

Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi

Kasım 2021

Cilt IV Sayı II | Hakemli Dergi

ISSN: 2636-7998



Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi

Mediterranean Journal of Gender and Women's Studies

Dergi Sahibi/Owned By:

Prof. Dr. Nurşen Adak

Yayın Kurulu/Publishing Editors

Prof. Dr. Nurşen Adak, Akdeniz Üniversitesi

Doç. Dr. Öznur Körükcü, Akdeniz Üniversitesi

Doç. Dr. Meral Timurturkan, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Editör/Editor:

Prof. Dr. Nurşen Adak

Editör Yardımcısı/Assistant Editor:

Araş. Gör. Çağrı Elmas

Dil Editörleri/Redaction:

Araş. Gör. Ayşe Kalav

Öğr. Gör. Güher Ceylan Çavlı

Araş. Gör. Demet Sustam

Web-Teknik Destek Sorumlusu/Web and Graphic Design:

Araş. Gör. Çağrı Elmas

**Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi/
Mediterranean Journal of Gender and Women's Studies**

Yazışma Adresi/Contact: Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Anabilim
Dalı Sekreterliği, Edebiyat Fakültesi Zemin Kat, 07058, Kampüs/Antalya

e-posta/e-mail: ktcdergi@gmail.com | <http://dergipark.gov.tr/ktc>

Alan Editörleri / Editorial Board

Prof. Dr. Nurşen Adak, **Akdeniz Üniversitesi**
Prof. Dr. Kamile Kabukçuoğlu, **Akdeniz Üniversitesi**
Prof. Dr. Gözde Yirmibeşoğlu, **Akdeniz Üniversitesi**
Prof. Dr. Gönül Demez, **Akdeniz Üniversitesi**
Prof. Dr. Emine Uçar İlbuğa, **Akdeniz Üniversitesi**
Doç. Dr. Necla Öztürk, **Akdeniz Üniversitesi**
Doç. Dr. Gülay Yılmaz Diko, **Akdeniz Üniversitesi**
Doç. Dr. Ebru Akdoğu Arca, **Akdeniz Üniversitesi**
Dr. Öğr. Üyesi İlkay Kutlar, **Akdeniz Üniversitesi**
Doç. Dr. Öznur Körükçü, **Akdeniz Üniversitesi**
Doç. Dr. Zehra Yiğit, **Akdeniz Üniversitesi**

Bilim Kurulu/Advisory Board:

Prof. Dr. Andrea Peto, **Central European University, Macaristan**
Prof. Dr. Aylin Görgün Baran, **Hacettepe Üniversitesi, Türkiye**
Prof. Dr. Ayşe Gündüz Hoşgör, **ODTÜ, Türkiye**
Prof. Dr. Berrin Yanıkkaya, **Auckland University of Technology, Yeni Zelanda**
Prof. Dr. Belkıs Kümbetoğlu, **Beykent Üniversitesi, Türkiye**
Prof. Dr. İnci User, **Acıbadem Üniversitesi, Türkiye**
Prof. Dr. Gørill Haugan, **NTNU, Norveç**
Prof. Dr. Gülriz Uygur, **Ankara Üniversitesi, Türkiye**
Prof. Dr. Ingvild Aune, **NTNU, Norveç**
Prof. Dr. Karen Heimer, **University of Iowa, ABD**
Prof. Dr. Mutlu Binark, **Hacettepe Üniversitesi, Türkiye**
Doç. Dr. Netice Yıldız, **EMU, KKTC**
Prof. Dr. Serap Suğur, **Anadolu Üniversitesi, Türkiye**
Prof. Dr. Serpil Sancar, **Ankara Üniversitesi, Türkiye**
Prof. Dr. Sezer Şener Komşuoğlu, **Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Türkiye**

Yayın İlkeleri ve Yazar Rehberi

Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi (KTC) Mayıs ve Kasım aylarında yılda iki kez yayınlanan uluslararası hakemli elektronik bir dergidir. Başta sosyoloji, psikoloji, antropoloji, iletişim, tarih, ekonomi, işletme, hukuk, eğitim ve sağlık bilimleri, siyaset bilimi vb bilim dalları olmak üzere kadın ve toplumsal cinsiyet konularıyla ilgili tüm bilim dallarından kadın ve toplumsal cinsiyet perspektifiyle hazırlanmış ampirik ve derleme çalışmalara açıktır. Disiplinlerarası kavramsal, ampirik ve yöntemsel tartışmalara yer veren süreli bir yayın organı olan **KTC Dergisi**, muhtelif disiplinlerden gelen araştırmacılar arasındaki diyalogun geliştirilmesi, alana ilişkin güncel tartışmaların üretilmesi, yaygınlaştırılması ve kolay erişilebilmesini amaçlamaktadır. Yayın dili Türkçe ve İngilizce olan **KTC Dergisi**'ne gönderilen çalışmalar çift taraflı kör hakem değerlendirmesi ve editör incelemesi ile yayıma hazır hale getirilmektedir. Dergide akademik makaleler dışında saha çalışması notları, söyleşiler, kongre ve çalıştay notları ve kitap tanıtım yazılarına da yer verilmektedir.

Dergide yayımlanan tüm çalışmalar, kamu ve tüzel kişilerce, gerekli atıflar verilmek koşuluyla kullanıma açık olup dergide yayımlanmış çalışmaların tüm sorumluluğu yazarlarına aittir.

Editorial Principles And Guide For Authors

Mediterranean Journal of Gender and Women's Studies (KTC) is published biannually in May and November as a peer-reviewed international electronic journal. It welcomes empirical studies and compilations prepared from the perspective of women and gender among all disciplines relating to women and gender issues particularly sociology, psychology, anthropology, communications, history, economics, education, business administration, law, health and political science. **Mediterranean Journal of KTC** - a periodical which includes interdisciplinary conceptual, empirical and methodological discussions - aims at developing dialogs among researchers from various disciplines and producing and popularizing current discussions in the field and making them accessible. Studies sent to the **Mediterranean Journal of KTC** with publication languages of Turkish and English are prepared for publication through double-blind peer review and editorial analysis. Besides academic articles, the journal includes fieldwork notes, interviews, congress and workshop notes, and book reviews.

Authors are fully responsible for studies published in the journal and all academic studies published in the journal are accessible to public and legal persons on condition of referencing.



Hakem Kurulu / Board of Referees (Kasım 2021 - November 2021):*

Atilla Barutçu (**Bülent Ecevit Üniversitesi**)

Berre Altaş (**Akdeniz Üniversitesi**)

Cihad Özsöz (**Süleyman Demirel Üniversitesi**)

Çağlar Özbek (**Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi**)

Duygu Alptekin (**Celal Bayar Üniversitesi**)

Elif Özlem Özçatal (**Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi**)

Elife Kart (**Akdeniz Üniversitesi**)

Elifhan Köse (**Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi**)

Esra Işık (**Üsküdar Üniversitesi**)

Gönül Demez (**Akdeniz Üniversitesi**)

Gözdegül Başer (**Antalya Bilim Üniversitesi**)

Güldane Mirioğlu (**Balıkesir Üniversitesi**)

Hatice Baysal (**Süleyman Demirel Üniversitesi**)

Hava Yaşar Kobal (**Hakkari Üniversitesi**)

Pınar Altınok Gürel (**Nişantaşı Üniversitesi**)

Seyhan Aksoy (**Süleyman Demirel Üniversitesi**)

Sırma Oya Tekvar (**Karabük Üniversitesi**)

Sinem Burcu Uğur (**Akdeniz Üniversitesi**)

Umut Can Öztürk (**Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi**)

*Ada göre alfabetik sıralanmıştır / In alphabetical order by name.

İçindekiler/Contents

Araştırma Makaleleri / Research Articles

The Relationship Between Queen Bee Syndrome, Glass Ceiling and Resilience: Female Teachers

Kraliçe Arı Sendromu, Cam Tavan ve Yılmazlık Arasındaki İlişki: Kadın Öğretmenler

Çiğdem Apaydın, Merve Gökgül, Ayşegül Alan, Oktay Emir **130**

Evlü Erkeklerin Ev İçi Teknolojik Araçların Kullanımına İlişkin Görüşleri

Views of Married Men on the Use of Home Appliances

Gülşah Doğanay **154**

Women's Entrepreneurship in Turkey: Recent Patterns and Practices

Türkiye'de Girişimci Kadınlar: Güncel Örüntüler ve Pratikler

Aslı Ermiş Mert **176**

Eril Sahada Kadın Araştırmacı Olmak: İkilemler, Çelişkiler, Karşılaşmalar ve Çarpışmalar

Being a Female Researcher in the Masculine Field of Study: Dilemmas, Conflicts, Encounters and Collisions

Duygu Altınoluk **203**

Türkiye'de İş Hayatında Yönetimde Kadın Olmak: Cam Tavan ve Cam Uçurum Kavramları Üzerine Nitel Bir Araştırma

Being a Woman in Management in Business Life in Turkey: A Qualitative Study on Concepts Glass Cliff and Glass Ceiling

Esra Karakuş Umar **244**

Derlemeler / Review Articles

Kentsel Feminizm Perspektifinden Kadınların Kent Alanındaki Görünürlüğü

Noticability of Women in City in Perspective of Urban Feminism

Ayşegül Hançer **230**

The Relationship Between Queen Bee Syndrome, Glass Ceiling and Resilience: Female Teachers

Kraliçe Arı Sendromu, Cam Tavan ve Yılmazlık Arasındaki İlişki: Kadın Öğretmenler

Çiğdem Apaydın^a, Merve Gökgül^b, Ayşegül Alan^c, Oktay Emir^d

Abstract: This research aims to reveal the relationship between queen bee syndrome, glass ceiling and resilience. Accordingly, the answer is searched to the question regarding the female teachers' views on the factors that affect queen bee syndrome, glass ceiling and resilience. The research tested the theoretical model which shows the relationship between queen bee syndrome, glass ceiling and resilience and the factors were modeled. The model was modified by removing the dimensions of family life, self confidence and stereotyped biases related to the glass ceiling. Having a relational survey model, the research used stratified sampling method to determine the target population. The research sample held a total of 377 female teachers working in public schools in Antalya province. This research deployed "Queen Bee Syndrome", "Glass Ceiling" and "Resilience" scales developed by the researchers. SPSS 13.00 and LISREL 8.70 statistical package programs were used during data analysis. The research findings suggested that female teachers were free from any solidarity behavior. A significant relationship was identified across queen bee syndrome, glass ceiling and resilience. There was also found a high relationship between queen bee syndrome and glass ceiling but a low and positive correlation between queen bee syndrome and resilience. A negative and low relationship was noted between resilience and glass ceiling.

Keywords: Queen Bee Syndrome, Glass Ceiling, Resilience, Teachers, Women

Öz: Bu araştırmanın amacı kraliçe arı sendromu, cam tavan ve yılmazlık arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Buna bağlı olarak kadın öğretmenlere göre kraliçe arı sendromu, cam tavan ve yılmazlığı hangi faktörlerin ne derece etkilediği sorusuna da yanıt aranmaktadır. Bu çalışmada kraliçe arı sendromu, cam tavan ve yılmazlık arasındaki ilişkiyi ortaya koyan teorik model test edilmiş, faktörler modellenmiştir. Geliştirilen modelde cam tavana ait alt boyutlardan aile hayatı, öz güven ve kalıplaşmış ön yargılar atılarak model

^a Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, EYTEP ABD,
cigdemapaydin@akdeniz.edu.tr.

ORCID: 0000-0002-4457-3199.

^b Uzman Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, mervegul7@gmail.com.

ORCID: 0000-0002-7205-7335.

^c Uzman Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, aysglalan@gmail.com.

ORCID: 0000-0002-1208-9976

^d Uzman Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, emiroktay@gmail.com.

ORCID: 0000-0001-7958-6988.

iyileştirilmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde yürütülmüş, hedef evreni belirlemede tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya Antalya ilinde kamu okullarında görev yapan 377 kadın öğretmen katılmıştır. Araştırmada araştırmacılar tarafından geliştirilen “Kraliçe Arı Sendromu”, “Cam Tavan” ve “Yılmazlık” ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 13.00 ve LISREL 8.70 istatistik paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kadın öğretmenler arasında dayanışma davranışı büyük ölçüde bulunmamaktadır. Araştırmaya göre, kraliçe arı sendromu, cam tavan ve yılmazlık arasında ilişki tespit edilmemiştir. Kraliçe arı sendromu ile cam tavan arasında yüksek düzeyde pozitif, yılmazlık ile kraliçe arı sendromu arasında ise düşük düzeyde ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kavramlar: Kraliçe Arı Sendromu, Cam Tavan, Yılmazlık, Öğretmenler, Kadınlar

Genişletilmiş Özet

Kadının iş ve yaşam arasında denge kurma çabası, örgütlerin kadın istihdamını, performansını, görevde yükselmesini değerlendirirken gözettikleri önemli bir faktördür. Örgütlere tam ve anlamlı bir şekilde katkıda bulunabilecek kadınları çekmek, korumak ve geliştirmek için kadınlara yönelik faktörlerin ele alınması önem taşımaktadır. Cam tavan, kraliçe arı sendromu maalesef endüstrilerin çoğunda hâlâ engel olarak ortaya çıkmakta ve örgütlerin bu endişe alanlarını ele almak için değişim yönetimi girişimlerini zorunlu kılmaktadır.

Kadına yönelik ayrımcılığın kadın tarafından yapılması cinsiyet ayrımcılığının algılanmasını zorlaştırmakta (Ellemers ve Barreto, 2005) dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığına uğrayan kadının mücadele becerisini zayıflatmaktadır. Erkeklerin egemen olduğu ortamlarda hem kadınların kendilerinin hem de toplumun oluşturduğu görünmez engelleri aşarak üst yönetici konumuna gelen kadınların diğer kadınları önemsiz görüp ezerek yönetim biçimi sergilemesine kraliçe arı sendromu denilmektedir (Blau ve Devaro, 2007). David'e (2001) ve Kooskora ve Bekker'e (2007) göre kadın çalışanların elde ettikleri başarı ve sahip oldukları yetenekler görmezden gelinerek kadınlara çeşitli engeller öne sürülerek kadınlar üst yönetim pozisyonlarından alıkonmaktadır. Görüldüğü üzere cam tavan; kadınların mevcut pozisyonlarından daha üst pozisyonlara ve yönetim kademelerine gelme aşamasında yaşadıkları ve cinsiyetten (Sezen, 2008) kaynaklı ortaya çıkan, onları engelleyen, durduran veya saf dışı bırakan farklı engeller olarak söylenebilir. Günlük hayatın her anında karşılaşılabilecek sorunlarla mücadele ederken kimilerinin pes etmesi kimilerinin ise her şeye rağmen ayakta kalıp güçlenerek yoluna devam etmesi günümüzde yılmazlık kavramından sıkça söz edilmesine neden olmaktadır. Walsh'a (2006) göre yılmazlık, herhangi bir zorluk ile karşılaşıldığında bu durumdan eskisinden daha güçlü şekilde çıkmayı, kriz anında olumlu anlamda gelişim göstermeyi ve dayanıklı olmayı sağlayan bir süreçtir.

Yönetim alanyazınında kadınlarla ilgili araştırmaların çoğunlukla kadın ve erkek arasında cinsiyet temelli olarak ele alındığı görülmektedir. Çalışma hayatındaki kadının farklılığına, kadınlar arası dayanışmaya odaklanan çalışmalara ise görece daha az rastlanmaktadır (Rindfleish, 2000). Örgütlerde çalışan kadınlar arasındaki negatif ilişkilerin zor, karmaşık, çelişkili olmasına karşın bu durum çok az araştırma konusu olmaktadır (Mavin, Grandy ve Williams, 2014). Alanyazında konu alanında saptanan eksikliğe dayanarak bu çalışmada kraliçe arı sendromu, cam tavan ve yılmazlık arasındaki ilişki incelenmektedir.

Araştırmanın evrenini Antalya ili merkez sınırları içinde bulunan beş ilçedeki (Aksu, Kepez, Konyaaltı, Muratpaşa ve Döşemealtı ilçesi) kamu ortaokullarında görev yapan 2.314 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada araştırmacılar tarafından geliştirilen üç ölçek (kraliçe arı, cam tavan ve yılmazlık) kullanılmaktadır. Ölçeklerin geçerlik (açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi) ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Kraliçe arı sendromu, cam tavan ve yılmazlık arasındaki ilişki yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir.

Bu çalışmada kadınlar arasında dayanışma davranışının bulunmadığı, kraliçe arı sendromu ile cam tavan arasında güçlü ve pozitif yönde bir ilişkinin bulunduğu elde edilmektedir. Yine araştırmanın başka bir bulgusuna göre yılmazlıkla cam tavan arasında negatif ilişki bulunmaktadır. Aynı zamanda bu çalışmada cam tavanın kırılmasında cinsiyet ayrımcılığının ve aile hayatının etkili olduğu tespit edilmektedir. Bu çalışmada geliştirilen modele göre kraliçe arı sendromu arttıkça, yılmazlık da artmaktadır.

Gelecekteki araştırmalar, kadınların diğer kadınlar üzerindeki etkisine karşı bilinçlendirme konusunda her kademedeki kadına odaklanmalıdır. Ayrıca burada ele alınan konu, yönetimde kadınlarla ilgili araştırmalara gelecekte yeniden odaklanılması gerektiğinin kanıtı olmaktadır. Bu araştırma toplumsal cinsiyete dayalı sistemleri, toplumsal cinsiyet kültürlerini ve güncel yönetim tarzlarını ve uygulamanın nasıl gerçekleştirildiğini belirlemek açısından değerlidir. Bu makale kadınların kadınlara baskı yaptıklarını, kadınların kadınlarla olan etkileşimlerinde karşılaştıkları zorlukların kanıtlarını sunmaktadır.

Introduction

Women's effort to establish a balance between work and life is a significant factor in hiring, promoting, and improving women in organizations. Various factors related to women can be considered in order to attract, protect and improve women who can readily contribute to organizations. Unfortunately, glass ceiling and queen bee syndrome still appears to be an obstacle in most industries and necessitates organizations' change management initiatives to cope with the concerns.

The relevant literature has discussed the negative attitudes towards women and the restrictions against the women's desire to move upwards with the fair attitudes of the organizations towards the employees and the practices of tokenism. Hite (2005: 1) questions women's relationships with other women with such a saying as "*Do women dislike each other, as is often said- or is there a hidden taboo on important alliances between women, one that keeps them "competitive?"*" (cited in Mavin, 2006). This research also attempts to analyze women's negative relationships with each other. In this regard, the research aims to examine the relationship between queen bee syndrome, glass ceiling and resilience and develop a structural model between these three powerful concepts.

Queen Bee Syndrome

The plausible reason why women have more difficulty than men in an academic career is that they are more likely to have prejudices towards their fellows (Ellemer et al., 2004). Gender sexism against women by other women makes it difficult to recognize this as a form of gender discrimination (Barreto & Ellemer, 2005), thus impairing the adequate coping responses of the women who are exposed to discrimination. Since women executives have fears of being outperformed by those women who come up through the ranks, they tend to hold back information in order to be driven by their self-interest and to prevent others from becoming more empowered (Johnson & Mathur-Helm, 2011). Queen bee syndrome occurs when women who are individually successful in male-dominated environments and who attain high status by overcoming the invisible barriers created by women themselves and by society discriminate and suppress other women. Queen bee syndrome is that women executives consciously or unconsciously perceive other women as a threat to them and alienate women in executive positions to protect themselves (Wrigley, 2002). Zel (2002) lists the characteristics of queen bee syndrome as adopting male attitudes and using them against women, trying to eliminate the competition of other women and ignoring the symptoms of discrimination.

Sills (2007) noted that as women attaining the positions of high status have competed with each other, they see other women as a direct threat to them and hence they are reluctant to help other female subordinates. This is because they may want to be the only woman working in a particular job site. According to Place (2011), when women display queen bee syndrome in the workplace, it may result in negative women's perception, a lessening of self image and women's lack of credibility as well as power in the public relations workplace. Snavelly (1993) indicated that the main reason of the problems encountered by female managers in management area is the lack of "management skills" and coined the factors as following: (1) even when women have managerial

positions within organizations, they are excluded from informal relationships by powerful male peers, (2) evaluation of their managerial performance through different criteria, (3) conflicts between managerial and family roles, (4) having fewer mentors compared to men.

People have simply more tendency to place women executives in case of a crisis rather than men executives. Women' appointment to the to leadership positions increases in crisis. The possible reasons for their appointment are as following; they are perceived as representing a less valuable and more expendable resource compared to male leaders, and those less worthy of protection (Haslam & Ryan, 2008). If ideal manager characteristics are defined in a common way, the perceptions of women's gender role and managerial role are no longer incompatible. This leads to an increase in the acceptance of women leaders in the future and a decrease in the prejudice against women leaders (Elsesser & Lever, 2011). Wilson (2015) stated that queen bee syndrome is perceived as bullying that does not require a legal solution. However, the underestimation of harassment based on queen bee syndrome and lack of legal application make victims vulnerable to harassment. The researcher noted that there exist no sanctions for harassment of queen bee syndrome even though there are legal regulations on gender or race discrimination (Wilson, 2015).

Glass Ceiling

The glass ceiling was first mentioned in 1986 by Hymovitz and Schelhardt in the Wall Street Journal in a news article titled “Woman in Business Life” (Anafarta, Sarvan & Yapıcı, 2008). In this report, “glass ceiling” is defined as any obstacle and injustice faced by women when progressing in their professional career (Lockwood, 2004). These obstacles can be encountered in the transition to the upper position or during the process of providing more financial income or taking more authority as well as responsibility (Erçen, 2008).

USA Department of Labor (1991) Glass Ceiling Commission defined glass ceiling as *“those artificial barriers based on attitudinal or organizational bias that prevent qualified individuals from advancing upward in their organization into management-level positions”* (U.S. Department of Labor, 1991). David (2001) and Kooskora and Bekker (2007) stated that women are detained from upper management positions by ignoring the success and talents of women employees and preventing them through barriers. Thus, the glass ceiling refers to multiple obstacles that women experience during transition to higher positions and management levels than their current positions; moreover, glass ceiling emerges due to gender to prevent, stop or eliminate them (Sezen, 2008). Gerni (2001) concluded that women have experienced various problems regarding glass ceiling especially in the last thirty years.

Erçen (2008) stated that the most significant indicator of glass ceiling is the exclusion of women from the upward position in their institutions. The fact that women are not welcomed to senior management positions reveals the problem of power sharing between men and women. There are transparent barriers for women, especially in workplaces dominated by men. Women are often employed in non-qualifying positions and deprived of upper management positions for various reasons (O'Mahony & Sillitoe, 2001). However, men can reach these positions much more easily (Sezen, 2008).

Resilience

Today, the reason for the concept of resilience to be a hot topic is that some people give up while others continue to survive despite everything while struggling with the problems that can be encountered in each moment of daily life. Walsh (2006) emphasized that resilience is a process that enables to overcome this situation more strongly when faced with any difficulty, to develop positively in a crisis and to be durable. According to Masten, Best and Garmezy (1990), resilience refers to successful adaptation to challenging and threatening circumstances. Resilience is defined as; increasing the ability of people to cope with destructive, negative, stressful and challenging situations (Richardson, Jensen, Neiger, & Kumpfer, 1990); self-repair, ability to remain strong against challenges (Wolin & Wolin, 1993), achieving positive and unexpected outcomes under difficult conditions (Fraser, Richman and Galinsky, 1999). Resilience is the ability of an individual to accept the challenges and not to isolate himself/herself from the environment despite these challenging circumstances (Dass-Brailsford, 2005), struggling with the problems and commitment to life (Kaner, Bayraklı & Güzeller, 2011). Milstein and Henry (2008) implied that resilience is the ability of individuals to recover themselves in the face of adversity, acquiring different skills, developing creative opportunities for struggling, and feeling more powerful than they were in advance. Resilience is the ability and capacity to survive in spite of everything (Shikholeslami, 2016). Resilient people face the overwhelming obstacles they are bound to face in life, and thus providing them with strength and fortitude to confront these obstacles (Sagor, 1996).

Masten, Best and Garmezy (1990) noted that resilience is not uncommon and does not only occur in special times. On the contrary, it is an ordinary situation that can be experienced by all, and that is encountered by human beings who show normal development. They also indicated that the body, brain, mind, family relations and society of individuals with normal development trigger the emergence of resilience. That resilience is a normal process and a frequently encountered situation means a positive development regarding the development of resilience for further life and risk reduction. As a result, resilience refers to know how to behave when falling, to decide which

way to go when sit up, to enjoy the struggle, to maintain a positive sense of communication with the environment under all circumstances and to overcome the crisis by adapting to new situations.

The Relationship Between Queen Bee Syndrome, Glass Ceiling and Resilience

In terms of gender-based discrimination in business life, women are deprived of managerial status due to a wall being erected against them on the promotion which is an indicator of power and status (Gökkaya, 2014). In fact, women leaders who are in a managerial position may be reluctant to help other women, and their competitive feelings towards other women may prevent them from fulfilling this role. This may be related to queen bee syndrome, which explains the reluctance of women to support other women in lower positions (Parker & Kram, 1993). However, women adapting to all ongoing negativities without giving up in the face of events such as difficulties, trauma and life stressors and successfully overcoming the walls have the resilient personality characteristics (Newman, 2005). In this context, resilient women; resist in the face of deprivation, stress, and the problems in the family and work life as well as struggling with these problems (Masten, Best & Garnezy, 1990). Thus, resilient individuals who can struggle with difficulties, who put forward different solutions and maintain communication positively experience glass ceiling syndrome at a lower level in their careers.

The literature related to management shows that the studies about women are mostly based on gender between men and women. There are limited studies focusing on the differences between women or women's support for other women (Rindfleish, 2000). Although negative relationships between women working in organizations are difficult, complex and contradictory, this is a subject of little research (Mavin, Grandy & Williams, 2014). This negative relationship may limit or even undermine women's progression. In this regard, this research tested the theoretical model shown in Figure 1 and the hypotheses.

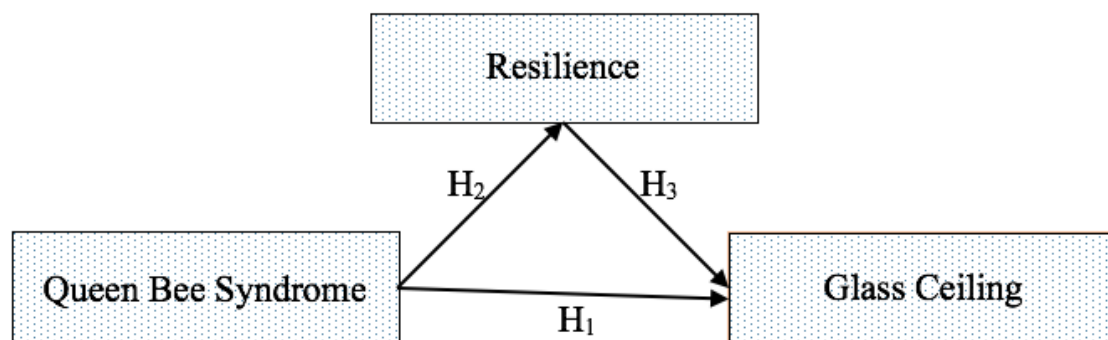


Figure 1. Proposed Research Model and Research Hypotheses

- H_{H1a}: There is a positive relationship between queen bee syndrome and gender discrimination.
- H_{H1b}: There is a positive relationship between queen bee syndrome and career advancement factors.
- H_{H1c}: There is a positive relationship between queen bee syndrome and family life.
- H_{H1d}: There is a positive relationship between queen bee syndrome and self-confidence.
- H_{H1e}: There is a positive relationship between queen bee syndrome and stereotyped prejudices.
- H_{2a}: There is a positive relationship between queen bee syndrome and determination dimension of resilience.
- H_{2b}: There is a positive relationship between queen bee syndrome and risk-taking dimension of resilience.
- H_{2c}: There is a positive relationship between queen bee syndrome and self-efficacy dimension of resilience.
- H_{2d}: There is a positive relationship between queen bee syndrome and overcoming dimension of resilience.
- H_{2e}: There is a positive relationship between queen bee syndrome and environmental communication dimension of resilience.
- H_{3a}: There is a negative relationship between the determination dimension of resilience and the glass ceiling.
- H_{3b}: There is a negative relationship between the risk-taking dimension of resilience and the glass ceiling.
- H_{3c}: There is a negative relationship between the self-efficacy dimension of resilience and the glass ceiling.
- H_{3d}: There is a negative relationship between the overcoming dimension of resilience and the glass ceiling.
- H_{3e}: There is a negative relationship between the environmental communication dimension of resilience and the glass ceiling.

Methodology

This section includes the research model, population and sample, data collection tools and data analysis.

Population and Sample

The population of this research was composed of 2.314 female teachers working in public secondary schools in five districts (Aksu, Kepez, Konyaaltı, Muratpaşa and Döşemealtı districts) within the central borders of Antalya. Due to the difficulty of reaching the whole population, limited time and economic reasons, the research sample was chosen to represent the target

population. Considering the sampling error as 5% and the random error as 5%, the number of sample was found to be 333 (Baş, 2001). This research used proportional allocation technique, one of the stratified sampling methods, to represent the target population. Five districts of Antalya were sampled to the extent that they were represented in the population. In order to obtain the target sample, 400 questionnaires were distributed and 377 of them returned. The rate of return was identified to be 94%. Table 1 depicts the distribution of the number of female teachers and returning questionnaires by district.

Table 1. Distribution of the Number of Female Teachers Constituting the Research Sample by District

Districts	The number of female teachers	The number of female teachers in the research sample	The number of scales
Döşemealtı	133	20	22
Kepez	916	138	145
Konyaaltı	249	38	41
Muratpaşa	843	128	139
Aksu	173	26	30
Total	2314	350	377

Among the participants, 288 (76.4%) of the female teachers were married and 98 (23.6%) were single. 322 (85.4%) of the female teachers had undergraduate degree, 47 (12.5%) master's degree, 1 (.3%) Phd and 7 (1.9%) other education levels. Besides, 282 of the women (75%) were teaching in the field of social sciences and 95 (25%) were in the field of science. The mean age of the women was approximately 38 years and the seniority in the profession was about 14 years.

Development of Measurement Tools

This research employed three scales (queen bee, glass ceiling and resilience) developed by the researchers. Books, theses, and articles on the subject were examined during the process of developing these three scales, and then they were developed. In this regard, the views of one expert from the Turkish Education Department and two experts from the Department of Educational Administration were taken to examine the scales in terms of suitability, scope validity and their relationship with the department. After the experts' feedback, the scales were revised and got their final forms. Five-point Likert rating (5= completely agree 1= completely disagree) was used for the scales developed by the researchers. The construct validity of the scales is examined by applying two different factor analyses (explanatory and confirmatory factor analysis). These processes are displayed below.

Queen Bee Syndrome Scale (QBSS)

QBSS consists of 17 items. Cronbach's alpha values were analyzed for the reliability analysis of each dimension of the scale; accordingly, the reliability coefficients were determined

to be .83 for social relations with female colleagues, .70 for career-oriented life, and .68 for management approach, respectively (Table 2). The overall reliability of the scale was $\alpha_{total} = .75$. These values refer to high internal consistency (Hair, Anderson, Tahtam & Black, 1998). The factor analysis results revealed that the total variance explanation rate was approximately 60%; 21% variance for social relations with female colleagues dimension, 20% variance for career oriented life dimension and 19% for management approach dimension. KMO (.745) and Bartlett test (1305.409) values were found appropriate. Table 2 shows the results of the factor analysis.

Table 2. The Results Regarding Explanatory Factor Analysis of QBSS

Dimension	\bar{X}	sd	Factor loading	Variance explained	Cronbach's Alpha
Social relations with female colleagues (QBD1)	3.21	1.11	.935-.677	21	.83
Career-oriented life (QBD2)	2.58	.77	.804-.580	20	.70
Management approach (QBD3)	3.00	.85	.777-.596	19	.68

Table 2 suggests that the factor loadings of the items belonging to the three dimensions are greater than 0.50. The factor load value was taken as .50 to increase the validity level in the research, in which 377 data were used as the factor load value was great and the items increased the validity level. Considering the arithmetic mean values of the dimensions, the dimension of social relations with female colleagues was identified to be more significant than the other two dimensions. The 17-item and 3-factor structure obtained from exploratory factor analysis was tested through confirmatory factor analysis. Lisrel 8.54 package program (Jöreskog & Sörbom, 2001) was used for confirmatory factor analysis (CFA). The fit indices of the model obtained from the confirmatory factor analysis of QBSS were examined and chi-square value ($\chi^2 = 116.09$), and degree of freedom ($df=41$), $p = 0.000 < 0.05$) were determined.

Table 3. Goodness of Fit Indices Regarding QBSS

Fit Indices	Good Fit	Acceptable Fit	Proposed Model
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2sd$	$2sd < \chi^2 \leq 3 sd$	116.09 (sd=41)
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	2.8
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$.070
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$.95
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$.91
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$.93
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,85 \leq CFI < 0,90$.95
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$.065
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$.090

Source: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness of fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 52.

Table 3 shows that the fit indices values were determined as RMSEA=.070, NFI=.93, GFI=.95, AGFI=.91, CFI=.95 and SRMR=.090 and RMR=.065. Accordingly, the fit indices of the model were accepted as sufficient to be used (Table 3). As a result, the QBSS was confirmed as a

three-dimensional scale (social relations with female colleagues, career-oriented life, and management approach) with 11 items. Items I1, I3, I7, I8, I9 and I12 were excluded from the scale.

Glass Ceiling Scale (GCS)

GCS holds 17 items. Cronbach's alpha values were analyzed for the reliability analysis of each dimension of the scale; accordingly, the reliability coefficients were found to be .85 for gender discrimination, .65 for career advancement factors, and .65 for family life, .62 for self-confidence and .87 for stereotyped prejudices, respectively (Table 4). The overall reliability of the scale was $\alpha_{total} = .75$. These values refer to high internal consistency (Hair, Anderson, Tahtam and Black, 1998). The factor analysis results suggested that the total variance explanation rate was approximately 62%; the variances regarding the dimensions were 19%, 12%, 11%, 10% and 10%, respectively. KMO (.782) and Bartlett test (2201.570) values were found appropriate. Table 4 presents the results of the factor analysis.

Table 4. The Results Regarding Explanatory Factor Analysis of GCS

Factor	\bar{X}	sd	Factor loading	Variance explained	Cronbach's Alpha
Gender discrimination (GCSD1)	3.54	1.09	.848-.696	19	.85
Career advancement factors (GCSD2)	2.70	.71	.765-.531	12	.65
Family life (GCSD3)	3.30	.90	.682-.774	11	.65
Self-confidence (GCSD4)	2.70	.89	.557-.784	10	.62
Stereotyped prejudices (GCSD5)	3.33	1.24	.852-.859	10	.87

Table 4 displays that the factor loadings of the items belonging to the five dimensions are greater than 0.50. The factor load value was taken as .50 to increase the validity level of the scale. Upon analyzing the arithmetic mean values of the dimensions, the dimension of gender discrimination was determined to be more significant than the other four dimensions. The 20-item and 5-factor structure obtained from exploratory factor analysis was tested through confirmatory factor analysis. Lisrel 8.54 package program (Jöreskog & Sörbom, 2001) was used for confirmatory factor analysis (CFA). As a result of the confirmatory factor analysis of GCS, the fit indices of the model were examined and chi-square value was determined as ($\chi^2 = 392.15$), and degree of freedom as (df=124), $p = 0.000 < 0.05$.

Table 5. Goodness of Fit Indices Regarding GCS

Fit Indices	Good Fit	Acceptable Fit	Proposed Model
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2sd$	$2sd < \chi^2 \leq 3 sd$	392.15 (sd=124)
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	3.00
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$.073
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$.90
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$.86
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$.89
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,85 \leq CFI < 0,90$.92
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$.12
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$.084

Source: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness of fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 52.

The fit indices values were found as RMSEA= .073, NFI= .89, GFI= .90, AGFI=.86, CFI= .92 ve SRMR= .084 ve RMR = .12. Accordingly, the fit indices of the model were accepted as sufficient to be used (Table 4). Thus, the QBSS was confirmed as a five-dimensional scale (gender discrimination, career advancement factors, family life, self-confidence and stereotyped prejudices) with 11 items. Items I14 and I15 were removed from the scale.

Resilience Scale (RS)

RS holds 28 items. Cronbach's alpha values were analyzed for the reliability analysis of each dimension of the scale; therefore, the reliability coefficients were found to be .90 for determination, .90 for risk-taking, and .86 for self-efficacy, .78 for overcoming and .65 for environmental communication, respectively (Table 6). The overall reliability of the scale was $\alpha_{total} = .95$. These values refer to high internal consistency (Hair, Anderson, Tahtam, & Black, 1998). The factor analysis results indicated that the total variance explanation rate was approximately 63%; the variances regarding the dimensions were 17%, 16%, 15%, 8% and 7%. KMO (.952) and Bartlett test (6349.877) values were found appropriate. Table 6 shows the results of the factor analysis.

Table 6. The Results Regarding Explanatory Factor Analysis of Resilience Scale

Factor	\bar{X}	sd	Factor loading	Variance explained	Cronbach's Alpha
Determination (RD1)	1.95	.65	.733-.503	17	.90
Risk-taking (RD2)	2.20	.81	.738-.615	16	.90
Self-efficacy (RD3)	1.76	.62	.760-.542	15	.86
Overcoming (RD4)	1.75	.68	.844-.517	8	.78
Environmental communication (RD5)	2.16	.85	.703-.794	7	.65

According to Table 6, the factor loadings of the items belonging to the five dimensions are greater than 0.50. Upon analyzing the arithmetic mean values of the dimensions, the dimension of risk-taking was determined to be more significant than the other dimensions. The 28-item and 5-factor structure was tested through confirmatory factor analysis. Lisrel 8.70 package program (Jöreskog & Sörbom, 2001) was used for confirmatory factor analysis (CFA). In order to improve

the GFI and AGFI values, modification was done between I10 and I9, I19 and I18. As a result of the confirmatory factor analysis, the fit indices of the model were examined and chi-square value was determined as ($\chi^2= 852.67$), and degree of freedom as ($df=312$), $p = 0.000 < 0.05$)

Table 7. Goodness of Fit Indices Regarding Resilience Scale

Fit Indices	Good Fit	Acceptable Fit	Proposed Model
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2sd$	$2sd < \chi^2 \leq 3 sd$	852.67 (sd=312)
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 < \chi^2/sd \leq 3$	2.7
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$.068
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$.86
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$.83
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$.97
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,85 \leq CFI < 0,90$.98
RMR	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$.038
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$.048

Source: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness of fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 52.

The fit indices values were found as RMSEA= .068, NFI= .97, GFI= .86, AGFI=.83, CFI= .98 ve SRMR= .048 ve RMR = .038. The fit indices of the model were accepted as sufficient to be used (Table 7). As a result, I8 was removed from the scale, and the resilience scale consists of 27 items and 5 dimensions such as determination, risk-taking, self-efficacy, overcoming and environmental communication.

Data Collection and Ethics

In order to collect the data, approval was obtained from Akdeniz University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee with the permission letter dated 04/01/2018 and numbered 36380087-302.08.01-E.1541. After this permission, Antalya Muratpaşa District National Education Directorate was applied and research approval dated 21/12/2017 and numbered 22024998 was obtained.

Data Analysis

The data were analyzed through use of SPSS 13.0 and LISREL 8.70 statistical package programs. Frequency and percentage distributions related to the demographic characteristics (seniority, age, gender, professional seniority, and educational status) and the mean and standard deviation values were calculated for the dimensions available in the data collection tools. Pearson Correlation Coefficient was calculated to analyze the degree and direction of linear relationships between queen bee syndrome, glass ceiling and the dimensions of resilience. When the correlation coefficients were evaluated, the coefficients were interpreted as absolute values: “high” between 0.70 and 1.00, “medium” between 0.69 and 0.30, and “low” between 0.29 and below (Büyüköztürk,

2005). The relationship between queen bee syndrome, glass ceiling and resilience was tested through structural equation modeling.

Findings

The Relationship Between Queen Bee Syndrome, Glass Ceiling and Resilience

Pearson Product-Moment Correlation technique was used to determine the relationship between queen bee syndrome, glass ceiling and resilience and the results were given in Table 8. As can be seen in Table 8, the dimension of social relations with female colleagues had the highest mean value in the queen bee syndrome scale. While the gender discrimination dimension had the highest mean value in the glass ceiling scale, the highest mean value was found to belong to the dimension of risk-taking in the resilience scale.

Table 8. The Analysis Results Regarding The Correlation Between Queen Bee Syndrome, Glass Ceiling And Resilience

Correlation	\bar{X}	sd(σ)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1-Social relations with female colleagues	3.21	1.11	1	.251**	.071	.329**	.091	.237**	-.042	.262**	-.101	-.027	.009	-.084	-.138**
2-Career-oriented life	2.58	.76		1	.434**	.129*	.367**	.254**	.212**	-.042	.165**	.277**	.205**	.220**	.137**
3-Management approach	3.00	.84			1	.088	.375**	.243**	.124*	-.009	.050	.158**	.128*	.040	.189**
4-Gender discrimination	3.54	1.09				1	-.038	.241**	-.058	.421**	-.182**	-.113*	-.083	-.117*	-.135**
5-Career advancement factors	2.70	.71					1	.292**	.385**	-.004	.228**	.351**	.340**	.187**	.227**
6-Family life	3.30	.90						1	.135**	.209**	-.087**	.054	.036	-.043	.041
7-Self-confidence	2.70	.89							1	-.157**	.384**	.444**	.397**	.347**	.280**
8-Stereotyped prejudices	3.33	1.24								1	-.178**	-.142**	-.104**	-.192**	-.098
9-Determination	1.95	.65									1	.753**	.667**	.651**	.545**
10-Risk-taking	2.20	.81										1	.661**	.604**	.499**
11-Self-efficacy	1.76	.62											1	.494**	.397**
12-Overcoming	1.75	.68												1	.474**
13-Environmental communication	2.16	.85													1

Significance level $p^{**}<.01$

There was a positive and medium level relationship between social relations with female colleagues and gender discrimination ($r = .329, p < .01$), while a negative ($r = -.138, p < .01$) and low level of significant relationship was identified between social relations with female colleagues and environmental communication. A positive and medium level ($r = .367, r = .375, p < .01$) relationship was noted between career-oriented life and management approach with career advancement factors. Besides, a positive and medium level ($r = .421, p < .01$) relationship was determined between gender discrimination and stereotyped prejudices. There was also found a positive and medium level correlation ($r = .351, p < .01$) between career advancement factors and risk-taking; moreover, there was a positive and medium level relationship between self-confidence and risk-taking ($r = .444, r < .01$).

Testing the Research Model

The research model was tested through use of Lisrel 8.70. This research holds criteria proven with reliability among the fit criteria. These criteria are; χ^2 Criterion, Goodness of Fit Index-GFI, Normed Fit Index-NFI, Non-Normed Fit Index-NNFI, Root Mean Square Error of

Approximation-RMSEA, Comparative Fit Index-CFI. During the process of testing the model, the theoretical model was initially tested; however, the first model started to be modified step by step since the fitting criteria were unacceptable. This process is shown in Table 9.

Table 9. Fit Criteria for Measurement Models

Proposed Model	RMSEA	df	χ^2 / sd	GFI	CFI	NFI	NNFI (TLI)
Model1	.136	62	7.9	.83	.84	.82	.80
Model2	.109	51	5.4	.89	.89	.87	.86
Model3	.091	41	4.1	.92	.93	.91	.90
Model4	.089	32	4.0	.94	.94	.92	.92

The theoretical model was named as Model1 (Figure 2). The first model presented in Figure 1, Model 1 was structured by including three latent variables GLASS CEILING, QUEEN BEE and RESILIENCE and 13 indicator variables and the analysis was performed. As shown in Table 9, the values were found as following: RMSEA=.136 \geq .08, GFI= .83 < .90, CFI=.84 <.90, NFI=.82 < .90, NNFI=.80 < .90.Upon analyzing the fitting criteria and reference values given in Table 9, although some criteria indicated acceptable fit or good fit, many other criteria were found not to fit the model well. Therefore, the fitting criteria and correction indexes were examined and Model 2 was predicted by removing the dimension of *career advancement factors* whose error variance value was high.

When the fit criteria obtained for Model 2 estimated with three latent variables and 12 indicator variables were examined, a better model was obtained and the values improved (RMSEA= .109, GFI= .89, CFI= .89, NFI= .87, NNFI= .86), but not within the acceptable range. Therefore, the self-confidence dimension was excluded since the error variance value was high, and Model3 was obtained. Considering the results of Model 3 (RMSEA= .091, GFI= .92, CFI= .93, NFI= .91, NNFI= .90), the fitting values were determined to improve but they were not acceptable values.

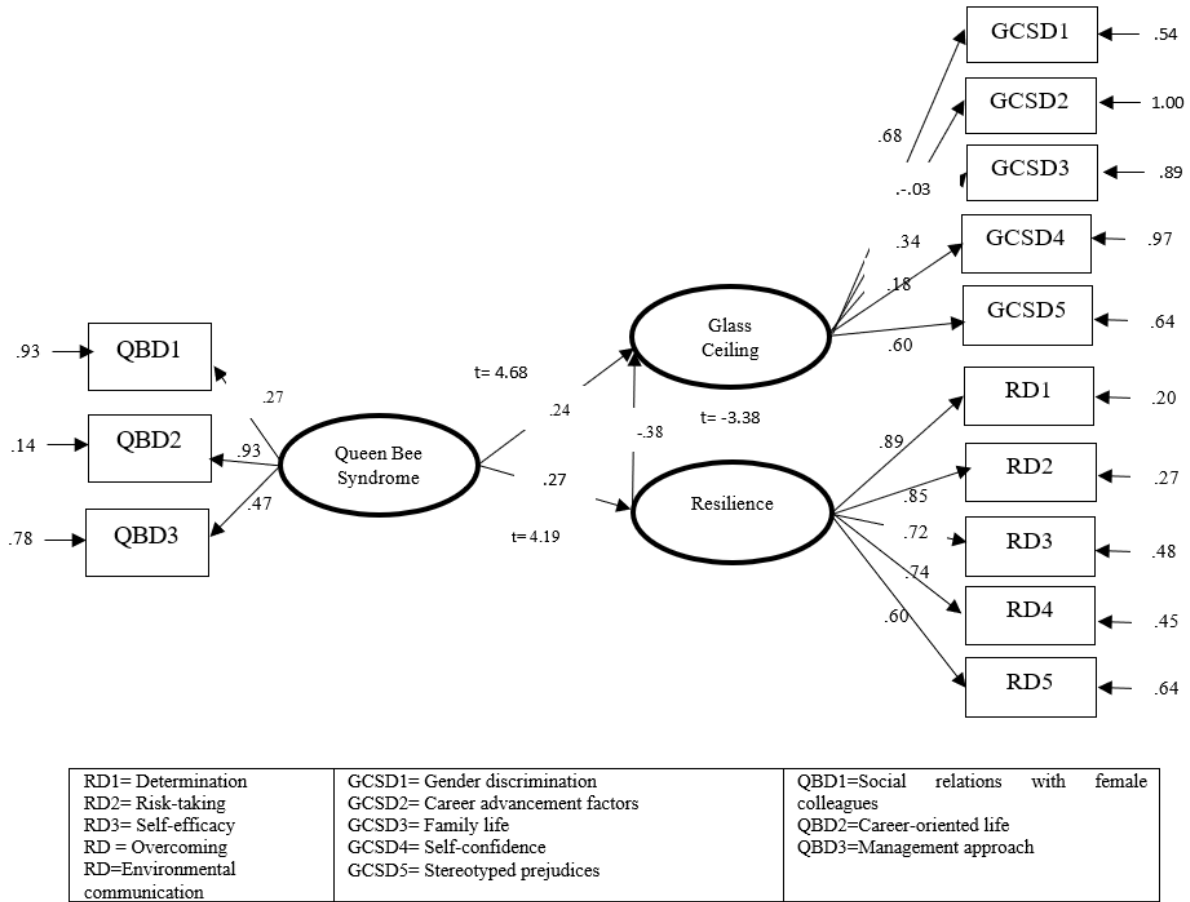


Figure 2. Standardized Model1

The analysis was lastly conducted in order to select the most suitable model, and the dimension of stereotyped prejudices with high error variance value was omitted. Thus, Model4 consisting of three latent and 10 indicator variables was obtained. Table illustrates that Model4 has an acceptable fit for all criteria (RMSEA= .089, GFI= .94, CFI= .94, NFI= .92, NNFI= .92). After the completion of model development process, Model4 was accepted as the ultimate measurement tool. Figure 3 shows Model 4.

