

## Özet

**T**arım toplumundan sanayi toplumuna geçiş ve teknolojik ilerleme gibi önemli dönüşümlerin etkisiyle, uzun ve çetin mücadeleler sonunda kadınlar ücret karşılığı çalışma imkânına kavuşarak iş gücü içerisindeki konumlarını elde etmişlerdir. Ancak, araştırmalar göstermektedir ki çalışan kadınlar hâlâ cinsiyetlerinden ve toplumsal önyargılardan dolayı iş hayatında birçok problemle başa çıkmak durumunda bırakılmakta ve özellikle üst yönetim kademelerine yükselme aşamasında görünmez engellerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadın çalışanların eğitim, başarı ve kabiliyetlerine bakılmaksızın yükselmelerini engelleyen bu durum literatürde “Cam Tavan Sendromu” olarak adlandırılmaktadır.

Bu çalışmanın uygulama kısmında İstanbul’da bulunan İslami finans kurumlarında, 139 çalışanla yapılan anket sonucunda elde edilen bulgular ışığında kadın ve erkek çalışanların konuya ilişkin tutumları yorumlanmakta ve Cam Tavan Sendromu’nun bu kurumlardaki varlığı sorgulanmaktadır. Elde edilen istatistiksel bulgulara göre, kadın çalışanların iş ve aile hayatı arasında denge kurma konusunda üzerlerinde baskı hissettikleri ve iş yerinde statü, terfi alma gibi konularda erkek meslektaşlarından farklı muamele gördükleri sonucuna varılmıştır. Ayrıca, ataerkil toplumsal yapı, yanlış/eksik yorumlanmış dinî hükümler ve bazı politik düzenleme ve yönetmeliklerin kadınların iş yaşamını olumsuz yönde etkilediği hususunda kadın ve erkek katılımcıların hemfikir olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın Yöneticiler, Cam Tavan Sendromu, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık, İslami Finans Kurumları.

## *Abstract*

Öwing to the effects of transformations from agricultural to industrial society and technological developments, women got the opportunity to work and they obtained their current position in the labor market as a result of arduous and long struggles. However, studies reveal that women already encounter various problems on different levels in the labor market because of their gender and stereotypes, and they are forced to overcome a lot of invisible barriers that prevent them from moving to top-management positions. The barriers that prevent women from advancing into executive management positions within an organization regardless of their success, trainings and abilities, is called 'Glass Ceiling Syndrome' in the literature.

In the case study part of this article, a survey is conducted among 139 employees who are working for the Islamic Financial Institutions in Istanbul. In the light of the findings obtained about the attitudes of male and female employees, the presence of Glass Ceiling Syndrome in these institutions is examined. According to our statistical findings, it is found that female employees feel pressure on them to establish a balance between work and family life, and are treated differently than their male counterparts in terms of work status and being promoted. Moreover, it is seen that female and male participants are of the same mind about the negative influence of the patriarchal social structure, incorrect/incomplete interpreted religious terms and some political arrangements and regulations on women's working life.

**Keywords:** Female Managers, Gender-Based Occupational Discrimination, Glass Ceiling Syndrome, Islamic Financial Institutions.

## 1. Giriş

Sanayi Devrimi'nin ardından özellikle kırsal kesimde geleneksel olarak ev ve aile işlerinde çalışan kadınlar, atölye ve fabrikalarda ücretli ve düzenli olarak çalışmaya başlamıştır. Teknolojik gelişmelerin de etkisiyle kadınların iş gücüne katılım oranı hızla artmış ve kadınlar tarım sektöründen başka sanayi ve hizmet sektöründe de yerini almışlardır.

İş hayatında ağırlığın endüstriyel üretimden bilgi ve hizmet sektörlerine kayması pek çok işin tanımını, organizasyonların yapısını ve işleyişini değiştirmiştir. Bilgisayar, iletişim, finans, sağlık ve eğitim sektörlerinin öne çıkmasıyla iş tanımlarında bilgiye dayalı yetkinlikler üzerinde daha çok durulmaya başlanmıştır. Eğitimleri ve mesleki yeterlilikleri nedeniyle bilgi çağının yarattığı yeni mesleklerin pek çoğunu kadınlar ele geçirmiştir (Barutçugil, 2006).

Cumhuriyetin kurulması ve sosyal hayatta kadınlara erkeklerle eşit hakların yasal olarak tanınmasının ardından çalışan kadın sayısında dünyada olduğu gibi Türkiye'de de hızlı bir artış meydana gelmiştir. Fakat erkek ve kadının yasal eşitliği uygulamada aynı oranda yer bulamamış, erkeklere oranla kadınların büyük çoğunluğu düşük ücretli ve düşük statülü ikincil işlerde, yapısal olarak bakıldığında ise kendilerine biçilen toplumsal rollerin paralelindeki işlerde istihdam edilmiştir. İş yaşamında özellikle yönetim kadroları erkek egemen yapısını büyük oranda korumuştur. Kadınların iş gücü içerisindeki konumunu konu alan cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık, günümüz çalışan kadının baş etmek durumunda bırakıldığı problemlerden biridir. Bununla bağlantılı olarak, kadın çalışanlar özellikle üst yönetim kademelerine yükselme aşamasında birçok görünmez engelle karşılaşmaktadırlar. Kadın çalışanların işletmelerde üst yönetim kademelerine yükselmelerini engelleyen bu durum literatürde "Cam Tavan Sendromu" olarak adlandırılmaktadır.

İstatistikler incelendiğinde kariyer odaklı eğitim alan kadınların sayısındaki artışa ters orantılı olarak, Türkiye'de üst düzey yönetim pozisyonundaki kadınların sa-

yısı kayıtlı toplam kadın istihdamının % 11'i kadardır (Dünya Ekonomik Forumu - Toplumsal Cinsiyet Uçurum Raporu, 2013: 360).

Bu çalışmanın birinci kısmında Türkiye'de ve dünyada kadınların üst yönetim pozisyonlarında yer alma oranları istatistikler ışığında incelenmekte, akabinde cam tavan sebepleri olarak nitelendirilen unsurlar aktarılmaktadır. Çalışmanın uygulama kısmında İstanbul'da bulunan İslami finans kurumlarında çalışan 139 kişi ile yapılan anket sonucunda elde edilen bulgular ışığında kadın ve erkek çalışanların konuya ilişkin tutumları yorumlanmakta ve Cam Tavan Sendromu'nun bu kurumlardaki varlığı sorgulanmaktadır.

## 2. Dünyada ve Türkiye’de Üst Düzey Yönetim Kademelerinde Kadınların Durumu

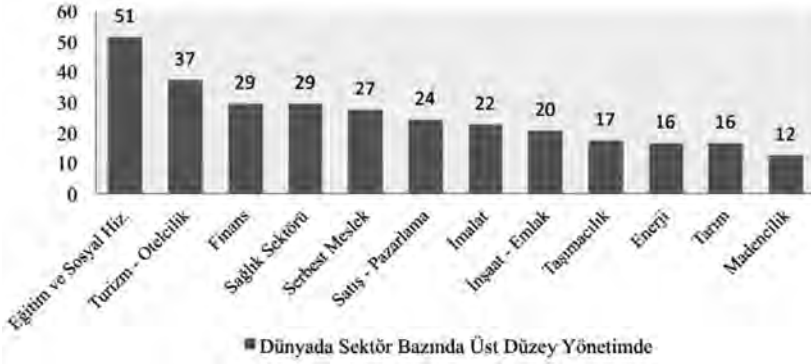
Günümüzde kadınlar iktisadi hayatta aktif rol almalarına rağmen yönetim pozisyonlarında hâlâ yeterince temsil edilememekte ya da bu pozisyonlara geldiklerinde iş-aile hayatı dengesi kurmak ve zaman baskısını yenmek, kalıplaşmış örgüt yapısı ve politikaları engelini aşmaya çalışmak, kadınlık özelliklerini ve hassasiyetlerini korumaya çalışarak işini sürdürmek ve birçok kalıplaşmış toplumsal ön yargıyla başa çıkmak mecburiyetinde bırakılmaktadırlar. Fakat tüm bu engellere rağmen sayıları az olsa da dünyada ve ülkemizde üst yönetim kademelerinde birçok kadın yönetici bulunmaktadır. 2004 yılı ile 2014 yılları arasında dünyada üst yönetim kademelerinde kadınların temsil oranı % 19’dan % 24’e çıkmıştır (Grant Thornton Uluslararası İş Raporu, 2014: 10).

Dünyada yıllara göre kadınların üst yönetim kademelerinde temsil oranları incelendiğinde ciddi artışlar gözlenmezken, dünyanın gelişmiş ülkeleri olarak kabul edilen G7 ülkelerinde % 21 olan kadın yönetici oranlarının, BRIC ülkeleriyle (% 32) karşılaştırıldığında düşük olduğu tespit edilmiştir. Rusya kadın yönetici oranında (% 43) dünyada ilk sırayı alırken, % 39’luk oranlarıyla Baltık Ülkeleri ve % 38 ile Çin ve Tayland onu takip etmektedir (Women in Business: From Classroom to Boardroom Report, 2014: 10).

Amerika’da ise kadınların istihdam oranı % 57,2 iken (Bureau of Labor Statistics US, BLS Raporu, 2014: 1); Catalyst’ın araştırma sonuçlarına göre Amerika’nın en büyük şirketlerinden oluşan Fortune 500 listesindeki şirketlerde yönetim kurulu koltuklarında bulunan kadın oranı % 19,2, CEO pozisyonundaki kadınların oranı ise yalnızca % 4,8 olarak belirlenmiştir (Catalyst, 2014).

Şekil 1 dünyada kadınların sektör bazında üst düzey yönetim birimlerinde temsil edilme oranlarını göstermektedir. Kadınlar beklentilere uygun olarak daha çok eğitim, turizm, bankacılık ve sağlık sektöründe yönetici olarak görev almaktadır.

Şekil 1: Sektör Bazında Kadınların Üst Düzey Yönetimde Temsil Oranları



Grant Thornton Uluslararası İş Raporu 2014: 12

İslam ülkelerindeki kadın istihdam oranı ve kadınların üst düzey yönetimde temsil oranları incelendiğinde Malezya, Bangladeş ve Endonezya'nın kadın yönetici oranında en ileri seviyede bulunduğu görülür. Tablo 1'e göre kadınların üst düzey yönetimde temsil oranları Malezya'da % 33 ile en yüksektir ve bunu % 31 ile Bangladeş takip eder. Kadın istihdam oranına bakıldığında ise % 69 ile kadın istihdamının en yüksek olduğu ülke olarak Bangladeş'i görürüz. Türkiye'yi bu ülkelerle karşılaştırdığımızda hem kadın istihdam oranının daha düşük olduğunu (% 40) hem de kadın yönetici oranının sadece % 11'de kaldığını görürüz.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun verilerine göre Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaşta ki nüfus içerisinde iş gücüne katılma oranı kadınlarda % 25,9 olup, bu oran erkeklerde % 69,2 dir. Avrupa Birliği üyesi ve aday ülkeler arasında kadınların iş gücüne katılma oranının en düşük olduğu ülke Türkiye olarak belirlenmiştir. Kadınların parlamentodaki temsili incelendiğinde 2002 seçimlerinde 550 milletvekilinin arasında yalnızca 24 kadın milletvekili bulunurken bu rakam 2011 seçimlerinde üç katının da üzerine çıkarak 79'a yükselmiştir. Fakat Bakanlar Kurulu'nda kadınlar yalnızca bir bakanla temsil edilmektedir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) - Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın Politika Dokümanı, 2008: 9).

Tablo 1: Seçilmiş 9 Müslüman Ülkede Yönetimde Kadınların Durumu

Ülke	Nüfus	Kadın İstihdam Oranı	Kadınların Üst Düzey Yönetimdeki Oranı
Bangladeş	142,319,000	69%	31%
Mısır	79,089,650	32%	12%
Endonezya	228,582,000	62%	27%
İran	76,923,300	23%	15%
Malezya	28.860.000	59%	33%
Fas	32.270000	34%	15%
Pakistan	172,800,000	27%	3%
Suudi Arabistan	27,601,038	24%	8%
Türkiye	73,722,988	40%	11%

Dünya Ekonomik Forumu - Toplumsal Cinsiyet Uçurum Raporu 2013

Devlet Personel Başkanlığı'nın istatistiklerine göre kamu kurumlarında yönetici konumunda bulunan kadınların konumu % 10,3 olarak hesaplanmıştır. 2014 yılında 80 kaymakamdan 1'i (% 1,2) kadın iken 6 (% 1,2) kadın da kaymakam yardımcılığı görevini yürütmektedir. Belediye başkanlığında da kadınların oranı % 2,86'da kalmıştır. Bürokraside, büyükelçilik görevini yürüten kadın oranı % 10,7 olarak tespit edilmiştir.

Yükseköğretim kurumlarında kadınların durumu incelendiğinde ise 2014 yılında 21 Yükseköğretim Kurulu üyesinin 1'i kadın iken, rektörlük yapan kadınların oranı % 7,4 ve dekanlık yapanların oranı % 11 olmuştur (Yıldız, 2014: 79). Akademik personel oranlarına bakıldığında ülkemizde kadın profesörlerin oranı % 27, doçentlerin oranı % 31 ve öğretim görevlilerinin oranı % 37'dir.

Sektörel açıdan ise Türkiye'de kadınların en çok görev aldığı hizmet sektörünün önemli kollarından biri olan bankacılık sektöründe çalışan kadınların oranı, Türkiye Bankalar Birliği'nin raporuna (Aralık 2014) göre % 51 olmasına rağmen, tüm bankalarda yönetim kurulu üyesi, icra kurulu üyesi, genel müdür ya da yardımcısı konumunda olan kadınların oranı % 9,9'dur (707 yöneticiden sadece 70'i kadındır). Bu oran Türkiye Katılım Bankaları Birliği'nin 2014 verilerine göre katılım bankalarında daha da düşerek % 2,5 seviyesine inmektedir (40 yöneticiden sadece 1'i kadındır).

## 3. Cam Tavan Sendromu

### 3.1 Cam Tavan Kavramı

Genellikle işletmelerdeki erkek egemen üst düzey yönetim pozisyonlarına işaret eden “Cam tavan” kavramı 90’lı yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. İlk kez 1984’te kadınların iş deneyimleri üzerine çalışmalar yapan editör Gay Bryant tarafından ortaya atılan ve *Wall Street Journal*’da bir makalede (Hymowitz and Schellhardt) kullanılmasının ardından yaygınlık kazanan kavram, ABD Çalışma Bakanlığı tarafından ‘nitelikli çalışanların yönetim pozisyonlarına yükselmelerini önleyen tutumsal ya da örgütsel ön yargıya dayalı yapay bariyerler’ şeklinde tanımlanmıştır. 1991’de Amerika’da kurulan Federal Cam Tavan Komisyonu’nun bir başka tanımına göre ise cam tavan ‘özellikle kadınları ya da azınlık grupları (ten rengi, ırkı, inancı farklı olanlar vb.) üst yönetim kademelerine yükselme ve bunun gereği olan kariyer gelişimi ve mesleki eğitim imkânlarından alıkoyan gayriresmî toplumsal engellerdir’.<sup>1</sup>

### 3.2 Cam Tavan Engellerinin Nedenleri

Konuyla ilgili olarak yapılmış çalışmaların taranması sonucunda işletmelerde Cam Tavan Sendromu’nun ortaya çıkma nedenlerinin farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmüştür. Bu çalışmada da literatürden çok uzaklaşmadan Cam tavan engellerinin nedenleri bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller olarak üç grupta toplanmıştır.

