

M A R M A R A
Ü N İ V E R S İ T E S İ
K A D İ N V E
T O P L U M S A L
C İ N S İ Y E T
A R A Ş T I R M A L A R I
D E R G İ S İ
J O U R N A L O F
W O M E N A N D
G E N D E R S T U D I E S



MARMARA
ÜNİVERSİTESİ



MODERNLEŞME SÜRECİNDE TÜRKİYE- OSMANLI DEVLETİ'NDEN CUMHURİYET'İN İLK YILLARINA KADAR EKONOMİK HAYATTA KADIN

TURKEY IN MODERNIZATION PROCESS: ECONOMIC LIFE OF THE WOMEN FROM THE OTTOMAN STATE TO THE FIRST YEARS OF THE REPUBLIC

Eusébio André PEDRO¹

Nisa TOSUN²

ÖZ

Tarih boyunca, kadın ayrımcılığına farklı toplumlarda ve çeşitli biçimlerde şahitlik edilmiştir. Bu ayrımcılık ailede başlayıp bir bütün olarak topluma yayılır. Tek tanrılı dinler bile kadınları ikincil düzlemlere maruz bıraktı ve bazı durumlarda onları saf olmayan kaynaklarla ilişkilendirdi. Bütün tek tanrılı dinler, kadınların cinselliğini, erkeklere ve dolayısıyla topluma yönelik bir tehdit oluşturduklarına inandıkları için kontrol altına aldı. Bununla birlikte, farklı şekillerde ve birçok cephede, kadınlar bireysel veya toplu olarak bu erkek egemenliğine direndiler. Cesaret verici bir yönü, yüzyıllarca süren bu savaşın ortasında, bazı erkeklerin bu özgürleştirici insanlık projesinde kadınların yanında görünmesidir. Türk toplumunda, kadınlar ve erkekler arasında eşit hakları savunan Atatürk kişisinde temel haklarının savunucusunu buldular. Bu, Batı toplumunun bile yalnızca erkeksi olduğu ve kadınların az haklarının olduğu ve rollerinin evin yeniden üretimi ve bakımı için ayrıldığı bir zamanda gerçekleşti. Bu makale, Türk kadınlarının Cumhuriyetin ilk yıllarına kadar kurtuluşuna dair kısa bir yansıma sunmaktadır. Genel olarak, araştırmanın yapıldığı dönemde kadınların ekonomiye katkısının haklarını kazandıkça arka plana itilmeye devam ettiğini belirttik. Bu amaçla, Osmanlı İmparatorluğu'ndan bu yana kadınların özgürleştirici sürecinin kısa bir tanımı yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Türk Kadın, Özgürleşme, Modernleşme, Atatürk

ABSTRACT

Throughout history, discrimination of women has been witnessed in different societies and in various forms. This discrimination begins in the family and spreads to society as a whole. Even monotheistic religions exposed women to secondary levels and, in some cases, linked them to sources of impurity. All monotheistic religions controlled women's sexuality for believing that they were a threat to men and therefore to society. However, in different ways and on many fronts, women resisted this male domination individually or collectively. An encouraging aspect is that, amidst centuries of struggle, some men appear alongside women in this emancipatory humanitarian project. In Turkish society, they found an advocate for fundamental rights in the person of Atatürk who advocated equal rights between men and women. This happened at a time when even Western society was only male and women had few rights and their role was reserved for the reproduction and maintenance of the house. This article offers a brief reflection on the emancipation of women in Turkey until the early years of the Republic. In general, we stated that women's contribution to the economy continued to be pushed into the background as they gained their rights during the research period. To this end, a brief description of the emancipatory process of women since the Ottoman Empire was made.

Key Words: Turkish Women, Liberation, Modernization, Atatürk

¹ Dokuz Eylül Üniversitesi, Karşılaştırmalı Tarih Bölümü Doktora Öğrencisi, Mozambik Pedagoji Üniversitesi Öğretim Üyesi, egwembe@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0002-0693-9524>,

² Dokuz Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi, nisatosun@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-7958-7227>

GİRİŞ

Sanayi devrimi, Batı'ya ve dünyaya yeni bir dönem getirdi. Ondan Batı, insan hayatının tüm alanlarına yansıyan, dünyanın baskın gücü haline geldi. Sosyal alanda, sivil toplumun temsilinde hareketlerin ortaya çıkışı, sanayi devriminin meyvesi olan Batı'nın bu egemenliğinin bir parçasıdır. Sivil toplum, devlet dışında veya kamu yönetimi dışındaki sosyal alanı ifade eder. Kadın hareketleri titizlikle sivil toplumun dayanaklarından biri olarak ortaya çıktı. Sanayi devrimi ile kadınlar, evde hanımı ve erkek yardımcı olarak klasik rollerinden ortaya çıkmaya başlamıştır. Türkiye'de kadın hareketinin durumuna ilişkin olarak Batılılaşma hareketleri ile ortaya çıkmıştır. *“İslamiyet'in kabulü sonrasında, İran, Arap ve Bizans kültürlerinin etkisiyle, İslamiyet öncesi sahip olduğu konumu kaybeden ve toplumsal hayatın önemli ölçüde dışında bırakılmış olan Türk kadını da dünyadaki bu değişimden etkilenmiştir”* (Avcı, 2016:225). Kadınların bu özgürleştirici hareketi, Batı'nın ile Doğu'nun değerleri arasındaki çatışmaya dayanıyordu.

On dokuzuncu yüzyılda başlatılan özgürleştirici hareketlerle, kadınlarla erkekler arasında eşitliği sağlamak için bazı değişiklikler yapıldı. Osmanlı kadınının onaylanma süreci, egemen sınıfın bazı kesimleri tarafından kabul edilip diğerleri tarafından reddedildi. Osmanlı yöneticileri, feminist hareketlerin ve duyguların İmparatorluk aracılığıyla tezahür etmelerini sağlayan kadınlar üzerindeki kontrol önlemlerini gevşetti. Bu gevşemenin, Avrupa'da kabul görmeyi sağlaması ve İmparatorluğun sınırları içinde ve sınırlarında

yaşayan azınlıklar arasındaki isyanlardan kaçınması amaçlanmıştır. 1860'lı yıllardan itibaren Osmanlı aydınlarının dergilerinde kadın haklarını savunan yazılar bulmak mümkündür. Bu haklar eğitim, eşitlik, tek eşlilik, boşanmayı içerir. Avcı'ya göre *“Bu dönemin kadın ve erkek aydınlarının en önemli isteği, kadının da erkekler gibi eğitim hakkından yararlanması olmuş ve II. Meşrutiyet'ten sonra kadınlara tanınan eğitim hakkının sınırları daha da genişletilmiştir. Eğitimde amaçlanan değişiklikler, eğitimin yaygınlaştırılması, ilköğretimin zorunlu ve parasız olması, eğitim birliğinin sağlanmasıdır (Avcı, 2016:230).*

Kadın haklarının savunulması konusundaki söylem önce Osmanlı döneminde erkekler tarafından başlatılmış, sonra zamanın seçkin kadınları bu söylemi sürdürmüştür. Osmanlı İmparatorluğu'ndaki Batılılaşma Hareketi idari yapıyı etkiledi, unvan ve geleneklerde devrim yarattı, ticaret ilişkilerini değiştirdi ve Batılı devletlerle daha büyük iletişim tesisleri kurdu. Fakat *“ilk reformlar kadının ikincil konumunu değiştirmemiştir”* (Yenituna, 2014:63). Kademeli olarak, Batı etkisi, Sultan sarayının kalın duvarlarına ve tüm sınıfların "konakları" ve "Yalis" ine nüfuz etti. Avrupalı kıyafet, alışkanlık ve gelenek modası, özellikle yüzyıllardır evlerinin dört duvarı içinde mütevazı yaşayan kadınlar tarafından memnuniyetle karşılandı. Avrupalı kadınları, bu yönde ilk adımı atan erkeklerin örneklerini izleyerek çıkarlarına taklit etmeye başladılar. *“Kadın yazarların bu yoldaki destekçileri de Osmanlı Türk erkek yazarlarıdır. Kadınların evlilik yaşamları ve ev içindeki rolleri/görevleri, Tanzimat dönemi yazarlarının sıklıkla işledikleri bir konu*

olmakla beraber özellikle kadınların aile içinde konumlanışlarına dikkat çekilmiştir” (Kanter, 2012:143).

Bu modernleşme hareketinin etkileri tamamen iyi değildi. Ekonomik alanda, Osmanlılar bir dizi yeni kıyafet, yiyecek, inşaat, mobilya ve diğer tüketim malları tanıttı ancak Batı'nın üretim yöntemlerini benimsemedi. Sonuç olarak, geleneksel el sanatları yerel ekonomik tabanı tehdit ederek risk altına sokuldu. Ancak, kadınların durumu bir dereceye kadar iyileşmeye başladı ve kadınların eğitimine olanak sağlamak moda oldu. Kültürel değerler açısından, toplumsal cinsiyet eşitliği fikri restore edilmeye başlandı. Kadınların kurtuluşunun ilk adımı, 1842'de kız okullarının açılmasıydı. Bu okulun misyonu, hemşirelik ve öğretimde görev yapacak kızları hazırlamaktı. Bu entelektüel reformlar kadınların sorunlarının yeni bir bakışla görülmesine izin verdi. Bununla birlikte, kadın statüsünde önemli değişiklikler 1857'de, kız ve erkek çocuklarına eşdeğer miras hakkı veren yeni bir yasa ile gerçekleşti. Ayrıca 19. yüzyılın ikinci yarısında kızlar için ortaokullar kuruldu.

1. TÜRK KADINLARI ÖZGÜRLEŞTİRMENİN TARİHSEL ARKA PLAN

Kadınların ekonomik kalkınmaya katkısı hakkındaki literatürde, kadınların toplumdaki rolleri üzerinde farklı sınıflandırmalar bulmak mümkündür. Genel olarak, “kadınların üçlü rolü” olarak bilinen bu rollerin üç türünü buluyoruz. Birincisi, çocuk sahibi olmak ve onların bakımını, ev işlerini ve evde bakımı içeren üreme çalışmasıdır. İkincisi, iç tüketim ve tarımsal

faaliyetler için malların üretimini veya tarım dışı gelirlerin üretilmesini kapsayan verimli bir çalışma var. Son olarak, topluluğa katkımız olan sözde topluluk çalışması var. Böylece, kadınların çalışması üç kategoriye ayrılabilir: üretken iş, üreme işi ve topluluk çalışması. Kadınların rolü bu üç kategoriyi de kapsar ve bu nedenle kadınların rolüne “kadınların üçlü rolü” denir.

Kadınlar, ekonomik kalkınma ve yoksulluğu azaltmada üç düzeyde kilit rol oynamaktadır. Makro düzeyde, işgücü için bir kaynak olarak önemlidir (ücretli ve ücretsiz). Ailedeki görevleri sayesinde erkeklerin el emeğini diğer faaliyetlere bırakmaya büyük katkıda bulunurlar. Hane halkı düzeyinde, piyasa için ve ev içi kullanım için aile gelirine niceliksel ve niteliksel katkılarını vurgulayarak ürün ve hizmetler üretirler. Son olarak, nesiller arası düzeyde, gençlerin bakıcıları ve eğitimcileri olarak kadınlar, aynı zamanda kültürün garantörü ve önemli bir değişim ajanı oldukları yeni nesillerin beslenmesi, sağlığı ve sosyalleşmesinden sorumludur.

Birçok durumda, kadınların ekonomiye doğrudan ve dolaylı katkısı görünmez ve çalışmaları ödenmemiş, tanınmamış ve değer biçilmez. Bu nedenle, aile ve ulusal servete olan katkısı ifade edici olmasına rağmen, erkekler tarafından kullanılan metodoloji nedeniyle istatistik ve ekonomik çalışmalarda dikkate alınmamaktadır. Bu katkının tanınmaması, kadınların marjinalleşmesinden sorumlu olmaya devam etmekte, gelişme potansiyellerini gösterebilecekleri alanlarda sosyal fırsatlara ulaşmalarını zorlaştırıyor. Kadınların karşılaştığı temel kısıtlamalar şunlardır:

farklı cephelerde aşırı çalışma; kaynaklara erişimde zorluk (girdiler, su, sermaye, teknoloji ve her şeyden önce arazi dahil); bilgi eksikliği ve eğitim olanakları; diğerleri arasında işlere ve tacize erişimde zorluktur. Bütün bunlar, kadınların eğitime daha az erişimi olan ve rollerinin daha az sosyal ve politik olarak tanınmasıyla geleneksel aile yapılarına güvenmeleri durumunda daha da kötüleşiyor. Osmanlı İmparatorluğu, kadınlar da dâhil olmak üzere vatandaşlara hakların verilmesinde bir liderdi. Ne Fransız Bildirgesi ne de Amerikan Bağımsızlığı Bildirgesi'nde, kadın hakkında gelecekteki siyasi sahnede açıklanan değişikliklere değinilmemiştir. Osmanlı, toplumda kadınları özgürleştirdi, çünkü adil bir toplum için bunun gerekli olduğunu biliyordu.

Dil ve dilde sadeleşme istekleri Yeni Osmanlılarla başlamıştır. Kadınların eğitimi, modernleşme süreçleri ve kadın toplumsallığının gelişmesi Tanzimat'la başlar. Bu dönemde kadın konusunda risaleler, kitaplar yazılmıştır. Tanzimat yıllarından sonra kadınlar "modernleşmenin sağlayıcısı görülmüş ve batı kültürünün aktarımcılarından olmuştur. Kadın hakları ile ilgili çağdaş hukuki düzenlemeler de bu dönemde başlamıştır (Gündüz, 2010:52).

Kademeli olarak, ebeveynler kızlarının örgün eğitim almasını sağlamaya başladı. Daha ayrıcalıklı kızlar özel okullara devam ederken, ortalama sosyal statüye sahip olanlar resmi okulların kadın hareketliliğini arzu etmeye başladı. Zaten 1840'lı yıllarda, okul çağındaki kızlar kamu eğitiminden belli bir düzeyde eğitim almışlardır. Ondokuzuncu yüzyılın sonunda, üç kızdan biri resmi eğitime katılıyordu. Bununla birlikte, I. Dünya Savaşı'nın patlak vermesinden kısa bir süre öncesine kadar, ortaokullar sadece erkekler için kalmıştır.

Kadınların orta öğretimden dışlanması sonucunda kamu hizmetlerine girebilecek az sayıda kadın vardı. Bunların çoğu resmi kadın okullarında ve Güzel Sanatlar Okulu'nda öğretmenlerdi.

1869 yılında, genel eğitim düzenlemeleri çıkarılarak kızlar için öğretmen okulları kurmaya ve ortaokulları arttırmaya karar verildi. "1869 da yürürlüğe giren Maarif-i Umumiye Nizamnamesi, kız çocuklarına ilköğretim zorunluluğunu getirmiş ve kadınlar için önemli bir adım olan rüştiyelerin açılmasını sağlamıştı. 1870'de Darülmüallimatın kurulmasıyla da kadınlar eğitim hayatında ilerlemeler kaydetmiştir" (Arslan ve Akpınar, 2005:233). 1876 tarihli yeni kanun (Kanun-ı Esasi), kızlar ve erkekler için ilköğretime duyulan ihtiyacı sağlamıştır. 1890'lara kadar, Osmanlı İmparatorluğunun merkezi gücü, hem büyüklükte hem de atıflarında büyük bir genişleme geçirmiş, askeri personel ve görevlilerin işe alınması için yeni yöntemlere yol açmıştır. Devlet modernleşmeye ilerledikçe, devlet memurlarının sayısı önemli ölçüde artmış ve ticaret, sağlık, eğitim ve kamu işleri kurulmuştur. Bu alanları yöneten uzmanlar toplumsal ağırlığı kazanırken, Osmanlı kadınları da aynı modernleşme sürecine dâhil olmaya başladılar (Quataert, 2004:105-106).

Bu sırada iktidara sahip olan sendikacılar kadınlara her alanda bir yer vermekten yanaydı, ancak bunun nasıl yapılması gerektiği konusunda fikir birliği yoktu. Bu dönemde, Emine Semiye ve Seniye Hanım gibi bazı kadınlar siyasileri etkilemek için metinler yazdı, böylece kadınlara yönelik olumsuz tutum değişti. Bu kadınlar daha sonra öğretmenler ve hemşireler olarak eğitim

olarak okullara erişim kazandılar. Artan eğitim fırsatları kadınların sosyal ve kültürel faaliyetlerinde artışa yol açmıştır. İkinci Meşrutiyetinin ilanından sonra, kadın işlerine adanan dergilerin sayısı arttı. Bu onların düşüncelerini birey olarak ifade etmelerini sağladı. Ancak bu sadece eğitilmiş ve üst sınıf kadınlar için mümkündü. “Bu dönemde mitinglerde aktif rol oynayan, roman ve makaleler yazan, cemiyetler kuran ve siyasete atılmak için mücadele eden, yasak olmasına rağmen tiyatrodaki oynayan kadınlar büyük gayret sarf etmişlerdir” (Avcı, 2016:226). Bu süre zarfında, kadın alimlerin sayısı azaldı. Eğitilmiş kadınların sayısı azaldıkça, dolaşımdaki dergilerde mesajın yayılmasını geciktiren okuyucuların sayısı da azaldı. Politika yönelimli dernekler olmasına rağmen kadınların kamusal hayata katılımı çoğunlukla yardım ve hayır kurumları içinde gerçekleştirildi. Bu dernekler, eğitim, kültür ve diğer sorunlara çözüm aradılar.

2. OSMANLI DEVLETİ ÖNCESİ KADININ HAKLARI

Osmanlı toplumu, aile ve toplumsal düzenini kadınları toplum yaşamının ana kararlarından uzak tutan İslam ilkelerine dayanarak oluşturmuştur. Kadın haklarının savunulması için çekingen hareket, 19. yüzyılda Osmanlı Devletine nüfuz etti. Osmanlı imparatorluğunda kadın ve cinsiyet ilişkileri kırsal ve kentsel alanların gelişim süreçlerinde önemli rol oynamıştır. Kadınlar ve erkekler arasında doğal kaynaklar, toprak, sosyal gelir ve iş araçları gibi üretim faktörlerinin dağılımında önemli farklılıklar olmuştur. Fakat kadınların önemi, tarımsal ve tarımsal olmayan

faaliyetlere katılımlarıyla sınırlı değildi ve aynı zamanda gelenekler ve değerler ile de yakından bağlantılıydı.

