

VOLUME • CİLT: 1 / ISSUE • SAYI: 1 XXXX • XXXX 2017 • ONLINE ISSN: XXXX-XXXX

MARMARA ÜNİVERSİTESİ
KADIN VE
TOPLUMSAL CİNSİYET
ARAŞTIRMALARI
DERGİSİ



MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

İçindekiler / Contents

Sunuş / Prof. Dr. M. Emin ARAT	V
Sunuş / Prof. Dr. Gülay Akgül Yılmaz	VII
Marmara Üniversitesi'nde Kadının Yeri Women's Place at Marmara University Gülay Akgül Yılmaz	1-15
Annelerin Çalışma Durumları İle Depresyon ve Anksiyete Düzeyleri İlişkisinin İncelenmesi – Bir Ön Çalışma Investigation of Relationship Between Depression, Anxiety Levels and Working Status of Mothers - a Preliminary Study Melike Dönmez, Hazal Yavuzlar Cıvan, Esra Noyan Ahlatçioğlu, Dilruba Dülgeroğlu, Esra Yazıcı, Nazan Aydın	17-22
İş Gücü Alanı Olarak Sosyal Medyanın Kullanımı ve Girişimci Kadınlar The Use of Social Media as a Labor Area and The Women Entrepreneurs Yeliz Kuşay	23-33
Harem-i Hümayun'da Sultan Olamayanların İzleri: Cariye Vakıfları Non-Sultan Women's Footprints at The Imperial Harem: Waqf of The Jariyes Ayşenur Karademir	35-41
Cumhuriyet'in İlk Yıllarında Nezihe Muhiddin Özelinde Türk Kadınlarının Siyasi Hakları İçin Mücadelesi The Struggle of Turkish Women for Political Rights From Nezihe Muhiddin's Point of View During The First Years of The Republic Meral Balcı*, Mervener Tuzak	43-51
Türkiye'de Sağlık Hizmetleri Sunumuna Cinsiyet Açısından Bakış Gender Perspective to Health Services in Turkey Berna Orhan*, Özlem Reşat Yücel	53-59
Kadınları Tepeden Tırnağa Boyayan Kadınlar: Güzellik Salonlarında Çalışan Kadınların İş, Yaşam ve Aile Döngüleri Women Who Dye Women From Tip to Toe: Work, Life, And Family Cycles of Women Working In Beauty Parlors Yonca Altındal	61-73

Sunuş

Değerli okuyucular,

21. yüzyılı yaşadığımız tarihsel süreçte gerek Türkiye’de gerekse Dünyada en gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere toplumsal cinsiyet ayrımcılığı devam etmektedir. Kimi ülkelerde kadınlar bazı temel hak ve özgürlüklere sahip değilken bazı ülkelerde bu açıdan nispeten daha iyi konumda olsalar da hayatın çeşitli alanlarında ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Kadınlar, çalışma hayatına katılmak, eşit işe eşit ücret almak, yönetici pozisyonlarına gelmek, işveren olmak, seçilmek, medeni hakları kullanmak bakımından ciddi sıkıntılar içinde olmanın yanı sıra şiddetin çeşitli şekillerine maruz kalmaktadırlar. Ülkenin sürdürülebilir kalkınması açısından son derece önemli olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin tesisi, önündeki hukuki, sosyokültürel, siyasal ve ekonomik engellerin tespiti ve giderilmesine yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesini gerektirir. Sorunların sebeplerinin bilimsel araştırmalar ile doğru tespiti, politikacıların doğru yol haritaları belirlemelerine yardımcı olmak suretiyle, kısa zamanda en az maliyet ile sonuca ulaşılması bakımından son derece önemlidir. Üniversiteler bilimsel bilginin üretildiği yerlerdir. Kadın ve toplumsal cinsiyet alanında da bilimsel çalışmalar yapılmasına, yapılmış çalışma sonuçlarının kamuoyu ile paylaşılmasına ihtiyaç vardır.

2016 yılında Üniversitemiz Rektörlüğü’ne bağlı olarak kurulan Ekonomik ve Sosyal Alanda Kadın Çalışmaları ve Uygulama Merkezi (ESKAR)’nin misyonu, esas itibarıyla kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesine yönelik tedbirlerin geliştirilmesi, kadına yönelik şiddetle mücadelede mesafe kat edilmesi, buna giden yolda toplumsal cinsiyet eşitliği zihniyetinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktır. Ülkemiz kadının ekonomik ve sosyal hayatta sahip olduğu hakları fırsat eşitliği ilkesine uygun bir şekilde kullanabilmesi ve böylece ekonomik ve sosyal statüsünün yükseltilmesine katkıda bulunacak akademik çalışmaları gerçekleştirmek, gerçekleştirilmesini teşvik etmek ve desteklemek, çalışmaların sonuçlarını çeşitli araç ve etkinliklerle paylaşarak bahsi geçen konularda mesafe kat edilmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi, Merkezimizin misyonunu gerçekleştirme araçlarından biridir. Uluslararası hakemli, yılda iki kez (Haziran-Aralık) e-dergi olarak yayınlanacaktır. “MÜ Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi”, kadın ve toplumsal cinsiyet konularında; iktisat, maliye, sosyoloji, hukuk, psikoloji, edebiyat, tarih başta olmak üzere sosyal bilimler alanında, sağlık, mühendislik başta olmak üzere fen bilimleri alanında yapılacak çalışmaların yer alacağı ve böylece bilginin küresel ölçekte paylaşılmasına imkan yaratan bir yayın organı olma özelliği taşımaktadır.

Yayın Kurulu, Derginin ilk sayısını Haziran 2017’de çıkarmayı planlamıştı. Bunu gerçekleştirmiş olmalarından dolayı kendilerini tebrik ediyorum. Derginin ilk sayısında, Merkez Müdürü Prof. Dr. Gülay Akgül Yılmaz 134 yıllık ulu çınar olan Üniversitemizin 2016 yılı itibarıyla toplumsal cinsiyet profilini ortaya koymaktadır. İlk sayıda dergi prensibine uygun bir şekilde, sağlık, iletişim, tarih, sosyoloji gibi farklı alanlardan akademisyenlerin değerli çalışmaları yer almıştır.

Derginin ilk sayısının ortaya çıkması için çaba harcayan başta yazarlar, makalelere hakemlik yapan değerli akademisyenler, editörler ve editör yardımcıları ile Rektörlüğümüz Kütüphane ve Dokümantasyon Başkanlığı’nda emeği geçen herkesi tebrik ediyorum.

Derginin, yayım hayatında en kısa zamanda uluslararası endekslerce taranan bir dergi halini alacağına inancım tamdır. Tüm okuyuculara faydalı olmasını diliyorum,

Prof. Dr. M. Emin ARAT
Marmara Üniversitesi Rektörü

Sunuş

Kıymetli okurlar,

Dergimiz yayın kurulu olarak, Merkezimizin yayın organı olan “MÜ Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi”nin ilk sayısını yayımlamış olmanın mutluluğunu ve gururunu yaşıyoruz.

Ülkemiz kadınlarının içinde bulunduğu sorunların bilimsel bir yaklaşım ile ortaya konularak farkındalık yaratılması ve giderilmesine yönelik politikaların geliştirilmesinde yol gösterici olmak isteği ile oluşturduğumuz Merkezimizin bünyesinde, kadın ve toplumsal cinsiyet alanında yapılmış çalışmaların ortak bir zeminde yayın imkanı bulması amacıyla “MÜ Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi”ni çıkarmayı hedefledik. Dergimiz, kadın ve toplumsal cinsiyet alanında araştırma yapanlara kaynak teşkil edecek çalışmaların yayınlandığı bir alan olmanın yanı sıra, politika üretenlerin bilgiye kolay erişimini sağlayacak bir zemin olma özelliği taşımaktadır.

Kadına yönelik ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, kadına yönelik şiddet, kadın istihdamına ilişkin sorunlar başta olmak üzere kadına yönelik her türlü sorunun sebeplerinin bilimsel olarak ortaya konulması konunun disiplinler arası yaklaşım ile ele alınması ile mümkündür. Bu anlayış ile gerek sosyal bilimler gerekse fen bilimleri alanında kadının toplumda varlığı ve sağlığı ile ilişkili olan akademik çalışmalar dergimizde yayınlanma imkanı bulabilecektir. İngilizce ve Türkçe makalelerin yer alacağı elektronik dergi olarak yayın hayatına başlamış olan dergimizde yayınlanan çalışmalar kolaylıkla ilgililerinin erişimine ulaşacaktır.

Dergimizin ilk sayısında Üniversitemizde kadınların özellikle akademisyen kadınların; alanlar, kadro unvanları ve yönetici pozisyonlarda bulunma durumlarını ulusal ve uluslararası platform ile karşılaştırmalı olarak ortaya koymanın anlamlı olacağı düşüncesi ile yapmış olduğum, bir anlamda Marmara Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyet profilini ortaya koyan araştırma yer almaktadır. Annelerin çalışma durumları ile depresyon ve anksiyete düzeyleri ilişkisine ilişkin araştırmanın yer aldığı çalışma ile tıp alanında, yeni iş alanı olarak sosyal medya ve kadın girişimciler araştırmasının yer aldığı çalışma ile iletişim ve işletmecilik alanında, cariyeye vakıfları konusunda yapılmış çalışma ile tarih alanında, Nezihe Muhiddin özelinde Türk kadının siyasi alandaki varoluş mücadelesini ele alan çalışma ile siyaset ve tarih alanında, sağlık hizmetleri sunumunda kadın ve erkek rolleri üzerine yazılmış makale ile sağlık alanında ve güzellik salonlarında çalışan kadınları sosyolojik olarak irdeleyen çalışma ile sosyoloji alanında yapılmış çalışmalar yer almıştır. Farklı disiplinlerin ve disiplinler arası çalışmaların gelişmesini destekleyen ve her çalışmamızda sahip çıktığımız anlayışımız böylelikle dergimizin ilk sayısında da kendisini göstermiştir.

Dergimizin Haziran 2017 sayısına çalışmalarını gönderip hakem düzeltmelerini özenle ve zamanında yerine getiren değerli araştırmacılara, değerlendirmeleri özveri ile yapan hakemlerimize, makalelerin yayına hazırlanmasında başından itibaren üstün çabalar gösteren dergi editörleri Yrd. Doç. Dr. Yasemin Özerkek ile Öğr. Gör. İrem Konca'ya, editör yardımcıları Arş. Gör. Gözde Nalbant Efe ve Arş. Gör. Elif Akgün'e, Rektörlüğümüz Kütüphane ve Dokümantasyon biriminde emeği geçen herkese teşekkürlerimi sunuyorum.

Dergimizin ilk sayısının yayımlanması vesilesi ile Merkezimizin kuruluşundan itibaren her türlü faaliyetimizde desteğini yanımızda hissettiğimiz Sayın Rektörümüz Prof. Dr. M.Emin Arat'a teşekkürü borç bilirim.

Dergimizin ülkemiz kadınlarının sorunlarının; nedenlerinin bilimsel olarak ortaya konulmasında, aşılmasında kılavuzluk yaparak, daha mutlu ve sağlıklı kadınlar, aileler ve nesillerin gelişimine faydalı olmasını diliyorum.

Prof. Dr. Gülay Akgül Yılmaz

Marmara Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Alanda
Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü

MARMARA ÜNİVERSİTESİ'NDE KADININ YERİ

WOMEN'S PLACE AT MARMARA UNIVERSITY

Gülay Akgül Yılmaz^a

ÖZ

Çalışmada, esas itibarıyla, kitle eğitimi yapan ve güçlü bir geleneğe sahip Marmara Üniversitesi'nde, 2016 yılı itibarıyla, yükseköğretim hizmetinin sunumunda kadrolu personel içinde kadın oranı ve kadın öğretim elemanı oranının ulusal ve küresel düzeyde karşılaştırmalı olarak durumunun ne olduğu sorusuna cevap aranmıştır.

Bu doğrultuda Marmara Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan edinilen verilere dayalı olarak Marmara Üniversitesi'nde toplam personel içinde kadın oranı akademik ve idari personel olmak üzere iki ana kategoride belirlenmiştir. Akademik personel üzerine yoğunlaşan çalışmada öncelikle, kadın akademik personel oranı kimi dünya ülkeleri, gelir düzeylerine göre gruplandırılmış ülke ortalamaları ve kıtalar itibarıyla ülke ortalamaları bakımından karşılaştırılarak Üniversitedeki kadın oranının dünya genelindeki göreceli durumu ortaya konulmuştur. Daha sonra Türkiye'de Yüksek Öğretim Kurulu'nun belirlediği alanlar ve kadro unvanları bakımından Marmara Üniversitesi'nin çeşitli birimlerinde bulunan kadın oranları tespit edilmiştir. Bu şekilde ortaya çıkan oranlar kadınların Marmara Üniversitesi'nde alanlar, birimler ve bölümler itibarıyla varoluşuna ilişkin bir tespitin ötesinde, 134 yıllık Üniversite'de kadın ve/veya erkeklerin alan tercihleri hakkında da tespitlerin yapılmasını sağlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Akademide kadın, akademide toplumsal cinsiyet eşitliği, Marmara Üniversitesi'nde kadın, yükseköğretimde kadın

Jel Sınıflandırması: J70

ABSTRACT

This paper aims to analyze on a comparative basis at the national and global level by the year 2016 the proportion of women as tenured academic staff and administrative personnel on the payroll at Marmara University, a public university with a strong and established tradition. Accordingly, the ratio of women to the total staff at Marmara University is delineated in two main categories as academic and administrative staff on the basis of the data obtained from Marmara University, Directorate of Personnel Department. The study reveals the relative rate of women at Marmara University with specific reference to academic staff on a comparative basis with the rate of women academic staff in certain countries, according to national average income rates and national averages in each continent. The proportion of women academic staff in various departments of Marmara University is also indicated in terms of the academic titles and fields designated by the Council of Higher Education. The findings of this study not only demonstrate the academic existence of women on the basis of majors, departments and units but also provide an insight into the preferences of women and/or men faculty staff as regards the academic fields at a university with a history of 134 years.

Keywords: women in the academia, gender equality in the academia, women at Marmara University, women in higher education

Jel Classification: J70

^a Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Maliye Bölümü, gulayyilmaz@marmara.edu.tr

1. GİRİŞ

Marmara Üniversitesi, kökleri 1883 yılında kurulmuş Hamidiye Ticaret Mektebi-Âlisi'ne dayanan, 1,5 asıra yakın bir tarihi geçmiş ve dolayısıyla akademik geleneği olan yükseköğretim alanında faaliyette bulunan güçlü bir kurumdur. Günümüzde iki kıtada beş ayrı dilde 17 Fakülte, 11 Enstitü, 4 Yüksekokul, 4 Meslek Yüksekokulu, 2 Rektörlüğe bağlı Bölüm, Uzaktan Eğitim Merkezi, Sürekli Eğitim Merkezi ve 21 Araştırma ve Uygulama Merkezi ile sosyal ve fen bilimleri alanlarında eğitim-öğretim ve bilimsel araştırma faaliyetlerini sürdürmektedir. 3100 civarında akademisyen, 1422 idari personeli ile 75.000'i aşan öğrenciyeye eğitim hizmeti sunmaktadır.

Kadınların ekonomik faaliyetlere katılımında, sektör ve meslek ayrımcılığına uğramamaları fırsat eşitliğine uygun bir şekilde diledikleri her alanda her düzeyde yer alabilmeleri, kadına karşı negatif ayrımcılığın yapılmaması esastır. Bu koşul, akademik hayat için de geçerli olup kadınların akademik hayata girişte olduğu kadar kariyer basamaklarını fırsat eşitliği ilkesine uygun bir şekilde çıkabilmeleri ve aynı zamanda yönetim kademelerinde bulunmak ve karar alma mekanizmalarında yer almak bakımından erkekler ile eşit fırsatların tanınması bakımından da geçerli olmalıdır. Kadınların üniversitede yönetim kademelerinde bulunmaları ve karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmeleri bağlı oldukları kurumda kadınların konumlarının güçlendirilmesi bakımından olduğu kadar kurumsal alanda demokrasinin etkin bir şekilde işleminin de bir gereğidir.

Türkiye'de, Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadar devam eden süreçte kadınların yükseköğretim hizmetinde bulunmaları desteklenmiştir. 1950'lerden günümüze üniversitede öğretim elemanı ve profesörler içinde kadın oranı sürekli artış eğilimi göstermiştir. Yükseköğretim Kurulu kaynaklı verilere göre öğretim elemanları içinde kadın oranı 1950-51 döneminde %17'i iken 1960-61 döneminde %19,7'ye, 1970-71 döneminde %21,3'e, 1980-81 döneminde %26,0'ya, 1990-91 döneminde %31,7'ye, 2000-2001 döneminde %35,9'a, 2010-2014 döneminde %41,3'e yükselmiştir. Aynı dönemde kadın profesör oranı da benzer şekilde artış eğilimi içinde olmuştur. Nitekim, Türkiye'de kadın profesör oranı 1950-51 döneminde %3,4 iken, 1960-61'de %6,6'ya, 1970 yılında %7,8'e, 1980-81 döneminde %13,9'a, 1990-91 döneminde %20,4'e, 2000-2001 döneminde %24,8'e ve 2010-2014 döneminde %28,8'e yükselmiştir (Yenilmez M.İ., 2016, 294).

Türkiye Üniversitelerinde, yakın dönemde, kadının sayısal olarak varoluşunu başka deyişle Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin durumunu daha açık bir şekilde görebilmek için son 26 yıla ilişkin TÜİK verileri biraz daha

ayrıntılı ele alındığında; 1990-91 döneminde kadın ve erkek akademik personel sayıları arasında erkekler lehine 2,1 kat olan farkın, 2015-2016 dönemine kadar olan süreçte kadın sayısında 6 kat, erkek sayısında 4 kat artış olmasıyla, azalarak 1,3 kata inmiş olduğu görülmektedir. Zira, 1990-91 döneminde toplam 34.482 kişi olan akademik personel sayısı yaklaşık 4,5 kat artış ile 2015-2016 döneminde 156.168 kişiye yükselmiştir. Söz konusu periyotta, 1990-1991 döneminde kadın sayısı 10.929 iken erkekler 23.553 kişi olmuşlardır. 1990-1991'e göre kadın akademik personel sayısının yaklaşık 6 kat artış ile 2015-2016'da 67.578'e ulaşması, erkek sayısının 23.553 kişiden yaklaşık 4 kat artışla 88.590'a ulaşmasıyla kadın erkek sayıları arasındaki uçurum bir ölçüde azalmış olmakla beraber, hala erkekler kadınlara göre 1,3 kat daha fazla sayıda bulunmaktadırlar.

Kadınların Üniversite akademik personeli içinde sayısı ve oranında görülen artış Türkiye'de kadın akademisyenlerin başta aile içi sorumluluklarından kaynaklanan baskılar olmak üzere çok sayıda faktörün oluşturduğu cam tavanın akademik kariyerde ilerlemelerinin önünde engel teşkil ettiği gerçeğini değiştirmemektedir. Nitekim 2016 yılında Türkiye genelinde araştırma görevlilerinin %50,1'i, Marmara Üniversitesi'nde %57'si kadın iken, profesörlük aşamasında kadın oranı Türkiye genelinde %29,5'e, Marmara Üniversitesi'nde %42'ye gerilemektedir. Türkiye'deki kadın akademisyenler üzerine yapılmış çok sayıda çalışmada kadınların mesleğin sonraki aşamalarına ilerlemelerinde, yönetim kademelerinde yer almalarında engellerin olduğunu destekler görüşler ortaya koymuşlardır (Suğur ve Cangöz, 2016, s. 97-99). Kadın akademisyenler üzerine yapılmış bir çalışma, rol çatışmasının kadın akademisyenlerin kariyerlerinde ciddi bir engel oluşturduğu, özellikle aile içi rollerin artan sorumluluklarının yarattığı baskılardan dolayı kadın akademisyenlerin çoğu kez kariyer rollerini yeniden tanımlamak ve performans standartlarını düşürmek zorunda kaldıklarını ortaya koymuştur (Acar, 1998). Bir başka çalışma, Türkiye'deki güçlü aile ideolojisine dayalı ayrımcı yapıların yanı sıra ev ile iş yaşamı çatışmasının kadın profesörlerin kariyer gelişimleri üzerindeki olumsuz etkilerinden bahsetmektedir. Toplumsal olarak kadınların ev işlerinin yükümlülüğünden sorumlu tutuldukları, erkeklerin ise bu yükümlülükleri paylaşmaktan ziyade, yardımcı olmalarının hoşgörü ile karşılanıp olağan kabul edildiği, bu bakımdan aile yükümlülüklerinin erkekler için akademinin merdivenlerini tırmanmada bir engel teşkil etmediğini vurgulamaktadır (Suğur ve Cangöz, 2016, s. 98).

Kariyer basamaklarını çıkarken ve mesleğin gereklerini yerine getirmek bakımından toplumsal cinsiyet rolleri ile çevrelenmiş olan ancak buna rağmen giderek sayılarında artış olan kadınlar, yine toplumsal cinsiyet rolleri gereği

yönetim kademelerinde yeterince temsil alanı bulamamaktadırlar. Türkiye’de kadın profesör oranı %30’lara ulaşmış olsa da toplam 177 üniversitenin sadece 15’nin rektörü kadındır, kadın rektör oranı genel olarak %8,5’dir (tuik.gov.tr). Söz konusu oran devlet üniversitelerinde %1,8’e kadar düşerken vakıf üniversitelerinde %20’dir. Oranlar, Tan’ın ifadesiyle, Türkiye’de Yükseköğretim Kurumu üyeliği, fakülte dekanlığı ve rektörlük gibi konumlar ezici bir çoğunlukla erkekler tarafından doldurulmaya devam ettiğini göstermektedir (Tan, 2008, s. 70). Kadınlardan ziyade erkeklerin yönetici pozisyonlarında bulunmasını uygun gören geleneksel kalıp düşünceler kadınların üniversitelerde dahi bulunuşları ile orantılı bir şekilde yönetim kademelerinde yer almalarının önünde engel teşkil etmektedir.

Kadınların üniversitede varoluşları ile orantılı bir şekilde yönetim kademelerinde yer almamalarına ilişkin sebepler bugüne kadar yapılmış pek çok araştırmanın konusunu oluşturmuştur. Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri gereği aile içi sorumluluklarının yanı sıra ek yükümlülükler altına girmek istemedikleri için üst düzey yönetim pozisyonları için mücadele etmemekte, hatta yöneticilik teklif edildiğinde reddedebilmekte olduğu, kadınların liderlikten uzak kalmayı tercih ettiğini ve aldıkları disiplinin, kariyer hareketliliklerinin, diğer bakım sorumluluklarının (çocuk ve yaşlı anne, baba, akraba... vb. bakımı), akademik hayat dışındaki deneyimlerinin, işe alınma ve atama süreçlerinin, kurum kültürünün ve cinsiyet rollerinin etkili birer faktör olduğu bugüne kadar yapılmış çalışmalarda tespit edilmiştir (Özkanlı, 2010). Bir çalışma, kadınların üniversite üst yönetiminde oransal olarak düşük olmasının asıl nedeninin, erkek egemen kültür olduğunu kadınların, erkeklerin hâkim olduğu örgütsel yapıda çok az etkisi olabildiğinden bahsetmektedir (Özkanlı, 2010, s. 4). Kadınların yönetim kademelerine ulaşmalarının önünde görünmeyen engeller (cam tavan/lar) olduğu açıktır. Ecevit, cam tavanı oluşturan ve kalınlaştıran unsurları; kadınların ev ve çalışma yaşamını uyumlaştırmalarına yardımcı kurumsal düzenlemelerin sınırlılığı, aile içinde ataerkil iş bölümü ve kadından beklenen görevler, kadınların kendilerini geliştirme fırsatlarından (hizmet içi eğitimler gibi) daha az yararlanabilmeleri, kamu kuruluşlarındaki yükselmelerde liyakatten ziyade siyasi parti yandaşlığının ve kayırmacılığın bir ölçüt olarak kullanılması ve erkeklere öncelik verilmesini onaylayan erkek taraflı bakış açısı, olarak sıralamıştır (Ecevit, 2008, s. 143).

Çalışma, toplumun çeşitli alanlarında görülen çalışma alanlarına ilişkin toplumsal cinsiyet ayrımcılığının üniversitede de olup olmadığı, hangi alanlarda veya hangi durumlar itibarıyla olduğuna ilişkin belirleme yapmaya yönelik olarak; kadınların üniversitede kadrolu akademik personel içindeki oranına, alanlar ve unvanlar itibarıyla varoluşlarına

ilişkin sayısal tespitleri içermektedir. Marmara Üniversitesi özelinde tespit edilen durum Türkiye geneli ve dünyada çeşitli ülkeler ve ülke grupları ortalamaları ile karşılaştırılarak, Marmara Üniversitesi’nde toplumsal cinsiyet eşitliği durumu ulusal ve küresel düzeyde karşılaştırmalı olarak ortaya konulmuştur. Çalışma aynı zamanda kadın ve erkeklerin Üniversite’de alan seçimlerine ilişkin tespitleri ve kadın akademisyenlerin yönetime katılma ve karar alma mekanizmalarında bulunma durumu da irdelenmiştir.

Bu çalışma esas olarak Marmara Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı’ndan, TÜİK ve Dünya Bankası’ndan elde edilen verilere dayalı olarak gerçekleştirilmiştir.

2. MARMARA ÜNİVERSİTESİ’NDE KADIN ÖĞRETİM ELEMANLARI

2.1. Marmara Üniversitesi’nde Kadın Öğretim Elemanı Oranı ve Çeşitli Ülkelerle Karşılaştırılması

Marmara Üniversitesi’nde 2016 Kasım ayı itibarıyla mevcut 3077 öğretim elemanının 1603’ü yani %52’si kadındır. Söz konusu oran Türkiye ortalaması olan %42,8’in epeyce üstündedir. Bu, genel olarak Marmara Üniversitesi kadrolarının tahsisinde bugüne kadar kadından yana negatif ayrımcılık yapılmamış olduğunu, toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun bir tablonun varlığını ortaya koymaktadır.

Tablo 1’de yer alan veriler incelendiğinde Marmara Üniversitesi’ndeki kadın öğretim elemanı oranının Kazakistan (%65,2), Andora (%62,7), Tayland (%61,8), Rusya (%61,2), Küba (%55,4) ve Gürcistan (%54,7) ortalamalarının altında olmakla beraber pek çok AB üyesi ülke ortalaması üstünde olduğu görülmektedir. Nitekim Dünya Bankası’nın yayınladığı son verilere göre yükseköğretimde akademik personel içinde kadın oranı ortalama olarak Belçika’da %48,2, Norveç’te %45,2, Hollanda’da %44,4, Danimarka’da %41,2, Almanya’da %38’dir. Yakın komşu ülkelerden, Bulgaristan’da %48,2, Yunanistan’da %32,7, İran’da %30,6, Suriye’de %36,7’dir. Arap ülkelerinden Suudi Arabistan’da %40,1, Katar’da %34,6’dır. Marmara Üniversitesi’nde kadın öğretim elemanı oranı Türki Cumhuriyetlerden Kazakistan (%63,2), Türkmenistan (%50,1), Gürcistan (%54,7) ortalamalarının gerisinde fakat Özbekistan’ın (%42,4) üstündedir. Tablo 1’de yer alan ülkelerden kadın akademisyen oranının en düşük olduğu ülke Senegal (%8)’dir. Söz konusu oran Afganistan’da %10,7, Etiyopya’da %11,7 ve Bangladeş’te %17,6 gibi çok düşük düzeydedir (databank.worldbank).

Yükseköğretimde akademik personel içinde kadın oranına ilişkin Dünya Bankası’nın gelir grubunu esas almak suretiyle ülkeler için yapmış olduğu sınıflandırma neticesinde yayınladığı ortalama oranlara Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 1: Çeşitli Ülkelerde Yüksek Öğretimde Kadın Öğretim Elemanı Oranı (%)

	Ülkeler	2014	2015	2016
1	Afganistan	10,7
2	Almanya	38,0	38,2	..
3	Amerika	49,1
4	Andora	45,1	62,7	..
5	Avusturya	42,5	42,7	..
6	Bangladeş	17,6
7	Belçika	48,2
8	Birleşik Arap Emirlikleri	31,9	34,4	..
9	Brezilya	45,4
10	Bulgaristan	48,2
11	Danimarka	41,2
12	Dominik Cumhuriyeti	42,6
13	Etiyopya	11,7
14	Finlandiya	50,3
15	Gürcistan	49,5	54,7	..
16	Hırvatistan	48,0
17	Hindistan	39,0
18	Hollanda	..	44,4	..
19	İngiltere	44,3
20	Iran	29,8	30,6	..
21	İspanya	41,7	42,5	..
22	İsviçre	33,9
23	İtalya	37,5
24	Katar	36,6	34,6	..
25	Kazakistan	..	65,2	63,2
26	Kore	34,7
27	Küba	53,8	55,7	..
28	Latvia	55,6
29	Litvanya	55,7
30	Lübnan	48,2
31	Macaristan	43,3	42,1	..
32	Makedonya	49,9
33	Malta	33,6
34	Mısır	44,4
35	Mozambik	25,8
36	Norveç	45,2
37	Özbekistan	42,6	41,5	42,4
38	Pakistan	37,2	37,2	..
39	Polonya	44,2
40	Portekiz	..	44,4	..
41	Romanya	48,6	49,4	..
42	Rusya	60,9	61,2	..
43	Senegal	7,6	8,0	..
44	Slovak Cumhuriyeti	44,8	45,4	..
45	Suriye	35,6	36,7	..
46	Suudi Arabistan	40,5	40,1	..
47	Tacikistan	34,8	37,9	36,8
48	Tayland	60,7	61,8	..
49	Türkiye	42,8
50	Türkmenistan	50,1
51	Vietnam	49,0
52	Yeni Zelanda	49,1
53	Yunanistan	32,7
54	Zinbabve	..	29,7	..

Kaynak: databank.worldbank

Tablo 2: Gelir Gruplarına Göre Dünya Ülkelerinde Yüksek Öğretimde Kadın Oranı (2014 Yılı)

Gelir Grupları İtibarıyla Ülkeler	Kadın Oranı (%)
Yüksek Gelir	40,6
Orta Gelir	42,9
Düşük ve Orta Gelir	42,2
Daha Düşük Gelir	39,9
Düşük Gelir	18,1
En az Gelişmiş Ülkeler: BM sınıflandırması	22,9
Dünya Ortalaması	41,7

Kaynak: databank.worldbank

Kadın akademik personel oranı, düşük gelirli ülkelerde ortalama olarak en düşük seviyede iken (%18,1), orta gelir kategorisinde bulunan ülkelerde ortalama olarak nispeten en yüksek (%42,9) orandadır. Yüksek ve daha düşük gelir kategorilerinde bulunan ülke ortalamaları birbirlerine yakın (%40,6 - %39,9) olmakla beraber Türkiye ortalaması (%42,8)'nin altındadır. Türkiye'de kadın akademisyen oranı orta gelir kategorisinde bulunan ülkeler ortalamasına yakındır. Marmara Üniversitesi'nde kadın akademik personel oranı (%52) bu ortalamaların epeyce üstünde kalmaktadır.

Yükseköğretimde faaliyette bulunan kadın akademik personel oranı yine Dünya Bankası verilerine göre, OECD üyesi ülkelerde ortalama %40,5, AB üyesi ülkelerde ortalama %40,8'dir. Gerek Marmara Üniversitesi'nde, gerekse Türkiye'de ortalama olarak söz konusu oranların üstünde kadın akademik personel bulunmaktadır. Akademik personel içinde kadın oranı, Avrupa'da, Orta Avrupa ve Baltık Ülkeleri olarak ele alındığında %45,7'ye, Avrupa ve Orta Asya (Yüksek gelirli ülkeler hariç) ülkelerinde ortalama %53'e yükselmektedir. Marmara Üniversitesi bu gruba uygun bir yapıdadır. Kadın akademik personel oranı Güney Asya'da ortalama %37'lere inerken, Latin Amerika ve Karayipler'de %40'lara, Kuzey Amerika'da %48,3'e yükselmektedir. Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde yüksek öğretimde ortalama %33-35 oranlarında iken, Sahra altı Afrika'da %21,4'lere düşmektedir (databank.worldbank).

2.2. Marmara Üniversitesi'nde Buldukları Alanlara Göre Kadın Öğretim Elemanları

Marmara Üniversitesi'nde alanlar itibarıyla genel olarak bakıldığında; sosyal bilimler alanındaki akademisyenlerin %46'sı kadın iken söz konusu oranın fen bilimleri alanında %53'e yükselmekte olduğu, özel yetenek gerektiren spor bilimlerinde %32, güzel sanatlar alanında ise %58 olduğu görülmektedir.

2.2.1. Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanında Kadın Öğretim Elemanları

Bu kısımda Marmara Üniversitesi'nde, 2016 yılı itibarıyla, sosyal bilimler alanında lisans, ön lisans ve lisansüstü eğitim ve öğretim faaliyetinde bulunan birimlerde kadrolu bulunan öğretim elemanları içinde kadın öğretim elemanlarının oranı belirlenmiştir. İnceleme, her birimde toplam olarak ve bölümler itibarıyla yapılmıştır. Bu bağlamda bu kısımda ele alınan birimler; Atatürk Eğitim Fakültesi'nin sosyal bilim alanında bulunan bölümleri, Fen Edebiyat Fakültesi'nin sosyal bilim alanındaki bölümleri, Hukuk Fakültesi, İktisat Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, İletişim Fakültesi, İşletme Fakültesi, Adalet Meslek Yüksekokulu, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu, Avrupa Birliği Enstitüsü, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Ortadoğu ve İslam Ülkeleri Araştırmaları Enstitüsü'dür.

Tablo 3: Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanındaki Kadın Öğretim Elemanı Oranı (2016 Yılı)

Birim	Bölüm	Toplam Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Oranı (%)
Atatürk Eğitim Fakültesi	Eğitim Bilimleri Bölümü	43	24	56
	Özel Eğitim Bölümü	9	6	67
	Sosyal Bilimler ve Türkçe Eğitimi Bölümü	30	6	20
	Temel Eğitim Bölümü	44	28	64
	Yabancı Diller Eğitimi Bölümü	19	13	68
	Toplam	145	77	53
Fen Edebiyat Fakültesi	Alman Dili ve Edebiyatı Bölümü	6	5	83
	Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü	15	9	60
	Coğrafya Bölümü	12	5	42
	Fransız Dili ve Edebiyatı Bölümü	1	-	0
	İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümü	1	-	0
	İstatistik Bölümü	4	3	75
	Mütercim-Tercümanlık (Almanca) Bölümü	5	5	100
	Mütercim-Tercümanlık (Fransızca) Bölümü	5	3	60
	Mütercim-Tercümanlık (İngilizce) Bölümü	6	6	100
	Sanat Tarihi Bölümü	6	3	50
	Sosyoloji Bölümü	9	7	78
	Tarih Bölümü	30	5	17
	Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü	25	15	60
	Toplam	125	66	53
Hukuk Fakültesi	Kamu Hukuku Bölümü	49	22	45
	Özel Hukuk Bölümü	54	26	48
	Toplam	103	48	47
İktisat Fakültesi	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü	20	10	50
	Ekonometri Bölümü	24	14	58
	İktisat Bölümü	41	14	34
	İngilizce İktisat Bölümü	16	6	38
	Maliye Bölümü	20	6	30
	Toplam	121	50	41
İlahiyat Fakültesi	Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü	27	8	30
	İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Bölümü	7	-	0
	İslâm Tarihi ve Sanatları Bölümü	23	7	30
	Temel İslâm Bilimleri Bölümü	82	13	16
	Toplam	139	28	20
İletişim Fakültesi	Gazetecilik Bölümü	43	18	42
	Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü	33	21	64
	İletişim Enformatiği Bölümü	1	1	100
	Radyo, Televizyon ve Sinema Bölümü	43	22	51
	Toplam	120	62	52
İşletme Fakültesi	Almanca İşletme Bölümü	17	11	65
	Almanca İşletme Enformatiği Bölümü	8	3	38
	İngilizce İşletme Bölümü	39	26	67
	İşletme Bölümü	85	42	49
	Toplam	149	82	55
Adalet Meslek Yüksekokulu	Hukuk Bölümü	10	5	50
Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu	Aktüerya Bölümü	5	3	60
	Bankacılık Bölümü	13	5	38
	Sermaye Piyasası Bölümü	7	3	43
	Sigortacılık Bölümü	10	4	40
	Toplam	35	15	43
Avrupa Birliği Enstitüsü		12	7	58
Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü		1	-	0
Ortadoğu ve İslam Ülkeleri Araştırmaları Enstitüsü		12	6	50
	GENEL TOPLAM	972	446	46

Kaynak: Marmara Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan elde edilen verilere dayalı olarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Marmara Üniversitesi'nde kadın öğretim elemanlarının sosyal bilimler alanında kadrolarının bulunduğu birimler itibarıyla en yüksek oranda oldukları birimlerin başında Yabancı Diller Yüksekokulu (YADYO) gelmektedir. Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda 141 öğretim elemanının 120'si kadındır. YADYO'da kadın öğretim elemanı oranı %85'dir. Söz konusu oran fen bilimleri de dahil olmak üzere Üniversitenin hiçbir biriminde bu denli yüksek değildir. Üniversitenin yabancı dille eğitim veren birimlerine kayıt olup dil yeterliliğine sahip olmayan öğrencilerine hazırlık eğitimi ile zorunlu yabancı dil eğitimini sağlayan birimde kadın sayısının çokluğu, kadınların dil alanını ve aynı zamanda okutmanlığı erkeklerle göre daha yüksek oranda tercih ettiklerinin işareti olarak kabul edilebilir.

Sosyal bilimler alanında en yüksek kadın öğretim elemanının bulunduğu ikinci birim Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu'dur. 54 öğretim elemanının 34'ü kadındır. Söz konusu birimde kadın oranı %63'dür. Avrupa Birliği Enstitüsü'nde toplam 12 öğretim elemanı bulunmaktadır. Bunların 7'si kadındır. Kadın oranı AB Enstitüsü'nde %58'dir.

Sosyal bilimler alanında kadın oranının en yüksek olduğu dördüncü birim İşletme Fakültesi'dir. İşletme Fakültesi'nde 149 öğretim elemanının 82'si kadın olup Fakülte'de kadın öğretim elemanı oranı %55'dir.

Marmara Üniversitesi'nin sosyal ve beşeri bilimler yelpazesinde yer alanlardan birimlerinden en düşük kadın oranına sahip olan üç birim sırasıyla; İlahiyat Fakültesi, Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, İktisat Fakültesi'dir.

Üniversitede en düşük kadın öğretim elemanı İlahiyat Fakültesi'ndedir. Nitekim, 139 öğretim elemanının 28'i kadın olup, kadın akademisyen oranı %20'dir. Fakültenin İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Bölümünde kadın öğretim elemanı yoktur. Temel İslam Bilimleri Bölümü'nde ise kadın öğretim elemanı oranı %16'dır. Felsefe ve Din Bilimleri ile İslam Tarihi ve Sanatları Bölümlerinin her ikisinde de kadın öğretim elemanı oranı %30 oranındadır. Fakülte'deki kadın öğretim elemanlarının 2'si profesör, 5'i doçent, 11'i yardımcı doçent, 7'si araştırma görevlisidir. Kadın akademisyenlerin sadece %7'sinin profesör, %64'ünün genç akademisyen (Yrd. Doç. Dr ve Arş. Gör.) olması Fakülte'de kadın akademisyen sayısının artma yönünde gelişim gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü'nde 5 kadrolu akademisyenin 2'si kadın olup kadın akademisyen oranı %40'dır.

Sosyal bilimler alanında kadın öğretim elemanının en düşük oranda olduğu birimlerden üçüncü sırada yer alan İktisat Fakültesi'dir. İktisat Fakültesinde 121 öğretim

elemanının 50'si kadındır. Fakülte'de kadın akademisyen oranı %41'dir. Fakültenin bölümleri itibarıyla kadın akademisyen oranı incelendiğinde en düşük oranın Maliye Bölümünde (%30) olduğu görülmektedir. İktisat Bölümünde %34, İngilizce İktisat Bölümünde %38, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Bölümünde %50 ve Ekonometri Bölümünde %58'dir. Kadın öğretim elemanlarından %26'sı profesör iken genç kadın öğretim elemanı (Yrd. Doç. Dr. ve Arş. Gör) oranının %58 olması Fakülte'de gelecekte kadın oranının yükselme potansiyeli taşıdığı göstermektedir.

Fen Edebiyat Fakültesi'nin sosyal bilim alanındaki bölümlerinde ise kadın öğretim elemanı oranı %53'dür.

Atatürk Eğitim Fakültesi'nin sosyal bilim alanında bulunan birimlerinden kadın öğretim elemanlarının en yüksek oranda buldukları bölümler sırasıyla; Yabancı Diller Bölümü (%68), Özel Eğitim Bölümü (%67), Temel Eğitim Bölümü (%64)'dür. Kadın öğretim elemanının en düşük olduğu bölüm ise Sosyal Bilgiler ve Türkçe Eğitimi Bölümü (%20)'dür. Sosyal Bilgiler ve Türkçe Eğitimi Bölümü'nde Bilgisayar Bölümü'ne göre daha düşük oranda kadın öğretim elemanının varlığı ilgi çekicidir.

2.2.2. Fen Bilimleri Alanında Kadın Öğretim Elemanları

Marmara Üniversitesi'nin fen bilimleri alanında yer alan birimlerinde bulunan toplam 1569 öğretim elemanının 833'ü kadındır. Bu alanda genel olarak kadın öğretim elemanı oranı %53'dür. Fen Bilimleri alanında bulunan birimler YÖK'ün tasnifine uygun bir şekilde; tıp ve sağlık bilimleri, mühendislik ve teknoloji ile fen bilim alanı olmak üzere üç grupta incelenmiştir.

Fen Bilimleri alanında kadın akademisyenlerin sayısal dağılımı incelendiğinde kadın öğretim elemanının en yüksek oranda bulunduğu ilk dört birimin sağlık alanında olduğu, kadın öğretim elemanının en düşük oranda bulunduğu birimlerin ise teknoloji alanında olduğu görülmüştür.

2.2.2.1. Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanındaki Birimlerde Kadın Öğretim Elemanları

Tıp ve sağlık bilimleri alanında bulunan kadın öğretim elemanı oranının incelendiği bu kısımda, Diş Hekimliği Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Tıp Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Gastroenteroloji Enstitüsü, Nörolojik Bilimler Enstitüsü ele alınmıştır.

Tablo 4: Tıp ve Sağlık Bilimleri Alanındaki Birimlerde Kadın Öğretim Elemanı Oranı (2016 Yılı)

Birim	Bölüm	Toplam Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Oranı (%)
Dış Hekimliği Fakültesi	Dış Hekimliği Klinik Bilimleri Bölümü	114	69	61
	Dış Hekimliği Temel Bilimler Bölümü	12	8	67
	Toplam	126	77	61
Eczacılık Fakültesi	Eczacılık Meslek Bilimleri Bölümü	35	26	74
	Eczacılık Teknolojisi Bölümü	11	8	73
	Temel Eczacılık Bilimleri Bölümü	31	24	77
	Toplam	77	58	75
Tıp Fakültesi	Cerrahi Tıp Bilimleri Bölümü	204	77	38
	Dahili Tıp Bilimleri Bölümü	506	310	61
	Temel Tıp Bilimleri Bölümü	69	47	68
	Toplam	779	434	56
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Beslenme ve Diyetetik Bölümü	6	6	100
	Ebelik Bölümü	6	6	100
	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü	15	12	80
	Hemşirelik Bölümü	26	26	100
	Sağlık Yönetimi Bölümü	18	10	56
	Temel Sağlık Bilimleri	3	1	33
	Toplam	74	61	82
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Dişçilik Hizmetleri Bölümü	2	1	50
	Terapi ve Rehabilitasyon Bölümü	1	1	100
	Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü	17	15	88
	Toplam	20	17	85
Gastroenteroloji Enstitüsü		4	3	75
Nörolojik Bilimler Enstitüsü		4	3	75
	GENEL TOPLAM	1.084	647	60

Kaynak: Marmara Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan elde edilen verilere dayalı olarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Marmara Üniversitesi'nde 2016 yılı itibarıyla tıp ve sağlık bilimleri alanında kadın öğretim elemanı sayısının en yüksek oranda olduğu ilk üç birim sırasıyla; Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu (%85), Sağlık Bilimleri Fakültesi (%82), Eczacılık Fakültesi-Gastroenteroloji Enstitüsü-Nörolojik Bilimler Enstitüsü (%75)'dir. Nispeten en düşük oranda olduğu birimler ise sırasıyla; Tıp Fakültesi (%56), Dış Hekimliği Fakültesi (%61)'dir ki bu birimlerdeki kadın öğretim elemanı oranı yine de Türkiye ortalamasının üstündedir. Zira TÜİK verilerine göre 2016-2017 döneminde Türkiye'de tıp ve sağlık alanında hizmet sunan öğretim elemanlarının ortalama % 47'si kadındır (tuik.gov.tr).

Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde toplam 74 öğretim elemanının 61'i kadındır. Fakülte de Hemşirelik, Ebelik ile Beslenme ve Diyetetik Bölümlerindeki öğretim elemanlarının tamamı kadın iken, Sağlık Yönetimi Bölümü'nde 8, Temel Sağlık Bilimlerinde 2, Fizyoterapi Bölümünde 3 olmak üzere 13 erkek öğretim elemanı bulunmaktadır.

Tıp ve Sağlık Bilimleri alanında kadın sayısının en yüksek oranda olduğu üçüncü sırayı üç birim paylaşmışlardır. Söz konusu birimler; Eczacılık Fakültesi, Gastroenteroloji

Enstitüsü ve Nörolojik Bilimler Enstitüsü'dür. Her üç birimde de kadın öğretim elemanı oranı %75'dir. Eczacılık Fakültesi'nde toplam 77 öğretim elemanının 58'i, Gastroenteroloji Enstitüsü'nde 4 öğretim elemanının 3'ü, Nörolojik Bilimler Enstitüsü'nde 4 öğretim elemanının 3'ü kadındır. Dış Hekimliği Fakültesi'nde kadrolu 126 öğretim elemanının 77'si kadındır. Kadın öğretim elemanı oranı %61'dir. Tıp Fakültesi'nde 779 öğretim elemanının 436'sı kadındır. Kadın öğretim elemanı oranı %56'dır.

2.2.2.2. Fen Bilimleri Alanındaki Birimlerde Kadın Öğretim Elemanları

Fen Bilimleri alanına Atatürk Eğitim Fakültesi'nin ilgili bölümleri ile Fen Edebiyat Fakültesi'nin ilgili bölümleri dahil edilmiştir.

Yapılan inceleme sonunda Marmara Üniversitesi'nde 2016 yılı itibarıyla fen bilimleri alanında kadrolu öğretim elemanlarının %45'inin kadın olduğu görülmüştür. Söz konusu oran Türkiye ortalaması olan %36'nın üstündedir (tuik.gov.tr).

Tablo 5: Fen Bilimleri Alanındaki Birimlerde Kadın Öğretim Elemanı Oranı (2016 Yılı)

Birim	Bölüm	Toplam Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Oranı (%)
Atatürk Eğitim Fakültesi	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü	12	3	25
	Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü	36	18	50
	Toplam	48	21	44
Fen Edebiyat Fakültesi	Biyoloji Bölümü	25	16	64
	Fizik Bölümü	22	4	18
	Kimya Bölümü	32	17	53
	Matematik Bölümü	21	9	43
	Toplam	100	46	46
GENEL TOPLAM		148	67	45

Kaynak: Marmara Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan elde edilen verilere dayalı olarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Atatürk Eğitim Fakültesi'nde, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü'nde kadın ve erkek öğretim elemanı sayısında eşitlik varken, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü'nde kadın oranı %25'dir.

Fen Edebiyat Fakültesi fen bilimleri alanındaki bölümlerde kadrolu kadın öğretim elemanı oranı daha yüksektir. Fakültede kadın öğretim elemanının en yüksek olduğu bölüm Biyoloji Bölümü'dür. Söz konusu bölümde kadın oranı

%64'dür. İkinci sırada %53 ile Kimya Bölümü yer almaktadır.

2.2.2.3. Mühendislik ve Teknoloji Alanındaki Birimlerde Kadın Öğretim Elemanları

Bu kısımda Mühendislik Fakültesi, Teknoloji Fakültesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ve Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu birlikte değerlendirilmiştir.