---

1 <http://definitions.uslegal.com/g/glass-ceiling/>



### 3.2.1 Bireysel Engeller

#### 3.2.1.1. Çoklu Rol Üstlenme

Kadınların iş gücüne katılım oranları gün geçtikçe artış gösterse de aile yaşamındaki cinsiyet temelli iş bölümünde kayda değer değişiklikler olmamakta ya da bu küçük gruplarla sınırlı kalmaktadır. Kadınlar profesyonel iş yaşamlarında aktifleştikçe iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi korumak bir o kadar zorlaşmaktadır. Bir çeşit çoklu rol çıkmazında kalan ve kendilerini zaman ve psikolojik yetersizlik baskısı altında hissetmeye başlayan kadınlar kariyerlerini ilerletmek ya da sona erdirmek tercihi yapmaya zorlanırlar. Özellikle ataerkil toplum yapısına sahip ülkelerde eş, çocuk, yaşlıların her türlü ihtiyaçlarının karşılanması ve ev bakımından sorumlu olan kadınlar genellikle kariyerlerini yarıda bırakmak ya da fazla sorumluluk gerektirmeyen alt düzey kademelerde devam ettirmek zorunda kalmaktadırlar.

TÜİK İşgücü İstatistikleri'ne göre 2012 yılında işgücüne dâhil olabilecek durumda olup aktif olarak çalışmayan ve kendini ev kadını olarak tanımlayan kadınların oranının % 62 oluşu ülkemizdeki kadınların çoklu rol üstlenme problemi yaşadıklarının bir işareti olarak yorumlanabilmektedir. Ülkemiz, Dünya Ekonomik Forumu'nun 2010 yılı Toplumsal Cinsiyet Uçurum Raporu'nda kadınlara iş-aile dengesi kurabilmeleri adına esnek çalışma saatleri, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle işten ayrıldıktan sonra işe geri dönebilme kolaylığı ve yarı zamanlı çalışma imkânları sağlayan iş yeri oranlarında alt sıralarda yer almaktadır.

#### 3.2.1.2. Kadınların Kişisel Algı ve Tercihleri

Amerika'da 2000 kadın ve erkek yönetici üzerine yapılan bir araştırmada katılımcıların % 48'i kadınların iş hayatında erkeklerden daha az başarılı olduğu ve bunun nedeninin de tamamen kendilerinden kaynaklandığı yönünde görüş bildirmişlerdir (Zel, 2002: 40-41). Aycan (2001)'in yaptığı araştırmaya göre ise kadınların kendilerine koyduğu engeller şöyle özetlenebilir; toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek, özgüven eksikliği, ne istediğini bilmemek, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamamak, kariyer yönelimli olmamak, kendini geliştirme veya koşullarını değiştirme isteği ve inancında olmamak. Farklı bir bakış açısıyla bakıldığında kadınların kendisinden kaynaklandığı varsayılan tüm bu engellerin 'öğrenilmiş çaresizlik' ile ilgili olması da muhtemel gözükmektedir. Her girişiminde başkalarının koyduğu engellere çarpan kadının bu engelleri kanıksaması da doğal görünmektedir (Aycan (2001)'den aktaran Örucü vd., 2007: 119-120).

### 3.2.2. Örgütsel Engeller

#### 3.2.2.1. Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları

Erkek egemen örgüt yapılarında meslek ve kariyer kavramlarının öncelikli olarak erkek değerlerine göre düzenlenmesi kadınların iş yaşamında önemli bir sorun

teşkil etmektedir. Yapısal özelliklerinden dolayı genellikle erkeklerin iş, kadınların insan odaklı olmaları geleneksel örgüt modellerinde kadın yöneticilerin belli görevlerin (insan kaynakları yöneticisi, müşteri ilişkileri yöneticisi vb.) dışına sıklıkla çıkamamalarına neden olmaktadır.

Aynı şekilde yöneticiliğe giden yolda önemli adımlar sayılabilecek çeşitli eğitim, deneyim ve iş görevlendirilmelerinden kadınlar erkeklere oranla daha az faydalanabilmekte ve kadınların kendilerini kanıtlamalarına yeteri kadar fırsat tanınmamaktadır. Bunların yanı sıra geleneksel örgüt politikaları nedeniyle kadınlar yönetim kademelerine ulaşamadıkları için kendileriyle aynı eğitim seviyesi ve iş deneyimine sahip erkek meslektaşlarından daha düşük seviyelerde ücret almak durumunda bırakılmaktadır.

### **3.2.2.2. Rol - Model (Mentor) Eksikliği**

Mentorlar deneyimsiz çalışanlara işle ilgili bilgi, deneyim ve becerisini aktaran, örgüt içi ve örgütler arası ilişkiler hakkında tavsiyeler veren ve kariyer ilerletmesi noktasında motivasyon sağlayan kurum içindeki rehberlerdir.

Rol model uygulamasından yeteri kadar yararlanamayan kadınlar kariyerlerini ilerletmek için erkeklere oranla daha fazla enerji harcamak durumunda kalmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu - Kurumsal Toplumsal Cinsiyet Uçurum Raporunda (2010), dünyanın en büyük 600 şirketi içinde yer alan Türk şirketlerinin dahi sadece % 45'inde kadınlara yönelik rol modellik uygulaması bulunduğu bilgisi yer almaktadır.

### **3.2.2.3. Resmi Olmayan (Enformel) İletişim Ağlarına Katılmama**

Krackhardt ve Hanson'ın tanımlamasına göre "Eğer resmi iletişim kanalları bir şirketin iskeleti ise, gayriresmî iletişim ağları da merkezi sinir sistemidir" (Krackhardt & Hanson, 1993). Örgüt içindeki gayriresmî iletişim ağları çalışanlar arasında kariyer ilerletmesine yönelik bilgi ve gerekliliklerin aktarımına olanak veren, kurumun üst birimleri ve alt birimleri arasındaki haber akışını sağlayan şebekelerdir. Fakat geleneksel örgüt işleyişinde bu şebekeler de erkek egemen bir yapıdan müteşekkildir (Old boy networks). Gerek iletişim tarzı farklılıklarından gerekse bu ağlara dâhil olamamalarından dolayı kadınlar potansiyel kariyer ilerletme fırsatlarını değerlendirememektedir.

## **3.2.3. Toplumsal Engeller**

### **3.2.3.1. Mesleki Ayrım**

Meslek seçiminde belirleyici olması gereken bireyin istek, yetenek ve becerileri iken, bu konuda gerek aileden gelen gerek toplumda var olan birtakım yerleşik ku-

rallar kadının -ve hatta erkeğin (erkeklerin hemşirelik yapmasının yadırganması gibi)- kendi istekleri dışında mesleklere yönelmelerine neden olabilmektedir. (Keskın, Kadın Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ve Kariyer Engelleri, aktaran Karaca, 2007: 64). Bu konuda yapılan araştırmalar incelendiğinde iş hayatına başladıkları dönemlerden günümüze kadar kadınların genellikle hemşirelik, anaokulu ya da ilkokul öğretmenliği, sekreterlik, kütüphanecilik, aşçılık, hizmetçilik, bakıcılık, temizlikçilik vb. aile içi rollerine paralel meslek ya da işlerde çalıştıkları tespit edilmiştir.

### **3.2.3.1.1. Sosyokültürel Yapı ve Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Ön yargılar)**

Stereotipler, toplumun ya da sosyal grupların kültürlerinden veya geçmiş deneyimlerinden gelen; aile, arkadaşlar, okul, medya vesilesi ile kişiden kişiye aktarılan, ötekini kategorize etmeye yarayan varsayımsal yargı ve kabullerin tamamıdır.

Stereotipleme daha çok cinsiyet grupları içinde yapılmaktadır ve buna göre kadına ve erkeğe atfedilen stereotipler birbirinden farklıdır (Barutçugil, 2006). Bazı küçük farklılaşmalar dışında tüm dünyada kadın karakteristik özelliklerinin kibar, pratik fikirli, sosyal, yumuşak başlı, kolay empati kurabilen, duygusal zekası yüksek, paylaşımcı, sezgileriyle hareket eden; erkeklerin karakteristik özelliklerinin ise agresif, soyut düşünebilen, hükmedici, bencil, özgürlüğüne düşkün, kendine güvenen, rekabetçi, mantığıyla hareket eden olarak kalıplaştığı kabul edilmektedir (Derleyen: Karento, 1999: 17). Kadınlar hakkında kalıplaşmış bu ön yargılar (stereotipler) kadının çalışma hayatına ket vurduğu gibi, yönetici konumunda kadın rol modellerinin oluşmasını önleyerek kadınların bu roller için uygun olabileceği düşüncesini de engellemektedir (Deemer, 2006'dan aktaran Mızrahi & Aracı, 2010: 151).

## 4. Alan Araştırması

### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Çalışmanın uygulama kısmında İstanbul'da bulunan üç İslami finans kurumunun şubelerinde çalışan 139 katılımcıyla yapılan anket sonucunda elde edilen bulgular ışığında kadın çalışanlara yönelik tutumlar analiz edilecektir. Bu amaçla kişilerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, iş deneyimi, eğitim düzeyi ve iş yerindeki statülerinin; cinsiyet ayrımcılığı, çoklu rol üstlenme, örgütsel etkenler, sosyo-kültürel yapı ve stereotip (cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış ön yargılar) faktörleri olmak üzere beş faktöre ayrılan tutum yargılarına verdikleri yanıtları üzerinde etkili olup olmadığı incelenecektir. Katılımcılara uygulanan anket aracılığıyla kişilerin;

- Kadının ekonomik özgürlüğünü kazanması
- Kadınların duygusal karakterlerinin çalışma yaşamları üzerindeki etkisi
- Kadınların ailevi sorumluluklarının çalışma yaşamları üzerindeki etkisi
- Kadınların çocuk sahibi olmalarının çalışma yaşamları üzerindeki etkisi
- Kurumlarda cinsiyet temelli ayrımcılığın varlığı (statü, ücret vb. konularda)
- Patron ya da yöneticilerin kadın çalışanlara yönelik tutumu
- Rol modellik etkisi
- Toplumsal norm ve alışkanlıkların kadınların çalışma yaşamına etkisi
- Kültürün kadınların çalışma yaşamına etkisi
- Dinin kadınların çalışma yaşamına etkisi konularındaki görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma kantitatif ve kalitatif olmak üzere iki ayrı anket çalışmasından meydana gelmektedir. Araştırmanın kantitatif kısmı 7 demografik soru ve likert tipi 5 skalalı 22 yargıdan oluşmaktadır ve bu kısma 81'i kadın 139 çalışan katılmıştır. Kalitatif kısımda ise daha çok kadınların konuyla ilgili kişisel algı ve fikirlerini

tespit etmeye yönelik olarak en az bir kez terfi almış 10 katılım bankası çalışanı kadına 10 açıklayıcı soru içeren bir anket uygulanmıştır.

## 4.2. Araştırmanın Evreni

Kadınların sıklıkla görev aldığı bir alan olan bankacılık sektörünün bir parçası olmasının yanı sıra Türkiye’de kamusal alanda uygulanan başörtüsü yasağı sonrasında başörtülü birçok kadına iş imkânı tanıyan ve daha önce bu tarz bir araştırma kapsamına alınmamış kurumlar olması sebebiyle araştırma evreni olarak İslami finans kurumları tercih edilmiştir.

Türkiye’de İslami finans kurumsal anlamda çok uzun geçmişi olmayan bir modeldir. Bilhassa son on yıllık süreçte devlet yapısındaki değişiklikler ve finans sektöründeki düzenlemeler sebebiyle hızlı bir gelişme göstermiştir ve diğer yatırım bankalarıyla aynı statüyü elde etmiştir. İslam hukukuna göre düzenlenmiş finansal ilişkilerin kurumsallaşmış şekli olan katılım bankaları, özellikle 2001 ve 2008’deki büyük ekonomik krizlerde geleneksel bankaların prestij kaybetmesi sonrasında Türkiye’de ve dünyada tercih edilir hale gelmişlerdir (Hardy, 2012: 1).

Türkiye’de katılım bankacılığı 1985’te kurulan Bahreyn merkezli Albaraka Türk ve Suudi merkezli Faysal Finans Kurumu ile hayata geçmiştir. Günümüzde Türkiye’de Kuveyt Türk Katılım Bankası, Albaraka Türk Katılım Bankası, Türkiye Finans Katılım Bankası ve Bank Asya olmak üzere dört özel İslami finans kurumu bulunmaktadır. Bankacılık sektöründeki payı % 5 olan bu kurumlarda 16.800 çalışan istihdam edilmektedir (Turkey Islamic Finance Report: Fundamentals and The Promise of Growth, 2014: 13).

## 4.3. Araştırma Verilerinin Sınanması

Araştırmanın hipotezlerinin analizinden tutarlı sonuçlara ulaşmak amacıyla elde edilen veriler bazı ön testlere tabi tutulmuştur. Öncelikle anketimize verilen yanıtların iç tutarlılığını ölçmek için güvenilirlik analizi uygulanmış ve Cronbach’s Alpha test değeri yüksek güvenilirlik düzeyinde 0,8 olarak tespit edilmiştir. Anket tutarlılığını bozduğu tespit edilen üç soru analiz dışı bırakılmıştır. Ardından aralarında ilişki bulunan soruların tespiti ve yorumlama kolaylığı açısından çok sayıdaki sorunun temel boyuta indirgenip gruplandırılması için faktör analizi uygulanmıştır. Uygulanan KMO and Bartlett testi 0,814 olarak hesaplanmış olduğundan faktör analizine geçilmiş ve analiz sonucunda anket sorularının beş faktöre ayrılması uygun bulunmuştur. Bu beş faktörün anketin tamamını açıklama oranı % 63,7 bulunmuştur.

Faktörler	
F1	→ Cinsiyet Ayrımcılığı
F2	→ Stereotipler
F3	→ Çoklu Rol Üstlenme
F4	→ Örgütsel Etkenler
F5	→ Sosyo-kültürel Yapı

Son olarak, araştırmanın örneklem büyüklüğünün 30'dan büyük olması, uygulanan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerimizin normal dağılıma sahip olduğu ve Levene testi sonucunda örneklem varyanslarının homojen olduğunun tespit edilmesi nedeniyle hipotezlerin analizinde parametrik testler uygulanmıştır.

## 4.4. Araştırmanın Bulguları

### 4.4.1. Örneklem

Çalışmada kullanılan örneklemin yüzde 58'i kadınlardan, yüzde 42'si ise erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yüzde 51'i 28 yaşında veya daha genç, yüzde 49'u ise 29 veya daha yaşlıdır. Eğitim durumuna göre, katılanların yüzde 70'i 4 yıllık bir üniversite mezunu, yüzde 7'si önlisans ve yüzde 23'ü yüksek lisans veya doktora derecesine sahiptir. Diğer yandan 139 kişinin yüzde 59'u evli, yüzde 41'i bekârdır. Evlilerin yüzde 32,4'ü en az bir çocuk sahibidir.

Pozisyona göre örnekleme değerlendirecek olursak, örneklemin yüzde 20'si düşük pozisyonlarda, yüzde 15'i kıdemli, geri kalanlar ise orta pozisyonlarda çalışmaktadır. Gelir durumuna göre katılımcıların yüzde 11'inin 3,000 TL veya üzeri, yüzde 12'sinin ise 1,300 TL veya daha düşük miktarda kazandığı görülür. Sadece kadın katılımcıların durumunu inceleyecek olursak, yaşlarının 24 ile 37 arasında değiştiğini, 81 kadından 39'unun evli olduğunu ve 13'ünün çocuk sahibi olduğunu söyleyebiliriz.

### 4.4.2. Anket Sorularına Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

İslami finans kurumlarında kadın çalışanlara karşı tutum ile ilgili sorulara verilen cevaplar incelendiğinde, kadın katılımcıların % 74'ünün 'Kadınlar ücret ve statü

açısından ayrımcılığa maruz kalırlar' önermesine katıldıkları, erkek katılımcıların ise % 51,5'inin bu fikirde olmadığı görülmüştür. 'Kadınlar yüksek yönetim pozisyonlarına gelmek için erkeklerden daha fazla çalışmak durumunda bırakılırlar' önermesine ise kadın katılımcılardan % 67,5'lik oranda bir katılım olmuş, erkeklerin % 57'si ise bu önerme ile hemfikir olmadıklarını belirtmiştir.