Türk halkının erken tarihi ile ilgili efsaneler ve hikayelerde, eski kabilelerin Orta Asya'dan göç ederken, Çin ile Orta Doğu arasındaki Anadolu'ya yerleşen geniş toprak kitlesi aracılığıyla, erkek ve kadınların aynı statüye sahip oldukları gösterilerek; eşit haklardan, eşit ayrıcalıklardan ve aynı şekilde görev ve sorumluluklarını paylaşıyorlardı. “*Kadınlar hükümdar, kale muhafızı, vali, sefir olabilirdi*” (Tellioglu, 2016:212). Sekizinci yüzyıl Oğuz yazıtlarından, kadınların yeteneklerini geliştirme özgürlüğü ve fırsatı içinde saygın bir konuma sahip oldukları sosyal yaşamın net bir resmini elde etmek mümkündür. İlkel halkların geleneklerinden farklı olarak, bu toplumda bir kız bebeğin doğumu büyük bir neşeyle karşılandı. İnsanların Oğuz prenseslerinden yeni doğanlara lütfetmek için üzerlerinde meditasyon yapmalarını istedikleri kaydedilmiştir.

“*Eski Türk toplumunda kadınların siyaseten bu kadar yüksek mevkilere yükselmesi annenin aile içindeki yerinden kaynaklanır. Babadan sonra aileyi anne temsil ettiği için annenin yeri babanın diğer akrabalarından daha ileri olurdu. Babanın mirası ve çocukların sorumluluğu anneye kalırdı. Kadınların hükümdar naibi ya da devlet içerisinde söz sahibi olmalarının sebebi buydu*” (Tellioglu, 2016: 221).

Türk halkının İslam inancını benimsemesinin ardından Türk kadınlarının pozisyonlarının bozulmaya başlaması, İslam'la birlikte İslami yasaları kabul etmek zorunda kalmalarıydı. “*İslami kültürde de, kadının bedenle ve bedensel arzusuyla özdeşleştirilerek "fitne" yaratma özelliğinin*

bulunduğunun varsayılması, onun toplumsal olarak denetlenmesinin ve bu denetimin en somut göstergesi olan örtünmeye zorlanmasının "meşru" gereğesini meydana getirir" (Berktaş, 2019:11). Geçmişe kıyasla, Türk kadınlarının İslam altındaki sosyal yaşamları çok sınırlıydı. Sonuç olarak, erkeklerin durumu İslam kültürü bağlamında düzenlenirken, kadınlar atalarının sahip olduğu ayrıcalıkların çoğunu kaybedeceklerdir. Eğitim kurumlarının insanların yaşamlarını dini öğretileriyle etkilediği şehirlerde, peçe kullanımı daha yaygın hale geldi. Burada bir yönü onarmaya ihtiyaç var. İslam kadına karşı bir din değildir, çünkü Hz. Muhammed, kadınların erkeğe eşit olduğunu söyleyerek temyiz başvurusunda bulundu. Karısının haklarına saygı duyan herkesin iyi bir Müslüman olduğunu ekledi.

İslam toplumlarında kadınlara verilen en önemli haklardan birisini "mehir" oluşturmaktadır. Osmanlı Devleti aile hukukuna yönelik uygulamalarda İslam aile hukukundan yararlanmıştır. Benzersiz olmayan, fakat alışılmamış bir uygulama olan mehir, kadının evlilik, sosyal statü, toplumsal değeri ve hakları açısından önemli bir görünüm arz etmektedir. İslam Hukuku'nda mehir kadının kocasının kendisi ile evlenmek için akit yapması veya gerçekten zıfafta bulunmasıyla hak ettiği maldır. Mehir karşılığında kadın kocanın kendi buz'una (cinsi yönden yararlanma) izin vermektedir. Mezhepler arasında farklı düşünceler bulunmakla birlikte, Osmanlı Devleti 'nde genel kabul gören Hanefî hukukunda da mehir; kadının nikah akdi veya cinsi ilişki sebebiyle hak etmesi şeklinde kabul edilmektedir" (Akyüz, 2007:85).

3. OSMANLI DEVLETİ'NDE KADININ HAKLARI

Osmanlı İmparatorluğu'nun genişlemesi, eski Türk geleneklerini yavaşça unutmuş kılan Pers ve Bizans'tan etkilenmeye başladı. Bu dönemde, cinsiyetler arasında yeni ayrımlar kabul edildi ve cinsiyete dayalı ayırım genişletildi. "*Cinsiyet ayrımcılığı İlk Çağ'dan günümüze insanlığın en önemli toplumsal problemlerinden birisidir. Tarih boyunca dünyada genel olarak kadına yönelik negatif ayrımcılık yaygındır*" (Tellioglu, 2016:212). İlk başta, medreselerdeki öğretiler kadınların dini toplumda bazı sosyal konumlardan yararlanmalarına izin verdi, ancak yavaş yavaş bu ayrıcalık onlardan alındı. Sonunda, özellikle şehirlerde, kadınlar toplumun geri kalanından ayrı bir grup olarak ciddi yaşam koşullarına maruz kaldı. Pers Harem ve Bizans'ın hayatı Osmanlı sarayına tanıtıldı ve on beşinci yüzyılda padişahın sırasına göre saray iki bölüme ayrıldı: Haremlik (Kadın Bölümü) ve Selamlık (Erkek Bölümü). "*Büyük konak ile saraylarda kadın ve erkeğin birbirinden ayrı olarak yaşaması için planlanan bu iki mekân mabeyin adı verilen bir ortak kullanım alanı ile ilişkilendirilmiştir. Çok eşlilikle özdeşleştirilen harem ise girilmesi yasak olan yer anlamına gelmektedir*" (Demirarslan, 2011: 221; 225).

Bu olumsuz duruma rağmen saray kadınları harem vasıtasıyla yönetime katılmış, kararlar üzerinde etkili olmuşlardır (Avcı, 2016:230). Çok eşlilik yayıldı ve en azından belirli bir sınıf arasında, yerleşik bir gelenek haline geldi. İslam çok eşliliği kabul etti ve herhangi bir erkeğin evlenebileceği eş sayısı dördü ile sınırlandırıldı. Çok eşlilik yalnızca sınırlı sayıda zengin insan tarafından uygulandı. Bununla birlikte, sınırlı olmasına rağmen, uygulama genellikle kamuoyu

tarafından kınandı. Osmanlılar tarafından kabul edilen İslami aile yasaları evlilik, miras ve azınlıklar ile ilgiliydi. Evlilikle ilgili olarak, kızların kocalarını seçmekte söz hakkı yoktu. Bunlar kızın ailesi tarafından veya ailesinin yaşlı bir üyesi tarafından seçilirdi. Halka yasal olarak tanınmamıştı ancak gerçekleşiyse, iki aile arasında özel bir anlaşma yapılırdı. Evlilik töreni sırasında kadın hiçbir erkek tarafından görülmedi, evlendiği adam bile değildi, o yüzden kapalı kapılar ardında kalacaktı. Kocanın istediği zaman eşini sadece sözlü ya da yazılı olarak söyleyerek boşanma hakkı vardı: “Senden boşanıyorum”.

İslam hukuku erkeğe verdiği boşama hakkını kadınlara da hul' adı altında uygulanan bir boşanma hakkıyla vermiştir. Hul', kadınların kocalarından boşanmak istemeleri ve bunun karşılığında kocasına kendi malından bir ödeme yapmasıdır. Hul', evlilik sözleşmesi gibi bir öneri ve bir kabulden oluşmakta, cinsel ilişkiyle tamamlanmış bir evlilikte hul' süreci kadının girişimiyle, kadının kocasına boşanma karşılığında maddi tazminat önermesiyle başlamakta, evli kalmak istemeyen kadın boşanma için birtakım haklarından vazgeçmektedir (Akyüz, 2007:88)

Bir adamın, karısına karşı bir şeyler gelişmemişse evliliğinin sona ereceğini söyleyen endişeli bir şey için yemin edebilir. Miras açısından kadınlar her zaman erkeklerden daha az aldılar. Ancak, İslam'ın gerçek ruhunda, kadın, duygusal bir nesne değil, Tanrı'nın ışığıdır.

4. KADINLAR ÜZERİNDEKİ I. VE II. MEŞRUTİYET HÜKÜMDARLAR SONRASINDA YAPILAN İLERLEMELER

Kadınların özgürleştirilmesi ile ilgili dünya olayları, Türk kadınlarına yansıma yarattı. O

zamana kadar evin içine hapsolüp, kadınlar kendi durumlarını sorgulamaya başladılar. Bu sorgulama, onları haklarının mücadelesinde yer alma yollarını aramaya itti. Osmanlı Devleti'nde kadınların bağlılığı iki şekilde ortaya çıktı: dernek ve dergiler. Böylelikle basın, kadın hakları konusunun topluma yayılmasında en önemli etken olmuştur (Avcı, 2016:232).

Dernekler, kadınların toplandığı yerler haline geldi. İlk olarak, kadınlar diğer evsiz kadınlara ve çocuklara yardım etmek için yardım dernekleri kurmaya başladı. Kızların eğitimi ile ilgilenen dernekler de vardı. Daha sonra, I. Dünya Savaşı sırasında orduya yardım etmek için bir savunma birliği kuruldu. Aynı zamanda, kadınların kültürel olarak bilgilendirilebileceği kültürel dernekler de vardı. Ayrıca zamanın siyasi partileri tarafından kurulan kadın dernekleri de vardı. Bunlardan biri Enver Paşa tarafından kurulan Osmanlı Kadınları İcra Derneği idi.

Dernek aracılığıyla kadınlar toplandı ve askerliğe destek vermek için kadın işçi taburları yetiştirildi. Bununla birlikte, kadınlar için evlilik şartları getirilmiş ve aile hayatının çöküşünden kaçınılmaya çalışılmıştır. Bu dönemde feminist olarak nitelendirebileceğimiz tek dernek, Ulviye Mevlan tarafından kurulan ve Dünya Kadınlar Dergisi'ni yayımlayan Osmanlı Devleti Hak Savunma Derneği'dir. “Özellikle Tanzimat döneminde gazetecilik kültürünün yer edinmeye başlamasıyla, kadınlar da gazetelerde ve dergilerde yazılar yazarak kendilerini ifade etme fırsatını yakalarlar. Kadın dergileri, her kesimden kadının yazma ürkekliğini, çekimserliğini gidermede,

taleplerini iletmede önemli işlev görmüştür” (Kanter, 2012:128).

Kadınların günlük yaşamdaki sorunlarını tartıştıkları dernekler arasındaydı. İkinci olarak, Avrupa'da neler olup bittiği hakkında kadınların bilgilendirildiği kadın dergileri vardı. Dergilerin çoğu erkekler tarafından kuruldu. Temel tema, feminizm yoluyla kadınların kurtuluşuydu. Ancak kadınların seslerini duyurmak için gazete ve dergiler çıkarmalarına rağmen kadın hakları noktasında ve kadınların sosyal yaşamda etkin bir biçimde yer almaları hususunda farklı yaklaşımlar ortaya çıkar. *“Özellikle geleneği ve İslam dininin referanslarını esas alan yazarlar, kadınların sosyal yaşamda görünürlüklerinin toplumsal ahlâki zaafa uğratacağı endişesiyle eserlerinde ve makalelerinde kadınları uyarma görevini üstlenirler”* (Kanter, 2012:143).

Feminizmin adaletsizliği ortadan kaldırmak için bir hareket olduğunu savunarak ailedeki nefreti ve ahlaksızlığı kınadılar. Ayrıca hiçbir ülkenin kadınları eşit olmayan statüleri nedeniyle kadınlardan kurtaramayacaklarını, boşanma haklarının bulunmamasını, kadınların eğitim hakkının olmayışlarını, çok eşlilikleri, ortaklaşmayı, dünyadaki tüm kadınlara karşı haksızlık ettiğini savundu. *“Osmanlı kadınları kendilerine yapılan haksızlıklar konusunda bilinçliydi”* (Akyüz, 2007:80). Bu dergilerin başarısı kadınlara yönelik açık okul sayısını arttırdı.

1908 yılında, kadınların eğitimine ilk kez yasal bir temel verildi. 1912 yılında "Türk Ocağı" kulüplerinin başlatılması eğitim standartlarının yükseltilmesine ve sosyal ve ekonomik ilerlemenin

teşvik edilmesine yardımcı oldu. 1931 yılına kadar, 30.000'den fazla üyesi ve 260'dan fazla ajansı ile bu dernek, ülkedeki en güçlü sivil toplum kuruluşu haline gelecekti. Halide Edib Adıvar'ın (1884-1964) yılları arasında önemli bir rol oynadığı bu program, zamanın büyük bir sosyal inovasyonu olan kadın ve erkeklerin birlikte katılımıyla halkın katıldığı konferansları içeriyordu. Kısa süre sonra kadın köşe yazarları gazete ve dergilerde görünmeye başladı. Halide Edib'in kurduğu "Kadınların Durumunu Yükseltme Derneği" de dahil olmak üzere çok sayıda kadın örgütü kuruldu.

1916'da kadının konumu, çok eşlilik ve boşanma meselesi ile birlikte büyük ilgi gördü ancak kesin bir çözüm ortaya çıkmadı. Bununla birlikte, sorunun farkına varılması gerçeği, kadınların yasal durumlarının gözden geçirilmesi gerektiğine dair güven verici ve açıklayıcıydı. Son olarak, 1917'de, kadınlara boşanma işlemlerini başlatma ve çok eşli bir evliliği reddetme hakkı veren bir kararname çıkarıldı. Ancak *“Osmanlı döneminde kadınların toplum içinde daha fazla yer alması ve eğitimlerine verilen önem, Batılı tipte çağdaş bir kadın yaratma amacı taşımaktan çok geleneksel rollerini ve dinsel konumlarını kaybetmeden bazı ayrıcalıklar tanınmasından ibarettir”* (Yenituna, 2014:63).

5. CUMHURİYETİN TEK PARTİLİ DÖNEMİNDE KADININ DURUMU

Kadınların Atatürk döneminde kazandığı hakların bir kısmı, Türk kadınlarının erkeklerle siyasete eşit katılımına katkıda bulunan yerel seçimlerde çok eşliliğin yasaklanması ve kadınların seçilmesidir. Özellikle, çok eşliliğin yasaklanması, Türk kadınları için yüzyıllardır süren baskı ve

sömürülerini sonlandırdıkları için önemli bir başarı olarak görülebilir. *“Osmanlı’nın yıkıntılarından yeni bir cumhuriyet kuran kadrolar, giriştikleri modernleşme projesinde, geçmiş deneyimlerin bazen aksine ve bazen ise yakın doğrultuda, Türk kadınına büyük önem vermişlerdir. Bu önemin altında yatan en büyük neden Türk kadınlarının, modernleşmenin bir simgesi olarak algılanmasıdır”* (Yenituna, 2014:63).

Bu dönemde kadınlar, cumhuriyet döneminde modern fikirlerin yayılmasıyla haklarını daha iyi korumak için birçok kadın hakları dernekleri kuruldu. Ancak bu, kadınların bu haklardan yararlanmada herhangi bir sorun bulamadıkları anlamına gelmez. Aslında, Türkiye’deki son araştırmalar kadınların işgücünde ve ekonomide yeterince temsil edilmediğini gösteriyor. Osmanlı Devleti’nden kadınların kamusal yaşamdaki artan rolü tartışıldı. Yirminci yüzyılda, genellikle hayırsever dernek kitlesi adı altında çok sayıda kadın dernek kuruldu. Siyasi haklar, 1921’de sosyal haklar talep ettikten sonra gündeme girdi. I. Dünya Savaşı sırasındaki Osmanlı İmparatorluğu ve müttefiklerini yendikten sonra, muzaffer Müttefiklerin Anadolu topraklarını kontrol etme girişimleri, Kurtuluş Savaşı’na yol açtı. Bu destansı savaşın dört yıl boyunca, kadınlar yalnızca savaş alanına destek sağlamakla kalmayıp aynı zamanda basın sekreteri, tercüman ve sözcü olarak rol üstlenerek erkeklerle birlikte ulusal kurtuluşları için hevesle savaştılar.

Kadınların Birinci Dünya Savaşı’na katılmaları onların öne çıkma ve görünürlük kazanmalarını sağladı. Kadınlar, sosyal çevreye bu şekilde

girmeye başladı, adım adım, muhafazakar çevreleri kızdırdı; çünkü bu onların egemenliğine dayalı olarak sistemin çöküşü anlamına geliyordu. Bununla birlikte, kadınların savaşta rolü inkar edilemez ölçüdedir. Emperyalizme karşı bağımsızlık mücadelesinde, vatanın kurtuluşunda erkeklerle omuz omuza erkeklerle yan yana kaldı. Kandiyoti (2011), 1908-1916 yılları arasında esasen hayırsever örgütlerden kadın hakları için mücadele etmeye daha açık bir şekilde bağlı olanlara kadar bir düzine kadın derneğinin kurulduğunu belirtti.

Bu küçük ayrıcalıklı kadın grubu, aynı şartlardaki işler için erkeklerle rekabet edebildi. Ancak bazı Türk kadınları belli haklar kazanmış olsa da, serbest bırakılmalarının önünde hala ciddi engeller vardı. Çoğu Türk kadını, Türk hukuk sistemi tarafından haklarından mahrum edildi. Bu nedenle, modernleşme çabalarına ve yasal değişikliklere rağmen, Türk kadını ataerkil sistemi hâlâ egemen oldu. *“Modernleşme projesinde kadınlar, bir yandan ulusal aktörler, anneler, eğitimciler, işçiler ve hatta savaşçılar olarak toplumsal hayata daha çok katılmaya davet edilir. Fakat diğer taraftan kültürel olarak "kabul edilebilir" kadın davranışları ön plana çıkarılmıştır”* (Yenituna, 2014:68).

Bugün, 1923’te kazanılan zaferle sona eren bu büyük savaş sırasında kadınların muazzam katkısını yansıtan çok sayıda belge var. Kadınların toplumsal bir sorun olarak ortaya çıkması, kadın eğitime modernizasyonun önemli bir ayağı olarak başlatıldığı Osmanlı İmparatorluğu’nun başlangıcına dayanıyor. Kadınlara yönelik politikalar, Cumhuriyet döneminde, 1923’te

başlayan radikal bir boyuttan geçti. Şimdi, kadınlara Batı medeniyetinde entegrasyonun anahtarı olarak önem verildi ve yeni ülkenin gelişimi için önemli bir insan kaynağı olarak kabul edildiler.

1924'ten siyasi haklarının tamamlandığı 1934 yılına kadar yapılan bütün inkılapların kadının toplumsal konumunu doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen bir yönü bulunmaktadır. İnkılaplar kadının yasal olarak ikincil statüsünü ortadan kaldıracak ve onları yurttaş haline getirecek bir temel oluşturmuştur ve bu temel toplumun üst katmanları tarafından hızla kabul görmüştür ama yeniliklerin, dinsel geleneğin etkisi altında yaşayan kitlelerce benimsenmesi pek kolay değildir. (Yenituna, 2014:63).