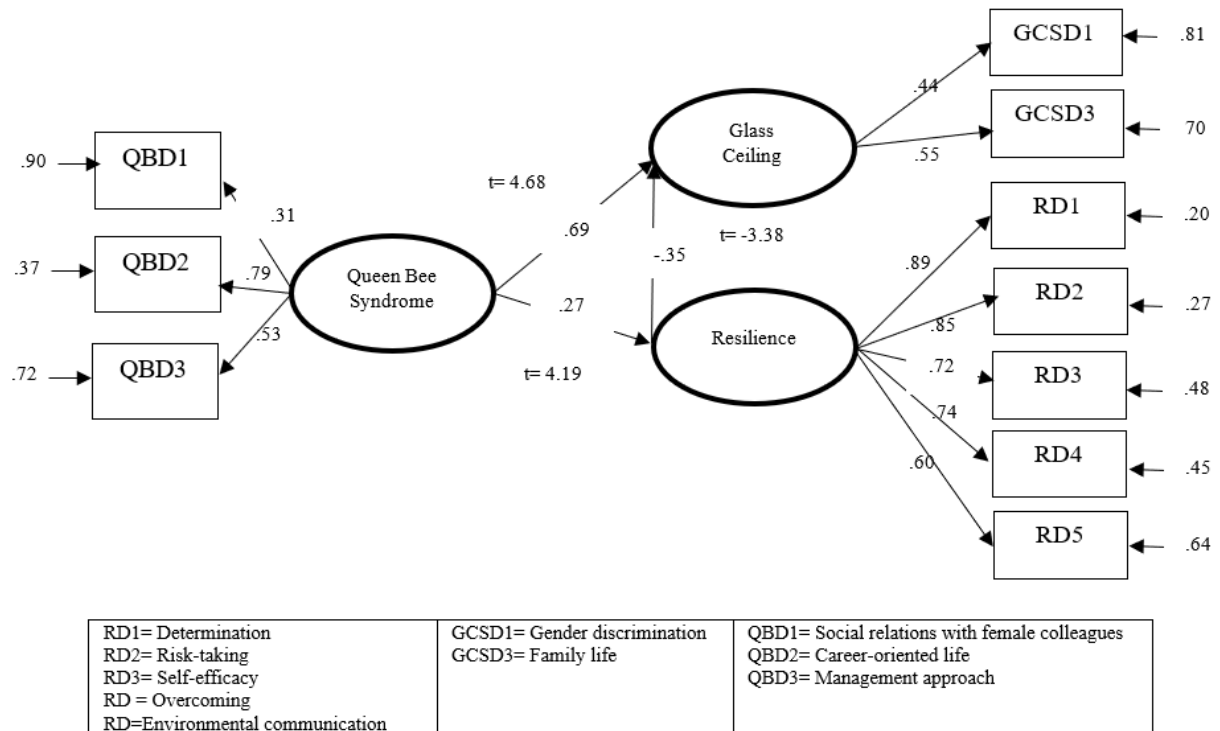


Figure 2. Standardized Model 4 (Confirmatory Factor Analysis Model)

Model 4 developed through confirmatory factor analysis model indicated that the highest factor load value (.79) belonged to the dimension of career-oriented life in queen bee syndrome, while social relations with female colleagues had the lowest factor load value (.31). It is likely that female teachers associate queen bee syndrome with career-oriented life at a higher level. In other words, female teachers believed that the more career-oriented women live, the more likely it is to experience queen bee syndrome. Although glass ceiling holds five dimensions, Model 4 only has two dimensions. Three of the dimensions of the glass ceiling (career advancement factors, self-confidence and stereotyped prejudices) were not associated with queen bee syndrome and resilience. That is, female teachers associated the dimensions of gender discrimination and family life in terms of the relationship between queen bee syndrome, resilience and glass ceiling. The fact that the factor load values of these two dimensions are close to each other suggests the similarity of the barriers.

As for the resilience scale, the dimension of determination was determined to have the highest factor load value (.89), which was followed by the risk-taking dimension (.85). In addition, the dimension of environmental communication, which is the fifth dimension of resilience scale, had the lowest factor load (.60) value. Based on the findings, female teachers coined the resilient women as those who are highly determined and who can take risks and overcome challenges, who have self-efficacy and a relatively lower level of environmental communication compared to the

other dimensions. The fit indices of Model 4 (Figure 3) were found as such: ki square values ($\chi^2 = 128.36$), degree of freedom ($sd = 32$, $p = .000 < .05$), $\chi^2 / sd = 4.0$) and RMSEA = 0.089. The fit indices of the model were obtained as NFI = .92, GFI= .94, AGFI= .89, CFI= .94, RMR= 0.067, SRMR= 0.076ve NNFI= .92.

Figure 3 reveals a direct relationship between queen bee syndrome, glass ceiling and resilience. As can be observed in Model4, there was a high level ($t = 4.68$) relationship between queen bee syndrome and glass ceiling ($\beta = .69$), while a low level, positive and significant ($t = 4.19$) relation between queen bee syndrome and resilience ($\beta = 0.27$). Therefore, the hypothesis of H1 (H_{1a}, H_{1c}) and H2 (H_{2a}, H_{2b}, H_{2c}, H_{2d}, H_{2e}) were accepted. However, the relationship between queen bee syndrome and glass ceiling was found to be higher than the relationship between queen bee syndrome and resilience.

Namely, female teachers were of the view that the glass ceiling increases as women's queen bee syndrome increases. In a way, women use the disadvantage of being a woman as an obstacle against women. Likewise, Model4 showed a low level ($\beta = -.35$) ($t = -3.38$) negative and significant relationship between resilience and glass ceiling. Hence, the hypothesis H3 (H_{3a}, H_{3b}, H_{3c}, H_{3d}, H_{3e}, H_{3f}) was also accepted. It may be wise to say that the glass ceiling decreases as resilience increases. In short, female teachers assumed that as the women's resilience increases, they will reduce the glass ceiling barrier. Table 9 shows the evaluation of the research hypotheses.

Table 9. Evaluation of Research Hypotheses

Hypotheses		
H _{1a} - Accept	H _{2a} - Accept	H _{3a} - Accept
H _{1b} - Reject	H _{2b} - Accept	H _{3b} - Accept
H _{1c} - Accept	H _{2c} - Accept	H _{3c} - Accept
H _{1d} - Reject	H _{2d} - Accept	H _{3d} - Accept
H _{1e} - Reject	H _{2e} - Accept	H _{3e} - Accept

According to Table 9, H_{1b}, H_{1d} and H_{1e} hypotheses were rejected and other hypotheses were accepted. Hereby, a relationship was identified between queen bee syndrome, glass ceiling and resilience. It was found a strong and positive relationship between queen bee syndrome and glass ceiling; a low and positive relationbetween queen bee syndrome and resilience; a low and negative relationship between resilience and glass ceiling.

Discussions and Results

It is likely to mention the presence of women's queen bee syndrome and glass ceiling. Structural reforms are needed in the organizations with a view to breaking the glass ceiling and preventing the queen bee syndrome. Therefore, resilience may contribute as a powerful factor to women's becoming executives in working life. Since resilience does not come from birth, it is

possible to unveil it with various factors such as body, brain, mind and family relations (Masten, Best & Garnezy, 1990). Thus, women can be informed about resilience to empower women against glass ceiling and queen bee syndrome. As this research revealed that there was no solidarity behavior among women, and there was a strong and positive relationship between queen bee syndrome and glass ceiling.

In a study conducted to seek how the women in the position of executives or assistant executives in the 1000 richest companies in the USA dismantled the glass ceiling; women were identified to perform the best performance, that men in the environment adopt a professional working style in which they can behave more comfortably, they perform duties not only in one field but in different fields throughout their business life, and they make use of the views and recommendations of a guide or consultant (Belle, Townsend, & Mattis, 1998). McCarthy (2001) stated that the factors such as competence, achieving results, developing strong relationships and endurance are critically vital for women to break the glass ceiling and climb up the stairs. In fact, McCarthy (2001) mentioned that resilient women may break the glass ceiling. The finding of this research regarding the negative relationship between resilience and glass ceiling confirms McCarthy's (2001) finding. Thus, resilient women are more likely to break the glass ceiling.

Besides, this research indicated that gender discrimination and family life were effective in breaking the glass ceiling. Similar findings were found in the study conducted by Tüzel (2014) with female administrators working in primary schools. The researcher proved that although female teachers do not accept the traditional roles expected from women in the family, they have to cope with the traditional roles and responsibilities imposed on women in their daily lives. The overall view of the studies conducted on the problems women experienced in their careers (Tüzel, 2014; Kahraman, 2010; Yılmaz et al., 2009; İlkkaracan, 1998) is that Turkey's patriarchal structure is actually not accepted by women but it is a phenomenon imposed on women by men.

The model developed in the present research shows that resilience increases as queen bee syndrome increases. Resilience is the ability to adapt when faced with significant life stressors, disaster, trauma and challenges (Newman, 2005). Resilience refers to an active process by which there is an expectation of being able to withstand or cope with a difficulty. This makes sense that women having problems with other women experiencing the queen bee syndrome exhibits resilient behavior. In a way, women reduce the glass ceiling barrier directly by showing the ability to successfully deal with stressful life events. This model reveals this situation. Kanter (1993) stated that women can become allies of minority members of the organization and develop support networks that increase and facilitate their career advancement as activities that form the basis of

solidarity among women in the workplace. However, in a study conducted by Mattis (1993), women in the workplace are reluctant to be recognized as representatives of other women, instead, they want to be come into prominence by their own abilities.

Rindfleish (2000) found that even though women progressed and acknowledged that there were barriers in the process, they did not agree on these barriers and did not have any sense of responsibility for changing or eliminating them, and thus there were no efforts to open up opportunities for women in organizations. Mavin, Grandy & Williams (2014) stated that these negative intra-gender relations between women can be explained by women's marginalization, resistance, intra-gender competition, female misogyny and doing of gender well and differently within the masculine symbolic order.

Further studies should focus on women at all levels to raise awareness of the impact women have on other women. Furthermore, the issue discussed here proves the need to re-focus future research on women in organizations. This research is worth identifying gender-based systems, gender cultures, and the present management system and implementations. This article provides evidence of the oppression of women and the challenges women face in their interactions with women. This article has significant impacts on a better understanding of gender and dynamics especially in developing countries such as Turkey. The experiences of professional women in developing countries have not been fully researched. This research also contributes to this field. Further studies should concentrate on the consequences of intra-gender micro-aggression among women.

References

- ABD Çalışma Bakanlığı (1991) (U.S. Department of Labor, 1991). Retrieved 14 February 2019, from <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/glassceiling/>.
- Anafarta, N., Sarvan F. & Yapıcı N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, 111-137.
- Barreto, M. & Ellemers, N. (2005). The perils of political correctness: men's and women's: Responses to old-fashioned and modern sexist views. *Social Psychology Quarterly*, 68(1), 75-88.
- Baş, T. (2001). *Anket: Anket nasıl hazırlanır? Anket nasıl uygulanır? Anket nasıl değerlendirilir?*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Blau, F. D. & Devaro, J. (2007). New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. *Industrial Relations*, 46(3), 511-550.

- Belle, R. R., Townsend, B. & Mattis, M. (1998). Gendergap in the executive suite: CEOs and Female executives report on breaking the glass ceiling. *The Academy of Management Executive*, 12(1), 28-42.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem yayıncılık.
- Dass-Brailsford, P. (2005). Exploring resiliency: Academic achievement among disadvantaged black youth in South Africa. *South African Journal of Psychology*, 35(3), 572-591.
- David, A.C., Joan, M. H., Ovadia, S. V. & R. Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-682.
- Ellemers, N. Heuvel, H. Gilder, D. Maass & Bonvini, A. (2004). The under representation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43(3), 1-24.
- Elsesser, K. M. & Lever, J. (2011). Does gender bias against female leaders persist? Quantitative and qualitative data from a large-scalesurvey. *Human Relations*, 64(12), 1555-1578.
- Erçen, A.E. (2008). *Kadınların cam tavanı aşma stratejileri: büyük ölçekli Türk işletmelerinde bir inceleme*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.
- Fraser, M. W., Richman, J. M. & Galinsky, M. J. (1999). Risk, protection and resilience: toward a conceptual framework for social work practice. *Social Work Research*, 23(3), 129-208.
- Gerni, M. (2001). *Yönetimde Kadınlar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Gökkaya, V. B. (2014). Cam tavan, kadın ve ekonomik şiddet. *International Journal of Social Science*, 26, 371- 383. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2385>.
- Halsam, S.A. & Ryan, K. M. (2008). The road to the glass cliff: Differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeed in gandfailing organizations. *The Leadership Quarterly*, 19(5), 530-546.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Jöreskog, K. G. & Sörbom, D. (2001). *Lisrel 8: User's Reference Guide*. Chicago: Scientific Software International.
- İlkkaracan, İ. (1998). Kentli kadınlar ve çalışma yaşamı. *Bilanço 98: 75. Yılda Kadınlar ve Erkekler*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları. (s.285-302).

- Johnson, Z. & Mathur-Helm, B. (2011). Experiences with Queen Bees: A South African study exploring there luctance of women executives to promote other women in the workplace. *South African Journal of Business Management*, 42(4), 47-55.
- Kahraman, D. S. (2010). Kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3(1), 30-35.
- Kaner, S., Bayraklı, H. & Güzeller, C.O. (2011). Anne babaların yılmazlık algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 12(2), 63-78
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. N.Y.: Basic Books.
- Kooskora M. & Bekker, E. (2007). Women in Global Business – Female Expatriation. *Estonian Business School Review*, 23(2), 70-85.
- Lockwood, N. (2004). The glass ceiling: Domestic and international perspectives. *Human Resource Magazine Research Quarterly*, 1-49.
- Masten, A., Best, K. & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2(4), 425-444.
- Mattis, M. C. (1993). Women directors progress and opportunities for the future. *Business and the Contemporary World*, 5(3), 140-56.
- Mavin, S., Grandy, G. & Williams, J. (2014). Experiences of women elite leaders doing gender: Intra-gendermicro-violence between women. *British Journal of Management*, 25(3), 439-455. DOI: 10.1111/1467-8551.12057.
- Mavin, S. (2006). Venusenvy 2: Sisterhood, queenbees and female misogyny in management. *Women in Management Review*, 21(5), 349-364. doi.org/10.1108/09649420610676172.
- McCarthy, S. A. (2001). *Portals in the glass ceiling: the role of surreptitious knowledge in the leadership advancement of high potential middle Management women*. A dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree. Doctor of Education University of California, Los Angeles.
- Milstein, M. M. & Henry, A.D. (2008). *Leadership for resilient schools and communitie*. Thousand Oaks, Ca: Corwin Press.
- Newman, R. (2005). APA's resilience initiative. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36(3), 227-229.

- O'Mahony, G. B. & Sillitoe, J. F. (2001). Identifying the Perceived Barriers to Participation in Tertiary Education Among Hospitality Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(1), 21-29.
- Parker, V. A. & Kram, K. E. (1993). Women mentoring women: Creating conditions for connection. *Business Horizons*, 36(2), 42-51.
- Place, K. R. (2011). Power and gender at the crossroads: A qualitative examination of the nexus of power and gender in public relations. *PRISM* 8(1), 1-13. Retrieved 23 December 2019, from <https://www.prismjournal.org/v8-no1.html>.
- Richardson, G.E., Neiger, B.L., Jensen, S., & Kumpfer, K.L. (1990). The resiliency model. *Health Education*, 21(6), 33-39.
- Rindfleish, J. (2000). Senior management women in Australia: diverse perspectives. *Women in Management Review*, 15(4), 172-80.
- Sagor, R. (1996). Building resiliency in students. *Educational Leadership*, 54(1), 38-43.
- Sezen, B. (2008). *Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeli: Orta ve büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness of fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 52.
- Shikholeslami, P. (2016). *Üniversite öğrencilerinde yılmazlık ve alçak gönüllülük düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sills, J. (2007). Cat fight in the Board room. *Psychology Today*, Ocak-Şubat, 61-62. Retrieved 23 December 2019, from <https://www.psychologytoday.com/us/articles/200701/catfight-in-the-boardroom>
- Snavely, K. (1993). Managing conflict over the perceived progress of working women. *Business Horizons*, 36(2), 17-22.
- Tüzel, E. (2014). *Eğitim örgütlerinde kadın yöneticilerin kariyer engellerinin incelenmesi (Ankara ili örneği)*. Yayımlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.

- Yılmaz, D. V., Zeynelođlu, S., Kocaöz, S., Kısa, S., Taşkın L. & Eroğlu, K. (2009). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 775-792.
- Zel, U. (2002). İş arenasında kadın yöneticilerin algılanması ve kraliçe arı sendromu. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), 39-48.
- Walsh, F. (2006). *Strengthening Family Resilience* (2nd ed.). New York: Guilford Publications.
- Wilson, E. C. (2015). Recognizing Title VII liability for female-to-female, non-sexualized harassment resulting from the Queen Bee Syndrome. *Women Lawyers Journal*, 100(2), 10-24.
- Wrigley, B. J. (2002). Glassceiling? Whatglass ceiling? A qualitative study of how women view the glass ceiling in public relations and communications management. *Journal Of Public Relations Research*, 14(1), 27-55.
- Wolin, S. J. & Wolin, S. (1993). *There Silient Self: How Survivors Of Troubled Families Rise Above Adversity*. New York: Villard.

Evli Erkeklerin Ev İçi Teknolojik Araçların Kullanımına İlişkin Görüşleri *Views of Married Men on the Use of Home Appliances*

Gülşah Doğanay*

Öz: Teknoloji, hayatın tüm alanında büyük değişikliklere ve etkilere neden olmaktadır. Teknolojinin kullanım alanlarının artması, toplumsal cinsiyet ve teknoloji etkileşimi bağlamında da tartışılmaktadır. Bu çalışmada, evli erkeklerin ev içi teknolojik araçların kullanımına ilişkin görüşlerinin, toplumsal cinsiyet ve teknoloji ilişkisi açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini farklı eğitim, yaş, gelir, evlilik süreleri olan ve Giresun'da yaşayan 26 erkek katılımcı oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri, yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile sağlanmıştır. Elde edilen veriler, nitel araştırma yöntemi olan içerik analizi ile çözümlenmiştir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde araştırmaya katılan evli erkeklerin, en çok eğlenme ve dinlenme araçlarını kullandıkları belirlenmiştir. Televizyonu kullanma nedenlerinin keyif alma, bilgisayarı ise dizi ve film seyretme amacına yönelik olduğu anlaşılmıştır. Katılımcı erkeklerin en az kullandıkları ya da hiç kullanmadıkları araçların ise çamaşır makinesi ile bulaşık makinesi olduğu belirlenmiştir. Bulaşık ve çamaşır yıkamayı erkek işi olarak değil, kadının ev içi bir görevi olarak değerlendirdikleri tespit edilmiştir. Nitekim eş ve annelerine alacakları armağan seçimlerinin ,çoğunlukla küçük ev aletlerinden yana olduğu dikkat çekmiştir. Buradan hareketle çalışmada; ev içi teknolojilerin kadın işi olarak görüldüğü ve cinsiyetleştirildiği, katılımcıların ev içi teknolojik araçların kullanımına ilişkin tutumlarının şekillenmesinde geleneksel yaklaşımların etkili olduğu ve bunun sonucunda ev içi teknolojik araçların kullanımından daha çok kadınların sorumlu olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Teknoloji, Ev içi teknolojik araçlar, Cinsiyetçi kalıp yargılar, Giresun.

Abstract: Technology causes great changes and effects in all areas of life. The increasing use of technology is discussed also in the context of gender and technology interaction. This study aims to examine the views of married men on the use of home appliances in terms of the relationship between gender and technology. The sample of the study consists of 26 male participants living in Giresun, with different education levels, age, income, and duration of marriage. The data of the study are provided by semi-structured interview method. The data obtained from the study are analyzed through content analysis, which is a qualitative research method. It is discovered that the married men who participated in the research gave examples of the means of entertainment and relaxation the most. They mostly used television and computers, and the reason for using the television is to have fun, and the computer is to watch TV series and movies. It is

* Öğr. Gör., Giresun Üniversitesi, TBMYO, Mimarlık ve Şehir Planlama B., gdoganay61@hotmail.com,
ORCID: 0000-0002-7456-8788.

understood that the tools that the participant men use the least or have never used are the washing machine and the dishwasher. It has been determined that they consider washing dishes and laundry not as a man's job, but as a housework for women. As a matter of fact, it is noteworthy that they mostly buy small household appliances for their wives and mothers when choosing gifts. Thus, it has been concluded that domestic technologies are seen as women's work and are gendered. It is revealed that traditional approaches are determinant of shaping participants' attitudes towards the use of home appliances, and as a result, they impose the idea that women are more responsible for the use of home appliances.

Keywords: Technology, Home Appliances, Gender Stereotypes, Giresun.

Summary

Gender, which has existed in all phases of social structure from the past to the present, is discussed in the context of technology which has been increasingly used. Technological tools that ease daily life and are used in housework are mostly associated with women. It is obvious from male participants' points of view that the uses of home appliances are associated with women, and household technologies are produced in order to enable women to work at home. However, it would be beneficial to reveal with new research how this particular point of view is (in) correct married men. For this reason, the aim of this study is to reveal how home appliances that provide convenience of housework are evaluated from a masculine point of view by identifying views of married men on the uses of home appliances in the Giresun sample. To this end, the following questions have been asked: which home appliances do men give as examples? Which home appliances are mostly used by men? What are the unused or little used home appliances? What are the meanings they attribute to household appliances? Which home appliances are preferred in choosing gifts and What are the reasons for this behaviour?" are the questions this study is seeking answers for.. Content analysis, which is one of the qualitative research methods, is employed in this study. The research is conducted with 26 male participants with different education levels, ages, incomes, and marriage durations in accordance with the purposive sampling and criteria. It is revealed that the married men who participated in the research gave examples of the means of entertainment and relaxation the most. They mostly used television and computers, and the reason for using the television is for fun, and the computer is to watch TV series and movies. These tools are also noteworthy in terms of providing a connection with life outside the home daily. Thus, it is understood that among home appliances that the male participants use the least or not at all are the washing machine and the dishwasher, and using the washing machine and the dishwasher is not regarded as men's work. It is obvious that men mostly gendered home appliances. Gendered technology refers to the representation of female and male gender characteristics of using technological tools (Faulkner, 2001). Whether participants' spouses are working or housewives,

they state that they see housework mostly belonging to women and that household technological tools ease women's work at home. It has been determined that they have thoughts such as housework is the duty of women, that this gives them more free time, house technology is made for women, and women easily use/prone to use household technology. It has been determined that the participants use household tools mostly for helping women/wives, and the main users of these tools are women.

The work that women will do at home or in social life is determined by the society, and the idea that women will spend more time at home than men is seen as a common conception. When the data obtained is evaluated, an approach which affirms women's spending time at home more than men is apparent.. As a matter of fact, it has been determined that the participants identified men more with the public sphere and women more with home in spite of the fact that women are working outside as well.. Because gender roles define the house and housework as a female domain.. Therefore it has been understood that home appliances are also viewed by male participants as tools designed and produced for women. Gender roles also determine the gifts given to women and men. According to the data obtained, it is determined that the participants consider housework as women's work and bought home appliances that ease housework to be done more easily and in a short time as gifts for their wives and mothers.

According to the data obtained from the research, it has been seen that men evaluate home appliances more as “for women”. In the study, it is viewed that the role of women is also significant in the context of moving away from traditional gender stereotypes regarding home appliances Thus, they can be used without being personified, in other words, without being appointed feminine meanings. As a necessity of living together and being a family, it should be ensured that both genders do the housework together. For this, the egalitarian approach of the roles of women and men can be supported by both formal (textbooks, course objectives, etc.) and non-formal education (media tools, etc.), starting from early childhood. Because men and women being equal individuals in all areas of life can only be achieved by changing social stereotypes.

Giriş

Teknolojinin kullanım alanlarının artmasına bağlı olarak toplumsal cinsiyet ve teknoloji arasındaki ilişki de önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. Genel anlamda teknoloji ve cinsiyet bağlamında yapılan çalışmalarda teknolojinin üretim ve gelişim aşamalarında daha çok erkeklerin olduğu, kadınların bu aşamalarda da görmezden gelindiği görüşü dikkat çekmektedir (Cockburn ve Ormrod, 1993; Clegg, 2001; Faulkner, 2001; Wajcman, 2000; 2007). Feminist bakış açısı teknolojiyi belli bir cinse ait olarak görmezken siyasi ve toplumsal yapılar toplumsal cinsiyet

bakış açısına bağlı olarak teknolojiyi de cinsiyet ile ilişkilendirmekte ve eril bir yapı olarak tanımlamaktadır (Faulkner, 2001). Toplumsal cinsiyet Scott'a göre cinsler arasında algılanan farklılıklara dayalı toplumsal ilişkilerin kurucu ögesi ve iktidar ilişkilerini göstermenin asli yoludur (Scott, 2007: 127). Ancak Scott toplumsal cinsiyetin sadece cinsi değil, sınıfı ve ırkı da kapsayan, siyasi ve toplumsal eşitlik bağlamında yapılandırılması ve yeniden tanımlanması gerektiğini belirtmektedir (Scott, 2007: 134). Elbette toplumsal cinsiyet birçok boyutu ile açıklanması gereken bir olgudur. Ancak toplumsal cinsiyet kavramı daha çok “erkekler ve kadınlar” için toplum tarafından uygun görülen ve sosyal olarak inşa edilen yaşam biçimidir. Çünkü toplumsal cinsiyeti belirleyen biyolojik kader değil kültürel kaddedir (Butler, 2008). Bu kültürel kader her alanda olduğu gibi teknoloji kullanımını ve üretimini de belirlemektedir. Nitekim Savcı (1999), cinsiyet ve teknoloji kullanımı arasındaki ilişkinin toplumdaki siyaset, sosyal sınıf, ataerkillik ve kapitalizmin etkileri ile ele alınması gerektiğini belirtmektedir. Savcı'ya göre teknolojinin biçimlenmesi, uygulanması ve kullanılması süre gelen toplumsal cinsiyet kodları ile biçimlenmekte ve sunulmaktadır. Bununla birlikte ev işleri ile cinsiyet arasında da güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Boylu, Günay ve Gürsoy, 2017; Boylu, Hanife ve Bilgin, 2016). Dolayısıyla günlük yaşamı kolaylaştıran ve ev işlerinde kullanılan teknolojik araçlar, çoğunlukla cinsiyetleşmiştir (Aaltojärvi, 2014). Toplumsal olarak ev alanının daha çok kadına ait görülmesi bu araçların cinsiyetleşmesinin açık halidir. Bu nedenle ev teknolojisi ya da araçlarının eril bir bakış açısı ile daha çok kadınların evdeki işlerini etkinleştirmek amacı ile üretildiğini söyleyebiliriz (Kocacı, 2004).

Cockburn (1997: 362), ev içi yaşamı ve ev içi teknolojileri, sosyo-materyal olarak dört bileşenle tanımlamaktadır. Bina (ev ya da apartman dairesi), insanlar (birbiriyle etkileşime geçen, akrabalık ya da kan bağı ile bir arada yaşam, istihdam), yemek yeme ve dinlenmeyi içeren etkinlikler ve ekipmanlar (tekstil, mutfak araçları, müzik araçları, ısınma gibi) Cockburn'ün dört bileşenini oluşturmaktadır. Bu bileşenlerin teknolojik olarak ifade edilebileceğini ifade eden yazar, evin içinde artmakta olduğunu saptamaktadır. Kocacı (2004: 879) ev işlerinde kullanılan teknolojileri ifade etmek amacıyla, “ev araçları”, “ev içi teknolojileri” terimlerinin yanı sıra “evsel teknolojiler”, “ev teknolojileri” gibi diğer terimlerin de kullanıldığını belirtmektedir.

Ev içi teknolojik araçları, ev yönetimi sürecinde ev işlerinde etkili bir yardımcı güçtür. Teknolojik ev araçları, ev işlerini her iki cins için kolaylaştırmakta ve yapılan işin süresi ile kalitesini arttırmaktadır (Güngen, Tokyürek ve Şanlı, 2002). Ancak ev araçları, çoğunlukla kadınların kullanımına sunulmaktadır. Bu yaklaşım kadınlara özellikle anneler günü gibi özel günlerde reklamlarda sıklıkla tekrarlanmakta ve ev araçlarının kadının işinin kolaylaştırıcı özelliği vurgulanmaktadır (Şeker, 2018; Bal, 2014; Şenkal, 2016). Reklamlarda işlenen kurgusal yaşam

örneklerinde bile kadınlara ev işleri ve annelik rolleri birlikte sunulmakta ve kadınlar, aile ile ev sorumluluklarını içeren özel yaşam ile sınırlı bırakılmaktadır (Heywood, 2007).

Teknolojinin yaşamın tüm alanında önemli değişimlere ve etkilere neden olduğu bilinmektedir. Bu etkilerin toplumsal rolleri nasıl dönüştürdüğü ya da kurguladığı üzerinde dikkatle düşünülmesi gereken bir konudur. Teknoloji kullanımı ve toplumsal cinsiyet ilişkilerini belirlemek bu bağlamda önemlidir. Toplumsal cinsiyet ve teknoloji arasındaki ilişkileri konu alan çalışmalar, ev içi teknolojilerin kullanımına ilişkin görüşlerin geleneksel cinsiyetçi roller çerçevesinde, toplumsal olarak belirlendiğini ileri sürmektedir (Cockburn, 1997; Wajcman, 1991). Kadın çalışma yaşamında olsa bile çoğunlukla ev işleriyle uğraşmayı sürdürmektedir (Ergöl, Koç, Eroğlu ve Taşkin, 2012). Ev içinde erkekler tarafından yapılan ev işleri, kadınların aksine genellikle rutin olmayıp, düzensiz ve sürekli yapılması gerekmeyen ve çoğunlukla ev dışında yapılan işlerdir. Erkekler ev içinde genellikle ev işlerinden ve teknolojilerden uzak durma eğilimindedir. Evde kaldıkları süreçte ev işlerinde onarım gerektiren işler ya da market alışverişi gibi işleri yapmayı tercih etmektedir. Ev içi teknolojiyi ise eşlerine yardımcı olmak amacıyla kullanmaktadır (Boylu ve diğerleri, 2017; Boylu ve diğerleri 2016). Bu nedenle ev içi teknolojilerin üretimi ve kullanım yaklaşımlarının toplumsal cinsiyet rollerini yeniden üretip üretmediğini, yapılan araştırmalar ile ortaya koymak önemlidir (Gökbayrak, 2007). Bu bağlamda Giresun'da yaşayan 26 erkek katılımcının oluşturduğu örneklem üzerinden evli erkeklerin ev içi teknolojik araçların kullanımına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacı ile yapılan bu araştırma, ev ve ev işlerini yapmada kolaylık sağlayan teknolojik araçların eril bir bakış ile nasıl değerlendirildiğini açığa çıkarmayı amaçlamıştır. Bu ana amaç doğrultusunda aşağıdaki sorular yöneltilmiştir: *Ev içi teknolojik araçlarından ilk akıllarına gelen örnekler nelerdir? Evde en çok kullanılan araç/araçlar nelerdir? Evde en az yada hiç kullanmadıkları araç/araçlar nelerdir? Ev içi teknolojik araçlara ilişkin atfettikleri anlamlar nelerdir? Armağan seçiminde hangi ev içi teknolojik araçlar tercih edilmektedir? Nedenleri nelerdir?* sorularına yanıt aranmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın verileri nitel araştırma yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Nitel araştırmalar belirgin bir özel alanı derinlemesine inceleme olanağı sağlar. Toplumun ve insanların olay ve olgular karşısında neden böyle davrandığını, tutum ve davranışların arkasında yatan nedenlerin neler olduğu ile ilgilenir (Baltacı, 2019: 382). Nitel araştırmalar görüşme, gözlem ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemleri ile yapılır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 41). Bu çalışmanın verileri görüşme tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen veriler, nitel araştırma

veri analizinden biri olan içerik analizi ile çözümlenmiştir. İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalarla bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Çalışma Grubu

Araştırmadaki bulgular, amaçlı örneklem doğrultusunda belirlenen ölçüt örnekleme ile Giresun ilinde yaşayan, evli ve cinsiyeti erkek olan toplam 26 gönüllü katılımcı ile yapılan görüşmelerden elde edilmiştir. Katılımcı erkekler farklı sosyo-kültürel ile farklı gelir düzeyine sahip guruplardan seçilmiştir.

Görüşmecilerin yaşları 28-72 arasında olup farklı eğitim guruplarından oluşmaktadır. İlkokul, (6), ortaokul (2), lise (4), ön lisans (3), üniversite (5), yüksek lisans (5), doktora (1) olmak üzere toplam 26 katılımcı bulunmaktadır. Katılımcıların 5'i emekli olup bir katılımcı işsiz olduğunu belirtmiştir. Katılımcılardan 3'ünün eşi emekli, 16'sının eşi çalışan 7'sinin eşi ise ev hanımıdır. Katılımcıların evlilik süreleri ise değişmektedir. Evlilik süreleri; iki aylık (1 kişi) 3-10 yıl (8 kişi) 11-22 yıl (7 kişi), 25-45 (10 kişi) olarak belirlenmiştir. Görüşmecilerin yaş ortalamaları 46 olup evlilik yıl ortalamaları ise 19'dur.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler, nitel araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Uzman görüşü alınarak hazırlanan yarı yapılandırılmış mülakat soruları, Giresun Üniversitesi Etik Kurul tarafından incelenmiş ve soruların etik kurallara uygun olduğuna onay verilmiştir. Görüşmeler, katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alındıktan sonra araştırmacılar tarafından katılımcılarla görüşme yapılarak, tüm görüşmelerin ayrıntılı olarak kayıt altına alınması ile yapılmıştır. Araştırmada aşağıda yer verilen boyutlar çerçevesinde katılımcılarla görüşmeler yapılmıştır:

Kişisel bilgiler ve katılımcıların ev içi teknolojik araçlara örnek vermeleri,

Ev içi teknoloji araçlarının kullanımı yönelik yaklaşımların belirlenmesi,

Ev içi teknolojik araçlarının kullanımı ile ilgili inanç ve davranışların tespit edilmesi,

Ev içi teknolojik araçların armağan olarak kimlere verildiği, nedenleri ve bu konudaki yaklaşımların belirlenmesi.

Her görüşmeci için farklı formlar hazırlanmış ayrıca bu formlar üzerine araştırmacı görüşmeleri sırasında notlar da almıştır. Her bir görüşmenin yapılması yaklaşık 20 dakika sürmüştür. Yukarıda da belirtildiği üzere görüşmeler kayıt altına alınmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler içerik analizi yapılarak kodlar, kodlardan kategoriler belirlenerek temalar oluşturulmuş ve elde edilen bu temalar tablolara dönüştürülmüş ve yorumlanmıştır. Araştırmada katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılara da yer verilmiştir. Nitel araştırmalarda görüşülen bireylerden doğrudan alıntılara yer vermek ve bunlardan çıkan sonuçları açıklamak geçerlilik için önemlidir. Geçerlilik ve güvenilirliğin en önemli ölçütü toplanan verilerin ayrıntılı rapor edilmesi ve araştırmacının sonuçlara nasıl ulaştığının açıklanmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 270). Veri analizi yapılırken katılımcı sayısı kadar isimleri ve soy isimlerinin baş harfleri kullanılarak kodlama yapılmıştır.

Bulgular

Ev içi teknolojik araçlar

Ev içi teknolojik araçlar ev işlerini daha kolay, etkili ve kısa sürede yapılmasını sağlayan teknik özellikleri olan mallar, aletler ve araçlardır. Bu araçlar içerisinde müzik seti, bilgisayar gibi araçlar da yer alır (Kocabıçak, 2004: 41). Dolayısı ile ev içi teknolojik araçları buzdolabı, çamaşır makinası, bulaşık makinası, fırın, elektrik süpürgesi, televizyon, bilgisayar ütü, küçük mutfak araçları gibi büyük ve küçük tüm ev içi araçlarını kapsamaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler değerlendirildiğinde katılımcıların ev içi teknolojik araç örnekleri arasında daha çok çamaşır makinesi, bulaşık makinası, buzdolabı, televizyon ve bilgisayar yer almaktadır (Tablo:1).

Araştırmada, erkeklerin ev içi teknolojik araçlara verdikleri örneklere ilişkin bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcı erkeklerin ev içi teknolojik araç örnekleri (n=26)

Tema	Ev içi teknolojileri	N
Yaşam alanında kullanılan iletişim araçları ve temizliğe ilişkin teknolojik araçlar	Televizyon	18
	Bilgisayar	14
	Telefon	10
	Elektrik süpürgesi	9
	Temizlik robotu	4
	Toplam	55
Mutfak yaşam alanında kullanılan beyaz eşyalar	Bulaşık makinesi	22
	Buzdolabı	20
	Fırın ve ocak	13
	Toplam	55

Çamaşırlarla ilişkili teknolojik araçlar	Çamaşır makinesi	25
	Ütü	13
	Çamaşır kurutma makinesi	4
	Toplam	42
Yemek yapma (kesme, doğrama, çırpma vb.) işinde kullanılan küçük mutfak araçları	Mutfak robotu	7
	Su ısıtıcısı (kettle)	6
	Çay kahve makinesi	5
	Blender	4
	Ekmek hamur makinesi	1
	Toplam	23
Diğer	Dikiş makinesi	6

Tablo 1'e göre katılımcıların ev içi teknolojileri örnekleri sırasıyla yaşam alanında kullanılan eğlence, temizlik ve iletişim araçları: televizyon (18), bilgisayar (14), elektrik süpürgesi (10), telefon (9), temizlik robotu (4) olduğu saptanmıştır. Mutfak yaşam alanında kullanılan beyaz teknolojik araçlar ise bulaşık makinesi (22), buzdolabı (20), fırın ve ocak (13)'tür. Çamaşırlarla ilişkili teknolojik araçları ise çamaşır makinesi (25), ütü (13), çamaşır kurutma makinesi (4) oluşturmaktadır. Yemek yapma işinde kullanılan küçük ev araçları: mutfak robotu (7), su ısıtıcısı (6), çay kahve makinesi (5), ekmek hamur makinesi (1) olduğu saptanmıştır. Buna göre erkekler en çok ev içi teknolojik araçlardan yaşam alanında kullanılan eğlence, temizlik ve iletişim araçları ile mutfak yaşam alanında kullanılan araçlarını belirtirken en az mutfakta kullanılan küçük ev araçlarından örnekler verdikleri görülmüştür.

Ev İçi Teknolojik Araç Kullanımı ve Toplumsal Cinsiyet

Katılımcıların ev için üretilmiş teknolojik araçlardan en az ve en fazla kullandıkları araçlar tablo 2 ve 3'te gösterilmiştir. Bulgular değerlendirildiğinde ev içi teknolojik araçların kullanımı ile ilgili yaklaşımların geleneksel kodlarla ilgili olduğu görülmüş, katılımcıların ev işlerinin “kadın işi” olduğu gerekçesi ile bu araçların kullanımının daha çok kadınlara ait olduğunu düşündükleri saptanmıştır. Katılımcı erkeklerin bakış açıları, ev içi teknolojik araç kullanımının cinsiyet temelinde bir anlayışla şekillendiğini göstermektedir. Katılımcıların en fazla kullandıkları ev içi teknolojik araçların, televizyon ve bilgisayar olduğu belirlenmiştir (Tablo:2). Bu araçlar günlük yaşam pratiğinde ev dışı yaşam ile bağlantı sağlamaları açısından dikkat çekicidir. Katılımcıların en az kullandıkları ev içi teknolojik araçlar ise çamaşır makinası, bulaşık makinası ve fırın olarak belirlenmiştir (Tablo:3). Bu araçların erkekler tarafından az kullanım nedeni, çamaşır/ bulaşık

yıkama ve yemek yapımının daha çok kadın işi olarak görülmesidir. Araştırmada erkeklerin kullanmayı tercih ettikleri ev içi teknolojik araçlara ilişkin bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcı erkeklerin en çok kullanmayı tercih ettikleri ev içi teknolojik araçlar (n=26)

Kullanılan ev içi teknolojik araçlar	Kullanma nedenleri	N
Televizyon	Televizyon seyretmekten keyif alma	8
	Yorgunluğu giderme	3
	Haber alma, futbol, film, belgesel seyretme	2
	Televizyon sesinin kendine iyi gelmesi	1
	Nedeni belirtilmemiş	1
	Toplam	15
Bilgisayar	Film/dizi seyretme	4
	Haber alma ve iletişim için kullanma	3
	Dinlenmek amacıyla kullanma	2
	Çalışma yaşamı/iş için kullanma	1
	Nedeni belirtilmemiş	1
	Toplam	11
Ütü	Kendi giysilerini ütöleme	3
	Eşin yorgun olduğunda ütü yapmaya yardım etme	2
	Toplam	5
Fırın ve ocak	Yemek pişirme için kullanma	2
	Yemekleri ısıtma amacıyla kullanma	2
	Toplam	4
Buzdolabı	Yemek hazırlarken buzdolabından yiyecek alma	1
	Yiyecekleri yerleştirme	1
	Toplam	2
Diğer-Elektrikli süpürgesi	Ev temizliğine yardım etme	2
Çamaşır makinesi	Yalnızca çamaşırını içinden alma	1
Çay makinesi	Kullanmaktan keyif alma	1
	Toplam	4

Tablo 2’ye göre katılımcı erkeklerin ev içi teknolojik araçlardan en fazla kullandıkları araç televizyon (15) ile bilgisayar (11) olduğu, en az ise çamaşır makinesi (1) ve çay makinesi (1) olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte erkekler televizyonu en çok keyif aldıkları için, bilgisayarı film/dizi seyretmek için, ütüyü ise kendi giysilerini ütölemek için kullandıkları sonucuna

ulaşmıştır. Katılımcıların kullandıkları ev içi teknolojik araçlara ilişkin görüşlerine yönelik örnekler aşağıda sunulmuştur.

Televizyon ve bilgisayar araçlarına ilişkin örnekler:

Ü.B. Evde en çok kullandığım teknolojik araç bilgisayar çünkü eve gidince dinlenmek istiyorum ve bilgisayarı daha çok dinlenmek için kullanıyorum. Bilgisayardan seyrettiğim film ve dizilerim var, onları seyretmek beni dinlendiriyor. Bilgisayarda sevdiğim bir film seyretmek beni mutlu ediyor. B.K. Eve gider gitmez televizyonu açarım, hastasıyım. Televizyon seyretmeyi çok seviyorum, belgesel seyredirim, eve girer girmez, televizyon açarım. Televizyon bozuk olduğunda gergin olurum. Televizyon olmadan yaşayamam.

Ütü kullanımına ilişkin örnekler:

A.Ç. Ütü yaparım, kendi kıyafetlerimi yaparım evin diğer ütüsünü yapmam çünkü diğer ütülerini eşim yapar; çok yorulup benim kıyafetlerim kalırsa kendi kıyafetlerimi kendim ütülerim.

A.G. Kendi kıyafetlerimi kendim ütülerim, evdeki diğer fertlerin kıyafetlerini ütülemedim; ancak ihtiyaç olursa ütülerim.

B.K. Evde kullandığım araçlar içerisinde süpürge ve ütüyi sayabilirim.

Buzdolabı ile fırın ve ocak kullanımına ilişkin örnekler:

N.G. Buzdolabı ve fırını daha çok kullanırım, yemek malzemelerini koymak ve çıkarmak için buzdolabını, yemekleri ısıtmak için ise fırın ve ya ocağı kullanırım.

K.B. Daha çok bilgisayar kullanıyorum. Haber ve iletişim amaçlı kullanıyorum. Diğer kullandığım araç ise yemek ısıtmak ve balık yapmak için fırın ve ocak diyebilirim.

Araştırmada erkeklerin az kullandıkları ya da kullanmayı tercih etmedikleri ev içi araçlarına ilişkin bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Katılımcı erkeklerin en az kullandıkları ev içi teknolojik araçlar (n=26)

Az kullanılan ev içi teknolojik araçlar	Kullanmama nedenleri	N
Çamaşır makinesi	Nasıl kullanıldığını bilmeme	3
	Çamaşırları renklerine göre ayırmama	2
	Deterjan seçimi yapmama	2
	Eşinin kullanmasının yeterli olduğunu düşünme	2
	Toplam	9
Bulaşık makinesi	Erkek işi olmayışı düşüncesi	2
	Eşinin kullanmasının yeterli olduğunu düşünme	2
	Nedeni belirtilmemiş	2

	Toplam	6	
Fırın	Kullanmayı istemediđi bir araç olma	1	
	Pasta yapımının erkek işi olmayışı	1	
	Kek, pasta yapımını bilmeme	1	
	Nedeni belirtilmemiş	3	
	Toplam	6	
Ütü	Nasıl kullanıldığını bilmeme	1	
	Kullanmaktan hoşlanmama	1	
	Nedeni belirtilmemiş	2	
	Toplam	4	
Küçük mutfak araçları	Eşinin kullanmasının yeterli olduğunu düşünme	2	
	Nasıl kullanıldığını bilmeme	1	
	Yemek yapma işinden uzak olma	1	
	Toplam	4	
Diğer:	Nasıl kullanıldığını bilmeme	1	
	Dikiş makinesi	Kullanmaktan hoşlanmama	1
	Elektrik süpürgesi	Neden belirtilmemiş	1
	Hamur yođurma makinesi	Toplam	3

Tablo 3'e göre katılımcılar ev içi teknolojik araçlar arasında en az çamaşır makinesi (9) ve bulaşık makinesini (6 kişi), çok az ise ütü (4), küçük mutfak araçları (4) kullandıkları belirlenmiştir. Kullanmama nedenleri; çamaşır makinesini nasıl kullanıldığını bilmeme (3) ile çamaşır renklerine göre ayırmama (3), bulaşık makinesini erkek işi olmayışı (2) ile eşinin kullanmasının yeterli olduğunu düşünme (2) olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların çoğunluğu çamaşır makinesinin nasıl kullanılacağını bilmedikleri için kullanmak istemedikleri, bulaşık makinesinin ise eşinin kullanmasının yeterli olduğu ve yalnızca kadınların işi olduğu düşüncesiyle kullanmadıkları söylenebilir.

Katılımcıların en az kullandıkları ya da kullanmadıkları ev içi teknolojik araçlara ilişkin görüşlerine örnekler aşağıda sunulmuştur. Çamaşır makinesini az kullanma ya da kullanmama nedenlerine ilişkin görüşlerine yönelik örnekler:

A.Ç. Çamaşır makinasını kullanmam çünkü çamaşır ayırma işi ve hangi çamaşırın hangi ayarda hangi deterjan ile yıkandığını bilmediğim için kullanmıyorum.

S.M. Çamaşır makinasını kullanamıyorum çünkü çamaşır yıkamay beceremiyorum. Hangi deterjan kaç derecede, kaç dakika, hangi programda yıkanacak bilmiyorum.

Katılımcıların amaşır makinesinin kullanmama nedenlerine ilişkin görüşlerine örnekler:

Çamaşır makinesi ile ilgili olarak “eşinin kullanmasının yeterli olduğunu düşünmelerine” ilişkin örnek görüşler aşağıda belirtilmiştir.

M.Ö. Çamaşır makinasını bugüne kadar kullanmadım, hanım var niye kullanayım o tüm işleri yapıyor.

N.Y. Çamaşır makinasını açama kapamayı bile bilmem çünkü bu güne kadar hiç kullanmadım. Kullanmayı da bilmem. Hanım kullanır.

Bulaşık makinesini az kullanma ya da kullanmama nedenlerine ilişkin görüşlerine örnekler:

Y.Ü. Bulaşık makinası ve çamaşır makinası çünkü benim işim değil (Erkek işi değil).

E.S. Bulaşık makinasını hiç kullanmam çünkü eşim kullanır, bana gerek kalmaz.

İ.D. Bulaşık makinası kullanmam. Geleneksel olarak bu tür işleri kadınlar yapar. Bana ihtiyaç olursa ben de yaparım. Niye yapmamayayım? Ancak evde hanım ve kızlarım var. Onlar yapsın.

Katılımcıların az kullandıkları ya da kullanmadıkları ev içi teknolojik araçlar arasında yer alan fırın/ocak, ütü, elektrik süpürgesi vb. araçların az kullanım nedenlerine ilişkin örnekler:

H.K. Hiç kullanmadığım ev teknolojik araçları fırın; kek pasta yapmayı bilmediğim için fırını hiç kullanmadım.

S.C. Ütü yapmayı bilmediğim için ütü kullanmayı bilmiyorum. Mutfak robotunu da hiç kullanmadım çünkü eşim bana bırakmıyor.

