kadınlar açısından değerlendirildiğinde temeldeki cinsiyetçi bir yaklaşımı ile farklı şekilde yorumlamak mümkün olmaktadır. Diğer çalışanların algılarını kurulumunu sağlayan bu cinsiyetçi yaklaşım ne yazık ki kadının iş yaşamında ileri gitmesini önleyen görünmez bir duvar olarak örülmektedir. Tabii iş yaşamında kadına ilişkin uygulanan bu ön yargılar birkaç örnekle bitmemektedir.

Tablo 1. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları-Davranış Kalıplarını Nasıl Yorumluyoruz

Durum	Erkek Olursa	Kadın Olursa
Masanın üzerinde bir aile fotoğrafı var	Sorumlu bir aile babası	Aileyi kariyerin önüne koyuyor
Dağınık bir masası var	O, çok çalışkan	Ne düzensiz bir insan
İş arkadaşıyla konuşuyor	İş tartışıyor olmalı	Dedikodu yapıyor olmalı
Masa başında değil	Bir iş toplantısında olmalı	Alışverişe gitmiş ya da lavaboda makyaj yapıyor olmalı
Evleniyor	Evlenecek	Öncelikleri değişecek
Patronla yemek yiyor	O sadece terfi için çıkış yolu	Bir ilişkileri olmalı
Patronu tarafından eleştirildi	Şimdi performansını artıracak	Üzülüyor olmalı
Anne baba oluyor	Zam ihtiyacı var	Büyük olasılıkla gideceği için yerine geçecek birine bakmalıyız!

Kaynak: Jain ve Mukherji, 2010: 27

Belirtilen tutumlar çoğu örgütler içinde hâlâ yaygındır. Kadınlar, işverenleri ile uğraşırken bu tutumlara karşı koymaya hazırlıklı olmalıdır. Kadınların bazı engeller olacağını bilerek işlerine gitmeleri gerekmektedir; ancak yine kadın çalışanların, bazı kadınların bu engelleri aşabildiklerini ve bunu yapabilecek kapasiteye sahip olduklarını da bilmeleri oldukça önemlidir (Crampton, 1999: 89). Örgütler içinde kadın ve erkek arasındaki bölünmeler, yetki ve çalışma türleri açısından sadece dikey olarak değil, aynı zamanda yanal, yatay veya mekânsal olarak da geçerlidir. Örgütsel yapılanmada ve liderlikte sıklıkla merkez ile çevre arasındaki bu “mekânsal” mesafe, kadın ve erkek arasındaki açık ayrımları içerir.

KADIN VE LİDERLİK

Liderlik konusu özellikle 20. yüzyılın başlarında sosyal bilimin inceleme alanını girmiş ve bilim insanları tarafından liderlik kavramı belli teorilerle açıklanmaya çalışılmıştır. Bu teorilerden “özellikler teorisi” liderliğin doğuştan kişilik özelliklerine bağlı olarak ortaya çıktığını savunmuş olsa da bu görüş diğer teoriler tarafından ciddi eleştirilere maruz kalmıştır. Diğer liderlik teorilerinden “Davranışsal” ve “Durumsallık” teorileri ise liderin astları ile olan ilişkisine, iş ve görevlerin yapısına ve davranışa odaklandıkları liderlik çalışmaları ile önemli sonuçlar ortaya koysalar da, tüm bu çalışmalara rağmen bugün için liderliğin tam bir tanımının yapıldığını söylemek de pek mümkün değildir. Ancak, en ortak tanım ile liderlerin belli bir amacı gerçekleştirmek için takipçilerinde etki yaratan kişiler olarak tarif edildiği bilinmektedir. Burada dikkate değer nokta, liderlik ile ilgili yapılan çalışmalarda liderliğin bir cinsiyet meselesi olarak gündeme alınmamasıdır. Hill vd. (2016:4) ifade ettiği gibi ‘an azından 1930’lardan beri liderliğin tanımı akademik ve popüler bir tartışma konusu olmuştur, ancak genel olarak üzerinde anlaşmaya varılmış bir tanım henüz ortaya çıkmamıştır’. Bu nedenle liderliği cinsiyet yaklaşımı üzerinden tartışmak yerine davranış ve yaklaşım açısından tartışmak günümüz kadın liderlerini de anlamak açısından oldukça yararlı olacaktır.

Langford vd. (1998) göre de liderliğe cinsiyet açısından bakmak doğru bir yaklaşım değildir. Çünkü farklı liderlik tarzları, cinsiyetten ziyade güç farklılıklarıyla ilgili olabilmektedir. Yani, iktidardakiler (ister erkek ister kadın olsun) belirli bir iletişim ve karar verme tarzını kullanma eğilimindedir. Bununla birlikte, iktidar konumlarında daha çok erkek bulunmaktadır ki bunların tarzı iddialı ve otokratik tarzı yansıtır. Bu nedenle de iddialı ve otokratik liderlik davranışları daha sonra “güce dayalı” yerine “eril çizgi” olarak etiketlenir. Böylece “güç sahibi olmak” ve “lider olmak” kelimelerinin birbirinin yerine kullanılması nedeniyle konu daha da karıştırılmaktadır (Langford vd., 1998:2). Jhonson (1976) liderlikte cinsiyet farklılıkları meselesini güç kullanımı açısından değerlendirmiştir. Özetlenecek olursa artık liderlik kavramı karşımıza güç sahibi ve otoriter bir anlam taşıyan eril bir ifade olarak çıkmaktadır.

Hearn ve Parkin (1986:34) de liderliğin karakteristik olarak erkekler tarafından gerçekleştirilmesi nedeni ile liderlikte erkekliği ima ettiği ve erkeklerin kadınların sahip olmadığı içsel liderlik niteliklerini taşıdığı varsayabileceğini ileri sürmüşlerdir. Liderlik rollerinin erkek cinsiyetine göre belirlendiği göz önüne alındığında, kadınlar bu rollerde erkeklerden daha az olumlu değerlendirilmektedir (Cuadrado vd., 2008:57).

Elbette tarih boyunca kadın lider olmuştur. Mısır firavunlarından İngiltere kraliçelerine kadar hemen hemen her kültür ve dönemde kadın hükümdarlara rastlanmak mümkün olmakla birlikte yine de hemen hemen her koşulda, erkek

liderlerin sayısı kadın liderlerden çok daha fazla olmuştur (Hill vd., 2016:6). Fakat kadınlar, bulunduğumuz çağda; popüler basın, finans gazeteleri, dergiler ve hatta başarılı olanları yepyeni bir hareketin temsilcisi olarak tasvir eden multimedya ile çağdaş örgütlerde yönetici ve lider olarak daha fazla ortaya çıkmaktadır. Bu kadınlar gerek başarılı olsunlar veya olmasınlar bu kilit yönetici pozisyonlarında bulduklarında, erkek meslektaşlarının yerine getirmesi beklenmeyen benzersiz taleplerle karşılaşmaktadır (Appelbaum ve Shapiro, 1993:28). Rosener' de (1990) ilk kadın yöneticilerin çığır açmalarına rağmen, erkekler için başarı anlamına gelen pek çok davranış kuralına bağlı kaldığını ileri sürmektedir. Linimon vd. (1984) bu görüşü destekleyerek, kadınların, işyerindeki başarılarının geleneksel olarak erkeksi lider rolünü üstlenmelerine bağlı olduğunu algılayabildiklerini ve erkekler kadar kadınlar da geleneksel olarak erkeklikle ilişkilendirilen özelliklere ve faaliyetlere değer verdiğinden, kadınlar erkeksi özellikleri ve değerleri ifade ederek işyerinde statü kazanmaya çalışabildiklerini ifade etmiştir (Linimon, vd., 1984:1076). Hill vd. (2016:16) göre de kadın yöneticiler, bir zamanlar erkeklere ayrılan rolleri üstlendiler ve örgütlerinde daha geniş ve daha çeşitli bir potansiyel liderler havuzu sağladılar. Alimo-Metcalf (1993:1) de en etkili ve kontrol edici konumlarda erkeklerin üstünlüğü göz önüne alındığında, kadın yöneticilerin genellikle, kuruluşun erkek egemenliğinden ve büyük bir stres etkeni olarak deneyimlenebilecek bir rahatsızlık veya gerginlik duygusundan söz ettiklerini belirtmişlerdir. Fakat geçmişte yaşanan zorluklara rağmen, Rosener (1990) günümüz ikinci bir kadın dalgasının, erkekler için başarılı olduğu kanıtlanmış davranış tarz ve alışkanlıklarını benimsemekten özgür, tam da kadın olarak ortak deneyim geliştirdikleri beceri ve tutumlardan yararlanarak üst yönetime girdiklerini iddia etmiştir. Rosener'e göre bu ikincil nesil yönetici kadınları, kadın olarak sosyalleşmelerine özgü olan şeylerden yararlanmakta ve zirveye giden farklı bir yol yaratmaktadır. Sonuçları farklı bir şekilde elde edebileceklerini göstermek için hızla değişen ve büyüyen örgütlere de fırsatlar aramakta ve bulmaktadırlar (Rosener, 1990: 20).

İkinci dalga kadın hareketine paralel ve destekleyici olarak, Cuadrado vd. (2008), cinsiyete bakılmaksızın liderlerin basmakalıp kadınsı liderlik tarzlarını benimsediklerinde daha yetkin ve verimli görüldükleri ve daha olumlu değerlendirildiklerini yaptıkları araştırmada ortaya koymuşlar ve bu araştırma sonuçlarına dayanarak, kadınların liderlik pozisyonlarına erişimine yönelik ana anlamı, kuruluşların kadınların geleneksel olarak erkekleştirilmiş ortamlara erişimini engellemek yerine, kadınsı stillerin katkılarını ve değerini dikkate alması gerektiğini önemle vurgulamışlardır. Aynı şekilde örgütler, yönetsel beceri ve tarzları eğitirken de feminen tarzların önemini göz önünde bulundurmalıdırlar. Bu yönlerin, kadınların liderlik pozisyonlarına artan erişimiyle birlikte - ki bu da toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının içeriğini kademeli olarak değiştirecektir - kadın liderlerin değersizleştirilmesini önleyecek ve kadın ve erkeklerin

sorumluluk pozisyonlarına eşitlikçi erişimine izin verecektir. Böylece sadece kadınlar değil, genel olarak kuruluşlar ve toplumlar da önemli faydalar sağlayabilecektir (Cuadrado vd., 2008:63).

Kadınların eğitim düzeyi ve iş gücüne katılımındaki çarpıcı değişiklikler, milyonlarca kadına lider olmak için ihtiyaç duydukları altyapıyı ve becerileri kazandırmıştır, ayrıca, bu kadınların birçoğu iş gücünde uzun süreli görevlere sahip deneyimli profesyonelliğe sahip olmuştur (Hill vd., 2016:16).

Acuner ve Sallan'a (1993: 794-795) göre, kadınların üst yönetim statülerinde yer alma durumunu açıklayan dört temel görüş olduğunu ileri sürmüşlerdir ve bu görüşlerini şu şekilde açıklamışlardır;

Geçimsel Görüş; Yönetici kadın sayısı dünyada da ülkemizde de oldukça düşük düzeydedir. Bu durumu geçimsel görüşler çeşitli nedenlerle açıklamaktadır. Temel sorun kadının yöneticilikte az temsil edilmesinden ziyade çalışma yaşamlarındaki varlıklarının az olması ve kadın çalışanlara yapılan ödemelerin düşük olmasıdır.

İnsan Kaynağı Yaklaşımı: Bu görüşe göre, işgücü olarak kadınlar gerek işe alımda gerekse yükselmede olumsuz bir bakış açısı ile değerlendirilir. Diğer bir açıdan sorun kadınların yeterli donanıma sahip olmaması, eğitimsiz olması ve iş deneyimlerinin olmaması şeklinde ifade edilir. Yönetici olabilmenin temel koşulu iş pazarı da deneyime ve belli bir düzey eğitime sahip olma gibi nitelikler gerekir. Fakat kadınların bu nitelikten ve beceri kaynakları açısından yetersiz olması yönetici görevlerine gelme açısından sayılarını sınırlar.

Ayrılmış İş Gücü Görüşü: Bu görüşe göre birincil ve ikincil olarak işgücü pazarı ayrılmıştır. Birincil işgücü piyasasında ödemeler yüksek olup, işler genel olarak uzmanlık gerektiren işlerdir ve ilerleme olanakları ve dikey devinim oranı oldukça yüksektir. İkincil piyasada ise tam tersi ödemeler düşük, işler yüksek nitelik istemeyen vasıfsız işlerdir, yükselme olanağı oldukça dar ve iş güvencesi büyük bir oranla yoktur. Kadınlarda ağırlıklı olarak ikincil iş gücü piyasasında yer aldıkları için görevde yükselmeleri ve yönetici pozisyonlarına gelmesi pek olası değildir. Yöneticilik birincil iş gücü piyasası olan “erkek işi” olarak tanımlanmıştır.

Ekinsel Görüşler: Kadınların işgücüne katılması ile aile içi sorumluluklara yönelik sorunlarında gündeme gelmesi başlamıştır. Kadınların kuşakta aktarılmış rolleri biyolojik varlıkları gereği çocuk dünyaya getirmek, çocukların bakım ve beslenme ihtiyaçlarını karşılamak gibi süreçleri içerir. Ayrıca kadınlar her türlü ev içi görevlerden de sorumludur. Böylece erkekler kamusal alanda uzmanlaşırken kadınlar evleri olan özel alanda uzmanlaşırlar.

Marshall'da (1993) ekinsel görüşün yaygın olduğunu destekler biçimde, erkeklerin büyük ölçüde kamusal dünyayla ve kadınlar özel dünyayla

özdeşleştirildiğini söylemiştir. Kadınlar genellikle resmi olmayan iletişimin olduğu yerlerden ve zamanlardan dışlanır ve daha üst düzey pozisyonlarda bulunanların bu şekilde tecrit edilme olasılığı özellikle yüksektir.

Ekinsel bir görüşün tezahürü olarak, özellikle doğum izninden döndükten veya hamile kaldıktan sonra kadınların üzerlerinde baskı hissettiklerini ifade ettikleri kimliklerden biri de anne kimliğidir: “Kadınlar başkalarının onları sadece anne olarak algılamasını engellemek için aşırı çaba sarf etmektedir. Bu kimlik asimetrisi, liderliğe talip olan kadınlar için bir gerilim kaynağıdır ve muhtemelen kişisel ve profesyonel geçiş zamanlarında en belirgin hale gelmektedir. Kadınlar, kişinin kimliğinin ve potansiyel kimlik asimetrisinin incelenmesini öngörerek, kendilerini başa çıkma stratejileriyle donatabilir ve ilişkili streslerle yardımcı olmak için sosyal destek alabilir (Meister vd., 2017:685).

Farklılıklar Açısından Kadın Liderliği

Liderlik ile ilgili ilk bilimsel teoriler her ne kadar liderliğe cinsiyet temelli yaklaşımlar da özellikle son yirmi yıldır kadınlar geleneksel ve ağırlıklı olarak erkeklerin üstlendiği liderlik rollerine daha fazla girmiştir. Böylece kadın ve erkeklerin liderlik tarzlarının farklı olma olasılığı dikkat çekmeye başlamıştır ve aslında, kadınların kendilerini daha çok yansıtacak yönetim yaklaşımlarını ifade etme özgürlüğünü gösterebilseler de özellikle erkeklerin egemen olduğu lider rolleri için, lider olma konusunda erkeklerden daha fazla engelle karşılaştıkları konusunda genel bir fikir birliği bulunmaktadır (Eagly ve Schmidt, 2001:781). Kadınların liderlikte engellerle karşılaşması bir tarafa kadınların liderlik sahasında çıkması ile liderlik tarzlarında cinsiyet farklılıklarının etkisi olduğu iddiaları ortaya atılmaya başlanmış ve alan yazında bu farklılıkları ortaya koyan çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Her ne kadar araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiş olsa da sınırlı ve spesifik gerçekleştirilen araştırma sonuçlarının liderlikte keskin bir cinsiyet farklılıklarını ortaya koyduğunu söylemek mümkün değildir. Veya bu sonuçların toplumsal algıdan kaynaklı davranışsal bir tepki mi olduğu yoksa biyolojik farklılıklardan kaynaklanan bir liderlik tarzı mı? Olduğu sorunsalının çözümü henüz tam netlik kazanmış değildir. Fakat liderlikte cinsiyet farklılıklarının olduğu görüşü ile bu farklılıkların toplumsal cinsiyet yaklaşımından kaynaklı olduğu fikri de hala önemli bir tartışma konusu olarak gündemde kalmaya devam etmektedir.

Örneğin, Merchant (2012) liderlikte kadınların aleyhine tezahür eden cinsiyet farklılıkları bulunduğunu fakat bu farklılıkların toplumsal algıdan kaynaklı geliştiğini ileri sürmüştür. Çünkü işyerinde kadın ve erkek arasındaki cinsiyet farklılıklarını analiz etmeye zemin hazırlayan birçok tarihsel olay bu durumu göstermektedir. Bu cinsiyet farklılıkları iletişim kurma, etkileme veya yönetme biçiminde var olsa da erkekler ve kadınlar her zaman farklı görülmüştür. Bu farklılıklar, esas olarak tarihsel cinsiyet eşitsizlikleri nedeniyle, erkeklere göre

aşağılık algısı nedeniyle kadınları işyerinde bir dereceye kadar dezavantajlı duruma getirmiştir (Merchant, 2012:2).

Eagly ve Schmidt'e (2001) göre, kadın liderliğine odaklanılmasına rağmen, kadınların gerçekte nasıl liderlik ettiği konusunda çok az fikir birliği bulunmaktadır. Bu tartışmalar, özellikle feminist yazılarda önemli olan farklılıklar ve benzerlikler hakkındaki ortak kültürel tartışmayı yansıtmaktadır. Bu nedenle bazı feministler, liderlik tarzındaki veya diğer niteliklerdeki cinsiyet farklılıkları algısının, kadınları fırsatlardan ve özellikle erkek egemen liderlik rollerinden dışlamak için bir gerekçe sağlayabileceğinden korkmaktadır. Diğer feministler, aynılık algısının, kadın gururunun geleneksel bir kaynağı olan ve kadın liderlerin üstün performansına katkıda bulunabilecek ilişkisel nitelikleri kabul etmekte başarısız olacağına inanmaktadır (Eagly ve Schmidt, 2001:782). Tüm bu feminist endişeleri bertaraf edildiğinde erkek ve kadının liderlik rolünü üstlendiklerinde keskin bir farklılığın bulunmasının çok sağlam bir temele dayandırılması gerekmektedir. Kadın ve erkek liderlerin karşılaştıkları güçlük ve deneyimsel bir farklılıkların cereyan etmesi elbette olası bir durumdur. Çünkü tarihten günümüze birçok toplumda kadının ve erkeğin rolleri çok katı bir biçimde belirlenmiştir. Bu nedenle iş yaşamında normal bir çalışan statüsünde bile yer bulmakta zorlanan kadının toplumda lider olarak kabul görmesi oldukça sancılı bir durumdur.

Gerek liderlik nezdinde bakalım gerekse davranışsal olarak inceleyelim kadın ve erkek arasındaki temel düşünce farklılıklarının olup olmadığı son zamanlarda nörozihin araştırmacılarının da ilgisini çekmektedir. Eşel'in (2005) de ifade ettiği gibi elbette kadın ve erkeklerin beyin işlevlerinin birbirinden farklı olduğu aşıkardır. Bugün ki davranışsal farklılıkların beyin işlevinde mi yoksa yetiştirilme tarzlarından mı olduğu hala araştırma konusu olsa da son yapılan nörobilimsel çalışmalar bu farkın iki cins arasındaki beyin farklılıklarından ileri geldiğini desteklemektedir (Eşel, 2005: 138). Diğer taraftan beynin nasıl canlı bir devre olduğunu ortaya koyan Eagleman'a (2021) göre insan beyni de çevresine göre şekillenmekte ve belli bir model işlevi ortaya koymaktadır. Eagleman (2021:9) DNA'nın hayat hikayemizin sadece küçük bir parçası olduğunu, hikâyenin geri kalanının deneyimlerimiz ve çevremizle ilgili olduğunu çünkü bunların hepsinin beyin hücrelerimizin ve aralarındaki bağlantıların oluşturduğu uçsuz bucaksız beyin dokusunu biçimlendirdiğini ileri sürmektedir. Kısacası beynimiz yetiştiğimiz çevreye bağlı olarak şekillenmektedir. Bu bilimsel bulguya göre liderlik özelliklerinin kazandırılmasında yetişilen çevrenin önemi ortaya konulmaktadır. Özellikle, kadının lider olarak kabul görülmediği ve tanınmadığı ataerkil bir çevrede yetişen bir bireyin beyin aktivitelerinin liderliğe dönük gelişmesinin ne kadar mümkün olduğu da düşünülmesi gerekir.

Bu bağlamda, toplumun düşünce yapısına bakıldığında özellikle insan yapımı olan dilin, erkeği nasıl olumlu olarak tanımladığını ve dişiye nasıl dışladığını veya

değersizleştirdiğini ortaya çıkarmak için çok şey yapıldığını ortaya koymaktadır (Marshall, 1993:130). Cinsiyete göre farklılaştırılmış söylemler hala zihnimizi yapılandırmaktadır. Bu nedenle Marshall'a göre kadın yöneticiler, başkalarının kendilerini kadın olarak algılamalarını en aza indirmeye çalışarak, kendi sunumları, giyimleri ve dillerindeki farklılıkları yönetmeye çalışırlar. Böylece kültürel ve değersel meseleleri kişisel ve bireysel olarak üstlenirler ve genellikle performans işe yaramazsa suçu üstlenirler. Geleneksel olmayan işlerde çalışan kadınlar, varlıkları gereği yerleşik algı ve iletişim kalıplarını bozarlar. İnsanları yenilik yapmaya ve eski davranış rutinlerini yeniden şekillendirmeye davet ederler (Marshall, 1993:130).

Düşünme ve değer verme tarzlarında kadınların erkeklerden potansiyel farklılıklarına dair büyüyen bir literatür bulunmaktadır (bkz. Tablo 2.). Bu kaynaklar, kadınların erkeklerden daha ilişkiyel bir dünya görüşüne sahip olduğunu, daha bağlama dayalı karar verme stratejileri benimseyebileceğini ve sorunları kişiselleştirme olasılığının daha yüksek olduğunu öne sürmektedir (Marshall, 1993:130). Tablo 2'de kadınların düşünce ve davranışına yansıyan psikolojik boyutları şu şekilde aktarılmıştır. Görüldüğü üzere kadınlar daha çok ilişkiyel, bağlantı ve bağlılığa değer veren, kimliğini ilişkiler aracılığıyla tanımlama eğilimde bir psikolojiye sahip olarak aktarılmaktadır.

Tablo 2. Kadın Psikolojisi Boyutları

İlişkiyel Yönelimi Benimsemek

- Bağlantı ve bağlılığa değer vermek
- İlişkiler aracılığıyla kimliği tanımlama ile güç kullanmak
- İlişkileri sürdüren görev stratejilerini benimsemek
- Başkalarının gelişimini kolaylaştırmak
- Eşitlik ve katılımı vurgulamak

Bağlama Duyarlı Bir Algısal Stil Kullanma

- Sorunları bağlam içinde görmek
- Ahlaki yargıları bağlamsallaştırmak
- Sezgisel bilmek
- Duygusal ve entelektüel zekayı kullanmak

Diyalog Aramak

- İletişimin kişiselleştirilmesi
 - Bir epistemoloji olarak konuşma ve dinlemeyi eşleştirme
-

Kaynak: Marshall, 1993:138.

Benzer şekilde, Appelbaum ve Shapiro (1993:29) çalışma yaklaşımlarının doğası ve işlevi bakımından, erkekler ve kadınlar arasındaki farklılıkları öne süren çalışmalardan yola çıkarak kadınların ilişki yönelimini aşağıdaki gibi olduğunu ileri sürmüşlerdir;

- ✓ Kadınların, diğerlerinin amaçlarına ulaşması için başkalarına yardım etmeye vurgusu,

- ✓ Kişisel başarının değerlendirilmesinden önce yakın ilişkilerin güvenliğini tesis etmeye vurgusu,
- ✓ Kadınların kendilerini başkalarıyla ilişkili olarak tanımlama eğilimi,
- ✓ Kadınların kendini ifşa etme eğilimi ve başkalarıyla yakın ilişkiler geliştirmesidir.

Bir başka çalışma olan, İngiliz Ulusal Sağlık Servisi'ndeki 12 kadın ve 12 erkek üst düzey yöneticiden oluşan bir örnekleme mülakat tekniği de niteliksel olarak farklı liderlik yapıları üretmişler ve yöneticilerden, birlikte çalıştıkları ve deneyimlerine göre farklı liderlik niteliklerine sahip olan kişileri düşünmeleri istenmiştir. Bu yöneticileri çeşitli kombinasyonlarda karşılaştırarak, etkili ve etkili olmayan düzinelerce liderlik yapısı ortaya çıktığı saptanmıştır. Tablo 3 buna benzer bulguların bir özetini göstermektedir (Alimo-Metcalf, 2010:640). Bu çalışmadan da anlaşılacağı üzere kadın ve erkeklerin liderliğe bakış açıları ve düşünceleri arasında bazı temel farklılıklar görülmektedir.

Tablo 3. Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Vasıflarına Sahip Yöneticilerin Özelliklerine İlişkin Algıları

Bakış Açısı	Kadın Yöneticilerin Algıları	Erkek Yöneticilerin Algıları
İletişim ve kişilerarası beceriler	Başkalarıyla eşit düzeyde ilişki kurar Kişisel bilgileri paylaşabilir ve insanca yanıtlar verebilir Birlikte olmak eğlencelidir Hassas başkalarının endişelerini fark edecek zamanı vardır Kendi faaliyetlerinin başkaları üzerindeki etkisinin bilincindedir Bir başkasının bakış açısını desteklediğini iletir	Bir konuşmacı olarak kendinden emin Başkalarını etkileyebilir insanlarla barışık İki yönlü iletişim kurar Etkili bir şekilde geniş iletişim kurabilir
Çalışma Stili	Başkalarının becerilerinin kendi ve organizasyon yararı için yaratıcı kullanabilir Meşgul ama erişilebilir Örgütte "sevgi" kavramıyla baş edebilir Verimin başkalarına bağlı olduğunu kabul eder Sorunları ve nerede olduklarını düşünür Sorunları derinlemesine ve insanları nereye yönlendirdiklerinin düşünür İnsanların büyüdüğü ekipler geliştirir İnsanları yanlarında götürmekle ilgileniyorlar Herkesin iyi bir iş yapmak istediği varsayımıyla başlar	Amacın netliği Enerjik Net yön verir Bağımsız Tertipli
Ek kişisel nitelikler	Kendinin farkında (kendiyi barışık) Başkalarının onları nasıl gördüğüne dair iyi bir anlayış Güvenlik açığını kabul ediyor Kendi değerlerine karşı dürüst Kuruluş içindeki ve dışındaki kişiler nezdinde güvenilirlik	Etik değerler Nispeten az sayıda firma görüşü Fikirlerde Açıklık Mantıklı Kendinden emin

Kaynak: Alimo-Metcalf, 2010:640.

Yine bazı mevcut araştırmalar, erkek ve kadınların, komünel veya temsili olarak kategorize edilebilen sosyal ilişkilerin çeşitli yönlerine farklı tepkiler verdiğini göstermektedir. Kadınların toplumsal boyutta daha yüksek puana sahip olduğu görülmüştür. Toplumsal boyut ise, kişilerarası odaklıdır ve genel olarak başkalarının refahı için bir endişe olarak tanımlanır (örneğin, şefkatli, sempatik, arkadaş canlısı). Erkekler ise bağımsız ve görev odaklı boyutta daha fazla eğilim (örneğin, rekabetçi, hırslı, baskın) göstermektedir (Collins vd., 2004:661).

Langford vd. (1998) liderlik tarzlarının doğuştan gelen cinsiyet karakterinden çok, örgütün durumunu değerlendiren yöneticinin hangi tarz liderlik davranışını tercih edeceği meselesi olduğunu savunanlar arasındadır. Bu görüşten yola çıkarak yöneticilikte cinsiyet farklılıklarını araştıran Langford vd. (1998) yaptıkları çalışmada, üst yönetim pozisyonundaki kadınların, yine kendi bünyelerinde çalışan orta düzey yöneticilerinin cinsiyet farklılıklarına göre de liderlik tarzını belirlediği sonucuna ulaşmışlardır. Örneği araştırmaya katılan kadın yöneticilerin %80'inin beraber çalıştığı orta düzey yöneticilerinin de kadın olduğu durumlarda katılımcı bir liderlik tarzını seçtiği görülmüştür. Orta düzey yöneticisi erkek olduğunda ise kadın yöneticilerin sadece %50'si katılımcı tarzı seçmekteydi. Araştırmacılar bu sonucu, kadın liderlerin zamanın ve hiyerarşik kısıtlamaların ötesine bakıp alt veya farklı cinsiyeti durumun bir unsuru olarak gören bir liderlik tarzını seçmelerinden ileri geldiğini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar, liderlik tarzının doğuştan gelen bir toplumsal cinsiyet karakterinden çok, bir durum değerlendirmesinin ardından tercih edilen bir mesele olabileceğini düşündürmektedir. (Langford vd., 1998:8).

Jhonson (1976) liderlikte cinsiyet farklılıkları meselesini güç kullanımı açısından değerlendirerek, insanların günlük yaşam durumlarında nasıl etkileşim kurduklarına ilişkin olarak bir cinsiyet rolü klişeleştirme ve güç kullanımı teorisi geliştirmiştir. Güç kullanımı, cinsiyet rolü klişeleri açısından incelendiğinde, güç kullanımının cinsiyet rolü stereotiplerinden üç ana boyutta etkilendiğini öne sürmüştür. Bu üç ana güç stereotipleri doğrudan-dolaylı, somut-kişisel ve yetkin-çaresiz güç kullanımı şeklinde gerçekleşmektedir. Sonuç olarak Jhonson, kadınların gerçekte ve beklentilerde somut kaynaklara ve yetkinliğe daha az erişime sahip olduğu düşünüldüğünde, onları dolaylı, kişisel ve çaresiz etki biçimlerindeki güç ile baş başa bırakıldığını ileri sürmüştür (Johnson, 1976:99).

Rosener (1990) kadın liderlerin liderlik tarzlarını erkek liderlerden farklılık gösterdiğini ileri sürerek onların liderlik tarzlarını "etkileşimli liderlik" olarak adlandırmıştır. Çünkü Rosener'e göre bu kadınlar, astlarıyla etkileşimlerini dahil olan herkes için olumlu hale getirmek için aktif olarak çalışmaktadır ve daha spesifik olarak, kadınlar yaş katılımını teşvik eden, güç ve bilgiyi paylaşan, diğer insanların öz-değerini artıran ve başkalarını işleri hakkında heyecanlandıran liderlerdir. Tüm bu durumlarda, kadın liderlerin, çalışanların

katkıda bulunmalarına ve kendilerini güçlü ve önemli hissetmelerine izin vermenin bir kazan-kazan durumu yarattığına olan inançlarını göstermektedir (Rosener, 1990: 21).

Eagly vd. (2003) cinsiyet açısından liderlik tarzı üzerine yaptıkları çalışma sonuçların da kadınların erkek liderlere göre daha dönüşümcü olduğu ve aynı zamanda işlemsel liderliğin önemli bir birleşeni olan şarta bağlı ödül davranışları ile daha fazla ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Appelbaum ve Shapiro'nun (1993) da liderlikte cinsiyet farklılıkları olduğundan yana bir görüş bildirildiği görülmektedir. Araştırmacılara göre, kadın ve erkek liderler genellikle örgütlerini farklı etkiler. Yönetici pozisyonlarının çoğunu erkekler işgal ettiğinden, liderlik tarzları geleneksel olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, kadınların liderlik tarzı geleneksel olanla çeliştiği için geleneksel olmayan olarak nitelendirilmektedir. Genellikle eril liderlik modeli olarak adlandırılan geleneksel model, otoriter veya "komuta ve kontrol" ve işlemsel olarak tanımlanır. İşlemsel, iş performansının yüksek olduğunda ödül veya performansın kabul edemez durumda olduğunda ceza aldığı bir dizi işlem olarak görülmesi anlamına gelirken, geleneksel olmayan model veya kadınsı liderlik modeli, etkileşimli veya katılımcı ve dönüştürücü olarak nitelendirilir. Kadın liderliğini daha çok temsil eden dönüşümsel liderlik yapısının kendi kişisel çıkarlarını grubun çıkarlarına dönüştürmeye teşvik edildiğini gösterir (Appelbaum ve Shapiro, 1993:31).

Park (1996:13) 90 katılımcı ile yaptığı liderlik tarzlarında cinsiyet rolünü inceleme çalışmasında, erkek katılımcıların, yönlendirici/analitik/görev odaklı stiller belirlerken, kadınların daha kavramsal/davranışsal/ilişki odaklı stiller benimsediğini tespit etmiştir.

Onay ve Heptazeler (2014:81) tarafından liderlikte cinsiyet farklılıklarını araştıran 15 makale üzerinde yaptıkları incelemede, kadın yöneticilerin kadın egemen kuruluşlarda daha insan-odaklı davranışlar gösterirken, erkek yöneticilerin erkek egemen sanayide daha görev-odaklı liderlik davranışları sergiledikleri; yine kadınların daha demokratik ve katılımcı tarzı benimseyen kişilerarası odaklı tarzda oldukları, erkeklerin ise iş odaklı bir liderlik tarzını benimsediğini, kadın yöneticilerin disiplin sağlamada erkeklere göre daha başarısız olduğunu ortaya koymuşlardır. Genel sonuç olarak araştırmacılar kadın liderlerin "etkileşimci lider" tarzını kullandığını ileri sürmüşlerdir.

Kadınlarda Kariyer Engelleri

Kadının toplumdaki rolünün bir yansıması olarak, birçok iş örgütlerinde kadınlar insan kaynağı olmaktan çok bir sorun olarak görülmektedir (Çankaya ve Çiftçi, 2022:146). Bu bakış açısının ürünü olarak, günümüz için liderlik ve üst düzey kadroları işgal eden kadın sayısı her ne kadar artış gösterse de gerek

dünyada gerekse ülkede henüz yeterli sayıya ulaşılmış değildir. Örneğin dünyanın en gelişmiş ülkeleri arasında ABD’de bile işgücünün %47’sini oluşturmalarına rağmen, kadınlar hala üst kademelerde orantısız bir şekilde yetersiz temsil edilmektedir, üst düzey pozisyonların yalnızca %25,1’ini elinde tutmakta ve yönetim kurulu koltuklarının yalnızca %19,2’sini ve CEO’ların %4,6’sını oluşturmaktadır (Offermann vd., 2020:1). Kadınların üst pozisyonlarda yönetici veya lider olarak yer alamamalarının birçok nedenini saymak mümkündür. Bu nedenlerin arasında kişisel nedenlerden, örgütsel ve yönetsel nedenlere kadar birçok faktör saymak mümkündür. Kişisel neden olarak kadının iş-aile çatışması arasında kalarak öncelik olarak aile sorumluluklarını tercih etmesi sayılabilirken, örgütsel ve yönetsel nedenlerin başında toplumsal yargılar ve liderliğe atfedilen eril özellikleri etki eden faktörlerin başında sayabiliriz. Özellikle bu algıların yansımaları ve görülür olmamasından kaynaklanan kadınların iş yaşamında yükselmelerini engelleyen faktörler alan yazında “cam tavan” metaforu ile anlatılmaya çalışılmaktadır. Son yirmi yıldır ise literatürde cam tavan sendromu üzerine yapılan çalışmalarda büyük artış yaşandığını söylemek mümkündür.

Yapılan bilimsel çalışmalara birlikte kadının kariyerine dair sorunlar daha çok gün yüzüne çıkmaktadır. Bu bilimsel çalışmalarla birlikte bugün hükümetler, işletmeler, sendikalar ve kadın örgütleri de kadınları belirli işlerden alıkoyan ve kariyer gelişimlerini engelleyen tavrısal ve kurumsal ayrımcılığın üstesinden gelmek için çok fazla düşünce ve enerji harcarken, cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele taahhüdü uluslararası konferanslarda periyodik olarak yenilenmekte olsa da sonuçların çoğu beklentilerin altında kaldığı bilinen bir gerçektir (Kolade ve Kehinde, 2013: 78).

Kadınların çoğunun hâlâ görevlerinin sadece ev işleri ve çocuklarına bakmakla sınırlı olduğuna inandığını söylemekte mümkündür. Bu düşüncenin temelinde ise toplumun kadınları bunun ötesinde düşünmemeye zorlaması gelmektedir. Ancak, eğitimin başlatılması ve ilerletilmesi ve “Y Kuşağının” değişen zihniyetiyle, kadınları sosyal değerleri ve etiğe göre farklı düşünmeye zorlamaktadır. Ayrıca, küreselleşme ve ekonomik ve sosyal durumdaki değişiklikler, rolün ve benlik algısının değişmesi için olumlu bir katalizör görevi gördüğü de neredeyse kesindir (Nandy vd., 2014: 136). Nitekim 1985 yılında Offerman vd., (2020) tarafından başlatılan ve 28 yıllık boyamsal bir çalışma sonuçları kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşmada üniversite çağında kazandıkları deneyimlerin önemini ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılan 1985’te ankete katılan 101 kadın kolej liderinin üst düzey liderlik rollerine yükselme ve mesleki başarı için başarı yönelimleri, kariyer özelemleri, kişisel ve örgütsel faktörler ve aile seçimleri arasındaki ilişki incelenmiş 28 yıl sonra üniversite çağındaki liderlik ve rekabete yönelik davranışlarının, daha sonraki yaşam sonuçlarını etkilediği bulunmuştur. Daha yüksek üniversite çağındaki liderlik oryantasyonu, daha

sonra üst düzey liderlik pozisyonlarına ulaşan kadınlar ile başaramayanlar arasında ayırım yapmıştır (Offermann, 2020:1).

Kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşmada yaşadıkları sorun kadar, bu pozisyonlardaki süreklilikleri de ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü, kadınlar bir pozisyon için gerekli tüm nitelikleri karşılamadığında, o pozisyonu sürdürme olasılıkları erkeklerden daha düşüktür (Hill vd., 2016:35). Bu varsayımın bir sonucu olarak, yönetici pozisyonları öncelikli olarak erkekler tarafından tutulma durumu hemen hemen tüm ülkelerde görülmektedir. Bunun bir nedeni de erkeklerin, aileyi görmezden gelme pahasına bile olsa kendilerini işte başarılı olduklarında daha tatmin hissetmeleridir (Doble ve Supriya, 2010: 333).

Toplumumuzda terfi ettirilebilir yönetici imajı; agresif, güçlü, rasyonel, rekabetçi, kararlı, güçlü, kendine güvenen ve bağımsız kişidir. Erkek yöneticilerin kadınlara yönelik tutumlarıyla ilgili bu konuyu ele alan araştırmaya göre, kadınlar birkaç nedenden dolayı yönetici pozisyonları için zayıf adaylar olarak görülmektedir. Bu anlamda liderlik pozisyona ilişkin kadınlara yönelik algı şu şekildedir (Appelbaum ve Shapiro, 1993:29);

- ✓ Kadınlar kariyer yöneliminden yoksundur,
- ✓ Kadınlar liderlik potansiyelinden yoksundur,
- ✓ Kadınlar güvenilmezdir,
- ✓ Kadınlar duygusal olarak daha az kararlıdır.

Broverman vd. (1975) tarafından yapılan bir çalışmada da erkeklerin kadınlara ilişkin kalıplaşmış bir algıya sahip olduklarını görülmüştür. Erkeklerle göre kadın liderler; bağımlı, pasif, rekabetçi olmayan, daha az yetkin, daha az objektif özellikleri taşımaktadır (Akt. Alimo-Metcalf, 1993:77).

Örücü vd. (2007) kadınların istihdam ve terfilerinde toplumsal ve kültürel değerlerin, sosyal kalıpların ve normların etkilerinin olabileceğini ifade etmektedir. Cinsiyet ayrımcılığının memnuniyet ve motivasyon, bağlılık ve coşku ve stres seviyesi üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Yapılan bilimsel araştırmaların çoğu cinsiyet ayrımcılığının çalışan kadınların memnuniyet ve motivasyonunu, bağlılık ve coşku düzeylerini düşürdüğünü, stres düzeyini artırdığını göstermektedir (Channar vd., 2011: 177). Bu bağlamda kadınlar çalışma ortamında daha fazla eşitlik talep etmektedirler. Çalışma ortamında eşitliğin sağlanması için dikkat edilmesi gereken ana faktörlerden biri cinsiyet farklılıklarıdır. Cinsiyet farklılıkları ve erkekler ve kadınlar arasındaki karşılıklı algılar, ülkelere ve onların farklı kültürlerine göre değişebilir. Dahası eğitim, hükümet politikaları, medya görüntüleri ve fikir liderleri gibi katkıda bulunan yönler, cinsiyet farklılıklarını ve düzeylerini yeniden değiştirebilir/etkileyebilir (Dimoski vd., 2010: 308). Sonuç olarak orta ölçekli, geleneksel olmayan

kuruluşlarda cam tavanı yıkan kadın yöneticiler, etkili liderlerin bir anda ortaya çıkmadığını kanıtlamışlardır (Rosener, 1990:19).

Medichie'e (2009: 54) göre yıllar içerisinde yapılan bir dizi çalışma dünyada kadınların ilerlemesinin önündeki engelleri şu şekilde belgelemiştir:

- ✓ Kadınların yetenekleri hakkında klişeleştirme ve yanlış algılamalar ve iş hayatına uzun vadeli bağlılık,
- ✓ Kadınların gayri resmi ağlardan ve iletişim kanallarından dışlanması,
- ✓ Kadınları temel gelişim pozisyonlarına, özellikle de kademeli pozisyonlara yerleştirmek için "riske" girme konusunda isteksiz olunması,
- ✓ Ücret eşitsizlikleri,
- ✓ Cinsel taciz.

Bu yerinde tespitlerin yanında Nandy vd. (2014:137) kadınların kariyerindeki görünmez engel olarak cam tavan etkisinin, kadınları sürekli etkileyen cinsiyet farklılaşması ve cinsiyet klişeleşmesi sorunları tarafından tetiklendiği ileri sürerek, bu engelleri psikolojik engeller, toplumsal engeller ve örgütsel engeller olarak aşağıdaki şekilde açıklamaya çalışmışlardır:

- ✓ **Psikolojik Engeller:** Kadınlar, çocukluk günlerinden itibaren, zihinlerinde derinlemesine kökleşmiş bazı sözde sosyal kurallara uymak zorundadır ve bu kuralları olgunlaştıklarında dahi etkisini görmezden gelemezler. Bazı durumlarda, bu kuralları temel kurallar olarak kabul ederler ve hayatlarını ilerledikçe içselleştirdikleri bu kurallarla yaşarlar. Bu tür bir zihniyet yavaş yavaş onların moralini bozar ve güvenlerini ve şevklerini yitirmelerine neden olur. Sonuç olarak kadınlar açısından bu kuralları ve önyargıları görmezden gelmek, topluma veya daha ziyade toplumsal kurallara aykırı olduğu için o kadar kolay olmamaktadır.
- ✓ **Toplumsal Engeller:** Kadınlar kariyerlerinde ilerleme kaydetme konusunda her zaman ikilem içindedirler. Bu sorun, temelde evli kadınlar üzerinde ağır bir etki yaratmaktadır. Evlilik sosyal bir kurumdur ve bir kadın evlendikten sonra eşine, ev konularına ve çocuğuna bakmak onların birincil sorumluluğudur. Erkek üyelerin ailelerinin temel gelir getirici bireyi olduğu; evli olsun ya da olmasın kadınların, yaşlı bakımı, evli ise yeni doğan ve çocuk bakımı dahil ev veya ev işlerini yaptıkları görülmüştür. Kadınlar uzun süredir ev işçisi olarak görüldüğünden, toplumda 'kadınlar için eğitim' en az önceliğe sahipti veya hiç yoktu. Bu durumda toplumda kadının kendini eğitmesini ve geliştirmesini önemli bir derecede etkiledi.
- ✓ **Örgütsel Engeller:** Kalıplaşmış ve önyargılı bir düşünceye sahip olan erkek çalışanlar, kadınları örgütte üst kariyerler için kabul edemezler ve herhangi bir şekilde engel oluşturmaya çalışırlar. Kadınlar gayri resmi örgütsel ağlardan dışlanırlar ve karar alma sürecinde meslektaşlarından

yardım alamazlar. Dolayısıyla, erkek meslektaşları kadınları stratejik karar alma sürecinden uzaklaştırarak kasıtlı olarak uğraşmaya çalışırlar ve terfi için bir engel oluştururlar.

Çıkmaz (2019:794-795), Türk kamu örgütlerinde yöneticilik görevi yapan 35 kadın yönetici üzerinde gerçekleştirdiği nitel çalışma sürecinde, yönetici kadınların karşılaştıkları sorunları psikolojik, sosyo-kültürel ve çevresel sorunlar olarak üç temel bileşen altında incelemiştir elde ettikleri sonuçlarda;

- ✓ **Psikolojik Sorunlar;** Toplumun kadınlara yönelik olumsuz eleştiri yapması, cesaretlerini kırması, kadınların ılımlı ve duygusal olduklarına ilişkin tutumsal yargılar,
- ✓ **Sosyo-Kültürel Sorunlar;** Kadınsı işlerin yakıştırılması, iş-aile ikilemi, kadın yöneticilerin kamusal alanda sayısının az olması ve yönetici kadınların eğitim seviyesinin düşük olması ile iş verimliliğinin düşmesi,
- ✓ **Çevresel Sorunlar;** Biyolojik özelliklerden kaynaklı hamilelik, annelik gibi sorunlara yönelik ayrımcılığa maruz kalma. Kadına karşı cinsel taciz olaylarının yaşanabilmesi, kadını statüsünden kaynaklı imaj, ün ve prestij sorunlarının bulunduğunu tespit etmişlerdir.

İş-aile dengesinin sağlanması herkes için zor olabilir. Kadınların ev işlerini ve bakım işlerini halletme olasılığı hala erkeklerden daha yüksek olmasına rağmen erkekler bu rolleri giderek daha fazla üstlenmektedir (Hill vd., 2016:36).

SONUÇ

Liderlik kavramının geçmişten bugüne gerek bilimin gerekse sosyal hayatın en ilgi çeken konularından biri olduğu aşikardır. Bunun en önemli sebebi liderlerin toplumsal olayların belirleyici olmasından kaynaklanmaktadır. Liderlerin vizyonları, verdikleri kararlar, yaptıkları eylemler tarih boyunca insanlığın kaderini belirlemiştir. Özellikle 20. yüzyılda sosyal bilim insanları tarafından epistemolojik incelemelere konu olmuş liderlik kavramını ve liderlik davranışlarının bugün tam olarak en iyi lider nasıl olur? Sorusuna en doğru yanıt aranmaya çalışılmıştır. Bugün en iyi liderin nasıl olacağı sorusunun kesin ve tek bir yanıtının olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu anlamda davranış bilimcilerin üzerinde durduğu en önemli nokta aslında davranışların bulunduğu çevre tarafından şekillendiği yönündedir. Nitekim belleği “tabula rasa” boş bir levha olarak gören bazı davranışçı ve empirist bilim insanları, çocuğun doğuştan gelen belleğinin doğup büyüdüğü çevreye bağlı olarak şekil aldığı ileri sürdükleri bilinmektedir (Özcan, 2011:276).

Elbette, insan belleğinin tamamen boş bir levha olduğu fikri önemli eleştirilere de maruz kalmıştır. Öyle ki insanların doğuştan getirdiği aktarımları yadsımak mümkün değildir. Bugün genom araştırmaları genden aktarımları doğrulamakla birlikte, genin insan kaderini belirlemede de çok az rolü

olduğunun altını da çizer (Eagleman, 2021: 9). Eagleman (2021) dediği gibi “hayatını heyecanı kim olduğunuzla değil, kime dönüşme sürecinde olduğunuzla ilgilidir”. Buradan varmak istenilen nokta şudur ki, insanlar lider olarak doğabilir fakat yaşadığı çevre doğuştan getirdiği bu özelliğinin ortaya çıkarıp çıkarmamasında çok etkin ve önemlidir. Bu bağlamda Malcolm Gladwell’in (2020) Oulliers (Çizginin Dışındakiler) kitabında vurguladığı ve boylamsal araştırmalarla ortaya koyduğu gibi, insanların başarılı olmasında çevrenin ne kadar etkili olduğu bilinmektedir.

Bu bağlamda kadın olsun erkek olsun bazı insanlar aktarımdan gelen gensel özelliklerle doğuştan lider olarak doğabilir. Çünkü doğuştan gelen özellikler “gen” denen aktif DNA dizilimleriyle kuşaktan kuşağa aktarıldığı gibi, sonradan bazı özelliklerde kazanılabilir. Nitekim “epigenetik” yoluyla sonradan kazanılan özelliklerin kuşaktan kuşağa aktarıldığını kanıtlayan bilimsel çalışmalar mevcuttur (Kegel, 2022). Özetle, Amerikalı psikolog Wiliam James’in dış olayların etkisiyle değişebilen ve yeni biçimini koruyabilen “plastite” kavramından yola çıkılarak gündemimize gelen “nöroplastite” (Eagleman, 2021:15) işlevleri ile insanların doğumdan sonrasında bazı liderlik özelliklerini de kazanabileceğini ortaya koymaktadır.

Son bilimsel çalışmalarla insan biyolojisi ve fizyolojisini çözmede elde edilen bu veriler ışığında liderlik özelliklerinin doğuştan mı yoksa sonradan mı kazanıldığı sorusu da biraz olsun aydınlanmış olmaktadır. Evet liderlik doğuştan gelebilir fakat asıl belirleyici olan çevresel hikayemiz ve bizim bu çevreye zihinsel olarak nasıl karşılık verdiğimizdir.

Şimdi insan davranışında cinsiyet açısından bakıldığında, doğuştan kalıtsal dişi ve eril davranışlarımıza neden olabilen aktarımlarımız olduğu aşikardır. Bunun yanında kadınla erkeklerdeki bazı hormonal farklılıklarda davranışlarımızda etkili olabilmektedir. Örneğin, özellikle kadınlarda erkeklere oranla işlevleri net olarak belirlenmiş ve toplumda “Aşk hormonu” ya da “Bağlılık hormonu” olarak da bilinen “oksitosin” hormonu; doğumdan emzirmeye, cinsellikten sosyal bağlanmaya kadar birçok fizyolojik ve psikolojik olayda önemli görevler üstlendiği bilinmektedir (Cerit, 2023). Fakat bu kişisel özelliklerin hangisinin liderlik için aranan özellikler olduğu veya bir lider için kesinlikle olmaması gereken özellikler arasında olduğu konusunda kesin bir olgu bulunmamaktadır. Nitekim liderlikte bazen eril bazen dişil bir davranış yaklaşımının gerektiği olay ve durumlarla karşılaşmak her zaman olasıdır.

Sonuç olarak liderliğin kadın ve erkek olarak tamamen farklılaştığını söylemek ne kadar yanlışsa, kadın ve erkek liderler tamamen liderlikte aynı davranışı gösterir demek de o kadar yanlıştır. Fakat ifade edilebilecek en doğru açıklama, liderliğin duruma, olgulara, astlara, görevlere ve bireye göre değişebilen özellik ve tarzlar barındırdığıdır. Bu bağlamda Negiz ve Yemen’in (2011:196) ifade

ettiği gibi saf bir cinsiyet ayrımcılığı ile yönetim ve yönetici tartışmalarına odaklanmak yerine bir yöneticiyi etkileyen değerler açısından değerlendirilmesi, “iyi yönetmek” ve “iyi yönetici olmak” sorunsalına ışık tutmak açısından daha önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çerçeveden bakıldığında toplumsal yargılarla kadının şekillenen davranış ve düşünce kalıplarından özgür bırakarak en baştan liderlikte *fırsat eşitliği* yaratmak gerektiğinin vurgusu bu bölümün en önemli sonucudur. Yukarıda bahsi geçen bütün çalışmalar; kadınların gerçekte ve beklentilerde somut kaynaklara ve yetkinliğe daha az erişime sahip olduğu ve onları dolaylı, kişisel ve çaresiz etki biçimleriyle baş başa bıraktığını göstermiştir (Jhonson, 1976:99). Liderlik eril bir kavram olarak kalıplaşmış ve kadın toplum içinde ev rolü içinde zihinsel bir hapse mahkûm edilmiştir. Bu hapisten özgürleşebilen az sayıda kadın ise liderlik statüsüne ulaşabilmenin yanında bu görevi sürdürebilmek için çoğu kez erkeksi, eril davranışlarını kendi davranışları ile devşirmek zorunda bırakılmıştır.

Bugün özellikle sanayileşmiş ülkelerde daha fazla kadın toplumda liderlik rollerine girdikçe, bu rolleri erkeklerden farklı bir şekilde yerine getirebilecekleri olasılığı artan bir ilgi görmektedir (Eagly vd., 2003). Öyle ki bu cesur kadınlar kendi kadınsal davranışlarından taviz vermeden çok iyi liderlik tarzlarını da ortaya koymaktadır. Belki de dünyanın yaşadığı ekonomik dar boğazı düşünüldüğünde bu dünyanın daha çok dışıl davranış gösterecek kadın liderlere daha çok ihtiyacı olduğunu söylemek de mümkündür. Bu nedenle liderliği sadece örgüt içine hapsedme anlayışından kurtararak, insanlığa liderlik yapabilecek kapasitesine sahip birçok kadını göz önüne aldığımızda, dünyaya gelen her kadının bir lider olarak büyütülmesi ve yetiştirilmesi gerekliliğini kabul etmek gerekir.

KAYNAKÇA

- Acuner, S. ve Sallan, S. (1993). Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(3), 77-92.
- Aktaş, G. (2013). Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1), 53-72.
- Alimo-Metcalf, B. (1993). Women in Management: Organizational Socialization and Assessment Practices That Prevent Career Advancement. *International Journal of Selection and Assessment*, 1(2), 68-83.
- Alptekin, D. (2014). Çelişik Duygularda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Sorgusu: Üniversite Gençliğinin Cinsiyet Algısına Dair Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (3)2, 203-211.
- Appelbaum, S. H. ve Shapiro, B. T. (1993). Why can't men Lead Like Women?. *Leadership & Organization Development Journal*, 14(7), 28-34.
- Bedük, A. (2015). Türkiye'de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 106-117.
- Bihagen, E. ve Ohls, M. (2006). The Glass Ceiling—Where is it? Women's and Men's Career Prospects in The Private vs. The Public Sector in Sweden 1979-2000. *The Editorial Board of The Sociological Review*, 54, 20-47.
- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G. ve Erden, P. (2011). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: TC. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(1), 115-132.
- Çankaya M., Gamze E. Ç., (2022). Kadın Çalışanların Cam Tavan Algısı: Sağlık Sektörü Örneği. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 139-164.
- Cerit, T. E. (2022). www. Oksitosin nedir? Ne işe yarar? - Memorial (Erişim Tarihi 8.01.2023).
- Channar, Z. A., Abbassi, Z. ve Ujan I. A. (2011). Gender Discrimination in Workforce and its Impact on The Employees, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS). *Johar Education Society, Lahore*, 5(1), 177-191.
- Collins, B. J., Burrus, C. J. ve Meyer, R. D. (2014). Gender Differences in The Impact of Leadership Styles on Subordinate Embeddedness and Job Satisfaction. *The leadership quarterly*, 25(4), 660-671.
- Crampton, M. S. ve Mishra, M. J. (1999). Women in Management. *Public Personnel management*, 28 (1), 87-106.
- Cuadrado, I., Morales, J. F. ve Recio, P. (2008). Women's Access to Managerial Positions: An Experimental Study of Leadership Styles and Gender. *The Spanish journal of psychology*, 11(1), 55-65.
- Çankaya, M. (2020). Kadın Sağlık Çalışanlarında Kültürel Değerler ile Kariyer Bağlılığı Arasındaki İlişkide Kariyer Memnuniyetinin Aracılık Rolü. *Turkish Studies - Social*, 15(4), 1779-1804.
- Çıkmaz, E. (2019). Türk Kamu Örgütlerinde Kadın Yönetici Olmak: Gaziantep İli Örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 785-799.
- Dede, D. (2021). Tarih Öncesi Kadınlar, Başarılı Büyük Hayvan Avcılarıydı. <https://arkeofili.com/tarih-onesi-kadinlar-basarili-buyuk-hayvan-avcilariydi/> (Erişim Tarihi: 08.01.2023).
- Demir, Y., Çiftçi, G. E. ve Tüfekçi, İ. (2023). Kadına Yönelik Ekonomik İstismara İlişkin Bibliyometrik Bir Analiz. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(1), 552-572.
- Dimoyski, V., Şkerlavaj M. ve Mom Kim Man. M. (2010). Is There a 'Glass Ceiling' for Female Managers in Singapore Organizations?. *Management*, 5(4), 307-329.
- Doble, N. ve Supriya, M. Y. (2010). Gender Differences in The Perception of Work-Life Balance, *Management*, 5(4), 331-342.
- Eagleman, D. (2021). *Canlı Devre: Durmaksızın Değişen Beynin İç Yüzü*. (çev: Z. Arık Tozar). 2. Baskı, İstanbul: Laruz Yayınevi.

- Eagly, A. H. ve Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The Leadership Styles of Women and Men. *Journal of Social Issues*, 57(4), 781-797.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. ve Van Engen, M. L. (2003). Transformational, Transactional, and Laissez-faire Leadership styles: A Meta-analysis Comparing Women and Men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569.
- Eşel, E. (2005). Kadın ve Erkek Beyninin Farklılıkları. *Klinik Psikofarmakoloji Bulteni*, 15(3).
- Ezzedeem, R. S., Budworth, M. ve Baker, D. S. (2015). The Glass Ceiling and Executive Careers: Still an Issue for Pre-career Women. *Journal of Career Development*, 6, 1-15.
- Gladwell, M. (2015). *Outliers (Çizginin Dışındakiler). Bazı İnsanlar Neden Daha Başarılı Olur?*. (çev. A. Özer). İstanbul: Mediacat Yayınları.
- Hearn, J. ve Parkin, P. W. (1986). Women, Men, and Leadership: A Critical Review of Assumptions, Practices, and Change in The Industrialized Nations. *International Studies of Management and Organization*, 16, 3-4.
- Hill, C., Miller, K., Benson, K. ve Handley, G. (2016). Barriers and Bias: The Status of Women in Leadership. *American Association of University Women*.
- Jamali, D. A. ve Safieddine M. Daouk, (2006). The Glass Ceiling: Some Positive Trends From The Lebanese Banking Sector. *Women in Management Review*, 21(8), 625 – 642.
- Johns, M. L. (2013). Breaking The Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women From Achieving Senior and Executive Positions. *Perspectives in Health Information Management*, Winter, (1-11).
- Johnson, P. (1976). Women and Power: Toward A Theory of Effectiveness. *Journal of Social Issues*, 32(3), 99-110.
- Jain, M. ve Mukherji, S. (2010). The Perception of ‘Glass Ceiling’ in Indian Organisations: An Exploratory Study. *South Asian Journal of Management*, 17(1), 23-42.
- Kegel, B.(2022). Epigenetik: Deneyimler Kalıtımla Nasıl Aktarılır?. (çev. S. Özgün). İstanbul: Say Yayınları.
- Kılınç, N. Ş. (2015). Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 120-135.
- Kinkinginhoun, Florent M., Diagne, A. ve Simtowe, E. Franklin (2010). Gender Discrimination and its Impact on Income, Productivity, and Technical Efficiency: Evidence From Benin. *Agriculture Human Values*, 27, 57–69.
- Kolade, J. O. ve Kehinde, O. (2013). Glass Ceiling and Women Career Advancement: Evidence From Nigerian Construction Industry. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 6(1), 77-97.
- Langford, M., Welch, O. J. ve Welch, S. T. (1998). Men, Women and The Use Of Power: Is it Based on The Person or The Situation?. *Equal Opportunities International*. 17, 1-12.
- Linimon, D., Barron, W. L. ve Falbo, T. (1984). Gender Differences in Perceptions of Leadership. *Sex Roles*, 11(11), 1075-1089.
- Madichie, O. N. (2009). Breaking The Glass Ceiling in Nigeria: A Review of Women’s Entrepreneurship. *Journal of African Business*, 10(1), 51-66.
- Marshall, J. (1993). Viewing Organizational Communication From a Feminist Perspective: A Critique and Some Offerings. *Annals of the International Communication Association*, 16,1, 122-143.
- Meister, A., Sinclair, A., & Jehn, K. A. (2017). Identities under scrutiny: How women leaders navigate feeling misidentified at work. *The Leadership Quarterly*, 28(5), 672-690.
- Merchant, K. (2012). How Men And Women Differ: Gender Differences in Communication Styles, Influence Tactics, and Leadership Styles. Senior Theses: CMC.
- Nandy, S., Bhaskar, A. and Ghosh, S. (2014). Corporate Glass Ceiling: An Impact on Indian Women Employees. *International Journal of Management and International Business Studies*. 4(2), 135-140.

- Negiz, N. ve Yemen, A. (2011). Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (24), 195-214.
- Offermann, L. R., Thomas, K. R., Lanzo, L. A. ve Smith, L. N. (2020). Achieving Leadership and Success: A 28-Year Follow-Up Of College Women Leaders. *The leadership quarterly*, 31(4), 101345.
- Onay, M. ve Heptazeler, O. (2014). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 73-85.
- Öneren, M., Çiftçi, G. E. ve Özden, N. (2014). Çalışanlarda Kadın İş Gücü Algısı. *İnsan ve Toplum Dergisi*, 3(2), 324-358.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 118-135.
- Özcan, M. (2011). Girdinin Tanımlanma ve Anlama Dönüşme Süreci. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(21), 274-298.
- Park, D. (1996). Gender Role, Decision Style and Leadership Style. *Women in Management Review*, 11(8), 13-17.
- Rosener, J. (1990). *Ways Women Lead*. P.H. Werhane, M. Painter-Morland (eds.), Leadership, Gender, and Organization, 19 Issues in Business Ethics 27. Harvard Business Review.

YEREL KATILIM VE YEREL TEMSİLDE KADININ ROLÜ

Gülistan BAŞCI¹

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet ayrımı, toplumun hemen hemen her alanında özellikle kadınların maruz kaldığı ayrımcı faaliyetlerin bir sonucudur. Bazı biyolojik sebepler ve toplumsal bakış açısı gibi gerekçelerle hayatlarını daha çok evde geçirmek zorunda kalan kadınlar, kentleşme ve çağdaşlaşma ile birlikte çalışma hayatına başlamış ve toplumsal hayatın her alanında kendine bir yer edinmiştir. Kadının, artık bir birey olarak söz sahibi olması ve toplumsal yaşama katılması ile birlikte kadın hakları konusu tartışılmaya başlanmıştır. Toplumlarda, her ne kadar cinsiyet eşitliği konusunda kadına yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarına yer verilse de, kadınlar her zaman ikinci planda kalmış, ailedeki sorumlulukları toplumsal hayattaki sorumluklarının önüne geçmiştir. Kadınlar, özellikle ataerkil toplum yapısının etkisiyle sürekli erkeklerin gözetimi altında kalmıştır. Kadının en önemli görevleri, ev işleri ve çocukların bakımını üstlenmek olarak görülmüştür. Özellikle kadınların eğitim düzeyinin artması ve iş hayatında var olmaları, onları haklarını elde etme yolunda bir mücadeleye sürüklemiştir.

Kadınların bu haklı mücadelesi sonucunda birçok yasal düzenleme yapılmaya başlanmıştır ve günümüzde de bu düzenlemeler yapılmaya devam etmektedir. Fakat kadınların siyasal hayata katılımı konusunda yapılan düzenlemeler yeterli düzeyde değildir. Siyasal yaşamda erkeklerin katılımı ve temsildeki üstünlüğü devam etmektedir.