'Yönetim kademelerine gelmek için kadınlara erkeklerden daha az fırsat tanınır' şeklindeki ifadeye tüm örneklemin % 71'inin katıldığı görülmüştür. Kadın çalışanların % 66,5'inin erkeklerin ise % 22,5'inin 'Kadınlar kabiliyet ve eğitimlerine oranla daha düşük kademelerde istihdam edilirler' önermesi ile hemfikir olduğu görülürken, erkek katılımcıların % 57'si bu önermeye katılmadığını beyan etmiştir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu (% 79,1) kadınların ekonomik özgürlüklerini elde etmesi gerektiğini düşünürken, 'Kadınlar genellikle duygusal yapılarından dolayı karar verme mercilerinde başarılı olamamaktadırlar' önermesine kadın katılımcıların % 68'inin katılmadığı görülmüştür. Diğer yandan, erkeklerin % 60'ı bu fikirde olduğunu açıklamıştır.

'Kadınlar yüksek yönetim kademelerine terfi etmeye karar vermekte zorlanırlar' şeklindeki önermeye kadın çalışanların % 68,5'i katılmazken, örneklemdaki erkeklerin % 33,5'i bu fikirde olduğunu açıklamış, % 32,8'i ise bu konuda kararsız kalmıştır. Kadın bir yöneticiden emir almak istemediğini söyleyen erkek katılımcı oranı % 48,2 olarak görülürken, kadın katılımcıların % 66,6'sı bu önerme ile aynı fikirde olmadığını açıklamıştır. Kriz ya da durağanlık gibi dönemlerde personel çıkarımı yapılması gerektiğinde önce kadınların çıkarılması gerektiğini söyleyen önerme ise ne kadın ne de erkek katılımcılar tarafından fazla desteklenmemiştir.

'Bankacılık sektöründe kadınlar erkelere göre daha başarısızdırlar' önermesine kadınların % 91,4'ü katılmamış, 'Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildir' ifadesi ise kadınların % 69,2'si ve erkeklerin % 55'i tarafından onaylanmamıştır. Hakkında büyük tartışmalar yapıldığı 'Aile hayatları ve sorumlulukları kadınların iş yaşamını negatif etkiler' şeklindeki görüş kadın katılımcıların % 42'si erkeklerin ise % 77,6'sı tarafından destek bulmuştur. Çocuk sahibi olmanın kadının iş yaşamını olumsuz etkilediğini düşünen kadınların oranı % 45,7, erkeklerin oranı ise % 69'dur. İlginç bir şekilde bu konuda kararsız olduğunu beyan eden kadınların oranı % 25 civarındadır.

Kadınların önünde yeterli bir rol model olmadığı görüşüne ise örneklemin yarısından biraz fazlası (% 54) katılmıştır. 'İş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir' şeklinde düşünen kadınların oranı % 70 iken erkeklerin % 53,4'ü bu fikirde-

dir. Bunu destekler mahiyette bu yargıya verilen cevapların ortalaması kadınlarda 3,46 iken erkeklerde ise 3,67 olmuş ve bu değerlerin cevaplara karşılık gelen algı düzeyi katılım aralığına düşmektedir.

Toplumsal yapıların (ataerkil yapıda bir topluma mensup olmak gibi) kadınların iş yaşamında olumsuz etkilere sahip olduğuna inanan kadın çalışanların sayısının oldukça yüksek (% 71), aynı şekilde bu görüşte olan erkeklerin oranının da küçümsenmeyecek derecede (% 66) olduğunu görürüz. Yine, katılımcılar bazı dinî inanç ve görüşlerin kadınların iş hayatına katılmasında olumsuz etkiye sahip olduğunu düşünmektedirler (kadınların % 60,4'ü, erkeklerin % 63,8'i).

'Kadınlar üst düzey kademelere gelme konusunda eşleri tarafından engellenirler' önermesine katılan kadınların oranı % 64,2 ve beklentilerin tersine bu fikirde olan erkeklerin oranı kadınlardan daha yüksek olarak % 72,4 olmuştur.

Anketin son sorusu olan 'Bazı politik uygulama ve görüşler kadınların iş hayatına katılmasında olumsuz etkiye sahiptir' önermesine katılan erkeklerin oranı % 84,5 ve kadınların oranı % 74,5 olmuştur.

## 4.5. Araştırma Hipotezlerinin Analizi

Bu kısımda cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni hal, kurumdaki pozisyon, iş tecrübesi ve İslami finans kurumlarındaki kadın çalışanlara yönelik tutumların birbirleriyle ilişkisi hipotezler aracılığı ile analiz edilecektir. Kişilerin tutum puanları hem faktöriyel puanlar hem toplam puanlar bazında değerlendirilecektir.

### 4.5.1. Cinsiyet ve Tutumlar Arasındaki İlişki

Hipotez 1 ile İslami finans kurumlarında kadın çalışanlara yönelik tutumların cinsiyet açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediği test edilmektedir. Buna göre oluşturulan sıfır hipotezi ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir:

H0: Katılımcıların cinsiyeti davranışlarına anlamlı bir etkide bulunmamaktadır.

H1: Katılımcıların cinsiyeti davranışlarına anlamlı bir etkide bulunmaktadır.



Tablo 2: Cinsiyet Değişkeni Açısından T-test Sonuçları

	t değeri	Sig.*	t değeri	Sig.	Faktör
Kadınlar ücret ve statü açısından ayrımcılığa maruz kalırlar.	5,240	,000	7,364	,000	Cinsiyet Ayrımcılığı
Kadınlar yüksek yönetim pozisyonlarına gelmek için erkeklerden daha fazla çalışmak durumunda bırakılırlar.	5,791	,000			
Yönetim kademelerine gelmek için kadınlara erkeklerden daha az fırsat tanınır.	5,517	,000			
Kadınlar kabiliyet ve eğitimlerine oranla daha düşük kademelerde istihdam edilirler.	7,240	,000			
Kadınlar ekonomik özgürlüklerini elde etmemişlerdir.	3,962	,000	6,827	,000	Stereotipler
Kadınlar genellikle duygusal yapılarından dolayı karar verme mercilerinde başarılı olamamaktadırlar.	5,917	,000			
Kadınlar yüksek yönetim kademelerine terfi etmeye karar vermekte zorlanırlar.	3,336	,001			
Kadın bir yöneticiden emir almak istemem.	4,481	,000			
Kriz ya da durağanlık gibi dönemlerde personel çıkarımı yapılması gerektiğinde önce kadınlar çıkarılmalıdır.	4,709	,000			
Bankacılık sektöründe kadınlar erkeklere göre daha başarısızdırlar.	6,532	,000			
Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildir.	1,098	,274			

\* p değeri 0,05

Tablo 2'de görüldüğü gibi cinsiyet ayrımcılığı, stereotipler, çoklu rol üstlenme, örgütsel etkenler değişkenleri yüksek derecede anlamlı sonuçlar vermektedir. Bu sebeple bu faktörler için sıfır hipotezi reddedilerek, katılımcıların cinsiyetinin davranışlarına anlamlı bir etkisi olduğu söylenebilir. Ancak, tablo 2'ye göre sosyokültürel yapı faktörlerinin cinsiyet açısından belirgin bir farklılık içermediği görülmüştür. Bu nedenle sosyokültürel yapı faktörü için sıfır hipotezi kabul edilir ve kadın ve erkek katılımcıların sosyokültürel yapının kadınların çalışma hayatına etkisi ile ilgili benzer fikirlere sahip olduğu sonucuna ulaşılır ve cinsiyet değişkeninin cevaplarda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülür.

Yine toplam tutum puanı için de sıfır hipotezi reddedilmektedir. Bu durum, Türkiye'de İslami finans kurumlarındaki kadın çalışan ve yöneticilere karşı olan

davranış ve tutumlarda cinsiyetin belirleyici bir faktör olduğu anlamına gelmektedir.

#### 4.5.2. Medeni Hal ve Tutumlar Arasındaki İlişki

Hipotez 2 İslami finans kurumlarında kadın çalışanlara yönelik tutumların medeni hal değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemektedir. Buna göre sıfır hipotezi ve alternatif hipotez aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H0: Katılımcıların medeni hali tutum ve davranışlara anlamlı bir etkide bulunmamaktadır.

H1: Katılımcıların medeni hali tutum ve davranışlara anlamlı bir etkide bulunmaktadır.

Medeni hal değişkeninin kadın çalışanlara yönelik tutum ve davranışlara etkisini incelerken T-testi kullanılmıştır. Tablo 3'e göre sıfır hipotezi iş yerindeki cinsiyet ayrımcılığı, stereotipler, örgütsel etkenler, sosyokültürel yapı faktörü ve toplam tutum puanı için kabul edilmektedir. Bu test sonucuna göre medeni hal değişkeninin çoklu rol üstlenme faktörü hariç diğer tüm faktörler üzerinde tutum ve davranışlara herhangi bir etkide bulunmadığı saptanmıştır.

Tablo 3: Medeni Hal Değişkeni Açısından T-testi Sonuçları

	t değeri	Sig. *
F1 (Cinsiyet Ayrımcılığı Faktörü)	,441	,660
F2 (Stereotipler Faktörü)	1,485	,140
F3 (Çoklu Rol Üstlenme Faktörü)	2,253	,026
F4 (Örgütsel Faktörler)	-1,081	,282
F5 (Sosyo-kültürel Yapı Faktörü)	-1,009	,315
Toplam Tutum Puanı için T test değeri	,956	,341

\* p değeri 0,05

Test sonuçlarına göre, örneklemimizde bulunan evli ve bekâr katılımcıların kadınların çoklu rol üstlenme faktörü hakkında belirgin bir şekilde farklı düşündükleri ortaya çıkmıştır. İslami finans kurumlarında çalışan katılımcıların görüşleri, ailevi sorumluluklarının kadının iş yaşamına negatif bir etkisi olduğu yönündedir.

#### 4.5.3. Eğitim Seviyesi ve Tutumlar Arasındaki İlişki

Hipotez 3 İslami finans kurumlarında kadın çalışanlara yönelik tutumların eğitim seviyesi açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemektedir. Buna göre oluşturulan sıfır hipotezi ve alternatif hipotezler aşağıdaki gibidir:

H0: Katılımcıların eğitim seviyesi tutum ve davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

H1: Katılımcıların eğitim seviyesi tutum ve davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 4: Eğitim Seviyesi Değişkeni Açısından F-testi Sonuçları

	F değeri	Sig. *
F1 (Cinsiyet Ayrımcılığı Faktörü)	,387	,680
F2 (Stereotipler Faktörü)	,711	,493
F3 (Çoklu Rol Üstlenme Faktörü)	,999	,371
F4 (Örgütsel Faktörler)	2,404	,094
F5 (Sosyo-kültürel Yapı Faktörü)	1,642	,197
Toplam Tutum Puanı için F test değeri	,294	,746

\* p değeri 0,05

Eğitim seviyesinin İslami finans kurumlarında çalışan kadınlara yönelik tutum ve davranışlara etkisi ANOVA testi ile incelenmiştir. Tablo 4'teki sonuçlara göre sıfır hipotezi bütün faktörler ve toplam tutum puanı için kabul edilir. Sonuç olarak, katılımcıların eğitim seviyesinin kadın çalışan ve yöneticilere yönelik tutum ve davranışlarını anlamlı bir şekilde etkilemediği söylenebilir.

#### 4.5.4. Pozisyon Değişkeni ve Tutumlar Arasındaki İlişki

İslami finans kurumlarında kadın çalışanlara yönelik tutumların katılımcıların kurumdaki pozisyonuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test eden 4. hipoteze göre oluşturulan sıfır hipotezi ve alternatif hipotezler aşağıdaki şekildedir:

H0: Katılımcıların pozisyonu tutum ve davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

H1: Katılımcıların pozisyonu tutum ve davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 5: Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Açısından F-testi Sonuçları

	F değeri	Sig. *
F1 (Cinsiyet Ayrımcılığı Faktörü)	,167	,847
F2 (Stereotipler Faktörü)	,879	,417
F3 (Çoklu Rol Üstlenme Faktörü)	,267	,766
F4 (Örgütsel Faktörler)	,094	,911
F5 (Sosyo-kültürel Yapı Faktörü)	,087	,916
Toplam Tutum Puanı için F test değeri	,657	,520

\* p değeri 0,05

Tablo 5'te görüleceği gibi tüm faktörler ve toplam tutum puanı için F-testi değerleri 0.05'lik anlamlılık düzeyine göre oldukça yüksek çıktığından, bütün faktörler ve toplam tutum puanı için sıfır hipotezi kabul edilir. Buna göre İslami finans kurumlarında pozisyonun kadınlara yönelik tutum ve davranışlar üzerinde herhangi bir etkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılır.

#### 4.5.5. İş Deneyimi ve Tutumlar Arasındaki İlişki

Hipotez 5 İslami finans kurumlarında kadın çalışanlara yönelik tutumların iş deneyimi açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini inceler. Buna göre oluşturulan sıfır hipotezi ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir:

H0: Katılımcıların iş tecrübesi tutum ve davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

H1: Katılımcıların iş tecrübesi tutum ve davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 6'nın gösterdiği ANOVA test sonuçlarına göre sıfır hipotezi işyerindeki cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel faktörler ve toplam tutum puanı için reddedilir. Böylece katılımcıların iş tecrübesinin tutum ve davranışlara bahsi geçen faktörlerde anlamlı bir etki yaptığı söylenebilir.

Tablo 6: İş Deneyimi Değişkeni Açısından F-testi Sonuçları

	F değeri	Sig. *
F1 (Cinsiyet Ayrımcılığı Faktörü)	6,064	,003
F2 (Stereotipler Faktörü)	1,836	,163
F3 (Çoklu Rol Üstlenme Faktörü)	,744	,477
F4 (Örgütsel Faktörler)	5,445	,005
F5 (Sosyo-kültürel Yapı Faktörü)	,133	,875
Toplam Tutum Puanı için F test değeri	5,232	,006

\* p değeri 0,05

Diğer yandan, tablo 6'daki varyans analizi sonuçlarına göre sıfır hipotezi stereotipler, çoklu rol üstlenme ve sosyokültürel yapı faktörleri için kabul edilir. Test sonuçlarına göre, bu üç faktör (stereotipler, çoklu rol üstlenme ve sosyokültürel yapı) söz konusu olduğunda katılımcıların iş tecrübesi kadın çalışanlara yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık yaratmaz. Ancak iş tecrübesinin iş yerindeki cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel etkenlerle ilgili tutumlara etki ettiği görülmektedir.

#### 4.5.6. Yaş ve Tutumlar Arasındaki İlişki

Yaş faktörünün İslami finans kurumlarındaki kadın çalışanlara yönelik tutum ve davranışlara etkisini daha iyi inceleyebilmek için katılımcılar yaşlarına göre iki gruba ayrılmışlar, ilk grup 23-28 yaşları arası, ikinci grup ise 29-42 yaşları arası kişilerden oluşmuştur. İslami finans kurumlarında kadın çalışanlara yönelik tutumların yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini inceleyen 6. hipoteze göre oluşturulan sıfır hipotezi ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir:

H0: Katılımcıların yaşı tutum ve davranışlarına anlamlı bir şekilde etki etmemektedir.

H1: Katılımcıların yaşı tutum ve davranışlarına anlamlı bir şekilde etki etmektedir.

Tablo 7: Yaş Değişkeni Açısından T-testi Sonuçları

	t - test	Sig. *
F1 (Cinsiyet Ayrımcılığı Faktörü)	4,096	,000
F2 (Stereotipler Faktörü)	2,351	,020
F3 (Çoklu Rol Üstlenme Faktörü)	1,491	,138
F4 (Örgütsel Faktörler)	2,769	,006
F5 (Sosyo-kültürel Yapı Faktörü)	,134	,894
Toplam Tutum Puanı için T test değeri	3,764	,000

\* p değeri 0,05

Bu kısımda katılımcıların yaşının kadın çalışanlara yönelik tutum ve davranışlarına etkisi T-testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, sıfır hipotezi, sadece çoklu rol üstlenme ve sosyokültürel yapı faktörleri için kabul edilmiştir. Sonuç olarak, katılımcıların yaşı ile cinsiyet ayrımcılığı, stereotipler, örgütsel faktörler ile ilgili kadınlara yönelik tutumlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kadınların çalışması ile ilgili olarak cinsiyet ayrımcılığı, stereotipler ve örgütsel faktörler söz konusu olduğunda katılımcı kişinin yaşının bu hususlardaki fikirlerini etkileyici bir etken olduğu söylenebilir.