Tablo 6: Mühendislik ve Teknoloji Alanındaki Birimlerde Kadın Öğretim Elemanı Oranı (2016 Yılı)

Birim	Bölüm	Toplam Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Oranı (%)
Mühendislik Fakültesi	Bilgisayar Mühendisliği Bölümü	22	9	41
	Biyomühendislik Bölümü	16	10	63
	Çevre Mühendisliği Bölümü	22	15	68
	Elektrik ve Elektronik Mühendisliği Bölümü	19	4	21
	Endüstri Mühendisliği Bölümü	21	12	57
	İnşaat Mühendisliği Bölümü	1	-	0
	Kimya Mühendisliği Bölümü	22	14	64
	Makine Mühendisliği Bölümü	23	2	9
	Metalurji ve Malzeme Mühendisliği Bölümü	20	4	20
	Toplam	166	71	43
Teknoloji Fakültesi	Bilgisayar Mühendisliği Bölümü	8	2	25
	Elektrik-Elektronik Mühendisliği Bölümü	21	5	24
	Makine Mühendisliği Bölümü	23	1	4
	Mekatronik Mühendisliği Bölümü	15	-	0
	Metalurji ve Malzeme Mühendisliği Bölümü	16	1	6
	Tekstil Mühendisliği Bölümü	28	10	36
	Toplam	111	19	17
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu	Bilgisayar Teknolojileri Bölümü	5	1	20
	El Sanatları Bölümü	2	1	50
	Elektrik ve Enerji Bölümü	4	2	50
	Elektronik ve Otomasyon Bölümü	8	2	25
	Görsel, İşitsel Teknikler ve Medya Yapımcılığı Bölümü	5	2	40
	Makine ve Metal Teknolojileri Bölümü	3	2	67
	Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü	3	2	67
	Mülkiyeti Koruma ve Güvenlik Bölümü	1	1	100
	Su Ürünleri Bölümü	2	1	50
	Tasarım Bölümü	3	2	67
	Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Deri Bölümü	2	2	100
	Toplam	38	18	47
	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	Basım Teknolojileri Bölümü	16	3
Kuyumculuk ve Mücevherat Bölümü		6	2	33
Toplam		22	5	23
GENEL TOPLAM		337	113	34

Kaynak: Marmara Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan elde edilen verilere dayalı olarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Yapılan inceleme mühendislik ve teknoloji alanındaki birimlerde kadrolu öğretim elemanlarının %34'ünün kadın olduğunu ortaya koymuştur. Üniversite genelinde nispeten düşük olan oran, Türkiye ortalaması olan %25'in üstündedir (tuik.gov.tr).

Marmara Üniversitesi'nde fen bilimleri alanında bulunan birimlerden en yüksek oranda kadın öğretim elemanının bulunduğu birim Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu'dur. Okulda kadın öğretim elemanı oranı %47'dir. İkinci sırada Mühendislik Fakültesi (%43) yer almaktadır. Kadın öğretim elemanı oranının en düşük olduğu birimler sırayla; Teknoloji Fakültesi (%17) ve Uygulamalı Bilimler Meslek Yüksekokulu'dur (%23). Teknoloji Fakültesi'nde 111 öğretim elemanının 19'u, Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulunda ise 22 öğretim elemanının 5'i kadındır.

Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda Mülkiyeti Koruma ve Güvenlik Bölümü ile Tekstil, Giyim, Ayakkabı ve Deri Bölümünde öğretim elemanlarının tamamı kadındır. Tasarım Bölümü, Makine ve Metal Teknolojileri Bölümünde %67 olan kadın öğretim elemanı oranı Bilgisayar Teknolojileri Bölümünde %20'ye düşmektedir.

Mühendislik Fakültesi'nde 166 öğretim elemanının 71'i kadındır. Kadın öğretim elemanı oranı %43'dür. Mühendislik Fakültesi'nde kadın öğretim elemanlarının ağırlıklı olarak buldukları bölümler sırasıyla; Çevre Mühendisliği Bölümü (%68), Kimya Mühendisliği Bölümü (%64), Biyomühendislik Bölümü (%62) ve Endüstri Mühendisliği Bölümü (%57)'dir. Buna mukabil erkek öğretim elemanlarının ağırlıklı olarak buldukları bölümler sırasıyla; Makine Mühendisliği (%91), Metalurji Mühendisliği (%80), Elektrik ve Elektronik Mühendisliği (%79), İnşaat Mühendisliği (%67) ve Bilgisayar Mühendisliği Bölümü (%59)'dir. Bilgisayar Mühendisliği Bölümü'nde kadın öğretim elemanı oranının 5 araştırma görevlisi ile %40'tan %49'a yükselmiş olması son dönemlerde kadınların bu alana yönelmeye başladıklarını göstermektedir.

2.2.3. Özel Yetenek Gerekli Alanlardaki Birimlerde Kadın Öğretim Elemanları

Bu kısımda Güzel Sanatlar Fakültesi, Spor Bilimleri Fakültesi ile Atatürk Eğitim Fakültesi'nin Güzel Sanatlar Bölümü ele alınmıştır.

Tablo 7: Yetenek Sınavı ile Öğrenci Alımı Yapan Birimlerde Kadın Öğretim Elemanı Oranı (2016 Yılı)

Birim	Bölüm	Toplam Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Oranı (%)
Spor Bilimleri Fakültesi	Antrenörlük Eğitimi Bölümü	34	11	32
	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü	20	6	30
	Spor Yöneticiliği Bölümü	12	4	33
	Toplam	66	21	32
Güzel Sanatlar Fakültesi	Canlandırma Film Bölümü	2	2	100
	Endüstri Ürünleri Tasarımı Bölümü	11	7	64
	Film Tasarımı Bölümü	8	3	38
	Fotoğraf Bölümü	7	1	14
	Geleneksel Türk El Sanatları Bölümü	14	10	71
	Grafik Bölümü	12	4	33
	Heykel Bölümü	11	6	55
	İçmimarlık Bölümü	10	8	80
	Müzik Bölümü	4	4	100
	Resim Bölümü	13	6	46
	Seramik-Cam Bölümü	9	6	67
	Tekstil Bölümü	14	13	93
	Temel Eğitim Bölümü	9	3	33
Toplam	124	73	59	
Atatürk Eğitim Fakültesi	Güzel Sanatlar Bölümü	36	20	56
	Genel Toplam	226	114	50

Kaynak: Marmara Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan elde edilen verilere dayalı olarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Söz konusu birimlerde kadrolu bulunan toplam 226 öğretim elemanın 114'ü yani %50'si kadındır. Genel olarak, bu alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin tesis edilmiş olduğu söylenebilir.

Bu kısımda incelenen birimlerden kadın öğretim elemanın en yüksek olduğu birim Güzel Sanatlar Fakültesi'dir. Fakülteadaki öğretim elemanlarının %59'u kadındır. Kadın öğretim elemanı oranı Güzel Sanatlar Fakültesi'nde Müzik ve Canlandırma Bölümlerinde %100, Tekstil Bölümü'nde %93, İç Mimarlık Bölümü'nde %80 ve Geleneksel El Sanatları Bölümü'nde %71 gibi yüksek oranlardan bulunurken, Fotoğraf Bölümü'nde %14, Temel Eğitim ve Grafik Bölümü'nde %33 gibi nispeten düşük oranlardadır. Söz konusu oranlar kadınların bu alanları daha az tercih ettikleri anlamına da gelmektedir.

Atatürk Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Bölümü'ndeki öğretim elemanlarının ise %56'sı kadındır. Kadın öğretim elemanı oranının en düşük olduğu birim Spor Bilimleri Fakültesi'dir. Fakülte kadın öğretim elemanı oranı %32'dir.

Kadınların nispeten daha yüksek oranda tercih ettikleri ve buldukları bölüm Spor Yöneticiliği Bölümü (%33)'dür.

2.2.4. Alanlar İtibarıyla Genel Görünüm

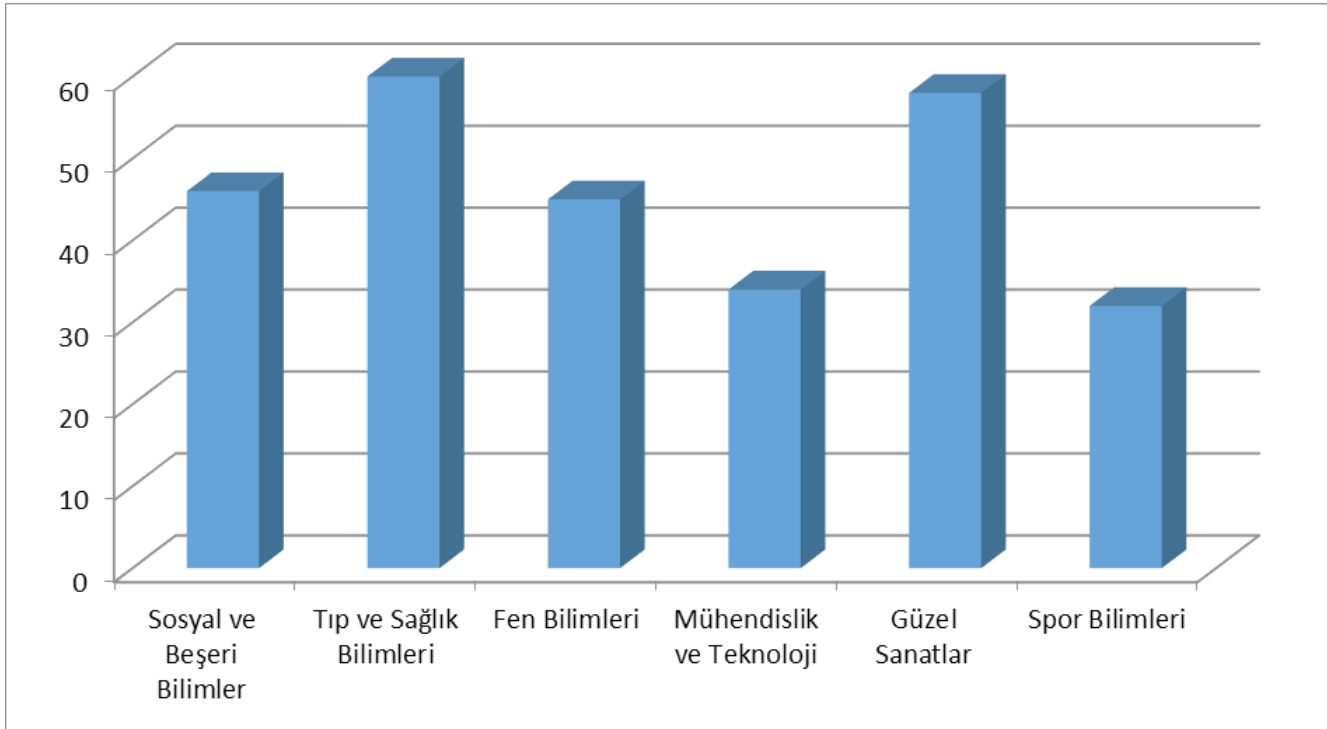
Marmara Üniversitesi'nde 2016 yılı itibarıyla kadın öğretim elemanlarının bilim alanları itibarıyla dağılımı Grafik 1'de özetlenmektedir.

Marmara Üniversitesi'nde kadın öğretim elemanlarının sosyal ve beşeri bilimler alanında %46, tıp ve sağlık bilimleri alanında %60, fen bilimleri alanında %45, mühendislik ve teknoloji alanında %34, güzel sanatlar alanında %58 ve spor bilimleri alanında %32 oranında yer aldıkları görülmektedir.

2.3. Marmara Üniversitesi'nde Akademik/Kadro Unvanlarına Göre Kadın Öğretim Elemanları

Bu kısımda, Marmara Üniversitesi'nde kadro unvanları itibarıyla öğretim elemanları içinde kadın oranı ile kadın öğretim elemanlarının kadro unvanları itibarıyla dağılımı Türkiye geneli ile karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

Grafik 1: Marmara Üniversitesi'nde Alanlar İtibarıyla Kadın Öğretim Elemanı Oranı (%)



Tablo 8: Marmara Üniversitesi'nde Kadro Unvanlarına Göre Kadın Öğretim Elemanları (2016 Yılı)

Unvanlar	Marmara Üniversitesi			Türkiye		
	Toplam Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Oranı (%)	Toplam Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Öğretim Elemanı Sayısı	Kadın Oranı (%)
Profesör	646	269	42	22.416	6.626	30
Doçent	271	176	65	15.023	5.285	35
Yardımcı Doçent	657	324	49	35.301	14.214	40
Araştırma Görevlisi	1.071	609	57	47.673	23.917	50
Öğretim Görevlisi	163	86	53	21.852	9.574	44
Okutman	132	113	86	10.295	6.341	62
Uzman	47	24	51	3.865	1.897	49
Çevirici	1	1	100	21	14	67
Eğitim Öğretim Planlamacısı				19	10	53
Toplam	2.884	1.602	56	156.168	67.578	43

Kaynak: Marmara Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan ve tuik.gov.tr'den edilen verilere dayalı olarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Marmara Üniversite'sinde akademik unvan itibarıyla 2016 yılı itibarıyla bulunan profesörlerin %42'si, doçentlerin %65'i, yardımcı doçentlerin %49'u, araştırma görevlilerinin %57'si, öğretim görevlilerinin %53'ü, okutmanların %86'sı, uzmanların %51'i kadındır. Söz konusu oranlar Türkiye ortalamasının oldukça üstündedir. Zira, TÜİK verilerinden hareketle yapılan hesaplamalar Türkiye'de 2016-2017 dönemi itibarıyla ortalama olarak profesörlerin %30'u, doçentlerin %35'i, yardımcı doçentlerin %40'ı, araştırma görevlilerinin %50'si, öğretim görevlilerinin %44'ü, okutmanların %62'si, uzmanların %49'u çeviricilerin %21'i, eğitim öğretim planlamacılarının %19'ukadın olduğunu ortaya koymuştur.

Marmara Üniversitesi'nde kadın oranının Türkiye geneline göre en yüksek fark (çeviri toplam sayısı çok az olması sebebiyle hariç tutulduğunda) gösterdiği kadro unvanı doçentlik kadrosuna ilişkindir. Nitekim Türkiye genelinde doçentlik kadrosunda bulunanların %35'i kadın iken Marmara Üniversitesi'nde %65'i kadındır. Makasın en açık olduğu ikinci kadro, okutmanlıktır. Türkiye genelinde okutmanların %62'si kadın iken Marmara Üniversitesi'nde %86'sı kadındır. Üçüncü en önemli fark profesörlük kadrosuna ilişkindir. Türkiye genelinde profesörlerin %30'u kadın iken Marmara Üniversitesi'nde %42'si kadındır.

Türkiye genelinde, akademik kariyerde başlangıç aşamasına göre ilerleyen basamaklardaki kadın oranının azalma gösterdiği görülmektedir. Nitekim Türkiye genelinde araştırma görevlilerinin %50'si kadın iken bu oran bir üst unvan olan yardımcı doçentlikte %40'a, bir üst unvanda %35'e ve en üst unvanda %30'a gerilemektedir. Bu durum, akademik hayata başlayan kadınların mesleğin ileriki aşamalarına geçmekte zorluk yaşadıkları ve her aşamadaki kayıplarla mesleğin son unvan aşaması olan profesörlükte oranın en düşük seviyede kaldığı şeklinde yorumlanmaktadır. Söz konusu durum Marmara Üniversitesi özelinde incelendiğinde, mesleğin başlangıç aşaması olan Araştırma Görevliliğinde kadın oranı %57'iken, söz konusu oranın yardımcı doçentlikte %49'a düştüğü, fakat doçentlik aşamasında %65'e yükseldiği, ve profesörlerde %42 olduğu görülmektedir. Söz konusu oranlar, Türkiye geneline hakim olan ve geçmişte Marmara Üniversitesi için de geçerli olan bu durumun genç kadın akademisyenlerin doçentlik aşamasına geçmeyi başarımları ile son dönemde değiştiği ve yakın gelecekte profesörler arasında kadın oranının daha da yükseleceğinin işareti vermektedir.

Marmara Üniversitesi'nde kadrolu 1602 ve Türkiye'de 156.168 kadrolu kadın öğretim elemanının unvanlar itibarıyla dağılımı Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9: Marmara Üniversitesi Kadın Öğretim Elemanlarının Kadro Unvanları İtibarıyla Dağılımı (%) (2016 Yılı)

Unvanlar	Marmara Üniversitesi	Türkiye
Profesör	17	10
Doçent	11	8
Yrd. Doç.	20	21
Arş. Gör.	38	35
Öğretim Görevlisi	5	14
Okutman	7	9
Uzman	2	3
Toplam	100	100

Kaynak: Marmara Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan ve tuik.gov.tr'den edilen verilere dayalı olarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Marmara Üniversitesi'nde, kadın öğretim elemanlarının en önemli kısmını (%38) araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Bunu yardımcı doçent kadrosunda bulunanlar (%20) takip etmektedir. Profesörler kadın öğretim elemanlarının %17'sini, doçentler %11'ini, okutmanlar %7'sini oluşturan uzman kadrosunda bulunanlar yaklaşık %2 oranındadır.

Marmara Üniversite'sinde unvanlar itibarıyla kadın öğretim elemanı dağılımı Türkiye geneli ile karşılaştırıldığında; Marmara Üniversitesi'nde profesör kadın oranının Türkiye genelinin oldukça üstünde olduğu görülmektedir. Bunda Marmara Üniversitesi'nin 134 yıllık geçmişi olan bir kurum olmasının önemli bir payı vardır. Doçent ve araştırma görevlisi kadrolarında bulunan kadın sayısı da Türkiye ortalamasının üstünde olmakla beraber öğretim görevlisi, okutman, uzman kadrolarında bulunan kadın oranı ortalamanın altında kalmaktadır. Türkiye genelinde öğretim görevlisi kadrosunda bulunan kadın oranının yüksekliği yeni kurulan Üniversitelerde ve Vakıf Üniversitelerinde derslerin istihdam edilen öğretim görevlilerince çoğunlukla verilmek durumunda olmasına da bağlıdır.

2.4. Yönetim Kademelerinde ve Karar Almada Bulunuşları İtibarıyla Kadın Akademisyenler

Marmara Üniversitesi'nde 17 fakülte bulunmaktadır. 2016 yılı itibarıyla bunlardan; Dış Hekimliği Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Hukuk Fakültesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi olmak üzere 7'sinin dekanı kadındır. Marmara Üniversitesi'nde kadın dekan oranı %41'dir.

Marmara Üniversitesi'nde 11 enstitü bulunmaktadır. Bunlardan; Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Enstitüsü olmak üzere 4 tanesinin müdürü kadındır. Dört meslek yüksekokulundan; Adalet Meslek Yüksekokulu, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu olmak üzere üçünün müdürü kadındır. Üniversite'de Bankacılık Sigortacılık Yüksekokulu, Takı Teknolojisi ve Tasarımı Yüksekokulu, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu ve Yabancı Diller Yüksekokulu olmak üzere sayıları dört olan yüksekokulların müdürleri erkektir. Dekan yardımcılarının %30'u kadın, müdür yardımcılarının %61'i kadındır. Bu noktada, Marmara Üniversitesi'nde kadınların yönetim kademeleri bakımından en yüksek oranda bulunduğu yöneticilik pozisyonunun müdür yardımcılığı olduğunun altını çizmek gerekir.

Tablo 10: Marmara Üniversitesi Yönetim Kademelerinde Bulunan Kadın Akademisyen Oranı (2016 Yılı)

	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı (%)
Dekan	17	7	41
Müdür	20	7	35
Dekan Yardımcısı	30	9	30
Müdür Yardımcısı	31	19	61
Bölüm Başkanı	144	60	42
Ana Bilim Dalı Başkanı	366	146	40
Üniversite Yönetim Kurulu Üyesi	24	7	29
Üniversite Senatosu	56	16	29

Kaynak: Marmara Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan elde edilen verilere dayalı olarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Üniversitede toplam 144 bölüm bulunmaktadır. 2016 yılı itibarıyla bunlardan 60'ının başkanı kadındır. Bölüm başkanlarının %42'si kadındır. 366 anabilim dalının 146'sının başkanı kadındır. Anabilim dalı başkanlarının ise %40'ı kadındır. Üniversite yönetimi bakımından en üst kurullar olan Üniversite Yönetim Kurulu ve Senatosu'nda kadınlar %29 oranında temsil edilmektedirler. Üniversite yönetimde üst düzeylere çıkıldıkça kadın oranının düştüğü görülmektedir.

Kadınların üniversitede varoluşları ile orantılı bir şekilde yönetim kademelerinde yer alamamalarına ilişkin sebepler bugüne kadar yapılmış pek çok araştırmanın konusunu oluşturmuştur. Çoğunlukla çalışmalar kadınların yönetim kademelerine ulaşmalarının önünde görünmeyen engeller (cam tavan/lar) olduğunu vurgularken, toplumsal cinsiyet rolleri gereği aile içi sorumluluklarının yanı sıra ek yükümlülükler altına girmek istemedikleri için üst düzey yönetim pozisyonları için mücadele etmemekte, hatta yöneticilik teklif edildiğinde reddedebilmekte olduğunu belirtmektedir. Literatürde yer alan çok sayıda çalışma, kadınların liderlikten uzak kalmayı tercih ettiğini ve aldıkları disiplinin, kariyer hareketliliklerinin, diğer bakım sorumluluklarının (çocuk ve yaşlı anne, baba, akraba... vb. bakımı), akademik hayat dışındaki deneyimlerinin, iş alınma ve atama süreçlerinin, kurum kültürünün ve cinsiyet rollerinin etkili birer faktör olduğunu vurgulamıştır. Bir başka çalışmada kadınların üniversite üst yönetiminde oransal olarak düşük olmasının asıl nedeninin, erkek egemen kültür olduğunu kadınların, erkeklerin hâkim olduğu örgütsel yapıda çok az etkisi olabildiğini ortaya koymuştur (Özkanlı, 2010).

3. İDARİ PERSONEL OLARAK GÖREV YAPMAKTA OLAN KADINLAR

Marmara Üniversitesi'nde eğitim öğretim ve araştırma faaliyetlerinin aksamadan sürmesi ile ilgili idari iş ve işlemlerin yapılması ile ilgili istihdam edilen toplam 1.422 personelin 756'sı yani %53'ü kadındır. Yönetici durumunda bulunan kadın idari personel oranı %38'dir.

Tablo 11: Marmara Üniversitesi'nde İdari Görev Yapmakta Olan Kadın Personel Oranı (2016 Yılı)

	Toplam Personel Sayısı	Kadın Personel Sayısı	Kadın Oranı (%)
İdari Personel	1.422	756	53
Yönetici Durumunda Bulunan İdari Personel	50	19	38

Kaynak: Marmara Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan elde edilen verilere dayalı olarak tarafımızca oluşturulmuştur.

4. SONUÇ

Marmara Üniversitesi'nde 2016 yılı itibarıyla kadrolu öğretim elemanlarının %52'si kadındır. Söz konusu oran Türkiye ortalamasının (%42,9) üstünde olduğu gibi Dünya Bankasının en son yayınladığı 2014 yılı verilerine göre dünya ortalaması olan %41,7'nin, OECD ortalaması olan %40,5'in, AB ortalaması olan %40,8'in üstündedir. Marmara Üniversitesi'ndeki kadın öğretim elemanı oranı Dünya Bankası'nın orta gelir seviyesinde sınıflandırmış olduğu ülkeler ortalaması olan %42,9'a yakındır. Yüksek gelirli ve düşük gelirli ülkeler ortalamalarının üstündedir. Ülke bazında değerlendirildiğinde, söz konusu oran, Kazakistan (%65,2), Andora (%62,7), Tayland (%61,8), Rusya (%61,2), Küba (%55,4) ve Gürcistan (%54,7) ortalamalarının altında olmakla beraber pek çok AB Üyesi ülke ortalamasının ve komşu ülkeler olan Bulgaristan (%48,2), Yunanistan (%32,7), İran (%30,6) ve Suriye (%36,7) Arap ülkelerinden Suudi Arabistan (%40,1), Katar (%34,6)'ın üstündedir.

Öğretim elemanlarının alanlar itibarıyla cinsiyet dağılımı incelendiğinde, sosyal bilimler alanında bulunan öğretim elemanlarının %46'sının, fen bilimleri alanında %53'ünün, güzel sanatlar alanında %58'inin, spor bilimlerinde ise %32'sinin kadın olduğu tespit edilmiştir. Bu oranlar Türkiye ortalamasının oldukça üstündedir.

Sosyal ve beşeri bilimler alanında kadın oranının en yüksek olduğu birimler sırasıyla; Yabancı Diller Yüksek Okulu (%85), Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu (%63) ve Avrupa Birliği Enstitüsü (%58)'dir. Kadın öğretim elemanının

en düşük olduğu birimler ile sırasıyla; İlahiyat Fakültesi (%20), Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü (%40) ve İktisat Fakültesi (%41). Söz konusu birimlerdeki kadın öğretim elemanı oranı Üniversite ortalamasının altındadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için bu birimlerde yeni öğretim elemanı alımında kadından yana pozitif ayrımcılık uygulanabilir.

Fen Bilimleri alanında bulunan birimler YÖK'ün tasnifine göre ele alındığında söz konusu birimlerden tıp ve sağlık alanında bulunan birimlerde kadın oranının %60 ile en yüksek seviyede bulunduğu, mühendislik ve teknoloji alanında %34 olduğu görülmüştür. Söz konusu oranlar Türkiye genelinin üstündedir. Zira genel olarak Türkiye'de tıp ve sağlık bilimleri alanında kadın oranı %47, mühendislik ve teknoloji alanında %25'dir.

Tıp ve sağlık bilimleri alanında kadın oranının en yüksek olduğu birimler sırasıyla; Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu (%85), Sağlık Bilimleri Fakültesi (%82) ve üçüncü sırada aynı oranda (%75) kadın öğretim elemanına sahip olan Eczacılık Fakültesi, Gastroenteroloji Enstitüsü ve Nörolojik Bilimler Enstitüsü yer almaktadır. Sağlık Hizmetleri meslek yüksekokulunda hemşirelik, ebelik ile beslenme ve diyetetik bölümlerinde öğretim elemanlarının tümü kadındır. Bu alanda kadın öğretim elemanının nispeten düşük olduğu birim Tıp Fakültesi olmakla beraber, Tıp Fakültesi'ndeki kadın oranı (%56) hem üniversitenin pek çok biriminden, hem fen bilimleri alanının genel ortalaması olan %53'den, hem de Türkiye ortalamasının üstündedir. Dış Hekimliği Fakültesi'nde kadın öğretim elemanı oranı %61'dir.

Mühendislik ve teknoloji alanında kadrolu öğretim elemanlarının %34'ü kadındır. Üniversite genelinde diğer birimlere düşük olan oran Türkiye ortalamasının (%25) üstündedir. Bu alanda ele alınan birimlerden Mühendislik Fakültesi'ndeki kadın öğretim elemanı oranı %43 iken, Teknoloji Fakültesi'nde %17'dir. Teknoloji Fakültesi Üniversitede kadın öğretim elemanı en az bulunan birimdir. 111 öğretim elemanının sadece 19'u kadındır. Mühendislik ve teknoloji alanında faaliyette bulunan birimlerde söz konusu birimlerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yaklaşılabildiği kadın öğretim elemanı sayısının artırılması ile mümkün olacaktır.

Yetenek sınavı ile öğrenci alan birimlerde kadrolu öğretim elemanlarının %50'si kadındır. Genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmış görünüyor. Bu alandaki birimlerden kadın oranını en yüksek olduğu birim Güzel Sanatlar Fakültesi (%59) iken en düşük olduğu birim Spor Bilimleri Fakültesi (%32)'dir.

Öğretim elemanlarının kadro unvanları itibarıyla dağılımı incelendiğinde; Türkiye genelinde kadrolu profesörlerin

%30'u kadın iken bu oranın Marmara Üniversitesi'nde %42, doçentlerin Türkiye'de %35'i kadın iken Marmara Üniversitesi'nde %65, yardımcı doçentlerin Türkiye'de %40'ı kadın iken Marmara Üniversitesi'nde %49, araştırma görevlilerinin Türkiye'de %50'si kadın iken Marmara Üniversitesi'nde %57, öğretim görevlilerinin Türkiye'de %44'ü kadın iken Marmara Üniversitesi'nde %53, okutmanların Türkiye'de %62'si kadın iken bunun Marmara Üniversitesi'nde %86 olduğu tespit edilmiştir. Marmara Üniversitesi'nde Türkiye geneline göre öğretim elemanının en yüksek farkın olduğu kadro unvanları sırasıyla; doçent, okutman ve profesör kadrolarına ilişkindir.

Türkiye genelinde, akademik kariyerde başlangıç aşamasına göre ilerleyen basamaklarda kadın oranının azaldığı görülmektedir. Nitekim Türkiye genelinde araştırma görevlilerinin %50'si kadın iken bu oran bir üst unvan olan yardımcı doçentlikte %40'a, bir üst unvanda %35'e ve en üst unvanda %30'a gerilemektedir. Bu durum, Marmara Üniversitesi özelinde mesleğin başlangıç aşaması olan araştırma görevliliğinde %57 olan kadın oranının, yardımcı doçentlikte %49'a düştüğü, fakat doçentlik aşamasında %65'e yükseldiği ve profesörlerde %42 olduğu görülmektedir. Söz konusu oranlar, Türkiye geneline hakim olan ve geçmişte Marmara Üniversitesi için de geçerli olan bu durumun genç kadın akademisyenlerin doçentlik aşamasına geçmeyi başarımları ile son dönemde değiştiği göstermekte, yakın gelecekte profesörler arasında kadın oranının daha da yükselceğinin işaretini de vermektedir.

Marmara Üniversitesi'nde, kadın öğretim elemanlarının en önemli kısmını (%38) araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Bunu yardımcı doçent kadrosunda bulunanlar (%20) takip etmektedir. Türkiye genelinde kadın öğretim elemanlarının %10'u profesör iken söz konusu oran Marmara Üniversitesi'nde %17, Türkiye'de kadın öğretim elemanlarının %8'i doçent iken söz konusu oran Marmara Üniversitesi'nde %11, Türkiye genelinde kadın öğretim elemanlarının %21'i yardımcı doçent iken bu oran Marmara Üniversitesi'nde %20, Türkiye genelinde kadın öğretim elemanlarının %35'i araştırma görevlisi iken bu oran Marmara Üniversitesi'nde %38'dir. Profesör kadrosunda bulunan kadın oranının Türkiye ortalamasının üstünde olmasında Marmara Üniversitesi'nin 134 yıllık geçmişi olan bir kurum olmasının önemli

bir payı vardır. Doçent kadrosunda bulunan kadın oranının yüksekliği yakın gelecekte de Marmara Üniversitesi'ndeki profesör oranının Türkiye ortalaması üzerinde kalacağına işaret etmektedir. Araştırma görevlisi oranının Türkiye genelini üstünde olması, gelecekte Marmara Üniversitesi'nde kadın oranında gerileme eğiliminin olmayacağını teminatı olarak kabul edilebilir.

Kadınların Marmara Üniversitesi'nde yönetim kademelerinde bulunmak ve karar alma süreçlerine dahil olmak bakımından durumu incelendiğinde; dekanların %41'inin, müdürlerin %35'inin, dekan yardımcılarının %30'unun, müdür yardımcılarının %61'inin, bölüm başkanlarının %42'sinin, anabilim dalı başkanlarından %40'ının, Üniversite Yönetim Kurulu Üyelerinin ve Üniversite Senatosu'nun %29'unun kadınlardan oluştuğu görülmüştür. Söz konusu oranlar Marmara Üniversitesi'nde üst yönetim kademelerinde ve karar almada kadın akademisyenlerin buldukları orana uygun bir şekilde temsilinin söz konusu olmadığını ortaya koymuştur.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (1998). *Türkiye üniversitelerinde kadın öğretim üyeleri*. A. Berktaş Hacımirzaoğlu (Ed.), 75 yılda kadınlar ve erkekler. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Ecevit, Y. (2008). *İşgücüne katılım ve istihdam*. Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliği: Sorunlar, öncelikler ve çözüm önerileri. İstanbul: TÜSİAD, KAGİDER.
- Özkanlı, Ö. (2010). *Türkiye ve Avustralya'da yükseköğretim kurumlarında üst düzey kadın yöneticilerin durumu*. Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi Kesin Raporu.
- Suğur, S. ve Cangöz, İ. (2016). Üniversite yönetiminde kadınların eksik temsili üzerinde toplumsal cinsiyet ilişkilerinin rolü. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 89-115.
- Tan, M. (2008). *Eğitim*. Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliği: Sorunlar, öncelikler ve çözüm önerileri. İstanbul: TÜSİAD, KAGİDER.
- Yenilmez, M. İ. (2016). Women in academia in Turkey: Challenges and opportunities. *Yönetim Bilimleri Dergisi/ Journal of Administrative Sciences*, 14(28), 289-311.
- <http://www.databank.woldbank.org>
- <http://www.tuik.gov.tr>
- Marmara Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı

ANNELERİN ÇALIŞMA DURUMLARI İLE DEPRESYON VE ANKSİYETE DÜZEYLERİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ – BİR ÖN ÇALIŞMA

INVESTIGATION OF RELATIONSHIP BETWEEN DEPRESSION, ANXIETY LEVELS AND WORKING STATUS OF MOTHERS - A PRELIMINARY STUDY

Melike Dönmez^a, Hazal Yavuzlar Cıvan^b, Esra Noyan Ahlatçioğlu^c,
Dilruba Dülgeroğlu^d, Esra Yazıcı^e, Nazan Aydın^f

ÖZ

Anne olmak kadınların üstlendiği rolleri ve bununla birlikte sorumluluklarını arttırmaktadır. Anneler, artan roller ve sorumluluklar nedeniyle zaman zaman zorlanmakta ve bu durumlar sebebi ile ruhsal bozukluklara neden olacak sıkıntılar yaşayabilmektedir. Çalışıyor olmak ya da olmamak bu durum üzerine etkisi olan başlıca faktörlerden birisidir. Annelik ve çalışma durumunun çocuklar üzerine olan etkileri literatürde oldukça sık yer almakta iken çalışma durumunun annenin ruhsal durumuna etkisi üzerine aynı oranda yayın bulunmamaktadır. Bu çalışmada annelerdeki depresyon ve anksiyete düzeyleri ile çalışma durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma örneklemini 5 yaş altında çocuğu olan, 73 çalışmayan ve 70 çalışan anneden oluşmaktadır. Annelere çalışma durumlarına göre iki farklı sosyodemografik veri formundan biri, Edinburgh Doğum Sonrası Depresyon ölçeği (EDSDÖ), Beck Anksiyete Ölçeği (BAÖ), Pharis Özgüven Ölçeği (PÖÖ), Maternal Bağlanma Ölçeği (MBÖ) uygulanmıştır. EDSDÖ'ne göre depresyon kesme skoru ve çalışma durumu ile ilişkisinde istatistiksel olarak anlamlı değer bulunmamakla birlikte, çalışan annelerde depresyon sayısal olarak daha az bulunmuştur. BAÖ'ne göre, orta ve yüksek anksiyeteye sahip olanların çalışmayan anneler arasında daha fazla sayıda olduğu gözlenmiştir. PÖÖ ve MBO ölçeği skorları her iki grupta da benzer bulunmuştur. Bu bulguları etkileyecek farklı faktörler mevcut olmakla birlikte çalışıyor olmanın annelerin ruh sağlığı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu yapılabilecek yorumlardan biridir. Bu bulgularla, annelerin desteklerinin artırılarak çalışmalarının teşvik edilmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan anne, anne ruh sağlığı, depresyon, anksiyete

ABSTRACT

The roles and responsibilities of women increase after they become mothers. Because of the increase in their roles and responsibilities, the mothers can experience difficulties from time to time, and these can lead to mental disorders. One of the factors that have effect on this is working status of mothers. While there are many researches about the impact of the mothers' working status on children, the number of studies about the relationship between maternal work and maternal mental health status is relatively small. The aim of this study is to investigate the relationship between the levels of depression, anxiety and working status of mothers. The study sample consisted of 73 non-working and 70 working mothers with children under 5 years of age. The Edinburgh Postnatal Depression Scale, Beck Anxiety Inventory, Pharis Self-Confidence Scale, and Maternal Attachment Inventory and two different sociodemographic data forms according to working status were used. Despite the lack of statistical significance in relation to depression cut-off score and working status according to EPDS, depression was found to be numerically less frequent in working mothers. According to the BAI, those with moderate to high anxiety were observed to be more frequent among non-working mothers. PMS and MAI scale scores were found to be similar in both groups. Although there are many different factors that may affect these findings it is possible to conclude that having a job has positive effects on mothers' mental health. Depending on these findings, it can be suggested that the support of mothers can be increased to encourage them to have a working life.

Keywords: Working mother, maternal mental health, depression, anxiety

^a Arş. Gör., Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, melike.donmez@marmara.edu.tr

^b Ast. Dr., Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, hazalyavuzlarcivan@bakirkoyruhsinir.gov.tr

^c Aile Hek., Göktürk Aile Sağlığı Merkezi, esra.noyan@saglik.gov.tr

^d Dr., Güngören Toplum Sağlığı Merkezi, dilruba.dulgeroglu@saglik.gov.tr

^e Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi Psikiyatri Anabilim Dalı, eyazici@sakarya.edu.tr

^f Prof. Dr., Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, nazanaydin@bakirkoyruhsinir.gov.tr

1. GİRİŞ

Ekonomik nedenler ve yaşam standartlarını yükseltmek, toplumda statü elde etmek, sosyal ilişkiler kurmak gibi amaçlar kadınları ev dışında çalışmaya yönlentmektedir (Loutfi, 2001). Toplumların kültürel ve sosyoekonomik özelliklerine göre değişmekle birlikte, kadınlar ekonomik hayatın içerisinde giderek daha fazla yer almaktadırlar (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2017). Bu durum kadına avantajlar sağlamakla beraber; bir çocuk sahibi olma gibi sorumlulukların ve iş yükünün arttığı dönemlerde zorlanma nedeni de olabilmektedir. Aynı zamanda anne rolünü de üstlenmiş olan kadınların kendi hayatlarında, ailelerinin hayatlarında ve içinde buldukları toplumda çalışıyor ya da çalışmıyor olmalarına göre birçok farklılık oluşmaktadır (Poduval & Poduval, 2009). Çalışan kadına anne olduktan sonra çocuğun büyüülmesi ve bakımı ile alakalı yeni sorumluluklar ve yükümlülükler getirilmektedir. Acaba çalışan olmak, anne olmak gibi farklı roller arasında kalmak, çalışan anneyi çalışmayan anneye göre daha ağır bir yükün altına girdiği hissine ve zaman zaman çaresizlik, yalnızlık duygularına itmekte midir sorusu akla gelebilir. Kadınlar çalışma hayatında erkeklerle çoğunlukla aynı sorumlulukları üstlenmeler de çocuk bakımı söz konusu olduğunda sorumluluk, geleneksel roller ve kültürel yaklaşımların da etkisiyle anneye düşmektedir. (Nomaguchi, Milkie, & Bianchi, 2005). Hem işte hem de evde yeterli olmaya çalışan kadınlar anne olduklarında bu yeterlilik duygusu etkilenebilmekte ve kendilerini suçlama eğiliminde olabilmektedirler (Alstveit, Severinson, & Karlsen, 2011). Anneler kendi istekleri ya da bazen çevreden gelen talepler nedeniyle özellikle hamilelik sonrası ya da çocukları küçük yaşta iken çalışma hayatına bir süre ara vermeyi tercih edebilmektedir (Han, Ruhm, Waldfogel, & Washbrook, 2008). Bu tercih, annenin çocuğuna bakım için zaman ayırabilmesini ve annelik konusunda kendini daha yeterli hissetmesini sağlamakla beraber bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir (Ogbuanu, Glover, Probst, Liu, & Hussey, 2011). Ara verilen sürede anne iş ortamından ve sosyal çevresinden uzaklaşabilmekte bunun yanında çalışmadığı için ekonomik zorluklar da yaşayabilmektedir. Bu durum evde çocuk bakımının getirdiği sorumluluklar ve stresler nedeniyle yatkınlığı olan bireylerde depresyon ve anksiyete problemlerine neden olabilmektedir (Ogbuanu et al., 2011). Öte yandan yasal izinleri kullandıktan sonra çalışmaya başlaması gereken anneler bebekleri ile yeteri kadar vakit geçiremediklerine dair suçluluk duyguları, bir başka kişiden destek almanın ortaya çıkardığı kişiler arası sorunlar ve bebeklerine/küçük çocuklarına zaman ayırmak için gayret sarf ederken iş performanslarının düşebilmesi gibi olumsuz tecrübeler yaşayabilmekte, bununla ilişkili olarak da işyerinde gündeme gelen sorunlarla boğuşmak

zorunda kalabilmektedir (Alstveit et al., 2011; Shepherd-Banigan, Bell, Basu, Booth-LaForce, & Harris, 2016). Bebeğinden ayrılarak işyerine gitmek zorunda kalan annenin yaşadığı bu olumsuzluklar sebebi ile bebeği ile bağlanmasının da etkilenmesi mümkündür (Waldfogel, 2002). Ülkemizde yapılmış çalışmalar incelendiğinde bunların daha çok çalışan annelerin çocuklarının gelişimine odaklandığı, özellikle çalışan annelerin ruhsal durumlarına odaklanan bir çalışmanın mevcut olmadığı görülmüştür (Aktaş, 1994; Demiriz ve Dinçer, 2000; Özkan, 1994). Çalışan annelerin ruh sağlıklarının değerlendirilmesi, çalışıyor ya da çalışmıyor olması durumları arasındaki farklılıkların gösterilmesi ve ruhsal durumlarını etkileyebilecek çeşitli faktörlerin incelenmesi, annelere ihtiyaç duyabilecekleri konularda desteğin sağlanmasında yol gösterici olacaktır.

Bu çalışmada 5 yaşın altında çocuğu olan çalışan ve çalışmayan annelerde depresyon ve anksiyete düzeylerini ortaya koymak, çalışıyor olmanın ya da olmamanın bunlardaki payını ve bunları etkilemiş olabilecek sosyal, kültürel ve ekonomik faktörleri göstermek hedeflenmiştir. Annenin ruhsal sağlığı çocuklarını bebeklikten yetişkinliğe kadar her aşamada etkilemektedir. Çalışan annelerin ruhsal sorunlarının fark edilmesi, bu alanda atılacak adımların planlanmasında büyük önem teşkil etmektedir. Bu araştırmanın sorunsalı ‘Hem anne olup hem çalışmak bir kadın için zordur’ genel anlayışının yerini ‘Bir kadın anne olsa dahi çalışmaya devam edebilir ve bu onun ruh sağlığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir, çalışan annelerin desteklenmesi gerekir’ anlayışının alıp alamayacağıdır. Bu makalede çalışmanın ön verileri paylaşılacakla birlikte, araştırmanın ilerleyen basamaklarında örneklemin genişletilmesi, farklı meslek gruplarındaki farklı sonuçların ortaya koyulması, böylece daha geniş bir kitlenin kapsanması ve daha büyük bir farkındalık oluşturulması hedeflenmektedir.

2. YÖNTEM

Bu makale, çalışan ve çalışmayan annelerde depresyon ve anksiyete düzeylerinin belirlenmesine ait projenin ilk sonuçlarını içermektedir. Bu proje için Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi Etik Kurulu’ndan onay alınmış, tüm katılımcılara yazılı ve sözlü bilgilendirme yapılarak onam alınmıştır.

Bu kesitsel çalışmaya İstanbul’da iki farklı aile sağlığı merkezine başvuran ve 5 yaşın altında çocuğu olan anneler dahil edilmiştir. Birbirinden ekonomik ve sosyokültürel olarak farklı iki bölgeden iki aile sağlığı merkezi seçilerek, örneklem grubunun çeşitliliğini artırmak amaçlanmıştır. Çalışmaya katılmayı kabul eden annelere çalışma durumlarına göre iki farklı sosyodemografik veri formundan biri,

Edinburgh Doğum Sonrası Depresyon ölçeği (EDSDÖ), Beck Anksiyete Ölçeği (BAÖ), Pharis Özgüven Ölçeği (PÖÖ), Maternal Bağlanma Ölçeği (MBÖ) uygulanmıştır. Sosyodemografik veri formunda çalışan ve çalışmayan annelerin çalışma durumları, yaşları, çocuklarının yaşları, medeni durumu, kiminle birlikte yaşadığı, eğitim durumu, kendilerinin ve eşlerinin aylık ortalama gelirleri, eşlerinin devamlı bir işte çalışıp çalışmadığı, eşlerin çalıştığı kurumlar, çocuk sayıları, başka çocuk isteyip istemedikleri, gebelik ve doğum takipleri, gebelikle ilgili sorun yaşayıp yaşamadıkları, gebeliklerinin istenen gebelik olup olmadığı, gebelikte ruh sağlığı başvuruları olup olmadığı, doğum şekilleri, bebeklerin doğum kiloları, çocuğunu emzirme süresi, emzirmeden kesme sebepleri, hamilelikte en çok kimden destek gördüğü, doğum sonrasında en çok kimden destek gördüğü, çocuğu için yıllık doktor kontrol sayısı, çocuk ani rahatsızlanınca kimin baktığı, kendi uyku süreleri, gece uykusu, kendine ayırdığı zaman, düzenli spor, çocuğa ayırdığı süre ve bu süre ile ilgili ne hissettiği sorulmuştur.

EDSDÖ, annenin bir önceki hafta boyunca kendisini nasıl hissettiğini, dört farklı seçenektan birini işaretleyerek bildirmesinin istendiği 10 soruluk bir ölçektir (Cox, Holden, & Sagovsky, 1987). Her bir maddeye 0-3 arasında skor verilir ve toplam skor hesaplanır. EDSDÖ, doğum sonrası depresyonun taranması ve değerlendirilmesinde en sık kullanılan ölçektir. Türkçe uyarlaması Engindeniz ve arkadaşları (1997) tarafından yapılmış ve kesme değeri 12 olarak bulunmuştur.

BAÖ kendini değerlendirme ölçeğidir. Bireylerin yaşadığı anksiyete belirtilerinin sıklığının belirlenmesi amacıyla kullanılır. Likert (dereceler toplamı) tipi ölçüm sağlar. Yirmi bir belirti kategorisinin her birinde 4 seçenek bulunur. Her bir madde 0 ile 3 arasında skor alır. Ölçekten alınan skorun yüksekliği, bireyin yaşadığı anksiyetenin şiddetini gösterir. Ülkemizde geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır (Hisli, 1989).

MBÖ maternal sevgiyle bağlanmayı ölçmek amacıyla, Mary E. Muller tarafından 1994 yılında geliştirilmiştir. 26 sorudan oluşan 1 ile 4 arasında skorlanan Likert tipi bir ölçektir. Yüksek skorlar kuvvetli bağlanmayı göstermektedir. Türkçe geçerlilik güvenilirliği yapılmıştır (Kavlak & Şirin, 2009).

PÖÖ, Çalışır (2003) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 13 maddeli, beşli değerlendirmeli ölçüm aracı olan Pharis Özgüven Ölçeği bir ebeveynin günlük bebek bakımı hakkındaki kendine güven duygularını ölçer. Her bir bebek bakımı maddesi 1 (hiç) ile 5 (tamamen) arasında olacak şekilde derecelendirilmiştir. Yüksek toplam skor sonuçları, bebek bakımı konusunda yüksek özgüveni göstermektedir.

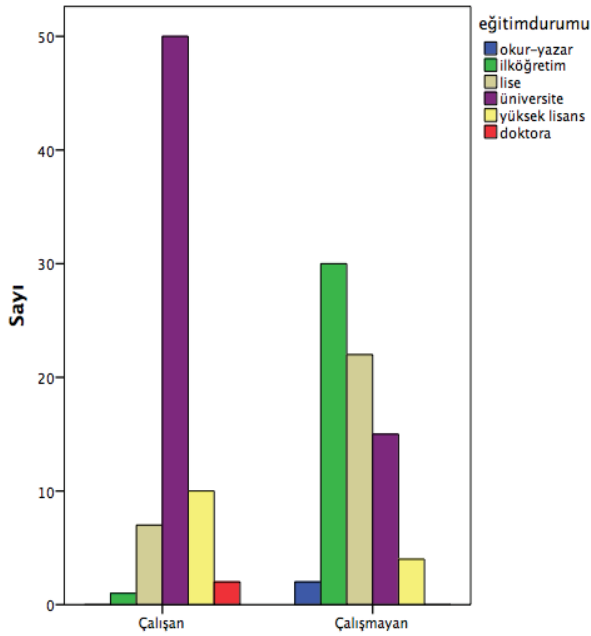
Çalışmanın verileri SPSS 22.00 programı ile analiz edilmiştir. Kategorik verilerin karşılaştırılmasında Ki kare, normal dağılan grupların karşılaştırılmasında Student T, normal ve homojen dağılmayanlarda ise Mann Whitney U testleri kullanılmıştır. Ayrıca lineer değişkenlerin birbiri ile ilişkisini değerlendirmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Anlamlılık değeri olarak $p < 0.05$ kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Çalışmanın bu aşamasına kadar toplam 143 kişi dahil edilmiştir. Bunların 73'ü çalışmayan 70'i çalışan annelerdir. Çalışan ve çalışmayan grupta sosyodemografik özelliklere bakıldığında çalışan gurubun eğitim düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Grafik 1). Çoğunluk evli ve çekirdek ailesi ile yaşayan katılımcılardan oluşmaktadır. Her iki grup arasında yaş, toplam çocuk sayısı ve çocuğuna ayırabildiği zaman (Tablo 1) karşılaştırmasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0.05$). Emzirme süresi, gebeliğin istenmiş ya da planlanmış olması, gebelik dönemi ruh sağlığı başvuru oranları, ortalama uyku süresi miktarları arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0.05$). Emzirmeden kesme sebeplerine bakıldığında her iki grupta da emzirme süresini yeterli görmek ilk sebebi, süt gelmemesi ise ikinci sebebi oluşturmaktadır.

