

KADEM
KADIN VE DEMOKRASI DERNEĞİ

GÜZ 2019 • CİLT 5 • SAYI 2

KADEM

Kadın Araştırmaları Dergisi

ISSN: 2149-4878
e-ISSN: 2149-6374

kadinarastirmalari.kadem.org.tr

Mülakat

Birsen Banu Okutan

Annelerin Annelerinden Algıladıkları Ret ile İyi Oluşları Arasındaki İlişkide Ebeveyn Bilinçli Farkındalığının Aracı Rolü

Neslihan Arıcı Özcan – Ayşenur Yakut – Melek İslamoğlu

Evde Yaşlı ve Hasta Bakım Hizmetlerinin Toplumsal Etkinliği Üzerine Bir İnceleme

Gülşen Çetin Aydın – Serpil Aytaç

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Türk Kamu Yönetimi: Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) Tercih Kılavuzları Üzerinden Yapılan Bir İnceleme

Hale Biricikoğlu

Türkiye’de Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Alanında Çalışan Kadınların İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bakış Açuları

Emine Şahin – Zülfiye Acar Şentürk

Kadın Çalışanların İşgören Sesliliği, Psikolojik Sermaye ve Aidiyet Algısı Üzerine Bir Araştırma: Antalya ve Muğla İlleri Örneği

Pelin Şahin Yarbağ

H. Şule Albayrak (ed). *Kadın Olmak – İslam, Gelenek, Modernite ve Ötesi*

M. Numan Sağırlı

Cihan Aktaş. *Bacıdan Bayana*

Betül Erken

Cristina Bacchilega. *Postmodern Masallar: Toplumsal Cinsiyet ve Anlatı Stratejileri*

Ayşe Dilara Bostan

KADEM
Kadın
Araştırmaları
Dergisi

KADEM
KADIN VE DEMOKRASI DERNEĞİ

KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi
KADEM Journal of Women's Studies

Cilt 5 • Sayı 2 • Güz 2019

ISSN: 2149-4878

e-ISSN: 2149-6374

KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi hakemli bir dergidir.
Yayımlanan makalelerin sorumluluğu yazarına/yazarlarına aittir.

Kadın ve Demokrasi Derneği Adına İmtiyaz Sahibi/Owner
Dr. Saliha Okur Gümrükçüoğlu (Medeniyet Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü/Editorial Manager
Dr. Zeynep Kevser Şerefoğlu (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)

Baş Editör/Editor-in-Chief
Dr. H. Şule Albayrak (Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)

Yönetici Editör/Managing Editor
Zehra Zeynep Sadıkoğlu (Medeniyet Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)

Kitap Değerlendirme Editörü/Book Review Editor
Büşra Bilgin

Yabancı Dil Editörü/Foreign Language Editor
Hüsna Hamiyet Altın

Tashih/Redaction
İnayet Bebek

Dizgi/Typography
Ender Boztürk

- Yayın Kurulu/International Editorial Board**
- Prof. Dato'srı Dr. Zaleha Kamaruddin (International Malaysia Islam University, Kuala Lumpur, Malezya)
Prof. Dr. Nigar Demircan Çakar (Düzce Üniversitesi, Düzce, Türkiye)
Prof. Dr. Farid Sufia Shuaib (International Malaysia Islam University, Kuala Lumpur, Malezya)
Prof. Dr. Orhan Küçük (Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu, Türkiye)
Prof. Dr. Aysun Bay Karabulut (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye)
Prof. Dr. Marcia K. Hermansen (Loyola University, Chicago, ABD)
Prof. Dr. Ejder Okumuş (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara, Türkiye)
Prof. Dr. Nuri Tinaz (Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)
Doç. Dr. Manal Abul Hassan (October 6 University, Kahire, Mısır)
Doç. Dr. Kılıç Buğra Kanat (Penn State University, Pensilvanya, ABD)
Doç. Dr. Mustafa Koç (Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Türkiye)
Doç. Dr. E. Sare Aydın Yılmaz (İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)
Doç. Dr. Betül İpşirli Arıt (Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)
Dr. Öğr. Ü. Azize Şahin (İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)
Dr. Öğr. Ü. Nagihan Haliloğlu (İbn Haldun Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)
Dr. Öğr. Ü. Burcu Uysal (İbn Haldun Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)
Dr. Öğr. Ü. Saliha Okur Gümrükçüoğlu (Medeniyet Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)
Dr. Öğr. Ü. Nursem Keskin Akay (İbn Haldun Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)
Dr. Esra Albayrak (İslam İşbirliği Teşkilatı Kadın Dayanışma Konseyi Başkanı)

Yayıncı/Publisher

Kadın ve Demokrasi Derneği/Women and Justice Association

Sertifika No/Certificate Number

30716

Yayın Türü/Type of Publication

Akademik Dergi/Academic Journal

Yayın Dili/Languages of Publication

Türkçe ve İngilizce/Turkish and English

Yayın Periyodu/Publishing Period

Altı ayda bir, Haziran ve Aralık aylarında yayımlanır/Biannual (June&December)

Baskı ve Cilt/Press

Turkuvaz Haberleşme ve Yayıncılık A.Ş.

Adres: Ak Pınar Mah. Hasan Basri Cad. No:4 Sancaktepe/İstanbul

Telefon: 0 (216) 585 90 00 **Web:** <http://www.tukuvazmatbaacilik.com.tr>

Elektronik posta: info@turkuvazmatbaacilik.com.tr

Basım Tarihi: Ocak 2020

KADEM
KADIN VE DEMOKRASI DERNEĞİ

İletişim/Correspondence

KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi

Karagümrük Mah. Muhtar Muhittin Sok. TOKİ Sulukule Evleri

No: 8/1 Fatih, Edirnekapı İstanbul

Telefon: +90 (212) 631 46 49 **Web:** kadinrastirmalari.kadem.org.tr

Elektronik posta: kadinrastirmalari@kadem.org.tr

İçindekiler / Table of Contents

225 Mülâkat / Interview

Doç. Dr. Birsen Banu Okutan

.....

Makaleler / Articles

237 NESLİHAN ARICI ÖZCAN – AYŞENUR YAKUT – MELEK İSLAMOĞLU

Annelerin Annelerinden Algıladıkları Ret ile İyi Oluşları Arasındaki İlişkide Ebeveyn Bilinçli Farkındalığının Aracı Rolü / The Mediator Role of Mindfulness in Parenting in the Relationship Between Maternal Rejection Perceived by Mothers and Their Well-Being

263 GÜLŞEN ÇETİN AYDIN – SERPİL AYTAÇ

Evde Yaşlı ve Hasta Bakım Hizmetlerinin Toplumsal Etkinliği Üzerine Bir İnceleme / A Study on the Social Efficacy of Elderly and Patient Home Health Care Services

291 HALE BİRİCİKOĞLU

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Türk Kamu Yönetimi: Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) Tercih Kılavuzları Üzerinden Yapılan Bir İnceleme / Gender Equality and Turkish Public Administration: A Study of the Public Personnel Selection Exam (PPSE) Selection Guidelines

321 EMİNE ŞAHİN – ZÜLFİYE ACAR ŞENTÜRK

Türkiye’de Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Alanında Çalışan Kadınların İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bakış Açıları / The Point of View of Women Working in Public Relations and Advertising on Gender Discrimination in Business Life in Turkey

359 PELİN ŞAHİN YARBAĞ

Kadın Çalışanların İşgören Sessizliği, Psikolojik Sermaye ve Aidiyet Algısı Üzerine Bir Araştırma: Antalya ve Muğla İlleri Örneği / A Study on The Employee Voice of Women Employees and Their Perception of Psychological Capital and Belonging: The Case of the Cities of Antalya and Muğla

Kitap Değerlendirmeleri / *Book Reviews*

- 387** H. Şule Albayrak (ed). *Kadın Olmak – İslam, Gelenek, Modernite ve Ötesi*
(Being a Woman-Islam, Tradition, Modernity and Beyond)

M. Numan Sağırlı

- 393** Cihan Aktaş. *Bacıdan Bayana (From Sister to Mrs.)*

Betül Erken

- 398** Cristina Bacchilega. *Postmodern Masallar: Toplumsal Cinsiyet ve Anlatı Stratejileri (Postmodern Tales: Gender and Narrative Strategies)*

Ayşe Dilara Bostan

Mülâkat / Interview

Doç. Dr. Birsen Banu Okutan

Istanbul Üniversitesi Öğretim Üyesi

Lisans eğitimini 2005 yılında İstanbul Bilgi Üniversitesi, Tarih Bölümü'nden alan Birsen Banu Okutan, aynı dönemde Siyaset Bilimi'nde yan dal yaptı. Aynı üniversite bünyesinde 2005-2007 yılları arasında Uluslararası İlişkiler Bölümünde yüksek lisansını tamamladı. 2008 yılında Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Sosyolojisi Anabilim Dalı'nda doktora başladı. 2010 yılında İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Sosyolojisi Anabilim Dalı'na intisap etti ve 2012 yılında doktor, 2018 yılında doçent unvanını aldı. Bugün Okutan, İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Sosyolojisi Anabilim Dalı'nda öğretim üyesi olarak görevine devam etmektedir.

Çalışma alanı toplumsal cinsiyet, din sosyolojisi, popüler kültür, kimlik ve göstergebilim olan yazarın “Woman and Nation in Turkey: Kadın Gazetesi (1947-1950) and Kadın Sesi (1957-1960)”, “Türkiye’de Popüler Kültür Din ve Kadın”, “Erillik ve Din” ve “Din Sosyolojisi ve Göstergebilim” isimli kitapları ve çok sayıda makalesi bulunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet, popüler kültür ve erillik üzerine yaptığınız çalışmalarla sizi tanıyoruz. Türkiye’de toplumsal cinsiyet çalışmalarının geldiği noktayı özgünlük açısından nasıl değerlendirirsiniz? Batı’da üretilen bilgi ile karşılaştırma yapacak olursak, Türkiye’de üretilen bilgi Batılı bilginin tekrarı ve haklı çıkarılması mı yoksa özgün bir değer mi ifade ediyor?

Toplumsal cinsiyetin (*gender*) kendisi bile dışarıdan öğrendiğimiz bir kavramsallaştırma. Nihayetinde TDK sözlüğe hâlâ girmemiş

durumdalar; fakat bu aşına olmadığımız kavramları kullanmıyorum demek değil elbette. Bilimsel çalışmalar, kümülatif ilerleyen ve yanlışlanması ile değer kazanan bir yekûnu temsil ediyor. Bugün elimizde kendi sınırlarımız dışında üretilen bir toplumsal cinsiyet literatürü var; bu literatürü genişleterek, yerel unsurları ekleyerek, belki ayıklayarak ya da yeni bir form göstererek yapılan çalışmalar bilimsel halkaya lehimleniyor. Batı toplumlarının kendi şartlarıyla ürettiği bilgiyi devam ettirdiğimiz ve tamamıyla aynı retorik ile konuştuğumuz argümanımı gerçekçi ve haklı bulmuyorum. Aplikatif çalışmalar elbette yok değil; fakat bu yazınlar turnusol kâğıdı vazifesi görerek ideolojik angajmanı açığa çıkartıyor ve alanın uzmanları tarafından ciddi şekilde kritik ediliyor. Esasen, Türkiye toplumunun kendi iç dinamikleri ve kültürel örüntü ister istemez farklı bir dokuyu vurgulamayı gerektirmekte. Bilhassa toplumsal cinsiyet üzerine yapılan vaka çalışmaları (*case studies*) toplumsal *ethosun* işlenmiş halleri. Bilgiyi farklı perspektiflerle işleyen çalışmalar, toplumsal evrenin özelliklerini yansıttığı ölçüde biricikleşiyor. Bu perspektiflere vâkıf olmak, temayı tanımlayabilmek ve Batılı bilgiyle karşılaştırma yapabilmek için ön koşul. Meselâ postmodernist teorisyenler cinsiyeti reddedip, bunların birer kültürel kurgu olduğunu söylerken *toplumsal cinsiyet* ifadesini kullanıyor ve cinsiyet ile toplumsal

cinsiyet arasında bir eşitlemeye gidiyor. Belli bir kesim “nasıl olur da fitraten kadın ve erkek olma durumu, toplumsal cinsiyet olarak ifade edilebilir” diye itiraz ederken feminist, Batılı ve yabancı bir kavram olarak gördüğü toplumsal cinsiyeti tamamen reddediyor. Benim de aynı kategoride olduğum başka bir kesim ise cinsiyetin elbette fitraten verili olduğuna inanıyor;



Birsen Banu Okutan

fakat toplum tarafından cinsiyet üzerine yüklenen sosyo-kültürel rollerin “toplumsal cinsiyet” adı altında yeniden sorgulanması gerektiğini düşünüyor. Böyle bir yaklaşımla yola çıkıp *toplumsal cinsiyet ve din* üst başlığında yapılan çalışmaları geliştirilmesi gereken fakat en özgün taslak metinler olarak görüyorum.

Türkiye’de yıllardır Müslüman kadın kimliği gündem olmuştur. Uzun zaman yasaklayıcı tutuma muhatap edilen dindar kadın kimliği, son dönemde yine nesneleştirilerek yaşantı ve tüketim biçimleri üzerinden tartışmalara konu ediliyor. Siz başörtülü dindar kadınların popüler kültürle olan ilişkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

2000’li yıllara kadar sesi çıkmayan/çıkarılmayan özellikle metropol-lerde yaşayan Müslüman başörtülü kadınlar, bazen yok sayılarak bazen de hor görülerek marjinalize edilmiş durumdaydı. Görünmek isteyen, bireyselleşme sürecinden özneleşmeye geçmek için gerçekten mücadele eden bir kesim, bu marjinalizasyonu sindiremiyordu. Üniversiteye başörtüsüyle girmek istiyor, kapıdan içeri alınmıyordu. İlerleme, özgürlük, eşitlik gibi kavramların gelişigüzel kullanıldığı, “insan hakları” bildirgelerinin dillere pelesenk olduğu bir zaman diliminde bu özgürlüğe layık olan acaba “hangi insan” sorusuna cevap bulamama sosyal izolasyona neden oluyordu. Sürecin peyderpey dağılması, özgürlüklerin gelmesi, başörtülü Müslüman kadınların toplumsal hayata aktif olarak katılmasına ve bu sayede görünürlüklerini arttırabilmesine yol açtı. Bu bir bakıma, şehirli, eğitimli Müslüman başörtülü kadınların toplumsalla yeniden barışma aşamasıydı. Sizi başörtünüz var diye okuma ve çalışma hakkından mahrum etmeyecek bir sistemin oluşması azımsanacak bir süreç değildi; aksine Türkiye toplumunun sosyo-kültürel hayatı açısından büyük bir paradigmal sıçramaydı.

Yeni fotoğrafta artık başörtülü kadınların toplumsal hayata eklenme biçimi, toplumun genel profilinden uzağa düşmez, toplumsalla entegrasyonun güçlendiği durumlarda da aynı kültürel formlarla muhatap olma oranı artar. Popüler kültür unsurlarının güçlü dijital

versiyonları veya tüketim alışkanlıklarının aşırılık çığırtkanlığı ile oluşan kültür endüstrisi kendi direnç noktalarını oluşturamayan herkes için katarsis paradisi yaratır. Kendini bu parodiden geri tutmayı başaran, mahremiyeti korumayı, ölçülü davranmayı bilen kendi kimliği ile araçsal dünyanın istekleri arasındaki sahayı genişleten ve özne olarak duruşunu gösteren başörtülü Müslüman kadınlar olduğu gibi araçsal dünya ile kimlik dünyasını örtüştüren kimlikler de elbette mevcuttur. Dinî kimliğe sahip olmadığını söyleyen seküler çevrenin popüler kültürle manipüle edilen bir hayat formuna sahip olması, dijital dünyada elindekileri göstermesi, mahremiyetinin duvarlarını kendi isteğiyle yıkması vs. bilişsel dünyasıyla davranışları arasında bir çelişki yaratmadığı için toplum tarafından normal görülmekte. Diğer taraftan, başörtülü Müslüman kadın kimliği ile kendisini tanıtan bir bireyin bilişsel dünyası ile tavırlarının çelişmesi, tutarsızlık olarak addedildiği için keskin eleştirilere tâbi tutulmakta. Kanımca, burada temel problematik, sadece Müslüman başörtülü kadının nesneleştirilerek, günah keçisi haline getirilmesi. Tabiri caizse Özdemir Asaf'ın "Bütün renkler aynı hızla kirleniyordu, birinciliği beyaza verdiler" ifadesindeki imgesel beyaz başörtülü Müslüman kadın olarak algılanmakta. Hâlbuki popüler kültürün kendisi tüm toplumsal için tehlikeler barındıran bir sorunsal. Üstelik dinî kimliğini vurgulayan ve yaşam biçiminde referans noktasını "din" olarak işaretleyen eril kimliklerin popüler kültürle eklemlenme biçimlerinin görülmemesi ve eleştirilmemesi büyük bir paradoks olarak karşımızda.

Bu ilişkinin değişen Türkiye şartlarına bağlı olarak değişiyor olması bazı kesimlerde memnuniyet ancak kimi kesimlerde de rahatsızlık yarattığını gözlemliyoruz. Bu rahatsızlığın sebepleri nelerdir, sınıfsal ve ideolojik kökenlerine yönelik neler söylersiniz?

Biraz önce de ifade ettiğim gibi popüler kültürün kendisi aslında sorunsal. Kültürün çeşitli formlarda piyasaya sürülmesi ile kültürel unsurların neyi, nasıl sembolize ettiğinden ziyade, "gösterenler" üzerinden bir anlam dünyası yaratılır. Geçici yenilik olarak

isimlendirebileceğimiz moda akımıyla her geçen gün hızla değişen bir yaşam biçimi sunulur ve bu biçimselliğin gerisinde kalmamak veya çağdışı olarak işaretlenmemek için büyük bir efor sarf edilir. Sekülerleşme ve popüler kültür temalarının çapraz okumasını yaptığımızda bu eforu yaratan motivasyonun, sabitelerin dağıldığı, değerlerden uzak, birbirine benzeyen tutum ve tavırlarla örülü soğuk bir dünya olduğu görülür. Ekonomik durumları birbirine benzemeye başlayan kişilerin popüler unsurları kültürel sermayeleştirmesi, benzer hayat tarzları yaratmaktadır. Lüks otellerde yapılan matinelere, babyshowerlara ya da mevlit partilerine uzanan birbirine benzeyen fotoğraflar vardır artık elimizde. Fakat popüler kültürün yayıldığı alanda birbirine benzemek elbette herkesi memnun etmeyecektir. Seküler kimliklerin yaptığı edimlerin mütedeyyin kimlikler tarafından da yapılması, bazı seküler kesimleri rahatsız edecek, sosyo-kültürel olarak onlarla aynı sınıfta görünmek istemeyeceklerdir. Bu durum, bir bakıma, kendilerine benzeyen kültürel yaşam tarzını dinî kimliklere yakıştıramayanların bilişsel araldanlarında ideolojik olarak konuşlanan *çevrenin merkezi kemirmesi* hikâyesi olduğunu gösterir. Hâlbuki popüler kültürün doğası budur; bireyleri birbirine benzeyen monadlar haline getirmek ve benzediği ölçüde biricikliğini kaybettirmek.

Son yayınlanan çalışmalarınızdan birinde oto-oryantalist söylem ve Müslüman kadın kimliğini değerlendiriyorsunuz. Oto-oryantalist söylem bağlamında Müslüman kadın kimliğinin nasıl görüldüğünü değerlendirir misiniz?

Oto-oryantalist söylemden kastım, Batı'nın ürettiği dikotomik, ezici, üstenci dilin, Batı dışı toplumsal figürler tarafından benimsenip kendinde varsayıldıktan sonra, bu algı ile sosyo-kültürel anlamda örfi paydaşları kategorize eden söz öbeklerinin kurulması. Bu bağlamda, oto-oryantalist söylem, şehirli Müslüman başörtülü kadın figürünün bir taraftan modern dünyaya eklemlenmek, özgürleşmek istediğini, bir taraftan da ataerkil zihni kurgulara ve geleneğe sıkı sıkıya itaat ettiğini belirtmektedir. Ortada modern mahrem olarak isimlendirilen melez desen, eşikte kalmış bir figürdür. Batılılaşmak

isteyip Batılılaşamayan, özgürleşmek isteyip özgürleşemeyen *hayran olan fakat hayran olduğu yerde olamayan* bir tiplendirme. Şimdi böyle bir kimliği yukarıdan tarif ve tabir etmek ciddi sıkıntılar barındırıyor. Diğer taraftan “Müslüman başörtülü şehirli kadınlar feministlere öykünüyorlar” ekseninde çeşitli yargılar var. Her iki argüman için de geniş çapta planlanmış derinlemesine mülakat ve/veya katılımlı gözlemlerle desteklenmiş saha çalışmalarına ihtiyacımız var. Ben oto-oryantalist perspektiften yazılmış çalışmalarda bu derinliği, hassas kavramsal analiz sürecini göremiyorum. “İslamcı”, “dinci”, “radikal İslamcı” bazı yerlerde “türbancı” gibi gelişigüzel kelimelerle tanımlamalar yapılıyor. Meselâ sosyolojik araştırmalarda, “Kendinizi nasıl tanımlıyorsunuz” sorusu hayatidir; araştırmacının, katılımcıyı kendisini tanımlamadığı bir kutucuğa yerleştirmesi determinist, zorlayıcı ve bilim dışı bir yaklaşımdır. Üstelik feminist literatür içinde çok kıymet gören Keller’in yazdığı *Toplumsal Cinsiyet ve Bilim* isimli kitap tam da bu bilimsel görünümlü yaftalama tavrına reddiyeler sunarak “bırakınız da malzemeniz size söylese söyleyeceğini” demektir.

Son yıllardaki gelişmeler Müslüman kadın kimliğine dair tek yönlü bir okumanın yeterli olmadığını göstermekte. Bir yanda feminizme köklü eleştiriler yönelterek özgün bir kadın bakış açısı geliştirmeye çalışanlar mevcutken diğer yanda “Havle” gibi kendisini Müslüman feminist olarak tanımlayan kadın örgütlenmelerine tanık oluyoruz. Bu çeşitlenmeyi nasıl değerlendirirsiniz?

Ben şahsen *Müslüman feminist* ifadesinin bilimsel düzlemde Alatlının terimiyle söylersek “afazi” buluyorum. Feminizmin çıkış ve yayılma hikâyesini iyi okumak bu iki kavramı yan yana getirmeyi zorlaştırır. Müslümanın dünya görüşünün merkezinde Yaratıcı vardır, bütün hayat biçimi Yaratıcısının ilkeleri ekseninde tanzim edilir. Her –izm ile biten ideoloji ise neyi savunduğunu iddia ediyorsa merkeze onu yerleştirir ve seçimi bellidir. Bu bağlamda feminizm baştan kimin yanında duracağına karar vermiştir. Ben ise bilimsel arenada kadını erkeğe ya da erkeği kadına üstün tutmanın,

ikisini bir yarış içine sokarak birine galibiyet yaşatmanın konuyu detaylı kavrayamamanın neticesi olduğunu düşünenlerdenim. Pre-analitik süreçteki ön kabuller analiz sürecini etkilemeden araştırma yapılmalı, eldeki bulgular sıralanmalı ve ideolojilerden uzakta nesnel değerlendirmeler ortaya çıkarılmalıdır. Tabi ki ben kavramları sosyal bilimler şemsiyesi altında anlamlandırıyorum; yoksa çeşitli derneklerin, vakıfların kendilerini tanımlamak istedikleri gibi adlandırmaları postmodern dünyanın *her şey gider* ilkesiyle kolaylıkla açıklanabilir.

Toplumsal cinsiyet alanında erkekler ve erillik üzerine kaleme aldığınız çalışmalarınız da var. Bu konu üzerinde çalışmış biri olarak dünyadaki ve Türkiye'deki erkeklik çalışmalarının bulgularını nasıl yorumlarsınız? Bugün Türkiye'de erkeklik nereye gidiyor? Erkeklik krizde mi?

Toplumsal cinsiyet çalışmaları, çoğul, ilişkisel ve durumsal olduğu için kadın kimliklerden bahsettiğimiz gibi çoğul bir yapı içinde eril kimliklerden bahsediyoruzdur aslında. Homojen bir yapının içinde değerlendirebileceğimiz sınırları belirli bir erillik tanımı yok elimizde. Bu nedenle dünyanın her yerinde erillik üzerine yapılan tüm vaka çalışmaları önemli bizim için. Gördüğümüz kadarıyla dışarıda Maskülenite çalışmaları gün be gün genişleyen bir hıza sahip. Connell, Kimmel, Bourdieu gibi düşünürlerin yazdığı başvuru kaynakları teorik çerçeveyi anlamlandırmayı kolaylaştırıyor. Türkiye'de de bu tip çalışmaların her ne kadar sayısı az olsa da ilginin her geçen gün artması alanı besliyor. Basitleştirerek söyleyebileceğimiz temel bulgulara gelince eril kimlik tipolojilerinin özellikle 1970 sonrasında yükselen feminist dalga ile sahip oldukları hegemonik unsurları kaybetmeye başladığı ve erilliğin bir krize girdiği yönünde çeşitli yaklaşımlar var. Kriz halini, güç dönem, bunalım ya da buhran diye nitelendirme yönündeki eğilimi dikkate alırsak, ben eril kimliklerin Türkiye toplumu özelinde böyle bir krizi şimdilik yaşadığını düşünmüyorum. Daha netleştirmek gerekirse, toplumsal yapı, sosyo-kültürel formlar, kadınların ve erkeklerin yapmaları gerekenler hususunda belirli roller çizer ve bu roller bazı insanları zorlamazken

diğerlerini zorlayabilir. Bu rolleri alımlama, ekonomik, sosyo-kültürel sermayenin niteliğine göre değişiklikler gösterir. Totalci bir bakış açısı ve son noktayı koyarcasına kriz kavramını kullanmanın durumu betimleyebileceğini sanmıyorum. Ama şunu söyleyebilirim toplumsal yapıda meydana gelen farklılıklar- teknolojinin ve endüstrinin değişmesiyle birlikte- temel zihniyet biçimlerini etkiliyor, bu etki yavaş ya da göreceli olarak dışsallaşan davranış modellerini oluşturuyor ve bu oluşum bireyler tarafından içselleşerek benimse- niyor. Bize de Berger'in dışsallaşma-içselleşme ve nesnelleşme sü- reçlerini cinsiyet parametrelerine biçilen sosyal roller ekseninde bir daha düşünmek kalıyor.

Kadınların evde yemek pişirip, çocuk bakıp erkeklerin işe gittiği bir iş bölümü algısına dair keskin sınırların sorgulandığı bir dönemden geçiyoruz. Günümüzde rol algılarının değiştiğini görmekteyiz. Türkiye'de bu değişimin mahiyeti nedir?

Connell'e bakarsak ailenin kendi içindeki düzenini anlamak için iktidar, emek ve duygusal durumun ilişkiselliğinin cinsiyet rollerini belirlediğini, aile yapısının da bu ilişkisellik yönünden etkilendiğini görürüz. Şöyle ki, ücret ve meslek gibi hane içindeki iktidarı oluşturan unsurların değişmesi, ailedeki iş bölümünün kıstaslarını belirlerken, bu ikisinin paydasında duygusal ilişkilerin formu oluşur. Bu denklemden yola çıkarak hangi aile tipolojisini incelemek istiyorsak onun iktidar-emek-duygusallık değişkenlerinin ilişkiyel durumuna bakmak bize rol dağılımı hakkında fikir verir. Bir manada, ekonomik, kültürel ve sosyal sermayenin hanede varoluş biçimi, ilişkilerin yönünü tayin eder. Meselâ meslekî statüleri yüksek eğitimli kadınların ev dışında ücretli işlerde çalışması ile – ki buralarda genellikle ücretli yardımcılarla ev içi emeğin paylaşımı söz konusudur-geleneksel dikişlerin esnediği aile tipolojilerine rastlanılır; fakat bu yapılar post-endüstriyel çağını yaşayan Türkiye toplumu için seyrek bir bulgudur. *Kadının Görünmeyen Emeği İkinci Vardiya* gibi araştırmalarda gördüğümüz üzere çalışan kadınların hâlâ ev içi geleneksel rollerinin ikinci vardiya olarak devam ettiği ortadadır.

Erkekler ve erillik üzerine ele aldığınız çalışmalar bize mütedeyyin erkeklerin bu değişimleri benimseme biçimleriyle ilgili neler söylüyor?

Örnekleme içindeki mütedeyyin eril kimliklerin çoğunda ev içi iktidara sahip olmaktan memnuniyet duyulmakta, bu iktidarın devamını sağlayacak babadan öğrenilen araçların meşru olduğu kabul edilmektedir. Kadınlar ev içi ilişkilerin baş sorumlusu olarak görülürken, kadınların geleneksel rollerinin devamı istenmektedir. Kümedeki eril kimliklerin büyük çoğunluğu eşinin ücretli işlerde çalışmasını istemezken, kadının çalışmasıyla ev içi iktidara talip olacağı ve bu güç paylaşımının sorunlara ya da boşanmaya yol açacağı belirtilir. Bir katılımcı, erkeklerin genellikle eşlerinde annelerini görmek istediğini, bu nedenle kadının kocasına huzur vermesi gerektiğini söylerken, kadının haklılık mücadelesine girmek yerine orta yolu bulmasının zorunluluk olduğuna inanır. Başka bir katılımcı ise kadın evin içinde istediğini yapsın ama muhtaç olduğunu anlatsın derken, bir başkası insanların boşanmış kadınlara bakışının iyi olmadığını bu nedenle eşinin sonraki süreçte sıkıntı çekeceğine kocasının sıkıntısına dayanması gerektiğini ifade eder. Toplam bulgulardan yola çıkarak mütedeyyin eril kimliklerin aile içi rollerin gelenekselliğinden memnuniyet duyduğu söylenebilir. Değişen şimdilik, çocuklarına karşı daha katılımcı, daha yakın ve duygusal davranışlar geliştirmeye yatkın babalık profilidir.

Atomize olmuş modern şehir hayatı, eğitim seviyesinin artması ve uzmanlaşma gibi olgular neticesinde kişilerin kendi gerçekliğini açıklamada geleneği temsil eden önceki kuşaklara başvurma eğilimi azalıyor gibi görünüyor. Peki bir yönüyle düşünümsel hareketin, bireysel özgürlüğün besleyicisi olarak yaşanan bu süreçlerin aile kurumunun geleceğine muhtemel etkileri neler olabilir? İçinde bulunduğumuz sosyal gerçekliği ve gidişatı bu açıdan nasıl yorumlarsınız?

Tamamlanmamış bir moderniteyi yaşayan Türkiye toplumunun kültürel genlerinde uzun süre taşıdığı özellikler mutasyona uğramaya

başladıysa da hâlâ elimizdeki en güçlü duygusal kurum ailedir. Yaptığımız araştırmalarda katılımcılar -kadınlar ya da erkekler fark etmez- hâlâ kendilerini “biz” duygusuna işaret ederek tanımlıyor. Katılımcı kimi zaman kendi karakter özelliklerinden bahsederken anne veya babasına gönderme yapıyor, kimi zaman yaşam stili ile ilgili sorulara çocuğundan, eşinden bahsederek örnekler veriyor. Bugünün toplumsal şartlarında, bireyin kendisini koruyacak, kollayacak güvenli bir sığınak olarak görülen aile hâlâ hayatta ve ayakta. Manevi değerler, dinî duygular veya örfî yatkınlıklar aile üyelerini bir şekilde birbirine bağlayabilecek güce göreceli olarak sahip. Kanımca tamamlanmamış modern toplumun bizde ilk aşamada aşındırdığı duygusal kopuş hala, teyze, dayı, dede, büyükanne gibi ikincil derece akrabalarda gerçekleşti. Aynı içerikle elli yıl öncesinde mülakatlar yapabilme imkânımız olsaydı amcalar, halalar, büyükanne veya büyükbabalar da kadraja girecekti. Bu kaniya varmamıza neden olan en bariz örneklerden biri, tahmin edersiniz ki “isimlendirme” hususu. Bundan otuz yıl önce doğan çocuklar anneanne, babaanne veya dedelerinin isimlerini taşıyor, her geçen gün bu eğilim azalıyor, bireyler çocuklarına yeni moda, tanınmamış, pek duyulmamış isim bulma kaygısında. Böyle bir geleneğin ortadan kalkmaya başlaması temelde duygusal bağlardaki zayıflığın göstergesi; imgelerin bilişsel şema içine girmemesi, diğer bir ifadeyle “akla bile gelmemesi”, sosyo-kültürel bir amnezi. Denilebilir ki önce geniş aile fiziki yakınlığını kaybetti, sonrasında duygusal hafızalardan silinmeye başladı; çekirdek aile bireyleri de birbirlerine yönelik fiziki yakınlığını kaybettiği zaman aynı son kaçınılmaz gibi görünmekte. Kısacası *gözden irak olan gönülden de irak olurun* sosyolojik emareleri ile karşı karşıyayız. Bu fotoğraf bana *Mai ve Siyah*'ın postmodern dünyaya karşı zarif bir başkaldırı olarak okunabilecek son mesajını hatırlatıyor şimdilerde. Ahmet Cemil içinde bulunduğu kaybetmişlik duygusuyla şehri terk ederken yalnız başına güvertede oturur; geçmiş günlerin umut dolu mavi gecesiyle şimdi içinde bulunduğu kasvetli, boğucu ve ümitsiz siyah geceyi karşılaştırır. Mavi bir gece ile siyah bir gece arasında geçen şu nasipsiz ömür diye hayıflanırken yanı başında biri “Cemil niçin karanlıkta yalnız oturuyorsun?” diye seslenir. O vakit titreyerek ayağa kalkan Ahmet Cemil kendisini çekip almak

isteyen siyah geceden ayrılarak *varlığını daha kuvvetle çeken* o sese “geliyorum anne” diyerek onu takip eder... En nihayetinde bizi tüm eksiklerimiz, kusurlarımız, hatalarımıza rağmen kucaklayacak, yalnızlığımızı bertaraf edecek aileden başka ses yok; aile ile fiziksel ve dolayısıyla duygusal yakınlığı kaybetmemek aşınmalara karşı koruyabilecek en kuvvetli kalkan.

**Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi olarak sorularımıza
verdiğiniz cevaplardan ötürü çok teşekkür ederiz.**

Annelerin Annelerinden Algıladıkları Ret ile İyi Oluşları Arasındaki İlişkide Ebeveyn Bilinçli Farkındalığının Aracı Rolü*

The Mediator Role of Mindfulness in Parenting in the Relationship Between Maternal Rejection Perceived by Mothers and Their Well-Being

Neslihan Arıcı Özcan**, Ayşenur Yakut***, Melek İslamoğlu****

Öz

Bu çalışmada amaç annelerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşları arasındaki ilişkide ebeveyn bilinçli farkındalığının aracı rolünü incelemektir. Araştırmada veri toplamak için Yetişkinlik Ebeveyn Kabul Ret Ölçeği (Anne Formu), PERMA İyi Oluş Ölçeği ve Ebeveynlikte Bilinçli Farkındalık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu Türkiye'nin farklı bölgelerinde yaşayan ve yaş ortalaması 40.7 olan ($SS=8,8$) 347 kadından oluşmaktadır. Çalışmada annelerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşları arasındaki ilişkide ebeveyn bilinçli farkındalığının aracı rolü Temel Aracılık Modeli kullanılarak test edilmiştir. Araştırma sonucunda annelerin annelerinden algıladığı ret ile iyi oluşları arasında negatif yönde bir ilişki ($r=-.309, p<.01$), annelerin annelerinden algıladıkları ret ile ebeveyn bilinçli farkındalığı arasında da negatif yönde bir ilişki ($r=-.269, p<.01$) ve ebeveyn bilinçli farkındalığı ve iyi oluşları arasında ise pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir ($r=.482, p<.01$). Ayrıca annelerin annelerinden algıladıkları ret

.....

* 21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde de (24-27 Ekim) sunulmuştur.

** Dr.Öğr. Üyesi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü, neslihan.ozcan@medeniyet.edu.tr, orcid.org/ 0000-0002-6169-1445.

*** Psk. Dan., yakutayse.1997@gmail.com, orcid.org/0000-0022679-592X.

**** Psk. Dan., melekislamoglu5@gmail.com, orcid.org/0000-001-6022-9657

■ **Başvuru:** 6 Kasım 2019

■ **Kabul:** 27 Kasım 2019

■ **DOI:** 10.21798/kadem.2020558049

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Cite this article as: Arıcı Özcan, N., Yakut, A. ve İslamoğlu, M. (2019). Annelerin Annelerinden Algıladıkları Ret ile İyi Oluşları Arasındaki İlişkide Ebeveyn Bilinçli Farkındalığının Aracı Rolü. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, Vol. 5, No. 2: 237-261.

ile iyi oluşları arasındaki ilişkide ebeveyn bilinçli farkındalığının aracılık ettiği, kurulan modelin anlamlı olduğu ($F(2, 346)=24.52, p<.001, R^2=.23.8$) ve toplam varyansın %23.8'ini açıkladığı görülmüştür. Bulgular, ilgili alanyazın doğrultusunda tartışılmış ve çeşitli öneriler sunulmuştur.

Abstract

The aim of this study is to investigate the mediating role of mindfulness in parenting in the relationship between maternal rejection perceived by mothers and their well-being. In order to collect data, Adult Parental Acceptance Rejection Questionnaire (Form for the Mother), PERMA Well-being Questionnaire and Mindfulness in Parenting Questionnaire have been used. The study group consists of 347 mothers with a mean age of 40.7 ($SD=8.8$). Participants are from different regions in Turkey. As a result of the research, a negative relationship between maternal rejection perceived by mothers and well-being ($r=-.309, p<.01$), a negative relationship between maternal rejection perceived by mothers and mindfulness in parenting ($r = -.269, p<.01$), and a positive relationship between mindfulness in parenting and well-being has been found ($r = .482, p<.01$). In this study, the mediating role of mindfulness in parenting in the relationship between maternal rejection perceived by mothers and their well-being is tested using the Simple Mediator Model. In addition, it has been seen that maternal rejection perceived by mothers and their well-being is mediated by mindfulness in parenting and that this model ($F(2,346)=24.52, p<.001, R^2=.23.8$) is a functional one that explains 23.8% of the total variance. The findings have been discussed in accordance with the related literature and recommendations were made to the relevant parties.

Extended Abstract

Nowadays well-being is one of the important concepts of psychology (Seligman, 2011). Seligman (2011) describes well-being as a 5-dimensional structure (positive emotion, engagement, positive relationships, meaning and accomplishment). Self-regulation at the heart of well-being is that individual's ability to manage his/her attention, emotions, and cognition (Baumeister and Vohs, 2003; Posner and Rothbart, 2000). Many studies emphasize the importance of self-regulation in high levels of well-being (MacLeod, Coates & Hetherington, 2008). In the development of self-regulation, the acceptance or rejection of the child by the caregiver, especially his/her mother, is an important factor (Harma, 2008). Parental Acceptance Rejection Theory states that the acceptance or rejection of the child by the caregiver plays a direct role in the personality

and well-being of the child (Rohner et al., 2005). PART developed by Rohner (1986) consists of 4 dimensions (Warmth-Affection, Hostility-Agression, Indifference-Neglect and Undifferentiated Rejection). Rejected children have difficulty in feeling intimate and forming close relationships when they are adults (Pektaş, 2015; Rohner et al., 2005). Many studies have reported the effect of perceived parental acceptance or rejection in childhood on well-being in the future (Khaleque and Rohner, 2011a, 2011b). Many studies also (Prasad & Kumari-Sinha, 2017) emphasize that well being decreases when maternal rejection increases. The fact that has been established that individuals are not able to regulate their attention in self-regulation skills when perceived maternal rejection and well-being are low (Rueda, Posner and Rothbart, 2005). This is where mindfulness in parenting comes into play. Mindfulness in parenting means that parents, with and without judgment, and consciously, take care of their child and parent with special care (Kabat-Zinn & Kabat-Zinn 1997). However, there are few studies in the literature that directly deal with the relationship between mindfulness in parenting and maternal well-being (Duncan et al., 2009). These studies generally emphasize that mindfulness in parenting practices reduce parental rejection (Siegel, 2009). However, the child's adult relationships and parenting style are negatively affected by the mother who was rejected by her own mother (Rohner, 2004). Consequently, the well-being of the parent, the well-being of the child, and in turn even the well-being of society at large may be affected. Therefore, it is important that the mother is aware of both her perceptions of her own mother and her own motherhood. In the literature, there are no studies dealing with these three concepts together descriptively or experimentally. The aim of this study is to investigate the mediating role of mindfulness in parenting in the relationship between maternal rejection perceived by mothers and their well-being.

The research is a descriptive study which uses the relational survey model. In order to collect data, Adult Parental Acceptance Rejection Scale (Form for the Mother), PERMA Well-being Scale and Mindfulness in Parenting Scale have been used. The data have been collected from Istanbul from the relatives of the students of Istanbul Medeniyet University Faculty of Health Sciences between April and May 2019 using the snowball method. The ages of 347 adult female participants range from 22 to 65 ($X_{ort} = 40.7$, $SD = 8.8$). 73.2% of the participants are from the Marmara Region, 13.3% are from the Black Sea Region and 13.3% are from the East Anatolia Region. In the study, the mediating role of mindfulness in parenting in the relationship between maternal rejection perceived by mothers and their well-being has been tested by using the Basic Mediation Model (Hayes, 2013).

Firstly, a negative relationship has been found between maternal rejection perceived by mothers and their well-being ($r = -.309, p < .01$). In the literature, the effect of childhood rejection on well-being in later life (Khaleque and Rohner, 2002; Özbiler et al., 2019) is in line with the findings. This may be due to the lack of attention in self-regulation in early childhood (Diehl et al., 2006; Rueda et al., 2005). This leads to the second result of the study, which emphasizes the importance of the relationship between maternal rejection perceived by mothers and parental conscious awareness ($r = -.269, p < .01$). In the literature, Siegel (2009) show that there is a negative relationship between perceived maternal rejection and mindfulness in parenting and that parental mindfulness programs decrease with perceived maternal rejection. These results directly and indirectly support the findings of this study. On the other hand, there was a positive relationship between mindfulness in parenting and well-being ($r = .482, p < .01$). Few studies in the literature addressing mindfulness in parenting and well-being (Duncan et al., 2009) support this finding. Cohen and Semple (2010) in the review study emphasize that mindfulness in parenting is closely tied to the well-being of the mother, revealing the reason for this study.

Finally, as a result of the research it was found that the relationship between maternal rejection perceived by mothers and their well-being is indeed mediated by mindfulness in parenting, and that the whole model is functional ($F(2, 346) = 24.52, p < .001, R^2 = .238$), explaining 23.8% of the total variance. The findings have been discussed in the light of the relevant literature. The findings of the separate studies indicating that mindfulness in parenting programs reduce maternal rejection (Siegel, 2009) and have a role in the well-being of the mother (Duncan et al., 2009) indirectly support the findings of this study.

Considering these above results, the study has various limitations, such as the data obtained from self-report scales, one mediator used, etc. However, in spite of all these limitations, this study contributes to the literature by revealing the importance of maternal rejection perceived by mothers in mindfulness in parenting and well-being. Based on the results of this study, professionals can develop and implement a guidance program for mothers about mindfulness in parenting.

Anahtar Kelimeler: Annelerin Annelerinden Algıladıkları Ret, İyi Oluş, Ebeveyn Bilinçli Farkındalığı

Key Words: Maternal Rejection Perceived by Mothers, Well-being, Mindfulness in Parenting

Giriş

Günümüzde iyi oluş psikolojinin önemli kavramları arasında yer almaktadır (Seligman, 2011). İyi oluş birçok araştırmacı tarafından farklı tanımlarla ele alınmaktadır (Diener, 1984; Ryff, 1989; Keyes, 1998; Seligman, 2011). Diener (1984) iyi oluşu olumlu duyguların daha çok yaşanması ve yaşamdan doyum alma olarak tanımlamaktadır. Ryff (1989) ise iyi oluşun iyi hissetmekten farklı olduğunu ve psikolojik işlevsellikle ilgili olduğunu ifade etmektedir. Keyes (1998) ise iyi oluşu olumlu duyguların yanında sosyal pozitif işlevsellik bağlamında (kabul, bütünlülük, uyum vb.) ele almaktadır. Buradan hareketle bazı teorisyenlerin iyi oluşu hedonik ve bazı teorisyenlerin de eudainomik unsurları vurgulayarak açıkladığı görülmektedir (Ryan ve Deci, 2001). Hedonik unsur olumlu duygulara (mutluluğa) odaklanırken eudainomik unsur da psikolojik olarak büyümeye odaklanmaktadır (Eryılmaz, 2016). Seligman, iyi oluş kavramında hem hedonik hem de eudainomik unsurların olduğunu söylemektedir (Schueller ve Seligman, 2010). Bu çalışmada Seligman'ın iyi oluş kavramı ele alınmakta ve Seligman'ın iyi oluş kavramı üzerine Butler ve Kern (2016) tarafından geliştirilen ve Demirci, Ekşi, Dinçer ve Kardeş (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmaktadır.

Seligman (2011) iyi oluşu çok boyutlu bir modelle açıklamaktadır. Modelinde mutluluğu bir 'şey', iyi oluşu da bir 'yapı' olarak ifade etmektedir. Modelini İngilizce baş harfleri PERMA ifadesini oluşturan beş boyutla açıklamaktadır. Bu boyutlar; olumlu duygular (*positive emotions*), bağlanma (*engagement*), olumlu/iyi ilişkiler (*positive relationships*), anlam (*meaning*) ve başarı (*accomplishment*)'dan oluşmaktadır (Lovett ve Lovett, 2016). Bu boyutlardan biri olan olumlu/iyi ilişkiler, insanların çevresindeki kişiler tarafından değer görmesi, desteklenmesi ve sevilmesi anlamına gelmektedir. Olumlu/iyi ilişkilere sahip olan bir birey kendini daha iyi hissetmekte, iyi oluş düzeyi de daha yüksek olmaktadır (Butler ve Kern, 2016). Çocukların aileleriyle olumlu ilişkiler yaşama ihtiyacı duymaları, aileyi bu boyutta ön plana çıkarmaktadır (Boutelle, Eisenberg,

Gregory ve Neumark-Sztainer 2009; Önder ve Gülay, 2007; Popov ve Ilesanmi, 2015). Yalçın (2015) iyi oluş ve sosyal destek kaynakları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında aileden alınan desteğin sosyal destek kaynakları arasında iyi oluşu etkileyen en yüksek faktör olduğunu saptamıştır. Bir diğer çalışmada ise bireylerin anne babalarıyla olumlu ilişki kurmalarının bireylerin iyi oluşlarıyla pozitif yönde ilişkisinin olduğu bulunmuştur (Corsano, Majorano ve Champretavy, 2006; Yang, Wang, Li, Teng ve Ren, 2008).

Ayrıca iyi oluş kavramı öz düzenleme bağlamında açıklanmaktadır (Baumeister ve Vohs, 2003; Diehl, Semegon ve Schwarzer, 2006; Van Genugten, Dusseldorp, Massey ve Van Empelen, 2016; Sheldon, Kasser, Smith ve Share, 2002). Öz düzenleme; kişinin duygularını, içsel gücünü, kişisel kaynaklarını yönetebilmesidir (Posner ve Rothbart, 2000; Zimmerman, 2000). Öz düzenleme; dikkat, duygu ve davranış düzenleme olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Tanrıbuyurdu, 2012; Zimmerman, 2000). Birçok çalışma, kişinin iyi oluşunun yüksek olmasında öz düzenlemenin önemini vurgulamaktadır (MacLeod, Coates ve Hetherington, 2008; Wrosch, Scheier, Miller, Schulz ve Carver, 2003). Öz düzenlemenin gelişmesinde en önemli rolü aile (Kuhl, 2000; Martinez-Pons, 1996) özellikle anne oynamaktadır (Hofer, Busch ve Kartner, 2010). Buna paralel olarak öz düzenlemenin gelişmesinde çocuğa bakım veren kişi (özellikle de annesi) tarafından kabul ya da ret görmenin önemli bir rolü vardır (Harma, 2008; Özyavru, 2008; Raikes, Robinson, Bradley, Raikes ve Ayoub, 2007). Bu noktada ebeveynin kabul ve reddi devreye girmektedir.

İyi Oluş ile Annenin Algıladığı Anne Reddi Arasındaki İlişki

Ebeveyn Kabul Ret Kuramı (EKAR) çocuğun bakım vereni tarafından kabul ya da ret görmesinin kişiliğinde ve iyi oluşunda doğrudan rol aldığını söylemektedir (Rohner ve ark., 2005). Ebeveyn kabulü, ebeveynin çocuğa fiziksel (sarılma, okşama, kucaklama, onaylayıcı mimik, öpme, gülümseme) ya da sözel (övme, iltifat etme,

güzel sözler söyleme, ona özel şarkı söyleme ya da öykü okuma) olarak ifade edebilen sıcaklık, ilgi ve sevgidir (Rohner, 1986; Rohner, Khaleque ve Cournoyer, 2005). Ebeveyn reddi ise ebeveynin çocuğa karşı sıcaklık, ilgi ve sevgiden yoksun davranılmasıdır. Ebeveyn reddi; “soğuk ve duygusuz”, “düşmanca ve saldırgan”, “kayıtsız ve ihmalcı” ve “ayrışmamış reddetme” olmak üzere dört temel yolla ifade edilmektedir (Rohner, 1986; Rohner ve ark., 2005; Rohner, Khaleque ve Cournoyer, 2012).

Rohner (1986) tarafından geliştirilen EKAR dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar sıcaklık, düşmanlık, ilgisizlik ve ayrışmamış reddir. Çocuklar yakın bakım verenleriyle olumlu ilişkiler geliştiremediğinde saldırgan davranışlar, bağımlı özellikler göstermekte ve özgüvenleri düşmektedir. Reddedilmiş çocuklar, sevgi duygusundan yoksun büyüdükleri için sevmeyi öğrenememişlerdir ve sevilme duygusunu hissetmekte zorluk yaşadıklarından yetişkin olduklarında da samimi ve yakın ilişkiler kurmakta güçlük çekmektedirler (Pektaş, 2015; Rohner ve Brothers, 1999; Rohner ve ark., 2005). Bu duruma paralel olarak seilmeyen, değer görmeyen bireyin olumlu iyi ilişkiler kurmakta yetersiz kalabileceği ve kendini kötü hissedebileceği bunun da iyi oluş düzeyini düşüreceği söylenebilir.

Çocuklukta algılanan ebeveyn kabul reddinin ileriki yaşamda bireyin iyi oluşuna etkisi ile ilgili birçok araştırma bulunmaktadır (Khaleque ve Rohner, 2002; Khaleque ve Rohner, 2011a, 2011b). Birçok çalışmada (Prasad ve Kumari-Sinha, 2017; Khaleque ve Rohner, 2002; Kazarian, Moghnie ve Martin, 2010; Özbiler, Taner ve Yalçınkaya, 2019) bireyin algıladığı annelik reddi arttıkça iyi oluşunun azaldığı vurgulanmıştır.

Bireylerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşlarının düşük olmasında öz düzenlemede (dikkat, duygu, düşünce) sorun yaşamaları önemli bir etkidir (Rutherford, Wallace, Laurent ve Mayes, 2015; Thompson ve Meyer, 2007). Öz düzenlemenin en önemli ve ilk bileşeni dikkati düzenlemektir (Diehl, Semegon ve Schwarzer, 2006; Tanrıbuyurdu, 2012). Bireyin dikkatini düzenleyebilmesinde

erken çocukluk döneminde ebeveyni ile kurduğu ilişki (Rueda, Posner ve Rothbart, 2005), yaşadığı deneyimin şimdi ve burada farkında olması (Ortner Kilner ve Zelazo, 2007) önemlidir. Bu noktada bilinçli farkındalık devreye girmektedir.

Ebeveyn Bilinçli Farkındalığının Aracı Rolü

Bilinçli farkındalığın en yaygın tanımı, kişinin içinde bulunduğu anda olan olayların farkında olması ve şimdiye dikkatini verebilmesi sürecidir (Brown ve Ryan, 2003). Bilinçli farkındalık kişinin yargılamadan, amaçlı bir şekilde hareket etmesidir (Kabat-Zinn, 2012) ve dikkatin şimdiki ana odaklanmasını ve kendini düzenlemesini gerektirir (Bishop ve ark., 2004). Bilinçli farkındalık, kişinin şimdiye dikkatini vererek duygularını (Shapiro, Oman, Thoresen ve Plante, Flinders, 2008), düşüncelerini (Weinstein ve ark., 2009) ve davranışlarını (Ryan ve Deci, 2000) düzenlemesinde önemli bir yere sahiptir. Birçok çalışma bilinçli farkındalığın sevgiyi, iyi oluşu ve yaşam kalitesini arttırdığını (Hoffman, 2010; Gu, Strauss, Bond ve Cavanagh, 2015; Parto ve Besharat 2011; Shapiro ve ark., 2008) ve negatif duyguları, stresi, kaygıyı ve saldırganlığı azalttığını belirtmektedirler (Shapiro ve ark., 2008). Parto ve Besharat (2011)'ın yaptığı bir araştırma bilinçli farkındalık, öz düzenleme ve iyi oluş arasında bir ilişki olduğunu söylemektedir. Başka bir ifadeyle bilinçli farkındalık ve iyi oluş arasındaki ilişkiyi öz düzenleme yaklaşımı ile açıklamaktadır. Bu araştırmalardan yola çıkarak öz düzenlemede güçlük çeken bir bireyin bilinçli farkındalığının düşük olacağı ve farkındalığı düşük olan bireyin de iyi oluşunun düşük olabileceği düşünülebilir.