#### 4.6. Derinlemesine Görüşme Kısımının Değerlendirilmesi

Daha önce bahsedildiği gibi kadınların üst yönetim kademelerine geçmek adına kendi fikir ve algılarını tespit etmek ve sosyokültürel yapıdan ve dinî yorumlamalardan kaynaklanan bazı ön kabullerin onların iş hayatı üzerindeki etkisini anlamak amacıyla üç İslami finans kurumunda çalışan 10 kadınla görüşmeler yapılmıştır.

Görüşmelerde katılımcılar kadınların iş hayatına katılmalarının çok farklı nedenleri olabileceğini, fakat en önemli nedenin bir artı değer üretmek, kendini geliştirmek ve kişisel tatmin sağlamak olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar yönetimde başarısızlığın kişilerin kendi özelliklerinden kaynaklandığını, kadınların duygusal yapılarının başarısızlığa ciddi bir etkisinin olmayacağını da beyan etmişlerdir.

Türkiye’de toplumsal yapının kadının sadece iş yaşamında değil sosyal yaşamında da hâlâ en etkili faktör olduğunu belirten görüşmeciler bu durumun kadının yönetim seviyelerindeki temsili üzerinde olumsuz etki yaptığını ileri sürmüşlerdir. Aynı şekilde araştırmanın ilk kısmında katılımcıların % 70’i de bu yargıya katıldıklarını ifade etmiş, hipotezler sonucunda erkek ve kadınların bu konuda aynı fikirde oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların birkaçının görüşüne göre genellikle işe alımlarda erkeklerden çok kadın adaylarda prezantabl olma gibi özelliklerin arandığı belirtilirken; kadının eğitimi, iş kabiliyeti ve deneyimi göz ardı edilerek sadece belli fiziki özelliklere indirgenildiğinin ve bu yüzden haksız bir elemeye tabi tutulduklarının altı çizilmiştir. Ayrıca katılımcılar doğum izni sonrası kariyerlerine dönme noktasında sıkıntılar yaşadıklarını ve izin döneminin ardından terfi süreçlerinin daha da uzadığını beyan etmişlerdir.

Derinlemesine görüşmelere katılanların pek çoğu politik yapı ve düzenlemelerin kadının iş yaşamında etkili olduğunu, kadın ve erkeklere iş yaşamına eşit katılım hakkının tanınması noktasında hâlâ ciddi sorunlar yaşandığını belirtmiştir. Katılımcıların genelinin görüşüne göre başörtüsü kullanan kadınların talep ettikleri her işe girememeleri dahi bunun önemli bir göstergesidir.

Dinî hükümlerin eksik/yanlış yorumlanmasının kadının iş hayatını olumsuz etkilediği konusunda katılımcılar fikir birliği içerisinde. Dinî kaynaklı bazı hassasiyetler korunarak kadınların iş yaşamında daha da aktif hale gelmelerinin sağlanabileceği, İslam Peygamberi’nin döneminde bile kendi hanımı Hatice’nin bizzat iş hayatında bulunan bir kadın olmasının, İslam’ın kadının iş yaşamında rol almasına bakışının en güzel örneği olduğu sıklıkla dile getirilmiştir. Bu konuyla ilgili olarak Kuzgun ve Sevim tarafından yapılan bir araştırmada ise dinî eğilim arttıkça kadının çalışmasıyla ilgili tutumun olumsuz yönde arttığı sonucuna varılmış, eksik yorumlanmış dinî bilginin kadının hayatındaki olumsuz etkisi ortaya konmuştur (Kuzgun ve Sevim, 2004: 14).

Katılımcılar dinin her alanda olduğu gibi doğal olarak kadının çalışma yaşantısında da belirli sınırlar çizdiğini, bu kapsamda kadınların çocuk ve ailelerinin ihmaline yol açmayacak işlerde görev almalarının doğru olacağını söylemiş, hatta bazıların görüşüne göre ‘kadınlara uygun mesleklere’ yönelmelerinin daha sağlıklı olacağı vurgulanmıştır. İlk kısımdaki ankete katılan 139 kişinin % 81’inin ‘Aileler kız çocuklarını kadınlara uygun mesleklere yönlendirmelidir’ yargısına katılım yönünde görüş bildirmesi de bu durumu destekler mahiyettedir.

Görüşmecilerin geneli başarılı kadını her sorumluluğunun üstesinden gelebilen, aile ve sosyal yaşantısını dengeleyebilen kadın olarak tanımlamış, farklı bir yorumda ise inançlı bir kadının tüm bu sorumlulukları yerine getirmekte zorlanma-

yacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte eğer kadının üzerinde her alanda mükemmel olması yönünde bir baskı oluşturulmazsa (gerek kendisi gerekse çevresi tarafından) tüm sorumluluklarını yerine getirebileceğinin altı çizilmiş, buna rağmen doğal olarak annelik noktasında çalışan kadınla çalışmayan kadın arasında mutlak bir fark olacağı da belirtilmiştir.

Eşlerin, kadınların iş yaşamına etkisiyle ilgili olarak 'Kadınlar eşlerinden daha düşük statüdeki işlerde görev almalıdır' yargısına görüşmeciler durumun kişilerin karakteristik özelliklerine göre değişebileceği fakat genel toplumsal algı doğrultusunda aksi bir durumun aile içi dengelerde sorunlara yol açacağı şeklinde cevap vermişlerdir.



## 5. Sonuç

İş gücü piyasasında verimliliği artırmanın en önemli yolu sermaye, teknoloji ve insan kaynaklarının doğru kullanımudur. Çalışma formları dönüşüme uğramış olsa da şüphesiz kadın emeği yüzyıllardır iş gücünün hem ihtiyaç duyulan bir parçasını oluşturmuş hem de en az değer gören kısmı olmuştur. Neredeyse tüm toplumlarda geleneksel yapı kadını yalnızca ev içi işlerle ve çocuk bakımıyla solumlu tutmakta, bir başka deyişle onları sosyal hayattan izole etmektedir. Bu yüzden dünyada ve Türkiye’de pek çok kadın iş gücüne katılamamış ya da eğitimleri, kabiliyetleri ve istekleri göz ardı edilerek toplumsal yapının onlara biçtiği toplumsal cinsiyet rollerine paralel işlerde görev alabilecek biçimde sınırlandırılmıştır.

Cinsiyet temelli mesleki ayrımcılık ve bu durumun üst düzey yönetim kademelerine ulaşma noktasında ortaya çıkmış şekli olan Cam Tavan Sendromu, iş yerindeki cinsiyetler arası farklılaşmaya veya adaletsizliğe işaret etmektedir. Kadınların yönetimde temsili, dünyada demokrasinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilmesine rağmen içinde bulunduğumuz yüzyılda kadınların karar alma mercilerindeki oranı çok yetersizdir.

Duruma Türkiye ölçeğinden bakıldığında, kadının iş gücüne katılmasının sosyoekonomik yapıdaki değişmeler ve Türkiye’nin gelişmesiyle doğru orantılı olduğu görülmektedir. Sanayi Devrimi’nin etkisiyle tarım sektörünün ağırlığını endüstri sektörüne bırakmasıyla kol gücü gerektirmeyen iş yapısı kadınların ücretli ve düzenli işlerde çalışma imkânı bulmasına neden olmuştur. Geçmiş araştırmalar göstermiştir ki tüm gelişmelere rağmen Türk kadınının profesyonel iş yaşamında aktifleşmesi çok zorlu bir süreç sonrasında gerçekleşmiştir.

Bu çalışma literatürde aktarılan Cam Tavan Sendromu’nun kadınların kariyerlerine etkisini tespit etmek amacıyla yürütülmüştür. İstatistikler göstermektedir ki, profesyonel iş yaşamında finans sektörü ülkemizde kadınların en çok görev aldığı sektördür. Bu nedenle araştırmada Türkiye’de bulunan İslami finans kurumlarında çalışan kadınlara yönelik tutum analiz edilmeye çalışılmıştır.

Çalışma kapsamında yürüttüğümüz anket ve yaptığımız testler sonucunda elde ettiğimiz bulgular göstermektedir ki cinsiyet İslami finans kurumlarında çalışan kadınlara yönelik tutumlar açısından belirleyici bir etkidir. Kadın ve erkekler kadınların yönetim düzeyinde temsil edilmesi konusunda farklı düşünmektedir. Diğer yandan ataerkil toplumsal yapı, yanlış/eksik yorumlanmış dinî hükümler ve bazı politik düzenleme ve yönetmeliklerin kadınların iş yaşamını olumsuz etkilediği hususunda kadın ve erkek katılımcıların hemfikir olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca katılımcıların medeni durumunun, kadınların ailevi sorumluluklarının ve çocuk sahibi olmalarının iş yaşamlarına etkisini ölçen yargılar konusunda fikirlerinin farklılaşmasına neden olduğu görülmektedir. Beklentiye uygun bir şekilde evli katılımcıların % 70'i ailevi sorumlulukların ve çocuk sahibi olmanın kadınların iş yaşamını olumsuz etkilediği görüşünü savunurken, bekâr katılımcıların % 60'ının böyle düşünmediği görülmüştür. Bununla bağlantılı olarak kadınların % 42'si ve erkeklerin % 78'i kadınların ailevi sorumluluklarının iş hayatlarında negatif etkiye sahip olduğunu ileri sürerken, dikkat çekici bir şekilde kadınların % 25'i bu konuda kararsız kalmıştır. Bu verileri İslami finans kurumlarında çalışan kadınların iş-aile yaşamı dengesini kurmakta zorlandığı şeklinde yorumlamak mümkündür. Aynı şekilde görüşmelere katılan kadınlar özellikle çocuk sahibi olduktan sonra zaman baskısıyla karşı karşıya kaldıklarını, çalışan annelere yönelik düzenlemelerin yeterli olmadığını belirtmişlerdir.

Ayrıca görüşülen katılımcılar eğer kadınlara her alanda mükemmel olmak gibi bir psikolojik baskı yapılmazsa, başarılı zaman yönetimi sayesinde kadınların çoklu rollerinin üstesinden kolaylıkla gelebileceğini belirtmişlerdir.

Yapılan tüm sınamalar sonucunda hiçbir demografik değişkenin sosyokültürel toplumsal yapının kadınların iş yaşamı üzerine olan etkisi ile ilgili belirleyici faktör olmadığı, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, iş deneyimi farkı gözetmeksizin büyük çoğunluğunun ataerkil toplumsal yapı, yanlış/eksik yorumlanmış dinî hükümler ve bazı politik düzenleme ve yönetmeliklerin kadınların iş yaşamını olumsuz yönde etkilediğini düşündüğü tespit edilmiştir.

Yine, katılımcıların tutum yargılarına verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde örgüt içi yapı ve uygulamaların kadın çalışanların kariyer ilerletmesi noktasında negatif etkiye sahip olduğu, kadınların mentorluk sistemlerinden yeterince yararlanamadığı ve bununla bağlantılı olarak kurum içi gayriresmî iletişimde kendilerine yer bulmakta zorlandıkları yorumu yapılabilmektedir. Ayrıca örgüt politikaları ile ilgili olarak, kadın katılımcıların çoğu ücret, kurum içi eğitim gibi konularda olmasa da kariyer ilerletme açısından erkek meslektaşlarından farklı muamale gördüklerini beyan etmişlerdir.

Stereotiplerle ilgili olarak özellikle erkek katılımcıların, kadınların yapılarının yöneticilik vasıflarına uymadığıyla ilgili önermelere katılım yönünde cevaplar vermeleri olumsuz toplumsal ön yargıların varlığını hâlâ koruduğu şeklinde yorumlanabilirken, dikkat çekici bir sonuç da araştırmamıza katılan 139 kişinin % 80'inin 'Aileler kız çocuklarını kadınlara uygun mesleklere yönlendirmelidir' yargısına katılmalarıdır.

Tüm bunlara rağmen olumlu bir perspektifle bakıldığında; amacı her şeyi kontrol etmek olan, emir komutaya dayalı, hiyerarşik yapı içinde katı kurallar uygulayan, çalışanların otomatik maaş artışları ile yetindiği, liderin rolünün emir vermek ve her şeyi bilmek olduğu, bilginin kontrol altında tutulduğu geleneksel yönetim anlayışı (Barutçugil, 2006) yerini daha esnek, bilgiye ve performansa dayalı enerjik ve kurumla birlikte çalışanın da geliştiği anlayışa bırakmakta ve daha fazla insan odaklı yaklaşımları, daha pratik çözümleriyle kadınlar bu sisteme daha kolay ayak uydurabilmektedir. Kadınlar gün geçtikçe iş gücü içerisindeki yerlerini sağlamlaştırmakta ve başarılı zaman yönetimi sayesinde işini iyi yapan bir yönetici, yeterli bir anne ve eş olmayı başaran kadınların sayısı artmaktadır.

Son olarak bu çalışma sürecindeki incelemelerimize göre, aşağıda sıralanan fikir, düzenleme ve uygulamaların Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım ve yönetim kademelerindeki temsil oranının artmasına ve kadın çalışanların verimliliğinin artmasına katkı sağlaması beklenmektedir:

- Çalışana esneklik sağlayan 7/24 ev tabanlı çalışma ve yarı zamanlı çalışma sistemlerinin yaygınlaşması,
- Çocuğun psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçları göz önünde bulundurularak daha uzun ücretli ve ücretsiz doğum izni düzenlemelerinin hayata geçirilmesi,
- Kurum içinde ya da yakınında kreş imkânının yaygınlaşması,
- Doğum sonrası kadının iş pozisyonunun bir seneye kadar uzatılması,
- Kurum içi kadınlara yönelik mentorluk uygulamasının yaygınlaşması,
- Kurumlardaki kadın yönetici kotasının artırılması ve bunun yaygınlaştırılması,
- Kurumlardaki iş ortamlarının olabildiğince sosyokültürel yapı ve dinî hassasiyetler doğrultusunda düzenlenmesi.