Tablo 1: Çalışan ve Çalışmayan Annelerin Ortalama Yaş, Toplam Çocuk Sayısı, Toplam Emzirme Süreleri (ay), Ortalama Uyku Süreleri (saat) ve Çocuğuna Ayırabildiği Zaman Parametreleri ile Kıyaslanması

	Çalışma Durumu	Ortalama	Standart Sapma	P Değeri
Yaş	Çalışan	34,50	5,10	0,009*
	Çalışmayan	32,10	5,50	
Çocuk Sayısı	Çalışan	1,57	0,65	0,007*
	Çalışmayan	1,96	0,90	
Emzirme Süresi	Çalışan	13,30	8,41	0,655
	Çalışmayan	12,61	9,04	
Ortalama Uyku Süresi	Çalışan	5,84	1,41	0,168
	Çalışmayan	6,19	1,41	
Çocuğaya Ayırdığı Zaman	Çalışan	3,11	1,77	<0,001*
	Çalışmayan	4,68	2,08	

Grafik 1: Annelerin Çalışma Durumu ile Eğitim Düzeyleri Arasındaki Farklılık

Edinburgh Postnatal Depresyon Skalasına göre depresyon kesme skoru ve çalışma durumu ilişkisine bakılan Tablo 2'de istatistiksel olarak anlamlı değer bulunmamakla birlikte ($p>0.05$) sayısal düzeyde çalışan annelerde depresyon varlığı daha az saptanmıştır. Ön verilerin değerlendirildiği bu tablo çalışma tamamlandıktan sonra tekrar değerlendirilecektir.

Tablo 2: Çalışma Durumlarına Göre Kadınların EDSDÖ Varlığı

Çalışma Durumu		EDSDÖ <13	EDSDÖ >12	Toplam
Çalışan	N	63	7	70
	%	90,0	10,0	100,0
Çalışmayan	N	60	13	73
	%	82,2	17,8	100,0

$p=0,178$

Çalışan ve çalışmayan annelerin Pharis Özgüven Ölçeği, Beck Anksiyete Ölçeği ve Maternal Bağlanma Ölçeğinde aldıkları skorların ortalamalarının karşılaştırmalarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamakla beraber örneklem büyüklüğü artırıldığında istatistikî fark çıkabileceği düşünülmektedir. Beck Anksiyete Ölçeği alt grup incelemesine bakılan Tablo 3'te çalışan annelerde hafif düzeyde anksiyetesi olanların oranı yüksek görülmekte iken orta ve ağır anksiyete düzeyinin çalışmayan annelerde daha yüksek oranda olduğu görülmektedir. Bu değerler istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 3: Çalışan ve Çalışmayan Annelerin Beck Anksiyete Ölçeği Alt Grupları Açısından Karşılaştırılması

Çalışma Durumu		Anksiyete Yok	Hafif Anksiyete	Orta Anksiyete	Ağır Anksiyete	Toplam
Çalışan	N	37	22	8	3	70
	%	52,9	31,4	11,4	4,3	100,0
Çalışmayan	N	44	13	11	5	73
	%	60,3	17,8	15,1	6,8	100,0

$p=0,280$

Tüm annelerde EDSDÖ skoru kesme noktası üstünde ($n=20$) ve altında ($n=123$) olanlara baktığımızda emzirme süresi ve emzirmeden kesmeye karar verme sebepleri arasında anlamlı farklılık görülmektedir ($p<0.05$). EDSDÖ'ye göre depresyon riski yüksek olan grupta emzirmeden kesme sebepleri arasında birinci sırayı süt gelmemesi oluştururken, depresyon riski düşük olan grupta emzirme süresini yeterli görmek birinci sırada yer almaktadır. Emzirme süresi ise depresyonda olma riski yüksek grupta ortalama 9,2 ay iken depresyon riski düşük olan grupta bu rakam ortalama 13,8 aydır. Yine tüm annelerde EDSDÖ'ye göre eğitim durumuna baktığımızda EDSDÖ kesme noktası altında olan yani depresyon açısından daha düşük riskte olan grupta eğitim seviyesinin diğer gruba göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Bu grupta eğitim düzeyleri arasında birinci sırayı üniversite mezunları oluşturmakta iken ($n=60/123$) diğer grupta birinci sırada ilköğretim mezunları yer almaktadır ($n=10/20$). EDSDÖ kesme noktası üstünde olan grup ile altında olan grupta aylık kendi ellerine geçen ve eşlerinin kazandıkları paraya bakıldığında depresyon olan grubun daha üst gelir seviyesinde olduğu görülmektedir. ($p=0.02$ ve $p=0.05$).

Her iki grup arasında ruh sağlığı başvuruları arasında da anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.001$). EDSDÖ kesme noktası üstünde yer alan grupta gebelikte ruh sağlığı başvurusunun sorulduğu soruya %50 'hayır, gereklilik duymadım'; %35 'hayır, ama ihtiyacım vardı'; %15 ise 'evet' cevabını vermiştir. Bu oranlar EDSDÖ kesme noktası altında yer alan grupta ise sırası ile %92,7, %4,1 ve %3,3' tür.

Çalışmayan annelerde EDSDÖ kesme noktası üstü (%17,8) ve altı (%82,7) grup karşılaştırmalarına bakıldığında aylık ellerine geçen para miktarları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0.021$). EDSDÖ kesme noktası üstünde yer alan grupta annenin aylık eline geçen para miktarlarına bakıldığında %61,5 ile en yüksek oranı 1500 TL ve altında yer alan grup oluşturmakta iken, kesme noktasının altında yer alan depresyon açısından düşük riskli grupta en yüksek oranı %33,3 ile 5000 TL ve üzerinde kazancı olan kesim oluşturmaktadır. Eşlerin aylık ortalama kazançları

arasında da istatistiksel anlamlılık benzer şekilde bulunmaktadır ($p=0.03$). Çalışmayan ve EDSDÖ kesme skoru üstünde yer alan annelerde gebeliklerinin istenmeyen bir gebelik olma oranı %30,77 iken, EDSDÖ kesme skoru altında yer alan grupta bu oran %6,67'dir ve istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p=0.029$).

Çalışan annelerde EDSDÖ kesme noktası üstü grupta (%10) ve altı grupta (n %90) hamilelikte kimden destek aldıkları konusunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ($p=0.026$). Hiç kimseden destek alamayanların oranı kesme noktası üstünde yer alan çalışan anne grubunda %42,8 iken kesme noktası altında yer alan grupta %5,5'tir.

Korelasyon analizlerine bakıldığında tüm annelerde EDSDÖ ile son çocuğun yaşı arasında pozitif, zayıf, istatistiksel olarak anlamlı korelasyon mevcuttur ($r=0.229$, $p=0.020$). EDSDÖ ile kendine ayırdığı süre arasında pozitif, zayıf, istatistiksel olarak anlamlı korelasyon mevcuttur ($r=0.180$, $p=0.039$). Bağlanma ölçeği skorları ile gece uyku süresi arasında negatif, zayıf, istatistiksel olarak anlamlı korelasyon mevcuttur ($r= - 0.207$, $p=0.022$). Pharis Özgüven Ölçeği ile anne yaşı arasında pozitif, zayıf, istatistiksel olarak anlamlı korelasyon mevcuttur ($r=0.185$, $p=0.029$). Beck Anksiyete Ölçeği ile son çocuğun yaşı arasında pozitif, zayıf, istatistiksel olarak anlamlı korelasyon mevcuttur ($r=0.263$, $p=0.007$). Çalışmayan annelerde Pharis Özgüven Ölçeği skoru ile anne yaşı arasında pozitif, zayıf, istatistiksel olarak anlamlı korelasyon mevcuttur ($r=0.246$, $p=0.038$). Beck anksiyete ile son çocuğun yaşı arasında pozitif, zayıf-orta, istatistiksel olarak anlamlı korelasyon mevcuttur ($r=0.345$, $p=0.011$). Çalışan annelerde maternal bağlanma ölçeği skoru ile gece uyku süresi arasında negatif, zayıf, istatistiksel olarak anlamlı korelasyon mevcuttur ($r= - 0.265$, $p=0.046$). Maternal Bağlanma Ölçeği skoru ile emzirme süresi arasında negatif, zayıf, istatistiksel olarak anlamlı korelasyon mevcuttur ($r= - 0.288$, $p=0.023$). Pharis Bağlanma Ölçeği skoru ile anne yaşı arasında negatif, zayıf, istatistiksel olarak anlamlı korelasyon mevcuttur ($r= - 0.248$, $p=0.040$).

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışıyor olmanın anne ruh sağlığındaki önemini vurgulamayı ve buna etki edebilecek faktörleri gözler önüne koymayı amaçlayan bu çalışmanın bu aşamaya kadar sunulan verilerinde, çalışmayan annelerde EDSDÖ skoru kesme noktası üstünde yer alan grubun sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca anksiyete düzeyleri arasında da Beck Anksiyete ölçeğine göre derecelendirme yapıldığında, orta ve yüksek anksiyeteye sahip olanların çalışmayan anneler arasında daha yüksek sayıda olduğu ortaya çıkmıştır. Bunları etkilemiş olabilecek birçok farklı faktör söz konusu

olmakla birlikte çalışmanın anneler üzerinde pozitif etkisi olduğu yapılabilecek yorumlardan birisidir.

Tüm annelerde EDSDÖ skoru yüksek olan ve düşük olan grupta belirleyicilerin daha çok kendilerinin ve eşlerinin gelir ve eğitim düzeyleri olduğu gözlemlenmektedir. Refah düzeyi yüksek olan grupta yer almanın özellikle çalışmayan annelerde depresyon üzerine olumlu etkisi ortaya çıkmaktadır. Çalışan annelerde bu yorumu yapabilmek için örneklemin genişletilmesi gerekmektedir. Ayrıca çalışan annelerin meslek grupları, kariyer olanakları ve gelir düzeylerinin etkileri de incelenmelidir. Örneklem grubunun büyütülmesi planlanırken bunlar üzerinde durulmuş olup, beden gücü ile çalışan gruplar ile beyaz yakalı olarak tarif edilen masa başı işlerde çalışanların hem birbirleri ile hem de kendi içlerindeki alt gruplara göre kıyaslanması planlanmaktadır.

Çalışan ve çalışmayan annelerin çocuklarına ayırdıkları süreler arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus; sorulmak istenenin çocukları ile birebir, sadece onlara vakit ayırarak geçirdikleri süre olduğudur. Çalışmayan anneler günlerinin büyük kısmını çocukları ile geçirdikleri için soruya bu doğrultuda yanıt vermişlerdir. Çocuklar ile birebir ilişki kurulan, onlara özel olarak ayrılmış zaman miktarının tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu konuda diğer çalışmalar göstermektedir ki birlikte geçirilen zamanın kalitesi en az geçirilen sürenin uzunluğu kadar önemlidir (Hsin & Felfe, 2014).

Ön veriler literatüre uygun olarak annelerde depresyon varlığının emzirme üzerine olumsuz etkisini göstermektedir. Ortalama emzirme süresi EDSDÖ skorları yüksek olan grupta anlamlı olarak kısalmıştır. Bu anlamda çalışmamız ve yapılacak yeni çalışmalarda annelerin depresyonuna yönelik önlemlerin alınması, bebeklerin anne sütü almalarına oldukça önemli bir katkı yapacaktır. Annenin çalışıp çalışmamasının emzirme süresi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı çalışmamızın diğer sonuçlarından biridir. Yeni çalışmalarda çalışan annelerin emzirme şartları, izin süresi ve bunlar ile depresyon ya da anksiyete düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi aydınlatıcı olacaktır.

Ön verilere göre çalışan anne grubunda depresyon skorları yüksek ve düşük olanların önemli farklılıklarından biri kimden destek aldıklarıdır. Bu soruya verilen 'hiç kimse' yanıtı depresyon kesme noktası üstünde yer alan grupta oldukça yüksektir. Bu durum çalışan annelerin alabildiği sosyal desteklerin önemini gözler önüne sermektedir.

Annenin çalışıp çalışmama durumunun yanı sıra, çalışan annenin iş koşulları, nasıl bir ortamda çalıştığı, destek görüp görmediği ve iş arkadaşlarının tutumu büyük önem taşımaktadır. Yapılan bir çalışmada düşük gerilimli sayılabilecek işte çalışmanın postpartum depresyon oranını olumlu etkilediği

gösterilmiştir (Dagher et al., 2009). Bu amaçla çalışmanın örneklemini genişletmeye ve farklı meslek gruplarına yer vermeye özen göstermekteyiz. Çalışılan ortamın sağlıklı olması ve çalışma düzenindeki kişilerin anneleri önemsemesi, depresyon ve anksiyete düzeylerini azaltmakla birlikte iş ortamındaki verimliliği de arttıracaktır (Schwab-Reese, Ramirez, Ashida, & Peek-Asa, 2017). Özellikle doğumdan sonraki erken dönemde annelerin içine girebilecekleri anne olmak, eş olmak, çalışan olmak arasında gidip gelen rol karmaşası onları çoğu zaman bir seçim yapmaya zorlamakta ve doğrudan ya da dolaylı olarak ruh sağlıklarını olumsuz etkileyebilmektedir. Üretken olmanın, çalışıyor olmanın, sosyal hayattan izole olmamış olmanın olumlu etkilerini göz önünde bulundurarak doğum sonrası dönemde ve ileride çalışmanın desteklenmesi, anksiyete ve stres belirtilerini iyileştirebilir ve sonuçta annelerin çocuklarına, ailelerine, iş yerlerine fayda sağlayabilir.

Literatürde annenin çalışıyor ya da çalışmıyor oluşunun çocuğunun gelişimine ya da ruhsal durumuna etkisini gösteren çalışmalar yer almakla birlikte bu durumun annenin kendi ruhsal durumu üzerine olan etkisini gösteren çalışmalar oldukça sınırlıdır. ‘Annenin çalışması çocuğu nasıl etkilemektedir?’ sorusu gerek medyada gerek toplumda sıkça tartışılan bir sorudur. Fakat annelerin çalışıp çalışmalarının kendi depresyon ya da anksiyeteleri üzerindeki etkileri nispeten daha az akla gelmektedir. Annelerin çalışma durumlarının ruhsal durumlarına etkisini gösteren araştırmalar ile bu alandaki eksiklikler ve düzeltilmesi gereken noktalar fark edilecektir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, Y. (1994). Çalışan anne ve çocuğu. *Yaşadıkça Eğitim*, 1994(36), 7-12.
- Alstveit, M., Severinsson, E., & Karlsen, B. (2011). Readjusting one's life in the tension inherent in work and motherhood. *Journal of Advanced Nursing*, 67(10), 2151–2160. doi: 10.1111/j.1365-2648.2011.05660.x
- Cox, J. L., Holden, J. M., & Sagovsky, R. (1987). Detection of postnatal depression. Development of the 10-item Edinburgh Postnatal Depression Scale. *The British Journal of Psychiatry*, 150(6), 782-786. Retrieved from <http://bjp.rcpsych.org/content/150/6/782>
- Çalışır, H. (2003). *İlk kez anne olan kadınların annelik rolü başarımlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Dagher, R. K., McGovern, P. M., Alexander, B. H., Dowd, B. E., Ukestad, L. K., & McCaffrey, D. J. (2009). The psychosocial work environment and maternal postpartum depression. *International Journal of Behavioral Medicine*, 16(4), 339-346. doi: 10.1007/s12529-008-9014-4
- Demiriz, S. ve Dinçer, Ç. (2000). Okul öncesi dönem çocuklarının öz bakım becerilerinin annelerinin çalışıp çalışmama durumlarına göre incelenmesi-A study on the preschool children's self-help skills according to their mother's working status. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 58–65.
- Engindeniz, A.N., Küey L. ve Kültür S. (1997). *Edinburgh doğum sonrası depresyon ölçeği Türkçe formu geçerlilik ve güvenilirlik çalışması*. Bahar Sempozyumları 1, Ankara: Psikiyatri Derneği Yayınları.
- Han, W.-J., Ruhm, C. J., Waldfogel, J., & Washbrook, E. (2008). The timing of mothers' employment after childbirth. *Monthly Labor Review*, 131(6), 15–27.
- Hisli, N. (1989). Beck depresyon envanterinin üniversite öğrencileri için geçerliği, güvenilirliği. *Psikoloji Dergisi*, 7(23), 3-13.
- Hsin, A., & Felfe, C. (2014). When does time matter? Maternal employment, children's time with parents, and child development. *Demography*, 51(5), 1867–1894. doi: 10.1007/s13524-014-0334-5
- Kavlak, O. & Şirin, A. (2009). The Turkish version of Maternal Attachment Inventory. *Journal of Human Sciences*, 6(1), 188–202.
- Loutfi, M. F. (Ed.) (2001). *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* Geneva: International Labour Office.
- Nomaguchi, K. M., Milkie, M. A., & Bianchi, S. M. (2005). Time strains and psychological well-being: Do dual-earner mothers and fathers differ? *Journal of Family Issues*, 26(6), 756–792. doi: 10.1177/0192513X05277524
- Ogbuanu, C., Glover, S., Probst, J., Liu, J., & Hussey, J. (2011). The effect of maternity leave length and time of return to work on breastfeeding. *Pediatrics*, 127(6), e1414-e1427. doi: 10.1542/peds.2010-0459
- Özkan, İ. (1994). Benlik saygısını etkileyen etkenler. *Düşünen Adam*, 7(3), 4–9.
- Poduval, J., & Poduval, M. (2009). Working mothers: How much working, how much mothers, and where is the womanhood? *Mens Sana Monographs*, 7(1), 63–79. doi: 10.4103/0973-1229.41799
- Schwab-Reese, L. M., Ramirez, M., Ashida, S., & Peek-Asa, C. (2017). Psychosocial employment characteristics and postpartum maternal mental health symptoms. *American Journal of Industrial Medicine*, 60(1), 109–120. doi: 10.1002/ajim.22666
- Shepherd-Banigan, M., Bell, J. F., Basu, A., Booth-LaForce, C., & Harris, J. R. (2016). Workplace stress and working from home influence depressive symptoms among employed women with young children. *International Journal of Behavioral Medicine*, 23(1), 102–111. doi: 10.1007/s12529-015-9482-2
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2017). İstatistiklerle kadın, 2016. 24643, 8–11. Erişim Adresi: www.tuik.gov.tr
- Waldfogel, J. (2002). Child care, women's employment, and child outcomes. *Journal of Population Economics*, 15(3), 527–548. doi: 10.1007/s001480100072

İŞ GÜCÜ ALANI OLARAK SOSYAL MEDYANIN KULLANIMI VE GİRİŞİMCİ KADINLAR

THE USE OF SOCIAL MEDIA AS A LABOR AREA AND THE WOMEN ENTREPRENEURS

Yeliz Kuşay^a

ÖZ

Sosyal medyanın kullanıcılara sağladığı erişim kolaylığı ve hızı, digital platformların cazibesini artırmaktadır. Facebook, Instagram ve Twitter gibi sosyal medya uygulamaları bilginin eş zamanlı paylaşımı ve çift yönlü iletişim sayesinde sosyal medyayı iletişim alanının da ötesine taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı hobi sahibi olan ya da yeteneklerini fark eden kadınların, sosyal medya ortamlarını nasıl bir iş gücü alanına dönüştürdüklerini incelemektir. Çalışma kapsamında, küçük çapta kendi döngüsünü kurmuş, el emeği ile üretim sağlayan girişimci kadınların Instagram sayfaları ele alınmaktadır. Girişimci kadınlar, ev hanımı, profesyonel iş hayatını bırakanlar ya da profesyonel iş hayatının yanı sıra yeni iş gücü yaratanlar olarak kategorize edilmektedir. Eğitim düzeyi, geçmiş iş tecrübesi gibi demografik özellikler, girişimci olmasını sağlayan faktörler ve sosyal medyanın etkin kullanılabilirliği irdelenmektedir. Aynı zamanda Everett Roger'sın (2003) üzerinde çalıştığı yeniliklerin yayılımı yaklaşımına göre teknolojiye yeni teknolojideki yeniliklerin nasıl benimsendiği ve uygulandığı, Instagram hesabı olan kadın girişimcilere yöneltilen sorularla araştırılmaktadır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar, iş hayatında varlık göstermek isteyen kadın kimliği ve girişimciliği açısından önem taşımaktadır. Geniş hedef kitlelere ulaşmak için hiçbir maliyet gerektirmeyen sosyal medya ortamlarındaki iletişim gücünün, yeni bir boyut kazanarak nasıl yeni iş alanları yarattığı üzerine durulmaktadır. Kadın girişimcilerin kendi takipçileri ile kurdukları iletişimde, beklentilerine ulaşmak için zaman içerisinde geliştirdikleri iletişim çabalarına /stratejilerine yer verilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Medya, İletişim ve Halkla İlişkiler, Girişimcilik, Girişimci Kadınlar.

ABSTRACT

The efficiency and accessibility social media provides to its users increase the attraction of digital platforms. Due to simultaneous information sharing and two-way communication, the applications such as Facebook, Instagram and Twitter moves social media beyond a communication medium.

This study examines how women who have hobbies and are aware of their own talents, transform the social media into a working area. Within the scope of this study, the Instagram pages of women entrepreneurs who make handicraft products and own their small scale business are analyzed. The women entrepreneurs are categorized as housewives, those who have left their professional careers and those who are currently employed as professionals and are also creating additional job fields for themselves. The demographic features such as level of education and professional background, the factors that lead the entrepreneurship and the effective use of social media are examined. Meanwhile, based on Everett Roger's (2003) diffusion of innovations approach, the ways in which technological innovations are adopted and applied have been researched through the questions addressed to women entrepreneurs.

The results of the study are significant with respect to entrepreneurship and identity of women who intend to survive in business life. The communication power of social media platforms, as a costless way of reaching out large target audiences, in creating new job fields is emphasized. The study also deals with the communication strategies that women entrepreneurs employ as well as their empirical communication with their followers so as to identify the expectations.

Keywords: Social Media, Communication and Public Relations, Entrepreneurship, Woman Entrepreneur.

^a Marmara Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, ykusay@marmara.edu.tr

1. GİRİŞ

Sosyal medya, mobil iletişim teknolojisinin gelişimiyle birlikte kullanıcılar arasında oldukça yaygınlaşmaktadır. Sosyal medyanın önemini fark eden kurumlar, bu durumu, fırsata çevirmenin bilinci içerisinde profesyonel anlamda sosyal medya stratejilerini hedef kitleleri ile buluşturmaktadır. Bireysel kullanıcılar da sosyal medyanın gücünden faydalanma beklentisi içerisindeyler. Karşılıklı iletişimin yaşandığı bu ortamlar bireysel kullanıcıların girişimci ruhlarını harekete geçirmektedir.

Bu çalışmada iletişim teknolojilerindeki gelişime paralel olarak, kadın girişimciler tarafından bu yeniliklerin nasıl benimsendiği ve kullanıldığı, yeniliklerin yayılımı modeli (McQuail ve Windhal, 1997, s. 88-93) ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Yeniliklerin yayılımı modelini modernleşme kuramları içerisinde değerlendirebiliriz. Everett Rogers yeniliklerin yayılımı modeline göre; yeniliğin bireyler tarafından benimsenmesi için, belli bir fikrin/bilginin oluşması, uygulamaya geçmede bireylerin ikna edilmesi gerekmektedir. Ona göre, olumlu ve olumsuz görüş bildirimleri sonrasında varılan kanaatle / kararla yeniliğin kabulü ya da reddini gerektirecek belli bir karara varılması (uygulanıp /uygulanmaması) ve bunun sonucunda yeniliğin kullanım devamlılığını gerektiren onaylama eylemi ile süreç devam etmektedir. (Tekinalp ve Uzun, 2006, s. 96) Araştırmanın örneklemini Instagram'ı bir iş alanı olarak kullanan, girişimci ruha sahip olan kadın kullanıcılar oluşturmaktadır. Araştırma, Instagram hesaplarını el emeği ürünlerini tanıtmak, paylaşmak ve satmak için kullanan 30 kadın girişimci ile sınırlandırılmıştır. Çalışmada yeniliklere açık olma, üretme, mevcut durumu fırsata çevirebilme gibi pek çok özelliği içeren girişimcilik kavramı; Goffe ve Scase'nin (1985) girişimci kadın tanımlamalarından; evcimen girişimci kadınlar açısından değerlendirilmektedir. Araştırmada iş alanı olarak Instagram kullanımının nasıl benimsendiği ve yaygınlaştığı; Instagram kullanım sıklıkları, içerik özellikleri, reklam almaları gibi Instagram'ın nasıl kullanıldığı irdelenmektedir. Ayrıca iş alanı olarak kadın girişimcilere sağladığı maddi ve manevi katkısı üzerinde durulmaktadır.

2. SOSYAL MEDYA KAVRAMI VEYENİLİKLERİN YAYILIMI YAKLAŞIMI

Sosyal medya, karşılıklı bir etkileşim ortamı yaratarak, kullanıcıların ilgi alanlarına hitap eden, düşünce ve enformasyon paylaşımlarını sağlayan çevrimiçi araçlardır. Aynı zamanda sosyal medya kavramı web siteleri için kullanılan ortak bir kavram niteliği taşımaktadır. Sosyal medyada önemli olan katılım ve ilgiyi artırarak topluluk ve ağ oluşturmaya sağlamaktır (CIPRSocial Media Guidelines 2007'den akt Sayiner: 2008, s.123). Gündelik yaşamda ve akademik anlamda sosyal

medya kavramı farklı tanımlarla karşılanmaya çalışılmaktadır. Genel anlamda karşılıklı iletişime imkan tanıyan web 2.0. ve kullanıcı tarafından üretilen içerik ile ilintili olarak, sosyal ağlar ve sosyal paylaşım siteleri, sosyal medyanın içerisinde yer alan kavramları oluşturmaktadır. Bu çalışma kapsamında da Facebook, Instagram, Youtube gibi ortamlar genel anlamda sosyal medya başlığı altında tanımlanmaktadır.

Kaplan ve Haenlein sosyal medyayı; bloglar, içerik paylaşım siteleri (Bookcrossing, Flickr, Youtube ...), sosyal ağ siteleri (MySpace, Facebook ...), sanal oyun dünyaları (Microsoft's X-Box and Sony's PlayStation ...), işbirliği projeleri (wikipedia ...) ve sanal sosyal topluluklar (Second Life...) olarak sınıflandırmaktadır (Kaplan ve Haenlein, 2009, s. 60). Wright ve Hinson 2009 yılında yaptığı araştırmada sosyal medyanın özelliklerini şu şekilde tanımlamaktadır; sosyal medya, bilgilerin paylaşımı konusunda ücretsiz bir forum niteliği taşımaktadır. Genç ve daha farklı kitlelere ulaşma imkânı tanımaktadır. Yeni fırsatlara imkân yaratmaktadır. Bugünün iletişim kurma biçimidir. Çeşitli uzmanlık alanlarından kişilerin bulunduğu Facebook ya da LinkedIn gibi sosyal ağların kullanıldığı ortamlardır. Her şeyden önemlisi kişiselleştirme özelliği ile birlikte hedef kitlelerle iletişimde karşılıklı etkileşim sağlamaktadır (Güçdemir, 2010, s. 97). İnternetin gelişimi ile birlikte, teknik bilgiye ihtiyaç duyulmaksızın içerik oluşumları ve paylaşımına imkan tanıyan web 2.0 teknolojisi, interaktif iletişimi hızlandırmakta ve özgürleştirmektedir (Kahraman, 2014, s.19). İletişim teknolojilerindeki bu hızlı gelişim ve değişim, geleneksel alışkanlıklara sahip olan bireylerin tutum ve davranışlarını da etkilemektedir. Yeni teknolojiler bireyler tarafından kabul görmektedir. Sosyal medyanın gündelik hayatımızda hatta mobil olarak günün her anında kullanımını, yeniliklerin yayılımı yaklaşımı ile açıklayabiliriz. 1920'li yıllarda tarım ile uğraşan Amerikalılara tarımsal yeniliklerin benimsenmesini bu yaklaşımla açıklamaya çalışmışlardır. Daha sonraları gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerde tarımsal konuların yanı sıra sağlık, sosyal ve politik alanlardaki yeniliklere yönelik yapılan araştırmalar da bu yaklaşım çerçevesinde yorumlanmıştır. Modernleşme sürecinde yeniliklerin yayılımı; kitle iletişim araçlarının dönüşümüne ve bireylerin hayatında demografik özelliklerinin yapısına göre de etkisini göstermektedir.

Yeniliklerin yayılımı yaklaşımını Everett M. Rogers, G. Tarde'nin "*aşağı kişi ve sınıfların kendi üstlerindeki kopya etmesi*" görüşüne dayandırmaktadır (Erdoğan ve Korkmaz, 2002, s. 455). Bu yaklaşım araştırmamıza, günümüz modernleşme sürecinde olan toplumların, değişen kitle iletişim araçları içerisinde sosyal medya ortamlarını, nasıl benimsedikleri konusunda yardımcı olmaktadır.

Mutlu (1998, s. 369-370) çalışmasında, yeniliklerin kabul edilmesi sürecinde; bilgi, ikna, karar, uygulama ve onaylama/sağlamlaştırma aşamalarına değinmektedir. Bilgi aşaması, bireylerin yeniliklerle karşılaşma ve bu yeniliklerin işlevsel sürecini kapsar. İkna aşaması, yeniliklerin olumlu ya da olumsuz algılanmasına dayanır. Karar aşaması, oluşan algı doğrultusunda yeniliklerin kabulü ya da reddi ile sonuçlanır. Eğer ki, olumlu bir sonuç var ise, uygulama aşamasına geçerek yenilik kullanıma geçirilir. Sonrasında ise yeniliği pekiştirici uygulamalar ve deneyimler benimsenerek sağlamlaştırma yani onaylama süreci tamamlanır. Böylece yenilikle ilgili olumlu bir bilgi akışının devamlılığı sağlanır (Tekinalp ve Uzun, 2006, s. 96). Eğer ki birey karar aşamasında yeniliği reddettiye; sonraki süreçte, yeniliği ya benimseyici bir eğilim sergiler ya da tamamen yeniliği reddedebilir.

Daniel Lerner (1958), üçüncü dünya ülkeleri üzerine yaptığı çalışmasında geleneksel toplumsal değerlere sahip olan bireylerin mevcut tutum ve davranışlarının yerine yeni toplum yapısı içerisinde daha özgürlükçü ve girişimci değerlerin hakim olduğu bir algının yaratılmasında kitle iletişim araçlarının yardımcı olduğunu belirtmektedir (Yaylagül, 2014, s. 86-88). Yani kitle iletişim araçlarının benimsenmesi ve yayılımına yönelik yapılan çalışmalar kitle iletişim araçlarının belli bir amaca hizmet ettiğini ve toplumsal değişimin yaratılmasında önemli bir güç olduğunu ortaya koymaktadır. Modern toplumların oluşturulmasına ve yeni alışkanlıkların benimsenmesine yardımcı olmaktadır. Yani yenilikler amaca giden yolda bir araç olarak değerlendirilebilmektedir.

Severin ve Tankard (1994, s.350) çalışmalarında, Everett Rogers'ın yeniliklerin benimsenmesinde ikna sürecinin önemine değinmektedir. Bireyin ikna süreci üzerinde etkili olan yeniliklerin algılanma niteliklerini Rogers'ın beş kriter üzerinden değerlendirdiği belirtilmektedir (Tekinalp ve Uzun, 2006, s. 97):

- Görelî üstünlük: Kabul edilen yeniliğin eskiye kıyasla iyi ya da kötü olarak algılanması
- Uyumluluk /Uygunluk: Yeniliğin var olan değerler, geçmiş ve gereksinimler ile uyumluluğu
- Karmaşıklık: Yeniliğin anlaşılması ya da karmaşık olarak değerlendirilmesi
- Denenebilirlik: Yeniliğin denenebilme çabası
- Gözlenebilirlik: Yeniliğin sonuçlarının başkaları tarafından gözlenebilmesi

Rogers (1986), bu yaklaşımı yeni iletişim teknolojileri üzerinde değerlendirdiğinde farklı özellikleri vurgulamaktadır. Öncelikli amacın etkileşimli iletişim teknolojilerini kullanan eleştirel kitleye ulaşma sorunu olduğunu ifade etmektedir. Bu kitlenin sayısının fazlalığı ve yeni uyarlamaların

kullanımı, yeniliklerin normal karşılanmasına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda yeni iletişim teknolojilerinin kullanımını bir sonuç olarak değil, araç olarak değerlendirilir. Dolayısıyla yeni iletişim teknolojilerindeki her bir uyarlama ve uygulama belirli gereksinimler ile yeniden yaratmaya dayanmaktadır. Bu durum farklı yenilik biçimlerinin farklı süreç ve şekillerde ortaya çıkabileceğini göstermektedir (McQuail ve Windahl, 1997, s. 91). Dolayısıyla, Rogers'ın zaman içerisinde eksikliklerini de belirttiği modernleşme yaklaşımları içerisinde değerlendirebileceğimiz, yeniliklerin yayılımı yaklaşımı, günümüz toplumsal yapısı içerisinde değişiklik kazanarak araştırmalara konu olabileceğini göstermektedir. Elektronik iletişimin yaygınlaşması ve sosyal medyanın toplumun her kesimi tarafından kabul görmesi, yeniliklerin yayılımı yaklaşımı konusundaki çalışmaların artırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Farklı değişkenler üzerinden yapılacak araştırmalar kuramın işleyişi noktasında literatüre de katkı sağlayacaktır.

3. SOSYAL MEDYANIN SAĞLADIĞI AVANTAJLAR

Sosyal medya, kullanıcıların zaman ve mekân kavramını ortadan kaldırmaktadır. Sosyal medyanın kullanım kolaylığı, kullanıcı içerikli mesajların varlığı, kullanıcı yorumlarına yer verilmesi ve kullanım hızı sosyal medyanın gücünü artırmaktadır. Sosyal medyanın kontrolü şahsi seçimlerine göre hareket eden bireysel kullanıcılara geçmektedir (Scott, 2009, s. 76-77'den akt. Güçdemir, 2010, s. 96). Sosyal medya, kullanıcı odaklı yapısı ile içerik üretimi kadar üretilen içeriklerin tüketimini de sağlamaktadır. Sosyal medya uygulamaları ile kullanıcılar arasındaki iletişim ve etkileşim artarak devam etmektedir (Kuşay, 2013, s. 205).

Sosyal medya içerisinde değişmeyen en önemli olgu, sosyal medyanın güncelliğini koruması, kullanıcılar tarafından çabuk ulaşılması ve karşılıklı bir iletişime açık olmasıdır (Kuşay, 2010, s.77). Kullanıcıların farklılık yaratmak için geliştirdikleri yeni stratejiler ve kullanıcı tarafından üretilen içerikler, sosyal medyanın etki alanını daha da genişletmektedir. Sosyal medya sadece diğer bireylerin dikkatini çekmek ya da başkalarının ne yaptığını gözlemlemek için kullanılan bir araç olmanın çok ötesine geçmektedir. Bu durum sosyal medyanın sadece kurumsal ya da bireylerarası etkileşim ve iletişiminin dışında farklı amaçlar ile kullanımını doğurmaktadır.

Kaplan ve Haenlein, sosyal medya kullanımında, hedef kitleye yönelik en uygun sosyal medya araç seçiminin önemine değinmektedir. Dikkatli bir seçim yapılması gerektiğinden bahsetmektedirler. Onlara göre uygun uygulamayı belirleyip seçin ya da kendiniz yapın; önemli olan reklam ve satışın ötesinde hedef kullanıcıların da içinde olduğu katılım, iş birliği ve paylaşımın sağlanmasıdır. Sosyal medya uygulamaları

arasında uyumluluğun sağlanması, kullanıcı güvenini sağlamak açısından önemlidir. Bu durum Facebook, YouTube gibi sosyal medya uygulamaları arasında ya da geleneksel ve sosyal medya arasındaki bir kombinasyon için de geçerlidir. Ayrıca herkesin rahatlıkla ulaşabileceği erişim imkânına sahip olması da önemlidir. Sosyal medya ortamında sosyal olmak için ise; aktif, ilginç, mütevazı, profesyonel ve dürüst olunması gerektiğinden bahsetmektedirler ((Kaplan ve Haenlein, 2009, s. 65-67). Bu özellikler kullanıcının amacına ulaşması için kullanılması gereken araç seçiminin ve atılması gereken doğru adımların önemini vurgulamaktadır.

4. SOSYAL MEDYANIN İŞ ALANI OLARAK KULLANIMI

Sosyal medyada insanların özel hayatlarını ortaya koyan pek çok resim ses kaydı, video paylaşımları yapılmaktadır. Bu durum paylaşımı yapan kişilerin hem itibar yönetimlerine hem de bireylerin birbirleri hakkındaki bilgi paylaşımlarına etki etmektedir. Gerek bireyler gerekse kurumlar için sosyal medya ürün yerleştirme ve pazarlama konusunda güzel bir alan oluşturmaktadır (Vernalı, 2013 s. 122). Sosyal medya uygulamalarındaki bu etkileşim her ne kadar stratejik sosyal medya planlaması içerisinde kurumlar tarafından kullanılıyor olsa da; bireysel kullanıcılar da birer içerik üreticisi olarak bu ortamları zenginleştirmektedirler. Bu ortamları hayatı kolaylaştırmak, boş zaman değerlendirmek ve kendi içeriklerini rahatlıkla paylaşabilmek için dijital ortamlara dönüştürmektedirler. Bu dönüşüm karşılıklı iletişim amacının ötesinde bireysel kullanıcıların girişimci ruhlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Girişimci ruha sahip olan kullanıcılar, kendi amaçları için bu ortamları istedikleri şekilde kullanma imkânı bulmaktadır.

Sosyal medya içerisinde özellikle sosyal ağları kullanarak spesifik bir izleyici grubunun hedeflenmesi, insanlara değerli ve ilgi çekici bilgilerin sunulması, doğru ve şeffaf olunması, ilgili alanlar ve kişilerle ilişkili linkler kurulması, grupların oluşturulması ve katılımcı olunması, yapılan etiketlemelerle istenilen iletiye kolay ulaşılabilmesi, deneyimlerin pekiştirilmesi sosyal pazarlamada başarı sağlamaktadır (Akar, 2011: 130). Sosyal medyada yapılan bu uygulamalarda kullanıcıların içerikleri üretmek ve yayınlamak için programlama becerilerine sahip olmasına gerek yoktur (Wyrwoll, 2014,s. 15). Önemli olan doğru sosyal medya aracının seçilmesi ve fırsatları nasıl kullanılacağına bilinmesidir. Basit bir kullanım bilgisi, daha geniş kitlelere ulaşma imkânı sağlarken girişimci ruhları harekete geçirmektedir.

4.1 Girişimcilik Kavramı

İktisadi ve hukuki anlamda daha çok kurumları ifade eden girişimcilik kavramı, çalışmanın konusu içerisinde sosyal medyadaki girişimci ruha sahip olan kadın kullanıcılar üzerinden değerlendirilmektedir.

Avusturyalı iktisatçı Israel Kirzner girişimciliği, yeni bir şeyler ortaya çıkartmaktan çok, mevcut kaynakları fırsata dönüştürmek olarak tanımlamaktadır (www. Kagider.org, 18.02.2017). Girişimci, bir işi yapan, yapmaktan çekinmeyen ve kararlılıkla bu süreci uygulamaya koyan anlamlarında kullanılmaktadır. Girişimcilik ise; bir kurum için gerekli olan yönetsel süreçlerin tamamlanarak; üretim ve pazarlama risklerinin göz önünde bulundurularak faaliyete geçilmesi sürecini tanımlamaktadır (Küçük, 2015, s.29). Girişimciliğin özelliklerini kısaca şu şekilde tanımlayabiliriz: Cesaret ve güven gerektirir, yeniliklere açık ve yaratıcıdır, fırsatlar iyi değerlendirilmelidir, sürükleyici ve güdüleyicidir, hızlı hareket etme ve karar vermeyi gerektirir, yeri geldiğinde geri adım atabilmeyi ve yeniden başlamayı gerektirir. Bireysel ve aynı zamanda toplumsaldır, pozitif bir bakış açısına sahiptir (Belen ve Demirkaya, 2015, s. 35). Gündelik hayatın düzeni içerisinde kullandığımız girişimci kavramı, teknolojik dünya içerisinde kendi kurallarını yeniden oluşturmaktadır. Sosyal medyanın özgür yapısı bu kavramı bütün kullanıcıları içine alacak bir şekilde yeniden düzenlemektedir. Her yaştan ve cinsiyetten girişimci ruha sahip olan kullanıcılar kendi amaçları doğrultusunda sosyal medyada girişimcilik hayallerini uygulama fırsatı bulmaktadır.

4.2 Girişimci Kadınlar ve Sosyal Medya Kullanımları

Sosyal medya ortamlarının her kullanıcıya eşit fırsatlar sunması, bu ortamları kullanan kullanıcıları harekete geçirmektedir. Kadın kullanıcılar da kendi potansiyel güçlerini değerlendirerek seslerini duyurmanın yolunu bulmaktadırlar. Bireysel kullanımlarla sosyal medyanın keşfi zamanla kullanıcılara farklı imkânlar sunmaya başlamıştır. Bunlardan en önemlisi de girişimcilik ruhunu harekete geçirmesidir.

Kadın ve girişimcilik son birkaç yıldır giderek artan bir şekilde popüler bir konu haline gelmektedir. Kadınlar, aile ve arkadaş ilişkileri, çocuk bakım sorumluluklarının olması gibi toplumsal konular üzerine odaklanmaktadır. Kadın girişimcilerin iş hayatında varlık göstermelerini sağlayacak birçok başlangıç, destek ve eğitim programları vardır (Fuller-Love, 2009, s. 306). Bu programlar girişimci ruha sahip olan kadınların harekete geçmesi için cesaret kaynağı ve yol gösterici olmaktadır. Bu süreci kolaylaştıran ve kadın girişimcileri harekete geçiren etken ise sosyal medya ile herkese rahatça ulaşabilme imkânıdır.

Goffe ve Scase (1985) kadın girişimciliğini iki uçta değerlendirmektedir. Biri bireysellik ve özgüvene dayalı olan “geleneksel girişimcilik”, bir diğeri ise erkek egemenliğini kabul eden geleneksel cinsiyet inancına sahip “kadın girişimci” tipidir. Bu iki uç arasında ise dört farklı kadın girişimciliğinden bahsedilmektedir. Birincisi; iş ve aile dengesini kurup işini daha fazla büyütmek isteyen “geleneksel girişimci” kadın, ikincisi; girişimcilik gayretlerinin ev yaşantısının üstünde tutan ve işine odaklanan “yenilikçi girişimci” kadın, üçüncüsü; geleneksel cinsiyet rolünü daha çok benimseyip, girişimciliği arka planda tutabilen hatta yan iş gibi görebilen “evcimen girişimci” modelidir. Sonuncusu ise köktenci bir kadın girişimciliği benimseyen, yani aile ve iş dengesinden çok, kadının itilmesini önlemek için işi bir araç olarak gören “girişimci kadın” tipidir (Kutanis, 2003, s.61’den akt. Sosyal, 2010, s. 92). Bu çalışma kapsamında üçüncü kadın girişimci tipini oluşturan; farklı nedenlere bağlı olarak işini ikinci planda tutan, evcimen girişimci üzerinde durulmaktadır. Sosyal medya bu anlamda kadın girişimcilere sonsuz rahatlıkla ve özgürce hareket edebilme ve girişimci ruhlarını ortaya çıkarma fırsatı sunmaktadır.

Sosyal medyanın kadın girişimcileri cesaretlendirmesindeki en önemli kriterlerden biri de dünyayı gözler önüne sermesidir. Dünyanın her neresinde olursanız olun bütün kullanıcıları evinizde ağırlama ve misafir etme imkânı tanınmasıdır.

Medyanın dünyadaki kültürleri sunması ya da aynı zamanda kültürel biçimleri değiştirip dönüştürmesi modern insanın kültürel tercihleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Medyanın modern insanın deneyimleri üzerindeki etkisi, gerçekliğin kurgusallaşmasını, yaratılan ve ifade edilen bir modern gündelik yaşamı sergilemektedir (Tozlu, 2006, s. 344). Instagram ortamını iş yeri olarak gören girişimci kadınlar, paylaştıkları görseller, yorumlar, beğeniler ile hesaplarını vitrin olarak kullandıklarını ifade ederek bu kurgusallaşmanın en somut örneklerini gündelik hayatta yansıtmaktadırlar. Kullanıcıların, Facebook, Instagram ve web sitesi hesapları üzerindeki görsel paylaşımları diğer kullanıcıların görsel algılamaya ve anlamlandırma gücünü artırmaktadır.

Görsel algı özellikle reklamlarda ve propaganda mesajlarının iletilmesinde yardımcı olmaktadır. Hedef kitlenin yapısına uygun bir görsel kompozisyon hazırlanmaktadır (Inceoğlu, 2011, s. 100). Çalışma kapsamında değerlendirilen kadın girişimcilerin Instagram hesapları da görsel algının en güzel örneklerini sunmaktadır. Kadın girişimciler yapmış oldukları el emeği ürünlerin fotoğraflarını çekerek ya da üretim sürecini video olarak yayınlamaya hedef kitlelerinin görsel algılarına hitap etmektedirler. Böylece sosyal medya ortamları, kullanıcılara duygusal, psikolojik, bilişsel anlamda ulaşmaktadır.

5. Girişimci Kadınların Sosyal Medyayı Bir İş Alanı Olarak Değerlendirmelerine Yönelik Bir Araştırma

5.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sosyal medyanın gelişimi interaktif iletişimin ötesinde yeni iş fırsatlarının da yaratılmasına ortam yaratmaktadır. Bu çalışmanın amacı hobi sahibi olan ya da yeteneklerini fark eden kadınların, sosyal medya ortamlarını nasıl bir iş gücü alanına dönüştürdüklerini incelemektir. Girişimci ruha sahip olan kadınların sosyal medyayı bir iş alanı haline dönüştürme sürecinde böyle bir fikre nasıl ulaştıkları ve ikna oldukları, planlarını uygulamaya nasıl karar verdikleri ve sonucu noktasında uygulamalarının devamlılığı sorgulanmaktadır. Bu süreç yeniliklerin yayılımı yaklaşımı çerçevesinde incelenmektedir. Aynı zamanda kadın girişimcilerin sosyal medya hesaplarındaki paylaşımları ve etkileşimleri değerlendirilmektedir.

Bu çalışma profesyonel iş hayatında var olmak isteyip olamayan, farklı nedenler ile iş ortamından uzaklaşmak durumunda kalan ya da kalmayı tercih eden kadınların, kendilerine farklı çıkış yolu arayışlarında; yarattıkları iş imkânları açısından ve girişimci yapılarını ortaya koymaları noktasında önem taşımaktadır. Aynı zamanda hiçbir maliyet gerektirmesizin, anında geniş hedef kitlelere ulaşmayı sağlayan sosyal medyanın iletişimsel gücünün farklı yaratıcılıklar ile nasıl boyut değiştirdiği çalışmanın önemini vurgulamaktadır.

5.2 Araştırmanın Kapsam Yöntem ve Sınırlılıkları

Araştırmada, küçük çapta kendi döngüsünü kuran; el emeği ürünlerin satışını yaparak Instagram’ı iş alanına dönüştüren girişimci ruha sahip olan kadınlar incelenmiştir. Araştırma kapsamında, benzer uğraş alanına ve araştırma için gerekli bilgilere sahip, Instagram hesabı olan otuz (30) girişimci kadın, basit rastlantısal örneklem yöntemi ile seçilmiştir.

Basit rastlantısal (tesadüfi) örneklem yönteminde her birey ya da nesne eşit benzer ve farklılıklara sahiptir. Yani seçilme şansı eşittir (Aziz, 2008, s. 51). Dolayısıyla araştırmanın sınırlılıkları dâhilinde, benzer özelliklere sahip kişilerin araştırma kapsamında incelenmesi sağlanmıştır. Kadın girişimcilerin demografik özellikleri, Instagram hesaplarındaki paylaşım özellikleri ve kadın girişimcilerin yenilikleri nasıl benimsedikleri ve yeniliklerin algılanan özellikleri üzerinde durulmuştur. Örneklemden daha detaylı bilgi almak, görüşmenin akışına göre yan ve alt sorular sorabilmek, daha esnek ve katılımcı rahatlatıcı bir ortamla daha açıklayıcı bilgiler elde etmek için yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi benimsenmiştir (Ekiz, 2009, s. 63). Araştırmanın amacına yönelik hazırlanan sorular, daha önce hazırlanan soru formu üzerinde gruplanarak pilot bir uygulama ile test edilmiştir. Araştırma soruları; hedef kitlenin demografik özelliklerini

ve yeniliklerin yayılımı yaklaşımının kadın girişimciler tarafından nasıl benimsendiği ve nasıl yaygınlaştığını belirleyici ve açıklayıcı şekilde tasarlanmıştır. Yeniliklerin kullanımının (Instagram kullanımının) kadın girişimcilere kazandırdıkları ve ne hissettirdiği sorgulanarak görüşme sonlandırılmıştır. Sorular kadın girişimcilerden gelen bilgiler doğrultusunda revize edilmiştir. Araştırmanın bilgi gereksiniminin tamamlanması ve bilgi tekrarına dönüşmesi ile görüşmelere son verilmiştir. Araştırma 2017 yılı Şubat ayı içerisinde yapılmıştır.