Kabat-Zinn (1991, 2012) bilinçli farkındalığın ilk başta bireyin kendi ile kurduğu ilişkileri daha sonra da çevredeki bireylerle kurduğu ilişkileri düzenlediğini ve geliştirdiğini ifade etmektedir. Bu bakımdan bilinçli farkındalık aile bağlamında ele alındığında ebeveyn bilinçli farkındalığının önemi ortaya çıkmaktadır. Ebeveyn bilinçli farkındalığı, ebeveynlerin şimdi ve burada, yargılayıcı olmadan ve bilinçli olarak çocuğuna ve ebeveynliğine özel bir dikkatle

bakması demektir (Kabat-Zinn ve Kabat-Zinn 1997; McCaffrey, Reitman ve Black, 2017). Ancak literatürde doğrudan ebeveyn bilinçli farkındalığı ile annenin iyi oluş arasındaki ilişkiyi ele alan az sayıda çalışma (Coatsworth, Duncan, Greenberg ve Nix, 2010; Duncan, Coatsworth ve Greenberg, 2009) yer almaktadır. Cohen ve Semple (2010) gözden geçirme çalışmasında ebeveyn bilinçli farkındalığının annenin iyi oluşu ile birlikte ele alınması gerektiğini vurgulamıştır. Ebeveyn bilinçli farkındalığı, güveni ve duygusal paylaşımı içermektedir. Bu durum bireyin hem ebeveynlik stresini azaltmakta (Bazzano ve ark., 2013; Bögels, Helleman, Van Deursen, Römer, Van der Meulen, 2013; Haydicky, Shecter, Wiener, Ducharme, 2015) hem de çocuğu rahatlatmaktadır (Bögels Hoogstad, Van Dun, de Schutter ve Restifo, 2008; Haydicky ve ark., 2015; Neece, 2014; Singh ve ark., 2007; 2010; Van der Oord, Bögels ve Peijnenburg, 2012; Van de Weijer-Bergsma, Formsma Bruin ve Bögels, 2012). Kısacası ebeveyn bilinçli farkındalığının, ebeveyn ile çocuk ilişkisinin kalitesini önemli ölçüde etkilediği söylenebilir (Coatsworth ve ark., 2010; Duncan ve ark., 2009; McCaffrey, Reitman ve Black, 2017).

Ayrıca yapılan birçok ebeveyn bilinçli farkındalığı uygulamalarında hem çocukların hem de annelerin olumlu anlamda etkilendiği gözler önüne serilmiştir (Dawe ve Harnett, 2007; Singh ve ark., 2006; Singh ve ark., 2010; Srivastava, Gupta, Talukdar, Kalra ve Lahan, 2011; McCaffrey ve ark., 2017). Özellikle bazı çalışmalar ebeveyn bilinçli farkındalık uygulamalarının ebeveynin reddini azalttığını vurgulamaktadır (Siegel, 2009; Siegel ve Hartzel, 2004). Bunda etken olan yapının da dikkat süreçlerini düzenleme ile ilgili olduğu dile getirilmektedir (Orthner, Kilner, Zelazo, 2007; Rueda, Posner ve Rothbart, 2005). Ancak anneden reddedici tutum gören çocuğun yetişkinlik ilişkileri ve ebeveynlik tarzı olumsuz etkilenir (Rohner, 2004; Miranda, Affuso, Esposito ve Bacchini, 2016). Başka bir ifadeyle bireyin kendi ebeveyninden özellikle de annesinden algıladığı ret varsa ebeveynliği hakkında bilinçli olması oldukça zor olduğu veya ebeveyn bilinçli farkındalık düzeyinin düşük olduğu düşünülebilir. Buna bağlı olarak başta ebeveynin iyi oluşu daha sonra da çocuğunun ve toplumun iyi oluş düzeyleri bu durumdan

etkilenebilir ve bütün hepsinin ruh sağlığında ciddi etkilere yol açabilir. Bu yüzden annenin hem kendi annesi ile ilgili olan algıları hem de kendi anneliği hakkında bilinçli olması önemlidir. Özellikle yukarıda Cohen ve Selmen'in ifade ettiği gibi ebeveyn bilinçli farkındalığı ve annenin iyi oluşunu ele alan çalışma oldukça azdır. Bu konuda yapılacak bir çalışma bireyin annesinden algıladığı ret yanında kendisinin de ebeveyn olarak bilinçli olmamasının iyi oluşuna önemli etkileri olduğunu göstererek katkı sağlayabilir. Ayrıca literatürde bu üç kavramı birlikte betimsel veya deneysel ele alan çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu çalışmada amaç annelerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşları arasındaki ilişkide ebeveyn bilinçli farkındalığının aracı rolünü incelemektir. Bu araştırmanın alanyazına bu doğrultuda önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Yukarıda belirtilen amaç doğrultusunda araştırmanın denenceleri şu şekildedir:

H₁: Annelerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşları arasında bir ilişki vardır.

H₂: Annelerin annelerinden algıladıkları ret ile ebeveyn bilinçli farkındalığı arasında bir ilişki vardır.

H₃: Ebeveyn bilinçli farkındalığı ile iyi oluş arasında bir ilişki vardır.

H₄: Annelerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşları arasındaki ilişkide ebeveyn bilinçli farkındalığının aracı rolü vardır.

Yöntem

2.1 Araştırma Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılan betimsel nitelikte bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2012).

2.2. Katılımcılar

Araştırmanın verileri 2019 Nisan- Mayıs ayları arasında İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin yakınlarından kartopu yöntemi ile toplanmıştır. 347 yetişkin kadın katılımcının yaşları 22-65 ($\bar{X}=40.7$, $SS=8.8$) aralığında değişmektedir. Katılımcıların %73.2'si Marmara Bölgesi'nden, %13.3'ü Karadeniz Bölgesi'nden, %13.3'ü ise Doğu Anadolu Bölgesi'ndendir. Katılımcıların %25.4'ünün tek çocuğu varken geri kalan katılımcıların 2 veya daha fazla çocuğu bulunmaktadır.

2.3. Ölçme Araçları

Yetişkinlik Ebeveyn Kabul Ret Ölçeği Kısa Formu (Anne Formu)

Ebeveyn Kabul Ret Ölçeği (EKRÖ) 1971 yılında Rohner ve arkadaşları tarafından algılanan ebeveyn kabul ve reddinin değerlendirilmesi amacı ile geliştirilmiştir. Yetişkin, ebeveyn ve çocuk olmak üzere üç farklı formda ölçek bulunmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin yetişkin formu kullanılmıştır. Yetişkin ölçeğinin orijinal formu 60 maddeden oluşmaktadır (Rohner, 2004). Ebeveyn Kabul Ret Kısa Formu ise uzun versiyonundan seçilmiş 24 maddeden oluşmaktadır (Rohner, 2005). Ölçek 0.73 ile 0.91 arasında değişen güvenirlik katsayılarına sahiptir. Ölçeğin kısa formu Dedeler, Akün, Durak-Batıgün (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. 4'lü likert tipinde olan ölçekten alınan en düşük puan 24, en yüksek puan ise 96'dır. Ölçek 4 boyuttan oluşmaktadır (Sıcaklık, düşmanlık, ilgisizlik, ayrışmamış ret). Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır ve uyum endekslerine uygun bir ölçek ($\chi^2[246, N=685]=746.07$, $\chi^2/sd=3.03$, $GFI=0.91$, $AGFI=0.89$, $CFI=0.95$, $RMSEA=0.05$) olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .75 ile .92 arasındadır. Bu çalışmada ise ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .94'tür.

PERMA İyi Oluş Ölçeği

Butler ve Kern (2016) tarafından bireylerin iyi oluşunu ölçmek için geliştirilen; Demirci ve arkadaşları (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan bu ölçek 11'li likert tipindedir ve 8'i dolgu olmak üzere toplam 23 maddeden oluşmaktadır. Maddeler 0-10 arası puanlanmaktadır. Seligman (2011)'in bireyin iyi oluşunun beş bileşeni olduğunu ortaya koyan kurama dayalı olarak geliştirilen bu ölçeğin beş alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar: olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam ve başarıdır. Ölçeğin orijinalinde iç tutarlılık katsayısı .82 ve test tekrar test korelasyon .81 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği indekslerinin ($\chi^2(80, N = 31.966) = 10.606$, RMSEA = .064, %90 G.A = .063- .065, SRMR = .031, CFI = .967, TLI = .956) kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin yapısını değerlendirmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise ölçeğin yeterli uyum iyiliği indekslerine sahip olduğu ($\chi^2[78, N = 253] = 191.79$, $p < .001$; CFI = .97; NFI = .95; NNFI = .96; SRMR = .052; RMSEA = .076[%90 G.A. .063 - .090]; AIC = 275.79; ECVI 1.09) görülmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .91, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı $r = .83$ olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alfa iç-tutarlılık katsayısı $r = .85$ olarak bulunmuştur.

Ebeveynlikte Bilinçli Farkındalık Ölçeği

Ebeveynlikte Bilinçli Farkındalık Ölçeği, McCaffrey, Reitman ve Black (2017) tarafından geliştirilmiş; Gördesli, Arslan, Çekici, Sünbül ve Malkoç (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Orijinal formu 28 maddeden oluşurken, uyarlanmış formu 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 4'lü likert tipindedir. Ebeveyn Öz Yeterliliği ve Çocukla Anda Olma olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçekte toplam varyansın % 42.3'ünü açıklayan Ebeveyn Öz-Yeterliliği boyutunda bir kişinin ayırma güvenilirliği .84 ve madde ayırma güvenilirliği .96; toplam varyansın % 43.4'ünü açıklayan Çocukla Anda Olma boyutunda ise bir kişi ayırma güvenilirliği .82,

madde ayırma güvenilirliği ise .89 bulunmuştur. Uyarlanmış ölçeğin ise uyum endeklerine uygun bir ölçek ($\chi^2/sd= 2.859$, TLI= .71, CFI= .74, GFI= .83, and RMSEA= .072.) olduğu bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .73 ile .85 arasındadır. Bu çalışmada ise ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .92'dir.

2. 4. İşlem

Araştırmanın yürütülebilmesi için üniversite etik kurulundan gerekli izinler alındıktan sonra, katılımcılar araştırmaya davet edilmiş ve araştırma hakkında bilgilendirildikten sonra, çalışmaya gönüllü olarak katıldıklarına dair sözlü ve yazılı onamları alınmıştır. Kendisi ile ilgili her türlü kişisel bilginin gizli kalacağı katılımcılara aktarılmış ve istedikleri zaman çalışmayı bırakabilecekleri bildirilmiştir. Anketler kâğıt kalem formatında olup tümünün doldurulması yaklaşık 15 dakika sürmüştür.

2. 5. İstatiksel Analiz

Bu çalışmada istatistiksel analizlerden önce, bilgilerin doğruluğu ve eksik değerler için veriler incelenmiş ve daha sonra, ± 3.29 'u aşan z puanlarına göre tespit edilen aykırı değerler verilerden çıkarılmıştır. Bundan sonra normal veri dağılımı test edilmiş ve normallik sağlanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2006). Çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri analiz etmek için Sosyal Bilimler için kullanılan istatistiksel paket programı (SPSS) versiyon 23 kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri saptamak için SPSS 23 paket programı kullanılarak korelasyon analizi yapılmıştır. Arabuluculuk etkisini test etmek için SPSS'nin PROCESS makrosu tarafından Temel Arabuluculuk Analizi yapılmıştır (Hayes, 2013).

3. Bulgular

3. 1. Korelasyon analizi

Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 1'de gösterilmiştir. Araştırmada annelerin annelerinden algıladıkları ret ile

iyi oluşları arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur ($r=-.309$, $p<.01$). Ayrıca annelerin annelerinden algıladıkları ret ile ebeveyn bilinçli farkındalığı arasında da negatif yönde bir ilişki saptanmıştır ($r=-.269$, $p<.01$). Öte yandan ebeveyn bilinçli farkındalığı ve iyi oluş arasında ise pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir ($r=.482$, $p<.01$).

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

Korelasyon Katsayıları					
Değişkenler	M	SS	1	2	3
1. Annelerin Annelerinden Algıladığı Ret	35.92	13.96	1		
2. Ebeveyn Bilinçli Farkındalığı	69.73	11.06	-.26*	1	
4. İyi Oluş	5.80	1.07	-.30*	.48**	1

* $p<.05$, ** $p<.01$

3.2. Temel Aracı Değişken Analizi

Annelerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşları arasındaki ilişkide ebeveyn bilinçli farkındalığının aracı rolünün belirlenmesinde Hayes (2009) tarafından önerilen Temel Aracılık Modeli (Simple Mediator Model) kullanılmıştır. Tek aracı değişkenin olduğu bu model bir dolaylı etki ve bir doğrudan etki içermektedir. Şekil 1'de görüldüğü gibi bu etki şöyledir; ebeveyn bilinçli farkındalık aracılığıyla annelerin annelerinden algıladıkları reddin iyi oluşları üzerindeki dolaylı etkisidir (a_1b_1). Bu dolaylı etkinin toplamı, annelerin annelerinden algıladıkları reddin toplam dolaylı etkisini gösterir ($X: a_1b_1$). Toplam dolaylı etkilere annelerin annelerinden algıladıkları reddin iyi oluşları üzerindeki doğrudan etkisi eklendiğinde bu ifade annelerin annelerinden algıladıkları reddin toplam etkisini göstermektedir (c).

$$c=c' + a_1b_1$$

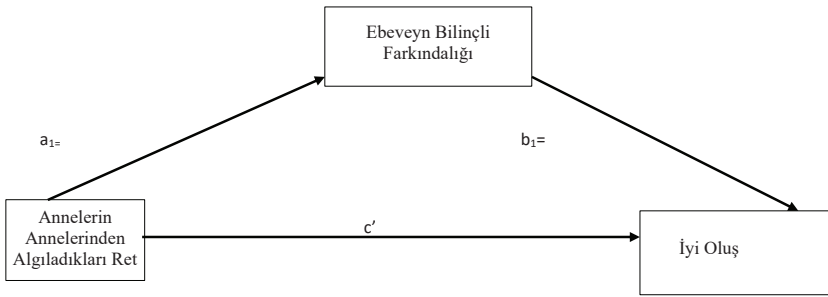
Temel aracılık modelinde annelerin annelerinden algıladıkları reddin iyi oluşları üzerindeki toplam dolaylı etkisi, annelerin

annelerinden algıladıkları reddin iyi oluşları üzerindeki toplam etkisiyle (c), annelerin annelerinden algıladıkları reddin iyi oluş üzerindeki doğrudan etkisi (c') arasındaki farka eşittir.

$$c - c' = a_1 b_1$$

Mevcut çalışmada temel aracılık modeli tek dolaylı etki içermektedir. Dolaylı etkiyi incelemek amacıyla SPSS programı üzerinden PROCESS eklentisi kullanılmıştır. Yapılan analizlerde, 10000 bootstrap örnekleme kullanılmış ve tahminler, yanlışlık hatasından arındırılmış ve düzeltilmiş sonuçları yansıtan % 95 güven aralığında değerlendirilmiştir. Dolaylı aracılık etkisini açıklayabilmek için $ind1$ ifadesi kullanılmıştır.

Şekil 1. Temel Aracılık Modeli



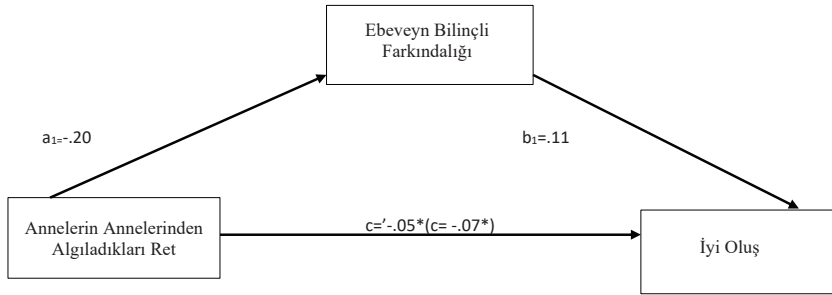
Temel Aracı Değişken Analizi

Annelerin annelerinden algıladıkları reddin iyi oluşu üzerindeki toplam etkisi anlamlıdır (c yolu; $\beta = .07$, $SH = .01$, $t = -4.08$, $p < .01$, $CI [-.10, -.03]$). Öte yandan aracı değişken (ebeveyn bilinçli farkındalığı) ele alındığında annelerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşları arasındaki doğrudan ilişki azalmış; ancak anlamlılık düzeyini kaybetmemiştir (c' yolu; $\beta = .05$, $SH = .01$, $t = -2.8$, $p < .01$, $CI [-.07, -.01]$). Bu bulgular, annelerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşları arasındaki ilişkide ebeveyn bilinçli farkındalığının aracılık ettiği, dolaylı bir etkinin anlamlı olabileceğine işaret etmektedir.

Dolaylı etki ($ind1$), annelerin annelerinden algıladıkları reddin ebeveyn bilinçli farkındalık aracılığıyla iyi oluşları üzerindeki dolaylı etkisidir (annelerin annelerinden algıladıkları ret \rightarrow

ebeveyn bilinçli farkındalığı→ iyi oluş), $a_1 b_1 = (-.20) (.11) = 0.23$. Bu dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı düzeyde pozitiftir çünkü bootstrap güven aralığı sıfırın üzerindedir (CI [-.04, -.007]). Bu bulgular, annelerin annelerinden algıladıkları ret arttıkça ebeveyn bilinçli farkındalığının azaldığı (a_1 pozitif) ve ebeveyn bilinçli farkındalığının azalmasında iyi oluşunun azalması ile ilişkili olduğunu göstermektedir (b_1 pozitif).

Şekil 2. Temel Aracılık Modeli



Tablo 2. Temel Aracı Değişken Analizi

Sonuç	
$A_1(ebtop)$	$Y(permat)$
Değişken	Coeff (β) SH p
X (ekotop)	a_1 -.20 .06 .000 c' -.05 .02 .000
A_1 (ebtop)	---- ---- b_1 .11 .02 .005
Sabit	76.30 2.22 .000 12.88 1.71 .000
$R^2 = .07$ $R^2 = .24$	
$F(1, 347) = 12.37, p = .000$ $F(2, 346) = 24.53, p = .000$	

A= Aracı Değişken, AR= Algılanan Ret, EB= Ebeveyn Bilinçli Farkındalığı, İO= İyi Oluş

Annelerin annelerinden algıladıkları reddin iyi oluşu üzerindeki toplam etkisi anlamlıdır (c yolu; $\beta = .07$, $SH = .01$, $t = 4.08$, $p < .01$,

CI [-.10, -.03]). Öte yandan aracı değişken (ebeveyn bilinçli farkındalığı) ele alındığında annelerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşları arasındaki doğrudan ilişki azalmış; ancak anlamlılık düzeyini kaybetmemiştir (c' yolu; $\beta=.05$, $SH=.01$, $t=-2.8$, $p<.01$, CI [-.07, -.01]). Bu bulgular, annelerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşu arasındaki ilişkide ebeveyn bilinçli farkındalığının aracılık etkisi gösterebileceğini ortaya koymaktadır.

Dolaylı etki (ind1), annelerin annelerinden algıladıkları reddin ebeveyn bilinçli farkındalık aracılığıyla iyi oluşu üzerindeki dolaylı etkisidir ($a_1b_1=(-.20).(11)=0.23$). Bu dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı düzeyde pozitifdir, çünkü bootstrap güven aralığı sıfırın üzerindedir (CI [-.04, -.007]).

Araştırma sonucunda, annelerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşları arasındaki ilişkide ebeveyn bilinçli farkındalığının aracılık ettiği kurulan modelin anlamlı olduğu ($F[2, 346]=24.53$, $p<.001$, $R^2=.23.8$) ve toplam varyansın %23.8'ini açıkladığı görülmüştür.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı, annelerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşları arasındaki ilişkide ebeveyn bilinçli farkındalığının aracı rolünü incelemektir. Ortaya çıkan model uyumu, modelin verilere uyduğunu göstermiştir.

Mevcut çalışmanın ilk sonucuna göre annelerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşları arasındaki toplam etki anlamlı çıkmıştır. Bu sonuca göre alanyazında birçok çalışmada belirtilen çocuklukta yaşanan reddin ileriki yaşamda iyi oluşa etkisi (Khaleque ve Rohner, 2002; Khaleque ve Rohner, 2011a, 2011b; Özbiler ve ark., 2019) bulgular ile paralellik göstermektedir. Ayrıca birçok çalışmada bireyin algıladığı annelik reddi ile iyi oluşları arasındaki ilişkinin negatif olmasında, çocukta erken çocukluk döneminde anne-çocuk ilişkisinde etken olan öz düzenlemenin yer aldığı (Rutherford ve ark., 2015; Thompson ve Meyer, 2007) ve özellikle de dikkati

düzenlemenin önemli bir etken olduğu (Diehl ve ark., 2006; Rueda ve ark., 2005) vurgulanmaktadır. Bu durum, çalışmanın ikinci sonucu olan annelerin annelerinden algıladıkları ret ile ebeveyn bilinçli farkındalığı arasındaki ilişkinin önemini gözler önüne sermektedir.

Çalışmanın ikinci sonucuna göre annelerin annelerinden algıladıkları reddi arttıkça ebeveyn bilinçli farkındalığı azalmaktadır. Rohner (2004)'in anneden reddedici tutum gören çocuğun yetişkinlikte ebeveynlik tarzının olumsuz etkilendiğini vurgulaması bu çalışmanın bulgusunu destekler niteliktedir. Ayrıca araştırmanın bu sonucu ebeveyn bilinçli farkındalık ile ebeveyn çocuk ilişkisinin kalitesini önemli ölçüde etkilediğini gösteren çalışmalarla da paralellik göstermektedir (Coatsworth ve ark., 2010; Duncan ve ark., 2009; McCaffrey, ve ark., 2017). Siegel (2009) ve Siegel ve Hartzel (2004) algılanan annelik reddi ile ebeveyn bilinçli farkındalığı arasında negatif bir ilişki olduğunu ve algılanan annelik reddinin ebeveyn bilinçli farkındalık programları ile azaldığını ortaya koyarak hem bu çalışmanın bulgusunu desteklemekte hem de yapılacak uygulama çalışmaları için önemini ortaya çıkarmaktadır.

Çalışmanın üçüncü sonucuna göre ebeveyn bilinçli farkındalığı azaldıkça annelerin iyi oluş düzeyleri de azalmaktadır. Literatürde bilinçli farkındalık ve iyi oluş arasındaki ilişkiyi ele alan çok sayıda çalışma (Hoffman, 2010; Gu ve ark., 2017; Parto ve Besharat 2011; Shapiro ve ark., 2008) bulunurken ebeveyn bilinçli farkındalığı ve iyi oluşu ele alan az sayıda çalışmaya (Duncan ve ark., 2009) rastlanmaktadır. Cohen ve Semple (2010) gözden geçirme çalışmasında ebeveyn bilinçli farkındalığında annenin iyi oluşunun dikkate alınması gerektiğini vurgulaması bu çalışmanın yapılma sebebini ortaya koymaktadır.

Son olarak bu çalışmada annelerin annelerinden algıladıkları ret ile iyi oluşları arasındaki ilişkide ebeveyn bilinçli farkındalığının aracı rolü bulunmuştur. Başka bir ifade ile annelerin annelerinden algıladıkları reddi arttıkça ebeveyn bilinçli farkındalığı azalmakta, ebeveyn bilinçli farkındalığı azaldıkça annenin iyi oluşu azalmaktadır. Kısacası bireyin annesinden algıladığı reddin

yanında kendi ebeveynlik tarzının da bireyin iyi oluşunda önemli rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Literatürde bu üç kavramı bir arada ele alan çalışmaya rastlanmamaktadır. Ancak bu üç kavramı ayrı ayrı ele alan [anne reddi ile iyi oluş arasındaki ilişkiyi (Khaleque ve Rohner, 2002; Khaleque ve Rohner, 2011a, 2011b; Özbiler ve ark., 2019) anne reddi ile ebeveyn bilinçli farkındalığı ile ilişkiyi (Siegel, 2009; Siegel ve Hartzel, 2004, ebeveyn bilinçli farkındalığı ve iyi oluş (Duncan ve ark., 2009)] ile ilgili çalışmalara rastlanmaktadır. Ayrıca yapılan ebeveyn bilinçli farkındalığı uygulamalarının annelik reddini azalttığını (Siegel, 2009; Siegel ve Hartzel, 2004) ve annenin iyi oluşunu (Duncan ve ark., 2009) etkilediğini belirten ayrı ayrı çalışmaların bulguları bu çalışmanın bulgusunu dolaylı yollarla desteklemektedir.

Bu araştırmanın sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, çalışmanın çeşitli sınırlılıkları ve katkıları olduğu söylenebilir. Bu sınırlılıklar çerçevesinde gelecek araştırmalar için birtakım öneriler sunulabilir. Bu araştırmanın bulguları kendini bildirim dayalı ölçeklerden elde edilmiş sonuçlarla sınırlıdır. Kendini bildirim dayalı değerlendirilmelerde bireylerin savunucu olma ve kendilerini iyi sunma eğiliminde olmasından dolayı sorulara verilen cevaplarda yanlılıklar olabileceği düşünülmektedir. İkinci olarak, bu çalışmada iyi oluş ve ebeveyn bilinçli farkındalığı olmak üzere iki değişken pozitif psikoloji kavramı iken algılanan anne reddi ölçüm aracından kaynaklı daha patoloji tabanlı bir kavram olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda Türkçe'ye algılanan anne veya baba kabulü ile ilgili bir ölçek kazandırılarak veya adapte edilerek üç kavramın da pozitif psikoloji kavramı olarak ele alınması sağlanabilir. Üçüncü olarak bu çalışmada bağımlı ve bağımsız değişken için olan veriler tek bir kaynaktan toplanmıştır. Podsakoff ve MacKenzie, Lee, ve Podsakoff (2003) ve Antonakis, Bendahan, Jacquart ve Lalive (2010) göre bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verilerin aynı kaynaktan toplanması varyans sapma hatasını ortaya çıkarabilir. Varyans sapma hatasının olumsuz etkilerini azaltmak için çalışmadaki tüm ölçümlerin ayırt ediciliği test edilmiştir. Ayrıca örneklem grubu Türkiye'deki üç farklı bölgeden katılımcıların verileri ile sınırlıdır. Her

bölgeden katılımın olduğu bir örneklem grubu ile çalışabilir. Bu çalışmada, algılanan anne reddi normal popülasyondan elde edilen verilerle sınırlıdır. Bu bağlamda, bu bulgular algılanan anne reddi düzeyi yüksek olan ve tanı alan klinik grupta da test edilebilir. Son olarak bu çalışmada bir aracı değişken kullanılmıştır. Başka değişkenlerle beraber (öz düzenleme, çocuğun anneyi kabul ve ret algısı) serial veya paralel model bakılabilir.

Ancak bütün bu sınırlılıklara rağmen bu araştırmanın annelerin annelerinden algıladıkları ret arttıkça ebeveyn bilinçli farkındalığının azaldığını ve ebeveyn bilinçli farkındalığı azaldıkça da annenin iyi oluşunun azaldığını ortaya çıkarması ve ebeveyn bilinçli farkındalığının önemini ortaya koyması ile literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmadan çıkan veriler doğrultusunda uzmanlar annelere ebeveyn bilinçli farkındalığı ile ilgili bir rehberlik programı geliştirip uygulayabilirler.

Kaynaklar

- Antonakis, J. Bebdahan, S., Jacquart, P. & Lalive, R. (2010). On making casual claims: A review and recommendations, *The Leadership Quarterly*, 21(6), 1086-1120.
- Baumeister, R. F. & Vohs, K. D. (2003). Self-regulation and the executive function of the self, *Handbook of Self and Identity*, 1, 197- 217.
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z.V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D. & Devins, D. (2004). Mindfulness: A proposed definition, *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11, 230-241.
- Boutelle, K., Eisenberg, M. E., Gregory, M. L. & Neumark-Sztainer, D. (2009). The reciprocal relationship between parent-child connectedness and adolescent emotional functioning over 5 years, *Journal of Psychosomatic Research*, 66, 309-316.
- Brown, K. M. & Ryan, R.M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Butler, J. & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profilor: A brief multidimensional measure of flourishing, *International Journal of Well-being*, 6(3), 1-48.

- Coatsworth, J. D., Duncan, L. G., Greenberg, M. T. & Nix, R. L. (2010). Changing parent's mindfulness, child management skills and relationship quality with their youth: Results from a randomized pilot intervention trial, *Journal of Child and Family Studies*, 19, 203-217.
- Cohen, J. A. S. & Semple, R. J. (2010). Mindful parenting: A call for research. *Journal of Child and Family Studies*, 19(2), 145-151.
- Corsano, P., Majorano, M., & Champretavy, L. (2006). Psychological well-being adolescence: The contribution of interpersonal relations and experience of being alone, *Adolescence*, 41(162), 341-354.
- Dawe, S. & Harnett, P. (2007). Reducing potential for child abuse among methadone- maintained parents: results from a randomized controlled trial, *Journal of Substance Abuse Treatment*, 32(4), 381-390.
- Dedeler, M., Akgün, E., & Batıgün, A. D. (2017). Yetişkin Ebeveyn Kabul-Red Ölçeği-Kısa Form'un Uyarılma Çalışması, *Düşünen Adam*, 30(3), 181-193.
- Diehl, M., Semegon, A. B., & Schwarzer, R. (2006). Assessing attention control in goal pursuit: A component of dispositional self-regulation, *Journal of Personality Assessment*, 86(3), 306-317.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Duncan, L.G. Coatsworth, J.D. & Greenberg, M.T. (2009). A model of mindful parenting: Implications for parent-child relationships and prevention research, *Clinical Child and Family Psychology Review*, 12, 255-270.
- Eryılmaz, A. (2016), *Mutluluğun Başucu Kitabı* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Harma, M. (2008), *Ebeveyn kontrolü ve aile içi çatışmanın ergenlerin özdenetim becerileri ve uyumları üzerindeki etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Haydicky, J., Shecter, C., Wiener, J. & Ducharme, J. M. (2015). Evaluation of MBCT for adolescents with ADHD and their parents: Impact on individual and family functioning, *Journal of Child and Family Studies*, 24(1), 76-94.
- Hofer, J., Busch, H. & Kärtner, J. (2010). Self-regulation and well-being: The influence of identity and motives, *European Journal of Personality*, 25(3), 211-224.
- Hoffman, C. (2010). Does mindfulness increase wellbeing? *Journal of Holistic Health Care*, 7(1), 45-48.
- Gördesli, M. A., Arslan, R., Çekici, F., Sünbül, Z. A. & Malkoç, A. (2019). The Psychometric Properties of the Mindfulness in Teaching Scale in

- a Turkish Sample, *Universal Journal of Educational Research*, 7(2), 381-386.
- Gu, J., Strauss C, Bonda R & Cavanagh K (2015). How do mindfulness-based cognitive therapy and mindfulness-based stress reduction improve mental health and wellbeing? A systematic review and meta-analysis of mediation studies, *Clinical Psychology Review* 37, 1-12.
- Kabat-Zinn, J. (1991). *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*, New York: Delacorte.
- Kabat-Zinn, M. & Kabat-Zinn, J. (1997). *Everyday blessings: the inner work of mindful parenting*, New York: Hyperion Books.
- Kabat-Zinn, J. (2012). *Mindfulness for beginners: Reclaiming the present moment and your life*, Sounds True.
- Kazarian, S. S., Moghnie, L. & Martin, A. R. (2010). Perceived parental warmth and rejection in childhood as predictors of humor styles and subjective happiness, *European's Journal of Psychology* 3, 71-93.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being, *Social Psychology Quarterly*, 61, 121-140.
- Khaleque, A. & Rohner, R. P. (2002). Perceived parental acceptance-rejection and psychological adjustment: A meta-analysis of cross-cultural and intracultural studies, *Journal of Marriage and Family*, 64(1), 54-64.
- Khaleque, A. & Rohner, R. P. (2011a). Pancultural associations between perceived parental acceptance and psychological adjustment of children and adults, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43(5), 784-800.
- Khaleque, A. & Rohner, R. P. (2011b). Transnational relations between perceived parental acceptance and personality dispositions of children and adults, *Personality and Social Psychology Review*, 16(2), 103-115
- Kuhl, J. (2000). A functional-design approach to motivation and self-regulation: The dynamics of personality systems interactions. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-Regulation* (pp. 111-169), San Diego, CA: Academic Press.
- Lovett, N. & Lovett, T. (2016). Well-being in education: Staff matter, *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(2), 107-112.
- MacLeod, A. K., Coates, E. & Hetherington, J. (2008). Increasing well-being through teaching goal-setting and planning skills: Results of a brief intervention, *Journal of Happiness Studies*, 9(2), 185-196
- Martinez-Pons, M. (1996). Test of a model of parental inducement of academic self-regulation, *The Journal of Experimental Education*, 64(3), 213-228

- McCaffrey, S., Reitman, D. & Black, R. (2017). Mindfulness in parenting questionnaire (MIPQ): Development and validation of a measure of mindful parenting, *Mindfulness*, 8(1), 232-246.
- Miranda, M.C., Affuso, G., Esposito, C. & Bacchini, D. (2016). Parental acceptance-rejection and adolescent maladjustment: mothers' and fathers' combined roles, *Journal of Child and Family Studies*, 25(4), 1352-1362.
- Neece, C. L. (2014). Mindfulness-based stress reduction for parents of young children with developmental delays: Implications for parental mental health and child behavior problems, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(2), 174-186.
- Ortner, S., Kilner, S. & Zelazo, P. (2007). Mindfulness meditation and reduced emotional interference on a cognitive task, *Motivation and Emotion*, 31, 271-283.
- Özbiler, Ş., Taner, M. & Yalçınkaya, M. (2019), Çocukluktaki Anne Kabul-Reddinin Yetişkinlikteki Öznel İyi Oluşa Yansıması: Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Aracı Rolü, *Aile Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 53-75.
- Özyavru, N. C. (2008). *İlköğretim ve lise öğrencilerinin ağabey veya ablalarıyla ilişkide algıladıkları kabul-reddin anne-baba kabul-reddi, psikolojik uyum ve aile- içi çatışma ve eş kabul-reddi ile ilişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Parto, M. & Besharat, M. A. (2011). Mindfulness, psychological well-being and psychological distress in adolescents: Assessing the mediating variables and mechanisms of autonomy and self-regulation, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 578-582.
- Pektaş, E. (2015). *Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ebeveyn kabul-reddi ile depresyon ve sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: duygu düzenleme güçlüklerinin aracı rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Popov, L. M. & Ilesanmi, R. A. (2015). Parent-child relationship: peculiarities and outcome, *Review of European Studies*, 7(5), 253-263.
- Posakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Posner, M. I. & Rothbart, M. K. (2000). *Developing mechanisms of self-regulation. Development and Psychopathology*, 12(3), 427-441.

- Prasad, J. & Kumari-Sinha, V. (2017). Maternal acceptance – rejection and psychological well- being of adolescents, *International Journal of Science and Research*, 6(4), 1867 -1870.
- Raikes, H. A., Robinson, J. L., Bradley, R. H., Raikes, H. H. & Ayoub, C. C. (2007), Developmental trends in self-regulation among low-income toddlers, *Social Development*, 16(1), 128-149.
- Rohner, R. P. (1986). *The warmth dimension: Foundations of parental acceptance- rejection theory*, Sage Publications, Inc.
- Rohner, R. P. & Brothers, S. A. (1999). Perceived parental rejection, psychological maladjustment and borderline personality disorder, *Journal of Emotional Abuse*, 1(4), 81-95.
- Rohner, R. P. (2004). The Parental “Acceptance-Rejection Syndrome”: Universal Correlates of Perceived Rejection, *American Psychologist*, 59(8), 830-840.
- Rohner, R. P., Khaleque, A. & Cournoyer, D. E. (2005). Parental acceptance-rejection: Theory, methods, cross-cultural evidence and implications, *Ethos*, 33(3), 299-334.
- Rohner, R. P., Khaleque, A. & Cournoyer, D. E. (2012). Introduction to parental acceptance- rejection theory, methods, evidence and implications, *Journal of Family Theory and Review*, 2(1), 73-87.
- Rueda, M. R., Posner, M. I. & Rothbart, M. K. (2005), The development of executive attention: Contributions to the emergence of self-regulation, *Developmental Neuropsychology*, 28(2), 573-594.
- Rutherford, H. J., Wallace, N. S., Laurent, H. K. & Mayes, L. C. (2015). Emotion regulation in parenthood. *Developmental Review*, 36, 1-14.
- Ryff, C. D. (1989), Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069 -1081.
- Schueller, S. M. & Seligman, M. E. P. (2010). Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: Relationships to subjective and objective measures of well-being, *The Journal of Positive Psychology*, 5(4), 253–263.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well- being*, New York, NY: Free Press.
- Shapiro, S. L., Oman, D., Thoresen, C. E., Plante, T. G. & Flinders, T. (2008). Cultivating mindfulness: effects on well-being, *Journal of Clinical Psychology*, 64(7), 840-862.
- Sheldon, K. M., Kasser, T., Smith, K. & Share, T. (2002). Personal goals and psychological growth: Testing an intervention to enhance goal attainment and personality integration, *Journal of Personality*, 70(1), 5-31.

- Siegel, D. & Hartzell, M. (2004). *Parenting from the inside out, USA*: Penguin Group.
- Siegel, D. J. (2009). Mindful awareness, mindsight, and neural integration, *The Humanist Psychologist*, 37, 137–158.
- Srivastava, M., Gupta, A., Talukdar, U., Kalra, B. P. & Lahan, V. (2011). Effect of Parental Training in Managing the Behavioral Problems of Early Childhood, *The Indian Journal of Pediatrics*, 78(8), 973–978..
- Tanrıbuyurdu, E. F. (2012). *Okul öncesi öz-düzenleme ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Weinstein, N., Brown, K. W. & Ryan, R. M. (2009). A multi- method examination of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional well-being, *Journal of Research in Personality*, 43, 374-385.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R. & Carver, C. S. (2003). Adaptive self- regulation of unattainable goals: Goal disengagement, goal reengagement, and subjective well-being, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(12), 149.
- Van der Oord, S., Bögels, S. M. & Peijnenburg, D. (2012). The effectiveness of mindfulness training for children with ADHD and mindful parenting for their parents, *Journal of Child and Family Studies*, 21(1), 139-147.
- Van de Weijer-Bergsma, E., Formsma, A. R., de Bruin, E. I. & Bögels, S. M. (2012). The effectiveness of mindfulness training on behavioral problems and attentional functioning in adolescents with ADHD, *Journal of Child and Family Studies*, 21(5), 775-787.
- Van Genugten, L., Dusseldorp, E., Massey, E. K. & Van Empelen, P. (2016). Effective self regulation change techniques to promote mental well-being among adolescents: a meta analysis, *Health Psychology Review*, 11(1), 53- 71.
- Yang, A., Wang, D., Li, T., Teng, F. & Ren, Z. (2008). The impact of adult attachment and parental rearing on subjective well-being in Chinese late adolescents, *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 36(10), 1365-1378.
- Yalçın, İ. (2015). İyi oluş ve sosyal destek arasındaki ilişkiler: Türkiye’de yapılmış çalışmaların meta analizi, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 26(1), 21-32.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In Boekaerts, M., Pintrich, P. R., and Zeidner, M. (eds.), *Handbook of Self-Regulation: Theory, Research, and Applications*, (pp. 13–39), Academic Press, San Diego, CA.

Evde Yaşlı ve Hasta Bakım Hizmetlerinin Toplumsal Etkinliği Üzerine Bir İnceleme*

A Study on the Social Efficacy of Elderly and Patient Home Health Care Services

*Gülşen Çetin Aydın** , Serpil Aytaç****

Öz

Ülkemizde 2006 yılından itibaren Sağlık Bakanlığı bünyesinde Evde Sağlık Hizmeti (ESH) verilmeye başlanmıştır. Önceleri hastaneden yürütülen bu hizmetler, 27.02.2015 tarih ve 29280 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan "Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Tarafından Evde Sağlık Hizmetlerinin Sunulmasına Dair Yönetmelik" ile Kamu Hastaneler Birliği'ne bağlı hastanelerle birlikte, Halk Sağlığı Kurumu bünyesinde hizmet veren Toplum Sağlığı Merkezleri'ne bağlı Evde Sağlık Hizmetleri (ESH) birimlerinin kurulmasının yolunu açmıştır. Ülke geneline yaygınlaştırma çalışmaları halen sürmektedir. Sağlık Bakanlığı, hizmet sunumunda T tipi olarak adlandırılan toplum sağlığı merkezlerini, evde sağlık hizmetleri birimlerini birincil hizmet sunucusu yapma eğilimindedir. Hastanelere bağlı H tipi ESHB faaliyetleri de devam etmektedir.

Bu çalışma, evde yaşlı ve hasta bakım hizmetlerinin toplumsal etkinliğine odaklanmaktadır. Çalışma kapsamında, bir ilimizde aktif olarak hizmet veren T tipi ESH biriminden hizmet alan hasta/yakını/bakıcının, bu hizmetlerden memnuniyeti ve sorunları var ise bunların neler

.....

- * Bu çalışma, 7 Mart 2019 tarihinde düzenlenen 5. Toplumsal Cinsiyet Adaleti Kongresi'nde sunulmuş bir bildirinin genişletilmiş halidir.
- ** Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, SBF, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-mail gulsenaydin@kmu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-8371-2251.
- *** Prof. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, e-mail saytac@uludag.edu.tr, orcid.org/0000-0001-6659-4639.

■ **Başvuru:** 23 Ağustos 2019

■ **Kabul:** 11 Kasım 2019

■ **DOI:** 10.21798/kadem.2020258050

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Cite this article as: Çetin Aydın, G. ve Aytaç, S. (2019). Evde Yaşlı ve Hasta Bakım Hizmetlerinin Toplumsal Etkinliği Üzerine Bir İnceleme. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, Vol. 5, No. 2: 263-289.

olduğunun ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Tasarlanan nitel araştırma kapsamında, hizmet alan kişiler bir ilçe ile sınırlandırılarak, rastlantısal örnekleme yöntemi ile ulaşılan toplam 24 kişi ile bir görüşme protokolüne bağlı kalarak yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmelerden elde edilen veriler “Betimsel yorumlayıcı analiz tekniği” ile analiz edilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda sunulan hizmetin, hizmeti alanlarda memnuniyet oluşturduğu, toplumsal bir ihtiyaca cevap verdiği görülmektedir. Ayrıca, hizmet sonrasında herhangi bir ödeme alınmıyor olması, bakım hizmeti alan bireyleri ekonomik açıdan da destekleyen bir süreçtir. Ancak çalışmada yaşlı ve hasta bakımını üstlenen kadınların stres düzeylerinin yüksek olduğunu beyan etmeleri dikkat çekmiştir.

Abstract

The Ministry of Health has been providing Home Health Care Services (HHCS) since 2006. Previously, these services were carried out by hospitals. Then, as declared by the new regulation published in the Official Gazette (numbered 29280 and dated 27.02.2015), called “Home Health Care Services Provided by the Ministry of Health and its Affiliates”, these services were transferred to hospitals affiliated with the Public Hospitals Union and to the Home Health Care Services (HHCS) Units, which were newly established as part of Public Health Centers. Dissemination efforts are still ongoing throughout the country. The Ministry of Health tends to make home health services units the primary service provider of community health centers, which are classified as type T in service provision. Type-H HHCS activities affiliated with hospitals continue.

This study focuses on the social effectiveness of Home Health Care Services. It aims to reveal the satisfaction levels and problems, if any, of the patient / relative / caregiver who receives service from a particular T-type Home Health Care Service unit (HHCS) active in a province. Within the scope of the qualitative research, semi-structured interviews were conducted with a total of 24 people who were reached through a random sampling method by limiting the service users to a single district. The data obtained from these interviews were analyzed using the descriptive interpretive analysis technique. In light of the interviews, the study concludes that the Home Health Care service provided creates satisfaction and responds to a social need. Furthermore, the fact that there is no payment required from the recipients of the service is a positive factor for the individuals who receive care. However, in the study, it was noteworthy that women who undertake the care of the sick and the elderly had high levels of stress.

Extended Abstract

Care involves many tasks and activities pertaining to the provision of personal health and well-being to persons who are unable to attain these on their own. The concept of care is one of the issues that social policy addresses as part of service delivery and financing. We see that in recent years, the responsibility for the provision of care services has changed in accordance with the development of the concept of social state. Since 2006, Home Health Care Services (HHCS) began to be provided by the Ministry of Health. Previously, these services were carried out by hospitals. Then, as declared by the new regulation published in the Official Gazette (numbered 29280 and dated 27.02.2015), called “Home Health Care Services Provided by the Ministry of Health and its Affiliates “, these services were transferred to hospitals affiliated with the Public Hospitals Union and to the Home Health Care Services (HHCS) Units, which were newly established as part of Public Health Centers. Dissemination activities are still ongoing throughout the country. The Ministry of Health tends to make home health services units the primary service provider of community health centers, which are classified as type T in service provision. Type-H HHCS activities affiliated with hospitals continue.

The protection of human health, as well as the treatment and rehabilitation of individuals can be managed through an outpatient and inpatient treatment process. However, the provision of healthcare services by health institutions and organizations to individuals who have limited or no physical ability naturally brings some difficulties. Transportation is the most important obstacle in patients’ services. Meeting certain needs of bedridden patients at home eliminates the necessity of inpatient treatment at the hospital. There are quite a number of bedridden patients who are in a position to receive home healthcare. This group of patients is in a more advantageous position in terms of morale, motivation, and life satisfaction compared to the hospital environment. The comfort of the home and the proximity to their relatives and loved ones is preferred by both patients and their family members. The home healthcare service includes examination, treatment, medical care, follow-up and rehabilitation services, including social and psychological counseling services to individuals in need of home health care services due to various diseases in their home and family environment. Home health care increases the efficiency of health care and also prevents extra costs for social security institutions. Care is usually provided by women. This situation causes some changes in the developmental, social, physical and emotional states of women. Most women who provide care for a family member start to suffer physically from chronic illnesses. As the daily activities of their patients decrease and

their dependence increases, the female care providers' life satisfaction decreases and their levels of burnout increases. When care is provided wholly by family members, it often has such negative results as their alienation from social life and separation from society at large.

This study was carried out using qualitative interview methods in order to understand the social effects of the Home Health Care Services. A total of 24 patients, caregivers, and family members were interviewed, who were all receiving care from the T-type HHCS unit serving in the Osmangazi province of Bursa. As a result of the interviews, it is seen that the Home Health Care service provided creates satisfaction and responds to a social need. Furthermore, the fact that there is no payment required from the recipients of the service is a positive factor for the individuals who receive care. However, in the study, it was noteworthy that women who undertake the care of the sick and the elderly had high levels of burnout and decreased life satisfaction.

Anahtar Kelimeler: Evde Bakım Hizmeti, Sağlık, Hemşirelik, Memnuniyet, YaŐlılık.

Keywords: Home Health Care Service, Health, Nursing, Satisfaction, Elderly.

Giriş

Bakım, oldukça meŐakkatlı bir süreçtir. Dolayısıyla hasta /yaŐlınının yanı sıra bakımı üstlenen kişinin de fiziksel, zihinsel, sosyal ve ruhsal açıdan sorunlar yaşamasına sebep olan sıkıntılı bir konudur. Bakımın genellikle kadınlar tarafından verilmesi ise, onların stres düzeylerini arttıran ve tükenmiŐlięe iten bir neden olarak ortaya çıkmaktadır (Kalınkara ve Kalaycı, 2017:21; Karataş, 2011: 47-52).

Bakım hizmetleri objektif değerlendirme kriterlerinin karŐılanmasının yanında duygusal tarafı olan hizmetlerdendir. Bakıma ihtiyaı olan kişi ile karŐılıklı sevgi duyulması ve ilişkilerin boyutu bağlamında da değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle *bakım* kavramını yalnızca hizmet, iş olarak değerlendirmek yeterli olmayacaktır. Kısacası, duygusal boyutunun olması nedeniyle bakımı emek piyasasında yer alan diğer hizmetler gibi değerlendirmek mümkün değildir. Bu nedendir ki, bakım emeği ve duygusal emek i ie girmiştir ve piyasada bir karŐılıklı bulamayacağı için görünmez olmaya devam etmektedir (zkaplan, 2009:16-17).

Bakım hizmetleri ile bireylere birçok alanda destek verilmektedir. Evde bulunan çocuklar, yaşlılar, kronik rahatsızlığı bulunan tüm bireyler dahil olmak üzere herkese verilmektedir. Sağlık hizmetlerinin içeriğine bakıldığında kronik rahatsızlığı olan bireylerin takibi ve tedavisi, fizik tedavi, konuşma tedavisi, solunum tedavisi, ilaç tedavileri, parental beslenme gibi sağlık problemleri yer almaktadır. Bu hizmetlerin amacı, bakıma ihtiyaç duyan bireylerdeki hastalık ya da engellilik durumunun yarattığı etkileri en aza indirerek yaşam şartlarını yükseltmektir. Dolayısıyla hasta ve hasta yakınlarının, ailelerinin ihtiyaçlarına cevap vermek üzere bakım hizmetleri planlanmaktadır (Özer ve Şantaş, 2012: 97; Çoban ve Esatoğlu, 2004:110). Bununla birlikte bakım hizmetleri genellikle bakım sorumluluğunu üstlenen kadınlar açısından değerlendirildiğinde kadınların işlerini kolaylaştırıcı etki göstermektedir.

Evde Bakım ve Sağlık Hizmeti

Bakım kavramı, bireysel ihtiyaçlarını kendisi gideremeyecek olan çocuk, yaşlı, engelli ve stabil bir rahatsızlığı olan kişilere yönelik verilen hizmet ve bu kişilere yapılan aynî ve nakdî yardımları içermektedir. Bakım, sosyal politikanın üzerinde durduğu önemli alanlardan biridir (Gökbayrak, 2009:59). Evde bakım ise, sağlık hizmetine ihtiyacı olan bireylerin sağlıklarının iyileştirilmesi adına sağlık desteğinin evde sağlanması şeklinde ifade edilmektedir. Evde bakım hizmetinin amacı, bireyi aile ortamından uzaklaştırmadan tedavi ve bakım hizmetinin sürdürülmesidir (Hisar ve Erdoğan, 2014:138). Evde bakım, hastanın evinde öz bakımı, gıda ve beslenme ihtiyacının karşılanması, yaşam ortamının temizliği ve güvenliğinin sağlanması, sosyal destek ve danışmanlık ihtiyaçlarını da kapsayan bunların yanında hastaya evde sağlık hizmetlerinde olduğu gibi tıbbi sağlık hizmetleri de verilen bir hizmet sunum şeklidir. Evde Sağlık Hizmeti ise, tıbbi sağlık hizmetleri üzerinde durmaktadır (Çoban ve Esatoğlu, 2004). 27.02.2015 tarih ve 29280 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Tarafından Evde Sağlık Hizmetlerinin Sunulmasına Dair Yönetmelikte “*Evde sağlık hizmeti; Çeşitli hastalıklar nedeniyle evde sağlık hizmeti almaya ihtiyacı olan bireylere evinde ve aile ortamında*

sosyal ve psikolojik danışmanlık hizmetlerini de kapsayacak şekilde verilen muayene, tetkik, tahlil, tedavi, tıbbi bakım, takip ve rehabilitasyon hizmetlerini ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır. Evde sağlık hizmeti, evde sağlık hizmeti konusunda eğitilmiş hekim, yaşlı bakım teknikeri veya evde hasta bakım teknikeri ile yardımcı sağlık personelinin oluştuğu üç kişilik ekip tarafından verilmektedir. Evde sağlık hizmeti, sağlık hizmetinin verimliliğini arttırmakta ve aynı zamanda sosyal güvenlik kurumları için oluşabilecek ekstra maliyetleri de engellemektedir.

Evde sağlık hizmetlerini, hizmet kapsamındaki hastalıklar ve yararlanan hastalardan yola çıkarak son dönem geçici bakım hastaları, kronikleşmiş hastalıklar ve kazalar sonucu yatağa tam bağımlı olmuş bireyler, cerrahi müdahaleler sonrası tedavi süresince yatağa geçici süreli tam bağımlı hale gelmiş kişiler, hastanede yatarak gördüğü tedavisi taburcu olduktan sonra ev ortamında devam edilmesi gereken hastalar gibi her ne sebep ile olursa olsun yatağa tam bağımlı hale gelmiş veya sağlık kuruluşlarına gidebilecek kadar hareket kabiliyeti kalmamış bireylere ikametgahında ve aile ortamında sosyal ve psikolojik rehberlik hizmetleri dahil muayene, tetkik, tahlil, reçetelenmiş tedavi, tıbbi bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinin bu konu da yetkin personel tarafından verilmesini kapsamaktadır (Subaşı ve Öztekin, 2006:20-21).

Evde Sağlık Hizmeti (ESH) ile ilgili ilk yasal düzenlemeler 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 224 sayılı Sosyalizasyon Kanunu ve bu kanuna yönelik 154 sayılı Yönerge, 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu, 10.03.2005 tarih ve 25751 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Evde Bakım Hizmetlerinin Sunum Yönetmeliği’dir. Bu kanun ve yönergeler özel sektöre düzenleme getirmiştir (Karabağ, 2007:37-38). Sağlık Bakanlığı’nın dışında diğer düzenlemeler Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu tarafından yapılmıştır. Bakıma muhtaç özürülere yönelik kurumda ya da evde bakım hizmeti sunulması mümkün hale getirilmiştir. Bununla birlikte ekonomik ve sosyal açıdan yetersizliği tespit edilen ve bakıma muhtaç özürülü yakınımın evde bakımını üstlenen aile bireylerine evde bakım aylığı ödemesi de yapılmaktadır (Onarcan, 2011).