## Kaynakça

- Barutçugil, İ. (2006). *21. Yüzyılda Yönetim ve Kadın Yönetici*. Erişim tarihi: 11 Ocak 2015, <http://forum.rcbadoor.com/index.php?op=NEArticle&sid=44>
- BLS Raporu (Bureau of Labor Statistics, US) (2014). *Women in the Labor Force: A Databook*. Erişim tarihi: 15 Ocak 2015, <http://www.bls.gov/pub/reports/cps/women-in-the-labor-force-a-databook-2014.pdf>
- Catalyst Raporu (2014). *Statistical Overview of Women in the Workplace*. Erişim tarihi: 14 Ağustos 2014, <http://www.catalyst.org/knowledge/statistical-overview-women-workplace>
- Devlet Planlama Teşkilatı Raporu (2009). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi* (No 48508-TR). Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.
- Dünya Ekonomik Forumu -Toplumsal Cinsiyet Uçurum Raporu (2013). (s. 368-369). Erişim tarihi: 10 Temmuz 2014, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2013.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf)
- Dünya Ekonomik Forumu- Kurumsal Toplumsal Cinsiyet Uçurum Raporu (2010). (s. 88-91). Erişim tarihi: 12 Temmuz 2014, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_CorporateReport\\_2010.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_CorporateReport_2010.pdf)
- Hardy, L. (2012, Winter). The Evolution of Participation Banking in Turkey, *Al Nakhlah Online Journal on Southwest Asia and Islamic Civilization*, 1-15.
- Karaca A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya. file:///C:/Users/cc/Downloads/217549.pdf
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) Politika Dökümanı (2008). Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın. Erişim tarihi: 27 Ağustos 2014 <http://yenikadinninstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e0b369dc31550b3ac30/kararalma.pdf>
- Karento (1999). I have done my best, A Research on Women in Higher Civil Service, English Summary. Erişim tarihi: 10 Haziran 2014 [https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65778/olen\\_tehnyt\\_parhaani\\_1999.pdf?sequence=1](https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65778/olen_tehnyt_parhaani_1999.pdf?sequence=1)

- Krackhardt, D. ve Hanson J. R. (1993, July-August). Informal Networks: The Company Behind the Chart, *Harvard Business Review*. Erişim tarihi: 9 Mart 2014, <https://hbr.org/1993/07/informal-networks-the-company-behind-the-chart>
- Kuzgun, Y. ve Sevim S. A. (2004). Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C. 37, (1), 14-27.
- Mızrahi, R. ve Aracı H. (2010). Kadın Yöneticiler Ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, (1), 149-156.
- Örücü E., Kılıç R. ve Kılıç T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C. 14, (2), 117-135.
- TURKSTAT (2014). *Women in Statistics 2013*. Erişim tarihi: 25 Haziran 2014 <http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16056>
- Türkiye Bankalar Birliği (2014). *Banka, Şube ve Personel Bilgileri*, Erişim tarihi: 27 Ocak 2015, [http://www.tbb.org.tr/tr/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistik-raporlar/Banka,\\_Sube\\_ve\\_Personel\\_Bilgileri\\_/1407](http://www.tbb.org.tr/tr/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistik-raporlar/Banka,_Sube_ve_Personel_Bilgileri_/1407)
- Türkiye Katılım Bankalar Birliği (2014). *Turkey Islamic Finance Report 2014: Fundamentals and The Promise of Growth*. Erişim tarihi: 20 Şubat 2015, [http://www.tkbb.org.tr/Documents/Arastirmaveraporlar/TR\\_Turkey\\_eng\\_digital\\_002.pdf](http://www.tkbb.org.tr/Documents/Arastirmaveraporlar/TR_Turkey_eng_digital_002.pdf)
- Women in Business: From Classroom to Boardroom Report* (2014), Erişim tarihi: 18 Ağustos, <http://www.grantthornton.global/en/insights/articles/Women-in-business-classroom-to-boardroom/>
- Yıldız, S. (2014). *Türkiye’de Cam Tavan Sendromunun Varlığı Üzerine Bir Araştırma*, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 6, (1), 72-90.
- Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 35, (2), 39-48.

## EKLER

Ek A: Tutum Yargılarına Dair Grup İstatistikleri

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma
Kadınlar ücret ve statü açısından ayrımcılığa maruz kalırlar.	Kadın	81	3,88	1,005
	Erkek	58	2,81	1,395
Kadınlar yüksek yönetim pozisyonlarına gelmek için erkeklerden daha fazla çalışmak durumunda bırakılırlar.	Kadın	81	3,77	1,099
	Erkek	58	2,60	1,256
Yönetim kademelerine gelmek için kadınlara erkeklerden daha az fırsat tanınır.	Kadın	81	4,19	,868
	Erkek	58	3,12	1,403
Kadınlar kabiliyet ve eğitimlerine oranla daha düşük kademelerde istihdam edilirler.	Kadın	81	3,81	1,014
	Erkek	58	2,50	1,112
Kadınlar ekonomik özgürlüklerini elde etmelidirler.	Kadın	81	3,62	1,067
	Erkek	58	2,57	,975
Kadınlar genellikle duygusal yapılarından dolayı karar verme mercilerinde başarılı olamamaktadırlar.	Kadın	81	3,65	1,069
	Erkek	58	3,05	,999
Kadınlar yüksek yönetim kademelerine terfi etmeye karar vermekte zorlanırlar.	Kadın	80	3,77	1,052
	Erkek	58	2,79	1,507
Kadın bir yöneticiden emir almak istemem.	Kadın	81	4,14	,972
	Erkek	58	3,17	1,440

# Harem Years, The Memoirs Of An Egyptian Feminist (1879-1924)

Huda SHAARAWI

Tercüme, edisyon ve takdim: Margot BADRAN,  
The Feminist Press of the City University of New York, 1987,  
158 sayfa, ISBN: 977-424-489-3

*Değerlendiren: Nurhayat KIZILKAN\**

*Sosyolog, Siyaset Bilimi ve Uluslar arası İlişkiler Doktor adayı*

Değerlendirilen kitap, ne yeni yayınlanmıştır ne de konusu itibariyle güncel bir eserdir. İlk olarak 1987 yılında ABD ve Kanada'da, daha sonra 1998 yılında Mısır'da basılmıştır. Türkçe'ye ise henüz çevrilmemiştir.

Hüda Şaravi "Günlük" ya da "Hatıra Defteri" anlamına gelen Arapça bir isim verdiği hatıralarını bir erkek sekretere Arapça olarak 60'lı yaşlarının ortalarında dikte ettirmeye başlamış, ancak bitiremeden vefat etmiştir. Şaravi'nin kuzeni Hava Idris tarafından Margot Badran'a İngilizce tercüme ve basım için izin verilmiştir. Hatıraların Arapça aslı ise 1981 yılında, Şaravi'nin sekreteri Abd al Hamid Fahmy Mursi tarafından Kahire'de basılmıştır. Ancak hatıralar arasında tercüme farkları olduğuna dair ciddi eleştiriler bulunmaktadır. Bu kitap değerlendirmesi ise sadece Badran'ın *Harem Yılları* ismini verdiği kitabına yönelik hazırlanmıştır.

---

\* nurhayat\_kizilkan@yahoo.com

Bu pek de kalın olmayan ve okunması kolay kitabın hatıralar kısmına geçmeden evvel Badran tarafından dönemin üst sınıflarının sosyal koşullarının anlatıldığı 15 sayfalık bir sunuma yer verilmiştir. Ön sözünde açıkladığı gibi, Şaravi'nin sadece çocukluk ve erken yetişkinlik dönemine odaklanan ve orijinal metni yeniden düzenleyen Badran, Şaravi'nin hatıralarının 1918'e kadar olan bölümünü kronolojik olarak 4 başlık altında toplamıştır: Şaravi'nin ailesini tanıttığı "aile" bölümü, 1884-1892 arasındaki çocukluk yıllarını anlattığı bölüm, erken bir evliliğin ardından kocasından ayrı yaşadığı ve eğitimini tamamladığı 1892-1900 arasındaki döneme yer veren bölüm, haremde eş ve anne olarak yaşamını ve gittikçe artan kamusal hayatını kapsayan 18 yıllık dönemi anlattığı bölüm. Hatıraların son kısmını oluşturan 1919- 1924 arasındaki olaylar ise geniş bir şekilde tercüme edilmiş; alıntılar şeklinde "epilogue" adlı 25 sayfalık bir bölümde Badran tarafından yorumlanmıştır. Ayrıca kitapta çok sayıda fotoğrafın yanı sıra, notlar, açıklayıcı bir sözlük, bir fihris, Şaravi'nin babası Sultan Paşa'nın Urabi Devrimi'ne ihanet ettiği ve İngilizlerin Mısır'a girmesine yardım ettiği hakkındaki suçlamalara karşı savunduğu bir de ilave yer alır.

Kitapta, 1879'da Minya'da doğmuş ve koloni Kahire'sinde yaşamış olan Hüda Şaravi, harem sisteminde büyümüş son nesle ait biri olarak bir üst sınıf Mısırlı evinde geçen çocukluğu ve erken yetişkinlik hayatı hakkında hatıralarını paylaşmıştır. Bu hatıralarda Şaravi'nin çocukluktan itibaren üst sınıfların uyguladığı "harem" sistemi ve değerleri içindeki ev ortamında aldığı eğitimden başlayarak bir çok konu işlenmiştir.

Şaravi, babasının muhalif duruşundan ve ailesinin politik olarak aktif yapısından etkilenmiştir. Annesinin Türk-Çerkes kimliği ve kültürü ile Arap olan babasının kültürü birbirine karışmış durumdadır. Hüda Şaravi'nin çocukluğundan itibaren edebiyata, şiire ve eğitime tutkusu vardır ve birkaç dili konuşabilmektedir. Güçlü ve bağımsız kişiliği bu ortamda ortaya çıkmıştır. Erkek kardeşi ile kendini mukayesesesi, kız çocuğu olarak kardeşine göre farklı muamele görmesi sonucu sistemin getirdiği sınırları sorgulaması dikkat çekicidir. Örneğin özel öğretmeninden istediği bir kitabın kendisinden sorumlu "lala" tarafından "büyüyünce hakim olmayacak ya" diyerek geri gönderilmesi onu üzüntüye boğmuştur. İsteddiği kitaplara ulaşabilmek için evde çeşitli mücadeleler vermek zorunda kalmıştır. Babasının ilk eşinin de aynı malikânedede yaşaması dolayısı ile "iki anne" biçiminde çok eşliliği anlattığı kısımlar ve diğer annesiyle sevgi dolu ilişkisi ilginçtir. Kitabın en çarpıcı anlatımlarından biri ise ergenlikle başlayan özel hayatıdır. Henüz 13 yaşında iken annesinin ısrarı ile kendinden yaşça büyük olan dayısının oğlu ve vasisi durumundaki Mısır tarihinin önemli siyasi figürlerinden Ali Shraawi ile evlendirilmiştir. Ancak Hüda için bu durum çok sarsıcı olmuş ve bir yıl sonra annesinin evine dönerek eşinden ayrı yaşama-



ya başlamıştır. Bu dönemde Hüda kendini eğitim-öğrenime vermiş, kadınlararası ilk salon toplantılarına katılmış ve bir olgunlaşma süreci yaşamıştır.

7 yıllık ayrılık döneminden sonra tekrar eşyle bir araya gelen Hüda Şaravi, 18 yılda bir kız bir erkek olmak üzere iki çocuk sahibi olmuş, çocukları ve aile fertleri ile olan ilişkilerine çok önem vermiştir. Sadece babası değil kocası sebebiyle de varlıklı ve politik olarak aktif bir aile hayatına sahip olan Hüda Şaravi'nin yetişkinlik döneminde Batılı kadınların etkisinin yoğun olduğu sosyal çevresi göze çarpar. Mısır monarşisi içindeki kadın arkadaşları ile birlikte kadınlara yönelik hayır işleri içeren faaliyetlere ve yine monarşi ile ilişkileri sonucu Mısır'da ilk kez kadınlar için üniversitede seminerlere önyak oluşu önemlidir. 1909 yılında, bir kadın sosyal hizmet organizasyonunun ve 1914 yılında Eğitimli Mısırlı Kadınlar Birliği'nin kurulmasına yardım eder ve kocasıyla birlikte ilk kez Avrupa'ya gider. Kızının hastalığına şifa aramak için eşinden ayrı şekilde bir yazını Türkiye'de geçirir. 1917'de hayatındaki önemli figürlerden biri, koloniyel güç İngilizlere karşı yükselen milliyetçi siyaseti finanse eden erkek kardeşi Ömer'i erken yaşta kaybeder. Bu vefatın ardından milliyetçi düşünceler feminist düşüncelere ilaveten yaşamını doldurur ve kocası ile ilişkisinde milliyetçilik bir köprü görevi görür.

Şaravi'nin hatıratını içeren bu 4 bölümden sonra Badran, 25 sayfalık "sonuç" bölümünde, geniş tercüme yerine hatıratın alıntılar yaparak Mısır'ın İngilizlerden kurtuluş mücadelesi içinde gittikçe siyasallaşan ve milli bir kahraman halini alan Şaravi'nin 30'lu yaşlarının sonlarındaki artan sosyal, siyasal ve feminist aktivizmini ve bir siyasi figür olarak düşüncelerini ve hayatını özetlemiştir. Şaravi, güçlü eğitimi ve varlıklı bir kadın olmasının verdiği cesaretle Mısır'ın milli mücadelesinde kadınları örgütleyerek önemli bir katkı sağlamış ve 1919'da devrim niteliğindeki olaylarda yer almıştır. İngiliz güçleri tarafından gözetim altında olan Mısır direniş liderlerini serbest bırakılmak için Kahire genelinde "peçeli kadınların", -ki belli bir sınıfa ait bir statü göstergesi olarak peçe takmaktadırlar-, yürüyüşüne bir aktivist olarak liderlik ettiği bölümler ilginçtir. Bu olaydan sonra kurtuluş mücadelesini sürdüren Wafdist partisinin Kadın Merkez Komitesi başkanlığına seçilmiştir. Kocasının İngilizler tarafından gözetimine alınma tehlikesine karşı bunun yaratacağı boşluğu doldurmak amacıyla bu dönemde kocası tarafından sürekli bilgilendirilir ve siyasal bilinci artar.

1923 yılında Roma'da kadınlara oy hakkı konusundaki uluslararası bir konferanstan dönen Şaravi ve iki arkadaşının Kahire tren istasyonunda peçelerini bir eylem olarak kaldırmaları ve bu jestin onları karşılamaya gelen kadınlar tarafından taklit edilmesi Mısır tarihinde harem sisteminin bitişi olarak kabul edilmektedir. Mısır'ın bağımsızlığını elde etmesinden sonra, evinde kadınlar için düzenli toplantılara başlamış ve bundan 1923'de Mısır Feminist Birliği doğmuştur. 1924 yılında

Mısır Büyük Millet Meclisi'nin açılışında kadın grupları ile birlikte milliyetçi ve feminist talepler içeren bir liste sunmuş, ancak Wafdist hükümeti tarafından göz ardı edildiği için partiden istifa etmiş, siyasi hayatına kadın hareketi içinde devam etmiştir. Uluslararası kadın hareketi içinde yer alarak kadın kongreleri için İstanbul dahil olmak üzere birçok yurt dışı seyahati yapmıştır. Sadece Mısır'da değil diğer Arap ülkelerinde de bir siyasal figür olarak sosyal ve kültürel projeler için sözcülükler yapmış, bir Fransızca ve iki Arapça dergi kurmuş, hayırseverlik projelerinde okullar, sağlık dispanserleri kurup, sanatçıları desteklemiştir. Ancak bütün bu siyasi faaliyetleri içinde siyasetçi erkeklere karşı derin bir hayal kırıklığı yaşamıştır ve hatıralarında bunu açıkça ifade etmiştir. 1947 yılında öldüğü zaman Arap Feministler Birliği'nin ilk başkanı olarak ve Kadınların Uluslararası İttifakı başkan yardımcısı olarak görev yapmaktadır.

Söz konusu eserin ana meselesi az sayıda üst sınıf Mısırlı ailenin sürdürdüğü harem sistemini, Batılı okuyucuya birinci elden anlatmaktır. O dönemde ve halen ikinci elden bilgiler etkisini sürdürdüğü için Badran'ın kitabı İngilizce konuşulan uluslararası mecrada bir ilk oluşu nedeniyle önemli bir katkı sunmaktadır. Kitap *Harem Yılları* adlı başlığı ve araştırma sorusu ile harem kelimesinin Batı'da açtığı yoldan belli bir kitleye ulaşmak istemiştir. Her ne kadar eser, "harem" hakkında beklentilerin altında bilgi sunmakla eleştirilse de Badran, Hüda Şaravi'nin hatıralarında özellikle çocukluk ve erken dönem yetişkinlikteki özel hayatını ön plana çekmiş, kendi kaleminden çıkan kısımlarda ise akademik diliyle, Batılı muhataplarının ihtiyacını karşılamıştır. Badran, ayrıca metne katkı olarak verdiği notlarla Şaravi'nin yaşamı ile o dönemdeki politik ve kültürel bağlamın anlaşılmasını sağlamıştır.