Everett Rogers'ın yeniliklerin yayılımı modelinde belirtmiş olduğu kriterler kadın girişimciler açısından sorgulanmıştır. Kadın girişimciler tarafından sosyal medyanın kabul edilmesinde; fikir/bilgi, ikna, karar; uyarılma ve red etme ayrıca onaylama süreçleri irdelenmiştir. Rogers'e göre yeniliklerin uygulanmasında ikna süreci önemli olduğundan; ikna sürecinde yeniliklerin benimsenmesini tanımlayan özellikler araştırma kapsamında sorgulanmıştır. Yeniliklerin benimsenmesinde etkili olan özellikler; görelî üstünlük, uyumluluk/uygunluk, karmaşıklık, denenebilirlik ve gözlenebilirlik olarak ele alınmıştır (Rogers, 2003, s. 170-221).

Girişimci ruha sahip olan, sosyal medya (Instagram) hesabını ticari anlamda kullanan kadınların eğitim düzeyi, geçmiş iş tecrübesi gibi demografik özellikler, girişimci olmasını sağlayan faktörler ve sosyal medyanın etkin kullanılabilirliği çalışma kapsamında ele alınmıştır. Sosyal medyanın bir iletişim aracı olmanın ötesinde, farklı açılımlara fırsat tanıdığı; iş alanları yaratma gücünün bu fırsatlardan biri olarak tanımlanabileceği üzerinde durulmuştur.

5.3 Araştırma Bulgu ve Değerlendirmesi

Araştırmada el emeğini sergileyen ve satışa sunan kadın girişimciler ürün çeşitliliklerini ilgi alanları ve hobilerine göre belirlediklerini ifade etmişlerdir. Araştırmada yer verilen ürün çeşitliliğini farklı alanlardaki el emeği çalışmaları; cam, ahşap, taş boyama, keçe tasarımı, kokulu sabunlar, bez bebek, teraryum tasarımı gibi obje tasarım/boyama ürünleri, erişte/mantı, reçel, kek/pasta/kurabiye gibi gıda ürünleri, örgü çeşitleri ve tütü/bebek gibi giyim ürünleri oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen verilerden daha somut bilgiye ulaşmak için yüzde/ frekans analizleri alınmıştır. Elde edilen bulgular bu doğrultuda yorumlanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, "örgü çeşitleri" girişimci ruha sahip olan kadınların %23 oranında en çok faaliyet gösterdiği iş emeği alanlarından birini oluşturmaktadır. Kek/pasta tasarımı ve keçe tasarımı ise %17 oranı ile girişimci kadınların tercih ettiği ikinci bir tercih alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani sektörel anlamda pazarın %47'sini obje tasarımı ve boyama alırken, gıda ve giyim alanındaki çalışmalar %54'lük oranı paylaşmaktadır.

Araştırma örnekleminin yaş ortalaması 4 grupta ele alınmıştır. Buna göre 21-30 yaş aralığında Instagram'ı iş alanına dönüştüren kadın girişimcilerin oranı %30'dur. 31-40 yaş aralığında %40 oranında kullanıcının Instagram'da ürettiği ürünleri sattığı tespit edilmiştir. 41-50 yaş aralığında %17 ve 51-60 yaş aralığında ise kullanıcıların %13'ü Instagram hesabı üzerinden satış yapmaktadır. Bu durum en çok 31-40 yaş arasındaki kullanıcıların Instagram'ı bir iş alanı olarak kullandığını ortaya koymaktadır. 21-30 yaş aralığındaki kadın girişimcilerin de Instagram'ı iş alanı olarak kullanmada oldukça hevesli oldukları görülmektedir. 40 yaş sonrasında ise yaş aralığı arttıkça, Instagram'ı iş alanı olarak değerlendiren kullanıcı sayısının azaldığı görülmektedir. Instagram hesabı üzerinden satış yapan girişimci kadınların % 93'nün evli, %7'sinin ise bekâr olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan girişimci kadınların eğitim düzeyleri incelendiğinde; üniversite mezunlarının iş alanı olarak sosyal medyadan %53 oranında faydalandıkları görülmüştür. Lise mezunu olan kadın girişimcilerin %26'sı ve ilkököl mezunu kadın girişimcilerin %17'si sosyal medyayı iş alanı olarak kullanmaktadır. Ortaokul mezunlarını ilkököl mezunları ile, yüksekokul mezunlarını lise mezunları ile aynı skalada değerlendirdiğimizde bu oran; ilkököl için %20, lise mezunları için %26 oranını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu durum bize, eğitim düzeyi arttıkça yeni iletişim teknolojilerinin daha çok kabul gördüğünü ve kullanıcılar arasında yaygınlaştığını göstermektedir.

Sosyal medyayı bir iş alanı olarak değerlendiren girişimci kadınların profesyonel iş durumları değerlendirildiğinde; %40'nın ev kadını olduğu, %30'luk bir oranının halen profesyonel iş hayatına devam ederken sosyal medyayı ek gelir olarak kullandığı ortaya çıkmıştır. İşini bırakan ve sonra devam etmeyenlerin oranı %23 iken, emekli olup da sosyal medyada kendine yeni bir iş alanı yaratanların oranı ise %7 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla belli bir mesleği ya da işi olup sosyal medyada girişimde bulunanların oranı %60'luk bir dilimi kapsasa da, profesyonel iş hayatına devam edenlerin oranı, sosyal medyanın bir iş alanı yaratması ile birlikte %30'lara düşmüştür.

Girişimci kadınların bir iş alanı olarak Instagram'ı ne kadar zamandır kullandıkları sorgulandığında; % 30'luk bir kesimin bu işi 3 yıldır yaptığı görülmektedir. %27'lik bir oran ise 2 yıldır bu işe devam etmektedir. Bir yıldır Instagram üzerinden satış yapanların oranı %13 iken, bir yıldan az ve 5 yıldır bu işi yapanların oranı %10'luk dilimlerde yer almıştır. 4, 6 ve 7 yıldır Instagram üzerinden satış yapan girişimci kadınların her birinin yüzdelik oranı %3 dilim aralığında sınırlı kalmıştır. Bu durum, Instagram'ın bir iş alanı olarak kullanımında

özellikle son 3 yıllık dilimde hızlı bir yükselişin olduğunu ortaya koymaktadır.

Instagram kullanımında girişimci kadın kullanıcıların %40'ı işe başlama aşamasında çevrelerinden; eş, çocuk, yeğen, kardeş ya da arkadaş desteği aldıklarını belirtmişlerdir. Daha sonra Instagram kullanımını öğrenmeleri ile birlikte destek almaya devam edenlerin oranı % 13'e düşmüştür. Destek almaya devam edenlerin 50-60 yaş aralığında olup, sosyal medya konusunda çocuklarının yardımlarını almaktadırlar.

Modernleşme kuramları içerisinde “Yeniliklerin Yayılımı” yaklaşımının, fikir/bilgi, ikna, karar ve onaylama sürecindeki gelişimi Tablo 1’de değerlendirilmiştir. Instagram kullanıcıları gerek çevreden aldıkları bilgi desteği, gerekse kendi deneyim ve tecrübeleri ile Instagram’ı kendi yaşamlarına uyarlamışlar ve kullanıma geçirmişlerdir. Teknolojideki bu yeniliklerin yeni kullanıcılar yaratmasında mobil telefonların etkisi ve uygulamaların kolaylığı kadar kullanıcıların maddi manevi beklentilerine karşılık vermesinin etkisi görülmektedir. Girişimci kadınlar; hobilerini başkaları ile paylaşmak, aile bütçelerine ek destek sağlamak, kafalarını dağıtmak gibi farklı amaçlarla yola çıktıkları bu süreçte; gerek

teknolojinin bireylerin kapısını çalmasıyla, gerekse çevreleri sayesinde bu teknolojik gelişmelerden haberdar olmuşlardır. Bu gelişmeler yeniliğin yayılımında bilgi aşamasını tamamlamaktadır. Instagram’daki takip ve takipçi özelliği ile birlikte paylaşılan fotoğraflar ve yapılan yorumlar, belirli bir hedef kitleye ulaşımı sağlamaktadır. Başka kullanıcıların bu ortamlarda gözlenebilmesi, benzer nitelikte çalışmalara rastlanması, oluşan olumlu görüşler sonrasında kadın girişimcileri yeniliğin kullanımı konusunda ikna etmektedir. Yeniliklerin yayılımı konusunda ikna süreci tamamlanan birey yeniliğin kabulü ya da reddi konusunda harekete geçerek; yeniliğin kullanımının sonuçlarını kendi hayatına göre uyarlamaktadır. Instagram hesabı oluşturan kadın girişimciler, ürettikleri ürünlerin başkaları tarafından beğenilmesi, güzel yorumlar almaları, takipçi sayılarının hızlı bir şekilde artması, ürünlerine talep ve isteklerin olması, sipariş almaya başlamaları ile birlikte maddi ve manevi beklentilerine karşılık almaktadırlar. Böylece kadın girişimcilerin Instagram kullanımını kabul ya da reddetmelerini sağlayacak kanaat oluşmaktadır. Yeniliğin kullanımı için verilen karar, beklentilerin karşılanması ile birlikte onaylama aşamasında davranışın tekrarı ve benimsenmesi şeklinde devam etmektedir.

Tablo 1: Yeniliğin (Instagram’ın) Yayılımı Aşamaları

Bilgi Aşaması :	<ul style="list-style-type: none"> Bireysel ve toplumsal düzenin değişkenleri etkilidir; Bireylerin hobilerini başkalarına sunma isteği, Yeniliğe duyulan ihtiyaç, Arkadaş, kardeş gibi sosyal çevre sayesinde Instagramdan haberdar olma, Belli bir yaşın üzerindeki çocuklarının anlatması, Diğer kullanıcılara ulaşma ve bağlantı kurma isteği, Diğer kullanıcıların Instagram hesaplarında benzer iş örneklerin görülmesi, Günün trendi olan akıllı telefonlara ulaşımın kolaylığı, İnternet satış fikrini bilmek ve aile bütçesine destek olma isteği,
İkna Aşaması :	<ul style="list-style-type: none"> Yeniliklerin Algılanan Özellikleri Önemlidir; Olumlu / olumsuz algılanması, Instagrama yüklenen ilk görseller ile birlikte ürünlere gelen beğeni, istek ve talepler, Instagram’ın kullanıcıları geniş bir kullanıcı ağı ile tanıştırması, Kullanımının basit olması, Kullanıcıların yaşam tarzlarına uygun olması, Deneyimlerin olumlu tepkilerle sonuçlanması, Instagram kullanımını sonrasında yorumlarda istenilen başarının elde edildiğinin görülmesi,
Karar Aşaması :	<ul style="list-style-type: none"> Red / Uyarılma - Kabul etme ile sonuçlanır; Ürünlerin beğenilmesinin pozitif etkisi, Sipariş tekliflerinin gelmesi, Takipçi sayısının artması, Olumsuz anlamda; sosyal hayatı kısıtlaması, teknolojiye bağımlı kılması, boş vakit bırakmaması,
Onaylama Aşaması :	<ul style="list-style-type: none"> Instagram kullanımının çevresi tarafından kabul görmesi, Instagram üzerinden manevi ve maddi destek sağlama, Motivasyonun artması - Kişisel gelişimi desteklemesi, Instagramın bir iş alanı olarak kabul edilmesi ve bilgi akışının devamlılığı.

Instagram'ı bir iş alanı olarak değerlendiren kullanıcıların, yeniliklerin algılanan özelliklerini nasıl yorumladığı Tablo 2'de gösterilmiştir. Bu tabloda yeniliklerin algılanan özellikleri 5 kategoride değerlendirilmektedir. “Görelî üstünlük” özelliğine göre, girişimci ruha sahip olan kadın kullanıcılar Instagram uygulaması sayesinde ürettikleri ürünlerin diğer kullanıcılara sunulmasında Instagram'ı bir araç olarak kullandıklarını; geniş hedef kitlelere ulaşma noktasında, diğer sosyal medya uygulamaları ve kendi çevrelerindeki sosyal ortamlarına göre Instagram'ın çok daha üstün nitelikte olduğunu ifade etmişlerdir. Yeniliğin “uyumluluk ya da uygunluk” özelliği incelendiğinde ise, daha önceki yaşama artı değerler katarak pozitif anlamda kullanıcıların hayatında yer aldığı noktada hemfikir oldukları tespit edilmiştir. İletişim kurmanın ötesinde bir iş imkânı sağlayan Instagram, kullanıcıların gereksinimlerine karşılık verebilmekte ve memnuniyeti sağlamaktadır. Kullanıcılar yenilikleri “karmaşıklık” özelliklerine göre değerlendirdiklerinde

ise uygulamanın en temel anlamda ihtiyaçları karşılayacak ölçüde basit düzenlendiğini belirtmektedirler. Uygulamanın, sistemsel güncellemeler sonrasında kısa süreliğine karmaşık algılandığı fakat deneyimlerle bu durumun üstesinden geldiği belirtilmiştir. Kullanıcılar, Instagram kullanımının kolay olmasına rağmen teknik anlamda güvenlik önlemleri, takipçi sayısındaki anlık değişimler açısından kafa karıştırıcı nitelikte olduğunu belirtmektedir. Instagram'ın “denenebilirlik” özelliği, kullanımının basit olması ve ihtiyacı karşılaması ile ilintilidir. Kullanıcıların Instagram'da yaptığı kısa süreli paylaşımlar sonrasında almış oldukları geri bildirimler, kullanılabilirliği ve etkisi ölçüsünde kullanıcılara fikir vermektedir. Fotoğraf yükleme, yorum yapma takip ve takipçi sayısı gibi temel özelliklerin hem kullanıcıların kendisi hem de diğer kullanıcılar tarafından “gözlenebilirliği”, Instagram'ı geniş kitlelere taşımayı başarmıştır. Bu en temel özellik aynı zamanda Instagram kullanımının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 2: İkna Sürecinde Yeniliklerin Algılanması

Görelî Üstünlük (Instagram'dan memnuniyet)	<ul style="list-style-type: none"> • Geniş kullanıcı ağına ulaşma imkanı sağlamakta, • Zaman ve mekan sınırlarını ortadan kaldırmakta, • Serbest iş anlayışını desteklemekte,
Uyumluluk / Uygunluk (Geçmiş ve şimdiki hayat arasındaki değişiklik)	<ul style="list-style-type: none"> • Geçmişte küçük bir hobi, Şimdi ise; • Kullanıcıların sosyal hayatlarına uyum sağlamakta, • Öncelikli değerlerine engel olmayıp, düzene uyum göstermekte, • Mevcut hayatı rahatlatmakta, • Pozitif düşünmeye sevk etmekte , • Vakit boşluğunu ortadan kaldırmakta, • Yeni şeyler üretme imkanı sağlamakta, • İşe yarar hissetme duygusu hissettirmekte, • Herkes ile iletişim kurabilme becerisi elde etme, • Maddi ve manevi rahatlık hissi sağlamakta, • Öz güven ve kişisel gelişim sağlamakta, • Ruhsal bir doyum sağlayarak, zorluklarla mücadele kolaylığı sağlamakta, • Kullanıcıları teknolojiye yönlendirmekte, • Fırsatlar yaratmakta (Yeni iş olanakları gibi.), • Programlı yaşama fırsatı sunmakta,
Karmaşıklık (Instagram kafa karıştırma ya da anlaşılma zorluğu)	Instagramın basit anlamda kullanımı, hedef kitlelere ulaşmak için yeterli. Güncellemeler, güvenlik önlemleri ve takipçi sayısındaki ani değişiklikler gibi sistemsel konular adaptasyon sürecinde zorlayıcı.
Denenebilirlik (Instagram'ın kullanılabilirliği)	Instagram'ın basit kullanımı ve geniş kitlelere ulaşma imkânı kullanıcılar tarafından benimsenmesini sağlamakta.
Gözlenebilirlik (Instagram kullanımının gözlenebilirliği)	Instagram kullanıcıları, hem kendi hem de diğer kullanıcıların sayfalarını gözlemleyebilmekte, kıyaslayabilmekte, deneyim ve tecrübe elde etmekte. Olumlu anlamda kullanıcılara geri dönüşler sağlanmakta.

Instagram üzerinden ele emeği ürünlerini satan kadın girişimcilerin, Instagram kullanımını nasıl benimsedikleri ve yeniliklerin algılanma özelliklerinin araştırıldığı bu çalışmada kadın girişimcilerin demografik özelliklerinin yanı sıra Instagram kullanım alışkanlıkları da incelenmiştir. Öncelikle girişimci ruha sahip olan kadınların iş alanı olarak Instagram'ı neden tercih ettikleri sorgulanmıştır. Girişimci ruha sahip olan kadınlar, Instagram'ın öne çıkmasında; kullanımının basit olmasının, fotoğraf paylaşımı, yorum ya da dijital mesajlar sayesinde iletişim kolaylığı sağlamasının etkili olduğunu belirtmektedir. El emeği ile satış yapan kadın girişimciler, iş alanı olarak sosyal medya ortamları içerisinde en çok Instagram'ın talep gördüğünü ve Instagram kullanımını bu anlamda benimsediklerini belirtmektedirler. Elde edilen bu sonuç, Akbayır'ın (2015, s. 308) çalışmasında yer verdiği sosyal medyada benzer görüşe hakim olan kullanıcıların birbirlerinin etkisi altına girebileceği görüşünü destekler niteliktedir.

Girişimci kadın kullanıcıların %97'si Instagram hesaplarını her gün mutlaka kontrol ettiklerini belirtmişlerdir. İki/üç günde bir Instagram hesabını kontrol edenlerin oranı ise % 3'dür. Gün içinde Instagram hesabını kontrol edenlerin kontrol sıklıkları sorgulandığında; kullanıcıların % 77'si mobil iletişim sayesinde her an Instagram hesaplarını kontrol ettiklerini belirtmişlerdir. Gün içerisinde Instagram hesaplarını belli aralıklarda kontrol edenlerin oranı % 20'dir. Sadece akşam saatlerinde Instagram hesabını kontrol edenlerin oranı ise %3 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla gün içerisinde mutlaka Instagram hesabının kontrol edildiği ortaya çıkmıştır.

İçerik paylaşımı konusunda kullanıcıların tamamının dikkat ettiği en önemli husus, fotoğraf, ışık ve fon özelliklerinin belli bir kalitede olmasıdır. Fotoğraf paylaşımı konusunda kullanıcıların %17'si ürün fotoğraflarının yanı sıra özel gün tebriği ya da gerçek ve samimi bir hesap olduğu mesajını vermek için farklı kişisel görsellere de yer vermektedir. %83 oranındaki hesap yöneticisi ise sadece ürün fotoğraflarına yer vermektedir. Fotoğraf yükleme konusunda zaman aralığını bilinçli değerlendirenlerin oranı %33'dür. Fotoğraf paylaşımı için özellikle sabah ya da akşam saatlerinin tercih edildiği belirtilmiştir. Daha önceki ürünleri tekrar paylaşanlar, yeni ürün tamamlandığında veya siparişe hazır olduğunda fotoğraf yüklemesi yapanlar, zamana dikkat etmediklerini, rastgele saatlerde içerik yüklediklerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan girişimci kadınların tamamı, sayfalarına reklam almadıklarını belirtmektedir. Bunun nedenini, reklamın sayfalarının önüne geçme çekincesi ya da reklam için ayıracakları zamanın olmadığı düşüncesidir.

Aynı zamanda reklam alma konusunda bilgilerinin çok net olmaması ve deneyimlerinin olmaması çekincelerini arttırmaktadır. Bu durum, sayfasına reklam alan kadın girişimci örneklerinin artması ile diğer girişimci kadınları cesaretlendirebilecek ve harekete geçirebilecek uygulamanın, gelecek bir yeniliği olarak ileride karşımıza çıkabilir.

Girişimci ruha sahip olan kadın girişimciler Instagram kullanımında özellikle maddi ve manevi duyguların oldukça etkili olduğunu vurgulamaktadırlar. Girişimci kadınlara Instagram'ı bir iş alanı olarak kullanmanın, nasıl bir duygu yarattığı sorulduğunda; öncelikle hobi ya da maddi bir kazanç elde etmek için çıkılan bu süreçte, manevi tatminin her şeyin önüne geçtiği görüşü hakimdir. Kullanıcılar bu duygunun mutluluk verici, rahatlatıcı, stres giderici, bazen terapi niteliği taşıyıcı olduğunu ifade etmektedir. Bireye özgüven ve diğer kullanıcılar ile güzel bir iletişim imkânı sağlamaktadır. Üretime katılan kadın kullanıcılara işe yaradıkları hissi vermektedir. Herkesin erişimine açık bir alanda yorumların görülmesi; herkese saygılı olma ve hakarete teşekkülle cevap verme, öfke kontrolü gibi özelliklerin kazanılmasını sağlamaktadır. Kadın girişimciler, ürünlerini yetiştirmek için evde geçirdikleri uzun zamanları kısıtlayıcı, olumsuz bir durum olarak değerlendirirler de yaptıkları ürünlerin beğenilmesi ve kendilerine yapılan övgüler, girişimci kadın kullanıcıların gururunu okşamakta ve özgürleştikleri hissiyatını uyandırdığı belirtilmektedir. Sundukları hizmet ile başkalarının ihtiyaçlarını karşılamakta ve başkalarının mutluluklarına ortak olduklarını ifade etmektedirler. Manevi anlamda pek çok olumlu sonuç ortaya çıkmaktadır. Maddi anlamda Instagram sayfalarını bir iş yeri ya da vitrinleri olarak gördükleri ifade edilmektedir. Kadın girişimciler, sorumluluk duygularının arttırdığını belirtmektedir. Bu duygunun, iş yetiştirme, verilen sözü tutma ve daha fazla iş yakalama çabası nedeniyle de stres yarattığı üzerinde de durulmuştur. Boş vakit kavramının ortadan kalkması, ya da teknolojiye bağlı bir yaşam her ne kadar % 13'lük bir kullanıcı kitlesi tarafından Instagram'ın kısıtlayıcı etkisi olarak değerlendirilse de; Instagram'ın iş alanı olarak görülmesinde ve kullanım devamlılığında negatif bir etki yaratmamaktadır. Yine de örnekleme yer alan girişimci kadınların %100'ü Instagram'ın sağlamış olduğu imkânlardan memnun olduklarını ifade etmektedirler. İş alanı olarak Instagram'ı kullanmaya devam edeceklerini belirtmektedirler. Elde edilmiş olan bulgular; yeniliklerin kadın girişimciler tarafından amaca ulaşmada bir araç olarak kullanıldığını ve aynı zamanda kullanıcıların tutum ve davranışları üzerinde de etki yarattığını ortaya koymuştur.

6. SONUÇ

Kullanıcı tarafından içerik yüklemesi ile oluşan web tabanlı sosyal medya ortamları, karşılıklı iletişimin ötesinde kullanıcıların yaratıcılık ve girişimcilik özelliklerini de harekete geçirmektedir. Toplumsal yapıda bu iletişim ortamlarının artması modernleşme kuramları açısından yeniliklerin yayılımı kuramı ile açıklanabilir. Everett Rogers tarafından açıklanan bu görüş zaman içerisinde eksiklikleri ile birlikte yeniden değerlendirilmiştir. Yeni iletişim teknolojilerini kullanmanın toplumsal bir sonuç değil toplumun gereksinimlerini karşılama noktasında araç görevi gördüğü üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın konusunu oluşturan sosyal medya ortamlarının iş alanı olarak kullanılması da iletişim teknolojilerinin bu anlamda hedef kitlelere ulaşmada bir araç niteliği taşıdığını göstermektedir.

Araştırma kapsamında sosyal medya ortamı olarak Instagram'ın kadın girişimcilerin beklentilerine; fotoğraf yükleme ile görsel algıya hitap etmesi, yorum yapma ile karşılıklı iletişimi sağlaması, takip etme gibi basit öğelerle iletişimin sürekliliğine ortam yaratması; yeniliklerin benimsenmesi ve yayılımı yaklaşımı çerçevesinde değerlendirilmektedir. Yeniliklere açık, yaratıcılık gerektiren ve üretmeye dayalı bir süreci yönetme isteğinde olan ve özel hayatlarını iş hayatının önünde tutmayı tercih eden evcimen kadın girişimcilerin, Instagram'ı iş alanı olarak nasıl benimsedikleri, bu iş alanını teknolojik gelişmeler üzerinden nasıl yürüttükleri incelenmiştir.

Araştırmada Instagram'ı iş alanı haline getiren girişimci ruha sahip olan kadın girişimcilerin, teknolojik yenilikleri hayatlarına nasıl adapte ettikleri ve benimsedikleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; temelinde, el emeği hobilerini paylaşmak ya da el emeği ürünlerini satarak kendilerine maddi kazanç sağlamak isteyen kadınlar daha geniş kitlelere ulaşmak için sosyal medyadan faydalanma ihtiyacı hissettiklerini belirtmektedir. Bu noktada Instagram'ın basit kullanımı ile beklentilere karşılık verdiği, aynı zamanda kullanıcıların paylaşılan görsellere Instagram üzerinden daha hızlı geri dönüş aldıkları için öncelikli tercih ettikleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla Instagram'ın bu özelliği diğer iletişim araçları ile kıyaslandığında görece bir üstünlük sergilemektedir. Kadın girişimciler uygulamanın beklentilerine yönelik uyarlanabildiğini ve gereksinimleri ile uyumlu olduğunu belirtmektedir. Basit kullanım özelliğinin karmaşıklıktan uzak olması, deneyimleme açısından kolaylığı ve sonuçlarının hem birey hem de başkaları tarafından gözlenip, yorumlanabilmesi yeniliğin benimsenmesini kolaylaştıran özelliklerdendir. Çevre ya da deneyim sonrası elde edilen bilgi, yeniliklerin benimsenmesini sağlayan ikna koşulları ile Instagram uygulamasının reddi ya da kabulüne yönelik

kadın kullanıcılar da bir kararın oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Olumlu sonuçların elde edilmesi, Instagram'ın iş alanı olarak kullanım devamlılığı ile onaylanmaktadır. Böylelikle sosyal medya ortamı olarak Instagram'da girişimci kadınlar üzerinde yeniliğin yayılımı yaklaşımının nasıl geliştiği ve uygulandığı ortaya konulmuştur. Sosyal medya ortamlarının karşılıklı iletişime açık ve kullanıcı içerikli üretimlerden oluşması, kullanım kolaylığı ve hızı, beğeni, güven, cesaret gibi pek çok psikolojik tatmini beslemesi ve fırsatlara zemin hazırlaması, iletişim aracı olmasının ötesine geçmesini sağlamaktadır. Yeniliklerin kullanıcıların gereksinimlerini sağlamada farklı alternatifleri üretmesi, yeniliklerin amaca ulaşmada bir araç olarak kullanıldığının bir göstergesidir. Yeniliklerin benimsenmesi, toplumsal ve bireysel olarak ihtiyaçların karşılanması ile ilişkili olduğu gibi kullanıcı özellikleri üzerinde de etki sahibidir.

Ayrıca çalışmada, kadın girişimcilerin Instagram hesaplarını kullanırken halkla ilişkiler çabalarına benzer uygulamalarına rastlanmıştır. Doğru hedef kitleye ulaşma çabası, görsel ya da yazılı iletilerin paylaşılma zamanı ve tarzı, hesaplarının güvenliğinin sağlanması, yaşanılacak aksilerelerde alınacak tedbirler ve takınılacak üslup bunlardan bazılarıdır. Takipçileri ve kullanıcıları birer hedef kitle olarak gören kadın girişimcilerin, onlara ulaşmak, ilgilerini çekmek ve ikna etmek için yapmış olduğu iletişimsel çabalar, profesyonel halkla ilişkiler uygulamalarının tam karşılığı olmasa da kavramsal açıdan uygulanabilirliğini hissettirmektedir.

KAYNAKÇA

- Akar, E. (2011). *Sosyal medya pazarlaması*. 2.Baskı, Ankara: Efil Yayınları.
- Akbayir, Z. (2015). "Sosyal medyada güven(lik) sorunu: İnanmak ya da inanmamak işte tüm mesele bu!", Ağdaki Şüphe, Edt: Tolga Kara ve Ebru Özgen, İstanbul: Beta Yayınları, (303-336).
- Aziz, A. (2008). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri ve teknikleri*. 4.Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Belen, E. Ve Taylan, Demirkaya (2015). *Girişimciliğin altın kuralları*. 5.Baskı, İstanbul: Optimist Yayın ve Dağıtım.
- Erdoğan, İ. ve Alemdar, K. (2002). *Öteki kuram*. Ankara: Erk Yayınları.
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 2. Baskı, Ankara: Anı Yayınları.
- Fuller-Love, N. (2009). *Female entrepreneurship*. Edt: Miguel-Angel Galindo, Joaquín Guzman, Domingo Ribeiro, Entrepreneurship and Business, Springer, Berlin, 291-308.
- Goffee, R. and Scase, R. (1985). *Women in Charge: The Experiences of Female Entrepreneurs*. Allen & Ulvin. London. United Kingdom.

- Inceoğlu, M. (2011). *Tutum algı iletişim*, 6.Baskı, Ankara: Siyasal Yayınları.
- Kahraman, M. (2014). *Sosyal medya 101 2.0*. 3.Baskı, İstanbul: MediaCat Kitapları.
- Kaplan, A.M. ve Haenlein. M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. *Business Horizons*, 53(1), 59-68.
- Küçük, O. (2015). *Girişimcilik ve küçük işletme yönetimi*. 8.Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Kuşay, Y. (2010). *Sosyal medyanın gücü ve uygulama örnekleri*. İkinci Medya Çağında İnternet, Edt: Filiz Aydoğan ve Aysen Akyüz, İstanbul: Alfa Yayınları, (61-92).
- Kuşay, Y. (2013). *Sosyal medya ortamında çekicilik ve bağımlılık*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kutaniş, R.Ö. (2003), Girişimcilikte cinsiyet faktörü: Kadın girişimciler. 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitap (Afyon).
- Lerner, D. (1958). *The Passing of the Traditional Society*, Illinois: Free Press.
- McQuail, D.ve Windahl, S. (1997). *Kitle İletişim Modelleri*, Çev: Konca Yumlu, Ankara: İmge Yayınları.
- Mutlu, E. (1998). *İletişim sözlüğü*, 3.Basım, Ankara: Ark Yayınları
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of innovations*. (5th ed.). New York: Free Press.
- Rogers, E.M. (1986). *Communication technologies*. New York: Free Press.
- Saymer, İ. (2008). *Sanal ortamda halkla ilişkiler*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Scott, D. (2009). *Pazarlamanın ve iletişimin yeni kuralları*, İstanbul: MediaCat-digitalage.
- Soysal, A. (2010). Türkiye’de kadın girişimciler: Engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 65 Sayı:1 (83-114).
- Tekinalp, Ş. ve Uzun, R. (2006). *İletişim araştırma ve kuramları*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tozlu, N. (2006). *Kültür ve İletişim*. İnsan İlişkileri ve İletişim, Edt: Adem Solak , Ankara: Hegem yayınları, 331-346.
- Varnalı, K. (2013). *Digital tutulma*. 2. Basım, İstanbul: MediaCat Kitapları.
- Wright, D. ve Hinson. M. (2009). An updated look at the impact of social media on public relations practice, *Public Relations Journal* , 3 (2), Oct.
- Wyrwoll. C, (2014). *Social media*. Doctoral Thesis, Universität Hamburg, Germany, Springer Fachmedien Wiesbaden (eBook) DOI 10.1007/978-3-658-06984-1_2, ISBN 978-3-658-06983-4 ISBN 978-3-658-06984-1.
- Yaylagül, L. (2014). *Kitle iletişim kuramları*, 6.Baskı, Ankara: Dipnot Yayınları.
- <http://www.kagider.org/docs/default-source/Raporlar-ve-Sunumlar/ankarada-kadin-girisimcilik.pdf?sfvrsn=12>, 18.02.2017. Ankara’da Kadın Girişimciliği: Örnekler ve Yol Haritası (2014). Ankara Kalkınma Ajansı, Araştırma Serisi-2.

HAREM-İ HÜMAYUN'DA SULTAN OLAMAYANLARIN İZLERİ: CARIYE VAKIFLARI

NON-SULTAN WOMEN'S FOOTPRINTS AT THE IMPERIAL HAREM: WAQF OF THE JARIYES

Ayşenur Karademir^a

ÖZ

Bu çalışmada Osmanlı Devleti harem-i hümayununda yaşamış ancak valide sultan, haseki sultan ya da hanım sultan dışında kalan, yani padişahın ailesine mensup olmayan kadınların kurduğu vakıflar ve hayır eserleri konu alınmıştır. Özellikle XV. yüzyıl ortalarında devşirme sistemine geçilmesiyle haremde 'cariye' denen farklı milletlere mensup, hür ve Müslüman olmayan kadınların sayısında artış meydana gelmiş, XVI. yüzyıldan itibaren padişahın ailesini kurduğu kadınların tamamı harem-i hümayun cariyelerinden seçilmiştir. 'Acemilik' denen ilk evreden, 'valide sultanlık'a uzanan basamaklarda buradaki kadınların tamamına konumlarıyla ilişkili gelirler bağlanmıştır. Gelirini kullanmada özgür bırakılan cariyeler kendi ölçülerinde vakıflar kurabilmiştir. Bunlardan daye hatun, hazinedar usta, kethüda kadın gibi nispeten yüksek geliri olanlar cami, mescit, çeşme, sıbyan mektebi gibi farklı türde eserler yaptırmışlardır. Başbakanlık Osmanlı Arşivi'ndeki (BOA) belgeler ve ikincil kaynaklar üzerinde değerlendirilecek bu vakıfların ardında iktisadi, sosyal, siyasi amaçlar güden cariyelerin eserleri varlıklarını kamusal alanda gözler önüne serdiği gibi sadece 'odalık' olmadıklarını, organizasyonlu bir kurum olan haremde kariyer yapabildiği düşüncesini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Harem-i hümayun, cariye, vakıf, usta kadın, kalfa kadın, vakıf politikası

ABSTRACT

This study focuses on the pious foundations that was built by jariyes of the imperial harem who were not member of the royal family such as queen mother, the favorite or sultan in the classical age of Ottoman empire. As a member of the professional institution, all harem staff received daily stipends related to their status. They were also left free to spend their savings, and most of them built foundations regarding to their salary. Among non-family members of the harem some women who personally served for the sultan and the queen mother such as the daye khatun, kethkhuda khatun received higher stipends than others, thus they were able to build mosques, fountains or primary schools for their pious foundation. Their waqfs had impact on Ottoman economical, social and political lives and symbolized their existence in the public area. Non-family jariyes proved that they were thoughtful, responsible individual for the society, not just for the sultan by their pious foundations. The main purpose of this study to emphasise the less-known points of the waqfs of non-family members from archival sources of the Prime Ministry Ottoman Archive (BOA) and second sources.

Keywords: The imperial harem, jariye, waqf, administrative women of harem, waqf politics

^a Arş. Gör., Gümüşhane Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü, aysenurkarademir@gumushane.edu.tr

1. GİRİŞ

Osmanlı devletinin erken yıllarından itibaren bilinen harem tabiri sultanın annesi, kadınları ve çocuklarının yaşadığı özel bölümü ifade etmek için kullanılmıştır. Günümüzde harem denildiği zaman akla gelen çeşitli milletlerden gayri-müslim ve hür olmayan kadınların bir araya getirildiği mekan anlayışının temeli devşirme sistemini geliştiren Fatih Sultan Mehmed zamanına dayanmaktadır (İpşirli, 1997, s. 135-138). Bu dönemden itibaren Müslüman kökenli olmayıp, devşirilen erkek çocukların Enderun denilen saray okulunda veya orduda yetiştirilip yeteneklerine göre devletin üst kademelerinde görev alabildikleri gibi hareme getirilen cariye kızlarda yeteneklerine göre harem kariyerindeki rollerine hazırlanmışlardır (Uluçay, 2011, s. 45). Bu nedenle harem-i hümayun tabiri hem harem, hem de Enderun teşkilatını içine alacak şekilde kullanılmıştır (İpşirli, 1997). Yani gerek anlayış, gerek yöntem açısından bu iki teşkilatın birbirinin paraleli olduğu söylenebilir. Böylece savaş esiri olarak, esir pazarından satın alınarak ya da sultana hediye olarak sunulmak suretiyle hareme getirilen kızlar 'acemilik' denen ilk dereceyle buradaki eğitimlerine başlayıp, en son derece olan 'valide sultan'lık seviyesine kadar çıkabilmişlerdir (Uluçay, 2011, s. 46).

XVI. yüzyıl başlarından itibaren, Kanuni Sultan Süleyman (1520-1566) dönemi itibarıyla çevre beylikler, despotluklarla aile ilişkisine girilmesine tamamen son verilmiştir. Bu dönemden itibaren padişahın eşi olacak kızlar ve kuraçağı aile tamamen harem-i hümayun cariyeleri arasından seçilerek tesis edilmiştir.¹ Yani padişahın mutlak otoritesine dayanan (*patrimonyal*) Osmanlı yönetim anlayışında padişahın özel yaşantısı bu düşüncenin dışında değildir (İnalıcı, 2014, s. 133-134). Böylece denilebilir ki harem sadece sultanın ailesinin yaşadığı mahrem bir alan değildir, aynı zamanda ilk seviyeden, en tepeye uzanan basamakları olan, kendi içinde idari sistemle yönetilen bir kurumdur. Harem-i hümayun çatısı altına giren her cariye gerekli eğitimlerden geçirildikten sonra kendi kariyer yolunu izleyen, hangi konumda olursa, olsun gelir tahsis edilmiş ve gelirini devlet idaresinden alan her saray mensubu gibi askeri sınıfa dahil bir kimsedir.²

Harem-i hümayun teşkilatına dahil olan her cariyenin ilk eğitimi 'acemiler' grubuna dahil olmasıyla başlardı. Bu eğitim sürecindeki cariyelerden öncelikle Türkçe konuşabilmeleri ve sarayın yaşam adabına uyum sağlamaları beklenirdi. Sonrasında okuma, yazma, biçki, dikiş, nakış ve çeşitli oyunlar öğretilir, yetenek ve kabiliyetleri saptanmak istenirdi. Temel eğitimlerini alan bir cariyenin padişaha 'odalık' olarak sunulması ve erkek çocuk dünyaya getirmesi durumunda harem en üst düzeyi olan 'valide sultanlık'

mertebesine kadar çıkabilmesinin önü açılmış olurdu.³ Padişahla aile ilişkisi olmayan, harem kariyerine devam eden cariyeler ise kariyerlerine kalfa, usta ya da gedikli olarak devam ederler,⁴ belli bir hizmet süresini tamamladıktan sonra azad edilerek evlendirilirlerdi.⁵

Hukuksal açıdan hür olmayan cariyelere Osmanlı haremde hangi seviyede olursa, olsunlar hizmetlerine uygun bir gelir bağlanırdı. Eğer seviyesi yükselen cariye olursa uygun şekilde maaşı arttırılırdı. Her biri ücretli olan harem mensuplarının hizmet karşılığı belirlenen ücretlerinin olması haremde sadece aileye ait bir alan olmadığını, aynı zamanda bir teşkilat olduğunu ortaya koyar. Gelirini kullanmada serbest bırakılan harem kadınlarına verilen bu özgürlük ise Osmanlı adaletinin bir sonucu olmalıdır. Harem mensuplarına hazineden yapılan ödemeler 'masraf-ı şehriyari kalemi'ne⁶ bağlı kâtiblerin düzenlediği hesap defterlerinde tutulmuştur. Cariyelerin gelirlerini harcama şekillerine, vakıf anlayışına girmeden önce haremdeki unvanlar ve unvana bağlı gelir arasında nasıl bir ilişki vardı bunun üzerinde durulacaktır. Valide sultan, haseki sultan veya hanım sultan unvanlarına sahip padişahın ailesindeki kadınların dışında kalanların gelirleri neye göre belirleniyordu, gelirler arasında farkların belirleyicisi nelerdi, ailede dışında kalan cariyelerin ayrıcalıklı olanlarının unvanları nelerdi aşağıda bunların üzerinde durulacaktır.

2. HAREM-İ HÜMAYUN MENSUPLARININ UNVAN VE GELİRLERİ

Yukarıda bahsedildiği gibi haremde edinilen unvanlar ve bağlanan gelirler arasında doğrusal bir ilişki vardı. Dolayısıyla harem en yüksek konumunda bulunan 'valide sultan'ın en kapsamlı gelirlere sahip olması son derece normaldir. Çalışmasında 1552-1652 yılları masraf-ı şehriyari defterlerini yani haremde masraf defterlerini inceleyen Leslie P. Pierce gelir ve unvan ilişkisini incelerken harem mensuplarını üç ana başlıkta incelemiştir.

Buna göre en ayrıcalıklı gelirlere sahip ilk gruptakiler haliyle 'padişahın ailesine mensup kadınlar'dır.⁷ İkinci kategoride usta, kalfa gibi unvanlarla 'harem idarecisi' kadınlar yer alırken en kalabalık grubu temizlik, yemek, çamaşır gibi günlük işlerde görevli 'hizmetliler' grubu oluşturmaktadır. Kayıtlarda 'cariye'⁸ denen 'hizmetliler' haremde en düşük geliri alanlardır. 'Harem idarecisi' olarak ifade edilen orta gruptaki kadınlar daha yüksek gelire sahiptiler. Bunlardan bazılarının kethüda hatun, daye hatun, hazinedar usta, çameşuy usta, saray usta gibi unvanları vardı, bu tür unvanlar tecrübeli cariyelere verilirdi. İdari işlerde görevli kadınların daha yüksek gelirleri olmasında padişaha ya da valide sultana doğrudan hizmet etmeleri önemli bir kriterdi. Mesela

haremdaki kızların eğitimiyle ilgilenen kethüda hatun doğrudan valide sultan dairesine bağlıydı, daye hatun ise padişahın süt annesiydi ve sultan tarafından öz anne muamelesi görüyordu.⁹

Haremin masraf defterleri inceleyen Leslie Pierce, Kanuni Sultan Süleyman (1522-1566) döneminden itibaren 'hizmetliler' ve 'idareciler' grubundaki kadınların ödenekleri toplu kaydedildiğinden kimin ne kadar geliri olduğunun anlamadığını bildirir. Ancak XVIII. yüzyıl ortasına ait bir belgede haremda görevli 444 kadının gelirlerinin 5-100 akçe arasında değiştiğini, saray usta, cameşuy usta ve kiler usta görevindeki kadınların 100'er akçe aldığını söyler (Pierce, 1993, s. 134). Sultan II. Beyazıt (1481-1512) dönemi belgelerini inceleyen Uluçay ise bu dönemde Eski Sarayda görevli 63 cariye'nin gündeliklerinin 2-10 akçe arasında değiştiğini ifade etmiştir. Sultan II. Mahmud (1808-1839) döneminde görevli 199 cariye'nin geliri ise günlük 5-30 akçe arasındaydı (Uluçay, 2011, s. 62). Bu rakamlar en azından Osmanlı hareminde padişahın ailesi dışında kalan cariyelerin alt ve üst geliri için fikir vericidir. İslam'ın kadın-erkek, hür-köle ayrımı yapmaksızın herkese gelir sahibi olabileme özgürlüğü tanınmasının sonucu tasarruflarını dilediği gibi kullanan cariyelerin vakıf kurma yolunu izledikleri Başbakanlık Osmanlı Arşivi (BOA) belgelerinden, bazı dönem kroniklerinden ve günümüze kadar gelebilmiş eserlerin kitabelerinden anlaşılmaktadır.

Padişahın ailesi dışındaki cariyelerin kurduğu vakıflar elbette gelirleri nispetindedir. Bunlardan geliri müsait olanlar mescit, çeşme, sıbyan mektebi gibi bina şeklinde hayır eserleri yaptırabilirken, daha az geliri olanlar dua vakıfları kurarak arkalarında açık bir hayır kapısı bırakmak istemişlerdir. Yani haremda hangi seviyede olursa olsun dileyen herkesin vakıf kurabilme özgürlüğü vardır.¹⁰

Cariyelerin kurduğu vakıflar ve bıraktıkları izler meselesi üzerinde durulacaktır. Ancak öncesinde akla gelen soru bu kadınların tercihlerini neden vakıf kurmak üzerine yaptıklarıdır. Cariyeler vakıf kurma eylemini dini bir ibadet olarak mı görüyordu, yoksa bunda Osmanlı devletinde teşvik edilen vakıf politikası mı etkili olmuştur? Şimdi bu nedenlere daha yakından bakalım.

3. CARİYELERİ VAKIF KURMAYA İTEN NEDENLER

Günümüzde devletler tarafından verilen hizmetlerin pek çoğu Osmanlı devletinde bireylerin tesis ettiği vakıf kurumu eliyle yerine getiriliyordu. Çok geniş bir ağı olan kurum bir caminin yapılmasından, mahallelerdeki su yolları ve çeşmelere, kaldırımlara, içme suyunun dağıtıldığı sebiller kadar hayatın her alanına yayılmış vaziyette idi. Buna

hayır amaçla tesis edilmiş binaların devam edebilmesi için gelirleri bağışlanan mesken, ticarethane gibi gayri menkulde eklenince Osmanlı ülkesinde vakıf elinin değmediği nerdeyse hiçbir alanın kalmadığı söylenebilir.¹¹ Kurum temellerini İslami bir anlayıştan almaktaysa da Osmanlı devleti geçmiş İslam devletlerini örnek alarak bilinçli bir vakıf politikası izliyordu. Buna göre başta padişah ve askeri sınıf mensupları olmak üzere toplumun tamamı vakıflar kuruyor, kurmaya teşvik ediliyordu. Kuruma vergi muafiyetlerinin tanınması, vakıf yararının diğer tüm çıkarların üzerinde tutulması gibi uygulamalarla toplum hayır yapmaya sevk ediliyordu. Böylece çok geniş sınırlara sahip bir imparatorlukta mahalli bölgelerde ihtiyaç duyulan herhangi bir gereksinim yerinde karşılanıyordu. Ayrıca tüm hizmetlerin sağlanması gibi sürdürülmesi de devlet hazinesine ek bir maliyet getiriyordu.

Unutulmaması gereken husus; vakıf kurumunun dini temellere dayandığıdır.¹² İslam dininde Hz. Peygamberin hadisine dayandırılarak sadaka-i cariye yani ardında sürekli açık kalacak bir hayır kapısı bırakma arzusu Müslüman toplumlarda bireyleri vakıf yapmaya teşvik etmiştir.¹³ Kurucularının ismiyle anılan vakıflar bireyin öldükten sonra amel defterinin açık kalmasını ve dünyadaki hayrının sürekli hatırlanmasını sağladığı gibi şahsi açıdan unutulmama arzusuna da hizmet ediyordu. Zira kendini devlet-i âliyye-i ebed-müddet olarak tanımlayan Osmanlı zihniyetinde yapılan her hizmetin ebedi olacağı inancı vardı, gerçekten tamamı değilse bile bazılarının günümüze ulaşarak bu amaçlarını sürdürdüğü söylenebilir (Genç, 2014, s. 9-17).

Son olarak askeri kesim mensuplarının terekelerinin müsadere edilmesine karşılık vakıf kurarak ailelerinin geleceğini garantiye almak istemeleri Osmanlı toplumunda vakıf kurmanın nedenleri arasında sayılabilir. Ancak konunun detaylarına girmenin burada lüzum görülmedi.¹⁴

Yukarıda bahsedilen tüm sebeplerin az veya çok cariyelerin vakıf kurmasında etkili olduğu muhakkaktır. Yani vakıf kuran her kişi gibi dünyada açık bir hayır kapısı bırakmak istemiş olmalıdırlar. Bunlardan yeterince geliri olanlar yaptırdıkları cami, çeşme ya da sıbyan mektebi gibi binalarla isimlerinin ebedi olarak unutulmaması şansına erişebilmiştir. Üstelik Cuma namazı kılınan bir cami yaptırma imkanı olursa her Cuma günü cemaatin önünde isimleri anılarak dua edilecek,¹⁵ böylece iki dünyada saadeti yakalamış olacaklardı.¹⁶ Bütün bunların dışında devlet tarafından vakıf kurmanın teşvik edilmiş olması, askeri kesim mensubu olup, devletten gelir alanların vakıf yapma eğiliminde olması kuşkusuz kararlarını etkilemiş olmalıdır. Mallarının müsadere edilmesi endişesinin cariyeleri vakıf kurma konusunda teşvik etmesi zayıf bir ihtimaldir. Sultan İbrahim'in

(1640-1648) musahibelerinden Şekerpare Hatun'un sürgüne gönderilmesi, malının müsadere edilmesi az rastlanır bir hadisedir (Sakaoğlu, 2008, s. 257). Nüfuzu ve zenginliği dilere destan bu kadının kocası Musa Paşa'nın yükselmesine etkisinden, on altı sandık mücevheri olduğundan dönem tarihleri bahseder. Çok sayıda mesken ve dükkan türünde mülkü olan Şekerpare Hatun Tophane semtinde 1646 tarihli bir çeşme, ayrıca Eyüp'te türbe ve sebil yaptırmıştır (İpşirli, 2017). Sürgüne gönderilmesi üzerine satılığa çıkarılan türbede kendisi yatmasa da bu eser 1942'de yıkılıncaya kadar ayakta kalmıştır (Aynur, 2006-2006).