Neredeyse tüm alanlarda bazı değişiklikler ve düzenlemeler yapılmış olsa da, bu değişikliklerin yalnızca belirli kesimler tarafından benimsendiğini söyleyebiliriz. Bu nedenle, kadın haklarının evrimi karar merkezinden topluma geçmesi uzun yıllar almış. Osmanlı imparatorluğunun son evresinde, kadınlar hayır kurumları kurarak birleşti. İlk defa 1898'de Selanik'teki bu organizasyon Bayan Emine Semiye tarafından kuruldu. Ancak, "Araştırmalar Fatma Aliye'nin aynı isimle farklı tarihlerde iki ayrı dernek kurduğunu düşündürmektedir. Bunlardan ilki şehit ailelerine yardım amacıyla 1897'de "Cemiyet-i İmdadiye" adıyla kurulmuştur" (Avcı, 2016:236).

1908 yılında, evsiz kadınlar ve çocuklar için barınma faaliyetleri yapmak üzere başka bir dernek ("Osmanlı Kadınları Şefkat Cemiyet-i Hayriyesi") kuruldu. Bu derneklere üye olan kadınlar, farklı kaynaklardan yardım topladılar ve el sanatları yaparak ve piyangolar düzenleyerek satışlarından gelir elde ettiler (Yıldız, 2015:19".

Bu tür derneklerin sayısı savaşlar sırasında, özellikle de bundan kaynaklanan ciddi sosyal yıkımlarla birlikte artmıştır. Bu dernekler, yaralı askerler, asker aileleri, yetim çocuklar gibi ihtiyaçlara hizmet etti ve onlara sosyal ve ekonomik destek verdi. Cumhuriyet döneminde, kurtuluş sürecinin hızlanmasıyla birlikte, kadın hareketleri kendileri için uygun bir alan bulmuşlardır. Bu bağlamda, Nezihe Muhiddin ve arkadaşları, siyasi haklar da dahil olmak üzere kadın hakları için mücadele eden ilk kişidir. 19 Mart 1919'da Milli Eğitim Bakanı Ali Kemal Bey, İstanbul Üniversitesi Felsefe Fakültesi'nde kadınlara özel kurslar başlattı.

İnas Darülfünunu'nun bir kaç defa yer değiştirmesi, sabah İstanbul Darülfünunu'da ders veren öğretim üyelerinin öğleden sonra kızlara ders anlatmaları öğretimde kaliteyi düşürdüğü kanaatine vesile olmaya başlamıştı. İşte bu doğrultuda, kız öğrenciler de kendilerine verilen tedrisatın erkek öğrencilerden daha az olduğunu düşünmeye başlamışlardı. Bundan dolayı Şüküfe Nihal başkanlığında bir öğrenci heyeti Maarif Nazırı Ali Kemal'i ziyaret ederek erkeklerle birlikte öğrenim görme isteklerini dile getirmişlerdi. Öğrencilerin istekleri 1918-1919 öğretim yılında kabul edilmişti. 30 Ancak bu karar başta Şeyhülislam Mustafa Sabri Efendi olmak üzere birçok kişinin tepkisine yol açmıştı (Arslan ve Akpınar, 2005:232).

1921'de kız ve erkek çocukların birlikte çalışması için dersler açıldı. Savaş zordu ve 1923 Haziran'ında Kadınlar Halk Partisini kurmaya çalıştı. KHF kadınların sorunları ile başa çıkmak için bir platform olacaktır. "Nezihe Muhittin'e göre

Kadınlar Halk Fırkası, kadınların siyasi ve içtimai haklarını kazanmak, Cumhuriyet rejimi altında meclis kürsüsünden bu hakları savunmak ve kadınlığın statüsünü yükseltmek için çalışan ve bu anlamda kadın politikaları yürüten siyasi bir cemiyettir” (Avcı, 2016:243).

Bununla birlikte, bu mücadele hem Anayasa'dan hem de kamuoyundan ve bu özgürleşmeye karşı çıkan hükümet kanadından birçok engelle karşı karşıya kaldı. Hareket, eylemlerini diğer sosyal alanlara odaklamak için politik çizgisini terk etti. 3 Mart 1924'te, eğitim ve öğretimin birleştirilmesiyle ilgili yasa (Tevhid-i Tedrisat Kanunu), kızlar ve erkekler için eşit fırsatlara kapı açtı. Eğitim, 3 Mart 1924'te kabul edilen ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın yetkisi altında olan bu yasa ile ulusal nitelikte olabilir. Milli Eğitim Bakanlığı, 1928'de Kız Enstitülerini ve ardından sanat okullarını kadınlara öğretmek için açtı. Eğitim, üretken ve kaliteli bir yaşam için ön koşul olmakla birlikte, eğitimin kalitesini ve etkinliğini artırmak ve toplumun tüm kesimlerini dahil etmek büyük önem taşır.

Cumhuriyet rejimi, kendisini kadın imajıyla Osmanlı arka planından uzaklaştırmak istedi. Rejim, kadınları sosyal ve ekonomik hayata insan kaynağı olarak dahil ederek ve Cumhuriyet rejimini kadınlar devrimi olarak sunmak için kadınlar üzerine meta bir anlatı söylemini geliştirerek fayda sağlamıştır. Türk kadınlarının, son Osmanlı döneminden bu yana modernleşmenin doğal bir sonucu olarak edindikleri tüm haklar, Cumhuriyet rejiminin kadına armağanı olarak bulundu. Kemalist seçkinler, yeni rejim doğrultusunda laik, modern ve Türkçe karakterli bir toplum kurmaya çalıştı. Bu

nedenle, toplumun yeniden yapılandırılması Kemalist seçkinlerin öngörülen amacı ile birlikte gitti.

Türk kadını idealinin inşası cumhuriyetçi bir ulusun inşaat projesinde önemli bir bileşendi. Atatürk, Türk kadınlarına eşit hak ve fırsatlar sağlamak için birçok reform başlattı. 1926'da kabul edilen yeni Medeni Kanun, çok eşliliği ortadan kaldırdı ve boşanma, velayet ve mirasta kadınların eşit haklarını tanıdı. İlkokuldan üniversiteye kadar tüm eğitim sistemi ortak eğitim aldı. Genç cumhuriyetin ilk üç yılında, genel olarak eğitim sisteminin birleştirilmesiyle ilgili kanun ve aslında medeni kanun, kadınlara toplumda daha fazla özgürlük ve fırsat verilmesinin ana adımlarıydı.

İlköğretim eğitimi kadınlar ve erkekler için ücretsiz ve zorunlu hale geldi ve cinsiyetler arasındaki oyun alanını daha da seviyeledi. Evrensel oy hakkı ile ilgili olarak, Türkiye birçok çağdaş demokrasinin önünde idi. Mesela, Türk kadınları 1930'da oy kullanma hakkını elde ettiler. Dört yıl sonra, seçimlere katılma hakkı da tanındı. Fransız kadınları seçim siyasetine sınırsız erişim sağlamak için on, Belçikalı on dört, Yunanlı on sekiz ve Kanadalı kadınlar yirmi altı yıl beklemek zorunda kaldı.

Atatürk, kadınların toplumdaki hayati önemine inançsız bir şekilde inanıyordu ve eski Osmanlı İmparatorluğu'nun dini temelli sosyal ve yasal yapılarını değiştirmek için birçok reform başlattı. Kemal'e göre “Dinimiz hiçbir zaman kadınların erkeklerin arkasında kalmasını istemedi. Tanrı'nın emrettiği şey, kadın ve erkeğin birlikte bilgi ve bilgelik edinmesidir”. Kadınlar ve erkekler bu bilim

ve bilgiyi aramalı ve nerede bulurlarsa oraya gitmelidir, onlarla kendini donatmalıdır.

Özgürlük ilanıyla birlikte, kadın derneklerinin sayısı, çoğu zaman hayır kurumları artmaya başladı. Aynı zamanda, kadın haklarını savunan dernek sayısı da arttı. Ancak, kadın derneği ile ilgili mevzuatın kısıtlayıcı hükümleri hâlâ geçerliydi. Bu nedenle, kadın haklarını savunmak için oluşturulan dernek aslında yasaların dışındaydı. Yine de, bu nitelikteki bazı dernekler yasal dayanağı olmayan gerçek bir varlık olarak kurulmuştur. Öte yandan, dernekler adı altında kurulan yardım kuruluşlarının kadınları da kadınların haklarına tamamen kayıtsız kaldı.

6. KADINLARIN KURTULUŞLARINDAKİ ROLÜ

Türkiye Cumhuriyeti'nin 1923'te ortaya çıkmasıyla birlikte, Türk milliyetçi projesi, kadınların ulusal kimliğin yaratılması için harekete geçirilmesini içeriyordu. Kadınlar, Türk milletinin öğretmenleri, anneleri ve kültürel sembolleri olarak yüceltildi. Cumhuriyetin ilkel döneminde ortaya çıkan genel görüş, yeni rejimin, kadınların hakları talep etmeden kadınlara sunduğu yönündedir. Yaprak Zihnioğlu'nun şu soruyu sormasının nedeni budur: *Kadınlar hakları için mücadele ettiler mi yoksa siyasal, medeni ve vatandaşlık hakları Mustafa Kemal Atatürk (1881-1938) tarafından mı verildi?* (Zihnioğlu, 2016:15).

Bununla birlikte tarih, Osmanlı döneminde kadın hakları için savaşılan bazı dernekler olduğunu göstermektedir. Şimdi, Cumhuriyet'te yeni kuruluşlar da kuruldu. Oylama ve diğer siyasi

haklar için mücadele etmek amacıyla 15 Şubat 1924'te "Türk Kadınlar Birliği" kuruldu. Sadık bir feminist olan lig lideri Nezihe Muhiddin, yeni rejim tarafından çok radikal olarak değerlendirildi ve zamanla "Türk Kadınlar Birliği", devlet baskısı nedeniyle giderek daha temkinli hale geldi.

20 Mart 1930 tarihinde belediye kanunu görüşmeleri sırasında, kadınların belediye seçimlerine katılması gündeme getirilmiş ve bu karar tartışmasız kabul edilmiştir. Yerel yönetimlerde kadının temsilinin ikinci adımı Köy Kanunu tasarısıyla 1933'te gerçekleşmiştir. Köy Yasası'nın 20. ve 25. maddelerindeki değişiklik ile kadınların Köy İhtiyar Heyeti üyesi olmaları ve muhtar seçilebilmeleri mümkün olmuştur. Böylelikle kadınların yerel yönetimlerde temsil edilme ve oy kullanabilmeleri önündeki yasal engeller giderilmiştir (Yıldız, 2015:50).

8 Şubat 1935'te 18 kadın milletvekili seçildi ve Uluslararası Kadın Federasyonu'nun onikinci kongresi, 30 ülkeden 210 delegenin katılımıyla Nisan 1935'te İstanbul'da bir araya geldi. "Mecliste ilk kadın vekillerin konuştuğu konular arasında kadın hakları, eğitim, sağlık, kültür, gibi konuların yanında dış politika ve ekonomi de vardır" (Yıldız, 2015:75). Kadınların oy kullanma ve seçilme hakkı, Türk Kadın Birliği'ni kapatmak için rejim tarafından bir argüman olarak kullanıldı. Verilen hak ile söz konusu derneğin varlığına gerek olmadığı iddia edildi.

7. EKONOMİK KALKINMADA KADINLAR

Cumhuriyet döneminde, Atatürk'ün yaptığı reformlarla, Türk kadını, profesyonel çevredeki alanını ele geçirmeyi başardı ve Türk toplumunda daha ekonomik olarak aktif olmaya başladı. "Kadınların çalışma hayatının düzenlenmesinde en

önemli aşama, 8 Haziran 1936'da kabul edilen İş Kanunu'dur. Bu kanunla erkek, kadın ve çocukların çalışma koşulları yeniden düzenlenmiştir. Atatürk döneminde yapılan bu düzenlemelerin amacı; kadını ekonomik hayatta daha etkin kılmak ve toplumsal yaşamdaki pasif kadın imajına son vermektir (Karabulut, 2011:93).

Cinsiyet ve gelişme literatürü, birçok ülkede kadınların yalnızca üretimde değil, aynı zamanda üretilen de (hamilelik ve çocuk bakımı, yaşlıların bakımı ve ailenin geri kalanı, yiyecek hazırlama) oluşan çeşitli faaliyetler yapma eğiliminde olduğunu gösterme konusunda kapsamlı olmuştur; toplulukta su, yakacak odun almak ve evin hijyenine dikkat etmek. Genel olarak, erkekler bu üreme etkinliklerini gerçekleştirmezler ve bu özellik, kadınlar ve erkekler arasındaki üretimde ayrılan zamandaki farklılıkları ifade eder. Bu konunun önemi, kadınların tarımsal ve tarımsal olmayan faaliyetlere katılımını bilmekle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda gelenekler, uygulamalar ve değerler ile de yakından ilgilidir.

Kadın hareketlerinin tarihinin, bazıları profesyonel hayata girmeye başladığında sanayi devrimi ile başladığı bir fikir birliğidir. Aynı uzmanlık alanından daha geniş insan gruplarında çalışmak, haklarını güvence altına almak için savunuculuk hareketleri yaratmanın temelini oluşturuyordu. Kadınların en dezavantajlı gruplar arasında olması gerçeği, herhangi bir toplumun politik ve sosyal alanlarında serbest varlıklarına ciddi engeller yaratmaktadır. Modernleşme hareketleri Osmanlı Devleti'nde başlayıp

Tanzimat'la Cumhuriyete devam ederken, Türk kadınlarının kurtuluşu da aynı yolu izlemiştir.

8. ÇOK PARTİLİ DÖNEMDE KADININ DURUMU

1920'lerde, Cumhuriyetçi rejim ışığında Türk kadınları birçok hak kazandı. Kadınların sosyal statüsünün aynı zamanda belirli bir toplumun gelişiminin bir göstergesi olduğu bilinmektedir. Atatürk döneminde, yapılan siyasi ve yasal reformlara rağmen, Türk toplumunu ölümünden sonra etkileyen ve şekillendiren dinamikler, kadınların sosyal hayata katılım ve kabul edilmesinde bazı sorunların kaynağı olmuştur.

1946'da demokrasinin ortaya çıkışı ve 1950'de demokratik partinin kazanmasıyla, kadınların şimdiye kadar elde ettiklerinden daha fazla haklara sahip olması gerektiği varsayıldı. 1950-1960 dönemi çok partili döneme geçiş süreci açısından önemlidir. Bununla birlikte, Türk toplumundaki kadın hareketlerinin ilgili bir ifadesi olmadığını söylemek mümkündür. Bunun arkasındaki ana nedenlerden biri, kadın derneklerinin halkın tüm kesimlerine duyurulmaması ve daha yönetici bir yapıya sahip olmasıdır. Bu kadınların düşük eğitim seviyelerinin etkisi, bu konunun ele alınmasında göz ardı edilmemelidir. Kadın örgütlerinin sendikalaşmasının ihmali, sendikal hakların ve sendikacılığın bir bütün olarak gelişmesini baltaladı.

14 Mayıs 1950'de yapılan seçimler neticesinde Demokrat Parti, ülkenin ekonomik, sosyal ve politik alanlarındaki değişikliklere basarak iktidara geldi. Demokrat Parti, 1960 askeri darbesine kadar

iktidarda kaldı. 27 yıl boyunca izlenen ekonomik, muhafazakar ve özerk politikalar bir yana bırakıldı ve demokratik dönemin ilk yıllarında ekonomik liberalleşme büyük ölçüde uygulandı. Böylece ülkeye dış yardımda, dış yatırımda ve kredilerde artış yaşanmıştır. Türkiye'de liberalleşmenin başlangıcında, sosyal ve siyasal özgürlük de göze çarpyordu. Ancak bu kurtuluş, genel olarak bütün insanları kapsamamaktadır. Örgütün istatistikleri (dernek sayısı) ve özgürlük ve sivil toplumun önemli göstergeleri olan doğaları daha anlamlı bir değerlendirme için gereklidir. 1938'de 205 dernek varken, çok partili dönemin başında 820 dernek vardı. Ancak söz konusu derneklerin yaklaşık% 60'ı İstanbul ve Ankara gibi merkezi şehirlerde kurulmuş ve tüm ülkeye yayılamamıştır. Mevcut şartlara göre yetersiz görülmesine rağmen, 1950-1960 döneminde dernek alanında bir hareket olduğu görülmektedir. 1950'de zaten 2171 dernek vardı ve 1955'te 6.846 dernek vardı. Dönemin sonunda, yani 1960 yılında, sayı 17229 derneğe yükseldi. Aynı dönemde, özel sektörün etkisi ve artan sanayileşme nedeniyle köyün şehirlere göçünü doğrulamıştır. İşçi sınıfının gelişimi sayısal olarak etkiliyken, sendika hareketi bu büyümenin doğrudan sonucuydu.

Türk sivil toplumunun anayasasının bu sürecinde destek olabilmek için sendikalar, bu hareketlerin ortaya çıktığı Avrupa yerine ABD ile bağlantı kurmayı seçtiler. Türk iş dünyasının ve sendikaların önemli bir kısmı, ABD merkezli kuruluşların maddi ve manevi destekleriyle eğitim programlarına katıldı. Böylece, ortaya çıkan Türk sendika hareketi, işçi salıverme çabalarında dikkate

alınması gereken rakipler olarak Avrupa sendika gruplarına sahipti.

1950-1960 arasındaki genel demografik ve sosyal duruma bakarsak, kadınların istihdam oranı neredeyse yoktur. Siyasette kadınların siyasetteki oranı sadece% 5 ya da% 1'den bile az. Ancak, şu anda kadınların Türk toplumundaki yerini açıklayabilecek düzinelerce farklı veri var. Birincisi, DP kongrelerinde kadın ve kadın hakları tartışıldığı zaman kadınların sosyal statüsü zayıf olarak değerlendirildi.

“Türkiye'nin demokratikleşme sürecine girdiği 1946 tarihinden itibaren siyasal ve sosyal yaşamdaki değişiklikler ile birlikte kadın çalışma hayatının dışında bırakılmaya çalışılmıştır. Demokrat Parti'nin 1952 Eylül'ünde yapılan Ankara İl Kongresi'nde dile getirilen düşünceler arasında şu ifade de yer almakta idi: “İhtiyacı olanlar dışında kadın memur çalıştırılmaması.” Bu ifade aynı zamanda Demokrat Parti'nin kadına yönelik tutumunu da ortaya koymaktadır” (Karabulut, 2011:93-94).

Bu kongrelerde pek çok ilginç teklif ortaya çıktı, ancak erkek muhalefeti güçlüydü. Örneğin, bu tekliflerden daha dikkate değer olanlardan bazıları, polis memuru olarak çalışan kadınların, çocuklara bakmak için evlerine dönmeleri gerektiğini önermiştir. Bir diğer önemli husus, halkın kız çocuklarının eğitimi ve dolayısıyla kadınların toplumdaki konumlarıydı. Kızları resmi okullara koymanın zor olduğu yerlerde sorunlar vardı.