Bu çalışmada, 2009-2019 yılları arasında yapılan seçim sonuçları ayrıntılı bir şekilde analiz edilecek, yerel temsil ve yerel katılımı kadınların mevcut durumu incelenecektir. Ayrıca, kadınların yerel yönetimlerde yerel siyasete katılımı ve yerel temsilde erkeklerle yarışır bir noktaya gelmesi için tavsiyelere ve uygulanması gereken politikalara yer verilecektir.

¹ Öğretim Görevlisi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO, Orcid: 0000-0001-5456-1346, gulistanbasci@hitit.edu.tr

KATILIM KAVRAMI

Siyasal Anlamda Katılım Kavramı

Siyasal katılım kavramı, toplumdaki bireyler ile siyasal güç arasındaki bağ olarak tanımlanabilir. Bireyler, siyasal karar vericilerin aldığı kararları etkileyerek kendi lehlerine kararlar aldırabilmek için siyasal davranışlarda bulunurlar. Bu durum, bireylerin siyasal yaşama katılmalarını sağlamaktadır. Siyasal katılma, dar anlamda seçimlere aktif şekilde katılım şeklinde tanımlanabildiği gibi, daha geniş anlamda, bürokratik ve siyasi karar alma süreçlerine katılımı da ifade etmektedir. Katılmada, kişilerin ilgi, bilgi ve beklentileri belirleyici rol oynamaktadır. Siyasi davranış, belirli bir zaman dilimi içerisinde gelişen tutum ve davranışların katılıma biçimine yansımadır (Kalaycıoğlu, 1983: 11).

Katılım kavramının içeriği ve biçimini neye, ne zaman, nerede ve nasıl katılım sağlanacağı gibi birçok sorunun cevabı belirlemektedir. Bir organizasyonda yönetime katılma, dernek ya da sendikaya üye olma, bir olayı protesto etme gibi pek çok davranış siyasal katılma olarak tanımlanabilir (Çukurçayır, 2002: 25-26). Bireylerin siyasal karar alma mekanizmalarını etkileme amacıyla gerçekleştirdiği siyasal davranışları demokrasinin temelini oluşturur.

Her bireyin siyasi hayata katılımı farklı düzeylerde olmaktadır. Siyasal katılımda yaş, cinsiyet, ekonomik yapı, eğitim durumu, meslek vb. faktörler etkili olmaktadır. Bazı kişiler sadece oy verme davranışı ile değil birçok alanda siyasal katılmaya dahil olurken, bazıları ise tamamen siyasetten uzak kalmayı tercih etmektedir. Hatta vatandaşlık görevi olan oy verme işlemini bile gerçekleştirmemektedir. Siyasal katılım, bireyin kişisel tercihleri sonucunda oluşan davranışlarının yansımadır (Kalaycıoğlu, 1983: 10).

Katılımın beş ayrı amacının olduğunu söyleyebiliriz. Birinci amaç, yerel idarenin karar alırken halkın istek ve şikâyetlerine öncelik vermesidir. Bu amaç gerçekleştirildiğinde, yerel halkın karar alma sürecine katılımı kolaylaşacak, halkın siyasi sisteme yabancılaşması engellenecektir. Katılım sürecine ne kadar çok birey dâhil edilirse, alınan kararların toplum tarafından benimsenmesi ve uygulanması o kadar kolay olacaktır. Dolayısıyla bireylerin daha fazla sorumluluk alması, denetim aşamasında etkinleşmelerini ve devletle olan bütünleşmelerini artıracaktır (Başcı, 2022: 65). Ayrıca, yerel yöneticilerin verdikleri kararların sorgulanabildiği ve eleştirildiği bir tartışma ortamı yaratılması demokratikleşme açısından gerekli görülmektedir.

İkinci amaç, her bir bireyin fikirleri ve tecrübelerinin yerelde alınacak kararlara dâhil edilmesidir. Böylece, karar alma aşamasında oluşabilecek kararsızlık durumu azaltılabilecek ve mümkün olduğu ölçüde herkesin fikirlerine ulaşılmış olacaktır.

Üçüncü amaç, adaletin, şeffaflığın ve hesap verilebilirliğin uygulanması ile, siyasal güçlere taleplerini iletemeyen kesimlerin de katılım sürecinde yer alması

sağlamaktır. Bu ise, demokrasi ve siyasal kültür düzeyinin yükselmesine ve güçlü bir yerel demokrasinin oluşmasına temel oluşturacaktır. Yerel demokrasinin güçlenmesi ile insan hakları gibi kavramların toplumda önem kazanması ve uygulanabilirliği artacaktır (Başcı, 2022: 65).

Yerel otoriteler tarafından alınan kamusal kararların meşruluğunun artırılmasını sağlamak da dördüncü amacı oluşturmaktadır.

Beşinci amaç ise, sorunlara daha hızlı ve etkin bir şekilde çözüm sağlamak için, katılım sürecinin özellikle kamu personelleri için zorunluluk olarak kabul edilmesi ve böylece kamu personelinin kamusal sorunlara çözüm geliştirebilmesi için yasal zeminin oluşturulmasıdır.

Katılım uygulamasının yöneticilere ve bireylere sağladığı faydaları şu şekilde sıralayabiliriz; (Başcı, 2022: 66).

- Katılım, sorunların ortaklaşa çözülmesini sağlarken, güvene dayalı toplumsal uyumu artırmaktadır.
- Katılımcı demokrasi anlayışla karar alındığı için kararlar toplum tarafından kolayca benimsenir ve uygulanabilir. Böylece bilgilendirilmiş bir kamuoyu sağlanır.
- Bireylerin iletişimini ve etkileşimini artırarak çeşitli gruplar arasında empatinin ve hoşgörünün gelişmesini sağlayarak işbirliğini artırır.
- Yerel yöneticilerin duyarlı ve hesap verilebilir hale gelmesini sağlar.
- Bireylerin talep ve şikâyetlerini yakından öğrenebilme fırsatı sağlar.

Yerel Katılım

Yerel katılım, o yörenin vatandaşlarının sunulacak yerel hizmetlerin belirlenmesine, karar alma süreçlerine ve alınan bu kararların uygulanma aşamalarına etkilerini sağlayan bir vatandaşlık faaliyetidir. Katılım, vatandaşların yerel düzeyde ihtiyaçlarının görülmesinde ve yerel hizmetlerin sağlanmasında söz sahibi olmalarını sağlar (Başcı, 2022: 66). Yerel katılım sadece yerel yöneticilerin seçimle işbaşına gelmelerinden ibaret değildir; halkın yönetime ve karar süreçlerine doğrudan katılabilmesi demektir. Ayrıca halkın karar süreçlerine katılımı konusunda uluslararası antlaşmalarda yerel yönetimlere yer verilmiş, yerel demokrasinin gelişmesindeki olumlu katkısı da ön plana çıkarılmıştır. Özellikle Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı'nda ve insan hakları ile ilgili birçok uluslararası belgelerde, vatandaşların kendileri ile ilgili alınacak kararlardan haberdar edilmesi ve kamusal etkinliklere katılma haklarının olduğu açıkça ifade edilmiştir (Başcı, 2022: 66).

Yerel Katılım Yolları

Ülkemizde yerel yönetimlerde aktif katılım sağlamak amacıyla pek çok yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemleri geleneksel ve yeni katılım yöntemleri olarak iki gruba ayırabiliriz.

Geleneksel Katılım Yolları

Yerel Seçimler: Yerel yöneticilerin belirlenmesi amacıyla 5 yılda bir yapılan, o bölge halkının oy kullandığı seçimlerdir. Belediyelerin, İl Özel İdarelerinin ve köylerin karar organları bu seçimlerle belirlenir. Seçimler aracılığıyla halk karar organlarının belirlenmesi sürecine dâhil olur. Halk siyasal partilerin kendilerine sağlamış oldukları hizmetleri değerlendirerek, oy vererek ya da oy vermeyerek karar alma aşamasına katılır. Yerel seçimler katılım yöntemleri arasında en yaygın olanıdır (Başçı, 2022: 67).

Halk Oylaması (Yerel Referandum): Doğrudan demokrasinin en önemli araçlarından biri olan referandum, meclis tarafından onaylanan kanunların halkın çoğunluğu tarafından kabul edilmesi ile yürürlüğe konulmasını sağlayan bir oylamadır. Daha çok eski dönemlerde uygulama alanı bulan doğrudan demokrasinin, günümüz şartlarında uygulanmasının zor hatta imkansız olduğu düşünülse de bölgesel kararların alınmasında, uygulanmasında ve bölgesel ihtiyaçların belirlenmesinde doğrudan demokrasinin çok önemli bir araç olduğu kaçınılmazdır.

Yeni Katılım Yolları

Son yıllarda halkın karar süreçlerine katılımında geleneksel katılım yollarının yeterli olmadığı görüşü hâkim olmuştur. Bu nedenle, bu sorunları çözmek amacıyla daha demokratik bir ortam sağlamak için yeni katılım yolları geliştirilmiştir. Türkiye’de, 2000’li yılların başından itibaren, yerel yönetim alanında önemli yenilikler yapılmış, özellikle katılımcı demokrasiyi güçlendirici yönde 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu düzenlemelerine yer verilmiştir (Başçı, 2022: 67).

Halk Toplantıları ve Halk Günleri: Yerel yöneticilerin bir taraftan halkı bilgilendirmek diğer taraftan da onların görüşlerini ve sorunlarını öğrenmek amacıyla düzenledikleri geleneksel bir toplantı türüdür. Bu toplantılar sayesinde, yerel yöneticiler ile halk arasında doğrudan iletişim kurularak sorunların çözüme kavuşturulmasında hızlıca sonuç elde edilmektedir. Bu tür halk toplantıları ile yerel demokrasinin gelişmesi ve yapılan hizmetlerin etkinliğinin artırılması sağlanabilmektedir. (Görün, 2006: 167-168).

Muhtar toplantıları, halk günleri ile benzerlik gösteren bir toplantı türüdür. Mahalle ile ilgili sorunları en yakından bilen muhtarlar aracılığıyla belediye başkanına konu ile ilgili bilgi verilmesi problemlerin çözümü noktasında önemli bir işlev görmektedir. Bir diğer katılım yolu da yurttaş kurullarıdır. Özellikle dezavantajlı grupta yer alan yardıma veya bakıma muhtaç kişiler, yoksullar, kadınlar, engelliler ile yabancı uyruklu kişileri karar alma süreçlerine dâhil etme amacıyla oluşturulan kurullardır. Ayrıca bu kurulların, yöneticileri etkileyebilme kabiliyetleri de oldukça yüksektir (DPT, 2001: 118-119).

Meclis Toplantılarına Katılım: Meclis toplantılarına halkın katılımlarının sağlanması ile bireyler sorunlarını ve taleplerini meclislere aktarabileceklerdir. Böylece, hem sağlıklı bilgi akışı sağlanacak hem de sorunların doğrudan mecliste dile getirilmesi fırsatı yaratılacaktır.

Yerel yönetimlerin karar organını oluşturan belediye meclisleri, her ayın ilk haftasında toplanır. Bu toplantılara katılan halk, talep ve şikâyetlerini doğrudan meclise ve başkana iletme fırsatı bulur. Böylece sorunların çözümlenmesinde büyük fayda sağlanır. Meclis toplantılarına hemşehrilere ve sivil toplum kuruluşları gibi toplumun değişik kesimlerinden dinleyici sıfatıyla katılım sağlanabilmektedir (Başcı, 2022: 68).

Enformasyon Kanalları: İnternet ve bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesi yerel yöneticiler ile halk arasında karşılıklı bilgi akışının gelişmesini sağlayarak, bireyin yaşamını kolaylaştırmıştır. Kişisel başvurular, dilekçe ve bilgi iletişim teknolojileri halkın yerel yöneticilerle iletişime geçmesinde ve problemlerinin çözümlenmesinde önemli katılım araçlarındandır. Bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte, e-devlet ve e-belediyeçilik gibi hizmetler halka sunulmaya başlanmış; sosyal medyanın etkin kullanılması ile birlikte sorunların ortaya konulması ve çözümlenmesi sağlanmıştır. Bu yöntemlerin uygulamaya geçmesiyle katılımcı ve demokratik bir yerel yönetim anlayışı oluşturulmuştur.

Kamuoyu Yoklamaları ve Araştırmaları: Yerel yöneticiler 5393 sayılı Belediye Kanunundan aldığı yetki ile yerel halkın görüş, dilek, memnuniyet, şikâyet, vb. durumlarını belirlemek, sınıflandırmak ve karar alma sürecinde kullanmak amacıyla araştırma, anket, kamuoyu yoklaması vb. araçları kullanabilir (5393 m 15).

Yukarıda maddeler halinde açıklanan katılım yöntemleri, halkın karar alma süreçlerinde yer almasını sağladığı gibi aynı zamanda sorun ve dileklerinin takipçisi olma imkânı da sağlamaktadır. (DPT, 2001: 119-120).

Kadınların Temsil Gücünü Artırmaya Yönelik Faaliyetler: Kota Uygulamaları

Dünya ülkelerinin geneline bakıldığında, modernleşmenin ve demokrasiyi uygulama şeklinin en önemli göstergesi kadın-erkek eşitliğinin varlığıdır. Bütün çağdaş ülkelere benzer bir şekilde Türkiye’de de, kanunlar önünde kadınlar ile erkekler eşit haklara sahiptir. Fakat hakların kullanımı noktasında kadınlar erkeklerden daha geri planda kalmaktadır. Özellikle politik açıdan karar alma süreçlerine katılımda bilgi, deneyim ve tecrübelerinin yeterli olmaması kadınları bu sürecin dışında bırakmaktadır. Kadınların problemlerini anlayıp çözebilmenin yolu ise onların politikaya aktif bir şekilde katılımı ile mümkün olabilmektedir. Aynı zamanda, kadınların siyasette yeterli düzeyde temsil edilebilmesi ise kadınların yaşam şartlarının değiştirilmesi, siyasal ve kamusal alanda sayılarının

artması ile sağlanabilir. Siyasi partilerde eşitlik fikrinin benimsenmesi ve bu yönde çalışmaların yapılması ile devletin, toplumda cinsiyet eşitliğini sağlayacak yasal değişiklikleri yapması daha kolay olacaktır. Bu eşitlikçi uygulamaların siyasi partilerde hayata geçirilebilmesi için ise cinsiyet kotası getirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir (Çağlar, 2011: 56-79).

Son yıllarda kota sistemi uygulaması, kadın temsilci sayısını arttırmak ve eşitliği sağlamak amacıyla en çok gündemde olan konuların başında gelmektedir. Kota kelime anlamı olarak “pay” olarak tanımlanabilir. Politik anlamda ise, toplumda demokratik yönetimin oluşmasını sağlayan, eşitlik temelli bir seçim tekniğidir. Kota uygulaması, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve demokratikleşme açısından en önemli konuların başında gelmektedir. Kota uygulamasında hedeflenen amaç, politikada pozitif bir ayrımcılık yaratarak, meclisteki kadın vekil sayısını artırabilmektir. Türk toplumunda kadın sayısı erkeklerden fazla olmasına rağmen kadın temsil oranı erkeklerden daha azdır. Bu durum toplumda sadece kadın temsili açısından değil, kadın hakları ile ilgili de büyük bir problem yaratmaktadır. Özellikle ülke yönetimindeki kadın temsil sorunu demokratik katılım açısından da üzerinde düşünülmesi gereken bir durum olmuştur. (Kılıç, 2000: 21-22)

Kota uygulamasına ilişkin toplumda olumlu ve olumsuz görüşler vardır. Kota uygulamalarına ilişkin olumsuz görüşlere sahip olanların çoğunlukla ataerkil geleneklerin uygulandığı toplumlarda yaşadığı görülmüştür. Bu görüşe sahip olanlara göre, siyaset erkeklerin yapması gereken bir iştir ve kota erkeklerin aleyhinde bir ayrımcılığa sebep olmaktadır. Bu da, daha çok erkek egemenliğinin hakim olduğu gelenekçi toplumlarda kadınlar için bir avantaj oluşturan kota sistemine olumsuz bir yaklaşıma sebep olmaktadır (Sitembölükbaşı, 2007: 15-16). Bu uygulamayı destekleyen diğer görüşe göre ise, kadınlar da siyasal yaşamda erkekler kadar var olmalıdır. Kota teknik olarak kimin seçileceğini belirleyemez fakat hangi cinsiyetin hangi oranda temsil edilebileceğini belirler. Türkiye’de büyük partilerin konumlarını ve toplumdaki yerlerini korumak amacıyla kota uygulamalarını çok fazla benimsemedikleri, daha küçük partilerin ise toplumun birçok kesimini parti tabanına dâhil etme niyetiyle daha olumlu yaklaştıkları kanaatine varılmıştır (Sitembölükbaşı, 2007: 15-16).

Kadının politikada etkin bir şekilde yer alabilmesi için kota uygulamalarının yanısıra, eşitliği tam olarak sağlayabilecek hukuksal altyapı da oluşturulmalıdır. Kadın kollarının yeterli düzeyde örgütlenebilmesi için siyasi partilere verilen hazine yardımından onlar da faydalandırılmalıdırlar. Kadınların toplumda erkeklerle eşit imkanlara sahip olabilmesi için, siyasi temsilin yanında, sosyal yaşamda ve çalışma yaşamında da erkeklerle eşit ekonomik koşullarda olmaları gerekmektedir. Özellikle kamu ve özel sektörde kadınlar yönetici pozisyonunda görev yapmalıdırlar. Ayrıca kota yönteminin siyasi partiler tarafından benimsenmesini sağlayıcı tedbirler alınmalıdır. (Eser, 2009: 20).

Dünyada Kota uygulamalarına bakıldığında ise, kota sistemi ilk kez 1972 yılında İsveç'te uygulanmaya konulmuştur. Ardından Almanya, Avusturya, Fransa, Slovakya gibi Avrupa ülkelerinde yaygın bir şekilde kota sistemi uygulanmıştır (Yaylı ve Eroğlu, 2015: 512). Arjantin'de seçime katılacak adayların %30'u, Brezilya'da %20'si kadın olmak durumundadır. Ayrıca, birçok ülkede yasal olarak kota zorunlu olmasa da siyasi partiler kendi iç düzenlemeleri ile kota sistemini devreye sokmuşlardır. Bu ülkelere İsveç, Norveç, Avusturya ve İngiltere örnek verilebilir (Alkan, 2005: 7). Kota sisteminin uygulanması ile kadın temsil oranlarında hissedilir bir ölçüde artış sağlanmıştır.

Bir toplumda kadın erkek eşitliğinin sağlanması genel olarak kadınların sorunu olarak görülse de aslında bu durum toplumun sorunudur. Demokratik bir toplumun oluşması ancak kadınların katılım süreçlerine etkin katılımı ile mümkün olmaktadır. Kadınların tam olarak katılım sürecinde yer alamamalarının nedeni, o toplumdaki siyasal kurumların, siyasi partilerin ve seçim sistemlerinin yapısı ve işleyişidir. Bu sorunların çözümlenmesi için bazı önlemlerin alınması gerekirken, hükümetlerinde bu konuda üzerine düşen görevleri yapması beklenmektedir.

SIYASAL TEMSİL KAVRAMI VE YEREL TEMSİL

Günümüzde çağdaş devletlerin hemen hemen hepsinde “temsil” in varlığından söz edebiliriz. Demokratik yönetim anlayışının tüm toplumlarda egemen olması ile birlikte siyasi temsil kavramında da değişiklikler meydana gelmiştir. Bu doğrultuda en ideal yönetim şeklinin demokrasi olduğuna kanaat getirilmiştir. Demokrasi en bilinen tanımıyla, halkın, halk için halk tarafından yönetimidir. Egemenlik ile siyasi temsil arasında ise doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Demokratik yönetimlerde halk egemenlik yetkisini seçimler ve temsilciler aracılığıyla kullanır. Bu durum günümüz demokrasilerinin temsili demokrasi anlayışına dayanmasına temel oluşturmuştur. Siyasal açıdan değerlendirildiğinde ise, egemenlik hakkı halkın seçeceği kimseler tarafından halk adına kullanılır.

Siyasal temsil, toplum ya da birey adına onların haklarının savunuculuğunu yapma şeklinde tanımlanabilir. Temsil, yönetilenler ile yönetenler arasında bir köprü görevi görerek, sağlıklı bir etkileşim ortamı yaratmaktadır. Sözlük anlamı olarak ise temsil, birinin veya bir topluluğun adına davranma olarak ifade edilebilir. Temsilci, temsil edilen adına halk adına hareket eder. Böylece demokratik rejimin uygulanmasını sağlar. Dolayısıyla, halkın temsil edilebilmesi toplumdaki dernek, vakıf, meslek odaları, sendikalar gibi grupların da temsil edilmesini sağlar (Bulut ve Tanyıcı, 2008: 172).

Temsil kavramı yerel yönetimler açısından ayrı bir öneme sahiptir. Temsilin yerel yönetimlerde önem kazanmasının temelinde, vatandaşların coğrafi olarak yerel yönetim birimlerine yakın olması yatmaktadır. Bu bölgesel yakınlık,

merkezi yönetime kıyasla vatandaşların yerel yöneticilere talep ve şikâyetlerini daha kolay iletebilmesini sağlayacak, seçmenler ile temsilciler arasındaki ilişkiyi geliştirecektir. Böylece, karar alma süreçlerine seçmenlerde katılarak demokratik bir yönetim biçimi oluşacaktır (Çitci, 1996: 6). Temsilciler, toplumun ve temsil ettiği grupların çıkarlarını koruyabiliyorlarsa, toplumun faydasına olabilecek kanunların hayata geçirilmesinde etkin olabiliyorlarsa o zaman gerçek bir yerel demokrasiden söz edilebilir. Bir ülkede, temsilin özelliği ve kapsamı o ülkede demokrasinin ne ölçüde uygulanabildiğinin bir göstergesidir. Yerel demokrasi gelişmişliği ile demokrasinin gelişmişliği doğru orantılıdır (Yayla, 2014: 256).

Yerel demokrasi, toplumların müşterek ve temel ihtiyaçlarını karşılamak ve iyi bir gelecek sağlamak için uzlaşma içerisinde çözüm yolları geliştirmesi yöntemidir. Gerçek bir demokrasinin varlığı ancak tabandan tavana doğru bir katılım ile mümkün olabilmektedir (Yıldırım, 1993: 90). Yerel yönetimler, halkın kendi kendini yönetmesine imkân tanınması, halkın karar ve denetim mekanizmalarını harekete geçirebilme olanakları nedeniyle demokrasinin temel unsuru olarak görülmektedir.

Yerel yönetimlerin katılımcı demokrasiyi hayata geçirebilmesi için şu ilkeleri uygulamaları gerekmektedir:

- Yerel yönetimlerin yönetsel ve mali açıdan özerk olmaları ve karar süreçlerine halkın aktif katılımı,
- Hesap verilebilirlik ve şeffaflık anlayışının benimsenmesi,
- Güçlü bir sivil toplumun varlığı,
- Yerel yöneticiler ile halk arasında etkin bir iletişimin sağlanması,
- Kaynakların etkin kullanımı ve verimliliğin artması.

Ayrıca, vatandaşların ekonomik, sosyal, kültürel ve politik haklarını serbestçe kullanabilmesi, özgür bir medyanın var olması, doğrudan demokrasiyi harekete geçirecek mekanizmaların varlığı yerel demokrasinin temel taşlarını oluşturmaktadır (Yaylı ve Pustu, 2008: 138-147). Demokratik katılımı en önemli ilke şüphesiz eşitliktir. Bireyler, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın katılım sürecinde yer almalıdır. Sadece katılımı değil, temsilde de cinsiyet eşitliği sağlanmalıdır. Cinsiyet eşitliği sağlanmadan toplumda demokratik bir katılımı söz etmek mümkün değildir.

Türkiye’de Tarihsel Süreçte Siyasette Kadın

Türkiye’de siyasette kadının tarihsel süreci incelenmek istenildiğinde, ilk olarak Cumhuriyet’ten önceki dönemde kadının durumu ile Cumhuriyet’ten sonraki dönemde kadının durumunun irdelenmesi gerekir. Çeşitli araştırmalara bakıldığında, İslamiyet’ten önce Türk toplumlarında toplumsal açıdan kadın ve erkeğin statülerinin eşit olduğu kanaatine varılmış, siyasal açıdan değerlendirildiğinde ise hakan ve hatunun eşit statüde olduğu görülmüştür

(Yaraman, 1999: 40). Yine bu dönemde, kadınlar da erkekler gibi savaşlarda iyi dövüşebilmek için ata binme, kılıç kullanma gibi konularda eğitim alırlardı. Kadınlar, siyasi ve sosyal olaylarda karar vermede erkeklerle birlikte yer alarak, günlük hayatın içinde kendilerine bir yer edinmişlerdi. Aile ilişkilerinde sorumluluğu eşit bir şekilde paylaşırlardı. Ayrıca, kurultaylarda, törenlerde ve ibadetlerde hatun hakan ile birlikte yer alırdı. İslamiyet'le birlikte kadınların toplumsal statülerinde farklılıklar ortaya çıkmaya başlamıştır. Kadınlar, sosyal yaşamdan uzaklaşarak, anne ve eş olma rolleri nedeniyle, daha çok evdeki işlerle meşgul olmuşlardır. Özellikle Müslümanlığı kabul eden Arap ülkelerinde kadınlar arka planda yer almışlardır (Doğramacı, 1992: 3-5).

Osmanlı Devletinin kuruluş döneminde, kadınların birçok konuda erkeklerle eşit haklara sahip olduğu görülürken, gerileme döneminde kadınlara bakış açısında da bir geriye gidiş durumu söz konusu olmuştur. Temel hak ve özgürlükler konusunda bir kısıtlamaya gidilerek miras, evlenme, boşanma, velayet gibi konularda kadınların aleyhinde durumlar ortaya çıkmıştır. Eğitim konusunda da kızlar geri planda kalarak, eğitimlerini tamamlayamadan okul hayatları sona ermiştir. Tanzimat dönemine kadar kadınlar, devletin, ailenin ve toplumun denetimi altında iken, Tanzimat dönemi ile birlikte modernleşme anlayışının gelişmesiyle Osmanlı kadınının statüsü de değişmiştir (Berktay, 2004: 7). Özellikle Halide Edip Adıvar gibi aydın kişilerin büyük gayretleri neticesinde kadınların eğitimine ilişkin önemli gelişmeler yaşanmıştır. Batı devletlerinde yaşanan gelişmelerin etkisiyle kadınlar, sosyal ve ekonomik yaşamda var olmaya başlamış, taleplerinin yerine getirilmesi amacıyla siyasal hayatta aktif bir şekilde yer almışlardır. Tanzimat döneminin en önemli yenilikleri özellikle eğitim ve öğretim alanında olmuştur (Kurnaz, 1991: 242). Yine bu dönemde sadece eğitim alanında değil, kadın erkek eşitliğini ön plana çıkaran yenilikler de yapılmıştır. Örneğin, Arazi Kanunu değişikliği ile kız çocukları da mirastan pay almaya başlamıştır. Ayrıca, bu dönemde çıkan gazete, dergi v.b. basın araçlarda kadın konusunun ele alınması da kadının statüsünün artırılmasına yönelik önemli gelişmelerdendir.

Türkiye'de Cumhuriyet rejiminin kurulması ile Türk Toplumunu büyük ölçüde yenilenmiş, bu yeniliklerin çoğu kadınların lehine sonuçlanmış ve nihayetinde kadınların vatandaşlık hakkı kazanması sağlanmıştır. Demokratik hukuk ilkelerinin hayata geçirilmesi ile kadınlar iş yaşamında, politikada ve kamu alanlarında yer almaya başlamış, eşitlikçi bir anlayışın benimsenmesi ile devlet de kadınların karar süreçlerine katılımı noktasında teşvik edici olmuştur (Türel ve Çağlar, 2010: 16). Özellikle eğitim alanında Cumhuriyetin ilanından sonra birçok yenilikler yapılmıştır. Bu reformlardan Tevhid-i Tedrisat Kanununun 1924 yılında kabul edilmesi ile eğitimde eşitlik sağlanmış, 1925 yılında Kılık Kıyafet Kanunu ve 1926 yılında Türk Medeni Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle

kadınlar toplumsal yaşamda önemli bir yer edinmişlerdir. Özellikle Kadınların hukuksal açıdan erkekler ile eşit bir noktaya gelmesinde siyasi haklarını özgür bir şekilde kullanabilmelerinin büyük bir etkisi olmuştur (Türkiye’de Kadının Durumu, 2009).

Yine uygulanan bu yeniliklerin bir sonucu olarak 1930 yılında yürürlüğe giren “Belediye Kanunu” ile Türk kadınının belediye seçimlerinde seçmen ve aday olarak katılabilmesinin yolu açılmıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, Türkiye’de kadınlar, birçok Avrupa ülkesindeki kadınlardan daha önce belediye seçimlerinde seçmen ve aday olabileme imkânına kavuşmuştur. 1933 yılında Köy Kanununda kadınların lehine yapılan değişikliklerle kadınlar köylerde ihtiyar meclisi üyesi ve muhtar olma imkânını elde etmişlerdir. 1934 yılında ise kadınlara milletvekili seçme ve seçilme hakkının verilmesi ile kadınların sahip olduğu siyasi haklarda büyük ilerlemeler sağlanmıştır (Türel ve Çağlar, 2010: 18).

Türkiye siyasetinde son 50 yılda kadınların siyasete katılımı genellikle pasif katılım şeklindedir. Kadınlar daha çok seçim öncesinde ve seçim sürecinde siyasette aktif rol oynamaktadırlar. Son yıllarda ise partilerin aday listelerinde yer almak isteyen kadınların sayısı belirgin şekilde artmıştır. Meclisteki kadın temsilci sayısı beklenen düzeyde olmamasına rağmen, bugün Türkiye’de kadınların siyasal, sosyal ve hukuksal haklarını savunmak için birçok kadın temelli Sivil Toplum Kuruluşu toplumsal farkındalığı artırmak için çalışmaktadır (Gökçimen, 2008: 5-59).

YEREL YÖNETİMLERDE KADININ DURUMU

Devletlerin amacı, toplumda yaşayan bireylerin huzur ve refahını sağlamak, müşterek ihtiyaçlarını gidermektir. Bu hedef doğrultusunda devletler temelde iki aşamada örgütlenmektedirler. İlk olarak, genel özellikteki kamu hizmetlerinin ulusal güvenlik, eğitim, sağlık, huzurun sağlanması v.b. politikaların merkezî idarenin emir ve komutası altındaki birimlerce yerine getirilmesidir ki bu “merkezden yönetim” şeklinde tanımlanır.

İkincisi ise, yerel ya da bölgesel özellikteki fonksiyonların merkezî yönetimin dışındaki yerleşim birimlerinde ve bölgelerdeki birimlerce yürütülmesidir; bu da “yerel yönetimler” olarak tanımlanır (Alkan, 2005: 32). Yerel yönetimler, yerel halkın mahalli ve müşterek gereksinimlerini karşılamak ve problemlerini çözüme kavuşturmak için vardır. Ayrıca, yerel yönetimlerin karar organlarının seçimle oluşturulması, yerel yönetim kuruluşlarının demokratik birimler olmalarını sağlayan en önemli faktördür. Yerel yönetimler katılımın en etkin olduğu birimlerdir. Halk, oy verme, siyasi partilerde görev yapma, alınan kararlara katılma biçiminde demokratik sürece dâhil olur (Türel ve Çağlar, 2010: 16-40). Bu açıdan değerlendirildiğinde yerel yönetimler “demokrasinin beşiği” şeklinde tanımlanmaktadır (Arıkboğa, 2009). Ülkemizde yerel yönetimler birimleri,

il özel idareleri, belediyeler ve köylerden oluşmaktadır. Halkın faydasına önemli kararlar alma yetkisine sahip olan yerel yönetimlerin, merkezî yönetimi sınırlayan ve halkın katılımını sağlayan niteliği demokratik siyasal eğitim açısından çok önemli bir durum oluşturmaktadır. Dolayısıyla, halkın kendi kendini yönetmesi olarak tanımlanan demokrasinin, yerel yönetimlerde daha kolay gerçekleştirilebileceği ve karar süreçlerine katılımın daha fazla olabileceği mümkün görülmektedir. Yerel düzeyde demokrasi sağlanmadan, ulusal düzeyde demokrasinin sağlanması pek mümkün görülmemektedir. Ülkemizde birçok alanda olduğu gibi yerel siyasette de kadınlar erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Türk kadınının siyasal haklarını elde etmesi birçok Avrupa ülkesinden daha önce olmasına rağmen günümüzde hala kadınların katılım ve temsildeki oranı istenilen düzeyde değildir. Demokratik devletlerde teoride herkesin eşit bir şekilde faydalandığı düşünülen siyasal haklar, uygulamada kadınlar lehine pek gelişmemiştir. Bu noktada kadının aile içi görevleri onların dış dünyaya açılmasını engellemektedir. Özellikle gelenekler, toplumsal baskı, siyasal ve sosyal ögeler, ekonomik özgürlüğün olmaması kadının dış dünyaya açılmasındaki en büyük engellerdir (Arıkboğa, 2009; Eroğlu, 1991). Dolayısıyla, bu unsurlar kadınların politikada aktif rol almalarını da engellemektedir.

Toplum tarafından kendisiyle özdeşleştirilen geleneksel roller sebebiyle kadın, politikadan uzak kalmıştır. Kadınlar annelik, çocuk bakımı, ev işleri v.b. görevleri üstlenmek ve erkekler ile aynı şartlarda çalışmak durumunda kalmıştır (Türel ve Çağlar, 2010).

Bugün birçok ülkede, bireylerin aktif siyasette yer alabilmesini sağlayan deneyim, bilgi, maddi güç, siyasi bağlantılar gibi özelliklere kadınların sahip olması, Türkiye’de gelenekçi toplum yapısı nedeniyle daha zor olmaktadır. Siyasi partiler bazen kadın oylarını alabilmek için bazen de yenilikçi ve katılımcı demokrasi anlayışının etkisiyle kadınları siyasi yaşama dâhil etmektedirler (Yıldırım, 2013). Özellikle ataerkil toplumlarda, kadınlar yaşamlarının birçok aşamasında olduğu gibi siyasi kararlarını vermede de bağımsız değildir. Kadınlar, daha çok kırsal bölgelerde, büyük olasılıkla eşinin ya da babasının talebi doğrultusunda siyasi tercihte bulunmak zorunda kalacaktır (Menteşe, 2014). Yani burada, kadın yaşamında olduğu gibi siyasi tercihlerini belirlemede de erkekler büyük rol oynamaktadır. Ancak her bölgede aynı tutum ve davranışlar hâkim değildir. Bazı bölgelerde, özellikle batı kesimlerinde, kadınlar karar vermede daha özgürken, kapalı ve muhafazakar kesimlerde daha baskıcı bir davranış ile karşılaşmaktadırlar (Gökçimen, 2008; Çağlar, 2011; Üşür, 1998).

Tablo 1: Dünya'da Kadın Belediye Meclis Üyeleri (Toplam İçindeki Oranı)
(2022 Yılına Göre Sıralı)

	2011	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2022
İzlanda	39,8	39,8	44	44	46,5	46,5	45,3	49
Arnavutluk					43,6	43,6	43,6	43,6
İsveç	43	43	43,7	43	43,3	43,3	43,3	42,5
Fransa	35	35	38,7	38,7	40	42,4	42,4	42,2
AEA ülkeleri (AB dışı)	37,5	38,1	38,2	39,1	40,8	40,8	40,7	40,9
İspanya	34,9	35,2	35,2	35,6	40,8	40,8	40,9	40,9
Norveç	37,5	38,2	38,2	39	40,5	40,5	40,5	40,5
Lihtenştayn	27,4	27,4	17,3	17,3	39,1	40,4	36	40,4
Finlandiya	36,7	36,2	36,2	39,1	39	39	40,2	40,1
Belçika	35,2	35,6	35,6	35,5	39,1	39,2	38,6	38,9
Sırbistan	21,2	28,6	28,6	31,2	31,2	31,3	37,2	37,2
Kuzey Makedonya	26,2	28,8	28,8	28,8	32,4	32,4	32,4	36,7
Danimarka	31,8	31,8	29,8	28,5	32,8	32,5	32,4	35,7
Birleşik Krallık	29,9	30	30,9	31,8	34	34,1	34,2	35,7
Kosova					34,7	33,9	33,3	35,2
Avrupa Birliği - 27 ülke (2020'den itibaren)	30,5	30	33,1	32,1	32,8	34,1	34,4	34,5
Avrupa Birliği - 28 ülke (1993-2020)	30,5	30	33	32,1	32,9	34,1	34,4	34,5
Portekiz	28,4	28,4	26,3	26,6	26,6	26,6	26,6	33,8
Slovenya	22	22	31,8	31,8	32,3	32,3	32,3	32,3
İtalya	24,8	20,8	26,9	30,4	30,5	31,5	31,7	32
Karadağ			14,3	26,2	30,1	31,9	31,9	31,9
Litvanya	22,4	22,4	24,6	24,9	29,8	29,8	30,2	31,3
Hırvatistan	17,1	19,8	19,8	19,8	26,3	26,3	31,2	31,2
Macaristan	20,1	20,1	30,1	30,1	28,8	30,9	30,9	31
Hollanda	26,3	26,6	28,6	28,6	30,8	30,8	30,9	30,9
Letonya	35,8	31	31	31,3	33,8	33,8	29,8	29,8
Polonya	24,2	24,2	27,4	26,4	29,5	29,5	29,5	29,5
Estonya	29	29	31,1	31,1	28,6	28,6	28,6	28,9
Çekya	26,4	26,4	27,1	27,1	28	28	28	28
Bulgaristan	24,9	25,6	25,6	25,4	25,8	27,2	27,2	27,2
Slovakya			25,8	25,8	26	26	26	26,2
Avusturya	21,8	22,1	22	23	22,9	23,1	24,6	26
Malta	22,1	21,2	22	22	22,1	26,3	26,3	25,9
Lüksemburg	21,4	22,2	22,2	22,7	24,8	25,9	25,9	25,8
İrlanda	17,3	20	20,4	21,8	23,8	25,5	25,5	25,6
Almanya	19,1	19,1	20,2	21	21,7	21,7	23	23,8
Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) yararlanıcıları	8	9,3	15,7	16,5	18,8	18,8	19,9	20,1
Bosna Hersek					17,9	17,9	18,9	18,9
Yunanistan	16,5	16,5	17,6	17,3	19,1	17,8	18,2	18,6
Kıbrıs	12,9	12,9	12,9	15,3	15,3	15,3	15,3	15,3
Romanya				12,4	12,4	12,4	12,4	12,4
Türkiye	4,5	4,5	10,7	10,7	11	11	11	11

Kaynak: European Institute for Gender Equality, Gender Statistics Database, 2022.

Tablo 2: Dünya’da Kadın Belediye Başkanları (Toplam içindeki Oranı) (2022 Yılına Göre Sıralı)

	2011	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2022
İzlanda	34,2	34,2	25,7	21,6	36,1	36,1	39,1	39,1
Finlandiya	16,4	16,6	16,6	21,4	39	39	39	39
AEA ülkeleri (AB dışı)	23,8	23,6	22,6	26,7	35,1	35,1	35,6	35,6
Norveç	22,6	22,4	22,4	28	35,4	35,4	35,4	35,4
İsveç	30,8	30,8	37,1	36,9	32,1	31,7	31,7	32,8
Hollanda	19,2	21	21,6	21,6	26,1	26,1	28,7	28,7
İrlanda	20,2	22,8	19,4	9,7	6,5	29	16,1	25,8
Slovakya	22,4	22,4	23,3	23,3	25,2	25,3	25,3	25,5
Estonya	10,6	10,6	12,8	12,8	16,5	19	19	22,8
Birleşik Krallık	19,7	23,4	13,8	17,4	20,5	20	23	22,5
İspanya	16,8	17,2	17,4	19,1	21,7	21,7	22	22,3
Macaristan	10,7	10,7	20,1	20,5	20,4	21,4	21,5	21,4
Danimarka	14,3	17,3	12,2	11,2	14,3	14,3	15,3	20,4
Fransa	13,9	14,4	16	16	16,8	19,8	19,8	20,1
Belçika	10,4	12,7	12,7	14,8	16	17,4	17,6	18,6
Lihtenştayn	0	0	9,1	9,1	18,2	18,2	18,2	18,2
Avrupa Birliği - 27 ülke (2020'den itibaren)	13,1	13,4	14,8	14,9	15,7	17,2	17,5	17,7
Avrupa Birliği - 28 ülke (1993-2020)	13,2	13,5	14,8	14,9	15,8	17,2	17,5	17,7
Malta	13,2	8,8	14,7	17,6	19,1	16,2	16,2	16,2
İtalya	12,3	11,5	13,4	14,1	13,6	14,6	14,9	15
Çekya	8,7	8,7	4,2	4,2	4,2	14,8	14,8	14,8
Lüksemburg	10,3	10,4	10,4	12,4	10,8	13,7	12,7	14,7
Bulgaristan	10,6	11	11	12,8	13,2	14	14	14
Arnavutluk					13,1	13,1	13,1	13,1
Sırbistan	4,2	3,6	3,6	6,6	6,6	6,6	12,1	12,1
Polonya	9	9	10,7	10,7	12	12	12	12
Almanya	11,3	11	9,7	8,9	9,8	9,8	11,1	11,3
Hırvatistan	4,9	7	7	7	9	9	11	11
Slovenya	4,8	4,8	7,5	7,5	10,4	10,4	10,4	10,4
Portekiz	7,5	7,5	7,8	7,5	10,4	10,4	10,4	10,1
Avusturya	4,9	5,2	6,7	7,5	8,3	8,8	9,5	9,8
Karadağ			4,8	13	8,3	8,3	8,3	8,3
Kıbrıs	3,8	3,8	3,8	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6
Letonya	20,2	24,4	24,4	24,4	23,5	23,5	7	7
Yunanistan	2,5	2,5	4,3	4,9	5,4	6,2	6,5	6,7
Litvanya	6,7	10	5,3	8,3	8,3	8,3	8,3	6,7
Romanya	3,5	4,3	4,3	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) yararlanıcıları	1	1,1	2,9	3,4	3,8	3,8	4,2	4,1
Bosna Hersek					4,2	4,2	3,5	3,5
Türkiye	0,9	0,9	2,7	2,7	2,8	2,8	2,8	2,8
Kosova					0	0	0	2,6
Kuzey Makedonya	0	4,9	4,9	4,9	7,4	7,4	7,4	2,5

Kaynak: European Institute for Gender Equality, Gender Statistics Database, 2022.

“European Institute for Gender Equality” tarafından oluşturulan ülkelerin yerel meclislerindeki kadın oranı ve belediye başkanı kadın oranı istatistiklerine göre, Türkiye dünya ülkelerine göre sıralamada altlarda kalmıştır (Yıldırım, 2013). Özellikle, Belediye Meclisi’ndeki kadın üye oranına bakıldığında Türkiye %11 oran ile en alt sırada yer alırken, benzer şekilde kadın belediye başkanları sıralamasında da Türkiye %2,8 ile alt sıralarda yer almıştır. Türkiye demokratik ilkelerin uygulanması açısından bu ülkelerin pek çoğundan daha ilerici bir anlayışa sahip olmasına rağmen, kadın temsil oranı açısından dünya ülkeleri sıralamasının gerisinde kalmıştır.

Yerel yönetimlerde kadın temsil oranına bakıldığında, İzlanda ilk sırada yer alırken, ardından diğer Avrupa ülkeleri gelmektedir. Türkiye’de, merkezi yönetimin yerel yönetimler üzerindeki idari vesayet yetkisi ve yerel siyasetin ulusal politikalara bağımlı olması gibi nedenlerle, kadınların yerel siyasete katılımı az olmaktadır. Küçük yerleşim bölgelerinde kendilerine atfedilen geleneksel rolleri yerine getirmek amacıyla kadınlar siyasetten uzak kalmaktadırlar. Bu durum, onların siyasete olan ilgisini de azaltmaktadır. Yerel yönetimlerde siyasete katılmada kadın oranının düşük olması sadece siyasal hayatta kadının yokluğunu değil, aynı zamanda karar alıcılar tarafından kadınların taleplerini yerine getirmede de bir yetersizlik olduğunu göstermektedir (Cerit, 2008: 10). Kadınlar yerel siyasette aktif bir şekilde var oldukça kendilerine olan güvenleri artacak ve ulusal siyasette de var olmak için daha istekli olacaklardır.

Yerel Temsilde ve Katılım Sürecinde Kadın

Kadınların yerel yönetimlerde istenilen düzeyde temsil edilebilmesi yerel demokrasinin gerçekleşebilmesi için elzem bir konu olarak görülmektedir. Etkin bir şekilde yerel demokrasinin gerçekleşebilmesi için, yerel yöneticilerin halkın talep ve şikâyetlerini yerine getirebilmesi, temsil edebilmesi, yerel karar alma süreçlerine halkın da katılabilmesi ve şeffaf bir yönetimin sağlanması gerekmektedir (Negiz ve Akyıldız, 2012: 176). Yerel yönetimlerde kadın temsilci sayısının artması sadece yerel değil, ulusal düzeyde de kadın temsilinin artması yönünde önemli bir adım olacaktır. Kadınların yerel siyasette kazanmış oldukları deneyimler, ulusal siyasette belirgin bir fark yaratacaktır.

Türkiye’de temsil açısından bir değerlendirme yapıldığında yerel yönetimlerde kadın temsilinin erkek temsiline göre çok daha az olduğu görülmektedir. Kadının toplumdaki imajı ve siyaset yapmanın erkek işi olduğu algısı kadın temsilini engelleyen en önemli konudur. Kadının siyasi yaşama ilgi duymasında ise ailenin büyük önemi bulunmaktadır. Ataerkil toplumlarda kadınların yaşam alanının daha çok evin sınırları içinde olması, kadınların siyasi yaşama ilgi duymasını engellemektedir (Negiz, 2008: 227).

Toplumsal açıdan kadının karşılaştığı güçlüklerin yanı sıra, partilerin uyguladıkları birtakım politikalar da kadınlar için olumsuz sonuçlar

doğurmaktadır. Partilerin kadın politikaları genellikle kadın kollarının işleyişi ve örgütlenmesine ilişkin olmaktadır. Bu durum kadınların politik hayatta sınırlandırılmasına neden olmaktadır. Ayrıca kadın temsil düzeyinin düşük olduğunun karar vericiler tarafından biliniyor olmasına rağmen, gerekli yasal düzenlemeler yapılmamıştır. Özellikle şu sorunları çözmek için yasal düzenlemeler yapılmalıdır (Tokman ve Kendirci, 2006: 12);

- Yerel yönetimlerde daha fazla kadın temsilci olmalıdır.
- Kadınların kendi haklarını bilmeleri ve koruyabilmeleri açısından politikalar üretilerek hayata geçirilmelidir.
- Kadınları ve çocukları korumaya yönelik yeni yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- Yerel yönetimler çatısı altında, eşitlikçi politikalar üretecek, yerel hizmetleri yürütecek ve sorunların üstesinden gelecek bir birim kurulmalıdır.
- Kadın haklarına yönelik çeşitli eğitimler ve bilgilendirme toplantıları yapılmalıdır.
- Siyasi Partilerde kadın kotasının artırılmasına yönelik yeni düzenlemeler yapılmalıdır.
- Kadınların siyasal yaşama aktif katılabilmeleri için, teşvik edici politikalar geliştirilmelidir.

Bugün yaşadığımız dünyada birçok alanda tartışılan konuların başında verimlik, etkinlik, yerelleşme, karar süreçlerine halkın katılımı ve temsil gibi kavramlar gelmektedir. Yerel yönetimler bu kavramların en çok kullanıldığı alan olup, yerel halkın taleplerini yerinde tespit edebilmeleri nedeniyle hizmet sunumunda öne çıkmaktadır.

Küreselleşme, bilgi toplumuna geçiş ve sosyo-ekonomik değişimler yönetim tarzında değişikliği de beraberinde getirmiş, yönetimde yeniden yapılanmaya gidilmiştir. 2000'li yılların başlarında, bu değişimlerin etkisiyle, yerel yönetimler alanında pek çok yasal düzenleme yapılmıştır. Özellikle yerel halkın taleplerine ve görüşlerine önem veren ve karar süreçlerine katılımını sağlayan, hesap verilebilirliği ve şeffaflığı ön planda tutan bir anlayış benimsenmiştir. Yönetimin her düzeyinde halk katılımının artırılmasına yönelik düzenlemeler yaygın hale gelmiştir. Bu doğrultuda, kadının siyasal hayata katılımı yerelden bağımsız düşünülmemelidir. Çünkü yerel yönetimlerde ekonomik, kültürel, sosyal, siyasal, toplumsal v.b. sorunlara çözüm aranırken, kadınların sorunlarına da çözüm bulmak amaçlanmıştır.

Fakat bütün bu düzenlemelere rağmen, toplumun kadına ve erkeğe yüklediği rollerdeki farklılık ve eşitsizlik kadın katılımını engellemektedir. Daha çok geleneksel toplum yapısında görülen erkeğin para kazanan ve dışarı işleri ile ilgilenen yapısı, kadının ise ev işleri, çocuk bakımı, yemek pişirme gibi belirli

sınırlar içerisindeki işlerden sorumlu olması kadının katılımını sınırlamaktadır. Dolayısıyla sosyalleşemeyen ve dış dünyaya yeterince açılmayan kadın, yerel katılımdan da uzak kalmaktadır (Sancar vd., 2006: 176-177).

Türkiye’de kadınların seçme ve seçilme hakkını kazanmasının üzerinden uzun yıllar geçmiş olsa da, kadınların siyasal hayata katılımları ve temsilci olma durumları beklenen düzeyin çok altında kalmıştır. Bugün ise gerekli yasal düzenlemeler yapılarak, temsili ve katılımı artırmaya yönelik yasal düzenlemeler mutlaka hayata geçirilmelidir.

Yerel Temsilde ve Katılımda Kadının Karşılaştığı Güçlükler

Günümüz dünyasında modern yaşam tarzının benimsenmesi ile birlikte kanunlarda da bu yaşam biçimine uygun olarak sürekli değişiklikler yapılması bir gereklilik olmuştur. Bu doğrultuda, özellikle kadın erkek eşitliği ve kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığa ilişkin düzenlemeler başta gelmektedir. Fakat bütün bu düzenlemelere rağmen, özellikle siyasal katılım ve siyasal temsilde kadın ve erkeğin eşit olmadığı belirgin bir şekilde göze çarpmaktadır. Bugün siyasal kurumların pek çoğunda, sivil toplum örgütlerinde, ulusal ve uluslararası bürokraside kadınların temsili yeterli düzeyde değildir (Gökçimen, 2008: 8). Ayrıca tüm dünya ülkelerine bakıldığında, kadınların erkeklerden daha az sayıda liderlik konumunda bulunduğu söylenebilir.

Kadınlar, sosyal hayatta yüklendiği görevler ve toplum tarafından kendilerine yüklenen geleneksel rolleri nedeniyle, politikadan uzak kalmış ve yeterli düzeyde liderlik konumunda bulunamamıştır. Toplumun bakış açısıyla kadın öncelikle, annelik, çocuk bakımı, ev işleri ve bunun gibi görevlerini yerine getirmek zorundadır. Çünkü bu asli görevlerini yerine getirmediğinde toplum tarafından hor görülme endişesini taşımaktadır. Bu nedenle kadınlar siyasal hayatta temsilden daha çok katılımı var olmaktadır (Başçı, 2015: 276). Yasalarla kadına da tanınmış olan eşitlik hakkı, uygulamada yetersiz kalmaktadır. Hukuksal ve siyasal eşitlik, toplumsal ve ekonomik eşitlikle uyumlu olmadığı sürece gerçek anlamda bir özgürlükten bahsetmek mümkün görünmemektedir (Parla, 1993).

Ülkemizde politik hayata kadınların katılımının beklenen düzeyde olmamasının temelinde, kadınların ve erkeklerin çocukluktan itibaren farklı şekilde yetiştirilmeleri yatmaktadır. Kadınlar ataerkil toplumlarda cinsiyetlerinden dolayı erkeklere oranla daha otoriter ve kısıtlı bir yaşama maruz kalmışlardır. Özellikle eğitim imkanlarından erkekler kadar yararlanma fırsatı bulamamışlardır. Kadınların sosyo-ekonomik hayattan uzak kalmaları, siyasal olaylara ve yaşama da ilgi duymamasına neden olmuştur. Fakat günümüzde sanayileşme ve modern çağın getirdiği hayat şartları, ülkemizde de kadınların çalışmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu durum kadınların ekonomik yaşama katılması ile ilgili olumsuz yargıların değişmesine neden olmuştur. İyi eğitim

almış, kendi ekonomik bağımsızlığını kazanmış, meslek sahibi ve toplumda bir statü sahibi olmuş kadınlar, kırsal kesimdeki kadınlara kıyasla daha avantajlı duruma geçmişlerdir. Çünkü karar alma süreçlerinde bağımsız bir şekilde aday ve parti tercihi yapabilecek, aynı zamanda kendisi de aday olabilecektir (Gökçimen, 2008: 44)

Bütün bunların yanı sıra, özgüven eksikliği yaşayan, sosyo-ekonomik hayata katılmayan, siyasi deneyimi olmayan, iyi eğitim alamamış kadınların örgütlenmesi oldukça güç görünmektedir. Kadınlar ancak birincil sorumlulukları olan, iyi bir eş ve anne olma görevlerini yerine getirdikten sonra siyasal gruplar içinde kendine yer edinmeyi başarabilecektir. Ayrıca, kadınların aktif siyasette bulunabilmeleri için öncelikle yaşam standartlarını yükseltmeleri gerekmektedir. Çünkü yaşam standartları yüksek, ekonomik sıkıntıları olmayan kadınlar siyasette aktif bulunabilirler (Kılıç, 2000: 20). Bu noktada, kentlerde yaşayan kadınların, kırsal kesimde yaşayan kadınlara oranla daha fazla aktif siyasette buldukları görülmüştür.

Bugün çok sayıda uluslararası kuruluş kadın erkek eşitliği konusunda çalışmalarda bulunurken, gerekli yasal düzenlemeleri de hayata geçirmiştir. Bu kuruluşlardan biri olan Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR), yerel düzeyde bu eşitliği sağlamak için bir eylem planı oluşturmuş, gerekli kaynak tahsisini sağlayarak uygulamaya koymuştur. Bu eylem planı ile kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanarak kadın temsili açısından çok önemli bir gelişme sağlanmıştır (Yaylı ve Eroğlu, 2015: 512).

Siyasal katılım konusunda ise sadece istekli olmak yeterli değildir. Eğitim, mesleki bilgi, ekonomik yeterlik gibi birçok konuda donanımlı ve vizyon sahibi olmak gerekmektedir. Siyasette yer alabilmek ve ve iktidar mücadelesini kazanabilmek için güçlü ve donanımlı olmak gerekmektedir. Aynı zamanda siyasi olaylar ve siyasi uygulamalar hakkında da bilgi sahibi olmak gerekmektedir. Siyasette başarılı olmak için mutlaka ülke sorunları ve bu sorunların çözümlenmesine ilişkin bilgi birikimi gerekmektedir. Kadınların ise siyasete erkeklerden daha az ilgi duyması, onların bu konuda daha az bilgi sahibi olmasına neden olmuştur. Bu durum siyasal yarışta kadınları dezavantajlı duruma getirmektedir (Kalaycıoğlu, 1983: 20).

Bugün geldiğimiz noktada ise, kadınların siyasi temsili ve katılımı istenilen düzeyde olamamakla birlikte, geçmişe oranla daha umut veren bir noktada bulunmaktadır.

YÖNTEM

Çalışmada yerel katılım ve temsilde kadın düzeyini belirlemek amacıyla, Türkiye’de 2009-2019 yılları arasındaki seçim sonuçları verileri detaylı olarak incelenmiştir. Seçim sonuçlarına ait istatistik verileri Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Resmi web sayfasından alınmıştır. Çalışmada cinsiyet kriterine göre

tüm seçim sonuçları Frekans Dağılımı ile Oran ve Orantı yöntemleri aracılığıyla tespit edilmiş ve karşılaştırmalı olarak özetlenmiştir (TÜİK, 2023).

Analize tabi tutulan yerel yönetim ve genel seçimler aşağıdaki listelenmiştir

- İl Genel Meclisi Üyeliği Seçim Sonuçları
- Büyükşehir Belediye Başkanlığı Seçim Sonuçları
- Belediye Başkanlığı Seçim Sonuçları
- Belediye Meclisi Üyeliği Seçim Sonuçları
- 2011 Milletvekili Genel Seçimi Sonuçları
- 7 Haziran 2015 Milletvekili Genel Seçimi Sonuçları
- 1 Kasım 2015 Milletvekili Genel Seçimi Sonuçları
- 24 Haziran 2018 Milletvekili Genel Seçimi Sonuçları

Tüm seçim sonuçlarının incelenmesinde seçim sonuçlarına göre seçilenlerin eğitim durumu incelenmiş ve aşağıda belirtilen kriterlere göre sınıflandırıldığı tespit edilmiştir.

- Eğitim Düzeyi Bilinmeyen
- Okuma Yazma Bilmeyen
- Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen
- İlkokul
- İlköğretim
- Lise Veya Dengi Okul
- Ortaokul - Lise
- Ortaokul veya Dengi Okul
- Üniversite - Yüksekokul
- Yüksekokul veya Fakülte
- Yüksek Lisans
- Doktora

Seçilenlerin medeni durumları da dikkate alındığında aşağıdaki listede yer alan sınıflandırmaya göre sonuçlar tasnif edilmiştir.

- Hiç Evlenmedi
- Evli
- Boşandı
- Eşi Öldü

Seçim yılı dikkate alındığında ise aşağıda belirtilen yıllarda yapılan seçim sonuçları da çalışmada dikkate alınmış ve sonuçlar analiz edilmiştir.

- 2009
- 2011
- 2014
- 2015 Haziran
- 2015 Kasım
- 2018
- 2019

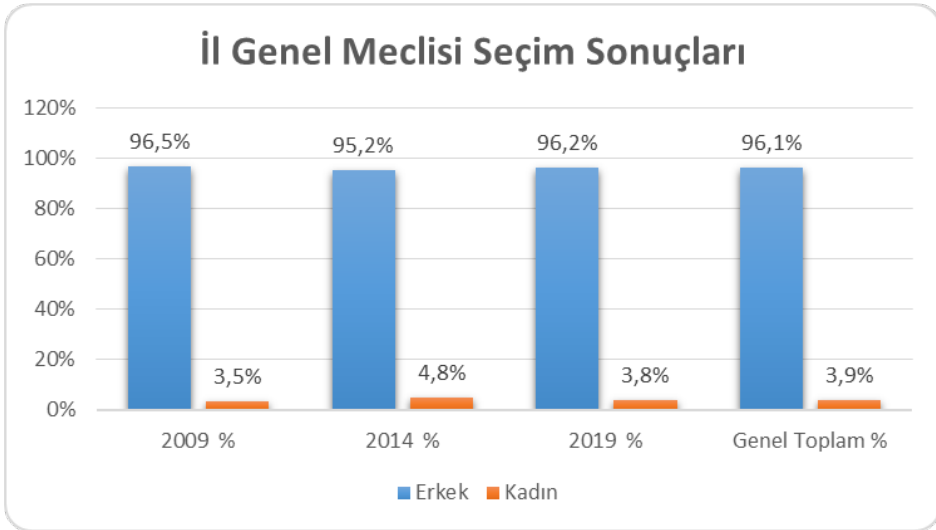
Tablo 3: Yıllara Göre Seçim Sonuçları

Yerel Yönetim ve Genel Seçimler	2009	2011	2014	2015 Haziran	2015 Kasım	2018	2019
İl Genel Meclisi Üyeliği	✓		✓				✓
Büyükşehir Belediye Başkanlığı	✓		✓				✓
Belediye Başkanlığı	✓		✓				✓
Belediye Meclisi Üyeliği	✓		✓				✓
2011 Milletvekili Genel Seçimi		✓					
1 Kasım 2015 Milletvekili Genel Seçimi					✓		
7 Haziran 2015 Milletvekili Genel Seçimi				✓			
24 Haziran 2018 Milletvekili Genel Seçimi						✓	

BULGULAR**2009, 2014 ve 2019 Mahalli İdareler Türkiye Geneli Seçim Sonuçları****Tablo 4: İl Genel Meclisi Seçim Sonuçları**

	2009	2014	2019	Genel Toplam	2009 %	2014 %	2019 %	Genel Toplam %
Erkek	3.166	1.197	1.224	5.587	96,5%	95,2%	96,2%	96,1%
Bilinmeyen	13	3		16	0,4%	0,2%		0,3%
İlkokul	678	182	84	944	20,7%	14,5%	6,6%	16,2%
İlköğretim		68	52	120		5,4%	4,1%	2,1%
Lise veya dengi okul		460	548	1.008		36,6%	43,1%	17,3%
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen		6		6		0,5%		0,1%
Okuma yazma bilmeyen		2		2		0,2%		0,0%
Ortaokul - Lise	1.450			1.450	44,2%			25,0%
Ortaokul veya dengi okul		151	162	313		12,0%	12,7%	5,4%
Yüksekokul	1.025			1.025	31,2%			17,6%
Fakülte		306	343	649		24,3%	27,0%	11,2%
Yüksek lisans		17	35	52		1,4%	2,8%	0,9%
Doktora		2		2		0,2%		0,0%
Kadın	115	61	48	224	3,5%	4,8%	3,8%	3,9%
İlkokul	5			5	0,2%			0,1%
İlköğretim		4	6	10		0,3%	0,5%	0,2%
Lise veya dengi okul		17	15	32		1,4%	1,2%	0,6%
Ortaokul - Lise	35			35	1,1%			0,6%
Ortaokul veya dengi okul		1		1		0,1%		0,0%
Yüksekokul	75			75	2,3%			1,3%
Fakülte		35	24	59		2,8%	1,9%	1,0%
Yüksek lisans		4	3	7		0,3%	0,2%	0,1%
Genel Toplam	3.281	1.258	1.272	5.811	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK, www.tuik.gov.tr (yazar tarafından düzenlenmiştir)

**Grafik 1: 2009, 2014 ve 2019 Mahalli İdareler Türkiye Geneli Seçim Sonuçları**

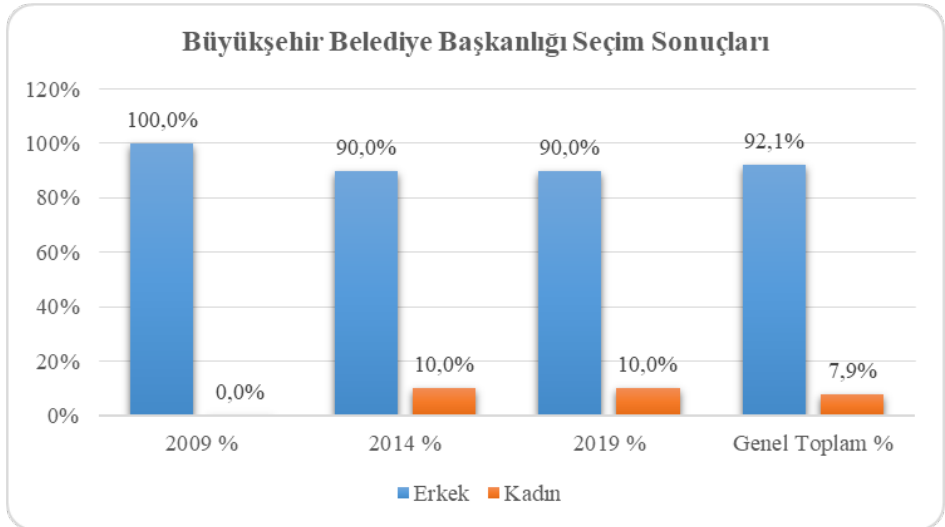
Yukarıdaki Tablo 4 ve Grafik 1’de yer alan 2009, 2014 ve 2019 Mahalli İdareler Türkiye Geneli Seçim Sonuçları incelendiğinde İl Genel Meclisi Seçim Sonuçlarının cinsiyet ve eğitim durumlarına göre seçim sonuçlarının karşılaştırılması yer almaktadır. Türkiye’de, son 3 seçim sonuçları verilerine göre, 2009 yılında seçilen kadınların oranı % 3,5 oran ile toplam 115 iken,

2014 yılında %4,8 oran ile 61 ve 2019 yılında da 48 kişi ile % 3,8 olduğu görülmektedir. Kadınların toplam içindeki payı değişmekle birlikte nicelik olarak sürekli bir azalış içerisinde olduğu görülmektedir. Kadınların eğitim seviyeleri incelendiğinde ise, 2009 yılında yüksekokul mezunlarının çoğunlukta olduğu, 2014 ve 2019 seçim sonuçlarında ise fakülte mezunlarının sayısının artış gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 5: Büyükşehir Belediye Başkanlığı Seçim Sonuçları

	2009	2014	2019	Genel Toplam	2009 %	2014 %	2019 %	Genel Toplam %
Erkek	16	27	27	70	100,0%	90,0%	90,0%	92,1%
Lise veya dengi okul		3	1	4		10,0%	3,3%	5,3%
Yüksekokul	16			16	100,0%			21,1%
Fakülte		15	14	29		50,0%	46,7%	38,2%
Yüksek lisans		6	8	14		20,0%	26,7%	18,4%
Doktora		3	4	7		10,0%	13,3%	9,2%
Kadın		3	3	6	10,0%	10,0%	10,0%	7,9%
Fakülte		3	3	6		10,0%	10,0%	7,9%
Genel Toplam	16	30	30	76	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

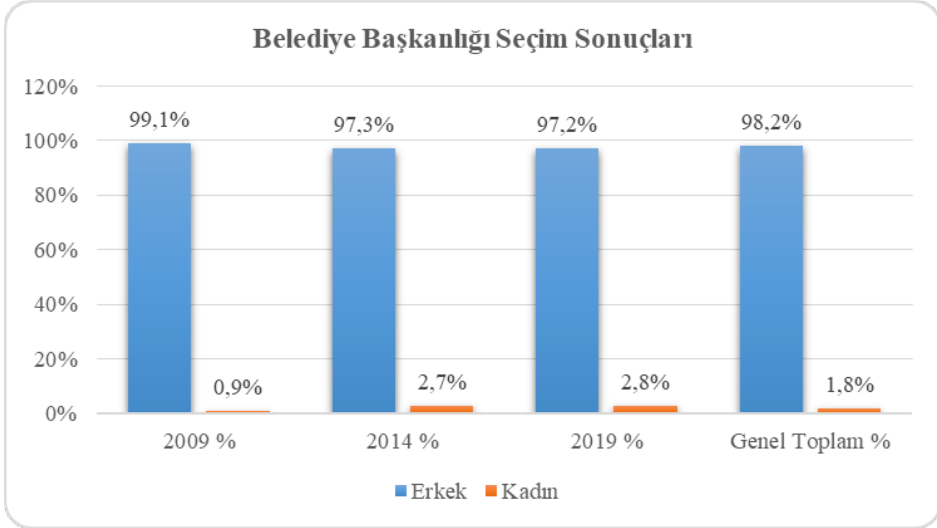
Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK, www.tuik.gov.tr (yazar tarafından düzenlenmiştir)



Grafik 2: Büyükşehir Belediye Başkanlığı Seçim Sonuçları

Tablo 5 ve Grafik 2'de yer alan Büyükşehir Belediye Başkanlığı Seçim Sonuçları incelendiğinde 2014 ve 2019 seçim sonuçlarında kadınların seçildiği görülmektedir. 2014 ve 2019 yıllarına ait seçim sonuçlarında kadınların

oranı % 10 olup eşit olduğu görülmektedir. Kadınların temsil oranının düşük olmasının yanı sıra toplam sayısı 30 kişi olan Büyükşehir Başkanlarından sadece 3 adet başkanın kadın olduğu ve kadınların tümünün fakülte mezunu olduğu anlaşılmaktadır.