10 Mart 2005'te Sağlık Bakanlığı Evde Bakım Hizmetleri'nin Sunum Yönetmeliği yayımlanmıştır. Özel kurumlara yönelik yönetmelik ve Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'nun 1 Temmuz 2005 yılında Bakıma Muhtaç Özürlülere yönelik yasal düzenlemeleri ile devletin sorumluluğu ortaya çıkmıştır. Bu sayede hastaların ücretsiz bir şekilde hizmet alması sağlanmıştır. Bu hizmet kamu veya özel sektör aracılığı ile sağlanabilir. Ülkemizde kamu sektörü yasalarda değinilmiş olmasına rağmen fiili anlamda hizmet sunmaya özel sektörden sonra başlamıştır. 2010 yılında kamunun evde sağlık hizmetleri alanında aktif rol almaya başladığı görülmektedir.

01.02.2010 tarih ve 3895 sayılı Sağlık Bakanlığı'nca sunulan "Evde Sağlık Hizmetlerinin Uygulama Usul ve Esasları Hakkındaki Yönerge" ile birlikte ülke geneline evde sağlık hizmetleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Sağlık Bakanlığı'nın kamu hastaneleri aracılığı ile hizmete başlaması, aile hekimleri ile sistemi desteklemesi ve il sağlık müdürlüklerinde Evde Sağlık Hizmetleri Koordinasyon Merkezleri'nin kurulması ile hizmet daha kapsamlı bir şekilde uygulama alanı bulmuştur. Ancak, hizmet ağı yaygınlaşmasına rağmen uygulamada birliktelik sağlanamamıştır. Çünkü, Sağlık Bakanlığı kuruluşlarında her il kendi örgüt kültürüne göre çalışmalarını sürdürmüştür. Yerel yönetimler "Evde Sağlık Hizmeti"ni Evde Bakım Hizmetleri adı altında vermektedir. Belediyeler hastalara sağlık hizmeti ile birlikte sosyal yardım, öz bakım desteği gibi daha kapsamlı alanlarda destek vermektedir. Yerel yönetimler hizmetin verilmesinde ilgili personeli bünyelerinde çalıştırma veya hizmet satın alma yöntemleri kullanmaktadır. Öte yandan Aile Hekimliği sisteminin tüm ülkede devreye girmesi hastaların sisteme kolayca ulaşılabilmesine katkı sağlamıştır. Hasta bireyler aile hekimleri vasıtası ile de sisteme kayıt olabilmektedir. Dolayısıyla hizmetin tanıtılmasında aile hekimleri önemli rol almaktadır.

Halen yapılan uygulamaların dayanağı 27.02.2015 tarih ve 29280 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşları tarafından Evde Sağlık Hizmetlerinin Sunulmasına Dair Yönetmelik'tir. Bu yönetmelik ile birlikte evde sağlık hizmeti

sunumunun sınırları belirlenmektedir. İlgili yönetmelikte, hizmetin teşkilatlanması, sevk ve idaresi, iş akış prosedürü, evde sağlık birimleri açılması ve kapanması, birim tipleri, asgari araç-gereç, tıbbi cihaz ve ilaç standardı, ulaşım araçlarının tahsisi, personel görevlendirilmesi ve personelin sorumlulukları, evde sağlık hizmeti sunumuna ilişkin, başvurunun nasıl yapılacağı, çalışma usul ve esasları, hizmetin kapsamı, konsültasyon, sağlık kuruluşuna sevk, kayıtların tutulması, evde sağlık hizmeti sunumunda uyulacak esaslar, evde sağlık hizmetinin sonlandırılması, denetim ve sorumlulukları son hüküm olarak da uygulamaya geçişi ayrıntılı bir şekilde açıklamaktadır. Ülkemizde yasal düzenleme bu şekilde gelişme göstermektedir.

29280 sayılı Yönetmelik, Kamu Hastaneler Birliği yanında Halk Sağlığı Müdürlükleri'ne bağlı Toplum Sağlığı Merkezleri Evde Sağlık Hizmetleri Birimleri (ESHB) yapılanmasının önünü açmıştır. T tipi olarak adlandırılan *Toplum Sağlığı Merkezi Evde Sağlık Hizmetleri Birimleri* hızlı bir şekilde kurulmaya başlamıştır. 2016 yılından bu yana her TSM'nde T tipi ESHB yapılanması devam etmektedir. Hastanelere bağlı H tipi ESHB faaliyetleri de devam etmektedir. Bu tip ESHB'de hastalar daha ağır ve özellikli vakalardır. Hasta nakil ve konsültasyon hizmetleri H tiplerince yürütölmektedir. Sağlık Bakanlığı'nın planlaması T tiplerinin 1. Basamak ESH gibi faaliyet göstererek hasta kabul ve sınıflandırma yapması yönündedir. Bu doğrultuda hastalara ilk değerlendirme T tipleri tarafından yapılarak hastalıklar sınıflandırılacak, hastalığın durumuna göre gerekli görölen hastalar H tiplerine devredilecektir. T tipi ve H tipi kıyaslamasında H tiplerinin deneyim, donanım ve lojistik üstünlüğü belirgin özelliكتedir. 2016 yılında Evde Sağlık Hizmetleri Eğitim Modölü'nün yazılmasıyla birlikte çalışan personelin ilgili eğitimi alması için hazırlıklar başlatılmıştır. Evde sağlık hizmeti alanında son dönemlerde özel hastanelerin de hizmet sunumuna başladığı görölmektedir.

Amaç ve Yöntem

Amaç

Bu çalışmada amaç, evde sağlık hizmetleri birimlerinden hizmet alan hasta, yaşlı ve yakınların /bakıcıların, verilen hizmet sonucunda hizmet hakkında oluşan fikirleri, eğilimleri ve kazanımlarını öğrenerek evde sağlık hizmetlerinin toplumsal etkinliğini anlayabilmektir. Ayrıca yatağa bağımlı yaşlı, sakat ve hastaların bakımını üstlenen aile ferdi kadınların karşılaştığı sorunlar hakkında da bilgi sahibi olabilmektir. Bu nedenle bu çalışmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bilindiği gibi, nitel araştırma, objektif, tek, maddi ve dışsal bir gerçekliğin var olduğu ontolojik sayılımasına dayanan pozitivist epistemolojiden farklı olarak, “neden?” ve “nasıl?” sorularına cevap aramaktadır. Dolayısıyla evrensel yasalar bulmak yerine, bir konuya belirli koşullar altında açıklık getirmeye ve anlamaya çalışmaktadır (Kuş, 2003: 5; Yıldırım ve Şimşek, 2016: 31). Nitel araştırma yöntem olarak araştırma probleminin yorumlayıcı bir yaklaşımla incelemesini içermekte ve araştırmaya “duygu” ve “doku” eklemektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 39-48). Bu tür çalışmalarda belli bir konuya ilişkin bireysel alguların veya perspektiflerin ortaya çıkarılması ve yorumlanması amaçlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu bağlamda bu çalışmada nitel yöntemlerden biri olan mülakat tekniği kullanılmış ve yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile çalışma yürütülmüştür. Bu yöntemle katılımcıların araştırma konusu ile ilgili durumları ya da olayları nasıl algıladığını ya da değerlendirdiğini ortaya çıkartmak amaçlanmıştır.

Yöntem

Araştırma kapsamında veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. 15 Aralık 2017 ve 15 Ocak 2018 tarihleri arasında, evde bakım hizmeti alan 24 kişinin bakımını üstlenen kadınlarla yüz yüze görüşülerek bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Bilindiği gibi görüşme tekniği, bireylerin deneyimlerine, tutumlarına, görüşlerine ve duygularına ilişkin anlamlandırma sürecinde etkili bir teknik olarak kabul edilmektedir.

Böylece, görüşmecilerin bakış açılarını öğrenmek amacıyla görüşme akışının esnekliğinin sağlanması söz konusu olurken (Rubin & Rubin, 1995) görüşme sorularının belirgin, açık ve kolay anlaşılabilir olmasına özen gösterilmiştir. Bu amaçla çalışmada, araştırmacılar tarafından önceden hazırlanan açık uçlu sorulardan oluşan ve görüşmeyi yönlendiren bir kılavuz olarak tanımlanan görüşme formu (Yin,1984) üzerinden bakımı üstlenen kişilerin Toplum Sağlığı Merkezleri'nce sağlanan Evde Bakım Hizmeti ile ilgili görüş ve düşüncelerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Mümkün olduğunca “evet-hayır” cevaplı sorular yerine açık uçlu sorular tercih edilmiştir. Sorularda görüşmecileri yönlendirebilecek herhangi bir durumdan özellikle kaçınılmıştır.

Çalışmada yöntem olarak Toplum Sağlığı Merkezi Evde Sağlık Hizmetleri Birimi tarafından kişilere sağlanan hizmet esnasında, sağlık ekibiyle birlikte ev ziyareti gerçekleştirilerek yüz yüze görüşülerek soru formları araştırmacılar tarafından doldurulmuştur. Hasta, yakını/bakıcısına araştırma yapılma nedeni anlatılmış ve sözlü onamları alınmıştır. Görüşme, sunulan hizmet akabinde yapılmış ve yaklaşık 35-55 dakika sürmüştür. Çalışmada yüz yüze görüşme metodunun seçilme nedeni, kişilerin hizmet karşısında oluşan düşüncelerinin yanında duygularını da anlamaktır.

Örneklem

Bu çalışmada, Bursa ili Osmangazi ilçesindeki Toplum Sağlığı Merkezi Evde Sağlık Hizmetleri Birimi'nin hizmet verdiği tüm kişiler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Aynı dönemde ilçedeki Toplum Sağlığı Merkezi tarafından Evde Bakım ve Sağlık Hizmeti verilen toplam 48 kişi bulunmaktadır. Çalışmanın örneklemini ana kütlenin yarısı olarak belirlenmiş ve araştırmacılar tarafından rastlantısal olarak seçilen 24 bakım hizmeti alan yaşlı, hasta ya da engelli bireylerin bakıcıları ile görüşmek üzere hizmet ekibiyle birlikte 15 Aralık 2017 ile 15 Ocak 2018 tarihleri arasında ev ziyaretleri yapılmıştır. 24 hasta/yaşlı/engelli bakımını üstlenen kişi ile yapılan görüşmeler sonucu bilgi ve belgelerden elde edilen ham veriler “Betimsel yorumlayıcı analiz tekniği” kullanılarak analiz edilip

yorumlanmıştır. Betimsel yorumlayıcı analiz, uzun olarak alınan konuşma ve anlatımları, davranış ve söylemleri araştırmacının yorumlayarak sunması, elde edilen tüm verilerin değil, veriler arasından seçtiği bazı olguları yorumlayarak aktarılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada araştırmacılar; “Devletin sunduğu Evde Bakım Hizmetinin yeterli ve etkin olup olmadığı?” temel sorusundan yola çıkarak, araştırmanın amacı ile uyumlu olarak hazırlanan görüşme formunda, “Evde sağlık ve bakım hizmetlerin sizlere sağladığı faydalar neler?”, “Bakım hizmeti sunumunda karşılaştığınız zorluklar neler?”, “Ne tür bakım hizmetlerine daha ihtiyacınız olduğunu düşünüyorsunuz?”, “Evde yatalak birine bakmak sizi nasıl etkilemektedir?” gibi sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış sorulardan oluşmaktadır. İlgili açık uçlu sorular, bakımı üstlenen kişilere yöneltilmiş, ayrıca araştırmacının gözlemleri de görüşme formlarına eklenmiştir. Bakımı üstlenen kişinin hasta/yatalaklık durumu gibi demografik bilgiler dışında, bakımı gerçekleştiren kişiye, tek sorudan oluşan ve bu hizmeti sunarken kendini ne kadar stresli hissettiğine yönelik bir soru ile evde bakım gerçekleştiren kişinin stres düzeyi algısı da tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 1: Görüşmeci Profili

Görüşmeci	Yaşı	Eğitim Düzeyi	Görüşmeci	Yaşı	Eğitim Düzeyi
G1	32	Ortaokul	G 13	48	Lise
G2	29	Lise	G14	49	Ortaokul
G3	33	Lise	G15	52	Okuryazar
G4	37	Ortaokul	G16	51	Ortaokul
G5	40	Ortaokul	G17	36	Lise
G6	48	Ortaokul	G18	51	Okuryazar
G7	42	Lise	G19	43	Ortaokul
G8	55	Ortaöğrenim	G20	55	Üniversite
G9	38	Lise	G21	38	İlkokul
G10	32	Ortaokul	G22	46	Ortaokul
G11	45	İlkokul	G23	57	Okuryazar
G12	39	Ortaokul	G24	45	Ortaokul

Görüşmeciler 17'si kadın, 7'si erkek olmak üzere toplam 24 kişiden oluşmaktadır. Görüşme yapılan kişilerin yaş aralığı 29-57 olup, yaş ortalaması 43'tür.

Araştırma kapsamında her bir görüşmeciye G1, G2, G3 vb. şeklinde numara verilmiştir. Görüşmecilerin ifadeleri benzerlik kriteri esas alınarak makalenin yazarlarınca neden-sonuç ilişkileri çerçevesinde analiz edilmeye ve yorumlanmaya çalışılmış, betimsel analiz yöntemi çerçevesinde görüşmecilerin ifadelerini yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara yer verilmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2016: 224). Kişilerin yorumlarına geçmeden önce bakımını üstlendikleri kişilerin genel özelliklerinden bahsedilmiştir.

BULGULAR

Tablo 2. Evde Sağlık Hizmeti Alan Kişilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Yaş Grupları	Kadın	Erkek	Toplam (24)	Yüzde (%)
0 -18		1	1	4,2
19-64		1	1	4,2
65-74	2	2	4	16,6
75*	15	3	18	75
Öğrenim Durumu				
Okuryazar Değil	15	1	16	67
Okuryazar		1	1	4
İlkokul	1	2	3	12
Ortaokul		1	1	4
Lise		2	2	9
Yüksek ok. /lisans /Lisansüstü	1		1	4
Sosyal Güvence Durumu				
SGK	15	5	20	83,3
GSS	2	1	3	12,5
Sosyal güvencesi yok		1	1	4,2
Toplam	17	7	24	100

Tablo-2 incelendiğinde, evde sağlık hizmeti alan yatağa bağımlı hastaların yaş aralığı 18 ile 95 yaş arasında değişmektedir. 65 yaş ve üzeri yaşlı hasta 22 kişidir (%91,6). 24 hastadan 17'si kadın olup tamamı 65 yaş ve üzerindedir. Toplam hasta içerisinde (n =7)

erkek hasta %21,1'dir. Bu hastalardan (n=2) kişi 65 yaş altı hasta ve cerrahi (ortopedik) operasyon sonucu geçici olarak yataktır.

Eğitim durumuna bakıldığında, ülkenin geçmişte içinde bulunduğu imkânsızlıkları gözler önüne sermektedir. Okuryazar olmayanlar (n=16) %67'lik kesimi oluşturmaktadır. Bu oranda (n=22) 65 yaş üzeri yaş grubunun etkisi yadsınamaz. Sosyal güvence durumunda ise, kendi emekli olma, eş veya çocuğunun sosyal güvencesinden yararlanma gibi seçenekler ile (n=20) %83,3'tür. Genel Sağlık Sigortası olan hastalarla sosyal güvence kapsamında olanların oranı (n=23) %95,8'dir.

Hastaların yataklık olma durumuna bakıldığında yalnızca 1 kişi bağımsız hasta olup (%4), 8 kişi geçici yataklık konumdadır (%33). Kişilerin büyük çoğunluğunu oluşturan 15 kişi ise kalıcı olarak yataklık hastadır (%63). Geçici yataklık hastaların, tedavi süreci sonunda bağımsız konuma dönmeleri beklenmektedir.

Tablo 3. *Evde Sağlık Hizmeti Alan Kişilerin Başkasına Bağımlılık Durumu Dağılımı*

Temel Yaşam Faaliyetleri	Bağımsız		Yarı Bağımlı		Bağımlı	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Beslenme	9	38	3	12	12	50
Tuvalete gitmek /gelmek	3	12	4	17	17	71
Banyo yapmak	1	4	3	12	20	84
Giyinmek/soyunmak	7	29	2	8	15	63
Yatakta pozisyon değiştirmek	7	29	3	12	14	59
Konuşmak (kendini ifade yeteneği)	11	46	2	8	11	46
Yardımcı Yaşam Faaliyetleri						
Ev temizliği	1	4	0		23	96
Alışveriş yapma	1	4	0		23	96
Ulaşım	1	4	0		23	96
Gıda hazırlama	1	4	0		23	96

Tablo-3 incelendiğinde, hastalardan sadece 1 tanesi temel yaşam faaliyetleri ve yardımcı yaşam faaliyetlerinde bağımsız durumdadır. Bu hasta, terminal dönem kanser hastası olup evinde

serum tedavisi görmektedir. Hastalar geçici yatalak olanlar da dahil hayatlarını sürdürmek için mutlaka başkalarının yardımına muhtaçtır. Basınç yarası olan hastalardan, tuvalet ihtiyacı hasta alt bezi ile karşılanan kişilerin yara tedavi süreçleri çok daha uzun sürmektedir. Yaraları neme maruz kalmakta ve hatta yaralarına dışkı ve idrar bulaşması görülmektedir. Bağımlı hastalarda yatakta pozisyon değiştirirken dışkı ve idrar bulaşması nedeniyle olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla temel yaşam faaliyetlerini karşılamada yetersiz bireyler için kısır bir döngü başlamaktadır. Öte yandan konuşamayan hasta ihtiyaçlarını dile getirememektedir. Bunun yanında beslenme yetersizliği, iyileşme sürecini geciktirmekte ve rehabilitasyon süresi uzatmaktadır. Kendi kendine yatakta pozisyon değiştiremeyen hastalarda lumbal, sakral, glütal bölgelerde, ayak tabanlarında basınç yaraları görülmektedir. Hatta kulak kepçelerinde dahi basınç yarasına rastlanmaktadır. Giyinme/soyunma faaliyetlerini yapamayan hastalarda aşırı terleme sonucu pişikler ve mantar enfeksiyonları önemli bir sorun oluşturmaktadır. Bağımlı hastaların banyo ihtiyacı ise, ancak silme şeklinde yerine getirilmektedir. Hasta veya bakım verenlerden sıklıkla banyo yaptırma konusunda talep gelmektedir. Evde sağlık hizmetleri kişisel bakım içermediği için ilgili kişiler Büyükşehir Belediyesi bünyesinde hizmet veren evde bakım hizmetlerine yönlendirilmektedir.

İl Halk Sağlığı Müdürlüğü, Büyükşehir Belediyesi ve İl Aile ve Sosyal Politikalar Müdürlüğü arasında mevcut olan protokol bu soruna çözüm oluşturmaktadır. Evde sağlık hizmeti birimince tespit edilen ihtiyaç veya talep, Evde Sağlık Hizmetleri İl Koordinasyon Merkezi aracılığıyla ilgili mercilere iletilebilmektedir. Böylelikle aslında organizasyon yapılanmasında var olması gereken kurumlar arası bir koordine biriminin kısmi işlevi gerçekleştirilmektedir.

Tablo-3'te görüldüğü gibi hastalar alışveriş yapma, ev temizliği, ulaşım ve gıda hazırlama gibi günlük yardımcı yaşam aktivitelerinde %95,8 oranında bir başka kişiye bağımlıdır. Bağımlılık oranındaki bu yükseklik bakım verenlere büyük sorumluluk yüklemektedir. Bakım veren kişilerin aile ferdi olması durumunda kişiler için bu durum sosyo-kültürel, psiko-sosyal ve ekonomik kayıplara neden olmaktadır.

Tablo 4. *Evde Sağlık Hizmeti Alan Kişilerin Hizmeti Alma Nedenleri Dağılımı*

ESH Alma Nedenleri	Sayı	Yüzde (%)
Cerrahi operasyonlar	7	29
Kardiyovasküler sistem hastalıkları	4	17
Nörolojik Hastalıkları	9	38
Endokrin Sistemi Hastalıkları	1	4
Solunum Sistemi Hastalıkları	1	4
Kanserler	2	8
Toplam	24	100

Tablo-4'te evde sağlık hizmeti alan bireylerin bu hizmeti alma nedenleri belirtilmiştir. Bireylerin evde sağlık hizmeti alma nedenlerinde nörolojik rahatsızlıklar ve nörolojik hastalıklar sonucu felç geçirmeye bağlı yatalak olma durumu ilk sırada yer almaktadır. Kaza sonucu ortopedi operasyonları ve yaşlı hastalarda düşme sonrası kırıklar, bu kırıkların tedavisi için cerrahi müdahale sonrası yatalak olma durumu evde sağlık hizmeti alma nedenidir. Günümüzde terminal dönem kanser hastalarının tedavilerinin yatalak olup olmadığına bakılmaksızın ev ortamında sürdürülmesi tercih edilmektedir. Kanser hastalarına hastane ortamı olmadan ve diğer hastaların stresini yaşamadan ailesi yanında tedavi görmenin moral ve motivasyon yönünden katkısı yüksektir. Hastalar, çoğunlukla aldıkları tedavinin ağırlığını ve hastalıklarını bilmeden yaşamaktadır. Ancak bu hasta/yaşlı için son derece olumlu bir durum olarak değerlendirilirken, hasta/yaşlı bakımından sorumlu kişi için olumsuz bir durumu beraberinde getirmektedir. Bakım hizmetini üstlenen birey kendini sosyal alandan dışlanmış ve değersiz hissecektir. Ayrıca bireyin sürekli aynı ortamda bulunması fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara da yol açacaktır.

Tablo 5. Evde Sağlık Hizmeti Alanların Yararlandıkları Sağlık Hizmetleri Dağılımı (*)

ESH ile verilen hizmetler	Sayı
Basınç yarası pansumanı	16
Cerrahi operasyon sonrası yara pansumanı	7
Serum tedavisi	8
Enjeksiyon tedavisi (İM, SC enjeksiyon)	5
Mesane sonda uygulaması	5
Tetkikler için kan numunesi alınması	2
Hasta /yakını/bakıcı eğitimi (yara pansumanı, beslenme, hasta yatağı yapma hastaya pozisyon verme, tıbbi cihaz kullanımı vb. konularda)	24
Nakil	7
Psikolojik destek	1
Muayene	1

* Dağılım hizmet bazında yapılmıştır. Bazı hastalar çoğul hizmet almaktadır.

Tablo-5'te evde sağlık hizmeti alan bireylerin yararlandıkları sağlık hizmetlerinin dağılımı verilmiştir. Evde sağlık hizmetleri alanların yararlandıkları sağlık hizmetlerinden en önemlisi pansumandır. Basınç yarası için veya cerrahi müdahale sonrası yara tedavisinde pansuman hasta/yaşlı ve yakınları için sorundur. Dolayısıyla yara bakımının sağlık profesyonellerince yapılması iyileşme sürecini hızlandırmaktadır. Hasta nakli, psikolojik destek, raporlu ilaç ve tıbbi malzemelerin reçetelenmesi, belirli fizyoterapinin evde yapılması hasta ve yakını için büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Özellikle yatağa bağımlı hastanın hastaneye nakli aileler için kişisel olarak karşılanamayacak bir hizmet sunumudur. Şahısların araçlarının olması, hasta naklinde fazla bir şey ifade etmemektedir. Hastanın sedye, tekerlekli sandalye veya portatif hasta taşıyıcı vb. donanım olmadan taşınması hastaya zarar verebilmekte, yaralanmalara sebep olabilmekte, hatta hastanın stabilitesini bozabilmektedir. Her kesimden insanın yararlandığı bu hizmetin devlet tarafından verilmesi bireylerin memnuniyetini arttırmaktadır. Rutin kan tahlilleri için hastayı taşımaya ihtiyaç olmadan kan numunesi alınması, hasta ve bakıcıları olan aile fertlerini nakil sırası bekleme vb. dertlerden kurtarmaktadır. Evde sağlık hizmeti ekipleri hastalara

ne sebep ile olursa olsun hizmet vermeye gittiklerinde hasta /yakını /bakıcıya yara pansumanı, beslenme, hasta yatağı yapma, hastaya pozisyon verme, tıbbi cihaz ve malzeme kullanımı konusunda eğitim vermektedir. Eğitim için bakımı üstlenen bireylerden herhangi bir talep olması gerekmemektedir. Ekiplerin anlattığı bilgiler uygulama hatalarını azaltmaktadır.

Her ne kadar parenteral uygulamalar (serum tedavisi, İV-İM-SC enjeksiyon) ve bazı kan alma, iğne yapma gibi invaziv işlemler sahada yapılıyor olsa da tıbbi yetersizlikler ve enfeksiyon riski düşünülerek bu uygulamaların sağlık kuruluşları dışında yapılmaması yerinde olacaktır. Özellikle serum tedavilerinde hasta tercihinin ağır bastığı tıbbi gerekliliklerin göz ardı edildiği dikkat çekmektedir. Bunu düşündüren sebep, tedavinin reçetede belirtilen formatta uygulattırılmak istenmemesi, beslenemeyen hasta için ailelerin özellikle serum istemesi gibi çoğaltılabilir. Serum tedavisinde damar yolu açılmakta, serum takılmakta ve hasta kendi haline bırakılmaktadır. Serum veriminde oluşabilecek değişiklikleri takip etmek, damarın patlaması, serum askısının yıkılması gibi durumlar ve diğer oluşacak tıbbi komplikasyonlar karşısında hasta /yakını /bakıcı risk altındadır.

Tablo 6. Bakım Verenlerin Hastaya Yakınlığı

Bakım Veren Kişiler	Sayı (24)	Yüzde (%)
Eşi	5	21
Annesi	1	4
Kızı	6	25
Gelini	7	29
Kız Kardeşi	3	13
Komşusu	2	8

Tablo-6'da hasta/yaşlıya bakım verenlerin hasta/yaşlıya yakınlık düzeyleri ele alınmıştır. Bakım verenlerin büyük çoğunluğu (n=23) aile fertlerinden oluşmaktadır. Bu kişilerin hepsi ailenin kadın üyeleridir. Kadınların hasta bakımını üstlenmelerine toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadının ailedeki yeri, toplum kültürü, ev işlerine yatkınlıkları ve ekonomik nedenler yol açmaktadır. Kimi aile fertleri hastaya bakabilmek için çalışma hayatını bırakmıştır.

Yanında kimsesi olmayan veya düzenli geliri olan ailelerin, kendilerine yardımcı olmak üzere ek bakıcı tuttukları görülmektedir.

Hastaya bakım verenlerin hasta bakımı ile ilgili eğitim sertifikası veya deneyim durumu incelendiğinde, 1 kişi dışında hiçbirinin eğitim/ sertifika sahibi olmadığı dikkati çekmektedir. Ancak evde sağlık hizmeti konusunda hasta yakınlarının çoğunluğunun (10 kişi-%42) hastane çıkışı hekimler tarafından, 8 kişinin (%33) aile hekimleri tarafından kısa süreli eğitildikleri anlaşılmaktadır. Kendi kendine diğer yollardan öğrenen ise 6 kişidir.

Bu konu yukarıda belirtildiği gibi evde sağlık hizmetlerinin verilmesinde bazı kriterlerin tekrar gözden geçirilmesi gerektiğini ortaya çıkarmaktadır. ESH ekip görevlileri eğitim konusunda yoğun gayret göstermektedir. Fakat aile fertlerine insan sağlığı gibi hassas bir konuda sorumluluk vermek, telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurabilir. Belirtelim ki, hastaya yakınlarının zarar vermeyeceği öngörülmektedir. Ancak, Halk Eğitim Merkezleri vb. kurumlar farklı sertifika programları/kursları açmaktadır. Dolayısıyla bakımı üstlenen bireylerin belirli disiplin içerisinde eğitim alması ile birlikte bu kişilere yetkinlik kazandırabilir.

Görüşme yaptığımız hasta/yakını/bakıcılardan aslında evde sağlık hizmetleri hakkında halkın henüz yeterince bilgi sahibi olmadığını, temasın sağlık personeli tarafından sağlandığı anlaşılmaktadır. Hastane sonrası tedavi yapan hekimin ve sağlık merkezine ilaç yazdırmaya gittiklerinde aile hekiminin bilgilendirme ve yönlendirme yaptığını ifade etmektedirler. Bu nedenle vatandaşlara bu hizmetin tanıtılması ile ilgili çalışmaların yapılması gerekmektedir. Birçok hasta aylar, hatta yıllardır ihtiyaçları olan hizmetin yakınlarında olduğunu fark edememiştir.

Tablo 7. Evde Sağlık Hizmeti Alan Hastaların Kullandığı Yardımcı Tıbbi Araç Gereç (**)

Hastaların Kullandığı Tıbbi Araç ve Gereçler	Sayı
Havalı yatak	7
Baston /Walker	4
Tekerlekli sandalye	2
Mesane idrar sondası	9
Wc yükseltici	1
Hasta alt bezi	15
Sürgü /Ördek	2
Hasta karyolası	3

** Dağılım hizmet bazında yapılmıştır. Bazı hastalar çoğul hizmet almaktadır.

Tablo-7’de evde sağlık hizmeti alan hastaların kullandığı yardımcı araç gereçlere ilişkin bir değerlendirme yapılmıştır. Evde sağlık hizmeti çalışanları, hastalara havalı yatak ve hasta karyolası kullanmaları konusunda bilgilendirme yapmaktadır. Havalı yatakların basınç yarası oluşumunun engellenmesinde faydalı olduğu görülmektedir. Hastaların kanepeye yatırılması hem hasta hem de bakım veren için kısıtlayıcı niteliktedir. Birçok hastada normal baza veya karyola yoktur. Kimi ev şartları buna imkân vermemektedir. Bunun altında yatan esas neden ekonomik durumdur.

Hastaların evde sağlık hizmeti aldıkları hizmet sunucusu incelendiğinde büyük çoğunluğunun (19 kişi) Sağlık Bakanlığı ESHB tarafından, 4 kişinin Büyükşehir Belediyesi ESHB tarafından, 1 kişinin ise özel bir kuruluş tarafından hizmet aldıkları görülmektedir. Hastalardan 4’ü ise Sağlık Bakanlığı ESHB ve Büyükşehir Belediye EBHB’nden hizmet almaktadır.

Hizmet alımında Büyükşehir Belediyesi EBHB’ni tercih edenler öz bakım konusunda yardım almaktadır. Belediye sosyal yardımlar yapabilmektedir. Belediyelerin ekip ve çalışan sayısı daha fazladır. Ayrıca, malzeme ve donanım avantajı vardır. Hizmete ulaşmada belediye prosedürleri daha kısadır. Hastalar ilgili hastane ekiplerinden hizmet alabilmektedir. 2015 yılından itibaren T tipi ESH birimleri hızlı bir şekilde görev sahasında yer almaya başlamıştır.

Görüşme Analizleri

Araştırma tasarımı bölümünde belirtildiği üzere bu çalışmada temel olarak Devletin sunduğu Evde Bakım Hizmetleri'nin yeterliliği ve bakım hizmeti verenlerin memnuniyeti ortaya konmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, evde bakım hizmetlerinin aile üzerindeki etki ve sonuçlarını anlamaya dönük sorgulamalar yapılmıştır. Görüşülen 24 kişiden elde edilen bilgilerden bazılarına yer verilmiş, benzer cevaplar ya da duygular nedeniyle aşağıda bir anlam bütünlüğü sağlanmaya çalışılarak, bu durumları örnekleyen alıntılara yer verilmiştir.

Araştırma için yapılan yüz yüze görüşmelerde hasta/ yakınlarının hislerini ifade eden olaylar ile karşılaşmıştır.

Devletin sunduğu Evde Bakım Hizmeti'nin yeterli ve etkin olup olmadığı, zorluklarının neler olduğu konusu ile ilgili olarak tüm görüşmecilerle ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

G1: 75 yaş üstü erkek hasta Büyükşehir Belediyesi Evde Bakım Hizmetleri'nden bakım hizmeti almaya başlamış. Hasta yakınları, hastane aracılığı ile evde sağlık hizmetlerini öğrenmiş. Evde Sağlık Hizmetleri Koordinasyon Merkezi'ne telefon ile ulaşmışlar. SGK'lı olan hastaya özürlü maaşı ve bakım parası henüz bağlanmamış. Hasta yakınlarının yararlanabileceği bazı imkânlardan haberi yok. Hasta alt bezinin raporu yok. Hastanın sürekli kullandığı ilaçları var. İdrar sondası takılı. Hizmete basınç yaralarının pansumanı için ihtiyaç duymuşlar. Hasta ajite olduğu için sabitlenmeye ihtiyaç duyulmuş. Yatalak olan hasta sorulan sorulara cevap verebiliyor. Hareket kabiliyeti var ama bilinçli değil. Yürüyemeyen hasta sürünerek hareket etmeye çalışırken kendine zarar vermiş. Vücudunda sürtünmeye bağlı tahribat oluşmuş. Hasta kişisel bakım ve beslenme de tam bağımlı. Bakım işlemi gelini üstlenmiş. Hastanın tüm ihtiyaçlarını gelini karşılamakta, pansumanlarını da kendisi yapmaktadır. Bu katılımcının konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir:

Daha önce çalışıyordum ancak, kayınpederime olan manevi bağlılığım nedeniyle bakımı üstlendim. 4 yıl önce işten ayrıldım. Daha önce özel bir hastanede temizlik görevlisi olarak çalıştığım için bu

iş bana hiç zor gelmiyor. Başka kimse yok ki kendisine bakacak. O iyileşmeden yeniden çalışmam mümkün değil. Pansumanı yapmak hiç zor değil hatta alt bezini değiştirirken bile pansumanı yapabiliyorum. Ancak tıbbi malzemeyi her zaman temin edemiyorum imkânsızlıklar nedeni ile. Alt bezleri çok pahalı. Sizlerin burada olması beni rahatlatıyor. Sizler istediğiniz zaman gelin, hatta hiçbir işlem yapmasanız da gelin, sizin gelmeniz benim moralimi yükseltiyor. Tabii ki stresim oluyor. Hem kayınpederime bakmak, hem ev işleri, çocukların bakımı, sorunları derken yıpranıyorum.

G6. Yaklaşık 10 yıldır şeker hastası olan kadın hastanın 3 yıl önce diyabet nedeniyle el parmakları kesilmiş. Rahatsızlığının devam etmesi nedeniyle vücudunun bazı bölgelerinde de diyabete bağlı olarak ortaya çıkan yaralarına kendi imkânlarıyla pansuman yapmaya çalışmış. Ancak doğru teknikleri kullanamama ve bazı bölgele- re ulaşamaması sebebiyle bu yaralar büyümüş. Canının acımasının yanı sıra yaraların kişide yarattığı psikolojik travma ve üstüne üst- lük çocukları tarafından terk edilen hasta evde bakım hizmeti alma- ya karar vermiştir. Kişiyi bu hizmete almaya iten en önemli sebep bakacak kimsesinin olmaması, sağlık merkezine kendi imkânları ile gidemeyecek durumda olması ve en önemlisi gerekli pansumanı ken- di çabalarıyla yapamıyor olmasıdır. Kişiye komşusu bakmaktadır.

... komşuyla yıllardır birlikteyiz. Aynı mahallenin çocuklarıyız. Hiç kimsesi yok. Çocukları hiç arayıp sormuyorlar. İki çocuğu var güya ama hiç gelmiyor. O nedenle ben fırsat buldukça her sabah akşam gelip yardımcı oluyorum. Tabii bazen tam katkı sağlayami- yorum çünkü benim de bir ailem, çocuklarım var. Ekonomik olarak ücretli bir bakıcı da tutamıyor. Ben zaman zaman kontrol ediyorum. Yemeğini yapıyorum, ama ne bileyim elimden geldiği kadar. Aslında bu hizmeti devletin vermesi çok iyi ama yine de her şeye yetişemiyorlar. Banyo hizmetini de sağlayabilseler keşke.

G11. Kalça kırığı nedeniyle 87 yaşında yatağa bağımlı erkek hastanın oğlu tarafından bu iş için ücretli tutulan kadın bakıcı.

...henüz 2,5 aydır buradayım. İşimi ücret karşılığı yapmaya çalışı- yorum. Daha önce evlerde çocuk baktığım için benzer işi yaptığımı düşünüyorum. Ancak alt değiştirirken ve pansuman yaparken çok zorlanıyorum. Tek başına yapamadığım görülünce oğlu galiba Sağ- lık Müdürlüğü'nü aramış ve yardım istemiş. Ben bugüne kadar bu

hizmeti hiç bilmiyordum. İyi ki varsınız, Allah sizlerden razı olsun. Yoksa bu işi tek başına yapmak çok zor. Özellikle yatakta oturup kaldırmakta çok zorlanıyorum. Bazen yatakta döndürürken oğlunu çağırıyorum. Ama onlar da çalışıyor her zaman evde değiller ki. Neyse ki üst katta oturuyorlar. Her zaman olmasa da yine de bir destek. Tabii ki stres var. Acaba hata yapar mıyım korkusu da var. Aynı zamanda yaşlı ve hasta ile de uğraşmak stresli. Ama ekmek parası. Başka ne iş yapabilirim ki. %100 stres altında olduğumu söyleyebilirim.

G5. Komşusunun baktığı tek başına yaşayan 75 yaş üstü kadın hasta, kalça kırığına bağlı operasyon sonrası pansuman hizmeti almaktadır.

Yıllardır kapı komşum. Hiç kimsesi yok. Acıdığım için yardımcı olmaya çalışıyorum. Ancak 24 saat yanında kalamıyorum. Kendi evim, ailem var, beni bekleyen işlerim var. Zaman zaman kendi evime giderek nefes alabiliyorum. Hasta bakmak hele yatalak birine bakmak çok zor. İnsanlık adına bu işi yapıyorum. Bu iş beni çok zorluyor. Ne zamana kadar bakarım bilmiyorum ki! Kendi ev hizmetlerime yeterince zaman ayıramadığım için kocamdan da azar işitiyorum. Aile yaşamım da bu durumdan olumsuz etkileniyor. Keşke bu hizmetler daha da geniş kapsamlı olsa, yemeği yapılırsa, evi temizlense. Benimde sağlık sorunlarım var. Stres mi? Olması mümkün mü? Uykusuzluk çekiyorum. O da bende baş ağrısı nöbetlerine yol açıyor. Düzenli pansumanı yapılması lazım. Ama benim de bir hayatım var.

G14. 18 yaşındaki engelli (Serebral Palsi'li) oğlunun bakımını üstlenen anne. 2 çocuğundan küçük olanı engelli doğmuş. Eşinden ayrılmış. Diğer oğlu asgari ücretli çalışıyor ve evi geçindiriyor. Engelli aylığı da almaktalar. Enjeksiyon hizmeti için Evde Sağlık Bakım Hizmeti'nden yararlanıyor. Hasta, tekerlekli sandalyeye bağımlı.

Allah razı olsun bu hizmetten. En azından kendimi yalnız hissetmiyorum. Hastaneye götürüp getirmek çok zor. Zaman zaman iğne vurulması lazım. Eve geliyor olmaları bir nimet. Stres olmaz olur mu? Kendimi çok gergin hissediyorum. Zaman zaman ağlıyorum oğluma göstermeden. Benim ki hayat mı? Ama mecburum onun için yaşamaya. Bana bir şey olsa kim bakacak? Abisi bakamaz ki. Eşim kaldıramadı oğlumuzun hastalığını, kabullenemedi ve bırakıp gitti.

Evde Sağlık Hizmeti alan hasta/yakını/bakıcıların tamamı, bu hizmeti alıyor olmaktan, devletin katkısının bu süreçte son derece faydalı olduğundan bahsederek, hizmetten memnuniyetlerini dile getirmişlerdir. “Evde sağlık hizmetinde neleri görmek istersiniz? diye talepleri sorulduğunda farklı talep ve beklentileri tespit edilmiştir. Bu beklentiler aşağıdaki gibidir:

- Hastaların iller arası ve/veya şehir içi adres değişikliğinde de nakil hizmeti sunulması (G23)
- Hasta öz bakımı yapılması (banyo yaptırılması gibi) (G2-G6-G13-G14-G17-G20)
- Hastaya özel bakıcı temini (G3-G22)
- Ailenin kendi yapabilecekleri pansuman ve diğer tıbbi müdahaleler için gereken tıbbi sarf malzemelerin ücretsiz temini (malzemelerin hizmet sunan birim tarafından sağlanması arzu edilmektedir), (G4-G5-G7-G15-G21-G24)
- Çoklu doz tedavilerin uygulanabilmesi için hizmet süresinin mesai ile sınırlandırılmaması (7/24 evde sağlık hizmeti sunumunun sağlanması),(G8-G10-G23)
- Ev temizliği için temizlikçi sağlanması (G5- G11-G15- G19)
- ESH hastalarına hazır yemek sağlanması (G2-G16-G18-G20)
- Muayene ve reçetelendirme işlemleri için hekim/uzman hekimin hasta evine getirilmesi (G9-G12-G13-G14-G19-G21-G24)
- Uzman hekim konsültasyonlarında hastanelerden randevu alınması (Mevcut işleyişte, gerekli durumlarda konsültasyon ayarlanmaktadır.), (G4-G19-G21)
- İlaç ve tıbbi malzeme raporlarının evde verilmesinin sağlanması (G1-G3-G7-G10-G15)
- Özürlü maaşı bağlanması/özürlü raporu çıkarılması işlemleri için ESH ekiplerinin danışmanlık yapması (G1-G7-G12-G18-G20-G22)
- Bakım veren hasta yakını/bakıcıya yönelik psikolojik destek programları uygulanması (G1*G4-G12-G13-G15-G18-G19-G21-G23-G24)

- Hasta yakını /bakıcılara yara bakımı konusunda eğitim verilmesi (G5-G7-G14-G15)
- ESH hastaları laboratuvar tahlillerinin evde yapılması (hekim istemine göre kan ve idrar numuneleri hastadan alınmaktadır.), (G4-G6-G7-G9-G11-G13-G18-G19-G21-G22-G24)
- Hasta yakınları, terminal dönemdeki hastalarının tedavilerinin hastanede yapılmasını talep etmektedirler (G3-G5-G6-G8-G10-G11-G12-G15-G17-G19-G23).

Görüşme yapılan kişilerin özellikle hastanede yapılması gereken tahlil, tedavi, rapor ve benzeri işlemlere yönelik talepleri fazladır. Bunun nedeni, hastanın ağırlı döneminin evde sağlık hizmeti ekiplerinin hizmet sunum saatleri ile örtüşmediği, anlık ağırlı dönemde müdahale edilememesi ve evde sağlık hizmetinin mesai zaman diliminde sınırlı kalması bu talebi doğurmaktadır. Diğer faktör hastanın tedavi gereksinimini karşılamaya ev ortamının yetersiz kalmasıdır.

Tartışma ve Sonuç

Evde Sağlık Hizmetleri'nin etkinliğini incelemek amacıyla bu çalışmada yapılan görüşmeler sonucunda bakım rolünü üstlenen bireylerin tümü ESH'nden memnun olduklarını ve yararlı bulduklarını bildirmişlerdir. Ancak bu iş nedeniyle yıprandıkları ve her bakımdan yüksek derecede şikâyetçi olduğu bilgisi elde edilmiştir. Yatağa bağımlı tüm yaşlı ve hastaların bakımını üstlenen kişilerin yatalak hastanın birinci derece yakını (eşi, kızı, gelini, kız kardeşi) olduğu görülmüştür. Sağlık konusunda yeterli donanıma sahip olmayan bu kadınların, kapalı ortamda sağlıksız insanlarla 24 saat boyunca bir arada olmaları, onların duygu durumunu etkilemekte, hasta/yaşlı bakımından sorumlu kadınları bir nevi toplumsal hayattan uzaklaştırmaktadır. Dolayısıyla hasta bakımında tıbbi birtakım gereksinimlerin evde sağlık hizmeti aracılığı ile sağlanması, bu bireyler için yönlendirici ve hasta/yaşlı bakımını kolaylaştırıcıdır. Görüşme yapılan tüm bireylerin Evde Sağlık Hizmetleri'nin toplumsal

etkinliğinin olduğunu, bu hizmeti son derece yararlı buldukları ve memnun olduklarını beyan etmeleri memnuniyet vericidir. Disiplin içerisinde sunulan hizmete ulaşmak, kişilerde memnuniyeti pekiştirmektedir. Hasta ve yakınları ihtiyaç duydukları ve profesyonellerce verilmesi gereken sağlık hizmetine ev ortamında ulaşmaktadır. Evde sağlık hizmeti için hiçbir ücret ödenmemektedir. Hizmet sunulurken, sağlık alanında ve hasta bakımı konusunda eğitim almamış kişilerin bilgilendirilmesi sağlanmaktadır. Hasta yakını/bakıcının hastaları ile bilinçli şekilde ilgilenmeleri onların ve hastalarının hayatında kolaylaştırıcı rol oynamaktadır. Aile üyelerinin yaşadıkları bir kısım endişeler sorun olmaktan çıkmaktadır. Geçici yatalak hastalar hastane vb. sağlık kuruluşunda kalmak zorunda olmadan tedavi alabilmektedir. Kişiler özel hayatlarından daha az fedakârlık yapmaktadır. Aile bireylerinin iş gücü kayıplarının önüne geçilmektedir.

Terminal dönem hastalarının tedavileri iyileşme ile sonuçlanmasa da son dönemlerini konforlu bir şekilde yaşamaları sağlanmaktadır. Ev ortamında ve ailenin yanında olmanın verdiği rahatlık hastaya moral vermektedir. Hastalar, sevdikleri ile sıkıntılarını paylaşmaktadır. Tüm aile fertleri tedavi sürecine katkı vermektedir. Hastaya bakım yükü tek kişiye kalmamaktadır. Hasta adına hastane odasında yalnızlık hissi yaşamadan sevdikleri ile zaman geçirme imkânı oluşmaktadır. Hastane psikolojisinin verdiği olumsuzlukların önüne geçilmektedir.

Bu kapsamda hizmetin kalitesinin geliştirilmesi için Evde Sağlık Hizmetleri'nin devamlılığı ve kapsamının arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Evde Bakım ve Evde Sağlık Hizmetleri'nin tek elden koordinasyonu sağlanmalıdır. Hasta kadar hasta yakını ve bakıcılarının da hizmet kapsamına alınması ve onlara da psiko-sosyal destek verilmesi gerekmektedir. Hizmet yapılanmasında bu konunun kapsama alınması oldukça önemlidir. Evde sağlık hizmeti veren sağlık çalışanlarının hizmet verirken karşılaşacakları birçok farklı duruma karşı yaptıkları işte doğru karar vermeleri ve yerinde müdahale edebilmeleri açısından branşlaşmaları daha uygun olacaktır. Hastalara ve bakmakla yükümlü olan bireylere bakım

hizmeti olarak sunulan bu hizmet, aynı zamanda toplumsal cinsiyet göstergesi olarak kadınlara yüklenen bakım yükünün azaltılmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca bu hizmeti veren kadınların yaşam kalitelerini arttırma amaçlı moral eğitimleri verilmesi, sosyal etkinliklere katılımları konusunda desteklenmesi, bu süreler zarfında bakımın geçici kişilerce sağlanması, ayrıca sertifikalı bakım eğitimleri, stres yönetimi ve stresle başa çıkma eğitimleri verilmesi, bakım hizmetinin kalitesini ve bakan kişilerin mutluluk ve psikolojik sağlıklarını da yükseltecektir.

Kaynakça

- Çoban M., Esatoğlu A. (2004). Evde Bakım Hizmetlerine Genel Bir Bakış, *Türkiye Klinikleri Tıp Etiği Hukuku*, 12: 109-120.
- Evde Bakım Hizmetleri Sunumu Hakkında Yönetmelik, *Resmî Gazete*, 10 Mart 2005, Sayı: 25751.
- Evde Bakım Hizmetleri Sunumu Hakkında Tebliğ, *Resmî Gazete*, 13.09.2005, Sayı: 25935.
- Gökbayrak Ş. (2009). Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 2, 55-82.
- Hisar K. M.& Erdoğdu H. (2014). Evde Sağlık Hizmeti Alanlarda Yaşam Kalitesi Durumu ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi, *Genel Tıp Dergisi*, Sayı: 24, 138-142.
- Kalınkara V.& Kalaycı I. (2017). Yaşlıya Evde Bakım Hizmeti Veren Bireylerde Yaşam Doymu, Bakım Yükü ve Tükenmişlik, *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, 19-39.
- Karabağ H. (2007). *Evde Sağlık Hizmetlerinin Türkiye’de Uygulanabilirliğine İlişkin Hekimlerin Görüşleri ve Kardiyoloji Hastaları İçin Destekli Evde Bakım Hizmetleri Önerisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Karataş Z. (2011). *Evde Bakım Hizmeti Sunan Aile Bireyi Bakıcıların Moral ve Manevi Değerlerinin Başa çıkmadaki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Rize, 48-61.
- Kuş, E. (2003). *Nicel- Nitel Araştırma Teknikleri*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Onarcan M. (2011). *Türkiye’de Evde Bakım Hizmetleri ve Ülke Modeli İçin Öneriler*, Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Platformu (02.08.2011), <http://www.sdplatform.com/Dergi/519/Turkiyede-evde-bakim-hizmetleri-ve-ulke-modeli-icin-oneriler.aspx>

- Özer Ö. & Şantaş F. (2012). Kamunun Sunduğu Evde Bakım Hizmetleri ve Finansmanı, *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 96-103.
- Özkaplan N. (2009). Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 2, 15-24.
- Rubin, H. J. & Rubin, I. S. (1995). *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data*. 2nd Edition, London: Sage Publications.
- Sağlık Bakanlığınca Sunulan Evde Sağlık Hizmetlerinin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönerge, Tarih: 01.02.2010, Sayı: 3895.
- Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Tarafından Evde Sağlık Hizmeti Sunulmasına Dair Yönetmelik, *Resmî Gazete*, 27.02.2015, Sayı: 29280.
- Sağlık Bakanlığı, Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 2011/8 no.lu Evde Sağlık Hizmeti Standart Dosya Formları 18.02.2011 tarihli Genelgesi.
- Subaşı N. & Öztekin Z. (2006). Türkiye'de Karşılanmayan Bir Gereksinim: Evde Bakım Hizmetleri, *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 5(1):19-31.
- Yıldırım A.& Şimşek H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, 10. Baskı.
- Yin, R.K (1984). *Case Study Research: Design and Methods*. Sage Publications, Beverly Hills, California.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Türk Kamu Yönetimi: Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) Tercih Kılavuzları Üzerinden Yapılan Bir İnceleme

Gender Equality and Turkish Public Administration: A Study of the Public Personnel Selection Exam (PPSE) Selection Guidelines

*Hale Biricikoğlu**

Öz

Günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından devletlere önemli görevler düşmektedir. Bu konuda aynı zamanda öncü olması gereken devletin kamu yönetiminin çeşitli kademelerinde personel istihdam ederken toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik tedbirleri alması gerekmektedir. Çalışmada, Türk kamu yönetiminde kamu hizmetine giriş açısından cinsiyete dayalı ayrımcılığın bulunup bulunmadığına ilişkin izler aranmıştır. Bu çerçevede öncelikli olarak, devletin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması noktasında takınacağı tutuma ilişkin farklı yaklaşımlar aktarılmıştır. Daha sonra Türkiye’de kadınların kamu hizmetine giriş süreci ele alınarak, mevcut olan düzenlemeler göz önünde bulundurulmuş ve kamu hizmetine girişte hukuksal açıdan cinsiyete dayalı ayrımcılığın bulunup bulunmadığı değerlendirilmiştir. Makalenin son bölümünde ise doküman incelemesi yöntemi kullanılarak, 2008-2017 yılları arasındaki Kamu Personeli Seçme Sınavı’nın, Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadro ve Pozisyonlarına Yerleştirme için Tercih Kılavuzları’nın incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular aktarılmıştır.

.....
* Dr. Öğr. Üyesi, haleu@sakarya.edu.tr, Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, orcid.org/0000-0003-0760-5291.

■ **Başvuru:** 24 Mart 2019

■ **Kabul:** 2 Eylül 2019

■ **DOI:** 10.21798/kadem.2020258051

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Cite this article as: Biricikoğlu, H. (2019). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Türk Kamu Yönetimi: Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) Tercih Kılavuzları Üzerinden Yapılan Bir İnceleme. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, Vol. 5, No. 2: 291-320.

Çalışmada, kamu hizmetine giriş için Türkiye’de hukuksal açıdan, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortaya çıkması sonucunu doğuracak herhangi bir engelin bulunmadığı görülmüştür. Ancak doküman incelemesi yöntemiyle yapılan araştırmanın sonucunda, bazı kadrolar için aranan cinsiyet şartının, görevin gerektirdiği nitelikten kaynaklanmayıp toplumsal cinsiyet algılamalarına dayandığı ve getirilen cinsiyet şartının bazı alanlarda erkek egemen bir yapının devam etmesi sonucunu doğurduğu grlmştr.

Abstract

Today, governments have a significant role in the provision of gender equality. In this regard, the state, which should be a pioneer, should take measures to prevent discrimination based on gender while employing personnel at various levels of public administration. This study looks at the presence of traces of gender-based discrimination in terms of recruitment to public services in Turkey. In this context, different approaches to the attitude of the state to ensure gender equality have been given. Subsequently, by considering the public service recruitment process of women in Turkey, the existing arrangements were considered and the question of whether there is any gender-based discrimination in entrance to public service was evaluated from a legal perspective. In the last part of the article, the findings obtained as a result of examining the Public Personnel Selection Exam between 2008-2017 and the Selection Guidelines for Placement in the Staff and Positions of Some Public Institutions and Organizations were given. The study concludes that from a legal perspective, there is no obstacle that would generate gender discrimination for entry into public services in Turkey. However, as a result of the research carried out by document analysis method, it was seen that the gender requirement for some cadres was not based on the qualifications required by the task but based on gender perceptions and that this gender requirement brought about the continuation of a male-dominated structure in some areas.

Extended Abstract

In recent years, it has been seen that governments play a significant role in the institutionalization of gender equality policies. For this reason, a study of women in public administration is important in terms of the role of the state as a ‘standard determinant’ which acts as an example for employers, and its view on women and gender equality (iti, 1992: 60). The main objective of the study is to search for any traces of gender-based discrimination in recruitment to public services in Turkey in legal and institutional terms.