Buraya kadar bahsedilenlerden başka her cariyenin kendine has bazı nedenlerle vakıf yapma tercihinde bulunduğu tahmin edilebilir. Gerek hayrın türü, gerek semtinin belirlenmesinde satır arasında kalan özel sebepler mutlaka mevcuttur. Ancak valide sultan ve hanım sultanların vakıflarına gösterilen ilgi padişahın ailesi dışında kalan cariyelerin daha az ihtişamlı eserleri için henüz sınırlıdır. Gelecek çalışmalar daha fazla ayrıntıyı ortaya koyacaktır. Çalışmada buraya kadar harem-i hümayunda cariyeye kavramı, gelirleri, bu gelirlerin kullanımının serbest bırakılması ve vakıf kurma kararında etkili olan unsurlar vurgulanmak istenmiştir. Aşağıda Başbakanlık Osmanlı Arşivi'nden (BOA) sağlanan arşiv belgeleri, ikincil kaynaklar ve günümüze gelen eserler üzerinden padişahın ailesi dışında kalan cariyelerin eserlerinin değerlendirilmesi yapılacaktır.

4. CARİYELERİN KURDUĞU VAKIFLAR

Konunun detaylarına girmeden önce vakıf kurma girişiminin günümüzde cariyeye algısı üzerinde yaptığı etkiden bahsetmek yerinde olacaktır. Tıpkı Enderun ve orduda yetiştirilen erkekler gibi hür olmayan, Osmanlı saray terbiyesinden geçirildikten sonra padişaha eş olan, dolayısıyla Osmanlı soyunun sürdürülmesini sağlayan ya da padişahın ailesine katılmayarak belli bir gelir karşılığında hizmet süresini doldurup, saraydan ayrılan cariyelerin varlığı üzerinde yeterince durulmamaktadır.¹⁷ Oysa cariyelerde saraydaki diğer kul¹⁸ kökenli kişiler gibi kendi gelirleriyle toplum yararına vakıflar tesis etmişler, toplumun dini ve kültürel değerlerini benimsemiş ve hassasiyet göstermişlerdir. Aşağıda bu eserlerden günümüze gelebilenler ya da arşiv vesikalaları bulunanlardan bahsedilecektir.

Çalışmada cariyelerin izleri olarak görülen, kamusal alandaki varlığıyla kurucu kişiyi hatırlatan bazı eserler diğerlerine göre daha kalıcı olabilmıştır. Bu eserleri bırakanlar arasında özellikle 'daye hatun' denilen padişaha süt anelik yapmış kadınlardan bahsedilmesi gerekir.¹⁹ Padişahın öz anne gibi saygı gören 'daye hatun'a hatırı sayılır gelirler bağlanmıştır. Mesela Fatih Sultan Mehmed'in dayesi Hundi

Hatun Edirne Muradiye'de kendi namıyla anılan Taye hatun mahallesinde bir mescit yaptırmıştır. Ayrıca İstanbul Tarakçılar'da bir camii, Timur-kapı denen yerde mescidi vardır. Kendisi bu mescidin avlusunda medfundur (Gökbilgin, 2007, s. 238-240). Bunlar arasında öne çıkan, cariyeye kökenli olduğu vakfiyesinden anlaşılan Halime Hatun binti Abdurrahman ise külliye yaptırabilecek imkana sahip olabilmıştır (Yüksel, 1998, s. 169). Sultan III. Mehmed'in (1595-1603) dayesi bu kadının Akhisar'daki gelirleriyle yaptırdığı külliyesinde cami, medrese, dârül-hadis, sıbyan mektebi, kütüphane, imaret ve misafirhane türünde yapılar yer almıştır (Bilgicioğlu, 1997, s. 338-339). Bu iki örnek 'daye hatun'a tahsis edilen gelirin ve ayrıcalığın anlaşılmasını sağlar. Görüldüğü üzere padişaha anne seviyesinde yakın olmanın özel bir yeri vardır.

Haremde cariyeleri eğitmekle görevli 'kethüda hatun'un da padişahın annesinin vefat ettiği zaman öne çıktığını, ayrıcalıklı tahsisler elde ettiğini gösteren örnekler vardır. Bunlar arasında kuşkusuz en ünlüsü Sultan III. Murad'ın (1574-1595) 'kethüda kadın'ı Canfeda Hatundur.

Selaniki Tarihi'nde anlatıldığına göre pek çok iktisadi, siyasi olaya karışan, bir keresinde yeniçerilerin elinde linç edilmekten kurtulan bu kadın hayırsever namını belli ki İstanbul ve çevresinde yaptırdığı çeşitli hayır eserlerine borçludur (İpşirli, 1989). Canfeda Hatun'un eserleri ve kendisinin öne çıkması Valide Nurbanu Sultan'ın (ö.1584) vefatından sonra olmuştur. İstanbul Karagümrük ve Beykoz'da ismiyle anılan iki camii ve günümüzde ayakta olmayan Saraçhane'deki sebili en meşhur vakıf eserleridir (İpşirli, 1993, s. 150-151). Sultan II. Süleyman (1687-1691) annesi Saliha Dilaşub vefat edince Kethüda Kadın'a ayrıcalıklı davranmıştır. Benzer bir ayrıcalık Sultan II. Osman (1618-1622) tarafından Daye Hatun'a yapılmıştır. Bu ayrıcalık kendilerine yapılan tahsisattan anlaşılmalıdır. Tahta çıktığında annesi olmayan Sultan II. Osman'ın dayesine verdiği 1000 akçe mevacib normal bir dayenin alacağından 5 katıdır (Pierce, 1993, s. 130-132).

Haremde itibarı muhtemelen XVIII. yüzyılda artan, buradaki hazinelerin anahtarlarını taşıyan aynı zamanda padişahın özel hizmetinde olan 'hazinedar usta'lardan (Uluçay, 2017) eserleri veya sadece belgeleri günümüze gelenler vardır. Mesela Sultan III. Selim'in (1789-1807) hazinedarı olduğu bilinen Nazperver Usta İstanbul Davutpaşa'da sıbyan mektebi inşa ettirmiştir (BOA MF. MKT., 893: 36). Davutpaşa'da, Cihangir'de ve Firuzâğa'da üç çeşmesi olduğu bilinmektedir. Bunlardan Firuzâğa'da olanı valide sultan kethüdası Lala Mahmud Paşa anısına 1796'da inşa edilmiştir (İpşirli Argıt, 2017), s. 257-326). İsmiyle değil hayırseverin unvanıyla bilinen eserlerden Aksaray-Yedikule caddesi

üzerindeki Hazinedar Usta çeşmesi harem-i hümayunda ustalık seviyesine yükselmiş kadınların eserlerindedir (Eyice, 1993).

Bu unvanda bazı kadınların eserlerine bakıldığında bazılarının geçmişte inşa edilip, zamanla harap hale gelmiş olanları sahiplendikleri görülür. Osmanlı vakıf geleneğinin yüzyıllarca devamını sağlayan en önemli amillerden birisi tahrip olan hayırların ikinci bâni tarafından yeniden inşa ettirilmesidir. Hazinedar Su'ada Usta Canfeda Hatun tarafından İzmit'te yaptırılan çeşmenin ikinci bâniyesidir. Kitabesinde yazan "...Hazret-i Gazi Sultan Adli Mahmud Han medde zilali-devletehü ila ahiri'd-devran efendimiz hazretlerinin harem-i saray-ı hümayunlarında hazinedar ustalık rütbe-i celiyesiyle şerefyab olan aliyetü'shan Su'ada Usta hazretlerinin i'marına muvaffak oldukları hayrattır" ifadesinden Sultan II. Mahmud'un (1808-1839) hazinedarı olduğu anlaşılır (Galitekin, 2006, s. 174-176). Aynı şekilde Sultan Abdülmecid'in (1839-1861) hazinedarı Şevki Nihal Usta İstanbul Gedikpaşa'da Canfeda Hatun'un yaptırdığı çeşme harap olunca yeniden inşa ettirmiştir. Bunu ortaya koyan çeşmenin kitabesindeki 1848'e tarihlenen "'Selami geldi 'bir' hatif dedi cevher gibi tarih 'Safayab' bir beka olsa sarayda hazinedar usta" ifadesidir (Tanışık, 1943, s. 206). Vefa'da üç katlı bir de sıbyan mektebi vardır (Özyalvaç, 2011, s. 345-373).

Ne yazık ki vakıf eserleriyle topluma değerli hizmetleri olan bu kadınların haklarında bilinenler çoğu zaman hayırlarıyla sınırlıdır. Sultan II. Mahmud'un (1808-1839) Hazine-darbaşı Cevri Kalfa buna istisna bir kadındır. Sultan'ın şehzadelik döneminde o'nu öldürmeye gelenlerin yüzüne kül atarak kurtulmasını sağlamış, böylece saygı ve hürmet görmüştür. Tahta çıktığında kendisini hazinedarbaşı yapan Sultan II. Mahmud, Cevri Kalfa'nın vefatının ardından Sultanahmet'te adına sıbyan mektebi yaptırmıştır. Mektebin altında çeşme ve sebil vardır. Bu mekteb hacim bakımından İstanbul'daki sıbyan mekteplerinin en büyüğüdür (Eyice, 1993). Başbakanlık Osmanlı Arşivi'ndeki belgelerden kendisinin Tophane'de bir çeşme yaptırdığı anlaşılır (BOA HAT., 1535: 24).

Cariyeler tarafından yaptırılan bazı eserlerin bânisinin ismi ve kim olduğu bilinmekle beraber unvan ve saraydaki konumları belli değildir. Mesela Sultan II. Beyazıd (1481-1512) saraylılarından olduğu bilinen Mihrinaz Hatun Karagümruk civarında mescit yaptırmıştır. Mescid günümüze gelmemiştir (Erzi, 1987). Fındıkzade'deki Nevbahar Mescidi ismini Hürrem Sultan'ın unvanı bilinmeyen cariyesinden almıştır. Mescidin ilk bânisi Fatih Sultan Mehmed'in Ekmekçi-başı Muhiddin Mehmed bin İsa'dır. Yapı tahrip olunca Nevbahar isimli cariyeye Hürrem Sultan'a mescidi onartmasını rica etmiş, bundan dolayı cariyenin ismiyle anılmıştır.

Nevbahar'ın kızı Meryem vefat edince bu mescide gömülmüştür (Erzi, 1987, s. 60).

Bütün bu örneklerin yanı sıra cariyeye kökenli olan, belgelere 'saraylı' unvanıyla geçmiş bazı kadınların kim oldukları belirsizdir, eserleriye günümüze gelmemiştir. Bunlar ancak birkaç arşiv belgesiyle varlıklarını duyurabilmiş kadınlardır. Sıbyan mektebi yaptıran Saraylı Derdnaz Kadın (BOA MF. MKT., 911: 52), Fındıklı'da çeşme yaptıran Saraylı Dildade Hatun (BOA İ. DÜİT., 113: 41), Beşiktaş'ta mektep yaptıran Saraylı Rabia Advıye Hatun (BOA MF.MKT., 915: 7) buna örnektir. 'Saraylı' tabiri hizmet süresini tamamlayıp, çırağ edildikten sonra evlendirilen, saraydan çıkan cariyeler için kullanılırdı (Ünal, 2011, s. 594). Saraydan ayrılan cariyelerin sarayla ilişkileri tamamen kopmaz, farklı şekillerde devam ederdi (İpşirli Argıt, 2017, s. 94). Dolayısıyla farklı konumlardaki harem-i hümayun cariyelerinin sayısız eserlerinin olduğu, sarayın kendilerine sağladığı imkanları Osmanlı toplumuna hizmet şeklinde geri döndürdükleri anlaşılır.

Cariyelerin bina şeklinde bir vakıf eser inşa edemediği hallerde veya bina hayırının yanında dua okunması için 'dua vakıfları' kurduğu örneklerine rastlanır. Çağatay Uluçay harem-i hümayun kadınlarından bazılarının kurduğu bu tür vakıfları Topkapı Sarayı araba kapısına bitişik duvara yerleştirilmiş taşlardan tespit etmiştir.

Buna göre Saray Usta Afife Hasırcılar Ocağı'na Yasin okunması için, İbrikdar Usta Esmâ Hatun Helvahane Ocağı'na 2 bin kuruş, Çamaşır Bedricihan Kalfa Helvahane Ocağı'na Kur'an okuyan için 500 kuruş vakfetmiştir (Uluçay, 2011, s. 252). Ocaklara bağışlanan hayırlarda buralarla iyi ilişkiler kurma düşüncesi etkili olmalıdır. Görüldüğü üzere hayrın kendisi ya da en azından arşiv belgesi harem-i hümayun cariyelerinin camiden, çeşmeye hemen her alanda vakıflar tesis ettiğini göstermektedir Zira yukarıda bahsedildiği gibi Osmanlı'da vakıf kurmak dini bir ibadet olmanın yanı sıra bilinçli teşvik edilen bir uygulamadır. Ayrıca vakıf kurucularının hayırlarının akıbetini izledikleri, çoğu zaman tevliyetini yani vakfın idaresini üstlendikleri unutulmalıdır.

5. SONUÇ

Vakıf kurumu Osmanlı Devleti'nde İslami bir kurum olmasının yanı sıra iktisadi, sosyal ve siyasi alanda öne çıkan bir müessesedir. Osmanlı mali sisteminin önemli öğelerinden biri olan kurum başta sultan olmak üzere devletten gelir tahsis edilmiş askeri kesim mensuplarınca desteklenmiştir.²⁰ Harem-i hümayundaki cariyelerde padişahın ailesinden olsun ya da olmasınlar bu kesimin mensubu olarak gelirleri ölçüsünde vakıflar kurmuş, toplumun ihtiyaçlarını gidermiş,

iktisadi hayata katkı sağlamışlardır. Bu özellik harem cariyelerinin üzerinde durulmayan bir yönüdür. Görkem bakımından çok ihtişamlı olmayan birçok cami, mescit, çeşme, sıbyan mektebi gibi hayır eserleri araştırmacıların dikkatini fazlaca çekmediği gibi sayısız eserin ardında hiçbir iz bırakmadan yok olduğu tahmin edilebilir. Çoğunlukla mahalli ölçekte kaldığı anlaşılan bu eserler cariyelerin kamusal alanda görünen varlıkları, emeklerinin karşılığı edindikleri birikimleri ve tasarruflarını kullanma özgürlüğünün şekli ve sonucudur. Ayrıca Sultan III. Mehmed'in (1595-1603) dayesi Halime Hatun örneğinde olduğu gibi cariyeye kökenli bir kadının külliye tarzı bir eser yaptırabileceği somut halde vakıflar üzerinden anlaşılmaktadır. Dolayısıyla harem-i hümayun yaşantısının ve cariyeye kimliğinin değerlendirilmesinde arka planında bıraktıkları izlerin yorumlanması son derece önemlidir. Zira harem sadece sultanın ailesinin yaşadığı mahrem bir alan ya da gelişigüzel kadınların yaşadığı bir mekan değildir. Kendi içinde sistemi olan idari bir teşkilattır, burada yaşayanlarda askeri kesimin birer mensubudur.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, A. (1996). *İslam hukukunda ve Osmanlı tatbikatında vakıf müessesesi* (2. Baskı). İstanbul: Osmanlı Araştırmaları Vakfı.
- Altınay, A. R. (2011). *Kadınlar saltanatı*. Konya: Bookcase Yayınevi, ISBN: 978-605-5190-02-06.
- Aynur, H. (t.y.). İstanbul'da kadınların yaptırdığı çeşmeler üzerine. *Voyvoda Caddesi Toplantıları 2005-2006*, http://www.obarsiv.com/vct_0506_hatice_aynur.html.
- Bilgicioğlu, B. (1997). Halime Hatun külliyesi. *Diyanet İslam Ansiklopedisi* içinde (c. 15, s. 338-339). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı.
- Erzi, İ. (Haz.) (1987). *Camilerimiz ansiklopedisi- Hadikatü'l Cevami, Ayvansaraylı Hafız Hüseyin-2 Cilt*. İstanbul: Tercüman-Aile ve Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Eyice, S. (1993). Cevri Kalfa. *Diyanet İslam Ansiklopedisi* içinde (c. 7, s. 461-462). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı.
- Eyice, S. (1993). Çeşme. *Diyanet İslam Ansiklopedisi* içinde (c. 8, s. 277-287). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı.
- Galitekin, A. N. (2006). *Kocaeli su medeniyeti tarihinden birkaç damla*. İzmit: Kocaeli Büyükşehir Belediyesi-İSU Genel Müdürlüğü Kültür Yayınları, No.1.
- Genç, M. (2014). Klasik Osmanlı sosyal-iktisadi sistemi ve vakıflar. *Vakıflar Dergisi*, 42, 9-17.
- Gökbilgin, M. T. (2007). *XV. ve XVI. asırlarda Edirne ve Paşa livası vakıflar-mülkler-mukataalar* (2. Baskı). İstanbul: İşaret Yayınları.
- İnalçık, H. (2014). *Devlet-i'Aliyye Osmanlı İmparatorluğu üzerine araştırmalar-II, tagayyür ve fesad (1603-1656): Bozuluş ve kargaşa Dönemi* (1. Baskı). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- İpşirli Argıt, B. (2017). *Hayatlarının çeşitli safhalarında harem-i hümayun cariyeleri 18. yüzyıl* (1. Baskı). İstanbul: Kitap Yayın Evi.
- İpşirli, M. (1993). Canfeda Hatun. *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi* içinde (c. 7, s. 150-151). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı.
- İpşirli, M. (1997). Harem. *Diyanet İslam Ansiklopedisi* içinde (c. 16, s. 135-138). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı.
- İpşirli, M. (Haz.) (1989). *Tarih-i Selaniki-2 Cilt*. İstanbul: İ.Ü. Edebiyat Fakültesi Basımevi.
- Köprülü, M. F. (2005). *İslam ve Türk hukuk tarihi araştırmaları ve vakıf müessesesi* (2. Baskı). Ankara: Akçağ Basım Yayın Pazarlama A.Ş.
- Özcan, A. (2002). Kul. *Diyanet İslam Ansiklopedisi* içinde (c. 26, s. 348-350). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı.
- Özyalvaç, A. N. (2011). Bir müfettiş raporun erken 20. yüzyıl süriçi sıbyan mektepleri. *Türkiyat Mecmuası*, İstanbul Üniversitesi Türkiye Araştırmaları Enstitüsü, 345-373.
- Pierce, P. L. (1993). *The imperial harem*. New York: Oxford University Press.
- Sakaoğlu, N. (2008). *Bu mülkün kadın sultanları-valide sultanlar, hatunlar, hasekiler, kadınefendiler, sultanefendiler* (4. Baskı). İstanbul: Oğlak Bilimsel Kitaplar.
- Tabakoğlu, A. (2009). *Türkiye iktisat tarihi* (9. Baskı). İstanbul: Dergah Yayınları.
- Tanişik, İ. H. (1943). *İstanbul çeşmeleri: İstanbul ciheti*. Ankara: Maarif Vekaleti.
- Uluçay, M. Ç. (2011). *Harem II* (4.Baskı). İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Uzunçarşılı, İ. H. (2014). *Osmanlı devletinin saray teşkilatı* (4. Baskı). Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Ünal, M. A. (2011). *Paradigma- Osmanlı tarih sözlüğü* (1.Baskı). İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Yediyıldız, B. (2012). Vakıf. *Diyanet İslam Ansiklopedisi* içinde (c. 42, s. 479-486). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı.
- Yediyıldız, B. (2003). *XVIII. yüzyılda Türkiye'de vakıf müessesesi- Bir sosyal tarih incelemesi*. Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Yüksel, H. (1998). *Osmanlı sosyal ve ekonomik hayatında vakıfların rolü (1585-1683)* (1.Baskı). Sivas: Dilek Matbaası.
- Arşiv Kaynakları
BOA HAT. Dosya: 1535, Gömlek: 24.
BOA MF.MKT Dosya: 893, Gömlek: 36.
BOA MF.MKT Dosya: 911, Gömlek: 52.
BOA İ.DUİT Dosya: 113, Gömlek: 41.
BOA MF.MKT Dosya: 915, Gömlek: 7.

NOTLAR

- 1 Kanuni Sultan Süleyman dönemine kadar başa geçen padişahların hem nikahlı zevceleri hem de cariyelerden müştekil kadınlardan çocuklarının olduğu bilinmektedir. Kanuni döneminden sonra muhtemelen Anadolu'da aile ilişkisine girilecek beylik ya da devlet kalmadığından aile kurma yolu harem kadınları ile sınırlanmıştır (Uzunçarşılı, 2014, s. 133-134).
- 2 Bahaeddin Yediyıldız (2003, s. 152-168) Osmanlı toplumunu askeri sınıf ve vergi veren reaya olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Buna göre Osmanlı devleti idaresinde görev alan, kendisine bir ücret ödenen her kişi askeri sınıfın bir mensubudur. Mevkii önemli değildir. Yani tıpkı sadrazam gibi harem-i hümayunda görevli bir cariyede askeri sınıf mensubudur.
- 3 Padişahın ilgisini çeken kadınlara ikbal ya da has odalık deniyordu. İkbalin hamile kalıp, çocuk dünyaya getirmesi durumunda artık 'kadın' denirdi (Uzunçarşılı, 2014, s. 135).
- 4 Uzunçarşılı (2014, s. 134) cariyeleri acemiler, cariyeye, şagird, usta ve gedikliler olmak üzere beş seviyeden oluştuğunu söyler. Uluçay (2011, s. 45) 'a göre hareme girenler sırasıyla acemiler, kalfalar ve ustalar seviyesi olmak üzere üç derecedir.
- 5 Hizmetli cariyeler için hizmet süresi 9 yıldır, bu süreyi dolduranlar saraydan ayrılabilir, çırağ edilmeyi isteyebilirdi (Uluçay, 2011, s. 75-78).
- 6 Masraf-ı şehriyari kalemi sarayın Enderun ve birün kısımlarının masraflarının idare edildiği kaleme denir. İlgili madde için bkz. (Ünal, 2011, s. 446).
- 7 Padişahın annesi, valide sultan, harem en tepesindeki kadındır. Dolayısıyla en yüksek gelir valide sultana aittir. Ancak bu gelir sabit değildir, kişiye ve karakterine göre değişkendir. Mesela XVI. yüzyıl başlarında Kanuni Sultan Süleyman'ın annesi Hafsa Sultan valide sultan olarak günlük 200 akçe alırken yüzyıl sonlarına doğru valide sultan olan Nurbanu Sultan günlük 2 bin akçe almıştır. XVII. yüzyılda valide sultan olan Kösem Sultan ise günlük 3 bin akçe almıştır. Padişahın kızı olan hanım sultanlar ise padişahın çocuk doğuran haseki sultan konumundakilerden daha az mevacib, günlük ödeme alıyordu. Mesela Safiye Sultan Sultan III. Murad'ın hasekisi olduğu dönemde 700 akçe günlük geliri varken, kızı İsmihan sultan 300 akçe alıyordu. Aynı dönemde yaşayan Kanuni Sultan Süleyman'un kızı Mihrimah Sultan'ın günlük geliri ise 600 akçeydi (Pierce, 1993, s. 126-130).
- 8 Esasen haremdeki her kişi kul sisteminin bireyi olarak cariyedir. Kayıtlarda cariyeye denilenlerin ise en düşük seviyede oldukları ifade edilmek istenmiştir yani bu kadınların spesifik bir unvanı yoktur (Pierce, 1993, s. 132).
- 9 Harem sınıflandırmasının detayları için bkz (Pierce, 1993, s. 125-126).
- 10 İslam'da ve Osmanlı uygulamasında vakıf kurmanın şartları için bkz. (Akgündüz, 1996, s. 174-185).
- 11 Vakıf kurumu hayrat, akarat ve vakıf kavramlarından oluşmaktadır. *Hayrat*, hayır kelimesinin çoğuludur ve cami, çeşme, mekteb gibi hayır amaçlı yaptırılan mülkü ifade eder. Vakıf kurumunun en önemli gayesi ebediliktir yani meydana getirilen hayrın kıyamete kadar ayakta kalması beklenir. Bu nedenle çeşitli gelire ihtiyaç duyulması durumunda kullanılabilmesi için bazı gelir kaynakları, *akarat*, vakfa bağlanır. Hayra ayrılan mülk ve akaratının hakim karşısında hukuki bir akitle statü kazanması neticesinde *vakıf* resmen kurulmuş olur (Yediyıldız, 2012, s. 479-486).
- 12 İyilik yapma sadece İslam diniyle sınırlanabilecek bir olgu değildir, bu nedenle bazı çalışmalar vakıf kurumunun İslam dışı kültürlerden etkilendiğini ileri sürmüşlerdir. Osmanlı devleti gibi çok uluslu bir toplumda diğer kültürlerin etkisini inkar etmek mümkün değildir. Ancak uygulamasına göre Osmanlı devletindeki vakıf müessesesi İslami temellerle inşa edilmiştir. Vakfın menşe'i konusunda detaylı bir çalışma için bkz. (Köprülü, 2005, s. 299-307).
- 13 Vakıf kurmak konusunda en bilinen hadis mana itibarıyla şöyledir: "İnsanlar öldükleri zaman amelleri kesilir, bunda üç istisna vardır; devamlı sadaka (sadaka-i cariyeye), yararlı ilim ve faydalı evlat" Kaynağına rivayet eden Akgündüz, 1996, s. 58).
- 14 Askeri kesim mensuplarından çok zengin olanlarının ölmeleri halinde terekelerine devlet tarafından müdahale ediliyordu. İşte bunun önüne geçerek ailelerinin geleceğini garanti altına almaya çalışan askeri kesim mensupları vakıf kurma yolunu seçmişlerdir (Genç, 2014, s. 14-15).
- 15 Vâkıf eğer bir cami vakfı tesis ederse genellikle 'muarif' denen birisi görevlendirilirdi. Bu kişinin göre Cuma namazı gibi toplu ibadet yapılan mekanlarda vâkıf kişinin ismini söyleyerek, dua edilmesi sağlamaktı (Köprülü, 2005, s. 272-278). Merhum Hoca kelimenin üzerine oldukça tafsilatlı durmuştur.
- 16 Osmanlı döneminde her camide namaz kılınmazdı, kılınması için padişahın izin alınması gerekirdi (Yediyıldız, 2003, s. 233).
- 17 Özellikle Hürrem Sultandan başlayarak Sultan IV. Mehmed'in annesi Turhan Sultanla nihayete erdiği söylenen Ahmet Refik tarafından Kadınlar Saltanatı olarak isimlendirilmiş bu dönem günümüzde harem algısında önemli bir rol oynar (Altınay, 2011).
- 18 Kul tabiri Osmanlı Devleti'nde kapı kulu askerleri, askeri ve mülki idareciler için kullanılan terimdir (Özcan, 2002, s. 348-350).
- 19 Gerçi 'daye hatun' her zaman cariyeye kökenli değildir, bazen iyi ailelerin kadınları arasından kiralandığı olurdu (Uluçay, 2011, s. 238-240).
- 20 Osmanlı mali sistemi merkez maliyesi, tımar sistemi ve vakıflar olarak üçe ayrılıyordu (Tabakoğlu, 2009, s. 197-199).

CUMHURİYET'İN İLK YILLARINDA NEZİHE MUHİDDİN ÖZELİNDE TÜRK KADINLARININ SİYASİ HAKLARI İÇİN MÜCADELESİ

THE STRUGGLE OF TURKISH WOMEN FOR POLITICAL RIGHTS FROM NEZİHE MUHİDDİN'S POINT OF VIEW DURING THE FIRST YEARS OF THE REPUBLIC

Meral Balcı^a, Mervenur Tuzak^b

ÖZ

Toplumlarda kadınların haklarını almak için yaptıkları mücadeleler kadın sorunu şeklinde görülmüş ve bu bakış açısıyla yaklaşmıştır. Türk kadınları da bugün sahip oldukları hakları kolaylıkla elde etmemişlerdir. Kadınlar, erkek egemen bir dünyada bu hakları alarak seslerini duyurabilmek için Osmanlı Devleti döneminden itibaren çeşitli çalışmalar yapmışlardır. Cumhuriyetle birlikte devam eden bu çalışmalar; dernek kurmak, dergi ve gazetelerde yayımlar yapmak ve kongreler düzenlemek gibi çeşitli alanlarda olmuştur. Kadınlar, çalışmalarında yanlarında olan insanlardan çok daha fazlasını karşılarında bulmuşlardır. Türk kadınlarının erken dönem kadın hakları mücadelesi ile birlikte kadın olma bilinci de gelişmiştir. Bu bilincin gelişmesi, devamında da kadın hakları örgütlenmesi çalışmalarının merkezinde Nezihe Muhiddin yer almıştır. Cumhuriyet kurulduktan sonra, kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması gerektiğini dile getiren Nezihe Muhiddin ve kadın grubunu oluşturan aydın kadınlar, kurdukları derneklerin çatısı altında çalışmalarına hız vermişlerdir. Bu çalışmalar, Cumhuriyet döneminin en kayda değer kadın hakları çalışmalarındandır.

Anahtar Kelimeler: Kadın hakları, feminizm, Nezihe Muhiddin, KHF (Kadınlar Halk Fırkası), TKB (Türk Kadınlar Birliği)

ABSTRACT

Women's struggle to get their rights has been seen as women's problem in societies. In this respect, Turkish women's rights have not been gained easily. Women have performed various activities in order to gain these rights and to be heard in a men-dominated world since the Ottoman's period. These activities were in different fields like founding associations, publishing articles in newspapers and journals and arranging congresses after the Republic. They found opponents than supporters while doing this work. Awareness of being woman has grown with the early period struggle of Turkish women for their rights. Nezihe Muhiddin was at the core of raising this consciousness, later in the activities of organizing women rights. After the establishment of the Republic, Nezihe Muhiddin and her associates, who pointed out that women must have had the same rights as men, speeded up their activities under the name of their associations. These activities of women's rights have been the most distinguished ones during the Republic period.

Keywords: Women's rights, feminism, Nezihe Muhiddin, (People of) Women People's Party, Turkish Women's Union

^a Yrd.Doç.Dr., Marmara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, mbalci@marmara.edu.tr

^b Marmara Üniversitesi, Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, merventuzak@marun.edu.tr

1. GİRİŞ

Kadın ile erkek arasında tarih boyunca süregelen eşitsizlik,-toplumsal yaşantının önde gelen tartışmalı konularından biri olma özelliğini günümüze kadar sürdürmüştür. Kadın sorunu genel olarak kadının toplumsal hayattaki statüsü, eşit haklara sahip olması, haklarını eşit bir şekilde kullanabilmesi ve kadının kişi olarak var olabilmesi konularını kapsamaktadır (Doğramacı, 1997, s. 1). Kadınların var olmak için yaptıkları mücadeleler feminizm olarak adlandırılmıştır. Feministler kadın haklarını bireysel haklar olarak algılamamışlardır. Türk kadınları da kendilerinden esirgenen doğal haklarını alabilmek için mücadele yoluna girmişlerdir.

Feminizmin ne olduğu, talepleri kadınlar dünyası dergisinde şöyle açıklanıyordu: Feminizmle birlikte kadınların istekleri şunlardır; Kadınlar, tıpkı erkekler gibi bir ailenin ferdi olabilmekle birlikte, bir doktor, memur, işçi, mühendis, öğretmen, mebus olabilmelidir (Çakır, 1994, s. 116). Bunlara ilaveten, feminizmin aile düşmanı olmadığı da belirtilmiştir. Kadınlar, feminizm karşıtlarına karşı baskılara boyun eğmeden eleştirilere cevap vererek onlarla mücadeleye etmeye çalışmışlardır.

Feminizm ilk olarak Avrupa’da ortaya çıkan bir fikir akımıdır. Feminizmin Avrupa’da ortaya çıkmasındaki en önemli faktör kadınların Avrupa tarihi boyunca erkekler tarafından uğradıkları haksızlıklardır. Emine Öztürk, Türk Kadınının Feminizme Bakışı adlı kitabında Avrupa kadınının “Bizler de insanız” diye haykırdıklarını yazmıştır (Öztürk, 2007, s. 21).

2. OSMANLI DÖNEMİNDE KADIN ÇALIŞMALARI

Osmanlı kadınının statüsünün değişmesi ve haklarını elde etmesi konusunda dikkat edilmesi gereken noktayıpılan değişikliklerin ilk adımlarının bir yüzyıl önce Tanzimat’ın ilanı ile atılmış olduğudur. Tanzimat’la amaçlanan, İmparatorluğun ihtiyaç duyduğu temel reformları, Batı’yı örnek alarak yapmaktır. Reformlarla birlikte “yeniden teşkilatlanma” ve “batılılaşma” hareketleri doğmuştur. Aslında batılılaşma, modernleşme ve çeşitli isimlerle anlatılan reform süreçleri III. Selim’le (1789-1808) başlar, II. Mahmut (1808-1839) ve oğlu Abdülmecit (1839-1861) tarafından devam ettirilir (Doğramacı, 1997, s. 12).

Osmanlı Devleti’nde kadınlar, sadece Sıbyan Mektepleri’nde eğitim alma hakkına sahiptiler. Bu eğitim, okuma-yazma ve Kur’an-ı Kerim öğrenmekle sınırlıydı. Bazı şanslı elit tabakadaki hanımlar özel dersler alarak bilgilerini genişletebiliyorlardı. Kadın hakları konusunun Osmanlı’da gündeme gelmesinin en önemli sebebi, Osmanlı’nın askeri modernleşmeye doğru attığı adımla birlikte içe kapanık halini bırakması ve gerilemenin sadece askeri alanda

değil hayatın birçok noktasında olduğunun görülmesidir. Bu eksiklikleri gören ilerici aydınlar kadın haklarıyla ilgili seslerini duyurmaya çalışmışlardır.

Osmanlı İmparatorluğu’nun gerileme devrinde toplumsal hayatta meydana gelen değişikliklerle Türk kadınının haklarında değişimler olmuş, evlenme-boşanma şartları kadının aleyhine bir durum almaya başlayarak, kadın için yaşam alanı evinin sınırları içerisinde kalmıştır. Miras, velayet, mahkemelerde tanıklık konularında sahip oldukları tüm haklar eskisine nazaran ortadan kaldırılmıştır. Daha önce sahip oldukları ancak ellerinden alınan bu hakların iadesi konusunun tartışılması Tanzimat’la birlikte gündeme gelmiştir.

Kadın haklarıyla ilgili Osmanlı Dönemi’nde en çok tartışılan konulardan bir tanesi de ilköğretimden sonra da kadınların eğitim alıp almamasıdır. Diploması olan Türk kızları Ahmet Mithat’ın en büyük arzusudur. O, bunu modernleşmenin gerçek göstergelerinden birisi olarak görür. Tanzimat Fermanı’nın ilanı ile kadınların statüsünde değişimler olmuştur. 1856 Islahat Fermanı cinsiyet sebebiyle kimse için ikincil insan durumuna düşmeyeceğini ifade etmektedir. Bu dönemde kadınları da ilgilendiren 1858 Arazi Kanunu¹ ve 1881 Sicil-i Nüfus Nizamnamesi² düzenlemeleri yapılmıştır (Öztürk, 2007, s. 150). Tanzimat’ın getirdiği değişikliklerle birlikte kadınların eğitim alabilecekleri yeni eğitim kurumları ortaya çıkmıştır. 1842 Hemşirelik eğitimi, 1869 Sanayi Mekteplerinde eğitim hakkı, 1870 Darül Muallimat gibi eğitim kurumlarıyla birlikte toplumda aydın kadınlar yetişmeye başlamıştır. Bütün bunlar kadın hakları için atılan küçük adımlar olmakla birlikte daha kat edilecek uzun yoldaki temel adımlardır. Eğitim konusuyla ilgili çeşitli ilerlemeler kaydedilmekle birlikte Osmanlı’da maddi imkanları bulunan kadınlar sosyal hayatın pek çok sahasında her zaman yer alabilmişlerdir. Osmanlı’daki feminizmin düşünsel mücadelesini dile getirenler yukarıda zikredilen eğitim hakkına sahip olan kadınlardır.

Şinasi 1895’de, Şair Evlenmesi adlı piyesinde görücü usulle evliliği işler ve onunla alay eder, görüşülüp anlaşarak evlenilmesi gerektiğini savunur. 1868’de ilk kez kadın hakları ve seçimden söz edebilme cesaretini Terakki Gazetesi göstermiştir. 1872’de İbret Dergisi’nde yayımladığı yazılarında Namık Kemal kadınların sosyal statüsü ve haklarından söz eder. Abdülhak Hamid, “bir milletin kadınları o milletin ilerleme derecesinin ölçüsüdür” der (Doğramacı, 1997, s. 122). Pek çok Osmanlı yazarı da kadın haklarıyla ilgili eleştirilerini dile getirmişlerdir.

Kadınların içinde bulunduğu sıkıntılar ve elde etmek istedikleri yaşam hakları kısık sesle de olsa dile getirilmiştir. İşte bu dönemde ilan edilen Tanzimat-ı Hayriye,³ kadınlar için yeni haklar gündeme getirmemekle birlikte, yarattığı

yeni ortam kadınlara bazı hakların verilmesi veya eski hakların iadesi gibi konuları gündeme getirmiştir.

1908’de kadının eğitiminde var olan birtakım eksiklikler fark edilmiştir. Bunun üzerine eğitilmiş bir grup kadın, gözlemci olarak mecliste yer almaya çalışmıştır. Evlilik, boşanma şartları gibi konular mecliste ilk defa ciddi bir şekilde tartışılmış, fakat bu tartışmalara rağmen kadının bulunduğu durumdan daha ilerisine de gidilememiştir.

Diğer taraftan I. Dünya Savaşı’nda, Türk kadınının kahramanlığıyla göz doldurduğu, bu savaşta kendisine çizilen sınırların dışına çıkarak erkeklerle birlikte vatan mücadelesine girdiği görülmüştür. Kadınların tüm kahramanlıklarına rağmen, 1924’te kabul edilen Anayasa’da, kadına oy kullanma hakkı tanınmamış ancak, 1926’da yeni Medeni Kanun kabul edildiğinde, kadının bazı hakları yasal güvence altına alınmıştır. Kadının siyasi haklarıyla ilgili yapılan çalışmalar toplumda sindirilmeye çalışılmıştır. 1930’da oy kullanma ve belediye seçimlerine katılabilme hakkını alan kadınların erkeğin sosyal hayattaki görevlerine yardım edip her şeyi yapabileceği kabul edilmiş oldu. Kadınlar, bu bilinçlenmeyle birlikte haklarını savunabilmek için yeni dernekler kurup örgütlenme yoluna gittiler.

2.1. Osmanlı’nın Son Döneminde Kadınların Grup Çalışmaları

Kadınların kendi haklarını savunabilmeleri için Cumhuriyet döneminde kurdukları ilk örgüt Kadın Hakları Fırkası olmakla birlikte, Osmanlı’nın son dönemine de kadınların kurdukları derneklere rastlamaktayız. Bu dernekler seslerini Cumhuriyet dönemindeki kadar özgür çıkaramamışlardır; zira savaşan bir ülkede öncelikler farklılık göstermekteydi. Bu kadın derneklerinin önceliği cephelere yardım konusunda çalışmak olmuştur. İlk kadın hareketinin başında da Fatma Aliye Hanım⁴ görülür. Fatma Aliye Hanım “Cemiyeti İmdadiye”⁵ isimli derneği kurarak Rumeli hudutlarındaki askerlerimize yardım gönderilebilmesi için çalışmalarda bulunmuştur. Bu dönemdeki derneklerin önceliği cephelere yardım tedariki olmuştur. Halide Edip’in kurucusu bulunduğu “Teali Nisvan”⁶ da kadın hakları konusunda çeşitli çalışmalar yapmış, Osmanlı döneminde kadınların etkili oldukları çeşitli cemiyetler kurulmuştur. Söz konusu cemiyetler arasında; Osmanlı Hilal-i Ahmer Cemiyeti Hanımlar Cemiyeti, Teal-i Vatan-i Osmanî Hanımlar Cemiyeti 1910, Esirgeme (Esirge) Cemiyeti (1912), Donanma Muavene-i Milliyet Cemiyeti Hanımlar Şubesi, Kadınları Çalıştırma Cemiyeti-i İslamiyesi, Osmanlı Cemiyet-i Hayriye-i Nisvâniye, Mamulât-ı Dâhiliye Kadınlar Cemiyet-i Hayriyesi, Şehit Ailelerine Yardım Birliği, Hizmet-i Nisvan, Asker Ailelerine Yardım Cemiyeti ve İttihat Terakki Kadınlar şubesi yer

almıştır.⁷Bu dönemdeki kadın derneklerinin ömürleri, dönemin koşullarından dolayı uzun soluklu olamamıştır.

2.2. Kadınların Fikri Çalışmaları-Kadın Olma Bilincinin Gelişmesi

Türk kadınlarının erken dönem kadın olma mücadelesi ile birlikte kadın olma bilinci gelişmiştir. Bilinçlenen kadınlar, yaşadıkları sorunların anlaşılmasını, bu sorunlara çözüm önerilerinin getirilmesiyle birlikte ne olmak istediklerini açıklayarak toplumsal arzularını dile getirmeyi hedeflemiştir. Osmanlı’da kadınların kamusal alana katılabilmeleri, eğitim alma ve istediği mesleklere girmeleri, toplumsal konularıyla ilgili istekleri ve çözüm önerilerinin tümü yani, kadın olma bilinci, feminizm olarak ifade ediliyordu. Kadınlık bilincinin yeşermesinde rol oynayan kadınların temel arzusu, erkeklerin açtığı ilerleme (Tanzimat’la birlikte başlayan yenileşme ve modernleşme süreci) yoluna dahil olmak ve şahsi özgürlüklerini geri almaktı (Zihnioğlu, 2003, s. 45).

Kadınlar seslerini yayınlarda duyurmaya erken dönemde başlamışlardı. Bu kendilerini gösterme düşüncüldüğü kadar rahat bir şekilde olmadı. Ya erkeklerin ellerindeki alanlarda onlarla mücadele ederek kalemlerinin gücüyle kalacaklar ya da kendi kurdukları kadın dergilerinde yazabileceklerdi. Tüm bu sebeplerden dolayı 1895’te, “Hanımlara Mahsus Gazete”yi⁸çıkarmaya başlamışlardı.

Kadınların görüşlerini ifade edebildiği Kadınlar Dünyası Dergisi’nde, kadınların her koşulda dahi haklarından mahrum bırakıldıkları, cinsiyetlerinden dolayı ezildikleri vurgulanmıştır. Dergide, kadına verilen değerler sebebiyle kadınların ikincil duruma düştüğü ve bu değerlerin kadının konumunu belirlemede belirleyici olduğu söyleniyordu. Kadınların bile kendi haklarıyla ilgili bilgilerinin olmadığı, bu bilgisizlik sebebiyle durumlarını kanıksadıkları vurgulanıyordu. Kadınlarda bulunan bilinç eksikliği sorunların baş nedenlerinden birini teşkil ediyordu. Yaşamış oldukları şartlar dolayısıyla kadınlar seslerini çıkararak bireysel özgürlüklerini elde etmek amacıyla çalışmıyorlardı. Bunların farkına varan kadınlar seslerini çıkarsalar bile fikirleri sebebiyle eleştiriliyor ve vazgeçirilmeye çalışılıyorlardı (Çakır, 1994, s. 105-107). Özetlemek gerekirse; erken dönem Osmanlı kadınlarının istekleri: kadınlık kimliğiyle var olarak toplumsal yaşama girebilmek, tam eşitliğin toplumun her köşesinde kendini göstermesi, kadınların istedikleri mesleği yapabilmeleri olmuştur. Bunları dile getirirken hükümetle çatışmamaya özen göstermişlerdir.

Kadınların eğitim haklarıyla ilgili arzuları hiçbir zaman kaybolmamıştır. Genç Türklerle birlikte başlatılan yeni akım ve reformist düşünce kızların eğitim alma konusunun önemini arttırmıştır. Türkçülerin kadımla ilgili görüşleri de şöyle

özetlenmiştir; “Türkçülerin en önemli yazarı Ziya Gökalp’e göre kadın, devletin temeli ailenin merkezidir. Kadınla iş birliği olmadan toplumsal hayat yürümez. Kadınlar da tahsil görüp, cemiyet idaresinde rol aldıkları taktirde yeni bir hayat başlayacaktır” (Öztürk, 2007, s. 158). Kızlar için ilk üniversite İnas Dar’ü'l Fünunu⁹adıyla 12 Eylül 1914’de eğitime açıldı. Amaç, II. Meşrutiyet devrinde kızların eğitimi için açılan idadilerin öğretmen ihtiyacını karşılamaktı.

İkinci Meşrutiyetin getirdiği özgürlük ortamı ve yeni söylemler kadınların kendilerini ifade etmelerini kolaylaştırdı. İttihat ve Terakki’nin kadınlara ilişkin reformcu tutumu sebebiyle kadın haklarını savunanlar bu cemiyetin kadın haklarıyla ilgili yenilikler yapacağı umuduna kapılmışlardı. Fakat Meşrutiyet’in ilk yıllarında kadınlar yönetimden beklenen yenilikleri görememiş ve hayal kırıklığına uğramışlardı.

3. CUMHURİYETİN İLK YILLARINDA KADIN ÖRGÜTLENMESİ

3.1. Nezihe Muhiddin ve Kadınlar Halk Fırkası (1923)

Cumhuriyetin ilk yıllarında, kadın hareketinin başında gördüğümüz en önemli figürlerden biri de Nezihe Muhiddin’dir.¹⁰ Nezihe Muhiddin’in önderliğindeki feminist kadınlar, cephe savaşlarının arkasında yer almış olmalarından dolayı 1922’den itibaren kadın haklarıyla ilgili görüşlerini, seslerini daha gür çıkararak dile getirmeye başladılar. Nezihe Muhiddin’in kadınlarla ilgili umutları çok öncelere dayanmaktaydı. Muhiddin yeni siyasi otoritenin kurulduğu ve kadın hakları konusunun tam olarak belirlenmemiş olduğu bir dönemde kadınların hak ettikleri yeri almasını, kadınlara haklarının tanınmasını hedefliyordu. Bu çalışmalarını yaparken asıl seslendiği kitle kadınlardı. Yeni siyasi rejim ile kadınlar, kendilerini daha rahat ifade edebilecekleri ve eşitlikçi bir siyasi çizgi olabileceği umidini taşımaktaydı. Bu sebeplerden dolayı 1922-23 yıllarında Kadınlar Halk Fırkasının kurulma girişimi kadın haklarıyla ilgili en önemli gelişmeydi.

TBMM’nin kurulduğu 1920 ile kadınlara siyasi hakların tanındığı 1934 yılı arasında Meclis’te kadın hakları konusu bir gündem maddesi olarak yer almadı, bir iki tartışma girişimi itirazlar ve protestolarla susturuldu. Cumhuriyet Halk Fırkası (Birinci Grup) ile İkinci grubun Meclis temsilcileri, kadınlara siyasi ve vatandaşlık hakları verilmesi konusunda görüş birliği içerisinde zamanının gelmediğini düşünmekteydiler. Cumhuriyet Halk Fırkası ve muhalifi olan Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası’nın programında kadınların istekleri ve haklarıyla ilgili bir madde veya ibare yer almıyordu. “Kadınların aile reisi olan eşlerine oy vermesi” yönündeki yaklaşım 1923 yılında yani İstanbul’da

Kadınlar Halk Fırkası’nın kurulma girişimi sırasında da devam etmekteydi. Cinsiyetçi yaklaşım ve kadın haklarıyla ilgili önyargılar Ankara’da ağırlık taşıyordu (Zihnioğlu, 2003, ss. 121-122). Kadınlar görüşlerine destek buluyorlar kendilerini ifade etmekten geri durmuyorlardı. Kadınlar siyasi haklarına ulaşmada önlerine çıkacak bütün engelleri aşmayı planlıyorlardı. Siyasal hakları konusunda örgütlü bir şekilde hareket edebilmek için kadınlar kongresi toplama kararı vermişlerdi. Kadınlar fırkası heyetinde bulunan kadınlar, dönemin en üst düzey yöneticilerinin yakınlarıydılar. Bu kadınlar, diğer Türk kadınlarından daha iyi eğitim alabilme şansına sahip olanlardı.¹¹Kadınların açıklamalarından kurulacak olan cemiyetin müdafaa-i hukuk ilkelerinin dışına çıkmayacağı, Türk kadınının vatani için pasif olarak kalmayacağı, siyasi haklarını almak için mücadele edeceği anlaşıyordu. Kadınlar Halk Fırkası kurucuları yeni düzende aktif olarak yer almak istiyorlar ve bu yönde çalışmalarını sürdürüyorlardı.