Grafik 3: Belediye Başkanlığı Seçim Sonuçları

Tablo 6 ve Grafik 3’de görüldüğü üzere 2009, 2014 ve 2019 yıllarında gerçekleştirilen Belediye Başkanlığı Seçim Sonuçları incelendiğinde, kadın belediye başkanlarının oranının yıllara göre artış trendinde olduğu ancak toplam sayısının ise 38’i geçmediği anlaşılmaktadır. 2009 yılında Türkiye’deki belediye başkanlarının sayısının 2.913 olduğu düşünüldüğünde, sadece 26 kadın belediye başkanının mevcut olduğu görülmektedir. 2014 yılında, toplam 1364 kişiden sadece 37 kadın belediye başkanı seçilirken, 2019 yılı seçim sonuçlarına göre de 1359 kişiden sadece 38 kadın belediye başkanı olduğu görülmektedir. Son iki yılda ortalama %2,8 oranında kadın belediye başkanı olduğu ve son iki seçimde kadın belediye başkanlarının çoğunluğunun fakülte mezunu oldukları anlaşılmıştır.

Tablo 6: Belediye Başkanlığı Seçim Sonuçları

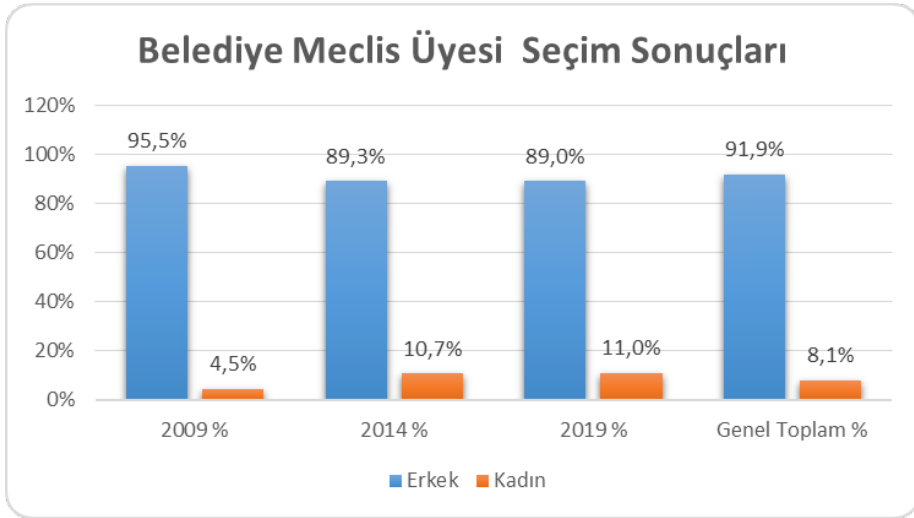
	2009	2014	2019	Genel Toplam	2009 %	2014 %	2019 %	Genel Toplam %
Erkek	2.905	1.327	1.321	5.553	99,1%	97,3%	97,2%	98,2%
İlkokul	577	86	64	727	19,7%	6,3%	4,7%	12,9%
İlköğretim		41	14	55		3,0%	1,0%	1,0%
Lise veya dengi okul		327	389	716		24,0%	28,6%	12,7%
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen		9		9		0,7%		0,2%
Okuma yazma bilmeyen		2		2		0,1%		0,0%
Ortaokul - Lise	1.122			1.122	38,3%			19,8%
Ortaokul veya dengi okul		80	25	105		5,9%	1,8%	1,9%
Yüksekokul	1.206			1.206	41,1%			21,3%
Fakülte		673	668	1.341		49,3%	49,2%	23,7%
Yüksek lisans		86	136	222		6,3%	10,0%	3,9%
Doktora		23	25	48		1,7%	1,8%	0,8%
Kadın	26	37	38	101	0,9%	2,7%	2,8%	1,8%
İlkokul	2	1	2	5	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
İlköğretim		3	1	4		0,2%	0,1%	0,1%
Lise veya dengi okul		9	12	21		0,7%	0,9%	0,4%
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen		1		1		0,1%		0,0%
Ortaokul - Lise	15			15	0,5%			0,3%
Ortaokul veya dengi okul			1	1			0,1%	0,0%
Yüksekokul	9			9	0,3%			0,2%
Yüksek lisans		3	5	8		0,2%	0,4%	0,1%
Fakülte		20	17	37		1,5%	1,3%	0,7%
Genel Toplam	2.931	1.364	1.359	5.654	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK, www.tuik.gov.tr (yazar tarafından düzenlenmiştir)

Tablo 7: Belediye Meclis Üyesi Seçim Sonuçları

	2009	2014	2019	Genel Toplam	2009 %	2014 %	2019 %	Genel Toplam %
Erkek	31.001	18.332	18.461	67.794	95,5%	89,3%	89,0%	91,9%
Bilinmeyen	129	182	8	319	0,4%	0,9%	0,0%	0,4%
İlkokul	15.419	3.955	2.443	21.817	47,5%	19,3%	11,8%	29,6%
İlköğretim		1.374	1.328	2.702		6,7%	6,4%	3,7%
Lise veya dengi okul		5.480	6.308	11.788		26,7%	30,4%	16,0%
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen		174		174		0,8%		0,2%
Okuma yazma bilmeyen		34		34		0,2%		0,0%
Ortaokul - Lise	10.506			10.506	32,4%			14,2%
Ortaokul veya dengi okul		1.990	2.261	4.251		9,7%	10,9%	5,8%
Yüksekokul	4.947			4.947	15,2%			6,7%
Fakülte		4.650	5.373	10.023		22,6%	25,9%	13,6%
Yüksek lisans		433	690	1.123		2,1%	3,3%	1,5%
Doktora		60	50	110		0,3%	0,2%	0,1%
Kadın	1.474	2.206	2.284	5.964	4,5%	10,7%	11,0%	8,1%
Bilinmeyen	2	14		16	0,0%	0,1%		0,0%
İlkokul	184	137	98	419	0,6%	0,7%	0,5%	0,6%
İlköğretim		171	101	272		0,8%	0,5%	0,4%
Lise veya dengi okul		639	653	1.292		3,1%	3,1%	1,8%
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen		21		21		0,1%		0,0%
Okuma yazma bilmeyen		5		5		0,0%		0,0%
Ortaokul - Lise	487			487	1,5%			0,7%
Ortaokul veya dengi okul		95	106	201		0,5%	0,5%	0,3%
Yüksekokul	801			801	2,5%			1,1%
Fakülte		985	1.159	2.144		4,8%	5,6%	2,9%
Yüksek lisans		121	160	281		0,6%	0,8%	0,4%
Doktora		18	7	25		0,1%	0,0%	0,0%
Genel Toplam	32.475	20.538	20.745	73.758	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK, www.tuik.gov.tr (yazar tarafından düzenlenmiştir)



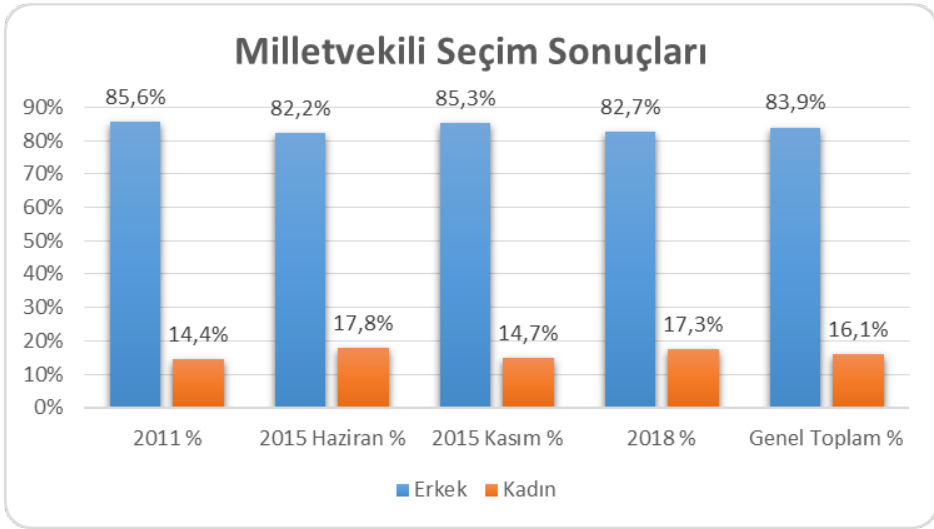
Grafik 4: Belediye Meclis Üyesi Seçim Sonuçları

Tablo 7 ve Grafik 4'te de görüldüğü üzere, 2009, 2014 ve 2019 Belediye Meclis Üyesi seçim sonuçlarında kadın üyelerin sayısı yıllara göre artış göstermiştir. 2009 yılında kadın üye sayısı 1474 kişi ile toplam içinde % 4,5 oranına sahipken, 2014 yılında 2.206 kişi ile %10,7 ve 2019 yılında da 2.284 kişi ile %11 oranına ulaşmıştır. Belediye meclis üyesi olarak kadınların temsil oranının giderek arttığı söylenebilir. Kadınların eğitim düzeyleri incelendiğinde ise özellikle son iki seçimde fakülte mezunlarının toplam içindeki payının arttığı görülmektedir.

Tablo 8: Milletvekili Seçim Sonuçları

	2011	2015 Haziran	2015 Kasım	2018	Genel Toplam	2011 %	2015 Haziran %	2015 Kasım %	2018 %	Genel Toplam %
Erkek	471	452	469	496	1.888	85,6%	82,2%	85,3%	82,7%	83,9%
Bilinmeyen				8	8				1,3%	0,4%
İlkokul	1	2	1	3	7	0,2%	0,4%	0,2%	0,5%	0,3%
İlköğretim				1	1				0,2%	0,0%
Lise veya dengi okul		36	28	46	110		6,5%	5,1%	7,7%	4,9%
Ortaokul - Lise	32				32	5,8%				1,4%
Ortaokul veya dengi okul		3	2	3	8		0,5%	0,4%	0,5%	0,4%
Yüksekokul	438				438	79,6%				19,5%
Fakülte		265	293	269	827		48,2%	53,3%	44,8%	36,8%
Yüksek lisans		62	69	100	231		11,3%	12,5%	16,7%	10,3%
Doktora		84	76	66	226		15,3%	13,8%	11,0%	10,0%
Kadın	79	98	81	104	362	14,4%	17,8%	14,7%	17,3%	16,1%
Bilinmeyen				1	1				0,2%	0,0%
İlkokul	1	1		2	4	0,2%	0,2%		0,3%	0,2%
Lise veya dengi okul		13	10	6	29		2,4%	1,8%	1,0%	1,3%
Ortaokul - Lise	6				6	1,1%				0,3%
Ortaokul veya dengi okul		3	1	3	7		0,5%	0,2%	0,5%	0,3%
Yüksekokul	72				72	13,1%				3,2%
Fakülte		47	42	49	138		8,5%	7,6%	8,2%	6,1%
Yüksek lisans		18	17	28	63		3,3%	3,1%	4,7%	2,8%
Doktora		16	11	15	42		2,9%	2,0%	2,5%	1,9%
Genel Toplam	550	550	550	600	2.250	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK, www.tuik.gov.tr (yazar tarafından düzenlenmiştir)



Grafik 5: Milletvekili Seçim Sonuçları

Tablo 8 ve Grafik 5 incelendiğinde, son 3 yılda gerçekleştirilen milletvekili seçim sonuçlarına göre kadın vekillerin toplam içindeki oranı yıllara göre değişiklik göstermekle birlikte ortalamada %16 seviyelerinde bir orana ulaşmıştır. 2011 yılı seçim sonuçlarına göre, 79 kadın vekil ile %14,4 olan temsil oranı, 2015 yılı Haziran seçimlerinde 98 kişi ile %17,8 ve Kasım ayı seçim sonuçlarına göre de 81 kişi ile %14,7 oranına ulaşmıştır. Son seçim olan 2018 milletvekili seçim sonuçlarında ise 104 kadın vekil ile %17,3 oranına ulaşmıştır. Kadın vekillerin son yıllardaki seçim sonuçlarında eğitim düzeylerinin de artış gösterdiği anlaşılmaktadır. Daha önceki seçim sonuçlarında da görüldüğü gibi fakülte mezunlarının çoğunlukta olduğu, özellikle yüksek lisans ve doktora mezunlarının da milletvekili olarak katılımının son yıllarda artış gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 9: Seçim Sonuçlarının Karşılaştırılması

Seçim	Cinsiyet	2009 %	2014 %	2019 %	Genel Toplam %	Ortalama %
İl Genel Meclisi Seçim Sonuçları	Erkek	96,5%	95,2%	96,2%	96,1%	96,0%
	Kadın	3,5%	4,8%	3,8%	3,9%	4,0%
Büyükşehir Belediye Başkanlığı Seçim Sonuçları	Erkek	100,0%	90,0%	90,0%	92,1%	93,3%
	Kadın	0,0%	10,0%	10,0%	7,9%	6,7%
Belediye Başkanlığı Seçim Sonuçları	Erkek	99,1%	97,3%	97,2%	98,2%	97,9%
	Kadın	0,9%	2,7%	2,8%	1,8%	2,1%
Belediye Meclis Üyesi Seçim Sonuçları	Erkek	95,5%	89,3%	89,0%	91,9%	91,2%
	Kadın	4,5%	10,7%	11,0%	8,1%	8,8%

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK, www.tuik.gov.tr (yazar tarafından düzenlenmiştir)

Tablo 10: Milletvekili Seçim Sonuçlarının Karşılaştırılması

	Cinsiyet	2011 %	2015 Haziran %	2015 Kasım %	2018 %	Genel Toplam %	Ortalama
Milletvekili Seçim Sonuçları	Erkek	85,6%	82,2%	85,3%	82,7%	83,9%	83,9%
	Kadın	14,4%	17,8%	14,7%	17,3%	16,1%	16,1%

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK, www.tuik.gov.tr (yazar tarafından düzenlenmiştir)

Tablo 9’da, tüm seçim sonuçlarında cinsiyet ayrımına göre seçilen temsilcilerin toplam içindeki oranları yıllar itibariyle görülmektedir. Kadın temsil oranının toplam içindeki oranının tüm sonuçlara göre düşük olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, sonraki seçimde bu oranın artması, bu süreçte kadın temsiline az da olsa bir artış trendinde olduğunu ifade etmektedir. Bu amaçla, özellikle Belediye Başkanlığı Seçim Sonuçları ile Belediye Meclis Üyesi Seçim Sonuçlarında kadın temsil oranı yıllara göre artış trendinde yer almaktadır.

Yıllar itibariyle kadınların ortalama en yüksek temsili Belediye Meclis Üyesi Seçim Sonuçlarında görülürken, Milletvekili Seçim Sonuçlarına göre de oran ortalama % 16 olarak tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde modern devletlerde toplumsal cinsiyet eşitliğine fazlaca önem verilmeye başlanmış, kadının toplumdaki statüsünün geliştirilmesine yönelik birçok proje geliştirilmiş, geniş çaplı araştırmalar yapılmıştır. Ancak, kadının aktif bir şekilde siyasal yaşama katılmasına yönelik yeterli çalışma yapılmamış ve bu durum çok fazla gündeme getirilmemiştir.

Türkiye, yerel yönetimlerde kadın temsil oranına bakıldığında dünya ülkeleri sıralamasında en altta yer alan ülkelerden biridir. Bunun sebepleri arasında, toplumsal ve ekonomik yapı, eğitim, siyasi partilerin bakış açısı, kadının statüsel sorunları ve siyasete karşı ilgisizliği v.b. nedenler sayılabilir. Türkiye’de kadınlar 1930 yılında belediye seçimlerinde seçilme hakkını, 1933 yılında ise milletvekili seçilme hakkını kazanmış olmaların rağmen kadının siyasal yaşamdaki statüsü ve etkinliği günümüzde hala büyük bir tartışma konusudur. Fakat son yıllarda verilere bakıldığında kadının yerel siyasete katılımında az da olsa bir artış söz konusudur.

Türkiye’nin de üye olduğu Avrupa Konseyi, kadın ve erkek arasında tam anlamıyla eşitliğin sağlanabilmesi için üye devletlere önemli sorumluluklar vermiştir. Ayrıca, Avrupa Konseyi Parlamenterler Birliği’nin almış aldığı tavsiye kararlarında üye ülkelerde kadınların siyasal yaşamda daha fazla yer alabilmeleri için tavsiyeler sunulmaktadır. Özellikle fırsat eşitliği ve kadın hakları olmak üzere, siyasi partilerde temsilde kadınların aktif bir biçimde yer alması ve kaynaklardan eşit bir şekilde faydalanabilmesi başta gelmektedir.

Demokrasinin beşiği olarak kabul edilen yerel yönetimler, bölge halkının talep ve şikâyetlerini bilen, halka en yakın hizmet birimleri olmaları nedeniyle, kadınların sorunlarına çözüm getirecek en önemli birimdir. Yerel yönetimlerde karar alma süreçlerine halkın da etkin bir şekilde katılması yerel siyasetin temelini oluşturmaktadır. Halkın karar alma süreçlerine katılmada istekli olması, yerel yönetimlerin güçlenmesi ve yönetsel özerkliği ile paralel bir şekilde gelişme sağlamaktadır. Özellikle kadınların aktif bir şekilde karar süreçlerine katılması yerel yönetimlerin demokratikleşmesi açısından elzem bir konudur. Bu durumda güçlü bir yerel siyaset ile kadın temsili konusundaki eksiklikler de giderilebilecektir.

Özellikle son yıllarda toplumda dezavantajlı olarak kabul edilen grupların yerel karar alma süreçlerine katılımına ilişkin projeler geliştirilmiş ve yasal düzenlemeler yapılmıştır. Sivil toplum kuruluşları ise, bu noktada, karar vericiler ile halk arasında arabuluculuk rolü üstelenerek önemli bir görevi yerine getirmektedir. Kadınların bu sivil toplum örgütlerinde ve siyasi partilerde görev alması tecrübe kazanmalarını sağlayacak, dolayısıyla siyasi temsilde daha başarılı olmalarını sağlayacaktır.

Yerel demokrasinin gelişmesi için mutlaka kadın temsili sorunun çözülmesi gerekmektedir. Kadın temsili sorunun çözülmesi yerel demokrasinin gelişmesinin yanı sıra, kadınların talep ve şikâyetlerinin yerel karar vericiler tarafından anlaşılmasını sağlayacaktır. Bu sayede kaynak tasarrufu sağlanacak ve verimlilik artacaktır. Kadın temsili sorunun çözülmesi ile demokratikleşmenin önü açılarak ekonomik kalkınmaya da katkı sağlanacaktır.

Bu çalışmada, 2009-2019 yılları arasında yapılan seçim sonuçları ayrıntılı bir şekilde analiz edilmiştir. Tüm seçim sonuçlarında cinsiyete göre, seçilen temsilcilerin toplam içindeki oranları yıllar itibariyle görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, kadın temsil oranının genel toplam içindeki oranının düşük olduğu gözlemlenmiştir. Fakat yıllar itibariyle kadın temsil oranında az miktarda da olsa bir artış trendi vardır. Özellikle bu artış, belediye başkanlığı seçim sonuçları ile belediye meclis üyesi seçim sonuçlarına belirgin bir şekilde yansımıştır. Dolayısıyla, en yüksek kadın temsil oranı belediye meclis üyesi seçim sonuçlarında görülürken, milletvekili seçim sonuçlarına göre de kadın temsil oranı ortalama % 16 olarak tespit edilmiştir. Her ne kadar yıllar itibariyle kadın temsil oranında bir artış görüle de, bu oran erkek temsil oranının çok gerisinde kalmaktadır.

Ayrıca, ülkelerin yerel meclislerindeki kadın oranı ve kadın belediye başkanı oranı istatistiklerine göre Türkiye dünya ülkelerine göre sıralamada atlarda yer almaktadır. Özellikle belediye Meclisindeki kadın üye oranına bakıldığında, Türkiye %11 oran ile Avrupa, Asya ve Afrika kıtalarında yer alan toplam 42

seçilmiş ülke sıralamasında 42.sırada yer almaktadır. Benzer şekilde kadın belediye başkanları sıralamasında da Türkiye %2,8 ile 40. sırada yer almıştır.

Kadınların eğitim durumlarına göre temsili incelendiğinde ise, belediye başkanı, belediye meclis üyesi kadınların ve kadın vekillerin, son yıllardaki seçim sonuçlarında, eğitim düzeylerinin de artış gösterdiği anlaşılmaktadır. Daha önceki seçim sonuçlarında da görüldüğü gibi, fakülte mezunlarının çoğunlukta olduğu, özellikle yüksek lisans ve doktora mezunlarının oranının da arttığı gözlemlenmiştir.

TAVSİYELER

Öncelikle kamu alanında kadın-erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için ülkenin tümünü kapsayacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Özellikle kadınların yönetici ve siyasal alanda temsilci olabilmelerini kolaylaştıracak iyileştirmelerin merkezi ve yerel otoriteler tarafından eşgüdüm içerisinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Siyasi partiler kadın adaylara fırsat tanımak için gerekli çalışmaları yapmalı ve aktif katılımı sağlamak için etkinlikler düzenlemelidir.

Kadın adayların siyaset alanında eğitilmesi amacıyla kurslar, eğitim seminerleri verilmeli ve kadınlar siyasete katılma konusunda motive edilmelidir.

Siyasi partiler parti tüzüklerini yeniden gözden geçirerek, eşitsizliğe neden olabilecek kısımlar varsa bu kısımlarda düzenleme yapmalıdır.

Siyasi kota konularak, kadın ve erkek için asgari temsil sınırı belirlenmelidir.

Kadınların siyasi parti faaliyetlerine daha fazla katılabilmeleri için kadın kolları güçlendirilmeli, kadın adaylara destek verilmelidir.

Seçim ve atanma şartları yeniden düzenlenerek, kadınların yetkili makamlara gelebilmeleri sağlanmalıdır.

Kamu görevine atamalarda, atama şartları kadınların lehine yeniden düzenlenmelidir.

Devlete bağlı danışma kurulları ve çeşitli komitelerin karar organlarında eşit temsil desteklenmelidir.

Sivil toplum kuruluşları eşitliğin sağlanması amacıyla, siyasal karar alma mekanizmalarına ve kuruluşlara yönelik baskı grubu olarak çalışmalarını artırmalıdır.

Sivil toplum kuruluşları arasında cinsiyet temsiline dengelyi sağlayacak etkili bir iletişim oluşturulmalıdır.

Toplumun kadına bakış açısı değiştirilmeli, kadınlar da erkekler kadar sosyal yaşama dâhil edilmeli ve siyasetin sadece erkek işi olduğuna ilişkin algı değiştirilmelidir. Öncelikle, bir toplumda kadına karşı bakış açısının değişmesi

için toplumun bilgi ve eğitim seviyesi artırılmalı, seçim sistemleri ve siyasi parti kanunlarında kadınların lehine değişiklikler yapılmalıdır.

Toplumsal eşitliği sağlamak için pozitif ayrımcılık yapılmalı, partilere kota sistemi getirilmeli ve gerekli olduğu durumlarda yasal kota da uygulanmalıdır. Özellikle yerel yönetimler kadın sorunlarına ilişkin çalışmalar yaparak bu sorunları çözmek için projeler üretmelidir. Kadın temsiline düşük olduğu bir yerel yönetimde yerel demokrasinin gelişmesi de güç olacaktır. Yerel demokrasinin tam olarak uygulanabilmesi için kadın temsili probleminin çözülmesi gerekmektedir. Yerel yönetimlerin karar organlarında dezavantajlı gruplara daha çok yer verilmelidir. Kadın sorunlarının çözülmesine ilişkin yerel yönetimlerde kurullar oluşturularak kadınların talep ve beklentileri karar vericilere iletilerek hızlı bir şekilde çözülmesi sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2012). *Türkiye’de Kadının Durumu*, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü <http://kadininstatusu.gov.tr>. (ET:20.11.2022)
- Alkan, A., (2005). *Yerel Yönetimler ve Cinsiyet: Kadınların Kentte Görünmez Varlığı*, Ankara:Dipnot Yayınları
- Başcı, G. (2015). Yerel Yönetim Seçimlerinde Kadın Seçmen ve Temsilcilik:Çorum İli Örneği, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 273-299.
- Başcı, G. (2022). Sivil Toplum Kuruluşlarının Yerel Demokrasi Sürecine Katılımı: Çorum İli Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çorum: Hitit Üniversitesi.
- Berktaş, F. (2004). *Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye. Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları*, 7. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim Ve Araştırma Birimi
- Bulut, Y., ve Tanıyıcı, Ş. (2008). Türkiye’de Belediye Meclis Üyelerinin Temsil Ediciliği: Erzincan Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 171-194.
- Arıkboğa, E. (2009). Yerel Yönetimlerde Temsil ve Kadın Üyeler: Kadın Adayların Önündeki Görünmez Engeller. *Türk İdare Dergisi*, 81, 463-464
- Eroğlu, C. (1991). *Devlet Yönetimine Katılma Hakkı*. Ankara: İmge Yayınları
- Cerit, M. S. (2008). *Kadınlarla ve Kadınlar İçin Yerel Yönetim*. İstanbul: KA-DER Yayınları.
- Çağlar, N. (2011). Kadının Siyasal Yaşama Katılımı Ve Kota Uygulamaları, *Süleyman Demirel Üniversitesi Dergisi*, 3(4), 56-79.
- Çitci, O., (1996). Temsil, Katılım Ve Yerel Demokrasi. *Çağdaş Yerel Yönetimler*,5(6), 5-14.
- Çukurçayır, M.A. (2002), *Siyasal Katılma ve Yerel Demokrasi*. Konya: Çizgi Kitapevi
- Doğramacı, E. (1992). *Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü*, Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- DPT, (2001). 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı. *Yerel Yönetimler Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara.
- Eser, H. B. (2009). Kadınların Siyasal Katılımını Artırmaya Yönelik Bir Yöntem Olarak Kota Uygulamaları. *1. Davraz Kongresi (Küresel Diyalog)*, Isparta.
- EuropeanInstituteForGenderEquality, (2022). *Gender Statistics Database*, <https://eige.europa.eu/gender-statistics>, (E.T:05.01.2023)
- Gökçimen, S. (2008). Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi, *Yasama Dergisi*, 10, s5-59.
- Görün, M. (2006). Yerel Demokrasi ve Katılım: İzmir, Konya ve Ağrı İl Genel Meclis Üyeleri Üzerinde Bir Araştırma, *Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 159-183.
- Kalaycıoğlu, E.(1983). *Karşılaştırmalı Siyasal Katılma, Siyasal Eylemin Kökenleri Üzerine Bir İnceleme*, İstanbul: İstanbul Üniv. S.B.F. Yayınları.
- Kestelloğlu, G. (2011). Yerel Demokrasi ve Kent Konseyleri: Kahramanmaraş Örneği E. Keskin (Editör), *Kent Konseyleri Sempozyumu Bildiri Kitabı*, Bursa Kent Konseyi Bilimsel Yayınları Dizisi-1.
- Kılıç, Z. (2000). *Eşitlik İçin Kota Politikaları*. Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma Ve Uygulama Merkezi, 1-46.
- Kurnaz, Ş.,(1991).*Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923)*, Ankara: TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.
- Menteşe, S. (2014). Siyasette Kadının Yeri ve Önemine İlişkin Bir Araştırma: Tunceli İli Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 83-113.
- Negiz, N., (2008). Türkiye’de Yerel Siyasette Kadının Konumu: Siyasetçi Kadınlar Gözüyle Eleştirel Bir Değerlendirme. *Yerel Siyaset Dergisi*, 213-236. İstanbul: Okutan Yayınları
- Negiz, N. ve Akyıldız, F. (2012). Yerel Seçimlerde Seçmenin Tercihi Üzerinde Aday İmajının Etkisi: Uşak Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 171-199.

- Parla, T. (1993). *Türkiye'nin Siyasal Rejimi 1980-1989*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sancar, A., Üstün, İ., Bora, A. ve Romeniuc, L. (2006). *Cinsiyet Eşitsizliği Bir Kadın Sorunu Değil, Toplumun Sorunudur*. Ankara: KADER Yayınları
- Sitembölükbaşı, Ş. (2007). Kadınların Siyasal Hayata Etkin Katılımının Bir Aracı Olarak Seçimlerde Kota Uygulaması. *SDÜ İİBF Dergisi*, 12(1), 13-36.
- Tokman, Y., Kendirci. (2006), “Yerel Yönetimlere İlişkin Yasal Düzenlemeler Çerçevesinde Kadınlara Yer Açmak”, *Yerel Yönetimlerde Kadın Temsili Ve Gerçek Demokrasi*, Ankara, 1-76.
- TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/> (E.T.:10.01.2023)
- Türeli, N. ve Çağlar, N. (2010). Yerel Yönetimlerde Kadın Temsili, Isparta İli Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(1), 16-40.
- Türkiye’de Kadının Durumu (2009). Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, <http://www.kadininstatusu.gov.tr/>, (E.T.: 20.01.2023)
- Üşür, S. (1998). *Siyasal Alanda Cinsiyetçilik ve Kadınların Söylemsel Kuşatılması*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Yakup B., ve Tanıyıcı, Ş. (2008). Türkiye’de Belediye Meclis Üyelerinin Temsil Ediciliği: Erzincan Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 171-194.
- Yaraman, A. (1999). *Bir Demokrasi Tartışması: Türkiye’de Kadınların Siyasal Temsili (1935-1999)*, İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yayla, A.(2014). *Siyaset Teorisine Giriş*, İstanbul: Kesit Yayınları.
- Yaylı, H. ve Eroğlu, G.(2015). Yerel Katılım Bağlamında Türkiye’de Kadın Temsili, *International Journal Of Science Culture And Sport*, Özel Sayı 3, 504-524.
- Yaylı, H. ve Pustu, Y. (2008). Yerel Demokrasinin İlkeleri. *Karadeniz Araştırmaları*, 16, 133-153.
- Yıldırım, S. (1993). *Yerel Yönetim ve Demokrasi*. İstanbul: Kent Basımevi.
- Yıldırım, H. (2013). *Yerel Yönetimlerde Kadının Siyasi Temsil Yetersizliği*. Ankara: Akademik Perspektif.

BÖLÜM BEŞ: SANAT, EDEBİYAT VE KADIN

OSMANLI EDEBÎ METİNLERİNDE KADIN ALGISI

Özer ŞENÖDEYİCİ¹

GİRİŞ

İnsanlık tarihinde kadının, oldukça uzun bir dönem geri planda bırakıldığı; erkek cinsinin biçimlendirdiği ve dolayısıyla erkek özelliklerinin yüceltildiği çağlarda hak ettiği değeri görmediği söylenebilir. Belirtilen dönemlerde “kadın” konusunda yazılan eserlerin ya da kadına temas eden metinlerin çok da olumlu bir bakış açısı taşımadıkları muhakkaktır. “Metinleri, ait oldukları dönemin şartlarına ve değer yargılarına göre incelemek” esasına bağlı kalarak yaklaştığımızda günümüzde hoş gitmeyecek verilerin, en azından nasıl değerlendirilmesi gerektiğine dair bazı sonuçlara ulaşılabilir. Bu noktadan bakıldığında, kadınların günümüzdeki kazanımları da daha anlamlı hâle gelir.

Eski edebiyatımızda, özellikle cımbızlanmadığı ya da gerçek manası dışında verilmediği takdirde; kadın cinsini öven bir metne, hatta bir beyte ulaşmak oldukça zordur. Bunun nedeni, erkek-egemen bir dünyada kadınların, “erkeğin üstünlüğü” bakış açısına sahip bir edebî gelenek açısından konu edilmiş olmasıdır. Bu bakış açısını şekillendiren dinî, sosyal, kültürel, ekonomik sebepler bir kenara bırakılıp yalnızca mevcut olan dile getirildiğinde, Osmanlı edebî metinlerinde “kadın” algısının pek de olumlu bir bakış açısıyla sunulmadığı görülebilir.

ESKİ EDEBİYATTA KADIN OLMAK VE KADIN OLARAK ŞİİR YAZMAK

Divan şairlerinin “rind” kimliğiyle şiire girmeleri, bu tipin dünyaya bakış açısına özenmeleri ve beyitlerinde bunu yansıtmaları sonucunu doğurmuştur. Bir yandan temsilcileri “yüksek zümre” olma töhmetiyle karşılaşan divan şiiri, diğer yandan bu ifadeye hiç yakışmayan rind söylemi ile çizilen serseri portresini

ağırlamıştır. “Kendi değer yargıları ile yaşayarak başkalarının düşüncesine önem vermeyen rind, geniş görüşlü bir kimsedir. Birçoklarının ömürleri boyunca peşinden koştukları mal, şöhret, mevki gibi şeyleri umursamaz. Din karşısında hoşgörölü, yaşam ve geçim kurallarına boş vericidir. Kimsenin kınamasına aldırılmayarak riyasız ve yalansız olmaya çalışır. Hikmete, hakikate düşkündür” (Durmaz 2005: 58). Rind tipinin mücerret oluşu, yani evlenip çoluk çocuğa karışmayışı bir meziyet olarak sunulur. Şairler, onların kayıtsızlığını ve kaygısızlığını kendilerine örnek alır. Bu anlamda, karşı cinse meyletmemeyi, hatta bir aile kurmamayı salık verirler. Onların bu bağlamdaki modelleri ise Hazreti İsa’dır:

‘Alâiktenmücerred ol ser-i kuyuñda mesken bul
Mesihâ-veş mekânî âsumândirehl-i tecrîdiñ (Bâkî)

[**‘alâik:** alâkalar, dünya bağları. // **mücerred olmak:** soyutlanmak; el çekmek; evlenip çoluk çocuğa karışmamak. // **ser-i kûy:** sevgilinin semtinin köşesi, sokağın başı. // **mesken:** mekân, yer. // **Mesihâ:** İsa peygamber. // **-veş:** gibi. // **âsumân:** gökyüzü; felek. // **ehl-i tecrîd:** kalbi arınmış olanlar; dünyayı gözden çıkarmış olanlar.]

(*Dünya alakalarından soyutlan ve sevgilinin sokağının başında yer tut. Çünkü dünyadan el çekenlerin mekânı İsa gibi gökyüzüdür.*)

Mücerred ol zen-i çarha baş eğme ‘İsî-veş
Figânî zâde-i tab‘îñ yeter sañaferzend (Figânî)

[**mücerred:**soyutlanmış; evlenmemiş. // **zen:** kadın. // **çarh:** felek; talih, baht. // **‘İsî-veş:** İsa gibi. // **zâde:** evlat, oğul. // **tab‘:** yaratılış, huy, mizaç; şairlik. // **ferzend:** oğul, evlat.]

(*Ey Figânî! Felek kadınına baş eğmeyip İsa gibi mücerret ol, saba şairlik çocuğun, evlat olarak yeter.*)

Münzevi hayatı tercih eden fırkaların söyleminden ibaret olan bu yaklaşım, seyrüsülukta yol kat edebilmek için dünyevi olan her şeyden uzak durmak gerektiği düşüncesine dayanır. Eş ve çocuklar da dünya nimetlerindedir, insanı manevi yükselişte dünyaya bağlayan alakalardandır. Dolayısıyla onlar mücerretvasfiyla şiiire giren bir şair için pek de olumlu ifadelerle anılmaz. Hâlbuki İslâm dininde bizzat peygamber aile kurarak böyle bir durumu tasvip etmediğini göstermiştir. Bir peygamberin aile kurmaması gerektiğini iddia edenlere ise ayetler yoluyla cevap verilmiştir: “Ant olsun, senden önce de peygamberler gönderdik. Onlara da eşler ve çocuklar verdik. Allah’ın izni olmadan hiçbir peygamber bir mucize getiremez” (Kuranikerim, Ra’d: 38). Kadın ve çocukların, neredeyse yük olduğunu düşünen bu gibi zümrelerin yaygınlık kazanmadığı görülmektedir. Diğer yandan kadına gösterilen ilginin, yalnızca cinsellik düzeyine indirgenmesi,

onların “dünya nimeti” olarak uzak durulması gereken nefsanî birer tuzak olduğu sonucunu doğurmuştur. Neticede ise dünyaya ait geçicilik, aldaticılık, göz boyama, yolundan alıkoyma gibi hassaların bu cinse yüklendiği beyitler ortaya çıkmıştır. Aşağıdaki örnekte Mezâkî, dünyanın her ne kadar yeni gelin gibi güzel görünse de pek çok erkeğin cariye pazarında alıp sattığı, ancak sihir yoluyla kendisini genç ve güzel gösteren bir kadın olduğunu belirtmektedir:

Şimdi bildim nev-‘arûs-ı dehr bir sehâr imiş

Nice erden arta kalmış bir zen-i bâzâr imiş (Mezâkî)

[nev-‘arûs: yeni gelin, taze gelin. // dehr: dünya; zaman. // sehâr: sihirbaz; büyücü; cadı. // zen-i bâzâr: köle pazarında satılan kadın; cariye.]

(Yeni geline benzeyen dünyanın aslında, nice erkeğin geride bıraktığı bir pazar cariyesi olduğunu şimdi anladım.)

İnsanlığın boynunda kölelik prangasının takılı olduğu eski çağlarda, savaş ganimeti olarak alınıp satılabilen cariyeler de şiirlerde “zen-i bâzâr (pazar cariyesi)” şeklinde anılmış ve genellikle olumsuz izlenimlerle konu edilmiştir. Bu ifadelerde, eski savaş şartları ya da türlü ekonomik nedenlerle köle statüsünde alınıp satılmanın, adeta cariyenin kendi suçu imiş gibi gösterilmesi dikkati çeker. Neticede süslenerek bir meta gibi muamele gören ve köle statüsünde, yani sahibinin insafî nispetinde insanlık gören cariyeler, çeşitli olumsuz imajlarla şiirlerde konu edilmiştir. Bu tutumu yalnızca “kadın” olarak da düşünmek uygun değildir. Köleliğin yaygın olduğu eski dünyada, bilhassa kadın ve çocukların savaş ganimeti olarak satıldığı pazarların varlığı bilinmektedir. Günümüzde bir insanlık ayıbı olarak nitelense de eskiden çok yaygın olan köle alım satımı hususunda cinsiyete nispetle bir ayırım gözetmek çok doğru bir yaklaşım olmasa gerektir. Bununla birlikte kadınların anıldığı beyitlerde tahkiri üslûbun ön plana çıktığı dikkati çeker:

Gösterip zulmet dönüp yine edersin ‘arz-ı nûr

İkiyüzlü bir zen-i bâzâr imişsin ey felek (Nev’î)

[zulmet: karanlık. // ‘arz: gösterme; sunma. // nûr: ışık. // zen-i bâzâr: pazarda satılan cariye. // felek: gök katmanı; talih, baht.]

(Ey felek, karanlık gösterdikten sonra dönüp ışık sunarsın, sen herhalde ikiyüzlü bir pazar cariyesisin.)

Nice meyl etsin sana billâhi merd-i pâk-bâz

Nice erden arda kalmış bir zen-i bâzârısın (Hayretî)

[meyl etmek: eğilmek, temayül etmek; gönül vermek. // merd: erkek; yiğit. // pâk-bâz: fedai, canını hiçe sayan âşık. // nice: pek çok; çok. // zen-i bâzâr: pazarda satılan cariye.]

(*Canını aşk için hiçe sayan yiğit, Allah aşkına, sana nasıl gönül versin? Ey dünya, sen nice erkekten arta kalmış bir pazar cariyesisin.*)

Bunların yanı sıra dünya ve felek de divan şiirinde yaşlı bir kadın olarak zikredilir. Buradaki benzetme yönü aldatıcılıktır. Yaşlı bir kadının kendisini allayıp pullaması ya da büyü yoluyla genç göstermesi neticesinde erkeği aldatması üzerine kurgulanan atmosferde, köhne felek ya da ihtiyar dünya bir kadın olarak nitelenir:

Pîre-zen dehrîñRahîmî âline aldanmadı

Böyle olmaktır münâsibrind ü merdân ey gönül (Rahîmî)

[**pîre-zen:** yaşlı kadın, acuze. // **dehr:** dünya, zaman. // **âl:** hile, düzen; tuzak. // **münâsib:** uygun, yerinde. // **rind:** gelecek kaygısı olmayan, makama mertebeye önem vermeyen; dışı berbat, içi abat kimse. // **merdân:** erkekler; yiğitler.]

(*Rahîmî, yaşlı kadına benzeyen dünyanın hilesine aldanmadı. Ey gönül! Rint ve yiğit olmanın gereği böyle olmaktır.*)

Mekr ü efsûnînadehriñmerd olan olmaz zebûn

Bir ‘acûzepîre-zendir hergiz er görmüş değil (Üsküplü İshak)

[**mekr:** hile, düzen. // **efsûn:** büyü, sihir; gözbağcılığı. // **dehr:** dünya; zaman. // **merd:** erkek; yiğit. // **zebûn olmak:** düşkün olmak; karşısında aciz kalmak. // **‘acûze:** cadı; kocakarı. // **pîre-zen:** yaşlı kadın. // **hergiz:** asla. // **er:** erkek.]

(*Erkek olan, dünyanın hilesine ve büyüüne kapılmaz. Çünkü o, hiç erkek görmemiş bir yaşlı cadıdır.*)

Zîver-i dünyâyâ dil verme Muhibbî gey sakın

Kime kılmıştır vefâ sana kıla bu pîre-zen (Muhibbî)

[**zîver:** süs, bezek; takı, zinet. // **dil:** gönül. // **gey:** çok; gayet, epey; iyi; hakkıyla. // **vefâ kılmak:** sadakat göstermek. // **pîre-zen:** yaşlı kadın, acuze.]

(*Ey Muhibbî! Sakın dünyanın süsüne gönül verme. Bu yaşlı kadın kime vefa göstermiş ki sana göstersiz?*)

Bu bakış açısı ile şekillenen kadın algısı dışında bir düşünceyi yansıtan beyitlere rastlamak oldukça zordur. Dünya ve kadın arasında kurulan yakıksız münasebete değinen ve divan şiirinde genel olarak kadın bahsine dair çalışma yapan Ülkü Çetinkaya da aynı sonuca ulaşmıştır: “Osmanlı toplumunda daima ikinci derecede, erkeğin hayatı içinde veya yanında oynadığı role veya erkeğin onlara verdiği değere göre yer bulan kadınların, temsilcilerinin çoğu erkek olan divan edebiyatında ortaya konan edebî eserlerde de aynı şekilde ele alındığı görülmüş; bugüne kadar divan edebiyatında kadının yeri ve önemi konusunda kaynaklarda verilen bilgiler dışında farklı bir bilgiye ulaşılmamıştır” (Çetinkaya, 2008: 328). Divan şiirinde din dışı içerik genel itibariyle “bezm (eğlence)”

ve “rezm (savaş)” üzerine kuruludur. Bu iki atmosferde de kadın karakteri kendisine yer bulamaz. Cinsî özellikleri neredeyse tamamıyla törpülenmiş bir sultan karakteri, şiirde âşık portresi çizen şairin gönlünü mahmur bakışlarıyla ele geçirir. Son derece zalim ve bir o kadar da kayıtsız olan sevgiliye erişmek, ona ilan-ı aşk etmek imkânsızdır. Bunun için âşık, sevgilinin kendisine eza ve cefa etmesini ister; çünkü bu tutum en azından sevgilinin âşığa zaman ayırması anlamına gelir. Bu platonik aşkta, kadın ve erkeğin birbirine duyduğu doğal eğilimin akislerini bulmak oldukça zordur. Diğer yandan savaş kültürünü yansıtan eserlerde kadının hiç yeri yoktur. Eski meydan muharebeleri düşünüldüğünde kadınlar, savaşçıların temsil ettiği tarafın muhafaza etmek zorunda olduğu namusu anlamına gelmektedir.

“Yaşlı kadın” imgesi dünya ve felek karşılığında tahkirî bir bakışla kullanılırken, “genç ve güzel kadın” karşılığında kullanılan “gelin (‘arûs)” imgesi, şairlerin hayallerini süslemiştir. Örneğin aşağıdaki beyitte, bahar mevsiminde kırmızı rengi ve güzel kokusuyla gül, bir gelin olarak düşünülmüş, sabah rüzgârının ise onu süsleyen maşıta olduğu belirtilmiştir:

‘Arûs-ı gül kamu reng olduve bûy

Meğer meşşâtasıbâd-ı sabâdır (Ahmedî)

[‘**arûs**: gelin, yeni gelin. // **kamu**: bütün; hepsi. // **reng**: renk. // **bûy**: koku; güzel koku, ıtır. // **meğer**: sanki. // **meşşâta**: gelin süsleyen, geline makyaj yapan, maşıta. // **bâd-ı sabâ**: sabah esen ılık bahar rüzgârı.]

(*Gül gelini, baştanbaşa renklendi ve güzel koktu. Sanki onun makyajcısı sabah rüzgârı olmuştur.*)

‘Arûs-ı gonceniñ başına gerdûn akçeler saçtı

‘Aceb mi üstüne murgân-ı gül-şen etseler gavgâ (AzmizadeHâlefî)

[‘**arûs**: gelin, yeni gelin. // **gonce**:açılmamış gül. // **gerdûn**: felek, devran; talih. // **akçe**: gümüş para. // ‘aceb mi: buna şaşılmaz, şaşılması değil. // murgân: kuşlar. // gül-şen: gül bahçesi.]

Vücûda gelmedi nazmım gibi güzîde halef

‘Arûs-ı ma‘nîyeendîşe olalı dâmâd (Nef’î)

Genel itibarıyla eski kültürümüzün “kadın” a bakışını, Ahmedî’nin *İskender-nâme*’sinde özetlenmiş hâlde buluruz. Buna göre kadınlar, sözlerine itibar edilecek kimseler değildir. Onların sözünü dinleyen peygamberlerin ve efsanevi kişilerin sonu felâket olmuştur. Örneği Âdempeygamber, kadın sözü dinlediği için cennetten kovulmuş; Süleyman peygamber aynı sebeple tahtını yitirmiş; Yusuf peygamber kadın yüzünden hapse düşmüş; Davut peygamber âşık olduğu kadın sebebiyle hata işlemiş ve ilahi bir cezaya çarptırılmıştır:

‘Avratıñ sözün işiten er değil

‘Avratı ser eyleyen server değil

[‘**avrat**: kadın. // **er**: erkek. // **ser**: baş; başta duran, lider. // **server**: önder, lider, reis.]

(*Kadının sözünü dinleyen erkek olmaz. Kadını başta tutan lider olmaz.*)

‘Avrat ettiâşüfte Âdem bahtını

‘Avrat aldırđı Süleymân tahtını

[**âşüfte**: perişan, dağınık. // **baht**: talih, şans.]

(*Âdem’in bahtını perişan eden, kadındır. Süleyman’ı tahtından eden, kadındır.*)

‘Avrat idi Yûsuf’u habse salan

‘Avrat idi Dâvûd’u nâlân kılan (Ahmedî)

[**habs**: hapis; hapishane. // **nâlân**: inleyen, feryat eden.]

(*Yusuf’u hapse attıran, kadındı. Davut’u inleyen, kadındı.*)

İsrailiyat kökenli ve dinî kisveye büründürülmüş anlatılarda olduğu gibi, Şehnâme gibi eski kültürümüzde derin tesirler bırakmış Fars kökenli anlatılarda da aynı bakış açısının bulunması; edebî metinlerdeki olumsuz bakış açısını tetiklemiştir. Ahmedî, *İskender-nâme* adlı eserinde Siyavuş’un durumunu da semitik anlatılardaki peygamberlere benzetmiştir. Siyavuş, İran mitolojisinde Kâvûs’un oğludur ve üvey annesinin kendisine duyduğu ilgiye karşılık vermediği için iftiraya uğramıştır. Ayrıca, İran’ın düşmanı Turan Hükümdarı Efrâsiyâb’ın kızı ile evlendiği için şimşekleri üzerine çeker. Sonunda feci şekilde öldürülür (Gedik, 2021: 134-135):

‘Avrat eyledi Siyâvûş’u helâk

‘Avratıñmekriylebreş oldu hâk

[**helâk eylemek**: mahvetmek, yok etmek. // **mekr**: hile; düzen. // **ebreş**: alaca; rengi bulanık. // **hâk**: toprak.]

(*Siyavuş’u mahveden, kadındı. Toprak, kadının hilesiyle kana bulandı.*)

Verilen örneklerde olumsuz birer karakter olarak anılan Havva, Züleyha, Uriya, Sûdâbe ve Ferengîs’in dikkat çeken özellikleri erkek kadar söz hakkına sahip olup erkeğin alacağı karara veya onun geleceğine tesir edebilmeleridir. Kadının sözüne rağbet edilmemesi sonucuna ulaşılan eski anlatılarda Arap ve Fars kültürünün kadına bakışının tesiri bulunur. Bir diğer örnek olması için, bu kültürlerle kurulan yakın münasebetin ardından yazılan *Kutadgu Bilig’e* bakılabilir. Bu eserde, kız çocuğuna bakış açısında CahiliyeDönemi Arap toplumunun zihniyetini yakalamak mümkündür. Yusuf Has Hacip,

kız çocuklarının yetiştirilmesi bahsinde onların hiç doğmamış olmalarını yeğlemekte, doğanların da çabuk ölmesini temenni etmektedir: “Ey koldaş, erdeş, bir söz söyleyeyim kesinlikle... Bu kızlar doğmasa daha iyi, doğarsa yaşamasa... Eğer doğarsa yeğdir ona yerin altı ya da evinin ölümler karargâhına komşu olması (2019: 357)...” Edebî eserlere de yansıyan bu bakış açısının temelinde fiziksel gücün baskın ve etkin olduğu çağlarda erkeğin bu özelliği ile ön plana çıkarak karşı cins üzerinde tahakküm kurması bulunmaktadır. Diğer yandan, “Kadınla erkeğin insani ilişkileri olamayacağı ve yalnız cinsel ilişki için bir arada bulunacağı kabulünün etkisi sonunda geliştirilen haremlik-selâmlık, kaç-göç ve erkeğin doğuştan üstün olduğu kabulü zaman içinde aile üyelerinin paylaşma alışkanlıklarını ortadan kaldırmıştır” (Günay, 2000: 7-8). Bu yaklaşım neticesinde kadınların dış dünyaya açılan yegâne pencereleri erkekler olmuştur, yegâne görevleri ise erkeğin sözünü dinlemek ve onu memnun etmek hâline dönüşmüştür. İbni Yahya’ya ait aşağıdaki beyitlerde kadının erkeğe karşı görevleri anlatılmakta ve bu görevleri yerine getirmeyen kadınların karşılaşacakları manevi cezalar aktarılmaktadır (Dilben, 2019: 67):

Ki bir ‘avrat dahi dursa erine la‘net okursa
Getirdiğîñ ne az derse işit ne ola hâlâtı

O ‘avrat her ne kim dilek dilerse olusar helâk
Cemî‘-i gökteki melek ederler ana la‘nâtı

[‘avrat: kadın. // hâlât: haller, durumlar. // helâk olmak: mahvolmak, yok olmak. // cemî‘: bütün, hepsi. // la‘nât: lanetler, beddualar.]

(Eğer bir kadın kalkıp da erkeğine lânet okursa ve “Getirdiğîñ en az!” derse, onun hâli ne olur, dinle. O kadının dilediği hiçbir şey yerine gelmez ve gökteki tüm melekler ona beddua ederler.)

Cahiliye Dönemi Arabistan’ı göz önüne getirildiğinde, İslâmiyet’in kadınlara önemli haklar kazandırdığı dikkati çekmektedir. Oldukça rahatsız edici bir uygulama olan kız çocuklarının gömülmesi İslâm sayesinde yasaklanmış, sınırsız sayıda kadınla evlenme hakkı dörtle sınırlanmış ve en hayırlısının tek eşlilik olduğu vurgulanmış, kadınların miras yoluyla varislere intikal etmesi engellenmiştir (Ateş, 1997: 304-305). Dünyadaki diğer kültürlerle bakıldığında, tarihsel süreçte kadınların, Arabistan’daki Cahiliye Dönemi’ni kat kat aşan zulümlere maruz kaldıkları görülebilir. Bu anlamda Ortaçağ Avrupa’sında “cadı avı” bahanesiyle iki milyon dolayında kadının acılı bir şekilde öldürülmesi dikkati çeker (Akdemir, 1997: 251-252). Cadıların tespiti, cezalandırılması ve arındırılması konusunda yazılan *Malleus Malificarum*, Ortaçağ’da kadınlara duyulan güvensizliği ve öfkeyi açık bir şekilde ortaya koyar. Avrupa medeniyetini besleyen kültürel kaynaklardan biri olan Eski Yunan toplumunda da kadınların

yabancılar ve kölelerle aynı statüde kabul edildiği ve hak ehliyetine sahip olmadıkları görülür (İncekara, 2011: 90). Hint medeniyetinde kadın, hayatın sonu, ölüm, yeryüzünün cehennemi, zehirli yılanlar, her şeyi yok eden ateşten daha beter yaratıklar olarak resmedilmiştir (Akkaya, 2012: 4). Bu genel olumsuz tavır, eski edebiyatımızdaki şiirlere de çeşitli derecelerde yansımıştır. Neticede neredeyse kadından nefret edilen bir raddeye varılmıştır.

Kadın-erkek ilişkilerinin en olumsuz ciheti, kadının gördüğü fiziksel şiddettir. Şiddet, yalnızca erkeğin kadına uyguladığı hasar verici güç değildir. Cinsiyet gözetmeyen bu davranış biçimi, insanoğlunun en temel problemlerinden biridir ve ahlâkî zaafardan kaynaklanır. Empati, yani kendini bir başkasının yerine koyabilme yetisi, herhangi bir insanî ya da ilahî kural olmaksızın kişiye temel ahlâkî değerleri kazandırır. Dolayısıyla şiddete maruz kalmanın kendi bedeninde ve nefsinde açabileceği yaraların, şiddet uyguladığı takdirde karşı tarafta da oluşabileceğini düşünerek hareket eden kimse, beşeri veya ilahî kanunlara gerek duymadan bu davranışın yanlış olduğu sonucuna ulaşabilir. Saldırgan davranış biçimi, zaman, mekân, kültür farklılığı olmaksızın kadın-erkek ilişkilerinin de en temel sorunsalını oluşturmaktadır. Eski şiirlerimizde kadına şiddet gösterilmesini destekleyen ya da öven ifadeler bulmak zordur. Bu durum, çoğu hususu kalıplaşmış gelenekselleşen bir edebiyatta hiçbir şekilde yer edinmemiştir. Yine de, kadının dış dünyaya kapalı olması ve hayatının büyük bir bölümünü evi içinde geçirmek zorunda kalması, şiirlere yansımıştır. Örneğin Leylâ vü Mecnûn'da, Leylâ'ya dışarı çıkmaması yönünde nasihatte bulunulmakta ve kızların daima gizli olması gerektiği ifade edilmektedir:

‘Ankâ gibi ‘uzlet eyle pîşe
Öyle revîş eyle kim hemîşe

[‘**ankâ**: adı var, kendi yok, efsanevi bir kuş. // ‘**uzlet**: inzivaya çekilme; yalnız kalma; insan içine çıkmama. // **pîşe**: iş; alışkanlık; huy. // **revîş eylemek**: gidiş; hal; tavır; yol.]

(*Anka kuşu gibi inzivayı alışkanlık hâline getir ve daima şu yolu tut:*)

Gerçi adıñ ola dilde mezkûr
Görmek seni ola gayr-ı maddûr

[**dil**: gönül. // **mezkûr**: anılan; adı geçen. // **gayr-ı maddûr**: mümkün olmayan; elden gelmeyen.]

(*Adın gönülden geçse bile seni görmek mümkün olmasın.*)

Hoş ol ki kızı hemîşe gizler
Hod gizli gerek hemîşe kızlar

[**ol:** o, şu kimse. // **hemîşe:** daima, her zaman. // **hod:**de da, ayrıca.]

(*Kızı gizleyen kişinin durumu her zaman iyidir. Kızların da daima gizli kalması gerekir.*)

Kadınların, belirli şartlar dâhilinde divan şiiri geleneği çerçevesinde şiirler yazdıkları görülmektedir. Bu şartların başında şiire, kendi kimlik ve cinsiyetleriyle değil, divan şiirinin tamamen soyut sevgili tipini överek girmeleri gelir. “Kadınca hislerin ifade edilmesinin, kadının kendini öne çıkararak dikkat çekmesinin ayıplanıp kınandığı mahremiyete dayalı bir toplum yapısı içinde bir kadının şiir yazmaya kalkışması büyük cesaret işidir. Kadına karşı sosyal hayattaki bu yaklaşım biçimi yüzünden divan şaireleri, erkeklerin ağırlıkta olduğu şiir arenasına daha baştan yenik bir vaziyette adım atmıştır” (Morkoç, 2011: 224). Esasında erkek divan şairlerinin de hislerini ve dünya görüşlerini apaçık surette ifade edebilecekleri bir atmosfer söz konusu değildir. Her şeyden önce, divan şiirinin tek bir sevgili tipi vardır. Her şair, adeta ağız birliği etmişçesine teni gümüş gibi beyaz, saçları karmakarışık ve simsiyah olan zalim sevgiliye övgüler dizmiştir. Bu sevgilinin cinsiyeti dahi belirgin değildir ve bu husus divan şiiri muarızlarınca yoğun olarak eleştirilmiştir. Diğer yandan kapalı bir toplum yapısı söz konusu edildiğinde, kadın unsurunun somut bir surette işlenmesi olanaksız görülmektedir. Âşıkların gizli diller, remizler ve imalarla birbirlerine haber gönderebildikleri bir atmosferde, bir erkeğin, adını vererek bir kadını övmesi çok da mümkün değildir. Aynı şekilde, bir kadının karşı cinse hislerini ifade eden şiirler yazması da imkânsızdır. Az sayıdaki kadın şair ise, erkeklerle aynı soyut sevgili tipini işleyerek varlık gösterebilmişlerdir. Bu şairelerden bazılarının sanatsal eylemlerinin çok da hoş karşılanmadığı kayıtlara geçmiştir: “Evliliğinin ilk yıllarında Fatma Âliye hanımı, eşi Faik bey şiir ya da yazı yazma konusunda desteklemek şöyle dursun okuduğu romanları yırtıp atacak denli engellemiş, çok sonraları eşine anlayış göstermiştir. Kadın şairlerden birçoğunun eşlerinin yüksek sınıfa mensup olmalarına rağmen edebiyat kültürü aldıkları şüphelidir” (Kızıltan, 1994:105-106). Yine de bir yolunu bulup şiir yazabilen kadınların yüksek zümreye mensup olduklarının altını çizmek gerekir. Bir kadın şairde onun cinsiyetine işaret eden en açık söylem, sevgilinin “Yûsuf” olarak nitelendiği beyitlerde ortaya çıkar. Yusuf peygamber, görsel güzelliği ile dikkati çekmiş, Mısır azizinin karısı Züleyha’nın kendisine âşık olması neticesinde pek çok çile çekmiştir. Bir kadının, güzellik sembolü olarak Yusuf peygamberi şiirinde konu edinmesi, onun tercihlerine yönelik bir husus olarak algılanabilir. Ancak erkek şairlerin de aynı unsurdan istifade etmeleri; bu veriyi de boşa çıkarır. Aşağıda biri Leylâ Hanım’a diğeri Şeyhî’ye ait, içinde Yusuf peygamber imgesinin yer

aldığı iki beyit yer almaktadır. Bu beyitlerde şairlerin şahsî tercihlerine ya da cinsiyetlerine yönelik bir emare yoktur:

Öyle bendettiñ ki köstekle dil-i divâneyi

Şimdi Yûsuf olsa yoktur gayre meyl ü rağbetim (Leylâ Hanım)

[**bend etmek:** bağlamak // **köstek:** zincir. // **dil:** gönül. // **divâne:** deli, çıldırması. // **gayr:** başkası, diğeri. // **meyl:** eğilim, ilgi; aşk. // **rağbet:** ilgi gösterme.]

(*Deli gönlü zincirle öyle bir bağladın ki, şimdi Yusuf da olsa, bir başkasına ilğim ve sevgim söz konusu olamaz.*)

Sabr-ı Eyyûb ile Şeyhî nice bir katlanasın

Tut ki ol hüsn ile Yûsuf ola sen ‘ömr ile Nûh (Şeyhî)

[**sabr:** sabır, tahammül. // **Eyyûb:** sabrı ile bilinen Eyüp peygamber. // **hüsn:** güzellik. // **‘ömr:** ömür. // **Nûh:** uzun ömrü ile bilinen Nuh peygamber.]