The study primarily focuses on the different approaches to the attitude of the state on providing gender equality. The two elements that form the basis of the concept of the classical liberal state are very important in terms of revealing the role of the state in ensuring gender equality (inequality). These elements are ‘individualism’ and ‘the separation of the public and the private spheres’. The state, which is obliged to guarantee individual freedoms, aims at providing it only in the public sphere and sees the intervention into the private sphere as an intervention on individual freedoms. In the public sphere/private sphere separation, the public sphere is shaped as male-dominant and the private sphere shaped as female-dominant.

Another approach to the role of the state in providing gender equality began to develop after the second wave of the feminist movement. The state highlighted many policies aiming at women’s participation in policy making and decision-making (Kantda and Outshoom, 2007: 1).

In the second part of the study, the process of women’s entry into public service in Turkey was discussed. By considering the existing arrangements for entry into public service, the presence of gender-based discrimination was assessed from a legal perspective.

Nowadays, there are two main legislations regulating recruitment to public services. These are the 1982 Constitution and the Law No. 657 on Civil Servants. When the 1982 Constitution and the Civil Servants Law no. 657 are examined, it is seen that there is no legal arrangement that prepares the ground for gender-based discrimination. In fact, the 1982 Constitution imposes obligations on the state to take necessary measures to ensure equality between men and women. Furthermore, the 1982 Constitution regulates that there must be no qualification other than the qualifications required by the assignment. When determining the special conditions required for recruitment by public institutions and administrations, these requirements must be related to the qualifications required by the task. That is, a task-based connection must be found between the gender requirement and the staff involved for a cadre. If there is no such link between gender and staff, the gender requirement constitutes a basis for inequality between women and men.

The last part of the study gives the results of the research that was conducted in order to determine whether there is a duty-based connection between staff and personnel, and thus whether there is a gender-based discrimination in entering into public service.

In this study, document analysis method was used to collect data. The Public Personnel Selection Examination Placement Guidelines which are on the official website of the Measurement, Selection and Placement Center (ÖSYM) were examined. In these guidelines, the

number of staff titles where the gender requirement is sought, how many of these staff titles are required to be women, how many men are required, and the institutions which are given for these positions are listed. The obtained data was entered into SPSS 17 program and frequency values were taken; then the results were analyzed with cross tables.

As a result of the research, it is seen that the gender requirement for some of the cadres is not based on the qualification required by the task, but based on gender perceptions, and this gender stipulation contributed to the continuation of a male-dominated structure in some areas.

Anahtar Kelimeler: kamu yönetimi, toplumsal cinsiyet, eşitlik, devlet, kadın, Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS).

Keywords: public administration, gender mainstreaming, equality, state, women, Public Personnel Selection Examination (PPSE).

Giriş

Kadın ve erkek arasında farklı açılardan ortaya çıkan eşitsizlikler devletin idarî kademelerinde istihdam edilen kamu görevlileri için de söz konusudur. Ülkemizde kamu görevlilerine ilişkin temel istatistiksel verileri incelediğimizde, özellikle bazı alanlarda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin net bir şekilde ortaya çıktığını görmekteyiz. Kadınların genel anlamda kamu görevlileri içindeki oranına baktığımızda, kamu personeline ilişkin ilk istatistiksel verilerin bulunduğu 1938 yılından bu yana (belirli dönemler hariç) kadın kamu görevlileri sayısının artarak devam ettiğini görmekteyiz (Çitçi, 2011: 438 - 440). 2018 verilerine göre kamu görevlilerinin %37,98'i kadınlardan % 62,02'si erkeklerden oluşmaktadır (www.dpb.gov.tr, 2018). Ancak kamu sektöründen seçilmiş bazı mesleklerde kadınların istihdamına ilişkin verileri incelediğimizde, yukarıdaki tablodan çok daha eşitsiz durumların ortaya çıktığını görmekteyiz.¹ Yine belirli meslekî unvanlar açısından ele aldığımızda ise özellikle polis

.....
1 Örneğin bürokraside üst düzey kadrolarda bulunan kadın oranının 2014 yılı rakamlarına göre %8 olduğunu (TUİK, 2015: 126), Mart 2018 itibarıyla 81 il valisinde sadece 2'sinin kadın olduğunu görmekteyiz (www.ka-der.org.tr, 2018). Benzer şekilde akademik kadroların %42,80'i kadınlardan, %57,20'si erkeklerden oluşurken (www.dpb.gov.tr, 2018), 2017 yılı toplumsal cinsiyet istatistiklerine göre kadın rektörlerin oranı %9,66'dır (www.ka-der.org.tr).

memuru, hizmetli, şoför, mühendis, tekniker ve teknisyen kadrolarının büyük ölçüde erkeklerden oluştuğu görülmektedir (Çitçi, 2011: 443).

Çalışmanın temel amacı, Türkiye’de kamu hizmetine girişte gerek hukuksal gerekse kurumsal açıdan cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılığın bulunup bulunmadığına ilişkin izleri aramaktır. Toplumsal cinsiyet temelli bir yaklaşımla Türk kamu yönetimini inceleyen çalışmalar bulunsun da bu çalışmaların sayısı oldukça azdır. Çalışmanın bu nedenle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada öncelikli olarak konu ile ilgili olan toplumsal cinsiyet ve feminizm kavramları analiz edilecektir. Bu başlık altında özellikle devletin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması noktasında nasıl bir tutum içinde bulunması gerektiğine ilişkin farklı yaklaşımlar üzerinde durulacaktır. Daha sonra Türkiye’de kadınların kamu hizmetlerine girişlerinin nasıl bir süreç içinde gerçekleştiği aktarılarak; günümüzde kamu hizmetine giriş noktasında hukuksal açıdan cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın bulunup bulunmadığı değerlendirilecektir. Çalışmanın son bölümünde ise, 2008-2017 yılları arasındaki Kamu Personeli Seçme Sınavı Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadro ve Pozisyonlarına Yerleştirme İçin Tercih Kılavuzları’nın incelenmesi sonucunda, kurumların hangi kadrolar için cinsiyet şartını aradığından yola çıkarak, aranan cinsiyet şartının, kamu hizmetine girişi açısından kadın ve erkek arasında bir eşitsizlik ortaya çıkarıp çıkarmadığı tartışılacaktır.

Toplumsal Cinsiyet, Feminizm ve Devlet

1970’li yıllardan bu yana sosyologlar, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkları içeren cinsiyet (*sex*) kavramı ile toplumsal olarak üretilen kadın olmak ve erkek olmak arasındaki farklılıklara dayalı olan toplumsal cinsiyet (*gender*) kavramı arasında bir ayırım yapmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet, bireylerin yaşadıkları maddi koşullar ve sosyal yapıların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Holmes, 2007: 2). Yani toplumun bireylerden yerine getirmesini istediği beklentilerdir. Toplumsal cinsiyet rolleri anne karnında

başlamakta olup, aile yaşantısıyla şekillenerek okul-iş yaşamı ve kanunlarla pekişerek devam etmektedir (Saraç, 2013: 27). Simone de Beauvoir'ın ünlü sözüyle ifade edildiği gibi “Kadın doğulmaz, kadın olunur”. Kadınlara atfedilen annelik, yumuşaklık, sevecenlik, hamaratlık; erkeklere atfedilen savaşçılık, sertlik, tamire yatkınlık gibi meziyetler toplumsal cinsiyet ile ilgilidir ve bu cinsiyet kalıpları tartışılmaz, sorgulanmaz bir nitelik arz etmektedir (Bora, 2011: 2).

Kadın ve erkek arasında toplumsal cinsiyete dayalı olan farklılıklarda, erkeklerin baskın olduğu bir sosyal sistemin bulunduğu ve bunun da ataerkillikten kaynaklandığı herkesin ortak olarak kabul ettiği bir durumdur (Holmes, 2007: 2). Kadın ve erkek arasında toplumsal cinsiyete dayalı olarak ortaya çıkan bu eşitsizlik hayatın çok farklı alanlarında karşımıza çıkmaktadır.

Sancar, modern toplumların cinsiyete dayalı eşitsizliği nasıl ürettiğini şöyle açıklamaktadır (2017: 23-24):

Modern toplumlarda cinsiyete dayalı toplumsal eşitsizliklerin aslında biyolojik özelliklerden (cinsiyet hormonları gibi) kaynaklandığı düşünülür. Ama bu biyolojik farklar aslında toplumsal farklılıklara sonradan verilen anlamlar olarak toplumsal içinde vardır. Adını biyolojinin koyduğu cinsiyet farkları aslında toplumsal bazı işleri kaçınılmaz olarak belli cinslere özgü kılar. Örneğin çocuk yetiştirmek için kadın gibi duygusal ve sabırlı olmak, asker olmak için de bir erkek gibi dayanıklı ve güçlü olmak gerekir. Aslında anne ile asker arasındaki fark biyolojik değil ideolojik-toplumsaldır; kadınları ve erkekleri farklı toplumsal (siyasal) konumlarla ilişkilendiren cinsiyet farkları rejimi cinslerin biyolojisinden türetirken aslında cinsler arasındaki toplumsal farklılıklardan bahsetmemize yol açar. Toplumsal olan biyolojik olana transfer edilir; daha doğru deyişle toplumsal farklılıklar biyolojik değişmezlikten (determinizm) alınan ideolojik destek ile meşrulaştırılır. Biyoloji değiştirilemez bir kaderse toplumsal olarak cinslerin rolleri de değiştirilemez bir hale gelir.

Toplumsal cinsiyet kavramı, feminizm tarafından kadın özelinde yapılan incelemelerde analiz birimi olarak kullanılmaktadır (Madakbaş Güleney, 2015: 80). Feminizmin tanımını yapmak aslında toplumsal cinsiyet kavramının tanımlamasını yapmaktan çok daha zordur. Çünkü feminizm, kendi içinde de çok farklı

yaklaşımları barındırmaktadır². Bu nedenle “feminizm” yerine “feminizmler” kavramı kullanılmaktadır (Madakbaş ve Gülenler, 2015: 77; Stivers, 2002: 10). Ancak konunun farklı boyutları üzerinde durular da feministlerin iki temel ortak noktası bulunmaktadır. Birinci olarak, kadınlarla erkeklerin eşit olması gerektiği iddiasından hareketle kadın ve erkek arasındaki hiyerarşik ilişkiden kaynaklanan eril tahakkümü sona erdirmeyi amaçlarlar. İkinci olarak da toplumsal eşitsizliğin, cinsiyet eşitsizliğinden beslendiğini belirtirler ve bu nedenle toplumsal eşitsizliklerin ortadan kaldırılabilmesi için cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması gerektiğini savunurlar (Sancar, 2011: 63). Yöntemsel olarak ise yukarıda da ifade edildiği gibi kadın perspektifini yansıtan yaklaşımlarında ve analizlerinde toplumsal cinsiyet (*gender*) kavramını kullanırlar (Rhode, 1994: 1182).

Bu noktada konumuz açısından cevaplanması gereken en önemli soru, modern demokrasilerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması noktasında devletin rolünün ne olması gerektiğidir. Bu soruyu cevaplayabilmek için konuyu farklı bakış açılarıyla ele almak gerekmektedir.

Klasik liberal devlet anlayışının temelini oluşturan iki unsur, devletin toplumsal cinsiyet eşitliğini (eşitsizliğini) sağlamadaki yeri ve rolünü ortaya koymak açısından oldukça önemlidir. Bu unsurlardan ilki “bireycilik”tir. Liberal devlet anlayışında devletin en temel görevlerinden biri, özgürlükleri güvence altına almaktır. Bireysel özgürlüklerin güvence altına alınması noktasında tüm vatandaşlar eşit haklara sahiptir. Liberal teorinin temel aldığı ikinci unsur ise kamusal alan/özel alan ayırımıdır.

Kamusal alan-özel alan ayırımı, hayatın bir kamusal bir de özel yönü olduğu; devletin alanının kamusal alana, ev alanının ise özel alana giriyor olmasına dayanmaktadır. Bu iki ayrı alan iki ayrı kurallar setini kullanır ve bundan dolayı iktidar biçimi ve iki ayrı iktidar odağının ortaya çıktığı varsayılır (Bora, 1998: 63-64). Bu ayırım da bireysel özel alan, devletin müdahalesinden korunması gereken bir alan olarak görüldüğü için klasik liberalizm her zaman

.....

2 Feminizmin konusundaki farklı yaklaşımlar için bkz. (Donovan, 2016).

kamusal alan sınırları ile ilgilenmiştir (Stivers, 2002: 3). Yani bireysel özgürlükleri güvence altına almakla yükümlü olan devlet, bunu sadece kamusal alanda sağlamayı amaç edinmiş, özel alana yapacağı müdahaleyi bireysel özgürlüklere müdahale olarak görmüştür.

Donovan'ın ifade ettiği gibi “*Fabrikaların makinalaşması ve küçük ev sanayiinin çöküşü ile birlikte işin kamusal dünyasıyla evin özel dünyası daha önce hiç olmadığı kadar birbirinden ayrıldı*” (2016: 25). Kamusal alan/özel alan ayırımında, kamusal alan erkeğe, özel alan ise kadına ait olan bir alan olarak şekillenmiştir. Cinsiyete dayalı iş bölümü sonucu kadınlar kamusal alanın dışında kalmış, kadının eş ve anne olarak özel alana ait olduğu düşüncesi herkes tarafından kabul edilir bir nitelik kazanmıştır.

Feministlerin eleştirdiği en temel konulardan biri kamusal alan-özel alan ayırımıdır. Waylen'e göre, liberal siyasal teori, cinsiyete dayalı tarafsızlığa dayalı olarak görülürken aslında kamusal alan-özel alan ayırımı, kadın ve erkek arasındaki ayırımı devam ettirmektedir. Ona göre, kamu ve özel alan olarak görülen farklı faaliyet alanlarının tanımlanmasında devlet kilit rol oynar. Devlet bu ayırımın inşa edilmesine yardımcı olmaktadır (Waylen, 1998: 15). Benzer bir şekilde Rhodede kamusal alan-özel alan ayırımının yanıltıcı olduğunu, çünkü özel olanın ne olduğunun devlet tarafından belirlendiğini belirtmektedir (1994: 1187). Stivers'a göre ise, “*feminist teori özel ve kamu arasında, görünürde herkesin özgürlüğünü korumak için dikilmiş olan bariyerin çoğu kişinin baskı altında tutulmasına destekleyici rol oynadığını ileri sürer*” (2016: 715). Liberal teori bağlamında kadınların vatandaş olarak görülmesine karşın, hem yasal olarak hem de pratikte ev içinde kendilerinden beklenen görevlerden dolayı kamusal hayata katılımları sınırlanmaktadır (Stivers, 2002: 4). Kısacası feminist teoriye göre, liberalizmin temel aldığı kamusal alan-özel alan ayırımı, devlet tarafından belirlenmekte ve bu ayırım kadın-erkek arasında ortaya çıkan eşitsizliğin de temelini oluşturmaktadır.

Feministlerin birçoğu kamu ve özel alan ayırımına dayalı olarak ortaya çıkan ilişkilerin yeniden tanımlanması gerektiğini

ileri sürerek “kişisel olan politiktir” iddiasını gündeme taşımışlardır (Phillips, 1995: 21).

Devletin, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasındaki rolüne ilişkin bir diğer yaklaşım, ikinci dalga feminist hareket sonrasında gelişmeye başlamıştır. Devletin kadınların statülerini geliştirmek, politika yapımında ve karar alım sürecinde kadınların katılımını hedefleyen birçok politikayı ön plana çıkardığı görülmektedir. Bu süreç “devlet feminizmi” olarak ifade edilmektedir (Kantola ve Outshoom, 2007: 1).

Aslında devlet feminizmi, literatürde tartışmalı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin bu kavram İskandinav ülkelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin devlet eliyle sağlanması olarak görülürken, eski komünist ülkelerde olumsuz anlam içeren bir kavram olarak kullanılmaktadır (Kantola ve Outshoom, 2007: 2). Ayrıca bazı araştırmacılar kavramı, kamu yönetiminde ve hükümette kadın bürokratların faaliyetleri (Hernes, 1987; Sawyer, 1990’dan akt., Lovenduski, 2005: 4) olarak tanımlarken, Lovenduski, kadın hareketleri taleplerini devlet içinde savunmak olarak tanımlamaktadır (2005:4). Kantola ve Outshoom ise kavramı daha kapsayıcı bir şekilde ele alarak kadın politikalarının kurumsallaşması (*women’s policy agencies*) olarak kullanmaktadır (2007: 2-3). Bu kavram, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda devletin temel olması gereken politikalar olarak görülebilir. Yani liberal devlet anlayışının aksine bu yaklaşımda devlet toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında temel aktörlerden biridir.

Kantola ve Outshoom, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kadın politikalarının kurumsallaşmasının farklı şekillerde ortaya çıkabileceğinden bahsetmektedir. Toplumsal cinsiyet meselelerine dikkati çekmek ve hükümetlerin çeşitli birimlerine tavsiyelerde bulunmaktan sorumlu bir merkezin kurulması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla hazırlanan projelerin ön incelemesini yapan politika takip birimlerinin kurulması, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri inceleyen özel bir ombudsman oluşturulması alınacak önlemlerden olabilir (2007: 3).

Ancak son yıllarda devletin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağladığına yapılan vurguya rağmen birçok feminist yazara göre, devlet cinsiyete dayalı bir yapıdadır ve devlet tarafından ortaya konulan politikalar da cinsiyete dayalıdır. Kamu sektörünün istihdamında da toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü devam ederek, bazı alanlarda meslekî olarak cinsiyete dayalı bir ayrımcılık bulunmaktadır (Connell, 2006a: 436-437; Connell, 2006b: 845-847; Hutchinson, 2011: 8-9; Waylen, 1998: 9).

Türk Kamu Yönetiminde Kadınların Kamu Hizmetine Girişİ

Dünyanın çeşitli ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de kamu yönetiminin cinsiyetleştirilmiş bir alan olduğu söylenebilir. Oysaki yukarıda da ifade edildiği gibi son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının kurumsallaşması noktasında devletlere önemli görevler düştüğü görülmektedir. Bu nedenle kamu yönetiminde yer alan kadınların incelenmesi, “standart belirleyici” olarak rolünün son derece önemli olduğu düşünülen ve işveren açısından örnek olması gereken devletin, kadına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine olan bakışını ortaya koyması açısından önem taşımaktadır (Çiççi, 1992: 60).

Kadınların çalışma yaşamına girişi, Tanzimat döneminde modernleşme ile birlikte gündeme gelmeye başlamıştır. Osmanlı’da kadınlar Batı’da olduğu gibi öncelikli olarak özel kesimde çalışmaya başlamışlardır (Aslan, 2006: 121). Osmanlı İmparatorluğu’nda doküman ve gıda gibi alanlarda işlerin büyük çoğunluğu kadınlar tarafından yapılırsa da sanayinin gelişmesi ile özellikle 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren sanayide çalışan kadınların sayısı artmış, geleneksel işkolları yanında tütün, sigara, tekel ve kimya gibi alanlarda kadınlar çalışmaya başlamıştır. Örneğin 1897 yılında İstanbul’daki bir kibrit fabrikasında bulunan 201 işçinin 121’i kadın işçilerden oluşmaktadır (Güzel, 1985: 868). İşçi statüsünde çalışan kadınlara ilişkin farklı müesseselere ilişkin rakamlar bulunması, konuyla ilgili genel bir istatistikî veri bulunmamasına rağmen kadınların ayrıca konserve imalatı, matbaacılık ve sair kâğıt mamulâtı, sabun

imalatı gibi alanlarda da işçi olarak yer aldıkları tartışmasız olarak kabul edilmektedir (Yaraman, 2001: 100).

Kadınların kamu hizmetine girişleri ise 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren geleneksel olarak kadınsı uğraşlar olarak görülen öğretmenlik ve hemşirelik alanlarında ortaya çıkmıştır. 19. yüzyılın ikinci yarısından başlayıp, I. Dünya Savaşı'na kadar sürecek olan dönemde kadınların geleneksel olarak kadınsı işler olarak görülen bu alanlarda kamu hizmetine girmesi, kadınların toplumsal hayata girmesinin bir sonucu olarak kadınlara verilecek olan bu hizmetlerin, yine kadınlar tarafından sunulması gerektiği anlayışına dayanmaktadır (Aslan, 2006: 124). Ancak kadınların bu alanlarda kamusal hizmetlere girişi genel bir nitelik arz etmemektedir. Çitçi, kadınların bu dönemde kamu hizmetine girişinin büyük ölçüde kentte yaşayan özellikle de İstanbul'da bulunan kadınlar için söz konusu olduğunu ifade etmektedir (Çitçi, 1982: 85).

Kadınların Tanzimat döneminde kamu hizmetlerine girmeye başlamasına karşın ilk kadın memur I. Dünya Savaşı yıllarında atanmıştır. İlk kadın memurun atanmasında, kadın haklarını savunmak için kurulmuş olan Müdafaa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti ve onun yayın organı olarak görülen "*Kadınlar Dünyası*" dergisinin önemli etkileri olmuştur. "*Kadınlar Dünyası*" dergisinde kadınların sadece küçük işletmelerde değil, kamu kurumlarında da çalışması gerektiği konusu üzerinde durulmuştur. Bu yönde başlatılan kampanyada kadınlar, bir Fransız şirketinin yönetiminde olan telefon idaresinde memur olarak çalışmaya davet edilmişlerdir. Bedra Osman Hanım telefon idaresine iş başvurusu yapmış ancak bu başvuru reddedilmiştir. Bunun üzerine dergide çok sayıda yazı kaleme alınarak konu ile ilgili güçlü bir kamuoyu oluşturulmuş ve telefon idaresi ilk kez yedi kadına (Hamiyet Derviş, Bedia Şekip (Muvahhit), Bedra Osman, Mediha Enver, Refika Mustafa, Semiha Hikmet, Nezihha Mustafa) memuriyet hakkı vermiştir (Çakır, 1996: 291-292).

Bu noktada kadınların memuriyete girişleri ile öğretmenlik ve hemşirelik gibi kadınsı işler olarak görülen alanlarda kamu hizmetine giriş süreçleri arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Geleneksel kadınsı işler olarak görülen alanlara giriş, kadınların

toplumsal hayatta görünürlük kazanmasının bir sonucu iken, memuriyete girişleri hak arama mücadelesi sonrası ortaya çıkan bir gelişmedir. Dolayısıyla II. Meşrutiyet'ten sonra ortaya çıkmaya başlayan kadın hareketlerinin kadınların memuriyete girişi noktasında da önemli etkileri olmuştur.

Kurnaz, kadınların öğretmen olarak atanmasına pek tepki olmadığı halde telefon şirketinde memurluk yapmasına ilişkin tepkilerin ortaya çıktığını belirterek, bunun sebebinin kadın ve erkeğin bir arada çalışmasından kaynaklanabileceğini ileri sürmektedir. Bu tepkilerin ortadan kaldırılması için de iş yerinde kadın ve erkeklerin çalıştıkları ortamların birbirinden ayrılmasının çözüm olarak görüldüğünü belirtmektedir (Kurnaz, 2015: 194).

Cumhuriyet dönemine gelindiğinde kadınların kamu hizmetlerine girişine ilişkin ortaya çıkan önemli gelişme, 1926 tarihinde kabul edilen 388 sayılı Memurin Kanunu olmuştur. Kanunun 6. maddesine göre, "*Kadınların memur ve müstahdem olmaları caizdir. Ne gibi memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilecekleri her vekaletin memurlarına ait kanunlarda düzenlenir*". Bu düzenleme, kadınların kamu hizmetine girmesini yasal olarak güvence altına almıştır. Ancak kanun, kadınların kamu hizmetine girecekleri alanları sınırlayarak, idarenin uygun gördüğü, belirli hizmet alanlarında çalışabileceğini düzenlemiştir.

Aslan, Cumhuriyet'in ilk yıllarındaki bakanlık yasalarını incelemiş ve konu ile ilgili dolaylı hükümlerin bulunduğu bahsetmiştir. Örneğin, 1700 sayılı Dâhiliye Memurları Kanunu'nun 3. maddesi "efendiler" ifadesini kullanmış, Millî Eğitim Bakanlığı'na ait 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanun'da Osmanlıca'daki öğretmen olan "muallim" tanımlanmış, kadın öğretmen anlamına gelen "muallime"den bahsedilmemiştir. Ayrıca Sağlık Bakanlığı'na ait yasada hemşerilik ve ebelik kadınlar tarafından yerine getirilecek meslek olarak tanımlanmıştır (2006: 133-134). Ebelik ve hemşerilik mesleklerini kadınlara özgü kılan düzenleme çok uzun bir süre yürürlükte kalmıştır.

1960 askerî darbesinden sonra yürürlüğe giren 1961 Anayasası'nın "Kamu Hizmetine Girme Hakkı" başlığı altında bulunan 58.

maddesinde “*Her Türk kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez*” düzenlemesi, kamu hizmetine girme konusunda temel alınacak tek ilkenin ödevin gerektirdiği nitelikler olduğunu güvence altına alması açısından önem taşımaktadır. Aslan, bu düzenlemenin daha önce cinsiyete dayalı olan ve biyolojik temelli olan ayırımdan, hizmetin niteliğine dayalı olan bir ayrıma dönüştüğü anlamına geldiğini ifade etmektedir (Aslan, 2006: 141). Ancak Memurun Kanunu’nun 6. maddesinin 1961 Anayasası’na aykırı olduğu gerekçesiyle açılan iptal davasını Anayasa Mahkemesi;

..Anayasa’nın temel kurallarına göre kamu hizmetine girmede ödevin gerektirdiği niteliklerden başka kadın ve erkek Türk vatandaşları için bir ayırım yapmağa imkan olmadığı gibi cinsiyet, kanun önünde eşitliği engelleyen bir sebep de değildir. İptali istenen Memurun Kanunu’nun 6. Maddesinin (Kadınların memur ve müstahdem olmaları caizdir) yolundaki hükmünün Anayasa’nın kamu hizmetine girme hakkını ve kanuni eşitliği düzenleyen kurallarına aykırı bir yönü olmadığı...Yine aynı maddede yer alan (Ne gibi memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilecekleri her vekaletin memurlarına ait kanunlarda tespit olunur) şeklindeki hüküm, ilk bakışta eşitlik prensibine aykırı gibi görünürse de kadınların vücut yapıları ve işlerin niteliği bakımından bazı kamu hizmetlerine alınmaması, bu prensibi zedeliyecek nitelikte değildir. Kamu hizmetinin aksamadan yürütülmesi gerektiğinden kadınların vücut yapılarının elverişli olmadığı hizmetlerin her vekaletin memurlarına ait kanunlarda gösterilmesinin Anayasa’ya aykırı bir yönü bulunmadığı..

gerekçesiyle reddetmiştir.³ Bu karar, özellikle 58. maddede belirtilen görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir ayırım yapılamayacağı düzenlemesine karşın, kanunla kadın olmaya bağlı olarak yeni koşul ve durumlar yaratması açısından eşitlik ilkesi yanında hukuk devleti ilkesine (Çağlar, 2012: 76) ve liyakat ilkesine açıkça aykırı olması açısından eleştirilmektedir (Cin, 2011: 1068). Anayasa Mahkemesi’nin bu kararı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin algılamalara dayalı bir bakış açısını yansıtmakta ve söz konusu

.....

3 E 1963/148 K.1963/256 KT 25/10/1979 RG 10.03.1964 sayılı karar.

dönemde devletin cinsiyet ayrımını devam ettirmesinin hukukî bir kanıtı olarak karşımıza çıkmaktadır.

1982 Anayasası ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Kamu Hizmetine Giriş İçin Düzenlenmiş Temel İlkeler

Günümüzde kamu hizmetlerine girişı düzenleyen iki temel mevzuat bulunmaktadır. Bunlar 1982 Anayasası ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur. Kamu hizmetine giriş ve eşitlik ilkesi açısından 1982 Anayasası'nın 10. ve 70. maddesinde yer alan düzenlemeler oldukça önemlidir. Anayasa'nın 10. maddesi genel anlamda eşitlik ilkesini düzenlemektedir. Buna göre; *“Herkes dil, din, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”* Kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip oldukları ve devletin bu eşitliğı sağlamakla yükümlü olduğı 2004 yılında yapılan değişiklik ile anayasaya girmiştir. Anayasa'nın 70. maddesi ise kamu hizmetlerine girişı düzenlemektedir. Bu maddeye göre, *“Her Türk, kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Hizmete girişte görevin gerektirdiğı niteliklerden başka bir nitelik aranmaz”*. Bu iki düzenleme birlikte değerlendirilip kamu hizmetine giriş açısından ele alındığında eşitlik, serbestlik ve görevin gerektirdiğı niteliklerden başka bir nitelik aranmayacağı ilkelelerinin anayasal açıdan temel alındığı görülmektedir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nu incelediğimizde ise gerek kamu hizmetine giriş ve hizmet içerisinde yükselme, gerekse de diğer konulara cısından cinsiyet ayrımcılığına ilişkin herhangi bir düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir.

657 Sayılı Kanun'un 3. maddesi kanunun temel ilkelerini sıralamış, C bendinde liyakat ilkesi düzenlenmiştir. Buna göre, *“Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını*

güvenliğe sahip kılmaktır". Bunun yanında 657 Sayılı Kanun'un memuriyete girişte aranan şartları düzenleyen 48. maddesinde, genel şartlar ve özel şartlar olmak üzere memuriyete girişte aranacak şartları iki gruba ayırmıştır. Genel şartlar tüm memuriyet kadroları için aranan şartlardır. Özel şartlar ise, memurun hizmet göreceği sınıf için belirtilen eğitim kurumlarından mezun olması ve kurumların özel kanun ve diğer mevzuatlarında aranan şartları taşıyor olmasına dayanmaktadır. Yani söz konusu görevle ilgili aranacak ilave şartlar özel şartlar içinde değerlendirilmektedir. Anayasa'nın 70. maddesini göz önünde bulundurduğumuzda kanun ve diğer mevzuatla aranacak olan özel şartların görevin gerektirdiği nitelikleri taşıyıp taşımadığını tespit etmeye yönelik olması gerektiğini söyleyebiliriz.

1982 Anayasası ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan bu düzenlemelere karşın belirli kadrolara yapılacak atamalarda uzun yıllar "erkek olmak" şartı aranmaktaydı. Örneğin 1989 yılına kadar kadınlar kaymakamlık sınavına alınmamaktaydı. Herhangi bir yasal dayanağı olmamasına karşın yargıç adaylığı sınavında kadınlar için %5'lik bir kota uygulanmaktaydı (Gürsel, 2002: 35, 41). 1984 yılında Danıştay 5. Dairesi davacının maiyet memurluğuna kabul edilmemesine ilişkin işlemin iptal edilmesi için açılmış olan davayı reddetmiştir. Danıştay, idarenin "*kaymakamdan beklenen hizmetlerin fiziki yönden arzettiği zorluklar nedeniyle bayanların başvurularının reddedildiği*" savunmasını haklı bularak davayı reddetmiştir.⁴ Danıştay'ın vermiş olduğu bu kararın Anayasa'nın 70. maddesine aykırı olduğu ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortaya çıkarmış olduğu açıkça görülmektedir.

Ancak Danıştay'ın daha sonraki dönemlerde verdiği kararları incelediğimizde, konuya ilişkin bakış açısının değiştiğini görmekteyiz. KPSS-2004/2 ve Ek Yerleştirme Tercih Kılavuzu'nda Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü'nün mühendis kadrosuna atanacaklar için aranan özel şartlarda "erkek olmak" şartını araması üzerine düzenlemenin iptal edilmesi için idarî yargıya iptal davası açılmıştır. Davalı Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü Genel

.....

4 Danıştay 5. Dairesi E 1980/9357, K.1984/3836 sayılı karar.

Müdürlüğü yapmış olduğu savunmada “..büyük çoğunluğu arazide, genellikle de meskun olmayan mahallerde oldukça zor ve meşakkatli şartlarda hizmet verilmeye çalışıldığını, açıktan ataması yapılacak mühendislerin uzun süreli çalışmalar için alınacağını, bu nitelik belirlenmesinde kesinlikle ayrımcılık düşünülmediği” belirtilmektedir. İlgili idarenin yapmış olduğu savunma incelendiğinde “erkek olmak” şartının aranmasının temel gerekçesinin görevin gerektirdiği niteliklerden değil, toplumsal cinsiyete ilişkin algılamalardan kaynaklandığı görülmektedir. Danıştay 12. Dairesi söz konusu düzenlemeyi Anayasa’nın 10. ve 70. maddelerine aykırı bularak iptal etmiştir.⁵

Konu ile ilgili olarak 2015 yılında Kamu Denetçiliği Kurumu’nun vermiş olduğu kararın⁶ da Danıştay 12. Dairesi’nin vermiş olduğu kararla benzer nitelikte olduğu görülmektedir. Kamu Denetçiliği Kurumu kararına konu olan olayda, Sivil Savunma ve İtfaiyecilik Meslek Yüksek Okulu’nda öğrenci olan şikâyetçi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi’ne ait olan ARFF memuru kadroları için aranan “erkek olmak” şartından dolayı ortaya çıkan mağduriyetinin giderilmesi talebinde bulunmuştur. Söz konusu kararda idarenin konuya ilişkin olarak yapmış olduğu açıklamalar oldukça dikkat çekicidir. İlgili kurum açıklamasını aşağıda belirtilen şekilde yapmıştır:

...erkek ARFF personelinin dahi uçak kaza kırım ve yangınlar sonrasında yürüttüğü kurtarma ve yangınla mücadele operasyonlarında çeşitli zorluklar yaşandığı...geçmişten günümüze kadar ARFF personeli alımlarında “erkek olma” şartının yer aldığı, 2000 yılında deneme amaçlı 5 kadın personelin istihdam edildiği, bunlardan birinin ilerleyen süreçte Kurumlarıyla ilişkisinin kesildiği, 2 personelin unvan değişikliği sonucu Kurumların diğer ünitelerinde görev yapmakta olduğu, halen 2 kadın ARFF personelinin ARFF memuru ünvanı ile ARFF birimi dışında diğer ünitelerde görev yapmakta olduğu, hizmetlerinden kurtarma ve yangınla mücadele görevlerinde yararlanılmadığından, ARFF hizmetlerinde kadın personelin çalıştırılmasının söz konusu ünitelerde personel kaybına ve verilen

.....

⁵ Danıştay 12. Dairesi, E 2004/4382, K. 2006/539 sayılı karar.

⁶ Kamu Denetçiliği Kurumu, 2014/5855 şikâyet no’lu ve 25.06.2015 tarihli kararı.

hizmette sıkıntı yaşanmasına yol açtığı görüldüğünden sonraki adımlarda “erkek olma” şartının aranmaya devam ettiği.....kadın ARFF personeli istihdam edilmesi durumunda söz konusu personelin çeşitli nedenlerle (doğum öncesi sonrasında yasal izin ve istirahatler, süt izni, doğum yapan personele nöbet yazılmaması vb) işe devam sağlayamayacağı ve dönemlerde takviye personel sağlanamayacağından, ARFF hizmetlerinin bu tür durumlarda uluslararası standartlar ve uygulamalar göre yürütülmesinde ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aksaklıklar yaşanmamasına binaen sadece erkek ARFF memuru alımı yapıldığı...

İlgili kurumun söz konusu kadro için erkek olma şartının getirilmesinin, görevin gerektirdiği niteliklerden ziyade kadınlara yönelik olan toplumsal cinsiyet algısı sebebiyle olduğu görülmektedir. Kamu Denetçiliği Kurumu öğrencinin şikâyetini haklı bularak ilgili kuruma “tavsiye kararı”⁷ vermiştir.

KPSS Tercih Kılavuzları Üzerinden Yapılan Bir Araştırma

Araştırmanın Amacı

Türk kamu yönetiminde kadınların sayısal görünümleri incelendiğinde, cinsiyete dayalı eşitsizliğin kamu yönetiminin çeşitli kademelerinde bulunduğu görülmektedir. 1982 Anayasası ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu incelendiğinde, hukuksal olarak böyle bir ayrımcılığa zemin hazırlayan bir düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir. Hatta 1982 Anayasası, devlete, kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanması bakımından gerekli tedbirler alması noktasında ödevler yüklemektedir. Ayrıca 1982 Anayasası, kamu hizmetine girişte görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir nitelik aranmaması gerektiğini düzenlemektedir. Kamu kurum ve idareleri hizmete giriş için gerekli özel şartları tespit ederken, bu şartların görevin gerektirdiği niteliklere ilişkin olması gerekir. Yani bir kadro için getirilen cinsiyet şartı ile ilgili kadro arasında görev temelli bir bağlantının bulunması gerekir. Eğer kadro ile cinsiyet arasında

.....

7 İlgili Kurum, Kamu Denetçiliği Kurumu'nun bu tavsiye kararına uyarak, sonraki yıllarda söz konusu kadro için aradığı “erkek olmak” şartını kaldırmıştır.

böyle bir bağlantı söz konusu değilse, getirilen cinsiyet şartı, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin temelini oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı, kamu hizmetine girişteki özel şartlar arasında anılan cinsiyet şartından yola çıkarak, söz konusu şart ile kadro arasında görev temelli bir bağlantının olup olmadığını, dolayısıyla kamu hizmetine giriş açısından cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın bulunup bulunmadığını ortaya koymaya çalışmaktır.

Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Analiz Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak “doküman incelemesi” yöntemi⁸ kullanılmıştır. Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı’nın (ÖSYM) resmî internet sitesinde yer alan Kamu Personeli Seçme Sınavı Yerleştirme Tercih Kılavuzları incelenmiş ve bu kılavuzlarda cinsiyet şartının arandığı kadro unvanları, bu kadro unvanlarının kaç tanesinde kadın olmak kaç tanesinde erkek olmak şartı bulunduğu ve söz konusu kadrolar için verilen ilanların hangi kurum tarafından verildiği tespit edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 17 programına girilerek frekans değerleri alınmış ve çapraz tablolar yapılarak sonuçlar analiz edilmiştir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) Yerleştirme Tercih Kılavuzları oluşturmaktadır. ÖSYM’nin resmî internet sitesinde 2002 yılından bugüne yapılan KPSS sınavlarına ilişkin tercih kılavuzları bulunmaktadır. Ancak tüm tercih kılavuzlarının incelenerek söz konusu verileri derlemek mümkün olmadığı için araştırmanın örnekleme belirlenirken kılavuz türü ve yıl açısından bir sınırlama yapılmıştır. Öncelikli olarak zaman açısından bir sınırlama yapılarak 2008-2017 yılları örnekleme dâhil edilmiştir. İkinci olarak da kılavuz türü açısından bir sınırlama yapılarak geniş kapsamlı olması sebebiyle sadece “Bazı Kamu Kurum

.....
8 Doküman incelemesi, çalışılan araştırma problemiyle ilgili yazılı ve görsel materyalleri araştırmaya dâhil ederek, araştırılması hedeflenen olgu ve olaylar hakkında bilgi içeren yazılı dokümanların analiz edilmesini kapsayan bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 189).

ve Kuruluşlarının Kadro ve Pozisyonlarına Yerleştirme Tercih Kılavuzları” çalışmaya dâhil edilmiştir. Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadro ve Pozisyonlarına Yerleştirme Tercih Kılavuzu yılda iki kere yayınlanmaktadır. Bu çerçevede araştırma için 20 adet yerleştirme tercih kılavuzu incelenmiştir. Bu kılavuzların her biri ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunları için ayrı ayrı olarak düzenlenmektedir. Araştırmada bu kılavuzlardaki her üç öğrenim düzeyine ait olan kadrolar incelenmiştir. Yıllar itibariyle her bir öğrenim düzeyinde, kurumlar bazında cinsiyet şartı getirilen kadro unvanları tespit edilerek, bu unvanların kaç tanesinde kadın olmak, kaç tanesinde erkek olmak şartının arandığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın Bulguları

Tablo 1: *Yıllar İtibariyle Cinsiyet Şartının Arandığı Unvan Sayısı*

Yıllar	Sayı	%
2008	24	13,2
2009	29	15,9
2010	31	17
2011	22	12,1
2012	26	14,3
2013	15	8,2
2014	5	2,7
2015	12	6,6
2016	11	6
2017	7	3,8
Toplam	182	100

Araştırmada 2008-2017 yılları arasında Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadro ve Pozisyonlarına Yerleştirme Tercih Kılavuzları her bir öğrenim düzeyi için (ortaöğretim, ön lisans ve lisans) ayrı ayrı olmak kaydıyla cinsiyet şartının arandığı kadro unvanlarının sayılması sonucu toplamda 182 veri elde edilmiştir. Tablo 1, cinsiyet şartının arandığı kadro unvanlarına ilişkin sayıların, yıllar itibariyle dağılımını göstermektedir. Tabloda, cinsiyet şartının arandığı kadro unvanlarının son yıllarda giderek azalmakta olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 2: Cinsiyet Şartının Arandığı Kadro Unvanlarının Kadın-Erkek Açısından Dağılımı

KADRO UNVANI	CİNSİYET ŞARTININ ARANDIĞI KADRO SAYISI															
	0		1-20		21-50		51-100		101-200		201-500		500 ve		Toplam	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
İmam /Hatip/Müezzin/ Kayyım	7	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	1	-	3	7	7
Makinist/Makinist Yardımcısı	3	2	2	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5
Hareket Memuru/Hareket Memuru Yardımcısı/ Puantör/Revizör/Süreyan/Tren Teşkil Memuru	17	3	3	10	-	4	-	3	-	-	-	-	-	-	20	20
Çocuk Eğitici	-	5	4	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5
Koruma ve Güvenlik Görevlisi	16	3	12	21	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-	28	28
Gemi Adamı/Kaptan	5	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5
Mühendis/Tekniker/ Teknisyen/ Teknisyen Yrd.	24	-	1	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	25
Yurt Yönetim Memuru	-	-	1	5	3	6	7	1	2	2	1	-	-	-	14	14
Gassal	1	4	5	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6
İnfaz ve Koruma Memuru	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
ARFF Memuru	10	-	-	3	-	1	-	4	-	2	-	-	-	-	10	10
Arama ve Kurtarma Teknisyeni	7	-	5	1	-	6	-	3	-	1	-	1	-	-	12	12
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni/Bilgisayar İşletmeni/Enformasyon Memuru	4	-	-	1	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	4	4
Memur	9	1	1	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	10
Aşçı	1	2	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
Kaloriferci	5	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5
Öğretmen/Kur'an Kursu Öğreticisi	-	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Hizmetli	1	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Şoför	4	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
Diğer	9	2	3	9	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	12	12
TOPLAM	124	26	43	104	4	25	8	13	2	9	1	2	-	3	182	182

Tablo 2, cinsiyet şartının arandığı kadro unvanlarını ve bu unvanların kaç tanesinde kadın ve kaç tanesinde erkek olmak şartının arandığını göstermektedir. Kılavuzlarda bir kadro için birden fazla kadro ilanı verildiğinden dolayı kadro sayıları belirli aralıklar dâhilinde tabloda yer almıştır. Örneğin 2008-2017 yılları arasında makinist/makinist yardımcısı kadrolarında cinsiyet şartının 5 kez arandığı görülmüştür. Bu 5 ilanın 3'ünde erkek olmak

şartı aranmış ve bu üç ilanın iki tanesinde 1-20 aralığındaki kadro sayısı kadar erkek olmak şartının olduğu görülmüştür. Dolayısıyla yukarıda yer alan tabloda cinsiyet şartının kaç defa arandığı yanında, bu cinsiyet şartı için istenen kadro sayısı da önem teşkil etmektedir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi kamu hizmetine giriş için kadın olmak/erkek olmak eğer görevin gerektirdiği bir nitelik ise cinsiyet şartı özel şartlar açısından mümkün olabilmektedir. Ancak burada önemli olan nokta cinsiyet ile kadro unvanı arasında görev temelli bir bağlantının bulunmasıdır. Yukarıdaki tabloda yer alan kadro unvanları incelendiğinde bunlardan bazıları için getirilen cinsiyet şartının görevin gerektirdiği bir nitelik olduğu söylenebilir.

İmam-hatip/müezzin/kayyım, gassal (ölü yıkayıcısı), yurt yönetim memuru, infaz ve koruma memuru, çocuk eğiticisi ile koruma ve güvenlik görevlisi kadroları için getirilen cinsiyet şartı görevin gerektirdiği bir nitelik olarak değerlendirilebilir. İmam-hatip/müezzin/kayyım ve gassalların yerine getirdikleri görevlerin dinî bir nitelik taşımasından dolayı getirilen cinsiyet şartının görev temelli olduğu söylenebilir. Yurt yönetim memuru ve infaz koruma memurları da kadın ya da erkeklerin yaşamlarını sürdürdükleri yerde görev yapmalarından dolayı, bu kadrolar için getirilen cinsiyet şartı da görevin gerektirdiği bir nitelik olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Çocuk Yuvaları Yönetmeliği'ne göre Çocuk Esirgeme Kurumu'nda görev yapan çocuk eğiticisinin görevlerinden biri "*Grubunda bulunan çocukların öz bakımla (temizlik, giyinme, soyunma, uyku, beslenme ve benzeri) ilgili davranışları kazanmasında yardımcı olmak*" olarak belirtilmiştir. Bu görevin yerine getirilmesinde erkek olan bir kişinin istihdam edilmesi, cinsel istismara yönelik sorunların yaşanması ihtimaline sebep olabileceğinden söz konusu kadro için "kadın olmak" şartının aranmasının görevin gerektirdiği bir nitelik olduğu söylenebilir. Koruma ve güvenlik görevlisi de zaman zaman üst aramaları yapmakla görevli olduğundan dolayı bu kadro unvanı için de getirilen cinsiyet şartının görev temelli olduğu düşünülmektedir.

Yukarıda sayılan unvanlar dışında kalan diŐer unvanlara bakıldıŐında getirilen cinsiyet Şartının görevin gerektirdiŐi bir nitelik olmadıŐı görülmektedir. Söz konusu kadro unvanları için getirilmiŐ olan cinsiyet Şartı incelendiŐinde ise bu kadrolar için daha çok erkek olmak Şartının arandıŐı görülmektedir.

Tablo 2'ye göre, gemi adamı/kaptan, ARFF memuru, veri hazırlama ve kontrol işletmeni/bilgisayar işletmeni/enformasyon memuru, kaloriferci ve Şoför kadroları için aranan cinsiyet Şartının hepsi "erkek olmak" Şartından oluşurken, sadece Ğretmen/Kur'an kursu öğreticisi kadrosu için getirilmiŐ olan cinsiyet Şartının tamamının "kadın olmak" Şartından oluŐtuŐu görülmektedir.

Ayrıca bazı kadrolarda erkek olmak Şartının oldukça aŐır bastıŐı da dikkat çekmektedir. Hareket memuru/hareket memur yardımcı/revizr/puantr/ tren teşkil memuru kadroları için toplamda 20 ayrı yerde bulunan ilanın 17'si için sadece erkek olmak Şartı aranmıştır. Ayrıca mühendis/tekniker/teknisyen/teknisyen yardımcı kadroları için verilen 25 ilanın 24', memur kadrosu için verilen 10 ilanın 9'u için sadece erkek olmak Şartı aranmıştır. Bunun yanında yukarıdaki tabloda yer alan diŐer kategorisinde bulunan 12 kadronun 9'unda da erkek olmak Şartı aranmıştır. DiŐer kategorisinde bulunan kadro unvanları zabıta memuru, avukat, antrenör, kameraman, ebe, muhasebeci, ambar memuru, bekçi, orman muhafaza memurundan oluşmaktadır.

Cinsiyet Şartı ile görev gerekleri arasında doŐrudan ilişki bulunan kadroları dışarıda bıraktıŐımızda toplamda 120 kadro ilanının 99'u için sadece erkek olmak, 21 kadro için kadın olmak Şartının arandıŐı görülmektedir.

Tablo 3: Cinsiyet Şartının Arandığı Kadro İlanlarını Veren Kurumlar

KURUM	CİNSİYET ŞARTININ ARANDIĞI KADRO SAYISI																							
	0		1-20		21-50		51-100		101-200		201-500		500 ve		Toplam									
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E								
Diyanet İşleri Başkanlığı	8	3	3	2	-	-	1	1	-	2	-	-	1	-	3	12	12							
TCDD Genel Müdürlüğü	20	5	5	10	-	7	-	3	-	-	-	-	-	-	-	25	25							
Çocuk Esirgeme Kurumu	-	4	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4							
Üniversiteler	16	9	11	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	27							
Belediyeler	6	1	1	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	7							
Türkiye Taş Kömürü	8	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	8							
Kredi ve Yurtlar Kurumu	-	-	1	5	3	6	7	1	2	2	1	-	-	-	-	14	14							
Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğü	10	-	-	3	-	1	-	4	-	2	-	-	-	-	-	10	10							
İl Afet ve Acil Yardım Müdürlüğü	14	-	4	11	-	4	-	2	-	-	-	1	-	-	-	18	18							
Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü	12	1	4	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	16							
Ulaştırma Bakanlığı	4	-	-	1	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4	4							
Makine ve Kimya Endüstri Kurumu	4	1	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5							
Gelir İdaresi Başkanlığı	1	-	4	1	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-	5	5							
Sivil Savunma Arama ve Kurtarma Birliği	4	-	1	1	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-	5	5							
Gümrük Müsteşarlığı	6	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6							
Adli Tıp Kurumu	2	1	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4							
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1							
Diğer	8	1	3	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	11							
TOPLAM	124	26	43	104	4	25	8	13	2	9	1	2	-	3	-	182	182							

Tablo 4: Kurumların Cinsiyet Şartını Aradığı Kadro Unvanları

Kurum	Cinsiyet Şartının Arandığı Toplam Kadro İlanı Sayısı	Kadro İlan Sayısının Unvanlar Bakımından Dağılımı
Diyanet İşleri Başkanlığı	12	7 imam-hatip/müezzin/kayıym, 3 aşçı, 1 Kur'an kursu öğreticisi, 1 hizmetli
TCDD Genel Müdürlüğü	25	19 hareket memuru/, 4 makinist/makinist yardımcısı, 2 diğer
Çocuk Esirgeme Kurumu	4	4 çocuk eğitici
Üniversiteler	27	4 koruma ve Güvenlik görevlisi, 1 mühendis/teknisyen/teknisyen yardımcısı, 5 Gassal, 6 memur, 5 kaloriferci, 1 öğretmen, 1 aşçı
Belediyeler	7	1 memur, 1 gassal, 1 mühendis, 4 diğer
Türkiye Taş Kömürü	8	8 mühendis/tekniker/teknisyen
Kredi ve Yurtlar Kurumu	14	14 yurt yönetim memuru
Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğü	10	10 ARFF memuru
İl Afet ve Acil Yardım Müdürlüğü	18	5 mühendis, 8 arama ve kurtarma teknisyeni, 1 Veri hazırlama ve kontrol işletmeni, 3 şoför, 1 diğer
Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü	16	12 koruma ve güvenlik görevlisi, 4 mühendis/tekniker.,
Ulaştırma Bakanlığı	4	1 memur, 3 veri hazırlama ve kontrol işletmeni..
Makine ve Kimya Endüstri Kurumu	5	2 koruma ve güvenlik görevlisi, 2 mühendis, 1 memur
Gelir İdaresi Başkanlığı	5	5 koruma ve güvenlik görevlisi
Sivil Savunma Arama ve Kurtarma Birliği	5	4 arama ve kurtarma teknisyeni, 1 şoför
Gümrük Müsteşarlığı	6	5 gemi adamı, 1 makinist
Adli Tıp Kurumu	4	2 infaz ve koruma memuru, 2 koruma ve güvenlik görevlisi
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü	1	1 hizmetli
Diğer	11	1 hareket memuru/., 1 çocuk eğitici, 3 koruma ve güvenlik görevlisi, 4 mühendis, 1 memur, 1 diğer

Tablo 3 cinsiyet şartının arandığı kadro taleplerini yapan kurumları ve bu kurumların söz konusu talepler içinde kadın olmak ve erkek olmak şartının kaç defa arandığını, Tablo 4 ise kadro unvanlarının kurumlar bakımından dağılımını göstermektedir. Tablo 3'e bakıldığında cinsiyet şartını en çok arayan kurumların Üniversiteler, TCDD Genel Müdürlüğü, İl Afet ve Acil Yardım Müdürlüğü,

Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü, Kredi ve Yurtlar Kurumu ile Diyanet İşleri Başkanlığı olduğu görülmektedir. Ancak konuyu daha iyi analiz edebilmek için bu kurumların cinsiyet şartını aradığı kadro unvanları için cinsiyet şartı ile kadro unvanı arasında görev temelli bağlantı olan unvanları çıkarmak gerekmektedir. Örneğin üniversiteler 27 ayrı ilanda cinsiyet şartını aramıştır. Ancak bunlar arasında 13 kadro unvanı (koruma ve güvenlik görevlisi ve gassal) için getirilen cinsiyet şartı görevin gerektirdiği bir nitelik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede ele alındığında bazı kurumların cinsiyet şartını aradığı kadrolarının tamamı için unvan ile cinsiyet arasında görev temelli bir bağlantının olmadığı görülmüştür (TCDD Genel Müdürlüğü, Türkiye Taş Kömürü, Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğü, İl Afet ve Acil Yardım Müdürlüğü, Ulaştırma Bakanlığı, Sivil Savunma Arama ve Kurtarma Birliği, Gümrük Müsteşarlığı ve Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü). Aynı zamanda Tablo 3'te de görüldüğü gibi bu kurumların verdikleri ilanlar incelendiğinde çok önemli bir bölümünün "erkek olmak" şartını içerdiği görülmektedir.

Tablo 4 incelendiğinde bazı kurumların verdikleri ilanların tamamı değil önemli bir kısmında kadro unvanı ile getirilen cinsiyet şartı arasında görev temelli bir bağlantı olmadığı dikkat çekmektedir (Üniversiteler, belediyeler, Makine ve Kimya Endüstri Kurumu). Bu kurumların da verdikleri ilanların önemli bölümü için erkek olmak şartı aranmaktadır.