Eser ilk bakışta, tanıdık gelen fotoğraflarıyla örneğin Hüda Şaravi'nin farklı coğrafyalarda dönemine uygun giyim ve örtünme şekilleriyle görüldüğü resimlerle merak uyandırmaktadır. Ancak hatıratı sadece harem sistemini anlatmak için değerlendirip buna uygun bir seçki yapılması ve hatıraların belli bir noktada kesilip geri kalan kısmın -Şaravi'nin milli kurtuluş mücadelesi içinde milliyetçileştiği dönemin- edit edilerek sunulması bir parça hayal kırıklığı yaratmaktadır. Batı kültür ve sanatı ile beslenerek günlük hayatında Batılılarla bir arada olan ancak bu siyasal süreçte zamanla duyguları değişen Şaravi'nin hatıratın diğer kısımlarında kolonyal güçlere yönelik değişen duygularının ne olduğu merak edilmektedir. Dolayısıyla eser, bazı muhatapların öğrenme isteğini arttırıcı bir işlev görmekte, bu hatıralara "harem" kelimesinin büyümlü etkisi altında bakmak yerine, bütüncül bir şekilde bakmak ihtiyacı doğmaktadır. Çünkü kitabın "sonuç" kısmında İngilizlere karşı erkeklerle beraber mücadele veren kadınlardan biri olarak artık siyasal bir özne

haline dönüşmüş olan Hüda Şaravi'nin sesini duymaz oluyoruz, bunun yerine Badran'ın hatıraların bu kısımlarını özetleyişini ve değerlendirişini okuyoruz.

Batılı güçler tarafından hem fiziki hem de kültürel olarak her manada işgal altında olan Mısır'da büyüyen Şaravi'nin şahsında bu kitap, Mısırlıların şahsiyetlerinin ve paradoksal bir şekilde milliyetçiliklerinin günlük-sıradan ilişkiler içinde nasıl şekillendiğini ortaya koymaktadır. Kitap bunu üst sınıfların günlük hayatlarının içinde kamusalait konuları da içerecek şekilde, eski ve yeni alışkanlıklardaki farklılaşmayı ortaya koyarak yapmaktadır. Örneğin yaz tatillerini eskiden Osmanlı topraklarında geçirirken artık Batı'da geçiren Mısırlıların kolonyal güçlerin sanatı ve kültürü ile olan ilişkilerinin detaylarında -Şaravi'nin opera gösterilerinin müdavimi olması gibi- bunu görmek mümkündür.

Mısır'da Türkiye modernleşmesinde yaşanana benzer nitelikte bir kadın hareketi görüyoruz. Endüstrilemiş Batı ülkelerine ham madde sağlamak için gerçekleştirilen büyük bir tarım ve ulaştırma hamlesinin sonucu olarak gerçekleşen Mısır modernleşmesi, Osmanlı ile benzer yıllarda başlamış ve modern eğitimin gelmesi ile birlikte bir temsilcisini dinlediğimiz eğitilmiş üst sınıf kadınlar, yukarıdan aşağıya, bunun talepkâr ve takipçisi olmuşlardır. Bu kadın hareketliliğinin içinde, iki ülke arasında belli görüşlerin ortaya çıkışında, belli kurumların kuruluşunda tarihlere varıncaya değin benzeşen yönleri fark etmek, hem şaşırtıcıdır hem de bu kadınların bir şekilde birbirlerinden haberdar oldukları anlamına gelmektedir.

Çerkezlerin Mısır üst sınıflarının önemli bir kısmını oluşturduğu bir dönemde, Türkiye ile bağları bulunan Çerkez annesi dolayısıyla çok dilli ve çok kültürlü bir toplumda büyüyen Hüda Şaravi, değişik kimlikleri bünyesinde taşımıştır. Hüda'nın şahsında eserin arka planında Çerkez göçü ile coğrafyamızdaki göçlerin yüzyıllar içinde nüfus profilini nasıl değiştirdiğini, göç eden grup ve birey kimliklerinin geldikleri toplumdaki yeni konumlarını, kölelik sisteminin değişik formlarda nasıl devam ettiğini, "köle" hukukunu, toplumun "lala" ve cariyelik sistemini tolere edebilen esnek bir yapıyı nasıl olup da devam ettirebildiğini sezmek mümkündür.

Eserin adında "harem" kelimesinin tercih edilmesi kitabı okuyabilecek kişilerin bir kısmının çarpıtılmış şeyler duyacakları korkusuyla uzak durmalarına yol açabilecekken, bir kısmının ise tam da böyle şeyler duyacakları ümidiyle yaklaşmalarına yol açabilir ama hayal kırıklığına uğramaları muhtemeldir. Çünkü harem bir baskı ortamı değil, bir güç ve güçlendirme merkezi olduğunu görmek mümkündür. Eserden, harem sistemindeki kadınların taktıkları özel peçenin hem şehirli olmanın hem de kadının belli bir varlıklı sınıfa ait olduğuna işaret eden bir statünün göstergesi olduğunu öğreniyoruz.

Hüda Şaravi, hayatını, hayal kırıklıkları ve kıskançlıklarını dürüst bir şekilde duyguları eşliğinde anlatmaktadır. Hak ve adalet duygusu, feminist düşüncelerini beslemektedir. Earl L. Sullivan'ın tespit ettiği gibi, bu duyguların milliyetçilik ile iç içe geçmesi sonucunda adaletsiz buldukları bir otoriteye karşı ister ataerkil ister yabancı bir otorite olsun, Hüda ve etki ettiği kadın çevresi Mısır milletinin bir parçası olarak mücadele etmiştir.

Hüda'nın feminizmi erkek kardeşi ve çevresindeki erkekler tarafından desteklenen bir çeşit elit feminizmdir. Eserde erkek kardeşi Ömer ve diğer bazı erkekler ile ilişkisi olumlu bir şekilde değerlendirilir. Fakat siyasi hayatta karşılaştığı erkeklerin kadınları eşit olmaktan ziyade bir istisna olarak kabul etmesinin hayal kırıklığı anlatılır. Öte yandan Şaravi, feminist aktivizmi üzerindeki İslam etkisinden veya İslam ile feminizm arasında bir çelişkidenden bahsetmez. Sorunun dinden ziyade gelenek olduğu özellikle vurgulanmaktadır.

Türkiye'ye ayna tutabilecek nitelikteki bu İngilizce kitabı henüz dilimize çevirmemiş olmamız şaşılacak bir durum, zira Türkiye ancak yakın coğrafyadaki çevresi ile birlikte bir tarih okuması yapıldığı takdirde anlaşılabilir bir ülke. Eserde, Hüda Şaravi ve onun Çerkez annesi vasıtasıyla geniş bir coğrafyanın gündelik yaşamına, çok boyutlu bir sosyal ve siyasi ilişkiler ağına ve geniş çerçeveli bir tarihin içine girmek kaçınılmazdır; bu nedenle ülkemiz tarihini daha doğru anlamak isteyen genel okuyucu için tavsiye edilir.

Hüda Şaravi, hayata müdahil olup onu değiştirmek isteyen bir özne ve bir aktivisttir; ancak aynı zamanda o dönemki toplumsal yapının, Osmanlı-Mısır üst sınıflarının ürünü bir kadındır. Ülkemizdeki toplumsal cinsiyet çalışmalarının, bize çok benzer bir toplumun ürettiği bu lider kadın figürünü her iki ülkenin milliyetçi hareketlerinin olduğu kadar kadın hareketlerinin mukayesesi açısından da tanınması gereklidir. Mısır milliyetçiliği ve Ortadoğu feminizmi ile ilgilenenler için okunması özellikle tavsiye edilir. Edebiyat fakültelerinin yanı sıra, Ortadoğu Çalışmaları, Kadın Çalışmaları, Kültürel Çalışmalar gibi interdisipliner alanlarda okutulması gereklidir. Ancak kitabın bazı ciddi eleştirilerle karşılandığı unutulmamalıdır ve özellikle Leila Ahmed ve Kahf'in yaptığı eleştirilerin kitap ile birlikte dikkate alınması gereklidir.

Kitap eleştirilenlerce olumlu karşılanmış, uzmanlara doyurucu gelmese bile Arap feminizmi konusunda genel izleyici tarafından okunması tavsiye edilmiştir. Elizabeth Bergman, başlığının ima ettiğinin aksine harem hakkında kitabın az bilgi verdiğini, parçalı bir metin olduğunu, çok eşlilik ve cariyelik hakkında daha fazla tartışma olması gerektiğini belirtmiştir. Michelle Raccagni ise feminizm hakkında Şaravi'nin duygularının sonunda kısa bir pasaj dışında bir şey bulunmadığına

işaret ederken, 1989'da Earl L. Sullivan, hatıraların hayal kırıklığına yol açtığını, çünkü kadının toplum içindeki rolüne yönelik entelektüel tartışmanın özünün ve Hüda'nın kamu hayatının belli başlı yıllarının kitapta yer almadığını söylemiştir.

Öte yandan eser, tercüme konusunda Leila Ahmed'den ciddi eleştiri almış, Badran eleştiriye cevap vermiş ve 1988'de kamu önünde gerçekleşen bu mektuplaşma yayınlanmıştır. Badran, Şaravi'nin kuzeni İdris'in kendisine verdiği defterde, hikâyenin 1920'lerden sonraki kısmının eksik olduğunu, Sekreter Mursi'den alamadıklarını ve eldekiyle çalışmanın tamamlandığını açıklamıştır. Bu arada Mursi'nin, yayın konusunda Hüda Şaravi tarafından kendisinin seçilmiş olduğunu öne sürerek, hatıraları düzenleyip Arapça versiyonunu yayınladığını bildirmiş ve Ahmed'in eleştirilerinin haksız olduğunu ve bir feministe yakışmadığını ilave etmiştir. Leila Ahmed ise yayın haklarıyla ilgili anlaşmazlık olsa bile, bu Şaravi'nin anılarının Arapça baskısı ile Badran'ın çevirisi arasında farklar olduğu gerçeğini yok etmediğini söyler. Ahmed, metnin yeniden düzenlenmesini ve bazı kelimelerin ve ifadelerin "anlatının akışı sebebiyle" değiştirilmesini eleştirmektedir. Çünkü Arapça edisyon akıcı bir şekilde okunurken İngilizce tercüme kopuk ilerlemektedir. Dolayısıyla bir editör/çevirmen için yazarın gerçek düşüncelerini ifade için seçmiş olduğu dile saygı göstermeyip kendi estetik duygusunu yansıtacak bir metin haline getirmesinin nasıl olup da mümkün olabileceğini, eğer bu bir Batılı hatırat olmuş olsa idi bu derece bir tahrifatın hayal bile edilemeyeceğini, Badran'ın onun ciddi bilimsel endişelerini anlamadığını, kitabın ilerideki baskılarında yaptığı değişiklikleri işaretlemesini umduğunu ancak bir cevap alamadığını belirtir. Leila Ahmed'e göre Üçüncü Dünya ülkelerinde kadınların kendi yaşamları hakkında kendi kelimeleri ile yaptıkları ürünlere yönelik akademik bir açıklığın var olması onların sözlerini düzenlemenin veya değiştirmenin bir sebebi olamaz veya okuyucuya Şaravi'nin söylediklerini sadece kabaca taşıyan bir metin vermeye neden olmamalıdır.

Bu konuda en önemli tepkilerden biri de 2000 yılında M. Kahf tarafından verilmiştir. Kahf'e göre bu kitap Arap-Müslüman kadınlar hakkında belli bir beklenti ufku ile şekillenmiş bir "Birinci Dünya" Anglofonik bir "kabul çevresi" pazarı gözetilerek tercüme edilmiş ve "paketlenip" sunulmuştur. Kitabın bu pazarda kabulü, karşılması, kitaba gelen bu tepkiler, bir Arapça metne verilecek anlamı da kısıtlamıştır. Kitaptaki bu çarpıtmaları bilerek kitabı okumak İngilizce tercüme kullanan bir eğitimciye sadece Mısır feminizmini öğretmemektedir, aynı zamanda bir Arap kadın tarafından yazılmış bir metni okuyuşumuzu nasıl kısıtlayabileceğini de göstermektedir. Kahf'e göre, bunların farkında olarak, İngilizce çevirilerin birden fazla olmasını sağlayarak, Şaravi olayını daha fazla çalışabilir ve böylece Arap ülkelerinde Şaravi hakkında oluşan çelişkili görüşleri anlayabiliriz. Gerçekten de

pek çok Batılı olmayan ÷lkede olduğu gibi Mısır'daki feminizmin kaynaklarından birinin de yabancı etkisi olduğu sık sık söylenmektedir (hâlbuki Batılı düşüncelerle tanışmadan evvel de Hüda kız çocuğu olarak gördüğü farklı muameleden rahatsızdır) ve bu kitabın kapsamı buna örnek olarak gösterilmektedir. Mısır'daki siyasi hareketler de, reddederek veya sahip çıkarak bu hatıralardan yararlanmaktadır.

Son söz olarak, bu gibi hatıralar bir başka zamana, bir başka hayat tarzının gerçek detaylarına bakarak "tarih romanı"nın hayaller dünyasından ya da genel tarih kitaplarının bireyi hiçe sayan genelliğinden kurtulup özele inerek gerçeğe bir parça daha yaklaşmak için mükemmeldir. Hüda Şaravi gibi bir karakterin, büyük değişimlerin yaşandığı bir dönemde yetişen bu siyasal figürün aldığı rol ile hayatını anlama bakımından çok önemli katkılar sunan bu kitabı bize sağladığı için Badran'a teşekkür borçluyuz.

# Değişen Türkiye'de Kadın

## Türkiye'de Kadının Sosyo-Kültürel, Ekonomik ve Siyasal Durumu

Havva ÇAHA, E. Sare AYDIN, Ömer ÇAHA  
KADEM Yayınları, 2014, 400 sayfa, ISBN:978-605-84952-0-3

*Değerlendiren: Rabia ÖTER CANDAN\**  
*İstanbul Üniversitesi Kadın Çalışmaları Yüksek Lisans Öğrencisi*

Eylül 2014 tarihinde yayın hayatına başlayan Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM) Yayınları, *Değişen Türkiye'de Kadın* isimli ilk kitabıyla, Türkiye'de kadının sosyokültürel, ekonomik ve siyasal durumuna ilişkin etraflı bir araştırmanın analizlerini okuyucuların dikkatine sunuyor.

Kitabın yazarlarından; Türkiye'de kadın ve istihdam, kadın yoksulluğu alanında uzmanlaşan Doç. Dr. Havva Çaha; kimlik politikalarından hareketle kadın konusunda cinsiyet adaleti ve muhafazakârlık gibi kadın hareketi alanında uzmanlaşan Yrd. Doç. Dr. E. Sare Aydın; demokrasi, sivil toplum, siyasal partiler ve kadın hareketi alanlarında uzmanlığı bulunan Prof. Dr. Ömer Çaha, bu kitapta, Türkiye'de kadının hem sosyokültürel yaşamdaki konumunu, hem de çalışma hayatı ve siyasal hayattaki statüsünü istatistiki veriler ışığında inceleyerek ortaya koymaktadırlar.

*Değişen Türkiye'de Kadın* kitabı, muhtevasında Türkiye'de kadın konusunda şimdiye kadar yapılmış en kapsamlı ampirik araştırmalardan biri olan "Türkiye'de Ka-

---

\* rabiaoter@gmail.com

dının Sosyo-Kültürel, Ekonomik ve Siyasal Durumu Araştırması"nın barındırmaktadır. 2014'te Türkiye'nin 26 ilinden toplam 5036 kadınla yüz yüze mülakatlarla gerçekleştirilen bu araştırmanın nihai hedefi, Türkiye'de kadınların sosyal, ekonomik ve siyasal alanlardaki profilini ortaya çıkarmak ve söz konusu alanlardaki tutum ve davranış kriterlerini tespit etmektir. Bu amaçla tamamlanan ve KADEM yayımları tarafından kitaplaştırılan *Değişen Türkiye'de Kadın* kitabı, saha olarak Türkiye genelinde kadınların sosyoekonomik durumları, aile yaşamı ve annelik, evlilik ve boşanmaya dair tutumları, kültürel ve dinsel etkinliklere katılımları, kişisel bakım ve boş zaman etkinlikleri, siyasal katılım ve kadın politikalarına ilişkin tutumları ve bununla birlikte kadın-erkek eşitliği ve şiddet üzerine tutumlarına dair birebir görüşülen kadınlardan yola çıkarak istatistiki veriler sunmakta ve söylem analizleri içermektedir. Her bir konuya ait alt başlıklar halinde kadına ilişkin istatistiki veriler bulunmakla birlikte, 10 ayrı bölümden oluşan kitapta sonuç bölümüyle birlikte ayrıca kaynakça, varyans analizleri ve araştırmada kullanılan anketin bulunduğu bir bölüme yer verilmiştir.