H.A. Kullanmadığım teknolojik araçlar küçük mutfak araçlarıdır, çünkü yeme içme işleri ile ilgili işlere uzağım.

Teknolojik Araçların Cinsiyetleştirilmesi

Bulgular değerlendirildiğinde erkeklerin ev içi teknolojik araç kullanımını ev işleri ile ilişkilendirdikleri dolayısıyla bu araçları ev işini yapan kadınların kullanması gerektiği ve bu araçların kadınlara ait olduğu yaklaşımı dikkat çekmiştir. Bu yaklaşım erkelerin hem özel alanda hem de kamusal alanda egemenliği sonucudur. Kadınların temel sorumluluk alanı çocuk bakma ve ev işleri yapma rolleriyle tanımlanmaktadır. Bu durum kadının rollerini gerçekleştirirken kullandığı teknolojik araçların ya da ev içi diğer araçların cinsiyetleştirilmesine neden olmakta ve bu teknolojiler kadına ait olarak tanımlanmaktadır. Cinsiyetleştirilmiş teknoloji kadın ve erkek cinsiyet özelliklerinin teknolojik araç kullanımına temsilini ifade etmektedir (Faulkner, 2001). Katılımcıların eşleri ister çalışan ister ev hanımı olsun ev işlerini daha çok kadınlara ait gördükleri ve ev içi teknolojik araçların kadınların evdeki işlerini kolaylaştırdığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda ev içi teknolojik araçlarını erkek katılımcıların kadınlar için tasarlanmış ve üretilmiş araçlar olduğunu düşünmeleri dikkat çekicidir (Tablo:4).

Araştırmada erkeklerin ev içi üretilmiş teknolojik araçları kullanan kişilere ilişkin atfettikleri anlamlara yönelik bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Erkeklerin ev içi üretilmiş teknolojik araçları kullanan kişilere ilişkin atfettikleri anlamlar

Erkeklerin ev içi üretilmiş teknolojik araçları kullanan kişilere ilişkin atfettikleri anlamlar	N*	
Cinsiyetleştirme	Ev temizliği işinin kadınların görevi oluşu anlayışı	6
	Kadınlara/eşe boş zaman sağlaması	3
	Ev teknolojisinin kadınlar için yapılmış olması	3
	Ev içi teknolojisini kadınların kolay kullanması/kullanmaya yatkın olması	3
	Ev içi teknolojik araçlarının yemek yapımı sırasında kadınların kullanılması	2
	Ev içi teknolojik araçların çalışan kadınların işini kolaylaştırması	2
	Kadınların el becerilerinin erkeklerden daha iyi olması	2
	Kadınların ev işlerine yatkın olması	2
	Kadınların işini azaltıp dedikodu yapmasını sağlaması	1
	Toplam	24
Ev içi alan (Kadınlar için)	Kadınların ev içinde işini kolaylaştırması	2
	Kadının evde daha fazla zaman geçirmesi	2
	Mutfak gibi ev alanların kadınların mekânı olarak görülmesi	1
	Kadınların temizlik ve titizlik anlayışları	1
	Toplam	6
Ev dışı çalışma yaşamı (Erkekler için)	Erkeklerin ev dışında çalışma yaşamı nedeniyle bu araçları az kullanılması	3
	Erkeklerin ev içi teknolojik araçlarının kullanımını bilmemesi	3
	Erkeklerin yalnızca kadına/eşe yardım amacıyla ev içi teknolojiyi kullanması	3
	Kadınların/eşin kullanımından dolayı ev içi teknolojik araçlarını kullanmaya gereksinim duyulmaması	1
	Toplam	10

*Söylemlerinde birden fazla anlatıma rastlanmıştır.

Ev İçi Teknolojik Araç ve Armağan Seçimi

Toplumsal cinsiyetçi yaklaşımlar kadın ve erkeklere alınacak hediyeleri de belirlemektedir. Elde edilen veriler değerlendirildiğinde katılımcıların, ev işlerini kadın işi olarak gördükleri belirlenmiştir. Nitekim katılımcıların ev işlerini daha kolay ve kısa sürede yapılmasını sağlayan ev içi teknolojik araçları daha çok kadınlara hediye olarak aldıkları anlaşılmıştır (Tablo,5).

Araştırmada erkeklerin kime armağan satın aldıkları ve nedenlerine ilişkin görüşleri Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Erkeklerin armağan seçimlerine ilişkin görüşleri

Kime armağan aldıkları kişi/kişiler	Armağan alma nedenleri	Armağan türü	N*
Eşe	İşlerini kolaylaştırmak	Küçük ev araçları	6
	Özel hissedeceği küçük nesnelere	Kişisel kullanıma dönük armağan (çiçek, çanta, ayakkabı vb.)	3
	Fiyatlarının uygun oluşu ve satın alınabilir olması	Küçük ev araçları	1
	Dini inanç gereği eşe yardım	Çamaşır kurutma makinesi	1
	Daha çok boş zamanı olup çocuklara zaman ayırma isteği	Bulaşık makinesi	1
	Ev süpürme işinden kendisini kurtarma	Akıllı elektrik süpürgesi/robotu	1
	Ev içi araçların kadınlara armağan edilmesi düşüncesi	Küçük ev araçları	1
	Gereksinim duyulan araç	Çamaşır makinesi	1
	Kahve içmeyi sevmesi	Kahve makinesi	1
	Toplam		16
Kendi annesine	Gereksinim duyulan araç	Ütü, buzdolabı, bulaşık makinesi, mutfak robotu	4
	Anneler günü armağanı	Küçük ev araçları, çamaşır kurutma makinesi	3
	Ev işlerini çoğunlukla yapması	Ev işini kolaylaştıran araç	3
	Kahve içmeyi sevmesi	Kahve makinesi	1
	Toplam		11
Diğer-Yeni evli arkadaş/akraba Torun	İyi dilekler için	Küçük ev araçları, Televizyon	2
	Gereksinim duyulan araç	Bilgisayar	1
	Toplam		3

*Söylemlerde birden fazla kişiden söz edilmiştir.

Katılımcıların, kendilerine yöneltilen ev içi teknolojik araçlardan kime/kimlere armağan satın almak istedikleri, nedenleri ve ne aldıkları Tablo 5'te gösterilmiştir. Buna göre erkekler çoğunlukla eşlerine (16) işlerini kolaylaştırmak (6) amacıyla aldıkları, en çok da küçük ev araçları teknolojisi (9) aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bazı katılımcılar ise eşlerini özel hissetmelerini sağlayıcı armağanlar (3) aldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar ikinci olarak kendi annelerine (11)

gereksinim duydukları ev teknolojisi (4) aldıkları, anneler günü için de ev içi teknolojik araç satın aldıklarını bununla birlikte ev işlerini annelerin yapması görüşü ile onların işlerini kolaylaştırıcı araçlar aldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların çoğunluğunun eş ya da annelerine küçük ev araçları satın aldıkları söylenebilir.

Katılımcıların armağan seçimlerine ilişkin görüşlerine örnekler aşağıda sunulmuştur.

Y.Ü. Eşime alırım çünkü işi kolaylaşsın diye alırım. Evdeki bu eşyaları isteyen kullanır. Ancak daha çok kadınlar kullanır çünkü kadınlar evde olduğu için onların işi evdeki işleri yapmaktır. Kadınlar ev işi yapar.

B.K. Anneme alırım. Bulaşık makinası eskidi. Annem işleri rahat yapsın diye çünkü bu işleri kadınlar yapar.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada Giresun ilinde yaşayan 26 evli erkekle mülakat yapılarak ev içi teknolojik araçların kullanımına ilişkin görüşleri belirlenmiş ve ev işlerini yapmada kolaylık sağlayan teknolojik araçların eril bir bakış ile nasıl değerlendirildiği açığa çıkarılmıştır.

Araştırmada ilk sorunun yanıtı içerik analizi ile analiz edilmiş ve sonuç olarak katılımcı erkekler en çok ev içi teknolojik araçlardan “yaşam alanında kullanılan eğlence, temizlik ve iletişim araçları ile mutfak yaşam alanında kullanılan beyaz eşyaları belirtirken, en az yemek yapımında kullanılan küçük ev araçlarından örnekler vermişlerdir. Katılımcıların verdikleri yanıtlar, teknolojik araçlarla ilişkin olarak yalnızca teknolojik araçları sıralamak olmayıp aslında toplumsal deneyimlerini de açıkladıkları ve bu verilen teknolojik örneklerin deneyimleriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Erkek katılımcılar genellikle ev içi araçlarında dinlenme zamanlarıyla eş değer görülen araçları örneklerle sunmaları ile çamaşır ve yemek yapma işi ile ilgili araçları daha az sıralamaları ev içi teknolojik araçlarını kullanma durumlarına göre belirlendiği söylenebilir. Elde edilen bu sonuçlar Aaltojärvi’inin (2012) araştırmasıyla paralellik göstermektedir. Örneğin Aaltojärvi’nin araştırmasında çamaşır makinesi kadınsı olarak görülmüş ve teknolojiyi renklerine göre sınıflayarak eril ve dişil anlamlara yer vermiştir. Söz konusu çalışmada, beyaz eşyalar ve kahverengi eşyalar olmak üzere iki ev içi teknolojik araç sınıflandırılmış, böylece araçlar kullanım amaçları sınıflandırılmıştır. Kahverengi eşyaların (bunlar siyah ya da farklı renk de olabilir) işlevinin dinlenme ve eğlence amaçlı olan televizyon, müzik setleri ve kamera olduğu, beyaz eşyaların ise ev işlerinin yardımcısı çamaşır makineleri ve bulaşık makineleri, buzdolabı ve derin dondurucular, ocaklar ve mikrodalgalardır (Aaltojärvi, 2014; Cockburn ve Ormrod, 1993).

Katılımcıların kullanmayı tercih ettikleri ev içi teknolojik araçları belirlemeye dönük verdikleri yanıtlarda televizyon ve bilgisayar ilk sırada yer almakta, televizyonu tercih etme

nedenleri televizyon seyretmekten keyif aldıkları ve bilgisayardan film/dizi seyrettikleri, en az ise buzdolabı, çamaşır makinesi, elektrik süpürgesi kullandıkları saptanmıştır. Boylu ve diğerleri'nin (2017) çalışmasında erkeklerin çoğunluğu fırın kullandıkları, daha sonra bulaşık makinesi kullandıkları saptanmıştır. Bunların daha çok yemek yapmak işiyle ilgili araçları olduğu ifade edilmiştir. Boylu ve diğerleri'nin yaptığı araştırma sonuçlarıyla bu çalışmada elde edilen sonuçlar farklılıklar göstermektedir. Bu farklılığın nedeni coğrafi bölge, kentlerin nüfus özellikleri, toplumsal ve kültürel yaşam farkları olabilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda erkekler ev içi teknolojik araçlardan ev işlerinde kullanılan araçlardansa çoğunlukla evin dış dünyayla bağlantısını sağlayan teknolojik araçları tercih ettikleri ve kullandıkları söylenebilir.

Erkeklerin az kullandıkları ya da kullanmadıkları ev teknolojisine ilişkin sonuçlara bakıldığında, çoğunluğu çamaşır makinesinin nasıl kullanılacağını bilmedikleri için kullanmak istemedikleri, bulaşık makinesinin ise eşinin kullanmasının yeterli olduğu ve yalnızca kadınların işi olduğu düşüncesiyle kullanmadıkları söylenebilir. Aaltojärvi'inin (2014) araştırmasında erkekler ev teknolojilerini cinsiyete göre betimledikleri bulgularda, erkekler ev teknolojilerini, görünüş (görsellik, düğme çeşitliliği vb.), kullanılabilirlik (zor kullanılması, uzmanlık gerektirmesi), teknik özellikler (daha çok teknik olması), ses (gürültülü ve rahatsızlık verici), yenilikler (güncel yenilikler), kullanma (eğlence, durumunu iyileştirme) boyutları yer almaktadır. Araştırmada katılımcılar, çamaşır makinesinin kullanımı ile ilgili kullanmama nedenleri, Aaltojärvi'inin araştırmasındaki kullanılabilirlik boyutuyla benzerlik göstermektedir. Boylu ve diğerleri'nin (2017) araştırmasında erkekler ev temizliği ve bakımında kullanılan ev içi teknolojileri daha az kullanmaktadır. Araştırma bulguları ile diğer çalışma sonuçları benzerlik göstermektedir. Genel olarak bu çalışmada erkekler, ev teknolojilerinden çamaşır makinesi, bulaşık makinesi ve küçük mutfak araçlarını “eşin kullanmasının yeterli olduğu”nu belirtmiştir. Toplumsal cinsiyetçi yaklaşım ev işlerini kadının yapacağı anlayışını sürdürmektedir. Ergöl ve diğerleri'ne (2012) göre kadınlar iş yaşantısına sahip çalışan olsalar bile geleneksel olarak evde kadına yüklenen rollerin yemek yapma, bulaşık yıkama, çamaşır yıkama, ütü yapma, ev temizleme, giysi onarımı gibi işler olarak belirtilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu-TÜİK (2016) verilerine göre cinsiyete göre hanedeki işlerden sorumlu kişiler ütü yapan kadın %89,7 erkek %10,3; bulaşık yıkayan kadın %90,8, erkek %9,2; çamaşır yıkayan kadın %91,3, erkek %8,7'dır (Topcu, 2018). Hane içinde kadınların ev işlerine ait bir alan verilmesinde sanayileşme ile birlikte “emek biçimlerinin” cinsiyetleştirilmesi de etkilidir. Sanayileşmeyle birlikte kapitalist piyasa düzeni, ekme parası kazanan erkek ve ev işleri yapan kadın ilişkisinden oluşan yeni bir cinsiyet farklılığı yaratmıştır. Piyasanın kadınlara düşük ücret talebi kadınların düşük ücretlerle çalışmaktansa evde kalıp çocukların bakımını üstlenmelerini daha anlamlı hale getirmiştir (Sancar, 2014: 19). Bu yaklaşım

geleneksel olarak kadına yüklenen rolleri desteklemiş ücret ve çalışma koşulları erkelerle aynı olsa bile evdeki roller cinsler arasında eşit ve adil paylaşılmamıştır.

Araştırmanın verileri değerlendirildiğinde ev içi teknolojik araçların kullanımının da toplumsal olarak belirlendiği tespit edilmiştir. Nitekim katılımcıların ev işlerini kolaylaştıran ev içi teknolojik araçların kullanımını daha çok kadınlara ait olarak değerlendirdikleri anlaşılmıştır. Bu nedenle katılımcıların çoğu ev işlerinin asıl yüklenicileri olarak gördükleri eşlerine yardım etmek amacı ile ev araçlarını kullandıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla toplumsal normlar ev işlerini yapan asıl cinsi kadın olarak betimlerken erkeği, kadına iyilik yapan yani yardım eden cins olarak addetmektedir.

Ev içi teknolojik araçların kullanımının toplumsal olarak belirlendiği düşünülmektedir. Bu nedenle toplumsal yapı ev işlerini kolaylaştıran, ev içi teknolojik araçların kullanım sorumluluğunu daha çok kadınlara yüklemektedir (Boylu ve diğerleri, 2016). Ev işlerini yapmada etkinlik sağlayan bu araçlar bu bağlamda değerlendirildiğinde teknolojik araçların da cinsiyetleştirildiği (Aaltojärvi, 2014) diğer bir anlatımla ev içi teknolojik araçların dişil anlamlarla betimlendiği söylenebilir. Yapılan bu çalışmada katılımcı erkeklerin çoğu ev işlerini kadına ait bir alan olarak görmekte ve eşlerine yardımcı olmak adına ev işlerini yaptıklarını belirtmektedirler. Günümüz toplumunda bile ev işi yapan erkek modeli yerine kadınlara yardımcı olan erkek modeli yani ev işlerini yapan değil yardım eden ideal erkek modeli yansıtılmaktadır. Genellikle erkeklerin yapmayı üstlendikleri ev işleri de rutin olmayan, aralıklı, sürekli yapılması gerekmeyen ve genelde ev dışında yapılan işler olmaktadır (Boylu ve diğerleri, 2017). Yapılan çalışmalar erkeklerin ev teknolojileri ile kurduğu ilişkiyi, eşe yardımcı olmak olarak tarif ettiklerini göstermektedir. Bu da ev teknolojilerinin daha çok kadınlar tarafından kullanıldığı anlamına gelmektedir (Boylu ve diğerleri, 2016). Gökbayrak'ın (2007) çalışmasında belirttiği gibi roller ve teknoloji, kadınların iş gücü piyasasındaki konumlarını yalnızca çalışma odaklı değil aynı zamanda ev odaklı olarak da belirlemektedir. Kadınların evde ya da toplumsal yaşamda geçirecekleri süreler toplum tarafından belirlenmekte, kadınların evde geçirecekleri sürelerin erkelerden fazla olması düşüncesi yaygın bir anlayış olarak görülmektedir.

Şenkal'a (2016) göre, özel alan içerisinde konumlandırılan kadın, çalışma yaşamının gerçekleştirdiği kamusal alan etkinliklerinde çok fazla görünmez kılınmaktadır. Günümüz gerçekliğinden uzak bu anlayış aslında toplumun kadına bakışını da resmetmektedir. Kadın ne kadar çalışma yaşamının içinde bulunsa da ondan beklenen temel görev, evdeki sorumluluklarını da kusursuzca yerine getirmesidir. Bu yaklaşım günlük yaşam pratiğinde bazı kadınlar tarafından da desteklenmektedir. Nitekim katılımcılardan bazılarının ev işlerini yapmada istekli oldukları

ancak özellikle mutfak işlerini yapamadıkları çünkü eşlerinin izin vermediği anlaşılmıştır. Bulgular değerlendirildiğinde bazı kadınların ev işlerini ve özellikle mutfak işlerini “iktidar alanları” olarak konumlandıkları, eşlerini veya erkek çocuklarını bu alandan uzak tuttukları belirlenmiştir. İnce’ye (2015) göre, kadınların, mutfaklara ve içinde gerçekleşen etkinliklere birtakım anlamlar vererek, kendi hâkimiyet alanları olarak değerlendirmiştir. Başka bir çalışma ise kadınların ev içerisindeki mekânları ataerkil rolleri çerçevesinde aile fertlerinin ihtiyaçlarını karşılamak üzere kullandıkları, mutfak ve oturma odasını ise kadınların en çok zaman geçirdikleri mekân olarak ev içindeki kamusal mekânlara denk düştüğüne dikkat çekmiştir (Demirbaş,2012).

Boylu ve diğerleri (2016) ev kavramını yalnızca anlamsal açıdan çağrıştırdıkları ile değil, ev içinde gerçekleştirilen etkinlikler, diğer bir anlatımla toplumsal cinsiyetçi iş bölümü açısından da dışıl bir alan olarak görüldüğü ve ev içi işler, ev dışında yapılan işlerden farklı olarak ailenin yeniden üretim faaliyetleri adı altında tanımlandığını belirtmektedir.

Araştırmada elde edilen diğer bir sonuç ise armağan seçimlerinde özellikle küçük ev içi teknolojik araçların tercih edilmesi ve bu araçların daha çok eşe ve annelere alınmasıdır. Şeker’e (2018) göre, bireyler anneleri için en çok giysi/ayakkabı, ev eşyası ve küçük ev aletleri, en az ise; süs eşyası ile kitap/kırtasiye tercih etmektedir. Bununla birlikte annelik ile teknolojik ev aletleri ilişkisi üzerine yapılan LG ve makro reklamları örneği çalışmasında da annelik, merhamet, eve bağlılık ve fedakârlık gibi kavramlarla özdeşleştirilmektedir (Bal, 2014). Bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre de annelik ve kadınlık ev işleri ile özleştirilmekte özellikle annelere ev işlerini daha etkin ve pratik yapmaları için ev içi teknolojik araçlar armağan edilmektedir. Bunun nedeni, evlilik ve aile yaşamına ilişkin “yemek yapmak, temizlik ve alışveriş yapmak gibi ev işleri ağırlıklı olarak kadının görevi ailenin diğer gereksinimlerini karşılamak ise erkeğin görevi sayılmasıdır (Bener ve Günay, 2012). Bell ve Kaye, (2002) teknolojiyi belirleyen özelliklerin farklı “toplumsal güdü”ler olduğunu ve teknolojik gelişmelerin toplumsal arzulara göre biçimlendiğini belirtmektedir.

Sonuç olarak bu araştırmada evli erkekler, en çok eğlenme ve dinlenme araçlarına örnekler verdiği, en çok televizyon ve bilgisayar kullandıkları, televizyonu kullanma nedenlerinin keyif alma, bilgisayarı ise dizi ve film seyretme olduğu bunların da dinlenme amaçlı kullanıldığı tespit edilmiştir. Katılımcı erkeklerin en az ya da hiç kullanmadıkları teknolojik araçlar arasında bulaşık makinası dikkat çekmiştir. Bazı katılımcıların bulaşık yıkamanın erkek işi olarak değerlendirmedikleri ve bu nedenle eşin bulaşık makinesini kullanımını yeterli buldukları anlaşılmıştır. Ev içi teknolojik araçlara ilişkin olarak geleneksel cinsiyet kalıp yargılarından uzaklaşılması ve teknolojinin gelişmesiyle erkeklerin ev içi teknolojik araçların kullanımına

yönelik geliştirdikleri basmakalıp yargılardan uzaklaşmaları için kadınların rolünün de önemli olduğu düşünülmektedir. Böylece ev içi teknolojik araçlar kimlikleştirilmeden diğer bir anlatımla dışıl anlamlar yüklenmeden kullanılabilir. Bunu sağlamanın temel basamağı ev işi dağılımında iş bölümünün her iki cinsiyetin eşit dağılımla gerçekleşmesidir. Bunun sağlanabilmesi için kadın ve erkek rollerinin eşitlikçi yaklaşımı erken çocukluk döneminde başlanarak hem örgün (ders kitapları, ders amaçları vb.) hem de yaygın eğitim (medya araçları vb.) ile desteklenmelidir. Yapılan çalışmalar okul ders kitaplarında ve medyada kadın ve erkek rollerinin toplumsal cinsiyet rollerine göre kurgulandığını göstermektedir. Okul ders kitaplarındaki görsel ve dilsel metinlerde kadınlar ev içinde erkeler ise daha çok kamusal alanda yer almaktadır (Doğanay, Çopur,2021; Gümüšoğlu,2014).Ders kitaplarındaki bu sunumun elbette çocukların davranışları üzerinde etkisi olacaktır. Çocukların davranış biçimlerinde etkili olan diğer bir faktör ise televizyondur (Adak,2004). Özellikle çocuklara yönelik ürün reklamlarında ya da çizgi filmlerde yer alan karakterlerin toplumsal cinsiyet kalıp yargılara uygun kurgulanması toplumsal cinsiyete dayalı davranışların sürdürülmesine katkı sağlamaktadır (Kalan, 2010; Özsoy ve Taşdelen, 2016; Yağan Güder, Ay, Saray, Kılıç, 2017). Bu nedenle televizyon başta olmak üzere tüm medya sunumlarının ve ders kitaplarının içeriğinin, toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı olması çocukların erken yaşlarda doğru davranış edinimlerine katkı sağlayacaktır.

Etik Kurul İzin Belgesi

Giresun Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu'nun: 6 Ocak 2021 tarih ve 06/4 sayılı Etik Kurul "Evli Erkeklerin Ev içi Teknolojik Araçların Kullanımına İlişkin Görüşleri: Giresun İli Örneği" başlıklı çalışma Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulumuz açısından bir sakıncası görülmemiş olup, uygun bulunmuştur.

Kaynakça

- Aaltojärvi, I. (2014). *Making Domestic Technology Meaningful: From Purification to Emotions*. Tampere University Press. ISBN: 978-951-44-9555-7.
- Aaltojärvi, I., A. (2012). "That Mystic Device Only Women Can Use"-Ascribing Gender to Domestic Technologies. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 4(2), 208-230.
- Adak, N. (2004). Bir sosyalizasyon aracı olarak televizyon ve şiddet. *Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (30), 27-38.

- Bal, S. (2014). Reklamların eskimeyen yüzü “muhteşem annelik”: anneler günü reklamları örneği. *Ankara Üniversitesi İLEF Dergisi*, 1(2), 59-85. <https://doi.org/10.24955/ilef.106592>.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388. doi: 10.31592/aeusbed.598299.
- Bell, G. & Kaye, J. (2002). Designing technology for domestic spaces: A Kitchen Manifesto. *Gastronomica: The Journal of Critical Food Studies*, 2(2), 46-62. <https://doi.org/10.1525/gfc.2002.2.2.46>.
- Bener, Ö. & Günay, G. (2012). Gençlerin evlilik ve aile yaşamına ilişkin tutumları. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 1-27.
- Boylu, A. A., Günay, G., & Gürsoy, N. (2017). Examination of the Influence of Gender on the Use of Domestic Technologies. *Australian Academy of Business and Economics Review*, 2(4), 293-302.
- Boylu, A. A., Hanife, A. Y. A. N., & Bilgin, İ. (2016). Toplumsal cinsiyet ve ev teknolojilerinin kullanımına etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 955-965. doi: 10.15869/itobiad.35691.
- Butler, J. (2008). *Cinsiyet Belası* (Çev. Başak Ertür). İstanbul: Metis Yayınları. ISBN-13: 978-975-342-672-5.
- Clegg, S. (2001). Theorising the machine: gender, education and computing. *Gender and Education*, 13(3), 307-324. <https://doi.org/10.1080/09540250120063580>.
- Cockburn, C. (1997). Domestic technologies: Cinderella and the engineers. *Women's Studies International Forum*, 20(3), 361-371 [https://doi.org/10.1016/S0277-5395\(97\)00020-4](https://doi.org/10.1016/S0277-5395(97)00020-4).
- Cockburn, C. & Ormrod, S. (1993). *Gender and Technology in the Making*. SAGE Publications. ISBN: 8039-8810-9.
- Demirbaş, G. (2012). *Kadınların mekân algısı ve mekânı kullanma biçimleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trakya Üniversitesi.
- Doğanay, G. & Çopur, Z. (2021). İlkokul Hayat Bilgisi Ders Kitaplarında İşlenen Aile İçi Rollerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirilmesi. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 7(1), 57-73. doi: 10.17932/IAU.AIT.2015.012/ait_v07i1003.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. & Taşkin, L. (2012). Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49. doi: 10.5961/jhes.2012.032.

- Faulkner, W. (2001, January). The technology question in feminism: A view from feminist technology studies. *Women's studies international forum*, Vol. 24, No. 1, 79-95, Pergamon. [https://doi.org/10.1016/S0277-5395\(00\)00166-7](https://doi.org/10.1016/S0277-5395(00)00166-7).
- Gökbayrak, Ş. (2007). Ev İçi Teknolojileri ve Toplumsal Cinsiyet. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(4), 119-141.
- Gümüőođlu, F. (2014). Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 2(4), 39-50.
- Güngen, Y., Tokyürek, Ş. & Şanlı, N. (2002). *Ev ve ailede yaşam yönetimi*. İstanbul: Pegem Akademi Yayıncılık. ISBN: 975-6802-83-9.
- Heywood, A. (2007). *Siyasi ideolojiler*. (ev. Ahmet Kemal Bayram, Özgür Tüfekçi, Hüsamettin İna, Şeyma Akın, Buđra Kalkan) Ankara: Adres Yayınları. ISBN13: 978-975-6201-20-6.
- İnce, Ş. (1015). İki Kadın Bir Mutfak: Kadınlar Arası İktidar İlişkileri. *Moment Dergisi*, 2(2), 135-156. <https://doi.org/10.17572/mj2015.2.135156>.
- Kalan, Ö. G. (2010). Reklamda ocuđun toplumsal cinsiyet teorisi bağlamında konumlandırılıőı: 'Kinder'reklam filmleri üzerine bir inceleme. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi | Istanbul University Faculty of Communication Journal*, 1(38), 75-89.
- Kocabıçak, E. (2004). *Teknolojik Değişimin Toplumsal Cinsiyet Üzerindeki Etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özsoy, M. & Taşdelen, E. Ş. (2016). Pepee çizgi dizisinde toplumsal cinsiyet rollerinin üretimi. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (42).253-265.
- Sancar, S. (2014). *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar* (3. Basım). İstanbul: İletişim Yayınları, ISBN: 978-975-05-1506-4.
- Savcı, İ. (1999). Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(01).124-142.
- Scott, J. W. (2007). *Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi*. (ev. Aykut Tunç Kılıç) İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Şeker, A. (2018). Özel Günlerde Hediye Satın Alma Davranıőlarının eşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 8(2/1), 40-56.
- Şenkal, Y. (2016). Feminist Kuramlar Bağlamında Reklamda Kadın İmgesine Bakış. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (42), 91-114.

- Topçu, M. (2018). İşgücünün Dışındaki Kalabalık: Ev İşleriyle Uğraşanların Belirleyicileri Üzerine Bir Analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(3), 867-881. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeh.2018343127>.
- Wajcman, J. (1991). Patriarchy, Technology and Conceptions Of Skill. *Work and Occupations*, 18(1), 29-45.doi:10.1177/0730888491018001002.
- Wajcman, J. (2000). Reflections on Gender and Technology Studies: In What State is The Art. *Social Studies of Science*, 30(3), 447-464. doi:10.1177/030631200030003005.
- Wajcman, J. (2007). From Women and Technology to Gendered Technoscience. *Information, Community and Society*, 10(3), 287-298. doi:10.1080/13691180701409770.
- Yağın Güder, S., Ay, A., Saray, F. & Kılıç, İ. (2017). Okul Öncesi Dönem Çocuklarının İzledikleri Çizgi Filmlerin Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları Açısından İncelenmesi: Niloya Örneği. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 96-111, doi: 10.14689/issn.2148-2624.1.5c2s5m.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.ISBN: 978-975-02-3999-1.

Women's Entrepreneurship in Turkey: Recent Patterns and Practices

Türkiye'de Girişimci Kadınlar: Güncel Örüntüler ve Pratikler

Aslı Ermiş Mert*

Abstract: This article sets out to understand the recent patterns and practices of women's entrepreneurship in Turkey, and by investigating its demographics using quantitative methods, critically discussing microcredit as a policy tool, evaluating the reinforcement provided by civil society and public institutions specifically based on the action plans of the Small and Medium Enterprises Development Organization (KOSGEB), the aim is to examine whether existing entrepreneurship opportunities and support mechanisms enhance women's skills and potential based on Nussbaum's (1999; 2000) *combined capabilities* approach and *human powers* concept. This article finds that there is no particularly restricted demographics of women's entrepreneurship in Turkey, specifically referring to marital status and educational level. In terms of microcredit as a common practice, discussions underline that it does not seem to contribute to women's human powers to a large extent in terms of strengthening their position in the job market and society. Finally, it is seen that there are various sources of support towards women in entrepreneurship in Turkey offered largely by NGOs as well as public institutions, yet at the level of action plans the main target is mostly increasing the number of entrepreneur women, who are considered as a part of special target groups rather than being regarded as a separate focus. Based on Nussbaum's combined capabilities approach (1999), this article underlines that public institutions and social policies as primary external capabilities need to continue supporting women's internal capabilities (via training, networking activities etc.) in entrepreneurship, yet also concurrently focus on the expansion of the scope and fields of women-owned businesses to enable the execution of their human powers.

Keywords: Entrepreneurship, Gender, Entrepreneurship Policies, Entrepreneur Women, Combined Capabilities Approach.

Öz: Bu makale, Türkiye'de kadınların güncel girişimcilik örüntülerini ve konuya ilişkin pratikleri irdelemeyi amaçlamaktadır. Öncelikle, kadınların girişimciliğinin demografik yapısı nicel yöntemlerle incelenmiştir. Ardından, mikrokredi bir politika aracı olarak tartışılmış ve bu konudaki sivil toplum ve sosyal politika destekleri özellikle Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) aksiyon planları bağlamında değerlendirilmiştir. Makalede, girişimcilik imkanları ve desteklerinin Nussbaum'un (1999; 2000) *birleşik yapabilirlikler* yaklaşımı ve *insan güçleri* kavramı

* Dr., Department of Sociology, Koç University, Turkey; E-mail: amert@ku.edu.tr,
ORCID: 0000-0001-5599-3407.

çerçevesinde kadınların bu alandaki yetenek ve potansiyellerini geliştirme kapasitesi ele alınmıştır. Sonuçlar Türkiye’de kadınların girişimcilik örüntülerinde özellikle medeni durum ve eğitim seviyesi açısından çok kısıtlı bir demografik yapıya işaret etmemiştir. Yaygın bir uygulama olan mikrokredinin ise kadınların insan güçlerine istihdam ve toplumdaki statülerini geliştirme bağlamında yüksek düzeyde bir katkı sağlamadığı tespit edilmiştir. Son olarak, sivil toplum alanında kadınların girişimciliğine ilişkin çeşitli destek mekanizmaları olduğu görülmüştür. Kamusal aksiyon planları çerçevesinde de girişimci kadınlara yönelik adımlar mevcut olmakla birlikte çoğunlukla bu alanda çalışan kadınların sayısını artırmanın hedeflendiği ve spesifik olarak kadınlara odaklanan politikaların eksikliği dikkat çekmiş, girişimci kadınların özel hedef grupları arasında değerlendirildikleri gözlemlenmiştir. Bu çalışma, Nussbaum’un (1999) birleşik yapabilirlikler yaklaşımına dayanarak, en önemli dışsal yapabilirlik öğelerinden olan kamu kuruluşu destekleri ve sosyal politikalar bazında girişimci kadınların içsel yapabilirliklerini (eğitim imkanları, ağ oluşturma aktiviteleri vb. aracılığıyla) pekiştirme süreçlerinin devamı ile birlikte kadınlara ait girişimlerin kapsam ve alanlarının genişlemesine ilişkin çalışmalara odaklanılmasının önemini altını çizmiştir.

Anahtar kelimeler: Girişimcilik, Toplumsal Cinsiyet, Girişimcilik Politikaları, Girişimci Kadınlar, Birleşik Yapabilirlikler Yaklaşımı.

Introduction

Putting women’s entrepreneurial skills into practice has exclusively been becoming crucial in Turkey as a result of the barriers they face while entering the labor market in different sectors and work statuses. Considering that there are many vertical and horizontal segregation patterns in the job market (Ermiş-Mert, 2017), and women’s employment rate (for those who are 15 years old and above) in Turkey was only 26.3 per cent in 2020 (Turkish Statistical Institute - TurkStat, 2020), entrepreneurship opportunities offer a considerable potential for women to contribute to the economy and gain economic independence. However, mainly in the light of Nussbaum’s (1999) (combined) capabilities approach, this article argues that women’s entrepreneurship in Turkey needs to move beyond the context of financial gain and economic independence through a more improved understanding, by targeting the expansion and development of women-owned businesses for them to reflect their skills in their ventures and to compete with their male counterparts at a greater extent. Therefore, it should be a priority to continue supporting women’s internal capabilities for exercising the function of being involved in more advanced levels of entrepreneurship based on their own talents and background with the support of relevant external capabilities, both of which form the combined capabilities for women to realize their human powers, two major concepts introduced by Nussbaum (1999; 2000).

The first purpose of this article is to examine the recent demographic structure of women's entrepreneurship in Turkey. Understanding the impact of demographic determinants — particularly educational level and marital status— on women's likelihood to become entrepreneurs is one of the ways to evaluate the characteristics of their entrepreneurship in Turkey. Therefore, investigating whether married women are significantly more likely to become entrepreneurs (in terms of being presumably more likely to have the need to contribute to the family budget) and to predict the impact of education to see whether entrepreneurship is likely to be adopted prominently by higher educated women as potentially a career path are worthwhile in the context of Nussbaum's (1999) combined capabilities approach. In other words, though indirectly, there is an initial need to assess whether entrepreneurship is associated with women's secondary position in the job market, hence used primarily as a strategy for providing financial support to family or is largely preferred for managing a higher level of paid work-unpaid work balance (both in relation to being married) rather than career-oriented motivations (looking into educational level) — especially in relation to microcredit practices. Firstly, to determine the impact of these demographic components on women's likelihood to be entrepreneurs, Life Satisfaction Survey (TurkStat, 2019) will be used to conduct a Firth's logistic regression (1993) model. In addition, grasping the satisfaction level of entrepreneur women even at the descriptive level will create a basis to discuss the extent of women's fulfilment in this area of work. Secondly, microcredit as a practice to reduce women's poverty via small scale provisions for starting a business will be critically assessed related to its role in expanding women's human powers, or lack thereof, following which civil society support towards entrepreneur women and their status in action plans of mainly the Small and Medium Enterprises Development Organization (KOSGEB) will be discussed. Finally, related policy recommendations targeting the enhancement of women's entrepreneurship trajectories beyond its functions of diminishing poverty, increasing the number of women in paid work, and contributing to family budget will be presented.

Theoretical Framework

Capabilities approach was first introduced by Sen in 1979 (Sen, 1980; Saith, 2001). In terms of individual well-being and advantage, Sen (1999a) highlights the capabilities of individuals to function in terms of what they can do or be, questioning the conventional economic notion of utility. While Sen and Nussbaum both examine individuals' capabilities for functioning and they have a particular focus on gender (Sen, 1995; Nussbaum, 1999; 2000), their theoretical claims (Sen's claims being less specified) of capability approach differ (Robeyns, 2003). Nussbaum (2001) argues that capability rather than functioning is the proper political goal, which she states has not been particularly affirmed as a theoretical point by Sen, and that the three types of

capabilities she introduced also have no direct correspondence in his work. These three types of capabilities are: Basic capabilities (the innate tools needed as a basis for developing further capabilities), internal capabilities (adequate conditions necessary for implementing a function), and combined capabilities (internal capabilities combined with suitable external circumstances for the application of a function) (Nussbaum, 1999: 44).

Kleist (2010) discusses Nussbaum's capabilities approach in relation to human powers regarding which Nussbaum (2000) argues that it is not adequate that a capabilities approach simply offers real opportunities for individuals to exercise a function but a function must be executed in a genuinely human way by manifesting one's human powers for a dignified life. To underline what functioning stand for, Robeyns and Byskov (2020) signify that these are states individuals can be in or activities that they can do (in the context of this article, e.g. becoming a leading entrepreneur), as capabilities are the real opportunities for realizing the former (e.g. means for achieving this goal via internal development and external support). Nussbaum (2000: 222) indicates that women lack the necessary support for living a life that is fully human, and even when they live in a democratic context and are equal on paper, their position in society is in fact secondary. It could be specified that this secondary position is seen widely in the labour market for women (International Labour Organization & Asian Development Bank, 2011; Değirmenci & İlkaracan, 2013) and looking specifically into the case of women in entrepreneurship, there are various barriers women face in the way towards executing their skills in entrepreneurship as will be presented throughout this article. In line with this argument, this article points out that women's internal capabilities need to be strengthened alongside supporting external capabilities such as complementary social policies and accompanying macro-level practices (subsequently forming combined capabilities), for their talents and human powers to be reflected in their entrepreneurial endeavors.

I. Patterns of women's entrepreneurship in Turkey

Before discussing the Firth's logistic regression (Firth, 1993) model that examines the patterns of women's entrepreneurship in Turkey in relation to marital status, educational level, and age, a review of the literature regarding the demographics of women in entrepreneurship, the barriers they face at work and the characteristics of women-owned businesses in this context will firstly be briefly presented. In her study undertaken in early 2000s, Özar (2003) expresses that many of the one-person enterprises owned by women are in home-based manufacturing, women tend to own very small businesses, and 12 per cent of the enterprises run by women lack legal status. According to the data on Turkey in the context of OECD (2016), only 12 per cent of women report that access to finance is not a barrier for them to start a business (which is 21 per cent for

men), OECD average for women being 27 per cent. Women's lack of experience and access to funding in starting businesses compared to men (İnce Yenilmez, 2018) are indeed frequently emphasized issues. Özbebek Tunç and Alkan (2019) also include access to financial support among the main barriers for women's entrepreneurship, alongside the socio-cultural aspect (traditional gender roles), less inclusion in social networks as well as lack of business skills, female role models and awareness about how to access information.

Regarding training opportunities, OECD (2016) data demonstrates that in Turkey, 17 per cent of women report to have access to training on starting and expanding a start-up (35 per cent for men). Alongside these issues, in her study in Istanbul and Izmir, İnce Yenilmez (2018) finds that women's entrepreneurship is driven by the motivation of income and becoming independent—necessities rather than opportunities—, due to their domestic burden women's entrepreneurship is limited in scope, and they are concentrated in certain sectors. Reflecting upon sectoral concentration, Ecevit and Yüksel Kaptanoğlu (2015) point out that 82 per cent of entrepreneur women are in the service sector in Turkey, in which they are also overall the most employed, and women in entrepreneurship are concentrated in trade and sales with 40 per cent, which is the occupational area most widely embraced among women in the Turkish job market. Boudet and Agar (2014) also highlight the occupational areas that have the highest share of women in terms of entrepreneurship (although their proportions are still very low), and list them as financial and insurance activities, health and social work, and education consecutively.

In her research comprising nearly 5.000 micro and small enterprises in Turkey, Özar (2016) finds that only 6 per cent of these are led by women. While the quantity of women-owned businesses is important for monitoring improvement in this aspect, we need to be careful about the qualities (scope, concentration, type of enterprise) as well. Relevant action plans and majority of the related implementations are generally based on improving certain internal capabilities (as in training, networking etc.) and increasing the number of entrepreneur women in Turkey as will be seen below. The latter is surely expected to be among the goals in policy formation processes considering that women's share in entrepreneurship was only 16.1 per cent in 2020 (TurkStat, 2020). However, while working towards supporting more entrepreneur women is significant, developing the existing or potential female entrepreneurship patterns needs to be at least simultaneously prioritized for women to equally compete with men in this work status, e.g. by encouraging new business ventures based on corresponding educational background or personal talent.

Before analyzing the characteristics of women's entrepreneurship in Turkey, it is crucial to determine how this type of work is conceptualized in the literature. Differences between concepts such as self-employment and entrepreneurship (Martínez et al., 2007) as well as self-employment and business ownership (Light & Munk, 2016) are underlined in the international literature, and there are studies that differentiate between solo self-employment (self-employed with no employees) and employer entrepreneurship (Van Stel et al., 2014). In the Turkish literature, entrepreneurs mostly comprise the self-employed and employers (TÜGİAD, 1993; Keskin, 2014). From this perspective, recent data demonstrates that there are nearly 2.5 times more men than women in entrepreneurship: 25.5 per cent of working men are entrepreneurs, which is 10.9 per cent for women (TurkStat, 2020). Alongside the rates of women and men in entrepreneurship, it is important to understand the experiences of working women who are entrepreneurs. Evaluating women's subjective well-being -at least descriptively- in entrepreneurship could reflect their conditions in comparison to women in other statuses of work. As stated above, considering both the self-employed and employers as entrepreneurs, 35 per cent of entrepreneur women report to be content (satisfied or very satisfied) with their income, which is 47.1 per cent for women who have other employment statuses in total (regular employee, casual employee, and unpaid family worker) according to the Life Satisfaction Survey data (TurkStat, 2019). Furthermore, 72.6 per cent of entrepreneur women are content with their work, which is 78.5 per cent for women holding other statuses in the labour market.¹ It could be seen that while there is not a high level of discrepancy between women in entrepreneurship and other statuses of work in terms of satisfaction with their job, the gap widens for being content with one's income, which could be related to the limited scope of women-owned businesses in Turkey that this article highlights as one of the major issues women entrepreneurs face.

As the central argument of this study revolves around the need of improved combined capabilities for women in entrepreneurship, it is important to examine whether female entrepreneurship is reduced to certain characteristics in Turkey, which could prevent them from realizing their potential at work. To put it differently, investigating the impact of women's marital status and educational level on their likelihood to be entrepreneurs could contribute to the understanding of whether entrepreneurship is associated with restricted demographic features as a barrier for the realization of women's human powers in this area. There are contradictory findings regarding the effect of educational level and domestic division of labour in relation to marital status on women's entrepreneurship in Turkey. Educational level as an internal capability is associated with entrepreneurship in the literature (Oğuz, 2018; Fiş et al., 2019), and Ökten (2015) finds that

¹ Percentages in this paragraph are author's tabulations.

living in an urban area increases the odds of becoming an employer for men but decreases the odds for women referring to a rising gender gap in entrepreneurship, which is reduced by higher education. However, the slowly yet steadily growing higher educational attainment of women in Turkey is neither reflected in the job market in general—evidently nor in entrepreneurship—to the anticipated extent, particularly in traditionally male-dominated sectors (Ermiş-Mert, 2017). This implies a lack of transformation of the external circumstances including social norms, values, and traditional gender roles among others for women. Boudet and Agar (2014) point out that being married has no effect on women's odds to be an employer (rather than being inactive or unemployed) unlike for men in which case the odds are increased by being married. Karakoç and Uysal Kolaşın (2008) indicate that educational level is less of a barrier for entrepreneur women in Turkey and most of them are low educated, one-third of women in entrepreneurship have home-based businesses, and entrepreneurship makes it easier for women to balance their work and family life due to the more flexible working conditions as also this type of work helps to overcome the cultural obstacles women encounter in paid work. Based on women's percentages in different types of work according to marital status, their report further indicates that being married is more common among entrepreneur women than wage workers, which Karakoç and Uysal Kolaşın (2008) interpret as marriage being not much of a barrier to paid work for women in entrepreneurship. However, recent data shows that 67.5 per cent of female entrepreneurs are married, which is 71.5 per cent for non-entrepreneur women according to the Life Satisfaction Survey (TurkStat, 2019).

To present a better understanding on the issue, a Firth's logistic regression (Firth, 1993) model is used to examine the impact of marital status and educational level on the likelihood of women to be entrepreneurs in Turkey. As seen in Table 1, results show that there is not a statistically significant impact of marital status. For educational level, women who have completed general high school and a doctoral degree are statistically significantly more likely to be entrepreneurs relative to women who have not completed any school with the log odds of .86 and 1.01 consecutively. To interpret the odds ratios for statistically significant results, the odds of women with a general high school degree to be an entrepreneur are 2.36 times higher than those with no education, which are 2.75 times higher for women with a doctoral degree. Age (and age squared) is also added as a control variable and this improves the model considerably: With this addition, the p value of the chi-square statistic ($\text{Prob} > \chi^2$) changes from 0.0932 to 0.0008, making the model statistically significant. As seen in Table 1, for each one unit increase in age, the log odds of women to be entrepreneurs (rather than being in other work statuses) increases by .22 (exp.

1.25). Yet, the coefficient for age squared shows that as women get older, the impact of age decreases.

Table 1. Firth's logistic regression model for predicting women's likelihood to be entrepreneurs

	Coefficient (Standard Error)
Marital status (Reference category: Single)	
Married	-.49 (.32)
Divorced	.06 (.45)
Spouse deceased	.56 (.45)
Educational level (Reference category: Not finished any school)	
Primary school (5 years)	.61 (.33)
General secondary school	.41 (.46)
Vocational/technical secondary school	.38 (1.47)
Primary education (8 years)	.57 (.73)
General high school	.86 (.41)*
Vocational/technical high school	.65 (.49)
Associate degree (2 or 3 years of higher education)	-.67 (1.46)
Bachelor's degree	.49 (1.48)
Master's degree	.69 (.51)
Doctoral degree	1.01 (.40)**
Age	.22 (.05)***
Age squared	-.002 (.00)***
Constant	-8.51 (1.09)***
Wald χ^2 (15)	38.28
Prob < χ^2	0.0008
N	4.986
Penalized log likelihood	-506.62254

p* value ≤ 0.05 , *p* value ≤ 0.01 , *** *p* value ≤ 0.001

Source: Life Satisfaction Survey (TurkStat, 2019)

Age as a control variable being the most influential means, findings reveal that marital status is not a meaningful factor for predicting women's likelihood to be entrepreneurs in Turkey. In terms of education as a predictor variable, while only two coefficients are statistically significant, these demonstrate an intermittent yet positive impact of increasing educational level on women's likelihood to be in entrepreneurship. In other words, though limited (as there is not much difference between the odds ratios of those with a high school and doctoral degree), the positive effect of rising educational attainment could imply that entrepreneur women tend to be somewhat more educated.

Following the model presented in Table 1, Table 2 demonstrates the predicted probabilities of women with different marital statuses and educational levels to be in entrepreneurship.