(*Ey Şeyhî! O, güzellikte Yusuf olup sen uzun ömürlü Nuh peygamber olsan; Eyüp peygamberin sabrı ile dahi -onun ayrılığına- dayanamazsın.*)

XVI. yüzyılın başarılı kadın şairlerinden Ayşe Hubbî hanım, döneminin kaynaklarında sanattaki başarısı ile övülür. Örneğin “Âşık Çelebi, *Meşâirü’ş-Şuarâ*’da büyüklerin ‘erkek aslan aslanda, dişi aslan aslan değilmi?’ şeklindeki sözlerini aktararak Hubbî’nin de erkek şairlerden aşağı kalır yanı olmadığına dikkat çektikten sonra onundığer kadın şairlerden üstünlüğünü ifade eder” (Kaçar ve Özden, 2020: 494). Ancak dikkat edilirse şairenin edebî kişiliği hususunda cinsiyet unsurunu ön plana çıkarır. Diğeri yandan bir başka tezkire yazarı Hasan Çelebi, Hubbî’nin şiirdeki başarısının sırrını açıklar: Ona göre bu şairenin “Kelimâtı dahi kız nakşı değil hayli merdâne”dir (Sungurhan, 2017: 287). Yani sözleri “kız nakşı” gibi değil, “erkeksi”dir. Klasik şiir atmosferinde erkek şairlerin de kendi cinslerini, tam anlamıyla yansıttığı söylenemez. Lâkin kadın şairlerin başarılarının, erkek söyleyişlerine nispetle belirlenmesi, bu cinse şiir hususunda pek de şans tanınmadığını gösterir. Anadolu sahasının bilinen en eski kadın şairlerinden Zeyneb Hatun’un, devrindeki bakış açısıyla kendisine “Kadın gibi olma!” şeklinde telkinde bulunması; şiirde erkek egemenliğinin ne derece güçlü olduğunu ortaya koyar ve adeta kadim şiirimizde “kadın” temsilcilerin bulunduğunu, ancak “kadınsı” şiirlerin bulunmadığını haber verir:

Zeynebko meylî zînet-i dünyâya zen gibi

Merdâne-vârsâde-dil ol terk-i zîver et (Hubbî)

[**komak:** bırakmak; vazgeçmek. // **meyl:** eğim, eğilim; temayül; gönül verme, sevme. // **zînet:**süs, bezek. // **merdâne:** erkeğe; yiğitçe. // **-vâr:** gibi, benzer. // **sâde-dil:** temiz yürekli; saf. // **zîver:** süs, bezek; takı.]

(*Zeynep, kadın gibi dünya süsüne gönül vermeyi bırak. Erkeğesine temiz kalpli ol ve süsü terk et.*)

Divan şiirinde, kadının yaşlısı aldatıcılığı ile felek ve dünya gibi, mücerret bir erkeğin olumsuz bakış açısıyla yaklaştığı unsurlara benzetilirken, genci ise kimi zaman şairin el değmemiş hayallerine kimi zaman da bahar tasvirinde bir çiçeğe teşbih olunmuştur. Bazı beyitlerde ise kadınların çeşitli özellikleri (âdet görmeleri, makyaj yapmaları, başına çember bağlamaları vs.), çeşitli tasvirlerde yerli yersiz kullanılmıştır:

Ne hâli var yine Emrî ‘aceb zen-i çarhîñ

Ki subh u şamonuñdâmeninde kan görünür (Emrî)

[**hâl:** durum; âdet. // ‘aceb: acaba. // **zen:** kadın. // **çarh:** felek; talih. // **subh:** sabah. // **şâm:** akşam. // **dâmen:** etek.]

(*Ey Emrî! Felek kadınının yine ne hâli var ki sabah akşam onun eteğinde kan görünür.*)

Bürüdü yeryüzünü seyredip yağan karı

Süründü aklığını yüzüne zen-i dünyâ (Şeyhülislâm Yahyâ)

[**seyretmek:** izlemek. // **zen:** kadın. // **dünyâ:** dünya; zamane.]

(*Dünya kadını, yağarak yeryüzünü kaplayan karı görünce yüzüne aklığını süründü.*)

Hevâ-yıtâc ü kemer terkin eyleyip düşmen

Zen-i felek gibi devriñde bağlanır çenber (Nev’î)

[**hevâ:** arzu, istek, heves. // **tâc:** taç. // **düşmen:** düşman. // **zen:** kadın. // **felek:** gök katmanı; talih. // **devr:** zaman, çağ. // **çenber:** başa ve boyna dolanan yemeni.]

(*Düşman, senin devrinde altın taç ve kemer takma hevesini bırakıp felek kadını gibi yemenisini bağlar.*)

SONUÇ

Kadınlar, divan şiirinde eski toplum yapısının onları konumlandıkları yerde ve olumsuz bir bakış açısıyla değerlendirilmişler; şiirlere de çoğunlukla zevksiz yakıştırmalarla konu edilmişlerdir. Bu anlamda verilen örnekler ve onlara benzer nice beyte bakıldığında kadınların, erkekleri aldatmaları ve gözlerini boyamaları nedeniyle şiire konu edildiği görülmektedir. Sebepleri ne olursa olsun, dışa kapalı ve eğitimden mahrum bir yaşam süren kadınların arasından yüksek zümreye mensup olanları şiir yazma hakkına sahip olsalar da, onların da hislerini lâyıkıyla dile getiremedikleri aşikârdır. Bazı hayallerde genç ve güzel bir kadın, olumlu intibalarla değerlendirilse de bunların tasvirî değeri dışında toplumsal karşılık bulan bir ciheti yoktur. Eski şiir geleneğine bakıldığında çıkarılacak en mantıklı sonuç, günümüz Türkiye’sinde kadınlarımızın geçmişe nispetle pek çok hak elde etmiş olduklarıdır. Bu kazanımların artarak devam

etmesi ve divan şiirinde çizilen kadın portresine yöneltilen ithamların haksız çıkarılması gerekmektedir. Eve kapatılan ve her türlü eğitim olanağından yoksun bırakılan kız çocuklarının “aklı kıt” olarak nitelenmesi, insanî bir durum olmayıp bir kız babası, bir anne evladı ya da bir kadın kocası olan erkekler tarafından da kabul edilmeyecek ithamlardır. Diğer yandan, semitik anlatılarda çizilen kötü kadın portresinin tüm kadınlara genellenmemesi de olumsuz bir bakış açısına vücut verilmemesi için elzemdir.

Son olarak, XVI. yüzyıl şairi Ravzî'nin “avrat” redifli iki gazelinden birini, eski erkek-egemen toplumumuzda kadına bakış açısını örneklediği için, ibret alınması gereken bir metin olarak aktaralım:

Mücerredmerd-i pâkim ben gerekmez hiçbaña ‘avrat

Erenler oña er demez ki yanında tuta ‘avrat

[**mücerred:** soyutlanmış; evlenmemiş; çoluk çocuğu olmayan. // **merd:** erkek. // **pâk:** temiz. // **‘avrat:** kadın. // **eren:** ermiş, evliya. // **er:** erkek.]

(Ben evlenmemiş, temiz bir adamım; benim için kadına hiç gerek yoktur. Zaten erenler de yanında kadın tutana “erkek” demezler.)

Eğer er Rüstem-i Zâl-i zamân olsa zebûn eyler

Edipmekrûfûsûn ile elif-kaddindü-tâ ‘avrat

[**er:** erkek. // **Rüstem-i Zâl:** Zaloğlu Rüstem; İran'ın efsanevi hükümdarı ve pehlivani. // **zebûneylemek:** aciz bırakmak, güçsüz bırakmak; alçaltmak. // **mekr:** hile, düzen. // **fûsûn:** efsun, büyü. // **elif-kadd:** elif harfi gibi düzgün boy; dimdik duran. // **dü-tâ:** iki büküm; beli bükülmüş.]

(Eğer erkek, Zaloğlu Rüstem bile olsa; kadın hile ve efsun yaparak belini bükerek ve onu aciz bırakır.)

Erenler cânîçüney dil hemângilmâna ‘aşk olsun

Gerekmez cennet içre görünürse câ-be-câ ‘avrat

[**dil:** gönül. // **hemân:** daima, her zaman; hemen. // **gilmân:** cennette hizmet gören delikanlılar. // **câ-be-câ:** yer yer.]

(Ey gönül! Erenlerin canı için daima gılmanlara aşk olsun. Cennet içinde yer yer görünen kadınlar lazım değil...)

Edip hep kendinesa‘yi yapardı ‘âlemiñgönlün

Yakardı mülk-i dünyâyı olaydı pâdişâ ‘avrat

[**sa‘y etmek:** çalışmak, emek sarf etmek. // **‘âlem:** dünya. // **mülk:** mal mülk; memleket, diyar. // **pâdişâ:** padişah, hükümdar.]

(Eğer kadın, padişah olsaydı, hep kendine çalışıp bütün âlemin gönlünü yapardı, sonunda dünya memleketini yakardı.)

Zelîhâ-yızamân ancak deyimleytme ey Ravzî

Eğer kim hüsn ile olursa bir Yûsuf-likâ ‘avrat

[**Zelîhâ:** Züleyha; Yusuf peygamber kıssasındaki kadın karakter. // **meyl etmek:** gönül vermek. // **hüsn:** güzellik. // **Yûsuf-likâ:** Yusuf yüzlü.]

(Ey Ravzî! Güzelliği Yusuf peygamberin yüzünü de andırsa bir kadına “Olsa olsa zamanın Züleyha’sıdır.” deyip gönül verme.)

KAYNAKÇA

- Akdemir, S. (1997). Tarih Boyunca ve Kuran-ı Kerim’de Kadın. *Journal of Academic Research*, 10(4), 249-258.
- Akdoğan, Y.ve Kutsal, N. (2019). *Ahmedî İskendernâme*, İstanbul: Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı.
- Akkaya, Ü. (2012).*Hazreti Peygamber’in (s.a.) Kadınların Sosyal Hayattaki Konumu ve Ahlâkî Eğitimi İle İlgili Hadislerinin Eğitsel Açıdan Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çorum: Hitit Üniversitesi.
- Akkuş, M. (1993). *Nef’î Divanı*. Ankara: Akçağ Yayınları.
- Arslan, M. (2003). *Leylâ Hanım Divanı*. İstanbul: Kitabevi.
- Ateş, S. (1997). İslâm’ın Kadına Getirdiği Haklar. *İslamî Araştırmalar*, 10(4), 304-310.
- Aydemir, Y. (2007). *Ravzî Divanı*. Ankara: Birleşik Dağıtım Kitabevi.
- Biltekin, H. (2003). *ŞeyhîDivânı (İnceleme-Tenkitli Metin-Dizin)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Canım, R. (2000). Zeyneb Hatun. *Latîfî, Tezkiretü’ş-Şu’arâ ve Tabsiratü’n-Nuzamâ (İnceleme-Metin)*. Ankara: Atatürk Kültür Merkezi Yayınları.
- Çavuşoğlu M. ve Tanyeri, M. A. (1981). *Hayretî Divanı*.İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Çavuşoğlu M., ve Tanyeri, M. A. (1989). *Üsküplü İshak Çelebi Divan*, İstanbul: Mimar Sinan Üniversitesi Yayınları.
- Çetinkaya, Ü. (2008). Divan Edebiyatında Kadına Genel Bakış.*Turkish Studies International Periodical For The Languages Literature And History Of Turkish Or Turkic*, 3(4), 279-334.
- Dilben, T. (2019). İbni Yahyâ ve Hikâyât-ı Avrat Adlı Manzum Eseri.*Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi ASOBİD*, 5, 47-77.
- Doğan, M. N. (2000). *Fuzulî Leylâ ve Mecnun- Metin, Düzyazıya Çeviri, Notlar ve Açıklamalar*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Durmaz, G. (2005). Divan Şiirinde Rind.U.Ü. *Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 57-76.
- Ertek Morkoç, Y. (2011). Klasik Türk Edebiyatında Kadın Şairlere Bir Bakış.*CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 223-235.
- Gedik, M. (2021). İran Mitolojisi Üzerine Bir Okuma: Sîmîn Dânişver’in Sevûşûn Adlı Romanı. *Şarkiyat Mecmuası*, 39, 127-145.
- Günay, U. (2000). İslâmî Dönem Türk Toplumunda Kadının Yeri ve Önemi. *Milli Folklor*, 46, 4-9.
- İncekara, E. (2010). *Kuran’a Göre Kadın ve Evlilik*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Kaçar, M. ve Özden S. (2020). Hubbî’nin Kayıp Hurşid u Cemşid Mesnevisinin Minyatürlü Bir Nüshası. *Divan Edebiyatı Araştırmaları Dergisi*, 25, 491-514.
- Karahan, A. (1949). XVI. Asır Şairlerinden Figânî ve Şiirleri. *İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Dergisi*, 3(2-3), 389-410.
- Kavruk, H. (2001). *Şeyhülislâm Yahyâ Divanı*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Kaya, B. A. (2003). *Azmî-zâde Hâletî Divanı*, Cambridge: Harvard Üniversitesi Doğu Dilleri Bölümü Yayınları.
- Kızıltan, M. (1994). Divan Edebiyatı Özelliklerine Uyarak Şiir Yazan Kadın Şairler. *Sombahar Dergisi*, 21-22 Ocak-Nisan(Kadın Şairler Özel Sayısı), 104-169.
- Küçük, S. (19994). *Bâkî Divanı Tenkitli Basım*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Mermer, A. (1990). *Mezâkî: Hayatı, Edebî Kişiliği ve Divanı'nın Tenkidli Metni*.Ankara: Atatürk Kültür Merkezi Yayınları.

- Mermer, A., (2004). *Kütahyalı Rahîmî ve Divanı*, İstanbul: Sahafar Kitap Sarayı.
- Saraç, M. A. Y. (2003). *Emrî Divanı*. İstanbul: Eren Yayıncılık.
- Sungurhan, A. (2017). *Hasan Çelebi Tezkiretü 'ş-Şu'arâ*, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Şenol, D. ve Yıldız, S. (2013). *Kadına Yönelik Şiddet Algısı - Kadın ve Erkek Bakış Açılılarıyla*. Ankara: Mutlu Çocuklar Derneği Yayınları.
- Tulum, M. ve Tanyeri, M. A. (1977). *Nev'î Divan (Tenkidli Basım)*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Yavuz, K. ve Yavuz, O. (2016). *Muhibbî Divanı*. İstanbul: Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı.
- Yusuf Has Hacıp. *Kutadgu Bilig*. Hazırlayan: Muzaffer Tunçel. Ankara: Gençlik Spor Yayınları, 2019.

TÜRK SÜSLEME SANATLARINDA MİTOLOJİK KAYNAKLI FİGÜRLERDE KADIN İMGESİ

Selma YILMAZ¹

GİRİŞ

Hangi çağda ve hangi toplumda olursa olsun, sanatın en temel beslenme kaynağı kültür olmuştur. Bu anlamda, resimden heykele, mimariden müziğe her sanat alanı, mutlak bir şekilde çağının ve toplumunun tanığıdır ve ait olduğu kültüre yönelik izler taşır. Dolayısıyla tüm sanatların konu nesnesi kendi toplumunun gelenek, görenek, örf, adet, değer ve inançlarını yansıtan bir aynadır. Bu yüzden arkeoloji ve sosyal antropoloji gibi disiplinler, arkaik kalıntıları muazzam bir titizlik içinde incelemeye almışlardır.

Sanat bir anlamda toplumun kültürel hafızasını temsil ettiği için, onu olduran tüm öğelerin de ait olduğu kültürel kimlik dahilinde ele alınması gerekir. Bir sanat yapıtını; renk, doku, orantı, estetik gibi yüzeysel yapı katmanlarında incelemenin yanı sıra, tematik düzlemde kullanılan figürler, semboller ve betimlemelerle derin yapıda incelemenin en somut yararı, salt yapıtın ya da sanatçının keşfi değil, topyekûn toplumsal bir düşünme biçiminin, inanç yapısının, kültürel dokunun keşfidir. Bu bağlamda Türk süsleme sanatlarında yoğun bir şekilde kullanılan kadın figürü salt estetiğe odaklı bir yan öğe olmayıp, özü itibarıyla toplumdaki kadın imajını belgeleyen bir niteliğe sahiptir. İmgesel betimlemelerin arka planında mitolojik, dinsel, toplumsal inanışları barındıran kadın figürlerindeki ortak payda, kadının yüceltilmesi, ilahileştirilmesi ve doğaüstü varlık olarak özel bir alana konumlandırılmış olmasıdır.

Kadın figürlerinin farklı versiyonlarda çeşitlenmesi, dönemden döneme toplumsal ve inanç temelli değişimlerin sonucudur. Çıkış noktası mitolojik anlatılara dayanan birçok kadın figürü, zaman içinde uğradığı formel biçimlerle bugün gücün, sevginin, bereketin, verimliliğin simgesi olan ikonlara dönüşmüştür.

1 Öğretim Görevlisi, Hitit Üniversitesi, Orcid 0000-0001-7558-4213 selmayilmaz@hitit.edu.tr

Özellikle mitolojik öğelere dayalı yarı insan – yarı hayvan figürlerde insan olarak hep kadının seçilmiş olması onun güç simgesi olduğunun göstergesidir.

Türk süsleme sanatlarına geniş ölçekte baktığımızda, kadın figürünün çok yerde karşımıza çıktığını görmekteyiz. Erken dönem Türk sanatından itibaren karşımıza çıkan kadın figürü, Türklerin İslam dinine girmeleriyle birlikte birtakım biçimsel değişikliklere uğramıştır. Bu değişiklikler salt biçimsel değişiklikler olmakla kalmayıp kimi zaman tematik farklılıklar da göstermektedir. Şüphesiz bu farklılaşmanın temelinde kültürel beslenme kaynakları yatmaktadır. Bu çalışmada da kültürel kimlik ekseninde kadın figürlerinin Türk sanatında nasıl kullanıldığı örneklerle anlatılmaya çalışılacaktır.

Türk Sanatında Hayvan-Kadın Karışımı Figürler

Dünyanın geçirdiği jeolojik ve iklimsel değişiklikler insan kültürlerinin oluşması veya gelişmesinde çok önemli etkenlerdir. İnanış biçimlerinin ve mitlerin kökeninin, mağara duvarlarına yapılan hayvan şeklinde veya hayvan tasvirli resimlerden vs. en kaba şekliyle taş devrinde görüldüğü anlaşılabilir. Bu dönemlerdeki resimlerde başlangıçta insan tasvirinin olmayışı, insan tasviri yapılmaya başlandığı zamanlarda hayvanın insandan daha büyük boyutta çizilmesi, av konusunun özellikle vurgulanması vs. sonraki binyıllarda Ön Türklerde ve Türklerde hüküm sürecek inançların arkaik şeklinin bu dönemlerde ortaya çıktığını gösteriyor. Bazı mağara ve duvar resimlerinde de maske takmış şahısların bulunuşu dinsel ritüellerin sürdürülmesi ve inanca bağlı bazı işlerin yapılması, görevli bazı din adamı mahiyetindeki kişilerin varlığını gösteriyor. Öte yandan arkeolojik kazılarla ele geçirilen bazı taş kadın figürlerinin tanrıça tasviri olarak kabulü bu dönemlerden itibaren tunç devrine kadar olan zaman içinde gelişen bir tanrıça kültürünün de en eski devirlerden beri var olduğunu ifade etmiş oluyor. Türk mitolojisindeki “ana” ve “ana tanrıça” fikri bu erken dönemlerde oluşan tanrıça kültlerine dayanıyor (Çoruhlu, 2019: 28-29).

İlk çağlarda insanlar, doğada meydana gelen olayların etkilerine karşı deneyerek elde ettiği bilgiyi hayal gücü ile birleştirmiş, sebep-sonuç ilişkilerine dayanan bir sistem geliştirmiştir. Bunun sonucunda tılsımlar ve sihir ilk başvurdukları olaylar olmuştur. Bu sayede ilkel büyücü ya da sihirbazlar olarak görülen şamanlar veya diğer adıyla kamlar devreye girmişlerdir (Sayın Alsan, 2017: 2).

Aşağıda görülen eski dönem Türk eserleri konuya örnek olması açısından önemlidir.

Kargalı ya da Kargalık Diademi (taç) olarak bilinen taç, Hun sanatının sık rastlanmayan buluntularından biri olarak çok önemlidir. Altın diadem, Kazakistan’ın Almatı kenti yakını bir vadideki kurganda bulunan ve kadın şaman olduğu sanılan cesedin yanında bulunmuştur (Çoruhlu, 2011: 145).



a



b



c



d

Resim 1: a, b, c, d: Kargalı Diademi, M.Ö. II- I. yüzyıl Kazakistan Cumhuriyeti Devlet Merkezi Müzesi. b ve d eserlerin resim olarak çizilmiş şekli (Kalış ve Terekbayeva, 2018: 63-64).

Buradaki sahneye göre, kadın şaman görevini yapmak üzere göğe çıkarken mitolojik hayvan ruhlarını binek olarak kullanıyor. Bunun yanı sıra şamanların görevini yerine getirmek için göğe çıkması sırasında bazı ruhlardan yardım aldığı bazı anlatılardan bilinir (Çoruhlu, 2011: 153).

Bu eserde dini ve mitolojik bir konunun işlendiği görülür. Eserde yer alan kanatlı insan figürleri araştırmacılar tarafından kuş-kadın veya cin-peri olarak gösterilmiştir.

Erken demir çağına ait bulunan ve üzerinde kanatlı hayvanları taşıt olarak kullanan kadın kahraman figürleri ve semboller, toplumun anaerkil düzene sahip olduğunun göstergesidir (Kalış ve Terekbayeva, 2018: 63).

Kanatlı kadın ya da kuş-kadın diye adlandırabileceğimiz benzer bir figür örneğini İskit sanatında görüyoruz.



Resim 2: İskitlere Ait Bir Plaka, MÖ. 4. yy. Aleksandronov Kurganı. (URL-5).

Bir İskit sanatı örneği olan plakada, tam önden kanatlı tanrıca olarak tasvir edilmiş olan figür, ellerini iki yana doğru açmış ve iki eliyle iki tarafında duran geyikleri tutmaktadır (Avşar, 2012:6).

Yukarıda gördüğümüz çok eski çağlara ait olan hayvan-kadın karışımı örneklerin benzerlerini geçmişten bugüne çeşitli şekillerde görmek mümkündür. Bunlardan bir tanesi de Umay Ana olarak ta bilinen Tanrıça Umay'dır.

Tanrıça Umay

Geç Dönem İç Asya Türk halkları arasından derlenen inanç ve mitlerde, ismi bilinen ve yerle gök arasında çeşitli işler yapan tanrılar tespit edilmiştir. Bunlardan en kayda değer olanı ve etkileri Göktürk devrinden bu yana devam eden (Tanrıça) Umay'dır. Tanrıça Umay, en erken Göktürk yazıtlarında karşımıza çıkar. Bunun yanı sıra aslında bereket ve doğumla ilgili olarak İç Asya'da taş devrinden beri var olan ana tanrıça kültlerine bağlanan çok eski bir inançtır. Devlet yazıtlarında dahi isminin geçmesi onun ne kadar önemsendiğinin bir kanıtıdır. Çünkü o hayatın en önemli konularından biri olan çocuk doğumuyla doğrudan ilgili olan bir tanrıçadır (Çoruhlu, 2019: 94-95).

Tanrıça Umay, daha çok kadın ve çocukların koruyucusu, kutsal dişi ruh, doğurganlığın ve bereketin sembolü olarak bilinir. Tanrıça Umay'ın Göktürk çağındaki durumu çok daha farklıdır. Orhun Abideleri'nde adı geçmektedir. Tanrıça Umay'ı; Göktürklerin de Gök Tanrı ile aynı derecede tuttuğu, yeryüzünde yaşayan tüm canlıların koruyucusu, güçlü ve lider olan, gökle yer, maddi dünya ile manevi dünya arasında bağlantısı olan, ruhları koruyan, sonsuz yaşamın bekçisi, bereket simgesi olarak gördüğü düşünülür (Avşar, 2012: 3).

Tanrıça Umay, Türk sanat tarihinde, özellikle Göktürk dönemlerinden beri yapımı gerçekleştirilen ve halkın hala Umay olarak saygı gösterdiği taş heykellerle temsil edilir. Bu taş heykeller, başlarındaki dilimli taçlarla diğer heykellerden ayrılırlar. Tanrıça Umay'ın taş heykeller dışında tasvirleri de vardır (Çoruhlu, 2019: 102).

Göktürlere ait Kudırge kurganından çıkarılmış olan kaya üzerine yapılmış dinsel tören tasvirinde Tanrıça Umay'ı simgelediği düşünülen taçlı bir kadın figürü ve bu kadın figürüne sunu yapan atlılar (Çoruhlu, 2011: 202) konuya örnek olarak gösterilebilir.



Resim 3: Üç Dilimli Tacı ile Tasvir Edilen Tanrıça Umay Bağdaş Kurup Oturmuş ve Savaşa Giden Alp'ler Karşısında Diz Çökmüş Haldeler (URL-2).



Resim 4: Göktürk Dönemine Ait Olduğu Düşünülen, Kemiğin Bir Yüzüne İşlenmiş Olan “yurt” Tipi Çadırda Bir Erkek ve Umay Tipinde Kadın Tasviri. Tanrı Dağları, Suttu Bulak Mezar Sitesi (URL-3)

İslam dinine geçişte eski inanışların büyük sarsıntı yaşamasına rağmen, Umay'ın varlığını koruması çok anlamlıdır. Günümüzde Türk kimliğine sahip topluluklar tarafından da üretilen ve takılan kadın takılarında uygulanan sembol ve işlemler, ilk olarak İskitler zamanında ortaya çıkmıştır. Göktürkler zamanında bu sembol ve işlemler Tanrıça Umay ile bağlantılı olarak düşünülmüş, onun emaresi ve objeleri olarak gösterilmiştir. Bu sembeler değerli ve yapıcı anlamlarından dolayı günümüzde de halen yaşatılıyor. Bu da gösteriyor ki kültürün parçası olan bazı gelenekler ve semboller geçmişten bugüne anlamını yitirmemiş korunmuştur (Avşar, 2012:4).



Resim 5: Umay Tasvirli K peler, VII. Koybala Kurganı (Avşar, 2012:13).

Takılarda tanrıça Umay'ın birçok sembol ve belirtisi de görülür. Bunlardan en iyi bilineni ve kullanılamı kuş figürüdür ve bu figür, tanrıçanın gök ile bağlantılı olduğunu gösterir ve oraya ait olduğunu belirtir. Bu bağlamda kuş, Tanrıça Umay'ın gelenek haline gelmiş olan dini simgesinde yer alan kanatları ile ilgili bir semboldür (Avşar, 2012:16).

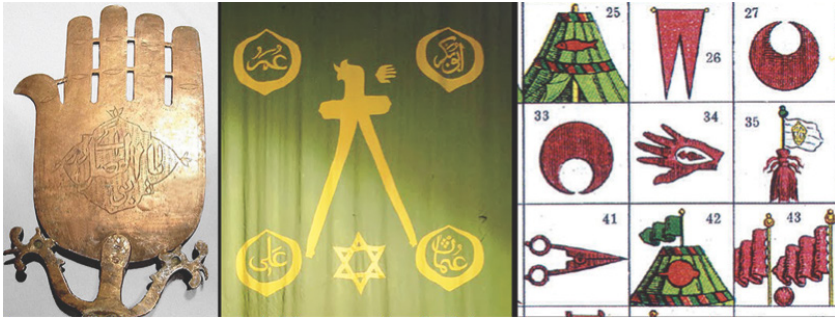


Resim 6: Soldan sağa: 1, 2 ve 3 Gümüş  zbek K peleri; En Sondaki ise, Moğol  ağından  tibaren Afganistan'da Yerleştiği Sanılan Hazarlara Ait Bir Gümüş Küpe (Avşar,2012: 16).

Kadınlar doğum yaparken doğumunu kolaylaştırmaya ve ağrılarını dindirmeye çalışan ebeler, elleriyle kadının karın bölgesini ovuştururken “bu el benim elim değil Fatma Ana'nın (Fadime Ana'nın) eli” diyerek yaptıkları işlemin olumlu yönde etkisi olacağını düşünüyorlardı. Fatma ya da Fadime Ana kültü muhtemelen “Umay Ana” inancının İslamileştirilmiş bir şekliyd  (Çoruhlu, 2019:101-102).

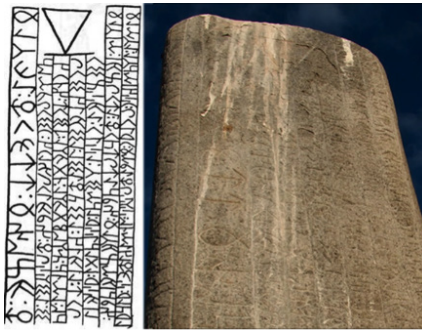


Resim 7: Fatma'nın Eli (URL-6).



Resim 8: Hz. Fatıma'nın Eli Olarak Bilinen Sembolün Muska Gibi Koruyucu Gücü Olduğuna İnanılır. Türk Osmanlı Ordusunda Tuğların Başına Alem Olarak, Barbaros Hayrettin Paşa'nın Bayrağında ve Yeniçeri Ocağı'nın Simgeleri Arasında da Vardır (URL-2).

Orhun Abideleri'nden biri olan Tonyukuk anıtındaki üçgen işaretin, anıtta adının "Tanrı Umay" olarak geçtiği Umay Ana sembolünün ilk örneği olduğu ihtimal dahilindedir. Üçgen yani delta, Ana Tanrıçanın dini simgelerindedir. Üçgen muska dışıl bir simgedir ve kötülüklerden korunmak için takılan tılsımdır. Üçgen muska hala Türk geleneklerinde sürdürülür (URL-2).



Resim 9: Tanrı Umay Adının Yazılı Olduğu Tonyukuk Anıtı ve Anıtın Tepesindeki Üçgen İşaret (URL-2).

Türklerde çocuk; bir anlamda devlet, servet, talih demek olduğundan Umay “hüma kuşu” ile ilişkilendirilmiştir (Çoruhlu, 2019: 101).

Hüma Kuşu

Humay veya Türkçe Hüma kuşu, Peygamber hadislerinde ve İslam edebiyatında da adı geçen ve cennette oturan bir kuştur. Göğün üzerinde uçarak, göğün katları, yıldızları ve gezegenleri arasında dolaşır ve hatta Tanrı’ya ulaşabilen bir kuştur. Hüma kuşu, Türkler tarafından Kumay kuşu olarak ta bilinirdi. Bu isim çoğunlukla en iyi türden av kuşlarının da adı idi. Türk halk edebiyatında erişilemeyecek yüksekliklerin bir sembolü olan Hüma kuşuna yüklenmiş olan başka anlam da güzellik simgesi olmasıdır (Ögel, 2020:123-124).

Umay ana, Hüma Kuşu denilen ve ruhani kuşlarla ilintisi olan kanatlı bir kuş kılığında yer yüzüne iner. “Devlet Kuşu” olarak ta bilinen ve Türk sanatlarında özel olarak Selçuklu yapılarının duvarlarını süsleyen çinilerde ve seramiklerde çokça işlenmiş olan kadın başlı kuş vücutlu Harpiller, Hüma kuşu olarak yorumlanır (URL-2).



Resim 10: Başında Dilimli Tacı ile Hüma Kuşu veya Harpi Motifi Selçuklu Dönemi Seramik Kap. 12-13.Yüzyıl (URL-2).

Harpi Figürü

Harpi, başı ve göğsü kadın olup, kuyruğu ve akbaba pençeleri ile kuş gövdeli efsanevi bir yaratıktır. Ölümle ilişkilendirilmiştir (Sayın Alsan, 2017:127). Harpi diye adlandırılan bu yaratığı, erken devir Türk sanatında, İslâm sanatının çeşitli minyatürleri arasında görmekteyiz (URL-1).

Türkler için Gök Tanrı yönetiminde olan kutsal bir kuştur. Dolayısıyla da insana uğur ve iyilik getirir. Bu kuş, öte taraftan şaman inancına göre, ölmüş bir kişinin ruhu olarak görülür. Ölülerin ruhlarının birer kuşa dönüşüp gökyüzüne uçtuğu düşüncesi Türklerde oldukça yaygındır (Sever, 1999: 83).



Resim 11: 13. yy. Selçuklu Dönemi Harpi Figürlü Yıldız Çini Parçaları. Konya Karatay Medresesi Çini Eserleri Müzesi Türkiye (URL-7).



Resim 12: 13. yy. Konya İnce Minare Taş kabartma. Taş ve Ahşap Eserler Müzesi (URL-8).



Resim13: 12-13 yy. İran. Selçuklu dönemi Lüster Tekniğinde Çini Figür. Metropolitan Sanat Müzesi, New York. ABD (URL-9).

Siren Figürü

Sirenler çoğunlukla balık kuyruğu olan, güzel yüzlü bir kadın olarak tasvir edilir, sirenleri görmüş olanlar canlı kalamadıkları için, biçimi net şekilde bilinmemektedir. Sirenler duyguların çekici gücünü gösterir ve rüyaları temsil ederler. Türklerde taş süslemeciliğinde koruyucu, büyü özellikli olarak betimlenmişlerdir (Sayın Alsan, 2017:126-127).

Batı mitolojisine göre, büyüülü sesleriyle şarkılar söyleyerek denizlerdeki gemilerin karşısına çıkan Sirenler, gemi mürettebatını mest ederek rotalarından çıkarırlar. Doğu mitolojisinde ise, kötü niyetli olmayan ve gemicilere yardımcı olan kılavuzlardır. Denizlerin dibindeki bir dağda yaşarlar ve alışılmışın üzerinde güzelliğe sahiptirler. Anadolu halk resimleri arasında, sık rastlanan deniz kızı tabloları, uğur getirmesi için evlere asılır (URL-1). Sirenler bütün dünyada çeşitli eserlerde resim, heykel, kabartma vb. kullanılmışlardır. Türk sanatında da çini, tezhip, kabartma sanatı gibi pek çok sanat alanında örnekleri mevcuttur.



Resim 14: Yarıısı Balık Yarıısı İnsan Bir Yaratık. 13.yy. Bilim İnsanı Kazvini'nin Eseri Olan "Acaibü-l- Mahlukat" İsimli Kitaptan (URL-10).

Şahmeran Figürü

Şahmeran efsanesi Türk edebiyatında ilk olarak 15 yy. II. Murat döneminde, şair Abdi Musa'nın yazdığı ve 1429 tarihli "Camasbname" adlı divan şiirinde ele alınmıştır. Adını hikâyenin kahramanı olan Camasb'tan alır ve bilinen on kopyası vardır. Buradaki şekliyle öykü, esasen birbirinin içine geçirilmiş olan üç farklı öyküden biri olan Camasb ve Şahmeran hikayesidir. Diğerleri Bulukiya ve bir diğeri de Cihan şah hikayesi (Öz, 1998: 82' den akt. Ortak, 2010: 29).

Toprağın derinliklerinde yaşayan gerçek dışı varlığın vücudunun belden aşağısı yılan, belden yukarı kısmı ve başı ise genç kız olarak tasvir edilir. Türk ve İran mitlerini, masallarını süsleyen bu insan-yılan karışımı varlığa, yılanların padişahı manasında "şah-ı maran" denilmiştir. Bu varlık esasen zararlı olmayıp, yer altındaki dünyasında yılanları egemenliği altında tutarak yaşıyordur. Çok fazla hazineye sahiptir. Bal yiyerek ve süt içerek beslenir. Türk masallarından birinde anlatılana göre, Keloğlan bir kuyunun rastgele açılan bir deliğinden

bilinmeyen bir yer altı dünyasına girer, orada karşısına zarar vermeyen yılanlar çıkar ve onların kılavuzluğunda Şahmeran'la tanışır, günlerce bu ülkede kalır sonrasında Simurg (Zümrüd-ü Anka kuşu)'un desteğiyle yeryüzüne çıkar. Kitaplarımızın arasına bulunan “Şahmaran” adlı efsane kitabını insanlar severek okur. Şahmeran resminin asılı olduğu eve yılan girmeyeceğine inanılır (URL-1).

Bu efsanenin kökeni Yahudilere kadar uzanır. Şahmeran, hastaları iyileştiren ve can veren, yarı insan yarı yılan görünümüne sahip varlıktır. Yılanın birçok ülkede inanışlara göre kadının, doğurganlığın ve bereketin sembolü olduğu ve dünya çapında bilinir olduğu birçok araştırmacı tarafından ortaya konmuştur. Hindistan'da çocuk isteyen kadınlar kobra yılanı besler, Angola'da kadının bereketini sağlamak için gelin yatağının altına tahtadan yılan heykeli konulur, Brezilya'da bir kabilede kısır kadınların kalçalarına yılanla vurularak tedavi edilir. Anadolu'da ise Şahmeran resimleri uğur getirsin diye daha çok genç kız ve kadınlar tarafından yatak odasına asılır (Aydın, 2013: 11).

Müslüman Türk topluluklarının minyatür sanatında mitolojik konulu sahneler varlığını sürdürmüştür. Özellikle Şahname kahramanlarından Rüstem'le ilişkilendirilen sahneler bunlardandır. Firdevsi'nin Şah Name'sinde “Yedi Hikâye” adlı şiirde geçen, Rüstem'in yaptıklarını anlatan resimlerin bir sahnesinde kadın gövdeli bir ejderhanın öldürülmesi, Rüstem'in devlerle ve yarı hayvan cinlerle mücadelesini gösteren sahnelerdir (Çoruhlu, 2011: 214).



Resim 15: Şahmeran (URL-11).

Burak Figürü

Hz. Muhammed'in Miraç gecesi Burak isimli bir hayvan vasıtasıyla göğe yükseldiğine inanılır. Çoğu minyatürlerde bu hayvan, kanatlı, kadın yüzlü dişi bir binek hayvanı olarak resmedilmiştir.



Resim 16: 17. yy.'a Ait Bir Burak Minyatürü (URL-4).



Resim 17: Hz. Muhammed Göğün Yedi Katmanını Gezerken Burak'a Biner ve Bu Esnada Birçok Melek ile Karşılaşır. Hz. Muhammed'in Yüzü Kapatılmıştır. Nizami'nin Hemse Eserinden. 1539-43 Tebriz. British Library (URL-4).

Yarısı aslan yarısı insan olan ve adına sfenks denilen figürde de zaman zaman erkek başı ve gövdesi yerine, kadın başı ve gövdesi de kullanıldığı da görülmektedir.

Hayvan-Ana İnancı ve Türk Sanatına Yansımaları

İnsan ırkının, hayvan-cetler veya hayvan-analar olarak kabullenilen hayvanlara dayandırılması, koruyucu ruh olduklarına inanılması, kalıntılara saygı gösterilmesi, hayvanın kılığına girildiğinde gücüne sahip olduğuna inanılması gibi çeşitli konular hayvan tasvirlerinin yapılmasına ve zamanla bu yöne ağırlık veren bir sanat üslubunun doğmasına neden olmuştur. Hayvan stilini

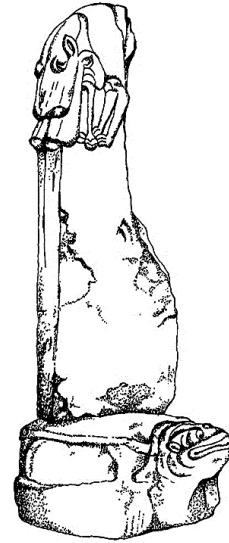
meydana getiren ögeler aynı zamanda yeryüzü, gökyüzü ve su ile ilgili düşünceler ve şaman inancı ile ilintilidir. Dolayısıyla hayvanlarla ilgili betimlemeler genelde Türk mitolojisi ve evrenbilimine ait konuları açıklayıcı sembolizme dayanır (Çoruhlu, 2011:164).

Orta Asya ve Sibirya Türklerinde “Hayvan-Ana” inancı çok yaygındı. Yakut Türkleri böyle bir Ana-Hayvana İya-Kul adını verirlerdi. Türklerin Töz dediği hayvan ruhu veya Ongon bir boyun ve toplumun atası sayılırdı (Ögel, 2020:38-39).

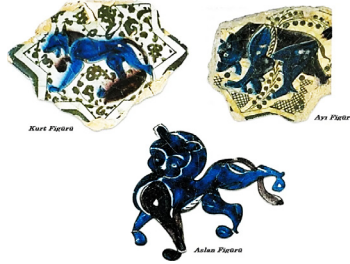
Kurt Ana

Türk mitolojisinin en önemli sembolü kurttur. Öyle ki kurt, çok eski devirlerde Türklere ait bir totemdi. Göktürklerde kurt, bir totemden öte kutsal bir sembole dönüşmüştür. Göktürk bayrağının başında bir kurt heykelinin olması da bu sebeptir. Bu inanç, Türklerin Anadolu’ya gelişlerinden sonra da süregelmiştir (Ögel, 2020:43). Türk mitolojik sistemi içinde kurdun iki ana rolü vardır. Birincisi başka hayvanlarda da olduğu gibi hayvan-ata sıfatı, diğeri ise koruyucu ve yol gösterici totem misyonu (Bayat, 2020’den akt. Saz, 2021: 40).

M.S.582’ye tarihlenen Bugut Yazıtı’nın üst tarafında bulunan ve kurttan süt emen bir çocuğu gösteren türeyiş efsanesiyle ilişkili kabartma, sanat değeri açısından olmasa da mitolojik açıdan en ünlü kabartma örneği olarak gösterilebilir (Çoruhlu, 2011: 191).



Resim 18: Üst Kısımında Bir Kurt Tarafından Emzirilen Çocuk Tasvirinin Bulunduğu Göktürlere Ait Bugut Abidesi. Moğolistan Tsetserleg Müzesi (URL-12).



Resim 19: Kubad-Abad Küçük Saray Çinilerden Kurt Figürlü Çini Parçası (URL-15).

Geyik Ana

Geyik, Türk mitolojisi ve masallarında büyük önem arz eden kutsal bir hayvandır. Türk efsanelerinde yer alan geyik, çoğunlukla dişidir. Bu dişi geyikler, Tanrı ile ilintili birer Tanrıça, esasında birer dişi ruh konumundadırlar (Ögel, 2020:627).

Geyiğin, Türk mitolojisine, sanatına, inanışlarına ve kültürüne yansımaları göz ardı edilemez. Geyiği konu alan birçok hikâye ve efsane üretilmiştir. Bunlardan biri; Kırgız yazar Cengiz Aytmatov'un Beyaz Gemi adlı kitabındaki Maral Ana efsanesidir. Hikâye, düşmanları tarafından katliama uğrayan ve köyleri yakılıp yıkılan iki çocuğun köylerinden kaçarak başka güvenilir bir köye ulaşmaları ile başlar, vardıkları köyde yaşayan düşmanlarının, çocukları yaşlı bir kadına teslim ederek onları öldürmesini emretmesi ile devam eder. Yaşlı kadın keder içinde çocukları derin bir yamacın kıyısına götürdüğü esnada duyduğu ses Maral geyiğin sesidir ve çocukları yaşlı kadından alarak kurtarır. Geyik iki çocuğu, onlara gelebilecek zararlardan koruyarak alır götürür ve gittikleri yerde bu çocuklar büyüyüp evlenirler ve soyları çoğalır. Daha sonra insanoğlunun yaptığı avlanmalar sonucunda geyik soyu tükenir ve seneler önce çocukları kurtaran Maral Ana, sağ kalabilen birkaç geyikle birlikte oradan ayrılır. (Aytmatov, 2010: 58-69'dan akt. Sayın Alsan ve Akın, 2020 :217).

Geyik, Anadolu masallarında, çocukları doyuran, onları her türlü kötülükten koruyan, anne şefkati olan ve acıma duygusu olan bir varlık olarak tasvir edilir. Öte yandan evliyalarla ilgili anlatımlarda ise geyiğin yol gösterici olduğu ve yardım ettiğini görürüz (Sayın Alsan ve Akın, 2020: 221).

İslam dinine geçişle birlikte Türkler, kendi mitlerini peygamberlerin kıssalarıyla ilişkilendirilerek sürdürmüşlerdir. Anadolu'da özellikle Ramazan akşamları okunan Muhammediye vs. kitaplarda, Hz. Muhammed'in torunu Hanefi avlandığı esnada bir geyik görür ve onu takip ederek bir mağaraya varır. Yer altına uzunca gittikten sonra, yeşillikler arasında bir yere gelir ve eşi Mine Hatun ile karşılaşır. Bu İslamiyet'le bağdaştırılmış bir bakıma Ergenekon Destanı'dır (Ögel, 2020:636).



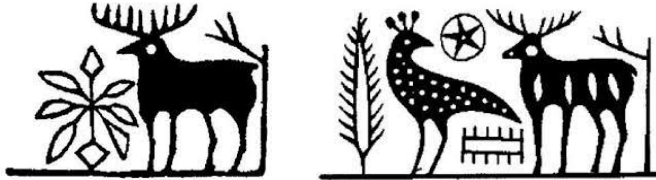
Resim 20: Hun Çağına Ait Yün Halıdan “Kutlu-Geyik” Örneği, M.Ö. IV-III. Yy. Pazırık Kurganı V, Altay, Rusya (URL-13).



Resim 21: Ahşaptan Yapılmış Geyik Süslemeli At Koşum Takımı, M.Ö.V-IV. yy. Pazırık Kurganı I, Altay, Rusya (Sazak, 2014: 280).



Resim 22: Kubadabad Sarayı, Geyik Figürlü Çini Parçası. 13. Yy. Selçuklu Dönemi (URL-16).



Resim 23: Türk Yazma Sanatında Kullanılan Geyik Figürleri (Çatalkaya, 2019: 388).

Kuğu Kız

Türk mitolojisinde çok kullanılan unsurlardan biri “kuğu kız” dır. Burada dayanılan asıl düşünce, yarı yarıya ölmüş ya da kutsal sayılan bazı ruhların kuğu şeklini aldığı düşüncesidir. Mitolojide bir ruhun ya da insanın şekil değiştirme olayına “Metamorphosis” denir. Hint mitolojisinde en eski zamanlarından itibaren özellikle bekar kızların Lotus gölünde kuğu şekline girerek yüzdükleri söylene gelmiştir. Ayrıca kuğu kızlar istedikleri zaman insan şekline de dönüşebilirlerdi. Kuğu aslında kızı erkekten saklayan gelin tülü gibi bir simgedir (Ögel, 2020: 537-538).

Yakut Türklerinde de “Ayısıt” adını verdikleri yaratıcı, bolluk ve rahatlık sağlayıcı dişi ruhlar, dağınık haldeki yaşam ögelerini toplayıp, “kut” yaparlar ve kutu anne karnındaki bebeğe üfleyip, soluğuyla can verirdi. Ayısıtların sembolü olarak görüldüğünden dolayı kuğulara dokunulmazdı (İnan, 1986: 37’ den akt. Pınarbaşı, 2012: 98).



Resim 24: Keçeden Yapılma Kuğu. Pazırık 5 No.lu Kurganı. Altay, M.Ö. V. ve IV. yüzyıllar. Cenaze Çadırının Tepesinde Konulduğu ya da Araba Süsü Olduğu Düşünülmektedir (URL-14).

SONUÇ

Tarihin en eski dönemlerinden itibaren Türklerde kadın; doğurganlığı sayesinde soyun devamlılığını sağlayan, toplumsal düzene katkısı olan, hüküm sahibi, bereket, güzellik, iyilik ve şefkat timsali kutsal bir varlık ve dişi ruh olarak görülmüştür. Anaerkiil aile sisteminde, erkekte bulunmayan doğurganlık ve bebeğini yine kendi bedeni ile beslemesi, kadına bir ayrıcalık ve önem kazandırmıştır. Çocuğuna duyduğu şefkat, sevgi ve koruma içgüdüsü gibi duygular kadına çok fazla sorumluluk yüklemiş ve yüklendiği sorumluluk sonucunda gösterdiği çaba, onu bereketi ortaya koyan bir güç olarak saygı duyulmasına ve kutsanmasına neden olmuştur. Çok tanrılı dinlerde de bereket sembolü olarak yüceltilmiştir.

Türk süsleme sanatlarında sıklıkla karşılaşılan hayvan- kadın karışımı ya da hayvan- ana inancına dayanan unsurlar, en erken Türk sanatlarından itibaren, günümüze kadar gelebilmiş inançların, mitolojilerin, geleneklerin ve sembollerin baş figürleri olmuşlardır.

Çok eski tarihlerden itibaren, Türk süsleme sanatında mitolojik konulu figürlerde kadın imgesinin beslendiği kaynaklar arasında mitoloji, din, gelenek ve görenekler sayılabilir. Kadın imgesinin İslamiyet’e geçişle birlikte anlatılarla bir geleneğe dönüştüğünü ve bu doğrultuda süsleme ögesi olarak minyatürden çiniye, halıdan dokumaya, seramikten alçı, taş ve ağaç işlemeciliğine kadar birçok sanat alanında kullanıldığını görmekteyiz.

KAYNAKÇA

- Akarpınar R. B. (1997). Anadolu'da Çok Tanrılı Dinler Döneminde Görülen Bereket Törenleri. Hıdırellez Seminer ve Şenliği. (178-184). Ankara: 4-6 Mayıs 1997.
- Avşar, L. (2012). Türk Takılarında Umay İnancının İzleri ve Avrasya Kökleri. *İdil Dergisi*, Sayı 1, s. 1-24. <https://www.idildergisi.com/makale/pdf/1338881297.pdf> (E.T.: 10.12.2022).
- Aydın, Ö. (2013). Çin ve Türk İşlemelerindeki Ejderha Motifi. *Akdeniz Sanat Dergisi*, 6(12), s. 1-16. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/275453> (E.T.:27.12.2022).
- Çatalkaya Gök, E. (2019). Türk Tekstil Sanatında Görülen Geyik Figürü. *Motif Akademi Halkbilimi Dergisi*, 12(26), s. 379-393. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/734241> (E.T.: 25.01.2023).
- Çoruhlu, Y. (2011). *Erken Devir Türk Sanatı*. İstanbul: Kabalcı Yayıncılık.
- Çoruhlu, Y. (2019). *Türk Mitolojisinin Kısa Tarihi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım San. ve Tic. Ltd. Şti.
- Erdem, M. (2011). Kubad-Abad Saray Çinilerindeki Hayvan Motiflerinin İkonografisi, Simgesel Anlamı ve Günümüz Seramiğinde Yorumları. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi. <file:///C:/Users/win10/Downloads/294658.pdf> (E.T.:11.12.2022).
- Kalış, A. ve Terekbayeva, J. (2018). Kazak Türklerinin Folklor Kaynaklarına Göre Efsanevi ve Geleneksel Taşıtlar. *Milli Folklor Uluslararası Kültür Araştırmaları Dergisi*, Sayı 117, s. 57-72. <https://www.millifolklor.com/PdfViewer.aspx?Sayi=117&Sayfa=57> (E.T.: 10.12.2022).
- Ortak M. (2010). Tarsus Bölgesine Ait Şahmeran Efsanelerinde Yer Alan Sembollerin Yorumlanması. Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi. <https://docplayer.biz.tr/11440920-Onsoz-gecmeyeni-gercekligin-gorunumleri-arkasina-gizlenen-seyleri-gozunun-erisemedigi.html> (E.T.: 29.01.2023).
- Ögel, B. (2020). *Türk Mitolojisi I. Cilt*. Ankara: Altınordu Yayınları.
- Pınarbaşı, S. Ö. (2012). Türk Kültüründe Kuşa Dönüşen Kadınlar. *Acta Turcica, Çevrimiçi Tematik Türkoloji Dergisi*, Sayı 2-1, s. 96-103. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423864646.pdf> (E.T.: 25.01.2023).
- Sayın Alsan, Ş. ve Akın, S. (2020). Türk Kültür ve Sanatında Geyik Sembolizmi. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 45, s. 215-226. <https://www.ulakbilge.com/makale/pdf/1576663287.pdf> (E.T.:09.12.2022).
- Sayın Alsan, Ş. (2017). *Türk Mimari Süsleme Sanatında İkonografik Figürler*. Ankara: Gece Kitaplığı.
- Sazak G. (2014). Hun Dönemi Türk Motif ve Sembollerinin Sanata ve Hayata Yansıması. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi. <nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/51718.pdf> (E.T.: 25.01.2023).
- Saz S. (2021). Anadolu'da Türk Sanat ve Mimarisinde Rehberlerin Karşılaştıkları Hayvan Figürleri ve Mitolojik Arka Planı. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), s. 29-46.
- Sever, M. (1999). Türk Mitolojisinde Kuşlar. *Mili Folklor Dergisi*, Sayı 42, s. 83-88. <https://www.millifolklor.com/PdfViewer.aspx?Sayi=42&Sayfa=82> (E.T.: 11.12.2022)

İnternet Kaynakları

- URL-1:** Mehmet Önder, Kubadabad Sarayı Harpi ve Simurgları <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2158295> (E.T.: 12.12.2022).
- URL-2:** <https://nuraybilgiliturkmitolojisikozmolojisiwetamgalari.wordpress.com/tanrica-umay/> (E.T.: 04.12.2022).
- URL-3:** <https://www.altayli.net/gokturk-sanatinda-dini-nitelikli-heykeller-ve-tasvirler.html> (E.T.: 04.12.2022).
- URL-4:** https://tr.wikipedia.org/wiki/Burak#/media/Dosya:Miraj_by_Sultan_Muhammad.jpg (E.T.: 04.12.2022).

- URL-5:** <https://www.altayli.net/turk-takilarinda-umay-inancinin-izleri-ve-avrasya-kokleri.html> (E.T.:04.12.2022).
- URL-6:** <https://dini-kulturel-bilgiler.hpage.com/fatmannelininsirrinedir.html> (E.T.: 10.12.2022).
- URL-7:** <https://www.selcuklumisasi.com/historical-items-detail/yildiz-cini-44> (E.T.: 10.12.2022).
- URL-8:** <https://www.selcuklumisasi.com/historical-items-detail/tas-kabartma-12> (E.T.: 10.12.2022)
- URL-9:** <https://www.selcuklumisasi.com/historical-items-detail/luster-harpi-figuru> (E.T.:10.12.2022).
- URL-10:** <http://ankaenstitusu.com/wp-content/uploads/2017/06/2227f644d068904fadca9d6b8088e0dc-reflection-photos-islamic-art.jpg> (E.T.: 10.12.2022).
- URL-11:** <https://tr.wikipedia.org/wiki/%C5%9Eahmeran> (E.T.: 27.12.2022).
- URL-12:** <https://onturk.wordpress.com/2012/01/25/bugut-yaziti-ve-anit-mezar-kulliyesi/#jp-carousel-2446> (E.T.:04.02.2023).
- URL-13:** <https://arsizsanat.com/donmus-bir-tarihi-miras-pazirik-halisi/> (E.T.: 25.01.2023).
- URL-14:** https://kgcode.akipress.org/unews/un_post:10724 (E.T.: 25.01.2023).
- URL-15:** <https://arsizsanat.com/renkli-dunyasi-ile-kubadabad-sarayi-cinileri/> (E.T.: 29.01.2023).
- URL-16:** <https://www.istanbul sanat dergisi.com/darulmulk-konya-selcuklu-saraylari-sergisi-25-agustosta-bitiyor/> (E.T.: 12.02.2023).

BÖLÜM ALTI: TOPLUM, SAĞLIK VE KADIN

TOPLUMSAL CİNSİYET VE KADIN SAĞLIĞI

Derya İREN AKBIYIK¹, Mustafa OĞULLUK²

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) uzun yıllardır sağlığı, yalnızca hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden “tam bir iyilik hali” olarak tanımlamaktadır (URL-1). Bu bilgi literatürde sıkça kullanılmakta, sağlık politikalarına ışık tutmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de insan sağlığının sadece biyolojik değil, psikososyal boyutları ile de değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Üzerinde çalışılan bu hedeflere rağmen, pek çok ülkede sağlık hizmetlerinin uygulamada biyomedikal ağırlıklı, fiziksel sağlığı önceleyerek sürmekte olduğu açıktır. Yeni ilaçların keşfi, tıbbi tedavi yöntemlerinde yenilikler, teknolojinin bu alanda kullanılması vb. büyük bir hızla desteklenir ve gelişirken, sağlığın psikososyal ve kültürel boyutlarına verilen önem bu hıza eşlik edememektedir. Oysa sosyal izolasyon, yoksulluk, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kültürel normların neden olduğu dışlanmalar, işsizlik ya da sağlıksız çalışma koşulları kişinin “tam bir iyilik” hali için ihmal edilemez konulardır.

Sağlığın Sosyal Belirleyicileri

DSÖ tarafından yapılan tanımlamada sağlığın sosyal belirleyicileri; sağlıkla ilgili tüm veri ve sonuçları etkileyen, medikal olmayan faktörler olarak tanımlanmaktadır. Bu faktörler kişinin içine doğduğu kültür ve coğrafya, yaşam koşulları, eğitim ve çalışma olanakları, aile ve sosyal olanakları içermektedir. Yiyecek, barınma gibi temel ihtiyaçlardan sosyal kabul görme, grup aidiyetleri gibi önemli gereksinimlerin uygun şekilde karşılanıp karşılanmaması ile ilişkilidir. Sağlığı koruyan sosyal belirleyiciler temel olarak ekonomik hedeflerden, toplumsal gelişim programlarından, sosyal norm ve politikalardan etkilenir (URL-2).

¹ Profesör Doktor, Hitit Üniversitesi Tıp Fakültesi, 0000-0001-9046-4017, deryaakbiyikhitit@yahoo.com

² Doktor Öğretim Üyesi, Hitit Üniversitesi Tıp Fakültesi, 0000-0001-7328-062X, mustafaogulluk@hitit.edu.tr

Tüm toplumlarda sağlığın sosyal belirleyicilerinden olumlu ya da olumsuz farklı etkilenen gruplar vardır; çocuklar, yaşlılar, engelliler, kadınlar, azınlıklar, göçmenler vb. Bu gruplar içinde kadınların tüm dünyada cinsiyet nedeniyle haksızlık ve eşitsizliklere, adil olmayan uygulamalara maruz kalan zor bir yere sahip olduğu açıktır. Alanda çalışan kamusal ya da sivil toplum kuruluşları mağduriyeti gidermek amacı ile çok sayıda küresel çalışmada iş birliği içinde yardımlaşmakta, faydalı proje ve aktivitelere imza atmaktadırlar. Ancak konu “sosyal belirleyiciler” olduğunda her toplumun ve kültürün küresel araştırmalardan farklı olarak kendine özgü stratejiler geliştirmesi tartışılmaz bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. “Kadın olma”nın getirdiği toplumsal beklentiler, cinsiyet rolleri ve algı, haklar ve adı konmamış ama var olan zorunluluklar bir kadının yaşamının pek çok boyutu ile birlikte sağlık boyutunu da derinden etkilemektedir.

Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Sağlığı

“Toplumsal cinsiyet” kişilerin biyolojik cinsiyetlerinden ayrı olarak, içinde yaşadıkları toplum tarafından kendilerine biçilen roller ve beklentiler bağlamında kadın ve erkek arasındaki farklılıkları ortaya koyan bir kavramdır. Kadın erkek arasındaki söz konusu bu “farklılıklar” toplumun sosyokültürel özelliklerine göre değiştiği gibi, kişilerin toplumun dayattığı rol ve beklentileri kabul ya da ret edişleri ile ilgili olarak da değişiklikler gösterebilir. Yani biyolojik cinsiyet özellikleri gibi net tarif edilebilen, ayrıntılı ve ortak tanımlanabilen, fotoğrafı çekilebilen, hormonlar ve fenotipik/genotipik açıklamalarla ortaya konulabilen özellikler değildir. Tam tersi olarak; soyut, felsefi, sosyal ve spiritüel öğelerle donatılmış, anlamı ve anlatımı her topluma göre yeniden tartışılan bir “farklılıklar” bütünüdür.

Farklılık kavramının eşitsizlik, haksızlık, ihmal, kötüye kullanım gibi pek çok riskli tutumu beraberinde getirdiği açıktır. Sosyal politikaların yeterli önlemleri almadığı az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde toplumsal cinsiyet algısının sağlık alanında da eşitsizliğe yol açtığı ve bu eşitsizliğin genellikle kadınların aleyhinde işlediğini gösteren çok sayıda çalışma vardır. Bu çalışmaların değerlendirildiği bir sistematik inceleme yazısında kadın sağlığını en çok etkileyen nedenlerin, eğitim ve ekonomik fırsatların azlığı, gelir düzeyi ve sağlık hizmetlerine sınırlı erişim olduğu belirlenmiştir (Baştarcan ve Oskay, 2022: 32). Bu olumsuz durumların kadının en çok genel sağlığını, üreme sağlığını ve ruh sağlığını etkilediği vurgulanmaktadır. Bu çalışma hem sağlık politikası ile ilgili yetkililere, hem de klinik uygulamalarda sağlık çalışanlarına düşen öncelikli görevleri tanımlamak için iyi bir kaynak oluşturmaktadır. Yani, cinsiyet eşitsizliğinin yaygın olduğu kültür ve toplumlarda kadın sağlığını korumak için, birinci basamak sağlık hizmetleri başta olmak üzere tüm sağlık uygulama sistemlerinde, öncelikle kadın üreme ve kadın ruh sağlığı konularında özel düzenlemelere gidilmelidir.

Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Ruh Sağlığı

Kadına yönelik şiddet, ihmal ve özellikle cinsel istismar şüphesiz ki kadın ruh sağlığını en çok etkileyen, psikiyatrik hastalıklar için zemin hazırlayan risk faktörleridir.

Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, “bir kadına sırf kadın olduğu için yöneltelen ya da oransız bir şekilde kadınları etkileyen” cinsiyet temelli şiddet olarak tanımlanmaktadır (Başar ve Demirci, 2015:2). Ataerkil ve erkek egemen toplumlarda daha sık görülen bu cinsiyet ayrımcı şiddet temel olarak eşit olmayan güç ilişkisinden destek alır. Kadını erkeğe bağımlı kılan her türlü toplumsal hukuki, ekonomik, geleneksel ve eğitimsel bakış açısı şiddeti körükleyen yanı sıra kadın sağlığı için birer tehdit oluşturmaktadır. COVID-19 pandemisinin de tüm bu toplumsal cinsiyet ayrımcılığını pekiştirip kadına yönelik şiddet oranlarında önemli bir artışa neden olduğu yapılan çalışmalarda gösterilmiştir (Seçgin vd., 2022: 4).

Hacettepe Nüfus Etütleri Enstitüsü 2015 yılındaki raporuna göre kadınlarına %39.3 fiziksel, %15.3 cinsel ve %44.0 de duygusal şiddete maruz kaldığı bildirilmektedir (URL-3). Kadını bedenen etkileyen yaralanma, sakatlanma ve güç kaybına uğratan fiziksel şiddet en kolay gözlenebilen ve ölçülebilen şiddet türüdür. Bununla birlikte cinsel, ekonomik ve duygusal şiddet türleri kadın sağlığına daha büyük olumsuz etkiler yapsa da somut olarak gözlenmesi zor olduğundan özellikle –hukuki, toplumsal, aile içi- hak arama platformlarında kanıt olarak kullanılması kolay değildir.

Şiddet gören kadının fiziksel sağlığı genellikle geçici ama ruhsal sağlığı uzun süreli yaralanmalara maruz kalır. Her iki türlü de işgücü kaybı, toplumsal yaşamda duraklamalar, sosyal becerilerde gerilemeler gibi ikincil sonuçlar çoğu kez söz konusu bile edilmemektedir. Şiddetin depresyon, anksiyete bozuklukları, travma sonrası stres bozukluğu gibi çok sayıda psikiyatrik hastalık için risk oluşturması göz önüne alındığında; sağlık sistemi için artan yükün yanı sıra çocuklar ve sonraki nesiller için de olumsuz etkileri vardır. Yani kadına yönelik şiddetin tek mağduru kadının kendisi değil tüm toplum ve gelecek nesillerdir.