Kadınlar Halk Fırkasının kurucuları ve idare heyeti şöyleydi: “başkanlık görevinde Nezihe Muhiddin, Nimet Rumeyde (ikinci başkan), Şükufe Nihal (genel sekreter), Latife Bekir (sayman), Seniyye İzzeddin (muhasibeci), Muhsine Salih (sekreter), Matlube Ömer (veznedar) idare heyette görev aldılar. Kurulan yeni fırkanın kurucu üyeleri ise Nesime İbrahim, Tuğrul Bedri, Zeliha Ziya ve Faize Emrullah’tı ” (Zihnioğlu, 2003, s. 130).

Kadınlar Halk Fırkasıyla ilgili Nezihe Muhiddin’in açıklaması: “Düzenlenen tüzük ile ilgili aramızda birçok defa tartışmalar ve görüşmeler tertip edilmiş ve bitirilmişti. Bütün arkadaşlarımız kayıtsız şartsız cumhuriyet ilkeleri çevresinde toplanmakta hemfikirlerdi. Daha siyasi haklarımızı elde edebilmiş değildik. Fakat cumhuriyetin dayanmış olduğu demokrasi temel hakları sağlamış bulunuyordu. Derneğin ismini ‘Kadınlar Halk Fırkası’ koymakta asla tereddüt edilmedi. Hızlı bir şekilde demokrasinin gerektirdiklerini hazırlamak birinci öncelik olacaktı. Bizler kurmuş olduğumuz bu partinin ismini ‘Kadınlar Halk Fırkası’ yaparak, partinin etrafında kadınları toplamayı ve etkinliklerimizle sesimizi duyurma kanısındaydık ”(Baykan ve Ötüş, 1999, s. 142).

Kuruluş izninin çıkmasını bekleyen kadınlar çalışmalarına başladılar ve ilk hedefleri eğitim çalışmalarıydı. Bu sebeple maarif kongresini toplamaya karar verdiler. Düzenlemeyi planladıkları bu kongrede milli eğitimin amaçları ve yöntemlerini belirlemeyi düşünmekteydiler. Fakat tam o sıralarda Eğitim Bakanlığı “Talim ve Terbiye Müessesesi” si açarak hanımların davetlilerini başkentte başka bir maarif kongresine davet edince TKB’nin kongresi iptal edilmek zorunda kaldı. Nezihe Muhiddin konu ile ilgili düşüncelerini

şöyle açıklamıştır: “Bizler davetiye ile bu kongrenin üyelerini merkeze çağırmak üzereyken Eğitim Bakanlığı ‘Tali ve Terbiye’ müessesini açarak davetiye ile çağırdığımız üyelerin hepsini Ankara’ya aldı. Bundan dolayı bizler başladığımız işi tamamlayamadık. Fakat hedeflediğimiz, hükümetimizce ciddi ve titiz bir programla birlikte uygulamaya konulmuş oldu” (Baykan ve Ötüş, 1999, s. 148). Hükümetin bu yaptığından anlaşıldığı kadarıyla, Maarif kongresinin Kadınlar Halk Fırkası tarafından gerçekleştirilmek istenmesinin önüne geçilerek, yapılması planlanan projeyi hükümet üstlenmiştir.

1924 yılında TBMM’de Hukuk-i Aile Kararnamesi’nin gözden geçirilerek yeniden düzenlenmesi gündeme gelmişti. Bu, kadınların durumuyla ilgili önemli bir gelişmedir. Bu gelişme üzerine kadınlar grubu, Hukuk-i Aile Kararnamesi’yle ilgili bir konferans düzenledi. İstanbul’da yaşayan kadınları, sadece hanımlar için olan bu konferansa davet ettiler. Konferans daveti gazetelerde “İstanbul Hanımlarını Davet” şeklinde yayımlandı.

3.1.1. İstanbul Hanımlarını Da’vet

İstanbul Hanımlarını “Hanımlara Mahsus Konferans”a davet ederken yazılan davetiyede: “Hukuk-i Aile Kararname-sinin Büyük Millet Meclisi’nde müzakere edilmesi münasebetiyle Türk Ocağı’nda yarınki Perşembe günü saat ikide Nezihe Muhiddin Hanım tarafından bir konferans verilecektir. Bütün kadınlığı alakadar eden bu mühim mesele konferanstan sonra münakaşa edilecektir. Konferans hanımlara mahsustur” (Zihnioğlu, 2003, s. 143) denmektedir.

Toplantıya Halide Edip’in de bulunduğu üç yüz kadar kadın katılmıştı. Nezihe Muhiddin, toplantıdaki konuşmasında kadının aleyhinde olan boşanma şartlarını, çok eşliliği ve çocuk yaşta yaptırılan evliliği eleştirdi. Toplantıda yapılan konuşmalarla kadınların erkeklerle eşit olabilecekleri kanun isteği belirgin bir hale geldi. Kadınlar arasındaki bu dayanışmayla dikkate şayan bir kamuoyu oluştu ve Kadınlar Halk Fırkası çalışmalarına aynı hız ve istekle devam etti. İstanbul’daki yetim ve düşkünlerle ilgili istatistiki çalışmalar yapmayı hedeflemişler ve bu hedefi bir yıl içerisinde tamamlamışlardır.

Parti, kadınların da ulusal davada katkılarının olmasını sağlayabilmek için toplantılar düzenledi. Fakat kadınların tüm uğraş ve emeklerine ve aylar süren beklemeşlerine rağmen ne yazık ki kadınların oy kullanma haklarının olmadığı sebebi öne sürülerek partinin yasallaşma isteği reddedildi. Parti, varlığını ve mücadelesini devam ettirebilmek amacıyla Türk Kadın Birliği olarak yeniden örgütlendi (Baykan ve Ötüş, 1999, s. 29). Muhiddin, Hükümetin Kadınlar Halk Fırkası’nın kuruluşuna gereken izni vermemesiyle ilgili

olarak, henüz siyasi hakları verilmeyen kadınların bir parti etrafında birleşmelerine izin verilmeyeceğini öne sürmüştür (Zihnioğlu, 2003, s. 148).

3.2. Türk Kadınlar Birliği (7 Şubat 1924)

Kadınlar Halk Fırkası’nın kuruluşuna hükümet izin verince, Kadınlar Halk Fırkası’nın kurucu üyeleri, Kadın Birliği adı altında bir dernek kurulmasına karar verdi. Bu derneğin ismi daha sonra Türk Kadınlar Birliği olacaktır. Dernek (cemiyet) daha önceki tecrübesinden yola çıkarak Kadınlar Halk Fırkası’nın nizamnamesini tamamıyla değiştirdi. Daha önce kendilerine sıkıntı yaratan durumları –en azından- göz önünde tutmamaya çalıştılar. Heyet izin alabilmek için göze batan ibareleri kaldırdı. Bu ibarelerden bazıları hak-hukuk, kadınların silahlı kuvvetlere alınması gibi taleplerdi. Nezihe Muhiddin kendi cebinden para koyarak emeğini vererek birliğin dergisi olan, Kadın Yolu Mecmuası’nı çıkarmaya başladı. Cemiyetin nizamnamesi mümkün oldukça hükümetin reddetmeyeceği şekilde hazırlandı. Ve resmen 7 Şubat 1924’de kuruldu. Nezihe Muhiddin, Kadınlar Halk Fırkası kurucuları, TKB grubu siyasi ve sosyal taleplerinden vazgeçmiş değillerdi. TKB’ni kurabilmek ve istedikleri hedeflere ulaşabilmek için stratejik hareket etmişlerdir. Nitekim istenilen haklar Kadın Yolu dergisinde dile getirilmeye devam etmiştir.

Osmanlı Dönemi’nde seslerini duyurmaya çalışan kadınlarımız bulunmaktaydı. Bu mücadele Cumhuriyet döneminde de devam etmiştir. “Türk Kadın Birliği” Cumhuriyetin ilanından sonra kurulan ilk kadın derneğidir. 45 şubesiyle yurda yayılmayı başaran dernek 1935’te kapatılmasıyla birlikte 1949 tarihinde yeniden açılmıştır. 1923 yılında Kadınlar Halk Fırkası girişiminin kadınların siyaset yapmasına yasaların izin vermemesi gerekçesiyle engellenmesi sebebiyle Nezihe Muhiddin’in başında bulunduğu aynı kurucu heyetle oluşturulan “Türk Kadınlar Birliği” kadın-erkek eşitsizliğine son vermek ve kadınların siyasi haklarını elde etmeleri yolunda büyük çalışmalarda bulunmuştur. Kurucu Başkan Nezihe Muhiddin Hanım’ın liderliğinde 1924-1927 yılları arasında çok etkin çalışmalar yapılmasının yanı sıra dernek tüzüğüne 1927 yılında kadınların siyasi haklarını elde etmeleri yolunda birliğin çalışacağına göstergesi olan bir madde eklenmesi de sağlanabilmiştir (Öztürk, 2007, s. 175). Nezihe Muhiddin ve TKB grubu, yeni kurulmuş olan Cumhuriyet hükümetinden en kısa sürede kadınların yaşamsal hakları ve siyasi haklarının tanınmasını talep ediyordu. İnkılap gerçekleştirilirken kadınlarla birlikte gerçekleştirilmeliydi. Muhiddin ve Türk Kadınlar Birliği grubu bir baskı grubu vazifesi görerek feminizmi düşünsel ve pratik olarak hayata geçirebilmesini sağlamak amacıyla hükümete isteklerini

kabul ettirmeyi amaçladı (Zihnioğlu, 2003, s. 223). 1926 yılında Türk Kadınlar Birliği üyeleri Cumhuriyet Halk Fırkası'na üye olabilmek için başvurdu. Kadın haklarının alınması için uğraşan Türk Kadınlar Birliği üyeleri Cumhuriyet Halk Fırkası'ndan reddedileceklerini bilmelerine rağmen aday göstermenin uygun olacağına karar verdiler. Kadınların hakları alınana kadar her seçimde aday olma hamlesinin yapılmasına karar verildi. Türk Kadınlar Birliği'nin adaylık için başvurusunun sebebi bir baskı grubu olarak sosyal ve siyasi hakları elde edene kadar her yola başvurmaları gerektiği düşüncesi idi.

Türk Kadınlar Birliği, Cumhuriyet Halk Fırkası'ndan aday göstermesi üzerine hükümet ve cinsiyetçiler anayasa engelini öne sürerek bu kararın karşısında yer aldılar. Sivas Mebusu Şemseddin Bey, "Kadınların intihab (seçme) hakkına malik olup olmadıkları Teşkilat-ı Esasiyye Kanunu'nda sarıdır (açıktır). Meb'usların Türk ve erkek olması şarttır" demiştir. Büyük Millet Meclisi Başkanı Kazım Paşa (Özalp) kadının mebus olmasıyla ilgili fikrini soran muhabire, kadınların attıkları adımları desteklediğini, ancak mebus olmalarının önündeki engelin anayasa olduğunu söyledi. Kadınların seçilme haklarına yönelmelerinden önce seçme hakkı için mücadele etmesinin daha doğru olacağını belirtmişti (Zihnioğlu, 2003, s. 207). TKB grubu kadınların temsil edilme haklarının peşini bırakmadı, Büyük Millet Meclisi'ne başvurarak Belediye Kanunu'nda kadınların seçilebilmesi ve belediye meclisine üye olunabilmesi için değişiklik yapılmasını istedi. Türk Kadınlar Birliği, 1927'de kadınların her mesleğe girmesi için propaganda faaliyetleri yürüttü. Önceleri kısık olarak dile getirilen feminist tanımı 1927'de daha açık ve sık kullanılmaya başlandı.

25 Mart 1927 günü Türk Kadın Birliği'nin birlik merkezinde toplanan Türk Kadınlar Birliği Kongresinde siyasal-veya kişisel- anlaşmazlıkların varlığı dernek üyeleri arasında ortaya çıktı. Nezihe Muhiddin'in aşırı bir kadın politikası güttüğü, basında ve kamuoyundaki kadınların haklarını elde etmek için acele etmeden beklemesi gerektiği görüşünün Türk Kadınlar Birliği üyesi kadınlar içerisinde taraftara sahip olduğu anlaşıldı (Zihnioğlu, 2003, s. 206). Hükümet Kadın Birliği'ne bazı kısıtlamalar getirmiş, hükümetin birliğe karşı olan bu tavrından dolayı Nezihe Muhiddin suçlanmıştır. Birlik içerisindeki muhaliflerin Nezihe Muhiddin'i suçlu göstermeleri yavaş yavaş başlayan iç ayrışmaları körüklemiştir.

Olağanüstü bir kongre toplanmış alınan kararla Nezihe Muhiddin ve ekibi düşürülmüş: yerine Sadiye Hanım getirilmiştir. Fakat Başkan Sadiye Hanım da kısa sürede ayrılmış, onun yerine daha ılımlı bir çizgisi olan Latife Bekir Hanım gelmiştir (Öztürk, 2007, s. 176). Latife Bekir¹², Nezihe

Muhiddin'in görüşlerini benimsemiyor, onun siyasal haklar isteğini hayaller peşinde koşmak olarak görüyordu. Muhiddin'in görevden alınmasından sonra Türk Kadınlar Birliği üyeleri, Muhiddin döneminde izlemiş oldukları muhalif çizgisinden ziyade, hükümete koşulsuz bağlılıklarını göstermişlerdir. Latife Bekir ve arkadaşları, Kemalist kadın kuşağının ilkleridir. Nitekim Türk Kadınlar Birliği başkanı seçilen Latife Bekir hükümetle ters düşmemeye özen göstermiş ve İzmir milletvekili seçilmiştir. Nezihe Muhiddin'den sonra Türk Kadınlar Birliği ılımlı bir şekilde –fazla sesini yükseltmeden- yoluna devam etmiştir. 11 Nisan 1930 tarihinde Kadın Birliği Sultanahmet Meydanında bir miting düzenlemiştir.

Türk Kadınlar Birliği üyelerinden bir kısmı partiye başvurarak şehit meclisi üyeliklerine seçilmeyi başarmışlardır. Gazi Mustafa Kemal Atatürk bu aşamaların ardından Afet İnan'a kadınlara oy hakkı tanınmasıyla ilgili çalışmalar yapması için görev vermiştir. 26 Ekim 1933'te kadınlara köylerde muhtar ve ihtiyar heyetlerinde seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. 5 Aralık 1934'de ise genel seçimlerde kadınlara erkeklerle aynı konumda olma hakkı tanınmış ve 1 Mart 1935'te 18 kadın TBMM'ye girmişti. Bu kadın milletvekillerinin birçoğu eğitim ailesi fertlerinden olan okul müdür ve idarecilerdi (Öztürk, 2007, s. 176). Türk Kadın Birliği'nin 1924 yılında başlayan çalışmaları "Ars-ı Ulusal Kadınlar Kongresi"nin¹³ardından 1935 Mayıs'ında kendini feshetmesiyle sona erdi. Böylece Türk Kadınlar Birliği'nin ilk dönemi kapanmış oldu. TKB'nin kendini feshetmesi kararında Cumhuriyet Halk Fırkası'nın baskıları da etkili olmuştur (Zihnioğlu, 2003, s. 257).

4. SONUÇ

Nezihe Muhiddin çerçevesinden bu konunun ele alınmasının sebebi, onun 19. Yüzyıl Osmanlı toplumunda doğarak, yetişme tarzı ve çevresi sebebiyle toplumun değişimine bizzat şahit olmasıdır. Kadınların doğuştan gelen hiçbir eksiklikleri olmadığını, var olan eksikliklerin toplumsal olduğunu bunun kadınların birlik olmasıyla aşılabacağına inanmıştır. Bu inancı uğruna yaşamı boyunca durmadan çalışmıştır. Osmanlı'dan başlayan ve Cumhuriyete kadar bazı zaman kısık bazı zaman gür çıkan sesleri sonucunda kadınlar istedikleri hakları elde etmişlerdir. 1935'te kadınlara oy kullanma hakkının verilmesinin ardından dernek kendini feshetmiştir. Dernek 1935'de kapandıktan sonra 1946'da faaliyetlerine yeniden başlamış, başkanlığa eski Başkan Latife Bekir getirilmiştir. Askeri darbe dönemlerinde geçici olarak kapatılmanın dışında günümüze kadar varlığını sürdürebilmiştir. Nezihe Muhiddin ve Türk Kadınlar Birliği grubu kadınları, kadınlık hakları için mücadele ederken erkeklerin

kendilerine uygun gördükleri kalıplara uymadıkları için eleştirilmişler, yayınlanan karikatürlerde kendileriyle alay edilmesine rağmen fikirlerinden vazgeçmeyerek azimle mücadele etmişlerdir.

Cumhuriyetçi kadınlar, kadın olma bilincini yaşama geçirerek, kadın hakları konusunda yapılacaklara seyirci kalıp kaderlerini başkalarının tayin etmelerine izin vermek yerine bizzat eylemci olmak istemeleri sebebiyle birçok erkekle karşı karşıya kalarak mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Bunlara Cumhuriyet'in ilk feministleri denilebilir. Basında yapılan karalama, tahkikat ve ağır eleştirilerle engellenmişlerdir. Buna rağmen dernekler kurarak yoluna devam etmeyi başaran kadın grubu, aralarında çıkan anlaşmazlıklarla ve Nezihe Muhiddin'in partiden ihracıyla birlikte kuruluşundaki çizgisinden epeyce uzaklaşmıştır. Nezihe Muhiddin'in ihracından sonra ılımlı bir şekilde kendilerine verilenlerle yetinmeye çalışan bir kurum görünümünü almıştır.

EKLER

EK I. Nezihe Muhiddin'in İfadesiyle Kadın Birliği Derneği'nin Kurulması

"Milli hareket başladığı günlerden beri, kadınlığımızın hazırlanmış olduğunu gösteren şuurlu hareketleri görmekten gelen içimde büyük bir ümit canlanmıştı. Cumhuriyet ilan edilir edilmez bu ümit ve emel tamamıyla kuvvetlendi. Kadınlığımızın ciddi bir program ve düzenli bir çalışma ile kendi özelliklerini de önemle düşünerek bir bütün halinde çalışması. Bu tamamıyla eyleme dönüştürülecek bir fikir halinde gelişmişti. Bu fikrin iki ciddi noktasından en önemlisi; milli mücadele esnasında milletin tümü içinde çalışmaya başlayan Türk kadınının, bu büyük heyecanın sonunda gene eski ilgisizliğe dönmesinden doğan bir endişe idi; kalan kısmı ise yüzyılların etrafımızda ördüğü bir takım olumsuz gelenek ve düşüncelerle savaşmak kararlılığından doğuyordu. 29 Ekim 1923 gününün gecesi heyecanla sabahı bekliyordum. Sabahın tezi yok faaliyete atılacak ve yeni bir kadın derneğinin ilk esaslarını hazırlayacaktım. Bu fikir ve atılımı önce bildiklerime açtım, amacımı anlattım. Bir kısmı memnuniyet ve şiddetli arzu, bir kısmı tereddüt, bir kısmı itiraz ve korku, bir kısmı da hiç anlamamazlık eseri gösterdiler. Kadın Birliğini kurduğum esnada kendilerinden kuvvet aldığım içten ve ciddi arkadaşlarımın isimlerini bir teşekkür olsun diye burada saymak istiyorum. Şükufe Nihal, Matlube Ömer, Naile Vahap ve Muhsine Salih Hanımefendiler... İstiyordum ki memleketimizde ne kadar aydın ve yetenekli kadın varsa hepsi bu kuruluşun etrafında sıkı bir dayanışma ile toplansın. Yazık ki hayallerim boşa çıktı. Gerçek büsbütün başka bir şekilde gelişti!..Benim hayal ettiğim binler ve binlerce üye yerine beş yüz üye toplayabildim. Beni ümitsizliğe

düşüren nokta toplananların içerisinde gerçek aydınların azlığı idi... Cumhuriyet yürüyecek ve kadınlık hayatına daha birçok ışıklar serpecektir. Siyasal hakkımızın verildiğini kutlayacağımız gün uzak değildir." (Baykan ve Ötüş, 1999, s. 117).

EK II. Türk Kadın Birliği Tüzüğü

Madde 1- 7 Şubat 340 tarihinde İstanbul'da Türk Kadınlar Birliği adıyla bir dernek kurulmuştur.

Madde 2- Türk Kadın Birliği, Türk kadını sosyal ve siyasal haklar karşısında her türlü yükümlülük ve vatan ilgisini ispatlayacak bir düzeye erdirmeye çalışacaktır.

Madde 3- Birliğin amacı: Kadınlığı düşünsel ve sosyal alanlarda yükselterek, modern ve olgun bir düzeye erişmektir. Birlik bu amaca varmak için, genç kızları gerçek bir anne olarak yetiştirmek, kadınlık dünyasındaki feci sosyal yaraları iyileştirmek, dul, kimsesiz ailelere ve ilkokuldaki çocuklara yardım etmek, fakir çocukları okutmak, yeni kuşağın maddi ve manevi eğitimiyle ilgilenmek, kadınlığı dış hayatta çalışmaya özendirme için çaba sarf ederek konferanslar düzenlemek ve eserler yayımlamak konusunda elinden geldiğince çalışacaktır." (Baykan ve Ötüş, 1999, s. 149).

EK III. Halide Edip Hanımın Fatih Mitingi Konuşması

"Kardeşlerim... Evlatlarım... Bu bahtsız beldenin, bu bahtı kara memleketin zulüm gören, acı çeken insanları... Bugün, Müslümanlar ve Türkler; şanlı tarihlerinin, en karanlık günlerini yaşıyorlar. Bugün, elleri, kolları kesilmiş bir duruma düşen Türk Milletinin, tarihindeki, geçmiş günlerindeki gibi, cesur, atılgan ve kahramanlıklarla dolu yüce ruhu var... Asırlardır; 'Medeniyim' diyen bütün batılı ve Avrupalı Devletleri, bizleri parçalamak ve topraklarımız üzerinde, en vicdansızca girişimi bulunmaktan geri kalmadılar... Bu yaşananlar, tıpkı zifiri karanlık bir gece gibidir. Ancak, insanın hayatında, sabahı olmayan gece yoktur... Yarın, bu korkunç geceyi yırtıp, parlak bir sabah yaratacağız. Buna da gücümüz mutlaka vardır... Şimdi buradan yükselen bu ses, Türk ve Müslüman halkın, göklere doğru yükselen asil sesidir... Bugün, elimizde top, tüfek yok ama, ondan daha da güçlü, ondan da daha büyük bir silahımız var... Hak var... Allah var" (Benazus, 2005, s. 74).

EK IV. Atatürk'ün Türk Kadınına Seçme ve Seçilme Hakkı Tanınması ile ilgili Görüşü

"Bu karar Türk kadınına sosyal ve siyasal hayatta bütün milletlerin üstünde yer vermiştir. Çarşaf içinde, peçe altında kafes arkasındaki Türk kadını artık tarihlerde aramak

lazım gelecektir. Türk kadını evdeki medeni mevkiini salahiyyetle işgal etmiş, iş hayatının her safhasında muvaffakiyetler göstermiştir. Siyasi hayatta belediye seçimlerinde tecrübesini yapan Türk kadını, bu sefer de mebus seçme ve seçilme suretiyle haklarının en büyüğünü elde etmiş bulunuyor. Medeni memleketlerin birçoğunda, kadından esirgenen bu hak, bugün Türk kadınının elindedir ve onu selahiyet ve liyakatle kullanacaktır.” (Eldeniz, 1956, s. 741).

EK V. Nezihe Muhiddin’in Portresi



KAYNAKÇA

- Altındal, A. (1991). *Türkiye’de kadın*. İstanbul: Anahtar Kitaplar Yayınevi.
- Aytekin, E. A. (2005). Hukuk, tarih ve tarih yazımı: 1858 Osmanlı Arazi Kanunnamesi’ne yönelik yaklaşımlar. *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*, 3(5), 723-744.
- Baykan, A.ve Ötüş, B. (1999). *Nezihe Muhittin ve Türk kadını 1931*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çakır, S. (1994). *Osmanlı kadın hareketi*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Doğramacı, E. (1997). *Türkiye’de kadının dünü ve bugünü*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Eldeniz, P. N. (t.y.). Atatürk ve Türk kadını. Erişim adresi: <http://www.ttk.gov.tr/tarihveegitim/ataturk-ve-turk-kadini/>
- Muhiddin, N. (1931). *Türk kadını*. İstanbul: Numune Matbaası.
- Öztürk, E. (2007). *Türk kadınının feminizme bakışı*. İstanbul: Karmat Yayınları.
- Şahin, C. ve Şahin, M.(2013).Osmanlı son dönemi ile Milli Mücadele yıllarında Türk kadınının sosyal, siyasi ve askeri faaliyetleri.*Neveşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2)2, 53-72.
- Tekeli, Ş. (1982). *Kadınlar ve siyasal toplumsal hayat*. İstanbul: Birikim Yayınları.
- Yüksel, H.(2006-2007). Osmanlı’da modern anlamda yapılan ilk nüfus sayımına göre Divriği’nin demografik yapısı, *Turkish Journal of Population Studies*, 28-29, 73-89.
- Zihnioğlu, Y. (2003). *Kadinsız inkılap (Nezihe Muhiddin, Kadınlar Halk Fırkası. Kadın Birliği)*. İstanbul: Metis Yayınları.

NOTLAR

- Osmanlı İmparatorluğu’nun ilk kapsamlı ve modern arazi kanunu olan 1858 Arazi Kanunnamesi A. Cevdet Paşa başkanlığındaki bir komisyon tarafından hazırlanmıştır. Modern kanun tekniğine göre yazılan imparatorluktaki coğrafi ve kavramsal olarak kapsamlı ve özel mülkiyeti tanıyan ilk arazi kanunudur. Kanunun ilanı ve içeriği ile ilgili tarihçiler arasında çeşitli görüş ayrılıkları vardır (Aytekin, 2005, s. 723).
- İmparatorlukta modern anlamda yapılan ilk nüfus sayımı olarak kabul edilir. Sicil-i Nüfus Nizamnamesi hazırlanarak, 5 Temmuz 1881’de II. Abdülhamid’e onaylatılıp yürürlüğe konulmuş ve bu nizamnameye dayanılarak 1882’de yapılmaya başlanan sayımda, Osmanlı İmparatorluğu’nda ilk kez kadınların da sayımı yapıldığı ve sicile yazılan herkese bir nüfus tezkeresi verildiği belirtilmektedir (Yüksel, 2006-2007, s. 73).
- Osmanlı Devletinde Sultan Abdülmecid zamanında başlayan, 1839-1876 tarihleri arasında devam eden modernleşme ve yenileşme dönemine Tanzimat-ı Hayriye denir.
- İlk Türk kadın romancı, felsefeci, çevirmen ve kadın-erkek eşitliğine değinen bir yazardır. Ahmet Cevdet Paşa’nın kızı olan ve babasının çizgisinde eğitim alan ilk kadın romancı-mızdır. 20 yıl kadar yer aldığı basın hayatında yazmış olduğu roman, hikâye ve makaleleri ile tanınmıştır. Eserlerinden Fransızca, İngilizce ve Arapçaya çevrilen kısımlar bulunmaktadır. Hayatını kendi çalışmaları ile kazanan, Türk kadınının kendi ayakları üzerinde durabileceğine örnek teşkil eden ilk romancımızdır. İlk kadın hareketinin başını çeken Fatma Aliye Hanım, Osmanlı’daki kadın algısından çekinerek, Fransızcadan yaptığı çevirileri “Bir Kadın” imzasıyla yayımlamıştır. Meram adlı çevirisiyle basında ilk defa yer almıştır. Fatma Aliye Hanım ciddi, edebi eserleri ve makaleleriyle çevresine kendisini tanıtarak kabul ettirmiştir. Fatma Aliye, kadınlarla ilgili kaleme aldığı yazılarının önemli bir bölümünde batı ile Osmanlı kadınına karşılaştırmıştır. Kadınların birey olarak bağımsızlığını, birbirleriyle birlik içerisinde olmasını ve toplumsal hayatta yer alarak güçlenmelerini savunmuştur.
- Cemiyeti İmdadiye, kurulan ilk cemiyetlerden biridir. Rume- li’deki savaş sırasında cephedeki askerlere yardım amacıyla Fatma Aliye Hanım başkanlığında kurulan ve Rumeli sınırındaki askerlere kışlık giyecek kampanyası başlatan bu cemiyet, devrin ilk kadın kuruluşudur. Cemiyet çalışmalarında din ve mezhep ayırımı yapmamıştır. (Şahin ve Şahin, s. 55-61).
- II. Meşrutiyet döneminde aydın kesim arasında çalışmalarıyla etki yaratan Teali-i Nisvan Cemiyetini Halide Edip kurmuştur. Bu derneğe feminist yönelimle kurulmuş ilk dernek de denilebilir. Kapılarını her kadına açmak yerine okumuş kadın, yazar ve çevirmenleri topluma kazandırmak amacını güden dernek, Osmanlı toplumunda önemli ve dikkate değer bir çıkış olmuştur. Kadınlık bilincinin yükselmesinde, kadınların kendi haklarını savunabileceğini fark eden bir nesil yetişmesinde ve aydınlar içerisinde kadın haklarının kabul

- edilmesinde, üye sayısıyla kıyaslanamayacak oranda büyük bir role sahip olmuştur. (Zihnioğlu, 2003, s. 58).
- 7 Derneklerin içerikleri ile ilgili bkz. (Şahin ve Şahin, s. 55-61).
- 8 Kadın mücadelesi'nin önemli mihenk taşlarından birisi olan Hanımlara Mahsus Gazete 1895'te yayın hayatına başlamıştır. Osmanlı kadın tarihinde önem arz eden Fatma Aliye, Şair Nigar Hanım, Makbule Leman Hanımlar da bu gazetede çalışmalarını yayınlamışlardır. Makbule Neman Hanım'ın kurucusu olduğu gazete, kadın şair ve yazarların eserlerini yayınlamak kadınları bilgilendirmeyi amaçlamıştır. 1895-1908 yılları arasında aralıksız olarak yayımlanmıştır. Ülkenin en uzun süreli yayın hayatına sahip olan kadın gazetesi olma özelliğini halen sürdürmektedir.
- 9 İstanbul Kız Öğretmen Okulu'na bağlanan, Matematik, Edebiyat ve Tabii Bilimler bölümlerine ayrılan üniversite, üç yıllık bir eğitim sürecini kapsamaktaydı. Kız öğretmen okullarına da öğretmen yetiştirmeyi amaçlamaktaydı. İstanbul Kız İdadisini ve Darülmuallimat'ı bitiren kız üniversitesi ilk mezunlarını 1917'de vermiş fakat 1920'de kaldırılmıştı, sınıflar ise İstanbul Darülfünunu'yla birleştirildi. Kızlar tekrar eski sınıflarında öğrenim görecektirdi, fakat bir süre geçtikten sonra kızlar sınıflarını boykot ederek erkek öğrencilerin derslerine devam ettiler. Bunun sonucunda karma eğitimi bir üniversite kendiliğinden meydana geldi (Doğramacı, 1997, s.22).
- 10 1889'da hâkim olan Muhiddin Bey ve Zehra Hanım'ın kızı olarak İstanbul'da doğmuştur. Muhiddin; Farsça, Arapça, Almanca ve Fransızca biliyordu. Meslek hayatı boyunca ve yaptığı çalışmalarla kültür ortamında kendini tanıtmayı başarmıştır. Çocukluk yılları II. Abdülhamid'in istibdat yıllarına rastlamıştır. Yeniliklere açık, aktif ve atılgan tavırları bulunan Muhiddin'in görüşlerini kadın çevresi etkilemiştir. Çevresinde bulunan Nakiye Hanım ve eski sadrazam Kıbrıslı Mehmet Emin Paşa'nın torunları olan hanımlarla (Azize, Refika ve Feride) kadınlığın durumuyla ilgili neler yapılabileceğini tartışırlardı. Muhiddin 1909 yılında hayata atılmak ve erkeklerin yaptıkları gibi toplumsal hayatta var olabilmek için meslek hayatına girmiştir. 1911 yılında ilk romanı olan Harcanan Gençlik yayımlandı. Nezihe Muhiddin iki kez evlenmiştir. İkinci eşi Tepedelenligil ailesinden Memduh Bey'in soyadını değil, babasının adı olan Muhiddin soyadını kullandı. 1909 yılından 1930'a dek yürüttüğü etkinliklerine devam etti, fakat daha sonra köşesine çekilmek zorunda bırakıldı. Bu zorluluktan sonra siyasete karışmadı. Siyasi hayatta yaşanan kargaşalardan sonra edebi hayattan da uzak tutuldu. 10 Şubat 1958'de bir akıl hastanesinde vefat etti.
- 11 Esbak Sultani ve Darülmuallimat müdirelerinden Nezihe Muhiddin, Subhi Paşa torunlarından Latife Bekir, Sarıkamış Kumandanı Said Paşa haremi Naciye, esbak Kastamoni mebusu İzzettin Molla Bey'in haremi ve esbak Zaptiyye müşiri Hüsni Paşa kerimesi Seniyye, İnas Sanayi- i Nefise Mektebi katibesi Nimet Rumejde, Selanik Teali Vatan Hanımlar Cemiyeti müessisi ve reisesi Nesime İbrahim, Hanımlar Esirgeme Derneği müessiselerinden ve sabık valilerden Ömer Bey kerimesi Matbule Naciye Naim, esbak maarif nazırı Emrullah Efendi kerimesi Faize Atıf, esbak Hassa müşiri Vasıf Paşa hafidesi Zeliha hanımlar heyet-i müteşebbise arasında bulunmaktadır.
- 12 Fransızca ve Rumca bilen Latife Bekir, 1901 yılında İstanbul'da doğmuştur. Kızılay, Yeşilay, Çocuk Esirgeme Kurumu, Türk Maarif Cemiyeti ve Yardım Severler Derneği idare ve üyeliklerinde uzun süre çalışmıştır. Latife Bekir Hanım, Türk Kadınlar Birliği başkanlığı görevini 1927-1935 yılları arasında kesintisiz olarak sürdürmüştür. 1946 senesinde İzmir Milletvekili olmuş ve meclise girmiştir. Kadın haklarıyla ilgili çalışmalar yapmıştır.
- 13 1935 Nisan'ında Ulusal Kadınlar Birliği'nin on ikinci genel toplantısı İstanbul'da yapılmıştır. Yapılan kongreye 32 ülkeden beş yüz civarında kadın katıldı. Kongrede üzerinde durulan konular: Kadın hakları/ feminizm ve barış olmuştur (Zihnioğlu, 2003, s.256).

TÜRKİYE’DE SAĞLIK HİZMETLERİ SUNUMUNA CİNSİYET AÇISINDAN BAKIŞ

GENDER PERSPECTIVE TO HEALTH SERVICES IN TURKEY

Berna Orhan^a, Özlem Reşat Yücel^b

ÖZ

Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı kadın ve erkek arasındaki farkın toplumsal boyuttaki yönlerini ifade etmektedir. Türkiye nüfusunun yarıya yakını kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatına katılmaları aktif ve etkin rol almaları toplumsal fayda açısından önemlidir. Ülkemizde işgücüne katılım oranları dikkate alındığında kadınlar aleyhine belirgin dengesizlik görülmektedir. Her 100 erkekte 71,5’i iş gücüne katılırken, kadınlarda bu oran yalnızca %32 civarındadır. Son yıllarda kadınların çalışma alanlarına katılmaları büyük oranda artmıştır. Kişilerin sağlıklarını koruma geliştirme ve iyileştirme bağlamında sağlık hizmetleri önemli yer almaktadır. Sağlık sektörü emeğin yoğun olduğu ve kadın istihdamının fazla olduğu sektörlerden biridir. Türkiye’de günümüz sağlık hizmetlerinin sunumunda toplumsal cinsiyet ön plandadır ve bu durum kadın ve erkeklerin sağlık hizmetlerindeki rollerini de etkilemektedir. Kadınların ve erkeklerin farklı sosyalizasyon süreçlerinden geçmeleri, farklı toplumsal normlar içinde bulunmaları cinsiyetler arasındaki eşitsizlikleri doğurmaktadır. Sağlık hizmetlerinin sunumunda her ne kadar hekimlik erkeklere, hemşirelik kadınlara özgü bir meslek olarak görüne de erkek hemşireler giderek yaygınlaşmakta ve toplum tarafından benimsenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık hizmetleri, kadın-erkek eşitsizliği, kadın istihdamı

Jel Sınıflandırması: I3, I18, J16, J18

ABSTRACT

The concept of gender expresses the social dimension of the difference between men and women. Nearly half of Turkey’s population is women. Therefore, it is important for them to participate actively and working actively in their life in terms of social benefit. Considering the labor force participation rates in our country, there is a significant imbalance against women. While 71.5 out of every 100 men participate in the workforce, this rate is only about 32% in women. In recent years, it has increased in large part to participate in women’s work areas. Health services are important in the context of protecting and improving the health of people. The health sector is one of the sectors where labor is dense and women’s employment is high. Gender mainstreaming in present-day health care services in Turkey is also affecting the role of women and men in health services. The passage of women and men through different socialization processes, and the inclusion of different social norms, leads to gender inequalities. Although health care services appear to be a profession unique to physicians, nursing women, male nurses are becoming increasingly widespread and accepted by society.

Keywords: Health services, gender equality, staffing of woman

Jel Classification: I3, I18, J16, J18

^a Arş. Gör., Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, berna.orhan@marmara.edu.tr

^b Yrd. Doç. Dr., Medeniyet Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü, ozlem.yucel@medeniyet.edu.tr

1. GİRİŞ

İnsan, dünya üzerinde var olduğundan beri hep bir toplumsal yapının üyesi olarak yaşamını sürdürmüştür. Toplumsal yapı ise kültürün, sınıfsal statünün, normların, rollerin, kurumların birbirleriyle kurmuş oldukları ilişkiler sonucu ortaya çıkmıştır. Toplumsal yapıyı oluşturan birçok etmen vardır. Bunlardan biri de toplumsal cinsiyettir. Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı kadın ve erkek arasındaki farkın toplumsal boyuttaki yönlerini ifade etmektedir (Akan, 2003,s.80).

Tarihsel süreçte şekillenen toplumsal cinsiyet rollerinde bakım her alanda kadın işi olarak görülmüştür. Çocuk bakımından başlayarak, hasta, engelli, yaşlı bireylerin bakımı her zaman kadına bırakılmıştır. Tarih boyunca kadın algısı, zayıf ve irrasyonel olarak görüldüğü için kadınlar üst düzey sağlık hizmetlerinden dışlanmışlardır. Bu durumun bir diğer nedeni ise, hastalığın kadınsı tıbbın erkeksi olarak algılanmasıdır. Kadın ve erkekler sağlık hizmetlerinde farklı konumlarda yer almaktadırlar. Bu durum kadın ve erkeklerin toplumsal rollerinden ve kadın erkek eşitsizliğinden kaynaklanmaktadır (Başak, 2005,s.54-62).

Kadınların iş hayatındaki istihdamı önemli konulardan biridir. Ayrıca iş hayatına eşit fırsatlarla katılması ülkenin kalkınma hedefleri açısından da büyük önem taşımaktadır. Türkiye nüfusun yarıya yakını kadınlar oluşturmaktadır. Çalışma hayatına katılmaları aktif ve etkin rol almaları da toplumsal fayda açısından önemlidir. Türkiye'nin bölgesinde lider ülke olma ve batı medeniyetlerine tam entegrasyonu için başta çalışma hayatı dahil olmak üzere tüm sosyal alanlarda kadın erkek eşitliğini sağlaması gerekmektedir.

Sağlık hizmetlerinin kişilerin sağlıklarını koruma, geliştirme ve iyileştirme bağlamında önemli yeri vardır. Sağlık, temel bir insan hakkı olup, tüm dünyada en yüksek düzeyde verilmesi gereken bir hizmettir. Sağlık hizmetleri, sağlığın korunması, geliştirilmesi ve hastalık halinde tedavi ve rehabilite edilmesi için topluma sunulan hizmetlerin bütünüdür. Sağlık hizmetleri, genel olarak kadınların çoğunlukta olduğu bir sektördür. Her ne kadar hekimlik erkeklerle, hemşirelik kadınlara özgü bir meslek olarak görünse de erkek hemşireler giderek yaygınlaşmaktadır (Urhan ve Etiler, 2011, s.2).

Toplumsal cinsiyet kavramı sağlık hizmetleri alanında da kadın erkek rollerinden kaynaklı olarak farklı konumlarda bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyeti sağlık alanında irdeleyen birçok çalışma kadının etkisi üzerinden yapılmıştır. Bu makalenin amacı, Türkiye'de uygulanan günümüz sağlık hizmetleri sunumunu ve bu bağlamda kadın erkek eşitsizliğini irdelemektir.

2. SAĞLIK HİZMETLERİ

Bir ülkenin kaynaklarından en önemlisi insandır. Toplumları oluşturan bireylerin sahip oldukları en büyük zenginlik sağlıktır. Çünkü genellikle sağlık sorunlarını çözmüş olan toplumlarda ekonomik, siyasal, sosyal yapılar da sağlıklıdır. Sağlık, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından sadece hastalığın olmaması değil; biyolojik, psikolojik ve kişiler arası ilişkiler bakımından iyi olma durumu şeklinde tanımlanmış ve tüm ülkeler tarafından kabul edilmiştir. Bu tanım çerçevesinde, dünyadaki tüm ülkelerde sağlık sorunları mevcuttur, ancak sorunların türleri ve boyutları farklıdır. Gelişen tıbbi teknoloji, yeni tanı ve tedavi olanakları ile bu sorunlar çözülmeye çalışılmaktadır. Ancak bazı sorunların boyutları azalırken, yeni sağlık sorunları ile karşı karşıya kalındığı da bir gerçektir (WHO, 2012).

Sağlık temel bir insan hakkı olup, tüm dünyada en yüksek düzeyde verilmesi gereken bir hizmettir. Bu hizmeti gerçekleştirmek için sağlık sektörü ile birlikte sosyal ve ekonomik sektörlerin de desteği gerekmektedir (Hayran, 1998).

Blum'a göre sağlık kavramı, dört temel faktörden oluşmaktadır. Blum, bu faktörlerin toplumsal yapı ve sistemler aracılığı ile belirlendiği ve yine bu sistemler aracılığı ile birbirlerini etkilediğini ileri sürmüştür. Sağlık durumunu etkileyen ve sağlık üzerindeki etkileri farklılık gösteren bu faktörlerin en önemlisi çevre olup diğerleri yaşam tarzı, genetik ve alınan sağlık hizmeti şeklinde sıralanmaktadır (Blum, 1974, s.102).

Sağlık hizmetlerinin sunumunda birçok sorun mevcuttur. Geçmiş politikalarda sağlık sistemini düzeltmeye yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Günümüz sağlık hizmetlerinde ise büyük dönüşümler olmuştur. 2003 yılında uygulanmaya başlanan Sağlıkta Dönüşüm Programı (SDP) ile sağlık hizmetlerinde birçok gelişme meydana gelmiştir. Aile hekimliği sisteminin yurt genelinde uygulanmaya başlaması, acil sağlık hizmetlerindeki düzenlemeler, ana-çocuk sağlığına verilen önemin artması, sağlık hizmetlerinin sunulduğu alanlarda fiziksel güçlendirmenin artması, sağlık çalışanlarına performans dayalı ek ödemelerin yapılması, genel sağlık sigortalarının oluşturulması ve ilaç sektöründeki birçok olumlu ve sistematik düzenleme sağlık hizmetlerinin sunumunu da olumlu yönde etkilemiştir. Sağlık Bakanlığı'nın "Çok Paydaşlı Sağlık Sorumluluğunu Geliştirme Programı 2013-2023" birçok eylem ve faaliyetlerle sağlığın korunması ve geliştirilmesine yönelik eylem ve stratejiler içermektedir. Yine Sağlık Bakanlığı kapsamında oluşturulan "Çok Paydaşlı Sağlık Sorumluluğunu Geliştirme Programı" kapsamında sağlık hizmet sunumunda insan kaynakları yönetimini ele almaktadır (Müezzinoğlu, Gümüş, Özkan vd., 2014).

Dünya çapındaki teknolojik bilgi ve iletişime dayanan değişimi içeren normların oluşu sağlık hizmetlerinin sunumunun da değişmesine sebep olmuştur. Sağlık hizmetleri sunumunda insan kaynakları açısından niteliksel ve niceliksel sorunlar ve çalışma ortamı etiğine, özlük ve mali haklara ilişkin sorunlar ortaya çıkmıştır. Niceliksel sorunlarını özellikle; insan kaynağındaki arz talep dengesi, insan gücü dağılımı ve sağlık eğitimi veren eğiticilerin dağılımı teşkil etmektedir. Niteliksel sorunlar ise; sağlık mesleğinde çalışanların görev tanımlarının olmayışı, mesleki gelişim ve sağlık meslek eğitimi konuları oluşturmaktadır. Günümüzde teknolojik alanda bilimde ve sosyal alandaki gelişmeler toplumun sağlık gereksinimlerinde de artışa neden olmaktadır.

İş sağlığı ve iş güvenliği açısından ergonomik çalışma ortamı sağlanması ile mobbing ve şiddetin önlenmesi açısından risk ve kriz yönetimi uygulanması sağlık hizmet sunumunun geliştirilmesi açısından önemlidir. Oluşturulan program kapsamında meslek etiğinin oluşturulması ve etik sorunların meslek grupları arasında oluşmasının önlenmesi gerekmektedir. Ayrıca sağlık çalışanlarının özlük ve mali haklarının olumsuzluklardan kurtarılması için sosyo ekonomik gelişmişlik düzeyine göre ücret politikasının yeniden düzenlenmesi gerekliliği belirtilmiştir (Müezzinoğlu, Gümüş, Özkan vd., 2014).

İnsanlar kendi sağlık bakımlarının planlama ve uygulamasına katılmalı, sağlık uygulamalarında aktif görev almalıdır. Sağlık bakım sistemi uygulamalarının istenilen kalitede olabilmesinde bireylerin bilinçlenmesi kadar hükümet politikalarının da son derece önemli bir yeri vardır. Bu politikalar doğrultusunda hükümetlerin ülke içinde sağlık durumundaki farklılıkları en aza indirmesi, tüketici hakları konusunda toplumu bilgilendirmesi, bireylerin sağlık potansiyellerini, ekonomik, sosyal ve mental yönden iyi bir hayat yaşayacak şekilde kullanmalarını sağlaması, sektörler arası işbirliğini geliştirmesi, pozitif sağlık davranışlarını yaygınlaştırması, sağlıklı yaşamı destekleyerek, kaliteli, ulaşılabilir sağlık hizmeti sistemi kurabilmesi, sağlık hizmeti uygulamaları için kaynakları maliyet etkinlik açısından verimli kullanması, uygun teknolojiyi kullanarak sağlığı geliştirmek amacıyla bilgi toplaması, araştırmaları desteklemesi, bireylerin sağlık bakım sisteminde zarar gördüğü ya da görebileceği konularda yasal ve etik yönden destek sağlaması ve sağlık politikalarının gerektirdiği her türlü bilgiyi toplayarak mükemmel bir enformasyon sistemi kurması gerekmektedir (Hayran, 1998, s.56).

Bugün sağlık bakımının sunumunu etkileyen toplumsal sorunlar, sağlığın geliştirilmesi hastalıkların önlenmesi, hasta ve engelli bireylerin bağımlılığının azaltılması için rehabilitasyon konuları üzerinde odaklanmaktadır. Eğitimli

insanların sayısı arttıkça kendi sağlığı ile ilgili kararların alınmasına katılma, kendisine sunulan sağlık bakımını kontrol etme, planlama ve uygulanmasında aktif olarak katılma arzusu yaygınlaşmaktadır. Sağlık hizmetindeki birçok sorunla savaşabilecek en önemli grup sağlık çalışanlarıdır. Örneğin, sağlık sistemindeki profesyoneller arasında kalabalık bir grubu oluşturduklarından, hemşireler tıbbi malzemenin, araç ve gereçlerin doğru yerde, doğru şekilde kullanılmasını sağlamada etkin rol oynamaktadırlar. Ayrıca yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesinde yasa düzenleyicileri yönlendirme konusunda etkin oldukları da bilinmektedir. Söz konusu yönlendirmeler sağlık bakım kalitesini artırıp maliyetlerinin düşürülmesi şeklinde gerçekleşmiştir (Velioğlu ve Oktay, 1996).

Sağlık Bakanlığı verilerine göre 2014 yılında 735 bin olan sağlık çalışanı sayısının, kişi başına düşen sağlık çalışanı bakımından değerlendirildiğinde AB ve OECD ülkelerine göre oldukça düşük olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle Bakanlık on yıllık sağlık iş gücü hedef ve eğitim planlamasında sağlık sektöründe istihdam ihtiyacını belirleme ve nitelikli eğitim sunumu konusunda çalışmalara başlamıştır (Köse, Başara, Güler ve Yentür, 2014).