Table 2. Predicted probabilities after Firth's logistic regression model (with only marital status and educational level as predictor variables)

	Margin (Standard Error)
Marital status	
Single	.02 (.01)***
Married	.02 (.00)***
Divorced	.04 (.01)**
Spouse deceased	.04 (.01)***
Educational level	
Not finished any school	.01 (.00)***
Primary school (5 years)	.03 (.00)***
General secondary school	.02 (.01)**
Vocational/technical secondary school	.02 (.03)
Primary education (8 years)	.02 (.01)
General high school	.03 (.01)***
Vocational/technical high school	.02 (.01)**
Associate degree (2 or 3 years of higher education)	.01 (.01)
Bachelor's degree	.03 (.04)
Master's degree	.03 (.01)**
Doctoral degree	.04(.01)***
N: 4,986	

p* value ≤ 0.05 , *p* value ≤ 0.01 , *** *p* value ≤ 0.001

Source: Life Satisfaction Survey (TurkStat, 2019)

Predicted probabilities confirm the structure in which women's entrepreneurship is not characterized by a certain marital status, as women with different marital statuses have highly similar probabilities to be an entrepreneur (although divorced and widowed women's predicted probabilities are relatively higher compared to that of single and married women). Also, as seen in Table 2, the results for educational level demonstrate that only having a doctoral degree makes a small but more evident positive difference relative to all other degrees in women's predicted probability to be an entrepreneur, which is four times higher compared to having not finished any school. The findings that there is no restricted demographics for women's entrepreneurship e.g. in relation to being married or low educated as well as observing a limited yet statistically significant positive effect of educational level are both encouraging patterns concerning the possibility to support a more advanced entrepreneurship framework for women via expanding their internal capabilities further. However, in the context of certain external capabilities as in microcredit, practices regarding women's entrepreneurship directly correspond to supporting relatively

disadvantaged women for increasing their employment rates and diminishing poverty in Turkey. Thus, the next section will critically discuss microcredit practices in the context of Nussbaum's (1999, 2000) combined capabilities approach and human powers concept.

II. Microcredit as a Practice for Women's Entrepreneurship in Turkey

Turkey has by far the highest number of microenterprises among OECD countries according to the most recent data available, followed by Italy and Japan (OECD, 2021), and 93.8 per cent of SMEs are microenterprises in Turkey². Soyak (2010) states that the reason for supporting female entrepreneurship is reducing poverty and improving women's socio-economic status in many developing countries. Hence, microcredit is a widely adopted means in these contexts to challenge women's financial struggles via small scale provisions but it is mostly expressed in the literature that microcredit lacks the adequate social and cultural means to improve women's status in the job market and society, as will be discussed in this section.

There is various research in Turkey, most of them being local studies, regarding the impact of microcredit on women's financial and social status. In line with the main aim of microfinance, some of these studies underline its financial aspect as an advantage, and state that it is a policy tool that provides women a certain level of economic freedom, helps them to generate income, financially contributes to their household and/or reduces unemployment (Şengür & Taban, 2012; Selek Öz & Çolakoğlu, 2014; Balkız, 2015; Tüzün Rad & Altıkulaç, 2016; Bayramoğlu & Dökmen, 2017). However, there are contradicting findings as well. Aşkın and Barış (2015) state that microcredit does not have a positive impact on increasing women's employment in terms of quality and quantity. Based on their findings, Sarvan and Tömen (2015) refer to the inadequacy of microcredit to save women from poverty and to transform women into entrepreneurs. In different studies, it is also found that microcredit is occasionally spent for family use, is given to husbands/sons, or used for urgent needs rather than for business purposes in Turkey (Selek Öz & Çolakoğlu, 2014; Aşkın & Barış, 2015; Sarvan & Tömen, 2015). Microcredit also tends to create informal employment considering the corresponding enterprises being small scale and generally based on handicraft (Selek Öz & Çolakoğlu, 2014), in other words, in relation to the scope and extent of businesses it creates. Bayramoğlu and Dökmen (2017) similarly emphasize that microcredit does not have a highly positive impact on (challenging) informal employment for women.

² Please see: <https://en.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/5667/definitions-and-regulations> (Last accessed: 30 January 2021)

Çuhadar and Algan (2019) find no causal relationship between microcredit and reduction of poverty for women in Turkey, and they argue that low levels of education as well as the impact of informal institutions (as in traditions, norms etc.) on gender equality are the main barriers in transforming the situation. On a similar note, Balkız (2015) indicates that when microcredit provided to women is used by their husbands, it creates a barrier for women's empowerment and does not transform women's social status as there is a need for change regarding all sorts of gender inequalities in society for a full transformation. She further points out that only very few microfinance programs aim to politically mobilize women or raise political awareness. This refers to the lack of accompanying internal capability reinforcement of microcredit, while external capabilities as in the necessary steps towards improving women's status in society and economy alongside the provision of microloans need to be accentuated as well to be able to discuss microcredit in the context of combined capabilities. Though it provides limited funding, microfinance has a potential to create a financial basis for women to start a successful prospective venture, yet this to happen, monetary provisions need to be concomitantly supported with initiations that comprise training programs for women on sustaining and expanding a business and raising awareness towards the importance of gender equality in paid work is also highly necessary at the macro level. However, existing problems, some of which have been underlined above, stand as barriers for entrepreneurship to become a tool for women's empowerment in a more advanced context.

It is also frequently argued that microcredit is mostly used in traditional production undertaken at home in Turkey, which is among the causes of its limited impact regarding the transformation of women's status as entrepreneurs. Balkız and Öztürk's (2013) study shows that microcredit is largely used to support an existing enterprise, but it does not provide regular income, which is highly limited when it does, and these enterprises are associated with traditional home-based production. While there are few studies that signify that microcredit positively affects women's social status (Tüzün Rad & Altıkulaç, 2016; Bayramoğlu & Dökmen, 2017), it could mostly be observed that it has a restricted impact and provision of (micro)loans (and generating a certain level of income based on this) does not improve women's status in the family and society by itself (Balkız & Öztürk, 2013; Balkız, 2015). In other words, the practice is not adequately supporting the social and cultural aspects of women's entrepreneurship (Selek Öz & Çolakoğlu, 2014). Ören et al. (2012) stress the importance of short-term courses especially for low educated women that focus on women's legal as well as political rights and on how to create economic value as a complementary practice to microcredit. While this would certainly improve the internal capabilities of women, as expressed previously, there still needs to be the appropriate external

context in which gender equality is reinforced not only in entrepreneurship ecosystem or the wider job market but also in society as a whole.

Based on Nussbaum's (1999) arguments on combined capabilities and human powers, this article argues that as the provision of microcredit creates real opportunities to perform a function (primarily as in earning an income and having the opportunity to be an active part of the economy), the restricted scope of microfinance makes it questionable whether it is adequate for women to execute their human powers, also be involved in this type of work by fully realizing themselves and expressing their potential and talents. Therefore, via microcredit or other similar practices, the aim needs to be moving beyond merely providing financial support. Sallan Gül and Altındal (2016) indicate that women's entrepreneurship in Turkey was heavily focused on battling poverty in 2000s and actions related to provision of microcredit were undertaken. However, they argue that as barriers women face in accessing financial resources as well as issues concerning discrimination, cultural values, and prejudices were mostly ignored in these programs, the success of related policies and implementations for women's entrepreneurship remained limited. Gilardone et al. (2014) emphasize a similar point and stress that microfinance does enhance women's capabilities by providing economic freedom and generating income through presenting them real opportunities, yet they underline that it does not contribute to women's real freedom (despite that there is a potential it may help). They further point out that microfinance exacerbates discrepancies between women and men, and among women by creating new hierarchies against which other social constructs (informal/social institutions as presented by the authors, e.g. traditions and norms) need concurrent transformation. In the light of the capability approach of Sen and Nussbaum (Sen, 1999b; Nussbaum, 2006), Molnár (2017) states that if provision of loans is not accompanied by capability building that can be achieved via providing economic and social capital synchronously, this could result in mission drift³ (a shift towards groups that are relatively less disadvantaged), causing the most in need to be socially excluded even more.

While microfinance is definitely an incentive for battling poverty (despite problems such as giving out the money to husbands or other family members for personal needs), its impact on increasing and enhancing female employment is questionable and its primary aim does not appear to be creating opportunities that target entrepreneur women's empowerment. Also, microcredit could not be considered as a strong enough tool to improve women's position within the family from the perspectives of time availability and resource bargaining approaches. As the former refers

³ Mission drift represents microfinance institutions' shift from the poor to wealthier potential recipients (Darko, 2016).

to longer hours spent at paid work reducing the time unpaid work is undertaken, the latter stands for increased resources (mainly income) improving the bargaining power for sharing domestic responsibilities more equally (Greenstein, 2000). Entrepreneur women's work—in the context of microcredit in particular— can even be considered as a “privilege” by men, letting them justify their further abandonment of household responsibilities (which would cause a heavier burden for women) (Gilardone et al., 2014) in relation to these approaches, presumably due to women-owned businesses being located mostly at home, their limited scope, and lower levels of income they bring. In addition, specialization of women in certain areas (in terms of sector as well as concerning the type of production that is mostly home-based and which does not really have an extensive impact on their status in the job market) is problematic alongside the prioritization of quantity (number) over other means of quality (scope/growth) of women-owned businesses. In that terms, action plans and policies concerning female entrepreneurship are definitely remarkable means to improve entrepreneur women's prospective work, in cooperation with other institutions working towards gender equality in the labor market and society. Hence, the next section will focus on civil society support towards entrepreneur women, and their position within the social policy formation processes through a discussion based on the literature and the most recent action plans of the Small and Medium Enterprises Development Organization (KOSGEB) in Turkey.

III. Institutional support and action plans for women in entrepreneurship: An outlook

The SME Policy Index document by OECD et al. (2019) presents that in terms of the standards of policy development and implementation for women's entrepreneurship (scored between 1 and 5, 1 being the lowest and 5 being the highest score), Turkey received 5.00 for planning and design, 4.43 for implementation, yet 2.60 for monitoring and evaluation, the latter being highly related to sustainability of policies. In addition, in the “Entrepreneurship Strategy and Action Plan of Turkey (2015-2018)” prepared by KOSGEB⁴, referring to OECD et al. (2012), it is stated that Turkey had a score of 2.52 for the *Small Business Administration* (SBA) principle of “entrepreneurial learning and female entrepreneurship” (the mean score for 8 countries evaluated was 2.41). In spite of the overall positive evaluation (except for monitoring and evaluation) of efforts towards improving women's entrepreneurship, policy formation specifically designed for women in entrepreneurship is rare, and action plans involving women mostly consider them as part of special target groups in Turkey as will be seen below. Moreover, Çoban (2018) argues that supporting policies are limited to unsystematic endorsements and goal-oriented initiatives that

⁴ Please see (in Turkish): https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/Gisep_2015-2018_TR.pdf (Last accessed: 30 January 2021)

public policy offers in Turkey, with mostly a lack of follow-up or monitoring processes for the services provided.

In terms of civil society reinforcement, certain NGOs support female entrepreneurship in Turkey as one of their missions or as their main goal. A prominent example is The Women Entrepreneurs Association of Turkey (KAGİDER), which directly supports women's economic empowerment and targets gender equality in the context of this particular area of work by providing training, mentoring, and guidance to women in entrepreneurship.⁵ Turkey is also a part of The European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES), which is a policy network and comprises representatives from 31 nations, who are mainly responsible of promoting and reinforcing female entrepreneurship in their countries⁶. Another institution in relation to women's entrepreneurship is The Union of Chambers and Commodity Exchanges of Turkey (TOBB) - Women Entrepreneurs Council, an NGO which holds the aims of providing information, guidance, and training to those with entrepreneurial skills, raising awareness regarding entrepreneurship in Turkey, helping entrepreneur women to do internships for experienced entrepreneurs, creating a coaching/mentoring system to new starters, specifying policies that support entrepreneurship in universities and different sectors, guiding women towards and reinforcing them in these areas.⁷

Following a brief introduction on how women's entrepreneurship in Turkey is evaluated in the context of OECD and the support civil society institutions offer to women in entrepreneurship, this section will continue focusing on how women are included in the action plans concerning entrepreneurship by thoroughly presenting and discussing KOSGEB's most up-to-date documents comprising entrepreneurship strategies and proposed initiatives. The Small and Medium Enterprises Development Organization (KOSGEB) is a public institution for entrepreneurship in Turkey, and their action plans and related documents include components regarding the development of women's entrepreneurship as well. KOSGEB is affiliated with the Ministry of Industry and Technology and has been providing support and services to all SMEs (Small- and Medium-Sized Enterprises) since 2009, before which their main focus was SMEs in the production sector. KOSGEB offers financial support to entrepreneurs including women in the process of starting up their businesses and promotes female entrepreneurship via different initiatives including motivational reinforcements such as giving the "Female Entrepreneur of the Year

⁵ Please see: <https://kagider.org/en/corporate/about-us> (Last accessed: 5 October 2021)

⁶ Please see: https://ec.europa.eu/growth/smes/supporting-entrepreneurship/women-entrepreneurs/support-networks_en (Last accessed: 30 January 2021)

⁷ Please see: <https://www.tobb.org.tr/TOBBKadinGirisimcilerKurulu/Sayfalar/Eng/AnaSayfa.php> (Last accessed: 30 January 2021)

Award”⁸ among other categories. KOSGEB’s financial contribution is relatively higher especially compared to microcredit practices and they offer affirmative actions towards women such as the provision of extra (5.000 Turkish Lira) performance support and extra scores in evaluation processes.⁹

Considering that Turkey has received a full score for planning and design regarding women’s entrepreneurship policies in the SME Policy Index (OECD et al., 2019), it is crucial to discuss KOSGEB’s most recent action plans and entrepreneur women’s position within these documents. In KOSGEB’s “Entrepreneurship Strategy and Action Plan (2015-2018)”, within the framework of the main aim “Expansion of entrepreneurship culture in the country, creating a strong ecosystem, improving entrepreneurship”, under the Strategic Target 1 (Improvement of the entrepreneur-friendly regulatory framework), action no. 1.10. states that “The regulatory framework will be evaluated from the perspective of female entrepreneurship” (p. 9), referring to a planned gender mainstreaming process. Under the Strategic Target 3 (Development and application of a sustainable support system in thematic priority areas as women, youth, eco, social and global entrepreneurship and in general areas), action no. 3.5. remarks that “Women entrepreneur ambassadors project will be extended”, 3.6. states that “Training needs analysis will be undertaken for women entrepreneurs”, and 3.7. highlights the research perspective by stating: “Research will be undertaken on women entrepreneurs’ problems” (p. 11). As seen, the aims regarding the development of women’s entrepreneurship in this document mainly focus on training, enhancing support mechanisms, and research.

Under the second main title of this KOSGEB document, the “Current state of entrepreneurship in Turkey and the world”, which is a part of the subtitle “2.3. Policies and programs supporting entrepreneurship in the European Union”, Article 37 is on developing initiatives with European Commission member states on diminishing the barriers for women’s entrepreneurship, and primary programs within this framework include: Mentors Network for Women Entrepreneurs (provision of advice and support during establishment, development, and expansion processes of enterprises, Turkey represented by KAGİDER in the program), *The European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors* (successful entrepreneurs providing motivation as role models to women of all ages in the way of becoming entrepreneurs), The European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES) (a platform that aims to increase the number of female entrepreneurs, enhance the extent and visibility of businesses via

⁸ Please see (in Turkish): <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/7023/kosgeb-6-kobi-ve-girisimcilik-odul-finalistleri> (Last accessed: 30 January 2021)

⁹ Please see (in Turkish): <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/6878/kosgebden-kadinlara-pozitif-ayrimcilik> (Last accessed: 30 January 2021)

sharing national best practice examples, and undertake collaborative projects, KOSGEB representing Turkey in the Network), and Women's Entrepreneurship Hub (which aims to provide access to information on institutions, networks, projects, and events on women's entrepreneurship) (pp. 27-28). In this particular context, it could be seen that networking, role models, and mentoring mechanisms come to the forefront.

The above-mentioned KOSGEB action plan document also reflects upon the findings that Turkey has a low score in systematic research and development activities for women-owned businesses and has the 18th place out of 30 countries in the Gender Global Entrepreneurship and Development Index (GEDI) (Aidis et al., 2014) ranking (KOSGEB, 2015-2018: 40-41). In the SWOT analysis section on women's entrepreneurship in the document, the *strength* is expressed as "sensitivity of numerous institutions concerning the issue", *weakness(es)* as "lack of data on the needs of women entrepreneurs", "inadequacy of cooperation networks", and "focusing on temporary programs and projects that are not evaluated in the framework of 'mainstream' (*as stated by the report*)", *opportunity* as "women's involvement, who constitute the 50 per cent of the population, in the labor force, and their contribution to the economy", *threat* as "patriarchal perspective in society", and related intervention area referring to "thematic and general support, and regulatory framework" (p. 68). An important weakness underlined in the SWOT analysis is the temporary nature of the projects and the lack of gender mainstreaming in the evaluation of these programs. In those terms, the need of considering women's entrepreneurship as a separate area within the larger entrepreneurship culture emerges, which Çoban (2018) also denoted by as an issue concerning women entrepreneurs in the context of policy-making. Furthermore, increasing the number of women in the job market and their contribution to the economy is referred as the opportunity, and this reflects the risk that support towards women in entrepreneurship could remain at the level of increasing the quantity rather than scope and development of women-owned businesses. Patriarchal perspective is emphasized as a threat, referring to one of the most primary problematic external conditions, which corresponds to a barrier to improved external capabilities (Nussbaum, 1999) for women in entrepreneurship (and overall in the labor market). In the words of Walby (1989), patriarchy is defined as "*a system of social structures, and practices in which men dominate, oppress and exploit women*". The job market, of which entrepreneurship is an important part, is one of the social structures in which women are exposed to exclusion and segregation primarily due to the expectations and prejudices associated with traditional gender roles. Therefore, patriarchal relations at work definitely need to be addressed on the wider social context with the cooperation of all corresponding institutions working towards gender equality,

for further progress in women's position in paid work overall as well as entrepreneur women's conditions particularly in terms of their businesses' limited scope and fields of specialization.

In KOSGEB (2015) Strategic Plan for 2016-2020, the association between this plan and relevant policy documents in Turkey is presented, and those in relation to the target 2.3. ("Special target groups will be supported", which involves women's entrepreneurship) under the strategic purpose no. 2 ("Spreading entrepreneurship culture, improving entrepreneurship, and ensuring the sustainability of enterprises") are as following:

- 64th Government Program – The main title "Woman" (Related plans include continuity of incentives provided for women's paid work, preparing and implementing the Women's Entrepreneurship Program, and supporting women in business life)
- 10th Development Plan 2014-2018 – Article 249 (Main purposes are reinforcing women's role in the social and economic contexts, preserving the family unit and improving its status, and reinforcing social integration, in the context of gender equality in society)
- 10th Development Plan 2014-2018 – Article 251 (The aim is to secure the extended involvement of women in decision-making processes, increasing women's employment rates, and enhancing their educational level as well as skills)
- 10th Development Plan 2014-2018 – Article 257 (The aims are raising awareness regarding gender-sensitive budget formation and developing pilot practices)
- 10th Development Plan 2014-2018 – Transformation Programs with Priority 8-7 (The aim is to prepare and carry out a Woman Entrepreneurship Program)
- 10th Development Plan 2014-2018 – Transformation Programs with Priority 8-8 (The plan is undertaking activities to promote women's entrepreneurship)
- The Medium-Term Program (2016-2018) – Article 255¹⁰ (The plan includes continuation of policy practices to increase the labour force participation and employment rates of disadvantaged groups, women, and the disabled in particular)

In addition, although not directly and solely targeting entrepreneur women, in relation to the target 2.3., 10th Development Plan 2014-2018 – Article 693 comprises plans on prioritization of the support given to female, young, and social entrepreneurship, improvement of monitoring and assessment processes, and impact analysis regarding the effect of the provided support on the economy. It could also be seen that articles in policy documents that are related to the strategic aim in KOSGEB's action plan that includes women mostly emphasize general purposes on involving women in the job market as entrepreneurs, with no specific focus on the expansion and advancement of women's businesses.

¹⁰ The number of the Article is revised based on the original document (The Medium-Term Program (2016-2018)).

In the latest, renewed KOSGEB Strategic Plan (2019-2023)¹¹, under the second purpose of “Ensuring the establishment and expansion of successful enterprises primarily in high technology areas and production sector”, aim 2.4. focuses on “Supporting special target groups (youth, women, disabled, war veterans, and first-degree relatives of martyrs)”. As seen, women continue to be a part of a long list of special target groups in this strategic plan, which again demonstrates the need for gender mainstreaming in policies regarding women’s entrepreneurship. Furthermore, the focus on women is limited to the above-mentioned point in the most recent strategic plan concerning entrepreneurship, which implies that women’s entrepreneurship has a secondary position in this context. In other words, currently, the only highlighted point on women in the KOSGEB Strategic Plan is that there will be support towards female entrepreneurship, which shows that the weight given to this area is still at the basic level. Hence, there is a lot of room for improvement to extend the focus on women’s entrepreneurship in policy formation processes to encourage them for executing their full potential and realizing their human powers in this work status with continuing reinforcement towards their internal capabilities and with a more inclusive social policy agenda as part of external capabilities.

Discussion and Conclusions

This article presented an evaluation of the demographic structure of women’s entrepreneurship in Turkey, a critical discussion on microcredit practices, civil society support towards entrepreneur women as well as their status within KOSGEB’s recent action plans in relation to Nussbaum’s (1999, 2000) combined capabilities approach and human powers concept. Firstly, the patterns and demographics of female entrepreneurship were presented. The literature referred to a horizontal segregation pattern, also women’s concentration in certain sectors and types of enterprises, and their struggles especially regarding access to financial support mechanisms relative to men. While descriptive findings revealed that female entrepreneurs are less content with their income in comparison to their counterparts in other statuses of work, a Firth’s logistic regression model (Firth, 1993) demonstrated that there is no statistically significant impact of marital status on women’s likelihood to be entrepreneurs, and compared to women with no education, those with general high school and doctoral degrees are more likely to be entrepreneurs as observed in the statistically significant findings. Moreover, increasing age was found to be improving women’s likelihood to be in entrepreneurship. These findings illustrated that entrepreneurship does not seem to be reduced to a strategy for married women to balance

¹¹ Please see (in Turkish):

[https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mevzuat/2020/KOSGEB_Stratejik_Plan%C4%B1_\(2019-2023\).pdf](https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mevzuat/2020/KOSGEB_Stratejik_Plan%C4%B1_(2019-2023).pdf) (Last accessed: 30 January 2021)

employment and family life (predicted probabilities even showed otherwise that single and married women have slightly lower predicted probabilities of being entrepreneurs compared to divorced and widowed women) or particularly undertaken by women with lower levels of education: On the contrary, a slight positive impact of increasing educational level was observed in predicted probabilities as well.

Secondly, microcredit as a practice for reducing women's poverty was discussed. Based on the findings of the literature, it was concluded that as microcredit provides women a certain level of economic freedom, it has been continuously found and emphasized that it neither really improves women's status as entrepreneurs at work or in society nor creates an opportunity for them to establish sustainable and large-scale ventures. There were also other issues highlighted such as giving out the loans to husbands, spending it for private urgent matters or other purposes than starting a business. The discussion led to the conclusion that microfinance needs to be provided alongside the tools that improve women's internal capabilities as in trainings and activities to raise awareness on the importance of gender equality at work and in society, to transfer up-to-date knowledge, experience, and know-how on how to start as well as grow and expand a business, and access financial support (through banks, civil society initiatives, national and international civic action projects etc.). These processes are also expected to be complemented with the overall support of external capabilities such as specific and measurable policies, projects, and evaluation of the outcomes of these programs. As stated in an OECD report (2009), it is crucial not to consider entrepreneurship as a solution to unemployment, instead to see it "*as a means to dynamic economic development*" (p. 75) and reinforcing women's position as a part of the process, which is a key means to help them to be involved in entrepreneurship concomitantly by expressing their human powers.

Finally, civil society support as well as strategies and action plans for women in entrepreneurship, specifically based on NGO programs and an evaluation of KOSGEB's three recent action plans, were assessed. Women's entrepreneurship is supported in various ways in Turkey by NGOs, local administrations (Özkaya, 2009), banks (Akyüz & Kılınç Savrul, 2016), and public institutions. The need for research, training, and raising awareness is widely highlighted as regards to female entrepreneurship in the action plans of KOSGEB, and it was seen that there are (national and international) projects/programs in Turkey or involving Turkey that are supporting women in entrepreneurship, particularly in terms of reinforcing networking among entrepreneur women, and provision of information and mentoring. It was also indicated that KOSGEB provides financial support to entrepreneurs including women, and they offer some other support mechanisms associated with affirmative action. While these could definitely be considered

as the reinforcement of internal and external capabilities for women in entrepreneurship in Nussbaum's (1999) terms, looking into the recent KOSGEB action plans, female entrepreneurship continues to be underlined as part of special target groups alongside youth, eco, social, and global entrepreneurship, all of which are quite different (yet overlapping at times) areas that need varying and specific supports and actions. This and other highlighted issues, in turn, prevent the proper combined capabilities for women in entrepreneurship to emerge. Also, although the importance of mainstreaming is touched upon in one of the action plans discussed in the article, it is observed that the inclusion and specificity of women's entrepreneurship in these documents decreased over time, which is a problematic discursive approach towards the issue. In addition, action plans involve provision of certain programs (of training, for raising awareness, to encourage potential entrepreneur women etc.) but these strategies mostly focus on increasing the number of women in entrepreneurship with scope and growth of their enterprises not being prioritized. Hence, evaluation of these documents reveals the need to set precise, measurable, and tangible goals in the context of policies that directly target women's entrepreneurship.

We have seen that in the Turkish context, in terms of overall female employment as well as female entrepreneurship, combined capabilities (Nussbaum, 1999) need to be reinforced by firstly supporting women's internal capabilities further, following which creating the necessary external conditions via primarily promoting gender equality in society should become a priority. Women's entrepreneurial potential needs to be encouraged, supported, and funding them for larger scale ventures based on their skills and talents should be among the main targets. Some of the policy recommendations by OECD (2009) regarding entrepreneurial culture and attitudes could be adopted to the case of female entrepreneurship in the Turkish context, including: Raising awareness regarding entrepreneurial opportunities via promotion (access to information being an important issue particularly for women from disadvantaged backgrounds in terms of age and education), integrating entrepreneurship as content in education starting from early ages, supporting and establishing apprenticeship opportunities for women in SMEs, and reinforcing intrapreneurship also encouraging female employees for entrepreneurship within companies (pp. 75-76). Some of these are implemented via certain policies and NGO activities, as well as in the private sector in Turkey. However, while reinforcing women's internal capabilities via education and apprenticeships is crucial, there needs to be more emphasis on strengthening the combined capabilities (Nussbaum, 1999) by involving external capabilities also an environment in which women can exercise their human powers and realize themselves at a higher and more advanced level of entrepreneurship. Thus, moving one step further than the existing strategies and action plans after monitoring the current implementations, measuring the impact of existing programs,

challenging the restricting norms and values surround women in entrepreneurship and their secondary status in the job market play a vital role in the wider perspective.

Warnecke (2016) states that programs on women's entrepreneurship need to be supported by policies as well as social norms for best outcomes –both of which this article considers as external capabilities–. By highlighting the importance of internal and combined capabilities in the context of entrepreneurial programs for women, parallel to the main argument of this article, Warnecke (2016) further argues that internal capabilities are important yet not sufficient for human freedom by themselves unless appropriate external capabilities are available, also combined capabilities are needed to be supported in these entrepreneurial programs. Not only human freedom but also human powers for women to put their skills into action are central to their entrepreneurial trajectories. Rather than focusing on female entrepreneurship only as a part of a subsection in the action plans, gender mainstreaming in entrepreneurial policies is critical due to the need of supporting entrepreneur women not only to help them out of poverty but to support them in moving beyond the basic, small-scale, home-based businesses to compete with their male counterparts. Çoban (2018) similarly stresses the importance of gender analysis and gender mainstreaming in public policies that support women's entrepreneurship, to answer their needs efficiently.

Çoban (2018) points out that there are different approaches of specific institutions towards policies targeting female entrepreneurship, including diminishing poverty approach (that aims to support income generating activities for women in poverty, and benefits from microfinance), employment and socio-economic development approach (which focuses on generating employment opportunities regardless of the scope and extent as in being high technology or growth-oriented), and productivity approach (which argues that public and private institutions should reinforce entrepreneurship activities comprising innovation and technological advancement via policies and services). We could say that the first two are present in the context of Turkey, while there is a need to promote the third approach to improve the status of entrepreneur women and to create opportunities for increasing their business success. In addition, policies that will support and encourage women in entrepreneurship are expected to focus on improving women's organizational skills and enhancing solidarity and cooperation between women in the sector (Yetim, 2002) to larger extents. Also, long-term collaborative programs and projects with different countries that share commonalities with Turkey in terms of female employment patterns in general and in entrepreneurship could be recommended for further improvement. It should be added that women's leadership also their position as decision-makers in policy formation processes concerning entrepreneur women's status and development is another remarkable issue that needs to be underlined in Turkey as well as globally. Women's entrepreneurship should also

be elevated to risk-taking and the establishment of larger scale ventures through higher amounts of funding, supporting women's novel ideas, and changes in the current entrepreneurship ecosystem alongside sustainable strategic plans and policies. Last but not least, further research is expected to evaluate women's entrepreneurship in Turkey using panel data and social policy analysis in particular, as well as detailed survey research on women's entrepreneurship patterns, their needs, and expectations.

References

- Aidis, R., Weeks, J., Szerb, L., Acs, Z. & Lloyd, A. (2014). The 2014 gender global entrepreneurship and development index: Executive summary. Global Entrepreneurship and Development Institute (GEDI). doi: 10.13140/RG.2.1.4930.6960.
- Akyüz, D. & Kılınç Savrul, B. (2016). Türkiye ekonomisinde kadın girişimcilerin mevcut durumu ve geliştirilmesine yönelik çözüm önerileri. *Journal of Entrepreneurship & Development*, 11(1), 165-185.
- Aşkın, E. Ö. & Barış, S. (2015). Kadın istihdamının artırılmasında mikro kredi uygulamasının etkisi: Tokat ili örneği. *Çalışma ve Toplum*, 46(3), 63-94.
- Balkız, Ö. I. & Öztürk, E. (2013). Neo-liberal gelişme anlayışı ve kadın: Mikro finans uygulamaları kadınları güçlendiriyor mu?. *Mediterranean Journal of Humanities*, 3(2), 1-21.
- Balkız, Ö. (2015). Mikro kredi ve toplumsal cinsiyet: Eleştirel bir değerlendirme. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 14(3), 535-557.
- Bayramoğlu, A. T. & Dökmen, G. (2017). Türkiye'de kadın istihdamı ve mikro kredi uygulamaları ilişkisi üzerine bir değerlendirme. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(16), 41-64.
- Boudet, A. M. M. & Agar, M. (2014). Female entrepreneurship in Turkey. The World Bank.
- Çoban, A. (2018). Kadın girişimciliğini girişimcilik eğitimleri yolu ile teşvik etmede daha iyi bir uygulama. International Labour Organization, ILO Office for Turkey.
- Çuhadar, P. & Algan, N. (2019). Kadın yoksulluğu ve mikro kredi: Türkiye üzerine ampirik bir inceleme. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 41(1), 83-105.
- Darko, F. A. (2016). Is there a mission drift in microfinance? Some new empirical evidence from Uganda. School of Economics Discussion Papers, No. 1603.
- Değirmenci, S. & İlkaracan, İ. (2013). Economic crises and the added worker effect in the Turkish labor market. *Levy Economics Institute, Working Paper*, 774.

Ecevit, Y. & Yüksel Kaptanoğlu, İ. (2015). Kadın Girişimciler Araştırması. Garanti Bankası.

Available at:

https://assetsgarantibbva.com/assets/pdf/tr/diger/us201_garanti_kadin_girisimciler_rapor_20150625.pdf (Last accessed: 24 January 2021)

Ermiş-Mert, A. (2017). Gendered jobs and occupational prestige in Turkey: Women in the hierarchy elevator. *Asian Journal of Women's Studies*, 23(4), 442-472.

Firth, D. (1993). Bias reduction of maximum likelihood estimates. *Biometrika*, 80(1), 27-38.

Fiş, A. M., Öztürkcan, S. & Gür, F. (2019). Being a woman entrepreneur in Turkey: Life role expectations and entrepreneurial self-efficacy. *SAGE Open*, 9(2).

Gilardone, M., Guérin, I. & Palier, J. (2014). The weight of institutions on women's capabilities: How far can microfinance help?. In F. Comim & M. Nussbaum (Eds.), *Capabilities, Gender, Equality: Towards Fundamental Entitlements* (pp. 244-273). Cambridge University Press.

Greenstein, T. N. (2000). Economic dependence, gender and the division of labor at home: A replication and extension. *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 322-335.

International Labour Organization (ILO) and Asian Development Bank (ADB) (2011). Women and Labour Markets in Asia: Rebalancing for Gender Equality. Women and Labour Markets in Asia: Rebalancing for Gender Equality. ILO and ADB, Bangkok. Available at: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/28620/women-labor-markets.pdf> (Last accessed: 06 August 2021)

İnce Yenilmez, M. (2018). An inquiry into improving women participation in entrepreneurship in Turkey. *International Journal of Entrepreneurship*, 22(3), 1-15.

Karakoç, U. & Uysal Kolaşın, G. (2008, November). Kadın istihdamını artırmak için girişimcilik desteklenmeli. Araştırma Notu 08/17. BETAM.

Keskin, S. (2014). Türkiye'de kadın girişimcilerin durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 71-94.

Kleist, C. (2010). Global ethics: Capabilities approach. *Internet Encyclopedia of Philosophy*, 1-21.

KOSGEB (Small and Medium Enterprises Development Organization). Türkiye Girişimcilik Stratejisi ve Eylem Planı 2015-2018. Available at:

https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/Gisep_2015-2018_TR.pdf (Last accessed: 30 January 2021).

KOSGEB (Small and Medium Enterprises Development Organization) (2015, December).

KOSGEB 2016–2020 Strategic Plan. Available at:

[https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/KOSGEB_STRATEGI_C_PLAN_\(2016-2020\).pdf](https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/KOSGEB_STRATEGI_C_PLAN_(2016-2020).pdf) (Last accessed: 30 January 2021).

KOSGEB (Small and Medium Enterprises Development Organization). KOSGEB 2019-2023 Stratejik Plan. Available at:

[https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mevzuat/2020/KOSGEB_Stratejik_Plan%C4%B1_\(2019-2023\).pdf](https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mevzuat/2020/KOSGEB_Stratejik_Plan%C4%B1_(2019-2023).pdf) (Last accessed: 30 January 2021).

Light, A. & Munk, R. (2018). Business ownership versus self-employment. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 57(3), 435-468.

Martínez, D., Mora, J. G. & Vila, L. E. (2007). Entrepreneurs, the self-employed and employees amongst young European higher education graduates. *European Journal of Education*, 42(1), 99-117.

Molnár, G. (2017). Capability building combined with microcredit: The loan alone is insufficient. *Journal of Social Entrepreneurship*, 8(3), 354-374.

Nussbaum, M. C. (1999). *Sex and social justice*. Oxford University Press.

Nussbaum, M. (2000). Women's capabilities and social justice. *Journal of Human Development*, 1(2), 219-247.

Nussbaum, M. C. (2001). *Women and human development: The capabilities approach*. Cambridge University Press.

Nussbaum, M. (2006). *Frontiers of justice: Disability, nationality, species membership*. Harvard University Press, Cambridge.

OECD (2009). Strengthening entrepreneurship and economic development in East Germany: Lessons from local approaches. Paris, France / Trento, Italy: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Centre for Entrepreneurship, SME and Local Development (CFE).

OECD et al. (OECD/EU/ETF/EBRD) (2012). SME Policy Index: Western Balkans and Turkey 2012: Progress in the Implementation of the Small Business Act for Europe, SME Policy Index. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264178861-en>.

OECD (2016, March). Women Entrepreneurship, Key Findings: Turkey. OECD. Available at: <http://www.oecd.org/sdd/business-stats/EaG-Turkey-Eng.pdf> (Last accessed: 25 January 2021).

- OECD et al. (OECD/ETF/EU/EBRD) (2019). SME Policy Index: Western Balkans and Turkey 2019: Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe, SME Policy Index. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/g2g9fa9a-en>.
- OECD (2021). "Enterprises by business size (indicator)". <https://doi.org/10.1787/31d5eeaf-en>.
- Oğuz, G. (2018). Gender differences in entrepreneurship: The EU and Turkey. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 17(2), 317-349.
- Ökten, Ç. (2015). Female entrepreneurship in Turkey: Patterns, characteristics, and trends. World Bank, Washington, DC.
- Ören, K., Negiz, N. & Akman, E. (2012). Kadınların yoksullukla mücadele aracı mikro kredi: Deneyimler üzerinden bir inceleme. *Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 26(2), 313-338.
- Özar, S. (2003). Micro and small enterprises in Turkey: Uneasy development. Research report series/Economic Research Forum, No. 0420. Economic Research Forum, Cairo, EG.
- Özar, Ş. (2016). Women entrepreneurs in Turkey: Obstacles, potentials, and prospects. In N. Chamlou & M. Karshenas (Eds.), *Women, Work and Welfare in the Middle East and North Africa: The Role of Socio-demographics, Entrepreneurship and Public Policies* (pp. 235-262). Imperial College Press.
- Özbebek Tunç, A. & Alkan, D. (2019). Women entrepreneurship in Turkey as an emerging economy. In F. Tomos, N. Kumar, N. Clifton & D. Hyams-Ssekasi (Eds.), *Women entrepreneurs and strategic decision making in the global economy* (pp. 40-62). IGI Global.
- Özkaya, M. O. (2009). Kadın girişimcilere yönelik "strateji geliştirmede" yerel yönetimlerle işbirliği içinde olmak, mümkün mü?. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(11), 56-72.
- Robeyns, I. (2003, September). The capability approach: An interdisciplinary introduction. For training course preceding the Third International Conference on the Capability Approach, Pavia, Italy. Available at: https://commonweb.unifr.ch/artsdean/pub/gestens/f/as/files/4760/24995_105422.pdf (Last accessed: 7 February 2021).
- Robeyns, I. & Byskov, M. F. (2020). The Capability Approach. In Edward N. Zalta (ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2020 Edition). Available at: <https://plato.stanford.edu/archives/win2020/entries/capability-approach/> (Last accessed: 3 August 2021).

- Saith, R. (2001). Capabilities: The concept and its operationalization. *QEH Working Paper Series*, No. 66. Queen Elizabeth House, Oxford.
- Sallan Gül, S. & Altındal, Y. (2016). Türkiye’de kadın girişimciliğinin serüveni: Başarı mümkün mü?. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1361-1377.
- Sarvan, F. & Tömen, G. (2015). Mikrofinans programlarının kadın yoksulluğu ve girişimciliği üzerine etkileri: Bir araştırma ve bir işbirliği modeli önerisi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 5(1), 343-369.
- Selek Öz, C. & Çolakoğlu, C. (2014). Türkiye’de mikro kredi uygulamasının Sakarya ili özelinde incelenmesi. *Çalışma ve Toplum*, 43(4), 177-205.
- Sen, A. K. (1980). Equality of what?. *The Tanner Lecture on Human Values*, No. I, 197-220. Cambridge University Press, Cambridge.
- Sen, A. K. (1995). Gender inequality and theories of justice. In M. Nussbaum & J. Glover (Eds.), *Women, culture and development: A study of human capabilities* (pp. 259-273). Clarendon Press, Oxford.
- Sen, A. K. (1999a). *Commodities and capabilities*. Oxford University Press.
- Sen, A. K. (1999b). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- Şengür, M. & Taban, S. (2012). Yoksullukla mücadele stratejisi olarak mikro kredi uygulaması: Eskişehir ili örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 59-89.
- Soyak, M. (2010). Kadın girişimciliği ve mikrofinans: Türkiye deneyimi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 129-144.
- TÜGİAD (1993). Ekonomik kalkınmada girişimciliğin önemi ve değişen girişimci nitelikleri. Available at: <http://www.rga.com.tr/UserFiles/file/Giri%C5%9Fimcilik.pdf>. (Last accessed: 30 January 2021).
- Turkish Statistical Institute (2019). Life Satisfaction Survey.
- Turkish Statistical Institute (2020). Labour Force Statistics.
- Tüzün Rad, S. & Altıkulaç, S. (2016). Mikro kredi kullanımının kadınlar üzerindeki sosyo-ekonomik etkileri; Mersin ili. *The Journal of Kesit Akademi*, 2(5), 25-42.

- Van Stel, A., Wennekers, S. & Scholman, G. (2014). Solo self-employed versus employer entrepreneurs: Determinants and macro-economic effects in OECD countries. *Eurasian Business Review*, 4, 107-136.
- Walby, S. (1989). Theorising patriarchy. *Sociology*, 23(2), 213-234.
- Warnecke, T. (2016). Capabilities, human development, and design thinking: A framework for gender-sensitive entrepreneurship programs. *Review of Social Economy*, 74(4), 420-430.
- Yetim, N. (2002). Sosyal sermaye olarak kadın girişimciler: Mersin örneği. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 79-92.

Eril Sahada Kadın Araştırmacı Olmak: İkilemler, Çelişkiler, Karşılaşmalar ve Çarpışmalar

*Being a Female Researcher in the Masculine Field of Study: Dilemmas, Conflicts,
Encounters and Collisions*

Duygu Altınoluk*

Öz: Feminist araştırmalar, pozitivist bilimlerin aksine, araştırmacıya öznellik verir ancak bu durum devingen sahada türlü zorluk ve ikilemleri barındırır. Metnin araştırmacı deneyimleriyle tartışmaya açılması ise feminist araştırmalarda kadınların yaşadığı konumlanma meselesiyle ortaya çıktı. Bu bağlamda ben de feminist araştırmaların konumsallık literatürü çerçevesinde alan deneyimlerimi tartışmaya açıyorum. Bu metinde, daha önce yayımlanmış iki araştırma makalemin saha çalışmasında feminist bir kadın araştırmacı olarak deneyimlerime, feminist araştırma literatürü üzerinden dikkat çekmeyi amaçladım. “Araştırmacının konumsallığı” tartışmalarını okuyarak sahaya inmiş olmamdan ötürü, sahadayken kafamı en çok kurcalayan konulardan biri “konumsallık” meselesi oldu. Birinci araştırmada katılımcıların hem erkek hem de akademisyen olmasının, onlara karşı sergilediğim tutumu nasıl etkilediğini görüşmeler sırasında fark etmişim. Özellikle unvanlara göre kendimi farklı hiyerarşide konumluyordum. Feminist metodoloji, pozitivistimin gerektirdiği pek çok şeyi reddederken bu metodolojiyle yazmaya çalıştığım araştırmada zaman zaman pozitivistimin açmazına girmem beni oldukça rahatsız ediyordu. Aynı zamanda feminist bir araştırmacı olarak hem akademik hem de gündelik hayatımda reddettiğim toplumsal cinsiyet kodlarının araştırmam sırasında beni oldukça zorladığını belirtmem gerekir. Bu nedenle bu yazıda, akademi geleneği içerisinde yer alan hem kadın hem de erkek akademisyenlerle yaptığım iki farklı alan araştırmasını iletişim ve iktidar ilişkileri açısından ele alacağım. Metin boyunca akademinin toplumsal cinsiyet düzeni içerisinde atanmış kadın ve erkek rollerinin benzerlikleriyle farklılıklarını saptamaya çalışacağım.

Anahtar Kavramlar: Eril Saha Deneyimi, Kadın Araştırmacı, Feminist Metodoloji, Erkeklikler

Abstract: Unlike positivist sciences, feminist research provides subjective perspective to the researcher; however, this brings along various difficulties and dilemmas in the dynamic field. The introduction of this text presenting discussion through researcher experiences comprises of the questioning of women’s position in the feminist researches. My personal experiences related to the field are open to discussion in the context of the “positionality” literature of the feminist research. In this paper, the purpose is to mention the dilemmas in the literature of feminist researches I experienced as a female feminist researcher in my field

* Dr., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, dygaltinoluk@gmail.com,
ORCID: 0000-0002-3347-2632.

of study with two researches. One of the most overwhelming and critical issues was the “positionality” since I stepped into the field of study by reading about controversies on the “positionality” of the researcher. I realized that, in my first research, my attitude was influenced by the participants during the interviews because they were male academicians. I positioned myself in various hierarchies according to the participants’ academic status. The feminist methodology rejects gender codes which are required by positivism in researches. The process resulted in discomfort, because I experienced dilemmas while writing the research with feminist methodology. At the same time, the gender codes I refuse caused me hardship during the process of the research in both academic and daily life. Therefore, this article will examine two fields of study of both male and female academics in terms of communication and power relations. The similarities and differences of the conditions of both genders in the academy will be also mentioned.

Keywords: Male Fieldwork Experiences, Woman Researcher, Feminist Methodology, Masculinities

Summary

After the 1970s, with the rapidly growing feminist movement, feminist studies increased and feminist methodology began to rise under the leadership of many feminist philosophers such as Evelyn Fox Keller (2007), Sandra Harding (1996), and Nancy Hartsock (1999). While Keller criticizes the gendered science in the face of male-dominated science, Harding makes the famous “Whose Science? Whose Knowledge?” questions who owns knowledge and science with this article and also Hartsock simultaneously contributes to feminist methodology with the feminist standpoint which is one of the most important concepts. In other words, conducting the research with feminist epistemology does not deny the effect of culture in the society, on the contrary, it says that the researcher can be a factor influencing the research. Thus, feminist studies, unlike the natural sciences, give the researcher subjectivity in certain contexts; because it cares about the socialization of the researcher who tries to analyze gender-based discrimination in the social context within the male-dominated science practice. Based on the question of "whose science and whose knowledge" Keller and Harding mentioned, this article, which is a feminist standpoint-based and autoethnographic article of two field studies conducted with feminist methodology, will convey the research experience of the female researcher in the male-dominated field. In this context, the aim of this article is to convey the “positionality” of the researcher in the field research which the conflicts, dilemmas and encounters that she experienced in the field of feminist epistemology, taking into account the autoethnographic method. While feminist methodology pioneers the experientialism of the researcher, it also attaches importance to self-reflexivity from an autoethnographic perspective.

The purpose of comparing two different field studies is that the institution/field that is the subject of the sampling is the same and the gender is different. At the same time, the article aims

to emphasize the difference in experiences in the field when two different genders are encountered as a female researcher. The researches that are the subject of the article deal with gender-based discrimination in university in general, and gender-based discrimination experienced by female academics in particular. While one of the studies focuses on the gender-based discrimination experiences of female academics in the faculty, the other focuses on how male academics position and marginalize female academics as scientists. Based on these two studies, it focuses on both how the institutional structure, which we call university or academy, is gendered, as Joan Acker says, and the hierarchical gendering reflected in researcher experiences through the researcher-participant dichotomy with autoethnography and feminist standpoint.

The article emphasizes that the hierarchical relationship between the researcher and the participant can be eliminated with the feminist method, and that the researcher comes to the field knowing this dual relationship. As a result, we can say that the researcher's experience, which forms the basis of the text, may vary in the field according to the gender of the participants. However, the subjectivity that feminist epistemology gives in a certain context makes the dilemmas, conflicts and encounters that women researchers experience in the field also important. So that the experiences in the interviews with the male participants in this text differ from the experiences in the interviews with the female participants. At this point, this article, which is the subject of the researcher's experience in research, concludes that the concept of objectivity should be reopened for questioning, since these contradictions arising from the field of research will be different for each research topic and sample. As a result, although people with the highest level of education were interviewed as the sample group, discrimination is made on the basis of gender or age in various ways, regardless of whether they are men or women.

Giriş

*“Bilgi, siyasetten bağımsız değildir.”
Tanesini, 2012: 225*

Doktora araştırma tasarımı aşamasında, kendime en çok sorduğum sorulardan biri, o zamana değin feminist teori üzerine okuyup daima kadınlarla çalışırken şimdi *eleştirel erkeklik incelemeleri* özelinde erkek akademisyenlerle yapacağım görüşmelerde kendimi nasıl hissedeceğim ve kadınlarla yaptığım görüşmelerden farklı olarak kendimi erkekler karşısında nasıl konumlayacağım hakkındaydı. Ancak belirtmek isterim ki her iki toplumsal cinsiyet rolünün getirdiği farklı hiyerarşik konumlanmalardan kaçamadığım anlarda, asıl etkinin akademinin kendi yapılanmasından kaynaklandığını anlamak oldukça acı bir deneyimdi.