Kadın Üreme Sağlığı ve Cinsel Sağlık

Toplumsal cinsiyet ve kadın söz konusu olduğunda tüm dünyada ortaya çıkan en büyük fark cinsel sağlık ve üreme sağlığı alanındadır. Gebelik ve doğum sürecinde kadınların sağlık hizmeti ihtiyaçları sadece toplumun diğer üyelerinden değil, bireysel konumlara göre diğer kadınlardan da belirgin şekilde farklılaşmaktadır. Genç anne adayları ile ileri yaşta 2-3 çocuklu anne adayının gereksinimleri, aile ve eşlerden gelen sosyal destek, toplumsal normların onayladığı gebelikler, evlilik dışı gebelikler, kadının isteği dışında bebeğin doğması veya küretaj için zorlanması, bebeğe bakım vermekle ilgili

sosyoekonomik kaygı ve engellenmeler, bu dönemde yeterli ve uygun sağlık hizmetlerine ulaşım vb konular üreme sağlığını yakından ilgilendirmektedir.

Dünyada pek çok kadının cinsel yolla bulaşan hastalıklar konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığı gibi, genel olarak bu konularda kontrolün erkekte olduğu bilinmektedir. Kadının tek eşli olduğu, erkeğin çok eşliliğinin daha kolay kabul gördüğü toplumlarda eşler arasında cinsel yolla bulaşım erkekten kadına geçiş yönünde olması, kadının kendi sağlığını doğrudan ilgilendiren bu konuda söz sahibi olamaması pek çok çalışmada gösterilmiştir. Jinekolojik kanserlerin en yaygın nedenlerinden olan HPV, eşler arasında taşınan, halen aşılama bedeli yüksek olan, kız çocuklarının aşılınması toplumsal tabular yüzünden geciken bir enfeksiyon türüdür.

Yine toplumsal tabular nedeniyle jinekolojik hastalıkların tanı ve tedavilerinin çoğu kez geciktiği defalarca gösterilmiştir. Sağlık hizmeti tüm kadınlara açık ve ücretsiz olsa bile, kadının aile büyükleri ya da eşinin onayı ve refakati olmadan jinekolojik muayeneye gidememesi, erkek doktor tarafından muayene edilmesinin uygun bulunmaması, evlilik öncesi ya da evlilik dışı cinsel ilişkinin tabu sayılması gibi konular bu gecikmenin önemli nedenlerindedir. Kadınlar için sağlıklı cinselliğin teşvik edilmemesi pek çok toplum için kadın sağlığının önündeki önemli engellerden birisidir.

Kadın Genel Sağlığı ve Riskler

Beklenen yaşam sürelerinin kadınlarda erkeklere göre daha uzun olduğu ancak psikiyatrik hastalıklara ve kimi kronik fiziksel hastalıklara yatkınlığın daha fazla olduğu bilinmektedir. Aynı ücreti ve/veya statüyü kazanabilmek için daha uzun sürelerle, daha zor çalışma koşullarına dayanması, iş sonrası evde kendisini bekleyen –özellikle aileye bakım verme gibi- sorumlulukların erkeklerden daha çok olması –kadınları genel sağlıkları açısından risk altına sokmaktadır. Özellikle son yıllarda yaşlı nüfusun artması kadının eş ve çocuğu kadar yaşlı aile üyelerine de bakım verme sorumluluğunu doğurmuştur. Bakım verme ruhsal, duygusal, ekonomik ve sosyal izolasyon gibi yükleri beraberinde getirmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sağlık üzerindeki bu istenmeyen etkilerinin o toplumda yaşayan kişilerin beyin dokuları üzerinde biyolojik etkiler de yarattığını gösteren çalışmalar son yıllarda hızla artmaktadır.

Zugman vd. (2023: 120) yaptıkları bir meta-analiz çalışmasında 29 farklı ülkeden toplam 7.876 beyin MRI taraması incelenmiştir. Çıkan sonuçta cinsiyet eşitsizliğinin belirgin olduğu toplumlarda yapılan ölçümlerde kadınlarda korteksin kimi bölümleri (sağ hemisferde özellikle sağ kaudal ön singulatta, sağ medial orbitofrontal bölgede ve sol oksipital kortekste) belirgin olarak erkeklerden daha ince bulunurken, cinsiyet eşitliği olan bölgelerde kadın erkek arasında bir fark bulunmamıştır. Bu bilgi nörobilim temelli politikaların ortaya

konulması için çok önemli bir çıkış noktasıdır. Bu çalışmanın sosyal açıdan gösterdiği dikkat çekici özelliklerinden birisi şudur ki; cinsiyet eşitsizliğinin belirgin olduğu toplumlarda tüm kadınlar bu durumdan az ya da çok etkilenmekte, söz konusu olumsuzluklardan bireysel kaynak ya da çabalarla kendini tümüyle koruyamamaktadır. Bu durumu aynı toplumda yaşamanın bir çeşit “bulaşıcı” etkisi olarak görmek mümkündür.

Sağlığı özellikle biyolojik, psikolojik ve sosyal boyutları ile değerlendirme felsefesi temelinde çalışan aile hekimliği kadın sağlığının farklı boyutları ile ele alınması konusunda en çok inceleme yapan tıp disiplinleri arasındadır (Uzuner, 2021: 1).

Toplumsal Cinsiyet Perspektifiyle Sosyal Statü ve Sağlık İlişkisi

İnsan biyo-psiko-sosyal bir varlıktır, dolayısıyla bir insanın sağlığından bahsederken bu üç boyutun da irdelenmesi vazgeçilmezdir. Bu bakış açısıyla DSÖ, sağlığı; bir insanın biyolojik, psikolojik ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali içinde olması olarak tanımlamaktadır. Buradaki “sosyal yönden sağlıklı olma” halini inceleyecek olursak; bireyin eğitim, çalışma, ödeme şartlarında eşitlik ve sağlık hizmetlerinden tam anlamıyla yararlanma, seçme ve karar vermede özgürlük gibi parametrelerin toplumsal cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlanması anlamında olduğu görülecektir. Bunun yanında sosyal statü de, bireylerin sağlıkları üzerinde doğrudan etkilidir ve kişinin öğrenim durumu, düzenli bir iş ve gelirin olması, siyasi yaşama katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve hakkaniyet gibi faktörler tarafından belirlenmektedir (Gruskin ve Tarantola 2002). Dünya üzerinde, özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha sık olmak üzere toplumsal cinsiyet rolüyle ilişkili olumsuzluklardan dolayı kadınlar, yaşamlarını daha sağlıklı koşullarda sürdürmekte, daha fazla hastalanmakta, sağlık hizmetlerine daha az ulaşabilmekte, şiddet ve baskıyla daha fazla karşılaşmaktadır (Üner, 2008). Nispeten daha düşük toplumsal statüye sahip olan kadınlar, sağlık hizmetlerinden faydalanma noktasında da geri planda kalmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaygın olduğu ülkelerde, kadınların eşlerinin izni olmadan hastaneye gidememeleri, sadece kadın hekime muayene olmaları toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sağlığı etkileyen önemli örneklerindendir (Coşkun ve Özdilek, 2012: 9). Bu sorunların temelinde, kadının eğitimi ve istihdamı gibi sosyal statünün ana belirleyici faktörlerinin, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile baltalanması yatmaktadır. Oysa ki kadın sağlığının korunması ve geliştirilmesi açısından, erken yaşlarda ya da evliliğin erken dönemlerinde henüz gebelik mevcut değilken verilecek aile planlaması ve üreme sağlığı danışmanlık hizmetleri çok gerekli ve önemlidir (Akman ve Ayhan Başer, 2021). Bir toplumda görülen anne ölümleri, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadın sağlığı üzerindeki en acı ve önemli örneklerindendir. Dünya genelinde her gün yaklaşık 830 kadın; gebelik doğum ve doğum sonrası dönemde karşılaşılan komplikasyonlar nedeniyle

yaşamını yitirmekte ve bu ölümlerin %99'u gelişmekte olan ülkelerde meydana gelmektedir (URL-4). Sahra-Altı bazı Afrika ülkelerinde anne ölüm oranı 100.000 canlı doğumda 500'ün üzerine çıkarken, dünya genelinde 211, ülkemizde ise 13.1 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca dünyada bu oranın 5'in altında olduğu ülkeler de bulunmaktadır (URL-5). Şahiner ve Akyüz (2010) yaptıkları çalışmayla; lise ve üzeri eğitim seviyesine sahip üreme çağındaki kadınların, son gebeliklerinde gerek doğum öncesi bakım alma gerekse de doğumlarını sağlık kuruluşunda yapma yine jinekolojik bir rahatsızlık durumunda jinekolojik muayeneye gitme oranlarının, düşük eğitim seviyesine sahip kadınlara oranla daha fazla olduğu, dolayısıyla da yüksek eğitim seviyesinin sağlık hizmetlerinden faydalanmada önemli olduğunu göstermişlerdir. Birçok dünya toplumunda olduğu gibi, roller cinsiyete göre belirlendiği sürece, bireylere sunulan fırsatların ve sorumlulukların da kadın ve erkek olarak ayrılmaya devam edeceği bir gerçektir (Sheth, 2000: 70). Özetle, toplumsal cinsiyetin olumsuzluklarının azaltılması; kadının sosyal statüsünün artmasına, kadın sağlığının korunup iyileştirilmesine dolayısıyla anne ölümleri de dahil önemli sağlık problemlerinin çözümüne katkı sunacaktır.

Toplumsal Cinsiyet, Medikalizasyon ve Sağlık İlişkisi

Çeşitli kültürlerde özellikle de ataerkil toplumlarda daha sık görülen, erkek cinsiyetin, soyun devamının gerekliliği olarak görülmesiyle ilgili olarak, gebelikten itibaren hatta gebelik oluşmadan önce kız cinsiyetin istenmemesi durumu, anne karnında iken başlayan cinsiyet temelli eşitsizliğin önemli örneklerinden biridir. Kadınlar bu yönüyle aile planlaması yöntemlerini uygulayamamakta, erkek cinsiyetli bebek doğurana dek uygunsuz aralıklarla gebe kalmakta ve takipsiz gebelikler geçirmektedirler (Akman ve Ayhan Başer, 2021). Hatta bir bebeğin en doğal hakkı olan anne sütünü bile bu nedenle alamayan ya da eksik alan kız bebekler sağlık açısından birçok riskle karşı karşıya kalmaktadırlar. Anneler de iki yıldan daha sık aralıklarla gebe kalarak bu süreçlerde yaşanabilecek komplikasyonlara daha açık hale gelmektedir. Tüm bu durumlar, anne ve bebek sağlığının ihmali ile hayati tehlikelere zemin oluşturmaktadır. Ülkemizde ana rahmine yerleşme aşamasında cinsiyete müdahale yaklaşımı yasal olmamakla beraber yasal olarak uygulanan ülkelerin de olduğu bilinmektedir (Demirgöz Bal, 2014:1). Bu müdahaleler, fizyolojik bir süreç olan doğum ve gebeliğin medikalize edilmesi anlamını da taşımaktadır. Başka bir cinsiyet temelli eşitsizlik örneği olarak Afrika, Ortadoğu ve Asya'nın bazı ülkelerinde uygulanan kadın sünneti (genital mutilasyon)' dir (Günaydın ve Dinç, 2015: 2). Kadınlarda beklenen yaşam süresinin daha uzun olduğu gösterilmiş olsa da yaşam kalitelerinin daha düşük olduğu da yapılan çalışmalarda ön plana çıkan ana sonuçlardır. Ayrıca çalışmalar kadınların hayatları süresince daha fazla hastalığa sahip olup daha fazla riskle karşı karşıya kaldıklarını da göstermektedir (Pollard ve Hyatt, 1999). Kadınların sağlık konusunda cinsiyet nedenli en fazla ihmal edildiği dönem, 15-

49 yaş aralığında kabul edilen üreme çağıdır. Sağlık hizmet planlamalarında, erkek cinsiyete göre risklerin çok daha yaygın olduğu bu dönemdeki kadınların, özellikli ve kırılğan grup olarak değerlendirilip, gelişebilecek olumsuzluklar ve komplikasyonlar açısından yakın takip edilmesi, bu açıdan da pozitif ayrımcılık yaklaşımli uygulamaların düşünülmesi yerinde olabilir. Mevcut sağlık sistemimizde hali hazırda birinci basamaktaki sağlık profesyonellerimizce yerine getirilen 15-49 yaş kadın izlemleri, doğum öncesi bakım ve doğum sonu bakım izlemleri bu alanda güzel uygulama örnekleri arasında gösterilebilir. Bunun gibi toplum yönelimli birinci basamak sağlık uygulamalarının ve takiplerinin arttırılması, sürecin yönetimini kadın sağlığının korunması yönünde arttırmak açısından önemli olacaktır.

Toplumsal Cinsiyet ve Şiddet İlişkisi

Şiddet insan hayatının her alanında yer alan, özellikle de çocuk, kadın ve yaşlıları daha çok etkileyen ve dünyada sıklığı giderek artan bir halk sağlığı sorunudur (Adalı Aker, 2019). DSÖ travma ve şiddeti: “Kişinin kendisine, başkasına veya bir gruba karşı, yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, az gelişmişlik veya yoksunlukla sonuçlanan veya sonuçlanma ihtimali yüksek olan, kasıtlı kuvvet kullanımı veya kuvvet gösterme tehdidi.” olarak tanımlamaktadır (Ünal, 2005: 2). Bu tehdidin kadına yönelik olması, kamusal alanda ya da özel yaşamda uygulanması, daha çok fiziksel, cinsel ve psikolojik hasarla sonuçlanması ya da bu ihtimalin olması, kadınların özgürlüklerinin keyfi olarak kısıtlanması kadına yönelik şiddeti tanımlamaktadır (Üner, 2008).

Bazı toplumlardaki kan davaları, o toplumun erkeğe yönelik şiddeti ve erkek cinsiyet için biçilen olumsuz rollerden birisi iken, töre ve namus cinayetlerinde esas olarak kadını hedef alan şiddet söz konusudur. Neticede toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden her iki cinsiyet de olumsuz bir şekilde etkilenmektedir (Üner, 2008).

Temel ihtiyaçların güvenli bir ortamda edinilmeye çalışıldığı aile birimi ne yazık ki kadına yönelik şiddetin de en sık görüldüğü yerlerden birisidir. Aile içinde gerçekleşen şiddet olayları bazı toplumlarda özel hayat içinde değerlendirildiği için gizli kalmakta ve çoğu zaman bu durumun normal ve yasal olduğu düşünölmektedir (Ünal, 2005: 2). Ülkemizde yapılan; kadına yönelik aile içi şiddet araştırmasına göre; kadınların eşleri veya partnerleri tarafından en sık maruz kaldığı şiddet türü “fiziksel şiddet” olarak tespit edilmiştir (Yetim ve Şahin, 2008: 2). Kadınların aile içinde maruz kaldıkları şiddet yalnızca kadınla sınırlı kalmayıp, şiddete tanık olan bireyleri özellikle de çocukları birçok yönden olumsuz etkileyerek kuşaklar arası aktarılan yıkıcı bir halk sağlığı sorunu halinde devam etmektedir (Adalı Aker, 2019).

Kadına yönelik şiddetin; kadınlarda, travmaya bağlı fiziki hasarlar ve engellilik durumlarına hatta ölümlere, cinsel yolla bulaşan hastalıklara, gebelikle

ilişkili istenmeyen durumlara, artmış intihar eğilimine, ilaç ve alkol bağımlılığına, beslenme bozukluklarına ve stres gibi sorunlara yol açarak kadınların genel sağlık durumlarının bozulmasına ve yaşam kalitelerinin düşmesine bunun bir sonucu olarak da daha fazla sağlık hizmeti alma gereksinimlerine neden olduğu saptanmıştır (Efe ve Ayaz, 2010: 11) . Tüm bu nedenlerle kadına yönelik şiddet toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadın sağlığı açısından en ağır biçimi olarak düşünülebilir. Kadın şiddeti birçok faktörden etkilenmekle birlikte temel sebebin toplumsal cinsiyet eşitsizliği olduğu bilinmektedir (Şener, 2011). Kadına yönelik şiddet konusunda yapılan çalışmalar; ileri yaştakilerle karşılaştırıldığında gençlerin, eğitimlilerle karşılaştırıldığında eğitimsizlerin daha fazla risk altında olduklarını göstermektedir. (Altınay ve Arat, 2007).

Toplumda kadınların üstüne kalmış birçok rolden birisi de “bakım verme” rolüdür. Bu rol toplumlarda çoğunlukla olağan karşılanarak, kadın hayatında küçük yaşlardan itibaren başlamakta, ancak ilerleyen zamanla birlikte bu rolün içeriği ve kapsamı da değişerek, aile büyüklerine ya da torunlara bakım verme şeklinde devam edebilmektedir, böyle durumlarda kadının uygunluk durumu ve izni sorgulanmaksızın, kadın buna zorunlu tutulabilmektedir. Kadına yüklenen bu toplumsal rol ve beklenti ile kadının da görüşünün alınmaması şeklindeki incitici yaklaşımlar kadının özellikle psikolojik sağlığındaki bozulmanın temelini oluşturabilmektedir (Akman ve Ayhan Başer, 2021). Şiddetin birçok alt türünün olduğu ve genellikle bu alt türlerin birlikte uygulandığı gerçeğinden hareketle, kadına yönelik şiddete sadece fiziksel açıdan bakmamak, şiddetin diğer türleri olan psikolojik, ekonomik ve cinsel şiddeti de irdeleyerek yaklaşmak, uygulanan şiddeti tüm boyutlarıyla ortaya koymak açısından önemlidir.

Sağlık Hizmeti Sunumunda Eşitlik ve Adalet Kavramları

Kaliteli sağlık hizmetinin en önemli ilkesi, herkes tarafından erişilebilir ve sürdürülebilir olmasıdır. Bu ilkenin en temel koşulu olarak, eşit ve/veya adil sağlık hizmeti kavramları son 50 yıldır önem kazanmaya başlamıştır. Eşit hizmet, toplumda yaşayan herkese aynı düzeyde sağlık hizmeti sunmaktır. Adil hizmet ise bireylerin ya da toplumları özel ihtiyaçlarını gözetecek sağlık politikaları geliştirmeyi gerektirir.

Sağlığın sosyal belirleyicilerini bu açıdan bir bütün olarak değerlendirdiğimizde pek çok toplumda kadınlar için halen tam olarak adil bir sistemin var olmadığı açıktır. Bu konuyu kadınlara gebelik, doğum ve süt izinlerinin verilmesi örneği üzerinden gözden geçirmek uygun olur. Sosyal güvenlik sistemleri çalışan kadınlar için gebelik, doğum ve süt izinlerini eşit bir şekilde tanımlamış olsa da işyerlerinde uygulanabilirliği açısından yeterli kontrol mekanizmalarına sahip değildir. Ayrıca kadın istihdamının önünde büyük bir engel oluşturan bu izinleri işverenleri desteklemeden uygulamaya sokmak, kadın işsizliğini ve mağduriyetini artıracak sonuçlar doğurmaktadır. Süt izni kullanan kadınlara

çalıştığı sektöre ve işyerinin uzaklığına bakılmaksızın günlük aynı sürede izin tanımlanmış olmak eşit ama adil olmayan bir sistemin uygulamasıdır. Belli sayıda kadın işçi çalıştıran kurum ve kuruluşların emzirme odaları olması gerekliliği uygulamada çoğu kez ihmal edilen bir konudur. Bu sistem içinde pek çok kadın süt izinlerini biriktirmek, saatlerini değiştirmek vb gibi kendisinin ve bebeğinin sağlığını olumsuz etkileyecek çözüm arayışları içindedir.

Bu konuda örnekler artırılabilir; her kadının menstruel/adet/regl kanamalarını diğerlerinden farklı yaşaması, toplumsal normlara uyumun her kadın için ruhsal ve fiziksel olarak farklı zorlukta olması, cinsel yolla bulaşan hastalıklardan korunma için cinsellikle ilgili kararları kendisinin verip veremediği, aile planlaması yöntemleri konusunda bilgi ve söz sahibi olup olmadığı, eş şiddetine veya toplumsal tabulara karşı incinebilir ya da dayanıklı olup olmaması gibi. Sağlık açısından değerlendirildiğinde, kadınların sadece karşı cinsle değil, kendi aralarında da farklılıkları olabileceği göz önünde tutulmalıdır .

SONUÇ ve ÖNERİLER

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadın sağlığını farklı boyutlarda ama kesinlikle derinden etkileyen konuları içermektedir. Kadının eğitimi; öncelikle kişisel ihtiyaçlarını ve haklarını fark etmesini, uygun taleplerde bulunmasını ve tüm toplumu değiştirecek yeni politikaların gündeme getirilmesini sağlayacaktır.

Kadın sağlığını olumsuz etkileyen toplumsal tabu ve normların birer birer kırılması zaman ve emek gerektirmektedir. Tüm dünyada kabul gören insan hakları kapsamında kadınların eşit ve adil sağlık hizmeti alabilmesi sadece bireysel değil toplumsal ve gelecek nesillerin sağlığını da ilgilendiren bir konudur. Daha da önemlisi her ülkenin, toplumun, kültürün kendi olanak ve değerlerini ayrı ayrı gözden geçirdiği ve uygun müdahale yöntemlerini uygulamaya koyduğu sağlık politikaları geliştirmesi önemlidir.

KAYNAKÇA

- Adalı Aker, D. (2019). Aile Hekimliğinde Aile İçi Şiddet Yönetimi. İçinde E. AKPINAR (Editör), *Aile Hekimliğinde Güncel Yaklaşımlar* (395-399). Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Akman, M., Ayhan Başer, D. (2021). Toplumsal Cinsiyet ve Sağlık Üzerine Etkileri. İçinde Ö. TANRIÖVER (Editör), *Birinci Basamakta Kadın Sağlığı: Sosyal ve Beşeri Açından Yaklaşım* (1-6). Ankara: Türkiye Klinikleri.
- Altınay, A.G., Arat, Y. (2007). *Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet*. İstanbul: Punto Baskı Çözümleri.
- Başar F, Demirci N. (2015). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Şiddet. *KASHED*, 2(1), 41-52.
- Baştarcan Ç, Oskay Ü. (2022). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Sağlığına Etkisi: Sistematik İnceleme. *Sağlık ve Toplum*, 32 (3),48-57.
- Coşkun, A., Özdilek, R. (2012). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sağlığa Yansımaları ve Kadın Sağlığı Hemşiresinin Rolü. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(3), 30-39.
- Demirgöz Bal, M. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 15-28.
- Yaman Efe, Ş. Ayaz, S. (2010). Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet ve Kadınların Aile İçi Şiddete Bakışı. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 11(1), 23-29.
- Gruskin, S., Tarantola, D. (2002). Law, Ethics and Challenges. Health and Human Rights. İçinde R. DETELS, J. MCEWEN, R. BEAGLEHOLE, H. TANAKA. (Edits.) *Oxford Textbook of Public Health. The Scope of Public Health*. (311-335). New York: Oxford University Press.
- Günaydın, S. Dinç, H. (2015). Bir Kadının Sağlığı Sorunu: Genital Mutilasyon. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 2(3), 363-371.
- Pollard, T.M., Hyatt, S.B. (1999). Sex, Gender and Health: Integrating Biological and Social Perspectives. İçinde T.M. POLLARD, S. BRİN (Edits.), *Sex, Gender and Health* (1-16). New York: Cambridge University Press.
- Seçgin, L., Arslan, T. ve Tarı Selçuk, K. (2022). Türkiye’de Son Beş Yılda Kadına Yönelik Şiddet: COVID-19 Pandemisinin Etkisi. *Humanistic Perspektife*, 4 (1), 28-43.
- Sheth, S. (2000). World Report on Women’s Health 2000. *Int J Gynaecol Obstet.*,70(1), 1-4.
- Şahiner, G., Akyüz, A. (2010). Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Üreme Sağlığı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 9(4), 333-342.
- Şener, EB. (2011). Kadına Yönelik Aile İçi Şiddeti Önlemede 4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun ve Değerlendirilmesi (s. 16-52). Ankara: KSGM Yayınları.
- URL 1: <https://www.who.int/about/governance/constitution> (E.T.:19.06.2023)
- URL 2: <https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health> (E.T.:27.05.2023) .
- URL 3: Yüksel Kaptanoğlu, İ., Çavlin, A. ve Akadlı Ergöçmen, B. (2015) Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması. *Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü*, <https://openaccess.hacettepe.edu.tr/xmlui/handle/11655/23338> (E.T.:27.05.2023) .
- URL 4: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/maternal-mortality> (E.T.: 28.05.2023).
- URL 5: <https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/%20Eklenti/39024,haber-bulteni-2019pdf.pdf> (E.T.: 28.05.2023).
- Uzuner, A. (2021). Kadın Sağlığına Yönelik Sağlıkın Sosyal Belirleyicileri/Sosyal Destek Sistemleri/Sosyoekonomik ve Kültürel Faktörler/Eşitsizlik. Ö, TANRIÖVER (Editör), *Birinci Basamakta Kadın Sağlığı: Sosyal ve Beşeri Açından Yaklaşım* (7-14). Ankara: Türkiye Klinikleri.
- Ünal, G. (2005). Aile İçi Şiddet. *Aile ve Toplum*, 2(8), 85-92.
- Üner, S. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadelede Temel Eğitim Seti*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. UNFPA, Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu. Ankara: Dumat Ofset.
- Yetim, D. Şahin, E. M. (2008). Aile Hekimliğinde Kadına Yönelik Şiddete Yaklaşım. *Aile Hekimliği Dergisi*, 2(2), 48-53.

Zugman, A., Alliende, L.M., Medel, V., Bethlehem, R.A.I., Seidlitz, J., Ringlein, G., Arango, C., Arnatkevičiūtė, A., Asmal, L., Bellgrove, M., Benegal, V., Bernardo, M., Billeke, P., Bosch-Bayard, J., Bressan, R., Busatto, G.F., Castro, M.N., Chaim-Avancini, T., Compte, A., Costanzi, M., Czepielewski, L., Dazzan P, de la Fuente-Sandoval, C., Di Forti, M., Díaz-Caneja, C.M., María Díaz-Zuluaga, A., Du Plessis, S., Duran, F.L.S., Fittipaldi, S., Fornito, A., Freimer, N.B., Gadelha, A., Gama, C.S., Garani, R., Garcia-Rizo, C., Gonzalez Campo, C., Gonzalez-Valderrama, A., Guinjoan, S., Holla, B., Ibañez, A., Ivanovic, D., Jackowski, A., Leon-Ortiz, P., Lochner, C., López-Jaramillo, C., Luckhoff, H., Massuda, R., McGuire, P., Miyata, J., Mizrahi, R., Murray, R., Ozerdem, A., Pan, P.M., Parellada, M., Phahladira, L., Ramirez-Mahaluf, J.P., Reckziegel, R., Reis Marques, T., Reyes-Madrigal, F., Roos, A., Rosa, P., Salum, G., Scheffler, F., Schumann, G., Serpa, M., Stein, D.J., Tepper, A., Tiego, J., Ueno, T., Undurraga, J., Undurraga, E.A., Valdes-Sosa, P., Valli, I., Villarreal, M., Winton-Brown, T.T., Yalin, N., Zamorano, F., Zanetti, M.V., cVEDA; Winkler, A.M., Pine, D.S., Evans-Lacko, S., Crossley, N.A. (2023). Country-Level Gender Inequality is Associated with Structural Differences in The Brains of Women and Men. *Proc Natl Acad Sci U S A.*, 120(20), 1-6.

DOĞURGANLIK VE KADIN SAĞLIĞI

Derya Yüksel KOÇAK¹

GİRİŞ

Kadınların fizyolojik özellikleri nedeniyle sahip olduğu doğurganlık yeteneği toplumun ve kadının sağlık göstergeleri ile ilişkilidir. Günümüzde eğitim fırsatları, kariyer olanakları, maddi olarak yeterli imkânlarla sahip olma isteği, hedeflenen ebeveynlik davranışları gibi sebeplerle bireylerin daha geç yaşlarda evlendikleri ve doğurganlıklarını ileri yaşlara erteledikleri dikkat çekmektedir. Doğurganlığın ertelenmesi ise aile yapısının değişmesine ve nüfusun yaşlanmasına neden olmaktadır. Doğurganlığın ertelenmesi nedeniyle anne yaşının artması anne ölümleri, gebelik, doğum ve doğum sonu komplikasyonları, bebek ölümleri gibi sağlık risklerini arttırmaktadır. Bu bölümde toplumsal cinsiyet, ülkemizde yürütülen kadın sağlığı izlem programları, doğurganlık ve etkileyen faktörler, doğurganlığın kadın sağlığına etkileri literatür doğrultusunda aktarılmıştır.

TOPLUMSAL CİNSİYET

Toplumsal cinsiyet bireyin kendini kadın veya erkek olarak toplum içerisinde nasıl algıladığını ifade eder (Başar, 2017). Toplumsal cinsiyet öğrenilen bir kavramdır (Eryılmaz, 2020) ve dünyanın pek çok ülkesinde toplumda yaşanan eşitsizliklerin bir sonucudur (Bingöl, 2014). Toplumların kültürel özellikleri kadın ve erkeğin toplum içinde düşüncelerine ve davranışlarına ilişkin beklentilerini etkilemektedir (Başar, 2017).

Bireyin cinsiyetine ilişkin biyolojik cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) olarak iki farklı tanım karşımıza çıkmaktadır (Bingöl, 2014). Kadın veya erkek olmak, doğal ve doğuştan gelen temel bir özellik iken, kadınlık ve erkeklik kavramları ise toplumsallaşma sürecindeki kültürel etkileri ifade

¹ Doç. Dr., Hitit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Orcid: 0000-0001-6890-6755, dyukselguvenc@hitit.edu.tr

etmektedir (Bingöl, 2014). Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal cinsiyetin etkili olduğu toplumlarda aile ve ataerkil geleneklerden köken almaktadır (Bingöl, 2014). Toplumsal cinsiyet doğrudan veya dolaylı olarak kadın sağlığını ve özellikle üreme sağlığını olumsuz etkilemektedir (Başar, 2017).

Toplumsal cinsiyet eşitliği fırsatların ve kaynakların paylaşılması ve kullanılmasında veya hizmetlerin sunulmasında bireyin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa uğramamasıdır (Eryılmaz, 2020). Sağlıklı bir toplumun var olabilmesi için tüm bireylerin tek tek sağlık hizmetlerinden en iyi şekilde yararlanması gerekmektedir (Karacan ve Gökçe, 2020). Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)’nde kadınlara yönelik ayrımcılık, “kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek arasındaki eşitlik ilkesine bağlı politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer alanlarda insan hakları ve temel özgürlüklerin bilinmesini, kullanılmasını ve bunlardan faydalanılmasını engelleyen veya yok eden veya bunu amaçlayan ve cinsiyete dayalı olan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama” şeklinde tanımlanmıştır (Kaşıkırık ve Gülümser, 2021).

Kadınların erkeklerden farklı biyolojik özellikleri ve doğurganlık yeteneği ile ilişkili olarak, bireylerin cinsiyetine göre sağlık bakım ihtiyacı değişmektedir (Karacan ve Gökçe, 2020). Kadınlar üreme sağlığı ve cinsel sağlıkları ile ilgili sorun yaşadıklarında aile içerisindeki konumu ve rolleri nedeniyle bağımsız olarak sağlık hizmeti almaya karar verememekte, sağlık kuruluşuna ulaşımında ve başvurma aşamasında güçlükler yaşamakta sonuç olarak etkili sağlık hizmeti alamamaktadır (Eryılmaz, 2020). Toplumsal cinsiyet rollerinden anne, çalışan kadın, güzel ve bakımlı kadın olmak zorunluluğunun yarattığı baskı kadınların ruh sağlığını da olumsuz etkilemektedir (Baştarcan ve Oskay, 2022). Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadına yönelik aile içi şiddet, fiziksel, psikolojik, ekonomik ve cinsel şiddet, gebelikte şiddet, tecavüz, cinsel istismar, istenmeyen gebelikler, sağlıksız koşullarda düşük, kadının gebeliğe zorlaması, taciz ve tecavüz, töre ve namus cinayetleri, kadın cinayetleri, kadınların zorla evlendirilmesi, kızlık zarı muayenesi, kız fetüse sahip gebeliklerin sonlandırılması veya doğumdan sonra kız çocuklarının ihmali, riskli cinsel davranış ve bilgi eksikliği, sağlık hizmetine ulaşmada zorluklar, cinsel yolla bulaşan hastalıklar (CYBH), aile planlaması hizmetlerine ulaşamamak gibi farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır (Şimşek, 2011).

Ülkemizde var olmamakla birlikte, dünyanın birçok ülkesinde toplumsal cinsiyetin ve kadına yönelik şiddetin yansımalarından biri de kadın sünnetidir. Kadın sünneti, tıbbi olmayan nedenlerle kadın genital organlarını kasıtlı olarak değiştiren veya yaralayan uygulamalardır. Afrika, Asya ve Orta Doğu ülkelerini kapsayan otuz ülkede kadın sünneti uygulanan 200 milyondan fazla kadının olduğu belirtilmektedir. Kadın sünneti uluslararası alanda kızların ve kadınların

insan hakları ihlali olarak kabul edilmektedir. Bu uygulama kadının sağlık, güvenlik, fiziksel bütünlük ve yaşam hakkını ihlal etmektedir (World Health Organization, 2019).

Birleşmiş Milletlere üye ülkeler tarafından 25 Eylül 2015 tarihinde kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2000-2015 yıllarını kapsayan Bin Yıl Kalkınma Hedeflerinin yerini almıştır. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri insan hakları, eşitlik ve yoksulluk üzerine odaklanmıştır (Çiftçi, 2023). Binyıl kalkınma hedeflerinden biri de cinsiyet eşitliğini desteklemek ve kadınları güçlendirmektir (United Nations, 2015).Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri içerisinde yer alan toplumsal cinsiyet eşitliği, temelde gelir ve servet eşitsizliğine karşıdır (Çiftçi, 2023). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği özellikle kadınları sağlık alanında olumsuz etkilemektedir. Kadınlar erkeklerden daha uzun yaşamasına rağmen özellikle önlenebilir hastalık oranları daha yüksektir. Ağır iş kollarında çalışma, ekonomik fırsatların yetersiz veya eşitlikli olması, düşük eğitim ve gelir düzeyi, sağlık hizmetlerine sınırlı erişim kadın sağlığını olumsuz etkileyen nedenlerin başlıcalarıdır. Kadınlar üreme sağlığına yönelik jinekolojik sorunların tanı ve tedavisi, güvenli annelik, aile planlaması, infertilite alanında yeterli sağlık bakım hizmeti alamamaktadır (Baştarcan ve Oskay, 2022). Toplumsal cinsiyetin kadın sağlığına olumsuz etkilerini önlemek için sağlık hizmetlerinin sunumunda kadınların gereksinimlerine öncelik verilmelidir. Özellikle intrauterin dönemden itibaren kadının tüm yaş dönemlerinde sağlığını etkileyen faktörleri ele alan kapsamlı bir sağlık hizmeti sunulmalıdır (Eryılmaz, 2020).

KADIN SAĞLIĞI

Kadın sağlığı ve üreme sağlığı terimleri gebelik öncesi, gebelik, doğum ve doğum sonrası bakım ile ilgili durumları ifade etmek için birbirinin yerine kullanılabilir. Doğuştan beklenen yaşam süresindeki artışa, anne ölüm ve doğurganlık oranlarındaki azalmaya paralel olarak kadınlar daha uzun süre yaşamaktadır. Buna rağmen, üreme yeteneğiyle ilgili olsun olmasın, risk faktörleri kadınlarda görülen hastalıkları arttırmaktadır (Afifi vd., 1995).

Güncel verilere göre, Türkiye nüfusunun %49,9'unu kadınlar oluşturmaktadır. Kadınlar ile erkekler arasında yaşa göre nüfus oranı özellikle 60 yaşından itibaren değişmektedir. Bu durum kadınların daha uzun yaşamasının bir sonucudur. Ülkemizde kadın nüfus oranı 60-74 yaş aralığında %52,3 iken 90 ve üzeri yaş grubunda %73,2'dir (TUİK İstatistiklerle Kadın, 2021). Kadın sağlığının iyileştirilmesi ve kadın sağlığı hizmetlerine öncelik verilmesi daha sağlıklı toplumların varlığı açısından önemlidir. Sağlıklı kadınlar, sağlıklı ailelerin ve daha sağlıklı toplumların oluşmasından sorumludur (Peters vd., 2016). Bu nedenle kadın sağlığının geliştirilmesine önem verilmesi toplum sağlığını da iyileştirecektir.

Kadın yaşamında doğurganlık çağı olarak da tanımlanan 15-49 yaş arası süre gebelik ve doğum ile ilişkili komplikasyonların en fazla yaşandığı dönemdir (Beji vd., 2021). Doğurganlık, bir bireyin kendi kendine üreme yeteneğini vurgularken, bir kadının doğurganlığı aylık gebe kalma olasılığı ile ilişkili biyolojik üreme potansiyelidir (Bala vd., 2021). Üreme sağlığı hizmetleri özellikle sağlık danışmanlığı, doğum kontrolü, gebelik öncesi, doğum öncesi, doğum sonrası bakım hizmetleri, meme muayeneleri ve rahim ağzı kanseri taramaları vb. kontrolleri içerir (Xiong vd., 2022). Kadınların, çocukların ve ergenlerin sağlığını, onurunu ve esenliğini iyileştirmek için birçok alanda birbiriyle uyumlu ve güçlendirilebilen planlamalar yapılması gereklidir (Kuruvilla vd., 2016).

Kadın, çocuk ve ergen sağlığı için küresel stratejiler (2016–2030), 2030 yılına kadar kadın, çocuk ve ergenlerin önlenebilir ölümlerini sona erdirmek ve bu bireylerin tüm ortamlarda sağlık ve esenlik halini korumak ve haklarına ulaşmalarını desteklemek için öneriler sunmaktadır (Kuruvilla vd., 2016). Küresel stratejiler 2030 yılına kadar tüm dünyada önlenebilir anne, yenidoğan, çocuk ve ergen ölümlerine ve ölü doğumlara son verilmesi, daha iyi eğitim olanakları, iş gücüne katılım ve sosyal desteğin artırılması, erken çocukluk, ergen sağlığı ve gelişimine yatırım yapılması, tüm kadınlara, çocuklara ve ergenlere gelişmeleri için eşit şans veren sağlık uygulamalarının geliştirilmesini önermektedir (UNICEF, 2016). Bu hedefler 17 sürdürülebilir kalkınma hedefleri (SKH) ile uyumludur (Kuruvilla vd., 2016).

Ülkemizde 2003 yılından bu yana uygulanan Sağlıkta Dönüşüm Programı kapsamında maternal ve fetal sağlığın iyileştirilmesine yönelik politikalar belirlenmiştir. Sağlık Bakanlığı tarafından kadın sağlığına yönelik yürütülen programlar şunlardır:

15-49 Yaş Kadın İzlemleri Programı: 15-49 yaş arasındaki tüm kadınlara kadın sağlığı konusunda danışmanlık sunulmaktadır. Doğurganlık bilgisi, risk belirlemesi, erken dönemde gebelik tayini, gebelik öncesi danışmanlık, aile planlaması ve üreme sağlığı danışmanlığı hizmetleri yürütülmektedir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2015).

Evlilik Öncesi Danışmanlık Programı: Bu program kapsamında sağlıklı aile yapısı, üreme sağlığı, aile planlaması yöntemleri, cinsel yolla bulaşan hastalıklar, akraba evlilikleri, genetik hastalıklar ile ilgili danışmanlık hizmeti verilmektedir. Ayrıca risk belirlemesi, gebelik planlayan çiftlere gebelik öncesi danışmanlık verilmesi, anne ve bebek ölümlerinin önlenmesi ve komplikasyonların erken dönemde tespit edilmesi için risk değerlendirilmesi yapılmaktadır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2014).

Doğum Öncesi Bakım Programı: Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan Doğum Öncesi Bakım Yönetim Rehberi'ne göre herhangi bir riski yoksa kadınların gebelik döneminde en az 4 kez izleminin yapılması önerilmektedir.

Bu izlemlerde ayrıntılı tıbbi öykü, fiziksel muayene, laboratuvar testleri, medikal tedavi, bağışıklama, eğitim ve danışmanlık, risk değerlendirmesi ve uygun sevk işlemleri gerçekleştirilmektedir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2018).

Gebe Bilgilendirme Sınıfı Programı: Gebelik, doğum, yenidoğan bakımı ve üreme sağlığı konularında gebelere eğitim ve danışmanlık verilmektedir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2014).

Acil Obstetrik (Gebelikle İlgili) Bakım Programı: Anne ve yenidoğan ölümlerini önlemek amacıyla gebelik ile ilişkili problemlerin çözümü, acil başvuruda hasta değerlendirmesi, kanama, enfeksiyon, gebelik hipertansiyonu, travma gibi durumların klinik yönetimine yönelik bakım önerileri sunulmaktadır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2018).

Anne Dostu Hastane Programı: Gebelik doğum ve lohusalık süreçlerinde hasta hakları, mahremiyetin korunması, konfor ve hijyen iyileştirici uygulamaları kapsayan bakım hizmeti, kanıta dayalı uygulamalar ve danışmanlık hizmetini içermektedir (T.C. Sağlık Bakanlığı, (2016).

Doğum Sonu Bakım Programı: Doğum sonrası dönemde önlenabilir nedenlerle meydana gelen anne ve bebek ölümlerini önlemek amacıyla Sağlık Bakanlığı tarafından Doğum Sonu Bakım Yönetim Rehberi yayınlanmıştır. Rehberde doğum sonrası hastanede 3 ve evde 3 olmak üzere 6 kez lohusa izleminin yapılması, normal doğum sonrası 24 saat, sezaryen sonrası 48 saat hastanede takip edilmesi, her doğumun hastanede gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Yapılan izlemler lohusanın değerlendirilmesi, fizik muayene yapılması, laboratuvar testleri, bakım hizmeti, eğitim ve danışmanlık ile sağlık risklerinin değerlendirilmesini kapsamaktadır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2018).

Erken evlilikler ve Adölesan Gebelikler: Erken yaşta evlilikler çoğu ülkede olduğu gibi Türkiye’de de önemli bir sosyal problemdir (Burcu vd., 2015). Türk Medeni Kanununa göre, ülkemizde kadın ve erkeklerin evlenebilmesi için 17 yaşından büyük olması gerekmektedir (Türk Medeni Kanunu, 2001). Güncel verilere göre ülkemizde ortalama ilk evlenme yaşı kadınlarda 25,4 yaş, erkeklerde ise 28,1 yaştır (TUİK İstatistiklerle Kadın, 2021). 18 yaşından küçük kız çocuklarının evlendirilmesi çeşitli sosyal, kültürel ve ekonomik problemlere neden olmaktadır (Burcu vd., 2015). Erken yaşta evlilikler kız çocuklarının eğitim hayatının erken sonlanmasına neden olurken aynı zamanda cinsel yaşamın aktifleşmesi ile birlikte erken yaşta gebeliklere ve doğumlara da yol açmaktadır (Suveren ve Turan, 2022).

Gebelik kadın yaşamında fizyolojik, psikolojik ve sosyal değişimlerin yaşandığı özel bir dönemdir. Gebelik döneminde sağlık hizmetlerine ulaşımın aksaması ve yetersiz sağlık uygulamaları annede ve fetüste sağlıkla ilişkili risklerin artmasına neden olmaktadır. Kadın sağlığının iyileştirilmesi için gebelik

döneminde yaşanan sağlık sorunları prenatal takipler sırasında tanınmalı ve yanlış sağlık uygulamaları iyileştirilmelidir (Kaya ve Gölbaşı, 2023).

Adölesan gebelik 10-19 yaş arasındaki kız çocuklarının gebelik yaşamasıdır (Ganchimegvd., 2014). Dünya Sağlık Örgütü 2019 yılı verilerine göre, düşük ve orta gelirli ülkelerde yaşayan 15-19 yaş arası 21 milyon adölesan gebelik yaşamıştır. Bu gebeliklerin ise yaklaşık yarısının istenmeyen gebelik olduğu ve 12 milyonunun doğumla sonuçlandığı belirtilmektedir (Sully vd., 2020). Ülkemizde adölesan doğurganlık hızı 15-19 yaş grubunda bin kadın başına düşen ortalama canlı doğan çocuk sayısını ifade etmektedir ve 2018 yılı için bu oran binde 19 olarak belirtilmektedir (TUİK Doğum İstatistikleri, 2018).

Adölesan gebeliklerde fiziksel ve ruhsal olarak olgunlaşmamış kız çocukları, cinsel yaşam, gebelik ve doğumun getirmiş olduğu sağlık riskleri ile karşı karşıya kalmaktadır (Suveren ve Turan, 2022). Ayrıca üreme ve cinsel sağlık hakkında yetersiz bilgi ile tecrübeye sahip kız çocukları arasında maternal ve fetal sağlık sorunları artmaktadır (Suveren ve Turan, 2022). Adölesan gebeliklerde gebelik hipertansiyonu, erken doğum, anemi, cinsel yolla bulaşan hastalıklar (CYBH), müdahaleli doğum ve anne ölümleri, düşük doğum ağırlığı, ölü doğumlar, yenidoğan ölümleri ve konjenital anomali riski artmaktadır (Maheshwarivid., 2022).

Erken yaşta evlilikler toplumsal cinsiyet eşitliğinin, küresel sağlığın ve kalkınmanın sürdürülmesini engellemektedir (Suveren ve Turan, 2022). Toplum temelli üreme sağlığı ve cinsel sağlık hizmetleri; doğum kontrolü danışmanlığı ve sağlanması, doğurganlık bakımı, doğum öncesi, doğum sırasında ve doğum sonrası bakım, güvenli kürtaj bakımı, cinsel işlev ve psikoseksüel danışmanlık, kapsamlı eğitim ve danışmanlık, cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesi, CYBH'ın önlenmesini kapsamaktadır (World Health Organization, 2020).

DOĞURGANLIK

Nüfus Yapısı

Son yıllarda, dünya genelinde birçok ülke nüfus yapısında hızlı değişimler yaşamıştır. Özellikle ülkelerin nüfus yapısının genç yaştan orta yaşa doğru değiştiği söylenebilir (Xiong vd., 2022). Türkiye nüfusu 2022 yılı için 85 milyon 279 bin 553 kişi olarak belirtilmektedir (TUİK, 2023). Nüfus sayısı ve yaşa göre nüfus dağılımının değişmesinin en temel nedeni dünya genelinde doğurganlık ve ölüm oranlarının azalmasıdır. Tıp alanında ve teknolojideki gelişmelere bağlı olarak ölüm oranlarının azalması ile yaşlı bireylerin nüfusu artmaktadır (Xiong vd., 2022). Türkiye'de doğuştan beklenen yaşam süresi 2017-2019 döneminde 78,6 yıl iken kadınlarda 81,3 yıldır (TUİK, 2020).

Demografik Dönüşüm Modeli sanayileşme ve refah arttıkça doğum-ölüm hızlarının azaldığını vurgulayan bir kavramdır. Teknolojinin gelişmesi,

hastalıkların tedavi olanağının artması insan ömrünün uzamasına neden olurken sanayileşmenin artması, geleneksel değerlere daha az önem verilmesi, kentleşme, eğitim düzeyinin yükselmesi, kadın istihdamının ve kariyer olanaklarının artması doğurganlığı azaltan nedenlerden bazılarıdır (Erol, 2016). Ülkemizde demografik değişimin 3 aşamada gerçekleştiği belirtilmektedir.

Türkiye’de Demografik Dönüşümün İlk Aşaması (1923-1955)

Cumhuriyetin ilanı sonrasında, 1950’li yılların ortalarına kadar, ekonomik ve sosyal hayatın savaş sonrası dönemde yeniden düzenlenmesi amacıyla doğurganlığı artırıcı yani pronatalist nüfus politikaları benimsenmiştir. Diğer ülkelerden Türkiye’ye göç etmek teşvik edilmiştir. 1930 yılında yayınlanan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile gebeliğe engel olacak her türlü kontraseptif yöntem ya da istemli düşük için her türlü araç ve gerecin ithali, dağıtımı ve satılması yasaklanmıştır (Gürsoy Çuhadar ve Lordoğlu, 2016).

Demografik Dönüşümün İkinci Aşaması (1955-1985):

Siyasi hayatta çok partililiğin ve ekonomik alanda ise liberalizmin etkisi ile büyükşehirlere göç artmış, şehir yaşamının getirdiği çarpık kentleşme, işsizliğin sonucu olarak da finansal zorluklar yaşamı olumsuz etkilemeye başlamıştır. 1965 yılında kabul edilen 557 sayılı Nüfus Planlaması Hakkında Kanun ile artık antinatalist politika benimsenmeye başlamıştır. Gebeliği önleyici yöntemlerin ithali, satışı ve kullanımıyla ilgili Hıfzıssıhha Kanunu’nun hükümleri ve kürtaj yasağı kaldırılmıştır (Gürsoy Çuhadar ve Lordoğlu, 2016).

Demografik Dönüşümün Üçüncü Aşaması (1985-):

Bu dönemdeki nüfus politikalarında aile planlaması kavramı etkili olmuştur. 2827 sayılı Nüfus Planlaması Hakkında Kanun kabul edilerek gebeliği önleyici yöntemlerin kullanımı yasallaştırılmıştır (Gürsoy Çuhadar ve Lordoğlu, 2016).

Tüm dünyada kültürel dönüşümün etkisiyle bireyci normların gelişmesi, evliliğe ve aile birimine daha az değer verilmesi, tek ebeveynliğin artması, birlikte yaşama, boşanma ve çocuksuz aile gibi alternatif aile biçimlerini desteklemektedir. Tüm dünyaya yayılan bu kültürel dönüşüm birçok ülkede aile yapısını değiştirmiştir (Erfani ve Jahanbakhsh, 2020). Toplam doğurganlık hızı, bir kadının doğurgan olduğu dönem olan 15-49 yaş grubunda doğurabileceği ortalama çocuk sayısını ifade eder (TUİK, 2022). Ülkemizde Türkiye Nüfus Sağlık Araştırması (TNSA) 2018 yılı verilerine göre toplam doğurganlık hızı 2,3 cocuktur (TNSA, 2018).

Doğurganlık hızının düşmesi kontraseptif yöntem kullanımının yaygınlaşması, toplumun sosyoekonomik düzeyin iyileşmesi, kadınların iş gücüne katılımının artması, ailedeki cinsiyet eşitsizliği ve cinsiyet rolleri gibi faktörlerden etkilenmektedir (Erfani ve Jahanbakhsh, 2020). Ülkemizde 2021 yılı verilerine göre canlı doğan bebek sayısı 1 milyon 79 bin 842’dir (TUİK,

2022). Toplam doğurganlık hızının düşmesi, düşük doğurganlığa sahip ülkelerde nüfusun yaşlanması ve işgücü kaybını hızlandırdığı, ekonomik kalkınmayı engellediği için endişe yaratmaktadır (Erfani ve Jahanbakhsh, 2020). TÜİK verilerine göre 64 yaş üzeri nüfus, 2021 yılında 8 milyon 245 bin 124 kişidir. Yaşlı nüfusun %44,3'ünü erkekler, %55,7'sini kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2022). Ülkelerin yaşlanmanın yaratacağı sorunlara karşı önlem almaları gereklidir (Özkaya ve Demir, 2022).

Anne Ölümleri

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en önemli sonuçlarından biri de anne ölümleridir (Bal, 2014). Bir kadının gebelik, doğum veya doğum sonrası, sonraki 42 gün içinde, gebelik ile ilgili veya gebeliğin şiddetlendirdiği herhangi bir nedenle, ancak tesadüfi veya kaza sonucu ölümler hariç, yaşamını yitirmesi anne ölümü olarak tanımlanmaktadır (WHO, 2014). Dünya Sağlık Örgütü 2020 yılında her gün yaklaşık 800 kadının gebelik ve doğumla ilgili önlenebilir nedenlerden dolayı yaşamını yitirdiğini belirtmektedir. Küresel olarak 2000 ile 2020 yılları arasında anne ölüm oranı yaklaşık %34 oranında düşmüştür (WHO, 2019). Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedeflerinden biri anne sağlığının iyileştirilmesidir (United Nations, 2015). Anne ölüm oranı azalmış olmasına rağmen hala önemli bir kadın sağlığı sorunudur. Ülkemiz 2018 yılı TNSA raporuna göre anne ölüm oranı yüz binde 13,6'dır. Ülkemizde anne ölümü nedenleri kanama, gebelik hipertansiyonu, enfeksiyonlar ve güvenli olmayan kürtaj, sepsis ve emboli olarak sıralanmaktadır (Say vd., 2014).

Doğurganlığı Etkileyen Bazı Faktörler

Kadınların doğurganlık kararı, özellikle düşük ve orta gelirli ülkelerde sosyal ve kültürel değerler, aile ve toplumsal özellikler ve eşin bireysel özelliklerinden etkilenmektedir (Haque vd., 2021). Anne yaşı, aşırı sigara, alkol ve kafein tüketimi, ilaç kullanımı, beslenme şekli, obezite, CYBH, radyasyon, kimyasallar, pestisitler, stres vb faktörler fertilitiyi olumsuz etkileyebilmektedir (Sümen ve Teskereci, 2022). Bu faktörlerden bazıları şunlardır:

Yaş: Bireyin üreme kapasitesi artan yaştan etkilenmektedir. Yaşlandıkça hem erkeklerde hem de kadınlarda pek çok fizyolojik değişiklik gerçekleşmektedir. İnsanların eğitim ve kariyer arayışları nedeniyle aile kurmayı ertelemesi doğumların da ileri yaşlara ertelenmesine neden olmuştur. Yaşlanma, tüm organ ve sistem düzeylerinde dejeneratif değişikliklere yol açarak doğurganlığı olumsuz etkileyebilmektedir. Yaşlanma, erkeklerde kalitesiz sperm üretimine neden olur (Emokpae ve Brown, 2021). Kadınlarda ise oosit miktarı ve oosit kalitesindeki azalma, infertilite ve abortus oranlarının artmasına neden olmaktadır (Vollenhoven ve Hunt, 2018).

Din: Dini inanç ve tutumlar bireylerin yaşamının her alanını etkilemektedir. Dini özellikler, kadınlık ve erkeklik kavramları, kadınların ve erkeklerin toplum içindeki rollerini ve doğurganlık davranışlarını belirlemektedir. Bir kadının doğum yapmış olması, dini anlamda kutsal bir görev olarak görülmekte ve kadın doğurganlık sayesinde toplumda saygınlık kazanmaktadır (Karaoğlan ve Duman, 2017). Dini inanışlar gebeliğe karşı tutumu da etkilemektedir. Ülkemizde kadınlar isteyerek kürtağı günah olarak görmektedir ve istenmeyen bir gebeliği sonlandırmaktansa doğum yapmayı tercih etmektedir (Eroğlu vd., 2021). Kadının dini inanışları nedeniyle gebeliğe yönelik tutumları aşırı doğurganlığa neden olarak gebelik, doğum ve doğum sonu dönemde komplikasyonları arttırabilir.

Göç: Göç bireylerin çevresel, siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel nedenlerle yaşadığı yerden başka yere hareket etmesidir (Selim ve Bilgin, 2020). Göçmen kadınlarda üreme sağlığı hizmetlerine ulaşamamak, CYBH erken yaşıta evlilik, adölesan gebelik, aile planlaması yöntemlerine ulaşımında güçlükler, istenmeyen gebelik, gebelik döneminde düzenli prenatal bakım alamamak, erken doğum, doğum komplikasyonları gibi sorunlar daha fazla yaşanmaktadır (Yücel vd., 2021).

Eğitim düzeyi: Eğitim, sağlık ve esenliğin iyileştirilmesi için son derece önemlidir. Sağlık hizmetlerinin ve kalkınmanın iyileştirilmesinde eğitim en az ekonomik kaynaklar kadar etkilidir. Binyıl kalkınma hedeflerinden biri de evrensel ilköğretime ulaşmaktır (Kuruvilla vd., 2016; United Nations, 2015). Ülkemizde yapılan güncel bir çalışmada eğitim düzeyi düşük olan kadınların daha fazla sayıda çocuk sahibi olma eğiliminde oldukları belirlenmiştir (Eroğlu vd., 2021).

İstihdam: Ataerkil düşünce yapısına sahip olan Türkiye’de, ev işleri, yaşı ve çocuk bakımı gibi işler kadının görevi olarak görülmektedir. Dolayısıyla kadınların evlendikten sonra bu yükümlülükleri artmakta, iş gücü piyasasının dışında kalmaya zorlanmakta ve kadın istihdamı da azalmaktadır (Aksoy vd., 2019). Türkiye’de kalkınmanın gerçekleşmesi için kadınların ekonomik hayata katılımlarının artırılması gerekmektedir (Aksoy vd., 2019). Çocuk doğuran, çocuklarına bakım veren, evin işleyişı ve düzeni ile ilgili günlük işlerden sorumlu olan daha çok kadınlardır. Türkiye’de kadınların düşük statülü ve düşük gelirli işlerde, tarım işçisi olarak, tekstil, gıda gibi sanayi dallarında, ücretsiz aile işçisi ya da kayıt dışı olarak çalıştığı vurgulanmaktadır (Serel ve Özdemir, 2017). Ekonomik güvencesizliğin ebeveynliğe geçişte önemli bir engel olduğu belirtilmektedir (Karabchuk vd., 2022). Bireylerin daha iyi finansal olanaklara sahip olma ve ekonomik olarak bağımsız olma istekleri çocuk doğurma ve ebeveynlik kararlarını etkileyen faktörler arasındadır (Söderbergvd., 2015).

Yoksulluk: Kadınların yoksulluğu ile ilgili yoksulluğun kadınlaşması (the feminization of poverty) ifadesi kullanılmaktadır. Tüm dünyada kadınlar

arasında yoksulluk daha yaygındır. Yoksul bireylerde hastalık riski daha fazladır. Yoksul kadınlar yetersiz beslenme, kötü çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine ulaşamama, sosyal korunmasızlık, eğitim ve istihdam fırsatlarından eşit yararlanamama gibi eşitsizliklerle karşı karşıyadır. Yoksulluk nedeniyle eğitim hayatı erken sonlanan, erken yaşta evlendirilen ve adölesan gebelik yaşayan kadınlar sosyal hayatta da zorluklar ile karşılaşmaktadır. Kadın yoksulluğu hem gebelik döneminde hem de doğum sonrası dönemde kadın sağlığını ve fetüsün sağlığını olumsuz etkilemektedir (Kocabacak, 2014).

Aile şekli: Her iki ebeveynle birlikte büyüme ve daha fazla kardeşe sahip olmak, istenen çocuk sayısını olumlu etkilemektedir. Ayrıca birçok ülkede resmi çocuk bakım tesislerinin veya büyükanne ve büyükbabalar veya bebek bakıcısının var olması doğurganlık kararını olumlu etkilemektedir (Karabchuk vd., 2022).

Diğer faktörler: Sigara kullanımı, kafein ve alkol tüketimi, stres, ağır sporlar, çevre kirliliği ve beslenme alışkanlıkları gibi yaşam tarzıyla ilgili faktörler de kadınların doğurganlığını olumsuz etkilemektedir (Silvestris vd., 2019). Pestisitler, gübreler ve endüstriyel ürünler (plastikleştiriciler ve fitoöstrojenler), hava ve gürültü kirliliği, ağır metaller, mesleki maruziyet, radyasyona maruz kalma gibi faktörler endokrin dengeyi bozarak doğurganlık yeteneğini azaltmaktadır (Bala vd., 2021). Madde kullanımı olan kadınlarda kontraseptif yöntem kullanım oranı düşüktür, istenmeyen gebelik ve CYBH oranı daha yüksektir, yani doğurganlık oranları fazladır (McCartin vd., 2022).

Obezite: Obezite gebelik sırasında pek çok maternal ve fetal risklere yol açmaktadır. Obezite doğal gebelik oranlarını azaltmaktadır. Obez gebelerde preeklampsi, hipertansiyon, diyabet, erken doğum riski artmıştır. Ayrıca, obez gebelerde doğum süresi uzar ve müdahaleli doğumlar artar, kanama ve enfeksiyon riski fazladır (Kara ve Üstün, 2017). Erkeklerde veya kadınlarda obezite, doğurganlık yeteneğini olumsuz etkileyerek gebelik şansını azaltmaktadır. Doğurganlığın korunması için kilonun normal sınırlarda tutulmasına yönelik yeterli ve dengeli beslenme, düzenli egzersiz, kilo kontrolünün sağlanması amacıyla diyetisyene başvurmak önerilmektedir (Yılmaz ve Yardımcı, 2015). Obez gebelerde gestasyonel ve obstetrik ve neonatal komplikasyonlar daha fazla görülmektedir. Anne adayında gestasyonel hipertansiyon, gestasyonel diyabet, uzun doğum, sezaryen doğum, doğum sonu dönemde ise enfeksiyon ve emzirme problemleri daha fazladır. Yenidoğanda ise iri bebek, zor doğum, erken doğum, ölü doğum ve anomali riski artmaktadır (Bingöl ve Koçak, 2019).

Kronik hastalıklar: Kronik hastalıklar kadınların üreme sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Her gebelik ve doğum, kadınlarda hastalık riskini arttırabilmekte veya var olan kronik rahatsızlığı şiddetlendirebilmektedir (Duman vd., 2019). Kronik hastalık varlığı kontraseptif yöntem seçimini de

etkilemektedir. Kronik hastalığın özelliği ve hastalığın gebelik durumunda yaratacağı riskler dikkate alınarak kontraseptif yöntem seçilmelidir (Avcı vd., 2020). Kronik hastalık varlığı doğurganlık yeteneğini azaltırken, kronik hastalık nedeniyle etkili kontraseptif yöntem seçiminin zorlaşması istenmeyen gebeliklere veya aşırı doğurganlığa da neden olabilir.

Kontraseptif yöntem kullanımı: Kontrasepsiyon, aile planlaması ya da doğum kontrolü bireylerin istedikleri sayıda çocuğa sahip olma ve doğum aralıklarını belirlemeye serbestçe ve sorumluca karar verebilmeleri amacıyla bilgi, eğitim ve araçlarına sahip olmalarıdır (Özçelik, 2016). Zaman içerisinde kontrasepsiyon yöntemi kullanım oranı artmış olmasına rağmen bireylerin karşılanmamış kontrasepsiyon ihtiyacı göz ardı edilemez (Özçelik, 2016). Doğurganlık çağı boyunca kesintisiz sunulması gereken aile planlaması hizmetleri aşırı doğurganlığı önleyerek, anne ve çocuk sağlığını dolaylı olarak da toplum sağlığını korur (Gökseven vd., 2020). Sağlığı korumak ve gebelikten etkili koruyacak yöntem kullanımını artırmak için bireyin özelliklerine uygun kontraseptif yöntem seçilmelidir (Avcı vd., 2020). Kontraseptif yöntemlere ulaşamamak da aşırı doğurganlığa neden olarak maternal ve fetal riskleri arttırabilir.

Ülkemizde TNSA 2018 sonuçlarına göre evli kadınların bildiğini belirttiği kontraseptif yöntemler haplar (%97), Rahim İçi Araç (RİA) (%94), tüpligasyon (%93) erkek kondomu (%92)'dur. Medeni durumuna bakılmaksızın tüm kadınların %63'ü en az bir kez kontraseptif yöntem kullanmıştır. Modern yöntem kullanımı geleneksel yöntem kullanımından daha fazladır (sırasıyla %77 ve %60). Evli kadınların en fazla kullandığı kontraseptif yöntemler geri çekme, erkek kondomu ve RİA'dır (sırasıyla %58, %49 ve %35).

Kanser: Kanser hastalarının hayatta kalma süresi, gelişen teknoloji ve artan tıp bilgisi sayesinde ve uygulanan radyoterapi, kemoterapi gibi tedavilerinin etkinliğinin artması ile uzamıştır (Del-Pozo-Lérida vd.,2019). Sitotoksik ajanlar ve radyasyon hem erkeklerde hem de kadınlarda gonadaldis fonksiyona neden olabilir (Robinson, ve Knudtson, 2014). Kanser hastalarına uygulanan tedaviler kadınlarda erken yumurtalık yetmezliğine, erkeklerde ise azospermiye neden olarak doğurganlığı olumsuz etkileyebilmektedir (Del-Pozo-Lérida vd., 2019).