Kadınlar, kadınların daha kolay organize edilebilecekleri iş hayatında yer almaya başladıklarında, örgütlenme ortamında görünürlüğü açıktı. Kadının bulunduğu ilk engel ücret farkıydı. Erkek ve kadın cinsiyet açısından ücretlerde, farklı

sektörlerde ve şirketlerde ciddi farklar vardı. Kadınlar, düşük ücretle sonuçlanan fiziksel güç ve beceri gerektirmeyen gıda, tekstil ve tütün satışı gibi geçici iş sektörlerinde yoğunlaşmıştır. Çocuk bakımı gibi ev içi sorumlulukların, işteki kadınların performansını olumsuz yönde etkilediği tartışılmaktaydı. Çalışan kadınlar, çalıştıkları şirketlerde üst sıralara çıkmaları için ciddi sorunlar yaşadılar. Bu zorluk, kadınların erkeklerle ilgili yüksek ücretli işlere sahip olmalarını imkansız hale getirdi. Zamanın iş kanunları ve yönetmelikleri uyarınca, kadınlar eşit iş için eşit ücret ilkesini göz önünde bulundurarak hak ettikleri ücretleri almadılar.

1960 yılına kadar, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki maaş farkı% 67,93 olmuştur. Amerikan kadın avukatı bu ücret erkekçiliği eğilimine karşı koymak için ilk etkinliği 5 Temmuz 1952'de gerçekleşen Uluslararası Kadın Avukatlar Federasyonu'nu kurdu. Aile hukuku, ceza hukuku, kadınların yasal statüsü ve hukuk eğitimi gibi konular bu konferansta tartışıldı. Aile hukuku ile ilgili verilen kararlara bakıldığında, kadınlar erkeklerle aynı haklara sahipti ya da en azından yakın haklar istedi.

Türkiye Kadınlar Birliği Konseyi, 30.05.1949 tarihli Bakanlar Kurulu kararı ile çoktan kurulmuştur. Ancak dernek üyeleri, 1950'de seçimleri kaybeden CHP'nin üyeleri olarak ilan edilmiştir. Bu üyeler, Demokrat Partiyi kadın derneklerine gerekli önemi vermemekle suçladı. Bu sendika üyeleri, kendilerini köyden şehre göç eden ailelere, "Göçmen Evleri" aracılığıyla ücretsiz sağlık hizmetleri sunan yardım faaliyetlerine

adamıştır. Sosyal koruma evleri olarak da adlandırılan bu evler, sosyal statü kavramının henüz kurulmadığı dönemde fakirlere hizmet etmede önemli rol oynadı.

1952'den itibaren Demokrat Parti, kadın derneklerinin kendi kontrolleri altında gelişmesi gerektiğine karar verdi. Bu nedenle, ABD ile ilişkilere zarar vermektan kaçınmak için ülke genelinde sosyalist hareketlere izin verilmemektedir. Bu nedenle, kadın derneklerinin sosyalist yapılarla temas etmemesi için önlemler alınmıştır. Bu amaçla, Bakanlar Kurulu'nun 30 Aralık 1952 tarihli kararı, Türk kadınlarını sosyalist akımlardan korumak ve soğuk savaş döneminde Amerikan karşıtı kesimler oluşturmamak için önlemler aldı. 31 Mart 1953'te New York'ta, Türkiye'nin ABD Büyükelçisi Selim Sarper tarafından bir sözleşme imzalandı. Bu anlaşma, imzacı devletlerin kadın ve erkekleri arasındaki farklılıkların ortadan kaldırılmasını sağlayarak, kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanmasını bu anlaşmayla sağlamıştır.

1950'lerin başlarında, Türk-Amerikan Kadın Kültür Merkezi kuruldu. Bu işbirliği sonraki on yılda güçlendirildi. 25 Kasım 1954'te kurulan bir diğer dernek, kadınları saygınlık yoluna sokmayı amaçlayan Kadınları Koruma Derneği'dir. "*Oysa 1950'lerden itibaren, ders kitaplarının büyük çoğunluğunda "baba evin direğidir, mesut etmek ereğidir" değerlendirmesiyle karşılaşılmıştır. Hemen yanı başında da "yemek yapan, söküük diken, çamaşır, bulaşık yıkayan... annemiz" sözleri yer alıyor" (Karabulut, 2011:95). Kadınların işteki*

haklarını korumaya çalışırken, Türk kadınlarının dünyayla bağlantılarını sağlamıştır.

SONUÇ

Birçok İslam ülkesi eleştiriliyor, çünkü kadınların kamusal hayata katılması engelleniyor. Bu düşünce Batı ülkeleri tarafından sürekli olarak tekrarlanmaktadır ve bu nedenle Avrupa'da kısmen merkezli bir değerlendirmedir. İslam öncesi döneme ait dini inançlar, kadını kutsal olarak kabul etti. Bu dönemde kadınlar daha sonra okları vurma ve gerektiğinde vücut güreşi gibi erkeklerle sınırlı aktivite ve sporlara katıldılar. İslam'ın kabul edilmesinden sonra kadınların sosyal konumu kökten değişti. İslam hukukunun hükümleri kadınların kamusal yaşamının kapsamını sınırlandırdı ve yaşamları şimdi aile ve tarım işleriyle sınırlandı. Fakat

19. yüzyıldan itibaren, Osmanlı kadınları kamusal hayata katılmaya başladı. Tanzimat İhalesi, Türk eğitiminde kadınların eğitim hakkı açısından önemli bir dönüm noktasıdır. Tanzimat'ın aksine, kızlar okula gitme hakkına sahip olmaya başladı. Ne yazık ki, Tanzimat'tan önce kadınlar yalnızca ilkokullardan yararlandı ve genellikle eğitim olanaklarından mahrum edildi. Sadece yöneticilerin ve dini liderlerin kızları ailelerinin desteğiyle özel öğretmenlerden ders alabilirlerdi. 1829'da, kadınlar ve erkekler arasındaki sınıf, statü, etnik, dini ve mesleki farklılıkların korunmasını kaldıran bir Kıyafet Kanunu kabul edildi. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte, halifelerin ve tarikatların ortadan kaldırılması, laik eğitimin tanıtılması ve alfabenin yeniden düzenlenmesi gibi reformlar, Türk kadınına kamu hayatında yeni roller verdi.

1926'da Medeni Kanun'un kabulü ve İslami hükümlerin kaldırılması, 1930'da kadınlara oy verme hakkının tanınması ve 1934'te seçilme hakkının Orta Asya'daki Türklerin tarihçeleri arasındaki farkları belirliyordu. Atatürk, kadınlar ve erkekler arasında eşitlik ilkesini uyguluyordu. Türkiye'nin komşu ülkeleri bu reformların ülkeleri üzerindeki etkisinden korkuyor. Böylece kamusal alanda olma bilincinde olan Türk kadını, modernleşen devletin hizmetinde çalışmaya hazırды. Bu yeni eklenen figürler hiç kuşku yok ki Cumhuriyet'in oluşturmaya çalıştığı milli bir kimlik bilincine sahip olan ve de bir Batılı gibi yaşayan, toplumsal kültürel hayatını Batı standartlarına uydurmaya çalışan modern Türk insanı imajında ayrışmalar yaratmıştır. Böylece, Batılı ülkeleri cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konusunda geride bırakarak, Türkiye kadınlarına değer veren ilk Müslüman ülke olmuştu.

KAYNAKÇA

Akyüz, J. (2007). Osmanlı Kadınlarının Hukuksal Haklarını Kullanımı Hakkında Bazı Değerlendirmeler. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, 6, s. 75-91.

Arslan, A., & Akpınar, Ö. (2005). İnas Darülfünunu (1914-1921). *Osmanlı Bilimi Araştırmaları, Cilt: VI/ Sayı: 2*, s. 225-234.

Avcı, M. (2016). Osmanlı Devletinde Kadın Haklarının Gelişimi İçin Mücadele Eden Öncü Kadınlar. *A. Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi [TAED]* 55, ERZURUM 2, s. 225-254.

Berktaş, F. (2019). *Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın: Hıristiyanlık'ta ve İslamiyet'te Kadının Statüsüne, Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım*, Metis Yayınları 7. Basım. İstanbul: Metis Yayınları.

Demirarslan, D. (2011). Osmanlı Barınma Kültüründe Harem Olgusu ve Mekan Tasarımına Etkileri. *Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Bülteni*, s. 221-234.

Gündüz, M. (2010). *Osmanlı Mirası Cumhuriyet'in İnşası: Modernleşme, Eğitim, Kültür ve Aydınlar*. Ankara: Lotus Yayınevi.

Kandiyoti, D. (2007). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar, 2. Basım*. İstanbul: Metis Yayınları.

Kanter, B. (2012). Meşrutiyet Döneminde Kadın Hakları Savunuculuğunda Gelenekçi Bir Yazar: Avanzade Mehmet Süleyman. *Erdem, Sayı: 63*, s. 127-151.

Karabulut, S. (2011, Kış). 1950'lerde Kadının Sosyalleşmesinde Batı'nın Önemi: 'Kadın' Gazetesi Örneği. *Belgi Dergisi, Sayı: 1*, s. 87-96.

Karakoç, İ. (2012). *Hukuk Tarihinde Vatandaşlık- Yabancılık Statüsü*. İzmir: Yetkin Kitabevi.

Quartaert, D. (2004). *Osmanlı İmparatorluğu 1700 - 1922*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Tazegül, M. (2005). *Modernleşme Sürecinde Türkiye*. İstanbul: Babil Yayıncılık.

Tellioğlu, İ. (2016). İslam Öncesi Türk Toplumunda Kadının Konumu Üzerine. *A. Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi [TAED] 55, ERZURUM*, s. 209-224.

Yenituna, B. (2014). Kadını İmajı Yaratma Sürecinde Cumhuriyet Gazetesinin Rolü (1930-1935). *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi Cilt: 2, Sayı: 3*, s. 62-89.

Yıldız, H. (2015). *Türkiye'de Kadınların Siyasi Haklar Mücadelesi ve Nakiye Elgün*. Ankara: Ankara Üniversitesi.

Zihnioğlu, Y. (2016). *Kadınsız İnkılap: Nezihe Muhiddin, Kadınlar Halk Fırkası, Kadın Birliği*. İstanbul: Metis Yayıncılık Ltd.

KADIN HAREKETLERİNDE ADAPTİF STRATEJİLER: TÜRKİYE’DE KADINA YÖNELİK ŞİDDETLE MÜCADELE ÖRNEĞİ

ADAPTIVE STRATEGIES IN WOMEN'S MOVEMENTS: COMBATING VIOLENCE AGAINST WOMEN IN TURKEY

Seda DEMİRALP^a

ÖZ

Türkiye’deki kadına yönelik şiddetle mücadele hareketinde son yıllarda stratejik adaptasyon yönteminin benimsendiği görülmektedir. Seküler ve İslami kadın hakları savunucularının koalisyonu sonucu ortaya çıkan bu hareket şiddetle mücadele taleplerini “kadın-erkek eşitliği”ni vurgulayan feminist söylem yerine mevcut hükümetin vurgu yaptığı “kadının aile içindeki önemi”ne referans yaparak adapte etmiş, yani “uyumlandırmış,” bu çerçevede kadına yönelik şiddetin aile yapısını sarstığını öne sürmüştür. Bu söylemsel uyumlandırma ve koalisyon stratejilerine ek olarak kadınların hükümet kurumlarıyla birlikte hareket etme, onları kendi yanlarına çekme yoluna gittiği, devlet kurumlarını protesto eden, çatışmacı yaklaşımların ise azaldığı görülmektedir. Malezya ve Mısır gibi Müslüman toplumlardaki kadın hakları hareketlerinin seyri incelenip karşılaştırıldığında bunlarda da son yirmi yılda benzer stratejilere yönelindiği görülmektedir. Bir başka deyişle, Müslüman “kızkardeşlerin” benzer siyasi kısıtlara ve fırsatlara benzer tepkiler verdikleri ve birbirlerinden ders alarak stratejik repertuarlarını geliştirdiklerini söyleyebiliriz.

Anahtar Kelimeler: Kadın Hakları, İslam, Çerçeveleme, Adaptif Stratejiler, Kadına Yönelik Şiddet

ABSTRACT

Women’s movement to fight violence against women in Turkey embraced adaptive strategies over the past years. Forming a coalition of secularist and Islamist women’s rights groups, the movement chose to deemphasize “gender equality”- which used to shape women’s movements in Turkey in previous decades-and instead framed their demands with a discourse compatible with the government’s, highlighting “women’s role in the family.” Accordingly, the women’s coalition emphasized that violence against women hurts the family institution. In addition to this discursive adaptation and the use of coalition strategies, women also began seeking to work with state institutions and including them to their struggle, rather than protesting and confronting them, as previous movements often did. When we look at the trajectories of women’s movements in other Muslim societies, such as Malaysia and Egypt, we see that they held similar strategic maneuvers over the past two decades. This suggests that Muslim “sisters” react similarly to comparable political restrictions and opportunities, learn from each others’ experiences, and widen their repertoires of political strategies.

Keywords: Women’s Rights, Islam, Framing, Adaptive Strategies, Violence Against Women

^aAssociate Professor of Political Science at Işık University, Department of International Relations, seda.demiralp@isikun.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1534-8029>

Sorumlu yazar / Corresponding Author: Seda DEMİRALP, e-posta: seda.demiralp@isikun.edu.tr

Gönderilme /Submitted: 27.08.2019, **Kabul/ Accepted:** 22.12.2019

1. GİRİŞ

Kadına yönelik şiddetle mücadele Türkiye’de 2.dalga feminist hareketin çıkış yaptığı 1980’lerden beri bu hareketin gündeminde öncelik verdiği bir sorundur. Hatta Ayata ve Arat’a göre, kadına yönelik şiddetle mücadele 80’lerdeki hareketin önemli itiş güçlerinden biri olmuştur (2007). 1980’lerden bu yana aktif mücadele verilen kadına yönelik şiddeti azaltma hedefinde önemli aşamalar kat edildiyse de hala Türkiye’de kadınların %39’u erkek şiddetine maruz kalmaktadır (Ayata ve Arat, 2007). Bu tablo, ülkedeki siyasi ortamda gerçekleşen değişimlerin de (muhafazakârlaşma ve merkezileşme) etkisiyle kadın hareketlerini farklı stratejiler geliştirmeye itmiştir. 1980’ler-90’lar arası feminist bir söylem kullanarak, sivil ve legal aktivizm yoluyla amaçlarına ulaşmaya çalışan kadınlar 2000’li yıllarda daha çok koalisyon ve söylem adaptasyonu yöntemlerini benimsemişlerdir. Bu çerçevede son on yılda feminist, seküler ve İslamcı kadınlar arasında kadına yönelik şiddete karşı bir işbirliğine gidilmiş, devlet kurumlarını karşıya almak yerine onlar yoluyla çözüm aranmış, ve bu çerçevede hareketin söylemi kadın-erkek eşitliğine vurgu yapmak yerine yükselen muhafazakar söylemle uyumlandırılarak, şiddetin aile yapısına zararının altı çizilmiştir.

Türkiye’deki kadın hareketlerinde 2000’lerin ortalarından sonra gittikçe belirginleşen bu stratejik manevra bazı sonuçlar elde etmiştir. Devlet kadına yönelik şiddeti sınırlayan yasal düzenlemelere gitmiş, kampanyalar başlatmış, şiddet maduru kadın ve çocuklar için hizmetler

sunmuştur. Bunun dışında Türkiye siyasetinde örneğine az rastlanan ideolojiler arası bir koalisyon tecrübesi kazanılmıştır. Ne var ki bu kazanımlar bazı tavizleri de beraberinde getirmiş, bazı hedeflere erişilememiştir. Örneğin kadın-erkek eşitliği veya kadının bireysel hak ve özgürlüklerinin dokunulmazlığı gibi feminist hareketin temel bazı ilkelerinin oturtulması hedefi rafa kalkmıştır. Gerçekleşen koalisyonun çerçevesi de belli bir hedefe yönelik olduğundan, söz konusu koalisyonun sadece geçici bir topluluk olduğu, feminizmin hayal ettiği derinlikte bir kadın birliği sağlamadığı yönünde eleştiriler mevcuttur.

Farklı ülkelere baktığımızda Türkiye örneğinin benzersiz olmadığı, İslami geleneğin etkin olmasıyla birlikte toplumda kısıtlı da olsa bir siyasi hareket alanının mevcut olduğu örneklerde kadın hareketlerinin benzer stratejiler benimsediği görülmektedir. Kadınların Mısır’da boşanma hakkı elde etmek için ve Malezya’da çok eşliliği sınırlamak için verdikleri mücadelede benzer koalisyon, yasal aktivizm, ve söylem uyumlandırma stratejilerini kullandıklarını ve önemli başarılarla imza attıklarını söylemek mümkündür.

Bu makale önce Türkiye’de kadına yönelik şiddetle mücadelenin geçirmiş olduğu aşamaları değerlendirecek, sonra izlenen stratejik değişikliği değerlendirecektir. Bu çerçevede Mısır ve Malezya örnekleriyle karşılaştırılma yapılarak bu stratejiyi başarıyla ulaştıran faktörler incelenecektir. Son aşamada kadın hareketindeki bu yön değişikliğine yönelik eleştiriler gözden geçirilecek ve daha

büyük başarılar elde etme şansları değerlendirilecektir.

2. TÜRKİYE'DE KADINA YÖNELİK ŞİDDETLE MÜCADELE

Dünyanın pek çok yerinde ve Türkiye’de kadınların önemli bir kısmı kocalarından, babalarından, sevgililerinden veya farklı erkek aile üyelerinden şiddet görmektedir. Bunların en öne çıkanı ise eşlerinden gördükleri şiddettir. Bu şiddet türünün özel bir sorun değil siyasi bir sorun olarak tanımlanması 2. Dalga feminizminin yükselişiyle başlar. Kadının seçme ve seçilme hakkının elde edilmesi gibi bir takım yasal eşitsizliklerle mücadele için ortaya çıkan birinci dalga feminizmden sonra, ABD’de 1960larda kadınların “özel” alanlarda yaşadıkları bazı sorunların da siyasetin alanına girdiğini iddia eden ve 2. Dalga olarak adlandırılan bir feminist hareket gerçekleşti. Hareketin temel söylemi “özel olan politiktir” olmuştur. Bu iddia, kadınların iş veya sosyal ilişkilerinde yaşadığı ayrımcılık, taciz, şiddet gibi bir çok kötü muamelenin tekil veya kişisel deneyimler olmadığı, birbirleriyle ilişkili olduğu, birbirine benzediği, çünkü patriyarkal güç eşitsizliğinden beslendiğini ileri sürmüştür. Bu yaklaşıma göre, söz konusu güç ilişkileri bireysel veya kişisel değil yapısal bir eşitsizliğin tezahürüdür ve bu sebeple siyasetin konusudur. Kadınların bu problemlili ilişkilerden köklü biçimde kurtulmaları da yalnız şahsi çabalarla değil, siyasi bir değişim ile gerçekleşebilir. Tıpkı seçme ve seçilme hakkının elde edilmesi gibi özel alandaki

bu eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için de siyasi mücadele vermek gereklidir.