Feminist epistemoloji, kadınların göz ardı edilmesine karşı olan ve onu görünür kılmayı hedefleyen bir bilim pratiği olarak karşımıza çıkar. Akademik yazın hayatım boyunca her zaman

bu bilim pratiğini kadının kendisi üzerinden düşündüm. Doktora tezime, kadın üzerinde baskı yaratan ve onu ikincil konuma iten, dikotomilerin kökünü oluşturan “erki” anlamının *erkeklikleri* sorgulamaktan ve erkekliklerin farklı biçimlerini görmekten geçtiğini düşünmeye başlayarak ilerledim. Öncelikle lisansüstü sürecimde bağlı bulunduğum kurumda uzun süredir akademisyen olmamdan ötürü aidiyet duygusu geliştirmem, buna dayalı olarak akademik olmayan sohbetlerdeki hegemonik erkeklığe ilişkin söylemleri içeriden gözlemle fark etmiş olmam, akademisyen olsalar da bireylerdeki cinsiyetçi anlayışın toplumsal düzlemde yerleşik, sarsılmaz bir gücü olduğunu göstermişti. Bu düşünceden hareketle, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi’nde görev yapan kadın ve erkek akademisyenlerle iki ayrı araştırma yürütmeyi hedeflemiştim. Birbirlerinden ayrı olsalar da iki araştırmanın da dayandığı temeldeki problem, genelde erkek egemen toplumun kamusal alanında ve kurumlarında, özelde ise akademi geleneği içerisinde kadınların erkekler tarafından nasıl *ikincilleştirildikleri* ve kadın olmalarından ötürü nasıl *ötekileştirildikleri*dir. Dolayısıyla metinde, bilim pratiği içerisinde feminizmi benimsemiş araştırmacı kadın olarak hem bilimin ve akademinin eril yapılanmasını bizatihi nasıl deneyimlediğimi hem de feminist yöntem bağlamında toplumsal cinsiyet düzeninde reddettiğim unsurları, yaşadığım ikilemleri, görüşmelerdeki suskun çatışmaları, duygudaşlık geliştirdiğim karşılaşmaları irdelemeye çalışacağım.

Sahaya indiğimde fark etmediğim, ancak sahanın içerisinde zaman geçtikçe sorgulamaya başladığım durum ise araştırmacı olarak hem sahanın *içerisinde* hem de *dışarısında* olmamdı. Bu nedenle bir yandan feminist yöntemin kendisi deneyimselliği, öte yandan araştırmacının otoetnografik bir perspektiften düşünömselliği bize teslim ediyor. Dolayısıyla metin boyunca, bir araştırmacının deneyimlerinin hikayeleştirilmesinden farklı olarak otoetnografinin çok katmanlı yapısını görebilmemiz mümkün. Etnografi (Hammersly ve Atkinson, 2007: 1), herhangi bir standarda oturtulmuş bir yöntem izleğini benimsemiyor gibi görünüp algılansa da kendine has bir araştırma tekniğini oluşturur ve bunu takip eder. Öyle ki Hammersley ve Atkinson’un değindiği üzere (2007: 2-8) etnografik çalışmalar, birkaç temel nitelik üzerinden düşünülebilir. Öncelikle araştırma konusunun kendisi ve örnekleme dahil olan katılımcıları kültürle ilişkilendirilir -ki metnin konusuna dahil olan üniversite ve onun eyleyicisi olan akademisyenlerin eril bir kültürle ilişkilendiğine değiniyorum-, ikincisi etnograf temel olarak araştırma alanındaki bireyler için olayların nasıl bir bağlam taşıdığına karşı duyarlıdır -yani bu metindeki araştırmanın katılımcılarının gündelik hayat pratiklerinin üniversitenin içerisindeki pratiklerle olan kültürel bağlamını inceliyorum-, üçüncüsü etnografik bir çalışmanın pozitivistin karşısında durduğu noktadır. Metnin bir bölümünde konu edindiğim pozitivist yazma dilindeki edilgenlikten çıkabilmeyi sorguya açmak, etnografik bir araştırmada araştırmacının etkin olabilme halini yazma diliyle de gösterme durumuna bir atıf olarak yorumlanabilir. Leyla Bektaş (2016: 47-48),

İstanbul'daki güvenli bir sitede gerçekleştirdiği otoetnografik araştırmasında araştırmacının kişisel anlatısının kültürel ve toplumsal bağlama oturtularak oto-etno-grafi (auto/kendi-ethno/kültür-graphy/uygulama) üzerine düşünülüp yazılabileceğinden bahseder. Kavramın bu üç ayrı terimsel halinden yola çıktığımızda kişisel hikayelerin araştırma sürecinin pratikleri üzerinden oturtulduğu toplumsal bağlam oldukça önemlidir. Etnografik çalışmaların bu nitelikleri doğrultusunda bu metinde otoetnografik (auto-etnographic) hikâye anlatımına girişeceğim. Hikâyenin gündelik hayatın bir deneyimi olmasının yanı sıra araştırmacı olarak kendimin (auto), akademinin içinde bulunarak deneyimlediğim sosyo-kültürel bağlam ile ilişkisini (ethno) araştırma sürecini uygularken (graphy) olan deneyimleri aktarırken kuracağım. Böylesi bir girişimin ise Pınar Eldemir'in (2021: 253-254) de altını çizdiği gibi zorlu ve cüretkâr bir yol olduğunun bilincinde olarak özellikle otoetnografik çalışmaların feminist metotla kurduğu ilişkiye de güvenerek *feminist standpoint* olarak literatürde yer alan *feminist duruş noktasından* bu metni şekillendirdiğimi belirtmem gerekir.

Diane Lauren Wolf (2009: 376-377), feminist epistemolojinin ana akım bilim ve sosyal bilime meydan okumalarından birinin pozitivism ve pozitivismın reddine olan güçlü eleştirisi olduğunu vurgular ve pozitivismın nesnellik kabulüne dayanması, sosyal bilimin ise olguları ve hakikati ortaya çıkarırken nesnel bir tutum takınması gereğinin feminist epistemolojide deneyimselliğe kendini bıraktığından bahseder. Nitekim feminizm, değerden arınmış olmanın ve nesnel bir tutumun imkansızlığının, hayatın normal akışı içerisinde kendi değerlerimizle araştırmaların dışarısında kalamayacağımızın altını çizer. Alessandra Tanesini (2012: 209), bilimin nesnellik iddiasından ve toplumsal değerlerden arındıkça toplumdaki iktidar gruplarının değer ve çıkarlarını geliştirmeye daha fazla hizmet ettiğini söyler. Yani, değerleri yok saymak ve bu minvalde bilim yapmak, egemen ideolojinin değerlerini benimsemeyi ve eleştirel düşüncenin önünün kesilerek itibarsızlaştırılmasını da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda feminist epistemoloji ile hazırlamaya başladığım iki çalışmanın da araştırma tasarımından araştırma sorusu hazırlanması aşamasına, saha çalışmasından bulguların analizine kadar baştan aşağı kendi deneyimlerimden bağımsız olmadığını söylemem gerekir. Helen E. Longino (1990: 72-76), geleneksel bilim anlayışını benimsiyor olmasına rağmen bir araştırmacının hem nesnel hem de feminist olabileceğini, nesnel bilginin engellenmeyeceğini ve değerlerin etkisinin *öznel-arası* eleştiriyile ortadan kalkacağını iddia eder. Zeliha Nilüfer Nahya ve Rabia Harmanşah (2016: 18-20), anlatılacak olan deneyimlerin nitel araştırmaları dönüşüme açtığını ve pozitivist kısıtlamalardan kaçınmaya bir çözüm olduğunu belirtir. Her ne kadar “nesnel” bir biçimde bakmaya çabalasam da daha çok araştırmacının sürecine odaklanıp kendi görüşlerime de yer verdiğim bütünsel bir saha araştırması yapmaya çalıştım.

Bu metinde, aynı fakülteyi paylaştığım erkek ve kadın akademisyenlerle yaptığım araştırmaların görüşmeler esnasında ve sonrasında, feminist bir araştırmacı kadın olarak hem kadınlarla hem de erkeklerle olan saha deneyimini aktaracağım. Sahanın ortaya çıkardığı hiyerarşiyi feminist literatür bağlamında otoetnografik biçimde inceleyerek, feminist yöntemin, bir araştırmanın literatür taramasından raporlama sürecine kadar olan sürece kadar eşitlikçi bir düzlemde ve kadınları görünmez kılmadan yazı dili bağlamında tartışmak öncelikli hedefim olacaktır.

Eril Alana Girmeden Önce: Araştırma ve Örneklemin Kısa Tasviri

“Bir kültüre ya da topluma girmeye kalkıştıklarında kadınlara, özellikle de feminist araştırmacılara ne olur?”
Wolf, 2009: 383

Yayımlanan bu iki araştırmayı, farklı cinsiyetten akademisyenlerle yapmış olmama rağmen, neden alanın kendisini *eril* olarak tanımladığımı açıklamak isterim. En başta temel neden, bilgi ve bilim pratiğinin dolayısıyla kamusal bir alan olarak akademinin kendisinin de Acker’ın (1992) tanımladığı gibi cinsiyetçi tutum ve eril yapılanmadan muaf olmadığıdır. Ayten Alkan (2000: 80), “demokrasi ve katılımın çok övülen kamusal alanında ‘ortak çıkarlar’ erkeklerce belirlenmiş ve bir erkek-kardeşlik (brotherhood) çerçevesinde -ki bu çerçeve daha sonra bahsini edeceğim homososyal topluluk ile de kendini gösterir- kamusal alan erkeklerin dışlayıcı alanı olarak kurulmuştur” demektedir. Bu sebeplerle, kamusal alanın demokratik bir ögesi olarak karşımıza çıkan akademi, cinsiyetçi tutum ve davranışların yeniden ve yeniden üretildiği eril bir alandır.

Bir diğer neden ise fakültede nicelde fazla olan kadın akademisyenlerin akademi içerisindeki eril tutum ve davranışlara maruz kaldıkları halde, bunları kabul etmiş olmaları ve kendilerini bu tavır ve davranışları dönüştürmeye yönelik herhangi bir çaba içerisine sokmamalarıdır. Ayrıca salt kadınlarla görüşme yapmış olmak bir alan araştırmasını eril olmayan bir tarafa çekmemektedir, bilakis kadınların oluşturabileceği bir başka eril alanın varlığını düşündürmektedir; çünkü eril derken kastettiğimiz durum bir cinsiyete atıfta bulunmaktan çok bir iktidar ve tahakküm biçimini bize anlatmaktadır. Selda Tuncer’in (2015) çalışmasından da hareketle akademideki hikâyeleri dinlemek ve onların deneyimlerine odaklanmak, aynı alanda çalışıyor olmanın da etkisiyle katılımcılarla birlikte kendimi de akademi içerisinde toplumsal aktör¹ olarak görmemi sağladı. Kamusal alanda var olan pek çok kurumun kendisinin erkeklikler tarafından işgal edildiği ve bu nedenle eril olduğu da gözden kaçırılmaması gereken bir durumdur. Tüm bahsi geçen sebeplerden ötürü Edebiyat Fakültesinde yaptığım alan araştırmasını eril bir alan

¹ Toplumsal aktör kavramı, sosyolojik olarak toplumsal bir varlığı ve gerçekliği olan, yaptığı eylemle bir anlamlandırma ve niyet taşıyan bir varlığı anlatır.

olarak tanımlamak mümkündür. Nitekim Evelyn Fox Keller (2007: 31-32), bilimin kendisinin insan türünün bir alt kümesi olan erkekler tarafından toplumsal cinsiyet diline dayanarak üretildiğini ve bilimsel bilginin bireylerin ruhunda işleyen güçleri görmezden geldiğini söyler, ve şöyle devam eder: “*Bilim, fevkalade kişisel ve toplumsal bir faaliyettir.*” Dolayısıyla, bilim yapan bireylerin kamusal alandaki, yani akademideki cinsiyete dayalı tutum ve davranışlarını tartışmaya açıyor olmak o alanın içinden biri olarak hem kişisel hem de toplumsal bir faaliyettir. Bu nedenle saha araştırmalarından çıkan deneyimleri yazmanın feminist literatürde bir yeri vardır.

Metinde irdelemeye çalışacağım alandaki deneyimlerin aktarımına geçmeden önce araştırmamın örneklemini oluşturan Edebiyat Fakültesinin genel görüntüsünden bahsetmek yerinde olacaktır. Ege Üniversitesindeki diğer fakültele oranla kadın sayısının nispeten fazla² olduğu Edebiyat Fakültesi, Ahmet Aslan’ın (Aslan, 2016: 241-247) deyişiyle *politik olarak farklı bir yapılanma* sergilemektedir. Aslan’ın, fakültenin politik yapılanmasının sosyal demokrat tandanslı olduğunu söylerken bunu yalnızca erkek akademisyenlerden yola çıkarak söylediği anlaşılmaktadır. Öyle ki fakültedeki siyasi yapılanmanın ve *devlet meselelerinin* konuşulduğu “*çay salonu sohbetleri*”nden örnekler verirken devamlı olarak fakültedeki belli başlı erkek akademisyenlerin adı geçer. Nitekim fakülte, kurulduğu 1976 yılından bu yana bir kadın dekan³ haricinde erkek akademisyenler tarafından yönetilmiştir. Genelde bilimin, özelde ise demokratik yapılanması olduğu iddia edilen fakültenin hiyerarşik ve eril yapılanmadan muaf olmadığı aşikardır. Toplumsal cinsiyetin üniversitelerde mesleki kültürün bir parçası olarak üretilip uygulanması hem kadın öğrenciler hem kadın akademisyenler hem de kadın idari personel için dışlayıcı ve değersizleştirici bir ortam yaratır (Tuncer, 2019: 181). Böylesi bir durumda kadınlar, fakültede erkekler tarafından gerek yönetici olma vasfına sahip olmadıkları öne sürülerek gerekse toplumsal cinsiyet rollerine dayalı olarak *ötekileştirilip* ikincil konuma atılmakta (Özkaplan, 2013; Altınoluk, 2017; Yıldız, 2018) ve sürekli olarak cinsiyet rol ve kimliği sorgulamasına itilmektedirler (Altınoluk, 2018; Yıldız, 2018). Dolayısıyla kendi akademik aidiyetimi de oluşturan fakültenin içeriden bir gözlemcisi olarak araştırma yapmam, kadın akademisyenlerle olan iletişimimde yer yer duygudaşlık sağlarken erkek akademisyenlerle olan iletişimimi araştırma sonrasında yürütemeyişime sebep olmuştu. Bu konuya daha sonra tekrar değinilecek olup Alkan’ın “nesnellik yerine *karşılıklı-öznellik* ya da *özneler-arasılık* (inter-subjectivity), monolog yerine *diyalog*” (2008: 339) geçtiğinde, araştırmacı ve araştırılan ilişkisinin daha görünür kılındığı

² Kadın sayısının fazla olduğu bir fakültenin eril bilimsel düşünceden muaf olmadığı ve/veya olamayacağı; kurumların hiyerarşik ve eril yapılanmalarının bir izdüşümü olarak akademinin de bu yapılanma biçiminde ilerlediği dipnotunu düşmek isterim.

³ Prof. Dr. Gönül Öney, Sanat Tarihi bölümünde görev yapan akademisyen. Eylül 1982-Ekim 1992 tarihlerinde Edebiyat Fakültesi’nin dekanlığını yapmış, 1992’de rektör yardımcısı olmuştur.

düşüncesini hatırlamak fayda sağlayacaktır. Bu düşünceyle birlikte sahaya girmeden önce, toplumun içerisinde ayrıcalıklı ve *imtiyazlı* sınıfı oluşturan erkeklerle görüşme yapacak olmak özneler-arasıılığın imkansızlığını hissettiriyordu. Feminist yöntem, sahada görüşülecek olan kişiler için güvenli bir ortam hazırlanması gerektiğini söyler;

Birinci araştırmamda (2017), Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi'nde doktora yapmakta olan araştırma görevlileri ile doktora derecesini almış diğcr akademik seviyelerdeki öğretim üyelerinden oluşan ve kartopu örnekleme tekniğıyle ulaşılan 11 erkek akademisyenle yarı yapılandırılmış görüşmeler yaptım. Araştırmada, Joan Acker'ın (1990; 1992) "*toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurum*" (gendered institution) kavramına dayanarak, akademinin de böylesi bir kurum olduğu varsayımından hareketle akademiadaki erkeklerin hegemonik erkekliklerini, kadın akademisyenleri "ötekileştirerek" onlar üzerinden inşa etme biçimlerine odaklandım. Akademisyen erkeklerin, kadın akademisyenleri hangi sebeplerle *ötekileştirdiğini*, erkeklik ritüellerini ve cinsiyet rollerini dönüştürüp dönüştürmedikleri ve/ya ne ölçüde dönüştürdüklerini ortaya çıkarmaya çabaladım. Acker'ın kuramının üzerine inşa ettiğim bu çalışmada, akademiye kadın sayısının fazla olmasından ya da kadınların yönetici kadrolarda olmalarından ziyade erkek akademisyenler tarafından ne derece "bilim yapan insan" olarak görüldükleri ve kendi disiplinleri içerisinde kendilerine nasıl bir anlam atfedildiğini ortaya koymayı amaçladım. Derinlemesine görüşmelerden elde ettiğim verileri betimsel olarak analiz ettiğimdeyse erkek akademisyenlerin *örtük cinsiyetçiliğı* en yoğun biçimde ürettiğı ortaya çıkmıştı. Bu nedenle yine Acker'ın aynı kavramını Sylvia Walby'nin *patriyarka* kuramı ile destekleyerek ikinci araştırmama (2018) başladım. Walby patriyarka kuramı içerisinde, toplumsal cinsiyetlendirilmiş tutum ve davranışlarımızı sosyalizasyon boyunca içselleştirdiğimiz ve bu nedenle hayatımız boyunca eril kurumların da içerisinde makbul olan cinsiyet rol ve davranışları sergilemek zorunda kaldığımızın altını çizer. Walby'ye göre (2016: 45) özelden kamusal alana doğru ilerleyen patriyarkada dönüşüm hem yapıların içinde hem de yapılar arasındaki ilişkilerdeki değişimi kapsar. Bu ilişkilerdeki değişen unsurlar ise özel alandaki patriyarkada *dışlama* iken kamusal alandaki patriyarkada *ayrımcılık ve tahakkümdür*.

Kavramsal olarak Acker ve Walby'nin kuramlarına sırtımı dayamış olmak özellikle akademiye cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve tahakkümü anlayabilme ve onu yorumlayabilme cesareti vermişti. Benim için en önemli hususlardan biri, fakültede 2011 yılından beri cinsiyetçiliğe maruz kalma deneyimlerimin, fakültedeki diğcr akademisyen kadınlar tarafından ne derece yaşandığı ve kadın akademisyenlerin bununla mücadele edip etmedikleri ya da nasıl mücadele ettikleriydi. Bu sorulardan hareketle, kar topu örnekleme tekniğı aracılığıyla ulaştığım, fakültede doktora yapıyor olan araştırma görevlileri ile doktora derecesini almış diğcr akademik

seviyelerdeki 7 kadın ile derinlemesine görüşmeler yaptım. Erkek akademisyenlerin “eşitlikçiyiz” kisvesi altında anlattıkları pek çok şeyi bilmeme rağmen duymak, görmek ve bunlarla karşı karşıya kalmak benim için oldukça yaralayıcı olmuştu. Tıpkı Sara Ahmed’in dediği gibi bir şeyin yıpratıcı olması “belli alanlarda bulunmak için, bunların ne kadar yıpratıcı olduğu kabulünü engellememiz gerektiğinden olabilir. Bu his bizi yakaladığında tam da çok fazla geldiği bir noktada olabilir. Paramparça olursunuz. Aşınmış hissetmek, bence oyunbozan feministler, bu hisse ne söylerseniz söyleyin ve ne yaparsanız yapın, aynı şeyle karşı karşıya kalma hissiyatına aşınadır. Sanırım bu his karşısında kendimizi fire vermektan nasıl koruyacağımız hakkında düşünmek zorunda kalırız.” (Ahmed, 2017: 224). Görüşmelerden sonra hissettiğim duygu durumu Ahmed’in tanımlamalarıyla aynıydı: *aşınmış ve parçalanmış*.

Erkek katılımcıların toplumsal cinsiyete dayalı tutum ve davranışlarını, fakülteadaki gündelik yaşantılarında kadın akademisyenleri konumlayış biçimlerini sorgulamak ve onları nasıl ötekileştirip ikincil plana attıklarını anlayabilmek için açık uçlu sorulardan oluşan yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullandım. Ancak itiraf etmeliyim ki görüşme formumdaki sorular, görüştüğüm kişinin hiyerarşik durumuna göre değişime uğramak zorunda kalıyordu. Henüz yardımcı doçent olanlarla ya da yaşının ve/veya politik duruşunun bana daha yakın olduğunu bildiklerimle daha yatay düzlemde bir görüşme gerçekleştirebiliyorken özellikle profesör olanlarla yaptığım görüşmeler, politik duruşumuz yakın olsa dahi dikey bir düzlemde gerçekleşiyordu. Her ne kadar alana girmeden önce kendimi belirli aidiyet normlarından soyutlamaya çalışsam da o üniversitede doktora yapan bir araştırma görevlisi olmam, görüşmeciler için öğrenci ve “asistan” yani onların bulunduğu statünün altında olduğum anlamına geliyordu. Çünkü onlar için, doktora derecesini almamış olmam akademinin hiyerarşik yapılanması içerisinde belirlenmiş olan akademik statüden yoksun olmam demektir. Böylece bu metni düşünmeye başladığım 2018 yazından, yazmaya başladığım 2019 yazına kadar olan süreçte kafamda bir soru açığa çıkmıştı: Araştırma örneklemim olan ve aynı zamanda çalıştığım/para kazandığım bir kurum olan bu mekâna yabancı değil miydim ve bu bağlamda araştıran/araştırılan hiyerarşisi araştırmanın en başından ortadan kalkmış olacak mıydı? Çiğdem Yasemin Ünlü’nün (2019: 4) uzun vakitler zaman geçirdiği, yabancı olmadığını ve olunmadığını düşündüğü bir mekânda yaptığı araştırmasının deneyimlerini yazarken bu yabancı olmama durumunun araştırmacı-araştırılan hiyerarşisinin hissedilmediği bir sürece olanak verdiğinden bahseder; ancak yine de araştırma yaptığı mekândaki başka grupların içinde olmadığını, çünkü yakın ilişki kurmadığını, sohbetlerin bir uğrama yeri olarak gerçekleştiğini ve bir dostluğa dayanmamasından kaynaklı da bir yabancılığı içerdiğinin altını çizer. Dolayısıyla akademik bir mekânda hem doktora yapan bir öğrenci olmak hem de

araştırma görevlisi olarak çalışıyor olmak Ünlü'nün dediği gibi grup içerisinde yabancı olmayı içerirken aynı zamanda en baştan bir hiyerarşiyi de inşa etmişti.

Bir araştırmanın alanını planlamak ilk etapta kolay ve oldukça sistematik bir eylem gibi görünse de alana çıkmadan önce araştırma tasarımının gerektirdiği araştırma yöntem ve tekniklerine karar vermek oldukça sancılı oldu. Feminizm üzerine okuyup onun teorisini anlamak, sahada kadın veya erkek akademisyenlerle konuşmanın ötesine geçen bir şeydi. Öte yandan, toplumun ayrıcalıklı ve yüksek statülü kesimini oluşturan akademisyenlerin karşısında her türlü kimliğimden önce *araştırmacı* olarak görülemeyeceğim fikri ve bunun da araştırmanın gidişatını yönetmemde sıkıntı yaratabileceği düşüncesi, beni en çok rahatsız eden durumlardan biri olmuştu. Daha sonra, rahatsız olduğum düşüncemin ise pozitivist bir araştırmacının sahada kendisini üstte konumlayan hiyerarşik bir duruşa hizmet ettiği düşüncesiyle de girdiğim ikilem, benim için daha da sarsıcı olmuştu. Feminizmin zaman zaman öznel de olunabileceği iddiası içerisinde pozitivist bilime karşı durduğum yerde böylesi ikilemler, araştırma esnasında yeniden yapılandırılan bir süreci beraberinde getirmekle birlikte sonraki araştırmalarım için öğretici olmuştu. İlk kez akademisyen katılımcılarla görüşüyor olmanın verdiği heyecandan ziyade alana inmeden önce akademisyenlerden randevu almak için e-posta veya mesaj atmaya başladığım anda belirli bir hiyerarşik çerçeveye kendi kendimi sokmuşum. Çoğunun akademik titrinin en az yardımcı doçent olması, akademik teamüller gereği kendilerine “hocam” diye hitap etmeme sebep olmuştu. “Merhaba hocam” diyerek başladığım e-postalara herhangi bir hitap şekli olmaksızın ve/veya direkt adımın söylenerek “odamda bekliyorum, x tarihinde ve saatinde uygunum” şeklinde gelen yanıtlar; benim öğrenci veya *asistan* olduğumu açık ediyor, yatay ve eşit olmayan bir iletişim düzlemini de perçinliyordu. Kuvvetle muhtemeldir ki saha, kendi hiyerarşisini en başta kendi eliyle yaratmaktadır. Araştırmacı, her ne kadar hiyerarşik bir duruşla yola çıkmaya yatay iletişim halini görüşmelerinde belirleyebileceğine inansa ve bunu benimsese de anlatıcı/anlatan konumlanışı, hiyerarşik bir araştıran-araştırılan dikotomisini karşımıza çıkarmaktadır. Araştırma sürecinin karşıt cinsler bir araya geldiğinde iktidar pazarlığına dönüşebileceğinin altını çizen Jeannine A. Gailey ve Ariane Prohaska'yı (2011) destekleyen şekilde Joan Neff Gurney (1985) de toplumsal cinsiyet performanslarının araştırma sahasında karşı karşıya geldiğini ve burada alandaki cinsiyet hiyerarşisinin sıklıkla göz ardı edildiğini söyler. Sahada, eşit ve yatay bir iletişim oluşturularak araştırılan kişinin kendini rahat ve güvenli hissetmesi sağlanması gerekir ancak Lülüfer Körükmez (2016: 64) araştıranın kadın, araştırılanın erkek olduğu durumlarda araştırmacının kırılğan, araştırılanın ise iktidar haline gelebileceğini vurgular. Akademinin hiyerarşik yapısını bilerek alana giriş yapmış olmam, Wolf'un (2009: 374) bahsettiği araştırmadaki iktidarın birbiriyle ilişkili üç boyutundan birincisi olan “*araştırmacının ve araştırılanın farklı*

konumlanışlarından kaynaklanan iktidar farklılıkları” meselesi sahadaki ikilemi en baştan yaratmıştı. Böylece metnin ilerleyen bölümlerinde anlatmayı deneyeceğim gibi oluşan birinci boyuttaki iktidar ilişkisi, ikinci boyuttaki eşitsiz alışverişi ve üçüncü boyuttaki yazma ve temsil etme iktidarını beraberinde getirmişti.

Böylelikle alana girmeden önce Türkiye’de feminist araştırmacıların pek çoğunun (Oğuz, 2012; Orhon, 2014; Körükmez, 2016; Eldemir, 2021) yaşamış olduğu kaygıları ve soru işaretlerini de hissettiğimin farkına varmıştım. Ancak elbette ki iki cinsiyet için de aynı kaygıları hissetmediğimin farkındaydım. Erkek akademisyenlerle görüşmeden evvel en büyük kaygım, *açık* veya *örtük* olarak ürettikleri cinsiyetçi söylemler yahut bu söylemlerin üretilebilme ihtimallerine sessiz kalıp kalmayacağım sorularımdan en önemlisiydi. Erkek akademisyenlerin açık veya örtük cinsiyetçilik yaptıkları ön bilgisine -hatta bilgisine- tüm akademik yaşantım boyunca maruz kaldığım için alana inmeden önce kaygım da artmıştı. Öte yandan, erkek akademisyenlerin cinsiyetçi söylemleriyle karşılaşacak olma varsayımı ile çalışmaya başlamamın başka bir *özcülüğü beraberinde getirip getirmediği sorusunu* doğuruyordu. Kadın akademisyenlerle yapacağım görüşmeler öncesinde yaşadığım kaygı, daha çok beni bir araştırmacıdan ziyade kendilerinden daha tecrübesiz, deneyimsiz ve yaşça küçük biri olarak konumlandırımlarından kaynaklanan *“biz de senin gibiydik”* söylemlerine karşı *susmak zorunda olup olmadığım* hususunda idi. Ayla Deniz (2017: 19) kadınlarla yapılan görüşmelerde zaman zaman yaşa dair olan benzerliklerin ya da ayrılıkların olabileceğini vurgular. Çünkü akademik unvan ve hiyerarşi, doktora yapan öğrenciyi kendisinden bir adım ileride her kim varsa onun nezdinde her zaman bir alt seviyeye konular. Aynı zamanda her iki araştırma için de geçerli olan soru işaretlerinden bir diğeri de dış görünüşüm konusunda oluştu: Daha önceleri herhangi bir günde, fakültede olduğum andaki gibi mi giyinmeliydim, yoksa biz sosyoloji öğrencilerine alan araştırması derslerinde öğretildiği ve de istendiği gibi *dikkat çekmeyen*⁴ kıyafetler mi giyinmeliydim? Ayrıca bugün dahi akademide kılık ve kıyafeti *akademik kimliğe* uygun olmayan kişilerin -ki bu kişiler genellikle araştırma görevlileri ve bilhassa genç kadınlar oluyor- marjinalleştirildiğini söylemek yanlış olmasa gerek.⁵

⁴ Alan araştırmalarında sahaya inerken dikkat çekici kıyafetlerin giyilmemesi uyarısı, aslında tamamen kadın araştırmacıların cinsiyet ve cinselliğine yapılmış bir vurguyu yansıtır. Verilen örnekler, her daim kadın araştırmacıların gecekondulu veya kent çeperinde olsun olmasın -bu ayrım bile oradaki insanları ikincilleştiren bir tutumu açığa çıkarıyor- yaptıkları saha çalışmalarındaki giyim, kılık ve kıyafetlerine ilişkin olmuştur. Böylesi bir tutum ise en baştan eril bir iletişim biçimini yaratır.

⁵ Funda Cantek Şenol’un (8 Kasım 2018) akademiyi tuhafıklar fabrikası şeklinde tanımlarken yaptığı ironik gönderme, bu anlamda oldukça yerindedir.

Alan Deneyimlerini Açmak: İkilemler, Duygudaşlıklar ve Çarpışmalar

Bilgi ve bilimsel bilgi kavramları, pozitivist düşünce etrafında bir erkek tarafından üretilen, eril bir yapılanmaya sahip bilgi ve bilimi bize anlatır. Evelyn Reed (2003: 9), bilimin tanımı ve geleneği gereği tümüyle nesnel ve taraflılıktan uzak bir çalışma alanı açtığını ancak bunu yaparken de araştırmanın kurulu düzen içerisinde var olan her türlü eğilime açık olduğunu altını çizer. Öyle ki Reed, nesnel olma ve değerlerden arınma tutumu içerisinde olması gereken bilimin, “erkek bilim insanları”nın patriyarkal toplumsal değerlerden arınamayışından ötürü bir erkek icrası olarak karşımıza çıktığı konusunda farklı bir bakış sergiler. Böylesi bir nedenden ötürü de akademik yapılanma içerisinde bilimin cinsiyet ayrımcılığındaki yarığı derinleştiren tutumu, kendini artırarak devam eder dolayısıyla bilimsel metotlar hâlihazırda pozitivist geleneğin kadın cinsini öteleyen ve ikincilleştiren metotlarıdır. Böylece özneler-arasılık olarak kavramsallaştırdığımız öznel deneyimleri arka plana atar ve deneyimlerin bilimsel bilgiyi öznellediğini, bunun da bilimsel bilgi pratiğinde olmaması gereken bir tutum olduğu üzerinde durur. Oysa feminist yöntem, bu noktanın sorgulamasını yapar. Feminist araştırmacılar, buradan hareketle “geleneksel kuramların, kadınların sosyal yaşama katılımı veya erkek faaliyetlerinin cinsiyetçi toplumsallaşmasını kavramayı zorlaştıracak biçimde uygulandıklarını” iddia ederler (Harding, 1996: 36). Sandra Harding’in (1987), “*Is There a Feminist Method?*”⁶ başlıklı metninde feminist araştırmacının geleneksel sosyal bilim yöntemindeki üç veri toplama tekniğine -gözlem, bilgi vereni dinleme ve belge inceleme- dayanarak yapılan araştırmaların feminist metodolojiye aykırı olacağını; çünkü geleneksel sosyal bilimlerin beyaz erkekler tarafından belirlenmiş olduğunu anlatır. Bu nedenle geleneksel sosyal bilimler içerisinde kadın ve erkekler, erkek egemen bir çerçevede konumlandırılırlar, bu da feminist metodoloji için yeniden düşünülmesi gereken kavramsallaştırmalara ve metotlara ihtiyaç olduğunu bize gösterir. Harding’in bu iddiasından yola çıkarak erkek ve kadınlarla olan alan deneyimlerinin hem aynı oranda güvenilir hem de aynı oranda güvenilmez olduklarını belirtmek isterim. Bu nedenle bu metinde de kadın akademisyenlerle iletişim ve his bazında duygudaşlık yaşamış olsam bile kadın akademisyenlerin farklı toplumsal cinsiyet konjonktüründen iktidar ilişkisini yeniden nasıl ürettiklerine değineceğim. Çünkü Harding (1987: 4-5), araştırmacının, araştırma konusuna eleştirel baktığı kadar alanda da eleştirel bir zeminde olması gerektiğine değinir. Böylelikle kadınların akademide erkekler tarafından ikincil konumlanışlarını araştırırken erkeklerle yaptığım görüşmelerde kendimi rahatsız hissetmem ve kadınlarla yaptığım görüşmelerde de kadınlığın toplumsal konumlanışı açısından duygudaşlık kurmam kaçınılmazdı. Wolf (2009: 383), kadınların *empati, paylaşım, arkadaşlık ile*

⁶ Metnin çevirisi “Feminist Yöntem Diye Bir Şey Var Mı?” olarak Serpil Çakır ve Necla Akgökçe’nin derleme kitabında yer almaktadır.

eşit ve hiyerarşik olmayan ilişkilere duydukları arzu eğilimi sebebiyle daha rahat bir alan deneyimi geçirdiklerini söyler. Oysa Wolf'un bu bakış açısı, daha önceki bölümde de belirttiğim gibi kadınların cinsiyetlerinden ötürü atanan belirli rollerinden dolayı ayrıcalığa ulaştığını göstermez, bilakis söz konusu bakış açısı yine bir ayrımcılık yaratmaktadır.

Liz Stanley ve Sue Wise (1996: 85-6), yazılarında feminist bakışın metodolojik olarak özneliği getirdiği ve bunun sosyal bilimcinin kendi disiplinine darbe vurduğu iddiasına karşı çıkarlar. Düşünürler; “bireylerin toplumsal olarak konumlanan varlıklar olmaları dışında var olmadıklarını”, aynı zamanda “örüntü oluşturan sosyal-yapısal olguların araştırmacının entelektüel biyografisinden yeniden elde edilerek analiz edilebileceği”ni iddia ederler (Stanley ve Wise, 1996: 86). Bu sebeple alan deneyimlerini feminist güzergahta tartışmaya açmak metodolojik bireycilikten ziyade deneyimlerden üreyecek olan teorik ve metodolojik bir sıçrama yaratabilir. Nitekim Keith F. Punch’a göre (2016: 169) bir görüşmenin başarılı olması, görüşmeyi samimimi bir sohbete dönüştürmekle mümkündür. Belkıs Kümbetoğlu (2012: 29), konusuna uzak, mesafeli, dışarıdan bir bakışı benimseyen pozitivist araştırmacının değil, aksine konusuna içeriden, etkileşimsel bir konumdan ve eleştirel bakan bir araştırmacının feminist metodolojinin gereklerine çok daha uygun düştüğünü belirtir.

Son dönemlerde Türkiye’deki araştırmacıların araştırma öncesinde, sürecinde ve sonrasında yaşadıkları deneyimleri, ikilemleri ve bunlar üzerine olan tartışmaları (İlyasoğlu, 1996; Tüzel, 2009; Oğuz, 2012; Ergül, 2013; Şimşek, 2013; Orhon, 2014; Tuncer, 2015; Akış ve Demirkol, 2015; Harmanşah ve Nahya, 2016; Körükmez, 2016; Ünlü, 2019; Eldemir, 2021) okuyarak alana inmiş olmak, benim için hem avantaj hem de dezavantaj olmuştu. Bu tartışmaları önce okumanın avantajlarından birinin, feminist kadın araştırmacı kimliğimle en baştan nesnel olamayacağımı kabul etmem ve bunu bilmenin verdiği rahatlık olduğunu söyleyebilirim. Böylece aklımda ara sıra beliren pozitivist bakışın nesnel olma ve araştırmacı-“nesne”⁷ hiyerarşisini koruma sorumluluğunun da ağırlığını ortadan kaldırmış bulunuyordum. Oysa Hatice Şule Oğuz (2012: 71-2) bu eşitliğin de “sahiciliği”nin de sorgulamaya açılmasının zorunluluğunun altını çizer. Bu hiyerarşiyi, araştırmanın en başında ortadan kaldıramayacağımı düşünmem bir illüzyondu ve dezavantajı ise en baştan nesnel olamayabileceğimi bilmenin verdiği rahatsızlıktı. Her ne kadar pozitivist bilimi eleştirerek feminist bir araştırma yapmaya girişmiş olsam da bilginin üretimi sürecinde patriyarkal kavramlardan kurtulmuş bir araştırma yazım biçiminin zorluğunu da deneyimlemiş oldum. Deniz (2017: 12-3) konumu belirleyen kimlikler olduğunu, kişilerin deneyimlerinin de konumun çerçevesini oluşturduğunu, yani kimliği yaratan bağlamdan bağımsız

⁷ Burada kendi duruş ve perspektifime uygun olmayarak “nesne” kavramını pozitivist paradigmanın kullanımına dayalı olarak kullanıyorum.

bir çalışmanın imkansızlığını belirtirken bu tartışmaların altında aslında *kimin daha iyi bilebileceğinin* yattığının altını çizer. Akademi içerisinde, hele ki kendi fakültesinde, eleştirel bakışla araştırmaya *kalkışan* genç bir kadının, karşısında var olan önce *unvan sonrasında ise cinsiyet ve yaş hiyerarşisinden kaynaklanan daha iyi bilme* baskısı altındayken araştırma sırasında çekinceleri olması oldukça doğal görünmektedir. *Mansplaining*⁸ *performansı* bu kez araştırmalarım sırasında hem erkekler hem de kadın akademisyenlerce karşı karşıya kaldığım bir durum oldu. Yaşım, unvanım ve statümün görüşme yaptığım kişilerden düşük olmasının bir *gereği* olarak “sen bilmezsin” söylemi karşıma çıkmıştı. Sanırım bu söyleme maruz kalmamdaki bir diğer önemli sebep katılımcıların neredeyse lisans düzeylerinden itibaren, kimisinin ise fakülte kuruluşundan beri orada olmalarıydı. Oysa benim araştırmadaki nihai amacım, katılımcıların benden daha iyi bilip bilmediklerini öğrenmek değil, sorulan sorulara verecekleri yanıtlardan ve kendi aktarımlarından elde edeceğim deneyimlerini ve söylemlerini feminist perspektifle analiz etmektir. Bunun yanı sıra Marie Mies (1996: 50-1), kadın araştırmacıların kadınlarla yaptıkları “araştırmalardan doğan birliktelik ve özdeşlik duygularının bastırılması ve katılımsız bir yaklaşımın, yaşadıkları ve yaşandığını bildikleri cinsiyetçi baskıyı bilmiyor gibi yapmalarına, reddetmelerine ve bastırmalarına” sebep olduğunu ve araştırmacının “pozitif sosyal bilimin nesnellik varsayımı”na sürüklendiğinden bahsediyordu. Bu bağlamda, kadınlarla olan saha çalışmamda katılımcılarla aynı kurum içerisinde annelik ve kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar sebebiyle bir duygudaşlık yaşarken diğer yandan unvanlarının onlara verdiği üst konum sebebiyle benimle kurdukları hiyerarşik dil yapısı içinde kendi içimde büyük bir ikilem yaşadım. Öte yandan kadın akademisyenlerle olan görüşmelerdeki travmatik anlatılarla karşılaşmalarım da bu hiyerarşik iktidar dilinin yıkılmasına sebep oluyor ancak hikâyeye bitimlerinde görüşmecilerin “sen yaşamadıysan şanslısın” deyişi bir anda yine üzerime bir çaresizlik yüklüyordu. Burcu Şimşek (2013: 295-6), travmatik hikâyelerle karşılaşmanın ve katılımcıların hayatlarına müdahil olmanın yüksek bir sorumluluğu olduğunu söyler. Bu sorumluluk, katılımcıları her birinin deneyim anlatımının önemli ve biricik olduğuna, aynı zamanda araştırma içerisinde bir yarışa da sokulmadıklarına da onları ikna etmekle başlar. Feminist metodolojik bir çerçevede deneyimlere dahil olmak kadın güçlenmesi için önemliyken diğer yandan araştırma süresince araştırmacının da kendi deneyimleriyle katılımcı deneyimleri arasında özdeşlik kurmasına sebep olur. Pozitivist bilim ise olabildiğince nesnel ve dışarıdan bir duruşu gerekli ve zorunlu kılar, devamlı olarak araştırma nesnelliği dayatılan bir eğitimden geçmiş biri olarak kendimce gelgitlerimin olduğunu her anda hissettim. Bu çerçevede, görüştüğüm kadın akademisyenlerden çocuğu olanların çoğunun

⁸ *Mansplaining*, Türkçe sosyal bilim literatüründe henüz kavramsallaştırılmadığı ve yenice çevrilerek kavramsallaştırılmaya çalışıldığı için kavramı orijinal dilince veriyorum; ancak genel olarak konuşma dilinde “açıklama” olarak geçmekte, genel olarak ise “erizahiyat veya erbilmişlik” şeklinde çevrilmiştir.

hamileliklerini saklamak zorunda oldukları kişilerin erkek meslektaşları olduğunu öğrenmek, aynı durumu yaşayan bir kadın olarak beni hem üzüyor hem de soru bana yöneltildiğinde soruyu cevaplamaktan kaçmak zorunda kalıyordum. Görüşmelerin hikâye anlatıcısı olmamdan çok dinleyen olmak, yine bende *araştırmacının karşılıksız bilgi edim sömürsünü* canlandırıyor, böylelikle sonraki görüşmelerde kendimden örnekler vermektense geri durmamam gerektiğine kanaat getiriyordum.

Deneyime Dayalı Anlatılar ya da Bazı Yalanlar

Görüşme formumdaki soruların bir kısmının “feminizm, namus, cinsiyet rolleri” gibi kavramlarla ilgili olması, erkek akademisyenler için beni belirli bir feminist-politik duruşun öznesi haline getiriyordu. Alan araştırmamı tamamladıktan sonra ses kayıtlarının dökümünü alırken yaptığım hatalar benim için daha belirgin oldu. Özellikle feminizmin ne’liğine dair olan sorular ve “kadınların cinsiyet rolleri” ile ilgili olan sorularımda, o anda hissettiğim gerginliği dışarıdan dinlerken kayıtlardaki ses tonumda hissettim.

Katılımcılarla interaktif olmasına özen gösterdiğim görüşmelerde, katılımcılara sorduğum sorular bana doğru yöneldiğinde ne cevap vereceğimi şaşırıyor, gerçek ve(ya) doğruyu belirtmem mi yoksa gizlemem mi gerektiği konusunda anlık olarak duraksıyordum. Örneğin, erkeklere sorduğum “kadınlar yönetici olabilir mi?” sorusuna aldığım “Candeğer’i⁹ gördün işte, olmuyor yönetici değil mi...” cevabında sanki benim görüşümmüşçesine “gördün” demesi karşısında çaresiz bir şekilde susmak zorunda kalmak bana Kandiyoti’nin literatüre kazandırdığı ataerkiyle pazarlığın içine girdiğimi hissettirmişti. Yani ataerkiyle pazarlık, patriyarkal sistemin içinde kadınlara bir şeyi yapmaması gerektiğini söylerken onlara bir şeyleri de vaat eder aynı zamanda. Bilimin yine oldukça eril paradigması olan pozitivist pozitvizmin değil, yorumsamacı paradigmaya yaslanarak feminist metodolojinin de verdiği araştırma sırasındaki esneklikleri zaman zaman kullanmış olsam dahi görüşmelerin seyrini bozmamak için erkeklerin patriyarkal söylemlerine katılıyormuş gibi yapmak zorunda kalmıştım. Çünkü kendi içimde yaptığım bu pazarlık biçimi, fakülteadaki diğer görüşmeleri de rahatlıkla devam ettirmeme olanak vermiş oldu.

Yalnızca ilk görüşmecim olan bir kadın akademisyene yönelttiğim “kıyafetleriniz yüzünüzden karşı cinsin veya hemcinsinizin sizi yargıladığını düşündünüz mü hiç?” sorusunun yanıtı, diğer görüşmecilerime bir daha o soruyu sormamama sebep olmuştu. Çünkü aldığım yanıt, benim giyim tarzımın da fakülteadaki diğer kadın akademisyenler tarafından nasıl görüldüğüne dair ipucu vermişti. Araştırmalarda giyime uygunluğun feminist eleştirisini izleyen bölümlerde

⁹ Burada adı geçen kişi 08.2008-08.2016 tarihleri arasında iki dönem üniversitenin rektörlüğünü yapan Prof. Dr. Candeğer Yılmaz’dır.

yapacağım ancak şunu belirtmeliyim, bir araştırmanın tasarımını belirleyip soru kâğıdını elinize alıp sahaya indiğinizde örneklemin verdiği yanıtlar veya sergilediği tavırlar da araştırmanın gidişatını dönüştürür. Araştıran-araştırılan etkileşimi ve buradan doğan deneyimler, alan araştırmalarının değerden arınık olmayan devingenliğinden kaynaklanmaktadır. Böylece Aynur İlyasoğlu'nun dediği üzere (1996: 215) araştırmacı kimliği de araştırma sürecinde dönüşüm geçirir. Dolayısıyla Nahya ve Harmanşah'ın altını çizdiği gibi (2016), bu dönüşüm araştırmanın yönünü de değiştirebilme kapasitesine sahiptir.

Metin boyunca anlattığım iki sahada da her iki cinsiyet tarafından “toplumsal cinsiyet çalışan” bir araştırmacı olarak benim feminist olup olmadığım, merak unsuru oldu. Kendimi feminist olarak tanımladığımı söylediğimde ise bir feministin “evli”¹⁰ olmasına şaşırarak bir sohbetin içerisine girmiştik. Bu merak ve şaşkınlığın temel sebeplerinden birinin ise toplumdaki feminizme dair var olan mitlerden ötürü olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Devamında gelişen görüşme seyrinde ise onlar için ben de kendimi araştırılacak bir vakaya dönüşmüş olarak buldum. Bu nedenle görüşmeleri yaparken soruları yönelttiğimde önce cevapları verip sonrasında “peki ya sen...?” ile başlayan tamamen toplumdaki feministlere yönelik olan mitlere dair sorulara tabi oldum. Elbette ki kadın katılımcıların peki ya sen diye başladıkları cümlelerin sonu ile erkeklerinki birbirinden farklıydı. Bu farklılık araştırmanın gereği her iki cinsiyetteki katılımcıya yönelttiğim soruların farklılığından kaynaklanıyor olsa da aynı koridoru, aynı asansörü, aynı merdiveni, aynı yemekhaneyi kısacası aynı fakülteyi en az yedi senedir paylaştığım akademisyenlerin kişisel meraklarının da ürünüydü -özellikle erkek akademisyenlerin. Örneğin, soru formunda cinsellik ya da evlilik dışı birlikteliğe yönelik herhangi bir soru veya ifade olmamasına rağmen erkeklerle yaptığım görüşmelerde özgür cinsel birlikteliklere ya da evlilik dışı ilişkiye dair görüşlerim sorulmuş ve verdiğim yanıtlara göre görüşmenin gidişatının oldukça değiştiğini gözlemledim. Bu nedenle kendi sorularımın bana yönelmesinden olabildiğince kaçmaya çalıştım. Çünkü o esnada yapacağım bir ifade hatası -ki burada sözünü ettiğim hata, aslında tamamen kendi ideolojik ve politik duruşumu belli etmemdir, gerçek anlamda bir hata değil- o an görüşmenin sonlanmasına ve zaten zor randevu aldığım bir akademisyenin yitimine yol açacaktı. Her görüşmenin sonunda, o görüşmede içimde beliren keşkeler bir yandan beni

¹⁰ Görüşmelere başlarken kendimi tanıttıktan ve araştırmadan bahsettikten sonra fakülteden tanıştığımız ve evli olduğumu bilmeyen katılımcılar, evli ve feminist olduğumu ilk kez benden duymuşlardı. Çünkü çoğu için ben, kadın çalışmaları alanında faaliyet gösteren ve sosyal bilimci genç bir kadın olarak “kolay” sayılabilecek, herkesin yapabileceği ve ağırlığı olmayan bir araştırma konusu seçmişim. Bu nedenle de benim kendimi feminist olarak da tanımlıyor olmam, onlar için biraz daha politik bir konuma en nihayetinde yerleşmeme neden olmuştu. Demem o ki, kadın araştırmalarında bilim yapıyor olmaya muktedir görülüyordum; bu alanda faaliyet gösteren bir feminist olmam görece kolay olanı seçmekle eşdeğerdi.

feminizme ihanet etmiş gibi hissettirirken, diğer yandan erkek akademisyenlerle yaptığım görüşmelerin de rahat ilerlemesini sağlıyordu.