CYBE: Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization- DSÖ) raporuna göre her gün 1 milyondan fazla cinsel yolla bulaşan hastalıklar (CYBH) meydana gelmektedir. En sık karşılaşılan hastalıklar klamidya, belsoğukluğu, sifiliz ve trichomoniasis, herpekssimpleks, insan papilloma virüsü (Human PapillomaVirüs- HPV) enfeksiyonlarıdır. Bu hastalıkların kontrolü için danışmanlık hizmeti ve davranışsal yaklaşımlar önerilmektedir. Böylece, CYBH'lara ve istenmeyen gebeliklere karşı primer korunma sağlanır. Bu müdahaleler; kapsamlı cinsellik eğitimi, CYBH, HIV testi öncesi ve sonrası

danışmanlık, güvenli seks ve risklerin azaltılması için bariyer yöntemlerden prezervatif kullanımı, adölesanlar, seks işçileri ve madde kullanan bireyler gibi riskli gruplara yönelik girişimleri kapsamaktadır. Sunulan danışmanlık ve eğitim CYBH hakkında, bulaşma biçimleri, önleme stratejileri, teşhis ve tedavi olanakları hakkında bilgi sunmalıdır. Toplumun CYBE hakkında bilgi eksikliği ve farkındalığın az olması, sağlık çalışanlarının eğitim eksikliği ve damgalama eğilimi danışmanlık hizmetlerinin etkili sunulmasını engellemektedir. Bariyer yöntemler doğru ve tutarlı bir şekilde kullanıldığında, erkek prezervatifi ve kadın kondomu CYBH'lara karşı en etkili yöntemlerdir (World Health Organization, 2019). Cinsel yolla bulaşan enfeksiyonlar da doğurganlığı olumsuz etkileyebilmektedir. Etkeni *Neisseriagonorrhoeae*ve *Chlamydiatrachomatis* enfeksiyonlarının infertiliteye sebep olduğu kesindir. Diğer enfeksiyonlardan ise *Mycoplasmagenitalium*, *Trichomonas vaginalis* enfeksiyonları kesin olmamakla birlikte infertilite riskli ile ilişkili bulunmuştur (Tsevatvevd., 2017). CYBH önlenmesinde ve yayılımın engellenmesi için bireyler cinsel ilişkide kondom kullanması için bilgilendirilmelidir. Riskli bireylerin eğitimi, tarama, tanı ve tedavisi ile danışmanlık sunulmasında sağlık personelinin rolleri önemlidir. Halkın CYBH'a karşı eğitilmesi ve aşılamanın teşviki sağlanmalıdır (Koyun vd., 2011).

Şiddet: Kadına yönelik şiddet, insan hakları ihlali ve önemli bir halk sağlığı sorunudur. Kadına yönelik şiddet en fazla oranda eş veya partner tarafından gerçekleştirilmektedir. Kadına yönelik şiddet sadece kadını değil, çocukları, aileleri ve toplumu olumsuz etkilemektedir. Üreme çağındaki kadınların şiddete maruz kalması özellikle düşük ve orta gelirli ülkelerde gebelik döneminde maternal ve fetal sağlık sorunlarına neden olmaktadır (Özcan ve Uzun, 2023). Şiddetin belirlenebilmesi ve tanılanması için ilköğretimden itibaren hem erkek hem de kadınlara kadın hakları konusunda bilgilendirilmeleri, kadınların eğitim düzeyinin yükseltilmesi önemlidir. Bireylerin öfke kontrolüne yönelik için bireysel girişimlerinin ve problem çözme becerilerinin desteklenmesi, kadına yönelik şiddetle ilgili yasal düzenlemelerin, denetim ve kontrollerin arttırılması önerilmektedir (Özcan ve Kırcı, 2017).

Toplumda birçok birey, doğurganlığın sağlık ile ilişkili olduğunun ve yaşam tarzı alışkanlıklarının doğurganlık potansiyelini etkilediğinin farkında değildir. Bu nedenle sağlık personeli doğurganlık konusunda bilgi sahibi olmalı, doğurganlığı olumsuz etkileyebilecek faktörler hakkında bireyleri bilgilendirmelidir. Ayrıca gelecekte çocuk sahibi olacak bireylerin cinsel sağlık, doğurganlığı etkileyen faktörler ve infertilite konusunda bilinçlendirilmeleri gereklidir (Sümen ve Teskereci, 2022).

SONUÇ

Kadının doğurganlığı toplumsal cinsiyet, toplumun kültürel özellikleri, dini inanış, gelenek ve görenekler, yaş, eğitim düzeyi, aile şekli, istihdam ve gelir düzeyi, beslenme şekli, madde kullanımı, çevresel koşullar gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Sağlıklı bir toplum için kadın sağlığının iyileştirilmesi en önemli koşuldur. Toplumların gelişmişlik düzeylerini iyileştirmek için kadın sağlığı hizmetlerini kadın yaşamının her dönemine dâhil edilmesi, koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinleştirilmesi, gebelik, doğum ve doğum sonu dönemlerde sağlık hizmetlerine ulaşımında karşılaşılan güçlüklerin engellenmesi gerekmektedir. Artan nüfusa karşı nüfusun yaş dağılımına uygun sağlık politikalarının benimsenmesi yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Afifi, M., El-Adawy, M. ve Hajjeh, R. (1995). Women's Health In The Eastern Mediterranean Region: Time For A Paradigm Shift. Information For Authors. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 28(9), 635-637.
- Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N. ve Çeviş, İ. (2019). Türkiye'de Kadın İstihdamı Ve Etkileyen Faktörler. *Journal of Management and Economics Research*, 17(3), 146-163.
- Avcı, N., Kaydrak, M. M. ve Güngör, İ. (2021). Özellikli Gruplarda ve Kronik Sağlık Sorunu Olan Bireylerde Kontrasepsiyon. *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(3), 173-186.
- Bal, M. D. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 15-28.
- Bala, R., Singh, V., Rajender, S. ve Singh, K. (2021). Environment, Lifestyle, And Female Infertility. *Reproductive Sciences*, 28, 617-638.
- Başar, F. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Kadın Sağlığına Etkisi. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, (3), 131-137.
- Baştarcan, Ç. ve Oskay, Ü. (2022). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Sağlığına Etkisi: Sistematik İnceleme. *Sağlık ve Toplum*, 32(3) 48-57.
- Beji, N. K., Kaya, G. ve Savaşer, S. (2021). Ülkemizde Kadın Sağlığının Öncelikli Sorunları. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 4(1), 105-112.
- Bingöl, D. ve Koçak, D. Y. (2019). Obezitenin Maternal Ve Fetal Sağlık Üzerine Etkileri, Hemşirelik Yaklaşımı. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 2(2), 110-119.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu Ve Türkiye'de Kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (3), 108-114.
- Burcu, E., Yıldırım, F., Sırma, Ç. S. ve Sanıyaman, S. (2015). Çiçeklerin Kaderi: Türkiye'de Kadınların Erken Evliliği Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Bilig*, (73), 63-98.
- Çiftçi, A. N. (2023). Sürdürülebilir Kalkınma Perspektifiyle Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İnsana Yakınsır İşle İlişkisi Ve Türkiye. İçinde G. ÖRMECİ GÜNEY (Editör), Ekonomi, Sürdürülebilir Kalkınma Ve İşletme Alanında Akademik Çalışmalar (87-100). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Del-Pozo-Lérda, S., Salvador, C., Martínez-Soler, F., Tortosa, A., Peruchó, M. ve Giménez-Bonafé, P. (2019). Preservation Of Fertility In Patients With Cancer. *Oncology reports*, 41(5), 2607-2614.
- Duman, M., Taşhan, S. T., ve Serin, E. K. (2019). Kronik Hastalığı Olan Kadınların Üreme Sağlığı Davranışlarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 6(2), 83-91.
- Emokpae, M. A. ve Brown, S. I. (2021). Effects Of Lifestyle Factors On Fertility: Practical Recommendations For Modification. *Reproduction&Fertility*, 2(1), 13.
- Erfani, A. ve Jahanbakhsh, R. (2022). Do Spousal Intimate Relationships Affect Fertility Intentions And Preferences?. *Journal of Family Issues*, 43(4), 1117-1135.
- Eroğlu, K., Koruk, F., Koruk, İ., Çelik, K., Güner, P., ve Kılıçlı, A. (2021). Women's Reproductive Behaviour And Perspectives On Fertility, And Their Modifying Factors In A Turkish Province With A High Fertility Rate. *The European Journal of Contraception&Reproductive Health Care*, 26(2), 139-147.
- Erol, S. I. (2016). Küresel Bir Sorun Olarak Demografik Dönüşüm: Nedenleri, Etkileri Ve Alınması Gereken Önlemler. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, (37), 75-123.
- Eryılmaz, S. (2020). Toplumsal Cinsiyet Rolü Ve Kadın Sağlığı. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(1), 5-13.
- Ganchimeg, T., Ota, E., Morisaki, N., Laopaiboon, M., Lumbiganon, P., Zhang, J., Yamdamsurem, B., Temmerman, M., Say, L., Tunçalp, Ö., Vogel, J. P., Souza, J. P., Mori, R. (2014). Pregnancy And Childbirth Outcomes Among Adolescent Mothers: A World Health Organization Multicountry Study. *BJOG: An International Journal of Obstetrics&Gynaecology*, 121, 40-48.
- Gökseven, Y., Öztürk, G. Z., ve Toprak, D. (2020). Üreme Çağındaki Kadınlarda Kontrasepsiyon Bilgi Düzeyinin, Tutum Ve Davranışlarının Değerlendirilmesi. *Türkiye Aile Hekimliği Dergisi*, 24(4), 203-212.

- Gürsoy Çuhadar, S. ve Lordoğlu, K. (2016). Demografik Dönüşüm Sürecinde Türkiye’de Yaşlanma Ve Sorunlar. *Journal of Faculty of Political Science*, (54), 63-80.
- Haq, R., Alam, K., Rahman, S. M., Keramat, S. A., ve Al-Hanawi, M. K. (2021). Women’s Empowerment And Fertility Decision-Making In 53 Low And Middle Resource Countries: A Pooled Analysis Of Demographic And Health Surveys. *BMJ Open*, 11(6), 1-12.
- Kara, M, ve Üstün, Y. E. (2017). Obezitenin Kadınlarda Fertilité Ve Gebelik Üzerindeki Etkileri. *Bozok Tıp Dergisi*, 7(1), 70-73.
- Karabchuk, T., Dülmer, H. ve Gatskova, K. (2022). Fertility Attitudes Of Highly Educated Youth: A Factorial Survey. *Journal of Marriage and Family*, 84(1), 32-52.
- Karacan, E. ve Gökçe, S. (2020). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadın Sağlığı. *Sosyal Politika ve Sosyal Hizmet Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 39-59.
- Karaoğlan, S. ve Duman, M. Z. (2017). Dini İnanç Ve Tutumların Doğurganlık Üzerindeki Etkileri (Van İli Örneği). *Journal of International Social Research*, 10(50), 31-402.
- Kaşıkkırık, A., ve Gülümser, I. (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anayasalara ve Uluslararası Sözleşmelere Yansıması. *Türkiye Politik Çalışmalar Dergisi*, 1(1), 59-69.
- Kaya, D. ve Gölbaşı, Z. (2023). Gebe Kadınların Sağlık Uygulamaları Ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Özel Sayı, 25-32.
- Kocabacak, S. (2014). Kadın Yoksulluğu Ve Kadın Sağlığı Üzerine Yansımaları. *Sosyal Güvence*, (6), 135-161.
- Koyun, A., Taşkın, L. ve Terzioğlu, F. (2011). Yaşam Dönemlerine Göre Kadın Sağlığı Ve Ruhsal İşlevler: Hemşirelik Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(1), 67-99.
- Kuruvilla, S., Bustreo, F., Kuo, T., Mishra, C. K., Taylor, K., Fogstad, H., ve Costello, A. (2016). The Global Strategy For Women’s, Children’s And Adolescents’ Health (2016–2030): A Roadmap Based On Evidence And Country Experience. *Bulletin of the World Health Organization*, 94(5), 398.
- Maheshwari, M. V., Khalid, N., Patel, P. D., Alghareeb, R., ve Hussain, A. (2022). Maternal And Neonatal Outcomes Of Adolescent Pregnancy: A Narrative Review. *Cureus*, 14(6). e25921. DOI: 10.7759/cureus.25921.
- McCartin, M., Cannon, L. M., Harfmann, R. F., Dalton, V. K., MacAfee, L. K., ve Kusunoki, Y. (2022). Stigma and Reproductive Health Service Access Among Women in Treatment for Substance Use Disorder. *Women’s Health Issues*, 32(6), 595-601.
- Özcan, H. ve Uzun, S. (2023). Aile İçi Şiddetin Kadın Sağlığı Üzerindeki Etkileri. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(1), 25-37.
- Özcan, Ş. ve Kırcı, N. (2017). Çözülemeyen Sorun: Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Ve Hemşirenin Rolü. *Balikesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(2), 87-96.
- Özçelik, E. (2016). Doğal Aile Planlaması Yöntemleri. *The Journal of Turkish Family Physician*, 7(3), 45-53.
- Özkaya, Y., ve Demir, O. (2022). Yaşlanmanın Büyüme Yavaşlatan Etkisini Azaltıcı Politikalar. *Journal Of International Management Educational And Economics Perspectives*, 10(2), 171-185.
- Peters, S.A.E., Woodward, M., Jha, V., Kennedy, S. ve Norton, R. (2016). Women’s Health: A New Global Agenda. *BMJ GlobHealth*, 1(3), e000080.
- Robinson, R. D. ve Knudtson, J. F. (2014). Fertility Preservation In Patients Receiving Chemotherapy Or Radiotherapy. *Missouri Medicine*, 111(5), 434.
- Say, L., Chou, D., Gemmill, A., Tunçalp, Ö., Moller, A. B., Daniels, J., Gülmezoğlu, A.M., Temmerman, M. ve Alkema, L. (2014). Global Causes Of Maternal Death: A WHO Systematic Analysis. *The Lancet Global Health*, 2(6), e323-e333.
- Selim, S., ve Bilgin, D. (2020). Türkiye’de Doğurganlık Ve Göç: Bir Sayma Veri Modeli. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(2), 415-429.
- Serel, H., ve Özdemir, B. S. (2017). Türkiye’de Kadın İstihdamı Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 132-148.

- Silvestris, E., Lovero, D., ve Palmirotta, R. (2019). Nutrition And Female Fertility: An Interdependent Correlation. *Frontiers in Endocrinology*, 10, Article 346, 1-13.
- Söderberg, M., Christensson, K., Lundgren, I., ve Hildingsson, I. (2015). Womens Attitudes Towards Fertility And Childbearing—A Study Based On A National Sample Of Swedish Women Validating The Attitudes To Fertility And Childbearing Scale (AFCS). *Sexual&Reproductive Healthcare*, 6(2), 54-58.
- Sully, E.A., Biddlecom, A., Daroch, J. E., Riley, T., Ashford, L. S., Lince-Deroche, N., Firestein, L., Murro, R. (2020). Adding It Up: Investing In Sexual And Reproductive Health. New York: Guttmacher Institute.
- Suveren, Y. ve Turan, Z. (2022). Erken Evlilik Sorunu ve Kadın Sağlığı: Güncel Bir Değerlendirme. *Universal Journal of History and Culture*, 4(1), 78-99.
- Sümen, A. ve Teskereci, G. (2022). Fertilité Sağlığı Bilgi Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2), 173-180.
- Şimşek, H. (2011). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(2), 119-126.
- T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü Kadın ve Üreme Sağlığı Dairesi Başkanlığı Evlilik Öncesi Danışmanlık Programı (2014). Erişim Adresi: [https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/kadinureme-anasayfa\(E.T.:12.04.2023\)](https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/kadinureme-anasayfa(E.T.:12.04.2023)).
- T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü Kadın ve Üreme Sağlığı Dairesi Başkanlığı 15-49 Yaş Kadın İzlemleri Programı (2015). Erişim Adresi: [https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/kadinureme-anasayfa \(E.T.:12.04.2023\)](https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/kadinureme-anasayfa (E.T.:12.04.2023)).
- T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü Kadın ve Üreme Sağlığı Dairesi Başkanlığı Doğum Öncesi Bakım Programı (2018). Erişim Adresi: [https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/kadinureme-anasayfa \(E.T.:12.04.2023\)](https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/kadinureme-anasayfa (E.T.:12.04.2023)).
- T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü Kadın ve Üreme Sağlığı Dairesi Başkanlığı Gebe Bilgilendirme Sınıfı Programı (2014). Erişim Adresi: [https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/kadinureme-anasayfa \(E.T.:12.04.2023\)](https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/kadinureme-anasayfa (E.T.:12.04.2023)).
- 4721 Türk Medeni Kanunu. Resmi Gazete. 22.11.2001/Sayı: 24607. www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf (E.T.:12.04.2023)
- TC Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel müdürlüğü, Üreme Sağlığı Dairesi Başkanlığı. Kadın ve Üreme Sağlığı Programları. Acil Obstetrik Bakım Programı. (2018). Erişim Adresi: [https://khgmsaglikhizmetleridb.saglik.gov.tr/Eklenti/28084/0/acilobstetrikbakimyonetimrehberipdf.pdf\(E.T.:12.04.2023\)](https://khgmsaglikhizmetleridb.saglik.gov.tr/Eklenti/28084/0/acilobstetrikbakimyonetimrehberipdf.pdf(E.T.:12.04.2023))
- TC Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel müdürlüğü, Üreme Sağlığı Dairesi Başkanlığı. Kadın ve Üreme Sağlığı Programları. Anne Dostu Hastane Bakım Programı. (2016). Erişim Adresi: [https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/kadinureme-anasayfa \(E.T.:12.04.2023\)](https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/kadinureme-anasayfa (E.T.:12.04.2023))
- TC Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel müdürlüğü, Üreme Sağlığı Dairesi Başkanlığı. Kadın ve Üreme Sağlığı Programları. Doğum sonu Bakım Programı. (2018). Erişim Adresi: [https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/kadinureme-anasayfa \(E.T.:12.04.2023\)](https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/kadinureme-anasayfa (E.T.:12.04.2023))
- TNSA (2018). Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etüdları Entitüsü Türkiye Nüfus Sağlık Araştırması, Ankara.
- Tsevat, D. G., Wiesenfeld, H. C., Parks, C., ve Peipert, J. F. (2017). Sexually Transmitted Diseases And Infertility. *American Journal Of Obstetrics And Gynecology*, 216(1), 1-9.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], (2020). Hayat Tabloları, 2017-2019 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hayat-Tabloları-2017-2019-33711> (E.T.:12.04.2023)
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], (2021). Doğum İstatistikleri, Ekim 2021. Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2021-45547> (E.T.:12.04.2023)
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], (2021). İstatistiklerle Kadın, 2021 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635> (E.T.:12.04.2023)

- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], (2023). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt sistemi Sonuçları <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2022-49685> (E.T.:12.04.2023)
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], Doğum İstatistikleri (2018). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2018-30696> (E.T.:12.04.2023)
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], İstatistiklerle Yaşlılar (2021). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yasli-lar-2021-45636> (E.T.:12.04.2023)
- UNICEF, UNICEF's Strategy for Health 2016-2030 (2016). <https://www.unicef.org/media/119736/file/UNICEF-Strategy-for-Health-2016-2030.pdf> (E.T.:12.04.2023)
- United Nations, Health In 2015: From Mdgs, Millennium Development Goals To Sdgs, Sustainable Development Goals (2015). <https://www.un.org/en/development/desa/publications/mdg-report-2015.html> (E.T.:12.04.2023)
- Vollenhoven, B. ve Hunt, S. (2018). Ovarian Ageing And The Impact On Female Fertility. *F1000Research*, 7, 1-6.
- World Health Organization, (2004). International Statistical Classification of Diseases and related health problems: Alphabetical index (Vol.3). World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42980> (E.T.: 12.06.2023)
- World Health Organization, (2019). Female genital mutilation. <https://www.who.int/publications/item/WHO-RHR-19.19> (E.T.:12.06.2023).
- World Health Organization, (2019). Sexually transmitted infections: evidence brief (No. WHO/RHR/19.22). World Health Organization.
- World Health Organization, (2019). Trends In Maternal Mortality 2000 To 2017: Estimates By WHO, UNICEF, UNFPA, World Bank Group And The United Nations Population Division: Executive Summary. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/327596> (E.T.: 12.06.2023).
- World Health Organization, (2020). Universal Health Coverage For Sexual And Reproductive Health: Evidence Brief. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331113> (E.T.: 12.06.2023).
- Xiong, Y., Jiao, G., Zheng, J., Gao, J., Xue, Y., Tian, B., ve Cheng, J. (2022). Fertility Intention And Influencing Factors For Having A Second Child Among Floating Women Of Childbearing Age. *International Journal of Environmental Research And Public Health*, 19(24), 16531.
- Yılmaz, F., ve Yardımcı, H. (2015). Beden Kütle İndeksinin İnfertilite Üzerine Etkisi. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 2015; 1(1), 1-6.
- Yücel, U., Türkoğlu, Ö. ve Ekşioğlu, A. (2021). Göç ve Kadın Sağlığı Hizmetleri. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2), 361-370.

KADIN VE SPOR

Meltem EVLİ¹

GİRİŞ

İnsan henüz dünyaya gelmeden, anne karnından itibaren hareket etmeye başlar. Hareket insanın doğasında var olan en temel özelliklerden bir tanesidir. İlkel çağlarda insan hareket ederek barınma, beslenme, korunma gibi ihtiyaçlarını giderirken günümüzde bu hareketleri planlı, sistemli hale getirerek rekreatif olarak ya da performans amacı ile gerçekleştirmektedir. Fiziksel aktivite bağlamında yapılan bu hareketlerle, değişen çalışma şartlarından kaynaklanan hareketsiz yaşamın önüne geçmek amaçlanmaktadır. Fiziksel aktivite, bazal seviyenin üstünde enerji harcamasını yükselten, iskelet kaslarının kasılmasıyla meydana gelen bedensel hareketleri olarak ifade edilir. Bir başka tanıma göre, fiziksel aktivite, günlük hayatta kas ve eklemleri kullanarak, enerji tüketimi ile gerçekleşen, soluk alıp verme hızını, kalp atım sayısını yükselten, değişik yoğunluklarla çalışıp sonucunda yorgunluk ortaya çıkan aktiviteler bütünüdür (Çiçek, 2020). Ancak gerek kadınlar gerekse erkekler için bireysel olarak ya da bir grupla fiziksel aktivite veya spor etkinliklerine katılımı olumsuz etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Çalışma ortamı ile ilgili olumsuz şartlar, çevresel faktörler, hastalıklar, bireysel yetersizlikler gibi birçok faktör fiziksel aktivite ve spora katılımın önüne geçebilmektedir.

Bireyin biyolojik olarak cinsiyeti, ebeveynlerinden aldığı kromozomların yapısına göre erkek ya da kadın olarak tanımlanır. Biyolojik cinsiyetten farklı olarak toplumsal cinsiyet, toplumların biyolojik cinsiyeti birbirinden ayırt etme şekli ve toplumun onlara verdiği rolleri ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet, belirli bir zamanda ve toplumda farklı cinsiyetler için uygun olduğu düşünülen davranışların kültürel tanımı olarak ifade edilmektedir (Kavasoğlu ve Yaşar, 2016). Bu bağlamda ataerkil sistemler içerisinde toplumda kadına yüklenen ev işleri, çocuk bakımı gibi roller de özellikle kadınların spor

1 Öğretim Görevlisi, Hitit Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO, Orcid: 0000-0001-5023-3951, meltemevli@gmail.com

aktivitelerini gerçekleştirmelerinin engel olabilmektedir. Ancak son dönemlerde uluslararası alanda, kadınlar için yeni fırsatların ve yasal düzenlemelerin yapılması ile birlikte kadınların spora katılımında önemli artışlar olmuştur (Bulgu vd., 2007).

Spor etkinliklerine katılım bireyin manevi yalnızlıktan kurtulması için bir araç olarak görülmektedir. Her tür spor etkinliği bireyi toplumla ya da farklı birey ve gruplarla bir araya getirebilmektedir. İş hayatından kaynaklanan monoton çalışma şartlarının ortaya çıkardığı karamsar durumun giderilmesinde de spor ve serbest zaman etkinlikleri önemli bir araçtır. Sportif etkinliklerle hem bireysel hem sosyal gelişim mümkün olabilmektedir. Yalnızca fiziksel ve psikolojik gelişim değil aynı zamanda düzen sağlama ve işbirliği eğilimi ile sosyalleşmeye de katkı sağlamaktadır (Erkal, 1986). Spor, toplumun büyük bir kesimine hitap eden bir etkinlik olarak değerlendirildiğinde sosyal bütünleşmeye de katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Birey, spor faaliyetlerini gerçekleştirdiği ortamda karşılaşılacağı dil, ırk, cinsiyet, etnik köken gibi birçok farklılığa saygı duymayı spor yolu ile öğrenebilmektedir (Evli ve Yamaner, 2019). Bu farklılığın cinsiyet noktasında olduğu durumlarda spor ayrıca önem taşımaktadır.

Sosyolojik katkılarının yanında spor psikolojik boyutuyla da bireye olumlu katkı sağlamaktadır. Sportif faaliyetler bireylerin ruhsal yönden dengeli ve uyumlu gelişmelerini sağlamaktadır. Spor ile birlikte birey duygularını ifade edebilmekte, saldırganlık, öfke, utangaçlık, kıskançlık gibi duygulara karşı kontrolü öğrenmektedir (Çoruh, 2019).

Sporun fiziksel, psikolojik ve sosyal gelişim düzeyinde bireye sağladığı bu gelişimler büyük önem taşımaktadır. Bunun yanında performans sporcusu olarak da kadın sporcuların başarıları göze çarpmaktadır. Ancak tarihsel sürece bakıldığında farklı coğrafyalarda farklı toplumlarda kadınların spor etkinliklerine son derece kısıtlı dahil edildiği hatta kesin yasaklarla kısıtlandığı dönemlerden bu günlere gelinmiştir. Artık günümüzde kadın sporcuların ulusal ve uluslararası organizasyonlarda tüm spor branşlarında büyük başarılar elde ettiği görülmektedir. Sporun cinsiyet farkı gözetmeksizin bireye kazandırdığı olumlu katkılar üzerinden değerlendirilmesi buna uygun tedbir ve uygulamaların hayata geçirilmesi doğru bir yaklaşım olacaktır.

TARİHSEL SÜREÇTE KADIN VE SPOR

Tarihsel süreç incelendiğinde farklı toplumlarda kadınların sosyal hayat, devlet idaresi, spor etkinliklerinde erkek egemen bir yapının varlığı dikkat çekmektedir. Cinsiyet bağlamında yaşanan bu olumsuz durum büyük spor organizasyonlarında da karşımıza çıkmaktadır. Örneğin Olympia' da yapılan oyunlarda oldukça muhafazakar bir yapı hakimdi. Olimpiyat Oyunları (M.Ö.776) yalnızca Yunan halkı için yapılır, esir veya yabancılar oyunlara katılamazdı. Kadınların izleyici olarak dahi oyunlara katılmaları kesin olarak yasaklanmıştı.

Kaçak olarak oyunları izlemek isteyen kadınlar yakalandığında yüksek bir tepeden atılarak ölümlerle cezalandırılırlardı (Şentürk ve Özdilek, 2007). Antik Olimpiyatlar döneminde yaşanan bu durumdan çok farklı olarak Orta Asya Türk kadınlarının, henüz küçük yaşlarda iken erkek- kız ayrımı gözetmeksizin okuma ve binicilik gibi eğitimleri birlikte aldıkları bilinmektedir. Hun ve Göktürk dönemlerinde yılın belirli günlerinde kadın erkek bir araya gelerek toy yapıyorlar ve burada sergilenen spor türlerinde kadınlar ustaca yarışıyorlardı. Bazen aynı branşlarda erkekleri dahi alt edebiliyorlardı. Yine aynı dönemde “tepek” (ayak topu) oynayan Türk kadınlarının erkeklerle birlikte oynadığı Çin kaynaklarında birçok defa geçmektedir (Türkmen, 1998).

Antik Olimpiyatlar sonrasında 1896’da Modern Olimpiyatlar’ın başlamasıyla uygulanan bu cinsiyet ayrımı da ortadan kalkmaya başlamıştır. Ancak bu süreç kolay olmamıştır. Avrupa’nın, 19. yüzyıla gelindiğinde dahi kadınlara sporda çok fazla yer vermediği görülmektedir. Modern olimpiyatların kurucu olan Pierre de Coubertin başlangıçta kadınların olimpiyatlara sporcu olarak katılmalarının mümkün olmadığı görüşündeydi. Bu görüşe rağmen, özellikle Alice Milliat gibi bazı kadın sporcuların öncülüğünde 1900 yılında henüz ikinci olimpiyat oyunlarına kadınlar dahil olmuştur (Memiş ve Yıdırın, 2011). Kadınların spor ihtiyacı ve hakkı ile ilgili verilen mücadele, kadınların spora katılımının ve kadın branşlarının tüm kültürlerde günümüze kadar büyük bir artış göstermesine yol açmıştır.

Year	Sports	Women's only Events	Mixed Events	Total events	% of women's only events	% of women's/mixed events	Women participants	% of women participants
1900	2	2	1	95	2.1	5.3	22	2.2
1904	1	3	0	95	3.1	6.4	6	0.9
1908	2	4	8	110	3.6	10.9	37	1.8
1912	2	5	6	102	4.9	10.8	48	2.0
1920	2	8	16	156	5.1	15.6	63	2.4
1924	3	10	4	126	7.9	11.1	135	4.4
1928	4	14	3	109	12.8	15.6	277	9.6
1932	3	14	4	117	12.0	15.4	126	9
1936	4	15	4	129	11.6	14.7	331	8.3
1948	5	19	5	136	14.0	17.6	390	9.5
1952	6	25	7	149	16.8	21.5	519	10.5
1956	6	26	9	151	17.2	23.2	376	13.3
1960	6	29	8	150	19.3	24.7	611	11.4
1964	7	33	11	163	20.2	27.0	678	13.2
1968	7	39	18	172	22.7	33.1	781	14.2
1972	8	43	20	195	22.1	32.3	1,059	14.6
1976	11	49	19	198	24.7	34.3	1,260	20.7
1980	12	50	19	203	24.6	34.0	1,115	21.5
1984	14	62	15	221	28.1	34.8	1,566	23
1988	17	72	14	237	30.4	36.3	2,194	26.1
1992	19	86	12	257	33.5	38.1	2,704	28.8
1996	21	97	11	271	35.8	39.9	3,512	34.0
2000	25	120	11	300	40.0	44.0	4,069	38.2
2004	26	125	10	301	41.5	44.9	4,329	40.7
2008	26	127	10	302	42.1	45.4	4,637	42.4
2012	26	132	8	302	43.7	46.4	4,676	44.2
2016	28	136	9	306	44.4	47.4	5,059	45
2020	33	156	18	339	46.0	51.3	5,457	48.7

Şekil.1 Yıllara Göre Yaz Olimpiyatları Kadın Sporcu Bilgileri (IOC, 2022)

Belirtilen şekilde de görüldüğü gibi 1900 yılından itibaren son Yaz Olimpiyat Oyunları'na kadar hem katılımcı sayılarında hem de spor branşlarında artış göze çarpmaktadır.

Benzer veriler Kış Olimpiyat Oyunlarında da görülmektedir:

Year	Sports	Women's only Events	Mixed Events	Total events	% of women's only events	% of women's/mixed events	Women participants	% of women participants
1924	1	1	1	16	6.3	12.5	11	4.3
1928	1	1	1	14	7.1	14.3	26	5.6
1932	1	1	1	14	7.1	14.3	21	8.3
1936	2	2	1	17	11.8	17.6	80	12
1948	2	4	1	22	18.2	22.7	77	11.5
1952	2	5	1	22	22.7	27.3	109	15.7
1956	2	6	1	24	24.0	29.2	134	17
1960	2	10	1	27	35.7	40.7	144	21.5
1964	3	12	2	34	35.3	41.2	199	18.3
1968	3	12	2	35	34.2	40.0	211	18.2
1972	3	12	2	35	34.2	40.0	205	20.5
1976	3	12	3	37	32.4	40.5	231	20.6
1980	3	12	3	38	31.6	39.5	232	21.7
1984	3	13	3	39	33.3	41.0	274	21.5
1988	3	16	4	46	34.8	41.3	301	21.2
1992	4	23	3	57	40.4	45.6	488	27.1
1994	4	25	3	61	41.0	45.9	522	30
1998	6	29	3	68	42.0	47.1	787	36.2
2002	7	34	3	78	42.5	47.4	886	36.9
2006	7	37	3	84	44.0	47.6	960	38.2
2010	7	38	3	86	44.2	47.7	1,044	40.7
2014	7	43	6	98	44.9	51.0	1,121	40.3
2018	7	44	9	102	42.7	52.0	1,169	41
2022	7	46	12	109	42.2	53.0	1,314*	45.4*

Şekil. 2 Yıllara Göre Kış Olimpiyatları Kadın Sporcu Bilgileri (IOC, 2022)

Modern olimpiyatların başladığı dönemde Osmanlı'da “çağdaşlaşma” yönünde adımların atıldığı görülmektedir. Bu dönemde askeri alan, edebiyat, politika, sosyal hayat, eğitim gibi alanlarla birlikte spor ve spor eğitimi alanında da düzenlemeler yapılmış, bu alanlarla ilgili çeşitli gelişmeler kaydedilmiştir. Cumhuriyetin kuruluş aşamasında genel olarak spor, özellikle de kadınların spora dahil edilmeleri çağdaşlaşma projesinin önemli bir adımı olarak görülebilir. Türk kadını açısından 1936 önemli bir tarih olmuştur. Gazi Terbiye Enstitüsü'nün kız öğrencileri kabul etmesiyle birlikte 1936 Berlin Olimpiyat Oyunları'na iki kadın sporcu eskrim dalında Türkiye Cumhuriyeti'ni temsil etme hakkı kazanmışlardır. Halet Çambel ve Suat Aşeri (Tarı) adlı bu iki kadın sporcu 1936 Berlin Olimpiyat Oyunları'nda dereceye girememelerine rağmen tarihte bir ilki gerçekleştirmiş ve büyük bir deneyim yaşama şansına sahip olmuşlardır (Canşen, 2015). Yalnızca Türkiye' de değil özellikle Modern Olimpiyatlar'ın etkisi ile birlikte kadınların tüm dünyada spor içerisinde daha yoğun bir şekilde yer aldığı görülmektedir.

TOPLUMSAL CİNSİYET

Cinsiyet bağlamında kadın ya da erkek olmak biyolojik bir yapıyla ifade edilmektedir. Bu kavram demografik kategoride sınıflandırılır. Bireyin biyolojik, fizyolojik ve genetik özellikleri cinsiyet kavramı ile somutlaştırılmaktadır. Bu özellikleriyle bireyler kadın ve erkek olarak adlandırılmaktadır (Şengül, 2018).

Biyolojik olarak ifade edilen cinsiyet ayrımından farklı olarak toplumsal cinsiyet kavramında psikolojik ve kültürel farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Toplumların kadın ve erkekte beklenen toplumsal rol ve sorumlulukları toplumsal cinsiyet kavramı içerisinde ele alınmaktadır (Yılmaz ve Ulaş, 2016).

Toplumsal cinsiyet ilişkileri hemen her alanda kadın ve erkekler arasında güç ilişkilerinin eşitsizliğini ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine sebep olan bu durum cinsiyetler arası farklılıkların ortaya konulup bu durumun abartılmasına sebep olmaktadır. Güç, yüksek statü ve üstün olmayı erkek olmak ile bütünleştirip, kadınları politik, sosyal ve ekonomik açıdan zayıf göstermektedir (Kavasoğlu ve Yaşar, 2016). Ancak bu durum hem geçmişte hem de günümüzde toplumdan topluma farklılık gösterebilmektedir. Eski Türk Toplumlarında kadın kendisine atfedilen roller bağlamında sosyal yapı içerisinde erkeğin gerisinde kalmamıştır. Aynı çağda yaşadığı diğer toplumlara göre Türk kadınının daha iyi durumda olduğu görülmektedir. Devlet idaresi içerisinde önemli görevler almış, gerek bedensel gerekse zihinsel faaliyetlerde erkeklerle aynı çizgide bir gelişim göstermiştir. Sosyal yaşamdaki bu duruma benzer olarak sportif anlamda da erkeklerin yaptığı sporları yaparak hemcinsleri ve erkeklerle yarışabilmişlerdir (Türkmen, 1998).

Toplumsal eşitsizliği sorgulayan çalışmalarda kadın erkek arasındaki eşitsizliğin doğal olmadığı ve kültürel bir oluşumun sonucu olduğu ifade edilmektedir. Toplumlardaki cinsiyetler arası bu asimetrisinin aile, toplumsal sınıf, iş dünyası gibi güçler tarafından üretildiği belirtilmektedir (Koca, 2006).

Sporda, özellikle de güç ve yoğun mücadele gerektiren branşlar içerisinde toplumsal cinsiyetin varlığı görülmektedir. Çeşitli araştırmalar, beden ve fiziksel performansın üst düzeyde yer aldığı spor ortamında çeşitli toplumsal cinsiyet ideolojilerinin varlığını ve devam ettiğini ortaya koymaktadır (Koca, 2006). Spor, biyolojik ve fizyolojik özelliklerin ön planda olduğu bir alandır ve önemli olan fiziksel performans ve güçtür. Buna bağlı olarak da kültürel politikaların etkisi daha az görülmektedir. Ancak bu özelliği nedeniyle spor, var olan farklılıkların normalleştirilmesine ve toplumsal cinsiyet ideolojilerine hizmet eder hale gelmiştir (Koca, 2005).

Birçok alanda olduğu gibi, sporda da cinsiyet üzerinden üstünlük anlayışı söz konusudur. Spor dallarında, performans düzeyleri ile alakalı olarak daha baskın olan bir taraf bulunmaktadır. Ancak bu durum toplumların gelişim durumlarına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Gelişmekte olan ülkelerde bu durum daha fazla görülmektedir. Kadını cinsiyet üzerinden değerlendirip yalnızca doğurganlık işlevi üzerinden yanlış bir değerlendirme yapılmakta, kadınların ter yerine parfüm kokması, aktif bir yaşam yerine daha pasif bir yaşam sürmesi beklenmektedir. Kadının spor içerisindeki varlığı garip karşılanmakta, spor haberlerinde kadının yaptığı spor branşının kendisi değil alışılmamışlığı

üzerinden vurgu yapılmaktadır. Kadın sporcularla ilgili olan fotoğraflar ya dişilik üzerinden ya da tam aksine erkeksi pozlardan oluşturulmaktadır. Bunun sebebi olarak toplumların hız, güç, kuvvet gibi kavramları erkek cinsiyeti üzerinden algılamaları ile açıklanabilmektedir (Aytan, 2013).

Rekabetin ön planda olduğu yarışma sporlarının cinsiyet ile ilgili etkin mesajlar taşıdığı belirtilmektedir. Geleneksel manada bu spor etkinlikleri bir erkek etkinliği şeklinde benimsenmiş, sportif anlamdaki başarılı performans erkeklik ile eşdeğer olarak kabul edilmiştir. Özellikle gelişim döneminde erkek çocukların biyolojik olarak erkeğin daha güçlü olduğu ve bu sebeple sporu erkeğe ait bir aktivite olarak görmesi kimlik gelişimlerinde de belirleyici olmaktadır. İlköğretim düzeyinde, farklı sosyal sınıflara mensup öğrencilerle yapılan bir araştırmada öğrencilerden kendileri hakkında bilgi vermeleri istenmiştir. Erkekler ilgilendikleri ya da yaptıkları spor dalları ile kendilerini tanıtırken kız öğrencilerden sadece lisanslı olanlar kendilerini sporcu kimlikleriyle tanıtmışlardır. Toplumsal cinsiyet rollerinin öğrenilmesinde aile, okul toplum içerisinde büyük öneme sahiptir. Özellikle ailede erkek çocukların erkeklik gelişimine katkı sağlaması düşüncesiyle spora yönlendirildiği görülmektedir. Kız çocuklarında ise bu durum tersi olarak dişil görünümün korunması, fiziksel görünümün korunması düşüncesiyle spordan uzak tutulmaktadır. Ancak sön dönemlerde bu durum gevşemeye başlamış, toplumsal cinsiyet yargılarına rağmen kız çocuklarında spora katılımda artış görülmektedir. Uluslararası alanda kadına yönelik yapılan yasal düzenlemeler, kanunlar, artış gösteren tesis ve organizasyon alanları kadınların sportif etkinliklerde daha fazla yer almalarını sağlamıştır (Albayrak, 2019). Gençlik ve Spor Bakanlığı 2022 verilerine göre, Türkiye’de lisanslı kadın sporcu sayısı 2002 yılında 66 bin 709 iken, 2022 yılında bu sayı 2 milyon 54 bin 862’ye yükselmiştir. İlerleyen yıllar için bu veriler umut verici olarak değerlendirilmektedir. Nitekim Tokyo Olimpiyatlarında, Boks branşında Busenaz Sürmeneli altın, Buse Naz Çakıroğlu gümüş, Güreş branşında Yasemin Adar bronz, Karate branşında Merve Çoban bronz, Taekwondo branşında Hatice Kübra İlgün bronz madalya kazanarak Türk spor tarihinde kadın sporcular adına büyük bir başarıya imza atmışlardır. Toplumsal cinsiyet algısından ve kadınlara pasif roller belirlemekten kaçınmak önem arz etmektedir. Uygulanan pozitif spor politikalarıyla, tesis ve yatırımlarla kadın sporcular fırsat bulduklarında tüm spor branşlarında başarılı olabileceklerini ispat etmektedirler.

FİZİKSEL AKTİVİTE

Fiziksel aktivite, bireyin enerjisi harcamasını bazal seviyenin üzerine çıkaran ve iskelet kasının kasılması şeklinde ortaya çıkan fiziksel hareketler şeklinde ifade edilir. Enerji harcanmasını sağlayan tüm etkinlikler fiziksel aktivite olarak tanımlanabilir. Enerji harcamasının yanında fiziksel aktivite, bireyin psikolojik, fiziksel ve duygusal sağlığının da gelişimine olumlu katkılar sağlamaktadır

(Çiçek, 2020). Her açıdan sağlıklı bireyler için fiziksel aktivitenin yeri son derece önemlidir. Toplumların toplumsal cinsiyet bağlamında kadına yüklediği sorumluluklar belli dönemlerde kadınları düzenli fiziksel aktivite yapmaktan alıkoymuştur. Ancak son dönemlerde yapılan bazı düzenlemeler kadınların günlük hayatlarında fiziksel aktiviteye katılımına da olumlu yönde yansımıştır. Bunun yanında kadınların eğitim ve çalışma durumları, ailelerinin eğitim durumları, gelir düzeyleri, sosyal çevreleri, arkadaş grupları, zaman durumu ve kilo durumları gibi değişkenler fiziksel aktiviteye katılımlarını etkileyen unsurlardır (Yılmaz ve Ulaş, 2016). Fiziksel aktivitenin kadınlar üzerindeki olumlu etkileri ile ilgili yapılan çalışmalar, fiziksel aktivite yapan kadınların olaylar karşısında daha sakin kalabildiklerini ifade etmektedir. Ayrıca daha rahat uyuduklarını, fiziki görünümlelerinden mutlu olduklarını, daha az kaygı hissettiklerini ve kendine güvenlerinin fazla olduğunu belirtmişlerdir (Aytaç, 2013). Bu pozitif etkiler değerlendirildiğinde fiziksel aktivite, çalışan/çalışmayan kadınların iş veya ev ortamında yaşadıkları fiziksel ve psikolojik negatif etkilerden kurtulmalarına yardımcı olabilmektedir.

Hareketsiz bir yaşam tarzının, değişen beslenme alışkanlıklarının ve yoğun çalışma saatlerinin düzenli fiziksel aktivitenin yapılmasına engel teşkil ettiği görülmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) hareketsiz yaşam üzerine 2022 Ekim ayında yayınladığı raporda mevcut tutumların değişmemesi durumunda 2020-2030 yılları arasında fiziksel aktivite eksikliğine bağlı olarak kalp, diyabet hastalıkları, obeziteye yakalananların sayısının 500 milyon civarında olacağını belirtmektedir. Uzun yaşama isteğinin yanında birey için asıl önemli yaşam kalitesinin artmasıdır. Sağlıklı bir yaşlanma dönemi ve yaşa bağlı oluşabilecek fiziksel ve psikolojik riskleri en aza indirmek için fiziksel aktivite ve beslenme büyük önem taşımaktadır (Vural vd., 2010). Genç ve ilerleyen yaşlardaki hareketsiz yaşam tarzı önemli bir halk sağlığı sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. Fiziksel aktivite birçok kronik rahatsızlıkların ve erken ölümlerin önüne geçmede, kemik ve kas sağlığında önemli bir yardımcıdır. Düzenli egzersiz obezite, kardiyak olaylar, meme kanseri, osteoporoz kırıkları gibi hastalıkların azaltılmasında vazgeçilmez bir unsurdur. Düzenli fiziksel aktivitenin sağlık üzerine yararlı etkileri ise egzersizin süresi ve şiddeti ile ilişkilidir (Genç vd., 2011).

Fiziksel aktivitenin belirli düzen ve program içerisinde gerçekleştirilmesi önemlidir. Bunun için fiziksel aktivitenin sıklığı, süresi ve şiddeti ile ilgili bazı kurumlar aşağıdaki şekilde belirtildiği gibi tanımlamalar yapmışlardır:

Kuruluş	Öneriler
World Health Organization (WHO, 2019) ve German Physical Activity Recommendations (Pfeifer ve Rutten 2017)	18-64 yaş arası yetişkinler için haftada en az 150 dakika orta şiddette aerobik aktivite veya en az 75 dakika şiddetli aerobik egzersiz önerilmektedir. Aerobik aktivite süresi en az 10 dakika olmalı. Buna ilaveten haftada 300 dakika yapılan orta şiddetli veya 150 dakika şiddetli yapılan aerobik aktivitenin veya kombine egzersizlerin sağlık için birçok fayda sağladığı belirtilmektedir. Kas kuvveti için ise haftada 2- 3 gün büyük kas gruplarını içeren egzersizler önerilmektedir.
Coronary artery disease, American Heart Association (Fletcher ve ark., 2001)	Haftada en az 3 gün kalp hızı rezervinin %40-60'ında orta yoğunluk ve kalp atış hızı rezervinin %60-85'inde tolere edilebilen yüksek yoğunlukta aerobik egzersiz önermektedir.
Type 2 diabetes, American Diabetes Association (Nelson ve ark., 2007)	Haftada en az 150 dakika orta yoğunlukta ve/veya en az haftada 90 dakika kuvvetli yoğunlukta, 2 ardışık gün olmaksızın haftada en az 3 gün aerobik aktivite. Maksimum kalp atış hızı değerinin %50-70'inde orta yoğunluk; maksimum kalp atış hızı değerinin >%70'inde kuvvetli yoğunlukta aerobik aktivite önermektedir. Ayrıca kas güçlendirme aktivitesi için haftada 3 gün tüm büyük kas gruplarını 8-10 tekrarlı 3 sete kadar ilerleyerek çalıştırma ve >8-10 kez kaldırılmayan bir ağırlık kullanmayı önermektedir.
American College of Sports Medicine (ACSM, 2009)	Haftada en az beş gün 30 dakikalık orta yoğunlukta fiziksel aktivite veya haftada en az üç gün yüksek yoğunluklu aktivite ve haftada iki ila üç kez kuvvet antrenmanı önermektedir.

Şekil. 3 Fiziksel Aktivite Çizelgesi (Çiçek, 2020)

Dünyada genç nüfusun yaklaşık üçte iki gibi bir çoğunluğunun düzenli egzersiz yapmadığı, yetişkin nüfusta ise bu oranın %60 olduğu ifade edilmektedir. Düzenli fiziksel aktivite yapma alışkanlığının kadınlar arasında erkeklere göre daha düşük düzeyde olduğu belirtilmektedir. Çalışan ya da çalışmayan kadınların ev işleri gibi sınırlı aktiviteleri fiziksel aktivite anlamında yetersiz kalmaktadır. Bu hareketlerin tekrarlı, düşük şiddetli ve tekdüze olmaları enerji harcamalarının önüne geçmektedir. Buna bağlı olarak düşük düzeydeki fiziksel aktiviteden kaynaklı sağlık problemleri kadınlar üzerinde daha yoğun görülmektedir (Kitiş ve Gümüş, 2015).

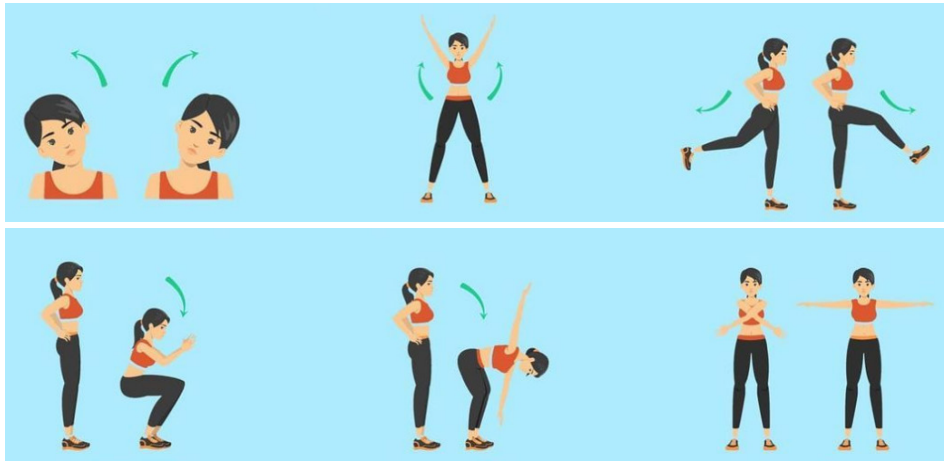
Fiziksel aktiviteler öncesinde ısınma büyük önem taşımaktadır. Çeşitli araştırmalarda ısınmanın gerekliliği ortaya koyulmaktadır. Isınma ile birlikte vücut ısısı artacak ve buna bağlı olarak;

- Enzimlerin aktivitesi ve metabolik tepkiler artış gösterecek,
- Oksijenli kan miktarında artış gerçekleşecek,
- Kasların kasılma kapasiteleri daha hızlı gerçekleşecektir.

Yapılacak fiziksel aktivite öncesindeki ısınma egzersizlerinde uygulanması gereken hareketler bulunmaktadır.

- Esnetme ve germe hareketleri
- Kol, omuz ve karın kaslarını hazırlamak amacı ile yapılan jimnastik hareketleri
- Yapılacak branşa yönelik vücudu hazırlayacak aktiviteler (Güllü ve Güllü, 2001).

Isınma egzersizleri kasın sahip olduğu viskozite özelliğini azaltır ve buna bağlı olarak mekanik verim, elastikiyet ve kasılma hızında artış sağlar, koordinasyon düzelir, damar yatağındaki direnç azalır, sinir ileti hızı artar ve kasa gelen oksijen miktarında artış meydana gelir. Kasların ısınması kasın gerilmesine karşı gama sinir liflerinin aktivitesini ve kas içciklerinin duyarlılığını azaltarak kasın gevşemesine yardımcı olur. Metabolik hızın yükselmesiyle birlikte kas daha güçlü, daha verimli iş yapabilme özelliğini kazanır (Çelebi, 2017).



Şekil.4 Isınma Örnekleri

HAMİLELİK VE FİZİKSEL AKTİVİTE/ EGZERSİZ

Hamilelik dönemi egzersizin ihmal edilmemesi gereken bir dönemdir. Fiziksel aktivitenin faydalarından ötürü hamilelik döneminde de tavsiye edilmektedir. Bebek ve anne sağlığına olumlu etkilerinin yanında oluşabilecek fizyolojik ve psikolojik sorunların önüne geçmede, gebeliğe adaptasyonda yardımcı olacaktır. Olumlu etkilerine rağmen hamilelik döneminde kadınlarda fiziksel aktivitenin düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Azalmanın trimestere göre farklılık gösterdiği, özellikle iki ve üçüncü trimesterde düşüşün daha yoğun olduğu bildirilmektedir (Özdemir vd., 2017). Ancak bu konu ile ilgili çalışmalar sorunsuz hamilelik yaşayan kadınların korkularından dolayı egzersizi bırakmamaları

gerektiğini belirtmektedir. Sağlıklı bir hamilelik dönemi geçiren kadınların orta yoğunluktaki egzersizlere yönlendirilmeleri doğru olacaktır.

Amerikan Kadın Hastalıkları ve Doğum Uzmanları Koleji (ACOG) hamilelik döneminde egzersiz yapan kadınlarda bazı kontrendikasyonlar oluşabileceğini ifade etmişler, bu durumlarda egzersiz yapanların programlarında küçük değişikliklerle devam edebileceklerini belirtmişlerdir. Bu değişiklikler ise eklem gevşekliği, semptomlar ve riske göre değişmektedir (Çiçek, 2020).

Yürüyüş, bisiklet, su egzersizleri gibi geniş kas gruplarına hitap eden egzersizler tıbbi olarak riski bulunmayan hamilelerin yapabilecekleri egzersizlerdir. Ancak çalışmalarla önerilen ve yapılması tavsiye edilenlerin hamileler tarafından çok fazla uygulanmadıkları görülmektedir (Barakat vd., 2014).

YAŞAM KALİTESİ

Yaşam kalitesi olarak ifade edilen kavram dinamik bir yapıya sahiptir. Çok yönlü özellikler taşıması ve sürekli gelişim içerisinde olması yaşam kalitesi kavramının tek bir şekilde tanımlanmasını zorlaştırmaktadır. Genel olarak bireysel iyi oluş şeklinde ifade edilen yaşam kalitesi kavramı, sosyoloji, psikoloji, fiziksel sağlık ve ekonomi gibi kavramlarla doğrudan ilişkilidir (Akyol, 1993).

İnsanların kaliteli ve sağlıklı bir yaşam sürme konusundaki arayışları uzun yıllardır devam etmektedir. Kaliteli, sağlıklı ve üretken olarak ifade edilen yaşamın oluşmasında ise fiziksel aktivite önemli bir yer tutmaktadır (Yıldırım vd., 2019). Bireyin sağlıklı kalabilmesi ya da sağlıklı bir yaşlılık dönemi geçirmesi yaşam kalitesini etkileyen en önemli kavramlardan bir tanesidir. Çeşitli akut ya da kronik hastalıklardan korunmak için fiziksel aktivite ve hareketli bir yaşam büyük önem taşımaktadır.

Bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları üzerine olumlu etkileri bulunan, hastalıklardan korunmada ve tedavi sürecinde faydaları bulunan fiziksel aktivitenin sağlıkla doğrudan bir ilişkisi vardır. Birçok hastalığa yakalanma tehlikesini azalttığı, sosyal uyum ve toplumsal katılımı arttırdığı da bilinmektedir. Tüm bunlara bağlı olarak yaşam kalitesinin fiziksel aktivite ile doğrudan ilişkisinin olduğunu ifade etmek mümkün olacaktır (Alpgözen ve Özdiçler, 2016). Fiziksel aktivite ile çeşitli kalp damar hastalıkları, diyabet, kolon ve meme kanseri gibi hastalıklara yakalanma riski azalmaktadır. Fiziksel olarak sağlıklı olmak, bununla birlikte toplum tarafından kabul edilmiş normlarda bir fiziksel görüntüye sahip olmak bireyi stres, anksiyete, depresyon gibi sorunlardan mümkün oldukça uzaklaştıracak ve psikolojik olarak da iyi hissettirecektir.

Kişinin sağlıkla ilgili durumunu objektif göstergelerle belirlemenin yanında, kendi sağlık durumunu ya da varsa hastalığını nasıl algıladığını ortaya koymak için yaşam kalitesi kavramı önem kazanmıştır. Yaşam kalitesi kavramı, günlük faaliyetleri yürütebilme yeteneğini temsil etmenin yanı sıra yaşamdan ve kişisel

iyilik halinden sağladığı doyumunu da ifade eder. Çoğunlukla bireye özgü ve değişken olan yaşam kalitesi, kişinin içinde yaşadığı kültürel yapı ve değerler sistemi ile bağıntılı olarak kendi amaçları, beklentileri, standartları ve endişeleri açısından yaşamdaki durumunu algılamasıdır (Genç vd., 2011).

Kadınların menopoza döneminde yaşam kalitesinin korunması bireysel sağlıklarının devamı için önemli hedeflerden biridir ve ilişkili faktörleri belirleyip sonuçları kadın sağlığını geliştirmek için kullanmak sağlık alanında çalışanların önemli sorumluluklarındandır. Bu özel dönemin gerek kadın gerekse ailesi tarafından sağlıklı geçebilmesi için eğitimler verilmelidir. Eğitimlerle yaşanan ve yaşanacak olan süreçler açıklanarak bunların bir bilinmez olmaktan çıkarılması önemlidir. Böylece, kadının stres ve anksiyete düzeyleri azalacaktır (Yurdakul vd., 2007). Bu konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda menopoza döneminde yapılan düzenli fiziksel aktivitelerin yaşam kalitesine olumlu katkılar sağladığı ifade edilmektedir (Teoman vd.,2004; Lotta vd., 2004; Altunbay, 2005).

Yaşam kalitesinin önem taşıdığı bir başka dönem ise hamilelik dönemidir. Bu dönemde kadınların algıladıkları yaşam kalitesi düzeyi gerek bebeğin gerekse annenin sağlıkları açısından büyük önem taşımaktadır. Hamilelik döneminde ortaya çıkan hormonal ve fonksiyonel değişiklikler yaşam kalitesinde de değişikliklere yol açmaktadır. Yapılan düzenli fiziksel aktiviteler kadınların bu hassas dönemlerinde gerek fiziksel gerekse ruhsal açıdan sağlıklı olmalarına ve iyi hissetmelerine yardımcı olmaktadır. Fiziksel aktivitenin yaşam kalitesi üzerindeki olumlu etkileri çeşitli araştırmalarla da ortaya konmuştur. Fiziksel olarak daha aktif olan kadınların daha az aktif olanlara göre yaşam kalitesi algılarının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca hamilelik döneminde fiziksel aktivite yapan hamilelerin uyku kalitelerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Özdemir vd., 2017).

SONUÇ

Spor, yüzyıllar boyunca toplumların gerek fiziksel gerekse sosyal gelişimlerinde önemli bir rol oynamıştır. Toplumun bir parçası olan kadının spor organizasyonlarının içerisinde var olması onu her açıdan daha güçlü kılacaktır. Sporu erkek egemen yapısının dışında değerlendirerek, kadınların hem performans hem de rekreatif manada sporun içerisinde var olması toplum bütünlüğüne de katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akyol, A. D. (1993). Yaşam Kalitesi ve Yaklaşımları. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 75-80.
- Albayrak, İ. (2019). Kadın Güreşçilerin Spor Hayatlarında Karşılaştıkları Zorlukların İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Alpözgen, A. Z. ve Özdiñler, A. R. (2016). Fiziksel Aktivite ve Koruyucu Etkileri: Derleme. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 3(1), 66-72.
- Altunbay, D. (2005). Klimakterium Dönemindeki Kadınların Menopozal Yakınmaları ve Baş Etme Yöntemleri. Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi.
- Aytan, G. K. (2013). Kadınların Spora Olan İlgilerinin İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(2), 777-790
- Barakat, R., Perales, M., Bacchi, M., Coteron, J. ve Refoyo, I. (2014). A Program Of Exercise Throughout Pregnancy. Is It Safe To Mother And Newborn?. *American Journal Of Health Promotion*, 29(1), 2-8.
- Bulgu, N., Arıtan, C. K. ve Aşçı, F. H. (2007). Gündelik Yaşam, Kadın ve Fiziksel Aktivite, *Spor Bilimleri Dergisi*, 18(4), 167-181.
- Canşen, E. (2015). Türkiye Cumhuriyeti'nin Spor Politikaları. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 33-48.
- Çelebi, M. M. (2017). Isınma ve Germe Egzersizlerinin Proprioepsiyon ve Denge Üzerine Etkisi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 70(2), 83-89.
- Çiçek, G. (2020). *Fiziksel Aktivite ve Sağlık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Çoruh, Y. (2019). Stres ve Sağlık Üzerine Boş Zamanlarda Yapılan Sporun Etkisi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21(3), 73-78.
- Erkal, M. E. (1986). *Sosyolojik Açıdan Spor*. Ankara: Gençlik ve Spor Bakanlığı.
- Evlı, F., Yamaner, F. (2019). *Sporda Ahlaki Olgunluk ve Sosyal Bütünleşme*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Genç, A., Şener, Ü., Karabacak, H., ve Üçok, K. (2011). Kadın ve Erkek Genç Erişkinler Arasında Fiziksel Aktivite ve Yaşam Kalitesi Farklılıklarının Araştırılması. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 12(3), 145-150.
- Güllü A. ve Güllü E. (2001). *Genel Antrenman Bilgisi (Sportif Performansı Geliştirmenin Yolları)*, İstanbul: Umut Matbaacılık.
- IOC, Factsheet (2021). https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Olympic-Movement/Factsheets/Women-intheOlympicMovement.pdf?_ga=2.42619046.22197832.1674828661-245150939.1674828661 (E.T.: 25.01.2023).
- Kavasoğlu, İ. ve Yaşar, M. (2016). Toplumsal Cinsiyet Normlarının Dışındaki Sporcular, *Spor Bilimleri Dergisi*, 27(3), 118-132.
- Kitiş, Y. ve Gümüş, Y. (2015). 20 Yaş ve Üzeri Kadınların Fiziksel Aktivite Düzeyleri, Fiziksel Aktiviteye İlişkin İnançları ve Davranış Aşamalarının Belirlenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(3), 399-411.
- Koca, C. ve Bulgu, N. (2005). Spor ve Toplumsal Cinsiyet: Genel Bir Bakış. *Toplum ve Bilim*, 103, 163-184.
- Koca, C. (2006). Beden Eğitimi ve Spor Alanında Toplumsal Cinsiyet İlişkileri, *Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 81-99.
- Lindh-Åstrand, L., Nedstrand, E., Wyon, Y. ve Hammar, M. (2004). Vasomotor Symptoms And Quality Of Life In Previously Sedentary Postmenopausal Women Randomised To Physical Activity Or Estrogen Therapy. *Maturitas*, 48(2), 97-105.
- Özdemir, Ö. Ç., Sürmeli, M., Özel, A., Yavuz, İ. E., Topçuoğlu, A. ve Ankaralı, H. (2017). Gebelerde Fiziksel Aktivite ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 22(2), 95-102.
- Şengül, G. (2018). Kadın Odaklı Reklamlarda Kadınlık Sunumu. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi.

- Şentürk, A. ve Özdilek, Ç. (2007). Antik ve Modern Olimpiyat Oyunlarında Olimpiyat Ateşinin Yakılma Sebepleri ve Bu Güne Kadar Düzenlenen Oyunlarda Meşaleyi Taşıma Seremonileri, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 217-230.
- Teoman, N., Özcan, A. ve Acar, B. (2004). The Effect Of Exercise On Physical Fitness And Quality Of Life In Postmenopausal Women. *Maturitas*, 47(1), 71-77.
- Türkmen, M., Kaldırmacı, M. ve İmamoğlu, O., (1998). Türk Spor Kültüründe Kadın Unsuru. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu 1.Spor Kongresi*, 24-30.
- Vural, Ö., Eler, S.ve Güzel, N. A. (2010). Masa Başı Çalışanlarda Fiziksel Aktivite Düzeyi ve Yaşam Kalitesi İlişkisi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 69-75.
- Yıldırım, D. İ., Yıldırım, A. ve Eryılmaz, M. A. (2019). Sağlık Çalışanlarında Fiziksel Aktivite İle Yaşam Kalitesi İlişkisi. *Çukurova Medical Journal*, 44(2), 325-333.
- Yılmaz, A. ve Ulaş, M. (2016). Kadınların Rekreatif Alanlarda Fiziksel Aktivite Yapma Amaçları Ve Karşılaştıkları Sorunlar. *Spor Bilimleri Dergisi*, 27(3), 101-117.
- Yurdakul, M., Eker, A. ve Kaya, D. (2007). Menopozal Dönemdeki Kadınların Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 21(5), 187-193.