2. Dalga feminist hareket Türkiye’ye 80lerde ulaştı. Bir yandan kadınları şiddete karşı örgütleme- örneğin “Bağır herkes duysun!” ve “mor iğne” gibi öz savunma kampanyaları -, bir yandan bilinç yükseltme çabaları ile kadına yönelik şiddetin toplumsal bir sorun olduğuna ve çözümünün siyasi olduğuna dair farkındalık çalışmaları yaptılar. Devlet kurumlarını zaman zaman protesto ederek, kimi zaman uluslararası anlaşmalar yoluyla-örneğin CEDAW 1985 gibi-baskı altına alarak kadın dostu politikaların benimsenmesine çabaladılar. Sonuç itibarıyla bazı başarılar elde ettiler. Bunların belki de en önemlisi toplumsal farkındalık yaratmak, kadınları örgütlemek ve sivil toplum seviyesinde kurumsallaşmak –İstanbul’da Mor Çatı Kadın Sığınağı, Ankara’da Ankara Kadın Dayanışması Vakfı gibi, çeşitli Baro Kadın Danışma Merkezleri gibi- oldu. Bu kurumlar (vakıflar) maddi zorluklar nedeniyle madur kadınları koruma anlamında arzuladıkları etkiyi gösteremese de sosyal farkındalık yaratma açısından hedeflerine büyük ölçüde ulaştılar.

Yasal düzenlemeler ve devlet kurumları seviyesinde eşitsizliğin giderilmesine gelince kazanımlarının daha kısıtlı kaldığı görülmekle birlikte yine de bazı başarılar elde edilmiştir. Kadınların yavaş yavaş da olsa devlet kurumlarına etki etmeye, onlarla çalışmaya, ve onları dönüştürmeye başladıkları söylenebilir (Ayata ve Arat, 2007). Bu başarılarda kadınların artan

koalisyon ve legal aktivizm (lobicilik) faaliyetlerinin etkili olduğunu söylemek de mümkündür ve kadın kuruluşları, barolar, bakanlar, ve akademisyenlerin ortak çabalarının hakkı verilmelidir. Bu alanda önemli kazanımlardan bazıları olarak cinsel tacizin TCK'da suç olarak tanımlanması ve seks işçilerine tecavüz suçunda indirim uygulamasının kaldırılması (1990), aile içi şiddeti kısıtlama amacıyla 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun'un^b feministlerin ve bakanların ortak çalışmaları, CEDAW komitesinin de eleştirileri sonucu geçmesi (1998), yeni ceza kanununda namus cinayetine ceza indiriminin kalkması ve tecavüzcüye madurla evlenmesi durumunda ceza indirimi uygulaması sonlandırılması (2004) sayılabilir.

2000'li yıllarda ve özellikle son on yıllık dönemde ise, değişen siyasi ortam sonucu kadın hareketleri daha farklı stratejik değişimlerden geçmiş, özellikle "uyumlandırma" çabalarını artırmışlardır. Bu dönem Türkiye'de Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) iktidarının yerleştiği ve devlet kurumları üzerinde kontrolünün konsolide olduğu, dolayısıyla siyasette merkezleşmenin arttığı bir dönem olmuştur. Bu siyasi ortamı anlamak feminist hareketteki değişimi çözümlemek için gereklidir.

2002 yılında iktidara gelen ve bu tarihten beri iktidarda olan AKP'nin ikinci ve üçüncü kez tek parti olarak hükümet kurmasının ardından

^b Bu yasa, adı itibarıyla cinsiyet eşitliği değil aileye vurgu yapmakta, fakat içerik itibarıyla feminist taleplere cevap vermekte idi.

iktidarını konsolide ettiği söylenebilir. Yürütme ve Yasama organlarına hakim olan AKP'nin bu dönemden sonra artık Yargı'yla arasındaki gerilim de azalmış gibidir. Devletin tüm erklerinde, hem genel hem yerel ölçekte AKP büyük güce erişmiştir. Bu konsolidasyonla birlikte partinin İslami-muhafazakar ideolojisinin de daha net olarak hissedildiğini söylemek doğru olacaktır. Bundan böyle AKP'nin iktidarını devam ettirmek için kendi kitlesi dışından, örneğin liberal kesimden, desteğe ihtiyacı pek kalmamıştır ve ideolojik tercihlerini daha kolaylıkla takip edebilmektedir. AKP yönetiminin kadın haklarına yaklaşımı ise kadının aile içindeki rolünü vurgulamak şeklinde olmuştur. Kadının eğitimi ve iş hayatında varlık göstermesi desteklenmiş fakat bunların nihai amacı aileye katkıda bulunmak olarak görülmüş, kadının evlenmesi ve en az üç çocuk sahibi olması önerilmiş, kadının erkekle eşit olmaya çalışmasının fitrata aykırı olduğu, mühim olanın kadının aile hayatı içinde saygın bir pozisyonda konumlandırılması olduğu vurgulanmıştır (Akyüz, Sayan-Cengiz, 2016). Kadından Sorumlu Devlet Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na çevrilmiş, bu vesileyle kadın meselelerine devletin müdahalesi yine kadının aile içindeki rolü üzerinden tanımlanmıştır.

Özetle Türkiye'de 2011 sonrası dönemin kadın hareketini etkileyen iki net karakteristiği mevcuttur: siyasi alanda diğer aktör ve kurumlara nazaran dominant hale gelmiş bir AKP ve muhafazakar ideolojinin siyasi hayatta daha etkinleşmesi. İşte bu kontekstte, halen devam eden

kadına yönelik şiddetle mücadele içindeki kadınlar geçmiş tecrübelerinin de ışığında yeni bir yola yöneldiler. Kadına yönelik şiddetle mücadelede muhafazakar gruplarla koalisyon ve devlet kurumları ile işbirliği yapmak, ve söylemlerini, içindeki eşitlikçi feminist vurguyu silikleştirerek hükümet söylemindeki “kadının aile içindeki yeri” vurgusuna uyumlandırmak bu değişimin en göze çarpan özelliklerindedir. Bu süreçte İslami, laik, ve feminist kadınların ortak çabalarıyla bazı kazanımlar edildi. Örneğin, 242 kadın örgütünün ortak çalışmalarının sonucuyla 2012 yılında 6248 no’lu kanun ile ailenin korunmasına yönelik 4320 no’lu kanunda değişiklik yapılarak aile içi şiddetin önlenmesi yönünde eklemeler yapıldı, özel alandaki şiddetin tanımı ve siyasi müdahale gerektirdiği vurgulandı. Şiddet İzleme ve Önleme Merkezleri (ŞÖNİM)’lerin açılmasına karar verildi, kamu spotlarıyla dayak, dayağın “erkekçe” olmadığı vurgulanmak suretiyle, kınandı (Fisher, 2017; Akyüz, Sayan-Cengiz, 2016).

Kadınların AKP gibi güçlü bir siyasi aktörü kadına yönelik şiddetle mücadelede arkalarına alma imkânı bulmuş olmaları önemlidir. Ayrıca iktidarla ilişkilerin ötesinde, feminist ve muhafazakâr kadınları içine alan bir kadın topluluğu yaratabilmiş olmak, özellikle içinde bulunduğumuz kutuplaşmış siyasi ortamda kıymetlidir. Fakat Sancar (2011)’in belirttiği gibi bu koalisyonunun elde ettiği pratik kazanımlar beraberinde bir mevzi kaybı da getirmiştir. Sancar’a göre feministler muhafazakar kadın örgütleriyle koalisyon sağlamak ve devlet kurumlarıyla birlikte hareket edebilmek için

eşitlikçi söylemlerinin sesini kısma şeklinde bir bedel ödemişlerdir. Bunun yanı sıra, bir kadın koalisyonu kurmak eğer araç değil amaç olarak düşünülecekse, daha kalıcı, ve birbirini farklılıklarıyla kabul etmekle birlikte, bir ortak müşterekte de birleştirmelidir. Bu tür koalisyon stratejilerini eleştiren görüşler, bu koalisyonların geçici ve tek konuluk olduğunu, gerçek bir solidarite oluşturamadığını, dolayısıyla faydasız olduğunu öne sürer.

3. MÜSLÜMAN TOPLUMLARDA KADIN HAKLARI HAREKETLERİNDE BENZER STRATEJİLER

Türkiyedeki kadın hareketi ve geçirdiği adaptasyon benzersiz değildir. Muhafazakar bir değer sisteminin hakim olduğu ve siyaset alanının kadınlara (ve başka aktörlere) çok açık olmadığı diğer ülkelerde de kadınların benzer stratejiler geliştirdiğini gözlemleyebiliyoruz. Kadınların güç birliği yapmak için koalisyona gittiği, legal aktivizm-lobicilik gibi faaliyetlere giriştiği, ve söylemlerini hakim muhafazakar söyleme bir şekilde uyumlandırma çabasına girdiği örnekler giderek artıyor. Bundan yola çıkarak, kadın hareketinin içinde bulunduğu özel şartlarda adaptif stratejilerin sonuç getirebildiğini ve farklı coğrafyalardaki kadın hareketlerinin birbirinin repertuarından faydalanabildiğini söyleyebiliriz.

Bu örneklerin biri Malezya’daki çokeşlilik karşıtı kadın hareketidir. Bu hareket izlediği yol itibarıyla birçok ülkede benzer durumdaki kadınlara ilham kaynağı olmuştur. İslami

Kızkardeşler (Sisters in Islam) 1990'ların başında Malezya'da içlerinde Zayna Anwar gibi, dünyaca ünlü müfessire Amina Wadud gibi tanınmış isimler bulduran bir grup kadın tarafından kurulmuş bir Hükümet Dışı Örgüt'tür ve amacı İslami kurallar içinde kadının pozisyonunu güçlendirmektir. Öncelikli amaçlarından biri çokeşliliğin kısıtlanmasıdır. Çok eşliliğin kadın erkek eşitliğine aykırı olduğunu ve bu yüzden İslam her ne derse desin kaldırılması gerektiğini savunan ve o zamana kadar pek de başarılı olamamış feministlerin aksine, İslami Kızkardeşler (İK), İslam hukukunu prensip olarak kabul etmekle birlikte, bu konuda problemin Malezya'daki (ve dünyadaki) pek çok poligam (çokeşli) ailede İslam'ın bazı öncelikli prensiplerinin çiğnenmesi olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu öncelikli prensip "adalet"tir. İK'e göre, çokeşliliğin uygulanmaya başlanma amacı, erkeğe nefesine hizmet edecek için bir lisans sağlamak değil, ona çeşitli zaruri durumlarda (savaş sonrası zor durumda kalan dul ve yetimlerin koruma altına alınması gibi) adalet temin etmesi için verilen bir sorumluluktur. O halde aslolan adalettir. Buradan yola çıkarak, gerçek hayatta karşılaştığımız çoğu poligam ailenin adalet sağlamak motivasyonu ile kurulmadığı gibi, tersine adil olmayan durumlara yol açtığı (eşler ve çocuklar arası adaletsizlik gibi) ve bu sebeple İslam'a uygun olmadığını ileri sürerler. İK'e ye göre poligam bir aile kurmak ancak adaletle hizmet etmek için yola çıkıldı ise ve sonuç itibari ile de adaletle aykırı bir durum yaratmıyorsa kabul edilebilir. Böyle bir ailenin kurulup kurulamayacağına da erkek tek başına karar veremez. Bu karar bir hakime (hatta bazen söz

konusu eşlerle özel görüşmeler sağlayıp gerçek hikayeyi anlayabilecek bir kadın hakime) bırakılmalıdır. İK mücadelesinde başarılı olmuş ve sonuç itibariyle poligami Malezya'da yasaklanmamakla birlikte uygulanma prosedürlerini o kadar sıkılaştırmıştır ki poligam ailelerin sayısı ciddi bir düşüş göstermiştir (bkz. Selangor Sharia Law Enactment, 5 May 2003). Bu süreçte, İK muhafazakar çevrelerin hedefi olmuş, hatta bazen feministlerden dahi fazla tepki çekmiştir. Nihayetinde feministler muhafazakar çevrelerde zaten meşru görünmediğinden ve çabaları sivil toplum düzeyinde kaldığından etkileri sınırlıdır ve muhafazakar çevrelerce pek tehdit olarak algılanmazlar. Oysa İK İslam hukuku içinde legal aktivizm mücadelesi verdiğinden ve çıkarılması için önayak olduğu İslami fetvalar Müslümanlar üzerinde bağlayıcı olduğundan çektiği tepki büyüktür, ki bu da etkisinin büyüklüğüne gösterge sayılabilir.

Benzer örneklerden bir diğeri Mısır'lı kadınların boşanma hakkı elde etme mücadelesidir. Mısır genel yasal yapısı itibariyle seküler bir devlet olmakla birlikte aile hukukunda Şeri geleneğin etkisi altındadır. Bu çerçevede Mısır'da boşanma Şeri gelenekte olduğu gibi erkeğe serbest, kadına kısıtlı idi. Senelerce boşanmak isteyen Mısır'lı kadınlar, erkeklerden farklı olarak uzun ve çetrefilli bürokratik süreçlerden geçmek zorunda ve daha da önemlisi boşanma hakkı elde etmek için erkeğin kusurlu olduğunu ispat etmek zorunda kaldılar. Bununla mücadele eden feminist kadınlar yıllar boyu, aile hukukuna dair yasaların da diğer yasalar gibi seküler bir zemine oturtulmasını ve bu

şekilde kadın ve erkeğin anayasal eşitliğinin sağlanması gerektiğini savundular. 1970’lerde devlet başkanı Anwar Sadat’ın eşi yoluyla bazı haklar elde ettirse de bu kısa sürdü daha sonra gelen Husni Mubarek döneminde bu haklar geri alındı ve 1990’lara kadar da kadınların boşanma hakkı elde etme mücadeleleri sonuçsuz kaldı. Ancak 1990’ların ortalarında hareket yeni bir yol izlemeye başladı (Singerman, 2004). Seküler taleplerin geri teptiğini, Mısır’ın genel itibarıyla seküler bir devlet olmakla birlikte iş kadın –erkek ilişkisine gelince dini gelenek etkisi altında olduğunu kabullenen kadın hakları savunucuları bu dönemde İslami feminist kadınlarla bir koalisyona gittiler. Aynı zamanda çalışmalarını sırf sivil toplum seviyesinde bırakmayarak legal aktivizm yolunu izlediler. Avukatlar ve akademisyenlerle işbirliğine giderek, İslami bir çerçeveden taleplerini tekrar şekillendirdiler. Kur’an ve erken İslam dönemine ait mahkeme kayıtlarının ciddi bir arşivsel incelemesi sonucunda kadınların 7. Yüzyılda dahi eşlerinde bir kabahat bulunmaksızın boşanabilme imkanı bulduğunu, bunun Kur’an’da yeri olduğunu (2:20) iddia ettiler (Singerman). Onlara yine itiraz edenler oldu ama artık arkalarındaki kalabalık büyümüşü ve içlerinde muhafazakar kesimin saygın isimleri (örneğin El-Ezher baş imamı), siyasi elitler (Suzanne Mubarek, Adalet Bakanlığı yetkilileri gibi) de vardı. Nihayet 2000 yılında yasama organı kadınların lehine karar verdi. Bir kadının tahammül edemediği bir adamla yaşamasının onu hukuk çerçevesi dışına çıkmaya iteceği tezi kabul edildi ve Kur’an’daki ilgili ayetler çerçevesinde kadının mehirini iade etmesi karşılığı “hul” boşanması yapabileceği kabul

edildi. Bu karar kadınların önemli bir kısmı için başarı olarak kabul edildi. Elbette, eleştiriler de oldu. Temelinde kadın-erkek eşitliğini, bireysel hürriyeti esas almadığından radikal feminist çevreler kadın hareketinin taleplerini İslama uydurma çabasını taviz olarak gördüler. Ayrıca, bu şekilde bir boşanmanın sadece maddi gücü yüksek kadınların işine yarayacağını, tüm kadınları özgürleştirici bir imkan yaratmadığını vurguladılar. Fakat netice itibarıyla ortada inkar edilemez bir gerçek vardı ki, boşanabilmek ve boşanamamak arasındaki fark büyüktür ve kadın hareketinin başarısı ne olursa olsun kayda değerdir.

4. DEĞERLENDİRME

Türkiye’de kadın hareketine Cumhuriyet’in ilk yıllarında cumhuriyetçi kadın grupları hakim olmuş, 1980’lerden itibaren feminist sivil hareket etkin olmuştur. 1990’larda ise İslami hareketin yükselmeye başlamasıyla İslami kadın hareketleri sahneye girmeye başlamıştır (Arat, 2005; Çaha, 2010). 2000’lerin ikinci on yılından itibaren ise, ülkedeki siyasi değişim ve dönüşümün de etkisiyle bu kadın grupları arasında çeşitli konularda koalisyon kurma girişimleri öne çıkmıştır. Kadına yönelik şiddetle mücadele bunlardan biridir. Bu koalisyonda devletin vurgu yaptığı “kadının aile içindeki rolü”ne atıf yapan muhafazakar söylemin benimsendiği, bu söyleme yabancı seküler ve feminist grupların da siyasi kontekste uyum göstererek orijinal eşitlikçi söylemlerinin sesini kısıtığını görüyoruz. Bu söylemsel değişime ek olarak, bu dönemde kadınların devlet kurumlarına yönelik çatışmacı bir tutum değil, bu kurumlarla

anlaşmayı, yanlarına almayı, birlikte hareket etmeyi seçtiğini görüyoruz.

Türkiye'deki kadın hareketinin değişim sürecini incelediğimizde –özellikle kadına yönelik şiddetle mücadele örneğinde-muadil kadın hareketleriye paralellikler içerdiğini söyleyebiliyoruz. Gerek Malezya'daki çok eşlilik karşıtı hareket, gerekse Mısır'daki boşanma hakkı hareketinde gözlenen benzer karakteristikler bizlere Müslüman toplumlarda kadınları “başarıya” götüren bir yolun önce çıktığını göstermektedir. Bu yolu seçmenin elbette bir fırsat maliyeti vardır fakat getirilerini gözardı edemeyiz ve siyasi stratejiler repertuarına avantaj ve dezavantajlarıyla kaydetmeliyiz.