Gündelik yaşamda kendime ilke edindiğim eşit ve yatay iletişim, rıza ve onay¹¹, cinsiyetsiz söylem ve tutum gibi pek çok kabulü de görüşmelerim sırasında hiçe saymış olmak beni oldukça rahatsız etmişti. Sahada katılımcılardan alacağım bilgiye sahip olmak için bu denli çelişkiye düşmek, gerçek bilginin gücünü Bacon'cı biçimde arıyor hale gelmek, beni görüşmelerde feminist yöntemin gereği olarak yatay bir düzlem belirlemeye çalışmama dayanan kendi bilimsel gerçekliğimden soyutlanmış bir duruma itti. Ancak yine beni rahatlatan, çıkmaza girdiğim her defasında araştırmamın sorusunu ve feminist epistemolojide pür nesnellüğün imkânsızlığını kendime hatırlatmak, ikilemden kurtulmamda kilit nokta oldu.

İlk andan itibaren erkeklerle yapacağım görüşmelerde türlü zorluklar yaşayacağımı biliyordum çünkü araştırma örneklemim gereği içinde 7 yıl boyunca görev yaptığım fakülteyi içeriden gözlem ile de tanıyordum. Böylesi bilinçle feminist yönetime dair okumalarımı tamamladığım bir zaman diliminde sahaya çıkmanın benim kalkanım olacağını düşündüm. Bu esnada, her ne kadar eril hiyerarşik yapılanma doktora derecesini almamış birine akademisyen unvanını vermese dahi feminist bir akademisyen olmamın hiçbir erkek görüşmeciyi şaşırtmadığı notunu düşmek isterim. Bu şaşırtmayışların sebebi ise fakültede çalıştığım sürede feminizm ve toplumsal cinsiyet üzerine dersler vermiş, dekanlık önünde kadın cinayetlerini durdurmak üzere yapılan eylemlere katılmış, aynı zamanda türlü sebeplerden ötürü geçirdiğim soruşturmalarda verdiğim feminist perspektifi ön planda tutmamla açıklanabilir. Her ne kadar doktoramın son dönemine kadar feminist olduğuma dair kendi beyanım olmasa da duruşum ve mücadele verdiğim konular onlar için “feminist” olmam demekti. Pini (2005: 209-211) erkeklerle yapılan görüşmelerde zaman zaman araştırmacının, *öğreten (mansplaining-erizahiyat)* erkeklerle karşı karşıya kaldığının altını çizer. Böylelikle beyaz heteroseksüel erkek tavrı, kadın araştırmacıyı kendisinden bir alt seviyeye konumlayarak erkeğin kadınla flörtöz bir tavır içine girmesini kolaylaştırır. Körükmez (2016: 64), “flörtü davranışlar ve cinsel içerikli imaların, kadın araştırmacının saha çalışmasının konusu ne olursa olsun karşılaşılabilecek durumlar olduğunu, bu deneyimlerin ne açık cinsel teklifle ne de sadece cinsellik çalışan kadın araştırmacılarla sınırlıdır”. Örneğin, biten bir görüşmenin ardından erkek katılımcının “bu konuları daha sonra *yemekte* tartışalım” demesi, erkek akademisyenin beni bir sosyal bilimci olarak görüp herhangi bir zamanda ve yerde benimle cinsiyet eşitliği konusunu tartışmak istemesinden ziyade özellikle flörtöz bir biçimde yemeğe davet etme durumunu yansıtır. “Akademik ortamda tabii tartışırız” şeklindeki

¹¹ Burada bahsini ettiğim rıza ve onay kavramını, görüşmelerde rahatsızlık hissetsem dahi katılımcıdan elde edeceğim bilgiyi kaybetmemek adına gösterdiğim gönülsüz bir rıza ve onay olarak belirtmemde yarar var.

yanıtım ise araştırmacının bir katılımcıyla yemek yemeyi uygun görmediğimi anlamasına sebep olmuş ve cevabımın ardından hemen “iki medeni insan gibi”yi vurgulayarak teklifi yinelemesiyle aslında benim davranışımın yani bir katılımcı ile dışarıda yemek yemeyi reddedişimin medeniyet dışı olduğu ima edilmişti.

Böylesi yargılarla sahada yer alma sürecim, görüşmelerdeki nesnel duruşun bozulmasına ya da bir kadın olarak ret veya kabul ettiğim pek çok ögeyi sorgulamama neden olsa da kafamda var olan sorularla araştırmanın her dakikasını yeniden şekillendirmeyi en azından kendimce başarabiliyordum. Glesne (2014: 224) “feminist alana özgü olarak araştırmadaki nesnellik söz konusu olduğunda etik olanın araştırma katılımcılarıyla sürekli yeniden şekillendiği”ne dikkat çeker. Böylelikle etik olanı oluşturan şey araştırmacı ve araştırılan arasındaki diyalog ve onun bağlamsallığı olur. Soru kağıtlarındaki soruları sorup gelen yanıtlar beni rahatsız ettiğinde, bir sonraki görüşmede katılımcıya o soruyu sormuyor ya da farklı biçimlerde sormayı tercih ediyordum. Bu görece öznel tercihi bana yine feminist epistemoloji veriyordu. Bulduğum fakülteye ait olan iki ayrı araştırmayı da yürütmüş ve üzerine feminist eleştirel bir makale yazmanın akademik hayatımda risk yaratacağının bilincinde olarak makalelerde baştan kabul ettiğim ve ortaya koyduğum içeridenliğin yaratacağı özneliği vurgulamaktan kaçınmadım.

Bugün Ne Giysem? Giyim Kodlarına Gönülsüz Rıza Göstermek

Sosyal bilimlerin önemli unsurlarından biri de sahada araştırmacının tutum, davranış ve üslubu üzerine konuşmaktır. Araştırma teknikleri derslerinde araştırmacının nasıl olması, durması, davranması, konuşması, sondaj yapması üzerine pek çok şey öğretilirken diğer yandan kitaplarda yazmayan ancak sahaya çıkmaya hazırlanan öğrencilere/araştırmacılara -ki özellikle kadın öğrencilere/araştırmacılara yönelik olur bu- yapılan uyarılardan biri de giyim, kılık, kıyafet üzerinedir. “Şunu giyin veya bunu giymeyin” denmediği zamanlarda ise “siz, nasıl giyineceğinizi biliyorsunuz zaten” denerek aslında toplumda var olan cinsiyetler arasındaki eşitsizliği de yansıtan usturuplu giyimden, kısacası cinsiyetlendirilmiş giyimden bahsedilir. Aynı zamanda kamu personeli için düzenlenen 657 sayılı kanunun kılık kıyafet yönetmeliğinde de kadınlar ve erkekler için nasıl giyinmeleri gerektiği belirtilmiştir. Üniversite personelinin de giyim konusundaki hususları 2547 sayılı kanun içerisinde 657 sayılı kanuna dayalı olarak çerçevesizdir. Kadınlar için ayakkabının açık olmamasından kolsuz bluz ve çok açık gömlek giyilmemesine, eteğin yırtmaçsız olmasından diz üstüne çıkmamasına kadar detaylı bir biçimde belirtilen bir giyim kodu tanımlanmıştır ve yönetmeliğin başında bu yönetmeliğin kamu personelinin aşırıya kaçmayan bir sadelikte giyinmesine yönelik olduğu yazılmıştır. Ancak bu yönetmelikte erkeklerin kıyafetlerinden beklenti temiz, ütülü, sade ve düzgün iken kadınların cinsel objeleştirerek “açık”lık

(dekolteli) ve “kapalı”lık (dekoltesiz) üzerinden tanımlandığını görebiliriz. Benim saha araştırmam hem çalıştığım kamu kurumu olması itibarıyla hem de sahamın kendisi olması itibarıyla giyim konusunda kafamda ikileme sebep olmuştu. Üniversitelerin -özellikle merkezdeki köklü üniversitelerin; çünkü taşra üniversitelerinin artık git gide daha baskıcı ve otoriter bir biçimde akademisyenlerde mesai saatinden giyime kadar baskı yaptığı bugün çoğu akademisyenin deneyimlediği bir durumdur- her ne kadar böyle bir yönetmelik olsa dahi ona bağımlı olmadıkları ve akademisyenlerin görece daha rahat giyindiklerini söyleyebilmek mümkün.

Araştırma süresince zorlandığım noktalardan biri de feminist bir kadın araştırmacı olarak toplumsal giyim kodlarına uymak zorunda kalmak olmuştu. Nitekim Oğuz (2012: 70) mülteciler ve bu mültecilere ev sahipliği yapmış olan illerde görüşmeler yaparken “araştırmanın amacıyla hiç de ilgisi olmayan nedenlerle çalışmayı yarıda bırakmaya sebep olabilecek durumları çeşitli imalardan öngörüp, gereklilikleri yerine getirdiğini” belirtirken Deniz (2017: 19) Rus kadınlarla yaptığı araştırmasında, görüşmelerini gerçekleştireceği semtlere göre kıyafetlerini seçtiğinin ve zaman zaman daha kapalı giyindiğinin altını çizer. Benim için de geçerli olan bu giyim zorluğu, genel geçer kabullere göre zaten bir akademisyen kadının giymesi *gerekenler*, benim giydiklerim olmamalıydı. Ne var ki bu türden söylemlere akademik hayatım boyunca maruz kaldım ve benim gibi maruz kalan kadınların olduğunu da biliyorum, ki Pınar Eldemir ve Tebessüm Yılmaz’ın (2021) büyük bir cesaretle kaleme aldıkları makaleleri çok daha fazla olduğumuzu gösteriyor. Akademik hayatın çizdiği çerçevede makbul akademisyen, araştırmacı olmak ve ciddiye alınmak için sarf ettiğim çaba feminist bir kadın olarak yaşamının zorluklarını da önüme koyuyor. Daha önce bahsini ettiğim alan araştırmalarında araştırmacının rahatlığını sağlayan değil, *dikkat çekici olmayan* kıyafetler giymesi gerektiği söylemi, bir kadın araştırmacının, her şeyden önce cinsel bir obje olarak görüldüğü gerçeğine işaret etmektedir. Özellikle akademide, son yıllarda ifşa oranı yükselen taciz vakalarını da göz önünde bulundurduğumuzda, *albenili, genç, güzel ya da çekici* bir görünüşe sahip olmak sizin bilim insanından çok daha başka şekilde alımlanmanıza sebep olabiliyor. Akademinin kendi işleyiş düzeni içerisinde size bu durum, hiç sesli söylenmez ancak belirli şekillerde hissettirilir ve uymadığınız takdirde, en nihayetinde de sesli olarak söylenir. Akademiye girdiğim günden bu yana, fakültedeki arkadaşlarım haricinde hiç kimsenin tezimi ya da çalışma alanımı kırmızı rujum veya dalgalı saçlarımdan çok önemseydiğini sanmıyorum. Nitekim, sadece giriş görüşmeleri esnasında tez konum merak edilmişti (çünkü görüşmeler esnasında muhataplarıma sorduğum “kadın akademisyen ve erkek akademisyenlerle konuştuğunuz konular farklılaşıyor mu?” sorusuna aldığım cevaplar tezimin ya da çalışma alanımın erkek akademisyenler için çok da önemli olmadığını gösteriyordu). Erkek akademisyenler için kadınlar gündelik hayat sohbetlerini yaptıkları, erkekler ise dünya ve siyaset

gibi daha *ciddi* meseleleri (Altınoluk, 2017: 47-48) konuştukları kişilerdi. Böylelikle tezimden veya çalışmalarımından daha çok kişi veya kişilerin danışmanlığına aldığı/bıraktığı, yığılan unvanların altındaki “asistan” olarak tanımlanıyordum. Özellikle akademide kadın olmak konusuna eğilmem, işte tam bu sebeplerleydi.

Görüşme yapacağım öğretim üyelerinden randevu aldıktan sonra ne giyeceğimi düşünmek beni rahatsız eder olmuştu. Patriyarkanın belirlediği giyim kodlarına kamusal alanda direniyor olmama rağmen görüşmelere giderken belli giyim kodlarına uymak ve buna *gönülsüz rıza* göstermek zorunda kalıyordum. Feminist bir çalışma içinde olmak, cinsiyetlerin örgütlenişini görmezden gelen paradigmalara karşı eleştirel bir duruşu araştırmacıda var eder. Böylesi bir duruşla alanda olmak, eğitim düzeyi yüksek kişilerle görüşme yapmayı bazen zora sokmaktadır. İlk birkaç görüşmemde toplumda kabul gören giyim kodlarından *uzak* giyinerek bu reddi gerçekleştirmiş olsam da görüşme esnasında kendimi rahatsız hissettim.

İdeolojik olarak doğru yaptığımı bildiğim şeyin beni bu denli rahatsız etmesinin sebebinin, daha sonra kendini benden üste konumlayan “erkek” akademisyenler olduğunu çok sonra anlamış, öncesinde ise kendime görece *kapalı* kıyafetler giymeye özen göstermiştim. Kıyafetlerimin *açık-kapalı* oluşu erkek katılımcılar tarafından cinselliğime vurgu yapılmasına, kadın katılımcılar tarafından *olmaması gereken* biçiminde ötekileştirilmeme sebep olmuştu. Böylece kadın ve erkek akademisyenlerce, akademide belirlenmiş bir kıyafet kodu olması ve/ya olmaması gerektiğine dair bir tartışmaya tanıklık ettim. Bir önceki bölümde Körükmez’in de bahsini ettiği gibi (2016), erkek akademisyenlerle yaptığım görüşmedeki deneyimlerimin “açık cinsel teklifle sınırlı olmadığı” durumu, feminist metodoloji içerisinde öznelğin ve özdeşünümelliğin inşasını beraberinde getirmektedir. Araştırmanın alanı içerisinde, sözler ve söylemlerin olduğu kadar, mimikler, jestler, hal, hareket ve tutumlar da oldukça önemlidir.

Rahatsızlığımın yalnızca erkek akademisyenlerle sınırlı kalmayışı benim için oldukça yıpratıcı oldu. Önceki bölümde kısaca değindiğim bir kadın akademisyenle yaptığım görüşmedeki deneyimi açmakta fayda var. İlk görüşmecim olan kadın katılımcıya yönelttiğim “kıyafetleriniz yüzünüzden karşı cinsin veya hemcinsinizin sizi yargıladığını düşündünüz mü hiç?” sorusunun yanıtı, aslında akademi geleneğinin eril kurumsal yapısının, diğer kurumlardan bir farkı olmadığını göstermektedir. Öyle ki cevaben “sorun yaşamadım çünkü, senin gibi giyinmiyorduk o zamanlar” cümlesini duymak, bir neslin giyim tarzının değişmesinden ziyade benim bugün *giyimim nedeniyle maruz kaldığım cinsiyetçiliğin* -tabii bu bir sorun olarak tanımlanırsa- tamamen benden kaynaklı olduğuna işaret etmekteydi. Nitekim Wolf (2009: 384), “kimi feminist araştırmacıların patriyarkal olarak belirlenen giyim kodlarına direnmelerine rağmen, sonunda belirli koşullara rıza göstermek”

zorunda kaldıklarına değinir. Her ne kadar Wolf, farklı bir kültürde yapılacak olan bir araştırmanın sahasında oranın yerel kıyafetlerini giymekten bahsetse de benden beklenen akademik kurum kültürünün gerektirdiği ve devletin yönetmeliklerle çizdiği kıyafet çizgisine uymamdı. Öyle ki 1970'lere kadar olan süreçte erkeklerin hâkim ve kadınlarınsa görünmez olduğu akademiden 1970'lerin sonundan feminist duruş/bakışın (feminist standpoint), erkek bilimine feminist itirazların Keller, Harding, Hartsock gibi pek çok feminist bilim insanıyla yükselmeye başladığı (Aronowitz, 2021: 15-6) andan bu yana gelinen noktada, az önce bahsini ettiğim *makbul akademisyen* olmak veya olarak görülmek için kadınların -tıpkı siyasette olduğu gibi- erilleştiği ve kendi bedenlerine atfettikleri/atfetmedikleri anlamların da muğlaklaştığı ya da *erkekler kulübüne* uygun hale gelmek zorunda olduğunu söylemem yanlış olmaz. Bu konuda çalıştığım kurumdaki akademisyen kadınlar tarafından devamlı olarak uyarı almam da bunun en şeffaf örneğidir. Feminist epistemolojiden beslenen bir saha araştırması olmasının yanı sıra doktora araştırmam da dahil olmak üzere bu iki araştırmanın sahası feminist yaşam alanı yaratmaya çalışan genç kadın akademisyen olarak benim bile kendi sınırlarımı ve imkanlarımı zorladı. Yazma, raporlama ve analiz sürecine geçtiğimde bir sonraki başlık altında değineceğim *ben* diliyle yazacağım ve özellikle kadın bilimcinin görünmezliğini biraz olsun gidereceğim düşüncesi her cümlede yine kendini *acabalara* bırakmıştı. Çünkü pozitivist bilimle yetişip yoğrulmak bir yandan ondan sıyrılmayı zorlaştırırken bir yandan ona yaslanmak da kolaylaştırıcı bir rol oynuyordu.

Yazmanın Pozitivist Hali

“Sosyoloji bir anlama teşebbüsüdür” diyen Peter Ludwig Berger’ın (2020: 15) aksine, özeldede sosyolojide genelde ise sosyal bilimlerdeki saha çalışmalarında çoğu kez anlamaya, yorumlamaya ve anlamlandırmaya yönelik önyargılar hala mevcuttur. Egemen olan pozitivist metodoloji sebebiyle feminist epistemolojiyle hareket eden araştırmalara sözel olarak ifade edilmese de genel bir tavır olarak önyargılı bakılır. Brian Douglas Haig (1997: 185-190), feminist araştırmaların beş temel özelliğinden bahseder. İlk olarak pozitivistimin reddiyle başlayan bu özellikler sırasıyla, cinsiyete dayalı ilişkilerin etkisini yayma, bilimin değer yüklülüğü, özgürleştirici metodolojinin benimsenmesi ve hiyerarşik olmayan araştırma ilişkisini takip etmedir. Haig, bilimin değerlerden arındırılmamış olduğunu söyleyen feministlerin aynı zamanda dil ile ilgili bu vurguyu yaptıklarına değinir. Yani dilin kendisi en başta değerlerden arınık değildir; nitekim pozitivist bilimin yaydığı ve kabul ettiği edilgen dil, hiyerarşik bir yapılanma kurduğu gibi kadın araştırmacının görünürlüğünü de yok etmektedir. Yazma eyleminde, araştırmacıyı yansıtan *ben* öznesini ortadan kaldırıp yerine araştırmacının görünürlüğünü yok eden edilgen çatılı eylemlere ya da başka bir grubun desteğiyle yapılmasına ihtiyaç duyuluyormuşçasına *biz* öznesine hapsedmek pozitivistimin reddine dayanan feminist bir araştırmayı sekteye uğratabilir. Feminist

araştırmalara yönelik öznellik eleştirisi ile ilgili olarak Berger'ın (2020: 16) bir sosyoloğun sahada gördüklerine karşı insan olarak elbette korku, ön yargı ve kaygılarının olabileceğini ancak bu değerlere bağımlı olmaksızın olanı bütünüyle algılayıp bir anlama işine girişmesine yaptığı vurgu özneliği bertaraf eden bir düşünceyi bize açar.

Pozitif bilimler alanındaki kişilerle yaptığım görüşmelerde araştırmamın küçümsenmesi veyahut çıkacak sonuçların kabul görmeyecek bir bilim pratiğine hizmet ediyor gibi algılanması, görüşme sırasında beni en çok rahatsız eden durum olmuştur. Sosyal bilimci olmalarına karşın, kendi disiplinleri içerisinde derinlemesine görüşmeye aşına olmayan katılımcılar, nesneliği fazlasıyla sorgulamış ve araştırmada bir ölçek kullanılmamasının sıkıntılarını sıklıkla dile getirmişlerdir. Yazacağım şeylerin onların ve benim görüşlerimin bir karması olduğu konusunda beni uyararak yine araştırmacı karşısında öğreten pozisyonuna kendilerini koymaktan geri kalmamışlardır. Raporlama sürecinde, olanı olduğu gibi aktarmamı sağlayacak olan *betimsel analiz tekniğini* bu sebeple kullanmış ve katılımcıların dedikleri üzerinden yorumsama yapıp sonrasında deneyim aktarımı yazısı yazmayı yine bu nedenle doğru bulmuştum.

Araştırma süreci feminist yöntemin en büyük potansiyeli olurken diğer yandan onun zayıf halkası konumuna da gelir, çünkü bugün dahi feminist metodoloji ile yazılan araştırmalar, çalışmalar ve tezler pozitivist sistematik ve donuk edilgen dilinden vazgeçememektedir. Ne zaman ki deneyim aktarımlarını yazan bir kadın araştırmacı varsa o zaman orada bir yüzleşmeden bahsetmek doğru olur. Stanley ve Wise (1996: 82), bilginin gerçekte “bütünüyle politik bir bilgi” olduğunu söylerler “yani epistemolojilerinde çıkar ve bilgi üretenler de, erkekler tarafından kolonileştirildiği, görüldüğü, kavrandığı şekliyle sosyal dünyayı metinleştiren tipik, belirli erkek gruplarıdır”.

Wolf'un önceki bölümlerde sözünü ettiğimiz araştırmada ortaya çıkan iktidarın ikinci boyutu araştırma sürecinde kendini gösterirken, üçüncü boyutu araştırmamın raporlama ve de bilgiyi yazma ya da aktarma kısmında ortaya çıkar. Bu boyutlar birbiriyle paralel olarak *araştırmacının kendi gündemi ve araştırmamın sonuçları üzerine yaptığı kontrolü* (Wolf, 2009: 375) kapsar. Pozitivist reddederken raporlama sürecinde “edilgen” bir dil benimsemek zorunda kalmam, nesneliğin imkânsız olabileceğini söylerken araştırma bulgularını dışarıdan, sanki araştırmaya hiç müdahil olmamışçasına yazmam yine kendimde düştüğüm çelişkilerden biridir. Ve ne yazık ki Türkiye'deki kabul gören veya makbul olan bilimsel araştırma yazım dili sosyal bilimlerde dahi okuyucuya, araştırmacının mesafeli duruşunu göstermesi açısından “edilgen” olmak zorunda bırakılmaktadır. Oysa feminist araştırmaların gelişimi, öznelerin seslerini duyurabilmesi ve araştırmacının sahadaki deneyimlerinin literatüre kazandırılmasıyla mümkün

olabilir ve bunu benimsiyor olmanın araştırmanın objektif yapısını bozmadığı, tersine problemi anlama çabasının araştırmacının kişisel merakının bir ürünü dahi olarak argümanlarla desteklenebileceğini de gösterebilir.

Sonuçlandırırken...

Otoetnografik bir deneme olan bu metnin temel saiki araştırma sahalarının planlanırken, sahanın içerisindeyken ve sonrasında metodolojisinin her zaman yeniden sorgulanabilir olduğunu ve çelişkileri de içinde barındıracağına kabulüyle yapılacak bir araştırmanın bize sunacağı düşünömsellik ve özdüşünömselliktir. Saha araştırmalarının böylesi ikilemler barındırıyor olması aslında feminist epistemolojiye ikili bir bağlılıkla güvendiğimiz de bir göstergesi olabilir. Araştırmacı olarak öncelikle akademik disiplin içerisinde ve kurumsal sorumlulukların bilincinde olarak araştırmaya devam etmeye çabalamak önemsiz sayılmayacak bir başarı olarak görülebilir. Buradan hareketle feminist yöntem, bizi hem politik bağlamda dönüştürür hem de alan deneyimlerinin içerisinde yeni bir feminist yazın üretilmesine yardımcı olur. Devam etmekte olan başka pek çok araştırmamda aynı ikilemleri hâlâ yaşıyor olsam da feminist epistemolojinin, bilginin araştıran-araştırılan arasındaki etkileşimden ortaya çıktığını savunması bana güç veriyor. Bu gücü arkama alarak diyebilirim ki böylesi bir tartışma gelecekteki alan araştırmalarından çıkacak olan deneyim aktarımına yol gösterici olabilir. Bu nedenle araştırmalardan çıkan deneyimlerin, karşılaşmaların, çatışmaların, ikilem ve çelişik yanların anlatımı, bilimin hâkim ideolojisinin yıkımı açısından oldukça yararlı bir çabadır.

Elbette ki her alan araştırmasının yöntemi ve buna bağlı olarak tasarımı birbirinden farklıdır ancak feminist epistemolojik bir çizgide yapılan araştırmalardan ortaya çıkan deneyim aktarımları, feminist metodolojinin de dönüşmesine ve yeni tartışmalar doğurmasına neden olabilir. Aynı zamanda bu minvaldeki deneyim aktarımları, araştırmacının kendisiyle yüzleşmesini sağlayarak öznelliğin bilimsel bir çabaya dönüşmesine yol açabilir. Çünkü sosyal bilimci olarak feminist yöntemle çalışıyor olmanın ve de feminist biçimde yaşam sürmenin kesin bir sonu ve bitişi yoktur. Bu nedenle feminist bir kadın araştırmacı olarak diyebilirim ki erkek, kadın veya LGBTQ+ hangi örneklem seçilerek saha araştırması yapılırsa yapılsın araştırmacının deneyimlerinin, araştırmacının kendisinde kalmasından ziyade onu kendinden dışsallaştırması ve saha deneyimleri literatüründe tartışmaya açması, hem bugünkü feminist epistemolojinin çağının ötesine geçmesine hem de otoetnografik çalışmaların Türkiye literatüründe çeşitlenmesine katkıda bulunabilir.

Yazarın Notu

Bu makale, her şeye rağmen hayatta kalmayı başarabilen, varlığı bir direniş sebebi olan tüm kadınlara ithafen yazılmıştır.

Kaynakça

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Acker, J. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565-569.
- Ahmed, S. (2017). *Feminist Bir Yaşam Sürmek*. (B. S. Aydaş, Çev.) İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Akış, Y., & Demirkol, E. (2015). Türkiye Göç Araştırmalarında Araştırmacı Deneyimleri: Göç Araştırmacılarında Araştırmacının Deneyimi Üzerine Öz-Düşünsel Bir Bakış. L. Körükmez, & İ. Südaş (Dü) içinde, *Göçler Ülkesi* (s. 97-227). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Alkan, A. (2000). "Özel Alan-Kamusal Alan" Ayrımının Feminist Eleştirisi Çerçevesinde Kentsel Mekan. *Kültür ve İletişim*, 3(1), 72-95.
- Alkan, A. (2008). Akademik Feminizm ve Üniversite: Bu Tanışıklıktan Ne Çıkar? S. Akyol (Dü.) içinde, *Türkiye'de Üniversite Sistemi ve Dönüşümü Sempozyumu: Dönüştürülen Üniversiteler ve Eğitim Sistemimiz* (s. 333-63). Ankara: Eğitim-Sen Yayınları.
- Altınoluk, D. (2017). Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Erkek Akademisyenlerin "Öteki" Üzerinden Erkeklik İnşaları. *Masculinities: A Journal of Culture and Identity*(8), 37-58.
- Altınoluk, D. (2018). Kadın Olmak mı, Akademisyen Olmak mı?: İşte Bütün Mesele Bu. *FE Dergi*, 10(1), 58-66.
- Aronowitz, S. (2021). Hegemonya Biçimi Olarak Bilim ve İdeoloji. (C. Belenkuyu, Çev.) içinde *İktidar Biçimi Olarak Bilim Modern Toplumda Söylem ve İdeoloji* (F. Bektaş & E. Karadağ, Çev. Ed.). Ankara: Vizetek Yayınları.
- Aslan, A. (2016, Ocak). *Bir Ömür Düşünmek*. (D. Özkan, & B. Alkan, Röportajı Yapanlar) Ankara: Ekşi Kitaplar.
- Bektaş, L. (2016). Bir Güvenlikli Site Hikâyesi: Gündelik Hayatın Dönüşümüne Otoetnografik Yaklaşım. *Fe Dergi*, 8(2), 46-61.
- Berger, P. L. (2020). *Sosyolojiye Çağrı Hümanist Bir Perspektif*. (A. E. Koca, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Deniz, A. (2017). Kesişen Kimlikler Ekseninde Bir Konum Tartışması: Bir Kadın Araştırmacının Türkiye'de Yaşayan Rus Göçmen Kadınlarla Karşılaşmasından Notlar. *FE Dergi*, 9(1), 12-26.

- Eldemir, P. (2021). Akademide Genç Kadın Olmak: Özdüşünümsellik Üzerinden Bir Tartışma. *Feminist Tahayyül*, 2(2), 242-272.
- Eldemir, P., & Yılmaz, T. (2021). Duygudaşıktan Yoldaşlığa: İşte Bu Bizim Hikayemiz. *Feminist Tahayyül*, 2(1), 38-65.
- Ergül, H. (2013). *Sahanın Sesleri: İletişim Çalışmalarında Etnografik Yöntem*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Gailey, J. A. & Prohaska, A. (2011) Power and Gender Negotiations during Interviewa with Men about Sex and Sexually Degrading Practices. *Qualitative Research*, 11(4), 365-380.
- Glesne, C. (2014). *Nitel Araştırmaya Giriş*. (E. Günel, Çev.) Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gurney, J. N. (1985). Not One of The Guys: The Female Researcher in a Male-Dominated Setting. *Qualitative Sociology*, 8(1), 42-62.
- Haig, B. D. (1997). Feminist Research Methodology. John P. Keeves (Dü) içinde, *Educational Research Methodology and Measurement* (s. 180-185). New York: Pergamon.
- Hammersley, M. & Atkinson, P. (2007). *Ethnography Principles in Practice*. 3. Baskı. New York: Routledge.
- Harding, S. (1987). Is There a Feminist Method? Sandra Harding (Dü) içinde *Feminism and Methodology*. Bloomington: Indiana University Press.
- Harding, S. (1996). Feminist Yöntem Diye Bir Şey Var Mı? S. Çakır, & N. Akgökçe (Dü) içinde, *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem* (Z. Ayman, Çev., s. 34-47). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Harmanşah, R., & Nahya, N. Z. (2016). *Etnografik Hikayeler: Türkiye'de Alan Araştırması Deneyimleri*. İstanbul: Metis Yayınları.
- İlyasoğlu, A. (1996). Toplumsal Mesafe, Kadınlar ve Kimlik: İslamcı Kadın Kimliğinin Araştırılmasında Yöntem Sorunları. S. Çakır, & N. Akgökçe (Dü) içinde, *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem* (s. 213-216). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Keller, E. F. (2007). *Toplumsal Cinsiyet ve Bilim Üzerine Düşünceler*. (F. B. Aydar, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Körükmez, L. (2016). Kadın Araştırmacıların Erkek-Dominant Sahada Çalışması Mümkün mü? *FE Dergi*, 8(2), 62-72.

- Kümbetoğlu, B. (2012). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Longino, H. E. (1990). *Science as Social Knowledge: Valuess and Objectivity in Scientific Inquiry*. Princeton: Princeton University Press.
- Mies, M. (1996). Feminist Araştırmalar İçin Bir Metodolojiye Doğru. S. Çakır, & N. Akgökçe (Dü) içinde, *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem* (A. Durakbaşa, & A. İlyasoğlu, Çev., s. 48-64). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Nahya, Z. N., & Harmanşah, R. (2016). Kendini ve Ötekini Yazmak Alan Araştırması ve Deneyim. R. Harmanşah, & Z. N. Nahya (Dü) içinde, *Etnografik Hikayeler Türkiye'de Alan Araştırması Deneyimleri* (s. 17-34). İstanbul: Metis Yayınları.
- Oğuz, H. Ş. (2012). Alanda Bir Kadın. *FE Dergi*, 4(1), 64-80.
- Orhon, G. (2014). Alan Araştırması Deneyimini Tartışmaya Açmak: İçeriden ya da Dışarıdan Olmak, Çoğul Kimlikler ve Toplumsal Cinsiyet. *FE Dergi*, 6(1), 54-67.
- Özkaplan, N. (2013). Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hala Çok Kalın. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 12, 1-23.
- Pini, B. (2005). Interviewing Men: Gender and the Collection and Interpretation of Qualitative Data. *Journal of Sociology*, 41(2), 201-216.
- Punch, K. F. (2016). *Sosyal Araştırmalara Giriş*. (D. Bayrak, H. B. Arslan, & Z. Akyüz, Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Reed, E. (2003). *Bilim ve Cinsiyet Ayrımı*. (Ş. Yeğin, Çev.). İstanbul: Payel Yayınları.
- Stanley, L., & Wise, S. (1996). Feminist Araştırma Sürecinde Metot, Metodoloji ve Epistemoloji. S. Çakır, & N. Akgökçe (Dü) içinde, *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem* (F. Şaşmaz, Çev., s. 67-98). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Şenol Cantek, F. (2018, Kasım 8). Bir Tuhafliklar Fabrikası Olarak Üniversite. *Duvar Gazetesi*. <https://www.gazeteduvar.com.tr/yazarlar/2018/11/08/bir-tuhafliklar-fabrikasi-olarak-universite> adresinden alındı.
- Şimşek, B. (2013). Hikaye Anlattıran, Hikayemi Anlatan, Kendi Hikayesini Yaratan Çember: Dijital Hikaye Anlatımında Birbirine Karışan Sesler/im. H. Ergül (Dü.) içinde, *Sahanın Sesleri İletişim Araştırmalarında Etnografik Yöntem* (s. 279-308). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Tanesini, A. (2012). *Feminist Epistemolojilere Giriş*. (B. Binay, Ü. Tatlıcan, & G. Demiriz, Çev.). İstanbul: Sentez Yayıncılık.
- Tuncer, S. (2015). Dışarı Çıkmak: Özelden Kamusal Feminist Bir Saha Hikayesi. *Moment Dergi*, 2(2), 30-58.
- Tuncer, S. (2019). Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye’de Akademinin Cinsiyet Kültürüne Bakmak. *Kültür ve İletişim Dergisi*, 22(44), 173-208.
- Tüzel, G. B. (2009). Feminist Bir Doktora Tezi Yazmak. D. Hattatoğlu, & G. Ertuğrul (Dü) içinde, *Methodos: Kuram ve Yöntem Kenarından* (s. 527-549). İstanbul: Anahtar Yayınları.
- Ünlü, Ç. Y. (2019). Feminist Yöntemi Alan Deneyimleri(m) Üzerinden Tartışmak. *FE Dergi*, 11(1), 1-8.
- Walby, S. (2016). *Patriyarka Kuramı*. (H. Osmanağaoğlu, Çev.). İstanbul: Dipnot Yayınları.
- Wolf, D. L. (2009). Saha Çalışmasında Feminist İkilemler. *Methodos: Kuram ve Yöntem Kenarından* (D. Hattatoğlu, Çev., s. 372-441). içinde İstanbul: Anahtar Kitaplar.
- Yıldız, S. (2018). Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8 (1), 29-40.

Kentsel Feminizm Perspektifinden Kadınların Kent Alanındaki Görünürlüğü

Noticability of Women in City in Perspective of Urban Feminism

Ayşegül Hançer*

Öz: Toplumsal cinsiyete odaklanan bir dizi tartışma 1970'lerden bu yana feminist teori ve pratiğin merkezinde yer almıştır. Bu tartışmaların odak noktası toplumsal cinsiyet ilişkilerinde yaşanan dönüşümlerdir. Kadınların kentsel deneyimleri üzerinde etkili olan bu dönüşümler feminizm ve coğrafyanın eklenmesi sonucunu beraberinde getirmiştir. Kentsel feminizm olarak bilinen bu eğilim, kadınların zaman ve mekân içinde kaynakları kullanma, değerlendirme ve yaratma imkânlarını sorgular. Bu çalışmanın temel öncülü, ataerkil kültür ve cinsiyet ilişkilerinin kadınların gündelik kentsel deneyimlerini sınırlandırdığıdır. Çalışmada cinsiyetçiliğin arka planına odaklanılmış ve toplumsal cinsiyet kimliğinin kadınların kenti tecrübe edişlerini ne ölçüde mümkün kıldığı kamusal alan ve kent hakkı kavramları üzerinden ele alınmıştır.

Anahtar Kavramlar: Cinsiyetçilik, Kamusal Alan, Ataerkil Kontrol, Kent Hakkı

Abstract: A series of debates focusing on gender has been in the core of feminist theory and practices since the 1970s. The focal point of those debates is the transformations in gender relations. The transformations, which are effective over women's urban experiences, brought the result of joining feminism to geography. The tendency, which is known as urban feminism, examines opportunities for women to use, treat, and create resources in time and space. The main precursor of this study is that patriarchal culture and gender relations restrict women's daily urban experiences. In the study, the background of sexism is focused on and the extent to which gender identities of women allows them to experience the city is discussed based on the notions of rights to public space and city.

Keywords: Sexism, Public Space, Patriarchal Control, Right to the City

Summary

Gender relations, which are effective upon women's daily activities, led to the articulation of feminism and geography in the 1980s. Urban feminism movements, which started in the 1980s, deal with the problem of women and space concomitantly. Spatial problems are in the form of

* Araş.Gör., Maltepe Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, aysegulhancer@maltepe.edu.tr.

ORCID: 0000-0003-4131-6362.

marginalisation, exploitation, depotentiation or psychological pressure experienced mainly by women. It can be said that sexist practices substantially lead to spatial problems. Questions such as “What is the time? Who are on the street? Where are we?” are the reflections of sexist practices which problematise walking around the city.

This article aims to discuss the urban processes through considering gender relations. The basic argument of the study is that patriarchal culture and gender relations limit women’s daily urban experiences. In other words, it is asserted in the article that gender identity limits women’s experiences of the city.

The notion of the right to the city, which is developed by Henri Lefebvre and used to express modern city residents’ right to transform urban space and urban life based on their own needs and requests, is discussed in this article in terms of women’s right to the city who are among the social groups struggling for better living conditions in a city. An asymmetric division of labour such as domestic responsibilities, child and elderly care and women’s restricted movement in the city due to patriarchal norms imposed on them mostly by father and husband proves that urban space cannot be thought of as independent from gender relations. Therefore gender may be mentioned as a significant variable that should not be ignored in urban studies.

It is defended in the study that patriarchal culture and gender relations deepen the gender-based divisions in urban areas. First, the discussions reviewing the theoretical background of gender were focused, and then the reflections of sexist practices in urban areas were indicated in order to present the situation. The limitations and opportunities of a feminist urban concept were discussed in the next sections of the study. Thus it is aimed in the study to reveal to what extent and in which forms the positioning of women in urban areas were limited.

When, how and with whom the women will go out and when they will go back home have still been determined by patriarchal norms. Furthermore, the fear and anxiety that women are exposed to at urban public areas prove that they experience the city in an unequal manner. The initiatives setting off from those detections, which discuss rendering urban areas possible for women, indicate the necessity of overcoming social and spatial separation in order to establish the visibility of women in urban life. Actualising feminist policies and handling the city independent from gender roles are the first step to be considered for that matter.

A feminist urban vision covers cities that are not planned in accordance with gender norms and which overcome the obstacles limiting and complicating not only women but everyone living in the city. At the same time, those cities are the cities in which the obstacles concerning patriarchal/capitalist norms, safety and transportation problems, the reasons confining women to

home and their participation in the formal labour force are broken down. It is required to transform and reformulate the city area, which is among the areas covering the specific needs of women through such awareness.

Giriş

Gerek cinsiyet ilişkileri gerekse cinsiyete dayalı kurgular feminist teorinin merkezi konularındandır. Cinsiyetçiliğin ortadan kaldırılması için mücadele eden feminist teori ve pratiğin ortaya koyduğu gibi ataerkil cinsiyet normlarından ayrı düşünülemez alanlardan biri de kent alanıdır. Mekânın izini süren kent kuramcıları zaman içinde mekâna cinsiyet ilişkileri üzerinden bakma eğilimi göstererek kentsel feminizmin gelişmesine öncülük etmiştir. Bu doğrultuda ilerleyen tartışmalar toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yarattığı ayrımcılığın bu kez kentsel alandaki görünümüne odaklanmıştır. Nitekim uzmanlaşma, iş bölümü, ekonomik kalkınma, aile yaşamıyla ilişkilendirilen kamusal-özel alan ayrımı ve bu ayrımın bir sonucu olarak kent alanlarının kullanımı ve kentsel hizmetlerden yararlanma gibi konular bir taraftan kentsel yaşam ve kentselliğin, diğer taraftan ise toplumsal cinsiyet ilişkilerinin temel sorunsalları arasındadır.

Toplumsal cinsiyet ilişkilerinde yaşanan dönüşümler feminizm ve coğrafyanın eklenmesi sonucu yeni bir içerik kazanarak çevresel değişimlerin etkileri üzerinden okunmaya başlanmıştır. Bu bağlamda kadınların rollerinde yaşanan değişimler yeni kentsel hareketlilikleri meydana getirmiştir. Sözelimi, 20. yüzyıl kentlerinde birçok kadın kamusal alanda ekonomik roller üstlendiğinden yeni çalışma saati programları, yeni ücretli çalışma modelleri, hizmet alabildikleri merkezlerin çalışma saatlerinin yeniden planlanması ve ev içi sorumlulukların eşitlenmesi gibi birtakım talepler dile getirilmiştir. Buna mukabil kadınların kentsel alandaki deneyimleri erkeklerin ihtiyaç ve talepleri veri alınarak karşılanmaya devam edilmektedir. Kadınların deneyimledikleri mekânsal kısıtlılıkların pek çok sebebinden biri olan ataerkil kontrol bu çalışmanın merkezi temasını oluşturur.

Kentsel alanın kadınlar için daha imkânlı hale getirilmesini konu edinen girişimler kenti toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız olarak ele almayı salık verir. Ataerkil toplum yapısının kadınların yaşam alanlarını belirlediği tespitinden yola çıkarak kadınların kentsel yaşamdaki görünürlüğünü tesis etmek için sosyal ve mekânsal ayrışmayı aşmanın gerekliliğine işaret eder. Kentsel süreçleri toplumsal cinsiyet ilişkilerini takip ederek ele almayı amaçlayan bu çalışmada kent hakkı kavramı “kadınların kent hakkı” bağlamında ele alınacaktır. Bunun yanında kamusal-özel alan, ev içi-ev dışı iş bölümü ve üretim-yeniden üretim gibi karşıtlıkların niteliğine odaklanılacak ve bu gibi karşıtlıkların cinsiyetçi ataerkil yapıyı sürdürmeye hizmet ettiği ileri sürülecektir. Farklılık vurgusundan hareketle kadınların da kendi içlerinde sosyoekonomik,

kültürel ve mekânsal eşitsizliklere muhtelif biçimlerde maruz kaldıkları ortaya konmaya çalışılacaktır.

Cinsiyetçiliğin Arka Planı

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği tartışmalarının temel kavramlarından biri olan cinsiyetçilik, kadın ya da erkek cins lehine kabul edilen bir dizi ayrımcılığı ifade etmek üzere kullanılır. Özel mülkiyet, aile, devlet, hukuk ve din vd. üzerinden kendini tahkim eden cinsiyetçilik ataerkil kültürel yapının ürünü olan ataerkil toplumsallaşma sürecinde yaşanan cinsiyetler hiyerarşisinin bir ifadesidir (Yaraman, 2020: 36). Kadın ve erkeğe özgü biyolojik/genetik ya da kültürel/sosyolojik olarak addedilen birtakım rolleri pekiştirerek esasen cinsiyete dayalı ayrımları sürdürme işlevi görür.

Cinsiyetçiliğin birbirini tamamlayan ancak birbirine zıt iki veçhesi bulunur: yardımsever (benevolent) cinsiyetçilik ve düşmanca (hostile) cinsiyetçilik. “Yardımsever cinsiyetçilik verili, kabul görmüş cinsiyet rollerini benimseyen kadınlara karşı koruyucu ve sevgi dolu görece olumlu bir tavır iken; düşmanca cinsiyetçilik kadınlara erkeklerin gücünü gasp ettikleri için antipati besler” (Yaraman, 2020: 52).

Cinsiyetçiliğin her iki biçimi de ataerkilliği ve geleneksel cinsiyet rollerini meşrulaştırmaya hizmet eder. Yardımsever cinsiyetçilik koruyucu pederşahilik/babacanlık, yüceltilmiş kadınlık ve yakın ilişki arzusunu içerirken düşmanca cinsiyetçilik baskın pederşahilik, aşağılayıcı inançlar ve heteroseksüel tamamlayıcılığı içerir. Burada bahsedilen cinsiyetçiliğin ilk formu, çoğunlukla koruyuculuk kisvesi altında sinsi ve görünmeyen tutumları barındırır ve korunması gereken şey ya da kişiyi zımnen aciz olarak algılamaya devam eder. Cinsiyetçiliğin diğer formu ise kadınların hak taleplerini erkek egemenliğine bir tehdit olarak algılar ve kadınlara karşı aleni, açık ve görünen düşmanca tutumlar sergiler. Yardımsever cinsiyetçiliğin ataerkil niteliği daha az görünür durumdadır çünkü geleneksel rollere uyan kadınları sözde yücelterek kendini bir kazanımış gibi gösterir. Oysa ataerkilliği yeniden üreten bir “cinsiyetçi ikiyüzlülük” örneğidir (Yaraman, 2020: 52-61).

Cinsiyetçilik feminist yazında sıklıkla kadın hakları, toplumsal cinsiyet ve ataerkillik üzerinden tartışılır. Öncelikle kadınların eşitlik mücadelesinde birinci dalga feminist hareket temel mücadele alanını yasal ve kurumsal düzenlemelere çevirmiştir. Kadınlar ve erkeklerin yaradılış bakımından eşit varlıklar olduğu, kadınlar ve erkekler arasındaki siyasi ve ekonomik eşitsizliğin giderilmesi ve kadınların eğitimi birinci dalga feminizmin odaklandığı temel konular olmuştur. Bu bağlamda 19. yüzyılda örgütlenen birinci dalga feminist hareket kadınlar için oy hakkı, eşit ücret ve eğitim hakkı gibi birtakım haklar talep etmiştir. Ne var ki kadınların özgürleşmesi yasal

düzlemde sağlanmış olsa da bu yalnızca biçimsel manada bir eşitlik getirmiştir (Özüdoğru, 2018: 308).

Susan Hekman'a göre 1960'larda etkili olmaya başlayan ikinci dalga feminist hareket eşitlik stratejisini etkili bir şekilde eleştirerek kadın ve erkek arasındaki farklılıklara odaklanır ve bu farklılıkların tesadüfî olmaktan ziyade yaradılıştan kaynaklandığını vurgular. İkinci dalga feminizm biyolojik farklılıklara referansla kullanılan cinsiyet (sex) kavramsallaştırması yerine yeni bir kavram ortaya atmıştır: toplumsal cinsiyet (gender). Bu kavram, cinsiyetin toplumsal ve kültürel olarak inşa edilen bir kurgu olduğunu ifade etmek üzere kullanılmıştır. Bu hareket, tüm kadınların ataerkil normlar üzerinden benzer bir baskıyla karşılaştıkları düşüncesinden hareketle kadınların "kız kardeşliği"ni savunmuştur (2000: 290).

İkinci dalga feminizm, kadın ve erkek arasındaki farklılıkları vurgulayarak feminizmi "kadın" kategorisi içerisinde tanımlarken bu kategoriye; beyaz, orta sınıf ve heteroseksüel kadınları içerecek şekilde ele alması bakımından eleştirilir (Hekman, 2000: 291). Üçüncü dalga feminist hareket olarak bilinen paradigma, kadınlar kategorisinin türdeş bir düzlemde algılanmasının önüne geçilmesini salık verir. Iris Marion Young'a göre kadınları tek başına toplumsal bir kolektivite bağlamı içerisinde ele alan düşünceler kadını maddeleştirme ve birtakım spesifik özelliklerin bulunduğu bir varlık olarak görme eğilimi taşır ve bu doğrultuda bir kadını bu kategorinin gerektirdiği koşullara göre sınıflandırmak ister. Buradaki temel problem, "kadın"ın biyolojik bir kategoriye indirgenmesi ve kadınların gerçek hayatlarındaki çeşitliliğin göz ardı edilmesidir. Nihayetinde tüm kadınların paylaştığı belirli toplumsal nitelikleri belirleme çabası taşıyan bu eğilim, bazı kadınları dışarıda bırakacak ya da onların hayatlarını belirlenen kategorilere uyacak şekilde çarpıtmaya çalışacaktır. Fakat bu bir yanılgıdır çünkü "kadınlar" sözcüğü radyo dinleyicileri kadar basit ve tek boyutlu bir kategori oluşturmaz. Cinsiyet, tıpkı sınıf gibi çok yönlü, katmanlı, karmaşık ve çakışan bir dizi yapı ve nesnel grubu içerir (1995: 203-208).