Çocuk Esirgeme Kurumu, Kredi ve Yurtlar Kurumu, Gelir İdaresi Başkanlığı ile Adli Tıp Kurumu'nun verdiği ilanların tümünde cinsiyet şartı ilan unvan arasında görev temelli bir bağlantı olduğu görülmektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Ülkemizde Tanzimat döneminden bu yana kadınların kamusal hizmetlerin yerine getirilmesine katıldıkları görülmektedir. Kadınlar, 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kadınsı uğraşlar olarak görülen öğretmenlik ve hemşirelik alanlarında kamu hizmetine girmişlerdir. II. Meşrutiyet döneminden sonra ortaya çıkan kadın

hareketlerinin de etkisiyle ilk kadın memur I. Dünya Savaşı yıllarında atanmıştır.

Cumhuriyet'in ilk yıllarında çıkarılan Memurun Kanunu kadınların memur olabileceğini düzenlemiş, ancak kadınların hangi memuriyetlerde istihdam edileceklerinin, her vekaletin kendi kanunlarında düzenleneceği belirtilmiştir. Bu düzenleme kadınların kamu hizmetine girebileceğini yasal olarak güvence altına almasına rağmen, kamu hizmetine gireceği alanları idarenin takdirine bırakmıştır.

Kadınların kamu hizmetine girişine ilişkin karşımıza çıkan en önemli gelişmelerden biri 1961 Anayasası'dır. 1961 Anayasası'nın kamu hizmetine girme başlığını düzenleyen madde, hizmete alınmada ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemeyeceğini açıkça düzenlemektedir. Aslan'ın da belirttiği gibi bu düzenleme ile kamu hizmetine giriş, cinsiyete dayalı olan ayırımdan hizmetin niteliğine dayalı olan ayırma dönüşmüştür.

Günümüzde kamu hizmetine girişi düzenleyen iki temel mevzuat karşımıza çıkmaktadır. Bunlar 1982 Anayasası ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur. 1982 Anayasası, 1961 Anayasası'nda olduğu gibi kamu hizmetine girişi için görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir nitelik aranmayacağı ilkesini düzenlemektedir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda da cinsiyete dayalı ayrımcılığı içeren bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanun, kamu hizmetine girişi açısından aranacak şartları, tüm memuriyet kadroları için bulunması gereken genel şartlar ve belirli sınıflar ve kadrolar için aranan özel şartlar olarak ikiye ayırmaktadır. Bu özel şartlar arasında cinsiyet şartı da karşımıza çıkmakta ve bazı kadrolar için "kadın olmak", bazı kadrolar için "erkek olmak" şartı aranmaktadır. Ancak burada cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın ortaya çıkmaması için cinsiyet şartının görevin gerektirdiği bir nitelik olması gerekmektedir.

Ülkemizde kamu personeli seçilirken getirilen cinsiyet şartının görev temelli olup olmadığını tespit etmek amacıyla KPSS Tercih Kılavuzları'nın incelenmesi sonucunda elde etmiş olduğumuz bulgulara baktığımızda bazı kadrolar (imam-hatip/ müezzin, çocuk eğiticisi, koruma ve güvenlik görevlisi, yurt yönetim memuru,

gassal, infaz ve koruma memuru) için getirilen cinsiyet şartının görevin gerektirdiği bir nitelik olduğu görülmüştür. Ancak bunlar dışında kalan birçok kadro ile getirilen cinsiyet şartı arasında görev temelli bir bağlantının bulunmadığı görülmektedir. Mühendis/tekniker/teknisyen/teknisyen yardımcısı, makinist/makinist yardımcısı/hareket memuru/ hareket memuru yardımcısı/puantör/tren teşkil memuru, gemi adamı/kaptan, veri hazırlama ve kontrol işletmeni/bilgisayar işletmeni/enformasyon memuru, kaloriferci ve şoför kadroları için getirilen cinsiyet şartının “erkek olmayı” içerdiği, dolayısıyla bu kadrolar için erkek egemen bir bakış açısının bulunduğu söylenebilir. Buna karşın sadece öğretmen/Kur’an kursu öğreticisi kadroları için istenen cinsiyet şartının tamamen “kadın olmaktan” oluştuğu görülmüştür. Bu kadrolarda erkek olmak ya da kadın olmak şartının aranması görevin gerektirdiği niteliklerden kaynaklamayıp, toplumsal cinsiyet algılamalarına dayanmaktadır. Zira Maden Teknik Arama Enstitüsü’nün idarî yargıda, Devlet Hava Meydanları İşletmesi’nin Kamu Denetçiliği Kurumu’na vermiş oldukları savunmalar da bunu doğrular niteliktedir.

Kurumsal bazda ele aldığımızda ise, TCDD Genel Müdürlüğü, Türkiye Taş Kömürü, Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğü, İl Afet ve Acil Yardım Müdürlükleri, Ulaştırma Bakanlığı ve Gümrük Müsteşarlığı, Üniversiteler ve Belediyelerin verdikleri ilanların kadınlara yönelik bir ayrımcılık içerdiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bürokrasinin çeşitli kademeleri ve birimleri tarafından sürdürüldüğünü ve bu birimlerde erkek egemen bir yapının bulunduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu ise cinsiyet şartının arandığı kadro ilan sayılarının yıllar itibariyle giderek azalmasıdır. Bu konuda özellikle son yıllarda yargı organlarının vermiş olduğu kararların önemli etkisi olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda Kamu Denetçiliği Kurumu’nun vermiş olduğu tavsiye kararı da oldukça önemlidir. Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğü, Kamu Denetçiliği Kurumu’nun 2015 yılında vermiş olduğu tavsiye kararından sonraki yıllarda ARFF memurluğu için erkek olmak şartını kaldırmıştır.

Kamusal alan-özel alan ayırımına dayanan liberal devlet anlayışının aksine günümüzde devletlerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesi konusunda önemli görevleri bulunmaktadır. Bürokrasinin çeşitli kademelerinde kadınlara yönelik ortaya çıkan eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için devlet, gerekli tedbirleri almalı, politikalar geliştirmelidir. Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Yönetmeliğe göre, atama yapılacak kadro ile ilgili bilgiler ve aranacak koşullar ilgili kurumlar tarafından Devlet Personel Başkanlığı'na bildirilmek zorundadır. Devlet Personel Başkanlığı bu bilgileri incelerken, getirilen cinsiyet şartının görevin gerektirdiği bir nitelik olup olmadığı noktasında yapacağı bir araştırmanın, cinsiyet ayrımcılığını önlemek açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aslan, O. E. (2006). Cumhuriyet ve kadın memurlar, *Amme İdaresi Dergisi*, 39 (4), 117-149.
- Bora, A. (1998). Kamusal alan/özel alan: mahrumiyet-özgürleşme ikileminin ötesi. İçinde O. Çitçi (Ed.), *20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*, 63-69. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Bora, A. (2011). Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, <http://secbir.org/images/haber/2011/01/15-aksu-bora.pdf>.
- Cin, E. (2011). Avrupa insan hakları mahkemesi ve türk danıştay kararları ışığında kamu hizmetlerine girmede cinsiyet ayrımı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 69 (1-2), 1051-1074.
- Connell, R. (2006a). The experience of gender change in public sector organizations, *gender work and organization*, 13 (5), 435-452. doi: [10.1111/j.1468-0432.2006.00316.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00316.x)
- Connell, R. (2006b). Glass ceilings or gendered institutions? mapping the gender regimes of public sector worksites, *Public Administration Review*, 66 (6), 837-849. doi: [10.1111/j.1540-6210.2006.00652.x](https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00652.x)
- Çağlar, S. (2012), Anayasa mahkemesi kararlarında eşitliğin dar yorumu, *Ankara Barosu Dergisi*, 3, 43-86.
- Çakır, S. (1996), *Osmanlı kadın hareketi*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Çitçi, O. (1982). *kadın sorunu ve türkiye'de kamu görevlisi kadınlar*. Ankara: TODAİE Yayınları.

- Çitçi, O. (1992). Türk kamu yönetimi ve kadın çalışması, İçinde *Kadın ve Sosyo-ekonomik Gelişme*, 59-68, Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Çitçi, O. (2011). 1979'dan 2010'a neoliberal dönemde kadın memurlar. İçinde Sancar (der.), *Birkaç Arpa Boyu...21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar (Prof. Dr. Nermin Abadan Unat'a armağan)*, 415-457. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Donovan, J. (2016). *Feminist teori* (Çev. A. Bora vd.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Gürsel, M. K. (2002), Kamu görevine girişte kadın-erkek eşitliği ilkesi konusunda bir değerlendirme, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 27-56.
- Güzel, M.Ş. (1985), *Tanzimat'tan Cumhuriyete toplumsal değişim ve kadın, İçinde Tanzimat'tan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi*, Cilt 3-4, 858-874, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Hernes, H. (1987). *Welfare state and woman power*. Oslo: Norwegian University Press.
- Holmes, M. (2007). *What is gender? sociological approaches*. London: Sage Publications.
- Hutchinson, J. (2011). Feminist theories and their application to public administration. İçinde M. J. D'Agostion & H.Levine (Eds.), *Women in public administration theory and practice*, 3-14. USA: Jones & Bartlett Learning.
- <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, 2018.
- http://ka-der.org.tr/wp-content/uploads/2018/04/istatistik_02.04.2018.pdf 2018.
- http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068, 2017.
- Kantola J. & J. Outshoorn (2007). Changing state feminism. İçinde J. Outshoorn & J. Kantola (Eds.), *Changing state feminism*, 1-19. New York: Palgrave Macmillan.
- Kurnaz, Ş. (2015). *Yenileşme Sürecinde Türk Kadını*, Ankara. Ötüken Yayınları.
- Lovenduski J. (2005). Introduction: state feminism and the political representation of woman. İçinde J. Lovenduski (Eds.), *State feminism and political representation*, 1-19. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Madakbaş Gülener, E. (2015). Yeni kamu işletmeciliği uygulamalarına feminist yaklaşım(lar). İçinde Ö. Köseoğlu & M. Z. Sobacı (Ed.). *Kamu Yönetiminde Paradigma Arayışlar*, 75-96. Bursa: Dora Yayınları.

- Phillips, A. (1995). *Demokrasinin cinsiyeti* (Çev. A. Türker). İstanbul: Metis Yayınları.
- Rhode, L. (1994). Feminism and the state deborah, *Harvard Law Review*, 107 (6), 1181-1208.
- Sancar, S. (2017). *Türk modernleşmesinin cinsiyeti erkekler devlet, kadınlar aile kurar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sancar, S. (2011), Türkiye’de kadın hareketlerinin politiğı: tarihsel bağlam, politik gündem ve özgünlükler. İçinde Sancar (der.), *Birkaç Arpa Boyu...21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar (Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a armağan)*, 61-117. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları
- Saraç: (2013), “Toplumsal Cinsiyet. İçinde L. Gültekin ve diğeri (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet Yansımaları*, 27-32. Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Sawer, M. (1990). *Sisters in suits: woman and public policy in australia*. Sidney: Allen&Unwin.
- Stivers, C. (2002). *Gender images in public administration*. United States: Sage Publications.
- Stivers, C. (2016). Kamu yönetimi teorisine feminist bir yaklaşım. İçinde H.Akdoğan &S. Altıntop (Çev. Ed.), *Kamu Yönetimi Klasikleri*, 701-718, Ankara: Global Politika ve Strateji Yayınları.
- TÜİK. (2015), *Toplumsal cinsiyet istatistikleri 2014*, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.
- Waylen, G. (1998). Gender, feminism and the state: an overview. İçinde V. Randall & G. Waylen (Eds.). *Gender, Politics and The State*, 1-17, London: Routledge.
- Yaraman, A. (2001). *Resmi tarihten kadın tarihine*. Ankara: Bağlam Yayınları.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Türkiye’de Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Alanında Çalışan Kadınların İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bakış Açıları

The Point of View of Women Working in Public Relations and Advertising on Gender Discrimination in Business Life in Turkey

Emine Şahin, Zülfiye Acar Şentürk***

Öz

Türkiye’nin de içinde bulunduğu bazı toplumlarda aile ve toplumsal yaşamda kadın ve erkeklere yüklenen roller çalışma yaşamına da yansımaktadır. Kadınların çalışma hayatındaki konumunu, statüsünü sosyal ve aile hayatındaki roller belirlemektedir. Bu anlamda çalışmada temel problem toplumsal cinsiyet rollerinin iş yaşamını da düzenlemesidir. Çalışmanın temel amacı özel kurumların halkla ilişkiler ve reklam biriminde çalışan kadınların çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin bakış açılarını ve bu bakış açılarının kaynağını ortaya koymaktır. Çalışmada ayrıca toplumsal cinsiyetçi örgütsel anlayışın kadın çalışanlarca farkındalık düzeyi ve bununla başa çıkma çabaları ortaya konmuştur. Nitel araştırma modeli tercih edilen araştırmanın evrenini Ankara, İstanbul, Konya ile Gaziantep’te faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarda halkla ilişkiler ve reklamcılık alanında çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Bu evrende kartopu örneklem yöntemi ile belirlenen kadın çalışanlarla görüşme yapılmış ve iş hayatında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin görüşleri açık kodlama ile çözümlenmiştir.

.....

* Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, emines@gantep.edu.tr, orcid.org/0000-0002-7269-0923.

** Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, zulfie.acar@usak.edu.tr, orcid.org/0000-0003-2606-3547.

■ **Başvuru:** 6 Ağustos 2019

■ **Kabul:** 26 Kasım 2019

■ **DOI:** 10.21798/kadem.2020258052

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Cite this article as: Şahin, E. ve Acar Şentürk, Z. (2019). Türkiye’de Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Alanında Çalışan Kadınların İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Bakış Açıları. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, Vol. 5, No. 2: 321-358.

Elde edilen veriler Temellendirilmiş Kuram doğrultusunda analiz edilmiştir. Çalışmada öncelikle katılımcıların mesleklerini dışil özelliklere göre tanımladıkları belirlenmiştir. Yine katılımcılar çalıştıkları kurum içinde ikili ilişkilerde eril dilin tercih edildiğini, yöneticilik yapma, ücretlendirme düzeyinde erkeklere yönelik pozitif ayrımcılığın yapıldığını ancak kurumsal kaynakların kullanımında ayrımcılığın olmadığını, kariyer planlamalarında kadın ve anne olmalarından kaynaklanan sosyo-demografik faktörlerin belirleyici olduğunu düşünmektedir. Katılımcılar iş ortamında cinsiyet farklılığından kaynaklanan eşitsizliğin farkında ancak bu duruma karşı direnç göstermemektedir. Çalışma bu anlamda kadın çalışanların çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin farkındalık düzeylerini ve bakış açılarını ortaya koymak açısından daha önce yapılan nicel çalışmaları destekler niteliktedir. Ayrıca iş yaşamını düzenleyen meslek etiği ve hukuksal kodların şekillenmesi açısından kaynak niteliği taşıması nedeniyle önemlidir.

Abstract

In specific countries including Turkey, the roles attributed to men and women in their family and social lives also reflect on their roles in professional life. The position and status of women in business life are in turn determined by their roles in their social and family lives. Within this framework, the main problem that this study addresses is that gender roles affect professional life. For this reason, the main aim of the present study is to determine the perspectives of professionals, who work in public relations and advertising departments of companies, towards gender roles in the professional life, as well as the source of these perspectives. In addition, the present study discusses how much women employees are consciously aware of sexist organizational approaches in their companies and their means of handling the situation. The universe of this study, in which the qualitative research model was employed, consists of women working in the public relations and advertising departments of public corporations and companies operating in Ankara, Istanbul, Konya, and Gaziantep. Within this universe, the interviews were conducted with women selected using the snowball method, and their opinions on gender roles in professional life were analyzed using the open coding method. The data obtained were analyzed in accordance with the Grounded Theory. First of all, it was determined that the participants defined their occupations according to feminine characteristics. The participants think that a masculine language is preferred in bilateral relations in the institution they work. They believe that while positive discrimination in favor of men takes place at the level of managerial positions and while determining wages, there is no discrimination in the use of institutional resources. They also think

that socio-demographic factors arising from being a woman and motherhood act as determining factors in career planning. Participants are aware of the inequality in their work environment due to gender differences but do not resist this situation. In this sense, the study supports previous quantitative studies by revealing the awareness levels and perspectives of female employees on gender roles in working life. The present study is also important because it can act as a source in the amending of professional ethics and legal codes regulating business life.

Extended Abstract

As in social life, there also are classifications in business life about the tasks that can be fulfilled by women or men. This role distribution in professional life is further increased by social biases, and it causes the consolidation of intra-organizational behaviors. Together with the development of feminist theories, gender norms started to be discussed and then the concept of gender became the subject of various sociological studies.

From the biological aspect, sex is associated with the class that an individual congenitally belongs to, whereas gender is defined based on the roles determined by society, regardless of the biological characteristics of an individual. In definition, society is formed based on two sexes as female and male, and the roles deemed suitable for them. In determining these two sexes, factors such as culture, religion, state, education, and family mediate the process (Butler, 2014: 50). Gender, which is brought into relief by social structures, shapes the family, professional, and educational lives of women and men. The expectations of society from individuals determine the tasks they'll fulfill in family and business environments, their personality structures as women and men, and the types of their behavior as women and men. For instance, in specific societies, women are subject to pressure because the culture is the product of masculine mentality. The most important outcome of this mentality is that the main responsibilities of men are to earn a living for the family and to protect the women because they are physically stronger (Meulenbelt, 1987: 14-16). However, the most important task of women is to raise child(ren) and to ensure the continuity of family life (Moya, Expósito and Ruiz, 2000: 825).

The rise of women's position in business life in the course of time also fuels discussions about gender in business life. Especially the effects of sexism in business life have started to be debated between the parties. The most remarkable point here is the magnitude of the difference between the wages of men and women. Changing research interests have resulted in a comparison of business fields that employ men and women, where questions such as the extent to which female-held positions are

given the chance for promotion in comparison with the other fields of operation, as well as the level of control and the level of benefits provided have been discussed (Preston, 1999: 611-612). Similar discussions cover those working in public relations and advertisement branches.

In 1986, the International Association of Business Communicators (IABC) started a study in order to measure feminization in communication. It was determined that, even when other factors were considered, the wages of women are lower than those of men and that women experience loss of status and pay even in other occupations, where they have started playing a more dominant role (Hon et al., 2005). It is known that there is sex-based discrimination in terms of employment, wage, and promotion in the public relations sector (Aldoory and Toth, 2002). The managerial position in the public relations department in business life is considered a position that a woman is not capable of holding.

The negative discrimination against women is not different in the advertisement industry. Considering the professionals working in the advertisement industry from a general aspect, it can be seen that men are represented more than women are. However, this applies not to the field jobs, but to the office jobs. Moreover, most of the women working at the office are employed in such positions as customer relations agent, sales representative, and secretary, rather than positions in such departments as advertising photography, creative team, and film crew. This situation seems to overlap with the term “vertical segregation,” which is used for defining the case in Europe where men are employed mainly in technical positions, whereas women are employed in the office and administrative positions (Ürper, 2012: 176).

As in social life, the main roles in business life are shaped based on the sexes of employees. For this reason, the main objective of this study is to determine the perspective of women, who are working in the public relations and advertising departments of companies, regarding gender roles in their work lives. Moreover, it also aims to determine the level of female employees’ acceptance of inequality, as well as how the inequality arising from gender reflects on the organizational climate. Besides that, the factors determining the status of women in the workplace, the roles that they define their occupations with, and the use of masculine and feminine languages used in the work environment were also investigated.

In this study, the Grounded Theory, which is one of the interpretative approaches, was employed. The Grounded Theory was developed in 1967 by Glaser and Strauss (2006). It can be seen that there are three patterns of Grounded Theory dominating the field (cited by Çelik and Ekşi, 2015: 39). In this study, the systematic pattern of Strauss and Corbin (1998) was preferred because it is more systematic than

the original pattern, the theoretical frame of which was developed by Glaser and Strauss (1967). Data analysis is performed using a series of coding steps in this systematical structure (Creswell, 2015).

The universe of this study consists of women working in the public relations and advertising departments of institutions and corporations based in Ankara, İstanbul, Konya, and Gaziantep provinces. The sample consists of 11 female employees working in public relations, advertising, sales, and human resources departments of public and private sectors in Ankara, Konya, and Gaziantep and who have graduated from communication faculties of different universities in Turkey. The data were obtained using a questionnaire form consisting of items structured by the researchers (Kozak, 2015: 90). In parallel with the theory, the answers were sought for the study questions by making use of data obtained after three steps: namely open, axial, and selective coding phases (Creswell, 2015: 198).

Accordingly, it was determined that the participants think that these occupations are more suitable to women because they require feminine characteristics such as communication skills, esthetical perception, visual advantages, emotionality, and elegance. In other words, it is stated that public relations and advertisement are classified as feminine occupations. In this study, it was found that most of the participants have experienced gender inequality at various levels and forms, and they can clearly relate their experiences. The interview participants explain the reasons for discrimination with the feminine and masculine variables within the gender phenomenon. They relate this to causes such as the positioning of women as mother and wife, their emotionality, and the reflection of physiological factors such as weakness to social norms. In this study, the findings regarding the organizational climate such as the masculine language used, depriving women of managerial activities, inequalities in promotion, and differences in wages are significant clues revealing the inequality. The participants emphasized that women have a lower chance when compared to men in terms of promotion, wage, and having a managerial position. From this aspect, parallel results were achieved with quantitative studies on similar subjects. In sum, it can be concluded that occupational definitions and one's own gender perceptions have similarities. For this reason, rather than struggling with this discrimination they face with, women tend to accept it, which in turn causes the continuity of this undesired situation.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyet, cinsiyet rolleri, temellendirilmiş kuram.

Keywords: Gender, gender roles, grounded theory.

Giriş

Toplumlar var olduğundan beri birçok Şey kadın ve erkeğin yapabileceği işler olarak sınıflandırılmaktadır. İŞ yaşamında profesyonelleŐme ve uzmanlaşma ile birlikte bu sınıflandırmalar ve rol dağılımı daha da artarak kabul gormeye başlamıştır. Bu sınıflandırmalar toplumsal cinsiyet kavramını da beraberinde getirmiştir.

Toplumsal cinsiyet, biyolojik belirlenimden ote toplumun bireyleri kiltür, din, devlet, eğitim ve aile gibi kurumlar aracılığı ile belirlediği, toplumsal anlamda kadınlık ve erkekliğin inşa edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Butler, 2014: 50). Cinsiyete dayalı rollerin belirgin olarak birbirinden ayrıldığı, erkeklerin kararlı, sert ve maddi yönelimli, kadınların alçak gönüllü, duyarlı oldukları eril kiltürleri ya da tam tersi cinsiyete dayalı rollerin birbiriyle keŐiŐtiėi, hem kadınların hem de erkeklerin alçakgönüllü duyarlı oldukları dişil kiltürleri (Kartari, 2016: 119) tanımlarken bile erkek ve kadın arasındaki farklılıklara dayanan toplumsal ayrıştırma unsurları kullanılmaktadır.

Ann Oakley, biyolojik olarak erkeği ve kadını ayırmak için “sex” ifadesini kullanırken “gender” kavramını toplumsal cinsiyet ile erkeklik ve kadınlık arasındaki toplumsal bölünmeyi anlatmak için kullanmaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet kavramı ile erkekler ve kadınlar arasındaki farklılıkların toplumsal boyutuna dikkat çekilmektedir. Kavram zamanla erkekliğin ve kadınlığın kültürel idealleri ile stereotiplerini de içine alarak daha da geniş bir alana yayılmıŐtır (Marshall, 1999: 98).

Toplumsal cinsiyet ilişkilerinin oluŐmasındaki belirleyici etken kurumsal ve kültürel yapılardır. Kadınlar kiltürün eril bir zihniyetin ürünü olması nedeniyle baskıya maruz kalmaktadırlar. Bu zihniyetin en önemli ürünü ise erkeklerin fiziksel gücünden dolayı temel sorumlulukların başında evin geçimi ve kadının korunması gelmektedir. Kadınların sorumluluklarının ne olacağını ise cinsiyet rolleri belirlemektedir (Meulenbelt, 1987: 14-16). Bu statü ve roller toplumun her alanında ayırıcı özellikler olarak yer almaktadır (Dönmezer, 1988: 165). Öyle ki insanlar diŐi veya erkek cinsiyeti

ile doğarlar ancak büyürlerken toplumun kendilerinden beklediği cinsiyetlerine özgü rollere uygun olarak kız veya erkek çocuk olmayı öğrenirler (Terzioğlu ve Taşkın, 2008: 63). Örneğin toplumsal cinsiyet ve klişelerine göre erkeğin en önemli rolü ailenin geçimini sağlamak iken, kadının en önemli görevi çocuklarını büyütmek ve aile yaşamının devamlılığını sağlamaktır (Moya, Expósito and Ruiz, 2000:825). Oysa Butler (2008: 25), toplumsal cinsiyetle cinsiyet arasındaki ilişkiye bakıldığında toplumsal cinsiyetin ya cinsiyetin doğal bir sonucu olduğunu ya da hiçbir insanın değiştiremeyeceği kültürel bir sabitleme olarak ele alındığını söylemektedir.

Kadınların modernleşmeye bağlı olarak iş hayatında aldıkları yerle birlikte cinsiyetçiliğin etkilerinin neler olduğu ile ilgili çalışmalar da artmaya başlamıştır. Çalışmalarda ilk göze çarpan ücretlendirmeler ile ilgili farkın büyüklüğüdür. Zamanla değişen araştırma alanlarını ise; kadın mesleklerinin diğer iş kollarına göre ne kadar ilerleme şansı verdiği, kontrolün derecesi, fayda sağlama düzeyi gibi konuların erkeklerin istihdam edildikleri iş alanlarıyla kıyaslanması oluşturmuştur (Preston, 1999: 611-612). Halkla ilişkiler ve reklamcılık alanında çalışan kadın sayısı erkeklere göre fazla olsa da yöneticilik ve terfi gibi özellikler erkekler lehinedir.

Halkla ilişkiler alanındaki eşitsizliğinin nedenleri ile ilgili 8 başlık belirlenmiştir. Bunlar: (1) sosyalleşme; (2) cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyetçilik; (3) aile ve iş yaşantısını dengede tutmaya çalışan kadınlardan gerçekçi olmayan beklentiler; (4) biyolojik determinizm; (5) beceri farklılıkları; (6) sektörde sayıları düşük olmasına rağmen erkeklere yönelik kayırmacılık (7) organizasyonun yapısı ve terfi politikaları (8) cinsiyet farklılıklarına göre terfi politikalarındaki tutarsızlıktır (Aldoory ve Toth, 2002: 123).

Diğer taraftan reklamcılık alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde kadın bedeninin izleyiciyi etkileme aracı olarak kullanımına yönelik çıkarımların yer aldığı dikkat çekmektedir. Reklamcılık profesyonellerinin maruz kaldığı toplumsal cinsiyet rollerden kaynaklanan eşitsizliği konu alan çok fazla çalışmanın yer almadığı görülmektedir. Bu bakımdan çalışma, firmaların halkla ilişkiler ve reklam biriminde çalışan kadınların çalışma yaşamında

toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin bakış açılarını ve kaynağını belirlemek, çözümüne yönelik öneriler geliştirmek açısından önem kazanmaktadır.

1. Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Mesleğinde Kadın

Halkla ilişkiler ve reklamcılık mesleği yapılan uygulamalarla ilgili olarak iki şekilde sınıflandırılmaktadır. Bunlar yöneticilik ve teknisyenliktir. Teknisyenler halkla ilişkiler departmanlarının hepsinde bulunurken yöneticiler üst düzey departmanlarda önemli elemanlar olarak görev yapmaktadırlar (Grunig ve diğerleri, 1992). Broom'un (1982) halkla ilişkiler mesleğinde cinsiyet ayrımcılığının ve örgütsel rollerin nasıl olduğu ile ilgili araştırması bu alanda birçok çalışma ve tartışmanın da öncüsü olmuştur. Çalışma, yapıldığı yıllarda kadınların teknik rollerde yoğun bir biçimde çalıştığını, bunun yanında erkeklerin kadınlarla kıyaslandığında yöneticilik rollerini üstlendiğini ortaya koymuştur.

Çünkü kadınların eğitim hakkından erkeklerle eşit şekilde yararlanamaması sosyal yaşamdaki eşitsizliğe neden olmaktadır. Eğitim ve bilimin kurgulandığı sistemin eril olması; kadınların eğitim aracılığı ile cinsiyet rollerine maruz kalmasına neden olmaktadır. Toplumun kadınlardan beklediği rollerin belli sınırlar içinde kalması sonucunda kadınların eğitim ve meslek seçimleri de bu sınırlar içinde kalmaktadır. Bunun sonucunda cinsiyet rolleri daha da belirginleşmektedir (Butler, 2014: 53-56). Toplumsal yapının cinsler arasındaki mevcut durumunu sürdürecektür kültürel değerlere sahip olması da kadının ve erkeğin rolünü desteklemektedir. Bu nedenle kadınlık ve erkeklik olgusu kültürün ve toplumsal kurumların ortak bir çıktısıdır. Beauvoir'e göre eşitlik konusunda kadının destek alacağı en önemli şey yine kendisidir. Beauvoir ayrıca kadın ve erkeğin iş ve ücret konusunda eşit şartlara sahip olduğu bir sistemi de önermektedir (Beauvoir, 1993: 164).

Halkla ilişkiler mesleği de diğer birçok meslek dalında olduğu gibi eşitsizliklerin olduğu bir alandır. Çoğu ülkede olduğu gibi ülkemizde de kadınların yapabileceği meslek olarak algılanmaktadır. Bunun temelinde ise halkla ilişkilerin meslekî anlamda

anlaşılabilmesi ve alanının sınırlandırılmasıdır. Kadın mesleği olarak görülmesine rağmen yapılan araştırmalar erkeklerin kadınlara göre daha avantajlı olduklarını ortaya koymaktadır.

Uluslararası İş İletişimcileri Derneği (IABC), 1986 yılında iletişimde kadınlaşmanın etkisini ölçmek amacıyla, Kadife Getto Projesi'ni başlatmıştır. Bu projenin sonuçları, kadınların kendilerini teknisyen olarak algılamaya daha yatkın olduğunu, kadınların kazancının –diğer etmenler göz önünde bulundurulduğunda bile- erkeklerin kazancından önemli ölçüde düşük olduğunu ve kadınların ağır basmaya başladığı diğer mesleklerde de statü ve maaş kaybına uğradığını ortaya koymuştur (Hon vd., 2005: 444).

Kadınların profesyonel hayatlarında içinde buldukları olumsuz çalışma koşulları ikincil durumda olmaları evrensel bir gerçektir (Ecevit, 1998: 268). Öyle ki kadınlar işe alınmadan başlayarak ücretlendirme, terfi hatta işten çıkarılmada bile ayrımcı uygulamalarla karşılaşmakta ve iş yerinde hiyerarşik olarak alt kademe de bulunmanın yanında karar verme sürecine dahil olamamaktadırlar. Bunların sonucunda basit ve yükselme olanağı olmayan işlerde çalışmaktadırlar (Özçatal, 2009: 45). Tüm mesleklerde kadınların durumu ile ilgili sorunlar var olsa da özellikle halkla ilişkilerde sorunlar artarak devam etmektedir.

Halkla ilişkiler mesleği ile ilgili olarak bir diğer araştırma ise Farmer ve Waugh (1999) yılında %77'si kadın %23'ü erkek olmak üzere toplam 430 halkla ilişkiler öğrencisi üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçları, kadın ve erkek öğrencilerin gelecekte yönetsel aktiviteleri yerine getirme istekleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymaktadır. Ancak araştırmada meslekle ilgili diğer alanlarda önemli farklar olduğu belirlenmiştir. Meselâ kadın öğrenciler işe başladıklarında erkek meslektaşları ile kıyaslandığında daha az kazanıp daha geç terfi edeceklerini beklediklerini belirtmişlerdir. “Halkla ilişkiler alanında kadınlar ve erkekler aynı oranda terfi edilirler” görüşüne kadınların %40.1'i katılmamaktadır. “Kadınlar yönetici pozisyonuna yükselmede erkeklere göre daha çok zorluk yaşarlar” görüşüne kadınların %54.7'si ve erkeklerin %33'ü katılırken, %16.1'i kadın ve %16.5'i erkek katılımcı bu

görüşe katılmamaktadırlar. “Kadın yöneticilerde erkek yöneticiler kadar etkilidir” görüşüne kadınların %73.7’si, erkeklerin ise %39.8’i katılmaktadır. Erkeklerin kadın yöneticilere karşı olan bu güvensizliği kalıp yargıların ve ayrımcı tutumların varlığını koruduğunu göstermektedir (Farmer ve Waugh, 1999: 245).

Bu görüşleri destekleyen çalışmalardan birisi de Aldoory ve Toth’un (2002: 103) halkla ilişkiler sektöründe 10 yılı aşkın süre içinde yaptıkları çalışmalarıdır. Nitel ve nicel olarak yaptıkları çalışmalara göre sorunların başında işe alım, maaş ve terfiler gibi konularda cinsiyetlere göre farklılıklar olduğu gelmektedir. Halkla ilişkiler mesleğinin uygulayıcılarının %70’i kadın olmasına rağmen işe alım, maaş ve yönetici olma durumunda ayrıcalıklı olanlar erkeklerdir. Diğer bir deyişle kadınlar, cam tavanla karşı karşıya kalmaktadır.

Benzer nitelikte bir çalışma ise Andsager ve Hust tarafından yapılmıştır. 113 halkla ilişkiler öğrencisi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada uzmanlık alanlarının cinsiyetle bağdaştırılma düzeyi ve kadın-erkek yönelimli alanların özelliklerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bulgular kadın-erkek uzmanlık alanları arasında net farklılıklar göstermektedir. Ayrıca öğrencilerin kariyer yollarını belirlerken toplumsal cinsiyet yönelimini göz önünde bulundurdıkları ortaya konulmuştur. Yine katılımcılar kozmetik sektörü, sivil toplum örgütlerinde ve turizm şirketlerinde kadınların çalışmasının onların doğasıyla ilgili olduğunu belirtmişlerdir (Andsager ve Hust, 2005: 89).

Halkla ilişkiler mesleğindeki sorunların ne olduğunu ve terfilerdeki kadın erkek eşitsizliğini anlamaya yönelik olarak PRSSA (Amerikan Halkla İlişkiler Öğrenci Derneği) üyeleri tarafından yapılan araştırma ise kadınların aleyhine oluşan düşüncenin değişmediğini ortaya koymaktadır.

Söz konusu araştırmaya ise 559 halkla ilişkiler öğrencisi katılmıştır. Örneklem % 86.9 kız ve % 13.1 erkek öğrenciden oluşmaktadır (Sha ve Toth, 2005: 93). “Erkekler halkla ilişkiler alanında kadınlara göre daha hızlı terfi edilirler” görüşüne erkekler daha az katılmaktadırlar. Benzer olarak “Halkla ilişkilerde tepe pozisyonlara

ulaşmak kadınlar için daha zordur” görüşüne erkekler kadınlara göre daha az katılmaktadırlar. “İş ve aile yaşamını dengelemek kadınlar için daha zordur” görüşüne de yine erkekler daha az katılmaktadırlar (Sha ve Toth, 2005: 96).

Halkla ilişkiler mesleği ister uygulayıcı ister yönetici olsun birçok özelliği gerektirmektedir. Özellikle de yönetici olarak görev yapan halkla ilişkiler uzmanları farklı konularda sorumluluk üstlenmektedirler. Bu da iletişim becerilerinin çeşitliliğini beraberinde getirmektedir. Bunların başında kurumun iletişim politikalarını etkileyecek kararlar almak, meslektaşları ve müşterilerle görüşmelerde etkili olmak, kişilerarası iletişim ve müzakere becerilerine sahip olmak gelmektedir (Algren ve Eichorn, 2007:78). Bu ve bunun gibi özellikleri de beraberinde getiren halkla ilişkilerde yöneticilik görevi ise kadınların yapabileceği bir iş değilmiş gibi algılanmaya devam etmektedir.

Bu görüşün aksine, Algren ve Eichorn'un (2007) yaptıkları çalışmada katılımcılara Bilişsel İletişim Yeterlik Ölçeği (Cognitive Communication Competence Scale) uygulanmıştır. Araştırmada kadınların terfi için gerekli olduğuna inanılan iletişim becerilerinin hepsine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Aynı çalışmada elde edilen başka bir bulgu ise halkla ilişkiler sektöründe cinsiyet eşitsizliklerinin varlığının devam etmiş olmasıdır.

Öyle ki kadın uygulayıcıların mesleklerini nasıl değerlendirdikleriyle ilgili bir araştırmada; kadınlar aldıkları halkla ilişkilerin eğitiminin gerektirdiklerini erkek meslektaşlarına göre daha iyi yapabildiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, bu eğitimin onları müşterilerinin gözünde daha değerli hale getirdiğine inandıklarını da ifade etmişlerdir (Tsetsura, 2010:79).

Kadınlarla ilgili negatif ayrımcılık reklam sektöründe de çok farklı değildir. Reklam sektöründe çalışanların geneline bakıldığında kadınların erkeklere oranla daha çok temsil edildiği bir tablo ile karşılaşılmaktadır. Ancak bu oran sahada çalışanlar düzeyinde değil ofis personeli çalışanı düzeyindedir. 2000 yılında Reklamcılık Vakfı tarafından “reklam insanları profil araştırması”na göre sektör çalışanlarının % 56'sını kadınlar oluşturmaktadır. 2007 Aralık

ayında Reklamcılar Derneği ve Reklamcılar Vakfı üyesi ajanslara yönelik yapılan başka bir araştırmaya göre bu oran % 51 düzeyindedir. Ancak çalışanların çoğu reklam fotoğrafçılığı, yaratıcı ekip, çekim ekibi gibi birimler yerine müşteri ilişkileri, satış sorumlusu, sekreteryaya gibi işlerde görev almaktadır. Bu durum Avrupa medya sektöründeki erkeklerin daha teknik, kadınların ise daha ofis ve idarî işlerde çalışması pratiğini tanımlamak için kullandığı dikey ayrımcılık (*verticalsegregation*) kavramı ile örtüşür görünmektedir (Ürper, 2012: 176).

Kadınların profesyonel hayatlarında yükselmeleri (terfi) önündeki engeller ve dezavantajlı durum sistematik hale gelmektedir (Meyerson ve Fletcher, 2000: 128). Son yıllarda cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili yapılan yasal düzenlemeler, örgütlerin bu konuda daha hassas davranarak farkındalık yaratması ne yazık ki sorunları ortadan kaldırmamaktadır. Aksine ayrımcılık kültürel çıktılara gizlenerek görünmeyen bir hal almakta, yaygınlaşarak gündelik yaşamda fark edilemeyen bir hale gelmektedir. Bu durum ayrımcılığın toplum tarafından fark edilerek sorgulanmasını ve önlem alınmasını da engellemektedir.

2. Araştırmanın Amacı

Alanyazın incelendiğinde Türkiye’de halkla ilişkiler ve reklamcılık profesyonellerinin maruz kaldığı toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan eşitsizliği konu alan çok fazla çalışmanın yer almadığı görülmektedir. Çalışmaların temelde betimleyici araştırma teknikleri kullanılarak örneklemin toplumsal cinsiyet rolüne ilişkin algılarını ve eleştirel bakış açısıyla kadının toplumda konumlandırıldığı yeri ortaya koymayı amaçladığı belirlenmiştir. Araştırmalar toplumsal cinsiyet kalıp yargıların etkisiyle erkeklerin iş yaşamında yaygın olarak uzmanlar ve liderler olarak konumlandırıldığını, kadınların ise daha çok yardımcı çalışan ve izleyiciler olarak öne çıktığını ortaya koymaktadır. İş yaşamı aslında toplumsal yaşamdaki baskın cinsiyet kalıplarının bir yansımasıdır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde halkla ilişkiler ve reklamcılık alanında çalışan kadınları konu alan nitel desenli bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Dolayısıyla bu çalışmanın temel problemini toplumsal cinsiyet rollerinin iş yaşamını da düzenlemesi oluşturmaktadır. Tıpkı toplumsal yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da temel roller çalışanların cinsiyetine göre şekillenmektedir. Bu nedenle çalışmanın temel amacı firmaların halkla ilişkiler ve reklam biriminde çalışan kadınların çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin bakış açılarını belirlemektir. Ayrıca toplumsal cinsiyetten kaynaklanan eşitsizliğin örgüt iklimine nasıl yansıdığı ve kadın çalışanların eşitsizliği kabul düzeylerinin ortaya konulması hedeflenmektedir. Bunun yanı sıra kadınların iş yerindeki statüsünü belirleyen faktörler, mesleklerini hangi rollerle birlikte tanımladıkları, iş ortamında kullanılan eril ve dişil dil kullanımı araştırılmıştır.

Araştırmada belirlenen amaçlar doğrultusunda;

- 1) *Kadınların çalıştığı işi hangi cinsiyete göre tanımladığına,*
- 2) *Kadınların iş ortamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin farkındalık düzeyleri ve eşitsizliğin nedenlerine ilişkin bakış açılarına,*
- 3) *İş ortamında toplumsal cinsiyetten kaynaklanan ayrımcılığın etkilerine,*
- 4) *Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin örgüt iklimine göre değişiklik gösterip göstermediğine ilişkin sorulara cevap aranmaktadır.*

Çalışma, yapısı ve araştırma soruları itibariyle diğer araştırmaları destekleyen ve ilgili literatürdeki bir ihtiyaca cevap veren çalışma niteliğindedir. Ayrıca bu çalışmada toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kalan kadın katılımcıların geliştirdikleri mücadele yöntemlerinin belirtmeleri konuyla ilgili farkındalık yaratılması bakımından önemlidir.

3. Yöntem

Araştırmada nitel araştırma deseni tercih edilmiştir. Nitel araştırmalar olgu ve olayların meydana geldiği kendi doğal ortamlarında gerçekçi ve bütüncül bir şekilde araştırmaya katılanlar

tarafından ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin tercih edilmesi ile izlenen araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek 2005, 39). Çalışmada yorumlayıcı yaklaşımlardan biri olan Temellendirilmiş Kuram (*Grounded Theory*) araştırma modeli uygulanarak temel problem araştırma amacına uygun olarak keşfedilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın evrenini Ankara, İstanbul, Konya ile Gaziantep'te kurum ve kuruluşlarda halkla ilişkiler ve reklam alanında çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Örneklem ise Ankara, Konya ve Gaziantep'te özel ve kamu sektöründe halkla ilişkiler, reklam, satış, insan kaynakları departmanlarında çalışan Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde iletişim fakültesi öğrenimini tamamlamış kadın çalışanlardan oluşan 11 kişiden oluşturulmuştur. Örneklem oluşturmada gerekli sayı ile ilgili çeşitli görüşler olmakla birlikte nitel araştırmalarda özellikle örneklemin homojen özellik taşıması gerektiğinde 6-8 (Yıldırım ve Şimşek, 1999: 139) kişiden oluşabileceği gibi; görüşme tekniğinin tercih edildiği yüksek lisans tezlerinde 12-15 kişiden (Kozak, 2015: 114) oluşabileceği de belirtilmektedir. Yine bazı araştırmalarda 20-30 olarak tercih edilen örneklemin yanı sıra benzer konu kapsamında daha az kişiyle derinlemesine görüşme yapıldığı bilinmektedir (Daymon ve Holloway, 2005: 161). Çalışmanın örneklemi amaçlı örneklem üst grubu içinde kartopu tekniği ile belirlenmiştir. Araştırma süreci boyunca, daha önce ulaşılan kişilerin önerileri ile yeni kişiler listeye dahil edilerek ilk liste genişletilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2005:112). Böylece temel problemi ortaya koymada alanda çalışanlara ulaşma kolaylığı sağlanmıştır. Örneklem ile ilgili demografik bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır.

Çalışmada veriler araştırmacılar tarafından hazırlanan yapılandırılmış sorulardan (Kozak, 2015: 90) oluşan soru formu kullanılarak elde edilmiştir. Soru formu araştırmacıların yanı sıra bir sosyolog ile özel sektör deneyimi olan iki kurumsal iletişim uzmanının görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Öncelikle üç katılımcı ile ön çalışma yapılmıştır. Pilot çalışmanın neticesinde kapsam geçerliliği olmayan, yanlış anlaşılan ve anlaşılmayan sorular çıkarılmış, mevcut sorular yeniden düzenlenerek görüşme formunun son şekli verilmiştir. Araştırmacının tarafsızlığını koruması amacıyla katılımcılara sorular aynı sırada ve biçimde yöneltilerek, bazen cevapların

güvenilirliğini sağlamak amacıyla aynı anlama gelen kavramlarla değiştirilerek yeniden sorulmuştur.

Katılımcılarla görüşmeler Ocak 2019 ve Mart 2019 tarihleri arasında Ankara, İstanbul, Konya ve Gaziantep'te uygun bir ortamda (iş yeri, ev ve kafe) bir araya gelinerek sağlanmıştır. Her görüşme yaklaşık 45 dakika sürmüştür. Yapılan görüşmeler katılımcıların izni alınarak ses kaydına alınmıştır. Görüşmeler sonrasında elde edilen ses kayıtları ve araştırmacılar tarafından tutulan notlar deşifre edilerek görüşme belgeleri oluşturulmuştur. Ulaşılamayan katılımcılarla e-posta yoluyla iletişim kurulmuş, iletişim bilgileri alınmış, yetersiz görülen cevaplar için tekrarlanan telefon görüşmeleri yapılmıştır. Görüşme belgeleri açık kodlama tekniği ile analiz edilmiş ve katılımcıların kültürel bağlamda, deneyimlerine dayanan anlatımları ile temel problem ortaya konmaya çalışılmıştır.

Temellendirilmiş Kuram

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde Strauss ve Corbin (1990, 1998) tarafından geliştirilen Temellendirilmiş Kuram tekniğinden faydalanılmıştır. Temellendirilmiş Kuram yaklaşımı 1967'de Glaser ve Strauss (2006) tarafından geliştirilmiştir. Alana hâkim üç ana desenin var olduğu görülmektedir (akt. Çelik ve Ekşi, 2015: 39). İlki Strauss ve Corbin'in (1990, 1998) ortaya koyduğu sistematik yaklaşım, ikincisi sonradan yine Glaser (2002) tarafından geliştirilen klasik yaklaşım ve son olarak Charmaz'ın (1990,2006) sağlık iletişimde ilk örneklerini ortaya koyduğu yapılandırmacı yaklaşımdır. Kuram üzerinde çalışan araştırmacıların temel amacı "veri toplama ve analiz süreçlerini" birlikte yürüterek sahadan elde edilen verilerden tümevarım yapmak ve böylece bir kuram geliştirmektir (Kasapoğlu, 2015: 16).

Temellendirilmiş Kuram günlük hayat deneyimlerine odaklanmaktadır, katılımcıların bakış açısında değer veren, araştırmacı ve katılımcılar arasında etkileşimsel süreci sorgulayan, betimleyici nitelikte, katılımcıların görüşlerini temel alan bir yaklaşımdır (Marshall ve Rossman, 1995). Bu anlamda "biyografi", "fenomenoloji", "etnografi", "örnek olay"ın yanı sıra beş temel nitel yaklaşımdan biri olduğu belirtilmektedir (Kasapoğlu, 2015).

Araştırmaya rneklem düzeyinde katılanlara “kendi terimlerini kullanmalarına izin verecek bir biçimde ve kendi anlamlarının özü olan zengin içeriği en iyi Şekilde ifade edebilecek bir derinlikte” (Jones, 1985: 46) sorular sorularak onların zihin dünyalarında inşa ettikleri anlamlar keşfedilmeye çalıŐılmaktadır. Çalışmada Strauss ve Corbin’in (1998) sistematik deseni tercih edilmiştir. Zira araştırmacılar Glaser ve Strauss (1967) tarafından kavramsal erevesi oluŐturulan orijinal desenden daha sistematiktir ve veri analizi de bu sistematik yapı içerisinde bir dizi kodlama adımları ile yapılmaktadır (Creswell, 2015).

Kuram doğrultusunda işlemler açık, eksenel ve seçici kodlama olmak üzere üç aŐamadan meydana gelmektedir (Creswell, 2015:198). Açık kodlamada genel olarak kavramlar tanımlanmakta, veride tanımlanan kavramların özellikleri ve boyutları keŐfedilmektedir (Strauss ve Corbin, 1998: 101). Bu süreç sahadan toplanan verinin parçalara, kısımlara bölünmesini, incelenmesini, karŐılaŐtırılmasını ve ilk kavram kategorilerinin oluŐturulmasını içermektedir. Farklı kategoriler içerisindeki ilişkili yapıların keŐfedilmesi böylece temaların kurgulanması sağlanmaktadır (Marshall ve Rossman, 1995). Eksenel kodlamada hedef tüm kavramları bir arada tutan merkez ya da çekirdek kavramın belirlenmesidir. Son olarak eksenel kodlamada belirlenen kategori ve varsa alt kategorilerin birleŐtirildiĐi çekirdek kavramın artık bir deĐiŐkene dönüŐtürülmesidir (Kasapoğlu, 2015: 23). Nitel araştırma deseninin doğası gereği sistemli düzenleme sürecinde elde edilen verilerle kuramsal temelden de faydalanılarak yeni temalar oluşturulmuş ve bu Şekilde tekrarlanan döngüsel bir kurguyla araştırmanın analizi tasarlanmıŐtır.

4. Bulgular

Katılımcıların ifadelerinden elde edilen sosyo-demografik bulgular belirtilmiştir. Kod tablosu Tablo 1’de gösterilmiştir. Analiz yapılan bulguların aktarımında katılımcıların kişisel bilgileri saklı tutulması adına K1, K2, K3... gibi kodlar belirlenerek yapılan alıntılardan sonra parantez içerisinde açıklamanın arkasından hangi görüşmeciye ait olduğu verilmiştir.

Tablo 1: Kod Tablosu

Kod	Kamu/Özel	Çalışma Süresi	Çalıştığı Şehir	Çalıştığı Kurum	Görevi
K1	Özel	9	Gaziantep	Reklam Ajansı	Hepsi
K2	Kamu	5	Gaziantep	Devlet Üniversitesi	Halkla ilişkiler uzmanı
K3	Özel	7	Ankara	Finans Şirketi	Hepsi
K4	Özel	1	Konya	Açık hava Reklam Ajansı	Medya planlama satın alma
K5	Kamu	10	İstanbul	Devlet Üniversitesi	Halkla ilişkiler uzmanı
K6	Özel	7	Ankara	Sivil Toplum Kuruluşu	Halkla ilişkiler uzmanı
K7	Özel	18	Konya	Üretim Firması	Halkla ilişkiler uzmanı
K8	Özel	9	Gaziantep	Turizm Firması	Hepsi
K9	Özel	5	Ankara	Halkla İlişkiler ve Reklam Ajansı	Hepsi
K10	Kamu	17	Konya	Yerel Yönetim Birimi	Halkla ilişkiler uzmanı
K11	Özel	2	Konya	Açık hava Reklam Ajansı	Medya satın alma

Tablo 1’de ifade edildiği gibi katılımcıların 5’i görevlerini halkla ilişkiler uzmanı, 2’si medya planlama-medya satın alma olarak tanımlarken diğer 4’ü çalıştıkları kurumda halkla ilişkiler, satış, müşteri ilişkileri, yaratıcı ekip, genel koordinatörlük gibi iletişimin her alanında görev yaptığını (hepsi) belirtmektedir

3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde 5 kişinin 30-34, 1 kişinin 35-39 ve 6 kişinin 40-44 yaş arasında olduğu görülmektedir. Katılımcıların 1’i ön lisans mezunu, 4’ü lisans

mezunu, 2'si yüksek lisans öğrencisi, 2'si yüksek lisans mezunu ve 2'sinin doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların 6'sı bekar iken 5'i evli olup 8'i iletişim sektöründe özel kurum ve kuruluşlarında görev yapmaktadır. Bunlardan 2'si kamu üniversitelerinde ve 1'i yerel yönetimde halkla ilişkiler departmanında çalışmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2: Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgileri

Yaş Grubu	N	Eğitim Durumu	N	Çalışma Yılı	N
2225-	0	Ön Lisans	1	1-3	2
2629-	0	Lisans	4	4-7	4
3034-	5	Yüksek Lisans öğrencisi	2	8-12	4
3539-	1	Yüksek Lisans mezunu	2	13-18	1
4044-	6	Doktora öğrencisi	0	19+	0
45+	0	Doktora mezunu	2		
Evli/Bekar	N	Kurumsal Özellik	N	Görevi	N
Bekar	6	Özel	8	Halkla ilişkiler uzmanı	5
Evli	5	Kamu	3	Medya satın alma	2
				Hepsi (görev tanımı yok)	4

3.2. Açık Kodlama ile Elde Edilen Bulgular

Açık kodlama altı bölümden oluşmaktadır. Bunlar katılımcıların meslek tercihlerinin nedenleri, kadınlara uygun gördükleri meslekler, mesleklerinin cinsiyet tanımı, kurum iklimi, çalışanların toplumsal cinsiyet ayrımcılığı farkındalık düzeyi ve başa çıkma yöntemlerinin yer aldığı başlıklardır. Her başlık altında katılımcıların görüşlerine kendi cümleleri ile yer verilmiştir.

3.2.1. Çalışanların İş Tercih Nedenleri

Katılımcıların hepsi “Yaptığınız işi seviyor musunuz?” sorusuna evet cevabını vermiş ve çalışma alanlarından memnun olduklarını belirtmişlerdir. Yaptıkları işi tercih etme nedenlerini ise çalıştıkları alanın içinde bulunduğu sektöre ve kişisel faktörlere bağlı olarak açıklamaktadır.