Kadına yönelik şiddetle mücadele örneğinde gördüğümüz temel strateji kadınların siyasi değişimi devlet kurumlarını protesto yoluyla elde etme beklentisinden, devlet kurumlarıyla birlikte hareket etme yoluna geçmesi, kurumları içerden, lobicilik, ve zaman zaman legal aktivizm yoluyla değiştirme hedefine yönelmesidir. Kadınların girişimlerini sivil toplum eylemleriyle sınırlı tutmayıp devlet kurumları ile birlikte çalışması kuşkusuz bazı hızlı sonuçları beraberinde getirecektir. Özellikle kuvvetli tek parti iktidarlarının olduğu Türkiye gibi ülkelerde hükümet partisine ulaşmak, pek çok kuruma aynı anda erişebilme ve sonuç alma imkanı sağlayabilir. Üstelik demokratik açıdan bazı kısıtların devam ettiği ülkelerde bu yol özellikle tercih sebebi olabilir, çünkü bu toplumlarda devlet kurumlarını yabancılaştırmanın ve çatışmanın maliyeti daha yüksektir.

Devlet kurumlarını protestodan devlet kurumlarıyla çalışmaya geçişe paralel olarak, kadın hareketinin siyasi söylemini de mevcut hükümetin muhafazakar söylemine uyumlandırmaya gittiğini belirttik. Bu uyumlandırma sadece devletle kurumlarıyla ilişkilerde değil, muhafazakar kadın hareketleriyle ilişkilerde de etkili olma ve koalisyon imkanı yaratması bakımından etkili olduğu görülmektedir. Nitekim sosyal hareketler teorisi, siyasal hareket önderlerinin de diğer bireyler gibi rasyonel aktörler olması sebebiyle etkisi artan bir siyasal söyleme uyum göstermesinin, yani erişilmek istenen hedefin mevcut kültürel veya anayasal çerçeveye uyumlandırılmasının beklenene ileri sürer (Ferree, 2003; Benford 1997; Benford and Snow 2000). Tabii bu bir risk içerir: aşırı kültürel/ideolojik resonans çok fazla kooptasyon yaratıp kadın hareketinin asimile olmasına yol açabilir. Ayrıca bu süreçte radikal fikirlere sahip hareket üyeleri kaybedilebilir, ve radikal bir söylemle başarılı olma durumunda daha köklü açılım etme şansından peşinen vazgeçilmiş olunur.

Hareketin yöneldiği koalisyon stratejisine gelince, şüphesiz bunun en büyük avantajı güç birliğidir. Hem siyaset bilimi teorisi hem feminist teori, küçük grupların siyasi mücadelelerinde ortak amaçlar doğrultusunda güç birliğine gitmesinin avantajlarını teslim etmiştir. Ayrıca koalisyon tecrübesinin demokratik geleneğin oluşmasında katkısı olduğu düşünülür. Bu iki şekilde olur, önceden zıt görüşler barındıran gruplar, geçici ortak çıkarlar için dahi olsa bir araya geldiğinde daha önce fark etmedikleri ortaklıklar fark eder,

farklılıklarının daha önce sandıkları kadar derin olmadığını fark eder, veya farklılıklarına rağmen ilişki kurma ve beraber yaşama pratiği kazanırlar. Fakat yapısı itibarıyla koalisyonlar beraberinde ideolojik taviz getirir. Ayrıca bazen bu tavizlerin ve diğer fedakarlıkların yeterince geri dönüşü olmaz, zira çoğu koalisyon konu bazlı ve kısa soluklu olup, söz konusu konuda hedeflere ulaşıldığında dağılır. Türkiye’deki şiddete karşı kadın koalisyonuna baktığımızda bu avantajları da, kısıtları da öngörebiliriz. Sancar bu koalisyonu hem över, hem de eleştirir. Övdüğü yanı, kadınların Türkiye gibi ideolojik açıdan kutuplaşmış bir kontekste koalisyon kurmayı başarmış olmasıdır. Yediği ise kadınların bu koalisyonu başka konulara yayamamaları, yani gerçek bir birlik kurmayı başaramamalarıdır. Görünen odur ki bu koalisyon, feministlerin eşitlikçi söylemlerini susturmaları yoluyla olmuştur ve oldukları gibi, yani feminist söylemleriyle birlikte kabul görmeleri söz konusu olmamıştır. Öte yandan iyi senaryo, başta durum böyle de olsa bu tavizin getirdiği koalisyon sürecinin, beraber yaşama pratiğini artırarak orta ve uzun vadede daha fazla uzlaşma ve daha derin bir birliktelik yaratmasıdır.

5. SONUÇ

Kadına yönelik şiddetle mücadele hareketi ortaya çıktığı 1980’li yıllardan bu yana çeşitli stratejiler denemiş, sonuç itibarıyla kısmen başarılı olmuştur. Şiddetle mücadele alanında yasal değişiklikler ve devlet girişimlerinin yanı sıra bu konuda toplumsal farkındalık artmıştır. Bundan

sonra geriye kalan, benimsenen yasaların uygulanması, devlet girişimlerinin tamama ermesi, devlet girişimlerinin yanı sıra kadın edimselliğinin de yok edilmemesi ve kadınların sivil girişimlerinin ve eylemlerinin de devam edecek ortama kavuşması, artan toplumsal farkındalığın topyekün bir şiddet karşıtı duruşa dönüşmesidir. Şiddet dışında ise, Türkiye’de kadınların hala çözülememiş pek çok sorunu vardır. Kadının devlet kademelerinde iş bulma güçlüğünün ortadan kalkması, kadının ev işi sorumluluklarının erkekle paylaşılması, veya bekar kadınların ve bekar annelerin evli kadınlarla aynı saygınlığa ve devlet korumasına sahip kılınması gibi. Bu sorunların çözülebilmesi, feminist ve muhafazakar söylemler arasında daha fazla diyalog , paylaşım ve uzlaşma gerektirmektedir. Belki de, kadınların söylemlerini dominant söyleme uyumlandırma stratejilerini bu alanlara da uygulamaları faydalı olabilir. Daha da önemlisi tıpkı Mısır’lı ve Malezya’lı kardeşleri gibi, mevcut hukuk sistemi içinde çözüm arama girişimlerini daha da ısrarlı biçimde sürdürmeleri gerekmektedir. Hukuk üstünlüğünü baz alan bu yaklaşım, yani legal aktivizm, hukuku referans göstererek, sorunlara hukuk içinde (adeta bir mahkemede gibi) çözüm arayarak, hukuk geleneğinin oturup gelişmesine de faydalı olacaktır. Türkiye’de bu yöntem kadın hareketlerince zaman zaman denenmiş olmakla birlikte, yeterince değerlendirilmiş bir siyasi eylem biçimi olmamıştır. Kadın hareketlerinin legal aktivizme daha fazla yönelmesi, mevcut kısıtlar içinde kadını güçlendirmek adına daha etkin sonuç alma imkanı sağladığı gibi, belki bundan bile daha büyük bir katkı sağlayabilir. Kadın hareketi (ve

diğer hak hareketleri), legal aktivizme yöneldikçe, mevcut hukuk sistemi içinde hak arama geleneğini savunarak, ve bu konuda pratik kazandırarak Türkiye’de hukuk devleti geleneğinin gelişmesine faydalı olabilir. Bu ise kadın hareketinin Türkiye siyasetine büyük bir armağanı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akyüz, S. ve F.Sayan-Cengiz. 2016. “Overcome your anger if you are man: Silencing womens agency to voice violence against women,” *Women’s Studies International Forum*, 57, 1-10.
- Arat Y. 2005. *Rethinking Islam and Liberal Democracy: Islamist Women in Turkish Politics*. Albany: SUNY Press.
- Ayata, A. ve Y. Arat. 2007. *Türkiye’de Kadın’a Yönelik Şiddet*, İstanbul: Punto.
- Benford, R. D. 1997. “An Insider’s Critique of the Social Movement Framing Perspective,” *Sociological Inquiry*, 67:4, 409-430.
- Benford, R. D. and D. A. Snow. 2000. “Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment,” *Annual View of Sociology*, 26, 611-39.
- Çaha, Ö. 2010. *Sivil Kadın: Türkiye’de Kadın ve Sivil Toplum*. Ankara: Savaş Yayınevi.
- Ferree, M. M. 2003. “Resonance and Radicalism: Feminist Framing in the Abortion Debates of the United States and Germany.” *American Journal of Sociology* 109, 304-344.
- Fisher, S. 2017. “The AKP’s Women in the 2015 Parliamentary Elections: Increasing Visibility, Utility, and Power,” (forthcoming ms).

- Sancar, S. 2011. “Türkiye’de Kadın Hareketinin Politiği: Tarihsel Bağlam, Politik Gündem ve Özgünlükler,” *Birkaç Arpa Boyu...21. Yüzyıla Giderken Türkiye’de Feminist Çalışmalar: Prof.Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan* içinde, der. Serpil Sancar. KASAUM, 1-57.
- Singerman, D. 2004. “Rewriting Divorce in Egypt: Reclaiming Islam, Legal Activism, and Coalition Politics,” in *Remaking Muslim Politics: Pluralism, Democratization, Contestation*, der. Robert W. Heffner, 161-188. Princeton, N.J.: Princeton University Press
- Sisters in Islam, 2007. In *Transition, Chronology of a Struggle for Equal Rights*, der. John Donohue and John Esposito, 197-230. NY and Oxford: Oxford University Press.

ALGILANAN KARIYER BARIYERLERİ VE KARIYER BARIYERLERİ İLE BAŞA ÇIKMANIN KARIYERE ADANMIŞLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECT OF PERCEIVED CAREER BARRIERS AND COPING WITH PERCEIVED CAREER BARRIERS ON CAREER ENGAGEMENT: RESEARCH ON WOMEN EMPLOYEES

K. Övgü ÇAKMAK OTLUOĞLU¹
Çiğdem AKDOĞANLI²

ÖZ

Literatür incelendiğinde, kadınların kariyerlerinin erkeklerin kariyerlerine kıyasla farklılıklar içerdiğinin ifade edildiği görülmektedir. Ancak kariyerle ilgili geliştirilen çoğu kuram, kavram ve paradigmanın, söz konusu farklılıkları ihmal ettiği ve erkeklere odaklandığı dikkat çekmektedir. Kariyer bariyerleri konusunun ise kadınların kariyerleri ile ilgili eksik bırakılan bir noktayı tamamlayabileceği ileri sürülmektedir. Buna göre kariyer bariyerlerinin, büyük ölçüde kadınların kariyer gelişimlerini açıklamak için kavramsallaştırılan bir konu olduğu ifade edilebilir. Çalışmanın amacı, kadınların algıladıkları kariyer bariyerlerinin kariyer gelişimi ve kariyer başarısı için önem teşkil eden kariyere adanmışlık açısından ele alınmasıdır. Çalışmada ayrıca algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın, kariyere adanmışlık üzerindeki etkisi de incelenmiştir. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, algılanan kariyer bariyerlerinden sadece kariyer planlama ile ilgili eksiklikler ve çoklu rol üstlenme bariyerlerinin, kariyere adanmışlığı negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Aile/eş desteğinden yoksun olma ve cinsiyet ayrımcılığı bariyerlerinin ise kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı saptanmıştır. Algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma açısından bakıldığında ise kariyer planlama ile ilgili eksiklikler ve çoklu rol üstlenme bariyerleri ile başa çıkmanın, kariyere adanmışlığı pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Cinsiyet ayrımcılığı ve aile/eş desteğinden yoksun olma bariyerleri ile başa çıkmanın ise kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Algılanan Kariyer Bariyerleri, Algılanan Kariyer Bariyerleri İle Başa Çıkma, Kariyere Adanmışlık, Kadın Çalışanlar*

ABSTRACT

Reviewed literature argues that women's careers demonstrate differences compared to men's careers. However, most theories, concepts, and paradigms related to career ignore those differences and focuses on men's careers. It is argued that the concept of career barriers can fill in the gap regarding the women's career development. Thus, it can be stated that the concept of career barriers is considerably conceptualized to explain women's career development. The aim of this study is therefore to investigate the perceived career barriers of women in terms of career engagement, which is important for career development and career success. This study also examines the effect of coping with perceived career barriers on career engagement. The results of the multiple regression analysis showed that only career planning deficiencies and multiple-role playing barriers were negatively and significantly related to career engagement. Neither family/spousal support nor gender discrimination barriers showed a significant effect on career engagement. It was found that both coping with career planning deficiencies and multiple-role playing barriers were positively and significantly related to career engagement. On the other hand, there was no significant effect of coping with family/spousal support and gender discrimination barriers on career engagement.

Keywords: *Perceived Career Barriers, Coping With Perceived Career Barriers, Career Engagement, Women Employees*

¹ Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi ABD, ovgu@istanbul.edu.tr, orcid.org/0000-0002-8489-9345

² İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi, cakdoganli@hotmail.com, https://orcid.org/0000-0002-0867-2122

*Bu çalışma, Çiğdem Akdoğanlı tarafından Doç. Dr. K. Övgü Çakmak Otluoğlu danışmanlığında yazılan "Algılanan Kariyer Bariyerleri: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Sorumlu yazar / Corresponding Author: K. Övgü ÇAKMAK OTLUOĞLU, **e-posta:** ovgu@istanbul.edu.tr

Gönderilme /Submitted: 26.07.2019, **Kabul/ Accepted:** 22.12.2019

1. GİRİŞ

Kadınların kariyerleri, gerek kişisel gerek toplumsal birtakım faktörler nedeniyle erkeklerin kariyerlerinden farklılık göstermektedir (Gallos, 1989). Kadınların kariyer kalıpları ile ilgili temel farklılık, kadınların kariyerlerinin erkeklerin kariyerlerine göre daha bölünmüş bir niteliğe sahip olması şeklinde açıklanabilir. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için “daha bölünmüş” kavramının üzerinde durulması gerekmektedir. Bölünmüş kavramıyla, kadınların hayatlarının belirli dönemlerinde evlilik, hamilelik, doğum izni ve çocuk bakımı gibi nedenlerle kariyerlerine ara vermeleri kastedilmektedir (Buzzanell, Mesienbach, Remke, Liu, Bowers ve Conn, 2005). Söz konusu nedenlerin yanı sıra yaşlı aile büyüklerinin bakımına ilişkin sorumluluklar da erkeklerden ziyade genellikle kadınlar tarafından üstlenildiği için bu gibi durumlarda da yine kadınların kariyerlerine ara vermeleri gerekebilmektedir (Gross, 2005). Ortaya çıkan bu tip bir farklılığa rağmen pek çok kariyer kuramının, sadece erkeklerin kariyer kalıplarına odaklanarak kadınların kariyer kalıplarını ele almayı göz ardı ettiği dikkat çekmektedir (Pringle ve Mallon, 2003). Bu doğrultuda ilgili literatürde yer alan kariyere ilişkin çoğu kuram, kavram ve paradigmanın, erkeklerin kariyerlerini açıklama gücüne sahipken, kadınların kariyerlerini tanımlamakta zorluk çektiği görülmektedir. Kariyer bariyerleri konusunun ise kadınların kariyerleri ile ilgili eksik bırakılan bir noktayı tamamlayabileceği ileri sürülmektedir. Buna göre kariyer bariyerlerinin, büyük ölçüde kadınların kariyer gelişimlerini açıklamak için

kavramsallaştırılan bir konu olduğu ifade edilebilir (Lent, Brown ve Hackett, 2000).

Ülkemiz, kadına seçme ve seçilme hakkının tanındığı ilk ülkelerden biridir. (https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/GAZETELER/WEB/MECLIS%20BULTENI/2469_2005_0000_0120_0000/0016.pdf=22 Haziran 2019). Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) açıkladığı verilere göre 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında üniversiteye kayıt olan kız öğrencileri, toplam öğrencilerin %42’sini oluşturmaktadır (<http://www.hurriyet.com.tr/egitim/yok-istatistikleri-aciklandi-40823379=22> Haziran 2019). Aktif istihdam açısından bakıldığında ise Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2018 verileri doğrultusunda, kadınların istihdam oranının erkek istihdam oranının yarısından az olduğu (%28,9) dikkat çekmektedir. Yine TÜİK 2018 verileri doğrultusunda, üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki kadınların oranının ise %17,2 olduğu görülmektedir (<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707=22> Haziran 2019). Ülkemizdeki kadınların yükseköğretim düzeyinde büyük ölçüde eğitim görmelerine rağmen aktif istihdamda yer almalarının ve orta-üst düzey yönetici kademelerine gelme oranlarının düşük olmasından hareketle algılanan kariyer bariyerleri konusunun incelenmesinin önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmada, algılanan kariyer bariyerlerine odaklanılmıştır.

Literatür incelendiğinde, kariyer bariyerlerinin genellikle kariyer kararsızlığı ile ilişkilendirildiği, kariyer planlama, kariyer beklentileri ve kariyere

hazır olma gibi kavramlar açısından ele alındığı gözlemlenmektedir (Urbanaviciute, Pociute, Kairys ve Liniauskaite, 2016). Algılanan kariyer bariyerleriyle ilişkilendirilen bu kavramlarda dikkati çeken bir husus, bu kavramların aktif istihdam öncesi önem taşıyan kavramlar olmasıdır. Benzer şekilde söz konusu çalışmaların, örneklem olarak genellikle lise ve üniversite öğrencilerini temel aldığı görülmektedir (Lindley, 2005; Murtagh, Lopes ve Lyons, 2007; McWhirther, 1997). Bu nedenle algılanan kariyer bariyerlerinin, gelecekte karşılaşılabilecek birer olasılık şeklinde ölçüldüğü göze çarpmaktadır (McWhirther, 1997; Urbanaviciute, ve diğerleri, 2016). Halbuki algılanan kariyer bariyerlerinin halihazırda aktif istihdamda yer alan kadın çalışanlar açısından incelenmesinin önemli olduğu ileri sürülmektedir (McWhirther, 1997). Bu doğrultuda çalışmada, aktif istihdamda yer alan kadın çalışanlara odaklanılmış ve algılanan kariyer bariyerleri, kariyer gelişimi ve başarısı için önem teşkil eden kariyere adanmışlık kavramı açısından ele alınmıştır. Tüm bunlar doğrultusunda çalışmanın amacı, algılanan kariyer bariyerlerinin kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin saptanması şeklinde belirlenmiştir.