Cinsiyetçi hegemonyayı aşmanın gerekliliğine vurgu yapan çağdaş feminist yaklaşımlar kadın ve erkek kimliğine ilişkin dikotomilerin –rasyonel-irrasyonel, özne-nesne, doğa-kültür– yarattığı ve sürdürdüğü hiyerarşiyi altüst etme amacı taşır. Özellikle üçüncü dalga feminizm hareketinin yaptığı vurguda kendisini gösteren bu bakış açısı dikotomi söylemini değiştirmek üzere cinsiyetçi/ayrımcı sıfatların cinsiyete göre olmayabileceğine, cinsiyete atfedilmiş yani cinsiyetçi kültürel inşanın parçası olabileceğine işaret eder (Yaraman, 2020: 36-45). Bu yaklaşımı öne süren teorisyenler, kadın ya da erkek kimliğine atıf yapılarak kullanılan kategorilendirmelerin türdeş bir "kadın" ya da "erkek" kimliğini kutsama tehlikesi barındırdığını iddia eder: "Birini kadın olarak görmek, sosyal dünyayı cinsiyet üzerinden ikiye bölmektir ve cinsiyetin insan hayatında önemli bir nitelik olduğunu ve insan hayatının önemli bir cephesini aydınlattığını ve

açıkladığını ima etmektir. Aynı şey birinin kendini ve diğerlerini renk, etnisite ve sınıf bağlamında görmesinde de geçerlidir” (Parekh, 2014: 66).

Kadın hareketinde anti-özcü yaklaşımlar olarak bilinen bu yaklaşıma göre, kadınları toplumsal bir kolektivite biçiminde ele alan düşünceler kadınları yalnızca spesifik özellikleri olan varlıklar olarak görme yanılığına düşer. Bu doğrultuda adeta kutsanan kadınlar kategorisi bu kategoriye uygun olarak tüm kadınları sınıflandırma eğilimi gösterir. Oysa kadınların tekil bir kategoriye indirgenmesi onların çeşitliliğinin görülmesini perdeler. Anti-özcü yaklaşımı savunan teorisyenler cinsiyetin çok yönlü ve birbiriyle çakışan bir dizi boyutu olabileceğini savunur (Young, 1995: 203-208).

Kadınların özgül ihtiyaçlarını kapsayan alanlardan biri olan kent alanı da bu doğrultuda kimliklerin çeşitliliği göz önünde bulundurularak algılanmalı ve yeniden formüle edilmelidir. Kadınların ne zaman, nasıl ve kimle sokağa çıkacakları ve ne zaman eve dönecekleri hâlâ ataerkil normlara göre belirlenmeye devam ediyor. Bunun yanında kadınların kentsel kamusal mekânlarda maruz kaldıkları kaygı ve korku da kenti erkeklerden daha eşitsiz bir biçimde deneyimlediklerini ortaya koyuyor. Yapılması gereken bu eşitsizlikleri giderecek politikalar aracılığıyla kadınların kent yönetimine katılmalarına imkân verilmesi ve kentteki yaşamlarının desteklenmesidir. Ancak bu yapılırken örneğin bir dönem Türkiye’de de uygulaması görülen pembe otobüs türünden uygulamalara yönelmek yerine tüm insanlar için güvenliğin sağlanması öncelenmelidir. Aksi durumda kadınların ataerkil toplumda ayrı bir yeri olmalıdır biçimindeki normlar sürdürülmeye devam edilecektir.

Kent Hakkı, Kamusal Alan ve Kadınlar

Son yıllarda toplumsal hareketlerin, siyasal ittifakların ve uluslararası örgütlerin sıklıkla kullandığı bir kavram olan kent hakkı Henri Lefebvre tarafından modern kentin sakinlerinin kentsel mekânı ve kent yaşamını kendi ihtiyaçları ve talepleri doğrultusunda dönüştürme hakkını ifade etmek üzere kullanılmıştır. Kent hakkı, kırdan kente yaşanan kitlesel göçler sonucu kentlerin dış çeperlerinin toplu konutlarla yeniden yapılandırılması gibi kentsel dönüşümlerin yarattığı “kent krizi”ne karşı ileri sürülür. Lefebvre’ye göre kent hakkı, kentin kendine has dokusunun tahrip edilmesi ve yabancılaşma ile kendisini gösteren kent krizine karşı nüfusun bütün kesimlerinin kendi kaynaklarına erişebileceği bir kentsel yapıyı inşa etmek için gereklidir (Schmid, 2014: 73-74).

Lefebvre tarafından formüle edilen kent hakkı birbiriyle ilişkili üç kavramı içerir: oevre, katılma ve sahiplenme. Oevre, Lefebvre’ye göre kentin yaratıcı yönünü vurgulamaktadır. Modern kapitalist kentin sermaye, devlet ve kurumsal bilginin kontrolünde olduğunu düşünen

Lefebvre, kapitalizmin mekân dâhil her şeyi pazarlanabilir bir metaya dönüştürdüğünün altını çizer. Bunun bir sonucu olarak özel mülkiyet diğer tüm hakların üstünde tutulur. Kapitalizm, metalaştırdığı kentsel mekânı iki açıdan etkiler: Rant ve ticari amaçlar ve sınıf ayrımları temelinde kentlilerin ayrıştırılması. Bu etkilerden kurtulmak ise kenti yeniden toplumsal ilişkilerin bir parçası haline getirmekle mümkündür. Yapılması gereken şehrin yaratıcı kapasitesinin tüm insanlar eliyle yeniden keşfedilmesidir. Kent hakkı çerçevesinde katılma, vatandaşların kentsel mekânı kendileri için yönetme hakkı anlamına gelir. Burada aktif ve ısrarlı bir katılımdan söz eden Lefebvre, kent sakinlerini politik ve toplumsal bir uyanışa davet eder. Lefebvre'ye göre sahiplenme hakkı ise mülkiyet ilişkilerinin özel çıkarlar için gasp ettiği kentsel mekânın yeniden topluluğun mülkiyetine sokulmasıdır (Geniş ve Akkırman, 2020: 3-5).

Lefebvre'ye göre kent hakkı farklılık hakkını içerir. Kentte tüm tikellikler birbiriyle karşılaşmakta ve birbirini dönüştürmektedir. Dolayısıyla kentsel mekânın önemli unsurlarından biri de çok çeşitli dünyaların ve değerlerin bir aradalığına imkân tanınmasıdır. Kentsel alan karşıtlıklar, farklı imajlar ve birden çok gerçekliğin bir arada var olmasına geçit veren ve onları üretken kılmaya hizmet eden bir yapıya sahiptir. Kent çok çeşitli etnik, kültürel ve sosyal grubun aynı anda ve aynı yerde olmasına imkân verir (Schmid, 2014: 81).

Kentte daha iyi yaşam koşullarına erişme mücadelesi veren sosyal gruplardan biri de kadınlardır. Bu bağlamda kent hakkı kadınların kentsel mekân ve kurumlara erişiminin önündeki temel engellerden biri olan ataerkil eşitsiz ilişkileri aşmak üzere feminist mücadelenin merkezi kavramlarından biri olarak görülebilir. Bir taraftan cinsiyete dayalı iş bölümü (çocuk ve yaşlı bakımı, ev içi sorumlulukların eşitsizliği) diğer taraftan kadınların kent alanındaki hareketliliğinin ataerkil normlar üzerinden kısıtlanması (aile ve çoğunlukla baba ya da eş tarafından) kent mekânının toplumsal cinsiyet ilişkilerinden bağımsız olarak düşünülemeyeceğini kanıtlar niteliktedir.

Lefebvre'nin “genelleşmiş bir öz-yönetim” biçimi için önerdiği kendi kaderini tayin hakkı kadınlar için kentsel mekân hakkı olarak yorumlanabilir (aktaran Schmid, 2014, s. 95). Kadınların kent hakkını mümkün kılmak üzere atılacak adımlardan ilki bölünmüş kent metaforunu aşmaktır. Bölünmüş kent, kentsel mekânı erkeklerin ve kadınların mekânı olarak ikiye ayırır. Erkeklerin mekânı “kamusal ve ekonomik” iken kadınların mekânı “özel ve sosyal”dir. Bu düşünceye göre kadınlar geleneksel olarak evle ilişkilendirilir ve kentin daha geniş imkânlarına ulaşmaları bu yolla kısıtlanır (Mackenzie, 2002: 10).

Bölünmüş kent yapısının mekânda cinsiyet ayrımını sürdürdüğü iddiasıyla hareket eden feministler, kamusal ile ilişkilendirilen üretimin erkekler tarafından özel ile ilişkilendirilen

yeniden üretimin ise kadınlar tarafından üstlenildiğini ortaya koyar: “Birincil olan, bir erkek kardeşlik tarafından şekillenen ‘kamusal’dır. İkinci olan, ayrıştırılması gereken de tek tek erkeklerin kişisel egemenlik alanları: kadın ve çocuklar. Bu kişisel egemenlik alanları; kentte mekânsal olarak, modern hukukta evlilik sözleşmesi başta olmak üzere medeni hukuk düzenlemeleriyle ifadesini bulmuştur” (Alkan, 2011: 356).

Nihayetinde “ev dışındaki alanlar bütünü, halkın karşılaştığı alan (kafe, cami, üniversite vb.), ekonomik yönüyle ortak ekonominin merkezi ögesi, sosyal yönüyle ortak bir dünyanın arabulucusu, demokrasinin meşrulaştığı alan” gibi birtakım tanımları içeren kamusal alan her ne kadar fiziksel içeriğiyle kentte serbest kullanıma açık boş alanları ifade etse de birçok bakımdan toplumsal cinsiyet ilişkileriyle çakışan bir dizi bölünmeyi açığa çıkarır (Gökgür, 2017, s. 13). Bu bölünmenin önemli bir sonucu da kamusal alan çözümlenmelerini içeren fiziksel mekân incelemelerinin ve bu fiziksel mekâna ilişkin planlamaların kadınların taleplerini göz ardı ederek erkeklerin ihtiyaçlarını veri almalarıdır. Kadınlar adeta görünmeyen aktörler olarak kenti tecrübe etmeye devam etmektedir:

“...kadınlar halen şehri, gündelik yaşamlarını (sadece olmasa da) son derece toplumsal cinsiyet temelli biçimde şekillendiren bir dizi –fiziksel, toplumsal, ekonomik ve sembolik– engelle deneyimliyor. Bunların birçoğu erkekler açısından görünmez; çünkü onların deneyimleri bunlarla nadiren karşılaşmaları anlamına geliyor. Bu da şehirlerde halen çoğu erkek olan başlıca karar mercisinin, kentsel ekonomi politikasından konut tasarımına, okulların nereye kurulması gerektiğinden otobüs koltuğunun biçimine, denetimden kar küremeye kadar her konuda, bu kararların kadınları nasıl etkilediğine dair bırakın ilgiyi, bilgileri bile olmadan tercih yaptıkları anlamına geliyor. Şehir, erkeklerin geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini destekleyip kolaylaştırmak üzere ve erkeklerin deneyimlerini “norm” kabul ederek, şehrin kadınlar için nasıl engeller yarattığıyla pek de ilgilenmeden ve şehir hayatına dair gündelik deneyimlerini göz ardı ederek düzenleniyor” (Kern, 2020: 19).

Feministler, kadınların gündelik yaşamda deneyimledikleri fiziksel tecrübeleri açığa çıkarmak ve bu yönde bir farkındalık oluşturmak ister. Feminizmin bu bağlamdaki temel eleştirisi, kadınların bedensel tecrübelerinin toplumsal normlar tarafından şekillendirildiğidir. Sözgelimi hamilelik kadınlar açısından kamusal alandaki görünürlüklerinin açığa çıktığı bir deneyimdir. Toplumsal normlar tarafından kamusal alanı tecrübe edişleri kontrol edilen kadınların yeterince özgür olamadıkları görülür (Young, 2005: 3).

Kadınların gündelik kentsel deneyimlerinin halen son derece toplumsal cinsiyet temelli olduğu şu sorular aracılığıyla açıklığa kavuşturulabilir: “Neden bebek arabam tramvaya uymuyor?, Neden kestirme yol çok tehlikeli olduğundan eve yarım kilometre daha fazla yürümek

zorundayım?, G20 protestosunda tutuklanırsam çocuğumu kamptan kim alacak?” (Kern, 2020, s. 22). Bu türden sorular kadınların kent alanında karşılaştığı kısıtlamaları ortaya koyar. Fiziksel kamusal alanın planlanmasında kadınların taleplerinin/ihiyaçlarının göz ardı edilmesi, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlara yüklediği “çifte sorumluluk” ve kente ilişkin güvenlik sorunları ve şiddet bunlardan bazılarıdır. Feminist coğrafya bu sorunları görünür kılmak üzere cinsiyetçi süreçlerin toplumsal-mekânsal bağlamda çözümlenmesi sürecini başlatmıştır.

Feminist Şehir: Kısıtlar, Olanaklar

Cinsiyete dair ilişkilerin yeniden yapılandırılmasının niteliği, mekânsal ve sosyal yapının değişken doğasına da etki etmektedir. Önceleri biyolojik/kültürel indirgemeciliğin bir sonucu olarak ortaya çıkan mekânsal farklılaşmalar doğalmış gibi algılanırken 1960’ların sonlarından itibaren Marksist kentbilimcilerin öncülüğünde –Lefebvre (1973, 1976), Castells (1972) ve Harvey (1973)– mekânın yeniden üretim süreçleri yansızlıktan kurtularak toplumsallık, iktidar ve politikayla ilişkilendirilmiştir. Mekâna ilişkin bu paradigmatic canlanma mekânsal süreçlerin cinsiyet ilişkileriyle birlikte yeniden gözden geçirilmesine yol açmıştır. Mekân tartışmalarıyla kadınların konumu meselesini birlikte ele alan ilk çalışmalar 1970’lerde ortaya çıksa da kentbilim, coğrafya ve kent planlaması gibi disiplinlerin toplumsal cinsiyet ilişkilerine eğilmeleri 1980’leri bulmuştur (Alkan, 2017: 13-14).

1980’lerde başlayan kentsel feminizm hareketleri, kadın sorunu ve mekânsal sorunları birlikte ele alır. Mekânsal sorunlar ile kastedilen çoğunlukla kentlerde cinsiyetçi pratiklerin yol açtığı sömürü, marjinalleştirme, güçsüzleştirme, kültürel emperyalizm ve psikolojik baskıdır. Sözelimi, kentte yaya dolaşmayı sorunsallaştıran şu sorular mekânsal sorunlara cinsiyetçi pratiklerin yol açtığını ortaya koyar: Saat kaç? Sokakta kimler var? Neredeyiz? Kentte yaya olarak dolaşırken hangi aktörler ayırt edilir? Bebek arabasıyla yürüyen bir annenin kentteki hareketleri nasıl sınırlandırılmıştır? (Şentürk, 2017: 51).

Kamusal alanda kadınların karşılaştığı sorunlar bunlarla da sınırlı kalmamaktadır. Toplumsal cinsiyetin mekâna dair anlamlar üzerinde ne düzeyde etkili olduğu kamusal alanda hegemonik erkekliğin bir yansıması olarak görülen kahvehaneler örneği üzerinden okunabilir. Toplumsal yaşamı şekillendiren normlar, sınıf, statü, din ve etnik kimlik gibi birçok var oluş biçiminin yanı sıra toplumsal cinsiyet kahvehanelerinin sınırlarını belirleyen temel özelliğidir. Kahvehaneler, mekânlar üzerinden çizilen sınırların toplumsal cinsiyeti şekillendirmek ve kontrol etmek için oldukça elverişli mekânlardır (Arık, 2017: 170-178). Kahvehanelerin önemli bir işlevi de gözetleme ya da sosyal kontroldür. Bu bağlamda kahvehanelerin kadınlara sokakta ve toplumsal

yaşamda sınırlı bir özerklik tanıyan cinsiyetçi/ataerkil yapının sürdürülmesinde etkili bir araç olduğu söylenebilir.

Kentsel yaşamda kadınların deneyimlediği bir diğer sorun kent içi ulaşımaya yön veren ataerkil normlardır. Kadınların kenti kullanım hakları, ev içi sorumluluklar, işgücü piyasasındaki konumları ve kültürel normlar tarafından belirlenir. Nitekim hane içi gelir kaynaklarının eşitsiz dağılımı ya da gelirin kontrolünün erkekte olması kadınların kentteki hareketliliğini sınırlandıran nedenlerin başında gelir. Kent içi ulaşım –güzergâh ve zamanlamalar, fiyat tarifeleri ve bilgi ve yönlendirmeler– temelde sermayenin, yani çoğunlukla erkeklerin gereksinmelerine yanıt verecek şekilde planlanır. Bu bağlamda cinsiyetçi ulaşım örüntüleri, kadınların ihtiyaçlarını gözetmez ve dahası onların kamusal mekânı kullanmaları önünde engel oluşturur (Kalfa, Aytekin ve Dinç, 2017: 217-220). Bunun yanında kadınların tek başlarına yolculuk yapmalarına izin verilmeyen kuralların varlığı da onların kent içindeki görünürlüklerini belirleyen ataerkil kontrol mekanizmalarının başında gelir.

Ulaşım örüntüleriyle ilişkili olan bir diğer sorun, uydu kentler aracılığıyla alışveriş, boş zaman etkinlikleri, okul, kreş ya da sağlık hizmetleri gibi ihtiyaçların bir araya toplanması sonucu yalıtılmış bir kadınlar bölgesi yaratılmasıdır. Böylelikle yine kadınlar kent merkezlerinden uzaklaştırılarak kadınların kent alanını kullanımları sınırlandırılır (Kalfa, Aytekin ve Dinç, 2017: 217-224). Mekânın ekonomik ve politik kontrolünü mümkün kılan bu yalıtılmış bölgeler kent fırsatlarını ve mekânlara erişimi kontrol altında tutmaya hizmet eder. Böylelikle toplumun bazı kesimleri, bazı kentsel mekânları kendilerine özgü olarak tesis etmekte ve diğerlerinin bu mekânlara erişimini kısıtlamaktadır. Bu hem toplumsal cinsiyet pratikleri üzerinden hem de sınıfsal ilişkiler üzerinden okunabilir zira kent kaynakları küresel metropollerin seçkinleri tarafından sahiplenilir (Schmid, 2014: 91-93).

Kentin oluşumunda banliyö hayat tarzı kadınların karşılaştıkları sorunlardan bir diğeridir. Küresel kapitalist piyasa karşısında çoğu zaman dezavantajlı olan kadınların araç ve ehliyet sahipliği oranı erkeklere göre düşüktür. Bu ise kadınların tüm zamanlarını toplu taşımadan ve diğer pek çok hizmetten yalıtılmış evlerde geçirmelerine yol açar. Diğer taraftan banliyö hayat tarzının gerektiği gibi işlenmesi bir yetişkinin ev dışında, diğerininse ev içinde çalışmasına bağlı olarak tasarlanır. Ev hanımı, eş ya da anne rolüyle kadınların evi yönetmesi beklenir. Evi geçindiren kişinin ise evin ve çocukların ihtiyaçlarını gözeticeği çekirdek aile modeli banliyö hayat tarzının temelini oluşturur (Kern, 2020: 65). Bu örnek üzerinden de görüleceği gibi yerleşim bölgelerinin ataerkil/kapitalist toplum yapısına göre planlanması toplumsal normların sürdürülmesine yol açar.

Kentte mekân üzerinden çizilen sınırların toplumsal cinsiyet kaynaklı olduğu kabulü ikinci bir soruyu daha meydana getirir: “Özenli kentsel gelecekler nasıl görünür? Beyaz olmayan kadınların, sakat kadınların, queer kadınların, yalnız kadın bakıcıların, yaşlanan kadınların, yerli kadınların ve özellikle bu kimliklerin kesiştiği kadınların ihtiyaçlarına, taleplerine ve arzularına dayanan gelecekler?” (Kern, 2020: 70). Bu sorular, kadınların da kendi içlerinde türdeş bir kimliği yansıtmadığını ortaya koyar. Dolayısıyla kadınları bir meta-kimlik olarak ele alan bir şehir planlaması yine tüm talepleri içermeyecektir.

Günümüz kentlerinde toplumsal cinsiyetin yanı sıra ırk, etnisite, yaş, gelir düzeyi ve medeni durum gibi bir dizi farklılık da kadınların yerini belirleyen unsurlardandır. Nitekim zengin ve yoksul tabaka arasındaki fark arttıkça ev mekânında statü, sınıf ve etnik ayırım belirgin hale gelir. Sözgelimi, küresel evin yöneticisi olarak ev hanımı ve evin zor/bayağı işleriyle ilgilenen evin hizmetçisi arasındaki uçurum bu ayrımlara bağlıdır. Çoğunlukla göçmen kadınların ucuz emeğini çarpıcı bir şekilde ortaya koyan bu örnek kadınların eve bağımlı kılındığının bir başka göstergesidir. Bunun bir sebebi de pek çoğunun yasadışı çalışıyor olmasıdır. Diğer taraftan küresel kadın mekânı, saklı, kapalı, korunaklı ve lüks olarak tasarlanır. Bu mekânlarda “evin yöneticisi” rolüyle yaşayan kadınların görevi, erkek yöneticilerin iş gücünün her yönüyle yeniden üretimini sağlamaktır. Bu sebeple kadınların formel işlerinden ayrıldığı ve bu yolla eve bağımlılıklarının arttığı görülür (Weyland, 2010: 117-122).

Kamusal alanda güvenlik sorunu kadınların emniyet ve korku hislerini pekiştiren bir diğer sorundur. Kadınlar kamusal alanda gece vakitlerinde dolaşmayı ve yabancıları tehdit olarak algılar. En çok korktukları suç, tecavüz suçudur. Cinsel taciz kadınların belirli saatlerde belirli yerlerde olmamaları gerektiği yönündeki normları pekiştirir ve hatta geleneksel cinsiyetçi rolleri yansıtan dil aracılığıyla cinsel saldırı kurbanı olan kadınların giyim tarzları üzerinden taciz ve şiddet normalleştirilmeye çalışılır. Kadınların korkusunun sosyal işlevi, onları kontrol etmek ve hayatlarını kısıtlamaktır. Kamusal alan kullanımını kısıtlayan güvenlik sorunu kadınların iş tercihlerini de şekillendirerek onları yardımsever cinsiyetçilik bağlamında koruyucu rol üstlenen erkeklere bağımlı kılar. Tüm bunlar kadınları evin özel alanına bağlayarak ve çekirdek aile kurumu içinde onların ev içi emekten sorumlu olduğu hetero-ataerkil kapitalist sistemi desteklemeye yarar (Kern, 2020: 166-167).

Cinsiyetçi olmayan şehir –feminist şehir– kentin toplumsal cinsiyet normları üzerinden planlanmadığı ve yalnızca kadınların değil kentte yaşayan herkesin hayatını sınırlandırıp zorlaştıran engellerin aşıldığı şehirlerdir. Ataerkil/kapitalist normların, güvenlik ve ulaşım sorunlarının, kadınları eve bağlayan sebeplerin ve formel iş gücüne katılımlarının önündeki

engellerin ortadan kaldırıldığı ve bunun için de öncelikle yerel siyaset düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların hayata geçirildiği şehirlerdir. Öncelikli olarak yapılması gereken merkezi yönetimde, yerel yönetimde ve STK'larda cinsiyet eşitliğine duyarlı politikaların tespit edilmesi için kadınlara daha fazla alan verilmesidir. Bu doğrultuda toplumsal cinsiyet temelli ayrımlar; şiddet, tecavüz, aile, çocuk, insan hakları, din, kent, kamusal alan ve kültür gibi pek çok nosyonu içerecek şekilde ele alınmalı ve tartışılmalıdır.

Feminist şehir vizyonu kentte var olmak, şiddete maruz kalmamak, güvende olmak, adaleti tesis etmek –aynı zamanda ırksal adalet– ve hepsini kapsayacak şekilde sahici bir yaşam hakkı teminat altına alınır. Feminist şehir planlamaları erillik ve heteronormatiflik anlayışlarına karşı çıkar ve cinsiyetçilikten arındırılmış bir dünya tasavvuru sunar. Dünya çapında giderek yaygınlaşan Kadın Dostu Kentler Projesi toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmaya ve kentte kadınları görünür kılmaya yönelik atılan adımlara dair son derece önemli bir örnektir.

Sonuç

Kentin biçimlendirilmesinde kadınların önemli bir rolü olduğu kabul edildiğinde kadınların kent içerisindeki konumları üzerine düşünmek gereklidir. Kentin fiziksel planlaması/mekân tasarımı ve kent yaşamının tecrübe edilişi bakımından kadınların ihtiyaçlarının gözetilmesi onların kent alanındaki dezavantajlı konumlarının ortadan kaldırılması için öncelikli meselelerdir. Bu çalışma kentsel feminist teorideki temel tartışmaları kapsamına alarak ataerkil kontrolün kadınların kent deneyimlerini sınırlandırdığını ortaya koymayı hedeflemiştir. Bu doğrultuda çalışmanın problematiğini şu sorular oluşturur: Kamusal alan ve kent hakkı nedir? Kamusal alanda kadınların kent hakkı var mıdır? Ataerkil kontrol mekanizmaları kadınların kent hakkını sınırlandırır mı? Kentsel feminizm çalışmaları feminist şehir tasavvuru için nasıl bir vizyon sunar?

Bu tür sorulara yanıt aranan bu çalışmanın önemi kadınların kentsel alandaki konumlanışlarının ne ölçüde ve hangi şekillerde sınırlandırıldığını açığa çıkarmayı hedeflemesidir. Çalışmada ilk olarak cinsiyetçiliğin teorik arka planını ele alan tartışmalara odaklanılmış daha sonra ise cinsiyetçi uygulamaların kent alanındaki yansımalarına işaret edilmiştir.

Çalışma, ataerkil sistemin mekân üzerinden kendini tahkim ettiğini ileri sürer. Böylelikle kamusal/özel ya da üretim/tüketim gibi ataerkil ikilemlerin mekân üzerinden yeniden üretildiği savunulur. Bu ikilemler içerisinde kadınlar daima eve ait olanla yani özel alanla erkekler ise kamusal olanla ilişkilendirilmiştir. Sonuçta mekâna ilişkin ayrışmalar kadınları kent alanının dışına itmektedir.

Bu doğrultuda kent yaşamında kadınların erkeklere göre dezavantajlı bir konumda oldukları görülmektedir. Yalnızca ulaşım politikaları göz önüne alındığında dahi bu sav

desteklenebilir. Ulaşım ile ilgili kararlar çoğunlukla formel ekonomide çalışan “erkekler”in ihtiyaçları göz önünde tutularak alınır ve bu bağlamda ev-iş arasındaki yolculuk esas alınır. Oysa kadınların ev dışı alana çıktıklarında yolculukları esnasındaki gereksinimleri –alışveriş ya da çocukların okulu– farklılık arz eder. Bu gereksinimler çoğunlukla ya görünmez kılınmakta ya da göz ardı edilmektedir. Bu gibi sorunların ötesine geçilmesi için kent mekânının kullanıcısı olan kadınların ihtiyaçlarının göz önünde tutulması ve kentsel hizmetlerin cinsiyet körü olmayan bir anlayışla hayata geçirilmesi gereklidir.

Kentsel feminizm çalışmalarının da ortaya koyduğu üzere kent mefhumunu sorgulayan tüm analizlerin göz ardı etmemesi gereken önemli bir değişken toplumsal cinsiyettir. Bu anlamda kadınların kentteki görünürlüğünü artırmak feminizm yanlısı politikalarla mümkündür. Bu vizyon sayesinde anayasal düzlemde de korunan pek çok hak –yaşam, barınma, eğitim, çalışma vd.– tartışmasız olarak hayata geçirilecektir.

Kaynakça

- Alkan, A. (2011). “Şehircilik Çalışmalarının Zayıf Halkası: Cinsiyet”. S. Sancar. (Ed.) *Birkaç Arpa Boyu: 20. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar*. ss.343-413. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Alkan, A. (2017). “Giriş: Cinsiyet Dinamiklerinin Peşinden”. A. Alkan. (Ed.) *Cins Cins Mekân*. (3. Cilt). ss. 7-35. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Arık, H. (2017). “Kahvehanede Erkek Olmak: Kamusal Alanda Erkek Egemenliğinin Antropolojisi”. A. Alkan. (Ed.) *Cins Cins Mekân*. (3. Cilt). ss.168-201. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Geniş, Ş. ve Akkırman, K. D. (2020). “Eşitsizlik Mekânları Olarak Mahalleler Ve Kadınların Kent Hakkı”. *Amme İdaresi Dergisi*. 53 (1). 1-35.
- Gökgür, P. (2017). *Kentsel Mekânda Kamusal Alanın Yeri*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Hekman, J. S. (2000). “Beyond Identity: *Feminism, identity and identity politics*”, *Feminist Theory*, Vol.1, No.3, s.289-308.
- Kalfa, A., AYTEKİN, S. B. ve DİNÇ, Ö. Z. (2017). “Kent İçi Ulaşımın Cinsiyeti: Ankara Örneği”. A. Alkan. (Ed.) *Cins Cins Mekân*. (3. Cilt). ss.217-242. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Kern, L. (2020). *Feminist Şehir*. (B. S. Aydaş, Çev.). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Mackenzie, S. (2002). “Kentte Kadınlar”. A. Alkan ve B. Duru. (Ed.) *20. Yüzyıl Kenti*. (A. Alkan ve B. Duru, Çev.) ss.249-283. Ankara: İmge Yayınevi.

- Özüdoğru, B. (2018). “Beyaz Feminizm ve Öteki Kadınlar”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 12, ss.304-319.
- Parekh, B. (2014) “Kimliğin Mantığı”. F. Mollaer. (Ed.) *Kimlik Politikaları*. (Suat Aksoy, Çev.). ss.53-76. Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Schmid, C. (2014). “Henri Lefebvre, Kent Hakkı Ve Yeni Metropol Anaakımı”. N. Brenner, P. Marcuse ve M. Mayer. (Ed.) *Kâr İçin Değil Halk İçin: Eleştirel Kent Teorisi Ve Kent Hakkı*. (A. Y. Şen, Çev.). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Şentürk, L. (2017). “Eriş Kente Dönüş”. A. Alkan. (Ed.) *Cins Cins Mekân*. (3. Cilt). ss.36-75 İstanbul: Valık Yayınları.
- Yaraman, A. (2020). *Cinsiyetçi İkiyüzlülük*, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Young, M. I. (1995) “Gender as seriality: thinking about women as a social collective”. L. Nicholson ve S. Seidman. (Ed.) *Social Postmodernism: Beyond Identity Politics*. ss.187-215. UK: Cambridge University Press.
- Young, M. I. (2005). *On female body experience: “Throwing like a girl” and Other Essays*. New York: Oxford University Press.
- Weyland, P. (2010). “Küresel Mekânlarda Cinsiyetlendirilmiş Yaşamlar”. A. Öncü ve P. Weyland. (Ed.) *Mekân, Kültür, İktidar*. (L. Şimşek ve N. Uygun, Çev.). ss. 117-136. İstanbul: İletişim Yayınları.

Türkiye’de İş Hayatında Yönetimde Kadın Olmak: Cam Tavan ve Cam Uçurum Kavramları Üzerine Nitel Bir Araştırma

Being a Woman in Management in Business Life in Turkey: A Qualitative Study on Concepts Glass Cliff and Glass Ceiling

Esra Karakuş Umar*

Öz: Toplumsal cinsiyet rolleri, kültür tarafından cinsiyetlere atfedilen, "kadınlık" ve "erkeklik" rolleridir. Hâkim kültür, bireyden cinsiyeti ile ilişkili olarak birtakım rolleri yerine getirmesini beklemektedir. Bu beklentiler, kültürden kültüre farklılık gösterse de temelde erkek egemen toplum yapısının yansıması olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin deneyimlenmesine ve bu yolla eşitsizliklerin yeniden inşa edilmesine neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri her alanda olduğu gibi ekonomi alanındaki kurumsal yapıların işleyişine de yansımaktadır. Kurumsal yapılar, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin gözlemlenebileceği mikro kültür alanlarıdır. Kadının çalışma hayatında var olma mücadelesi onun, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile özel alanın yanında kamusal alanda da mücadele etmesine neden olmaktadır. Cam tavan kavramı, kadınların kurumsal liderlikte kendinden ve toplumsal yapıdan kaynaklı engellemelerle mücadele ettiğini ve bir noktadan sonra yükselmelerinin engellendiğini anlatmak için kullanılmaktadır. Cam uçurum kavramı ise kadınların liderlik mücadelesinde cam tavan kavramının aksine terfi alabildiklerini ancak söz konusu terfilerin çalıştıkları kurumların kriz dönemlerinde gerçekleştiğine işaret etmektedir. Bu haliyle “cam uçurum” metaforu ile krizde olan kurumlarda başarısızlığın sorumluluğunun ve faturasının kadınlara kesilmesi durumu anlatılmak istenmektedir. Bu çerçevede çalışmanın amacı, Türkiye’de çalışan kadınların çalıştıkları kurum içerisindeki terfi deneyimlerini cam tavan ve cam uçurum bağlamında araştırmaktır. Çalışma, cam tavan ve cam uçurum kavramları bağlamında kadınların iş yerindeki deneyimlerini (“işe alım”, “işte yükseliş”, “işten ayrılma”) anlamak açısından önem taşımaktadır. Sonuç olarak araştırma bulguları çalışan kadınların belli bir kısmının "cam uçurum" olgusunu deneyimlemekle beraber temelde kadınların, "cam tavana" takıldıklarını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kavramlar: Toplumsal Cinsiyet, İş hayatında Kadın, Cam Uçurum, Cam Tavan

Abstract: Gender roles are those of "femininity" and "masculinity" that are culturally ascribed to the sexes. The dominant culture expects the individual to fulfill certain roles in relation to his/her gender. Although these expectations differ from culture to culture, they cause gender inequalities to be experienced and reconstruct inequalities in this way as a reflection of the male-dominated social structure. Gender

* Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi, OBSB Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, esra.umar@atauni.edu.tr
ORCID: 0000-0003-1764-9394.

inequalities are reflected in the functioning of institutional structures in the field of economy, as in every field. Institutional structures are micro-cultural areas where gender inequalities can be observed. The struggle of women to exist in the working life causes her to struggle with gender inequalities both in the public sphere and in the private sphere. The concept of glass ceiling is used to explain that women struggle with the obstacles stemming from themselves and the social structure in corporate leadership and that they are prevented from rising after a point. The concept of glass cliff, on the other hand, indicates that women can be promoted in the struggle for leadership, contrary to the concept of glass ceiling, but that these promotions take place during the crisis periods of the institutions they work for. In this state, the metaphor of the "glass cliff" is intended to explain the situation in which the responsibility and the blame for failure in institutions in crisis are imposed on women. In this context, the aim of the study is to investigate the promotion experiences of women working in Turkey in the context of glass ceiling and glass cliff. The study is important in terms of understanding the experiences of women in the workplace ("recruitment", "ascension", "leaving the job") in the context of the glass ceiling and glass cliff concepts. As a result, research findings reveal that although a certain part of working women experience the "glass cliff" phenomenon, basically women are stuck with the "glass ceiling".

Keywords: Gender, Women in Business Life, Glass Cliff, Glass Ceiling

Summary

Purpose

In this study, the "presence of the glass cliff phenomenon in Turkey" was sought through the experiences of female interviewers in business life, and in theoretical terms, and "where and how women are positioned in business life in Turkey" was questioned. The aim of the study is to search for evidence of the existence of a glass gap in the promotion experiences of women in the institutions in Turkey. The study is important in terms of understanding women's experiences in the workplace ("recruitment", "ascension", "leaving the job"). Thus, it is aimed to reveal the gender inequalities constructed in different cultural areas ("national", "international") working environments of women in business life.

Design and Methodology

Various techniques can be used in a qualitative study in the field of social sciences. In the selection of these techniques, the question of which method was chosen in the study and why this method was chosen are essentially determinant. I chose the qualitative research method in the study to reveal the uniqueness of these experiences by focusing on the experiences and building processes experienced by a working woman in her work life.

The idea that quantitative studies on the “glass cliff” phenomenon were not sufficient in determining the qualitative method was decisive. For example, in two articles published in July 2019 and August 2019 in Turkey, the result was linked to a qualitative phenomenon using quantitative techniques (Yıldız, vd., 2019; Yıldız and Vural, 2019). The result, which could not progress at this point, revealed that a new method should be chosen when the "glass cliff" phenomenon is in question.

In the research, I used snowball sampling technique as a sampling method. I focused on the perspective of corporate cultures both in the world and in Turkey on women managers. I used a key person to reach out to executive women in corporate firms. In total, I conducted interviews with an executive woman in the style of narrative technique. I also conducted interviews with six executive women.

I conducted the talks through the internet due to my interviewers being abroad and the pandemic. The fact that the meetings between March 2021 and April 2021 take place over a long period of time can be said to be related to the effects of the pandemic process. In my research, while "corporate culture in Turkey" was determined as the first category and I identified "glass cliff" as the second category.

Findings

When the interviewers talked about their employment conditions and their recruitment processes, I witnessed another woman's saying goodbye to her business life during her entry into business life. Ayşe defined the process of starting to work continuously in the workplace where she started as an intern with the following words: ... *“I started an internship in the IT department, and the assistant manager I was assigned to help was pregnant. It was already my last year, it was the first time I was in a corporate environment and I was running like a super bee in the mode of doing whatever I could because I was going to start looking for a job. ... However, I was a trainee after all; I had errands like changing cartridges, organizing a cake gift if someone has a birthday, etc.”*. Although she thinks that the way to gain a place in business life is through "hard work", after a while she realized that this was to enter into a different struggle with "female employees" and "managers".

Implications

Women continue their private "motherhood" roles within the company here as well. In other words, if women are able to "pay the price" and become managers, it can be said that they maintain their gender roles through a number of behaviors. It can also say that the attitude of Turkish managers is supported by a number of "derogatory" statements against female employees. Such

expressions are constructed over the "motherhood" roles of women. It can be said that "women executives can experience the glass cliff in terms of sectors in Turkey"; but basically, there is a situation where the woman gets stuck on the glass ceiling.

I came to the conclusion that women who experienced the glass cliff and who were stuck to the glass ceiling experienced the glass cliff from a sectorial perspective. The active presence of women in "home office" applications will deepen the image of women in business life that develops in parallel with traditional gender roles. Such a situation may cause the woman to work under precarious conditions. Therefore, based on the findings, women should be supported to work in areas "outside home". However, this situation can be considered as a result of the limitation of the research.

Giriş

Toplumsal cinsiyet rolleri, biyolojik belirlenimden farklı olarak bireyin içinde yaşadığı kültür tarafından belirlenen, her cinsiyetten beklentileri içeren ve sosyal etkileşimlerle üretilen rollerdir (Oakley, 1972). Toplum kadın ve erkek olarak her bir cinsiyetten cinsiyetlerine uygun kadınlık ve erkeklik rollerine uygun hareket etmesini beklemektedir. Bireyler, söz konusu kendilerinden beklenen davranışları yerine getirirken aslında hâkim kültürü yeniden inşa ederler (Butler, 2014). Hâkim kültür yeniden üretildikçe o toplumda yaşayan bireylerin cinsiyetleri doğrultusunda bireylerden beklentiler de değişebilmektedir. Ancak toplumsal yaşam durağan değil dinamiktir bu nedenle de cinsiyet rolleri de sabit olmayıp zaman içerisinde değişmektedir. Örneğin kadın, özel alan ile meşgul olurken bugün kamusal alanda da var olabilmektedir. Böylelikle kamusal alanda "kadınlık" ve "erkeklik" rollerinin ataerkil değerler çerçevesinde yeniden üretilmesinde de direnç ortaya çıkabilmekte ve söz konusu roller de zaman içinde değişmektedir.

Sanayi devrimiyle tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişle ev ve iş yeri birbirinden ayrılmıştır. Bu dönem kadınlar da ev dışı kamusal alanda ücret karşılığı çalışmaya başlamışlardır. Kamusal alan-özel alan ayrımında kadınların daha çok özel alanla erkeklerin ise daha fazla özel alanla ilişkilendirilmeleri kadınların kamusal alanda belli eşitsizliklerle karşılaşmalarıyla sonuçlanmıştır. Kadının iş hayatında erkeğin gerisinde olması erkeğe göre düşük ücret karşılığı çalışarak emeğinin karşılığını alamamasına neden olmuştur. (Kymlicka, 2006: 535). Buradan hareketle çalışma yaşamında cinsiyete dayalı eşitsizlik akademik olarak incelenmesi gereken önemli sorunlardan birisidir. Bu çalışmada Türkiye’de kadının, iş hayatında karşılaştığı toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin deneyimlerine odaklanılarak kadınların işe alım, işte yükseliş ve işten ayrılma süreçlerinin derinlemesine incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca "yarı zamanlı" ya da "evden çalışma" gibi farklı çalışma türlerinin yanında "ulusal-uluslararası" şirketlerdeki

çalışma ortamlarındaki farklı çalışma pratiklerinde deneyimlenen eşitsizliklerin ortaya konulması hedeflenmiştir. Araştırmadaki zamansal, mekânsal ve sektörel çok yönlülük, deneyimlenen eşitsizlikleri ve “cam tavan” ve “cam uçurum” kavramları özelinde detaylandırma açısından önem arz etmektedir.

Cam Uçurum Kavramı ve Literatür Taraması

Cam uçurum kavramı, çalışma koşullarında cinsiyete dayalı eşitsizlik olduğunun altını çizen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ryan ve Haslam (2005: 82), ilk defa cam uçurumun tanımlamasını yaparken aslında cam tavanı aşan kadınları işaret etmektedir. Cam tavanı aşmak, görünürde toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile başa çıkmayı ifade etmektedir ancak arka planda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini besleyen yapının varlığı devam etmektedir. Cam tavanı aşarken kadınlar, aynı statü için erkeklerden daha çok zorlanabilmekte ya da riskli yani güvencesiz ve kısa ömürlü pozisyonlara getirilebilmektedir (Ryan, Haslam ve Kulich, 2010).

Cam uçurum kavramına kaynaklık eden cam tavan kavramı, kadınların, iş hayatında, görünmez engellerle karşılaşarak üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşamamaları şeklinde tanımlanmaktadır (Dzanic, 2009: 9). İş hayatı söz konusu olduğunda görünürde kadın ve erkek arasında hiçbir eşitsizlik söz konusu değil gibi görünse de görünmez engelleri (davranışsal ve örgütsel önyargılar) (Öğüt, 2006) aşan kadınlar, cam tavanı da aşmış şeklinde tanımlanmışlardır. Benzer profesyonel niteliklere sahip kadın ve erkek çalışanlar rekabete girmeleri durumunda çok az sayıda kadın yönetici, yönetici koltuğuna oturabilmekte dolayısıyla çok az sayıda kadın, cam tavanı aşabilmektedir (Wirth, 2001:26). İşte cam tavan kavramı, kadınların iş yaşamında kariyerlerinde ilerlerken karşılaştıkları engelleri anlatmak için kullanılır. Öyle ki sadece belirli meslekler ya da uzmanlaşma alanlarında değil yapılan çalışmalarda politika, hukuk, yükseköğretim, bilişim ya da spor gibi pek çok alanda cam tavanın deneyimlendiği görülmektedir (O’Neill, Pruyers ve Stewart, 2019; Peterson, 2016; Wilson-Kovacs, Ryan ve Haslam, 2006; Acar, 2015; Na Young Ahn ve Cunningham, 2020).

Kadınlar cam tavanı aşıp kariyerlerinde ilerleseler dahi geldikleri üst düzey pozisyonlarda onları çeşitli risk ve zorlukların beklediğini anlatmak için cam uçurum kavramı kullanılmaktadır. Örgütlerde kriz ya da sorunlar olduğunda bu zor koşulların bedelini erkekler ödemek istemediklerinde kadınların cam tavanı aşarak yönetimde söz sahibi olmalarına izin verilmekte ve böylece zararın faturası erkekler yerine kadınlara kesilerek onların “kötü yöneticiler” oldukları vurgulanmaktadır. Dolayısıyla yönetici kadınlar, cam tavanı aşsalar dahi aldıkları terfi ile yeni birtakım toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin karşı karşıya kalarak belli bir bedel ödemektedirler. Sonuç olarak kadınlar ancak kriz sürecinde yönetici pozisyonlarına getirilmektedirler (Yıldız vd.,

2016: 1120). “Kriz düşün kadın düşün” (Ryan vd., 2011) söyleminden hareketle organizasyonlarda krizin varlığının kadın yöneticilerin yükselmesi açısından fırsat olarak değerlendirildiğini öne süren çalışmalar mevcuttur.

Kadın çalışanların şirket pozisyonlarındaki yükselmelerini şirketlerin içinde bulunduğu kriz durumuna bağlayan "cam uçurum" kavramı literatüre Judge (2003)'nin çalışmalarıyla girmiştir. Judge (2003), yüz şirketi örneklem olarak aldığı araştırmasında yönetim kurullarında kadınların yoğunlukta olduğu şirketlerin düşük piyasa performansına sahip olduğunu ortaya koymuştur. Kadının şirket performansına olumsuz etkisi olmadığı kabulüyle araştırmasına başlayan Ryan ve Haslam (2005), şirketin kriz durumunda kadınlarla çalışmayı özellikle tercih edip etmediğinin araştırılması gerektiğini sorgulamaktadır. Ryan ve Haslam (2007). Kadınların kriz durumlarında üst düzey yönetici pozisyonlarına getirildiklerini ve bunun kasıtlı bir şekilde yapıldığını öne sürmekte ve aslında kadınların cam tavanı kıramadığını sadece boyut değiştirerek toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yeniden farklı bir şekilde üretildiğini öne sürmektedir

Yapılan çalışmalarda işletme mezunlarının şirket performansının düşük olduğu durumlarda kadın yönetici ile yoluna devam etmeyi istedikleri görülmüştür (Haslam ve Ryan, 2008); Aynı şekilde Birleşik Krallık'ta yapılan bir çalışmada borsada yer alan olumsuz performansa sahip şirketlerde kadın yöneticilerin aşırı temsil oranına dikkat çekilmektedir (Mulcahy ve Linehan, 2014). Buradan hareketle kadınların şirket için riskli dönemlerde yönetim kadrolarına uygun görüldüğü iddia edilmektedir (Uyar, 2011). İsveç'te yapılan başka bir çalışmada kadınların yükseköğretimde üst pozisyonlarda yer alma durumları, kadınların deneyimleri üzerinden incelenmiştir. Çalışmada yükseköğretimde kadın yöneticilerin atanma süreçlerinin liyakatten uzak olduğuna ve sonuçta bu durumun kadınların akademik çalışmalarını olumsuz etkilediğine dikkat çekilmiştir.(Peterson, 2016).

Ryan ve Haslam (2006: 43) iş hayatında kadınların, bazı deneyimlerle cam uçurumu yaşadığının altı çizmektedir. Bu deneyimler; kadının yeteri kadar bilgilendirilerek desteklenmemesi, iş yükünün fazla oluşu ile işinde kontrol eksikliğinin yaratılması, önceden var olan bir projeye bir süre sonra atanmak şeklinde sıralanabilir. Ayrıca söz konusu projenin başarısız bir çizgide ilerlemesi, zamansız iş yükünün zamanında yetiştirilmeye çalışılması için baskı, diğer erkek iş arkadaşlarıyla ilişkilerinde sosyalleşme sıkıntısı, iş yerinde kaynakların diğer erkek personellere göre adaletsiz dağılımı ve bunun karşılığında aynı kıdemde olan erkek personelin sorumluluktan kaçınması... gibi deneyimlerin, iş yerinde kadın personeli cam uçuruma sürüklediği gözlenmiştir.

Literatür kadınların çalışma hayatında cam uçuruma sürüklendiği argümanında hemfikir değildir. Bazı çalışmalar cam uçurum tezini desteklememektedir. Chambers (2011)' in çalışmasında kadınların riskli dönemlerde özellikle yönetim kadrosuna seçildiği olgusu kabul görmemektedir. Adams, Gupta ve Leeth (2009)' in 1992'den 2004'e kadar inceledikleri verilerde cam uçurum olgusunu destekleyen bulgulara ulaşmadıkları görülmektedir. Aksine çalışmalarında olumlu dönemlerde kadın yöneticilerin başa geçtiği bulgusunun saptandığı belirtilmiştir.