Tablo 3: Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Alanında Çalışma Nedenleri

Sektörden Kaynaklanan Nedenler	Çalışanlardan Kaynaklanan Nedenler
İnsanlarla iç içe olma	Alınan eğitim
Mesleki gelişime katkı	Mesleki tatmin
İlgi çekici iş olması	Kişilik özelliklerine uygunluk
Hareketli ve eğlenceli iş kolu olması	
İnsanlara fayda sağlama	
Üretkenliği destekleme	

Yaptıkları işin kapsamının bireysel ve toplumsal anlamda tatmin düzeyini ortaya koymak amacıyla kendilerine yöneltilen soruya katılımcılardan biri “İnsanlara ışık olmak, rehberlik etmek” (K9) olarak ifade ederken başka bir katılımcı “Bu mesleğin adını lise dönemlerinde Hayat Ağacı dizisinde duymuştum. İletişimi anlamayı, anlatmayı insanlara faydalı olmayı seven bir fitratım olduğu için meslek bana uygun gelmişti. Rutini sevmeyen bir fitratım var. Sadece 8-5 saat çalışmak maaşını almak için aynı işleri yapıp kısır bir döngüde yaşamak ruhuma uygun değildi. Üreten bir meslek seçmeliydim. İletişim, ruhumu aralayan bir kapı ve üretmeme sınır yok” (K7) olarak ifade etmiştir. Diğer bir katılımcı ise “Aslında ben işimi tam kendime göre görüyorum... Renkli bir insanım, çok hareketliyim, sabit değilim, monoton değilim, enerjim çok yüksek. Meselâ ben masa başında oturamam” (K1) demiştir.

Tıpkı Hofstede’in kültürleri birbirinden ayırt etmede kullandığı kültür boyutlarından dışıl kültürlerde olduğu gibi ideal bir iş yerinde yardımlaşma ve sosyal bağlantılar kurmaya daha çok olanak sağlanması gerektiğinin düşünülmesi gibi (Kartari, 2016: 122) katılımcılar da yaptıkları işin kapsamında insanlarla iç içe olma, insanlara fayda sağlama, hareketli ve eğlenceli olma, üretkenliği destekleme gibi özelliklerin var olmasını o işin tercih nedeni olarak ifade etmektedir. Böylece katılımcılar meslek tercihlerini ve iş memnuniyetlerini iş kapsamında gerekli özelliklerin kendilerinin dışıl özellikleri ile bağdaşmasına bağlamaktadır.

3.2.2. Kadınlar Hangi İş Kolunda Çalışmalı

Kadınların iş hayatında yer alması gerekip gerekmediğine yönelik soruya beklendiği üzere katılımcıların hepsi “evet” cevabını vermektedir. Ancak katılımcılar mesleklerin cinsiyete göre ayrışıp ayrışmadığını ise şöyle cevaplandırmıştır; “Toplumda kadınlar hep öğretmenlik yapmalıymış, hemşire olmalıymış, sekreterlik yapmalıymış, iletişim alanında da göz önünde olabileceği satış-pazarlamada olmalıymış gibi düşünülüyor. Kardeşim öğretmen ve üniversite sınavını kazandığında evdekiler çok sevinmişlerdi, tam kadınlara göre demişti babam, yazın tatil, sömestr tatil, hem ailesi ile ilgilenir hem de çalışır. Düzenli maaş, sigorta, rahat iş diye düşünmüşlerdi. Ancak benim fakülteme pek anlam veremediler. Hep ne iş yapacağımı sorguladılar” (K4), “Kadın ve erkeğin birbirini tamamlayan güçler olduğunun farkında olacak şekilde meslekler seçilmelidir” (K7). Genel kanı kadınların her işte çalışabilecekleri yönündedir. Ancak ayrıntılandırmaları istendiğinde bunu toplumsal ve bireysel düzeyde cinsiyete göre yaptıkları görülmektedir.

3.2.3. Mesleklerin Cinsiyet Tanımı

Katılımcılara yöneltilen “Siyaset, doktorluk, mühendislik gibi mesleklerin kimlere göre olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusunu ise şöyle cevaplandırmışlardır; “...toplumun kadınlardan başka beklentileri olması sebebiyle kadın erkeğe oranla 2 kat fazla enerji sarf etmek zorunda kalmaktadır. Çünkü kadın annedir ve toplumun ondan yapmasını beklediği yemek, temizlik vs. görevleri de vardır. Bu sebeple kadınları daha çok öğretmenlik, memurluk gibi daha az mesaisi olan mesleklerde görürüz” (K2). Diğer bir katılımcı ise; “Bu mesleklerin daha çok erkeklere göre olduğunu düşünüyorum. Mühendislik meselâ makineler arasında kadınları düşünemiyorum. Ya da inşaatın içinde kadınları kafalarında baret ile düşünemiyorum” (K4) şeklinde ifade ederken, başka bir katılımcı; “Ben bir erkek hemşire gördüğümde de rahatsız oluyorum halbuki görüşüm karşı değil ama bir bayanın hemşireliği daha iyi yapacağını düşünüyorum” (K8), bir katılımcı ise; “Şartları iyileştirilmiş ortamlarda mümkün, ancak uzun ve ağır çalışma saatleri kadını kimliğinden ediyor” (K9) demiştir.

Çalışmada katılımcılara “Halkla ilişkiler uzmanı, reklam uzmanı, gibi mesleklerin kimlere göre olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların cevapları şu şekildedir; “Kadınlara daha uygun olduğunu düşünüyorum, iletişimden kaynaklı. Kadınlar daha çok dinleyebiliyor. İnce düşünüyor ve daha çok ince ayrıntıyı ortaya çıkarabiliyor. Kadınların ikna gücü ve detay gücü çok kuvvetli. Dış görünüş de katkı sağlamaktadır. İnce düşünen kadın kendine bakan kadındır” (K1). Diğer bir katılımcı ise “Eğer yönetici değilse kadın olabilir. Reklamcılık ve halkla ilişkiler görevleri estetik bir duruş gerektiriyormuş gibi. Kadınların naif yapısına ve görsel avantajına uygunmuş gibi. Zaten firmalara bakarsanız bu sektörde kadınların özellikle satış ve müşteri ilişkileri departmanında çalıştığını görebilirsiniz” (K4). “Ülkemizde bir ara halkla ilişkiler manken mesleği idi. Dış görünüşten ibaret bir meslek olmadığı son 10 yılda hızla gelişen dijital dünya ile anlaşılmış oldu” (K7). Diğer bir katılımcı “Halkla ilişkilerde bayan kulağa daha hoş geliyor çünkü bayanlar ılımlı ve yumuşaktır. Bir işi kavga etmeden çözebilirler, şu reklam konusu eğer reklam konusu görsellik ise erkekler de güçlü olabilir bu konuda, halkla ilişkiler, reklam, satış erkekler de iyidir” (K8). Yine başka bir katılımcı “Pratik zekasını kullanan herkes yapabilir. Sadece kadınların doğuştan getirdiği ince ruhun özellikle halkla ilişkilerde işe yarayacağına inanıyorum” (K11) olarak ifade etmiştir.

Diğer taraftan katılımcılardan halkla ilişkiler ve reklamcılık mesleğinde çalışanların stereotipini (kalıplaşmış yargıları) tanımlamaları istenmiştir. Katılımcılar kendi mesleklerinin kalıp düşünceleri sorulduğunda dış görünüm ve kadınların giyim tarzı üzerinden tanımlamaktadır. “Halkla ilişkiler uzmanı deyince daha şık, daha güzel, daha bakımlı olduğunu görüyorum. Kendini dinletebilmeli. Halkla ilişkiler ve reklamcı deyince gözümün önüne direkt etek, V yaka gömlek, dekolte yırtmaç, topuklu ayakkabılar, elinde dosya olan bir kadın geliyor. Erkekleri ise daha spor kıyafetler, daha rahat düşünüyorum” (K1). “Toplumda yerleşmiş kalıplara göre maskülen olanların ilk aşamada daha dikkate alındığı gözlemlenebilir” (K2).

Hakla ilişkiler ya da reklamcılık sektöründe kadınların hep “feminen” görünmesi mi gerektiği ise katılımcıların cevapları incelendiğinde şu şekildedir: “...şık olduğum zaman kendimi iyi hissediyorum. Ben kadını ve özgüvenli olmam lazım. Bir kadının özgüvenini gösterebilmesinin en iyi yolu dış görünüşüdür” (K1). Diğer bir katılımcı: “Bu alanda özellikle, ikna etmesi daha kolay. Özellikle söz konusu satış pazarlamada ise. Bir keresinde birim müdürünün bir görüşmeye gitmesi gerekiyordu. Ben genelde kumaş pantolon tercih ederim. Firma ile görüşmeye gitmeden önce ‘Ben de geleyim mi’ diye sordum. Beni şöyle bir süzdü tepeden tırnağa, sonra ‘tabi’ dedi” (K4). Başka bir katılımcı ise “Bakımlı olmak kişinin kendisi hakkında ne düşündüğü ile ilgili. Kendi adıma çok şık değilim ama çalıştığım yerlerde bu konu ile ilgili uyarı aldım” (K11), “Müşteriler en iyisini istiyor. Siz buraya geldiğinizde bayan olarak feminen birini görmek istemez misiniz? Buraya gelenler bakımlı olsun güzel giyinsin, makyajlı olsun istiyorlar burada ama öyle bir dünya yok” (K8) demiştir.

Halkla ilişkiler ve reklamcılık alanında çalışanlar görsel niteliklerle tanımlanmaktadır. Mesleki beceri, yeterlilik, sorun çözmedeki başarıdan çok ikna etmede dış görünüme vurgu yapılmıştır. Soruda belirtilen mesleklerin ise maskülen olarak tanımladıkları görülmektedir.

3.2.4. Kurumsal İklim

Çalışma bu kapsamda katılımcıların görüşlerine dayanılarak: ikili ilişkiler, görevde terfi, yöneticilik yapma, ücretlendirme, kurumun kaynaklarını kullanma düzeyi ve kariyer planlaması olmak üzere altı alt başlıktan oluşmaktadır. Bu alt başlıklarda kadınların çalıştıkları iş ortamında kurum ikliminin toplumsal cinsiyet rollerine göre nasıl şekillendiği belirlenmeye çalışılmıştır.

İkili ilişkiler düzeyinde

İş ortamında kişilerarası ilişkilerde kullanılan dilin eril mi dişil mi olduğu sorulduğunda kadınların 6’sı eril bir dilin hâkim olduğunu, 2’si bir ayrımın olmadığını belirtirken 3’ü kararsız kalmıştır.

Katılımcılar eril dil kullanımına yönelik şunları söylemişlerdir: “Genelde erkekler ‘abi’ ifadesini kullanıyor ve müşteri ya da ilk defa karşılaştıkları biri yoksa daha rahat konuşuyorlar. Çok küfür ifadesi duymadım ama hanım, bey gibi hitaplar abi, abla gibi ifadelere bırakıyor” (K4). Diğer bir katılımcı ise: “Erkeklerle konuşurken onlara uygun bir dil ve üslup seçerken, kadınlarla iletişimimde daha yumuşatılmış bir üslup tercih edebiliyorum. Meselâ bir kadınla konuşurken ‘canım’, ‘tatlım’ gibi sözcükleri kullanmayı tercih edebilirken, erkeklerde bu tarz sözcükleri kullanmamayı tercih ederim” (K5), “Erkeksi bir dil hâkim. Üslup, şakalar vs erkeklerin jargonunda” (K11) demiştir.

Görevde terfi düzeyinde

Araştırmada katılımcıların 6’sı erkeklerin terfide daha fazla önceliğinin olduğunu belirtirken, 4’ü kadın erkek fark etmediğini, 1’i ise kadın olarak avantajlı olduğunu belirtmektedir. Terfilerde cinsiyetin belirleyici olmadığını ifade eden katılımcıların 3’ü kamu kurumunda görev yapmaktadır. “Ne yazık ki erkekler daha kolay ilerliyor cinsiyet ayrımcılığının en güzel örneği” (K3). “Erkek çalışan varsa ve aynı şartlardaysa erkeklere daha öncelik veriliyor. O aile geçindirmeli, o çalışmak zorunda ama kadın değilmiş gibi. Kadınlara uzun vadeli kalıcı personel gözüyle bakılmıyor. Sanki evlenince gider, çocuk sahibi olunca ayrılır” (K4). Diğer bir katılımcı şöyle demiştir: “Terfilerde yeterli, kalifiye personele öncelik verilmelidir. Ancak çalıştığım kurum gibi erkek egemen bir iş yerinde kadınlara öncelik verilmesi, en azından üzerimizdeki görünmeyen baskının kırılmasını sağlayabilir. Kendi açımdan değerlendirsem çalıştığım departmanda yönetici olarak başladığım için kendisinin daha yetkili olduğunu ve terfiyi hak ettiğini iddia eden erkek personel tarafından mobbinge uğradım” (K6), bir başkası ise “Erkeklerle terfi ve maaş zammında öncelik verildiği herkesçe malum. Bu haksızlık toplumca kabul görmüş bir olgu. Bu olgu avcı toplumdun bugüne hâlâ evrilemediğimizin bir kanıtıdır. Eve aş getiren erkek olgusu, yaşam standartlarımız değişse bile duygu ve beklentilerimizin değişmediğinin en bariz göstergesidir. Erkek ve yaşlı olduğu için terfi alanlara iş hayatında bizzat şahit olmuşumdur” (K7).

Toplumumuzda cinsiyete dayalı rol paylaşımında erkeğin ekonomik kaynak sağlamada üstlendiği sorumluluk iş ortamında da devam etmektedir. Erkeklerin çalışmak ve ailenin geçimini sağlama, statü kazanma zorunluluğu iş yerinde alınan kararları da etkilemektedir. Söz konusu görevde terfi olduğunda bu zorunluluklar nedeniyle erkek çalışan daha öncelikli düşünülmektedir.

Yöneticilik yapma düzeyi

Çalışmaya katılanların 7'si çalıştıkları iş yerinde yönetici olma şanslarının erkeklere göre düşük olduğunu belirtmektedir. Katılımcılar iş yerindeki yönetim kademesindeki bu ayrıştırmanın nedenlerini şöyle açıklamıştır. “Kadın yönetici olmasın, şöyle söyleyeyim, ya sahaya çıkacak ya da yönetici olacak. Erkeğin zamanı çok ama kadının kendi sorumlulukları varsa yani kendi hayatı, evliliği, ailesi çocuğu olduğu için işe vakit ayıramayacak. Yönetici pozisyonu erkeklere daha uygun” (K1). “Ancak yönetici yardımcısı olabilir. Kadın olarak gece geç saate kadar kalamayacağım, geç saatte ya da her yerde yapılan toplantılara katılamayacakmışım gibi. Eşim başka erkeklerle geç saatte iş konuşmama müsaade etmezmiş gibi. O nedenle erkekler her saat her yerde olabilirmiş gibi” (K4). “Kamu kurumlarında değişmiyor. Ama özel sektörde kimi işlerde değiştiğini düşünüyorum. Kadınların yönetici rolünde çok fazla tercih edilmediği göz önünde bulundurulduğunda maaş olarak da erkeklerden az olacağını söylemek mümkündür” (K5). Diğer bir katılımcı “Çalıştığım en son kurumda bu sorunu yaşadım. Birimdeki sorunu çözmek için sektör tecrübesi olmayan bizlerden yaşça büyük ve tabii ki erkek bir yönetici getirdiler. Bilgi ve tecrübeniz olsa dahi erkeklerin çoğunlukta olduğu bir birimde yönetici olma şansınız ne yazık ki yok” (K7) demiştir.

Görüşmeye katılanlar iş ortamında erkeklerin yönetici olarak görev alma şanslarının daha fazla olduğunu belirtmektedir. Nedenini de toplumsal cinsiyete bağlamaktadır.

Ücretlendirme düzeyi

6 kişi cinsiyet farklılığının ücretlere yansımını belirtmiştir. Cinsiyet farklılığının ücretlerin belirlenmesinde etkili olmadığını

ifade eden katılımcıların 2'si kamu kurumunda çalışmaktadır. Katılımcıların cevapları şu şekildedir; “Hayır aynı statüdekiler aynı maaşı alıyor ama söz konusu terfi ettiğinde erkeklerin sanki daha fazla çalışmak zorundaymış gibi düşünülerek öncelik onlara tanınıyor... Terfilerle ücretler de artıyor” (K4). Kamu kurumlarında ücret farklılığının olmadığını belirten katılımcı “Kamu kurumlarında değişmiyor. Ama özel sektörde kimi işlerde değiştiğini düşünüyorum. Kadınların yönetici rolünde çok fazla tercih edilmediği göz önünde bulundurulduğunda maaş olarak da erkeklerden az olacağını söylemek mümkündür” (K5) demiştir. Diğer bir katılımcı “Türkiye genelinde böyle ama sanki bilmiyorum Türkiye genelinde böyle olmamalı ama benim elimde değil böyle bu iş. Kadın yeri geliyor erkekten daha fazla çalışıyor ama kafamızda kıramadığımız hani erkek ev geçindirecek para kazanacak yani bu iş böyle gerçekçiyim ben fark ettiniz mi?” (K8). Diğer bir katılımcı konuya farklı bir yaklaşımla “Ücretler çalıştığım kurumda pek değişiklik göstermese de, aralarındaki gizli anlaşmalarla maaş artışlarında birbirlerini destekleyebiliyorlar” (K6) demektedir. Cinsiyet farklılığı ücretlere yansımaktadır ancak belgelendirme gibi resmî prosedürün çok olduğu resmî kurumlarda bu olasılık azalmaktadır.

Kurum olanaklarının kullanım düzeyi

Araştırmada kurum çalışanlarının ofis malzemesi, eğitimlere katılma olanaklarının cinsiyete göre değişip değişmediği sorulmuştur. Katılımcıların cevapları şu yöndedir. “Kadın olduğum için daha fazla olanak bana verildi (ofis malzemeleri vs.). Eğitim söz konusu olduğunda herkes uzmanlık alanına göre...” (K1).

“...bazen erkekle kadın çalışanın aynı odada olmaması gerektiğinin söylendiğine tanık oldum. Bu nedenle kadınlara farklı oda, erkeklere ise farklı oda verilmektedir. Yani kadınlar kadınlarla, erkekler de erkeklerle çalışmaktadır” (K5). Ayrımcılık olmadığını belirten bir katılımcı “İsimlerin niteliklerine göre değişir, eğitim durumları, çalışma şartları, tecrübesi kırmadan üzmeden ilerlemek gerekir gibi geldi” (K8) demiştir.

Kariyer planlaması

Katılımcılara kadınların çocuk yapma isteklerinin iş hayatında engel olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcılar gerekçelerini şöyle sıralamıştır.

“...çocuk 9 ay kayıp demek, 3 ay işimden ayrı kalmam demek, benim işime zaman ayırmamam söz konusu değil” (K1), “Daha önceki iş görüşmemi medya kuruluşu ile yapmıştım. Görüşme yaptığım kişi kadın çalışan çok tercih etmediklerini söylemişti, nedenini sorduğumda her habere gönderemezsin, her saat her toplantıya katılamaz. Çocuğu olur izin alır ya da işi bırakır. Sürekli çalışamaz demişti” (K4). “Bence engel olmamalı ama özel sektörde bunun kadın için bir engel olabildiğini etrafımdaki insanlardan duyabiliyorum. ‘Çocuğum var beni özel sektörde çalıştırmazlar’, ya da ‘çocuğum olduğu için genç saatlere kadar çalışmam imkânsız’ gibi. Yani bu anlamda çocuk sahibi olmak kadın için dezavantajlı bir durum olarak görülmekte” (K5), “Ben evlenirken patron evlenmeyeceksin dedi. Burada evlenmeye, çocuk yapmaya patron karar verir. İkinci çocuktan sonra patron dedi ki ‘yeter artık’. Ben yapmak istesem tabi ki ‘yok’ demez ama ben olmazsam yokluğumu nasıl kapatacak diye düşünecek. Ama kalkıp da öyle bir sürü şirkette duyuyoruz, (iş öncesi sözleşme yapıldığını iddia ediyor) ama öyle bir sözleşme imzalamadık evlenmeyeceksin, çocuk yapmayacaksın gibi bir sürü şirketler duyduk” (K8).

Katılımcılar kadın çalışanların kariyer planlamasının işteki yöneticileri tarafından yapıldığını ve burada da belirleyici olanın anne ve kadın olmaktan kaynaklanan görev ve sorumlulukları olduğunu belirtmektedir. Diğer taraftan çoğunlukla iş ve aile yaşamları arasında tercih yapmak zorunda bırakıldıkları da ifade edilmektedir.

3.2.5. Kadın Çalışanların Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Farkındalık Düzeyi

Çalışmaya katılanlara toplumsal cinsiyet ayrımcılığı farkındalık düzeylerini belirlemek amacıyla “İş yerinizde cinsiyet farklılıklarından kaynaklanan eşitsizliklerle hiç karşılaştınız mı?” sorusu

sorulmuş ve onların günlük hayatta karşılaştıkları olaylarla örnek-
lendirmeleri istenmiştir.

Katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“Çevresel faktörlerle alakalı, sanayiye kadın gidemez algısıyla ilişkilendirilince toplumsal bir baskı var ve kadın sanayiye gidemez. Ama kadın organize sanayiye gidiyor. Çünkü orda para kazandırıyor. İş yerinde de bir yere gideceğim zaman yanımda X Bey de gönderilmek isteniyordu. Bu durumu konuşarak çözmeye çalıştım şu an böyle bir durum söz konusu değil” (K1). Diğer bir katılımcı “Eşitsizlikten çok kadının cinsel kimliğinden dolayı erkeklerin olduğu ortamda olmaması gerektiği şeklinde konuşmalara tanık oldum. Meselâ erkeklerle bir yere giderken ‘arabada çok fazla erkek olacak bence sen gelme’ denildiği oldu” (K5).

“Cinsiyet farklılığından kaynaklanan eşitsizlikleri görüyorum. Erkek ağırlıklı bir sektörde erkek personelin hataları, çatışmaları daha kolay tolere edilebilirken kadınlarla ilgili sorunları görmezden gelip umursamıyorlar. Birbirlerini idare ediyorlar, kadınlarda böyle bir iş birliği ve dayanışma yok” (K6). “İş ortamında ise karar aşamasında iki farklı görüş olmuştur. Haklı olduğumu biliyor, gerekçeleri ile anlatıyordum. Karşı taraf (erkek çalışan) kendini yeterli hissedemeyince bana kabul ettirmek için ama ben erkeğim cevabını vermişti. Erkek en son sözü söyler mantığı ile iş yapmaya çalışılan bir ortamda eşitlikten söz edilemez” (K7). Başka bir katılımcı ise “Mesleğin içindeki ilişki kavramından yola çıkarak kötü espriler yapılır. Çalıştığım birimde tek kadın benim. Alınan kararlardan ve yapılacak faaliyetlerden hiç haberim olmaz” (K11).

Kadın çalışanların iş ortamında karşılaştıkları geri plana atılma nedenlerinin cinsiyet farklılığından kaynaklandığının bilincinde oldukları beş katılımcının görüşleri ile ortaya konulmuştur.

3.2.5.1. Kadın Çalışanların Ayrımcılığın Nedenlerine Yönelik Farkındalık Düzeyleri

Çalışmaya katılanlar çalıştıkları iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalınmasının gerekçesinin toplumsal olduğunu belirtmektedir.

Katılımcılardan biri ayrımcılığın nedenini “Türkiye’de kadının eksik etek görülmesi”ne (K3) bağlamaktadır. Başka bir katılımcı da “Eğer bir personele yatırım yapacaksa o erkeklerden seçiliyor. Neden çünkü onun önünde engel yok, yaşlanana kadar çalışır. Ne doğum izni, ne evlilik, hiçbir şey ona mani değil sanki... Erkek çalışanların patronun da erkek olması nedeniyle kendi aralarında daha rahat davrandıklarını ve daha çok şey paylaştıklarını düşünüyorum. Kadın çalışanlarla hep mesafeliler. Bu da bazı davranışlara yansıyor” (K4). “Kadınlara annelik rolünün yüklenmesi ve kadınsılığın ön planda tutulması eşitsizliğin temel nedeni. Kadınların cinsiyetlerinden dolayı erkeklerden daha düşük statüde yer alması gerektiği ya da maaş olarak erkeklerden düşük olması gerektiği fikri var olan eşitsizliğin temel nedenidir. Örneğin çalıştığım birimde çok çalışan ve birkaç yöneticilik içinde bulunan bir kadın ‘hırslı’ olarak nitelendiriliyor ve bu durum erkekler tarafından ‘evli olmadığı için enerjisini harcayabileceği tek yer işi/evli olsa, çocuğu olsa onlarla ilgilenir bu kadar hırslı olmazdı’ gibi düşünülüyor” (K5)

Farklı bir bakış açısı sunan katılımcı soruya şöyle cevap vermiştir: “Özgüven eksikliğine bağlıyorum. İşinde yeterliliği ve kendine saygısı olan beyefendi müdürlerle de aynı ortamlarda bulundum iş hayatımda. Eşitsizliğe sığınan davranışlar sergilemediklerini gözlemledim. Özgüvensiz kişilikte ve işte olmak üzere iki kategoride değerlendirebiliriz. İkisinde de yeterliliği olmayan insanların erkek gücüyle kaba kuvvetle baskı ve kabul oluşturmaya çalıştığına şahit oldum” (K7). “Örneğin erkekleri yönetici olarak görmek daha olası, kadınların naif yapısı, önceliğinin eş ve anne olması iş dünyasında ikinci plana atılmasına neden oluyor. Ancak burada fiziksel olarak sahip olduğu duygusallık, ayrıntıcılık, sonuç değil süreç odaklı olmasına bağlıyorum” (K9). “Erkekler birçok yönden daha avantajlı... Anne küçük çocuklarıyla daha çok ilgilenmek durumunda, emzirme ve alt değiştirme gibi konularda ne kadar dikkat ederseniz edin göze batabilme ihtimali çok yüksek” (K10). “Yöneticinin de erkek olmasına ve erkekler daima başarılı olur inancına bağlıyorum. Bu arada erkeklerin en büyük destekçisi de hemeinslerinin önünü kesmeye çalışan kadınlar” (K11).

3.2.6. Çalışanların Toplumsal Cinsiyetten Kaynaklanan Ayrımcılıkla Başa Çıkma Yöntemleri

Çalışmaya katılanlara iş yerinde yaşadıkları toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele yöntemlerini belirlemek amacıyla “İş yerinizde cinsiyet farklılığından kaynaklanan eşitsizliklerle nasıl mücadele ediyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların görüşleri şu şekildedir: “Hep önemsiz pozisyonlarda kalmak beni rahatsız etmiyor, aksine mücadele etmek istesem işte huzursuzluğun çıkacağını düşünüyorum. Sonuçta patron da erkek. Benimle empati kurması imkânsız. Benim işimi yapmam yeterli. Yeni firmalar kazandırmam, müşterilerle görüşmem, iyi iletişim kurmam. Ama terfi talep etsem işimdeki performansımı sorgulayacak ve erkek çalışanlar kadar fedakâr olmadığımı düşünecek. Geceleri toplantılara katılamayacağımı, evlenirsem ayrılmak isteyeceğimi, dolayısıyla çok sıcak bakmayacaktır” (K4). Uygulamada çalışan kadın sayısını arttırmanın önemli olduğunu vurgulayan katılımcı: “Daha fazla kadının iş ortamlarında yer alması, kadına yönelik olumsuz algıyı yıkabileceğini düşünüyorum. Kadınların yöneticilik yapamayacağı, duygusal davranabileceği ya da eğer yöneticiyse ‘erkek gibi kadın’ olması gerekliliği algısı değiştirilerek cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele edilebilir” (K5) demiştir. Diğer bir katılımcının cevabı şöyledir: “İşimi daha iyi yapmaya çalışarak. Sergiledikleri davranışlara rağmen onları umursamayarak. Kişi kendini bilirse ve yaptığı işe güvenirse bazı aşılabilir olay ve olguları da değiştirebiliyor. İşinde ve karakterinde sağlam bir kadın mücadeleyi her ortamda er ya da geç kazanmayı başaracaktır” (K7). “Elinizden geldiğince durumunuzu, haklılığınızı anlatırsınız fakat anlaşılma, hak verilme ihtimaliniz karşınızdaki idarecinin asıl niyeti ile doğru orantılı” (K10). Diğer bir katılımcı, “Kendimi ifade etmeye çalışıyorum, yöneticiye ulaşmaya çalıştım ulaşamadım. Erkeklerin sesi hep daha gür çıkıyor. Medeni durum da etkili. Bekar ve güçlü durmaya çalışan kadın her zaman dışlanır. Sesimi yükseltmeye çalıştığımda bunu bekar olmamla ilişkilendirip eğlence malzemesi yaptılar” (K11) demiştir.

Çözüm yolu olarak çok fazla kitlesel bir tepkiden yana olmayan katılımcılar, durumu kabullenmekte ve bireysel çabaları desteklemektedir.

3.3. Eksenel Kodlama

Bu bölümde açık kodlama ile elde edilen kavramlar ve alt kategorileri oluşturulmuştur. Böylece çalışmada katılımcıların kendi iş kolunu nerede konumlandığı, diğer mesleklere bakış açısı, iş yerindeki ayrımcılığın nedenlerinin nelerle ilişkilendirdiği kavramsal düzeyde ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4: Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Mesleğinin Cinsiyete Göre Ayrıştırma Kriterleri

Kadınlar Görev Almalı	Herkes Görev Almalı
İkna gücü	Yaratıcılık
Estetik algı	Eğitimi almış olma
Görsel avantaj	Özel yetenek
Duygusallık	İşini sevmek
İncelik/zarafet	
İletişim kabiliyeti	

Katılımcılar halkla ilişkiler ve reklamcılık alanında çalışanların ikna gücü, estetik duruş, görsel avantajlar, duygusallık, incelik, zarafet, iletişim kabiliyeti gibi özellikler taşımaları gerektiğini vurgulamaktadır. Görüşmelerden elde edilen veriler doğrultusunda meslekte çalışanların özelliklerini kadınlara özgü kavramlarla açıkladıkları belirlenmektedir. Temel kavramın cinsiyet olgusu içinde “dişillik” olduğu tespit edilmiştir. Bazı meslekler “eril” olarak, erkeklerin yapması gereken meslekler olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların görünüşleri de eril ve dişil özelliklere göre ifade edilmektedir.

Katılımcılar kendi mesleklerinin kalıp düşünceleri sorulduğunda yine dış görünüm ve cinsiyete göre giyim tarzı üzerinden tanımlamaktadır. Katılımcılar tarafından halkla ilişkiler ve reklamcılık alanında çalışan kadınlar dişil, erkekler ise eril görünüşlerle konumlandırılmaktadır. Ancak herkesin bu meslekte çalışabileceğini belirten katılımcılar ise gerekçelerini, yaratıcılık, eğitim düzeyi, özel yeteneğe sahip olma, işini sevmek kriterleri gibi daha genel faktörlerle ifade etmektedir.

Görüşme sonuçlarında katılımcıların ikili ilişkiler, görevde terfi, yöneticilik yapma, ücretlendirme düzeyi ve kariyer planlaması gibi kurumsal iklimde ayrımcılıkla karşılaştıkları belirlenmiştir.

Ayrımcılığın kaynağının ise yine cinsiyet olgusu ile açıkladıkları sonucu elde edilmiştir. Katılımcılar erkek ya da kadın olmaktan kaynaklanan ayrımcılığın nedenlerini kendilerinin ve toplumun bakış açılarına göre açıklamaktadır.

Tablo 5: İş Yerindeki Ayrımcılığın Nedenleri

Katılımcı Odaklı	Toplum Odaklı
Anne rolü	Anne rolü
Eş rolü	Eş rolü
Hassaslık-Duygusallık	Güçlü erkek algısı
Erkeklerdeki özgüven eksikliği	Zayıf kadın algısı
İş hayatının erkek çalışanların yönetici olması	
Erkek dayanışması	

Kendilerinin toplumsal cinsiyet algılarının temelde içinde buldukları toplumsal baskı kaynağı olarak anne ve eş olmanın yüklediği sorumlulukların iş hayatından önce gelmesine, sahip oldukları fizyolojik durumlarının, erkeklerin özgüven eksikliğinin kadınların üzerinde baskı olarak yansımaya ve erkek egemen iş hayatında erkekler arasındaki dayanışmaya bağlanmaktadır. Dolayısıyla temelde ayrımcılığın kaynağı cinsiyet olgusu içinde dişil ve eril değişkenlere göre açıklanmaktadır.

Tablo 6: Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Etkileri ve Mücadele Yöntemleri

Mücadele Yöntemleri
Yok sayma
Motive olma
Kadın çalışan sayısını arttırma
Ayrımcılığı ifade etme

Katılımcılar çalıştıkları ortamda karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan olumsuz şartlarını değiştirme ya da düzenlemek amacıyla kullanılabilecek yöntemleri, cinsiyet ayrımcılığı yokmuş gibi davranmak, çalışmaya daha çok motive olarak başarı düzeyini arttırmak, kadın çalışan sayısını arttırarak iş ortamındaki cinsiyet farklılığını aza indirmek, ya da kadınlar düzeyinde yükseltmek ve son olarak ayrımcılık durumunu yönetimle konuşarak haksızlık yapıldığına ikna etmek olarak ifade etmektedir.

3.4. Seçici Kodlama

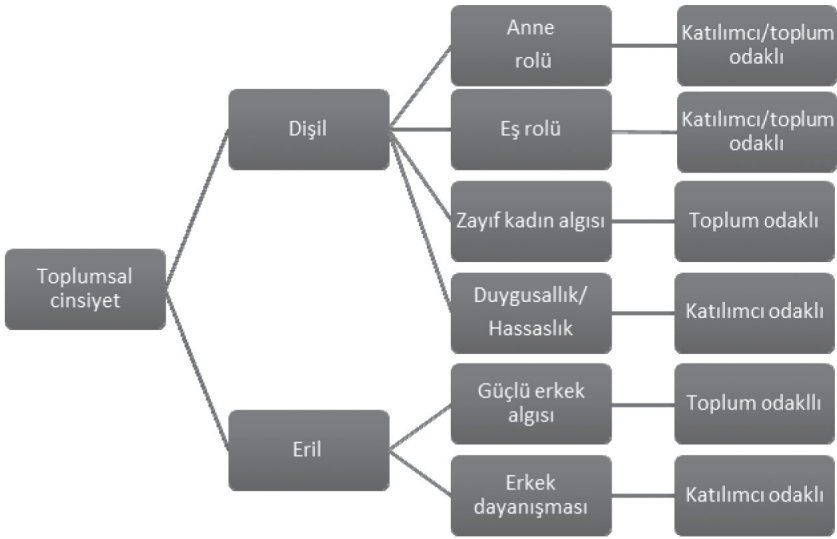
Seçici kodlamada eksenel kodlamada belirlenen kategoriler ve alt kategoriler birleştirilmekte, temel kavram doğrultusunda toplumsal etkilere neden olan değişkenler belirlenmektedir. Konunun anlaşılması için çalışmaya yön veren teorik yaklaşımın da öngördüğü gibi üst kategoriler ve kodlar şema olarak sunulmaktadır (Kasapoğlu, 2015: 24).

Eksenel kodlamada elde edilen cinsiyet olgusu “toplumsal cinsiyet” bağlamında açıklanmakta, dişil ve erillik değişken olarak katılımcıların meslek tanımlamalarında ve meslek tercihlerinde belirleyici olmaktadır. Katılımcılar iletişim becerisi, estetik algı, görsel avantajlar, duygusallık ve incelik gibi dişil özelliklerden bu mesleklerin kadınlara daha uygun olduğunu düşünmektedir. Diğer bir deyişle halkla ilişkiler ve reklamcılığın kadın mesleği olarak sınıflandırıldığını belirtmektedir. Andsager ve Hust’un (2005) çalışmasında da ifade edildiği gibi kozmetik, sivil toplum örgütlerinde ve turizm şirketlerinde çalışanların çalışma gerekçesi onların doğasıyla bağdaştırılarak ifade edilmektedir. Yine siyaset, doktorluk, mühendislik gibi mesleklerin kadınlara göre olmamasını ise benzer nedenlerle birlikte toplumun kadınlardan farklı beklentilerinin olmasına dayandırılmaktadır. Tıpkı bazı kültürlerde kız ve erkek öğrencilerin yüksek öğrenim tercihleri dikkate alındığında eğitim bilimleri, hukuk, sosyal bilimler, fen bilimleri ve mühendislik gibi dallara dağılımı ile cinsiyetleri arasında korelasyon olması gibi (Boulding vd. akt. Kartarı, 122).

Araştırmaya katılanlar toplumun genel kanaatine paralel olarak halkla ilişkiler uzmanı, reklam uzmanı gibi mesleklerin toplumsal cinsiyete göre ayrımını yapmakta, temelde beceri farklılıklarına ve biyolojik determinizme dayandırmaktadır. Bu anlamda çalışma Aldoory ve Toth (2002)’un alanda çalışanların cinsiyet ayrımcılığına maruz kalma nedenleri ile bağdaşmaktadır. Halkla ilişkiler ve reklamcılık alanında çalışanların toplumun geri kalanı gibi mesleki tanımlamalara gittiği toplumsal cinsiyet algısının şekillendirdiği dişil tanımlamalara gitmesine neden olduğu görülmektedir.

Çalışmada katılımcıların çoğunun toplumsal cinsiyet olgusundan kaynaklanan cinsiyet eşitsizliğini farklı boyutlarda ve şekillerde yaşadığı ve bunu açıkça ifade edebildiği belirlenmiştir. Şekil 1'de eksenel kodlamada elde edilen veriler doğrultusunda iş ortamında toplumsal cinsiyetten kaynaklanan ayrımcılığın nedenleri şemalanmıştır.

Şekil 1: İş Yerinde Karşılaşılan Ayrımcılığın Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Nedenleri



Görüşmeye katılanlar ayrımcılığın nedenlerini de toplumsal cinsiyet olgusu içinde dişil ve eril değişkenlere göre açıklamaktadır. Kadının anne ve eş olarak konumlandırılması, fizyolojik faktörlerin toplumsal normlara yansımaları ayrımcılığın nedeni olarak açıklanmaktadır. Annelik ve eş rolü meslek seçimlerinde yardımcı ve vasıfsız rollere yerleştirilmelerine neden olmaktadır (Butler, 2014). Fizyolojik olarak güçlü erkek/zayıf kadın algısı iş hayatında erkekler için avantaj kazandırmaktadır. Ayrıca Aldoory ve Toth'un (2002) araştırmasında olduğu gibi erkekler için yönelik kayırmacılık, sektörde çalışan sayısı az olsa da erkeklerin kendi aralarında dayanışma yapmaları ayrımcılığa neden olmaktadır. Kadınlar bu denge sisteminde geri planda kalmaktadır.

Kurumsal iklimi açıklamada iş yerinde konuşulan dilin eril olması, kadınların yönetsel aktivitelerden mahrum bırakılması ve terfide eşitsizlikle karşılaşmaları, ücretlendirmede farklılık gibi göstergeler eşitsizliği ortaya koymakta, önemli ipuçları taşımaktadır. Katılımcılar alanda çalışan kadınların görevde terfi olanağının, maaşlarının ve yönetici olma olasılıklarının erkeklerden daha düşük olduğunu ancak kurum kaynaklarının kullanımında eşit şanslarının olduğunu düşünmektedir. Bu anlamda çalışmada benzer konuda yapılan nicel araştırmalarla paralel sonuçlar ortaya konmaktadır. Kadın ve erkeklerin gelecekte yönetsel aktiviteleri yerine getirme istekleri (Farmer ve Waugh, 1999; Algren ve Eichorn, 2007) benzerlik taşıırken birimde yöneticilik yapma ve terfide erkeklerle eşit şansa sahip olma (Broom, 1982; Grunig ve diğerleri, 1992; Meyerson ve Fletcher, 2000; Hon vd., 2005) düzeyleri düşüktür. Yine ücret konularında cinsiyetlerine göre farklılıklar taşıdığı yönündedir. Bu anlamda da Sha ve Toth (2005)'un araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Görüşmeye katılanların kurum iklimine yansıyan toplumsal cinsiyetten kaynaklanan eşitsizliğe yönelik farkındalık düzeyleri yüksektir. Ancak ortaya koydukları mesleki tanımlamalardan kendi cinsiyet algılarının da benzerlik taşıdığı sonucuna varılmaktadır. Bu nedenle karşılaştıkları bu ayrımcılıkla baş etme bir tarafa kabullenme eğiliminde olmaları ortaya konan istenmeyen söz konusu durumun devamını sağlamaktadır. Diğer taraftan çalışanlar en fazla ayrımcılığı yok sayma bilişsel davranışı geliştirmektedir. Toplumsal kabul yerini bireysel kabule bırakmaktadır. Çalışan kadınlar toplumsal düzeyde tepkide bulunmak ya da hukuksal dayanaklar bulmak gibi kitlesel ve yasal eğilimlere başvurmamaktadır. Bunun temel nedenini hukuksal anlamda birtakım haklarından haberdar olmamaları ve işten çıkarılma korkusu olarak düşünülmektedir.

Halkla ilişkiler ve reklamcılık alanında çalışanlar arasında toplumsal cinsiyetten kaynaklanan eşitsizlik kurumun kamu ya da özel sektörde faaliyet gösterip göstermemesine bağlı olarak değişmektedir; terfi, maaş, yöneticilik yapma fırsatına sahip olma gibi kurum iklimini ve yönetimi kapsayan farklılıkların kamu kurumlarında çok fazla değişmediği belirlenmiştir. Terfide eşit şansları

olduklarını düşünen 4 çalışanın 3'ü, ücretlendirmede eşit şansa sahip olduklarını düşünen 4 çalışandan 2'si kamu çalışanıdır.

Sonuç

Halkla ilişkiler mesleği dünyada ve ülkemizde meslek olarak gerçek karşılığını bulamamışken, kadınların mesleki anlamda nerede olduğu uzun yıllar tartışılmaktadır. Halkla ilişkilerin halk kavramından öte ilişki kavramı ile ilgili olumsuz algılar bazı alanlarda mesleğin “kadın” mesleği olarak yorumlanmasını da beraberinde getirmektedir. Mesleğin kendi halkla ilişkilerini yapamaması nedeniyle insanlarla gerçekleştirilen her türlü iletişim halkla ilişkiler olarak değerlendirilmektedir. Mesleğin vicdanlı ve naif yanı bu işi kadınların daha iyi yürütülmesini sağlarken, uygulamada güler yüzlü ve dış görünüm olarak bakımlı, düzenli, özenli olmaktan öteye geçilememektedir.

Diğer taraftan kadınların anne rolünün kariyer planlarını ve işe kabul edilme düzeylerini etkilediğini düşünülmektedir. Bu nedenle kadınlar iş ile aile olma arasında tercih yapmak zorunda bırakılmaktadır. Bu ise iş yaşamında çatışma yaşamasına neden olmaktadır. Çatışmalar mesleki tatminsizlik ve motivasyon düşüklüğü ile sonuçlanmaktadır. Ya da toplum tarafından çalışan kadınlardan iş ve aile yaşamını dengelemesini beklemek yerine aile yaşamına ağırlık vermesi beklenmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmadan elde edilen bulgular ve tartışma kapsamında şu öneriler sıralanabilir:

- Halkla ilişkiler ve reklamcılık çalışanlarının sektördeki sorunlardan biri olan cinsiyet eşitsizliğine uğramaları durumunda bunu mobbing davranışı olarak değerlendirerek mobbingin hukuki çerçevesi hakkında bilgi edinmelerini sağlamak için sivil yapılanmalar aracılığı ile hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.
- Kadın çalışan sayısı az olan firmalarda cinsiyet dağılımını eşitlemek amacıyla ticari örgütler, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimler aracılığı ile eğitimler ve mesleki yol

haritaları sunularak işe katılım ve kariyer gelişimleri desteklenebilir.

- Toplumsal düzeyde cinsiyet eşitliği algısını oluşturmak ve kolektif davranış biçimi olarak benimsenmesini sağlamak amacıyla yerel düzeyde kadın ve erkek gruplarına, ulusal düzeyde ise ilk ve ortaokul öğrencilerine eğitimler verilebilir.

Kaynakça

- Aldoory, L. & Toth, L. (2002). Gender Discrepancies in a Gendered Profession: A Development Theory for Public Relations, *Journal of Public Relations Research*, 14(2), 103–126.
- Algren, M. & Eichhorn, K. C. (2007). Cognitive Communication Competence with In Public Relations Practitioners: Examining Gender Differences Between Technicians and Managers, *Public Relations Review*, 33, 77–83.
- Andsager, J.L. & Hust, S.J.T. (2005). Differential Gender Orientation in Public Relations: Implications for Career Choices, *Public Relations Review*, 31, 85–89.
- Beauvoir, S. (1993). *Kadın "İkinci Cins" III*. (Çev. Bertan Onaran), İstanbul: Payel Yayınları.
- Butler, J. (2014). *Cinsiyet Belası- Feminizm ve Kültürün Altüst Edilmesi*. (Çev. Başak Ertür). İstanbul: Metis Yayınları.
- Charmaz, K. (1990). 'Discovering' Chronic Illness: Using Grounded Theory, *Social Science & Medicine*, 30 (11), 1161-1172, [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(90\)90256-R](https://doi.org/10.1016/0277-9536(90)90256-R).
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*, London: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2015). *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni* (Çev.: M., Bütün, Demir, S. B.), Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Çelik, H & Ekşi, H. (2015). *Nitel Desenler: Gömülü Teori*, İstanbul: Edam Yayınları.
- Dönmezer, S. (1988). *Sosyoloji*, Ankara: Savaş Yayınları.
- Ecevit, Y. (1998). *Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, s.267–284.

- Daymon, C. & Holloway I. (2005). *Qualitative Research Methods in Public Relations and Marketing Communications*, London and Newyork: Taylor and Francis e-Library.
- Farmer, B. & Wautgh, L. (1999). Gender Differences in Public Relations Students' Career Attitudes: A Benchmark Study, *Public Relations Review*, 25(2), s.235-249.
- Glaser, B.G. (2002). Conceptualization: On Theory and Theorizing Using Grounded Theory, *International Journal of Qualitative Methods*, 1 (2), s.1-31.
- Glaser, B.G. & Strauss, F. (2006, orj 1967). *Discovery of Grounded Theory Strategies for Qualitative Research*, Chicago: Aldine Publishing Company.
- Hon, L.C., Grunig, L.A. & Dozier, D.M. (2005). *Halkla İlişkiler ve Kadın Sorunlar ve Fırsatlar. Halkla İlişkilerde ve İletişim Yönetiminde Mükemmellik* (Çev.: E., Özsayar), İstanbul: Rota Yayıncılık.
- Jones, S. (1985). *The Analysis of Depth Interviews*, (Eds.: S. Walker), Applied Qualitative Research (içinde), 56-70. Aldershot (Hants.): Gower.
- Kartari, A. (2016). *Kültür, Farklılık ve İletişim: Kültürlerarası İletişimin Kavramsal Dayanakları*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kasapoğlu, A. (2015). *Özne Hayatı Konuşunca Sosyolojide Temellendirilmiş Kuram İncelemeleri*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Kozak, M. (2015). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayın Teknikleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Marshall, C. & Rossman, G. B. (1995). *Designing Qualitative Research, Second Edition*, London: Sage Publications.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü* (Ç. O.Akınhay-D.Kömürcü), Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Meulenbelt, A. (1987). *Feminizm ve Sosyalizm*(Çev. Erman Demirci), İstanbul: Yazın Yayıncılık.
- Meyerson, D.E. & Fletcher, J.K. (2000). A Modest Manifesto For Shattering The Glass Ceiling, *Harvard Business Review*, Jenuary-February, 127-136.
- Moya, M., Expósito, F. & Ruiz, J. (2000). Close Relationships, Gender, and Career Salience. *Sex Roles*, 42: 9-10, 825-846.
- Özçatal, Ö. (5-7 Mart 2009). Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımın Ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo - Demografik Ve Kültürel Faktörler, Uluslararası – Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 45- 54.
- Preston, J.A. (1999). Occupational Gender Segregation Trends and Explanations, *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 39, 611-624.

- Sha B.-L. & Toth E. L. (2005). Future Professionals' Perceptions of Work, Life, and Genderissues in Public Relations, *Public Relations Review*, 31, 93–99.
- Strauss, A. & Corbin J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory, Procedures and Techniques*, CA (Newbury Park.): Sage Publications
- Strauss A. & Corbin J. (1998). *Basics of Qualitative Research Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, Second Edition: Thousand Oaks. Sage Publications
- Terzioğlu, F. & Taşkın, L. (2008). Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik DavranıŐlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları, *C.Ő. Hemşirelik YŐksekokulu Dergisi*, 12(2), s.62-67.
- Tsetsura, K. (2010). How Female Practitioners in Moscow View Their Profession: A Pilot Study, *Public Relations Review*, 36, 78–80.
- Őrper, O. (2012). *Dijital Teknoloji Çağında Reklam Fotoğrafçılığı*, İstanbul: Say Yayınları.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Geliştirilmiş 5. Baskı, Ankara: Őeđkin Yayıncılık.

Kadın Çalışanların İşgören Sessizliği, Psikolojik Sermaye ve Aidiyet Algısı Üzerine Bir Araştırma: Antalya ve Muğla İlleri Örneği

*A Study on The Employee Voice of Women Employees
and Their Perception of Psychological Capital and
Belonging: The Case of the Cities of Antalya and
Muğla*

Dr.Öğr. Üyesi Pelin Şahin Yarbağ*

Öz

Çalışma, kadın çalışanların düşüncelerini ifade edebilmesi olarak da tanımlanan işgören sessizliğinin psikolojik sermaye ve aidiyet algısı üzerine etkilerini araştırmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın evrenini turizm sektöründeki 5 yıldızlı oteller; örneklemini de Muğla ve Antalya illerinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerde çalışan 90'ı kadın, 103'ü erkek olmak üzere 193 çalışan oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak tesadüfi örneklem; veri toplama tekniği olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Verilerin analizle ilgili olarak güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; cinsiyete göre yalnızca işgören sessizliği toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyona sahip olduğu görülmektedir ($r=0,15$; $p<0,05$). Negatif önyargılar hem kadınların çalışma verimini düşürmekte hem de buna bağlı olarak örgütün büyümesini etkilemektedir. Bu amaçla kadın çalışanlara sahip işverenlerin, kadınların aidiyet duygusunu geliştirmesine, işgören sessizliğinin artmasına ve psikolojik sermayelerini arttırılmasına yardımcı olması gerekmektedir.

.....

* Beykent Üniversitesi İİBF, pelinsahin@beykent.edu.tr, orcid.org/0000-0003-4494-3572.

■ **Başvuru:** 10 Ekim 2019

■ **Kabul:** 15 Kasım 2019

■ **DOI:** 10.21798/kadem.2020258053

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Cite this article as: Şahin Yarbağ, P. (2019). Kadın Çalışanların İşgören Sessizliği, Psikolojik Sermaye ve Aidiyet Algısı Üzerine Bir Araştırma: Antalya ve Muğla İlleri Örneği. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, Vol. 5, No. 2: 359-385.

Abstract

The aim of this study is to investigate the effects of employee voice, which is defined as the ability of female employees to express their thoughts, on their psychological capital and perception of belonging. The universe of the research is 5-star hotels in the tourism sector. The sample consists of 193 employees, 90 of whom are women and 103 of whom are men working in 5-star hotels in Muğla and Antalya. Random sampling method is preferred as the sampling method, and survey technique is preferred as the data collection technique. For the analysis of the data, reliability analysis, explanatory factor analysis, correlation analysis, and regression analysis are carried out. According to the findings of the research, only the total score of employee voice according to gender has a statistically significant correlation ($r = 0.15$, $p < 0.05$). Negative prejudices not only reduce the working efficiency of women but also affect the growth of the organisation. To this end, employers with female employees should help women to develop a sense of belonging, increase employee voice, and increase their psychological capital.

Extended Abstract

The discipline of organizational behavior conducts studies on the impact of human psychology on the organization. The main purpose of these studies is to understand employees better. Nowadays, the importance of intellectual capital is understood. Understanding and directing human behavior through the use of psychology has been one of the main objectives of management.

Employee voice, psychological capital, and perception of belonging are based in positive psychology. These are important issues related to human psychology and behavior that concern organizations. When an employee expresses his/her opinions, his/her affective or cognitive capital and his/her belonging to the organization, it affects the behavior of all employees.

Employee voice means that employees can express themselves; they talk about the work they do or about the organization in general and suggest ideas. To realize this, the organizational climate must support employee voice. Employees should be sufficiently motivated and convinced that they will make a difference.

Psychological capital consists of an individual's positive psychological resources, namely hope, optimism, self-efficacy, and endurance. Self-efficacy means being safe in making the necessary efforts to succeed. Optimism means making a positive reference to success. Hope is to be patient with the goals and to direct the paths to the goals in order to be successful. Endurance refers to sustaining or returning to success when

faced with problems and troubles.

The perception of belonging is an individual's feeling of belonging to the environment. The opposite of this situation is exclusion. The perception of belonging makes employees feel motivated by the organization. It makes them more self-sacrificing. They volunteer for jobs other than their own. It means they get through hard times more easily.

In the literature, employee voice, psychological capital, and sense of belonging have been examined irrespective of gender, but the aim of this study is to investigate the effects of the employee voice of woman employees on their psychological capital and perception of belonging.

The universe of the research is 5-star hotels in the tourism sector. The sample consists of 193 employees, 90 of whom are women and 103 of whom are men working in 5 star hotels in Muğla and Antalya. The random sampling method is preferred as the sampling method, and the survey technique is preferred as the data collection technique. For the analysis of the data, reliability analysis, explanatory factor analysis, correlation analysis, and regression analysis are performed.

In the research, questionnaire technique was preferred as the data collection technique. The survey consists of three parts. In addition to the demographic items in the first section, 3 different scales are used in the research: one-dimensional Employee Voices Scale consisting of 6 items developed by Van Dyne and LePine (1998), four-dimensional Psychological Capital Scale consisting of 24 items developed by Luthans, Youssef and Avolio, (2007) and General Belonging Scale consisting of 12 items developed by Malone, Pillow and Osman (2012).