Algılanan kariyer bariyerleri kadar söz konusu bariyerlerle başa çıkmanın da önem taşıdığı ifade edilebilir. Bu nedenle çalışmada ayrıca algılanan kariyer bariyerleriyle başa çıkmanın, kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin incelenmesi de amaçlanmıştır. Gerek algılanan kariyer bariyerleriyle daha önce ilişkilendirilmemiş bir konu olan kariyere adanmışlığa odaklanmasıyla, gerek aktif istihdamda yer alan kadın çalışanları temel almasıyla, bu çalışmanın daha önce yapılmış

çalışmalardan farklılaştığı ve önem taşıdığı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan Kariyer Bariyerleri

Kariyer bariyerleri, en genel anlamıyla kişilerin kariyer gelişimlerini zorlaştıran faktörlerin tümü şeklinde tanımlanmaktadır (Crites, 1969). Swanson ve Woitke (1997) ise bu tanımın kapsamını genişleterek kariyer bariyerlerini, kişilerin kendilerinden kaynaklanan veya çevrelerinde gerçekleşen ve kariyer gelişimlerini güçleştiren olaylar ile durumlar şeklinde açıklamışlardır (s.434). Başka bir deyişle, kariyer bariyerleri, kişilerin kariyerlerinde ilerlemelerini zorlaştıran ve hem kendi içlerinde hem de çevrelerinde meydana gelen faktörler olarak tanımlanmaktadır (Swanson ve Woitke, 1997). Söz konusu tanımdan yola çıkılarak, kariyer bariyerleri içsel ve dışsal kariyer bariyerleri şeklinde ikiye ayrılabilir. Buna göre içsel kariyer bariyerleri, kişinin kendisinden kaynaklanan bariyerlere işaret ederken, dışsal kariyer bariyerleri ise kişinin çevresinden kaynaklanan bariyerleri ifade etmektedir (Urbanaviciute, vd., 2016). İçsel kariyer bariyerlerine, kişinin yetenek eksikliklerinin olduğunu algılaması, kariyer hedeflerini gerçekleştirme konusunda ilgi veya motivasyon eksikliği örnek olarak gösterilebilir. Cinsiyet ayrımcılığına uğramak ise dışsal kariyer bariyerinin bir örneğidir (Swanson ve Tokar, 1991).

Kariyer bariyerleri ile ilgili bir diğer ayırım ise objektif ve algılanan (sübjektif) kariyer bariyerleri şeklinde yapılmaktadır. Objektif kariyer bariyerleri, somut olarak gözlemlenebilen ve kişilerin kariyer

ilerlemelerini zorlaştıran faktörler olarak açıklanmaktadır. Algılanan kariyer bariyerleri ise kişinin karşılaştığı bir durumu kariyer ilerlemesine engel olarak algılaması sonucu ortaya çıkmaktadır. Objektif kariyer bariyerlerinin, kişinin objektif kariyer bariyerini değerlendirme ve tepki verme durumuna yani algılayış biçimine göre değişkenlik gösterebileceği ileri sürülmektedir. Swanson ve Woitke (1997) de “olayların algılanması, kariyer davranışı üzerinde daha etkilidir” savından yola çıkarak algılanan kariyer bariyerlerinin, objektif kariyer bariyerlerine kıyasla daha fazla önem taşıdığını belirtmişlerdir (s.446). Bu doğrultuda çalışmada, objektif değil algılanan kariyer bariyerlerine odaklanılmıştır.

Literatür incelendiğinde, algılanan kariyer bariyerleri, çoklu rol üstlenme, cinsiyet ayrımcılığı, aile/eş desteğinden yoksun olma, kariyer planlama ile ilgili eksiklikler, çocuk ve kariyer arasında çatışma şeklinde sıralanmaktadır (Swanson ve Woitke, 1997).

İlk olarak çoklu rol üstlenme incelendiğinde, kadınların yaşamları boyunca aynı anda birden fazla rol üstlenmek durumunda kaldıkları dikkat çekmektedir. Söz konusu rollere; çalışan, eş, anne, yaşlı anne-babaya bakım sağlama vb. gibi roller örnek olarak gösterilebilir (Öge, Karasoy ve Kara, 2014, s. 3012). Bu rolleri bir arada yerine getirme çabası, kadın çalışanların kariyer gelişimlerinde sınırlamalar yaratmakta ve bu sınırlamalar kariyerlerinde bariyer oluşturmaktadır. Çoklu rol üstlenme sonucunda kadın çalışanların, iş ve özel hayatları arasında çatışma hissettikleri, her şeye yetişme baskısı altında ezildikleri, özel hayatları ve

kariyer planları arasında çelişkiler yaşadıkları gözlemlenmektedir (Valk ve Srinivasan, 2011,s. 46).

Bir diğer kariyer bariyeri olan cinsiyet ayrımcılığı, en genel anlamıyla örgütte alınan kararların, kişilerin performansları ve niteliklerinden ziyade cinsiyetlerine dayanması şeklinde açıklanmaktadır (Dubbelt, Rispens ve Demerouti, 2016, s. 231). Çalışma ortamında cinsiyet ayrımcılığı, ücretler, yan haklar, işe alımlar ve terfi fırsatlarında ortaya çıkabilmektedir (Melki ve Mallat, 2016, s. 59). Bu doğrultuda algılanan cinsiyet ayrımcılığının, kadınların kariyer ilerlemeleri açısından önemli bir kariyer bariyeri olduğu ifade edilebilir (McWhirther, 1997).

Son dönemde yapılan çalışmalarda, aile/eş desteğinin kariyer başarısı üzerinde önemli rol oynadığını ve aile ile kariyer konularının birlikte ele alınması gerektiğini ileri sürülmektedir (Heikkinen, Lamsa ve Hillos, 2014, s. 27). Aile/eş desteği, en genel anlamda, kişiye ailesi/eşi tarafından kariyeriyle ilgili duygusal desteğin sunulması, gerektiğinde yapıcı geri bildirimde bulunulması, kariyer seçimlerine yönelik desteğin verilmesi gibi hususları içermektedir (Heikkinen, Lamsa ve Hillos, 2014, s. 29). Bu doğrultuda aile/eş desteğinden yoksun olmanın, kadın çalışanların kariyerlerini kısıtlayan en önemli faktörlerden biri olduğu belirtilmektedir (Chi-Ching, 1992, s. 663).

Kadın çalışanların, algıladıkları kariyer bariyerlerinden bir diğerini ise kariyerlerini planlamalarında yaşadıkları birtakım eksiklikler oluşturmaktadır. Söz konusu kariyer bariyeri, cinsiyet ayrımcılığı, aile/eş desteğinden yoksun

olma ve çoklu rol üstlenmenin aksine kişinin kendisinden kaynaklanan, başka bir deyişle, içsel bir kariyer bariyerine işaret etmektedir. Kariyer planlama ile ilgili eksiklikler altında, kadın çalışanların kariyerlerinde ne yapmak istediklerinden emin olamamaları, kariyer hedefleri konusunda kararsız kalmaları, kariyerlerinde nasıl ilerleyeceklerini bilememeleri gibi unsurların sıralandığı görülmektedir (Swanson ve Woitke, 1997).

Son olarak çocuk ve kariyer arasındaki çatışma, çocuk sahibi olan kadınların çocukları ve kariyer planları arasındaki yaşadıkları zorluklara işaret etmektedir. Çocuk sahibi olmak, kadınların zaman zaman kariyer ilerlemelerini yavaşlatabilmekte ve kadınların iş ile özel hayatlarını dengelemeleri açısından çatışma yaşamalarına neden olabilmektedir. Ebeveynlik rolünün, toplumsal açıdan kadın ve erkek için farklı tanımlandığı görülmektedir. Buna göre kadınların annelik rollerinin, erkeklerin babalık rollerine kıyasla daha fazla zaman, çaba ve enerji gerektirdiği ifade edilebilir (Çakmak Otluoğlu, 2015). Fakat bu durum sadece, geleneksel değer ve tutumların sonucunda ortaya çıkmamaktadır. Kadınların annelik duyguları, iş hayatındaki rollerine göre daha baskın olabilmektedir. Bu durumda çalışan kadınlar, çatışma ile karşı karşıya kalarak ya kariyerlerine ara vermeyi ya da kariyerlerini sonlandırmayı tercih edebilmektedir (Holahan ve Gilbert, 1979).

2.2. Kariyere Adanmışlık

Kariyere adanmışlık, kişinin çeşitli kariyer davranışlar göstererek proaktif bir şekilde kariyerini geliştirme düzeyi şeklinde tanımlanmaktadır

(Hirschi, Freund ve Herrmann, 2014). Kariyere adanmışlığın, işe adanmışlık, kariyere bağlılık, kariyer adaptasyonu ve kariyer motivasyonu gibi kavramlardan farklı bir kavramı temsil ettiği belirtilmektedir. Söz konusu kavramlar bir tutumu ifade ederken, kariyere adanmışlık ise davranışlara işaret etmektedir (Nilfooroshan ve Salimi, 2016, s. 2). Buna göre kariyere adanmışlık, kişilerin kariyer gelişimlerini arttıran spesifik kariyer davranışlarından oluşmaktadır (Hirschi ve diğerleri, 2014). Söz konusu davranışlar, kariyer planlama, kariyer keşfi, ilişki ağı (network) kurma, insan sermayesini geliştirme gibi davranışları kapsamaktadır (Nilfooroshan ve Salimi, 2016, s. 2).

Henüz yeni bir kavram olan kariyer adanmışlıkla ilgili yapılan ampirik çalışmalar incelendiğinde, duygusal denge, kariyer kararı alma öz yeterliliği (Rogers, Creed ve Glendon, 2008), sosyal destek ve olumlu duyguların (Hirshi ve Freund, 2014) kariyere adanmışlığı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Kariyere adanmışlığın, kariyer gelişimi ve kariyer başarısı açısından önem taşıdığı göz önüne alındığında, kariyere adanmışlığı etkileyen faktörlerin tespit edilmesinin de gereklilik arz ettiği belirtilmektedir (Nilfooroshan ve Salimi, 2016, s. 2). Algılanan kariyer bariyerleri kariyere adanmışlık açısından incelendiğinde, kadınların kariyerleri ile ilgili algıladıkları bariyerlerin kariyerlerine olan adanmışlıklarını olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H1: Kariyer planlama ile ilgili eksikliklere yönelik algılanan kariyer bariyeri, kariyere adanmışlığı negatif yönde etkiler.

H2: Çoklu rol üstlenmeye yönelik algılanan kariyer bariyeri, kariyere adanmışlığı negatif yönde etkiler.

H3: Cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılanan kariyer bariyeri, kariyere adanmışlığı negatif yönde etkiler.

H4: Aile/eş desteğinden yoksun olmaya yönelik algılanan kariyer bariyeri, kariyere adanmışlığı negatif yönde etkiler.

Algılanan kariyer bariyerlerinin yanı sıra söz konusu bariyerler ile başa çıkabilmenin ise kariyere adanmışlığı olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H5: Kariyer planlama ile ilgili eksikliklere yönelik algılanan kariyer bariyeri ile başa çıkma, kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

H6: Çoklu rol üstlenmeye yönelik algılanan kariyer bariyeri ile başa çıkma, kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

H7: Cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılanan kariyer bariyeri ile başa çıkma, kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

H8: Aile/eş desteğinden yoksun olmaya yönelik algılanan kariyer bariyeri ile başa çıkma, kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

3. YÖNTEM

3.1. Uygulama Alanı

Araştırmada, kartopu örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmanın verilerinin

toplanması için online ortamda anket formu oluşturulmuştur. Anket formunun linki, araştırmacılar tarafından e – posta yoluyla toplamda 50 kadın çalışana gönderilmiştir. Bu çalışanlardan anket formunun yer aldığı linki, kadın çalışma arkadaşlarına veya tanıdıkları kadın çalışanlara göndermeleri istenmiştir. Araştırma kapsamında 236 kişiye ulaşılmıştır. Geri dönen geçerli anket sayısı 141’dir. Geri dönüş oranı %59,74’tür. Araştırmaya katılanların tümü kadın çalışanlardır.

Katılımcıların yaş ortalaması, 7,90 standart sapma ile 32,88’dir. Katılımcıların yaşları 22-59 arasında değişmektedir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde ise üniversite mezunlarının %56,7 ile ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Üniversite mezunlarını, %39 ile yüksek lisans/doktora mezunları takip etmektedir. Katılımcıların %4,3’ü ise lise mezunudur. Araştırmaya katılanların iş deneyimlerinin ortalaması 6,76 standart sapma ile 9,27 yıldır. Katılımcıların iş yaşamındaki süreleri 1 ile 30 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%84,4) özel sektörde çalışmaktadır. %14,2’si kamu sektöründe çalışırken, %1,4’ü kar amacı gütmeyen/dernek-vakıflarda çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların pozisyonları incelendiğinde, %63,1’inin uzman, %36,9’unun ise yönetici pozisyonunda çalıştığı görülmektedir.

Medeni durumları ele alındığında, katılımcıların %46,1’inin evli, %44’ünün bekar, %2,8’inin boşanmış, %7,1’inin ise nişanlı olduğu görülmektedir. Katılımcıların %74,5’inin çocuğu bulunmamaktadır. %25,5’i ise çocuk sahibidir. Çocuk sahibi olan

katılımcıların, %33,33'ü çocuk sahibi olduktan sonra kariyer planında değişikliğe gittiğini, %33,33'ü ise mevcut kariyer planını değiştirmediklerini ifade etmiştir. %2,77'si yarı zamanlı bir işe başlamış, %30,57'si ise bir süre kariyerine ara vererek kariyerlerine geri dönmüştür. Çocuk sahibi olmayan katılımcıların %78'i ileride çocuk sahibi olmayı planlarken, %22'sinin ise çocuk sahibi olmayı düşünmediği görülmüştür.

Araştırmaya katılanların %39'unun yöneticisi kadınken, %61'inin yöneticisi erkektir. Katılımcılara, yöneticilerinin cinsiyetleri ile ilgili tercihleri sorulduğunda, çoğunluğunun (%53,2'si) erkek yöneticiyle çalışmayı tercih edeceklerini belirttikleri görülmüştür. Katılımcıların sadece %11,4'ü kadın yöneticiyle çalışmayı tercih edeceklerini belirtmişlerdir.

3.2. Ölçüm Araçları

Bu çalışmada algılanan kariyer bariyerleri ölçeği, algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma ölçeği ve kariyere adanmışlık ölçeği olmak üzere toplam üç ayrı ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekler, orijinaleri olan İngilizce versiyonlarından araştırmacılar tarafından Türkçeye çevrilmişlerdir. Yapılan tercümelemin içeriği ve anlaşılabilirlik düzeylerinin saptanması amacıyla dört kadın çalışan ile görüşmeler gerçekleştirilmiş ve bu görüşmeler sonucunda Türkçe ifadelerde iyileştirmeler yapılmıştır.

3.2.1. Algılanan Kariyer Bariyerleri Ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin, algıladıkları kariyer bariyerlerini ölçmek için Swanson, Daniels ve Tokar (1996) tarafından geliştirilen ölçekten

yararlanılmıştır. Ölçeğin orijinalinde 70 ifade yer almaktadır. Orijinal ölçek, lise ve üniversite öğrencilerinin gelecekte karşılaşılabilecekleri kariyer bariyerlerini ölçmek üzere geliştirildiği için ifadeler verilen yanıtlar, söz konusu kariyer bariyerleri ile karşılaşma olasılığını ortaya çıkarmak üzere dizayn edilmiştir.

Bu çalışmada çalışan kadınlara odaklanıldığı için kullanılacak olan ölçek, orijinal ölçekten farklı olarak kadınların gelecekte karşılaşılabilecekleri kariyer bariyerlerine ilişkin olasılıktan ziyade kadın çalışanların halihazırda algıladıkları kariyer bariyerlerini ortaya çıkaracak şekilde revize edilmiştir. Bu doğrultuda, lise ve üniversite öğrencilerine uygun olduğu düşünülen 27 ifade ölçekten çıkartılmıştır. Ayrıca 5 ifade, ırk ayrımcılığı ile ilgili olduğu için ölçekten çıkartılmıştır. 5 ifade de engelli ayrımcılığına yönelik olduğu için ölçekten çıkartılmıştır. 1 ifade, iş hayatında cinsel taciz ile ilgili olduğu için katılımcıların yanıtlamayacakları düşünülerek çıkartılmıştır. 5 ifade ise geleneksel olmayan kariyer tercihleri ile ilgili olduğu için ölçekten çıkartılmıştır.

Söz konusu düzeltmeler sonucunda, çalışmada kullanılan algılanan kariyer bariyerleri ölçeği toplamda 27 ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçek, 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Çoklu rol üstlenme alt boyutunda 5 ifade, cinsiyet ayrımcılığı alt boyutunda 5 ifade, aile/eş desteğinden yoksun olma alt boyutunda 4 ifade, kariyer planlama ile ilgili eksiklikler alt boyutunda 6 ifade ve son olarak çocuk ve kariyer arasındaki çatışma alt boyutunda 7 ifade yer almaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler

verilen yanıtlar, 5'li Likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler 'kesinlikle katılmıyorum' seçeneğine 1, 'kesinlikle katılıyorum' seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

3.2.2. Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkma Ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin, algıladıkları kariyer bariyerleri ile ne ölçüde başa çıktıklarını saptamak için Swanson ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçek, algılanan kariyer bariyerleri ölçeğinin aynısıdır. Ancak ifadelere verilen yanıtlar, kariyer bariyerleri ile başa çıkma düzeyini gösterecek şekilde dizayn edilmiştir. Bu amaçla, ifadelere verilen yanıtlar, katılımcılar henüz iş hayatına atılmadıkları için 'gelecekte bu kariyer bariyerinin üstesinden gelebileceğimi düşünüyorum' şeklinde olasılık üzerine kurulmuştur. Bu araştırmada, kadın çalışanlara odaklanıldığı için değerlendirmeler 'hiç üstesinden gelemedim' seçeneğine 1, 'tamamen üstesinden geldim' seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada kullanılan algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma ölçeği, toplamda 27 ifadeden oluşmaktadır. Çoklu rol üstlenme ile başa çıkma alt boyutunda 5 ifade, cinsiyet ayrımcılığı ile başa çıkma alt boyutunda 5 ifade, aile/eş desteğinden yoksun olmak ile başa çıkma alt boyutunda 4 ifade, kariyer planlama ile ilgili eksikliklerle başa çıkma alt boyutunda 6 ifade ve son olarak çocuk ve kariyer arasındaki çatışma ile başa çıkma alt boyutunda 7 ifade yer almaktadır.

3.2.3. Kariyere Adanmışlık Ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin, kariyerlerine olan adanmışlıklarını ölçmek için Hirschi ve diğerleri (2014) tarafından geliştirilen kariyere adanmışlık ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek, 9 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelere verilen yanıtlar, 5'li Likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler 'hiç' seçeneğine 1, 'her zaman' seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Çalışmada ileri sürülen hipotezlerin test edilmesinden önce kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının saptanması için açıklayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. İlk olarak algılanan kariyer bariyerleri ölçeği, varimax rotasyonu yöntemiyle açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Algılanan kariyer bariyerleri ölçeğinde 27 ifade yer almaktadır. Bu ölçekteki 7 ifade, çocuk ve kariyer arasındaki çatışma ile ilgilidir. Ancak araştırmaya katılan kadın çalışanlardan sadece 34'ünün çocuğu olduğu için söz konusu 7 ifade faktör analizine dahil edilmemiş, faktör analizi 20 ifade ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiğinden, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak içinse Barlett testinden (Barlett test of sphericity) yararlanılmıştır (Sharma, 1996). Yapılan faktör analizi sonucunda KMO istatistiği 0,839 çıkmıştır ($\geq 0,60$) ve örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutmada yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett sayısı Chi katsayısı ise anlamlıdır ($p=0,000<0,05$).