3.ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN VE ERKEK

Çalışma, toplumsal yaşantının en önemli faaliyetlerinden biridir. Bireylerin hangi işi yaptıkları, hangi koşullarda çalıştıkları, emekleri karşılığında aldıkları ücret ve işle ilgili kazanımları güncelliğini kaybetmeyecek önemli konulardır. Bireyler yaşantılarının büyük bir bölümünü çalışarak geçirmektedirler. Çalışma yaşamı aynı zamanda bireylerin iş hayatı, buldukları sosyal statü, nitelikli sosyal çevre, bilişsel, fiziksel ve sosyal gelişim için de önemli bir araçtır. Kısaca bireyler yaşamlarını sürdürebilmek için belli bir ücret karşılığı çalışmak zorundadırlar.

Türkiye'nin nüfusu 2016 yılı itibariyle 79 milyondan fazladır. Toplam nüfusun %49,8'ini kadınlar oluşturmaktadır. Toplam nüfus içinde iş gücü 30 milyon 658 bin kişidir. Türkiye'de istihdam oranı ise %44,8'dir. İstihdam edilenlerin %18,3'ü tarım, %19,8'i sanayi, %6,5'i inşaat, %55,4'ü ise hizmetler sektöründe yer almıştır. TÜİK (2016) verileri incelendiğinde işgücüne katılan kadınların eğitim durumları bakımından ele alındığında; okuma yazma bilmeyenlerin oranının %16,1 olduğu; ilköğretim %26,6, lise ve dengi okul %59,3, üniversite mezunlarının ise %40,8 düzeyinde olduğu ifade edilmiştir. Aynı yıl yapılan araştırma sonucunda erkek nüfusun %80'inin kadınların çalışmasını uygun bulduğu tespit edilmiştir (TÜİK, 2016).

Türkiye'de kadınların ve erkeklerin iş gücü istihdamına katılım oranları arasında çok büyük farklılıklar

bulunmaktadır. Her 100 erkekten 72'si iş gücüne katılırken, kadınlarda bu oran yalnızca %32 civarındadır. Son yıllarda kadınların çalışma alanlarına katılımları artmıştır. Kentlerde kadınların düşük ücretli iş alanlarında kayıt dışı çalıştığı bilinmektedir. Kadının iş gücüne katılma oranlarının düşüklüğü kayıt dışı çalışma alanlarından ziyade kadının iş gücüne katılımını etkileyen sosyal ve kültürel değerlerden kaynaklanmaktadır. Geleneksel aile yapısında kadın 'yuvayı yapan dişi kuş, yeri evi olan birey, birinci görevi analık olan kişi' gibi algılandığı için kadının aile sınırları dışına ücretli iş gücü olarak çıkmasını önemli ölçüde etkilemektedir. Fakat son yıllarda hayat pahalılığı, yoksulluk, işsizlik gibi temel sorunlarla karşılaşan geleneksel ailelerde bu tür ataerkil değerler çözülmeye başlamıştır (TÜİK, 2016).

Kadınların çalışmasının birçok olumlu tarafı vardır. En önemli pay da aile bütçesinin oluşturulmasındadır. Hane gelirinin bir kısmını kazanan kadının sosyal ve ekonomik statüsü toplumsal algıda olumlu olarak ortaya çıkmaktadır. Geliri her ne olursa olsun aileye katkısı olan kadın, aile içinde güçlenmekte ve erkeğin çeşitli baskılarına karşı daha dirençli olabilmektedir. Çünkü çalışma durumu kadına bir öz güven getirir. Özellikle de ailesine katkıda bulunduğunu gören kadın kendini daha güçlü ve yeterli hisseder.

Kadın çalışanların çalışma yaşamı ile ilgili sorunları iki aşamada ele alınabilir. Birinci aşama işe girişte yaşanan sorunlarla ilgilidir. Bu sorunlar sosyo-kültürel yapının kadın çalışmasına olumsuz bakışı, yine aynı nedenle kadınların öğrenimlerinin yetersizliği, sadece kadınlara özel iş alanlarına yönlendirilmeleri, düşük ücret teklifleri, uygun olmayan çalışma şartlarının önerilmesi, iş arayışında güvensizlik ve deneyimsizlik, işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı şeklinde sıralanabilir (Güler, 2005).

Kadınlar çalıştıkları ortamda, erkeklerin yaşadığı birçok sorunu yaşamakla birlikte kadın olmalarından kaynaklanan problemler ile de mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar. Genellikle nitelik gerektirmeyen, uzun çalışma şartlarına sahip, düşük ücretli işlerde erkeklere alternatif olarak görülen kadınlar, işe alımlarda da eşitlik olmayan durumlarla karşılaşmaktadırlar. Bunun yanı sıra çocuk bakımı ve aile yaşantısı kadının iş hayatında yer almasını engellemekte ve çocuk sahibi olan kadınların kreş problemi, eşit iş koşullarına rağmen eşit maaş uygulaması olamaması, iş yaşamında kadına yönelik şiddet ve tacizin olması gibi sorunlarla da karşı karşıya kalmaktadır.

Türkiye'nin AB uyum sürecinde cinsiyet eşitliği politikalarında çeşitli reformlar yapılmıştır. Özellikle cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusunda pek çok hukuki düzenleme yapılmıştır. Helsinki Zirvesi'nde (10-11 Aralık 1999) aday ülke olarak gösterilen

Türkiye, o zaman başlattığı AB uyum çalışmalarını sürdürmektedir. Kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik kısa ve orta vadeli taahhütler oluşturmuş ve onları yerine getirmiştir. Medeni Kanun ve İş Kanunu'nda bu yolda değişiklikler yapılmış, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi Ek ihtiyari Protokol'ü onaylanmıştır (Moroğlu, 2006).

ILO (International Labour Organization) küresel anlamda insan ve emeğin haklarını korumak ve sosyal adaleti tesis etmek amacıyla kurulmuş bir örgüttür. Sözleşme şartlarında çalışma yaşamına ilişkin temel ilke ve standartları yaygınlaştırma, cinsiyet ayrımcılığının önüne geçerek her bireyin insanca çalışıp geçimini sağlayabileceği koşulların yaygınlaştırılması, tüm çalışanların sosyal güvenceye kavuşması, sosyal güvencenin etkinliğinin artırılması hedefleri ön plana çıkmaktadır. ILO ile İŞKUR kadın istihdamına katkı sağlamak amacıyla "Kadınlar İçin Daha Çok Daha İyi İşler" projesini geliştirmiş ve bu proje ile toplumda cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık oluşturulmasına yönelik ulusal politika geliştirmeyi hedeflemişlerdir. ILO'nun kadın istihdamına yönelik dokuz farklı sözleşmesi yayınlanmıştır. Bu sözleşmeleri kabul eden ülkeler zorla çalıştırma, eşit ücret, ayrımcılık, istihdam politikası, aile sorumlulukları olan işçiler, kısmi süreli çalışma, ev eksenli çalışma ve analığın korunması sözleşmeleri olarak yayınlanmıştır (ILO, 2016).

Kadın erkek eşitsizliğini ortadan kaldırmak amacıyla yayınlanan "Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" (1979), kadın erkek eşitliğini toplumun her aşamasına yaygınlaştırmayı, kadın-erkek rollerine ilişkin ön yargılar başta olmak üzere geleneksel anlamda tüm ayrımcılık uygulamalarını sonlandırmayı amaçlamaktadır. Siyasal ve kamusal alandaki katılımlarını artırmak amacıyla 7-9. maddelerle devletlere sorumluluk yüklemiştir (Sert, 2013, s.17-28; UNICEF, 2009).

Türkiye Büyük Millet Meclisi milletvekilleri dağılımına bakıldığında ise 550 milletvekilinden yalnızca %14,57'si kadın milletvekili olarak karşımıza çıkmaktadır (TBMM).

Dünya Ekonomik Forumu (WEF-World Economic Forum) 2016 raporuna göre küresel cinsiyet uçurumu raporunda 144 ülke içinden Türkiye 130. sırada yer almaktadır. Raporun sağlıklı yaşam süresi başlığı incelendiğinde sağlık alanında kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği neredeyse kattığını gösteriyor. Rapor sonuçları göz önünde bulundurulduğunda Türkiye'de kadın - erkek eşitliğinin en çok sağlandığı alanın sağlık olduğunu söylemek mümkündür (WEF, 2016).

4.SAĞLIK HİZMETLERİNDE KADIN VE ERKEĞİN YERİ

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranları her ne kadar düşük oranda olsa da bazı sektörlerde kadın istihdamının yoğun olduğu bilinmektedir. Sağlık sektörü de emek yoğun olduğu ve kadın istihdamının fazla olduğu sektörlerden biridir (Akan, 2003, s.80). Sağlık sektörü sağlık profesyonellerinin farklı konumlarda emek sarfettiği parçalı bir iş alanıdır. Sağlık Bakanlığı’nın 2015 yılı istatistiklerine göre tüm sektörlerde (Sağlık Bakanlığı, üniversite, özel sektör vb.) çalışan hekim sayısı 141.259, hemşire sayısı 152.803, ebe sayısı 53.086, diğer sağlık personeli sayısı 145.943’dir (Sağlık İstatistikleri, 2015). Sağlık sektöründe istihdam edilenlerin çoğunluğu kadındır. OECD verilerine göre Türkiye’deki kadın doktor oranı %40’tır (Küçük, Süleklü ve Mortaş, 2015).

Herhangi bir mesleğin cinsiyet ile nitelendirilmesi, meslek ve cinsiyet kimliğinin iç içe geçmesiyle olmaktadır. Sağlık sektöründe kadın ve erkekler farklı konumlarda bulunmaktadır. Bunun en önemli nedeni toplumsal roller ve kadın erkek eşitsizliğidir. Geçmişte sağlıkla ilgili uygulamalardan genellikle kadınlar sorumluydu. Özellikle orta çağda kadınlar bitkisel tedaviler yaparak sağlığı geliştirmeye, hastalıkları önlemeye tedavi etmeye çalışmışlardır. Geleneksel tıptan modern tıba geçiş sürecinde kadınlar tıptan uzaklaştırılarak, erkek egemen bir saha yaratılmaya başlanmıştır. Hekimlik mesleğinin iyi kazanç getirmesi bu eşitsizliği körüklemiştir. Tarih boyunca oluşan cinsiyet rollerine göre aile üyelerine bakım sorumluluğu kadınlara verilmiştir. Kadınlar çocuklarına, ailesine, eşine, yaşlılara bakmakla yükümlü kılınmıştır. Toplumun kadına yüklediği rol, onların sağlık hizmetlerindeki konumunu da etkilemiştir (Güler, 2016, s.103-121). Sağlık mesleklerine bakıldığında hemşirelikte yaklaşık olarak %70, ebelikte %100 ve hekimlerin yaklaşık olarak yarısının kadın olduğu görülmektedir (İlkaracan,2010).

Her ne kadar toplumsal algılar doğrultusunda hekimlik erkeklere, hemşirelik bayanlara özgü bir meslek olarak algı lansa bile erkek hemşireler giderek artmaktadır. Türkiye’de 1954 yılında çıkarılan Hemşirelik Kanunu, (RG 8647, 1954) erkek hemşire yetiştirilmesine yasal olanak sağlamamaktaydı. Çok uzun bir süre yürürlükte kalan hemşireliğin meslekleşmesine olanak sağlamayan ve cinsiyet kimliği ile mesleki kimliği birbirine karıştıran bu yasa 2007 yılında yapılan değişiklikle (RG 26510, 2007) cinsiyet ayırımına son vermiş ve erkeklerin de hemşirelik mesleğini icra etmeye başlamasını sağlamıştır. Kaya ve arkadaşları (2011) yapmış oldukları bir çalışmada (n:1482) erkek hemşire imgesini belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışma, çalışmaya katılan bireylerin büyük bir çoğunluğunun (%71,4) ülkemizde erkeklerin de

hemşirelik mesleğine katılabileceğini bildiğini; %63’ünün hemşireliğin hem kadın hem de erkeğe uygun bir meslek olduğunu düşündüklerini tespit etmiştir. Araştırmaya katılan kadınların çoğunluğu (%71,7) hemşirelik mesleğinde önemli olanın cinsiyet değil başarı olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların yarısından biraz fazlası erkeklerin bu mesleğe girmesinin önemli bir fark yaratmayacağını, üçte biri erkeklerin hemşirelik mesleğinin statüsüne katkı sağlamayacağını ifade etmişlerdir. Çalışmada ayrıca katılımcıların çok az oranlarda olmak üzere erkek hemşirelerin bakımından utanacağını, çekineceğini veya şaşıracağını ifade ettikleri tespit edilmiştir. Bu sonuçlar toplumsal normların da bir göstergesidir. Ünsal, Akalın ve Yılmaz’ın (2010) çeşitli meslek gruplarındaki iş görenlerle gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların çoğunluğunun erkek hemşirelerden haberdar olduğu ve medya aracılığı ile öğrendiği; yarısından biraz fazlasının erkek hemşirelere tepkinin olumlu olacağı; ekseri çoğunluğunun erkeklerin de kadınlar kadar bu mesleği iyi icra edebileceği görüşlerini belirttikleri sonuçlarını elde etmiştir. Karakaş’ın (2010) sağlık sektöründeki kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışlarını incelediği çalışmasında, farklı cinsiyette bulunan sağlık yöneticilerinin gösterdikleri liderlik davranışının benzerlik gösterdiğini tespit etmiştir. Ünver, Diri ve Ercan’ın (2010) gerçekleştirdiği diğer bir çalışmada ise diğer çalışmalardan farklı olarak hemşireliğin hala bir kadın mesleği olarak görüldüğü, yeni mevzuatın henüz tam olarak bilinmediği tespitinden hareketle yeni kanunu tanıttıcı çalışmaların yapılması gerektiği, Türk Dil Kurumu sözlüğünde hemşireliğe ilişkin tanımların revize edilmesi önerilerinde bulunulmuştur. Hemşirelik mesleği başta olmak üzere tüm mesleklerde günümüz gereklerine uygun ve profesyonel anlamda mesleklerin icra edilmesi için cinsiyetçi yaklaşımların ve kalıp yargıların ortadan kaldırılması ve geleneksel bakış açısının azaltılması gerekmektedir. Kısa bir geçmişe sahip olmasına karşı modern anlamda hemşirelik, sadece kadınların gönüllü bir tercihle yaptıkları meslek olmaktan çıkmış ve kadın ve erkek tüm bireylerin profesyonel düzeyde bilgi ve becerilerini gösterdikleri bir meslek olmuştur (Çınar ve Olgun, 2013, s.4).

Hekimlik de her ne kadar erkek mesleği olarak görülse de kadın hekimlerin sayısı, yaklaşık olarak erkek hekimlerin sayısına yetişmektedir. Yapılan bir çalışmada yorucu koşulları olan ve yüksek gelir getiren uzmanlık alanlarının erkeğe daha uygun; hafif koşullar ve az gelir getiren alanların ise kadınlara daha uygun olduğunun düşünüldüğü bulunmuştur (Gediz, 2002, s.100). Kadınları yorucu ve ağır koşullara sahip profesyonel mesleklerden alıkoyan şey sağlık hizmetlerindeki iş yükünün çok olmasıdır. Sağlık hizmetleri 24 saat usulüyle çalışan nöbet gerektiren özel bir alandır. Mesleğin gereği olarak nöbet tutmak zorunluluğu vardır.

Özellikle kadınlarda aile rollerinin erkeklere göre daha fazla oluşu, işyerindeki rolleri üzerinde baskı oluşturmakta ve bu durumda daha fazla stres yaşamaları kaçınılmazdır. Bu sebeplerden ötürü kadın hekimler nöbet yükünün daha az olduğu, acil girişimlerden uzak olan, daha az yorucu uzmanlık alanlarını tercih etmektedirler (Urhan ve Etiler, 2011, s.2). Örneğin daha fazla sorumluluk gerektirdiği halde ülkemizde patolojisyen kadınlara oranı erkeklere göre daha yüksektir. Bu durum gece nöbetlerinin sık olmamasına bağlanmaktadır (Medimagazin, 2011; Kuzucu, 2007, s.52-60). Yine kadın hekimler erkeklerin egemen oldukları cerrahi branşlar dışında, kadın rolüne uygun olan çocuk sağlığı ve hastalıkları, aile hekimliği, kadın doğum, cildiye, kulak burun boğaz gibi alanları daha çok tercih etmektedirler (Ünver, Diri ve Ercan, 2010, s.97-111). Tıp fakültelerinin kadın doğum birimlerinde çalışan kadın hekimlerin akademik kadrolardaki istihdamının incelendiği bir çalışmada (n=961) tüm çalışan hekimlerin sadece %42,6'sının kadın olduğu tespit edilmiştir. Toplumsal cinsiyetin tıpta uzmanlık eğitiminde de yer aldığı ve bu konuda duyarlılaşmanın gerektiği vurgulanmıştır. Aynı çalışma sonuçları doğrultusunda erkek ağırlıklı olan üniversitelerin daha köklü ve eski oldukları ortaya konmuştur. İstihdamda kadın erkek eşitsizliğinin önlenmesine yönelik politikaların geliştirilmesi ve kadın hekimlerin önündeki engellerin belirlenmesi ve toplumsal cinsiyet algısının duyarlı bir şekilde ele alındığı tıp eğitiminin geliştirilmesi gerekmektedir. Kadın hekimlerin akademik alanda yer almasında iş ve ev hayatlarının göz önünde bulundurulduğu politikalar üretilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Aksan, Ergin, Çiçeklioğlu ve Samandağ, 2011). Aynı çalışmanın önerileri doğrultusunda kadın ve erkek hekimler arası maaş, istihdam sayısı, yönetici atama tecrübeleri, gönderilen konferans, verilen burs, sekreterlik gibi destek hizmetlerden yararlanma olanaklarının belirli aralıklarla izlenmesi ve raporlanması toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunacağı aşikârdır.

5. SONUÇ

Türkiye’de günümüz sağlık hizmetlerinin sunumunda toplumsal cinsiyet ön plandadır, kadın ve erkeklerin sağlık hizmetlerindeki rollerini de etkilemektedir. Diğer hizmet sektörlerine oranla sağlık sektörü kadınların daha ağırlıkta olduğu bir alandır. Kadınların ve erkeklerin farklı sosyalizasyon süreçlerinden geçmeleri, farklı toplumsal normlar içinde bulunmaları cinsiyetler arasındaki eşitsizlikleri doğurmaktadır. Her ne kadar hekimlik erkeklere, hemşirelik kadınlara özgü bir meslek olarak görünse de erkek hemşireler giderek yaygınlaşmaktadır. Bu bağlamda ulusal düzeyde sağlık hizmetlerinin planlanması, uygulanması ve

değerlendirilmesinde toplumsal cinsiyet duyarlı bir yaklaşım esas alınmalıdır. Ayrıca sağlık hizmetleri kapsamında toplumun bilinçlendirilmesi çalışmalarında toplumsal cinsiyet yaklaşımı mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akan, V. (2003). *Birey ve toplum*. İ. Sezal (Ed.), Sosyolojiye giriş(s. 79-104) içinde. Ankara: Martı Kitap ve Yayınevi.
- Başak, S. (2005). Türk sosyolojisinde yapı araştırmaları. *Bilig*, 32, 33-63.
- Blum, H. L. (1974). *Planning for health: development and application of social change theory*. Human Sciences Press, e-book. Erişim adresi (23 Nisan 2017): https://books.google.com.tr/books/about/Planning_for_health
- CEDAW (2009). *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women 2009*. Erişim adresi (23 Nisan 2017): https://www.unicef.org/gender/files/Reservations_to_CEDAW:an_Analysis_for_UNICEF.pdf/_gi18.html
- Çınar, D. ve Olgun, N. (2013). Klinik uygulamalarda erkek hemşire algısı. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 10(3), 3-6.
- DavasAksan, H. A., Ergin, I., Çiçeklioğlu, M. ve Samandağ, B. (2011). Türkiye’de kadın hastalıkları ve doğum anabilim dallarında cinsiyet eşitsizliği. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 32, 1-7.
- Gezici Geleden, D. (2002). *The gendered climate of the medical profession: a case study of women doctors in Ankara* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). The Graduate School of Social Sciences of The Middle East Technical University, Ankara.
- Güler, S.B. (2005). *Örgüt kültürü içinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların işyerinde karşılaştıkları mesleki baskılar: Trakya bölgesi imalat sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Hayran, O., Sur, H. (1998). *Sağlık hizmetleri el kitabı*. İstanbul: Yüce Yayın.
- İlkaracan, İ. (2010). Uzlaştırma politikaları yokluğunda Türkiye emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri. *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, İstanbul.
- Karakaş, A. (2010). *Kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki farklılıkların analizi: Sağlık sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Kaya, N., Turan, N. ve Öztürk, A. (2011). Türkiye’de erkek hemşire imgesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 16-30.
- Köse, M.R., Başara, B.B., Güler, C. ve Yentür, G.K. (Ed.) (2015). *Sağlık istatistikleri yılı 2014*. Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı.
- Kuzucu, İ. (2007). *Türkiye’de tıpta uzmanlık ve akademisyenlik aşamalarında cinsiyetçi yaklaşımlar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Küçük, A., Süleklî, H.E. ve Mortaş, A. (2015). *OECD Avrupa Birliği sağlık istatistikleri ve Türkiye*. Ankara: Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu.
- Medimagazin (2007, 9 Nisan). Kadın hekimler ne ister? [Köşe Yazısı]. Erişim adresi: www.medimagazin.com.tr/medimagazin/tr-kadin-hekimler-ne-ister-676-324-3992.html
- Moroğlu, N. (2006). Avrupa Birliği antlaşmalarında ve yönergelelerinde kadın erkek eşitliği. *MESS – SİCİL İş Hukuku Dergisi*, 4, 209-217.
- Müezzinoğlu, M., Gümüş, E., Özkan, S., Bahçebaşı, T., Görpeli-oğlu, S., Topbaş, M., Çom, S., Irmak, H., İltar, H. ve Çamur, D. (Ed.). (2014). *Sağlığın korunması ve geliştirilmesine yönelik çok paydaşlı yaklaşım*. Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurumu.
- Sert, G. (2013). *Üreme haklarının yasal temelleri ve etik değerlendirme*. İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı.
- TBMM. *Millet vekilleri dağılımı*. Erişim adresi (23 Nisan 2017): https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagitim
- TÜİK (2016). *İş gücü istatistikleri*. Erişim adresi (23 Nisan 2017): <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=istgosterge>.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. *Kadınlar için daha çok ve daha iyi işler: Türkiye 'de kadınların insana yakışır işlerle güçlendirilmesi*. Erişim adresi (23 Nisan 2017): http://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_380372/lang--tr/index.htm
- Urhan, B. ve Etiler, N. (2011). Sağlık sektöründe kadın emeğinin cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2, 191-216.
- Ünsal, A., Akalın, İ. ve Yılmaz, V. (2010). Farklı meslek çalışanlarının erkek hemşirelere ilişkin görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 7(1), 420-431.
- Ünver S., Diri, E. ve Ercan, İ. (2010). Hemşirelik mesleğinin erkek üyelerine toplumun bakış açısı. *Türkiye Klinikleri J Med Ethics*, 18(2), 96-120.
- Velioğlu, P. ve Oktay, S. (1996). *Sağlık kurumları yönetimi*(2. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- World Health Organization, Health Policy. Erişim adresi: http://www.who.int/phi/CEWG_Report_5_April_2012.pdf?ua=1

KADINLARI TEPEDEN TIRNAĞA BOYAYAN KADINLAR: GÜZELLİK SALONLARINDA ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ, YAŞAM VE AİLE DÖNGÜLERİ

WOMEN WHO DYE WOMEN FROM TIP TO TOE: WORK, LIFE, AND FAMILY CYCLES OF WOMEN WORKING IN BEAUTY PARLORS

Yonca Altındal^a

ÖZ

Dünya genelinde istihdama katılım, ülkelerin ekonomik yapı ve düzeyleriyle doğrudan ilişkilidir. Gelişmekte olan dünya ülkeleri vatandaşlarına genel refah seviyesi sunmakta ve onları istihdam etmekte pek çok sorunla baş etmek zorunda kalmaktadır. Baştan çok büyük ve çok küçük dilimler halinde kesilen pasta, dağıtım sırasında sınıflar ve toplumsal cinsiyetler arasında eşitsizliğe yol açmaktadır. Son dönemlerde alınan politik ve toplumsal kararlar ise, neo-liberal piyasacı ekonomik yapılanmayı perçinlemektedir. Bu zorlama her geçen gün artan, istihdam olanaklarının yetersizliğini ve yoksullaşmayı getirmekte, ayrıca cinsiyetler arasında var olan uçurumları daha da derinleştirmektedir. Bu koşullar bağlamında kadın emeği önemli ölçüde hizmet sektöründe göze çarpmaktadır. Bu hizmet kollarından birisi de güzellik salonlarında aktif olarak çalışmayı gerektiren güzellik uzmanlığıdır. Kadınlar toplumsal cinsiyet rollerinin 'akıldışılık/beden' kalıpları içerisinde sığdırılmasından dolayı, güzel olmanın en önemli değer olarak kabul edildiği toplumsal yapı içerisinde yer almaktadır. Bir değer olarak kabul edilen güzellik algısı nedeniyle kadınların çalışma hayatına katılabilmelerine de imkân sağlayan bir sektör ortaya çıkmıştır. Güzellik algısının kapitalizmdeki karşılığının bir göstergesi olan güzellik salonlarında çalışan kadınların gerek iş, gerekse aile yaşamları ve bu süreçte edinmiş oldukları deneyimler ve stratejiler oldukça önemlidir. Güzellik salonları, tam da bu noktada çalışan kadınların, müşteri olan kadınlarla ve işverenleriyle kurdukları ilişkiler açısından oldukça önemli kadın mekânları olarak değerlendirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, çalışan kadın, toplumsal cinsiyet, güzellik salonları

Jel Sınıflandırması: A12, A13, J16, J21, Z13

ABSTRACT

Employment rate is directly related to economic structure and level of countries around the world. This is precisely the reason why developing countries have to cope with lots of problems at providing their citizens with general welfare and employment. The pie is sliced into very big and very small pieces at the very beginning, and this causes inequality between classes and genders during distribution. In the last decades, political and social decisions are also taken to meet the demands of neo-liberal economic structure. This is one of the reasons for increasing inadequate employment rates and impoverishment and it further deepens the already existing gender gaps. The capitalist market sets and enforces the rules of when and where women should work as well as the working conditions of the women. In this context, most women are employed in the service sector. Women's gender roles are trapped into values related with 'irrationality/body' and beauty is considered as the most desirable value for women. Accordingly, a new sector is created within the capitalist market. At this point, beauty parlors should be regarded as quite significant female spaces in terms of the relationships of working women with customer women, and their employers. Work and family lives of the women employed in these places, and the experiences and skills they have acquired in their lives are of great importance as coping strategies.

Keywords: Employment, working women, gender, beauty parlors

Jel Classification: A12, A13, J16, J21, Z13

^a Dr., Balıkesir Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, yoncaaltindal@balikesir.edu.tr

1. GİRİŞ

Kadınların istihdama aktif olarak katılım süreci daima sancılı olmuştur. Kamusaladaki kadın görünürlüğü bu nedenle günümüzde bile istenilen düzeylere erişememiş, kadınların çalışma koşulları, çalışma alanları, çalışma pozisyonları daima erkeklerin denetiminde ve dolayısıyla gerisinde seyretmiştir. Dünya genelinde de, Türkiye özelinde de kadınların aktif olarak iş gücünde sayılarının artması ise, sanayileşme ve iki büyük dünya savaşı sonrası dönemlere denk gelmektedir. Kapitalizmin ucuz emek olarak kadınları kullanması ve savaş dönemlerinde yedek sanayi ordusu olarak görmesi söz konusu olmuştur. Kadınlar ya erkeklerin olmadığı ya da erkeklerin çalışmak istemediği değersiz görülen alanlarda çalışmışlardır ki bu işler eril ekonomik ve politik zeminlerde de değersiz olarak kabul edilen işlerdir.

Kadın iş gücünün '*kadın işi*' ve '*erkek işi*' ayrımı da bu anlayışla birlikte ortaya çıkmış, ev içi alanın yeniden üreticisi olarak kabul edilen hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik gibi işler kadınlara atfedilmiştir. Bu işler özel alanda ücretsiz olarak üstlenilen sorumlulukların kamusal alanda ücretli bir iş haline dönüştürülmesi anlamına gelir ki bu da bir bakıma kadınların bakım emeklerinin piyasada da benzer alanlarda iş olarak kabul edilmesine neden olmuştur.

Dünyada kadınların kamusal alanda emek piyasası ile tanışmaları özellikle sancılı politik dönemlere denk gelmiştir. Sanayi devrimi, kadınların iş gücüne katılmalarının en önemli başlangıç noktasını ortaya koymuştur. Diğer bir önemli politik gelişme ise I. ve II. Dünya Savaşları'dır. Savaş sürecinde erkeklerin cephede olmaları kadınları ister istemez çalışma yaşamına itmiştir. Ancak bu itme, kadınlar açısından bakıldığında kalıcı olarak istihdamda yer edinebilmelerini sağlayamamıştır. Onların savaş dönemleri sonunda tekrar evlerine dönmeleriyle ve yeni bir savaşa kadar da, geleneksel görevleriyle yükümlü olan, yedek sanayi ordusu olarak kabul edilmeleriyle sınırlı kalmıştır. Böylece kadınların sadece zorunlu koşullarda ve belli bir zamanla sınırlı olarak çalışmalarına müsaade edilmiştir. Eril piyasa, kadınların çalışma koşullarını kendisi belirlediği gibi, kadınların ne zaman, nerede ve hangi işleri yapacaklarının kurallarını da koymakta ve bu kuralları uygulamaktadır. Bu piyasa koşulları, politik zeminde ve toplumsal koşullar ekseninde kadınların çalışma alanlarını da eşitsiz olarak şekillendirmektedir. 'Kadın işi' ve 'erkek işi' tanımlamalarının yapılması, doğrudan ataerkil yapılanmanın süreç ve mekanizmalarının etkisiyle gerçekleşmektedir.

Güzellik salonları sayıları giderek artan hizmet sektöründe çalışan kadınların önemli oranlarda istihdam edildikleri mekânlardır. Kapitalizm ile yaratılan güzellik algısı ve talebi ve bu talebin karşılayıcısı güzellik uzmanları

tarafından dolaşıma sokulan ilişkiler, kimi zaman hiyerarşik güç ilişkilerinin de devreye girmesine neden olmaktadır. Böylelikle, çalışan ve müşteri olarak kadınların karşı karşıya geldiği gerilim yüklü ilişkiler erilliği beslemekte; ayrıca kapitalizmin "*Müşteri Her Zaman Haklıdır*" egemen söylemi dolayısıyla paranın da dolaşıma girmesi, müşteri kadınların 'kapis yapabilme özgürlüğüne' sahip olmalarına yol açabilmektedir. Dolayısıyla müşteri olarak gelen kadınların her durumda haklı olması, buna karşın güzellik uzmanı kadınların haklı olduğu durumlarda bile müşteri kapisini kabullenmesi, susması, sinmesi, olayları hazmetmek ve gülümseyerek geçiştirmek zorunda kalması gündeme gelebilmektedir.

Bu çalışmada öncelikli olarak dünyada ve Türkiye'deki kadın istihdamının değişimi ve dönüşümü hakkında kısaca bilgi verilecek, ardından güzellik olgusunun kavramsal açıklaması eleştirel bir perspektifle değerlendirilecektir. Son olarak geçici hazların yol açtığı, adeta kadın mekânları haline dönüşen güzellik salonlarında çalışan kadınların/güzellik uzmanlarının çalışma, aile ve yaşam dinamiklerine ait bulgular, oluşturulan metaforlar ekseninde toplumsal cinsiyet temelli bakış açısıyla irdelenecektir.

2. DÜNYADA KADIN İŞGÜCÜNÜN DEĞİŞİMİ VE DÖNÜŞÜMÜ

Sanayileşme ve sanayi sektöründe ortaya çıkan yoğun emek ihtiyacı özellikle dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak, teknik gelişmelerin yaşanması, üretim tekniğini basitleştiren makinelerin icadı, işbölümü ve uzmanlaşmanın ortaya çıkması, kadının çalışma hayatına katılma isteği ile ekonominin iş gücü ihtiyacı beraberinde kadının ücretli işçi olarak iş gücü piyasasına katılımını gerekli kılmış ve zamanla kadınların piyasada görünürlüklerini arttırmıştır (Ekin, 1990; Koray, Demirbilek ve Demirbilek, 1999; Aytaç, Sevüktekin ve Işığışık, 2002; Özer ve Biçerli, 2003).

Özellikle II. Dünya Savaşı yıllarında uygulanan ekonomik politikaların değişmesiyle birlikte kadınlar iş gücüne katılmıştır. Erkeklerin savaşa gitmeleri, kadınların iş gücü piyasalarına girişlerinin önünü yeniden açmışsa da II. Dünya Savaşı sonrasında, tüm ülkelerde yayılmaya başlayan fordizm politikası ve erkek egemen piyasa koşulları tekrar kadınları emek piyasasından dışlamaya başlamıştır.

Emek talebi açısından da, erkeklerin savaşa gitmeleri ekonomide iş gücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu durum ise kadınların iş gücü piyasalarına girişlerini teşvik etmiştir. 1950'li yıllarla beraber kadınlar, hizmet sektöründe daha fazla rol almaya başlamışlardır (Elliott, 1990; Palmer ve Hymen, 1993). Koray (1992)'in dikkat çektiği gibi, hizmetler sektöründe kadınlar görünür olmaya başlamalarına karşın yine de 1950'lerde 15-64 yaş arası kadın nüfusun

gelişmekte olan ülkelerde %50'si, endüstrileşmiş ülkelerde ise %47'si aktif görünmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde aktif görünen kadınların %87'si tarım sektöründe yer alırken, endüstrileşmiş ülkelerde bu oran %47'ye düşmektedir (Koray, 1992, s. 93-122). 1960'lı yılların sonuna kadar "refah devleti" ne uygun olarak emek piyasalarında kazanılan hakların yasal olarak tanınması ve sanayi sektöründe kalıcı bir iş gücünün oluşturulması söz konusudur (Eraydın, Erendil, Taşan, Gülöksüz, 1999).

1960'lardan itibaren ekonomik açıdan gelişmiş ülkelerin iş ve toplum hayatında yaşanan en önemli dönüşümlerden biri, kadın istihdamının yükselişi ve buna bağlı olarak kadınların sosyal statüsünde görülen gelişme olarak değerlendirilmektedir. Kimi yazarlar bu süreci -tamamlanmamış bir 'sessiz devrim' olarak adlandırmaktadırlar (Esping-Andersen, 2009).

Kadınların ücretli istihdama giderek daha fazla dâhil olmaya başlaması, ekmeği kazanan erkek modeli ile güçlü bir cinsiyet temelli işbölümüne dayanan fordist politika, refah kapitalizminin sosyal dokusunda ciddi sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu yapıda erkek, ücretlerin bir ailenin geçinmesine yetecek kadar yüksek olduğu piyasada çalışır. Kadınlarsa ev işleriyle ve aile üyelerinin bakımıyla uğraşırlar. Bu ideal tipin şekillendiği çerçeve, evliliğe dayanan ailenin sağlığını amaçlayan, nispeten yüksek doğurganlık oranlarına ve özel ya da kamu refah hizmetlerinin muhtelif kombinasyonlarına bağlı bir denge üzerinde durmaktadır (Andreotti ve Mingione, 2014, s. 57).

Refah kapitalizminin dengesinin kurulması süreci tek bir model üzerinde şekillenmediği gibi, (Esping-Andersen, 1990; Mingione, 1991; Leisering ve Leibfried, 1999; Ferrera, 2005) yakın dönemde yaşanan değişimler de mevcut modelleri yeniden ve farklı biçimlerde dönüştürmektedir. Aile içinde sağlanan, uzun saatler süren ev işlerini de kapsayan bakım hizmetleri bu modernleşme modellerinde güçlü bir yere sahip olmuşlardır. Burada temel ev içi sorumluluklar kadınların omuzlarına yüklenmiştir. Bu argüman özellikle Güney Avrupa ülkelerinde gözlemlenen aileci toplumsal yapıya uygun olmakla beraber söz konusu toplumsal yapının her zaman düşük ve büyümeyen kadın istihdam oranlarını gerektirmediğinin de altı çizilmektedir (Andreotti ve Mingione, 2014, s. 58).

Görüldüğü üzere, Altındal (2016)'ın da özellikle dikkat çektiği gibi, kadın istihdamı ataerkil ideoloji ve kapitalizm olguları etrafında şekillenmiş, özellikle kapitalizmin kriz dönemlerinde kadınların yüksek oranlarda emek piyasasındaki görünüşleri ve katılımlarında ciddi artışlar söz konusu olmuştur. Bu gelişme doğrultusunda, Sanayi Devrimi'nin başlangıcından itibaren kadınlar, iş gücüne yüksek oranda

katılmaya başlamışlar ve böylelikle emek piyasasında etkin özneler haline gelebilmişlerdir (Altındal, 2016, s. 65). Ancak yine de kadınlar emek piyasasında etkin rol almaya başlamaları da halen Hartmann'ın da belirttiği gibi (1992) emek piyasasındaki 'kadın işi' ve 'erkek işi' ayrışmasının devamı da söz konusudur. Bu ayrışmada yüksek ücretli ve statülü işler erkeklere, buna karşın düşük ücretli ve güvencesiz işler kadınlara uygun görülmektedir. Erkeklerin evin temel geçindiricisi olma rolü kabul edilirken, kadınların da ev içi rollerle sınırlandırılması söz konusudur. Kadınların ücretli bir işte çalışması ise, daha önce de belirtildiği üzere, 'kadın işi' olarak tanımlanan öğretmenlik, hemşirelik ve sekreterlik gibi aslında ev içi alanla ilgili olan işlerde yoğunlaşmakta, bu da cinsiyet temelli ayrışmayı daha da keskin hale getirmektedir.

Yine Hartmann (1992), erkeklerin ücretli bir işte çalışması ataerkil toplumun temel göstergelerinden biri olduğu için, erkeklerin egemen olduğu alanlarda kadınların çalışmasının söz konusu olmadığını belirtmiştir. Ayrıca kadınların temel sorumluluk alanı olarak ev içi rolleri üstlendiklerini, kamusal alanda var olmaya başladıklarında ise düşük ücretle ve kötü yaşam koşullarında çalışmak zorunda kaldıklarını ifade etmiştir. İşlerin 'kadın işi' (tezgâhtarlık ve sekreterlik gibi) ve 'erkek işi' (kamyon şoförlüğü ve otomobil tamirciliği gibi) şeklinde belirlenmesi tüm dünyada varlığını sürdürmekle birlikte aslında 'erkek işi' denen birçok iş daha çok iş deneyimini ya da sürekliliği gerektirmemektedir. Örneğin Anker (1998)'in de ifade ettiği gibi, sekreterlik yapmak, posta dağıtım şoförlüğü yapmaya göre daha çok bilgi ve donanım gerektirmesine karşın, sekreterlerin ücreti şoförlerinkinden daha düşüktür. Bu örnekten hareket edildiğinde, yüksek insan sermayesi yatırımı ve iş deneyimiyle, yüksek ücret arasında pozitif bir ilişki bulunmadığını söylemek mümkündür (Anker, 1998, s. 125).

3. TÜRKİYE'DE KADIN İŞ GÜCÜNÜN GRI YELPAZESİ

1923-1950 döneminde kadınların çalışma oranı tarım sektöründe yüksek olmasına karşın, ailenin elde ettiği gelir üzerindeki tasarruf yetkisi erkeğe ait olmaktadır. Genel olarak bu dönemde erkekler hem evde, hem de çalışma yaşamında baskın durumdaydı. Bu nedenle kadınlar erkeğe bağımlı, sosyal güvenceden ve mülkiyet hakkından yoksun olarak yaşamlarını sürdürmüşlerdir (Eyüboğlu, 2000, s. 8-9).

Kadınların tarım dışı kesimlerde ve ücretli olarak çalışmaları Cumhuriyet döneminde hızlanarak artmış, 1930 sonrasındaki dönemde izlenen devletçi iktisat politikaları ve kadının toplumsal statüsüne ilişkin değişimler, kadın istihdamının artışında önemli rol oynamıştır. Türkiye'nin ilk iş

istatistiklerine göre; 1937 yılında İş Kanunu'na tabi işyerlerinde çalışan kadın işçi oranı %18.89 sayısı 50.131 iken; 1943 yılında bu oran %20.70'e, sayı ise 56.937'ye yükselmiştir. Kadın istihdamında artış yaşanmasına rağmen cinsiyete dayalı ücret farklılıkları Cumhuriyet döneminde de varlığını sürdürmüştür (BIGM, 1948).

Özellikle II. Dünya Savaşı, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de çalışma yaşamındaki kadın sayısının artmasına neden olmuş, Cumhuriyet'in kuruluşu ile birlikte gerçekleştirilen hukuksal düzenlemeler, kadının gerek toplum içinde, gerekse çalışma yaşamında hak ettiği yeri alması konusunda ciddi atılımların gerçekleştirilmesini sağlamıştır.

1950 öncesi dönemde kentlerde erkek emeğinin kıt olması, kadın emeğinden yararlanmayı gerektirmiştir. Kemalist ideoloji, 1950 öncesi dönemde kadınların erkekler gibi eğitilmesi ve tarım dışı üretime de katılmasını teşvik etmiştir (Balcı İzgi ve Akdeniz, 2011, s.10). 1960'lara kadar uluslararası iş gücü hareketlerinin yoğunlaşmasıyla, daha fazla sayıda kadın çalışma hayatına atılarak girişimcilik faaliyetleriyle de uğraşmışlardır (Çulcu, 2009, s. 106). 1955-1965 yıllarında, kentleşmeyle birlikte kadınların iş gücüne katılma oranları %43.11'den %37.89'a düşmüştür (Makal, 2001). 1955 yılında 5.261.709 kişi olan iktisaden faal kadın sayısı 1970 yılında 5.812.545, 1985 yılında 7.647.265, 2000 yılında ise 10.164.540 kişiye ulaşmıştır (Berber ve Yılmaz Eser, 2008, s. 3-4).

1980'lerle birlikte kadın istihdamı gerilemiş, sanayileşme yavaşlamış ve kentte oluşan iş gücü formel istihdam kapasitesine oranla artış gösterdiği için formel iş gücüne katılım oranı azalmaya başlamıştır (Eraslan, 2009, s. 18). Kırsal kesimden

gelen kadın nüfusun kentlerde talep edilen iş gücünün niteliklerini karşılayamaması yanında, 1980 sonrası neo-liberal ekonomik büyüme modeli nedeniyle, çalışma çağı nüfusundaki artış karşısında yeterince istihdam yaratılamaması, kadın istihdamı sorununu her yıl giderek daha görünür hale getirmiştir (Tan, Ecevit, Sancar Üşür vd., 2008, s. 181).

1980'li yıllarda kadın istihdam oranı %31 civarındadır. İstihdamda yer alan kadınların yaklaşık %76.8'i tarımda istihdam edilmiş ve %70.2'si hiçbir ücret almadan aile işinde ücretsiz ev işçisi olarak çalışmıştır. Neo-liberal ekonomik politikalar esnek, güvencesiz ve kayıt dışı işleri yaygınlaştırmış ve bu durum özellikle kadınların düzensiz ve yetersiz gelir getiren, geçici ve kayıt dışı işler aracılığıyla ekonomik güçlenmelerini engelleyen ve sermaye ile patriyarka arasındaki uzlaşmayı sürdürme bakımından 'işlevsel' bir özellik taşımıştır (Sallan Gül, 2005; Toksöz, 2011, s. 225). 1988 yılında ise, Türkiye'deki kadınların %76.8 gibi çok büyük çoğunluğu tarım sektöründe istihdam edilmiştir. Kadın istihdamının tarımda yoğunlaşmasına bağlı olarak hizmetler sektöründeki istihdam oranı %14.4, kadınların yoğun olarak istihdam edildiği imalat sektörünün de içinde yer aldığı sanayi sektöründe ise %8.8 gibi düşük oranlarda gerçekleşmiştir (Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2013, s. 5). Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı (istihdam edilen ve işsiz kadınların çalışabilir yaştaki kurumsal olmayan kadın nüfusuna oranı), 1989 yılında %36.2'dir. Bu oran, 1990 yılında %34'e, 1995 yılında %30.6'ya, 1999'da %30'a, 2009'a gelindiğinde ise %26'ya düşmüştür (Berber ve Yılmaz, Eser, 2008, s. 4).

Tablo 1. Türkiye'de Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (1998-2016)

Yıl	İstihdam Oranı (%)		
	Kadın	Erkek	Toplam
1998	32,7	74	53,1
1999	27,7	70	48,7
2004	20,8	62,7	41,3
2005	20,7	63,2	41,5
2006	21	62,9	41,5
2007	21	62,7	41,5
2008	21,6	62,6	41,7
2009	22,1	60,7	41,2
2010	23,2	62,7	43,0
2011	26,3	65,1	45,0
2012	26,3	65,0	45,4
2013	27,1	65,2	45,9
2014	26,7	71,3	45,5
2015	27,5	65,0	46,0
2016	28,0	65,1	46,3

Kaynak: TÜİK, İş gücü İstatistikleri, 2016.

Tablo 1’de de görüldüğü üzere, kadın istihdam oranı 1998 yılında %32,7 iken 2007 yılında kadar gerileme trendi içinde olmuş ve 2007 yılında %21 seviyesine düşmüş, daha sonra genel olarak artış göstermiş ve 2016 yılında %28’e yükselmiştir. Erkek istihdamında da benzer şekilde gerileme olmuştur. Ancak gerileme 2009 yılına kadar devam etmiş sonrasında yükselmiştir. Söz konusu dönemde kadın istihdam oranı 2010 yılından itibaren artış göstermiştir. 2011 yılında itibaren kadınların istihdama dahil edilmesinde neo-liberal bir politika olarak kurgulanan girişimciliğin özellikle yoksulluktan bir çıkış yolu olarak teşvik edilmesi bu artışın önünü açmıştır.

Türkiye özelinde 1980’li yıllardan itibaren liberal ekonomik politikaların egemen olması ile kadınların kendi işlerinin sahipleri olabilmelerini öngören kadın girişimciliğinin desteklenmesi söz konusu olmuşsa da, kadın istihdamı hedeflenen eşit düzeylere erişememiştir (Sallan Gül, 2005; Ecevit, 2007; Özar, 2007).

4. GÜZELLİK MERKEZLERİ, GÜZELLEŞEN KADINLAR, METALAŞAN BEDENLER

Günümüzde güzellik akımının yaygınlaşmasıyla birlikte güzellik merkezleri tarafından “*Güzel Değilsen, Güzelleşmek Zorundasın!*” (Zingsem, 2006) düşüncesi ile dile getirilen bir eril dayatma söz konusudur. Kadın bedeni güzel ve bakımlı olmaya doğru yöneltilmiş bir dizi dışsal etkenle karşı karşıya kalmaktadır. Baudrillard (2010, s. 163), tüketim toplumunda, tüketilen şeyler arasında, diğer nesnelere daha güzel, daha kıymetli, daha eşsiz olan bir nesne olduğunu söyler; bu nesne bedendir, özellikle de kadın bedenidir. Bu ‘ataerkil beden denetimi’, kapitalist ekonomi sistemiyle de işbirliği içerisinde varoluşu güzellik üzerine şekillendirmektedir. Güzel giyinmek, güzel olmak ve bakımlı olmak rasyonel karar verici olmanın ötesine gitmiştir. Cinsiyetçi yapı tam da bu noktada kendisini sessizce ortaya koymaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri kadınlara duygusal, ikincil ve pasif olma rollerini dayatırken, aklını kullanmasının yerine güzel ve “*albenili*” olmasını mecbur kılar. Bu mecbur kılma Gramsci’nin hegemonya kavramıyla doğrudan örtüşmektedir.

Althusser’in kavramsallaştırmasıyla, devletin ideolojik aygıtlarından biri olan medya halkı ‘yönlendirmektedir’ ve bu yönlendiriliş yine Gramsci’nin ifadesiyle kaba kuvvetten ziyade, rızaya dayalı bir tahakküm ile gerçekleşmektedir. Kimse kadınların, nasıl ve hangi koşullarda çalıştığıyla ilgilenmemekte, esas sorun olarak kadınların güzel ve bakımlı olup olmadıklarını denetlemeye yönelik bir toplumsal pratik ortaya konmaktadır. Bu toplum yapısı kadınları, erkekler, erkek egemen yapı ve kapitalizm ile birlikte kontrol

etmektedir. Oyunun kuralları *ideal kadınlığı*, irrasyonel, güzel, çirkinse güzelleşmek için estetik yaptıran, özneliğini ve aklını yitirmiş bedenler üzerine şekillendirmiştir. Dolayısıyla kadın bedeni kapitalist sistemin yarattığı ideal güzellik algısı nedeniyle metalaşma sürecine girmiştir. Kentli orta ve üst sınıf kadınlar güzelleşme ve bakımlı olma yarışlarında birbirleriyle kıyasıya mücadele etmektedirler. “*Kim daha güzel giyinmişti? Kim şıktı, kim rüküştü? Kimin saçının dip boyası gelmişti? Kimin tırnağı kırılmıştı? Kimin makyajı bozulmuş, rimeli akmıştı? Kimin ojesi çıkmıştı? Kim neden çirkin ve bakımsızdı?*” soruları ve bu sorularla oluşan sosyal ilişki ağları kadınlar arasında sıkça dert edinilmekte, kadınlar zekâlarını kullan(a)mayan cinsiyetçi roller etrafında güzel ve ‘*biblo bebek*’ olmaktan öteye gidemeyen nesnecikler haline getirilmektedirler.