Türkiye'de ise "glass cliff" kavramı ilk olarak 2011 yılında "cam uçurum" şeklinde çevirisi yapılarak bir tez çalışmasında kullanılmıştır (Ak Kurt, 2011). "Cam uçurum: Kadın yöneticiler cam tavanı ne zaman aşar?" isimli makalede Ryan ve Haslam (2005)' in çalışması desteklenmekle beraber Türkiye'de cam uçurum deneyimine rastlanmamaktadır. "Türkiye'de Cam Uçurum Olgusunun İncelenmesi" isimli yüksek lisans çalışmasında Vural (2017: 74), cam uçurum kavramını desteklemeyen bulgulara ulaşmıştır. Kadın yöneticiler, yönettikleri şirketlerin içinde bulunduğu riskli dönemlerinde kadın çalışanlarla çalışmayı tercih etmemektedirler. Burada kadınların riskli pozisyonlara yönlendirilmesinde erkek yöneticilerin aksine kadın yöneticilerin rolü ortaya çıkmıştır. Akbaş ve Taner (2017), "Yönetim ve Cinsiyet: Cam Uçurumun Ötesi" isimli Avrupa odaklı çalışmaların kadınların, riskli dönemlerde başa gelseler de birtakım statü pazarlıklarına girerek buldukları konumlarını güvenceli hale getirdiklerini iddia etmişlerdir.

Yıldız vd. (2019) çalışmalarında Türkiye'de cam uçurum kavramının uygun bir zemin bulamayacağını belirtirlerken Türkiye'de kurum kültürü olarak erilliğin yüksek olmadığına vurgu yapmışlardır. Aynı zamanda Yıldız ve Vural (2019), hazırladıkları çalışmada Türkiye'de cam uçurum kavramının geçerli olamayacağını sebebini Yıldız vd., (2019)'ın çalışmasında olduğu gibi kurum kültürü olarak düşük erillik seviyesiyle açıklamışlardır.

Kurum kültürü, kültür tanımından yola çıkılarak anlaşılabilirliği gibi bir kurum içerisinde iş görenlerin paylaştıkları değerleri, normları, gelenekleri ve davranış örüntülerini ifade etmektedir. Bu sebeple de kurum kültürü, cam uçurum olgusuna kaynaklık etmektedir (Bruckmüller ve Branscombe, 2010). Kuruma hâkim olan kültür, kurumdaki iş görenlerin birbirlerine karşı olan davranış tarzlarını şekillendirmekte ve bu yolla yeni inşa süreçlerine de kaynaklık etmektedir (Peters ve Waterman, 1995). Bireyler, kurumda sahip oldukları "ortak değer ve inançlarla" kurum kimliği kazanırken bu kimlik onlara kurum içerisindeki potansiyelinin de sınırını çizmektedir. Hofstede (1980), kurum kültürü üzerine yaptığı çalışmasında kurum kültürünün "erillik ve dişillik" boyutuna dikkat çekmektedir.

Erillik ve dişillik boyutu, kurum kültürü hakkında bilgi sahibi olmak adına eril ve dişil özellikler üzerinden bir tanımlamayı ifade etmektedir. Erillik/dişillik boyutu, kurum genelinde güç

ve baskı odaklı eğilimlerin hâkimiyeti ile sevgi ve saygı gibi olguların hâkimiyetine bağlıdır (Öncül, Deniz ve İnce, 2016:257). Kurum içerisindeki roller, cinsiyet rolleri temelinde belirlenmektedir. Kabasakal (1994) çalışmasında Türkiye’yi dışil kültürün hâkim olduğu bir yapıya sahip olması şeklinde değerlendirirken kadınların yönetici pozisyonlarında az sayıda temsil edilmesini de işte bu kültürel özelliğin yaygın olmasına bağlamaktadır. Kadınlar, hâkimiyetten, direnişten ve çatışmadan uzak bir kurum kültürü içerisinde rekabetten kaçınmaktadır.

Araştırmanın özgün değeri bu noktada belirmektedir. Araştırmanın amacı, Türkiye’de kadın iş görenlerin terfi deneyimlerinden yararlanılarak “kurum kültürüne” ilişkin derinlemesine bir inceleme yapılması ve Türkiye’de cam uçurum olgusunun izinin sürülmesi amaçlanmaktadır. Mevcut literatür, cam tavan kavramının öne sürdüğü “kadın çalışanların bir noktaya kadar yükselebileceği” fikrinin cam uçurum olgusu ile yeniden düşünülmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Avrupa’da yapılan çalışmalarda kadın çalışanlar yönetici pozisyonlarına getirilebilmektedirler ancak arka planda eşitsiz uygulamalar devam etmektedir. Kadınlar, kriz durumlarında ya da riskli durumlarda yönetici pozisyonunda tercih edilmektedirler. Bu da aslında kadınların cam tavanı aşması ile eşitsizliklerle mücadelesinin son bulmadığını göstermektedir. Eşitsizlikler, şekil değiştirmektedir. Türkiye’de yapılan çalışmalar en temelde kadının “cam tavan” kavramının işaret ettiği engellemelerle yüz yüze olduğunu göstermektedir. Bu inşa süreçlerini anlamaya çalışırken kurum kültürü özelliği ile cam uçurum olgusunun neden ve sonuç şeklinde değerlendirilmesi araştırmanın özgün değerini ortaya koymaktadır.

Araştırma Yöntemi

Kadınların çalışma hayatı ve kariyerlerinde ilerleme süreçlerine odaklanan ve bu süreçte yaşadıkları deneyimleri anlayarak sosyo-kültürel bağlamda yorumlamayı amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Oldukça karmaşık olan sosyal gerçeklik toplumsal sistem içerisinde pek çok faktör tarafından etkilenir. Bu bağlamda kadınların iş yaşamı ve iş yaşamındaki deneyimleri de kendi bireysel özellikleri, toplumsal rol ve statüleri, çalıştıkları örgüt ve bu örgütün kültürü gibi pek çok faktör tarafından belirlenir. Söz konusu karmaşık ilişki ve etkileşim sürecinde kadınların çalışma yaşamı ve kariyerde ilerleme süreçlerine ilişkin sosyal gerçekliği derinlemesine anlayabilmek ve analiz edebilmek için çalışmada yorumlayıcı yaklaşım benimsenmiştir. Yorumlayıcı yaklaşımın tercih edilme nedeni kadınların çalışma yaşamına girişi ve ilerleme süreçlerinde “niçin”, “nasıl” veya “ne şekilde” davrandıklarını, hangi avantaj ve dezavantajları “nasıl” deneyimlediklerini anlamaya, açıklamaya ve yorumlayabilmeye olanak sağlayabilmesidir. Cam uçurum konusunda Türkiye’de daha önce nicel araştırma yöntemiyle

anket ve ölçek kullanılarak gerçekleştirilen çalışmalar mevcuttur (Yıldız vd, 2018; Yıldız ve Vural 2019). Bu çalışma daha öncekilerden farklı olarak nitel yöntemle gerçekleştirilmiştir.

“Kariyer deneyimi olarak cam uçurum” olgusunun araştırılmasının amaçlandığı çalışmada fenomenolojik (olgubilim) araştırma deseni benimsenmiştir. Fenomenolojik yaklaşım, bir olgu veya kavramla ilgili bireylerin yaşamış olduğu deneyimlerinin ortak anlamını tanımlar ve seçilen olguyu deneyimleyen bütün katılımcıların ortak özelliklerinin tanımlanmasına yoğunlaşır. Fenomenolojinin temel amacı seçilen olguyla ilgili bireysel deneyimleri *evrensel nitelikteki bir açıklamaya indirgemektir* (Creswell, 2013: 77). Bu bağlamda kadınların bireysel kariyer deneyimlerinden yola çıkılarak cam uçurum olgusunu kadınların nasıl anlamlandırdıkları ve yorumladıkları bütüncül olarak betimlenmektedir.

Çalışmada nitel araştırma yöntemini kullanan çalışmaların pek çoğunda tercih edilen veri toplama tekniklerinden "derinlemesine görüşme" tekniği benimsenmiştir. Yarı yapılandırılmış formlar aracılığıyla gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerle görüşmecilerin iş hayatına katılmasından bugüne kadarki kariyer deneyimlerinin anlaşılması amaçlanmıştır. Görüşmeler, “pandemi” ve “mekânsal uzaklık” sebebiyle çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir.

Mevcut literatür yardımıyla özellikle de Wilson-Kovacs vd., (2006)’ın görüşme içeriklerinden yararlanılarak yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Araştırmada olasılıksız örneklem türlerinden biri olan kartopu örnekleme tekniği kullanılarak altı görüşmeci ile görüşülmüştür. Zincirleme ulaşım prensibinin hâkim olduğu kartopu örnekleminde bir anahtar görüşmeciye ulaşıldıktan sonra bu görüşmecinin bildiği, önerdiği ve görüşmeye gönüllü olan diğer görüşmecilere ulaşılır. Bu çalışmada da kurumsal firmalarda yer alan yönetici kadınlara ulaşmak adına anahtar kişi kullanılmıştır. İlk anahtar kişi, bir yönetici kadındır. Bu görüşmeci, pilot çalışmanın gerçekleştirildiği kişi olup aynı zamanda araştırmacıyı diğer yönetici kadınlara ulaşmak açısından yeni görüşmecilere yönlendirmiştir. Görüşme öncesi katılımcılara araştırmanın amacı, içeriği, verilen bilgilerin gizli kalacağı anlatılmış ve izinleri alınarak görüşmelerin ses kaydı alınmıştır.

Mart 2021 tarihinden Nisan 2021 tarihleri arasında toplam altı kadınla derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Pandemi sürecinden kaynaklanan iletişimde yaşanan aksaklıklar nedeniyle görüşmeler uzun bir zaman dilimine yayılmış ve sorunlar çözümlenene kadar zaman zaman görüşmelere ara verilmiştir. Görüşmeler ortalama yarım saat sürmüştür.

Görüşmelerden elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılarak içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiş ve yapılan görüşmelerin içeriklerinden hareket edilerek “kurum kültürü” ve “cam uçurum olgusu” olmak üzere iki ana kategori belirlenmiştir. Araştırmada kurum kültürü teması

altında "Türkiye'de kurum kültürü" bir kategori olarak belirlendikten sonra iki görüşmecinin (Ayşe ve Melis) Türkiye'de bir süre çalıştıktan sonra yurt dışında da çalışarak yurt dışı iş deneyimine de sahip olmaları da dikkate alınarak kurum kültürü kategorisi altında "Çok uluslu kimliğe sahip bir şirkette kurum kültürü" alt kategorisi de oluşturulmuştur. Böylece kadınların Türkiye ve yurt dışında çalışma deneyimlerini kıyaslama imkânı doğmuştur. Uluslararası şirket deneyimleri Türkiye'deki kurum kültürünü anlamak açısından da faydalı olmuştur. İkinci kategori "cam uçurum" olarak belirlenmiştir. Cam uçurum kategorisinin alt kategorileri ise bireysel ve örgütsel faktörler alt kategorileri olarak oluşturulmuştur. Çalışmada veriler sunulurken her bir katılımcıya takma bir isim verilerek (Ayşe, Esra, Melis, Firuze, Kübra ve Berna) kimlikleri gizlenmiştir.

Araştırma kapsamında etik ilkelere dikkat edilerek araştırma kapsamında gerekli olan Etik Kurul Belgesi (Atatürk Üniversitesi, 14.03.2021 tarihli ve 77040475-000-E.2100077129 sayılı belge) alınmıştır. Görüşmelerden önce görüşmecilere araştırmanın ve görüşmelerin konusunu içeren bir e-posta ile ulaşılmıştır ve araştırmanın içeriği hakkında bilgi verilerek araştırmaya katılımları istenmiştir. E-postamızı okuyan bir görüşmecinin (Ayşe) *“Ben çalışmanı okuduktan sonra özellikle hayatımdaki önemli dönüm noktalarını düşündüğümde çok ilginç detaylar olduğunu fark ettim”* diyerek söze başlamıştır.

Araştırmada etik ilkelere dikkat edildiği gibi geçerlilik ve güvenilirliğinin sağlanması için de gerekenler yapılmıştır. Nitel bir araştırmanın geçerliği ve güvenilirliği araştırmanın inandırıcılığı, aktarılabilir olması, güvenilebilirliği ve onaylanabilirliği üzerinden anlaşılmaktadır. Araştırmacının konuya ilgisi, ortaya çıkardığı sonuçların niteliği ve araştırmanın diğer araştırmalara yön verecek içeriği, araştırmanın güven duyulabilirliğini etkilemektedir. Nitel araştırmalarda inandırıcılığın gerçekleştirilmesi için bazı nitelikler belirlenmiştir (Krefting, 1991; Houser, 2015; Streubert ve Carpenter, 2011; Guba ve Lincoln, 2020; Başkale, 2016). Bu nitelikleri Arastaman vd. (2018), veri toplama tekniğinin seçiminden çeşitliliğine görüşmecilerin belirlenmesinden alandaki kişilerle bağlantı kurmaya kadar geniş bir yelpazede değerlendirmiştir.

Araştırmada güven duyulabilirliği desteklemek adına bu alanda çalışan bir uzman araştırmacıdan araştırma sonuçlarını değerlendirmesi istenmiştir. Böylelikle tek bir araştırmacının ön yargılarının metine yansması ihtimaline karşı ikinci bir görüş alınmıştır. Uzmandan alınan geri bildirimler de dikkate alınarak veriler tekrar gözden geçirilmiş ve verilerin derinlikli olarak anlaşılması sağlanmıştır. Ayrıca görüşmecilerden teyit alma yoluna da gidilmiştir. Böylelikle görüşmecinin anlatmak istediğini tam anlamıyla yansıtmadığı teyit edilmiştir.

Bulgular ve Tartışma

Görüşmecilerin Tanıtımı

Görüşmeci Ayşe (45), matematik mühendisidir. Bilişim sistemleri ile alakalı olarak uluslararası ticaret yapan ve sağlık ürünleri pazarlayan bir şirkette çalışmaktadır. Yurt dışında (İngiltere) yaşamaktadır. Evlidir ve bir çocuk sahibidir. Ayşe'nin sunduğu bilgiler ışığında Esra (40) ile iletişime geçilmiştir. Esra da iletişim sektöründe üst yönetici olarak çalışmaktadır. Esra, yurt dışında (İngiltere) yaşamaktadır. Evlidir ve çocuk sahibidir. Evli ve bir çocuk sahibi olan Melis (42) ise ticaretle uğraşan bir şirkette çalışan kadın yöneticidir. Melis, Türkiye'de İstanbul'da yaşamaktadır. Görüşmeler sırasında ikinci üniversitesini okuduğunu dile getirmiştir. Eğitim sektöründe çalışan ve yönetim deneyimine sahip Firuze (41), bekârdır. Firuze, Erzurum'da yaşamaktadır. Kübra (30), kadın girişimcidir. Eşiyle Erzurum'da ortak çalışmaktadırlar. Son olarak Berna (39) ise kozmetik sektöründe yönetici olarak çalışmakta olup evlidir ve iki çocuk sahibidir. Berna, Kocaeli'nde yaşamaktadır.

Türkiye'de Kurum Kültürü: İşe Giriş ve Çalışma Ortamı

"O kadar sevinçliydim ki şimdi düşününce fark ediyorum haksızlığı..."

Görüşmeciler, işe giriş koşullarını ve işe giriş süreçlerini anlattıkları zaman, bir kadının iş hayatına girişi sırasında başka bir kadının da iş hayatına veda edişine şahit olunmuştur. Ayşe, stajyer olarak başladığı iş yerinde devamlı olarak çalışmaya başlama sürecini şu sözlerle tanımlamıştır... "Bilgi işlem departmanında staja başladım ve yardımcı olmam için yanına verdikleri müdür yardımcısı hamileydi. Zaten son senem, ilk defa bir kurumsal ortamdayım ve iş aramaya başlayacağım, ne iş olsa yapar modda süper arı gibi koşturuyorum... Ancak stajyerim sonuçta; kartuş değiştirme, birinin doğum günü varsa pasta hediye organize etme gibi ayak işleri de bende". İş hayatında kendine yer edinmenin yolunun "çok çalışmaktan" geçtiğini düşünse de bir süre sonra bunun, "kadın çalışanlar" ve "yöneticilerle" farklı bir mücadeleye girmek olduğunu fark etmiştir.

Görüşmeci Ayşe, işe girişini anlatırken "*o kadar sevinçliydim ki şimdi düşününce fark ediyorum haksızlığı*" diyerek sözlerine devam etmiştir. Aslında staj yapmak için yanına yardımcı olarak verildiği kadın hamiledir ve bir süre sonra da doğumu gerçekleştirmiştir. Doğum iznindeyken yerine bakmış ancak doğum izni bittikten sonra bir süre daha destek eleman olarak bu kadının yanında görev almıştır. Görev alma sebebini, "*...çünkü doğum sonrası, küçük bebeği var. Süt izni nedeniyle erken çıkıyor, hafta sonu çalışmıyor, mesaiye kalamıyor*" örnekleriyle açıklamıştır.

Genel müdür Ayşe'yi doğumdan sonra odasına çağırıştır. *“kızım sen bu işi kendin alsan yapabilir misin?”* diye sormuştur. Yapabileceğimi söyleyince de *“e o zaman bu sütçü teyzeyi gönderelim çocuğuna baksın”* sözleriyle oradaki insan kaynakları müdürlüğüne kendisinin alındığını belirtmiştir. Ayşe, görüşmenin içeriğini aktarırken *“Şimdi düşününce yüzüm buruşuyor, büyük haksızlıkmiş diye düşünüyorum. Ama o zaman o kadar bilinçsizim ki, havalara uçtum”* sözleriyle bir kadın olarak başka bir kadının zarar görmesine neden olduğu için yaşadığı pişmanlığı dile getirmektedir. Bu durum Yıldız vd., (2016) çalışmasında da vurgulandığı üzere örgütsel faktörlerden kaynaklı cinsiyetçiliği ifade etmektedir.

Bu örnekte bir kadın çalışanın hamilelik ve doğum gibi kadın yaşantısının doğal, biyolojik bir parçasını oluşturan süreçleri deneyimlediği için genel müdürü tarafından bir anlamda cezalandırıldığı ve onun yerine yine başka bir kadının göreve getirilmesi suretiyle de aslında bir anlamda radikal feministlerin ısrarla vurguladıkları kadın dayanışmasının da kırıldığı gözlenmektedir. Ancak hamilelik ve doğum sonrası kadın çalışanın deneyimlediği ayrımcılığın bireysel olarak sadece o kişiye karşı olmayıp toplumsal ve kültürel olarak genel anlamda kadınlara karşı olduğunu, kendisine de benzer ayrımcılıklar yapıldığında fark edecektir. Çünkü kendisinden işten ayrılan kadın müdürün tüm iş ve görevlerini müdür pozisyonuna ve maaşına sahip olmadan yerine getirmesi istenecektir. Görüşmeci yaşadığı olayı *“Elbette ki aynı pozisyona getirilmedim, müdür yardımcısının işini yapıyorum ama uzman yardımcısı olarak.”* şeklinde ifade etmiştir. Görüşmelerde Ayşe, eşit olmayan bir durumun farkına vardığını belirtirken eşitsizliği *“yeni mezun”* yani *“deneyimsiz”* olmasına bağlamıştır. Burada da görülebileceği gibi Ayşe, kendisine yönelen ayrımcılığı bir sebebe bağlayarak normalleştirmektedir.

İlk eşitsizliği iş yükünün artması ancak hak ettiği ücreti alamaması üzerinden deneyimlemiştir. Ancak işyerinde tarih tekerrür etmiş ve kendisi de bir önceki kadın müdürü gibi işten ayrılmak zorunda kalmıştır. Ayşe, bunu *“kaderin cilvesi”* olarak yorumlamaktadır. Ancak bu kaderin cilvesi değil çalışma yaşamında kadınlara uygulanan ayrımcı uygulamalar ve cinsiyetçi örgüt kültürüyle yakından ilgilidir. Ayşe'ye uygulanan ve Ayşe'nin de rasyonelleştirdiği ayrımcı muamele iş yerinde yeniden üretilmiştir. Konuyu *“Aradan 5 yıl geçtikten sonra ben de kızım 1,5 yaşındayken aynı yönetici tarafından işe iyi odaklanamadığım sebebiyle işten çıkarıldım”* sözleriyle özetlemiştir. Bu durum bireysel kaynaklı gibi düşünülen şiddet ve ayrımcılığın sosyal, kültürel ve örgütsel kaynaklı olduğunu göstermektedir.

İşten ayrılma sürecini ayrıntılandığında şehir dışında bir açılışa katılmak zorunda kaldığı o gün kızının, havale geçirip hastaneye kaldırıldığını öğrenmiş ve çalıştığı için kızının yanında olamamıştır. O da kızı için duyduğu endişe ve korkuyla iş sırasında bir odaya kapanarak ağlamıştır.

"O kadar korktum ki, ama açılış var. Hemen çıkıp gidemem. Girdim bilgi işlem odasında ağladım. Üstelik açılış hafta sonu! Yani ben Cumartesi tatilimde bir ücret almadan şehir dışında çalışıyorum ve kızım, hastanede" sözleriyle Ayşe, kariyeri ve kızı arasında kalmanın yarattığı duygusal baskıyı böyle dile getirmiştir. Olayın akabinde pazartesi müdürünün onu, odasına çağırıldığını ona kendi eşini örnek vererek işini aksattığını söylemiştir. İşten ayrılışını anlatırken "Onun eşi de çalışıyormuş ama hep işine öncelik veriyormuş falan" sözleriyle müdürünün kendisini ailesi ve işi arasında bir tercih yapmaya zorladığını aktarmıştır. Halbuki görüşmeci "O süreçte çocuğum yüzünden işimi ihmal ettiğim ifadesi yanlış bir ifade idi ve bana ön yargılı davrandılar" sözleriyle işini aksatmadığını düşünmektedir. Kendisi de tercih yapmak istemeyerek alternatif çıkış yolları aradığını şu sözlerle belirtmiştir: "Neyse memnun değilseniz çıkarın diye bir rest çektim çünkü bir yandan bir banka ile görüşüyorum ve güzel bir iş teklifi alabileceğim gibiydim" Ancak her ne kadar tazminatı alıp işten ayrılrsa da her şey onun istediği gibi gelişmemiştir. Bu iş yerinden ayrıldıktan sonra bir bankada işe girmesine rağmen kendi söylemiyle "bebeğinden dolayı" kendini işe verememiştir. İşinden ayrılırken patronu; "ben küçük bir bebeğin olmasına rağmen seni işe aldım, çünkü bizim de bebeğimiz var ve eşimi sırf bu nedenle işe almasalar ne düşünürüm dedim, sana teklif ettim pozisyonu... Bu, işte çok doğru bir karar vermediğimi gösterdi." diyerek Ayşe'nin istifasını kabul etmiştir. Bu durum Glick ve Fiske (1996), tarafından geliştirilen çelişik duygulu cinsiyetçilik kavramını çağrıştırmaktadır. Bu kavramla kadınlara ilişkin hem olumsuz, hem de görece olumlu duyguların bir arada deneyimlenmesi anlatılmak istenmektedir. Kadınlara karşı gerçekleştirilen cinsiyetçiliğin bazı durumlarda korumacılık bağlamında da olabileceğine dikkat çekilmektedir. İncelediğimiz örnekte yönetici olumlu bir korumacılık bağlamında bir kadın yöneticiyi göreve almakta ancak daha sonra performansından memnun kalmayarak işini son vermektedir. Yöneticiler, kadınlara düşmanca bir tavır sergileyebildikleri gibi onlara karşı korumacı ve cinsiyetçi de davranabilmektedirler.

İşte Çalışanların Annesi Olmak: "Türkiye'de kadın, iş hayatında "anne" gibi görülüyor..."

Kadının kamusal alanda iş yerinde zekâsı veya çalışkanlığı ile değil özel alandaki kadınlık, annelik rollerinin bir uzantısıyla var olabildiği de çalışmada gözlenmiştir. Ayşe, "Türkiye'de kadın, iş hayatında 'anne' gibi görülüyor. Anne rolleri de kadın çalışana veriliyor. Örneğin düğün ya da doğum günü organizasyonlarını kadınlar organize ediyor. Pastayı kadın çalışanlar alıyor. Para toplanması gerekiyorsa kadınlar bu görevi üstleniyor" demiştir. Bu örneklerle şirketlerde bir cinsiyet eşitsizliğinin söz konusu olduğunu bunun sebebinin de kadının ev içi özel alandaki rol ve sorumluluklarının ev dışında iş hayatında yeniden üretildiği gözlenmektedir. Görüşmeci Esra şirketteki deneyimlerini anlatırken kendi kurduğu ekibiyle ilgili olarak sarfettiği, "onları

yetiştirdim ve başkasının ellerine verdim" şeklindeki duygusal tanımlaması, çalışanlarını anne şefkatiyle kucaklayıp hayata atılmalarını sağladığını satır arasında ele vermektedir.

Şirketlerde kriz dönemlerinde cinsiyet eşitsizliklerinin daha da derinleştiğini ifade eden bir örnek Ayşe'den gelmiştir "*Çalıştığım şirkette çok kadın yönetici vardı, ben çalışırken çalışanlardan herhangi bir ayrımcılık hiç hissetmedim. Ama istatistiksel olarak baktığımda üst düzey erkek yönetici sayısı hep kadınların iki katıydı. Bu özellikle şirketin kriz durumunda yönetici değiştirmesi ile daha da arttı.*". Ayşe, şirketin krize girdiğini ve bu krizden sonra yönetici değişikliğine gittiğini söylemiştir. Aynı örnek, Esra tarafından da verilmiştir. Esra, "*kriz dönemindeyken şirket, kadın çalışan sayısında azalmaya gitti*" demiştir. Dünyada ve Türkiye'de kriz durumlarında şirketlerin yönetici değişikliğine gittiği görülmektedir ancak bu değişim, cinsiyetler arası değil yabancı ya da Türk yöneticiler arasında yapılan bir seçim şeklinde ilerlemektedir.

Yerel şirketlerde kadın yöneticilerin hangi şartlar altında yükselebildikleri sorulduğunda Ayşe "*Ben doğum izninden gelip bir seneye yönetici olan kadın çok gördüm mesela. İzinden gelince 'bazı' kadınlar direkt işe sarılıyor, çocukla kaybettikleri zamanı yakalamak için aşırı gayret ediyorlar, sonra da terfi alıyorlar*" demiştir. Kadınlar için "*yarışın dışında kalmamak*" ve "*ailesine zaman ayırmak*" iki zıt kutup gibi görülmektedir. Öyle ki Ayşe buna "*bedel ödemek*" demiş ve çalışan kadının ödediği "*bedeli*" bir örnek üzerinden detaylandırmıştır. "*Benim bir yöneticim işten çıkınca eve gitmeden önce evinin alt katındaki kafede hem yemek yiyip hem de çalışıyordu. Neden eve gitmediğini sorduğumda 'eve gidersem bakıcı çıkar, eşim de çocuğa bakamıyor işleri bitiremem' demişti*". Verilen örnekler çalışan kadınların hem iş yeri hem de evle ilgili yükleriyle başa çıkmak için nasıl erkeklerden daha fazla çaba göstermeleri gerektiği ve hem işyerinde hem de evde kendilerinden beklenen cinsiyete göre ayrılmış sorumluluklarının üstesinden gelebilmek için nasıl farklı stratejiler geliştirdiklerini anlamak açısından oldukça değerlidir.

Cam Uçurum Kavramı: İşte Yükselmeme ve İşten Çıkarılma/Ayrılma

Kadınlar çalışma yaşamında işe giriş sürecinde sorunlar yaşadığı gibi kariyerlerinde ilerleme ve işten çıkarılma konusunda da sorunlar yaşamaktadırlar. Şirketler kriz dönemlerinde genellikle öncelikle kadınları işten çıkararak küçülmeye gitmektedirler (Yaman Öztürk, 2010). İşte yükselmeme ve işten ayrılma sürecini anlatan görüşmeci Esra, altı yıldır yöneticilik yaptığı şirketin kriz döneminde çalıştığı departmanın başka bir departmana bağlanacağını, kadın çalışan sayısını azaltma politikasını duyduğunu ancak bir şey yapamadığını ve bu süreçte kurduğu ekibin dağıldığını şu şekilde dile getirmiştir: "*...Çok gücendim. Belki savaşısam zorlasam bir şeyler*

yapardım.... O dönemde erkek birliğinin kurbanı olduğumu çok düşündüm. Ama duygusalda yaklaşmış olabilirim...". Ayşe, işten çıkarılma sebebinin iş sahibine bağlı olarak ancak Esra iş sahibinin yanı sıra kendisini de yeterince çaba göstermediği için suçlamaktadır. Öyle ki Esra, gerektiğinde "savaşmanın ve zorlamanın" etki yaratacağını düşünmektedir.

Esra'daki "savaşmak" ifadesi görüşmeci Firuze ile yapılan görüşme sırasında "direnmek" ifadesine yerini bırakmıştır. Firuze anlaşılabilir bir şirketin yönetici pozisyonuna getirilmiştir. Pozisyona getirilirken belirli bir süre sonra işten ayrılması beklenmiştir. Düzen değiştiği yani kriz bittiği zaman, Firuze'nin istifası istenmiştir. Firuze, "çok istesem direnirdim ama baştan böyle bir pozisyonu kabul ettim..." demiştir. Hatta kendisi, zamanı gelmeden bu pozisyondan alınmasını istemiştir. "Ben bu pozisyonda sadece kadın çalışanlarımız için vardım. Onlar yönetime rahat ulaşabilsinler diye. Ancak yöneticilik daha dışlı olunması gereken bir pozisyon... Şimdi baktığımda dışlı olmayı öğrenmeden yeniden bu teklifi kabul etmem gibi geliyor." sözleriyle Firuze, direnmemesini "kişilik" özelliği olarak değerlendirmektedir. Dolayısıyla Esra'daki iki tarafa da yüklenen tavır, Firuze'de sadece kendisinin bu durumdan sorumlu olduğu ifadelerine yerini bırakmıştır.

"Dışlı olmak" ve bunun bir kişilik meselesi olması durumuna karşı çıkan Ayşe, "maaşa zam isteme" örneğini vererek bunu, kadının toplumsal konumunun bir sonucu olarak değerlendirmektedir. Ona göre "kadınlar, dışlı olsalar bile toplumsal sistem, bunun önüne engeller koyabiliyor ve kadınlar, direnemiyor". Kadınların direnememesini, "çocukluktan öyle yetişmişiz. Bir de sanki eve bakan, geçindiren kadın değil, onun geliri ana gelir değil de bir ek katkı gibi görülüyor, kadınlar için bile..." diyerek eşitsizliğin toplumsal sistem tarafından etkileşimler aracılığıyla öğrenildiğinden bahsetmiştir. Kadınlar, kurumlar içerisinde genel anlamda kendilerini kabul ettirme çabası içindedir. Açıkçası bu çaba, kurumdan yükselen şiddet karşısında "kabul etme ve devam etme" şeklinde inşa edilmektedir.

Ayşe, şirketlerin neden kadınlarla çalışabileceğini ifade ederken "şirketlerin, kriz dönemlerinde, anne rolüne güvenerek kadınları tercih etmeleri olası" demiştir. Bunun iki sebebi olabilmektedir. Birincisi kadınların empati yeteneği erkeklerden daha fazla olduğu gibi erkeklere göre daha sabırlıdır. Dahası bir kriz durumunda erkek, statüsünün "lekelenmesinden" özellikle kaçınabilmektedir. Dolayısıyla kadın, "günah keçisi" olarak tercih edilebilmektedir. Berna ise kozmetik sektöründe çalışan bir kadın yönetici olarak yükselmesinin önünde kimsenin durmadığını, engellenmediğini hatta desteklendiğini belirtmiştir. Ona göre kadın-erkek eşitsizliği bu tarz sektörlerde deneyimlenmemektedir. Dahası bu tarz sektörlerde "kadınlar" tercih

edilmektedir. Durumu Ayşe *“Şirketler, kriz dönemine girseler de yönetimin cinsiyeti bizde kadındır”* sözleriyle ifade etmektedir.

Bir aile işletmesinin yöneticiliğini yapan Kübra, *"maddi olarak bizim kesemiz ortak birlikte yönetiyoruz kriz sürecini de daha sonrasını da ama manevi olarak ben daha çok üstlenen taraf olduğumu düşünüyorum."* demiştir. Durumu örneklendirmesi istendiğinde Kübra, *"Belediye ile davalık olduğumuz süreçte daha sakin akıllıca yönetmeye çalıştım ben. Mesela öfkemle hareket etmedim doğru adımlar atmaya çalıştım eşimi de bu eğilime yönlendirmeye çalıştım hep"* diyerek kriz durumlarında sanılanın aksine kadınların daha sakin ve sabırlı oldukları için daha rasyonel kararlar alabildiklerine dikkat çekmektedir.

Firuze, *"üst yöneticilerin tavrı bir erkeğe karşı daha mesafeli olabileceken karşısındaki kadın olduğunda aynı mesafeyi koruyamıyor. Belki bir erkek olsa onu püskürtür ya da erkek bir çalışan hakaretlere karşı sessiz kalmaz ama kadın, susmayı tercih edebiliyor ve alttan alıyor yeniden gülüp hiçbir şey olmamış gibi işi idare ediyor ta ki tükenene kadar"* sözleriyle kadınların kariyerlerinde ilerlerken daha sabırlı ve temkinli bir şekilde davranabildiklerini acele etmeden emin adımlarla ilerlemeye çalıştıklarını ancak onların da haksızlığa uğradıklarında belli bir noktaya kadar bu duruma göz yumabildiklerine dikkat çekmektedir.

İçinde bulunulan durumlar farklı olsa da görüşmeci Ayşe gibi Esra'nın da işten ayrılmayı tercih ettiği anlaşılmaktadır. Hatta Esra, *"Şirket içinde farklı bir ekibe geçmeye çalışabilirdim. Ama bu kadar emek ve çabama rağmen bu savaşa itilmem üzdü beni. Yıllarca savaşıp o pozisyonu ve ekibi hak ettiği noktaya taşımıştım. Simdi birisi üst yönetime yakın diye benim emeklerimin üzerine konuyordu. Buna fırsat veren bir kültürde yine baştan başlayıp aynı şeyleri yaşamak mı yoksa yeni bir kültürde çabalamak mı? Her durumda baştan başlayacaktım. Farklı bir kültüre şans vermeyi tercih ettim."* diyerek uluslararası bir şirkette çalışmaya başlamasının altında yatan nedeni dile getirmiştir.

Görüşmeci Esra, yaşadığı eşitsizlerin sebebini kültüre atfederek yerel bir şirkette çalışmayıp geleneksel değerler yerine profesyonel değerlerin hâkim olduğunu düşündüğü uluslararası bir firmada çalışmayı tercih etmiş ve sözlerinden aradığını da bulduğunu anlaşılmaktadır. Yeni şirketinde karşılaştığı ortamı tanımlaması istendiğinde *"Teknoloji firması olmasına rağmen kadın sayısını ve kadın yönetici sayısını artırmak için özel bir caba var"* demiştir. Her ne kadar Esra işten ayrıldığı için eski işyerinde emeğinin karşılığını alamasa da risk alarak geçtiği firmadaki çalışma ortamının kadınlar için daha olumlu olması onu riski göze aldığına pişman etmeyip geleceğe daha umutla bakmasına neden olmuş gözükmektedir. Buradan hareketle farklı kurum

kültürüne sahip iş yerlerinde kadınların iş ve kariyer deneyimleri de farklılaşmaktadır. Kadın-erkek eşitliğini benimseyen kurumlar kadınlara daha uygun kariyer olanakları sunabilmektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Kadın ve erkelerin işe giriş ve kariyerlerinde ilerleme süreçlerinde olduğu gibi krizlerin yönetilmesi sürecinde de Bruckmüller ve Branscombe (2010)'ın çalışmalarında belirttikleri kurum kültürü önem taşımaktadır. Glick ve Fiske (1996) de yöneticilerin tavırlarından yola çıkarak kurum kültürünün “cam uçurum” olarak adlandırılabilir bir ortama zemin hazırladığından söz etmektedir. Bu çalışmada ise üst yönetim pozisyonlarında görev almış kadınların kriz dönemlerindeki deneyimleri içerisinde yer aldıkları kurum kültürüyle beraber incelenmeye çalışılmıştır.

Yapılan görüşmelerde öncelikle Türkiye’de kurum kültürünün içeriğine ilişkin fikir sahibi olunmaya çalışılmıştır. Çalışmada örnekleme dâhil olan iş hayatındaki kadınların, toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden değerlendirildiği ve beklentilerin de bu şekilde inşa edildiği görülmüştür. Kadınlar, özel alana ait "annelik" rollerini kurum içerisinde iş sırasında da devam ettirmektedirler. Ayrıca “performans düşüklüğü” temelinde eleştirildiklerinde yöneticiler tarafından “sözel şiddete” maruz kalabilmektedirler. Kadınların mevcut düzende karşılaştıkları cinsiyetçi tavırlarla mücadele etmemeleri bazı çalışan kadınların da geleneksel kadınlık rollerini benimsediklerini ortaya koymaktadır.

Türkiye’de kurumlar, kriz dönemlerinde yönetici değişimine gitmektedirler. Bu durum alan yazınında da görülmektedir. Dünyada da kriz dönemleri, yönetici değişimlerinin olduğu süreçleri işaret etmektedir. Bu değişim sürecinde ya erkek yönetici yerine yine bir erkek yönetici ya da yabancı kökenli erkek yöneticilerin tercih edildiği görülmüştür. İki seçimde de görülebileceği gibi Türkiye’de şirketler, "erkek" yöneticilerle çalışmayı tercih etmektedirler denilebilir. Öte yandan “kadınsı” alanlar olarak ayrıştırılan ve kadınlara yönelik üretim yapan sektörlerde “kadın çalışanlar” daha rahat yükselebilmektedirler. Kadınlar, görüşmecilerin ifade ettiği gibi "bedel ödeyerek" –çocuklarına harcayacağı vakti yönetim faaliyetleri için geçirmek diye ifade edilmiştir- yönetici olabilmeyi başarabilmektedir. Bu ifadeler kadınlar iş- aile ikilemi arasına nasıl sıkıştıklarını da göstermektedir. Onların anlatımına tercüman olunursa kariyerlerinde ilerlemek isteyen kadınlar bunu ailelerini ihmal etmek pahasına yapmaktadırlar. Burada da izleneceği üzere görüşmeciler, toplumsal cinsiyet rolleri ile kurum kültürünü dengede tutmaya çalışmaktadırlar. Bu durum ise görüşmecilerin terfi almalarının önünde engel olarak görülebilir. Denge, uzlaşmayı gerektirmektedir. Çatışmadan uzak durma isteği de terfi almayı engelleyebilmektedir denilebilir.

Çalışmada yapılan görüşmelerde şirketin riskli döneminde yönetim kadrosuna getirilen tek görüşmeci, Firuz'edir. Firuze örneği acaba Türkiye'de "cam uçurum" olgusu gözlenmekte mi? Başarısızlığın faturası bir kadına mı kesilecek sorusunu akla getirmekle beraber diğer görüşmecilerin deneyimleri, Türkiye'de bu olgunun sıkça yaşanmadığını göstermektedir. Diğer görüşmeciler Ayşe, Esra ve Melis yönetici kadrosuna yükselebilecek nitelikte iken şirketin kriz durumuna girmesi ile işten ayrılmak zorunda bırakılmışlardır. Denilebilir ki kriz ortamları kadın çalışanların en temelde işten ayrılmalarına/çıkarılmalarına yol açabilmektedir. Bu durum da temelde kadınların "cam uçurum" dan daha çok "cam tavan" ile karşılaştıklarına işaret etmektedir.

Türkiye'de kadın çalışanlara atfedilen "empati yapmak", "sabırlı davranmak", "organize etmek", "anne olmak", "pozitif ayrımcılığa tabi olmak", "aşağılanabilmek", "diğer kadın çalışanlarla kıyaslanmak ya da birbiri ile eş tutulmak" gibi sıfatlar, kadınların yönetici kadrolarına seçilmemelerinin sebebi olarak düşünülebilir. Ancak Türkiye'de kadın çalışanın "yükselmesinin" önündeki engellerin söz konusu kadınsı olarak düşünülen özelliklerden değil kurum kültüründen kaynaklı olduğu görülmektedir. Ancak kurum kaynaklı cinsiyetçi yaklaşım kadın çalışanın bireysel bağlamına indirgenerek genel olarak çalışma yaşamındaki cinsiyetçilik problemine işaret etmek yerine tekil olarak bireyin sorunlarıyla ilişkilendirilerek bireyselleştirilmektedir. Hâlbuki özel alanla ilişkilendirilen kadınlar ne kadar nitelikli olurlarsa olsun kariyerlerinde ilerlerken yönetici pozisyonlarına ulaşmakta zorlanmaktadır. Bu pozisyonlar erkek dayanışması içerisinde ve erkeksi kurum kültürü içinde erkeklere ayrılmaktadır.

Kaynakça

- Acar, F. P. (2015). Gender differences in promotions to top level management positions: an examination of glass cliff in the it sector, *procedia - Social And Behavioral Sciences*, 210, 223-230, [doi.Org/10.1016/J.Sbspro.2015.11.362](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.362).
- Adams, S.M., Gupta, A. & Leeth, J.D. (2009). Are female executives over-represented in precarious leadership positions?. *British Journal Of Management*, 20, 1-12.
- Ak Kurt, D. (2011). Glass cliff in relationship to hostile and benevolent sexism, The Degree Of Master Of Science İn The Department Of Psychology, *Middle East Technical University*, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Akbaş, N, Taner, B. (2017). Yönetim ve cinsiyet: cam uçurum'un ötesi. *Laiü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2) , 193-214.
- Arastaman, G, Öztürk Fidan, İ ve Fidan, T. (2018). Nitel araştırmada geçerlik ve güvenilirlik: kuramsal bir inceleme. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1) , 37-75 .

- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *DEUHFED*, 9(1), 23-28.
- Bruckmüller, S. & Branscombe, N. R. (2010). The glass cliff: when and why women are selected as leaders in crisis contexts. *British Journal Of Social Psychology*, 49(3), 433-451.
- Butler, J. (2014). Performative acts and gender constitution: an essay in phenomenology and feminist theory, *Theatre Journal*, Vol. 40(4), 519-531.
- Chambers, K. (2011). The glass cliff: the contribution of social identity and gender stereotypes in preceding leadership preference and trust, *Master Of Art In Psychology*, Carleton University, Canada.
- Dzanic, L. (2009). The role of women in business: the case of bosnia and herzegovina. bosnia and herzegovina *University Of Ljubljana Faculty Of Economics Diploma Thesis*.
- Glick, P. ve Fiske, S. T. (1996), The ambivalent sexism inventory: differentiating hostile and benevolent sexism, *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (3): 491-512.
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (2020). Competing paradigms in qualitative research., https://www.researchgate.net/profile/Sandra_Richardson2/post/What_does_it_means_to_strengthen_theoretical_links/attachment/59d6213e79197b807797fa52/AS:295415858647041%401447444037342/download/10-guba_lincoln_94.pdf&hl=tr&sa=X&scisig=AAGBfm3VrT-XKhMIxQNu3JNVHxjhtTjmNg&nossl=1&oi=scholarr.
- Haslam, S.A. & Ryan, M.K. (2008). The road to glass cliff: differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations, *Leadership Quarterly*, 19 (5), 530- 546.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: Do american theories apply broad?. *Organizational Dynamics*, 9(1), 42–63.
- Houser, J. (2015). *Nursing research: reading, using, and creating evidence*. (3rd ed.). Jones ve Bartlett Learning.
- Judge, E. (2003). Women on board: Help or hindrance. *The Times*.
- Kabasakal, H. (1994). Türkiye’de üst düzey kadın yöneticilerin profili, *The Gender Gap in Higher Education*, Kogan Page Lmt.
- Krefting, L. (1991). Rigor in qualitative research: the assessment of trustworthiness. *The American Journal of Occupational Therapy*, 45 (3), 214-222.

- Kymlicka, W. (2006). *Çağdaş Siyaset Felsefesine Giriş*, (Çev. E. Kılıç), İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Mulcaj, M. & Linehan, C. (2014). Females and precarious board positions: further evidence of the glass cliff, *British Journal Of Management*, 25 (3), 425-438.
- Na Young Ahn & G. B. Cunningham, (2020). Standing On A Glass Cliff?: A Case Study of Fifa's Gender Initiatives. *Managing Sport And Leisure*, 25:1-2, 114-137, doi.10.1080/23750472.2020.1727357.
- O'neill, B., Pruyers, S. & Stewart, D. K. (2019). Glass Cliffs or Partisan Pressure? Examining Gender and Party Leader Tenures and Exits. *Political Studies*, doi.Org/10.1177/0032321719880316
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. Maurice Temple Smith Ltd.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye'de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler cam tavan sendromu. *18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 56-78.
- Öncül, M. Deniz, M. & İnce, A. (2016). Hofstede'nin örgüt kültürü modelinin potansiyel girişimcilerin yetiştiği çevresel özellikler kapsamında değerlendirilmesi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7 (1), 255-269.
- Peters, T. & J. Waterman, R. H. (1995). *Yönetme ve yükselme sanatı: mükemmeli arayış* (Çev. S. Sargut) Altın Kitaplar.
- Peterson, H. (2016). Is managing academics "women's work"? exploring the glass cliff in higher education management. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(1), 112–127, doi.Org/10.1177/1741143214563897.
- Ryan, M. K. & Haslam, S.A. (2005). The Glass Cliff: Evidence That Women Are Over-Represented in Precarious Leadership. *British Journal Of Management*, 16(2), 81-90.
- Ryan, M.K. & Haslam, S.A., (2007). The glass cliff: exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership positions, *Academy Of Management Review*, 32 (2), 549-572.
- Ryan, M.K. & Haslam, S.A. (2006). The glass cliff: the stress of working on the edge. *European Business Forum*, 27, 42-47.
- Ryan, M.K., Haslam, S.A. & Kulich, C., (2010). Politics and the glass cliff: evidence that women are preferentially selected to contest hard-to-win seats. *Psychology Of Women Quarterly*, 34(1), 56–64, doi.org/10.1111/J.1471-6402.2009.01541.X.

- Ryan, M.K., Haslam, S.A., Hersby, M.T. & Bongiorno, R. (2011). Think crisis –think female: the glass cliff and contextual variation in the manager –think male stereotype, *Journal Of Applied Psychology*, 96(3): 470-484.
- Streubert, H. J. & Carpenter, D. R. (2011). *Qualitative research in nursing*. (5th ed.). Lippincott Williams ve Wilkins.
- Uyar, E. (2011). The glass cliff: differences in perceived suitability and leadership ability of men and women for leadership positions in high and poor performing companies, The Degree Of Master Business Of Business Administration İn The Department Of Business Administration, *Middle East Technical University*, Ankara.
- Vural, M. F. (2017). Türkiye'de cam uçurum' olgusunun incelenmesi: Özel şirket çalışanları üzerine bir araştırma, Yüksek lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi.
- Wilson-Kovacs, D.M., Ryan, M. & Haslam, A. (2006). The glass-cliff: women's career paths in the uk private it sector. *Equal Opportunities International*, Vol. 25 No. 8, Pp. 674-687, doi.Org/10.1108/02610150610719137.
- Wirth, L. (2001). Breaking through the glass ceiling. *Genova: Women in Management*, International Labour Office.
- Yaman Öztürk, M. (2010). Kapitalist Gelişme ve Kriz Sürecinde Kadın Emeği: Asya Deneyiminden Çıkarılacak Dersler. *Çalışma ve Toplum*, 24(1): 105-132, <http://calismatoplum.org/sayi24/yaman.pdf>.
- Yıldız, S. & Vural, M. (2019). A Cultural Perspective Of The Glass Cliff Phenomenon. *Ege Academic Review* , 19 (3) , 309-321.
- Yıldız, S., Alhas , F., Sakal, Ö. ve Kosa, G. (2019). Cam Uçurum Algısı: Kafkas Üniversitesi Öğrencileri Arasında Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(6), 423-438.
- Yıldız, S., Alhas , F., Sakal, Ö. ve Yıldız, H. (2016). Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavani Ne Zaman Aşar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(4), 1119 - 1146.
- Yıldız, S., Vural, M. F. ve Savcı, G. (2018). Kadınların Kariyer Gelişimi İçin Stratejiler: Özel Sektörde Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma. *Kadın/Woman 2000*, 19(1).