TOPLUMSAL YAŞAMDA KADIN:ANNE OLMAK

Semra SÖNGÜT¹

GİRİŞ

Ebeveynler, çocuklarının hem fiziksel, duygusal, psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan hem de çocukları için rol model olan ana bakım vericilerdir. Günlük yaşantı ile çocuklar, içinde yaşadıkları toplumun belirli kültürel özelliklerini kavramakta olup, cinsiyet rollerini de ebeveynler gibi önemli bireyleri gözlemleyerek öğrenmektedirler. Pek çok kültürde birincil bakıcı anne olarak kabul edildiği için, anneler çocuklarının sosyal olarak inşa edilmiş değerlerini öğrenmelerinde etkili olmaktadır. Annelik uygulamaları ve öz inançları, kültürler ve bireysel farklılıklara bağlı olarak çeşitlilik göstermektedir. Literatürde erken çocukluk döneminde ebeveynlerin, özellikle annelerin, bağlanma, hatırlama, konuşma stilleri vb. sosyal ve duygusal gelişim üzerine önemli konulardaki rolünü içeren araştırmalar olduğu görülmektedir (Mümüneoğlu, 2023; Kazan ve Sarısoy, 2021; Ainsworth, 1979; Bowlby, 1969). Günümüzde ise, toplumsal yaşamda modern hayatın getirisi olarak annelerin anne olmak dışındaki rollerini ve bu rollerin çocuğun gelişimi üzerine etkilerini araştıran çalışmalar bulunmaktadır. Bu doğrultuda ele alınan bu bölümde kadın cinsiyetini anlamaya, annelik ve çocukluk gelişimine, erken çocukluk dönemine odaklanmanın önemine ve kadınların durumunun erken çocukluk dönemindeki etkisine yer verilmektedir.

Cinsiyeti Anlamak, Annelik Ve Çocukluk Gelişimi

Annelik yaygın olarak “bakmakla yükümlü olunan çocukları besleme ve onlara bakma uygulamalarıdır” şeklinde tanımlanmakta olup (Arendell, 2000: 1192), özellikle çocuk yetiştirme ile ilgili faaliyetler ve uygulamaları kapsamaktadır. Kavramın adından da anlaşılacağı üzere, anneler tarafından uygulandığı için kadına ait bir rol olarak kabul edilmektedir. Annelik, hemen hemen tüm toplumlarda, kadının cinsiyet kimliği ile ilgili bir özelliği olarak görülmektedir.

1 Öğr. Gör., Hitit Üniversitesi İskilip Meslek Yüksekokulu, Orcid: 0000-0003-1952-7980, karacaoglu_semra@hotmail.com

Anneler aynı annelik stilini aynı şekilde uygulamasa da, toplumsal ve kültürel yapısı, bireysel farklılıkları, kendine ilişkin inançları vb. faktörler, kadınların kendilerini bir anne olarak algılama ve anne olma stillerini etkilemektedir.

Annelik dış etkenlere bağımlı olabilmektedir. Barclay vd. (1997) yeni bir anne olma deneyiminin, bebeğin mizacı, annenin bebeğin davranışlarına karşı tutumu, diğer bebeklerle ilgili deneyimleri, sosyal desteğin varlığı vb. faktörlerden etkilendiğini rapor etmektedir. Ayrıca bu deneyimin sosyal olarak inşa edildiği ve kültürel olarak belirli özellikleri de içerdiği bildirilmektedir. Bu doğrultuda anneliğin, önceden belirlenmiş veya evrensel bir uygulama olmadığı, anne-çocuk ve içinde yaşadığı toplum arasında gerçekleşen çok yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir (Mümüneoğlu, 2023; Kazan ve Sarısoy, 2021; Türe, 2015).

Annelik kavramı, anne-çocuk etkileşimi ile duygusal bir bağ kurulmasının yanı sıra, fiziksel ihtiyaçların karşılanması, çocuğun temizlik, beslenme vb. öz bakımlarının yapılması dahil olmak üzere iyi bir çocuk yetiştirmek olarak da kullanılmaktadır. Bununla birlikte annelik ideolojisinde “iyi annelik” kavramından, çocuk merkezli bir yaşama sahip olma, çocuklarına karşı yoğun duygular hissetme, özverili olma ve kendilerine ayırdıkları zamanı çocuklarına ayırabilme vb. bazı beklentiler bulunmaktadır (Mümüneoğlu, 2023; Hays, 1996). Bu beklentiler toplumsal ve kültürel özelliklere göre değişmekte olup, bazı toplumlarda beklentilerin yoğunluğu daha yüksek olabilirken bazılarında daha az olabilmektedir. Sonuç olarak, anneliğe ilişkin öz inançlar ve uygulamalar, toplumsal beklentilere ve baskın cinsiyet rollerine göre değişmektedir (Türe, 2015).

Kadınların annelik deneyimleri ve anneliğe ilişkin öz inançları toplumlara ve bireylere göre farklılık göstermektedir. Annenin deneyimleri ve bu deneyimlere bağlı annelik uygulamaları anne-çocuk arasındaki bağlanmayı sağlamaktadır. Bowlby (1969) bağlanmayı, çok erken yaşlarda başlayıp yetişkinliğe kadar devam eden ve genellikle anne olan anabakıcı ile çocuk arasındaki ilişki olarak tanımlamaktadır. Bağlanma teorisinde, doğumdan itibaren anne ve çocuğun duygusal bir bağ kurmaya başladığı ve bu bağın yaşam boyu devam ederek daha sonraki ilişkilerin temelini oluşturduğu belirtilmektedir (Ainsworth vd., 1979). Ainsworth vd. (1979) ev ortamında annelerin ve çocuklarının besleme, yatıştırma, göz teması kurma vb. davranışlarını gözlemlemiş ve çocukların bağlanma türlerini güvenli, kaygılı-dirençli (güvensiz) ve dağınık olarak sınıflandırmıştır. Duyarlı annelerin özellikleri çocuğun işaretlerini doğru okuma, ihtiyaçlarına zamanında cevap verme ve şefkatli olma olarak belirtilmekte ve bunların aynı zamanda sağlıklı bir ilişki için gerekli unsurlar olduğu bildirilmektedir. Ayrıca duyarlı ve hassas annelerin çocuklarının güvenli bağlanma olasılığının daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır. Duyarsız annelerin çocuklarında ise genellikle güvensiz bağlanma, davranış sorunları, saldırganlık vb. davranışlar görülmektedir.

(Gadsden vd., 2016; Allen ve Kelly, 2015; Ainsworth vd., 1979). Bu nedenle, güvenli anne-çocuk bağlanması ve çocukların gelişimlerini sağlıklı bir şekilde tamamlayabilmeleri için erken çocukluk yıllarına odaklanmak ve kadınların yaşantılarının çocuklar üzerine etkisini bilmek oldukça önem taşımaktadır.

Erken Çocukluk Dönemine Odaklanmanın Önemi

0-6 yaş aralığını kapsayan erken çocukluk dönemi, çocuğun en hızlı gelişiminin olduğu, dış dünyayı yakın çevresinden öğrenmeye başladığı ve kişilik temellerinin atıldığı oldukça önemli bir süreci içermektedir (Çimen, 2016). Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) erken çocukluk döneminin, çocukların gelişimi için yapılması gereken tüm politikaları ve programları kapsadığını bildirmekte olup, gelişim geriliği ve engeli olanlar da dâhil olmak üzere tüm çocukların sağlıklı bir yaşam sürme hakkı olduğunu vurgulamaktadır (UNICEF, 2019). Bu doğrultuda, çocukların gelişimlerini sağlıklı tamamlayabilmeleri için erken çocukluk döneminde temeli atılan ve birbiri ile bağlantılı olan fiziksel (motor), zihinsel (bilişsel), sosyal ve duygusal gelişim alanlarının bir bütün olarak ele alınması gerekmektedir (Çimen, 2016). Çünkü çocukların hızlı bir şekilde büyüme ve gelişme gösterdikleri bu her bir alan birbiri ile etkileşimde olup, bir alanın olumsuz etkilenmesi diğer tüm aşamaları etkilemektedir (Can Yaşar ve Kaya, 2020:11; UNICEF, 2011). Bu nedenle fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal gelişimi etkileyebilecek bakım, eğitim, beslenme, sağlık hizmetlerine erişim, sosyal etkileşim vb. olanakların çocuklara sunulması, çocukların hayatlarının sonraki dönemlerinde yaşam kalitelerinin iyileştirilmesi için büyük önem taşımaktadır (Can Yaşar ve Kaya, 2020:11).

Erken çocukluk döneminde verilen kaliteli bakım ve öğrenim hizmetleri çocukların bilişsel, fiziksel, sosyal ve duygusal gelişimleri üzerine önemli yararlar sağlamaktadır. Bu kritik dönemde, çocukların gelişimini etkileyen en önemli faktörler arasında aile yer almaktadır. Çevresel uyaranlara oldukça açık olunan bu dönemde, aile ve okul ortamındaki uyaranlar son derece önemli olup, çocukların duyu, düşünce ve davranış gelişim özellikleri ile paralel olarak etkilenmektedir (Sarısoy, 2021: 23). Bu nedenle UNICEF, 2011 yılında yayınlamış olduğu raporunda, anneleri ve çocuklarını içeren erken çocukluk dönemi programlarının çocuk ölümlerinde azalmalara katkı sağladığını, özellikle 0-3 yaş arası çocukların fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarının olumlu etkilendiğini ve özellikle ebeveynlere duygusal bağlanmada iyileşme gösterdiğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, çocukların anaokulu/okula kayıt dönemlerinde ve eğitim başarısı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bildirilmekte ve eğitim hayatı ile yaşamlarının sonraki dönemlerinde gelişme ve öğrenme becerilerini geliştirdiği ifade edilmektedir (UNICEF, 2011). Bu nedenle, anneler ve çocuklarını kapsayan destekleyici ve koruyucu politikalar, çocukların

öğrenmesi ve sağlıklı gelişimi için bir temel oluşturmada kilit faktördür. Anne ve çocuklarına yönelik hazırlanan temel hizmetleri, kaliteli doğum öncesi-sonrası bakımı, uygun beslenmeyi ve okul öncesi hizmetlerine erişimi içeren politikalar sağlıklı birerken çocukluk gelişimi ve bakımı için önemli bir standarttır.

Çocukların gelişimi, kalıtsal aktarım ve içinde yaşadığı sosyal çevre ile olan etkileşimlerin/ tecrübelerin sonucu oluşan bir değişim süreci olarak ele alınabilmektedir. Dolayısıyla çocuklara bu dönemde birincil sosyal çevresini oluşturan aile tarafından sunulan olanaklar gelişim basamaklarını yönlendirme gücüne sahiptir (Kaytaç ve Öztürk, 2019: 8). Çünkü erken çocukluk döneminin anahtar noktası ailenin beyin gelişimi üzerindeki etkisidir. Çocuklarda beyin gelişimi döllenenmeden (fertilizasyondan) sonraki günlerde anne rahminde (intrauterin hayatta) başlamakta ve ergenlik dönemi boyunca da devam etmektedir. Beyin hücrelerinin çoğunluğunun ve beynin önemli bir kısmının doğum öncesinde oluşmaya başlaması yaşamın ilk yıllarının önemini göstermekle birlikte, çocukların bedensel, duygusal, ruhsal sağlıkları ve mizaçlarını da etkilemektedir. Beyin, okul öncesi dönemde 4 kat büyümekte ve çocuk 6 yaşına geldiğinde bir yetişkin beyninin yaklaşık %90'ına ulaşmaktadır. Son 30 yılda yapılan araştırmalar beyin gelişiminin, genetik ve çevresel faktörlerden birlikte etkilendiğini göstermekte ve kritik yaş dönemlerinde çevresel uyaranlar olmadığında beyin normal gelişim göstermediğini belirtmektedir (Stiles ve Jernigan, 2010). Yine yapılan araştırmalar, uyaran eksikliğinin ve ihmalin çocuklukta fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal gelişimini olumsuz etkilediği ve bu etkilerin yetişkinlik döneminde de devam edebileceğini göstermektedir. Erken yaş dönemlerindeki olumsuz çevre koşulları olan ve gerekli müdahale yapılmayan çocukların zeka düzeyleri, duygusal ve kişilik gelişimleri olumsuz etkilenmektedir (Sarısoy, 2021: 24; Akdağ, 2015: 98).

Erken çocukluk dönemindeki bireylerin temel gereksinimleri olan kendini tanıma, güven duygusu, bakım, beslenme, sevgi, ilgi, hareket, oyun vb. ihtiyaçları aile içinde karşılanmaktadır (Güven ve Azkeskin, 2016: 5-8). Aileden görülen sevgi, ilgi ve destekler çocukların gelişiminde önemli rol oynamaktadır. Anne bebek arasındaki bağlanma, uyum, anne-babanın ruh sağlığına yönelik deneyimleri, çocukların ilerideki ruh sağlığının ve benlik saygılarının temellerini oluşturmaktadır. Ayrıca çocuklara aileleri tarafından yeterli uyaranların verilmesi ile çocukların zeka düzeyleri ve öğrenme kapasiteleri artmaktadır. Özellikle yaşamın ilk yıllarında anne-baba ile çocuk arasındaki ilişki, çocuğun beyin gelişimini çok yönlü etkilemektedir. İlk yıllar içinde çocuğa gösterilen sevgi ve ilgi ile çocuğun öğrenme yetenekleri güçlenmektedir. Bu nedenle, erken dönem çocukların anne-babaları tarafından, özellikle birincil bakıcı olan anneleri tarafından dokunulma, konuşulma, gülümseme vb. uyaranlara gereksinimleri bulunmaktadır. Ailenin ortamı, aile içindeki olumlu ilişkiler, anne/baba tarafından çocuğa gösterilen sevgi/ilgi, hayatın ilk dönemlerinde, çocukların gelişiminde

herhangi bir kurumun vereceği eğitimin yerini alamamaktadır. Ailenin çocukların gelişimi üzerindeki bu önemli etkileri göz önünde bulundurulduğunda, erken çocukluk döneminin desteklenmesi konusunda yapılan tüm girişimlerin önemli bileşimini aile oluşturmaktadır (Kazan ve Sarısoy, 2021; Gadsden vd., 2016).

Erken çocukluk döneminde yeterince desteklenmeyen çocuklarda gelişme geriliği görülebildiği için bu durum önleme programlarının geliştirilmesine neden olmuştur. Özellikle dezavantajlı gruplara, Bloomingdale, Head Start, Montessori vb. müdahale programları ile ilkokula başlamadan önce hazırlık eğitimi verilerek, çocukların okullarına akranları ile eşit düzeyde bir başlangıç yapmaları amaçlanmıştır. Fakat bu programların çıktıklarına göre çocukların bilişsel gelişimlerinde yine de geç kalındığı görülmüştür. Bunun nedeni olarak çocukların anaokuluna başlayana kadar geçen sürede beyin gelişimlerinin büyük bir kısmının hızlı bir şekilde tamamlanması gösterilmiştir (Kazan ve Sarısoy, 2021; Devine vd., 2016; Hammond vd., 2012). Literatürde anne baba davranışlarının çocukların bilişsel gelişimi üzerindeki etkisini inceleyen pek çok araştırma bulguları birbirini desteklemektedir. Devine vd. (2016), yapmış oldukları çalışmada, ebeveyn tutumları ile çocukların erken dönemdeki akademik becerileri arasındaki ilişkileri incelemiş ve genetik ve bireysel faktörlerin de etkisi göz önüne alınarak, negatif ebeveyn-çocuk etkileşiminin, çocukların akademik yeteneklerini olumsuz etkilediğini bildirmiştir. Aynı çalışmada, ebeveynlerin eleştirel davranışları, kontrol edici tutumları, ebeveyn desteğinin olmayışı vb. olumsuz ebeveyn-çocuk etkileşiminin, çocuklarda zihinsel becerilerin ortaya çıkmasını engellediği belirtilmiş olup, ev ortamında öğrenme fırsatları sunan ve çocuklarını destekleyen ebeveynlerin çocuklarında erken dönem akademik becerilerinin daha iyi performansa sahip olduğu gösterilmiştir. Hammond vd.'nin (2012:272) çalışmasında da benzer sonuçlar elde edildiği görülmüş, bilişsel gelişim sürecinde ebeveyn desteğinin çocuğun erken dönemde yürütücü işlevlerini olumlu etkilediği belirtilmiştir. Bu araştırma bulguları erken çocukluk döneminde anne ve babaların çocuğun gelişimi üzerindeki etkisinin ne derece önemli olduğunu vurgulamaktadır.

KADINLARIN DURUMUNUN ÇOCUKLUK DÖNEMİNE ETKİSİ

Çocuklar doğduktan sonra ilk toplumsal eğitimlerini anneleri ile etkileşim kurarak almaktadırlar. Çocuk anne ile olan ilişkisi aracılığıyla ilk rollerini öğrenmekte ve çocuğa ait tümyetenekler bu ilişki ile gelişmeye başlamaktadır. Dolayısıyla, çocukların toplumsal yaşamdaki gereksinimlerini karşılayarak gelişimlerini destekleme hususunda annelerin oldukça önemli bir görevi vardır. Bu doğrultuda, annelik rolü çocuğu yalnızca sevmeyi ve/veya temel gereksinimlerini karşılamayı değil, aynı zamanda çocuğunu okuluna, sosyal yaşamına, geleceğine hazırlamayı da kapsamaktadır (Mümünoğlu, 2023; Kazan ve Sarısoy, 2021).

Anneler, doğumdan sonraki ilk dakikadan itibaren bebeklerinin beslenmesi, bakımı vb. gereksinimlerini karşılayarak anne-bebek arasında güvenli bir bağ gelişimini sağlamaktadır. Bu dönemde çocuğun ihtiyaçlarının karşılanmaması/yeterince karşılanmaması çocukların gelişim alanlarını olumsuz etkileyerek yaşamlarının sonraki dönemlerinde olumsuz davranış gelişimlerine sebep olabilmektedir (Gadsden vd., 2016; Allen ve Kelly, 2015). Bu nedenle, anne-çocuk arasında kurulan güvenli bağ, çocukların yaşamlarının sonraki dönemlerinde sağlıklı ilişkiler geliştirebilmesi için önemli bir etkidir.

Erken çocukluk döneminde, özellikle 0-3 yaş arasındaki çocukların kazanmaları gereken önemli gelişim aşamalarından birisi ebeveynlerine güvenli bağlanmadır. Bağlanma, çocuğun bakım vericisi ile duygusal bağ kurması, güvende olduğunu ve sevildiğini hissetmesi olup, yaşamın ilk yıllarından itibaren gelişen ve insan yaşamının en önemli ögesini oluşturan süreçtir. Anne-çocuk arasındaki güvenli bağlanma süreci ile çocukların daha sonraki yaşamlarına ilişkin sosyal, duygusal ve psikolojik gelişimleri arasında ilişki bulunmaktadır. L. Alan Sroufe, 2005 yılında yapmış olduğu araştırmasında, araştırmanın yapıldığı tarihte yaşları 19 olan 180 dezavantajlı çocuğu doğumlarından itibaren takip etmiş ve bu çocukların anne-çocuk bağlanmasını, ebeveynleri ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerini, okul başarılarını, yaşam streslerini vb. farklı gelişim süreçlerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, sosyoekonomik olarak dezavantajlı bir durumda olmalarına rağmen bu çocuklarda güvenli anne-bebek bağı kurulduğunda, çocukların ergenlik döneminde özgüvenlerinin yüksek olduğu, psikopatolojik sorunların daha az yaşandığı, keyif aldıkları arkadaşlık ilişkilerinin kurulduğu ve eğitim hayatlarının başarılı olabildiği bulgularına ulaşılmıştır. Bu bulgular, anne-bebek arasında yaşamın ilk günlerinden itibaren kurulan doğru bir etkileşimin, çocukların ilerleyen yaş dönemlerinde hem kendisi hem de çevresi ile kuracağı sağlıklı ilişkilere temel oluşturduğunu ve etkilerinin hayat boyu devam ettiğini göstermektedir.

Çocuklar için yaşamın en hassas ve önemli yılları olarak görülen erken çocukluk döneminde çocukların ilk kez anneleri ile temas kurması ve temel bakım gereksinimlerinin anneleri tarafından karşılanması, anne-çocuk arasında duygusal bağ kurulmasını sağlamaktadır. Bu nedenle annelerin, çocuklarının ihtiyaç duyduğu her an var olduklarını çocuklarına hissettirmeleri, annelerin her zaman uyarıcı ve yönlendirici bir güce sahip olduğunu göstermektedir. Ancak günümüzde kadınların çalışma hayatında aktif yer alması ile birlikte rolleri artmış ve çalışan anneler, son birkaç yılda önemli ölçüde artan işgücündeki kadınların bir alt popülasyonunu oluşturmuştur. Çalışan annelerin artan sayısı ve ailelerindeki rollerinin artan gerekliliği göz önüne alındığında, toplumdaki tüm bireylerin bu kadınların yaşadığı zorlukları anlaması çok önemlidir. Yapılan araştırmalarda, çalışan kadınların işte karşılaştıkları benzersiz zorluklar, ücret eşitsizliği, yıldırıcı muameleler, düşük eğitim seviyeleri ve kariyer öz yeterliliği

ile ilgili sorunlar vurgulanmaktadır (Fouad ve Ihle, 2017; Gysbers vd., 2014). Çalışan kadınların çoğunluğunun yaşadığı bu zorluklara, çalışan annelerin toplumda biçilen rollerinin eklenmesi ile kadınların yaşadığı güçlükler daha fazla artmaktadır. Toplumlarda annelerden beklenen davranışlar, anneler üzerinde baskılar oluşturmakta ve kadınların karşılaştığı stres faktörlerinin artmasına neden olmaktadır. Günümüzde kadınların yaşadığı güçlükleri daha fazla anlayabilmek amacıyla bu temel başlık içerisinde, çocukluk döneminde kadın cinsiyet rolünün sosyalleşmesi ve yoğun annelik ideolojisinin etkisi, iş ve aile rol çatışmaları ve annelerin ruh sağlığı konuları alt başlıklar altında ele alınacaktır.

Çocukluk Döneminde Kadın Cinsiyet Rolünün Sosyalleşmesi ve Yoğun Annelik İdeolojisinin Etkisi

Kadınların toplumsal cinsiyete ilişkin nasıl toplumsallaştırıldığının anlaşılması, annelerin karşılaştıkları benzersiz mücadelelerin anlaşılmasına önemli bir temel sağlamaktadır. Bu sosyalleşme nedeniyle, çocuklar erken çocukluk yıllarından itibaren, genellikle basmakalıp cinsiyet rolleriyle uyumlu sınırlı kariyer seçeneklerine odaklanmaya başlamaktadırlar (Fouad ve Ihle, 2017; Gysbers vd., 2014). Örneğin, kadınların kendilerine en uygun gördüğü meslek grupları içerisinde öğretmenlik, hemşirelik ve ofis asistanlığı yer almaktadır. Buna ek olarak, genç kadınlar, kariyer planlarını aile sorumluluklarına yardımcı olacak şekilde sosyalleştirebilmekte ve bir kariyer sahibi olduklarında bunun aynı zamanda bir aileye bakmalarına ve doğuştan sahip oldukları varsayılan bakıcılık becerilerini kullanmalarına izin vermesi gerektiğine inanmaktadırlar. Toplumlarda genç kadınların ev içinde kendilerine biçilen rollerinin olması, onların kariyer ilgilerini görmezden gelmelerine ya da kariyer planlarını ertelemelerine neden olmaktadır. Kadınlar, anne olmayı planlarken de bu rollerini göz önünde bulundurmaktadır. Bu kapsamda ortaya çıkan “yoğun annelik” kavramı, Hays (1996: 8) tarafından; kadınların “iyi” bir anne olabilmeleri amacıyla çocuklarını büyütme için “bol miktarda zaman, enerji ve maddi kaynak” harcamaları olarak tanımlanmaktadır. Bu ideolojide anneler, tercih edilen, beklenen bakıcılar ve çocukları için hem duygusal hem de fiziksel olarak her zaman ulaşılabilir olmaları gerekmektedir. Ayrıca, anneler çocuklarının duygusal, sosyal, bilişsel ve fiziksel sağlığının gelişmesinden sorumludur. Çocuklarını düzgün bir şekilde yetiştirmek için, bir annenin çocuk gelişimi hakkında iyi bilgi sahibi olması ve çocuklarını kendi kişisel veya kariyer beklentileri üzerinde tutması gerekmektedir. Yoğun annelik ideolojisinde bir annenin çocuk yetiştirmesinde, çocuk merkezli olunması, uzmanların rehberliğinin alınması, duygusal olarak tatmin edici olması, yoğun bir şekilde emek verilmesi, mali açıdan pahalı olması vb. içerikler yer almaktadır (Hays, 1996: 8). Bu nedenle günümüz kadınlarından beklenen yoğun anneliğin, kadınların kariyer gelişimine ve olumlu bir ruh

sağlığına engel olduğu belirtilmektedir (Lamar vd., 2019; Rizzo vd., 2013; Hays, 1996).

İş ve Aile Rol Çatışmaları

Yoğun annelik kültürü içinde yaşayan ve özellikle çalışan annelere, çocuk bakımı ve ev işi sorumluluklarının çoğunu (yaklaşık %60-90) yerine getirme görevi biçilmekle birlikte, aynı zamanda anneler işte başarılı olma baskısı altında kalmaktadır. Annelerden beklenen sorumluluklar ve iş baskısına maruz kalma, iş ve aile çatışmasına neden olmaktadır. İş ve aile rol çatışmaları başlıca iki şekilde olmaktadır. Birincisinde, iş aileye müdahale etmekte, iş yükümlülükleri aile sorumluluklarını yerine getirmenin önüne geçmektedir (Akın ve Karakulak, 2019; Lamar vd., 2019). Bu, geç saatlere kadar çalışmayı, aile yemeğini, çocuğunun yatma saatini veya okul-ders dışı aktivitelerini kaçırmayı içerebilmektedir. İkinci tip rol çatışması ise, bir annenin aile sorumluluğuna bağlı olarak kariyerini geri plana atmasıdır. Bu rol müdahalesine, bir anne veli-öğretmen toplantısına katılmak veya hasta bir çocuğu doktora götürmek için işi kaçırması örnek olarak verilebilmektedir. Kadınlar genellikle daha fazla aile sorumluluğu üstlenmek için daha fazla toplumsal baskı yaşadıklarından, anneler babalara göre rol müdahalesine daha fazla maruz kalmaktadır (Lamar vd., 2019).

Anneler, eşlerine kıyasla, aile sorumluluklarına yönelik beklentilerin daha fazla olmasından dolayı işlerinin ailelerine daha fazla etki ettiğini belirtmektedirler (Lamar vd., 2019; Borelli vd., 2017). Bununla birlikte, aile sorumluluklarını yerine getiremeyen/ihtimal eden anneler, işteki sorumluluklarını yerine getiremeyen annelere göre daha fazla olumsuz etkilenmektedir (Borelli vd., 2017). Örneğin, planlanan aile etkinliklerinde hem baba hem de anne çalışıyor olsa da, babaların etkinlikte olabileceği beklentisi olmazken annelerin her zaman var olacağına dair bir toplumsal beklenti vardır (Hays, 1996). Bu toplumsal beklentiler de annelerde maddi ve manevi daha fazla sorumluluk hissettirmekte ve annelerin daha fazla olumsuz etkilenmelerine neden olmaktadır.

Rol müdahalesi iş tatminsizliğine, iş ve aile hayatında strese, aşırı yüklenmeye ve yüksek düzeyde suçluluk duygusuna neden olabilmektedir (Borelli vd., 2017). Rol müdahalesi ayrıca anneler için kariyer gelişimini daha zor hale getirebilmektedir. Pew Araştırma Merkezi (2015), çalışan annelerin erkeklere göre daha fazla iş ve aile rollerini yönetmede zorluk yaşadıklarını bildirmektedir. Anneler ayrıca bir ebeveyn olarak beklentilerinin kariyer gelişimlerine önemli ölçüde müdahale ettiğini ifade etmektedir. Annelerin, anneliğe ilişkin toplumsal beklentileri ve çocuk doğurmanın biyolojik sürecini yaşamaları nedeniyle, istihdam edilme ve kariyerlerinde ilerleme süreçlerinde de güçlük yaşama olasılıkları daha yüksektir. İstihdam edilmede yaşanan güçlükler, küçük çocukların bakım gereksinimlerinin olması veya aile sorumluluklarını yerine getirmek için yarı zamanlı/esnek pozisyonları aramaktan kaynaklanabilmektedir.

Bununla birlikte anneler, kendi çalışma alanlarında yükselebilmek için eğitim/öğretime katılmak isteyebilmekte fakat yeterli zamana sahip olmadıkları için kariyer gelişimleri engellenebilmektedir. Bu beklentiler ve mücadeleler, çalışan annelerin kariyerlerini az ciddiye aldıklarına dair yaygın bir görüş oluşmasına neden olabilmekte ve bu da, kadınların terfi veya diğer fırsatlar için göz ardı edilmesine yol açabilmektedir (Küçükkoç, 2021; Lamar vd., 2019).

Çalışan anneler genellikle iş sorumlulukları nedeniyle ebeveynlik rollerinde yetersiz görülürken, annelik rollerinden beklentileri nedeniyle de yetersiz çalışanlar olarak görülmektedir. Bu durum, annelere işyerinde deneyimledikleri ince bir ayrımcılık olan annelik cezası yaşatmaktadır. Annelik cezası, işverenlerin çalışan anneleri daha az yetenekli veya işe daha az bağlı olarak görmesinden kaynaklanmakta olup, bu durum annelerin daha düşük maaş almalarına ve meslekte daha az ilerleme fırsatlarına neden olmaktadır. Öte yandan, toplumsal yaşamda babalardan daha az ev ve çocuk bakımı beklentisinin olması nedeniyle babalar, genellikle işlerine daha bağlı olarak görülmekte ve çalışan annelere kıyasla genellikle daha yüksek maaşlara ve daha fazla esnek çalışma koşullarına sahip olmaktadır (Lamar vd., 2017).

Anneler, çocuksuz erkeklere veya kadınlara kıyasla genellikle daha az yetkin ve işlerine daha az bağlı olarak görülmektedir (Küçükkoç, 2021). Bu bağlamda, günümüzde birçok kuruluş, esnek çalışma saatlerini desteklemek ve ebeveynlere ikili rolleri ve iş-yaşam dengesini yönetmede yardımcı olmak için uzaktan çalışma imkânı sunmaya çalışmaktadır. Böylece, annelere genellikle işteki aile çatışmasını hafifletmenin bir yolu olarak görülen esnek ve uzaktan çalışma pozisyonları sunulabilmektedir (Galea vd., 2014). Fakat esnek ve uzaktan çalışma, annelerin işte daha az görünür olmalarına ve dolayısıyla meslekte ilerleme fırsatlarını kaçırmalarına neden olabilmektedir. Bu çifte açmaz, stresin artmasına ve ruh sağlığı sorunlarının gelişmesine katkıda bulunabilecek önemli bir etkidir. Yoğun anneliğin gerçekçi olmayan beklentileri, çalışan annelerin iş dünyasında genellikle nasıl görüldükleri ile bağlantılı olarak onları başarısızlığa hazırlamaktadır. Annelerin benzer eğitim ve deneyime sahip meslektaşlarına göre işe alınma olasılıkları daha düşük olmakla birlikte, işe alınan annelerin de daha düşük oranlarda ücret alma olasılıkları daha yüksek olmaktadır.

Kadınların daha düşük ücretli işte çalışıyor olmaları da yaşam koşullarını etkilemekte ve yüksek yoksulluk sınırının altında kalmalarına neden olabilmektedir. Ruh sağlığını etkilemesine ek olarak, yoksulluk içinde yaşamak işsizliği artırabilmekte, ebeveynlik becerilerini uygulamalarını ve/veya kariyerlerinde yükselmelerini engelleyebilmektedir. Kısır döngü oluşturan bu süreç, kadınlarda daha düşük sosyoekonomik statüye ve yoğun annelik inançlarının olumsuz etkilenmesine neden olmakta ve bunun da kadınların aşılabilir engellerle mücadele ettiği gerçeğini gün yüzüne çıkarmaktadır (Walls vd.,

2016; Elliot vd., 2015). Kısacası toplum, çalışan annelerden kariyer, aile ve kişisel başarı için çaba göstermelerini beklemekte, ancak bu başarıyı elde etmeleri için onlara yeterli desteği vermemektedir (Küçükkoç, 2021; Hays,1996).

Annelerin Ruh Sağlığı

Çalışan annelerin mesleki yaşantılarının yanı sıra, yoğun anneliğin gerçekçi olmayan beklentilerinden kaynaklanan baskılar kadınların ruh sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Kadınlar, aşırı rol yükü, mağduriyet, toplumdan ve sosyal medyadan kaynaklanan gerçekçi olmayan beklentiler, değersizleştirme, iş eşitsizlikleri vb.stresörlerle karşı karşıyadır (Amerikan Psikoloji Derneği, 2018). Annelerde ruh sağlığını etkileyen diğer risk faktörleri arasında yoksulluk içinde yaşamak, çok az sosyal desteğe sahip olmak, vardiyalı bir meslekte çalışmak, öngörülemeyen çalışma saatleri vb. etkenler yer almaktadır (Story vd., 2018). Bu etkenler, kadınların erkeklere göre neredeyse iki kat daha fazla kaygı yaşamalarına ve daha uzun süren ve daha sık meydana gelen majör depresyon dönemleri geçirmelerine neden olmaktadır (Ali vd., 2017).

Doğum ve doğum sonrası deneyim de kadınların ruh sağlığı üzerinde önemli bir etkidir. Depresyon, anksiyete, stres vb. sorunların, çoğunlukla çocuk doğurma yıllarında ortaya çıkması bu bulguyu desteklemektedir (Mughal vd. 2022). Hamile olmayan kadınlarda depresyon çok yaygın görülmezken, kadınların yaklaşık %14,5'i gebelik döneminde, %11,5'inden fazlası ise doğum sonrası dönemde depresyon yaşamaktadır (Ko vd., 2017). Ayrıca, doğum sonrası kaygının yaygınlığına ilişkin çeşitli bulgular bulunmakla birlikte, doğum sonrası dönemde annelerin %17,1'inin kaygı düzeyinin yüksek olduğu bildirilmektedir (Fairbrother vd., 2016; Misrivd., 2015; Paul vd., 2013). Yine yoğun annelik ideolojisini destekleyen annelerin depresyon yaşama olasılığının daha yüksek, stres seviyelerinin daha fazla ve yaşam doyumlarının daha az olduğu belirtilmektedir (Rizzovd., 2013).

Yeni doğum yapan kadınların ruh sağlığı, işe dönüşlerde büyük ölçüde etkilenebilmektedir. Doğum izni olan ve/veya doğum iznini kullanamayan kadımlar, yüksek düzeyde depresif belirtiler yaşayabilmektedir (Chatterjive Markowitz, 2012). Ayrıca, anneler isteyken çocuklarını başka birinin bakımına bırakmak konusunda suçluluk ve stres yaşayabilmekte ve buna bağlı olarak kadınların ruh sağlığı etkilenebilmektedir. Bu kapsamda, çalışan annelerde, gerçekçi olmayan toplumsal standartlar, aşırı rol yükü, kariyer geliştirme kaygıları, hamile kalmanın ve çocuk doğurmanın fiziksel gereklilikleri vb. nedenlere bağlı yaşadıkları kaygı, stres ve depresyona ilişkin ruh sağlığı desteğinsunulması önem arz etmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Toplumsal yaşamda kadınlar pek çok rolün baş aktörüdür. Annelik de bir kadının en hassas ve kırılabilir hissettiği rolüdür. Bu toplumsal roller ve etkileri göz önünde bulundurulduğunda, kadınların desteklenmesi ve güçlendirilmesinin önemi gündeme gelmektedir. Kadınların toplumsal hayatta vermiş oldukları mücadelelerini anlayabilmek, haksız önyargıları ve basmakalıp toplumsal cinsiyet rollerini sürdürmekten kaçınmak önem taşımaktadır. Bu bağlamda kadınların desteklenmesi ve güçlendirilmesine yönelik olarak;

- Kadınlara yönelik kalkınma hedeflerinin oluşturulması ve var olan hedeflerin uygulanabilirliğinin sağlanması,
- Kadınların toplumsal yaşamdaki rollerine ilişkin düzenli aralıklar ile eğitimler planlanması ve bu eğitimlere katılmaları desteklenerek kadınların güçlendirilmesinin sağlanması,
- Kadınların üretim sürecine daha aktif dâhil edilmesi ve bu sayede daha üretken ve verimli olmalarına katkı sağlanması,
- İstihdam edilme sürecinde cinsiyet kavramının arka planda bırakılması ve mesleki yeterlilik ve tecrübe koşullarına göre kariyer fırsatlarının sunulması,
- Anne kadınlara özel kanunların hazırlanması ve bu sayede kadınların hukuki açıdan kendilerini güvende hissetmelerinin sağlanması,
- Anne kadınların çalışma koşullarının esnek veya uzaktan çalışma ile sağlanması fakat bu koşullar sağlanırken kadınların kariyer hedeflerinin göz ardı edilmemesi,
- Anne kadınların çocuklarına bakım için ek bir finansal kaynak, bakımevi vb. olanakların sunulması,
- İş gücünde çalışan annelerin ruh sağlığının olumsuz etkilenme riski göz önüne alındığında, danışmanlık hizmetlerinin sunulması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ainsworth, M. (1979). Infant-Mother Attachment. *American Psychologist*, 34(10), 932-937.
- Akdağ, F. (2015). Çocukta Beyin Gelişimi ve Erken Müdahale. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(Suppl 2), 97-100.
- Akın, Ö. Ve Karakulak, H. (2019). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması, İş, Aile ve Hayat Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Karşılıklı ve Demografik Değişkenli Etkileşimler. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5(2), 325-347.
- Ali, A.,Caires, R. ve Wash, L. (2017). Women and Depressive Disorders. İçinde M. Kopala ve M.Keitel (Editörler), *Handbook of Counseling Women* (s. 435–448). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Allen, L., ve Kelly, B. B. (2015). “Transforming the Workforce for Children Birth through Age 8: A Unifying Foundation. Consensus Study Report. National Academies Press.” <https://nap.nationalacademies.org/catalog/19401/transforming-the-workforce-for-children-birth-through-age-8-a> (E.T.:08.06.2023).
- Amerikan Psikoloji Derneği (2018). “Guidelines for Psychological Practice with Girls and Women” <https://www.apa.org/practice/guidelines/girls-and-women.aspx> (E.T.:19.01.2023).
- Arendell, T. (2000). Conceiving and Investigating Motherhood: The Decade’s Scholarship. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1192–1207.
- Barclay, L., Everitt, L., Rogan, F., Schmeid, V. ve Wyllie, A. (1997). Becoming a Mother: An Analysis of Women’s Experience of Early Motherhood. *Journal of Advanced Nursing*, 25(4), 719-728.
- Borelli, J.L., Nelson-Coffey, S.K., River, L.M., Birken, S.A. ve Moss-Racusin, C. (2017). Bringing Work Home: Gender and Parenting Correlates of Work–Family Guilt Among Parents of Toddlers. *Journal of Child FamilyStudies*, 26, 1734–1745.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment. Attachment and Loss*, 1. New York: Basic Books.
- Can Yaşar, M. ve Kaya, Ü.Ü. (2020). Erken Çocukluk Döneminde Gelişim. İçinde: Köksal Akyol A, (Editör). *Türkiye’de 37-72 Aylık Çocuk Profili* (s. 10-45). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chatterji, P. ve Markowitz, S. (2012). Family Leave After Child Birth and the Mental Health of New Mothers. *Journal of Mental Health Policy and Economics*, 15, 61–76.
- Çimen, L.K. (2016). Erken Çocukluk Döneminde Sosyalleşme. İçinde Ö. Özyılmaz ve H.K. Ateş (Editörler). *Erken Çocukluk Dönemine Disiplinler Arası Bakış* (s. 99-150). Lap Lambert Academic Publishing. Germany: Deutschland.
- Devine, R.T., Bignardi, G. ve Hughes, C. (2016). Executive Function Mediates the Relations Between Parental Behaviors and Children’s Early Academic Ability. *Frontiers in Psychology*, 7, 1902.
- Elliot, S., Powell, R. ve Brenton, J. (2015). Being a Good Mom: Low-Income, Black Single Mothers Negotiate Intensive Mothering. *Journal of Family Issues*, 36, 351–370.
- Fairbrother, N., Janssen, P., Antony, M.M., Tucker, E. ve Young, A.H. (2016). Perinatal Anxiety Disorder Prevalence and Incidence. *Journal of Affective Disorders*, 200, 148–155.
- Fouad, N.A. ve Ihle, K. (2017). Effective Strategies for Career Counseling with Women. İçinde M.Kopala ve M. Keitel (Editörler). *Handbook of Counseling Women* (317–339). ThousandOaks, CA: Sage.
- Galea, C., Houkes, I. ve De Rijk, A. (2014). An Insider’s Point of View: How a System of Flexible Working Hours Helps Employees to Strike a Proper Balance Between Work and Personal Life. *International Journal of Human Resource Management*, 25, 1090–1111.
- Güven, G. ve Azkeskin, K. (2016). Erken Çocukluk Eğitimi. İçinde *Erken Çocukluk Eğitimi ve Okul Öncesi Eğitim* (2-50). Pegem Akademi.
- Gysbers, N.C, Heppner, M.J. ve Johnston, J.A. (2014). *Career Counseling: Holism, Diversity, and Strengths*. Alexandria, VA: American Counseling Association.

- Hammond, S.I., Müller, U., Carpendale, J.I., Bibok, M.B. ve Liebermann-Finestone, D.P. (2012). The Effects of Parental Scaffolding on Preschoolers' Executive Function. *Developmental Psychology*, 48(1), 271.
- Hays, S. (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Kaytaç, M. ve Öztürk, N. (2019). *İnsanı Sermayeye Kritik Yatırım: Erken Çocukluk Eğitimi*. Ankara: Seta Yayınları.
- Kazan, H. ve Sarısoy, S. (2021). Anne-Çocuk İlişkisi Bağlamında Okul Öncesi Dönemde İletişim Becerileri Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 441-472
- Ko, J.Y., Rockhill, K.M., Tong, V.T., Morrow, B. ve Farr, S.L. (2017). Trends in Postpartum Depressive Symptoms—27 States, 2004, 2008, and 2012. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 66, 153–158.
- Küçükkoç, G. (2021). Çalışan Kadınlarda İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Üzerine Bir Araştırma. Yüksek lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Lamar, M., Forbes, L.K. ve Capasso, L.A. (2019). Helping Working Mothers Face the Challenges of an Intensive Mothering Culture. *Journal of Mental Health Counseling*, 41(3).
- Misri, S., Abizadeh, J., Sanders, S. ve Swift, E. (2015). Perinatal Generalized Anxiety Disorder: Assessment and Treatment. *Journal of Women's Health*, 24, 762–770.
- Mughal, S., Azhar, Y. ve Siddiqui, W. (2022). "Postpartum Depression". <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK519070/?report=reader>, (E.T.:08.06.2023).
- Mümüneoğlu, H. (2023). Okul Öncesi Dönem Çocuklarının Bakış Açısı Alma Becerileri ve Sosyal Duygusal Gelişimleri ile Bağlanma Biçimlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Paul, I.M., Downs, D.S., Schaefer, E.W., Beiler, J.S. ve Weisman, C.S. (2013). Postpartum Anxiety and Maternal–Infant Health Outcomes. *Pediatrics*, 131, 1218–1224.
- Pew Araştırma Merkezi (2015). "Raising Kids and Running a Household: How Working Parents Share the Load" <http://www.pewsocialtrends.org/2015/11/04/raising-kids-and-running-a-household-how-working-parents-share-the-load/> (E.T.:19.01.2023).
- Rizzo, K.M., Schiffrin, H.H. ve Liss, M. (2013). Insight into the Parenthood Paradox: Mental Health Outcomes of Intensive Mothering. *Journal of Child Family Studies*, 22, 614–620.
- Sarısoy, S. (2021). Erken Çocukluk Döneminde Anne Baba Çocuk İletişiminin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Aydın Üniversitesi.
- Sroufe, L.A. (2005). Attachment and Development: A Prospective, Longitudinal Study from Birth to Adulthood. *Attachment & Human Development*, 7(4), 349-367.
- Stiles, J. ve Jernigan, T.L. (2010). The Basics of Brain Development. *Neuropsychology Review*, 20(4), 327-348.
- Story, C.R., Koch, J.M., Daniel, S.S., Reboussin, B.A. ve Grzywacz, J.G. (2018). Impact of Work Schedule, Race, and Psychological Distress among Impoverished Mothers. *American Journal of Health Behavior*, 42, 43–53.
- Gadsen, V.L., Ford, M. ve Breiner, H. (2016). "Parenting Matters: Supporting Parents of Children Ages 0–8." <https://nap.nationalacademies.org/catalog/21868/parenting-matters-supporting-parents-of-children-ages-0-8> (E.T.:08.06.2023).
- Türe, D. (2015). Effects of Motherhood Conceptualization and Gender Role of Mothers on Gender Stereotyped Knowledge in their Preschool Children. Master Thesis. Ankara: Middle East Technical University.
- UNICEF, Sağlık ve Çocuk Gelişimi (2019). <https://www.unicef.org/health/health-and-child-development> (E.T.: 13.01.2023).
- Walls, J.K., Helms, H.M. ve Grzywacz, J.G. (2016). Intensive Mothering Beliefs among Full-Time Employed Mothers of Infants. *Journal of Family Issues*, 37(2).

BÖLÜM YEDİ: ŞİDDET VE KADIN

KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN ANATOMİSİ

Muammer CENGİL¹

GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre yaşamları boyunca her 3 kadından 1'i eşleri veya partnerleri tarafından fiziksel veya cinsel şiddete maruz kalmaktadır ve kadına yönelik şiddet hala tüm dünyada yaygın bir şekilde görülmektedir. Ayrıca, resmi kayıtlara göre, dünya genelindeki kadınların yaklaşık %6'sı eşleri veya partnerleri dışında biri tarafından cinsel saldırıya uğramaktadır. Fakat tüm toplumlarda yüksek düzeyde görülen toplumsal damgalama nedeniyle bu vakaların az bildirilmesi göz önüne alındığında bu oranın çok daha fazla olduğu tahmin edilmektedir. Sokağa çıkma yasaklarının olduğu ve destek hizmetinin kesintiye uğradığı Covid-19 salgını döneminde, kız çocuklarının ve kadınların aile içi şiddete maruz kalma oranlarının da arttığı düşünülmektedir. Kadına yönelik şiddetin, düşük ve orta gelirli ülkelerde orantısız bir şekilde daha çok görüldüğü, en yoksul ülkelerde yaşayan kadınların %37'sinin yaşamları boyunca yakın partnerleri tarafından cinsel ve/veya fiziksel şiddete maruz kaldığı, hatta bazı ülkelerde bu oranın %50 seviyesine çıktığı ifade edilmektedir. 15-49 yaş arasındaki kadınların partnerleri tarafından en fazla şiddet gördüğü bölgeler, %33-%51 oranla, Okyanusya, Güney Asya ve Sahra Altı Afrika bölgeleridir. En düşük oranlar ise %18 ile Orta Asya, %20 Doğu Asya, %21 Güneydoğu Asya ve %16-23 ile Avrupa'da görülmektedir. Kadına yönelik şiddet, hem bir bütün olarak toplumun genelini etkilemekte hem de şiddet son bulduktan sonra da mağdurun hayatında olumsuz etkileri devam etmektedir. Bu olumsuz durumlara örnek olarak depresyon, anksiyete bozukluğu, istenmeyen gebelikler, HIV dahil

¹ Prof. Dr., Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Orcid: 0000-0002-5449-5251, muammercengil@hitit.edu.tr

olmak üzere cinsel yolla bulaşan pek çok hastalığa yakalanmayı sayabiliriz (URL-1).

OECD'nin bir eşin/partnerin belirli koşullar altında karısını/partnerini dövmesini haklı bulan kadınların yüzdesi ile ilgili olarak elde ettiği veriler ilginç sonuçlar vermektedir. Bu verilere göre erkeğin böyle bir hakkı olmadığını en düşük oranda %0,0 Danimarka ve Malta, %1,0 İrlanda, %2,0 Belçika, Çek Cumhuriyeti, Dominik Cumhuriyeti, Yunanistan, Letonya, Portekiz, Litvanya ve Lüksemburg'lu kadınlar ifade ederken, en yüksek oranda eşin/partnerin böyle bir hakkı olduğunu ise %86,2 Doğu Timor, %80,2 Afganistan, %79,6 Orta Afrika Cumhuriyeti, %75,7 Somali ve %72,6 ile Mali'li kadınlar ifade etmektedir. Türkiye'de ise bu oran %13,3'tür. Almanya (%19,6), Bulgaristan (18,2), İsviçre (%15,2) ve Norveç (9,9) gibi Avrupa ülkelerinde oranların yüksek çıkması oldukça şaşırtıcıdır. İslam ülkeleri arasında en düşük orana sahip ülke %4,8 ile Bosna Hersek'tir. Bu ülkeyi %13,3 ile Türkiye izlemektedir (URL-2). Bu sonuçlara baktığımızda, dünya genelinde eşin/partnerin dövmesini haklı bulan kadınların oranının azımsanmayacak kadar çok olduğu görülmektedir.

Günümüzde, gerek devletlerin Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) başta olmak üzere uluslararası yükümlülükler bağlamında hareket etmesi ve kanuni düzenlemeler yapması, gerekse tüm dünyada yerel ve uluslararası kadın hareketlerinin çabalarıyla kadınların aile içi veya dışı kişilerin şiddetine uğraması insan hakkı ihlali olarak kabul edilmektedir. Fakat tüm bu gayret ve çabalara rağmen kadına yönelik şiddet hala dünyada yaygın olarak görülmektedir.

Kadına yönelik saldırganlık konusuna geçmeden önce üst bir kavram olarak saldırganlığı anlamak faydalı olacaktır.

SALDIRGANLIĞI AÇIKLAMAYA YÖNELİK TEORİLER

Literatürde saldırganlığı açıklamaya yönelik pek çok farklı yaklaşım olmakla birlikte (Bandura, 1973: 54) biz burada biyolojik teoriler, içgüdü teorileri ve bilişsel-davranışçı teoriler olmak üzere üç temel teoriyi ele alacağız.

Biyolojik Teoriler

Bu kuramı savunanlar saldırganlığı, beynin ve sinir sisteminin bir fonksiyonu olarak açıklamaktadır. Kuram içerisinde yer alan bir yaklaşıma göre beyinde bulunan Amigdala'dan böbrek üstü bezlere iletilen stres hormonları, kas tonusunu artırarak kanın deri yüzeyine pompalanmasını sağlamakta ve bu şekilde öfke davranışı meydana gelmektedir. Bu yaklaşıma göre tüm güdusel ve duygusal tepkilerin oluştuğu yer Amigdala ve Hipotalamus'tur (Korkmaz, 2000: 124).

Biyolojik kuram içerisinde yer alan bir başka yaklaşıma göre ise testesteron, seratonin gibi kanda yer alan bazı kimyasallarda meydana gelen değişimler saldırganlık davranışına neden olmaktadır. Burada altı çizilmesi gereken husus

sinir sistemi, genler, hormonlar vb. biyolojik faktörlerin tek başına saldırganlığa neden olmadığı, çevreden gelen kışkırtıcı uyarıların varlığı durumunda bazı kişilerin daha fazla saldırganca davranış ortaya koymasını tetiklediğidir (Cengil, 2010: 155).

İçgüdü Teorileri

Bu teoriyi savunan bilim insanlarına göre saldırganlık doğuştan sahip olduğumuz içgüdüsel dürtüler neticesinde ortaya çıkmaktadır ve hayatta kalabilmemiz için gerekli olan davranışlara kaynaklık etmektedir (Köknel, 1996: 13).

İçgüdü kuramları kendi içinde Psikanalitik Kuram ve Etiyolojik Kuram olmak üzere iki alt kategoride ele alınmaktadır.

Psikanalitik kuramın temsilcisi Freud'a göre insan davranışı libido (cinsel enerji) ve saldırganlık (ölüm) olmak üzere iki içgüdü tarafından yönlendirilmektedir. Freud insandaki saldırganlık arzusunun, içe yöneldiğinde kendine zarar verme şeklinde mazoşist eğilimlere, dışa yöneldiğinde ise başka insanlara karşı saldırganlık davranışına neden olduğunu söylemektedir (Freedman vd., 1989: 195).

Psikanalitik kuram içerisinde yer alan bir diğer önemli isim Adler'e göre, saldırganlık bireyin kendi ihtiyaçlarını karşılama isteğinin engellenmesi sonucu ortaya çıkan ve akılcı olmayan davranış biçimleridir. Ayrıca Adler, toplum ve kültürün saldırganlığın farklı şekillerde ortaya çıkmasına neden olabileceğini ileri sürmüştür. Örneğin, saldırganlık davranışı form değiştirerek başkalarına karşı üstünlük kurma veya günlük yaşam eylemlerine karşı gösterilen varoluşsal bir tepki olarak ortaya çıkabileceği gibi karşı tarafa zarar verme şeklinde patolojik bir tepki olarak da ortaya çıkabilir (Arslan vd., 2010: 380).

Psikanalitik kuram içerisinde yer alan bir diğer önemli isim de Erich Fromm'dur. Fromm, saldırganlığı bireyin kendisini tehlikelerden koruması işlevini gören yapıcı (olumlu) ve kendine ve başkasına zarar veren yıkıcı (olumsuz) olarak iki kategoride ele almaktadır (Fromm, 1993: 261, 265).

Alman kökenli Amerikalı Psikanalist Karen Horney ise saldırganlığın ortaya çıkışını doğuştan var olan kaygının, çocukluk döneminde ailesinden yeterli ilgi ve sevgi göremeyen çocuklarda kişiliğin bütününde etkili olmasıyla açıklamaktadır. Yani, ona göre, birey gerek çocukluk gerekse ileriki yıllarda yaşamış olduğu bu kaygıyla baş edebilmek için saldırganca davranış stratejileri geliştirmektedir. Saldırgan tip, Horney'in temel kaygı ile mücadelede geliştirilen üç nevrotik kişilik tipinden birisidir (Horney, 1995, 39).

Etiyolojik kuramın önemli isimlerinden olan Konrad Lorenz de bir yandan Freud gibi saldırganlığın doğuştan var olduğunu savunurken diğer yandan da saldırgan davranışların dışsal uyarıcılar tarafından başlatıldığını ve türün devamı

ve çevreye uyum sağlama gibi faydalı işlevi olduğunu ifade etmektedir (Schwarz, 1993: 66-67).

Bilişsel-Davranışçı Teoriler

Bu teoriler saldırganlığı öğrenilmiş bir davranış olarak açıklamaktadır. Birey, diğer davranışlarında olduğu gibi çocukluk dönemiyle birlikte, gerek aile gerekse toplum tarafından engellenme, rahatsız edilme ve rekabet gibi durumlarda gösterilen kızgınlık tepkisini öğrenmektedir (Kağıtçıbaşı, 1999: 120). Sosyal öğrenme kuramının kurucusu kabul edilen Albert Bandura'ya göre, öğrenme sosyal bağlam içerisinde gözlem, etkileşim ve taklit yoluyla gerçekleşen bir süreçtir. Bandura ayrıca, çocuğun her modeli taklit etmediğini, model alma sürecinde farklı dinamiklerin etkili olduğunu belirtmektedir. Örneğin çocuk gözlediği davranışlardan pekiştirilenleri yani sonucu olumlu olanları taklit ederken sonucu olumsuz olanları taklit etmez (Bandura, 2006, 61). Aile, toplum/kültür ve geleneksel kitle iletişim araçları yanında günümüzde sosyal medya da şiddetin model alınarak öğrenilmesinde son derece önemli rol oynamaktadır.

KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN TANIMI

Kadına yönelik şiddet geçmişten günümüze ataerkil toplumsal cinsiyet pratiklerinin toplumda hâkim olma düzeyine göre farklı boyutlarıyla tüm toplumlarda görünen bir olgudur. Birey sosyalleşme sürecinde diğer pek çok davranışı olduğu gibi kadın ve erkek olmaya dair rol davranışları da toplumun kültürel norm ve değerlerine göre öğrenir. Fiziksel olarak gücü elinde bulunduran erkek tarafından şekillenen ataerkil kültür, erkeğe üstün, kadına ise duygusal, güçsüz ve ikincil bir pozisyon var etmiştir ve güçlü olanın zayıf karşısında şiddeti meşru kılmıştır.

20 Aralık 1993 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilen ve 6 maddeden oluşan "Kadına Karşı Şiddetin Ortadan Kaldırılması Bildirgesi"nin 1. maddesinde kadına yönelik şiddet şu şekilde tanımlanmıştır: "İster özel, ister kamusal alanda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel veya psikolojik zarar veya ızdırapla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, cinsiyete dayalı her türlü şiddet eylemi anlamına gelmekte olup bu tür eylemlerle tehdit etmek de aynı kapsamdadır". Bildirge'nin 4. Maddesinde "Devletler kadına yönelik şiddeti kınamalı ve ortadan kaldırılmasıyla ilgili yükümlülüklerinden kaçınmak için herhangi bir gelenek, görenek veya dini düşünceye başvurmamalıdır" şeklinde yer alan ibareye (URL-3) Mart 2003'de Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu toplantısında İran, Mısır, Pakistan, Sudan ve ABD delegasyonu itiraz etmiştir. Birleşmiş Milletler'in Kadın Hakları Komisyonu'ndaki ilk diplomatik başarısızlık olarak tarihe geçen bu durum (URL-4) aynı zamanda kadın hakları konusunda kadınların ne kadar güçlü bariyerlerle karşılaştığını da gözler önüne sermektedir.

Heise, Pitenguy ve Germain'in 1994 yılında yaptıkları ve Dünya Bankası yayınları arasında 2010 yılında açıklanan "Violence Against Women: The Hidden Health Burden" başlıklı raporda kadınların yaşamın farklı evrelerinde karşılaştıkları şiddet türleri şu şekilde belirtilmiştir;

Doğum Öncesi Dönem: Annenin rızası dışında hamile kalması, hamilelik döneminde annenin fiziksel şiddete maruz kalması, anne karnındaki çocuğun cinsiyeti belli olduktan sonra kız çocukların kürtaj yoluyla alınması.

Bebeklik Dönemi: Yeni doğan kız çocuklarının öldürülmesi veya ölüme terk edilmesi, beslenme, sağlık vb. ihtiyaçlarının karşılanmayarak ihmal ve istismara maruz bırakılması.

Çocukluk Dönemi: Kadın sünneti, enstest veya bir yabancıнын cinsel istismarına maruz kalması, beslenme, sağlık, barınma vb. ihtiyaçlarının karşılanmayarak ihmal edilmesi, dilendirilme veya zorla çalıştırılma ve seks işçiliğine zorlanması.

Ergenlik Dönemi: Flört sırasında fiziksel, cinsel, duygusal vb. şiddete maruz kalma, erken yaşta evliliğe zorlanma, kadın ticareti mağduru olma ve seks işçiliğine zorlanma, iş yerinde cinsel istismar, taciz veya tecavüze uğrama, töre veya namus cinayeti mağduru olma.

Yetişkinlik Dönemi (Üreme Çağı): İstemediği bir kişiyle veya başlık parası karşılığı evlendirilme, evlilik içi eş tarafından şiddete, istismara ve tecavüze uğrama, iş yerinde istismar, taciz ve tecavüze uğrama, engellilik durumu varsa bu duruma yönelik istismara maruz kalma.

Yaşlılık Dönemi: Yaşlı kadınların ve dulların maruz kaldığı istismar vb. durumlarla karşılaşma.

Tüm bu sonuçlar kadınların yaşamın her döneminde şiddet ile karşılaşabildiklerini göstermektedir (Heise vd., 1994).

KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN NEDENLERİ VE SONUÇLARI

Şiddetin nedenlerini biyolojik, psikolojik, sosyal/kültürel, ekonomik ve cinsel olmak üzere beş başlık altında ele alabiliriz.

Beynin veya sinir sisteminin herhangi bir bölümü ile şiddet davranışı arasında doğrudan bir ilişkinin bulunduğu dair kesin bilimsel bir veri söz konusu olmamakla birlikte, biyolojik nedenler deyince, başta beyin ve sinir sistemiyle ilgili hususlar olmak üzere, her ne kadar yapılan bilimsel çalışmalarda etkisinin çok az olduğu tespit edilse de, erkeklik hormonu olarak bilinen testosteronun etkisi, dürtü kontrol bozukluğu, narsist kişilik bozukluğu ve şizofreni vb. psikiyatrik hastalıklar, alkol ve madde bağımlılığı vb. akla gelmektedir (Worchel vd. 2000: 303-308).

Psikolojik nedenler ise, erken çocukluk döneminde sevgi ve kabul duygusundan yoksun, aşağılanma, yoğun eleştiri, reddedilme ve şiddetin

olduğu sağlıksız aile ortamında büyüme, yaşanan hayal kırıklıkları, empati yoksunluğu, üstlenilen sorumluluklardan kurtulma isteği, hissedilen duygusal baskı, engellenme durumu, antisosyal, paranoid ve psikotik kişilik bozukluğu gibi hususlardır.

Sosyal nedenlerin başında şiddetin öğrenilmiş bir davranış olduğu görüşü gelmektedir. Bir başka ifade ile şiddete başvuran kişilerin büyük çoğunluğu daha önce kendileri de şiddete uğramış ya da şahit olmuş kişilerdir. Bunun yanında özellikle kadına yönelik şiddetin, cinsel ayrımcılığın, şiddete uğrayan kadının uğradığı bu şiddete boyun eğişinin ataerkil kültür tarafından hoş görülmesi de yine şiddeti besleyen sosyal nedenler arasında zikredilebilir (İlkkaracan vd., 1996: 27-28). Yanlış namus ve ahlak anlayışı, yoksulluk ve eğitimsizlik de kadına yönelik şiddeti körükleyen unsurlar arasında yer almaktadır. Ayrıca yasal düzenlemelerin yetersizliği, İslam dininin kadın ve çocukları dövmeyi müsaade ettiği şeklindeki yanlış din anlayışı da şiddeti besleyen diğer sosyokültürel hususlardır. Burada şunu belirtmek gerekir ki, erkekliği yüceltirken, kadına ikinci sınıf statü veren ataerkil kültür, kadını bağımsız bir birey olarak değil de bir erkeğin eşi veya çocukların annesi olarak görmekte ve bu geleneksel rollere uygun davranan kadınlara şiddeti kabul etmemektedir. Toplum içerisinde böyle prestijli bir konum elde etmek isteyen bazı kadınlar ataerkil toplumun beklentilerine uygun hareket etmekte ve kendilerine biçilen ikincil statüyü gönüllü olarak kabul etmektedir. Deniz Kandiyoti kadınların bu durumunu *ataerkil pazarlık* olarak tanımlamaktadır (Kandiyoti, 2007).