Güzellik salonları tam da bu noktada popülerlik kazanmakta, sayıları günden güne artmakta, kadınlara geçici hazlar *enjekte etmekte*, kadınların mutsuzluklarını giderici, adeta “*Dişil Terapi Merkezleri*” haline gelmektedir. “*Sihirli eller*”, kadınlara dokunuşlarında mucizeler sunan birer “*sihirbaz*”a dönüşmektedir. Güzellik uzmanlığı profesyonel bir meslek olarak anlamını yitirmekte, kadınların bedenlerini teslim ettikleri ve kendilerini yeniden biçimlendireceklerine inandıkları, ‘üstün insan’ imajları yaratabilme potansiyeline sahip bir pratik haline dönüşmektedir. Güzel olmayı ‘bahşeden kadınlar’, Özaşçılar (2009)’ın da aktardığı üzere, müşteri kadınların sırdaşı, arkadaşı olmakta, onların kendilerini psikolojik olarak iyi hissetmelerini sağlayan bir misyonu da üstlenmektedirler (Özaşçılar, 2009, s. 327).

Kadınlar ödedikleri paralar karşılığında güzel olmayı satın almakta, böylelikle başka kadınlara göre ‘bir üst statü’ye geçmekte, kendilerini özgüvenli olarak hissetmekte, erkeklerle karşı da cazibeli, ulaşılması zor ve estetiği olan kimlikli bedenler haline gelmektedirler. Pamuk Prenses masalındaki üvey annenin aynanın karşısına geçip üvey kızını kıskanarak söylediği meşhur “*Ayna Ayna Söyle Bana Benden Güzeli Var Mı Dünyada?*” repliği günümüzde kadınlar tarafından kanıksanarak gündelik yaşam pratiklerinde açıkça yaşanmaktadır. Güzellik salonuna gitmek ayrıcalıklı bir kadın mekânı, adeta bir statü göstergesi olmaktadır. Gidilen salonun kent içerisinde nerede olduğu, kent merkezindeki konumu, kolay ulaşılabilirliği, salonların hijyeni ile çalışanların müşterileri kurdukları ilişkiden fiyatların pahalı olmasına kadar bir dizi etken önem kazanmaktadır. Böylelikle modern aklın bir anlamda tezatları denilebilecek olan tutku ve arzu, dişil mekânlarda yeniden üretilmektedir.

Güzelleşme uğruna birçok farklı yöntemleri kullanan Kleopatra’yı geride bırakan kadınlar, günümüzde giyim, kozmetik, diyet gibi bedeni metalaştırmanın araçlarını

kullanılmaktadırlar. Kleopatra'nın çok eski çağlarda bitkisel uçucu yağlar (Özçelik ve Bebekli, 2015, s. 3), kendi yaptığı kozmetikler (Çomoğlu, 2012:2), sıgla yağı ve bu yağdan elde edilmiş parfüm (Aydingöz ve Bulut, 2014, s. 2) kullanması güzelleşme adına uyguladığı işlemlerdi. Günümüzde ise, güzel ile çirkin, sağlıklı ile sağlıksız, temiz ile kirli, fit ile göbekli gibi zıtlıklar aracılığıyla beden üzerine kurulan ilişkiler nedeniyle “çirkin, şişman, bakımsız” kadınların değersizleştirilmesi söz konusudur. Bu değerlendirme Fiske'nin (2002) özellikle belirttiği gibi, masum bir güzelleşme ve bakım olgusundan çok politik içerimlere sahiptir. Eril beden denetimi bu bakımdan, kapitalizmle mutlu birlikteliğini piyasada kadınlar üzerinden kurgulamakta ve ideal kadınlık imajını yaymaktadır.

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEM VE TEKNİKLERİ

Bu çalışma Balıkesir kentinde 22 Kasım 2016-28 Aralık 2016 tarihleri arasında güzellik salonlarında çeşitli pozisyonlarda çalışan güzellik uzmanı kadınlarla yapılan görüşmelerin değerlendirmesini içeren saha araştırmasına dayanmaktadır. Görüşmelerin gerçekleşebilmesi için, bu sektörde çalışan kadınların çalıştıkları güzellik salonlarına gidilmiştir. Görüşmelerin gerçekleşmesinin öncesinde araştırmacı tarafından 1 Eylül 2016-20 Kasım 2016 tarihleri arasında 4 farklı güzellik salonunda her hafta, biri hafta sonu, diğeri ise hafta içi olmak üzere ikişer gün katılımlı gözlem yapılmıştır. Bu tarihler içerisinde ayrıca araştırma soruları hazırlanmıştır. Görüşmeyi kabul eden kadınlarla yapılan görüşmelerde derinlemesine mülakat tekniği temel alınmıştır. Kadın çalışanlarla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiş ve bu görüşmeler bulguların kaybolmaması amacıyla ses kayıt cihazına kaydedilmiştir.

Yapılan görüşmelerde nitel görüşme tekniği ile kadınların deneyimleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Güzellik salonlarında çalışan kadınların iş, çalışma, aile ve yaşam

deneyimlerini öğrenebilmek amacıyla sorular yöneltilmiştir. Mülakatların her biri 1-1.5 saat arasında sürmüştür. Bu süreçte araştırılan kadınları daha yakından tanıyabilmek ve kadınların yaşam dünyalarına girebilmek için sık sık bir araya gelinmiş, yapılan görüşmeler sırasında onların yaşadıkları zorluklar ve içinde buldukları koşullar daha yakından anlaşılmasına çalışılmıştır. Ayrıca araştırmacı ile araştırılan arasındaki hiyerarşik ilişkiyi ortadan kaldırmak için pozitivist yöntemle meydan okuyarak kadınların bir bakıma “kendilerini açmaları” amaçlanmıştır. Böylelikle kadınlara bilinçli taraflılık ilkesiyle (Harding, 1996; Mies, 1983; Smith, 1987; Tosh, 1997; Kümbetoğlu, 2005) yaklaşmış, kadınların iş süreçleri, aile yaşamı deneyimleri, kadın olmaktan kaynaklanan sorunları ve bu sorunlarla baş etme stratejileri öğrenilmeye çalışılmıştır. Paylaşılan ifadeler üzerinden kategorik içerik analizi yapılmış, uygun metaforlar oluşturulmuş ve toplumsal cinsiyet temelli bakış açısıyla değerlendirilmiştir.

6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Türkiye’de Marmara Bölgesinde yer alan Balıkesir kentinde bir hizmet sektörü olan güzellik alanında aktif olarak faaliyet gösteren 4 farklı güzellik salonunda çalışan 10 kadın ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu güzellik uzmanlarından ilk salonda dört kadın ile diğer üç salonda ikişer kadın güzellik uzmanıyla çalışma gerçekleştirilmiştir. Kadınların yaş aralığının 24 ile 45 arasında değiştiği görülmektedir. 45 yaşındaki bir kadın dışında, 24-35 yaş aralığında yer alan 9 kadın 14-19 yaşlar arasında çalışmaya başlamışlardır. 45 yaşındaki ilkökul mezunu kadın çalışan ise eşinden boşandıktan sonra çalışmak zorunda kalmasından dolayı bu sektör içerisinde ve en alt statüde yer alarak çalışmaya başlamıştır.

Güzellik salonlarında çalışan kadınların birinin ilkökul, sekizinin lise ve birinin ise üniversite mezunu oldukları görülmekte, eğitim durumlarının ağırlıklı olarak lise düzeyinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu sektörün yoruculuğu

Tablo 2. Güzellik Salonlarında Çalışan Kadınların/Güzellik Uzmanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri

Katılımcı	Yaş	Doğum Yeri	Eğitim Durumu	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Faaliyet Gösterdiği Sektörde Pozisyonu
K1	45	Balıkesir	İlkokul	Boşanmış	2	Çırak
K2	35	Balıkesir	Lise	Boşanmış	1	Usta
K3	27	Balıkesir	Ortaokul	Evli	1	Usta
K4	24	Balıkesir	Ortaokul	Bekâr	-	Usta
K5	28	Balıkesir	Lise	Bekâr	-	Usta
K6	27	Eskişehir	Üniversite	Bekâr	-	Usta
K7	34	Balıkesir	Lise	Boşanmış	-	Usta
K8	27	Balıkesir	Lise	Bekâr	-	Usta
K9	29	Balıkesir	Lise	Evli	1	Usta
K10	30	Balıkesir	Lise	Bekâr	-	Usta

ve mesleki becerinin erken yaşlarda tecrübe ile kazanılması önemli görüldüğünden, önemli bir hizmet sektörü olan güzellik salonlarında erken yaşlarda çalışılmaya başlamanın tercih edildiği gözlenmiştir. Güzellik uzmanları, biri dışında, erken yaşlarda bu işe başladıklarını ve çalışma sürecinde gerekli olan çıraklık, ustalık ve kalfalık belgelerinin ancak işyerinde kazanılacak tecrübeye bağlı olarak ve sınavlarda başarılı olunduğu takdirde alınabileceği için, üniversite eğitimlerine zaman ayıramadıkları bilgisini aktarmışlardır.

Kadın güzellik uzmanlarının medeni durumlarına bakıldığında, ikisinin evli, üçünün boşanmış, beşinin ise bekâr olduğu belirlenmiştir. Bu sektörde çalışan kadınların hem yaşlarının görece küçük olmasına, hem de eğitim durumlarına bakıldığında, kısmen iyi bir eğitim seviyesine sahip olmaları ve işlerine öncelik vermeleri gibi sebeplerle evlilik planlarını geriye attıkları anlaşılmıştır. Kadın güzellik uzmanlarının çocuk sayısına bakıldığında, evli 2 kadın çalışanın birer çocuk sahibi oldukları, boşanmış 2 kadın çalışanın da 1 ve 2 çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Bu sayılar bile, emek yoğun bir sektör olan hizmetler sektöründe çalışan kadınların yoğun iş temposuna bağlı olarak ikiden fazla çocuk yapmaya niyetlenmediklerini göstermektedir.

1 çocuk sahibi olan 27 yaşındaki güzellik uzmanına başka çocuk isteyip istemediği, neden bir çocuk sahibi olduğu sorulduğunda şöyle ifade etmiştir:

“Öncelikli olarak bu iş benim her şeyim. 5 yıllık evliyim ve 1 kızım var. Şu anda katiyen düşünmüyorum. Eşime de söyledim. Zaten çok yoruluyorum. Kızım ile bile haftada 1 gün iznim olduğunda ya da akşamları uyumadan önce anca vakit geçirebiliyorum. İkinci çocuk elimi kolumu bağlar. Annem uzakta, köyde yaşıyor. Kayınvalidemle altlı üstlü oturuyoruz ama o da kızıma bile bakmadı. İkinci çocuk olsa ona da bakmaz. Görümcelelimin kendi çocukları var. Bir bakıcıya da şimdi para verecek durumum yok. Şimdi kazandığım paranın çoğunu kızıma ve onun eğitimine harcıyorum. Özel ve çok iyi bir kreşe gidiyor. İkinci çocuk olsa kızımın bu kreşe gitme durumu ortadan kalkacak. Ondan bu olanağı elinden alamam. Şimdilik iyiyim ve kızım büyüyene kadar da en azından çocuk çocuk düşünmüyorum.” (Katılımcı,3).

Güzellik uzmanlarının çalışma süreleri 3-17 yıl arasında değişmektedir. 3 yıldır çalışan 47 yaşındaki kadın çalışan, eşiyle ayrıldıktan sonra ekonomik anlamda yaşadığı zorluktan dolayı çalıştığı için, bu sektörde yeni deneyim kazanmaya başlamaktadır. Diğer güzellik uzmanlarının ise uzun yıllardır çalıştıkları için hem daha özgüvenli, hem insani ilişkilerinin daha güçlü, hem de bu işin getirdiği avantajlar

ve dezavantajların daha çok bilincinde oldukları görülmüştür.

Güzellik uzmanları, bu sektörde aktif olarak yer almalarında ailelerinden destek gördüklerini, zorunluluk hali ya da çalışma isteği nedeniyle işe girdiklerini, zamanla çıraklıktan ustalığa geçebildikleri için, aileleri tarafından hiçbir olumsuz yaptırımla karşı karşıya kalmadıklarını belirtmişlerdir. Bu engellenmeme ve de aksine desteklenme durumu kadınların hizmet sektöründe aktif olarak istihdama katılmasını sağlamakta ve ekonomik olarak güçlenmelerinin yolunu açmaktadır.

7. İŞİN GÜZELLEŞMESİ, GÜZELLİĞİN İŞİ

Güzellik salonunda çalışan kadınların ya da diğer bir ifadeyle güzellik uzmanlarının kadın müşterilerle kurdukları ilişkiler durağan olmaktan çok dinamik, sohbete dayalı özellikler içermektedir. Çalışan kadınlar müşteri kadınlarla kadın mekânlarında sosyal ilişki ağının dolaşımına girmesini sağlamaktadırlar. Ayrıca müşteri olan kadınların gerek kendilerinin kişisel bakımlarını, temizliklerini, makyajlarını, manikür, pedikür, ağdalarını yap(a)mamaları, gerekse vakit azlığı gibi nedenlerden dolayı geldikleri, güzelleştikleri, bakımlı oldukları, temiz oldukları bu mekânlardaki ilişkiler ayrıca kadınların kendi sorunlarının da aktarıldığı, adeta “kamusal sırdaşlığa” dönüşmektedir.

Elde edinilen bulgular çerçevesinde güzellik uzmanlarının yaptıkları işlerle kadınları nasıl baştan biçimlendirdikleri ve işlerini değerli gördüklerini belirttikleri ifadeler için “*Efsunlu Eller*”, çirkin ve bakımsız imgesinin güzel bakımlı, alımlı kadın kimliklerine dönüşmesini betimleyen ifadeler için “*Kezban’dan Barbie’ye Dönüşmek*”, bu salonların kadın mekânı olarak farklı statü ve sınıfsallıklardaki kadınların arasında kurulan hiyerarşik ilişkilerin yerini dert ortaklığı, iç dökme, arkadaşlık gibi sohbet etme işlevlerini de yerine getirildiğini belirten ifadeler için “*Dişil Terapi Merkezi*” ve güzellik uzmanlarının iş ve aile dengesini kurmak adına aşırı programlı ve sistemli çalışmak, destek almadan her işi kendi sorumluluklarında görmek, bir bakıma “*atom karınca*” olmaları ve aile ile iş yaşamları arasındaki iş yükü açısından dengeleme yoluna girmek için yoğun çalışmaları ve bunun üstesinden gelmek için kendilerini zorlamalarından dolayı harcadıkları enerjiiyi belirten ifadeler için “*Duracell Bedenler*” olmak üzere dört temel metafor oluşturulmuştur.

Efsunlu Eller: Güzellik salonlarında çalışan kadınların hepsi yaptıkları işin ne kadar önemli olduğundan bahsetmişlerdir. Müşterilerinin yapamadıkları temizlik ve kişisel bakım gibi ihtiyaçlarını karşılamaktan ve değişimlerinde aktif rol üstlenmekten dolayı kendilerinin bir bakıma farklı ve önemli bir sektörde çalıştıklarını dillendirmişlerdir.

27 yaşındaki kadın çalışan yaptığı işin önemini şu şekilde ifade etmiştir:

“Önceden benim gözümde her kadın çok farklıydı, çok özeldi. Şu an benim için hepsi standart ve aynı. Önceden kadınların kişisel bakım işleriyle yani ağıda yaptığım ilk zamanlarda akşamları yemek bile yiyemedim, şu an hiçbir şekilde etkilenmiyorum. İşimi profesyonel olarak yaptığım için olumsuz etkilenmem söz konusu değil. Aslında başka bir kadının hayatını güzelleştiriyorum, bu çok daha güzel bir şey kadının yüzündeki mutluluk. Kadınların aynaya baktığında gördüğü mutluluk değil dışardan aldığı mutluluk, dışardan seni güzel görüyorlarsa sen çirkin bile olsan tamamdır yani... Kadınlar dışardan beğensinler diye yarışıyorlar...” (Katılımcı, 6).

34 yaşındaki güzellik uzmanı da benzer ifadelerle kadınların mutluluklarını sağlama misyonu üstlendikleri için bir anlamda kendisini de mutlu hissetmektedir:

“Mesela bayan geliyo mutsuz, yüzünde mutsuz bir ifade. Onu mutlu etmeye uğraşyoruz, mutlu görünmek ona iyi geliyor, güzel oldun demek bir kadın için çok önemli. Kendisini değerli hissediyor çünkü. Gözlerinden o mutluluğu anlayabiliyoruz artık.” (Katılımcı, 7).

35 yaşındaki güzellik uzmanı benzer şekilde:

“İnsanları mutlu gününde görüyoruz. Mesela bir hastane ortamında çalışmaktansa güzellik salonunda mutlu ediyor insanı. Düğünler, nişanlar hep öncelikle burada hazırlanıyo. Çok daha zor işler var yazın başımız gölgede, kışın sıcacık yerimiz. O yüzden iyi bir sektör...” (Katılımcı, 2).

olarak dile getirmektedir.

Bu ifadeyi adeta “Efsunlu Eller” metaforuyla nitelemek mümkündür. Güzellik salonlarında çalışanların hepsi bir bakıma özel işler yaptıklarını ve başka kadınların mutluluklarını gerçekleştirdiklerini belirterek, “büyülü bir parmağın” dokunuşu gibi onları güzel ve bakımlı yaptıkları için kendileriyle övünmektedirler.

34 yaşındaki güzellik uzmanı bu durumu şu şekilde belirtmiştir:

“İlk başlangıçta tabi işe ilk başladığımızda zor geliyo, alışmadığımız için tuhaf geliyor. Ama sonrasında mesela siz yapamıyorsunuz, illa bunu yapacak birisi lazım. Biz bunu profesyonel olarak yapıyoruz. Herhangi bir zarar

vermeden, incitmeden ve sonuç vermeye odaklı. Yani bir süre sonra şey gibi oluyo. Kadın doğum doktoru gibi, dişçi gibi. Hani dişte de kötü kokular yayılıyor mesela. Bazen de biz bile diş kokumuza ciddi anlamda kendimiz bile tahammül edemiyoruz. Gerçekten kötü bir iş, bizimki de öyle bi iş... Bi süre sonra alıştıyorsunuz.” (Katılımcı, 7).

Kezban’dan Barbie’ye Dönüşmek: “Çirkin kadın yoktur bakımsız kadın vardır” eril söylemi kapitalizmle beslenmekte ve pratikte güzellik salonlarına müşteri olarak gelen kadınlar üzerinde “güzelim, o halde varım” anlayışına dönüşmektedir. Böylelikle kadınlar geçici hazlar yaşayarak fiziki değişimleriyle bir bakıma bakımsız ve çirkin kadın kimliklerinden çıkıp, cazibeli, güzel, alımlı kimliklere büründükleri için “Kezban’dan Barbie’ye” doğru bir dönüşüm geçirmektedirler.

30 yaşındaki güzellik uzmanının salona gelen kadınların büyük dönüşümler sağladığına ilişkin ifadesi şu şekildedir:

“Bakımlı gelen de var gelmeyen de. Artık eskisi gibi değil kadınlar kendilerini önemsiyorlar. Ama arada hiç de yabana atılmayacak sayıda hiç aynaya bakmamış, yaktan kalktığı gibi gelen, hem pis, hem çirkin kadınlar da geliyor. Bir kadın öncelikle temiz olmalı değil mi? Ama değil, pis kadın çok. Çirkin de, kendine bakmayı da. Neyse ki bizim işimiz bu. Kaşı, bıyığı çıkmış, soluk benizli nice kadınları buraya geldiklerinde temizleyip, güzelleştirip kocalarına öyle gönderdik defalarca. Kadınların makyajsız ve pis halleriyle tanınmanız çok güç inanun. Onları en iyi biz biliriz. İyi ki biz onları bu çirkinlikten kurtarıyoruz.” (Katılımcı, 10).

Dişil Terapi Merkezi: Kadın çalışanlar, gelen kadın müşterilerinin sadece kişisel bakım yaptırmakla kalmayıp, bir kısmının özellikle sohbet etmeye ve dertleşmeye geldiklerinden bahsetmişlerdir. Bu salonlar kadın mekânları olmanın ötesinde, oraya giden kadınların, onları güzelleştiren kadınları birer “Güzin Abla” olarak görmelerine imkân sağlamaktadır. Kadınlar yalnızlıklarını, dertlerini buradaki kadınlara yaptırdıkları işlemler sırasında ya da sonrasında salonda beklerken aktarmakta, onlardan bir anlamda savundukları fikirlere destek, sorunlarına çözüm bulmalarını beklemektedirler. Güzellik salonlarında çalışan kadınlar, müşteri kadınlar için para karşılığında hijyen, estetik, güzellik sağlamayı aşarak, adeta onların ‘psikolog’ları olmaktadır. Kadınlar güzellik salonlarını “masaj koltuklarında stres attıkları rahatlama mekanizması” olarak görmekte ve çalışanları da güler yüzlü, samimi ve sorun çıkarmayan kadınlar olarak kabul etmektedirler. Bu nedenle müşteri kadınlar ile çalışan kadınlar arasında sosyal ilişkiler dolaşıma girmekte,

güzellik salonları kişisel sorunların da paylaşıldığı birer kadın mekânı haline dönüşmektedir.

27 yaşındaki güzellik uzmanı bu durumu şu şekilde aktarmıştır:

“Kimi kadınlar buraya bakım yaptırılmaları bir bahane, onlar daha çok vakit geçirmeye geliyorlar. Kahvesini içip o arada benimle ya da başka bir çalışanla muhabbet etmek, derdini paylaşmak istiyor. Biz de onunla birer arkadaş oluyoruz. Kocasını, çocuğunu şikayet edenden, komşusunun, kaynanasının dedikodusunu yapan sana sır veren o kadar çok kadın oluyor ki...” (Katılımcı, 3).

Duracell Bedenler: Kadınlar ev ve iş dengelerini kurma yoluna gittiklerini, haftada bir günlük olan izinlerinde temizlik ve alışveriş işlerini hallettiklerini, oldukça programlı ve düzenli yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yemeklerini de bir gün önceden ya da işe gidecekleri günün sabahında çok erkenden kalkıp yaptıklarını belirtmişlerdir. Hiçbir kadın ev temizliğine gündelikçi kadın desteği almamakta, hepsi de ev işlerini kendi sorumluluk alanları olarak görmekte ve kendileri üstlenmektedirler. Medeni durumu bekâr, boşanmış ve evli her ne olursa olsun kadınlar uyku ve dinlenme zamanlarından fedakârlık ederek, beden yıpratıcılığı olan bir mesleği yapmalarına karşın yine de özel alan sorumluluklarını tek başlarına üstlenmektedirler. Geleneksel cinsiyetçi roller bu sektörde görülen kadın çalışanlarca da benimsenerek devam etmektedir. Evli kadınlar özellikle bu işleri sadece kendi sorumluluklarında gördükleri için tek boş günlerini de ev içi alandaki işleri yaparak geçirmektedirler. Kadınların ücretli bir işte çalışmalarının dışında özel alandaki ücretsiz işler onlar için çifte yük haline gelmektedir. Sektörün yoruluculuğunun yanı sıra ev işlerinin de kadınlar tarafından yapılması fiziksel yıpranmaya yol açmaktadır.

27 yaşındaki evli kadın çalışanın, tüm ev içi sorumluluğu kendisinin üstlenmesinin oldukça zor olduğunu belirtmesiyle birlikte eşinin en ufak bir yardımını oldukça önemli bir destek olarak görmesi cinsiyetçi kalıplaşmış ataerkil rollerin toplumsallaşma sürecindeki derin etkisini şu şekilde ortaya koymaktadır:

“Kocam çok anlayışlı bir erkek. Asla yemek çeşidi beklemmez. Evlendiğimiz günden beri kahvaltı koysam ya da bir çeşit yemek sesini çıkarmaz. Hatta çok da iyi anlarız. Akşam işten gelince ben bir gün önceden yemeğimi yaptığım için rahat olurum, akşam yemekleri ısıtırken o da mesela salata yapar. Böylece beraber iş yapmış oluruz. Kızımı da kreşten çıkışta alır, eve getirir. Kocam çok yardımcı olur.” (Katılımcı, 3).

Diğer evli olan 29 yaşındaki güzellik uzmanı da kocasının normalde iş yapmadığını, ancak yine de bazı zamanlarda yardımcı olduğunu mutlu bir ifadeyle belirtmiştir:

“Eşim esnaf. O da çok yorgun, ee tabii bir de erkek. Ben de çalışıyorum ama yine de onun yapamayacağı işler var. Mesela hangi erkek tuvalet yıkar ki. O kadınların işi. Erkekler yemekleri bile temiz ve hızlı ayrıca lezzetli yapmazlar. Ama eşim Allah'ı var misafir geleceği zaman süpürgeyi tutar. Geçen gün mutfak tezgâhını ben yetişememiştim, onu bile sildi. Bu yardımlarını unutamam, bir kenara atamam.” (Katılımcı, 9).

Bu güzellik uzmanı lise mezunudur, tek çocuk annesidir. Bu bakışla orta düzey bir eğitim seviyesine sahip, modern çalışan bir kadın tipolojisi çizmekle birlikte eril kodları ve örüntüleri fazlaca benimsemiş olduğu söylenebilir. Bu güzellik uzmanı ayrıca geleneksel işbölümünün kadına yüklediği ev işlerini kendisinin yapması gereken zorunlu işler olarak kabul etmiş; bu konuya ilişkin hiçbir şekilde mevcut eşitsiz durumu sorgulamamıştır. Kocasının ayda yılda bir misafir geldiğinde süpürge tutup evi temizlemesini ya da hayatında bir kez olsun mutfak tezgâhını silmesini unutamayacağı bir destek olarak kabul etmiştir.

Çalışan kadınların iş ve aile dengelerini oluşturmada gösterdikleri bu bitmeyen mesai ve koşuşturma, hem işini iyi yapan, hem ‘iyi ev kadını’ olan, hem ‘iyi anne’, hem ‘iyi eş’ olma durumlarına işaret etmektedir. Ayrıca bekâr ya da boşanmış kadınların da benzer şekilde hiçbir destek almadan ev işlerini, alış-verişlerini, yemeklerini aksatmayan, tüm hayatlarını planlı ve programlı şekilde devam ettiren adeta “*süper kadın*” olma durumları söz konusudur. Önemli bir hizmet sektörü olarak kabul edilen güzellik salonlarında çalışan bu kadınları, bitmeyen enerjilerinden dolayı “*Duracell Bedenler*” olarak nitelemek mümkündür.

Bu kadınların kullandıkları eril ifadeler ücretli bir işte çalışsın çalışmasın, kadınların genel düşünce yapısına egemendir. “*Kocalar ev işi ya bilmezler ya da yapamazlar.*” Çünkü anneleri öğretmemiştir. Her zaman suçlanan bir kayınvalide ya da ‘iş yapamaz, beceriksiz’ bir erkek vardır. Ancak, erkekler özel alan olarak kabul edilen ev içi alanda yapmadıkları işler için, ev içi asıl sorumluluk alanları olarak görülmediğinden dolayı suçlanmazlar; herhangi bir baskı ve denetimle karşı karşıya kalmazlar. Kocalar en basit yemeği yapmadıkları halde, salata yapmaları her zaman önemsenir. Çocukların kreşten ya da okuldan alınması da ayrıca önemli bir babalık görevi olarak görülür. Kadınların hiç sorgulanmadan ücretli işlerinden ücretsiz iş yerleri olan evlerine döndüklerinde yaptıkları işler olağan kabul edilir. Eril zihniyet kalıpları ile şekillendiğinden dolayı erkekler için ise böyle

bir görev kabul edilmez. Salata yapan, çocuğunu okuldan alan erkek, koca, baba her zaman el üstünde tutulur.

Güzellik uzmanlarına kadın müşterileriyle ilgili herhangi bir sorunla karşılaştıklarında nasıl bir strateji uyguladıkları sorulduğunda, 34 yaşındaki güzellik uzmanı şu ifadeyi kullanmıştır:

“Gülümsüyorum, yumuşatmak yönüne gidiyorum. Tartışmak ya da kavgaya etmek yerine... Kadınların egosu yüksek. Kendilerini yüksek görüyorlar. Burası hizmet sektörü mesela, güzellik sektörünü ve bizleri çalışan bir eleman olarak baktıkları için bizi hafifliyorlar. Üst tabakadan gelen olabiliyor. Mesela bir keresinde bir eczacı kadın gelmişti, işimden atılmama neden oldu. Yüksek egosu vardı ve söylediklerini emir niteliğinde söylüyordu.” (Katılımcı, 7).

27 yaşındaki güzellik uzmanı da hizmet sektörü içerisinde bulunmasının özelliklerini kadınlarla kurulan ilişki açısından şu şekilde değerlendirmektedir:

“Güler yüzlü olmak, hoş sohbet olmak zorundasın. Derdin varsa belli etmemelisin. Onunla sohbet etmelisin. İlla bir konu bulursun. Çocuktan, evdi, kocaydı, komşuydu, alışverişti, hayattı. Kadınlar yalnızlar zaten sana açılmak için zaman beklerler. Ama sen mutsuz da olsan bunu müşteriye belli etmemen gerekiyor. Ne de olsa orası bir işyeri. Onunla samimi ilişki kurmasam da işyerinde ona devamlı nazik, güler yüzlü, konuşkan olmam gerekiyor. Bizim işimiz bu. Hizmet sektörü müşteri memnuniyeti üzerine çünkü.” (Katılımcı, 8).

27 yaşındaki bu güzellik uzmanı da yaşadığı sorunları direk belirtmekten çok “davranması gereken” duygu silsilesini aktarmıştır. Müşteriyle kurulan ilişkilerdeki tepkilerini zaman zaman denetim altına aldıklarını, bu duruma, içerisinde buldukları hizmet gereği bir bakıma mecbur olduklarını ifade etmiştir. Bu ifadeden de görüldüğü gibi usta pozisyonunda kadın çalışan, herhangi bir sorun olduğunda haklı dahi olsa sorunu ortadan kaldırmak, sorun yokmuş gibi davranmak üzere gülümseme veya sorunun üstünü örtme gibi davranış sergileme yoluna gitmiştir.

Güzellik salonlarında çalışan kadınların, müşteriler geldiğinde kurulan ilişkilerde kendilerini güler yüzlü olmak zorunda hissetmeleri Hochschild’in literatüre kazandırdığı duygusal emek kavramı ile ilişkilendirilebilir. Çünkü duygusal emek, genelde hizmet sektöründe önemli bir yer tutmaktadır. Duygusal emek, örgütsel literatürde iş ortamlarındaki duyguların denetimini kapsayan bir dizi kurguyu (construct) tanımlamak için kullanılmaktadır (1979; 1983). Duygusal

emek kavramı genellikle, duygusal emeği gerektiren işlerde, işletmelerin ifade edilmesini istediği duyguların dışavurumundaki denetim olarak kullanılmaktadır (Beal vd., 2006). Duygusal emek, Morris ve Feldman (1996)’ın da belirttikleri gibi hizmetin sunulması esnasında müşterilerle yaşanan etkileşimde kurum tarafından talep edilen duyguların sergilenmesi durumu olarak ifade edilmektedir (Morris ve Feldman, 1996. ss. 987-988).

Bu çalışma kapsamında görüşülen güzellik salonlarında çalışan kadınların hepsinin müşterileriyle kurdukları ilişkilerde güler yüzlü, alttan alan, sıcak, samimi ilişki tarzlarına bürünmeleri duygusal emek kavramını bu hizmet sektörü için olmazsa olmaz olarak belirtmeleri önemlidir. Ayrıca bu kadınlar patronlara karşı da duygusal emek davranışları içerisinde bulunmaktadır. Mies, Bennholdt-Thomsen ve Von Werlhof (2008) ile Saygılıgil Gündüz’ün (2011) de özellikle dikkat çektiği gibi, ücretli iş gücü olarak piyasada çalışan kadınlar, harcamış oldukları maddi emeğin yanı sıra, fabrikada şefe güler yüz göstermek, itaat etmek, duygularını belli etmemek gibi davranışlar sergilemekte; böylelikle hem müşterilerine hem de patronlarına gerçek duygularından çok ‘mış’ gibi davranmaktadırlar. Ancak bu kadınlar, başka kadınlara mutluluk sunarken kendileri fiziksel olarak yıpranmakta, bu işin zorluğu, uzun çalışma saatleri ve de özellikle başka kadınları memnun etmenin güçlüğü sorunlarıyla da baş etmek zorunda kalmaktadırlar.

8. SONUÇ

Sanayi Devriminin ardından insan gücüne ve beraberinde hızla artan hizmetler sektörüne geçiş hızlanmıştır. Emek yoğun sektörlerde kadınlar da istihdam edilmeye başlanmış; ancak kapitalizmin acımasız iş koşulları içerisinde çalışmak hiç de kolay olmamıştır. Bu ekonomik sistemin piyasaçı uzun ve yorucu çalışma şartları hizmet sektöründe emek yoğun olarak istihdam edilen kadınları erken yaşlarda ve en alt statülerde çalışarak işe girmeye yöneltirken, çalışmalarının yorucu olması nedeniyle de erken yaşlarda sektörden ayrılmalarına yol açmaktadır.

1980’lerle birlikte uygulanan neo-liberal politikaların etkisi ile kadın iş gücü, sosyal refah uygulamalarının uzanmadığı kalan ve ancak esnek üretimle çalışabileceği öngörülen değersiz ve niteliksiz bir iş gücü kesimi olarak kabul edilmiştir. Türkiye’de çok azalmış olan tarım sektörünün yanı sıra, sanayi sektörünün erkekleri fizik ve kas gücüne dayalı, kadınları ise zayıf, narin ve kırılabilir cinsiyetler olarak kodlamasına bağlı olarak, bu alanda çalışan kadınların sayısı erkeklerin hem gerisinde kalmakta, hem de herhangi bir kriz esnasında ilk çıkarılmayı bekleyen kategorik grup olarak değerlendirilmelerine yol açmaktadır. Hizmet

sektörlerinde çalışan kadınların sayısı ise artmakla birlikte, burada da kadınlar vasıfsız ya da yarı vasıflı statülerde çalıştıkları için, istihdam edilmeleri gerçek anlamda onların özgürleşmelerini ve güçlenmelerini sağlayamamaktadır.

Güzellik salonları tam da bu noktada önemli bir hizmet sektörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Orta ve üst sınıf kadınların, kişisel bakım, temizlik, makyaj, estetik, bronzlaşma gibi pek çok işlemi bir arada bulabilecekleri bu hizmetleri paraları ile satın alabilecekleri bir haz merkezidir. Bu kadınlar kendilerinin yap(a)madıkları, ya da zaman ayır(a)madıkları bakım işleri için güzellik merkezlerinden hizmet almak yoluna gitmektedirler. Müşteri olan kadınlar ile çalışan kadınlar arasında kurulan ilişki, farklı sınıfsallıklara mensup kadınlar arasında kurulan ilişki türünden, sırdaşlığa ve dostluğa kadar uzanan bir değişim göstermektedir.

“*Kadınları Tepeden Tırnağa Boyayan Kadınlar: Güzellik Salonlarında Çalışan Kadınların İş, Yaşam ve Aile Döngüleri*” konulu bu çalışmada on güzellik uzmanıyla gerçekleştirilen görüşmelerin bulguları aktarılmıştır. Bu çalışmada güzellik uzmanlarının iş, aile ve yaşam deneyimleri ve buldukları çalışma koşullarına ilişkin geliştirmiş oldukları stratejiler öğrenilmeye çalışılmıştır.

Balıkesir kent merkezinde on yıl ve daha fazla çalışan güzellik uzmanlarının da yer aldığı bu hizmet sektöründe çalışmanın en büyük zorluğu işin ileriki yaşlarda yapılmasına ilişkindir. Ayrıca hizmet sektöründe hizmet bekleyen müşterilerin sınır tanımayan istekleri ve beklentileri kadın çalışanlar için duygusal açıdan ayrı bir sıkıntı ve zorluk yaratmaktadır. Güzellik uzmanlarının sektörde yaşadıkları zorluklar ile aile yaşamları arasındaki sorunları kısmen ortadan kaldırmak için çözüm önerileri sunulabilir:

- Güzellik uzmanları için çalışma koşullarının fiziksel yıpranmaya neden olması, özellikle düğün sezonu denilen yaz mevsiminde uzun saatler devamlı ayakta çalışan kadınların işlerinin oldukça yoğun olması sebebiyle haftalık izin günlerinin 2 güne çıkarılması,
- Tüm çalışanların sigortalı olarak çalıştırılması,
- Aile ve iş dengelerini kurabilmelerinin kendi sorumlulukları olduğunu ileri süren eril anlayışın yerine, kendileri ve ailelerine uzman sosyolog ile akademisyenler tarafından toplumsal cinsiyet farkındalığı eğitimlerinin verilmesi,
- Güzellik merkezlerinin kentsel yapılanmada bir merkezde toplanarak çocuk sahibi kadınların çocuklarının büyümesi sırasında kreş olanaklarından düşük ücretli ya da ücretsiz olarak faydalanabilmeleri sağlanmalıdır.

Bu çözümlerin birer sosyal politika alanı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından benimsenmesi, bu sektörde çalışan kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesinin gerçekleştirilebilmesi için yeni politika ve projelerin üretilmesine gereksinim duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

- Sosyal-İş Sendikası (2010). *8 Mart'ın 100. yıldönümünde Türkiye'de ve dünyada kadın emeği ve istihdamı raporu*. http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/kadin_emeği_ve_istihdami.pdf.
- Altındal, Y. (2016). *Türkiye'de turizm sektöründe kadın girişimciliğinin gelişiminin incelenmesi: Batı Akdeniz bölgesi-Güney Ege bölgesi karşılaştırması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Andreotti, A. ve Mingione, E. (2014). *İtalya'da kadın istihdamının modernizasyonu: Tek ülke iki seyir, Akdeniz'de kadın istihdamı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office.
- Aydınöz, M. ve Bulut, S. (2014). Egenin gizli kalmış şifa iksiri: Sığla. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 14, 1-6.
- Aytaç, S., Sevüktekin, M. ve Işığışık, Ö. (2002). *Çağdaş sanayi merkezlerinde kadın iş gücünün konumu: Bursa örneği*. Ankara: Tisk Yayınları, No: 219.
- Balcı İzgi, B. ve Akdeniz, Ş. (2011, Haziran). *Kadın istihdamı sorunsalı nereden doğuyor?* Anadolu International Conference in Economics II, Eskişehir, Turkey.
- Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü (BIGM) (1961). 1950 Genel nüfus sayımı sonuçları, İstanbul.
- Baudrillard, J. (2010). *Nesneler sistemi*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Beal, D. J., Trogakos, J.P., Weiss, H.M., ve Gren, S.G. (2006). Episodic processes in emotional labor: Perceptions of affective delivery and regulation strategies. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1053-1065.
- Berber, M. ve Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de kadın istihdamı: Ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1-16.
- Çomoğlu, T. (2012). Kozmetikler. *Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-8.
- Çulcu, A. (2009). *Türkiye'de girişimci kadınlar: Birikim, değişim ve kadınlık halleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Ecevit, Y. (2007). *A Critical Approach to women's entrepreneurship in Turkey*. Ankara: International Labor Office.

- Ekin, N. (1990). *OECD ülkelerinde kadın iş gücü ve istihdam sorunları*. Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi Konulu Uluslararası Konferans, İş ve İşçi Bulma Kurumu, 7-8 Kasım 1989, Ankara.
- Elliott, R.F. (1990). *Labour economics: Comparative text*, London: Mcgraw Hill London.
- Eraydın, A., Erendil, A., Taşan, M. T. ve Gülöksüz E. (1999). *Yeni üretim süreçleri ve kadın emeği*. Ankara: KSSGM.
- Esping-Andersen, G. (2009). *The incomplete revolution: Adapting to women's new roles*. Cambridge: Polity Press.
- Eyüboğlu, D. (2000). *Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Ferrera, M. (2005). *Welfare state reform in Southern Europe: Fighting poverty and social exclusion in Italy, Spain, Portugal and Greece*. Londra: Routledge.
- Fiske, J. (2002). *Introduction to communication studies* (2. Edition). London & New York: Routledge.
- Harding, S. (1996). *Feminist yöntem diye bir şey var mı?* S. Çakır ve N. Akgökçe (Hz.), Farklı feminizmler açısından kadın araştırmalarında yöntem. İstanbul: Sel Yayınları.
- Hartmann, H. (1992). *Marksizm 'le feminizmin mutsuz evliliği* (Çev. G. Aygen). G. Savran ve N. Tura (Der.), Kadının görünmeyen emeği maddeci bir feminizm üzerine. İstanbul: Kardelen Yayınları.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013). Her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri komisyon raporu (Yayın No. 12). Erişim adresi: https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules and social Structure. *The American Journal of Sociology*, 85(3), 551-575.
- Hochschild, A. R. (1983), *The managed heart: The commercialization of human feeling*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Koray, M. (1992). Çalışma yaşamında kadın gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 93-122.
- Koray, M., Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (1999). *Gıda işkolunda çalışan kadınların koşulları ve geleceği*. Ankara : T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Kümbetoğlu, B. (2005). *Sosyolojide ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Leisering, L. ve Leibfried, S. (1999). *Time and poverty in western regimes*. New York: Cambridge University Press.
- Makal, A. (2001). Türkiye'de 1950-1965 döneminde ücretli kadın emeğine ilişkin gelişmeler. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 56(2), 117-155.
- Mies, M. (1983). *Towards a methodology for feminist research*. G. Bowles & R. Duelli Klein (Eds.), Theories of women's studies (s. 117-140) içinde. London: Routledge and Kegan Paul.
- Mies, M., Bennholdt-Thomsen, V. ve Von Werlhof, C. (2008). *Kadın emeği: ekonomi politişin eleştirisindeki kör nokta*. Son sömürge kadınlar (Çev. Y. Temurtürkan). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Mingione, E. (1991). *Fragment societies*. Oxford: Basil Blackwell.
- Morris, J. A ve Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents and consequences of emotional Labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986-101.
- Özaşçılar, M. (2010). *Kadınlararası iletişim ortamı olarak kuaför salonları*. A. Akpınar, G. Berkay ve H. Dedehayır (Der.), Kadın ve mekan, tutsaklık mı? Sultanlık mı? İstanbul: Turkuvaz Kitap.
- Özar, Ş. (2007). Women entrepreneurs in Turkey, obstacles, potentials and future prospects. *Gender Clearing House Site, www.genderclearinghouse.org*, *The Center of Arab Woman for Training and Research (CAWTAR)*.
- Özçelik, H. ve Bebekli, Ö., (2015). Kozmetik sektörüne genel bakış. *SDÜ Aksu Mehmet Süreyya Demiraslan MYO Anamas Dergisi*, 3(4), 3-12.
- Özer, M ve Biçerli, K. (2003). Türkiye'de kadın iş gücünün panel veri analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 2003-2004, 55-86.
- Palmer, M. ve Hyman, B. (1993). *Yönetimde kadınlar* (Çev. V. Üner). İstanbul: Rota Yayınları.
- Saygılıgil Gündüz, F. (2011). *Türkiye'de neoliberal politikalar ve kadın emeği: Serbest bölgede kadınların grevi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı Genel Sosyoloji ve Metodoloji Programı, İstanbul.
- Sallan Gül, S. (2005). Türkiye'de yoksulluğun kadınsılaşması. *Amme İdaresi Dergisi*, 38(1), 25-43.
- Smith, D.A. (1987). *The everyday world as problematic: A feminist sociology*. USA: Northeastern University Press.
- Tan, M., Ecevit, Y., Üşür Sancar, S. ve Acuner, S. (2008). *Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliği: Sorunlar, öncelikler ve çözüm önerileri- Kadın erkek eşitliğine doğru yürüyüş: Eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset raporunun güncellemesi*. İstanbul: TÜSİAD, KAGİDER.
- Toksöz, G. (2011), Women's employment in Turkey in the light of different trajectories in development-different patterns in women's employment. *Fe Dergi*, 3(2), 19-32.
- Tosh, J. (1997). *Tarihin peşinde* (Çev. Ö. Arıkan). İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- TÜİK (2011). *1923-2010 İstatistik göstergeler*. ISBN: 978-975-19-5248-6, Ankara: TÜİK Matbaası.
- TÜİK (2016) www.tuik.gov.tr, erişilme tarihi: 03.03.2017
- Zingsem, V. (2006). *Lilith* (Çev. D. D. Yüzer). İstanbul: Mitoloji Yayınları.

EKLER

EK 1: GÖRÜŞME SORULARI

Demografik Bilgiler

Kendinizi bana biraz tanıtır mısınız?

Eğitim durumunuz nedir?

Kaç Yaşındasınız?

Medeni durumunuz nedir?

Nerelisiniz?

Nasıl bir aile yapınız vardı?

Kaç Kardeşsiniz?

Ailenizin eğitim durumu ve meslekleri nelerdir?

Şimdiye kadar en çok nerede yaşadınız?

Ailenizde çalışan kadın var mıydı?

Evli ise, eşinizin yaşı, eğitim durumu, mesleği nedir?

İş Yaşamı Öyküsü

Sigortalı mısınız?

Yaptığınız iş süreci hakkında bilgi verir misiniz?

İşe ne zaman başladınız?

İşe başlayalı kaç yıl geçti?

Daha önce başka bir işte çalıştınız mı? Çalıştıysanız ne iş yaptınız?

Niye bu meslek?

Sizce bir işte çalışmak başarılı olmak için en önemli şey nedir?

İşinizi devam ettirirken aile üyelerinizin desteğini gördünüz mü?

Kimi rol modeli olarak aldınız?

İşinizin zorlukları nelerdir?

Bir kadının temizliğini (ağda, manikür, pedikür, kişisel bakım) yapmak sizi nasıl hissediyor?

İlk yıllar nasıldı?

Gelecek için planlarınız nelerdir, neleri hedefliyorsunuz?

Güzellik salonlarında çalışmak/kuaförde çalışmanın farkları nelerdir?

Buraya gelen kadın profili nasıl? Onlarla nasıl iletişim kuruyorsunuz? Aranızda bir ayrım ya da eşitsizlik

olduğunu düşünüyor musunuz? Aranızda sorunlar çıkıyor mu? Böyle zamanlarda kadın müşteriyile

kurduğunuz ilişkide nasıl bir strateji uyguluyorsunuz?

Bu işin avantajları ve dezavantajları nelerdir?

Neden çalışıyorsunuz?

Başka bir meslekte çalışmak ister misiniz?

Patronunuzla ilişkiniz nasıl? Ayrımcılık yaşadığınızı düşünüyor musunuz?

Kendinizi güçlü hissediyor musunuz?

Aile İlişkileri

Sizi ailenizden en çok kim teşvik etti?

Ev ve iş dengesini nasıl kuruyorsunuz?

Çok yoğun olduğunuz zamanlarda ailenizden/ başka birinden destek alıyor musunuz?

Başka meslek yapsaydınız ya da yapsanız aile içi pozisyonunuz değişir mi?

Aile içi ilişkileriniz nasıl? Evde kararları kim alır? Bu kararlar nasıl alınıyor? Aile büyükleri ev içinde

aldığınız kararlarda etkili mi?

Ev hanımı (ücretsiz ev işçisi) olmak ister miydiniz?

Ev işleri/çocuk bakımı konusunda hiç destek aldınız mı?

Kayınvalidenizle ilişkiniz nasıl?

Ailenizin/(Evli ise eşinizin)ekonomik geliri fazla olsa çalışır mıydınız?

(Evli ise)çocuğunuza yeterli zaman ayırdığınızı düşünüyor musunuz?

İşinizin emek yoğun bir sektör olmasından dolayı çocuğunuzla ve eşinizle geçirdiniz zamanın kısıtlı olması

sizi nasıl hissettiriyor?

NOTLAR

- 1 Bu ekonomik model, sınıflar arası eşitsizliğin arttığı, yoksulluğun arttığı, sosyal devlet uygulamaların yerine özelleşmelerin, esnek üretimin, taşeronlaşmanın arttığı ekonomik ve politik süreci içermektedir. Cinsiyetler açısından da kadın istihdamının güvencesizlik ve enformel sektörün üzerine kurulduğu neo-liberal politikaları içermektedir.