Research Hypotheses:

h1: Employee voice according to the gender variable has an effect on the psychological capital and perception of belonging.

h2: Employee voice according to the gender variable has an effect on the psychological capital and belonging scales sub-dimensions.

h2a: Employee voice has an impact on the dimension of hope and acceptance / rejection of psychological capital.

h2b: Employee voice has an impact on the endurance dimension of psychological capital and the acceptance / rejection dimensions of the perception of belonging.

h2c: Employee voice has an impact on the optimism dimension of psychological capital and acceptance / rejection dimensions of the perception of belonging.

h2d: Employee voice has an effect on the self-efficacy dimension of psychological capital and the acceptance / rejection dimensions of the perception of belonging.

According to the findings, the h1 hypothesis is partially accepted. The vocalism of women and men only has an effect on psychological capital; the effect on the perception of belonging is not statistically significant. In the analysis of the h2a hypothesis, employee voice has an effect on the dimension of hope and acceptance / rejection of the perception of belonging and psychological capital. The effect on perception of belonging was not statistically significant. The h2b, h2c and h2d hypotheses were not accepted because they could not be verified. The effect of employee voice on the dimensions of self-efficacy, endurance, optimism, and acceptance and rejection of belonging on psychological capital is not statistically significant.

In this study, male employees tended to demonstrate more employee voice than woman employees. One of the main reasons for this result can be understood as gender-based negative discrimination against women in societies and workplaces. Another factor may be that despite the increased participation of women in the labor force, their concerns remain. When the employee voice of female employees is obstructed, both female employees and employers are negatively affected.

According to the study, it was found that the sense of belonging did not differ between the genders. According to this result, female employees, like male employees, have a sense of belonging towards the workplace. This result proves that many socio-cultural factors are merely a bias. For men as well as women, it is important to create a working environment with a democratic and participatory infrastructure that increases welfare.

The main objective of organizations is to increase productivity. The main source of productivity is the human mind. While waiting for the employees to work with the power of mind rather than the labor power, it is the primary duty of the enterprises to provide the environment they need. An environment should be created in which employees can express their thoughts, whether they are women or men, nurture their psychological capital, and feel that they belong to the organization.

Anahtar kelimeler: Kadın, işgören sesliliği, psikolojik sermaye, aidiyet algısı.

Keywords: Women, employee voice, psychological capital, perception of belonging

1. Giriş

Çalışmamızda amaç, kadın çalışanların kendilerinin de bir parçası olduğu örgütte çalışma verimlerini etkileyen 3 temel un-

sur olan seslilik, psikolojik sermaye ve aidiyet duygusu üzerine araştırma yapmaktır. Araştırmada özellikle kadın çalışanların, işgören sesliliğinin psikolojik sermaye ve aidiyet algısı üzerine olumlu veya olumsuz etkileri olup olmadığını ortaya koymak hedeflenmiştir.

İşgören sesliliği, çalışanların duygu ve düşüncelerini ifade etme eğilimini gösteren bir araçtır. Örgütlerde, modern yönetim düşüncesinin temel ilkelerinden birisi olan katılımcılığın ne boyutta olduğunu da göstermesi açısından önemlidir. Zira günümüzde örgütler, verimliliğin temel kaynağının, insan zihninin sonsuz yaratma gücü olduğunu kabul etmişlerdir. Buradan hareketle işgörenin işletmeye yapacağı katkının en başta duygu ve düşüncelerini ifade ederek, işin gelişmesini sağlamak olduğu bilinmektedir. Eğer işgören sesliliği için ihtiyaç duyulan demokratik, katılımcı ve gelişmeye açık bir ortam yaratılmazsa bu kuşkusuz çalışanları sessizliğe ve verimsizliğe itecektir. Kadınlar için durumu bir adım daha ileri götürmek, çalışma hayatında var olma ve ayakta kalma savaşı veren kadınların erkeklerden daha fazla işgören sesliliği konusunda desteklenmeleri gerekmektedir.

Psikolojik sermaye ise bir bireyin pozitif psikolojik kaynaklarından, yani umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılıktan oluşmaktadır. Çalışan kadınların, işte ve evde zaman zaman birçok rol üstlenmesi sağlık sorunlarına, strese, kaygıya ve diğer olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Tüm bu olumsuzluklara rağmen psikolojik sermayenin dayandırıldığı kaynaklara sahip kadınların çalışma hayatına katkısı her geçen yıl artmaktadır.

Aidiyet algısı, içinde bulunulan ortamın bir parçası olduğunu hissetme halidir. Günümüz işletmeleri çalışanlardan, ben duygusundan sıyrılarak biz duygusuna sahip olmalarını beklemektedir. Kadın çalışanlar sahip oldukları birçok kimlik ve toplumsal role rağmen (anne, eş, evlat, iş kadını... gibi) işletmelerde aidiyet sorunu yaşamamaktadır. Çalışırken kendilerini işletmenin bir parçası olarak görmelerini engelleyecek herhangi bir etki ile karşılaşmadıkları sürece erkek çalışanlar kadar aidiyet algısına sahip olduklarını söylemek mümkündür.

2. Literatür Taraması ve Kavramsal Çerçeve

Araştırmanın teorik çerçevesini işgören sesliliği, psikolojik sermaye ve aidiyet algısı oluşturmaktadır. Bu bağlamda üç kavrama ilişkin literatür taraması sunulmaktadır. Geçmişte işgören sesliliği ile ilgili olarak Morrison (2014) motivasyon üzerine; Detert ve Edmondson (2011) ses fırsatı üzerine; Fapohunda (2016) kadın çalışanların örgütlerdeki çeşitlilik deneyimleri üzerine; Van Dyne-Linn, AngSoon, ve BoteroIsabel (2003) ise pozitif psikoloji çerçevesinde araştırmalar yapmıştır. Psikolojik sermaye ile ilgili olarak ise Chawla ve Sharma (2019) pozitif psikolojiden gelen kökler üzerine; Taylor (2002) kadınların yıpratılmasının örgütte yarattığı kayıplar üzerine; Diener vd. (1999) bilişsel bileşenlerin, bireylerin hayatlarını nasıl algıladıkları üzerine, Tuğsal (2018a) kadınların girişimcilik faaliyetlerini gerçekteştirememe sebepleri üzerine; Luthans (2002) ise kadın çalışanların öz yeterliliğinin psikolojik sermayeye etkisi üzerine araştırmalar yapmıştır. Aidiyet algısı üzerine yapılan araştırmalarda ise; Baumeister ve Leary (1995) aidiyetin temel bir insan motivasyonu olması üzerine, Stamper vd. (2009) aidiyet algısı yüksek bireylerin, örgüte faydaları üzerine, Rainey vd. (2018) özellikle kadınların aidiyet algısının, akran ilişkilerinin ve akran desteğinin varlığından etkilenmesi üzerine; Özbilgin ve Woodward (2004) cinsiyet eşitmezliği üzerine, May (2011) aidiyetin, mutlaka kimlik kaygılarına bağlı olması üzerine, Stead (2015) ise cinsiyetçi tutumların aile ve aile dışı işletmelerde art arda uygulamalarla ortaya çıkması üzerine araştırmalar yapmıştır.

2.1. İşgören Sesliliği

Çalışan sesliliğinin başlangıç koşulu, çalışanın bir sorun veya fırsattan haberdar olup olmadığını, önemli bir fikri, endişesi veya perspektifi olduğunu belirtmesidir. Yani, çalışanın söyleyebileceği bir şeylerin olmasıdır (Morrison, 2014: 173-197). Durumun böyle olduğu varsayıldığında çalışan sesliliği, Detert ve Edmondson'a (2011) göre, gizli bir ses bölümü veya gizli bir ses fırsatı olarak daha doğru bir şekilde ifade edilmektedir (Detert ve Edmondson, 2011: 88). Konuşma potansiyeli olduğunda gizli bir ses fırsatı or-

taya çıkar. Eğer yeterince motive olmuş ve bu fırsatı değerlendirmek istiyorsa, çalışan sese katılmayı seçebilir (Morrison, 2014: 173-197). Çalışanın proaktif davranarak problemleri erken teşhis ederek en kısa zamanda müdahalesini sağlayan bir davranış olan işgören sesliliği davranışı çalışanların inisiyatif kullanmasını teşvik etmektedir. Ayrıca işgören sesliliği davranışının ortaya çıkması için örgütte bunu kolaylaştıracak ya da teşvik edecek bir psikolojik rahatlık ikliminin de bulunması gerekmektedir (Arslan ve Yener, 2016: 173-191).

Çalışan sesliliği; ilgili literatürde çoğunlukla, iş gücünde cinsiyet farklılığına dikkat edilmeyen, genel bir fikir olarak incelenmiştir. Küreselleşme ile birlikte kurumlar, çalışanlarının yüksek verimlilik için inisiyatif ve sorumluluk almasını, müşteri beklentilerini karşılmasını ve rekabetçi bir pazarda başarılı olmasını beklemektedir. Ancak kadın çalışanların örgütlerdeki çeşitlilik deneyimlerinin bariz önemine rağmen, araştırmalarda sıklıkla ihmal edilmektedir (Fapohunda, 2016: 55-66). Liderlik pozisyonu uzun zamandan beri erkek bir alan olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, kadınlar etkinliklerini kanıtlamış ve kuruluşlarda liderlik pozisyonlarına girmeye başlamıştır. Nitekim, üst düzey yönetim ekiplerinde kadınların yüzdesi, küresel olarak 2017'de %25'e ulaşmış, 2015'ten bu yana %3'lük bir artış göstermiştir (Tabassum ve Thompson, 2018: 1-6). İş yerinde kadınların liderlik tarzı benzersizdir ve erkeklerin liderliğinden farklıdır. Kadınlar, hâkimiyet uygulamak, statülerini korumak ve somut sonuçlar elde etmek için, dili kullanma yolunu seçerken, diyalog ve ilişkiler kurarak sosyal bağlantıları geliştirme eğilimindedir (Tabassum ve Thompson, 2018: 1-6). Bununla birlikte, kadınların iş gücüne katılımındaki sürekli yükselişe bağlı olarak, yapılan çalışmalarda kadınların kaygıları da araştırılmıştır. Kadınlar, erkeklerden daha fazla kişisel şüphe, potansiyel ve entelektüel yeterlilik hakkında kaygılar barındırmaktadır (Fapohunda, 2016: 55-66). Çeşitli sistemler, çalışanlara seslerini açıkça ifade etme imkânı vermektedir. Bunlardan bazıları yasal düzenlemeler, sendikalar ve belirli cinsiyet ve insan hakları organizasyonlarını içermektedir.

İşgören sessizliği bağlamında değerlendirilen işgören sesliliği davranışı pozitif psikoloji çerçevesinde çalışanların yaşamlarından memnuniyet duymalarını ve iyi oluşlarını olumlu yönde etkilemektedir (Linn, Soon ve Isabel, 2003: 1367). Yetenekli insan sayısının yeterli olmayışı, organizasyonların kadınları iş gücüne çekme, ilerletme ve ellerinde tutmanın önemini anlamalarına neden olmuştur. Ayrıca, cinsiyet çeşitliliğinin, iyi yönetildiği takdirde performansı arttırmada payı olacağı yönünde artan bir farkındalık vardır (Kochan, Bezrukova, Ely, Jackson, Joshi ve Jehn, 2003: 3-21). Bilgi ve bilgi güdümlü bir ekonomide organizasyonlar, insan sermayesinin rekabet avantajı kazandırmasının ve bunu sürdürülebilir kılmasının farkındadır. Çalışanlar, kuruluşlardan onların refahlarını desteklemekte aktif bir rol oynamalarını beklemektedir ve bu da kuruluşların çekici işveren pozisyonlarını güçlendirmektedir. Liderlerin ve yöneticilerin işgören sesliliğini ortaya çıkaracak psikolojik rahatlık iklimini sağlaması sonucunda çalışanların kendilerini işletmenin bir parçası olarak hissederek fedakârlık yapacakları, gönüllü olarak diğerlerinden daha fazla sorumluluk üstlenecekleri ve kendilerini işletmeyle özdeşleştirerek aidiyet duyacakları iddia edilmektedir (Yener, 2017: 8).

2.2. Psikolojik Sermaye

İnsan psikolojisinin yaşamın her alanına olduğu gibi iş hayatına da etkisi vardır. Olumlu psikolojik duygu ve düşüncelerin, işletmeye pozitif yansımalarının olacağı gibi olumsuz duygu ve düşüncelerin de negatif yansımaları olmaktadır. Sübjektif iyi olma, insanların yaşamlarını etkileyen ve bilişsel bileşenler açısından nasıl değerlendirdiğini ifade eder. Duygusal bileşen, bir bireyin yaşamındaki anlık olaylar, yaşadığı duygular ve deneyim ile ilişkilidir. Bilişsel bileşen, bireylerin hayatlarını nasıl algıladıkları ve şu anki durumları ile kendileri için ideal olduğunu düşündükleri durumlar arasındaki uyumsuzluktan bahseden yaşam tatminidir (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999: 276–302).

Olumlu örgütsel davranış alanındaki köklere uzanan psikolojik sermaye, bir bireyin pozitif psikolojik kaynaklarından, yani umut,

iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılıktan oluşur. Refahı geliştirmek için doğal bir yeteneğe işaret eden psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu ile karakterize edilen: (i) zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterme ve bu konuda çaba sarf etme konusunda güvende olma (öz yeterlilik); (ii) şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu bir atıf yapma (iyimserlik); (iii) hedeflere doğru sebat etmek ve gerektiğinde başarılı olmak için yolları hedeflere yönlendirme (umut); (iv) sorunlar ve sıkıntılarla karşılaştığında, başarıya ulaşmak için sürdürme veya geri dönme (dayanıklılık) (Chawla ve Sharma, 2019: 1-15) nitelikleri olarak sıralanmıştır.

Psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmalarda elde edilen bulgulara göre çalışanların bireysel gelişimlerine katkı sağlanması ile çalışma hayatlarının daha olumlu bir şekilde etkilendiği görülmüştür (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 315). Psikolojik sermayenin dört boyutundan her biri (*umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik*), bir kadın yöneticinin işteki ve stres yönetimindeki zorlukların üstesinden gelmesinde yardımcı olma potansiyeline sahiptir. *Umut*, hedeflere ulaşmak için alternatif yollar bulma iradesini ifade etmektedir. Umut sahibi kadınlar, bir kadının meslek hayatında yer alan kariyer yollarının sürekli yeniden yönlendirilmesi durumunda başarılı olmayı bekleyebilirler. *Öz yeterlilik*, zorlu durumların üstesinden gelmek için kişinin kendi yeteneğine olan güven ve inançtır. Kadınların, çalışma çabaları ve gerçekleştirme yetenekleri hakkındaki toplumsal kuşkuvarı göz önünde bulundurarak, iş yerine getirdikleri beceriler, yetenekler ve bilgiler konusunda kendilerine güven duymaları çok önemlidir. *Dayanıklılık*, olumsuz koşullardan, başarısızlıktan ve çatışmadan geri dönme kapasitesidir. Bir iş yerinde kadınların karşılaştığı ortak sorunlar (cinsiyet ayrımı ve başarılarının liyakat dışı faktörlere dayandırılması gibi) göz önüne alındığında, dayanıklılık bir kadının kariyerinde pes etmeden ilerlemek için önemli bir dayanaştır. Son olarak, *iyimserlik*, olumlu olayları içsel ve kalıcı sebeplere, olumsuz olayları da geçici ve harici durumlara bağlayabilme yeteneğidir. Çalışan kadınlarda iyimserlik, şirketlerinde karşılaştıkları olumsuz durumlarda önemli bir rol oynamaktadır.

Çalışan kadınların, olumsuz duygu deneyimlerini azaltarak ve refahlarını arttırarak psikolojik sermayelerinin geliştirilmesi sağlanabilir. Psikolojik sermayesi güçlü olan bir kadın çalışanın iş hayatına yönelik öz yeterliliği güçlenmekte, umudu artmakta, iyimserlik davranışı gelişmekte ve dayanıklılığı artmaktadır (Luthans, 2002: 57-59). Bunun tam tersi de mümkündür. Çalışan kadınlar, işte ve evde zaman zaman birçok rol oynarken, sağlık sorunlarına, strese, kaygıya ve diğer olumsuz sonuçlara maruz kalabilmektedirler (Gjerdingen, McGovern, Bekker, Lundberg ve Willemsen 2001: 1-20). Bu olumsuz durumlar psikolojik sermayenin gelişmesini engellemektedir. Tuğsal (2018a) kadınların girişimcilik faaliyetlerini gerçekleştirememeye sebeplerini mali güvensizlik, finansman bulma zorluğu, stres ve risk içermesi olarak ifade etmektedir. Kadın işsizliğinin azaltılması ve kadın girişimciliğinin geliştirilmesi için; kadınların iş hayatında cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmalarının engellenmesi gerektiğini; onlara mali güvence verilmesini ve girişimcilik için finansman desteği sağlanmasını önermektedir (Tuğsal, 2018a: 402-413).

2.3. Aidiyet Algısı

Aidiyet, kişiler arası ilişkilerde olumlu ve istikrarlı ilişkiler kurma ve sürdürme, sosyal olarak bağlı hissetme ihtiyacı ve temel bir insan motivasyonudur (Baumeister ve Leary, 1995: 497-529). Aidiyet algısı yüksek bireylerin, örgüte yönelik fazladan sorumlulukları kabul etme, diğer örgüt üyelerine yardım edebilmek için çeşitli görevleri ifa etme ve iş süreçlerinin gelişimi için birtakım önerilerde bulunma gibi belirli faaliyetleri gerçekleştireceği ifade edilmektedir (Stamper, Masterson ve Knapp, 2009: 303-328). “Ait Olma”, bir grubun parçası olma hissi veya deneyimi anlamına gelirken “ötekilik”, bir gruptan dışlanan yabancı biri olma hissi veya deneyimi demektir (Özbilgin ve Woodward, 2004: 668-688). Aidiyet duygusu, sadece duygusal bir yatırımdan yoksun bir birleşme, mekanik bir işlem değildir. Aksine, ait olma bireysel aracı, kendine ait bir yatırımı ve ait olmaya layık olduğu şekilde çalışmayı içermektedir (May, 2011: 363-378.). Bu nedenle ait olma, mutlaka kimlik kaygılarına bağlıdır.

Aidiyet algısını arttıracak önemli bir unsur örgütlerdeki biçimsel olmayan yapının güçlü olmasıdır. Sosyal birliktelikler ve iş arkadaşlıkları, biçimsel olmayan yapının güçlenmesini sağlayarak içinde bulunulan ortama olan aidiyeti arttırır. Akran etkileşimleri ve kişiler arası ilişkiler, aidiyet duygusu üzerinde önemli etkiye sahiptir ve genellikle aidiyet duygusu için en kritik faktör olarak görülmektedir. Özellikle kadınlar, genel olarak akran ilişkilerinin ve akran desteğinin varlığından oldukça etkilenmektedir (Rainey, Dancy, Mickelson, Stearns ve Moller, 2018: 1-14).

Aidiyet kavramı, istihdamdaki cinsiyet eşitsizliğinin bazı ince ve somut olmayan yönlerini analiz etmek için yararlı bir çerçeve sunmaktadır. Ayrıca kadınların girişimci olarak belirlenmesi de dahil olmak üzere, kadın girişimcilerin örgütlerinde merkezi öneme sahiptir. Önemine rağmen *aidiyet* kavramı, girişimcilik literatüründe çok az ilgi görmüştür (Stead, 2015: 1-17). Aidiyet tartışmaları büyük ölçüde, kadın ve erkeklerin bir işletmenin parçası olmak için ya da bir iş kurma gibi veya daha geniş iş dünyasının bir parçası olmak için katıldığı süreçlere odaklanmıştır (Stead, 2015: 1-17). Tuğsal (2018b) girişimcilik üzerine yaptığı araştırmada, kadınların belirsizliğe karşı tolerans gösterme özelliklerinin erkeklerden daha yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir (Tuğsal, 2018b: 947-961). Girişimcilikte başarı kriterlerinin en önemlisi belirsizlikle mücadele edebilmektir. Bu noktada kadınların en az erkekler kadar mücadelecisi olduğu söylenebilmektedir.

Kadınların girişimci olarak tanımlanması kısıtlanırsa, bir işletmeye veya girişimci topluluğa ait olma yetenekleri tehlikeye girebilir. Cinsiyetçi tutumların - "dişil ve eril klişelerin cinsiyetlendirilmiş karakterizasyonlarına iliştilen değerlerin" - aile ve aile dışı işletmelerde art arda uygulamalarla ortaya çıktığı gösterilmektedir. Burada erkekler doğal rakip olarak görülmekte; kadınlar işe girerken, öncelikli olarak eve ait olarak değerlendirilmektedir (Stead, 2015: 1-17). Bu kadınların sahip olduğu aidiyet hissinden ziyade toplumun kadınların ait olduğu yer konusundaki bakış açılarından kaynaklanmaktadır.

3. Yöntem ve Bulgular

Araştırmanın bu kısmında; araştırmanın evreni ve örneklem, veri toplama tekniği ve örnekleme yöntemi, araştırmanın kısıtları, araştırmanın modeli ve araştırma verilerinin analizi sunulmaktadır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni turizm sektöründe, Muğla ve Antalya illerinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel çalışanlarıdır. Araştırmanın örneklemini üçü Muğla ve üçü Antalya illerinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı altı otelin çalışanlarından 90'ı kadın, 103'ü erkek olmak üzere 193 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırma otellerin tam zamanlı ve kadrolu çalışanlarının tümünün katılımıyla yapıldığı için örneklem yeterliliği koşulunu sağladığı düşünülmektedir. Bununla birlikte; örneklem yeterliliği ile ilgili istatistiksel olarak da KMO örneklem yeterliliği testi yapılmış ve anlamlı bulunmuştur ($KMO > 0,80$). Örnekleme yöntemi olarak tesadüfi örnekleme tekniği tercih edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde yer alan demografik maddelere ilave olarak; Van Dyne ve LePine (1998) tarafından literatüre kazandırılmış olan 6 maddeden oluşan tek boyutlu İşgören Sessizliği Ölçeği'nin (İSÖ) Arslan ve Yener'in (2016) Türkçe geçerlik ve güvenilirliği test edilmiş ölçeği ile; Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından literatüre kazandırılmış olan 24 maddeden oluşan dört boyutlu Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin, Erkmen ve Esen (2013)'in Türkçe geçerlik ve güvenilirliği test edilmiş ölçeği ile; Malone, Pillow ve Osman (2012) tarafından geliştirilen ve 12 maddeden oluşan Genel Aidiyet Ölçeği (GAÖ)'nin Duru (2015) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenilirliği test edilmiş Aidiyet Algısı Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Ölçekler 5'li likert tipi (1-Kesinlikle Katılmıyorum – 5-Kesinlikle Katılıyorum) skalaya sahiptir. Araştırma verilerinin analizi için SPSS 20.0 yazılımıyla güvenilirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi

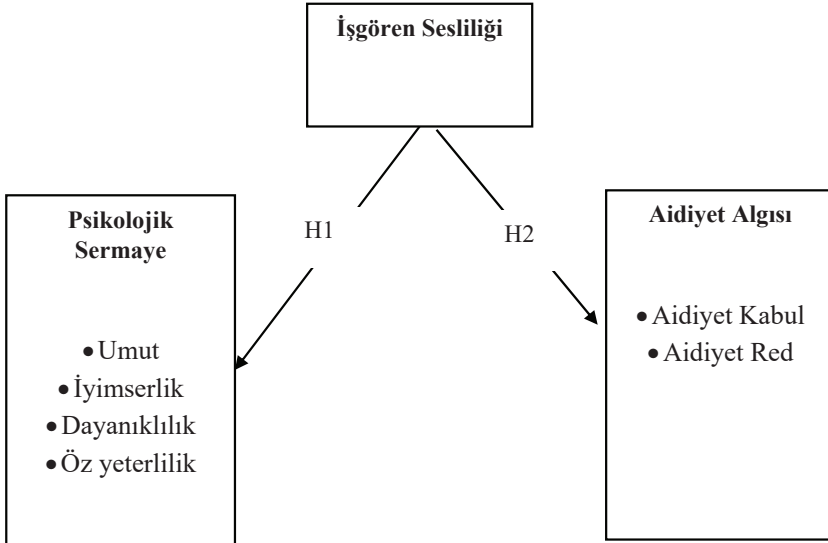
yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde varimax çoklu döndürme tekniği ve temel bileşenler analizi tercih edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın kısıtlarının araştırmacı ve uygulayıcılara önerilerin sunulmasında fayda görülmektedir. Araştırmanın ilk kısıtı; araştırmanın turizm sektöründeki çalışanlarla sınırlı olmasıdır. İkinci kısıt ise örneklemin Antalya ve Muğla illerinden seçilmiş olmasıdır. Araştırma bulgularının genellenebilmesi için farklı illerde ve farklı sektörlerde yapılan araştırmalarla desteklenmesi gerektiği önerilmektedir. Özellikle otokratik yönetim tarzının baskın olduğu düşünülen kamu sektöründe kadın çalışanların; işgören sesliliği ile psikolojik sermaye ilişkisinin araştırılmasının da literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.4. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeline ilişkin şekil aşağıda Şekil-1’de sunulmaktadır. Teorik çerçeve doğrultusunda işgören sesliliğinin psikolojik sermaye ve aidiyet algısı üzerinde etkisi olacağı ileri sürülmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Teorik çerçeve doğrultusunda, araştırma modeli dikkate alınarak araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

h_1 : Cinsiyet değişkenine göre işgören sesliliğinin psikolojik sermaye ve aidiyet algısı üzerinde etkisi vardır.

h_2 : Cinsiyet değişkenine göre işgören sesliliğinin psikolojik sermaye ve aidiyet ölçekleri alt boyutları üzerinde etkisi vardır.

h_{2a} : İşgören sesliliğinin psikolojik sermayenin umut boyutu ve aidiyet algısının kabul/ret boyutları üzerinde etkisi vardır.

h_{2b} : İşgören sesliliğinin psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu ve aidiyet algısının kabul/ret boyutları üzerinde etkisi vardır.

h_{2c} : İşgören sesliliğinin psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu ve aidiyet algısının kabul/ret boyutları üzerinde etkisi vardır.

h_{2d} : İşgören sesliliğinin psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu ve aidiyet algısının kabul/ret boyutları üzerinde etkisi vardır.

Tablo 1'de çalışmaya katılan çalışanlara ait demografik veriler yer almaktadır. Bu veriler incelendiğinde; katılımcıların %36,8'i 18-29 yaş, %38,9'u 30-39 yaş, %16,12'si 40-49 yaş ve %8,3'ü 50 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların %46,6'sı kadınlardan ve %53,4'ü erkeklerden oluşmaktadır. Evli olanlar %48,7 iken bekâr olanlar %51,3'tür. Katılımcıların büyük çoğunluğu üniversite mezunu ve hatta lisansüstü eğitim almış kişilerden oluşmaktadır. Lisansüstü mezunlar %63,7, üniversite mezunları %32,1 ve lise mezunları %4,1'dir. Katılımcılar gelirlerine göre incelendiğinde; %20,7'si 0-2000tl arası, %18,7'si 2001-3500 tl, %25,9'u 3501-5000tl arası, %29'u 5001-10.000tl arası, %5,7'si 10.000tl ve üzeri gelire sahiptir.

Tablo 1: Katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler

		N	%
Yaş	18-29	71	36,8
	30-39	75	38,9
	40-49	31	16,1
	50 ve üzeri	16	8,3
Cinsiyet	Kadın	90	46,6
	Erkek	103	53,4
Medeni durum	Evli	94	48,7
	Bekâr	95	51,3
Eğitim	Lise	8	4,1
	Üniversite	62	32,1
	Lisansüstü	123	63,7
Gelir	0-2000tl	40	20,7
	2001-3500tl	36	18,7
	3501-5000tl	50	25,9
	5001-10.000tl	56	29,0
	10.001tl ve üzeri	11	5,7
Toplam		193	

3.5. Araştırma Verilerinin Analizi

İşgören sesliliği ölçeğine ait güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbachalpha değeri 0,887 olarak bulunmuştur ve buna göre ölçek yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmektedir.

Tablo 2’de işgören sesliliği ölçeğine ait faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Faktör analizinin gerçekleştirilmesinden önce Bartlett testi uygulanarak ölçeğin küresellik kriterlerini karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Yapılan Bartlett testi sonucunda ($p=0,000<0,05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişki olduğu görülmektedir. KMO testi sonucunda ise ($KMO=0,857>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde işgören sesliliğini etkileyen değişkenlerin faktör analizi sonucuna göre tek faktörle ele alınabil-

diği görülmektedir (Eigenvalues>1 olan bir tane faktör belirlenmiştir).

Tablo 2: İşgören sesliliği AFA tablosu

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Karelerinin Döndürülmüş Toplamları		
	Toplam	% Varyans	% Kümülatif	Toplam	% Varyans	% Kümülatif
1	3,855	64,250	64,250	3,855	64,250	64,250
KMO: ,857 DF:15, X ² : 628,374 P<0,000						

Tablo 3'te psikolojik sermaye ölçeğine ait güvenirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Ölçeğin toplam Cronbachalpha değeri 0.91 olarak bulunmuştur ve buna göre ölçek yüksek derecede güvenilir olarak kabul edilmektedir.

Tablo 3: Psikolojik Sermaye Güvenirlik Analizi

	Madde sayısı	Cronbachalpha değeri
Genel ölçek toplamı	23	0,91
Öz yeterlilik	6	0,75
Psikolojik dayanıklılık	5	0,67
Umut	6	0,79
İyimserlik	6	0,63

Tablo 4'te psikolojik sermaye ölçeğine ait faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Bartlett testi sonucunda ($p=0,000<0,05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişki olduğu görülmektedir. KMO testi sonucunda ise ($KMO=0,876$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde psikolojik sermaye ölçeğinin beş faktörle ele alınabildiği görülmektedir (Eigenvalues>1 olan beş tane faktör belirlenmiştir). Psikoloji sermaye ölçeğinde düşük güvenirlik ve düşük faktör yükünden ötürü 'Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim' maddesi değerlendirme dışı bırakılmıştır. Ayrıca 13, 16 ve 20. sorular ters çevrilmiştir.

Tablo 4: Psikolojik Sermaye AFA Tablosu

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Karelerinin Döndürülmüş Toplamları		
	Toplam	% Varyans	% Kümülatif	Toplam	% Varyans	% Kümülatif
1	8,679	37,734	37,734	4,776	20,765	20,765
2	2,282	9,923	47,658	3,870	16,824	37,589
3	1,803	7,840	55,498	3,011	13,090	50,680
4	1,185	5,152	60,650	2,167	9,422	60,101
5	1,045	4,543	65,193	1,171	5,091	65,193
KMO: ,876 DF:15, X ² : 725,678 P<0,000						

Tablo 5'te genel aidiyet ölçeğine ait güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır. Ölçeğin toplam Cronbachalpha değeri 0.36 olarak bulunmuştur. Ancak alt boyutlar ayrı ayrı ele alındığında aidiyet kabul: 0.84 ve aidiyet ret: 0.91 olarak bulunmuştur.

Tablo 5: Genel Aidiyet Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Tablosu

	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Ölçek Genel	12	,36
Aidiyet Kabul	6	,84
Aidiyet Ret	6	,91

Tablo 6'da genel aidiyet ölçeğine ait faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Bartlett testi sonucunda ($p=0,000<0,05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişki olduğu görülmektedir. KMO testi sonucunda ise ($KMO= 0,895$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Tablo 6 incelendiğinde genelde aidiyet ölçeğinin iki faktörle ele alınabildiği görülmektedir (Eigenvalues>1 olan iki tane faktör belirlenmiştir).

Tablo 6: Genel Aidiyet Ölçeği AFA Tablosu

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklerin Karelerinin Döndürülmüş Toplamları		
	Toplam	% Varyans	% Kümülatif	Toplam	% Varyans	% Kümülatif
1	6,321	52,672	52,672	4,383	36,526	36,526
2	1,503	12,528	65,200	3,441	28,674	65,200
KMO: ,895 DF: 66 χ^2 : 1504,828 P<0,000.						

Tablo 7’de, katılımcıların ölçeklere verdikleri cevapların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Buna göre psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutları, aidiyet ölçeği ve alt boyutları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak işgören sesliliği ölçeği cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Erkek çalışanların işgören sesliliği ortalaması 3,89 ile 3,60 olan kadınların ortalamasından daha fazladır.

Tablo 7: Cinsiyet ile Ölçek Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Cinsiyet	N	Ort±std	t	p
Öz yeterlilik	Kadın	90	3,88±,73	,445	,657
	Erkek	103	3,84±,70		
Psikolojik dayanıklılık	Kadın	89	3,85±,75	-,620	,536
	Erkek	103	3,92±,64		
Umut	Kadın	89	3,76±,73	-1,032	,303
	Erkek	103	3,87±,71		
İyimserlik	Kadın	90	3,63±,63	-,230	,818
	Erkek	103	3,65±,57		
Psikolojik sermaye Toplam	Kadın	90	3,79±,63	-,322	,748
	Erkek	103	3,81±,58		
Aidiyet kabul	Kadın	90	4,09±,79	,202	,840
	Erkek	103	4,07±,73		
Aidiyet ret	Kadın	90	1,77±,98	,008	,994
	Erkek	103	1,77±,91		
Aidiyet toplam	Kadın	90	2,93±,35	,241	,809
	Erkek	103	2,92±,40		
İşgören sesliliği toplam	Kadın	89	3,60±,96	,445	,028
	Erkek	103	3,89±,88		

Test: t-test, $p<0,05$

Çalışmada işgören sesliliği ölçeğinin psikolojik sermaye ve aidiyet ölçekleri tarafından açıklayıp açıklamadığı araştırılmıştır. Tablo 8’de görüldüğü üzere kurulan model, işgören sesliliğini erkeklerde %31 oranında, kadınlarda ise %23 oranında açıklama gücüne sahiptir.

Tablo 8: Cinsiyet Değişkenine Göre İşgören Sesliliğinin Psikolojik Sermaye ve Aidiyet Ölçekleri Arasındaki Regresyon Analizi

Cinsiyet	Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Değişim İstatistikleri		
					R2 Değişimi	f	p
Kadın	1	,480 ^a	,230	,213	,310	13,014	,000 ^b
Erkek	1	,557 ^a	,310	,296	,480	22,481	,000 ^b

Modelin, ANOVA istatistik değerlerinde, F değerinin istatistiksel olarak p<.001 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 9).

Tablo 9: ANOVA İstatistik Değerleri

Model	Kareler Toplamı	Ortalamaların Karesi	F	p
1	62,524	12,288	22,481	,000

Tablo 10’da değişkenlerin katsayıları verilmiştir. Buna göre aidiyet duygusu hem kadın hem de erkeklerde işgören sesliliği üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Erkeklerde işgören sesliliğini açıklayan psikolojik sermaye genel puanının “B” katsayısı (0,839) kadınlarınkine göre (0,706) daha yüksektir. Bu durum; psikolojik sermaye genel durumlarındaki değişimin erkeklerdeki “İşgören sesliliğini” daha fazla etkilediğini göstermektedir.

Tablo 10: Etkilerin Katsayılar Tablosu

Model	Değişkenler		Standartlaştırılma- yan Katsayılar		Standart- laştırılmış Katsayılar		p
			B	Std. Error	Beta	t	
1	Kadın	Sabit	1,705	,921		1,851	,068
		PSGENEL	,706	,142	,469	4,985	,000
		AİDİYETTOPLAM	-,265	,252	-,099	-1,052	,296
1	Erkek	Sabit	,599	,641		,935	,352
		PSGENEL	,839	,131	,553	6,386	,000
		AİDİYETTOPLAM	,032	,191	,014	,165	,869
<ul style="list-style-type: none"> • Bağımsız Değişken: İşgören sesliliği • Bağımlı Değişken: Aidiyet ölçek toplam, Psikolojik sermaye toplam 							

Çalışmada işgören sesliliği ölçeğinin psikolojik sermaye ve aidiyet ölçeklerinin alt boyutları tarafından açıklayıp açıklamadığı da araştırılmıştır. Tablo 11’de görüldüğü üzere kurulan model, işgören sesliliğini erkeklerde %34 oranında, kadınlarda ise %25 oranında açıklama gücüne sahiptir.

Tablo 11: Cinsiyet değişkenine göre işgören sesliliğinin psikolojik sermaye ve aidiyet ölçekleri alt boyutları arasındaki regresyon analizi

Cinsiyet	Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Değişim İstatistikleri		
					R2 Değişimi	F Değişimi	p
Kadın	1	,503 ^a	,253	,198	,345	4,624	,000 ^b
Erkek	1	,590 ^b	,348	,307	,675	8,545	,000 ^c

Modelin, ANOVA istatistik değerlerinde, F değerinin istatistiksel olarak p<.001 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 12).

Tablo 12: ANOVA İstatistik Değerleri

Model	Kareler Toplamı	Ortalamaların Karesi	F	p
1	27,585	,538	8,545	,000 ^c

Tablo 13'te değişkenlerin katsayıları verilmiştir. Görüldüğü üzere işgören sesliliğini, yalnızca erkeklerde, PS'nin alt boyutlarından umut anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bunun dışında kalan alt boyutlardan hiçbiri kadın ve erkeklerde işgören sesliliğini etkilememektedir.

Tablo 13: Etkilerin Katsayılar Tablosu

Model	Cinsiyet	Ölçek Alt Boyut	Standartlaştırılmayan Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
			B	Std. Error	Beta		
1	Kadın	Sabit	1,343	1,142		1,177	,243
		Öz yeterlilik	-,014	,276	-,011	-,051	,960
		Dayanıklılık	,213	,185	,167	1,152	,253
		Umut	,178	,238	,136	,747	,457
		İyimserlik	,135	,256	,087	,528	,599
		Aidiyet kabul	,133	,216	,109	,615	,540
		Aidiyet ret	-,119	,155	-,122	-,764	,447
1	Erkek	Sabit	,808	,676		1,195	,235
		Öz yeterlilik	,147	,234	,117	,628	,531
		Dayanıklılık	-,151	,167	-,110	-,900	,370
		Umut	,517	,212	,417	2,437	,017
		İyimserlik	,192	,181	,126	1,058	,293
		Aidiyet kabul	,091	,157	,076	,582	,562
		Aidiyet ret	,019	,096	,020	,202	,841
<ul style="list-style-type: none"> • Bağımsız Değişken: İşgören sesliliği • Bağımlı Değişken: Aidiyet ret, Aidiyet kabul, Umut, Dayanıklılık, İyimserlik, Öz yeterlilik 							

Tablo 14'te, ölçeklerin ve alt boyutlarının birbirleri ile ve cinsiyet ile korelasyonu yer almaktadır. Aidiyet ölçeğinin toplam puanı Dayanıklılık, İyimserlik ve İşgören sesliliği toplam ile korelasyonu bulunmamaktadır. Bunun dışındaki tüm ölçekler ve alt boyutları birbiriyle farklı derecelerde korelasyona sahiptir. Ancak cinsiyete göre yalnızca İŞG Toplam puanın istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyona sahip olduğu görülmektedir ($r=0,15$, $p<0,05$).

Tablo 14: Cinsiyet Değişkeni ve Ölçekler Arasındaki Korelasyon

		Cinsi- yet	Öz yeter- lilik	PD	Umut	İyim- serlik	Aidi- yet kabul	Aidi- yet ret	PS Genel	İŞG TOP- LAM	Aidi- yet Top- lam
Öz yeterlilik	r	-,03	1								
	p	,65									
PD	r	,05	,6**	1							
	p	,53	,00								
Umut	r	,07	,84**	,657**	1						
	p	,30	,00	,000							
İyimserlik	r	,017	,7**	,5**	,6**	1					
	p	,818	,000	,000	,000						
Aidiyet kabul	r	-,0	,6**	,5**	,6**	,6**	1				
	p	,84	,00	,00	,00	,00					
Aidiyet ret	r	-,0	-,3**	-,3**	-,3**	-,4**	-,6**	1			
	p	,94	,00	,00	,00	,00	,00				
PS genel	r	,0	,9**	,8**	,9**	,8**	,7**	-,5**	1		
	p	,74	,00	,00	,00	,00	,00	,00			
İŞG Toplam	r	,15*	,46**	,39**	,49**	,44**	,40**	-,6**	,5**	1	
	p	,02	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		
Aidiyet Toplam	r	-,0	,2**	,0	,2**	,0	,2**	,6**	,1*	,02	1
	p	,80	,00	,62	,00	,73	,00	,00	,04	,56	
** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).											
* . Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).											

4. Tartışma ve Sonuç

Değişken ekonomik koşullar ve artan iş baskıları, çalışanların refahını çok önemli bir araştırma konusu haline getirmiştir ve bu kadınlar için daha belirgindir (Chawla ve Sharma, 2019: 1-15). Çalışmamızda da değişken iş koşulları ve sosyo-kültürel etkenlerde kadın çalışanların durumlarının işgören sesliliği, psikolojik sermaye ve aidiyet hissi açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

Hipotezlerin analizlerine bakıldığında h_1 ve h_{2a} hipotezi kısmen kabul edilmektedir. “Cinsiyet değişkenine göre işgören sesliliğinin psikolojik sermaye ve aidiyet algısı üzerinde etkisi vardır” şeklinde ifade edilen h_1 hipotezi kısmen kabul edilmektedir. Sadece kadın ve erkeklerde işgören sesliliğinin psikolojik sermaye üzerinde etkisi bulunmakta; aidiyet algısı üzerinde etkisi istatistiksel olarak

anlamli bulunmamaktadır. “İşgören sosliliğinin psikolojik sermaye- nin umut boyutu ve aidiyet algısının kabul/ret boyutları üzerinde etkisi vardır.”şeklinde ifade edilen h_{2a} hipotezinin analizinde ise sadece umut boyutu üzerindeki etkisi erkek çalışanlarda istatistik- sel olarak anlamlı bulunmuş ancak; aidiyet algısı üzerinde etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. h_{2b}, h_{2c} ve h_{2d} hipotezleri doğrulanamadığı için kabul edilmemiştir. İşgören sosliliğinin psi- kolojik sermayenin öz yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik boyutları ile aidiyet kabul ve aidiyet ret boyutları üzerinde etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır.

Kadınların iş gücüne katılımındaki sürekli yükselişe bağlı olarak, çalışmalar sırasında kadınların kaygıları araştırılmaktadır. Kadınlar, erkeklerden daha fazla kişisel şüphe, potansiyel ve ente- lektüel yeterlilik hakkında sorular barındırmaktadır (Fapohunda, 2016: 55-66). Çalışmamızda işgören sosliliği konusunda erkekler kadınlara oranla daha fazla eğilim göstermişlerdir. Bu sonucun temel sebeplerinden bir tanesi, toplumlarda ve iş yerlerinde genelde cinsiyet ayrımına bağlı olarak kadınlara uygulanan negatif ayrımcılık olduğu düşünülebilir. Bir diğer etken ise kadınların iş gücüne katılımının artmasına rağmen Fapohunda'nın belirttiği gibi kaygı- larının devam ediyor olması olabilir. Kadın çalışanların sosliliği engellendiğinde sonuç olarak hem kadın çalışanlar hem de işverenler negatif etkilenmektedir.

Kadın çalışanlar artan önemlerine bağlı olarak iş/işletmecilik dünyasında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Kadın çalışanların karşılaştıkları zorlukların başında; iş dünyasında kabullenilmeme, sürekli eleştirilme (Heller, 1997: 23-24), arka planda kalma, yüksek performansta bile karşılığını alamama (Evans, 2004: 19) ve cinsi- yete dayalı engellerle karşılaşma gelmektedir (Akgemci, Kaplan ve Kızıloğlu, 2017: 27-35). Çalışmamızda bu amaçla işgören sosliliği ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki de değerlendirilmiş ve iş- gören sosliliği ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Literatürde cinsiyetçi normların, geleneksel sosyo-kültürel beklentilerin ve düşüncüyü şekillendiren değerlerin kadınların ai-

diyetini nasıl etkilediği vurgulanmaktadır. Duberley ve Carrigan'ın çalışması (2013: 629-651), "anne adaylarının" anne ve girişimci arasında çelişkili bir kimliğe sahip olduğunu göstermektedir. Fakat bu çelişkinin iş yaşamına girdikten sonra ortadan kalktığı söylenebilir. Zira çalışmamızda cinsiyetlere göre karşılaştırması yapılan aidiyet duygusunun cinsiyetler arası farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre kadın çalışanlar da erkek çalışanlar gibi iş yerine karşı aidiyet duygusu beslemektedir. Kimliğini anne olarak belirlese bile bu işletmeye duyduğu aidiyeti engellemektedir. Bu sonuç sosyo-kültürel birçok etkenin sadece bir önyargı olduğunu kanıtlamaktadır. Erkekler kadar kadınlar için de çalışma ortamının refahı arttırıcı, demokratik ve katılımcı bir alt yapı ile oluşturulması önem arz etmektedir. Yönetici/liderden bu tarz davranışlar gören çalışanların aidiyet algılarının artış göstereceği düşünülmekte ve karşılıklılık ilkesi gereği yöneticilerine pozitif karşılık vereceği ifade edilmektedir (Shapiro ve Conway, 2005: 774-781).

Sonuç olarak, günümüz koşullarında kadınların iş kollarında artan oranlarına rağmen maruz kaldıkları negatif etmenler kadınların örgüte aidiyetlerini ve işverene karşı sesliliklerini etkilemektedir. Bu negatif önyargılar hem kadınların çalışma verimini düşürmekte hem de buna bağlı olarak örgütün büyümesini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu amaçla kadın çalışanlara sahip işverenlerin kadınların aidiyet duygusunu geliştirmesine, işgören sesliliğinin ve psikolojik sermayelerinin artmasına yardımcı olmalıdır. Kadın çalışanların ise oluşabilecek negatif etkilere karşı kendi güçlerini göstermek amacıyla özellikle psikolojik sermayenin 4 temel unsurunu devreye sokması gerekmektedir.

Kaynakça

- Arslan, A. & Yener S. (2016). İşgören Sesliliği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (1): 173-191.
- Akgemci, T., Kaplan, M. & Kızıloğlu, E. (2017). Kadın Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cam Tavan Sendromunu Aşma Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme, E. G. Kaygısız ve R. A. Wolff (Ed.),

Yönetim ve Organizasyon Makaleleri Kadın Akademisyenlere Armağan Kitabı, 27-35.

- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation, *Psychol. Bull.* 117, 497–529, doi: 10.1037/0033-2909.117.3.497.
- Chawla, S & Sharma R.R. (2019). Enhancing Women’s Well-Being: The Role of Psychological Capital and Perceived Gender Equity, With Social Support as a Moderator and Commitment as a Mediator, *Front. Psychol.* 10:1377, doi: 10.3389/fpsyg.2019.01377.
- Detert, J. R. & Edmondson A.C. (2011). Implicit voice theories: taken-for-granted rules of self-censorship at work, *Acad. Manag. J.* 54:461–88.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress, *Psychol. Bull.* 125, 276–302, doi: 10.1037//0033-2909.125.2.276.
- Duberley, J. & Carrigan, M. (2013). The career identities of ‘mumpreneurs’: Women’s experiences of combining enterprise and motherhood, *International Small Business Journal* 31(6): 629–651.
- Duru, E. (2015). Genel aidiyet ölçeğinin psikometrik özellikleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 37-47.
- Erkmen, T. & Emel, E.S. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Öneri Dergisi*, 10 (39), 23-30.
- Erkuş, A. & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Evans, G. (2004). *Kadınlar Ancak Birlikte Kazanabilir*, İstanbul: Optimist.
- Fapohunda, T.M. (2016). Gender, Voice and Silence: Strategies for Inclusion of Female Employees, *Archives of Business Research*, 4(1), 55R66.
- Gjerdingen, D., McGovern, P., Bekker, M., Lundberg, U. & Willemsen, T. (2001). Women’s work roles and their impact on health, well-being, and career: comparisons between the United States, Sweden, and The Netherlands, *Women Health* 31: 1–20, doi: 10.1300/j013v31n04_01.
- Heller, T. (1997). *Yönetimde Kadın Erkek*, İstanbul: Altın.
- Kochan, T., Bezrukova, K., Ely, R., Jackson, S., Joshi, A. & Jehn, K. (2003). The effects of diversity on business performance: report of the diversity research network, *Hum. Res. Manag.* 42, 3–21, doi: 10.1002/hrm.10061.

- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing And Managing Psychological Strengths, *The Academy of Management Executive*, 16 (1), 57- 72.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior, *Positive organizational behavior*, 1(2), 9-24.
- Malone, G. P., Pillow, D. R. & Osman, A. (2012). The general belongingness scale (GBS): Assessing achieved belongingness, *Personality and Individual Differences*, 52(3), 311-316.
- May, V. (2011). Self, belonging and social change, *Sociology*, 45(3): 363–378.
- Morrison, E. (2014). Employee Voice and Silence, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1: 173-197, 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328.
- Özbilgin, M. F. & Woodward, D. (2004). ‘Belonging’ and ‘Otherness’: Sex Equality in Banking in Turkey and Britain, *Gender, Work & Organization*, 11: 668-688. doi:10.1111/j.1468-0432.2004.00254.x.
- Rainey K, Dancy M, Mickelson R, Stearns E. & Moller S. (2018). Race and gender differences in how sense of belonging influences decisions to major in STEM, *International Journal of STEM Education*. 5:10.
- Shapiro, J. C. & Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774-781.
- Stamper, C. L., Masterson, S. S. & Knapp, J. (2009). A typology of organizational membership: Understanding different membership relationships through the lens of social exchange, *Management and Organization Review*, 5(3), 303-328.
- Stead, V. (2015). Belonging and women entrepreneurs: Women’s navigation of gendered assumptions in entrepreneurial practice, *International Small Business Journal* 1–17.
- Tabassum, N., & Thompson, R. (2018). Women Leaders and Employee Voice in Organisations – A Critical, Gendered Perspective: Working Paper, *Presented at University Forum for Human Resource Development Annual Conference, New castle Upon Tyne, United Kingdom*, 1-6.
- Taylor, S. E. (2002). The Tending Instinct: Women, Men, and the Biology of Our Relationships, *New York, NY: Henry Holt*.
- Tuğsal, T. (2018a). Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesine Yönelik Türkiye Verilerinin Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Değerlendirilmesi, *2nd International Conference on New Approaches in Social Sciences and Humanities 2018, Istanbul*, 402-413.
- Tuğsal, T. (2018b). Üniversite Öğrencilerinin Girişimci Adayı Bağlamında Girişimcilik Niyetlerinin Değerlendirilmesi: İstanbul’da Bir Üniversite-

- tede Ampirik Bir Araştırma, *International Congress of Management, Economy and Policy 2018 Autumn, Istanbul, 1-2 December, 947-961.*
- Van, D. L. & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity, *Academy of Management journal, 41(1), 108-119.*
- Van, D. L., Ang, S. & Botero, I. (2003), Conceptualizing employee silence and employee voice as multi dimensional constructs', *J. Manag. Stud. 40: 1359-92.*
- Yener, S. (2017), Psikolojik Rahatlık Algısının İşgören Sessizliği ve Takım İşbirliği Arasındaki İlişkide Aracı Değişken Rolü, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20: 1-19.*

H. Şule Albayrak (ed), *Kadın Olmak – İslam, Gelenek, Modernite ve Ötesi* (Being a Woman-Islam, Tradition, Modernity and Beyond), İstanbul: İz Yayıncılık, 2019, 424 s.

*M. Numan Sağırlı**

Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında Türkiye’de tartışma konusu olan hususlardan birisi de, hiç şüphesiz, Müslüman kadının İslam dini geleneğindeki konumudur. Bu doğrultuda dinin temel kaynaklarında ve bu temel kaynaklara dayanan ikincil kaynaklarda kadınlarla ilgili yer alan hükümlere ve ifadelere yönelik farklı kesimlerden çok sayıda eleştiri getirilmekte ve yine benzer şekilde Müslüman kadının ontolojik ve sosyolojik meşruiyeti de sorgulanmaktadır. İşte, editörlüğünü H. Şule Albayrak’ın yapmış olduğu *Kadın Olmak – İslam, Gelenek, Modernite ve Ötesi* adlı bu çalışma, tüm eleştirilere, sorgulamalara ve meydan okumalara karşı geleneğin içinden, başka bir ifadeyle ilahiyat disiplininin muhtelif alanlarında uzmanlaşmış kadın akademisyenlerin kaleminden sunulan bilimsel bir cevap verme çabasıdır.