Kitabın birinci bölümünde araştırmanın kapsamı ve yöntemine ilişkin bilgiler verilmiştir. İstatistiksel Bölgeleme Sistemi esas alınarak, Türkiye'nin 12 istatistiksel bölgesinde sırasıyla İstanbul, Akdeniz, Batı Anadolu, Batı Karadeniz, Batı Marmara, Doğu Karadeniz, Doğu Marmara, Ege, Güneydoğu Anadolu, Kuzeydoğu Anadolu, Orta Anadolu ve Ortadoğu Anadolu bölgelerinde yapılan araştırmada, nüfusun bölgesel dağılımının yanı sıra, yaş, eğitim düzeyi ve kadınların çalışma durumuna ilişkin kotalar dikkate alınmış ve bu sayede, araştırmanın verileri belirli bir sınıf veya kitleye göre değil, her bir grup ve sınıftan kadınların katılımıyla oluşturulmuştur. Hanelerde, iş yerlerinde ve sokakta kadınlarla yapılan yüz yüze mülakata dayalı anketlerden elde edilen verilerle, kadınların sosyoekonomik, sosyokültürel ve siyasal durum analizleri yapılmıştır. İstatistiki veriler içeren bu araştırma, araştırma verilerinin ışığında dönemsel faktörlerin de göz önüne alınmasıyla yapılacak sosyolojik tespitleri önemli kılmaktadır. Ayrıca araştırma sonuçlarının teorilerle desteklenmesi ve sosyolojik değerlendirmelere daha fazla yer verilmesi araştırmanın düşündürdükleri arasındadır.

Kadın konusuyla ilgili istatistiksel veriler ve literatür analizine yer verilen ikinci bölüme gelindiğinde, Türkiye'deki kadınların eğitim durumları, siyasete katılımları, iş yaşamında yaşadıkları ayrımcılık ve mobbing, aile içi şiddet ve devletin aile ve nüfus politikaları alt başlıkları altında kadınların yaşadıkları sorunların ve siyasal hayatta temsilinin Türkiye tarihindeki dönemeçleri, dönüşüm ve değişimleri, cam tavan sendromundan hareketle ilgili verilerle desteklenerek net bir şekilde açıklanmıştır. Literatür analizi ve araştırma sonucuna dayalı istatistiklerle birlikte, kadın konusunda yapılan çalışmalarda mevcut eksiklikler göz önüne serilerek, araştırmanın literatüre yapacağı katkı belirtilmiştir.



Kitabın sunduğu katkılardan en önemlisi ise, araştırmanın, toplumda ayrıcalıksız ve alt sınıfa ait kadınlarla birlikte, muhafazakâr yahut gelenek, görenek ve dinî değerlere göre yaşamını şekillendiren kadınların toplumda yaşadığı baskı, şiddet, yetersiz temsil ve görünür olmama durumlarına eğilerek kadın konusunda yapılan ender araştırmalardan biri olmasıdır. Bu çerçevede, literatürde mevcut olan boşluğa dikkat çekilerek, bu eksikliği gidermek ve görünmez olanı görünür kılmak amaçlanmaktadır. Araştırmada, düşük gelirli kadınların yaşadıkları sorunlarla orta ve üst sınıfa ait kadınların yaşadıkları sorunlar arasındaki paralellikler ve farklılıklar dikkat çekmektedir. Farklı sınıf, kültür ve eğitim düzeyine sahip olan kadınların yaşadıkları sorunların ne derecede farklılaştığı ve nerelerde kesiştiği konusu, kitabın "Aile Yaşamı ve Annelik", "Evlilik ve Boşanmaya İlişkin Tutumlar" başlıklı bölümlerinde incelenmektedir. Bu bölümlerde görüşmelerde ve anketlerde sorulara verilen cevaplara bakıldığında, kadınların özellikle iş hayatında yaşadıkları sorunların hangi kitle için ne derece önem kazandığı görülmektedir. Örneğin, çalışan annelere sağlanan izin ve koşulların yeterli olup olmadığı sorusuna katılımcılardan % 42'si yeterli olmadığı yanıtını vermektedir. Yine evlilik ve boşanma konusuna gelindiğinde, kadınlar arasındaki sınıfsal farkların, evlenme şekli (görücü usulü, anlaşma vb.), dinî ya da resmî nikâh tercihi, gençlerin flört etmesine karşı tutum, boşanma gibi konularda belirleyici olduğu görülmektedir. Bu noktada, kitabın ve yapılan araştırmanın temel argümanlarının, kadınların toplumsal hayattaki tercihleri veya zorunluluklarının birçoğunun kadınların ekonomik durumlarına göre şekillendiği gerçeğini ortaya çıkardığı sonucuna varılabilir.

Kadınların çalışma durumu ve buna bağlı olarak ekonomik durumlarının kitabın temel dayanak noktası olması, beşinci bölümün "Çalışma Yaşamı ve Ekonomik Durum"a ayrılmasıyla somutlaştırılmıştır. Bu bölümde, araştırmaya katılan kadınların çalışma durumu temel alınarak, kadınların işteki pozisyonları ve gelir düzeyleri eğitim durumlarıyla karşılaştırılmış, buradan hareketle; eşlerin kadının çalışmasına nasıl baktığı, iş yerlerinde ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları gibi sorularla kadınların toplumda maruz kaldığı baskı ve sorunların, eğitim düzeyleri ve gelir durumlarıyla olan bağlantısı açıklanmıştır. Bu bölümdeki önemli verilerden biri de, kadınların çalışmayı isteyip istemediklerine dair verilen cevaplardır. Verilere göre, araştırmaya katılan kadınların % 38'i çalışmayı çeşitli nedenlerden dolayı istememektedir. Çalışmayı istemeyen kadınların eğitim durumlarına bakıldığında % 51'inin düşük düzeyde eğitime sahip olduğu görülmektedir. Bu noktada, çalışmayı istemeyen kadınların genelde niteliksiz iş gücü olduğunu ve çalışma şartlarının eğitilmiş kadınlara oranla düşük standartta olması sebebiyle çalışmayı istemedikleri sonucu çıkarılabilir.

Kadınların çalışma yaşamına katılımının ve ekonomik durumunun veri tablolarıyla açıklığa kavuşturulmasının ardından, kadınların sosyokültürel durumlarına

dair verilere geçilmiştir. Kitabın altıncı bölümünü kapsayan “Kültürel ve Dinsel Etkinliklere Katılım” ve yedinci bölümü oluşturan “Kişisel Bakım ve Boş Zaman Etkinlikleri” kısımlarında, sosyokültürel durumun kadının toplumdaki yerini belirlemede nasıl bir etkisi olduğuna bakılmaktadır. Bu bölümlerde, kadınların kültür ve sanat faaliyetlerine katılımı, dinî ritüelleri yerine getirmeleri, spor, sigara ve alkol alışkanlıkları gibi konularda sorulan sorular ve alınan cevaplarla birlikte, kadınların ekonomik durumları ve eğitim durumlarının yaşlarıyla bağlantısı kurulmuştur. Araştırmanın çarpıcı sonuçlarından biri ise, kadınların başörtüsü takma eğilimidir. Araştırmaya katılan kadınların % 76’sı başörtüsü takmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlarda bu oran % 23’e düşmektedir. Araştırma verilerine göre söz konusu düşüşün en önemli nedenlerinden biri çalışma hayatı olarak tespit edilmiştir. Ancak bu tespitin dönemsel sosyopolitik etkilerin ışığında değerlendirilmesi bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kitabın “Bireysellik, Kadın-Erkek Eşitliği ve Şiddet” başlıklı sekizinci bölümüne bakıldığında, kadınların birey olarak hayatlarında ne kadar inisiyatif alabildikleri, özgürlüklerini hangi koşul ve boyutlarda yaşadıkları gibi konular ele alınmıştır. Araştırmaya katılan kadınların kadına karşı şiddet, kadın-erkek eşitliği, feminizmle ilgili tutumları ve mutluluk üzerine düşüncelerine dair veriler, kitabın bir diğer dikkat çekici tarafıdır. Bu konularda yapılan analizler, katılımcıların eğitim durumu ve sosyoekonomik statüleriyle bağdaştırılmıştır. Bunun sonucunda, eğitim düzeyinin artması, çalışma imkânı ve yüksek gelir düzeyine sahip olmak gibi etkenlerin, kadınların öz güven duygusunun gelişmesini sağladığı ve sonuç itibarıyla kadınları daha bireyci davranış biçimlerine yönelttiği görülmektedir.

Kitabın dokuzuncu ve onuncu bölümlerine gelindiğinde, karar mekanizmalarında ve siyasal hayatta temsil ve kadının siyasetteki etkinliğine dair veri analizleri yapıldığı görülmektedir. “Siyasal Katılma İlişkin Tutumlar” başlıklı dokuzuncu bölümde, kadınların herhangi bir siyasi parti, dernek ve meslek örgütleri üyeliğine dair soruyla başlayarak, % 91’lik “hayır” cevabıyla kadınların siyasette etkinlik konusunda ne kadar uzak ve görünmez olduğunun ilk sinyalleri verilmiştir. Araştırmanın önemli bir diğer kısmı, kadınların gerek meclisteki temsili, gerek kadın kotalarının azlığı ve gerekse kadının siyasal hayattaki temsilindeki mevcut yetersizliklere ayrılarak, siyasetteki kadın temsili sorunu vurgulanmıştır. Dolayısıyla, araştırmanın ve bu araştırma doğrultusunda ortaya konulan *Değişen Türkiye’de Kadın* kitabının ortaya koyduğu bu veriler, yeni düzenlemeleri destekleyici bir veri tabanı oluşturmak açısından oldukça faydalı bir kaynak olarak görülebilir.

Dokuzuncu bölümde yer alan kadınların kendilerini hangi siyasi ideoloji içinde tanımladıkları, hangi partinin destekleyicisi oldukları, hangi kimliğe ait oldukları sorularına verilen cevapların ardından, kadınların siyasal kimlikleri siyasal par-

tiler üzerinden analiz edilmiştir. “Kadın Politikalarına İlişkin Tutumlar” başlıklı onuncu bölüme gelindiğinde, bu bölümde, AK Parti hükümetinin uyguladığı kadın politikalarının kadınlardaki yansımalarına ilişkin verilere ve analizlere yer verilmektedir. Kadın istihdamı, kadın hakları, başörtüsü yasağı, kadına karşı şiddet, kürtaj gibi güncel politikalar üzerinden sorulan sorulara verilen cevaplarla birlikte, kadınların güncel siyasetteki düşünceleri ve bunlara yönelik tutum ve davranışları ele alınmıştır. Yapılan araştırmanın sonucu olarak elde edilen verilere bakıldığında, kadınların eğitim düzeyleri ve sosyoekonomik durumlarının devlet politikalarına karşı tutumlarını etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, kadınların büyük ölçüde eşleriyle benzer siyasal tercihte buldukları (% 72) tespiti, Türkiye’de siyasetin bir kimlik, bir duruş, bir çatışma alanı ve bir zihniyet meselesi olduğu ve siyasette yaşanan kutuplaşmaların sosyolojik düzeyde de etkileri bulunduğu teziyle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. (s.268)

Kitabın genel içeriğine bakıldığında, analizlerdeki temel ölçüt olarak, kadınların ekonomik durumlarının toplumsal hayattaki statülerine doğrudan etki ettiği görülmektedir. Bu noktada kitap, çalışan ve çalışmayan kadınlar ayrımıyla birlikte, Türkiye’de kadın sorununa eğilmiştir. Ancak belirtilmesi gereken önemli bir nokta ise, çalışan kadınların kısmen de olsa toplumsal baskıdan sıyrıldıkları ve kendi özgür alanlarını oluşturdukları sonucudur. Kitabın vurguladığı taraflardan biri de, çalışmayan ve düşük gelir grubundaki kadınların tutum ve davranışlarıdır. Türkiye’deki kadın sorununa ilişkin temel ayrımın sınıfsal olduğuna dair söylemin altında vurgulanan taraf ise, yine sosyokültürel hayatta, ekonomide ve siyasette görünmeyen, düşük gelirli alt sınıfa ait kadınlardır. Kitap, bu grubun, yüksek gelirli, üst sınıf ve eğitilmiş kadınların sorununa dair tutum ve davranışlarını ortaya koyarak, Türkiye’deki kadın sorununun çözümüne dair yapılacak uygulamaların sınıfsal boyutunun da göz önüne alınması gerektiğinin önemli göstergelerinden biridir. Bu anlamda *Değişen Türkiye’de Kadın* kitabının, sonuçları itibarıyla kadın literatürüne önemli veri ve analizler sunan temel kaynaklardan biri olarak, bu alanda yapılmış çalışmalara bir örnek teşkil edeceği görülmektedir.

# Dişil Dindarlık

## İslamcı Kadın Hareketinin Dönüşümü

Zehra YILMAZ

İletişim Yayınları, 2015, 284 sayfa, ISBN-13: 978-975-05-1735-8

*Değerlendiren: Zülal KIR ASANATUCİ\**

*Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
Din Sosyolojisi Bilim Dalı/ Doktora Öğrencisi.*

Zehra Yılmaz, Başkent Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler bölümünden mezun olmuş; Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde "28 Şubat Sonrası İslamcı Kadınlar" adlı teziyle yüksek lisansını, yine aynı üniversitede "Küreselleşen İslam ve Türkiye'de İslamcı Kadınlar" adlı teziyle de doktorasını tamamlamıştır. Şu an Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi'nde öğretim üyesi olarak görevini sürdürmektedir.

*Dişil Dindarlık: İslamcı Kadın Hareketinin Dönüşümü* adlı kitap, yazarın doktora tezinin kitaba dönüştürülmüş halidir. Bu kitapta yazar, İslamiyet'in temel ilkeleri ve farklı şekillerde yorumlanması ile ilgili tartışmaların eş zamanlı gerçekleşmesinin ne tür bir küresel-yerel paradoks içerdiğini ve İslamcı kadın hareketinin bu paradoks içinde ne şekilde konumlandığını ortaya koymayı hedeflemiştir. Yazarın Müslümanlık yerine "İslamcılık" kavramını kullanmasının nedeni ise, ona göre İslamcılığın bir inanç sistemi olmasının ötesinde siyasi bir anlam ifade etmesidir. Diğer bir ifadeyle, yazarın ele aldığı konu bağlamında İslamcılık, İslamiyet'in bir din olarak öğretilerine değil, siyasi konjonktürde nasıl bir anlam ifade ettiğine odaklanıyor. Ancak daha işin en başında yani tanımlama ve kavramlarda sıkıntılar olduğu dikkatimizi çekmektedir. Zira yapılan araştırmalar, dışarıdan İslamcı

---

\* zulal.asanatuci@kadem.org.tr

olarak nitelendirilen kadınların kendilerini bu şekilde tanımlamaktan kaçındıklarını, bunun yerine Müslüman ya da muhafazakâr kavramlarını tercih ettiklerini göstermektedir. 1980'li yıllarda İslami hareket kapsamında görünürlük kazanmaya başlayan ve kendilerini İslamcı olarak nitelendiren kadınlar, özellikle 2000'li yıllardan sonra bu söylemden kaçınmaya başlamışlardır. Bu durum, söz konusu kadınların modernite ile İslami geleneğin bir arada bulunabileceğine yönelik kabullerine işaret etmektedir

İslamcılığın, daha geniş bir ifadeyle dindarlığın yeniden oluşturulmasında, İslamcı kadın hareketinin önemli bir rolü olduğunu belirten yazar, İslamcı hareketin neoliberal küreselleşmeye eklenmesi aşamasında ortaya çıkan problemlerin en görünür aktörlerinin kadınlar olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda İslamcı harekete mensup kadınların, İslam'ın geleneksel biçimlerinden ayrılması sürecinde önemli bir rol oynadıklarını söyleyen yazar, meseleye toplumsal cinsiyet bağlamında yaklaşarak kadınların sosyal yaşam içerisinde ikincil konumda bulunmalarını ve mevcut olan modernleşme modelini eleştirdiklerini ifade ederek kadınların bu anlamda etkin bireyler olarak toplumda görünür olmalarına değinmektedir.