Kadının ekonomik durumu bağlamında şiddete uğraması konusunda ise çift kutuplu bir durum söz konusudur. Yani bir yanda kadının ekonomik seviyesinin düşüklüğü diğer yanda ise meslek ve gelir düzeyinin erkekten daha iyi olması aile içi şiddete uğramasına neden olmaktadır. Ayrıca erkeğin gelir kaybı, işsizlik, iflas gibi durumlar, çaresizlik ve umutsuzluk gibi duygular, yüksek stres durumunun ve buna bağlı olarak da şiddetin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Eşler arasında yaşanan cinsel uyumsuzluk, cinsel yolla bulaşan hastalıklar, cinsel isteksizlik ya da erkekte görülen cinsel işlev bozukluğu, ataerkil kültürde erkek cinsel gücüne yapılan abartılı vurgu kendini yetersiz ve işlevsiz hisseden erkekte şiddet davranışının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Şiddeti bir çözüm yolu olarak gören bireylerin kişilik özelliklerine baktığımızda bu kişilerin sağlıksız bir kişilik gelişimine sahip olduğu açıkça görülmektedir. Akın ve Subaşı (2003: 233) bu bireylerin kişilik özelliklerini genel olarak şu şekilde belirlemişlerdir:

- Düşük benlik saygısı,
- Terk edilme, güvenlik duygusunda azalma, mahremiyet ile ilgili sorunlar yaşamak,

- Kişilik bozukluğu,
- Engellenmeye karşı düşük tolerans gösterme,
- İstismar ve şiddetin bulunduğu bir aile ortamında büyüme,
- Şiddetin bir çözüm yolu olduğu konusunda inanca sahip olma,
- Empati kuramama,
- Madde bağımlılığı,
- Anormal düzeyde kıskançlık.

Dünyada ve Türkiye’de önemli bir sağlık sorunu olarak varlığını sürdürmekte olan kadına yönelik şiddet, sonuçları açısından baktığımızda ruhsal, fiziksel ve sosyal açıdan önemli sorunlara neden olmaktadır. Korku, cinsel işlev bozukluğu, kişilik bozukluğu, uyku bozukluğu, panik atak, depresyon, şiddet eğilimi ve öz kıyım eğilimini şiddetin ruhsal sonuçları arasında ifade edebiliriz. Ayrıca aile içerisinde meydana gelen şiddet olgusu çocukların ergenlik döneminde aileden uzaklaşarak madde ve alkol bağımlılığına yönelmelerine de neden olabilmektedir.

Yaralanma, kalıcı sakatlanma, büyüme ve gelişim bozukluğu ve ölüm ise şiddetin fiziksel sonuçları arasında yer almaktadır.

Şiddetin kanıksandığı, kadın cinayetlerinin ve intiharlarının arttığı, ruh ve beden sağlığı bozuk bir toplumun ortaya çıkması ise şiddetin sosyal nedenleri olarak ifade edilebilir (Tahiroğlu vd., 2009: 72)

KADINA YÖNELİK ŞİDDET TÜRLERİ

Kadına yönelik şiddet genellikle psikolojik, sözel, fiziksel, cinsel ve ekonomik şiddet olarak beş grupta ele alınmaktadır:

Psikolojik Şiddet: Duygusal şiddet olarak da ifade edilen bu şiddet türü, sevmeye, ilgi, onay ve destek görme gibi duygusal ihtiyaçların görmezden gelinmesi ve aşağılama, öfke, cezalandırma ve benzeri şekillerde kadının istismar edilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca ırk, dini, kültürel ve ahlaki değerlere aykırı davranışta bulunmaya zorlama, arkadaşları ya da ailesiyle görüşmesini engelleme, çocuklarından koparılması ve/veya evden kovulması da aynı kapsamda değerlendirilmektedir.

Sözel Şiddet: Lakap takma, başkalarının yanında küçük düşürücü ifadeler kullanarak alay etme, kendisini yetersiz hissetmesine neden olacak cümleler kurma, küfretme, inanç ve değerlerine karşı sözel hakaretlerde bulunma şeklinde görülmektedir.

Fiziksel Şiddet: Şiddet deyince akla ilk gelen dövme, ısırma, boğmaya çalışma, eşya fırlatma, fiziksel güç kullanılarak evden çıkmasına veya eve girmesine müsaade etmeme, bıçak/silah ile yaralama, tehdit etme veya öldürme, işkence yapma şeklinde kaba kuvvetin sindirme ve korkutma aracı olarak kullanıldığı şiddet türüdür.

Cinsel Şiddet: Kadının cinsel bir obje gibi davranılarak isteği dışında kaba kuvvet veya duygusal baskıyla cinsel ilişkiye veya cinsel içerikli yayınları izlemeye zorlanması, taciz veya tecavüz edilmesi, istenmeyen cinsel pozisyonlara zorlanması, başka kişilerle cinsel ilişkiye zorlanması, fuhşa zorlanması, gebeliğe zorlanması ya da isteği dışında kısırlaştırılması veya gebeliğin sonlandırılması, aşırı şekilde kıskançlık ve şüphencilik gösterilerek kısıtlanması, eşin açık bir biçimde başka kadınlara ilgi göstermesi, şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Ekonomik Şiddet: Kadının isteği dışında çalıştırılması ya da çalışmasına engel olunması, kazandığı paraya ve/veya mal varlığına el konulması, iş hayatını olumsuz etkileyecek kısıtlamalara maruz bırakılması, harçlık verilmemesi vb. davranışları içermektedir. Kadına yönelik şiddetin her türünün temelinde kadının ekonomik durumunun etkisi bulunmaktadır (Demir vd., 2003: 555).

KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN GÖRÜLDÜĞÜ ALANLAR

Kadına yönelik şiddete, ne yazık ki, hemen hemen her alanda rastlanmaktadır. Bu alanları aile içinde, iş yerinde, sokakta, okulda ve medyada şiddet başlıkları altında ele alabiliriz.

Aile toplumun en temel yapı taşıdır ve toplumun çekirdeğini oluşturmaktadır. Güven dolu bir aile ortamında büyüyen çocuklar sağlıklı bir kişilik geliştirirken, şiddetin var olduğu bir ailede büyüyen çocuklar ise hem sosyal öğrenme yoluyla şiddeti öğrenmekte hem de sağlıksız ve güvensiz olan bu ortamda psikolojik açıdan olumsuz yönde etkilenmektedir. Ayrıca gerek erkek çocukları gerekse kız çocukları zaman zaman kendileri de ev içi şiddete veya istismara maruz kalabilmektedir.

İş yerinde ise kadınlar, daha işe alma sürecinde ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Çalışırken de cinsel taciz, adil şartlarda terfi alamama, ücret eşitsizliği, yönetim kademelerinde yeterince temsil edilmeme, evlilik ve doğum zamanında mobinge ve cam tavan sendromuna maruz kalabilmektedir.

Kadınlar dışarıda erkeklerin sözlü veya elle tacizine ya da boşandıkları/ayrıldıkları eşleri/partnerlerinin fiziksel şiddetine maruz kalabilmektedir.

Kız çocukları okulda erkek öğrencilerin cinsiyetçi tavırlarına/akran zorbalığına, erkek öğrencilerin veya öğretmenlerin sözlü veya fiziksel tacizlerine uğrayabilmektedir.

Kadının medyada, özellikle de reklamlarda bir meta olarak sunulması, değer-yoksun bir biçimde kadının gençliğine ve güzelliğine yapılan vurgu medyada kadına yönelik şiddet olarak değerlendirilmektedir.

KADINA YÖNELİK ŞİDDETLE İLGİLİ ULUSAL VE ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER

Kadına yönelik şiddet konusunda uluslararası ve ulusal platformlarda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır;

Kadın Statüsü Komisyonu: Kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi konusunda çok önemli çalışmalara imza atan bu komisyon Birleşmiş Milletler bünyesinde İnsan Hakları Komisyonu ile eşit derecede olmak üzere 1946 yılında kurulmuştur. Aynı kapsamda, Kadınların Siyasi Hakları Sözleşmesi (1952), Ev Kadınlarının Vatandaşlığı Sözleşmesi (1957), Evlilikte Rıza ve Asgari Evlilik Yaşı ve Evliliklerin Kayıt Altına Alınması Konusundaki Sözleşmeler (1962) BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir.

Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Yönelik Sözleşme (CEDAW): Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonunun çalışmaları sonucunda BM Genel Kurulu tarafından 1967 yılında “Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Bildirgesi”, 1979 yılında da “Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme” kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin diğer uluslararası metinlerden en önemli farkı diğer metinlerde genel insan hakları kapsamında ele alınan hakların bu metinde kadınlar açısından ayrıca vurgulanmış olmasıdır. Kadınların insan haklarının en çok ihlal edildiği alanların tespit edildiği bu sözleşme, kadınlar için haklar bildirgesi, devletler için ise yükümlülüklerin kabulü anlamına gelmesi açısından diğer sözleşmelerden ayrıcalıklı bir yere sahiptir. Fakat bu sözleşmede kadına şiddet konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. **Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi 12 Nolu Tavsiye Kararı (1989)** ile kadına yönelik şiddet ayrımcılıkla ilişkilendirilerek bir ayrımcılık biçimi olan şiddetin önlenmesinde devletler yükümlü hale getirilmiştir. **Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi 19 Nolu Tavsiye Kararı (1992)** ile de kadınların şiddetten korunması konusunda üye devletler yükümlü kılınmıştır. CEDAW’ın uygulanmasını güçlendirmek amacıyla, **Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşmenin Ek İhtiyari Protokolü** 1999 yılında kabul edilmiş, 22 Aralık 2000 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir. 30 Temmuz 2002 tarihinde TBMM Genel Kurulunca da kabul edilerek onaylanmıştır.

Kadına Yönelik Şiddetin Tasfiye Edilmesine Yönelik Bildirge: 20 Aralık 1993 tarihinde kabul edilen bu bildirge kadının insan haklarının genişletilmesi, kadına yönelik şiddetin yok edilmesi, cinsel haklar ve doğurganlık haklarını hayata geçirme gibi gereksinimleri karşılamak üzere ihtiyaç duyulmuş bir düzenlemedir.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu: 1995 yılında Pekin’de gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Dördüncü Kadın Konferansında tecavüz

bir savaş suçu olarak kabul edilmiş ve mağdurlarına tazminat talep etme hakkı tanınmış, ayrıca devletlerin kadına şiddetin önlenmesi konusunda sorumluluk almaları gerektiğinin altı çizilmiştir.

Kadın Statüsü Komisyonunun çabalarıyla 1975 yılı Kadının Uluslararası Yılı ilan edilmiştir. Ayrıca Birleşmiş Milletler tarafından 1975-1985 yılları ise BM Kadının On Yılı olarak ilan edilmiştir.

Avrupa’da ise Kadın Hakları 20 Mart 1950 tarihinde imzalanan **Avrupa İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme** kapsamında genel insan hakları kapsamında ele alınmış ve Avrupa Konseyi tarafından 2002 yılına kadar bu bağlamda değerlendirilmiştir.

Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi): Sözleşme Avrupa Konseyinin kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda ilk kararlı adımı olarak 11 Mayıs 2011 yılında İstanbul’da imzaya açılmıştır ve bu yüzden İstanbul Sözleşmesi olarak anılmaktadır. Türkiye 20 Mart 2021 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararı ile sözleşmenin Türkiye bakımından bozulmasına karar verilmiştir (Özkan, 2017: 547-555).

TÜRKİYE’DE KADINA YÖNELİK ŞİDDET KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bu bölümde, ülkemizde kadına yönelik şiddet konusunda yapılmış örnek olarak seçtiğimiz bazı geniş kapsamlı çalışma sonuçları bağlamında kadına şiddetin yaygınlığını görmüş olacağız. Bu çalışma sonuçlarını değerlendirirken pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de şiddete uğrayan kadınların çeşitli nedenlerle durumlarıyla ilgili resmi başvuru yapmaktan çekiniyor oldukları gerçeğini göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Bu gerekçeleri kadınların kendilerine güvensizlikleri, utanmaları, şiddetin daha da büyümesinden duydukları korku ve kaygı, nereye başvuracakları konusunda veya yasal hakları konusundaki yeterince bilgi sahibi olmamaları, kendi aileleri ve toplumun aile içi şiddeti kabul edilebilir görmesi, damgalanma endişesi vb. olarak ifade edebiliriz.

Ülkemizde veri toplayıcı saha araştırması niteliğinde ilk kapsamlı çalışmalardan birisi Prof. Dr. Tülin Günşen İçli tarafından yürütülen T.C. Devlet Bakanlığı Kadın Sorunları ve Statüsü Genel Müdürlüğü’nün **“Ailede Kadına Karşı Şiddet ve Kadın Suçluluğu”** başlıklı projedir. Ankara, İstanbul ve İzmir’de farklı sosyoekonomik düzeyde kadınlarla yapılan araştırmada küçük yaşta, görücü usulüyle evlenmiş, eğitim düzeyleri düşük, çalışmayan ve düşük ekonomik düzeydeki ailelerde yaşayan kadınların ev içi şiddete maruz kalma durumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (İçli vd., 1993: 89-98).

Başbakanlık Aile Kurumu tarafından 1997 yılında yaptırılan **“Aile İçinde ve Toplumsal Alanda Şiddet”** araştırmasında elde edilen bulgulara göre ise,

yüksek düzeyde şiddete başvuran erkeklerin özellikleri gelir ve eğitim düzeyi düşük, kalabalık ailelerde yaşayan, gecekondulu veya kirada oturan, çocukluk döneminde şiddet görmüş, yetiştirme yurdu, yatılı okul ortamında veya anne ile tek ebeveynli olarak büyüyen ve alkol bağımlısı şeklindedir (Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, 1998).

Yıldırım tarafından yapılan ve **Sıradan Şiddet: Kadına ve Çocuğa Yönelik Şiddetin Toplumsal Kaynakları** başlığıyla kitap olarak yayınlanan çalışmada da şiddete uğrayan kadınların profilleri İçli tarafından yürütülen projede elde edilen sonuçlara benzerlik göstermektedir. Yıldırım'ın çalışmasında (1998), kadınların uğramış olduğu şiddet türleri ise şu şekilde ifade edilmektedir: ihmal (yetersiz fiziksel ve duygusal ilgi), duygusal psikolojik şiddet (anlayış, sevgi, sempati vb. göstermeme), sözel şiddet (bezdirme, sindirme, aşağılama, tehdit etme vb.), fiziksel şiddet (itme, tokat atma, dövme, yaralama, yakma vb.) ve cinsel şiddet (ensest, tecavüz ve fuhşa zorlama).

Abdullah Topçuoğlu tarafından yürütülen **“Türkiye’de Aile Değerleri Araştırması”** kadına yönelik şiddet olgusuyla ilgili toplumdaki tutum ve davranışları ölçmeye yönelik olarak yapılmış en geniş araştırmalardan birisidir. Araştırmaya 3031’i kadın, 3004’ü erkek olmak üzere toplam 6035 kişi katılmıştır. Bu çalışmada katılımcılara kadına yönelik şiddete ilişkin iki ifade hakkındaki görüşleri sorulmuştur.

Bu ifadelerden birisi “Kadın itaat etmediğinde kocası tarafından dövülebilir” şeklindedir. Bu ifade ile kadına şiddete destek verenlerin toplam oranı %16,4 iken, destek vermeyenlerin oranı ise %72,5’tir. Bu ifade ile sosyodemografik değişkenler arasında yapılan çapraz karşılaştırmada kadına yönelik şiddete daha çok erkeklerin onay verdikleri görülmüştür. Yaş kategorisinde anlamlı bir farklılık gözlenmezken, eğitim düzeyi yükseldikçe kadına yönelik şiddete tepkinin daha yüksek oranda olduğu görülmüştür. Bölgeler arası değerlendirmede Marmara bölgesinde İstanbul, Kuzeydoğu Anadolu, Batı Karadeniz, Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde erkeğe itaat konusunda diğer bölgelere göre daha fazla hassasiyet tespit edilmiş ve dayaa başvurulabileceğini düşünenlerin daha yüksek oranlarda olduğu görülmüştür. Kır-kent arasında çok önemli farklılıklar olmamakla beraber kırsal yerleşim yerinde dayaa meşru görenlerin oranının biraz daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu soruya verilen cevaplara göre bir yandan erkeği ailenin tek yetkili sorumlu otoritesi yapan, öte yandan da otoriteye itaat konusunda toplumsal değerler sistemi içinde çok güçlü motivasyonlara sahip olan Türk toplumunda, itaat etmediğinde bile şiddete izin vermeyen bir değer yargısının ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Araştırma ekibi bu durumu, yeni oluşan bu değer yargısının giderek pekişmesi ve yeni kuşaklara aktarılması ile uygulamada karşımıza çıkan şiddet görüntülerinin de kısa zamanda ortadan kalkacağı şeklinde yorumlamaktadır.

Topçuoğlu tarafından yürütülen “Türkiye’de Aile Değerleri Araştırması”nda katılımcılara yöneltilen ikinci ifade “Kadın kocasının tokadını sineye çekmelidir” şeklindedir. Bu ifade ile şiddete destek vermeyenlerin toplam oranı oldukça yüksektir (%60). Kadının kocasının tokadını sineye çekmesi taraftarı olanların toplam oranı ise %24,5’tir. Kadın ve erkekler arasındaki dağılım açısından erkekler bu ifadeye daha yüksek oranda destek vermişlerdir. Yaş kategorileri arasında verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık tespit edilmezken, eğitim düzeyi arttıkça ifadeye karşı çıkanların oranı ise artmaktadır. Araştırma ekibi bu sonucu şu şekilde yorumlamaktadır: “Öncelikle şu hususun altının çizilmesi gerekmektedir: Türk aile değerleri arasında kadına yönelik şiddete onay veren bir ifade kabul görmemektedir. Kadına yönelik şiddet konusuna giren ‘Kadın kocasının tokadını sineye çekmelidir’ ifadesi ‘Kadın itaat etmediğinde kocası tarafından dövülebilir’ ifadesinden daha fazla taraftar bulmuştur. Bu tavrın ortaya çıkmasında, dayaağa onay vermemekle beraber aileyi koruma dürtüsünün bir yansıması olarak, olup bitmiş bir durum karşısında, ailenin dağılmasına yol açacak bir direniş yerine mevcut durumu sineye çekmek bir çıkış yolu olarak algılanmaktadır” (Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü (ASAGEM), 2010: 120-122). Araştırma ekibinin sonuçlar hakkındaki bu yorumunu siz değerli okuyucuların takdirine bırakarak ülkemizde yapılan diğer araştırmaları değerlendirmeye devam ediyoruz.

Türkiye genelinde yapılan geniş kapsamlı bir başka araştırma ise “**Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırma (TNSA)**” isimli araştırmalardır. Bu araştırmalarda 15-49 yaş aralığındaki kadınlara erkeğin eşine vurması ya da dövmesini aşağıda belirten 5 durumda doğru bulup bulmadıklarına ilişkin sorular sorulmaktadır:

- Kadın yemeği yaktığında
- Kadın eşine karşılık verdiğiğinde
- Kadın eşine haber vermeden dışarı çıktığında
- Kadın çocukları ihmal ettiğinde
- Kadın cinsel ilişkiyi reddettiğinde

Katılımcılar en az bir duruma “Evet” cevabı verdiklerinde fiziksel şiddeti doğru buluyor şeklinde tanımlanmaktadır. Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırmalarının 2018 yılındaki bu çalışma sonucuna göre kadınların %9’u fiziksel şiddetin yaşanmasına ilişkin en az bir durumu kabul etmektedir. Verilen şıklar açısından bakıldığında ise “Kadınların çocukları ihmal etmesi” %6, “Kadının eşine karşılık vermesi” %4, “Kadının yemeği yakması” ise %1 oranındadır. Bu sonuçlar zaman içindeki değişim açısından yorumlandığında, 2013 yılı TNSA’da yukarıdaki durumlardan en az 1’inde fiziksel şiddeti doğru bulduğunu belirten kadınların oranı %13 iken, 2018 yılında yapılan çalışmada bu oran %9’a gerilemiştir. Bazı sosyodemografik değişkenler açısından ise fiziksel şiddeti en az bir durumda kabul edenlerin dağılım şu şekildedir:

Kırsalda %16, Kentte %7'dir. Hem kırsalda hem kentte "çocukların ihmal edilmesi" şiddetin doğru bulunmasında en çok dile getirilen durumdur.

Doğu'da %17, Batıda %6'dır.

Eğitimi olmayan veya ilkokulu bitirmeyen kadınlarda bu oran %28, lise ve üzerinde ise %3'tür.

En düşük refah düzeyindeki hanelerde yaşayan kadınlarda %20, en yüksek refah düzeyine sahip hanelerde %2 (Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etüdü Enstitüsü (HÜNEE), 2018: 184-185).

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Şüphesiz kadına yönelik şiddet tek boyutlu bir konu değildir. Bu sebeple konunun çok yönlü, yaygın ve etkin bir biçimde araştırılması gerekmektedir. Bununla birlikte genel hatlarıyla çözüm önerilerimizi şu şekilde ifade edebiliriz:

Öncelikle ancak hükümetler, sivil toplum kuruluşları ve sorumluluk sahibi bireyler tarafından yapılacak olan köklü ve sürekli çabalar kadına yönelik şiddetin önlenmesini sağlayacaktır. Bunun için sosyal ve ekonomik eşitsizliklerin, eğitim, güvenli çalışma ortamı, cinsiyetçi normların ele alınarak değiştirilmesi, şiddet mağduru kadınların damgalanmasını önleyici çalışmalar ve bu konularda gerekli hukuki düzenlemelerin yapılması gibi önlemleri burada ifade edebiliriz.

Bu bağlamda gerek örgün ve yaygın eğitim kurumlarında, gerekse yazılı, işitsel ve görsel medyada kadına yönelik şiddetin olumsuzlukları hakkında bilgilendirici yayınlar yapılmalıdır.

Dini inancın kadına yönelik şiddete izin verdiğine dair inançların Kur'an ve Hadisler bağlamında doğru olmadığı sahih dini kaynaklardan referans gösterilerek halka anlatılmalıdır.

Şiddeti körükleyen töre ve namus anlayışları düzeltilmelidir.

Şiddete başvuran kişiler zorunlu olarak öfke yönetimi programlarına dahil edilmeli, psikolojik ve psikiyatrik tedavi desteği sağlanmalıdır. Aynı şekilde şiddete uğrayan kadın ve çocuklara gerekli danışmanlık hizmeti sunulmalıdır.

Şiddet içerikli film, dizi, çizgi film ve bilgisayar oyunları sıkı bir şekilde denetlenmeli, gösterim ve erişim yasağı getirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü-ASAGEM. (2010). *Türkiye’de Aile Değerleri Araştırması*. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü.
- Arslan, C., Hamarat E., Arslan, E., Saygın, Y. (2010). Ergenlerde Saldırganlık ve Kişilerarası Problem Çözmenin İncelenmesi. *Elementary Education Online*. 9 (1), 379-388.
- Bandura, A. (1973). *Aggression a Social Learning Analysis*, USA: Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (2006). Autobiography. MG Lindzey & WM Runyan (Eds.), *A history of psychology in autobiography*. (9). Washington, DC: American Psychological Association.
- Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu. (1998). *Aile İçinde ve Toplumsal Alanda Şiddet*. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Cengil, M. (2010). “Psikolojik Açından Aile İçi Şiddet ve İstismar”. İçinde M. Evkuran, M. Cengil, A. Korukcu (Editör). *Birlikte Yaşama Kültürü ve Hoşgöre*. Ankara: Öncü Basımevi.
- Demir, Y., Çiftçi, G. E. ve Tüfekçi, İ. (2023). “Kadına Yönelik Ekonomik İstismara İlişkin Bibliyometrik Bir Analiz”. *Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 552-572.
- Freedman, J. L., Sears, D. O., ve Carlsmith, M. J. (1989). *Sosyal Psikoloji*. (çev. A. Dönmez). İstanbul: Ara Yayınları.
- Fromm, E. (1993). *İnsandaki Yıkıcılığın Kökenleri*. (çev. Ş. Alpagut). İstanbul: Payel Yayınları.
- Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (HÜNEE). (2019). *2018 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması*. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı ve TÜBİTAK. Ankara: Elma Teknik Basım Matbaacılık.
- Heise, L., Pitanguy, J. ve Germain, A. (1994). *Violence Against Woben The Hidden Health Burden*. Washington: The World Bank. www.worldbank.org (E.T.: 11.02.2023).
- Horney, K. (1995). *Ruhsal Çatışmalarımız*. (Çev. S. Budak). Ankara: Öteki Yayınları.
- İçli, T., Ögün, A., ve Özcan, N. (1993). *Ailede Kadına Karşı Şiddet ve Kadın Suçluluğu*. Ankara: T.C. Devlet Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. www.aile.gov.tr (E.T.: 10.01.2023).
- İlkkaracan P., Gülçür L., ve Arın C. (1996). *Sıcak Yuva Masalı: Aile İçi Şiddet ve Cinsel Taciz*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınları.
- Kandiyoti, D. (1997). *Cariyeler, Bacılar, Yoldaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. (çev. A. Bora, F. Sayılan, Ş. Tekeli, H. Tapınç ve F. Özbay). İstanbul: Metis Yayınları.
- Korkmaz, B. (2000). *Pediyatrik Davranış Nörolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Köknel, Ö. (1996). *Bireysel ve Toplumsal Şiddet*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Özkan, G. (2017). “Kadına Yönelik Şiddet-Aile İçi Şiddet ve Konuya İlişkin Uluslararası Metinler Üzerine Bir İnceleme”. *Hacettepe HFD*, 7 (1), 533-564.
- Schwarz, H. (1993). The Interplay Between Science and Theology in Uncovering The Matrix of Human Morality. *Zygon*. 23 (1), 61-75.
- Subaşı, N., Akın, A. (2003). “Kadına Yönelik Şiddet, Nedenleri ve Sonuçları”. www.huksam.hacettepe.edu.tr (E.T.:12.02.2023).
- Tahiroğlu, Y. A. (2009). “Çocuk Psikiyatri Olgularında Aile İçi Şiddet Öyküsünün Sorgulanması”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 71-76.
- Yıldırım, A. (1998). *Sıradan Şiddet: Kadına ve Çocuğa Yönelik Şiddetin Toplumsal Kaynakları*. İstanbul: Boyut Kitapları.
- Worchel Stephen ve ark. (2000). Aggression: Harming Others. *Social Psychology*, USA: Wadsworth Thomson Learning, 33-308.
- URL-2: www.data.oecd.org E.T.: 13.02.2023
- URL-3: www.un-documents.net E.T.: 14.02.2023
- URL-1: www.web.archive.org E.T.: 12.02.2023
- URL-4: www.womensenews.org E.T.: 14.02.2023)

TÜRKİYE'DE ŞİDDETE MARUZ KALAN KADINLARA YÖNELİK SUNULAN HİZMETLER

Gökhan BODUROĞLU¹

GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca yaşanan deprem, sel, yangın vb. doğal afetler insanların, insanca yaşam koşullarının mahrum kalmasına ve yaşamlarını kaybetmelerine neden olmuştur. Ancak insanların kendi türleri üzerinde ortaya çıkardığı yıkıcı etkiyi hiçbir doğal afet gerçekleştirememiştir (Yıldırım, 2006: 1). Dünya Bankasına göre özellikle son yıllarda 15-44 yaş arasında hastalıklar, trafik kazaları ve savaşlar sebebiyle yaşamını kaybeden kadın sayısının şiddete maruz kalması sebebiyle yaşamını kaybeden kadın sayısından daha az olması küresel düzeyde ne kadar önemli bir sorun olduğunu göstermektedir (Şimşek, 2018: 3).

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması'na (KSGM 2015: 92) göre kadınların %35,5'i eşinin ya da birlikte olunan bireyin fiziksel şiddetine, %12'si cinsel şiddetine, %43,9'u psikolojik şiddetine, %30'u ekonomik şiddetine maruz kalmaktadır. Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) 2019 yılı verileri de, benzer şekilde, Türkiye'de kadına şiddet oranını %38 olarak açıklamıştır. Bu verilere göre, Avrupa ve OECD ülkeleri arasında erkeklerden şiddet gören kadın oranının en yüksek olduğu Türkiye'de yaklaşık her 10 kadından 4'ü şiddet mağduru olarak karşımıza çıkmaktadır (OECD, 2023).

Uluslararası yasal düzenlemeler çerçevesinde ulusal yasal düzenlemelerin gerçekleşmesiyle beraber en önemli sosyal sorunlardan birisi olan kadına yönelik şiddet sorunu ile mücadele farklı kurum/kuruluşlar aracılığıyla koruyucu ve önleyici hizmet modelleri geliştirilmiştir. Türkiye'de, özellikle Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde oluşturulan gündüzlü (il müdürlükleri, sosyal

1 Öğr. Gör. Dr., Hitit Üniversitesi, Orcid No: 0000-0002-6424-6478, gokhanboduroglu@hitit.edu.tr.

hizmet merkezleri bünyesindeki birimleri) ve yatılı sosyal hizmet kuruluşları (ilk kabul merkezleri kadın konukevleri, şiddeti önleme ve izleme merkezleri), Sağlık Bakanlığı, Adli kurumlar, kolluk kuvvetleri ile iş birliği kadına şiddetle mücadelede koruyucu, önleyici, rehabilite edici, destekleyici hizmetlerini yürütmektedir (Şimşek, 2018: 24).

ŞİDDET VE KADINA YÖNELİK ŞİDDET KAVRAMLARI

Türk Dil Kurumu sözlüğünde “*bir hareketin, bir gücün derecesi, sertlik ve kaba kuvvet kullanma*” şeklinde tanımlanan şiddet, üzerinde mutabık olunan bir tanımı bulunmamasından dolayı, psikoloji, psikiyatri, sosyoloji, antropoloji, hukuk, sosyal hizmet ve felsefe gibi birçok farklı disiplinlerde çeşitli perspektiflerden açıklaması yapılan bir kavramdır (Çelik, 2015: 2).

Şiddet, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından “*Kişinin kendisine, bir başkasına, bir gruba veya bir topluluğa karşı, yaralanma, ölüm, psikolojik zarar, gelişim bozukluğu veya yoksunlukla sonuçlanan (veya sonuçlanma ihtimali yüksek olan) kasıtlı güç ya da şiddet kullanımı veya güç ya da kuvvet kullanma tehdidi*” şeklinde tanımlanmaktadır (DSÖ: 2002). 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanuna göre ise şiddet: “*Kişinin, fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesiyle veya acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, toplumsal, kamusal veya özel alanda meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü veya ekonomik her türlü tutum ve davranışı*” ifade etmektedir (6284 m 2).

Şiddet olgusu, birçok alanda olduğu gibi aile içerisinde de artmakta ve toplum içerisinde görünür olmayan şiddet, toplumsal duyarlılık düzeyinin artmasıyla daha fazla görünür hale gelmektedir (Kılıç ve Kocadaş, 2012: 349). Uluslararası literatürde kadına yönelik şiddet “*domestic violence*”, “*family violence*”, “*wife beating*”, “*wife abuse-assault*”, “*abuse violence against women*” vb. kavramlarla, Türkiye’de ise “*aile içi şiddet*”, “*evlilik içi şiddet*”, “*eş şiddet*”, “*kadına yönelik şiddet*” gibi kavramlarla ele alınmaktadır (Aktaş v, 2015: 1).

Kadına yönelik şiddet kavramı, BM tarafından 1979’da kabul edilen “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”nde (CEDAW): “*siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama*” şeklinde tanımlanmıştır.

Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesinde (kısa adıyla İstanbul

Sözleşmesi 20 Mart 2021 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanan 3718 sayılı cumhurbaşkanı kararı sonucunda sözleşmenin feshedilmiştir) ise kadına yönelik şiddet: “*Bir insan hakları ihlali ve kadınlara yönelik ayrımcılığın bir biçimi olarak anlaşılmaktadır ve ister kamusal ister özel alanda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar veya ıstırap veren veya verebilecek olan toplumsal cinsiyete dayalı her türlü eylem ve bu eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma anlamına gelir*” biçiminde tanımlanmıştır. İstanbul Sözleşmesi’ne uygun olarak hazırlanan 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun’da ise kadına yönelik şiddet, “*kadınlara, yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile kadının insan hakları ihlaline yol açan ve bu Kanun’da şiddet olarak tanımlanan her türlü tutum ve davranış*” olarak tanımlanmıştır (KSGM, 2016: 4).

Uluslararası ve ulusal literatürde farklı biçimlerde tanımlanan kadına yönelik şiddet;

- Fiziksel şiddet,
- Ekonomik şiddet,
- Cinsel şiddet ve
- Psikolojik/duygusal şiddet olarak ele alınmaktadır:

Fiziksel Şiddet: Bireyin beden sağlığını olumsuz etkileyen, bireyin acı çekmesine neden olan saldırılar olarak tanımlanmaktadır (KSGM, 2016: 5). Fiziksel şiddet türü, özellikle cinsiyet temelli olarak bedensel bütünlüğe karşı yaşanan aile içi şiddetin en görünür şekli olup, bireyin yaşamsal fonksiyonlarının zarar görmesine hatta yaşamını yitirmesine neden olmaktadır (Irmak, 2014: 6). Fiziksel şiddet, itme, tokat atma, ısırma, tekmeleme, yumruklama, boğazın sıkılması, saçlardan çekme/koparma vb. davranışlar olarak örneklendirilmektedir (Çelik, 2015: 12). Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü’nün Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması’na (KSGM, 2015: 92) göre, kadınların %35,5’i eşinin ya da birlikte olunan bireyin fiziksel şiddetine maruz kalmıştır.

Cinsel Şiddet: Bireyin isteği dışında cinsel ilişkiye zorlaması, istenmeyen cinsel içerikli konuşmalar, cinselliği bir tehdit ve kontrol etme amacıyla kullanma, bireyin cinsel bütünlüğüne zarar verme vb. olarak tanımlanmıştır (KSGM, 2016: 5). Cinsel şiddet, istenmeyen biçimde sözlü taciz, istenmeyen cinsel bölgelere dokunma, cinsel ilişkiye zorlama, cinsel yaşamda aşağılayıcı davranışlarda bulunma vb. biçimde ifade edilen şiddet türüdür (Aktaş, 2006). Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü’nün Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması’na (KSGM, 2015: 84) göre, kadınların %12’si eşinin ya da birlikte olduğu bireyin cinsel şiddetine maruz kalmıştır.

Psikolojik Şiddet: Bireye karşı bağırma, korkutma, küfretme, tehdit etme, hakaret etme, küçük düşürme, lakap takma, davranışlara yönelik baskı yapma vb. davranışlar olarak ifade edilmektedir (KSGM, 2016:5). Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması'na (KSGM 2015: 93) göre kadınların %43,9'u eşinin ya da birlikte olunan bireyin psikolojik şiddetine maruz kalmıştır.

Ekonomik Şiddet: Bireyin ekonomik harcamalarının kısıtlanması, çalışmasına izin verilmemesi, zorla çalıştırılması, kazanılan paranın zorla alınması, cinsiyet temelli nedenlerden dolayı işten çıkarılması, bireyin kontrolü ya da cezalandırma maksadıyla ekonomik olarak sınırlaması vb. tutum ve davranışlar olarak ifade edilmektedir (KSGM, 2016: 5). Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması'na (KSGM 2015: 98) göre kadınların %30'u eşinin ya da birlikte olunan bireyin ekonomik şiddetine maruz kalmıştır.

TÜRKİYE'DE ŞİDDETE MARUZ KALAN KADINLARA SUNULAN HİZMETLER

Kadına yönelik şiddet, bir hak ihlali ve ayrımcılığı olarak tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de varlığını sürdüren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal boyutuyla ciddi bir sorun alanı olarak kadına yönelik şiddet ve ev içi şiddet, toplumun tüm unsurlarının makro düzeyde olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Sosyokültürel faktörler, aile içi çatışma, ilişkide sorunlarının sağlıklı bir şekilde çözülememesi gibi ilişki faktörleri, kadınların yeterli düzeyde ekonomik özgürlüğünün sağlanamaması, çalışma hayatına erişimde sınırlılıklarla karşılaşılması gibi ekonomik faktörlerle karar alma mekanizmalarında ve yasal düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamaması kadına yönelik şiddetin ortaya çıkmasını etkileyen temel faktörlerdir. Bu sebeple, toplumsal hayatın her alanında şiddetin ortadan kaldırılmasına yönelik kapsamlı ve eşgüdümlü politikalara ihtiyaç duyulmaktadır (KSGM, 2016: 2).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılarak toplumsal barışın sağlanması her bireyin insan onuruna uygun bir biçimde yaşamının sağlanması amacıyla, dünyada ve Türkiye'de, geçmişten günümüze birçok adım atılmış ve çeşitli anayasal ve yasal düzenlemeler getirilmiştir (Celt, 2019: 1). Kadına yönelik şiddetle mücadelede “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW)”, “Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri”, “Dördüncü Dünya Kadınlar Konferansı: Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu” ve “Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Anlaşması)”, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını, kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve şiddetle mücadelede uluslararası işbirliğinin sağlanarak sürdürülmesini amaçlamıştır. Türkiye'de uluslararası düzenlemeler çerçevesinde gerçekleştirilen yasal

düzenlemeler ile kadın-erkek eşitliği ilkesi güçlendirilmeye çalışılarak Anayasa, Medeni Kanun, İş Kanunu ve Türk Ceza Kanunu gibi temel kanunlarda kadınların lehine düzenlemeler yapılmıştır.

Türkiye’de özellikle Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Hakkındaki Avrupa Konseyi Sözleşmesine (kısa adıyla İstanbul Sözleşmesi) dayanılarak hazırlanan 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun büyük bir öneme sahiptir. 6284 sayılı kanundan önce yürürlükte olan 4320 sayılı Kanunda sadece aile bireylerini (eş, çocuk) korumaya yönelik hükümler yer alırken, 6284 sayılı kanunda evli olmayan kadınları da kapsayacak nitelikte hükümlere yer verilmiştir. 6284 sayılı kanun şiddete uğrayan/uğrama ihtimali söz konusu olan bireylerin korunmasını ve bu bireylere yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla alınacak koruyucu tedbir kararlarıyla şiddet uygulayan bireye yönelik önleyici tedbir kararları yer almaktadır (Arslan ve Gözen, 2021: 5).

Tablo 1: 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunda Yer Alan Koruyucu ve Önleyici Tedbir Kararları

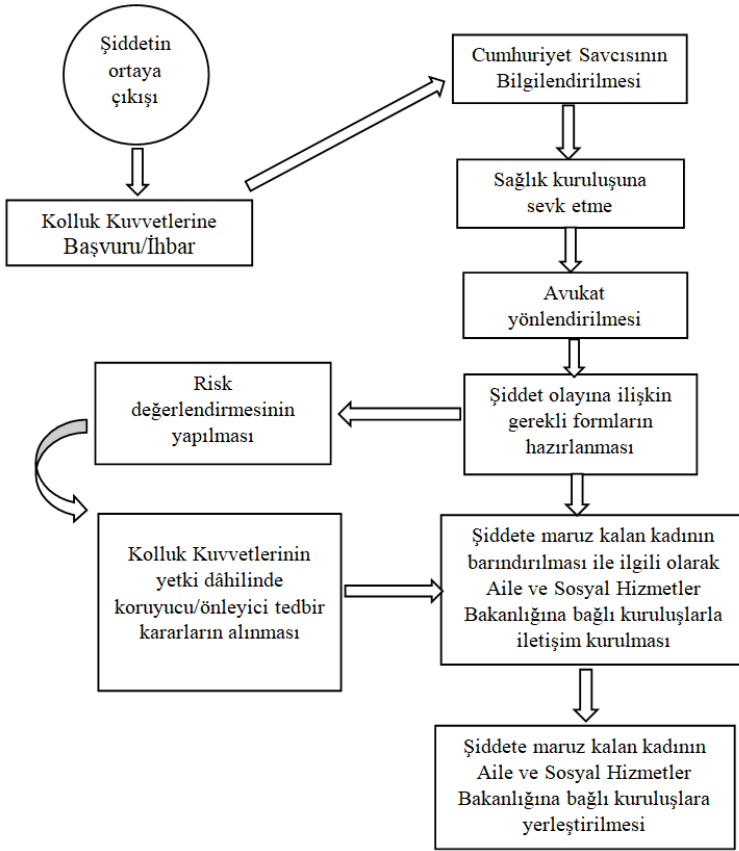
Koruyucu Tedbir Kararları	Önleyici Tedbir Kararları
<ul style="list-style-type: none"> Barınma yeri gereksiniminin sağlanması Geçici ekonomik destek sağlanması Psikolojik, mesleki, hukuki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanması Kreş Desteği Sağlanması İşyerinin Değiştirilmesi Aile Konutu şerhi konulması Kimlik Bilgilerinin Değiştirilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> Şiddet riski, hakaret vb. içeren söz ve davranışlarda bulunulmaması Müşterek konuttan ya da kadının bulunduğu adresten uzaklaştırılması Konuta, işyerine veya okula yaklaşılmaması Korunan kişiye ait eşyalarına zarar verilmemesi Korunan kişiyi iletişim araçları ile rahatsız etmemesi Silahını teslim etmesi Bağımlılığın olması halinde hastaneye yatması, muayene ve tedavi olmasının sağlanması vb.

Kaynak: Arslan ve Gözen (2021: 75).

Ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler çerçevesinde, kadına yönelik şiddet sorununa yönelik koruyucu ve önleyici çalışmaların önemi artmış ve çok boyutlu hizmet olanakları geliştirilmiştir. Türkiye’de kadınlara yönelik şiddetin ortadan kaldırılması amacıyla sağlanan koruyucu/önleyici çalışmalara bakıldığında, kolluk kuvvetleri, sağlık hizmetleri, adli kurumlar, sosyal hizmetler, barolar, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerin oluşturduğu yapıdan bahsetmek mümkündür. Genel hatlarıyla aşağıda yer alan şemada (Şekil 1) belirtildiği gibi ilerleyen süreçte, kişinin şiddete maruz kalması/kalma riski altında bulunması durumunda ilgili makam/mercilere ihbarda bulunması gerekmektedir. Şiddet durumunun iletildiği şikâyet mercileri (emniyet, jandarma vb.)ivedilikle 6284 sayılı kanunda belirtilen süreç doğrultusunda hareket ederek yükümlülüklerini

yerine getirmelidir. Şiddet olayına ilişkin yapılan şikâyet ve ihbarlar, özelliğine göre, mülki amire, Cumhuriyet başsavcılığına veya hâkime bildirilir. Kolluk kuvvetleri ve Cumhuriyet Savcılığı şiddet olayına ilişkin olarak bulguları toplar ve 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi Kanunu kapsamında gerekli tedbir kararlarının alınması amacıyla aile mahkemesine durumu bildirir. Aile Mahkemesi şiddete maruz kalan ve şiddet uygulayan kişi hakkında koruyucu ve önleyici tedbir kararlarına (Tablo 1) hükmeder. Bu tedbir kararlarının uygulanması ve takibi için Cumhuriyet Başsavcılığı'na, Kolluk Kuvvetleri'ne ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı birimlerine ilgili bu kararı gönderir (Çelik, 2015: 32).

Şekil 1: Şiddete Maruz Kalan Kadına Yönelik Hizmet Süreci



Kaynak: Çelik (2015: 32).

Kadınlara Yönelik Şiddetle Mücadelede Kurumsal Hizmet Birimleri

Türkiye’de kadına yönelik şiddetle mücadelede öncelikle rol ve sorumluluğu bulunan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve MEB başta olmak üzere pek çok kurum ve kuruluş tarafından kurumsal hizmet sunumu gerçekleştirilmektedir. Şiddete

maruz kalan kadının şiddetten korunup desteklenmesi amacıyla, özellikle yatılı ve gündüzlü kurumsal hizmetler ASHB bünyesinde sunulmaktadır. Bu kurumsal hizmetler bünyesinde, şiddete maruz kalan kadınlara yönelik barınma, rehberlik/danışmanlık hizmetleri, geçici koruma altına alınma vb. hizmetler ile 6284 sayılı Kanun kapsamında tedbir kararlarının uygulanmasına yönelik takip süreci yerine getirilmektedir. Şiddete maruz kalan kadınların korunması amacıyla, 81 ilde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na (ASHB) bağlı 112 kadın konukevi, İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'ne bağlı 3 insan ticareti (kadın) sığınma evi, sivil toplum kuruluşlarına bağlı 1 ve yerel yönetimlere bağlı 33 olmak üzere ülke genelinde toplam 149 konukevi hizmet vermektedir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2021,95).

Alo 183 Sosyal Destek Hattı

Alo 183 Sosyal Destek Hattı, şiddete uğrayan/uğrama riski taşıyan, destek ve yardıma ihtiyacı olan kadınlara yönelik, psikolojik, hukuki ve ekonomik danışma hattı olarak hizmet vermekte olup, bu kişilere süreçle ilgili olarak bilgi aktarmakta ve aciliyeti bulunan durumlarda ilgili mercilere durum bilgilendirmesi yaparak sürece müdahale edilmesini sağlamaktadır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2021: 95). Türkiye'de şiddete maruz kalan ya da kalma riski bulunan kadınlara yönelik olarak sunulmakta olan hizmetler hakkında bilgilendirmelerin ve yönlendirmelerin yapıldığı "Alo 183" hattına ücretsiz olarak ulaşabilmektedir (Şimşek, 2018: 25).

Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı olarak hizmet vermekte olan Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri "6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun yasal dayanak olarak şiddetin önlenmesi ile koruyucu ve önleyici tedbirlerin etkin bir biçimde uygulanmasına yönelik olarak, şiddete maruz kalan ya da şiddete maruz kalma riski bulunan kişilerin başvurabileceği, danışmanlık, rehberlik ve yönlendirme hizmetleriyle, ihtiyaç duydukları konularda güçlendirici ve destekleyici hizmetleri veren ve izleme çalışmalarını yedi gün yirmi dört saat esaslı ile yürüten merkezlerdir" (md. 14). Şiddet Önleme ve İzleme Merkezlerinde koordinasyon, psikososyal destek, ekonomik destek, hukuki destek, eğitim ve mesleki destek hizmetleri sunulmaktadır (Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Hakkında Yönetmelik, md.7).

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun kapsamında Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezleri tarafından verilecek destek hizmetleri şunlardır:

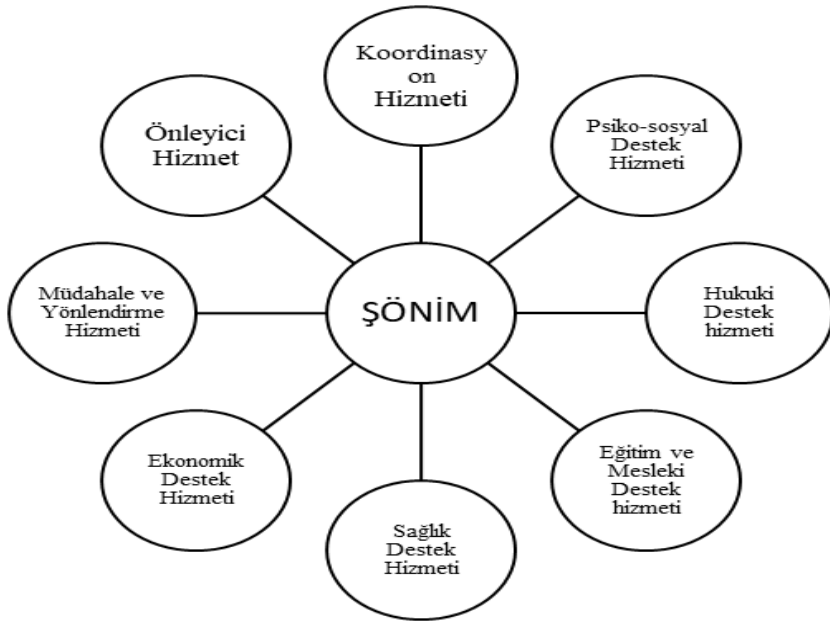
- Koruyucu ve önleyici tedbir kararlarıyla ilgili olarak verilerin toplanarak bilgi bankası oluşturmak,

- Şiddete maruz kalan kadına yönelik verilmekte olan barınma, sağlık, adli vd. hizmetleri koordine etmek,
- Gerekli durumlarda tedbir kararlarının alınması ve uygulanmasına ilişkin başvurularda bulunmak,
- Kadına şiddetin sonlandırılması amacıyla bireysel/toplumsal ölçekte programlar hazırlamak ve uygulamak,
- Kadına şiddetin sonlandırılması amacıyla çalışmalar yürütmekte olan ilgili STK'larla iş birliği içerisinde bulunmak.

Tablo 2: 6284 Sayılı Kanun'a Göre Korunan Kişilerle ve Şiddet Uygulayanla İlgili Olarak Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Tarafından Verilecek Destek Hizmetleri

Korunan Kişilerle İlgili Verilecek Destek Hizmetleri	Şiddet Uygulayanla İlgili Verilecek Destek Hizmetleri
<ul style="list-style-type: none"> • Kişinin hakları, destek alabileceği kurum/kuruluşlar konusunda rehberlik etmek • Kişi hakkında alınan tedbir kararıyla ulaşılmaması istenen amacın gerçekleşmesine yönelik önerilerde bulunulması • Tedbir kararlarının uygulanma sonuçları ve kişiler üzerindeki etkilerini izlemek. • Psikososyal ve ekonomik sorunların çözümü sağlamak • Hâkimin talebi doğrultusunda gerekli sosyal inceleme ve değerlendirme raporunu hazırlamak • İlgili merciler tarafından talep edilen tedbirlere ilişkin rapor hazırlamak • 29/5/1986 tarihli ve 3294 sayılı SYDV kanunu kapsamında gerekli durumlarda maddi destek sağlanması amacıyla rehberlik yapmak 	<ul style="list-style-type: none"> • Hâkimin talebi doğrultusunda kişi hakkında ayrıntılı sosyal inceleme ve değerlendirme raporu hazırlamak • İlgili makam/merci tarafından istenilmesi hâlinde, tedbirlerin uygulanma sonuçları ve kişiler hakkında rapor hazırlamak. • Teşvik edici, aydınlatıcı ve yol gösterici mahiyette olmak üzere kişinin; <ol style="list-style-type: none"> 1) Şiddeti önlemek amacıyla farkındalık sağlayacak öfke kontrolü, stresle başa çıkma vb. konularda eğitim ve rehabilitasyon programlarına katılmasına, 2) Alkol, uyuşturucu vb. madde bağımlılığı ya da ruhsal bozukluğun bulunması hâlinde gerekli muayene ya da tedavi olmasına, 3) Bireyin meslek edindirme amacıyla kurslara katılım sağlamasına ilişkin faaliyetlerde bulunmak.

Şekil 2. Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezinde Sunulan Hizmetler



Şiddet Önleme ve İzleme Merkezlerinde sunulan hizmetler şu şekildedir:

- Koordinasyon Hizmeti ile şiddete maruz kalan ya da kalma riski bulunan kadının başvurularının ve tedbir kararlarının alınması, görev alanındaki tüm bilgilerin sisteme işlenmesi, değerlendirilme ve izlenme için kurumlar arası iş birliği sağlanmaktadır.
- Psiko-Sosyal Destek Hizmeti ile şiddete maruz kalan kadınlar ve çocuklarıyla görüşmeler yapılmakta ve gerekli raporlar hazırlanarak, sorunun çözümüne ilişkin psikososyal destek hizmetleri ilgili kamu kurum ve kuruluşlarıyla koordineli bir biçimde yürütülmektedir.
- Hukuki Destek Hizmeti ile şiddete maruz kalan kadınlara ve çocuklara gerekli hukuki destek sağlanmakta veya baroların ilgili birimlerine yönlendirme yapılmaktadır.
- Eğitim ve Mesleki Destek Hizmeti ile şiddete maruz kalan kadınlara eğitim ve mesleki eğitim konularında gerekli rehberliklerin yapılarak ilgili kuruma yönlendirilmeleri yapılmaktadır.
- Sağlık Destek Hizmeti ile şiddete maruz kalan kadınların ve çocukların basit sağlık müdahale ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla gerekli çalışmalar yapılmaktadır.
- Ekonomik Destek Hizmeti ile şiddete maruz kalan kadınların ve çocukların ekonomik olarak güçlendirilmesi için ilgili geçici ekonomik destek yapılmaktadır.

- Müdahale ve Yönlendirme Hizmeti ile özellikle Alo 183 hattı aracılığıyla ŞÖNİM'e iletilen başvuruların alınarak ihtiyaçlar ve talepler doğrultusunda ilgili kurum/kuruluşlara gerekli yönlendirmeler yapılmaktadır.
- Önleyici Hizmeti ile toplum içerisinde şiddetin önlenmesine yönelik bilinçlendirme ve farkındalık çalışmaları yapılmaktadır.

Şiddet Önleme ve İzleme Merkezlerinin hizmetlerinin sunumunda gizlilik ilkesine uygun hizmet sunumu gerçekleştirilmektedir. Merkezlerinde yürütülecek hizmetler ASHB İl Müdürlüklerine bağlı olarak konukevi ile koordinasyon sağlanarak yürütülmektedir (Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Hakkında Yönetmelik, md. 7)

Kadın Konukevleri

Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmeliğin 3. Maddesinde Konukevi, “*Fiziksel, duygusal, cinsel, ekonomik ve sözlü istismara veya şiddete uğrayan kadınların, şiddetten korunması, psiko-sosyal ve ekonomik sorunlarının çözülmesi, güçlendirilmesi ve bu dönemde kadınların varsa çocukları ile birlikte ihtiyaçlarının da karşılanmak suretiyle geçici süreyle kalabilecekleri ve kadın konukevi, sığınmaevi, kadın sığınağı, kadinevi, şefkatevi ve benzeri adlarla açılmış ya da açılacak yatılı sosyal hizmet kuruluşları*” olarak tanımlanmıştır. Dünya’da günümüz kadın konukevlerinin ilk örneği 1971 yılında İngiltere’de kurulmuştur. Türkiye’de kamu kurumlarına bağlı ilk kadın konuk evi SHÇEK’e bağlı olarak 1990 yılında Ankara’da ve İzmir’de hizmete açılmıştır (Şimşek, 2018: 28).

Şiddete maruz kalan kadın ile ilgili olarak mülkî amir, aile mahkemesi hâkimi veya gecikmesinde sakınca bulunan hallerde kolluk amirinin kararı üzerine konukevine yerleştirilmesi uygun görülen kadınlar ve beraberindeki çocukları, bakanlık, belediye, il özel idaresi veya sivil toplum kuruluşlarına ait konukevlerine yerleştirilirler. Konukevinde kalma süresi kabul tarihinden itibaren altı aydır. Ancak kalış süresi, kadınların güçlenme süreci değerlendirilerek gerekli hallerde uzatılmaktadır (Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik, md. 12). Kadın Konukevi binasının, ulaşımı kolay olan, güvenliğe uygun, kolluk birimlerine yakın ve bulunduğu konumda dikkat çekmeyecek özellikte bir yapı olmasına özen gösterilir. Ayrıca kadın ve çocukların güvenliğinin sağlanması amacıyla korunaklı, gerekli fiziki yapıya sahip müstakil binalar tercih edilmektedir (Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik, md. 8).

Kadın konukevlerinde kadınlara ve çocuklara sunulacak hizmetler doğrudan veya ŞÖNİM aracılığıyla (Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik md. 19) şu alanlarda destek sağlanmaktadır:

Tablo 2: Kadın Konukevlerinde Kadınlara ve Çocuklara Sunulan Hizmetler

Tıbbi destek	Korunan şiddete maruz kalan kadın ve beraberindeki çocukların sağlık giderleri, genel sağlık sigortası kapsamında karşılanmaktadır. Kadın konuk evlerinde sosyal güvencesi bulunmayan kadınların tescil (kayıt) işlemleri yapılarak tıbbi destek alması sağlanmaktadır.
Hukuki destek	Kadın konuk evleri, ASHB İl Müdürlüğü bünyesinde görev yapmakta olan avukatlar aracılığı ile hukuki danışmanlık ve avukat talebinde bulunan kadınlara destek vermekte ya da baroların adli yardım desteği almasını sağlamaktadır.
Psikolojik destek	Kadın konukevlerinde görev yapan meslek elemanları tarafından sağlanmaktadır.
Mesleki Eğitim Kursu ve İş Bulma Konusunda Destek	Kadın konuk evleri kadınların istihdama katılımlarını sağlamak amacıyla MEB ile iş birliği yaparak kurslar düzenlemekte ve İŞ-KUR ile iş birliği içerisinde kadınlara iş bulma konularında destek vermektedir.
Güvenlik/Gizlilik	Kadın konukevi hizmet binasının adresi, telefon numarası, kadınların, çocukların ve konukevi çalışanlarının kişisel bilgilerinin gizli tutulmasına özen gösterilmektedir.
Ev Bulma	Kadın konukevleri, kadınların çocuklarıyla beraber ikamet etmesi amacıyla uygun bir ev bulması halinde, altı aya kadar kirasının Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı aracılığı ile karşılanmasını sağlamaktadır.
Geçici maddi yardım	Kadın konukevlerinde kadın ve çocuklara nakdi yardım sağlanmaktadır
Kreş	Kadın konukevlerinde çocuklara yönelik hazırlanan oyun odaları bulunmaktadır ancak ihtiyaç durumunda ASHB'ye bağlı kreşlerin ücretsiz kontenjanlarından faydalanılmaktadır.
Sosyal, sanatsal ve sportif faaliyetler	Kadın konuk evlerinde kadınlara ve çocuklara yönelik düzenli olarak sosyal, sanatsal ve sportif faaliyetler düzenlenmeye çalışılmaktadır.
Danışmanlık/Yönlendirme	Kadın konukevlerinde gerekli durumlarda kadınların isteğine bağlı olarak gerekli durumlarda danışmanlık ve yönlendirme hizmetleri verilmektedir.
Grup çalışmaları	Kadın konukevlerinde kadınların karşılaştığı sorunların çözümüne yönelik farklı konularda grup çalışmaları gerçekleştirilmektedir.
Giysi ve Kişisel Eşyalar	Kadın konukevlerinde kadın ve çocuklar için giysi, ayakkabı, çocuk bezi, oyuncak, kişisel temizlik malzemeleri vb. gereksinimleri karşılanmaktadır.
Tercüman	Kadın konukevlerinde kalan Türkçe bilmeyen kadınlara tercüman konusunda destek sağlanmaktadır.
Çocuklara Yönelik Faaliyetler	Kadın konukevi hizmetinden yararlanan çocukların eğitime devam etmesi amacıyla gizlilik ilkesine uygun bir şekilde kaydı yaptırılarak, çocukların gelişimi ve eğitimi takip edilmektedir.

Kaynak: Irmak (2014: 65-71)

SONUÇ

Tarihsel süreçler boyunca erkeklerin, kadınlar üzerindeki eşitsiz güç göstergesinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmakta olan şiddet, erkekler için kadın üzerinde denetimini artırmak, otoritesini korumak için başvurulan bir davranıştır (Şimşek, 2018: 3). Kadına yönelik şiddet, hem dünyada hem de Türkiye’de önemli bir toplumsal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Son yıllarda, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması ve biyolojik, psikolojik ve sosyal açıdan birçok tahribata yol açan şiddetin önlenmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışmalarla birlikte kadına karşı şiddetin görünürlüğü artmıştır. Türkiye’de uluslararası taahhütler ve ulusal düzenlemeler temel alınarak resmi kurum/kuruluşlar, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarının iş birliği içerisinde koruyucu, önleyici ve destekleyici hizmetlerin yerine getirilmesiyle kadına karşı şiddetin önlenmesinde önemli adımlar atılması sağlanmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıkardığı kadına yönelik şiddetin önlenmesinde hukuki düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanması şiddeti önlenme de önemli bir yere sahiptir.

Türkiye’de özellikle Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Hakkındaki Avrupa Konseyi Sözleşmesine dayanılarak hazırlanan 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun büyük bir öneme sahiptir. Bu kanunda yer alan koruyucu ve önleyici tedbir kararları, kadına yönelik şiddetle mücadelede Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve MEB başta olmak üzere pek çok kurum ve kuruluşla önemli rol ve sorumluluklar yüklemiştir. Bu bağlamda, Türkiye’de kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla ilgili tüm kurum/kuruluşlar iş birliğini artırarak hareket etmelidir.

Türkiye’de şiddete maruz kalan kadınların ve çocukların şiddet ortamından uzaklaşarak barınma hizmetlerini sağlamak başta olmak üzere, tıbbi, hukuki, psikolojik, mesleki eğitim gibi birçok alanda destek hizmetleri sağlayan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı olarak hizmet vermekte olan kadın konukevi, Şiddeti Önleme Merkezi vb. sosyal hizmet kuruluşları şiddetle mücadelede etkin rol oynayarak süreç içerisinde hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle kadın konukevi, şiddeti önleme merkezi vb. sosyal hizmet kuruluşlarının nitelikleri ve sayıları artırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Arslan, B.G., Gözen, Ö. (2021). Kadınlar Odağında Sosyal Hizmet Mevzuatı, İçinde M. BAŞÇILAR (Editör), *Sosyal Hizmet Mevzuatı* (63-95), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Aktaş, A., Havaçeliği, A.D. ve Dilek F.G. (2015). *Kadına Yönelik Şiddet ve Bağımlılık*. İzmir: Ege Üniversitesi.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2023). *Türkiye’de Kadın*, Ankara.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Hacettepe Üniversitesi, (2014). *Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması*, <http://www.hips.hacettepe.edu.tr/KKSA-TRAnaRaporKitap26Mart.pdf> (E.T.: 30.10.2020).
- ASHB, (2018). *Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023*. Ankara.
- Çelik, G. (2015). *Eşine Şiddet Uygulayan Hükümlü Erkeklerin Özellikleri ve Toplumsal Cinsiyet Algıları*. Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Irmak, S. (2014). *Kadın Konuk Evlerinin Kadına Yönelik Şiddeti Azaltmadaki Rollerini: Kocaeli, Bursa, Yalova Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Yalova: Yalova Üniversitesi.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2015). *Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması*. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. Ankara. <http://www.hips.hacettepe.edu.tr/KKSA-TRAnaRaporKitap26Mart.pdf> (E.T.: 27.01.2019)
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2018). *Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023*, Ankara.
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi. http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html (E.T.: 11.04.2023)
- Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi). (2011). <https://rm.coe.int/1680462545> (E.T.: 11.04.2023)
- Kadın Konuk Evlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik. Resmi Gazete. 5.01.2013/ Sayı:28519. <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=17002&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5> (E.T.: 11.04.2023)
- Kemerli, N. (2002). “Aile İçinde Kadına Yönelik Şiddet”, *Kadına Yönelik Şiddet ve Hekimlik Sempozyum Kitabı* (Ankara, 16-17 Kasım 2002),41-58, Ankara: Ankara Tabip Odası Yayınları, 2003.
- Kocadaş B. ve Kılıç M., 2012. “Düşük Sosyo-Ekonomik Yapıdaki Kadın Ve Çocuğun Şiddet Algısı”, *Uluslararası Katılımlı Kadına ve Çocuğa Karşı Şiddet Sempozyumu* (Ankara, 27-28 Nisan 2012), 349-359, Ankara. https://www.academia.edu/26900455/D%C3%BC%BC%C5%9F%C3%BCK_Sosyo_Ekonomik_Yap%C4%B1daki_Kad%C4%B1n_ve_%C3%87ocu%C4%9Fun_%C5%9Eiddet_Alg%C4%B1s%C4%B1 (E.T.: 23.05.2023).
- OECD (2023). *Violence Against Women*. <https://www.oecd.org/gender/vaw.htm> (E.T.: 01.04.2023)
- Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Hakkında Yönetmelik. Resmi Gazete. 17.03.2016/Sayı: 29656. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/03/20160317-8.htm> (E.T.: 11.04.2023)
- Şimşek, H. (2015). *Kadın Konuğünde Kalan Şiddet Mağduru Kadınların Yaşam Planlarının Niteliksel Olarak Araştırılması: Eskişehir Örneği*. Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- World Health Organization, *World Report On Violence and Health: Summary* (2002). <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42512/9241545623;jsessionid=17C5AECAFA0A-53E88001D0B9A237395D?sequence=1> (E.T.: 11.04.2023)
- Yıldırım Ş. (2006). *Ergenlerin Aile İçi şiddete Maruz Kalma Durumları ve Aile İlişkilerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun. Resmi Gazete. 20.03.2012/Sayı: 28239. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120320-16.htm> (E.T.: 11 Nisan 2023)
- 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanuna İlişkin Uygulama Yönetmeliği. 18.01.2013/Sayı:28532. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-2.htm> (E.T.: 12.04.2023)