Kitap, giriş bölümü de dâhil olmak üzere toplam dört bölümden ve on iki makaleden oluşmaktadır. Giriş bölümü, kitabın editörü Dr. Öğr. Üyesi H. Şule Albayrak tarafından yazılmıştır. Albayrak, bu bölümde toplumsal cinsiyet çalışmaları (*gender studies*) ve kadın çalışmalarının (*women’s studies*) geçmişinden kısaca bahsederek Müslüman kadının *çifte meşruiyet* sorununa değinmektedir. Bu kavramsallaştırma ile Albayrak, bir yandan sekülerist ve oryantalist yaklaşım tarafından yeterince ‘modern’ olmamakla suçlanırken diğer yandan kültürel-dinî yaklaşım tarafından yeterince ‘dindar’ olmamakla suçlanan Müslüman kadının girdiği kimlik krizine

.....
* Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Sosyolojisi Yüksek Lisans öğrencisi, mnumansagirlil@gmail.com

işaret etmektedir (s. 21-23). Kitabın birinci bölümü, üç makalenin yer aldığı “Eşref-i Mahlûkât Olarak Kadın” başlığıyla okuyucuya sunulmaktadır. İslam dini geleneğindeki kaynakların kadın tasavvurunu analiz eden birinci bölüm, Prof. Dr. Fatma Asiye Şenat’ın “*Yeryüzünde Sorumlu Halife Olarak Kadın*” başlığıyla kaleme aldığı makale ile başlamaktadır. Şenat bu makalesinde, Kur’an’ın insana yüklediği yeryüzünde Allah’ın halifesi olma mesuliyeti bağlamında cinsiyet rollerine değinerek aslında kadın ve erkeğin bu mesuliyeti üstlenme konusunda eşit pay sahibi olduğunu dile getirmektedir. Ayrıca cinsiyetin Allah’ın takdiri olduğunu söyleyen Şenat, Kur’an’da cinsiyetinden ötürü övülen yahut yerilen kimsenin bulunmadığını hatırlatarak kadın-erkek arasında üstünlük tartışmalarına önemli bir cevap vermektedir. Bölümün ikinci makalesi, Doç. Dr. Hülya Terzioğlu’nun yazmış olduğu *Rahmet ve Bereket Kaynağı Kadını Mâtürîdî’den Okumak* makalesidir. Terzioğlu’nun bu makalesi, İmam Mâtürîdî’nin *Te’vîlâtü’l-Kur’ân* adlı tefsiri ve *Kitâbü’t-Tevhîd* adlı akaid kitabı başta olmak üzere çeşitli kaynaklardan yararlanarak Mâtürîdî’nin kadınlarla ilgili sosyal hayat, yaratılış, nübüvvet gibi çeşitli hususlardaki fikirlerini analiz etmektedir. Makale, 10. yüzyılda yaşamış bir İslam âliminin o dönem için şaşırtıcı sayılabilecek fikirlerine dikkat çekmesi açısından oldukça önemlidir. Birinci bölümün üçüncü ve son makalesi, Prof. Dr. Hatice Arpaguş tarafından kaleme alınmış olup “*Aynı Vardan Var Olmuşuz...*” *Yaratılış Açısından Kadının Konum ve Durumu* başlığını taşımaktadır. Bu makalede Arpaguş, başta Kur’an olmak üzere İslam geleneğinin birincil ve ikincil kaynaklarına başvurularla bulunarak, gelenekte kadının yaratılışına dair yer edinmiş tasavvurun analizini yapmakta ve kadının, erkeğin kaburgasından yaratıldığı inancını sorgulamaktadır.

Kitabın ikinci bölümü, “Tarihsel Eyleyici/Aktör Olarak Kadın” başlığını taşımaktadır. Bu bölümde yer alan yazılar tarihsel açıdan kadın meselesine odaklanmaktadır. Bölümün ilk makalesi, *Antik Çağ’dan İslâm’a Kadın – Tarihi Bir Perspektif* başlığını taşımaktadır ve Dr. Öğr. Üyesi Nihal Şahin Utku tarafından kaleme alınmıştır. Makale, Antikçağ’daki Mezopotamya, Mısır, Yunan gibi medeniyetlerden Ortaçağ’daki belirli medeniyetlere kadar tarihin akışı

içerisinde yer edinen medeniyetlerde kadının toplumsal konumunu ele almaktadır. Bölümün ikinci makalesi, Doç. Dr. Fatımatüz Zehra Kamacı'nın kaleminden çıkan *Hz. Peygamber Döneminde Kadın Olmak* başlıklı makaledir. Bu makalede Kamacı, İslam-öncesi Arap toplumunda kadının konumunu kısaca anlatmakta, ardından Hz. Peygamber dönemindeki gelişmelere, rivayetlere dayanarak değinmekte ve Hz. Peygamber'in eşleriyle olan ilişkisini ele almaktadır. Kamacı, Hz. Peygamber'i takip eden dönemlerde kadının durumuna ilişkin yaşanan olumsuz değişimin "İslâm'ı doğru anlayıp tatbik etme noktasında başarısız" (s. 203) oluşumundan kaynaklandığını belirtmektedir. İkinci bölümün son makalesi, *Sahîh, Mevzû ve Bağlamından Koparılan Hadislerdeki Kadın Algısının Analizi*, Dr.Öğr. Üyesi Rahile Kızılkaya Yılmaz tarafından yazılmıştır. Yılmaz bu makalede kadınları konu alan hadisleri incelerken, Hz. Peygamber'e isnat edilen uydurulmuş sözleri ve bağlamından koparılan hadisleri de analiz etmektedir.

"Hak ve Sorumluluk Sahibi Olarak Kadın" başlığını taşıyan üçüncü bölümde, İslam'da kadın meselesi hukukî/fikhî bir perspektiften ele alınmaktadır. Bölümün ilk makalesi, Doç.Dr. Müntheha Maşalı'nın yazmış olduğu *Fıkhi Düşüncede Kadın: Geçmişten Günümüze Bir Tasvir Denemesi* başlıklı çalışmadır. Maşalı bu makalede, kadının aile hukuku, miras hukuku ve kadınların sosyal hayatına dair hükümleri ele almaktadır. Bölümün ikinci makalesi Dr. Öğr. Üyesi Saliha Gümrükçüoğlu Okur tarafında yazılmış olup, *Osmanlı Toplumunda Kadınlar (16. ve 17. Yüzyıllar)* başlığını taşımaktadır. Bu makalede, 16. ve 17. yüzyıllara ait şikâyet defterleri ve mahkeme sicillerinde bulunan veriler incelenerek o devirde Osmanlı Devleti'nde kadının pek çok hukukî yönden (aile, miras, ticaret vb.) durumu ele alınmış ve toplumdaki konumu gözler önüne serilmeye çalışılmıştır. Bu bölümde yer alan son makale, Doç. Dr. Ülfet Görgülü tarafından yazılmış olan *İbadet Hayatında Kadın –Kadının İbadet Hayatıyla İlgili Fıkhi Ahkâma Genel Bir Bakış–* makalesidir. Bu makalede Görgülü, Müslüman kadınların ibadet hayatına dair ilgili fıkıh geleneğindeki hükümleri ve bugüne dek fikhî uygulamalar bakımından ne gibi değişikliklerin gerçekleştiğini ele almaktadır.

Kitabın dördüncü ve son bölümü, “Toplumsal Meselelerde Kadın” başlığıyla sunulmuş olup, kadınla ilgili meselelere sosyolojik bir perspektiften yaklaşan makaleleri ihtiva etmektedir. Bölümde yer alan ilk makale, Prof. Dr. Huriye Martı tarafından yazılan *Şiddet ve Kültür: Kadına Yönelik Şiddeti Kültürel Kodlar Eşliğinde Değerlendirmek* başlıklı makaledir. Bu makalede Martı, “şiddetin her türüne karşı üretilecek çözümler ancak kültürün kodlarını tanımakla mümkün olacaktır” (s. 348) diyerek kadına yönelik şiddete sebep olan, bu şiddeti besleyen kültürel kodlara ışık tutmakta ve bu şiddetin “çarpık zihin kodları” (s.360) ile bağlantılı olduğunu öne sürmektedir. Bölümün ikinci makalesi, Doç. Dr. Birsan Banu Okutan’ın *Oto-Oryantalist Söylem ve Başörtülü Müslüman Kadın Kimliği* başlıklı çalışmadır. Burada Okutan, akademik alana “sızdırılmış” (s. 367) oryantalist söylemleri analiz etmekte, ayrıca oto-oryantalist söylemleri mercek altına alarak Müslüman kadına yönelik yaklaşımları değerlendirmektedir.¹ Hem bölümün hem de kitabın son makalesi, Dr. Öğr. Üyesi H. Şule Albayrak tarafından kaleme alınmış olup *İslâm’da Kadın Tartışmalarında Geleneğe Özcü Yaklaşımın Eleştirisi ve Alternatif Bir Gelenek Okuması* başlığını taşımaktadır. Albayrak bu makale ile İslam geleneğinde kadını muhtelif açılardan (Kur’an’da, Sünnet’te, siyasette, ilimde vb.) sunarak tekil bir gelenek önermesiyle yola çıkan İslam geleneğinde kadın meselesine yönelik özcü yaklaşımı eleştirmektedir. Yazar bunun yanı sıra geleneğe yönelik alternatif bir okumanın, diğer bir ifadeyle “tarihin akışı içerisinde kadının toplumdaki inşa edici rolünü dışarıda bırakmayan bir perspektifin” (s. 419) mümkün olduğunu belirtmektedir.

Kadın Olmak – İslâm, Gelenek, Modernite ve Ötesi adıyla okuyucuların huzuruna çıkan bu çalışma, ele aldığı konulara yönelik aydınlatıcı bilgiler, yorumlar ve analizler ihtiva etmektedir. Kitabın en güçlü ve öne çıkan hususiyeti, hiç şüphe yok ki, kitaba katkı

.....

1 Oto-Oryantalizm kavramı, Batının evrenselliği temsil ettiği algısının Batı-dışı düşünürler tarafından içselleştirilerek kendi toplumsal varlıklarıyla araya mesafe koymaları, Batı’nın çizdiği nihai nesnel bilim anlayışını tasdik eden düşünce stilini ve yaşam biçimini kendininmiş gibi sahiplenmesi ile yaşadığı çatışma durumu olarak ifade edilebilir. Bkz. Birsan Banu Okutan, “Oto-Oryantalist Söylem ve Başörtülü Müslüman Kadın Kimliği”, *Kadın Olmak – İslam, Gelenek, Modernite ve Ötesi* (ed. H. Şule Albayrak), İstanbul: İz Yayıncılık, 2019, s. 371.

sunan yazarların tamamının ilahiyat disiplininin çeşitli alanlarında uzmanlaşmış olan kadın akademisyenlerden oluşmasıdır. Kitabın bu yönü, alan yazında mevcut olan eserlerle karşılaştırıldığında eşine az rastlanan bir örnek teşkil etmektedir. Esere katkı sunan yazarların tamamının kadın olmasıyla bu çalışma, kadınlarla ilgili meselelere bizzat kadınlar tarafından getirilen yorumları, verilen cevapları temsil etmektedir. Öte yandan yazarların hepsinin ilahiyat disiplininin çeşitli alanlarında uzmanlaşmış kimseler olması, geleneğe yönelik eleştirilere geleneğin içinden bir bakışla yaklaşılmasını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, kitabın geleneğin içinden olanlara yönelik olarak da bir mesajının olduğu söylenebilir. Daha açık ifade etmek gerekirse bu çalışma, yorumlarını İslamî kaynaklara dayandırarak kadınlarla ilgili olumsuz bir anlayış inşa eden ve bu negatif söylemlerinde dinî bir hakikati savundukları iddiasıyla ısrar eden kişilere ve/veya gruplara yine İslamî kaynaklara dayanarak cevap vermektedir.

Kitabın diğer bir güçlü yönü, kendisini tek bir bakış açısıyla sınırlandırmamış olmasıdır. Kitap kadınlarla ilgili meselelere yönelik ontolojik, tarihsel, hukukî/fikhî ve sosyolojik perspektiflerden yaklaşarak geniş kapsamlı ve zengin bir içerik sunmaktadır. Ayrıca çalışmanın içerdiği makalelerde başvurulan kaynaklara bakıldığında, ilgili literatürlerdeki gerek birincil gerekse ikincil kaynakların etkili bir şekilde kullanıldığı da göze çarpmaktadır.

Ne var ki, kitaba yöneltilebilecek ilk tenkit, kitabın teorik bir yaklaşım sergilediği yönünde olabilir. Yani, “Kitap kadına yönelik olumsuz anlayışın ve davranışların (şiddet, kadınların nesneleştirilmesi; aklen eksik görülmesi, fitne unsuru sayılması vb.) dinle bağdaşmadığını gösteriyor olabilir, peki günlük hayatta bu anlayışta olan ve bu davranışları sergileyenleri ne yapacağız?” şeklinde bir soru sorulabilir. Ancak unutulmamalıdır ki, bu kitabın temel iddiası/amacı İslam dini geleneğindeki Kur’an ve Sünnet gibi temel kaynaklar ve gelenekteki tecrübelerde yer alan kadın anlayışına yöneltilen eleştirilere muhtelif perspektiflerden cevap verme girişimidir. Dolayısıyla bu çalışmanın pratiğe yönelik hâlihazırda böyle bir çözüm üretme iddiasının bulunmadığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Bununla birlikte, kitapta yer alan makalelerde konu içeriğine bağlı olarak yer yer aynı âyetlere başvurulduğu görölmektedir. Bu durum, okuyucuda kitabın kendini tekrara düşürdüğü izlenimini yaratabilir. Ancak bahsi geçen durum, bazen aynı meseleye farklı açılardan bakılması olarak yorumlanabilirken, bazen de yapılan bir hatırlatma olarak görülebilir. Bunlara ek olarak, kitaba katkıda bulunan yazarların ilahiyat disiplininden geliyor olmaları kitabın meselelere yaklaşımındaki objektifliğiyle ilgili soru işaretleri oluşturabilir. Nitekim kitabın arka kapağında bulunan tanıtım yazısında "... Müslüman kadınlarca verilen cevap niteliğindedir" ifadesi, çalışmanın bir bakış açısına ve iddiaya sahip olduğuna işaret etmektedir. Yine de, kitabın ideolojik güdülerle hareket etmeyen, fakat Müslüman kadının ontolojik ve sosyolojik meşruiyetine dair eleştirilere, sorgulamalara, meydan okumalara karşı 'bilimsel' bir üslupla cevap verme çabasında olan bir girişim olduğuna görölmektedir.

Kadın Olmak – İslâm, Gelenek, Modernite ve Ötesi adlı bu kitap genel olarak incelendiğinde, baştan sona korumuş olduğuna akademik üslubunun yanında akıcılığıyla hem akademi camiasına hem de konuya ilgi duyan okuyuculara hitap etmektedir. Aynı zamanda eser, muhtevası itibarıyla alanyazına önemli katkılarda bulunmaktadır. Bilhassa İslam dini geleneğinde kadının konumuna yönelik tartışmalar söz konusu olduğunda, bu çalışmanın hakikat ile zannı birbirinden ayıran önemli bir referans kaynağı olacağı söylenebilir.

Cihan Aktaş, *Bacıdan Bayana (From Sister to Mrs.)*, İstanbul: İz Yayıncılık, 2016, 224 s.

*Betül Erken**

İlk basımı 2001’de yapılan *Bacı’dan Bayana*, Cihan Aktaş’ın değişen İslamcı kadın profilini kaleme aldığı bir tür inceleme-değerlendirme kitabıdır. 1995-2001 yılları arasında Müslüman kadının kamusal alan tecrübelerine dair yazdığı yazıların derlenmesinden oluşan kitap, siyasetten kamusal alandaki kadının konumuna ve İran sinemasına kadar farklı konular etrafında şekillenmektedir. 2001’de yayımlanan kitabın 7. baskısı 2016 yılında yapılmıştır.

Kitap, “Bacıdan Bayana” başlıklı ilk bölüm ve “Yeni Bir Kamusal Arayışı” adlı altıncı bölümde Müslüman kadının kamusal alandaki serencamı üzerinde durmaktadır. Bu iki bölüm kitabın esas tartışma noktalarını içermektedir. Yetmişli ve doksanlı yıllar arasında İslamcı kadının yaşadığı tecrübeler, dönüşümler ve maruz kaldığı problemleri tartışan Aktaş, Müslüman kadının sahnenin dışına çekilmesi çabasını dönemin canlı tanığı olarak somut örneklerle sunmaktadır. Ele aldığı yetmişli yıllarda, İslamcı siyasal hareketlerin içindeki ailelerin kızları da kamusal alanda etkin olmaya başlamışlar, ancak meşruiyetlerinin kabul görmesi için kendilerini “Bacı” olarak adlandırıldıkları bir söylem içinde bulmuşlar ve bu söylemden de rahatsızlık duymamışlardır. Çünkü o dönemin muhafazakarlık algısında ancak bu şekilde kabul görebileceklerinin farkındadırlar. Bu dönemde kamusal alanda hayata tutunabilmenin imkânı olarak “Bacı” sıfatı; akrabalık dışı kadın erkek ilişkilerine güvenli bir sınır olarak çekilmiş, kendini muhafaza etmenin ve sosyal hayatta var olabilmenin anahtarı olarak görülmüştür. Seksenli yıllarda çeşitli dinî kaynakların ataerkil bir bakış ile okunması

.....

* Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Felsefe ve Din Bilimleri Doktora öğrencisi, mollabetul@gmail.com

sonucu kadının evde kalması fikri baskın hale gelmiş ve kamusal alanda daha çok modernleşmenin temsilcisi “bayan” görünür olmuştur. Bacı söylemi de giderek değerini yitirmeye, kırsal alana ait bir anlama sahip olmaya ve özel alana hapsolmaya başlamıştır. Bayan ise Türkiye’deki modernleşme sürecinin giderek genişleyen gücünün temsilcisi olma yönünde anlam kazanmıştır.

Resmî ideolojinin bir unsuru olarak başörtüsü yasağı üzerinde duran Aktaş, kitabın yazıldığı yıllarda televizyon programlarında bu yasağı tartışanların içinde başörtülülerin olmamasını eleştirmektedir. Dinin kamusal görünümünün engellendiği 1990’lı yılların atmosferinde kamusal alanda yer alamadıkları için kendi haklarını savunamayan Müslüman kadınların haklarını savunmanın başörtüsüz kadınlara ya da erkeklere kalmasını bir problem olarak ele almaktadır. Bu problemlili durum, Müslüman kadını haklarını savunan değil hakları savunulan edilgen bir duruma düşürmektedir. Çalışmasının iki bölümünde, başörtülü Müslüman kadının var olabilmek adına maruz kaldığı çileler üzerinde duran Aktaş, bugünü anlamak için dünün örneklerini sıralamaktadır.

Kitabın ana fikrini oluşturduğunu düşündüğüm birinci ve altıncı bölüm dışında kalan bölümlere kısaca değinmek gerekirse, “Sarı Barbie, Esmer Sara ve İkincil Kimlikler” başlıklı ikinci bölüm yazısında hâkim kültürün yerel kültürler üzerindeki baskısını Barbie bebek üzerinden işlemektedir. Yazar, Barbie bebekler aracılığıyla kız çocuklarına küçük yaşlardan itibaren nasıl vücut ölçülerine sahip olmaları gerektiğinin empoze edildiğinden bahsetmektedir. İran’da Barbie bebeğe bir alternatif olarak üretilen başörtülü ve gösteriştenden uzak görüntüsüyle Esmer Sara bebeğinin hiçbir zaman vitrinlerde yer alamamasından yakınan Aktaş, Sara’nın ancak Barbie bebeğe benzediği ölçüde tercih edileceği ve benzediği oranda da ortaya çıkış amacından sapacağını belirtir.

”Yeni Azizeler: Her Zaman Otuz Yaşında Kadınlar” adlı üçüncü bölümde ise sistem eleştirisi yapan Aktaş, kadının bir tüketim nesnesi haline getirilmesi meselesi üzerinde durmaktadır. Ona göre görsel medya üzerinden sunulan ideal kadın görüntüsü, kadını moda uymaya zorlayan ve belli kalıplara sokan bir algı oluşturur.

Estetik, giyim, standart beden ölçüleri, gibi konular modern kadının özgürlüğünün birer simgesi olarak görünürken aslında kadını sınırlandıran etkenlerdir. Bedene verilen önemin sonucu olarak kadının daima otuz yaşında görünmesi bir diğer ifadeyle hiç yaşlanmaması dikte edilir. Bu durum kadınları tabii olana karşı bir mücadelenin içine sokar. Kadın bedeninin piyasanın sunduğu ölçüler dahilinde mükemmeli yakalaması empoze edilir ve özgürlük şaşkırtmaca bir kavramdan öteye gidemez.

Aktaş'ın araştırma alanlarından biri olan İran'da toplumsal hayat, değişim, kadın konuları kitapta geniş yer bulmaktadır. İran ile Türkiye'nin farklı modernleşme modellerini yaşamış olmaları Aktaş'ı bu farklılığın Müslüman kadını nasıl etkilediği yönünde bir anlama çabasına sokmuştur. "İran'da Siyah Yorgunluğu" ve "İran Sinemasında Kadın Starlarla Gelen Model Meselesi" kitapta yer alan diğer iki bölümün başlığıdır. İran devrimiyle birlikte kadının tekrar özne olarak sahneye çıkmasının, kadın hakları ve kadının konumu hakkında düşünmeyi gerekli kıldığından bahseden Aktaş, İran devrimi ve sineması üzerinden kadın konusunun toplumsal dinamiklerini okumaktadır. İran devriminden sonra getirilen baş örtmeme yasağını da Türkiye'deki başörtüsü yasağıyla benzer şekilde değerlendirmektedir. İnanç eksenli kuralların siyasi bir yaptırımla uygulanmasının daha dindar bir toplum oluşturmayacağı gibi uygulanmamasının da daha modern bir toplum oluşturmayacağını belirtir.

İran'ın kadına yüklediği görevler, sinemada da peşini bırakmamakta ve ona daima biçim vermeye çalışmaktadır. Aktaş, İran devriminin kadın sembolü olarak Hz. Fâtıma'nın örnekliliği öne çıkarılmaya çalışılsa da film yıldızlarının kadınlar tarafından model alındığına ve bu modelliğin toplumsal etkilerine işaret eder. Kadının bir film yıldızı olarak görünür hale gelmesinin önüne geçmeye çalışılmasına rağmen bu konuda başarılı bir sonuç elde edilememektedir. Buna karşın sinema, kadına dair birçok konuyu içinde barındıran ve bu konuda genişleyen bir sektör haline gelmektedir. Aktaş bu durumu kadının kamusallaşmasında önemli bir basamak olarak görmektedir.

Başörtüsü meselesi Aktaş'ın gündeminde önemli bir yer teşkil etmektedir. Bu meselenin “problem” olarak görüldüğü dönemlerde kitabı kaleme alması durumu anlaşılır kılmaktadır. Bugün başörtüsü ve başörtülüler, bazı kesimlerce halen nefret ögesi olarak görülse de geçmiş yıllar ile kıyasladığımızda kamusal alanda başörtüsü ile var olmak görece normalleşmiştir. Ancak yaşanan normalleşme, insanların geçmişte yaşadıkları problemlerin üstünü örtmektedir. Bu nokta, kitabın en önemli yerine tekabül etmektedir; zira bugün ile dünü kıyaslama imkânı sunması bakımından kitap tazeliğini halen korumaktadır. Kitap, yetmişli yıllardan itibaren dindar ve örtülü kadınların özellikle sosyal hayatta nasıl mücadele verdiklerini ve inançlarını taşımanın hiç de kolay olmadığı bir dönemde yaşadıklarını görmemizi sağlamaktadır. Aynı zamanda eser, Müslüman kadının kamusallaşırken ortaya koyduğu davranış kalıplarının karmaşıklığını da incelemektedir. Bir yandan dinî bir duruş sergilemeye çalışan bir yandan da kamusal alanın kendine has ahlakına muhatap olan kadınlar bu iki durum arasında bocalamaktadır. Bu kuşak acıyla beslenmiş ve bu acı onları diri tutmuştur diyebiliriz. Ancak bu konuda yirmi yılda büyük değişimlerin olduğunu da gözlemlemek mümkündür. Aktaş'ın açtığı yoldan ilerlediğimiz şu düşünceler zihnimizde oluşmaktadır: Muhafazakar televizyon kanallarında kadının sesi ve görüntüsünün mahsurlu olduğu düşüncesiyle kadınlara yer verilmediği bir dönemden başörtülü kadının birçok yerde görünür olduğu bir döneme gelinmiştir. Dinin kamusal alana çıkış mücadelesinin bir sonucu olarak Türkiye’de din toplum ilişkilerinde gözle görülür farklılaşmalar yaşanmaya devam etmektedir. Burası meselenin irdelenmesi gereken kısmıdır.

Aktaş, dönemi sosyolojik bir bakış açısıyla ele almaktadır ancak eleştirdiği olaylara kendisi de maruz kaldığı için kimi zaman kullandığı dil, günlük yazı diline kayabilmektedir. Aynı zamanda o dönemde etkin olan ancak günümüzde etkisini kaybetmiş isimlerden ve olaylardan bahsettiği için anlattığı bazı noktalar günümüz okuyucusu için tam anlamıyla açık olmasa da verdiği mesaj anlaşılmaktadır. Aktaş'ın yazar ve düşünür kimliğiyle seksenlerden itibaren Müslümanlar arasında bilinen bir isim olması, hatta kitap-taki tabirle bir “bacı” olarak kabul görmesi, ezilenlerin yanında yer

alması ve seksenlerde İslamcı camia içerisinde “dava” insanı olarak tanınması yazısına da yansımıştır. Tespitleri oldukça sosyolojik olmasına rağmen kendi konumu ve tavırları yazılarına yansımakta, bu durum bazı noktalarda objektifliğini sarsmaktadır.

Bacı'dan Bayana Türkiye'nin kendi dinamikleriyle ilgilenen, kadın konusunu önemseyen, Türkiye'deki dönüşümü anlama çabasına giren bireylerin okuması tavsiye edilecek nitelikte bir kitap. Ancak bu eser bize, geçmiş tecrübeye ek olarak bugünün gelişmelerinin de analizlere dahil edildiği çalışmalara duyulan ihtiyacı hissettirmektedir. Özellikle Türkiye'de yaşanan dönüşümü takip eden küresel gelişmelerin hayatlarımızı dönüştürücü etkisi değerlendirilmelidir. Bu minvalde dinin kamusal hayattaki varlığı önündeki engellerin kalkmasına ek olarak özellikle iletişim teknolojisindeki gelişmelerin ve dijitalleşme sürecinin gözden uzak tutulmaması elzemdir.

**Cristina Bacchilega, Postmodern Masallar:
Toplumsal Cinsiyet ve Anlatı Stratejileri
(*Postmodern Tales: Gender and Narrative
Strategies*), Çev. Fatma Büşra Helvacıoğlu,
İstanbul: Avangard Kitap, 2016, 263 s.**

*Ayşe Dilara Bostan**

Masallar, genel kabule göre çocukları muhatap alan metinler olarak görülür. Fakat farklı coğrafyalarda gezmiş, gezdiği toprakların sosyal, kültürel ve sınıfsal kabullerini küfesine atmış çok katmanlı anlatılardır. Sözlü kültür geleneğinin bir parçası iken anlatıldığı topraklara dair otantik bilgileri “anaerkil” öğeler ile birlikte sunan masallar, edebî bir tür olarak kanonlaşma evresinde sınıfsal öğelerin yanı sıra kadına ve erkeğe dair stereotipik temsilleri de bünyesine katarak dönüşmüştür. Bununla birlikte yaşayan bir tür olarak masal, uzun süredir hem edebî yazında hem de görsel kültürde postmodern öğeler ile harmanlanarak yolculuğuna devam etmektedir.

Günümüzde edebî metinlerin yanı sıra animasyonlarda, dizilerde, sinema filmlerinde ve daha pek çok platformda masalların klasik ve postmodern versiyonları ile karşılaşırız. Pek çokları için masalların en bilindik versiyonlarının masum mu yoksa zararlı mı olduğu hâlihazırda bir soru işaretiyken; bu anlatı türünün giderek giriftleşen postmodern versiyonları kafa karışıklığını daha da arttırmaktadır. Cristina Bacchilega'nın 1997 yılında kaleme aldığı, Türkçe'ye ise 2016 yılında kazandırılan *Postmodern Masallar: Toplumsal Cinsiyet ve Anlatı Stratejileri* adlı eseri, tam da bu bağlamda ilgili okuyucuya kılavuzluk eden bir çalışmadır. Folklor, geleneksel anlatılar, toplumsal cinsiyet ve postmodern anlatı stratejileri

.....

* Arş. Gör. Dr. Dilara Bostan, Marmara Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Radyo Televizyon ve Sinema Bölümü, İstanbul, Türkiye, e-mail: dilaraokuyucu@gmail.com

alanlarında çalışmalarını sürdüren Bacchilega, bu yazının inceleme konusunu oluşturan eserinde masalı anlatısal olarak geçirdiği dönüşümlerin yanı sıra toplumsal cinsiyet rollerinin sunumu bağlamında da merkezine alır. Eser, masala dair gerçekleştirilen akademik çalışmalar arasında sunduğu çok yönlü okumalar ile ilgili literatüre önemli bir katkı sağlar.

Masalların günümüzde nasıl dönüştüğüne dair sarih bir kavrayış peşinde olduğunu söyleyen Bacchilega, özellikle anlatı kurallarının nasıl yeniden üretildiğini ifadeye kavuşturmak peşindedir. Bunun için “klasik” anlamdaki masalları yeniden yazan ve elden geçiren edebî ve edebiyat dışı “çağdaş” anlatılara dikkat kesilir. Öte yandan Bacchilega için tek mesele anlatısal düzenlemelerin nasıl işlediği değildir. Bu yeniden yazımlar esnasında kadına ve hikâyeye dair nasıl imgelerin üretildiği; bu imgelerin hangi anlatısal düzenlemeler ile desteklendiği; ve son olarak bu imgelerin altında öznenin inşasına dair hangi ideolojilerin yatmakta olduğu soruları çalışmanın merkezinde yer alır.

Masal, folklor, edebiyat, feminizm ve postmodernizm çalışmalarına dayanan kitap disiplinlerarası bir bakış açısına sahiptir. Teorik çerçevesini bir varış noktasından ziyade başlangıç olarak gören Bacchilega, kitabını çağdaş masalları anlamak üzere çıktığı bir yolculuk olarak görür. Yolculuğuna ortak olan okuyucudan da ele aldığı konulara aşına olmasını bekler. Bu beklenti, eserde ele alınan kuramsal tartışmaların ve masal incelemelerinin anlaşılmasını yer yer güçleştirir.

Bacchilega, masal alanındaki çalışmaları ile öne çıkan Jack Zipes, Maria Tatar, Ruth B. Bottigheimer gibi eleştirmelerin çalışmalarına sıklıkla atıfta bulunurken; bahsi geçen eleştirmenler gibi, masalın hem özgürleştirici hem de tutucu yönleri olduğunu savunur. Yazar, masalarda pek çok arzunun tatmin aracı olarak yer alan “sihir”in farklı anlatılarda nasıl işlediğini açıklamayı hedefler. Bunun için “sihir”in gücünü eleştirel bir şekilde inceleyen feminist teoriden de faydalanan Bacchilega, “sihir”in masalarda toplumsal cinsiyete dair işletilen bütün hileleri sistematik olarak gizlediğini iddia eder. “Sihir”in barındırdığı paradoksları isimlendirmek

ve bunların değişken ideolojik etkilerini ifadeye kavuşturmak, Bacchilega'ya göre bir nevi masalın özgürleştirici potansiyelini ortaya çıkarmaktır.

Bacchilega, masalı çocuklar için zararlı rol modeller sunan cinsiyetçi temsillerle dolu anlatılar olarak görmez. Yazara göre masal; halkbilim ve edebiyatın, toplumun ve bireyin, çocukların ve yetişkinlerin, kadın ve kadınların birbiri ile karşılaştığı; birbirleri üzerine düşündüğü, "arada" kalmış bir alandır. Bu görüşten hareketle Bacchilega, eserinde dört bilindik masalı "klasik" ve "ağdaş" yazımları ile birlikte inceler. Her masal incelemesinin ayrı bir bölümü oluşturduğu kitapta, yazar "ikili strateji" olarak isimlendirdiği yaklaşımla masallardaki belirli anlatı bilimsel yönlere dikkat çeker. Yöntem olarak Jacques Derrida ve Helene Cixous'dan beslenen ve dile yapı söküm perspektifinden bakan bir yaklaşımının yanı sıra eleştirel anlatı biliminin imknlarından da faydalanır. Yazar, *Pamuk Prenses*'te anlatının çerçevesini; *Kırmızı Başlıklı Kız*'da sesi; *Güzel ve çirkin*'de odaklanmayı; *Mavi Sakal*'da ise faillik meselesini tartışır.

Yazarın, masallara dair okumalarının merkezinde "ayna" metaforu önemli yer tutar. Bacchilega'ya göre, masallardaki denetim "sihirli ayna" ile gerçekleştirilmektedir. "Ayna" hem mimesisi (yan-sıma) hem kırılmayı (değişen arzular) hem de hikyenin ereve-lenmesini (hile) kendinde toplamaktadır. İncelediği masallardaki "ayna" kullanımını ideolojik etkisini dönüştürecek Şekilde görünür kılmak isteyen yazar, aynı zamanda bu "ayna" imgelerinin "ağdaş" anlatılarda nasıl yeniden retildiklerine odaklanır.

"Klasik" ve "ağdaş" yorumlara karşılıklı bakan Bacchilega'nın, masalların postmodern versiyonlarının mevcut normları her zaman dnştremediğine dikkat çekmesi önemlidir. Toplumsal cinsiyet tartışması bağlamında da kimi postmodern anlatılar klasik masallardaki toplumsal cinsiyet algısını sorgulayabilirken; kimi anlatılar sorgulanmayan bir öznellik veya anlatı modeli içerisinde bu algıyı yeniden üretebilmektedir. Bununla birlikte, Bacchilega'nın postmodern masal uyarlamalarına dair bir diğer önemli tespiti ise postmodern dönüşümlerin "sihir"i ele alış Şeklidir. Postmodern yeniden

yazımlar “sihir”i sıklıkla doğalmış gibi görünen olayların doğallığını bozma stratejisi olarak kullanmaktadır. Toplumsal cinsiyet meselesi de kuşkusuz “doğallık” maskesinin arkasında durmaksızın işleyen unsurların başında gelmektedir. Bacchilega, dört ana masalı incelerken önce her masalın “sihirli” tarihine bakar, ardından postmodern versiyonların “sihir”i nasıl yeniden ele aldığını göstermeye çalışır. Masalların farklı postmodern versiyonlarını incelediği bu süreçte, yeniden yazımların birbirleriyle çakışan yönlerini de görür kılar.

Bacchilega, *Pamuk Prenses* masalını incelediği bölümde, toplumsal cinsiyetin anlatılar aracılığı ile yeniden üretimine dikkat kesilir. Yazarın “ayna tutma” olarak isimlendirdiği strateji, özellikle *Pamuk Prenses* masalında kadını erkek arzusunun yansıması olarak yeniden üretmek için çalışan bir “doğallaştırma” teknolojisidir. Yazar, masalın anlatı çerçevesi içinde “doğal” kadının kristalize edilmiş imgesi olarak gördüğü *Pamuk Prenses*’i inceleyerek, masal türündeki kadın kahramanların seslerini, bakışlarını ve eylemlerini sınırlandıran anlatı çerçevesine büyüteç tutar.

Bacchilega, çeşitli örnekler üzerinden *Pamuk Prenses*’teki ayna tutma yöntemlerine ve bunların etkilerine odaklanır. Verdiği örneklerden biri de masalın en bilindik sahnelerinden olan Kraliçe’nin sihirli ayna ile konuşmasıdır. Bu sahnede, Kraliçe sihirli aynaya yaklaşıp dünyanın en güzel kadınının kim olduğunu sorar ve aynada kendisi yerine Pamuk Prenses’i görür. Bacchilega, bu noktada aynanın sesine, bildirdiği yargının gücüne ve dinleyici olarak bizim aynaya olan inancımıza dikkat çeker. Yazara göre bu sahnede, güzelliğin iki kadının değerinin ölçüsü olarak sunulmasına ve bu nedenle iki kadın arasındaki ilişkinin bir düşmanlık ilişkisi olarak tanımlanmasına sebep olan ataerkil bir çerçeveleme söz konusudur (s. 65).

Bacchilega, *Pamuk Prenses*’te aynadan yansıyan veya aynanın kırarak yansıttığı görüntünün bir “çerçeve” içinde olduğunu unutmamızı sağlayan anlatı kuralını da deşifre eder. Bu kural, çok basit ve güçlü bir stratejidir; dümdüz ifadelerinde toplumsal cinsiyete, sınıfa yahut bireysel yargılara dair hiçbir açık iz bulunmayan dış

ses yahut gayrişahsî anlatıcı kullanımıdır. “Evvel zaman içinde”, “şöyle bir kraliçe varmış”, “kraliçe şöyleymiş” gibi ifadeler dış sesin bakışını tek mümkün bakış gibi sunarken, sihirli aynanın her şeyi bilmesini normal kabul eden okuyucu dış sesin söylediği her şeye de inanmaktadır. Birtakım toplumsal gelenekleri sessiz sedasız doğru var sayan bu ayna tutma stratejisi, Bacchilega’ya göre birçok toplumsal norm arasında özellikle toplumsal cinsiyetin yeniden üretilmesini sağlar. Pamuk Prenses’i güzelliğin ve acının imgesi; “ezilen masum kadın kahraman” olarak çerçeveleyip donduran da yine bu stratejidir.

Bacchilega’nın incelediği postmodern yeniden yazımlar, Pamuk Prenses ile inşa edilen “masum kadın” temsilinin sahip olduğu gücü kabul ederek işe başlar. Fakat bu güce dikkat çekmekteki amaçları, Bacchilega’nın ifade ettiği üzere, onu yinelenmek ve güncellemekten ziyade, ideolojik mahiyetini görünür kılarak sorgulamaktır. Bacchilega bu bölümde masalın üç postmodern versiyonunu inceler. Yazara göre, incelediği üst kurmacaların her biri, Pamuk Prenses’in doğallığının masal türünce mevcut, cinsiyetlendirilmiş bir yalan/kurgu olduğunu ifşa etmeye çalışmaktadır. Bunu da “ayna”nın masalın eski anlatımındaki otoritesini görünür kılarak ve ona meydan okuyarak gerçekleştirmektedir.

Yazarın, incelediği ilk postmodern masal Angela Carter’ın 1979 tarihli *Kanlı Oda* kitabında yer alan “Pamuk Çocuk” adlı metindir. Bu metinde “ayna” yoktur ama ayna tutmanın mantığını ve stratejileri taklit edilmektedir. Bacchilega, Carter’ın mimesisle oynayarak, masaldaki ayna tutma stratejisini, aynanın kusursuzluğunu ve yenilmezliğini sorgulamamızı sağladığını söyler. Bacchilega’nın incelediği ikinci metin ise Robert Coover’ın 1973 tarihli *Ölü Kraliçe* masalıdır. Cooverda aynanın otoritesini sürdürmeye ayarlı bir strateji olan harici ve görünmez anlatıcı (dış ses) kullanımını reddederek masalı yeniden yazmıştır. Coover, toplumsal cinsiyetin *Pamuk Prenses* masalındaki yeniden üretimini meraklı bir birinci şahıs anlatıcı kullanmak suretiyle bozmaktadır. Coover’ın masaldaki rolü ile oynadığı Prens, tek boyutlu “düz” bir masal kahramanı değildir, sorgulayıcıdır. Pamuk Prenses’e sorgulayıcı sorular soran Prens, bu

sayede Prenses'in "dondurulmuş" ve ideolojik olarak çevrelenmiş masum inşasına büyüteç tutmaktadır. Bacchilega'ya göre Coover, Prens'e sordurduğu sorular ile masalın iyi düzenlenmiş kurmaca evrenini de doğal olmaktan çıkarmaktadır. Yazarın bölümde incelediği son eser ise Donald Barthelme'in 1967 tarihli *Pamuk Prenses* romanıdır. Bacchilega, Barthelme'in metninin Pamuk Prenses'i ses sahibi kılarak onu nesneleştirmekten kaçındığını söyler. Bununla birlikte metnin istemeden de olsa ataerkil senaryo içindeki kadın imgesini sürdürmeye devam ettiğini de ekler.

Bacchilega, *Kırmızı Başlıklı Kız* masalını incelediği bölümde, bu masalı dinlerken duyduğumuz "ses"lere odaklanır. Yazara göre, *Kırmızı Başlıklı Kız* masalının folklorik versiyonları, çocukların hinlik yaparak tehlikeyi ve kötülüğü kovma kabiliyetini anlatmasının ötesinde, kadınların sahip olduğu hayatta kalma bilgisinin önemini de vurgulamaktadır. Masalın edebiyat geleneğinde oluşan örneklerinde ise, başkahraman üzerinden kadın temsili cinsiyetli ve kısıtlayıcı bir alana hapsedilmiştir. Bacchilega'nın ifadesi ile, Charles Perrault tarafından 1697'de yayınlanan *Kırmızı Başlıklı Kız* masalında, masalın folklorik versiyonunda kadına gücünü teslim eden bütün "ses"ler kısılmıştır. Yazara göre, *Kırmızı Başlıklı Kız*'ın kurt tarafından cezalandırılması ve kurtarıcısının avcı olması ile, masalda kadınların sınırlarını erkekler çizer hale gelmiştir.

Bacchilega, *Kırmızı Başlıklı Kız* masalının bu senaryoya sıkıştırılmamasını ister. Ve masalın içindeki harikuladeliği göstermek üzere, Angela Carter'ın postmodern bir bakışla ele aldığı *The Werewolf (Kurt-Adam)*, *The Company of Wolves (Kurtların Arkadaşlığı)* ve *Wolf-Alice (Kurt-Alice)* metinlerine odaklanır. Bacchilega'ya göre Carter'ın masalı yeniden yazma stratejileri anlatıyı dönüştürmüştür. Carter, folklor gelenekleri ve *Kırmızı Başlıklı Kız*'ın toplumsal tarihiyle girdiği diyalog sayesinde masalın "klasik" versiyonunda kadının gücüne dair bastırılan sesleri duyurmaktadır. Carter'ın bunu yapmasını sağlayan da toplumsal ve metinsel pratikleri incelemek üzere masalın birden fazla versiyonunu kullanmasıdır. Bacchilega, Carter'ın üç "kurt ve kadın" hikâyesini radikal şekilde farklı yazdığını bulgularken; bu hikâyelerin birbirleriyle çelişen yönlerine

rağmen soykütüksel olarak birbiriyle ilişkili Kırmızı Başlıklı Kız imgelerini meydana getirdiğini söyler.

Bacchilega *Güzel ve Çirkin* masalını incelediği bölümde, ilk olarak masalın sınıf ve ataerkil düzen ile ilişkisine dikkat çeker. Masalın farklı versiyonlarında, Güzel sınıf mensubiyeti fark etmesizin kendisini babası için feda ederek evlilik hayatına ataerkil bir çerçeve içinde başlamaktadır. Bacchilega'ya göre baba ve kocanın kâr sağladığı bu değiş tokuşta, Güzel'in kendisini geri plana atması, masaldaki ataerkil çağrının gizlenmesine neden olmaktadır. Bunun yanı sıra, yazara göre Güzel, teslimiyet ve fedakârlığı ile bir başka varlığı, özellikle de toplumsal açıdan tehditkâr bir erkeği dönüştürmeyi başarmasından ötürü pek çok masal kahramanından daha fazlasını elde etmektedir.

Bacchilega'nın *Güzel ve Çirkin* masalını incelerken özellikle dikkat çektiği bir diğer nokta ise, Çirkin'in dönüşümüdür. Yazar, Çirkin'in öyküsünün genelde insanları görünüşleriyle yargılamamız gerektiği yönünde bir öğüt olarak okunduğunu belirtirken; anlatının ilettiği mesajların ataerkil vurgulara sahip olduğunu öne sürer. Bacchilega'nın "Çirkin'in dönüşümü gerçekten arzu edilen bir şey midir? Eğer öyleyse bu kimin arzusudur?" soruları bu bağlamda önemlidir. Bacchilega'ya göre Güzel, anlatıcının "göz"ünün emrindedir. Güzel'e Çirkin'i yaşadığı dönüşüm sonunda yakışıklı bir prens olarak gösteren anlatıcının "göz"ü aynı zamanda Güzel'in bu dönüşüme verdiği tepkiyi de muğlaklaştırmaktadır. Bacchilega, bu noktada masalın gizli ataerkil mesajını deşifre eder. Güzel'in Çirkin ile kurduğu ilişki, "olağandışının" cazibesine sahiptir. Çirkin'in dönüşümü aslında ilişkideki olağandışılığı baltalamaktadır. Bu nedenle, masalın farklı versiyonlarındaki anlatısal düzenlemeler Güzel'in Çirkin'in dönüşümüne verdiği tepkiyi türlü şekillerde hoşnutsuz kılar. Yazara göre, masalda kadın dinleyiciye nihai olarak iletilen mesaj, ilişkideki asıl cazibenin bir erkeği dönüştürebilme ihtimalinin kendisi olduğu yönündedir.

Bacchilega'nın incelediği modern ve postmodern yazarlar da Çirkin'in dönüşümüne dikkat kesilerek Güzel'in prence verdiği muğlak karşılığın altını çizmek ve yorumlamak suretiyle masalın

metaforik gücünden yararlanmaktadır. Bacchilega masalın dört çağdaş uyarlaması olan Ron Koslow'un çektiği Tv dizisinde, Tanith Lee'nin bilim kurgu hikâyesinde ve Angela Carter'ın iki hikâyesinde masalın toplumsal cinsiyet politikasının izlerini sürerken; özellikle Çirkin'in dönüşümünün anlatılarda nasıl yer aldığına ve bu dönüşümün kadın karakter üzerindeki çarpıcı etkilerine odaklanır.

Bacchilega, son bölümde ise *Mavi Sakal* masalını inceler. Yazar, sözlü kültür geleneğinde kadının aktifleşmesi, deneyim, akıl ve sevgi kazanmasına dair geçiş örüntülerini ortaya koyan *Mavi Sakal* masalının, *Perrault* ve *Grimm Kardeşler*'in metinlerinde bu özelliğini kaybettiğini belirtir. Bacchilega'nın karşılaştırmalı incelemesi, masalın "klasik" versiyonlarında kadın kahramanın merakı nedeniyle cezalandırıldığını buna karşın *Mavi Sakal*'in caniliğinin sürekli göz ardı edildiğini ortaya koyar. Yazar, bu noktada anlatıcının, derlemecinin, editörün yorumlarının masalın esas anlamını belirleyemeyecek ideolojik değişkenler olduğu yönündeki görüşünü dillendirir. Yazara göre *Mavi Sakal* gibi masallar, zengin ve çeşitlilik barındıran folklorik geleneğe sahiptir ve incelenmeye değerdir.

Bacchilega, bu görüşünden hareketle *Mavi Sakal* masalının belirli versiyonlarını yeniden yazan Margaret Atwood, Angela Carter, Jane Campion'un postmodern uyarlamalarını inceler. Buna göre, üç yazar da masalın "klasik" versiyonlarının toplumsal cinsiyet dinamiklerini ne şekilde doğallaştırdığını sorgularken; kadın kahramanı da erginleme motifleri ile güçlendirmiştir. Bunun yanı sıra, yazarın incelediği postmodern uyarlamalar, kadın ve erkek kahramanları birbirine eş tutan anlatısal tercihlere sahiptir. Bacchilega bu stratejiyi "çifte faillik" olarak isimlendirir. Yazara göre, postmodern uyarlamalardaki bu strateji *Mavi Sakal* masalını, hem masalın "klasik" versiyonlarında bulunan "cinsiyetlerin kavgası"ndan uzaklaştırmakta hem de ataerkil politikaların kadınları olduğu kadar erkekleri de baskı altına alan toplumsal bir inşaa olarak ifşa etmektedir.

Bacchilega, sıklıkla kadınları karşısına alan ve "ürkütücü" bir masal olarak görülen *Mavi Sakal*'in dahi, feminist yeniden yazımlarla toplumsal açıdan anlamlı ve başarılı bir kadınlığa geçiş hikâyesi

olarak geri kazandırabileceğini savunur. Bir anlamda masal denen bu anlatı odasının, kadınlar için bir hapishane olmak zorunda olmadığı, buradan özgürleşme ihtimalinin yine masalın içinde gizli olduğu fikrine ulaşır. Masallardaki farklı “ses”leri duyurmak isteyen yazar, postmodern yeniden yazımları da bunu yapma potansiyelleri nedeniyle önemser. Postmodern uyarlamalar, masalların uzun zamandır tedavülde olan anlatı ve toplumsal cinsiyet rollerini ifşa ederken diğer yandan zaman içinde çocuklar için kurumsallaştırılmış masalarda unutulmuş ihtimalleri de gün yüzüne çıkarmaktadır.

Bacchilega'nın kendi kişisel okuma serüveninin bir sonucu olarak kurguladığı eserinde masallardaki seslere, bakışlara ve eylemlere odaklanırken kadınların masalları yeniden anlamak ve anlatmak üzere giriştikleri bütün çabayı önemseydiği görülmektedir. Bu bağlamda yazarın çabasının da okuyucusuna, hem masallardaki toplumsal cinsiyet ve anlatı stratejilerini anlamaları hem de masalların barındırdığı imkânları görmeleri konusunda rehberlik etmek olduğu söylenebilir. Bacchilega, eserinde klasik ve postmodern masalları incelerken benimsediği karşılaştırmalı okuma ile masala dair arkeolojik bir bakış açısının yanı sıra ilgili okuyucuya zengin bir kaynakça da sunmaktadır. Öte yandan yazarın masalı, hem toplumsal cinsiyete dair işlemekte olan ideolojik düzenlemeler bakımından hem de anlatı bağlamında incelemesinin okuyucunun dikkatini yoğun şekilde talep eden bir metin ortaya çıkardığını da eklemek gerekmektedir.

Yazarlara Notlar

KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi'nde değerlendirme süreçlerine alınacak çalışmalarda temel bazı kriterler aranmaktadır.

Dergiye gönderilecek çalışmaların;

- Kadın çalışmalarıyla ilgili nicel, nitel, tek denekli veya karma araştırma deseni kullanılarak hazırlanmış olmasına,
- Kadın alışmaları konusunda son dönem alan yazını kapsamlı biçimde değerlendiren literatür analizi, meta analiz veya meta sentez çalışması olmasına,
- Kadın alışmaları konusunda pratik olarak uygulanabilecek model nerileri sunmasına dikkat edilir veya benzeri özgün nitelikte yazılar olması talep edilir.
- Kadın alışmaları konusunda bilimsel yazı ve makalelerin yanı sıra, kitap değerlendirme yazıları, mahkeme kararı ve mevzuat incelemeleri ile güncel olaylara ilişkin analizlere yer verilebilir. Bu tür yazılar, yayın kurulu tarafından kabul edilir veya geri çevrilir.

Bu erevede KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi, ileri araştırma/istatistik yöntemlerini ve teknikleri kullanılan güncel çalışmalara yer verilecektir. Çalışmaların yöntembilim açısından yetkinlikleri kadar alana orijinal ve yeni katkı sunmaları da temel yayımlanma kriteridir.

Yayımlanmak üzere gönderilen çalışmalar öncelikle Dergi Yöneticisi ve Baş Editör tarafından amaç, konu, içerik, sunuş tarzı ve yazım kurallarına uygunluk yönlerinden incelenmektedir. Editöryal n değerlendirmedeki genel eğilimler şu şekildedir:

Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerine Dayalı alışmalar

- Yüksek lisans ve doktora tezlerine dayalı çalışmalarda tezin bütününün, tezde kullanılan bütün verilerin raporlanması, tezlerden dilimlenme yapılmaması beklenmektedir.
- Bütün araştırma türleri için verilerin güncelliğine önem verilmektedir. Araştırma verilerinin toplanması üzerinden 5 yıl veya daha fazla süre geçmiş ise araştırmaların güncelliğini kaybettiği yönünde görüş bildirilmektedir.
- Değerlendirme Süreçleri
- Gönderilen bir çalışmanın editöryal değerlendirmesi 40 gün içerisinde tamamlanmaktadır.

- Hakem değerlendirme sürecine alınan çalışmalar alanda uzman iki hakeme gönderilir.
- Eğer hakemlerin raporlarında çalışma ile ilgili görüş ayrılığı söz konusu olursa, üçüncü bir hakemin görüşüne başvurulur.
- Hakem değerlendirme süreci, şu anki yoğunluk göz önüne alındığında yaklaşık 3-4 ay sürmektedir. Bu süre, ilgili alandaki hakemlerin iş yükü nedeniyle uzayabilmektedir.
- Hakem raporları gizlidir. Yazarlar çalışmalarını değerlendiren hakemlerin kim olduğunu bilmemektedirler. Hakemler de değerlendirdikleri çalışmanın yazarını/yazarlarını bilmemektedirler.
- Yazar/yazarlar; hakemlerin ve editörlerin eleştirilerini, önerilerini ve düzeltme taleplerini dikkate almak zorundadırlar. Yazar/yazarlar, eleştirilerden ve önerilerden katılmadığı hususları gerekçeleriyle izah etmelidir/etmelidirler.
- KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi'nde hakem değerlendirme süreçlerinin detayları ve ilkeleri için Hakemlere Notlar bölümüne bakılabilir.
- Yayına kabul edilen çalışmaların süreçleri aşağıda belirtilmiştir.
- Yayına kabul edilen bir çalışmanın neticesi Yetkilendirilmiş Yazara bildirilir.
- Yetkilendirilmiş Yazarın ilgili raporlara göre düzenlediği çalışma Baş Editör veya Yönetici Editör tarafından incelenir. Onaylanan çalışma tashih ve redaksiyon sürecine alınır.
- Yetkilendirilmiş Yazara çalışmasıyla ilgili tashih notları gönderilir.
- Tashih süreci tamamlanan çalışmalar tasarıma yönlendirilir.
- Mizanpajı ve tasarımı tamamlanan çalışmalar Yetkilendirilmiş Yazar tarafından son kez kontrol edilir.
- Bu süreçleri tamamlayan çalışmalar yayım sürecine alınır ve ilgili sayıda basılır.

Editöryal ön değerlendirme sonucunda bir çalışma, genel kriterleri veya yukarıdaki kriterleri karşılamıyorsa, çalışmanın Yetkilendirilmiş Yazarına gerekçesi ile birlikte, çalışmasının hakem değerlendirme sürecine alınmayacağı yönündeki karar bildirilmektedir.

KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi'nde yayımlanan makalelerin;

- Sorumluluğu yazarına/yazarlarına aittir. Yayımlanan yazılar, düşünsel planda dergiyi veya Kadın ve Demokrasi Derneğini (KADEM) bağlamaz.
- Yayımlanan yazıların yayım hakları Kadın ve Demokrasi Derneğine (KADEM) aittir.