Kitap dört bölümden oluşmaktadır. "İslamcı Hareket İçin Teorik Bir Kaynak: Post-Kolonyalizm" başlıklı birinci bölümde yazar, "küresel İslam" kavramı ile postkolonyal teorinin eş zamanlı olarak ortaya çıktığını belirtmekte ve postkolonyal teori içerisindeki "madunluk" ve "melezlik" kavramlarının, İslamcı kadınların güçlenme süreç ve stratejilerini anlayabilmek açısından başvurulacak temel kavramlar olduğunu ifade etmektedir. Postkolonyal teori, 1990 sonrası yaşanan küreselleşme sürecinde, küreselleşmenin ortaya çıkış nedenleri ile etkilerini tartışan bir teoridir ve esasen Batı merkezci modernizm anlayışını eleştiren bir teori olarak karşımıza çıkmaktadır. İslamcı hareket ise 1990'lı yıllarda kendisini Batı modernizmi tarafından "dışlanmış" bir yaşam biçimi şeklinde tanımlamaktadır. Bu iki hareketin benzerlikleri de işte bu noktada karşımıza çıkmaktadır. Batı kökenli kolonyal faaliyetler, gelişmemiş ülkelerin ancak Batı'nın modernleşme sürecini takip etmek suretiyle geleneksellikten kurtulup modernleşebileceklerini savunan ve kendi yaşam biçimini bu geleneksel toplumlara çeşitli yöntemlerle empoze etmeye çalışan bir ideoloji olarak ortaya çıkmıştır.

Postkolonyal teori çerçevesinde ortaya çıkmış olan iki akımdan söz etmek mümkündür: Bunlardan biri olan "Madun Çalışmaları" grubu ilk olarak Antonio Gramsci tarafından kullanılan "madun" kavramını, teorilerinin temelini yerleştirmiş ve bu kavramı birçok farklılığı bünyesinde barındıran, çoğulcu toplumlara ifade etmek için kullanmışlardır. Kelime anlamı itibarı ile madun, toplum içerisinde temsil yeteneği olmayan, en alt kesime işaret etmektedir. Madun kavramından bahsederken akla gelen en önemli isimlerden birisi Gayatri C. Spivak'tır.

Yılmaz'ın da ifade ettiği gibi Spivak, toplumlarda madun konumunda bulunan kişilerin yalnızca sermaye mantığı göz önünde bulundurularak tanımlanmaması gerektiğini savunarak Marksizm'i eleştirmiştir. O, madunluk kavramı üzerine yapılan tanımlamaları, ataerkil sistem içerisinde ikincil konumda bulunan kadınları da içerisine alacak şekilde genişletmiştir. Bu durumda kadınlar toplum içerisinde erkeklerle eşit haklara sahip olmamaları ve faaliyetlerinin ataerkil zihniyet tarafından kısıtlanması bakımından madun konumunda bulunmaktadır.

Yazar, çalışması bağlamında "madun" kavramını, gerek İslami hareketi tanımlarken, gerekse de bu hareketin dönüşümünü incelerken başvurulması gereken bir kavram olarak tanımlamaktadır; İslamcılığın "madunluk" ve "mağdurluk" söylemi üzerinden inşa edildiğini ifade etmekte ve daha sonra "melezlik" söylemi üzerinden küresel neoliberalleşme ve modernleşme sürecine katıldığını belirtmektedir. Madun Çalışmaları'nın feminizm ile bağlantısı da, toplumlarda kadının ikincil pozisyonda olması sebebiyle iki kez ötekileştirilmeye maruz bırakılması noktasında karşımıza çıkmaktadır.

Postkolonyal teori çerçevesinde ortaya çıkan akımlardan ikincisi ise, teorilerini "melezlik" kavramına vurgu yaparak oluşturan gruptur. "Melezlik" kavram olarak "madunluk"tan oldukça farklıdır ve kendisini tarihsel süreç içerisinde hiçbir dönemde tamamen saf bir kimliğin bulunmadığı fikri üzerine inşa etmiştir. Bu bağlam içerisinde ifade etmek gerekirse İslamcılık, modernleşme ve küreselleşme süreçleriyle birlikte Batı kültürüyle karşılaşmış ve bu dönemden sonra geri döndürülemez bir dönüşüm sürecinin içerisine girerek kendisini "melez" bir kimlik üzerinden yeniden inşa etme sürecine girmiştir. Yazarın ifadesiyle melezlik ve kültürlerarası akışkanlık kavramları "mazlum ya da mağdurun, kendisini bastırana, aşağılayanlara karşı duyduğu hıncı bir yanılla ehlileşiren bir yanılla da mazlumlara/mağdurlara da iktidarda pay sahibi olmaya imkân tanıyan bir süreci tanımlamaktadır" (s.53). Batı'yla karşılaşması sonucu "modern" değerleri benimseyen, fakat içerisinde geleneksel öğeleri de barındırmak suretiyle melez bir kimliğe bürünen İslamcılık kapsamında kadın-erkek ilişkileri, kadın hakları ve kadın bedeninin denetimi gibi konular, yeni İslam'ın ortaya çıkış sürecinde merkezi öneme sahip konular olmuştur.

"İslamcılığın Yeni Aşaması: Küresel İslam ve İslamcı Kadınlar" başlıklı ikinci bölümde ise yazar, neoliberal küreselleşme süreciyle birlikte İslamcılıkta yaşanan dönüşümleri ele almakta, bu dönüşümleri ele alırken de İslamcı kadın öznelere yola çıkarak hareket etmektedir. Nilüfer Göle gibi bazı sosyal bilimcilere göre İslam, esasen modernleşmenin karşısında değil, alternatif bir modernite oluşturma sürecinde karşımıza çıkan kurucu bir unsurdur. Yazarın konu bağlamında açıklamaya çalıştığı durum ise İslam tarafından oluşturulan bu alternatif modernite

modelinin, sistem içerisinde kendine yer edinmeye çalıştığıdır. Fakat her ne kadar alternatif bir oluşum içerisinde olduklarını düşünseler de İslamcılar, modernleşmeye eklemlemeye çalışmaları nedeniyle bu hareketten bağımsız düşünülemediktedirler. Bu noktada İslamcılığın küreselleşmeye eklemleme biçimleri ile küresel kapitalizmin İslamcılığın dönüşümünde oynadığı role odaklanan yazar, İslamcıların, İslam'ın tüm insanlığa gönderilmiş evrensel bir din olması özelliği ile küreselleşme arasında bir benzerlik olduğu görüşünü benimsediklerini, dolayısıyla İslamiyet'le küreselleşmeyi, bir bakıma uzlaştırmaya çalıştıklarını ifade etmektedir.

Bu bölümün sonunda ise yazar, 1990'lardan sonra İslami söylem içerisindeki atarkeil unsurlara yönelik eleştirileriyle ortaya çıkan İslamcı kadın hareketlerinin, aynı zamanda "madun" söyleminden "melez" söylemine doğru yol aldığını ifade etmektedir. Madun kavramı İslamcı kadınlar tarafından melezliğe geçiş sürecinde "mağdur olmak" şeklinde kullanılmış ve toplum içerisinde etkin olan gruba eklemleme süreci çerçevesinde şekillenmiştir. İslamcı kadınlar dinin öğretilerinden vazgeçmeden Kuran'ı kadın bakış açısıyla yeniden yorumlayarak kadın hakları tartışmalarına yeni boyutlar kazandırmakta ve bu durum İslamcı kadınların toplum içerisinde kendilerine yeni yollar açma çabalarının bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bu durum İslamcılığı ve daha geniş bir mahiyette dindarlığı, kadınları da baş aktörler olarak içerisine alacak şekilde yeniden inşa etmekte ve toplumsal cinsiyet ilişkileri açısından yeni bir tartışma alanı ortaya çıkarmaktadır.

"İslamcı Kadınların Kendilerini Yeniden Tanımlama Deneyimleri" başlıklı üçüncü bölümde yazar, çalışması dâhilinde derinlemesine görüşmeler yaptığı kişilerin İslam dininin kadına yaklaşımı, İslam'ın çeşitli şekillerde yorumlanmasına kadınların ne şekilde katkıda buldukları ve günümüzde cereyan eden İslami tartışmalar ile hâkim düzen arasındaki ilişki biçimleri gibi konulardaki görüşlerini aktarmıştır. Yazar bu bölümde ayrıca, yeni ve farklı tarzda bir dindarlığın oluşması sürecinde kadınların aldığı konumun iki farklı sonucu olduğuna değinmiştir. Buna göre Kuran'ın kadın perspektifinden okunmaya başlanmasıyla birlikte kadınlar, geleneksel cinsiyet rollerini neoliberalleşme kapsamında eleştirmeye başlamışlar ve onların bu tutumları gerek dindar gerekse dine uzak yaşayan liberal kesim tarafından desteklenmiştir. Bununla birlikte kadınlar, erkeğe bağımlı bir görüntü sergileyen Müslüman kadın imgesinin yanı sıra Batı perspektifinden görülen "ezilen" Müslüman kadın profilini de eleştirmişlerdir. Bu sonuçlardan ikincisi ise, İslamcılığın Batı ile karşılaştığında farklılığını ortaya koyması gerektiği noktasında karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda Müslüman kadının bedeni İslami kurallar çerçevesinde mahrem kalması gereken bir unsur olarak ortaya çıkmış, bu durum

da, İslam'ın esasen koruduğu unsurun kadın olduğu sonucunu doğurmuştur. Dolayısıyla dine ilişkin tartışmaların kadın üzerinden şekillenmesi ile dindarlık dişileşmiştir. Diğer bir deyişle, İslamcı harekete mensup kadınların İslam ve kadın ilişkisini modernizmden, feminizmden ve esasen dinden beslenen eklektik bir bakış açısıyla ele almaları, dini kadın bedeni üzerinden kamusal alana taşımış ve ortaya çıkan yeni dindarlık bu kez kadın eliyle inşa edilmeye başlanmıştır. "Dişil dindarlık" kavramı da, yazar tarafından bunların bir sonucu olarak oluşturulmuştur.

Yazar bu bölümde ayrıca, İslamcı hareket içerisinde yer alan İslamcı feminizm tartışmalarına değinmiş, bu bağlamda tesettür örneğini vermiştir. Modernleşme süreciyle birlikte modern değerleri benimseyen İslamcı kadınlar, küreselleşmenin de etkisiyle farklı toplumlarda yaşayan kadınlarla dil, din ve etnisite gibi farklılıkları gözetmeden etkileşim içerisine girmişler; bu da İslamcı kadınların feminizm akımından etkilenmeleri durumunu beraberinde getirmiştir. Örneğin 1980'li yıllarda tesettür konusu ayet ve hadislerle savunulmaya çalışılırken, 1990'lı yılların ortalarından itibaren, Fatma Barbarosoğlu'nun deyişimiyle, kadın hakları söylemi üzerinden ifade edilmeye başlanmıştır.

"İslamcı Kadınların Kamusal Görünürlüğü" başlıklı dördüncü ve son bölümde yazar, İslamcı olarak tanımladığı kadınların 1990'lı yıllarla birlikte hayat tarzlarında meydana gelen farklılaşmaların, İslam algısında ve İslami hayat tarzında ortaya çıkardığı farklılaşmaları da içerecek şekilde melez bir biçimde gerçekleştiğini ifade etmiştir. Buna göre muhafazakâr hayat tarzlarını yansıtan tesettürlü kıyafetleriyle İslamcı kadınlar, modernleşme süreciyle birlikte ortaya çıkan farklı yaşam tarzlarını benimsemişler ve tesettürü bir kimlik gibi üzerlerinde taşıyarak kamusal alanda, tesettürün, farklı hayat tarzlarına mensup bireylerin yaptıklarını yapmaya engel olmadığı izlenimini vermeye çalışarak toplumsal hayatın her alanında görünürlük kazanmaya başlamışlardır.

Yılmaz'ın bu kitabı, bir doktora tezi olarak kaleme alınmış olması nedeniyle, teori ve alan araştırması bakımından birbirini destekler nitelikte yazılmıştır. Hemen hemen her bölümde yazar, yaptığı alan araştırması kapsamında elde ettiği sonuçları okuyucuya aktarırken kişisel düşüncelerini ortaya koymaktan kaçınmış, okuyucuyu kendi yorumunu yapması konusunda özgür bırakmıştır. Ancak son bölümde İslamcı kadınların kamusal alanda görünürliğünün artması konusunda onlara pasif bireylermiş gibi yaklaşması, yazarın bu tarafsız çizgiden uzaklaşmasına sebep olmuştur. Daha açık ifade etmek gerekirse yazar, örneğin "kadınların bugün mecliste başörtüleriyle görünmeleri kadın olmalarından çok dindarlıklarını işaretlemektedir" (s.205-206) cümlesiyle tesettürlü kadınların başardıkları işlerden ziyade, başörtülerinin dinî bir simge gibi görünerek dindarlıklarını pekiştirdi-



ğini, toplum genelinde de böyle bir algı olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca tesettürlü kadın öznelerin, ne şekilde davranmaları gerektiği konusunda eril dünyanın buyruklarını sorgulamadan uyguladığını belirterek, bu durumun İslamcı kadınların hak taleplerini siyasi bir söylem olmaktan ziyade ahlaki bir boyuta çektiğini ifade etmiştir. Esasen toplum genelinde, özellikle siyasal alan içerisinde erkek egemen bir dil hâkimse ve kurallar eril söylem üzerinden belirleniyor ve kadınların bu kablplara uygun davranmaları bekleniyorsa, bu durumun yalnızca tesettürlü kadınlar için değil, farklı kesimlerden olan kadınlar için de geçerli olduğunu ifade etmek mümkündür.

Yazar, İslamcı kesime mensup kadınların, kadın meselesini Batı kökenli modernleşme karşısında savunulması gereken ahlaki bir değer gibi gördüklerini ve aile kurumuna da bu kapsamda büyük bir değer atfettiklerini ifade etmektedir. Dolayısıyla da bu durumun kadınları güçlendirse de özgürleştirmediğini vurgulamakta ve bunun yalnızca İslam'ın yeniden üretilmesine katkı sağladığını belirtmektedir. Yazar bu bakış açısı ile kadın hareketi içerisinde yalnızca tek tip bir kadın profilini ideal olarak sunmakta ve İslami değerleri öncelikli konumda bulundurarak ortaya çıkmış bir kadın hareketinin, kadınların elde ettikleri kazanımlar çerçevesinde çok da etkili olmadığını savunmaktadır.







**KADEM**  
WOMEN and DEMOCRACY ASSOCIATION

JUNE 2015 ◆ ISSUE 01

# KADEM

## Journal of Women's Studies

ISSN:2149-4878.

**Participation of Women in Politics in Turkey within the Perspective of Gender Equality and Justice**

*Yrd. Doç. Dr. E. Sare AYDIN YILMAZ*

**The Image of Muslim Women as Political Instrument for Europe**

*Prof. Dr. Ayşen GÜRCAN, Murat YİĞİT*

**Basic Psychological Needs Satisfied by Family**

*Doç. Dr. Mustafa KOÇ*

**Problems of Women in the Workforce and their Attitudes towards Glass Roof Syndrome: An Examination Research of Female Teachers**

*Doç. Dr. Ayşe GÜNSEL, Selda KÖROĞLU, Latife DEMİRCİ*

**Dichotomy Between Justice-Equality and Woman as a Social Character/Gender in Early Period of Islamic Society**

*Yrd. Doç. Dr. Mehmet BİREKUL*

**The Perspective Passing from Equality to Justice in Gender Framework -A Study Guided by Religious References-**

*Doç. Dr. Huriye MARTI*

**The Analysis of the Attitudes towards Women in Islamic Financial Institutions in the Framework of Glass Ceiling Syndrome**

*Nurgül BAŞARAN, Doç. Dr. Elif NUROĞLU*

kadem.org.tr