Faktör sayısını belirlemek için öz değerlerin (eigenvalue) 1'den büyük olması kuralı esas alınmış ve aynı zamanda öz değerlerin dağılım grafiği (scree plots) de incelenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre öz değerleri 1'den büyük olan 5 faktör bulunmaktadır. Ölçeğin orijinalinde, söz konusu 20 ifadenin 4 faktör altında toplanması gerekmektedir. Döndürülmüş faktör analizi sonuçları incelendiğinde, çoklu rol üstlenme ile ilgili bir ifadenin (evdeki stresim işteki performansımı etkiliyor) ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili bir ifadenin (iş arkadaşlarım, kariyerimin bir açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda KMO istatistiği 0,844 çıkmıştır ($\geq 0,60$) ve örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutmada yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett sayısı Chi katsayısı ise anlamlıdır ($p=0,000 < 0,05$). Açıklayıcı faktör analizi

kadın için uygun olmadığını düşünüyorlar) 5. faktörü oluşturduğu görülmüştür.

Söz konusu 2 ifadenin teorik olarak aynı faktör altında toplanması uygun olmadığından, bu 2 ifade ölçekten çıkartılmıştır. Kariyer planlama ile ilgili eksiklikler altında bulunan bir ifadenin (kariyerimde ilerlemek için etkili bir networküm yok) teorik olarak farklı bir boyutta (çoklu rol üstlenme) yer aldığı tespit edildiği için bu ifade de ölçekten çıkartılmıştır.

Toplamda 3 ifade çıkartıldıktan sonra kalan 17 ifade varimax rotasyonu yöntemi ile tekrar sonuçlarına göre öz değerleri 1'den büyük olan 4 faktör bulunmaktadır. Ölçeğin açıklanan toplam varyansının %65,18 olduğu tespit edilmiştir. Algılanan kariyer bariyerleri ölçeğinin faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Algılanan Kariyer Bariyerleri Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

| <i>İfadeler</i> | <i>KPE</i> | <i>CRU</i> | <i>AD</i> | <i>CA</i> |
|---|------------|------------|-----------|-----------|
| Kariyerimde nasıl ilerleyeceğimden emin değilim. | 0,855 | | | |
| Kariyer hedeflerimden emin değilim. | 0,810 | | | |
| Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kararsızım. | 0,809 | | | |
| Kariyerime olan ilgimi kaybettiğimi düşünüyorum. | 0,761 | | | |
| Kariyerimden memnun değilim. | 0,742 | | | |
| İşim ve özel hayatım arasında çatışma hissediyorum. | | 0,739 | | |
| Her şeye yetişme baskısı hissediyorum (örneğin; ev işleri, çalışma hayatı, eş rolü, anne rolü, vb.) | | 0,737 | | |
| Özel hayatımdaki sorumluluklarıma engel olan bir çalışma hayatım var. | | 0,702 | | |
| Özel hayat / evlilik / aile planlarım ile kariyer planlarım arasında çelişki yaşıyorum. | | 0,689 | | |
| Ailem/eşim, kariyer hedeflerime öncelik vermez. | | | 0,783 | |
| Ailem/eşim, kariyerimden fedakarlık yapmamı bekler. | | | 0,772 | |

| | |
|--|-------|
| Ailem/eşim, kariyerime destek olmaz. | 0,768 |
| Ailem/eşim, kariyer seçimlerimi onaylamaz. | 0,680 |
| Çalıştığım kurumda, erkekler kadınlara kıyasla daha sık terfi alırlar. | 0,749 |
| İşe alımda cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştım. | 0,747 |
| Yöneticim, iş hayatında kadınlara karşı önyargılı. | 0,742 |
| Benimle aynı işi yapan erkek iş arkadaşlarım kadar yüksek ücret alamadığımı düşünüyorum. | 0,721 |

| | | | | |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|
| Cronbach α | 0,894 | 0,770 | 0,814 | 0,782 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|

Not: KPE= Kariyer Planlama ile ilgili Eksiklikler, CRU= Çoklu Rol Üstlenme, AD= Aile/Eş Desteğinden Yoksun Olma CA= Cinsiyet Ayrımcılığı

Kariyer planlama ile ilgili eksiklikler bariyeri alt ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0,89 olduğu saptanmıştır. Çoklu rol üstlenme bariyeri alt ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının ise 0,77 olduğu tespit edilmiştir. Aile/eş desteğinden yoksun olma bariyeri alt ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0,81 olduğu görülürken, cinsiyet ayrımcılığı bariyeri alt ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0,78 olduğu saptanmıştır.

Algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma ölçeğinde de 27 ifade bulunmaktadır. Bu ölçekteki 7 ifade de çocuk ve kariyer arasındaki çatışma ile ilgilidir. Araştırmaya katılan kadın çalışanlardan sadece 34'ünün çocuğu olduğu için söz konusu 7 ifade faktör analizine dahil edilmemiştir. Ayrıca

algılanan kariyer bariyerleri ölçeğinde yapılan faktör analizi sonucunda 3 ifade çıkartıldığı için bu ölçekte de söz konusu 3 ifade çıkartılarak varimax rotasyonu yöntemi ile açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda KMO istatistiği 0,880 çıkmıştır ($\geq 0,60$) ve örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutmada yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett sayısı Chi katsayısı ise anlamlıdır ($p=0,000 < 0,05$). Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre öz değerleri 1'den büyük olan 4 faktör bulunmaktadır. Ölçeğin açıklanan toplam varyansının %65,35 olduğu tespit edilmiştir. Algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma ölçeğinin faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkma Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

| <i>İfadeler</i> | <i>KPEB</i> | <i>CRUB</i> | <i>ADB</i> | <i>CAB</i> |
|---|-------------|-------------|------------|------------|
| Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kararsızım. | 0,794 | | | |
| Kariyerimde nasıl ilerleyeceğimden emin değilim. | 0,733 | | | |
| Kariyerime olan ilgimi kaybettiğimi düşünüyorum. | 0,719 | | | |
| Kariyer hedeflerimden emin değilim | 0,705 | | | |
| Kariyerimden memnun değilim. | 0,693 | | | |
| Özel hayatımdaki sorumluluklarıma engel olan bir çalışma hayatım var. | | 0,748 | | |
| İşim ve özel hayatım arasında çatışma hissediyorum. | | 0,667 | | |
| Her şeye yetişme baskısı hissediyorum (örneğin; ev işleri, çalışma hayatı, eş rolü, anne rolü, vb.) | | 0,640 | | |
| Özel hayat / evlilik / aile planlarım ile kariyer planlarım arasında çelişki yaşıyorum. | | 0,630 | | |
| Ailem / eşim, kariyer hedeflerime öncelik vermez | | | 0,799 | |
| Ailem / eşim, kariyer seçimlerimi onaylamaz. | | | 0,775 | |
| Ailem / eşim, kariyerime destek olmaz. | | | 0,646 | |
| Ailem / eşim, kariyerimden fedakarlık yapmamı bekler. | | | 0,643 | |
| Benimle aynı işi yapan erkek iş arkadaşlarım kadar yüksek ücret alamadığımı düşünüyorum. | | | | 0,779 |
| Çalıştığım kurumda, erkekler kadınlara kıyasla daha sık terfi alırlar. | | | | 0,771 |
| Yöneticim, iş hayatında kadınlara karşı önyargılı. | | | | 0,741 |
| İşe alımda cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştım. | | | | 0,675 |
| Cronbach α | 0,875 | 0,776 | 0,804 | 0,796 |

Not: KPEB= Kariyer Planlama ile ilgili Eksikliklerle Başa Çıkma, CRUB= Çoklu Rol Üstlenmeyle Başa Çıkma, ADB= Aile/Eş Desteğinden Yoksun Olmakla Başa Çıkma, CAB= Cinsiyet Ayrımcılığıyla Başa Çıkma

Kariyer planlama ile ilgili eksiklikler bariyeri ile başa çıkma alt ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0,88 olduğu saptanmıştır. Çoklu rol üstlenme bariyeri ile başa çıkma alt ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının ise 0,78 olduğu tespit edilmiştir. Aile/eş desteğinden yoksun olma bariyeri ile başa çıkma

alt ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0,80 olduğu görülürken, cinsiyet ayrımcılığı bariyeri ile başa çıkma alt ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0,80 olduğu saptanmıştır.

Kariyere adanmışlık ölçeğine ait 9 ifade açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 3: Kariyere Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

| <i>İfadeler</i> | <i>Faktör</i> |
|-----------------|---------------|
|-----------------|---------------|

| | |
|--|-------|
| Kariyer hedeflerinize ulaşmak için uğraştınız. | 0,828 |
| Profesyonel geleceğinizi planlamak için aktif olarak çaba gösterdiniz. | 0,806 |
| İşverenler, profesyonel gelişim fırsatları veya istediğiniz alandaki iş piyasası hakkında bilgi topladınız. | 0,699 |
| Kariyerinize destek olması için eğitim, geliştirme veya diğer etkinliklere kendi isteğinizle katıldınız. | 0,642 |
| Profesyonel olarak ilerlemenize yardımcı olacak görevler üstlendiniz. | 0,635 |
| Size profesyonel anlamda yardımcı olabilecek kişilerle bağlantıya geçtiniz veya bu bağlantıyı sürdürdünüz. | 0,629 |
| Gelecekteki kariyeriniz için planlar ve hedefler belirlediniz. | 0,628 |
| Kişisel değerleriniz, ilgi alanlarınız, yetenekleriniz ve zayıf yönleriniz hakkında dürüst bir şekilde düşündünüz. | 0,555 |
| Cronbach α | 0,831 |

Kariyere adanmışlık ölçeğinin Cronbach alfa güvenirlik katsayısının 0,83 olduğu saptanmıştır.

4.2. Hipotez Testleri

Çalışmada ileri sürülen hipotezlerin test edilmesinde, çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arası korelasyon değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

| Değişken | Ort | St.Sap. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|----------|------|---------|----------|----------|----------|----------|---------|---------|---------|---------|---|
| 1-KPE | 2,44 | 0,97 | - | | | | | | | | |
| 2-CRU | 2,79 | 0,9 | 0,585** | - | | | | | | | |
| 3-AD | 2,40 | 1,02 | 0,394** | 0,460** | - | | | | | | |
| 4-CA | 1,73 | 0,79 | 0,244** | 0,282** | 0,445** | - | | | | | |
| 5- KPEB | 3,63 | 0,91 | -0,865** | -0,643** | -0,423** | -0,312** | - | | | | |
| 6- CRUB | 3,63 | 0,85 | -0,602** | -0,810** | -0,462** | -0,300** | 0,671** | - | | | |
| 7-ADB | 3,74 | 0,98 | -0,345** | -0,366** | -0,433** | -0,807** | 0,442** | 0,395** | - | | |
| 8-CAB | 4,33 | 0,74 | -0,425** | -0,444** | -0,777** | -0,394** | 0,482** | 0,494** | 0,510** | - | |
| 9-KA | 4,05 | 0,59 | -0,436** | -0,268** | -0,159 | -0,025 | 0,414** | 0,259** | 0,139 | 0,233** | - |

Not: N= 141, ** p<0,000, KPE= Kariyer Planlama ile ilgili Eksiklikler, CRU= Çoklu Rol Üstlenme, AD= Aile/Eş Desteğinden Yoksun Olma CA= Cinsiyet Ayrımcılığı, KPEB= Kariyer Planlama ile ilgili Eksikliklerle Başa Çıkma, CRUB= Çoklu Rol Üstlenmeyle Başa Çıkma, ADB= Aile/Eş Desteğinden Yoksun Olmakla Başa Çıkma, CAB= Cinsiyet Ayrımcılığıyla Başa Çıkma, KA= Kariyere Adanmışlık

İlk olarak algılanan kariyer bariyerlerinin alt boyutlarının, kariyere adanmışlık üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Analiz gerçekleştirilmeden önce çoklu regresyon analizinin yapılabilmesi için gerek duyulan normallik, varyansların homojenliği ve

doğrusallık varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Histogram ve P-P plots grafikleri, serpmme grafiği (scatter plots) incelenerek söz konusu varsayımların sağlandığı tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizinde çoklu doğrusallık sorununun olmaması da gerekmektedir. Bağımsız

değişkenler arasında çoklu doğrusallık olup olmadığını saptamak için varyans büyütme faktörüne bakılabilir. Çoklu doğrusallık olmaması için varyans büyütme faktörünün (VIF) 1 dolaylarında çıkması gerekmektedir. Analiz

sonucu VIF değerinin 1,030 çıktığı görülmüştür. Buna göre bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık sorununun olmadığı belirtilebilir. Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizinin sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5: Algılanan Kariyer Bariyerlerinin Kariyere Adanmışlık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımsız Değişkenler | Bağımlı Değişken Kariyere Adanmışlık | | | | |
|--|---|-----------|--------|-------|-------|
| | Sabit | β | t | p | VIF |
| | 4,496 | | 25,794 | 0,000 | |
| <i>Kariyer Planlama ile Eksiklikler Bariyeri</i> | | -0,288*** | -4,002 | 0,000 | 1,030 |
| <i>Çoklu Rol Üstlenme Bariyeri</i> | | -0,166*** | -2,748 | 0,000 | 1,030 |
| <i>Cinsiyet Ayrımcılığı Bariyeri</i> | | -0,058 | -0,799 | 0,437 | 1,030 |
| <i>Aile/Eş Desteğinden Yoksun Olma Bariyeri</i> | | -0,047 | -0,882 | 0,380 | 1,030 |
| R^2 | 0,178 | | | | |
| <i>Düzeltilmiş R^2</i> | 0,154 | | | | |
| <i>F</i> | 7,384 | | | | |
| <i>P</i> | 0,000 | | | | |
| <i>Durbin-Watson</i> | 2,044 | | | | |

*** p<0,001

Çoklu regresyon analizi sonuçları doğrultusunda, kariyere adanmışlıktaki değişkenliğin %18’ini açıklayan modelde ($R^2=0,18$, $p<0,001$), kariyer planlama ile ilgili eksiklikler algılanan bariyerinin, kariyere adanmışlığı negatif yönde ve anlamlı bir şekilde açıkladığı saptanmıştır ($\beta=-0,288$; $p=0,000<0,001$). Bu doğrultuda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Çoklu rol üstlenme algılanan bariyerinin ise kariyere adanmışlık üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta=-0,166$; $p=0,000<0,001$). Bu doğrultuda H2 hipotezi kabul edilmiştir. Aile/eş desteğinden yoksun olma ($\beta=-0,058$;

$p=0,437>0,05$) ve cinsiyet ayrımcılığına ($\beta=-0,047$; $p=0,380>0,05$) ilişkin algılanan bariyerlerin ise kariyere adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Bu doğrultuda H3 ve H4 hipotezleri reddedilmiştir.

İkinci olarak algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın alt boyutlarının kariyere adanmışlık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu amaçla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çoklu regresyon analizinin yapılabilmesi için geçerlenmesi gereken varsayımlar (standart hataların normal dağılıma uygunluğu, doğrusallığı,

varyansların homojenliği) bulunmaktadır. Bu varsayımların histogram, olasılık, serpmme grafikleri ve Durbin-Watson istatistiğine ilişkin kriterler bağlamında doğrulandığı görülmüştür. Çoklu regresyon analizinde ayrıca çoklu doğrusallık sorununun olmaması da gerekmektedir. Bağımsız değişkenler arasında

çoklu doğrusallık olup olmadığını saptamak için varyans büyütme faktörüne bakılmıştır. Analiz sonucu VIF değerinin 1,040 çıktığı görülmüştür. Buna göre bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık sorununun olmadığı tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen çoklu regresyon analizinin sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkmanın Kariyere Adanmışlık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımsız Değişkenler | Bağımlı Değişken | | | | |
|---|------------------|----------|--------|-------|-------|
| | Sabit | β | t | p | VIF |
| | 3,008 | | 10,527 | 0,000 | |
| <i>Kariyer Planlama ile Eksikliklerle Başa Çıkma</i> | | 0,288*** | 4,002 | 0,000 | 1,040 |
| <i>Çoklu Rol Üstlenme ile Başa Çıkma</i> | | 0,135* | 2,007 | 0,035 | 1,040 |
| <i>Cinsiyet Ayrımcılığı ile Başa Çıkma</i> | | 0,006 | 0,105 | 0,916 | 1,040 |
| <i>Aile/Eş Desteğinden Yoksun Olma ile Başa Çıkma</i> | | 0,114 | 1,393 | 0,380 | 1,040 |
| R^2 | 0,178 | | | | |
| <i>Düzeltilmiş R^2</i> | 0,154 | | | | |
| <i>F</i> | 7,384 | | | | |
| <i>P</i> | 0,000 | | | | |
| <i>Durbin-Watson</i> | 2,044 | | | | |

* p<0,05, *** p<0,001

Çoklu regresyon analizi sonuçları doğrultusunda, kariyere adanmışlıktaki değişkenliğin %18'ini açıklayan modelde ($R^2=0,18$, p<0,001), kariyer planlama ile ilgili eksikliklerle başa çıkmanın kariyere adanmışlığı pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde açıkladığı saptanmıştır ($\beta=0,288$; p=0,000<0,001). Bu doğrultuda H5 hipotezi kabul edilmiştir. Çoklu rol üstlenme ile başa çıkmanın ise kariyere

adanmışlık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,135$; p=0,035<0,05). Bu doğrultuda H6 hipotezi kabul edilmiştir. Aile/eş desteğinden yoksun olma ($\beta=0,114$; p=0,380>0,05) ve cinsiyet ayrımcılığı ile başa çıkmaya ($\beta=0,006$; p=0,916>0,05) ilişkin algılanan bariyerlerin ise kariyere adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı

görülmüştür. Bu doğrultuda H7 ve H8 hipotezleri

5. Sonuç

Literatür incelendiğinde, geçmişten günümüze kişilerin kariyer gelişimlerini açıklamaya yönelik pek çok kuram, kavram ve paradigmanın geliştirildiği görülmektedir. Ancak literatürde kabul gören çoğu kuramın, kadınların kariyerini tam anlamıyla yansıtmaktan uzak olduğu konusunda eleştirildiği dikkat çekmektedir. Söz konusu eleştiriler, bu kuram, kavram ve paradigmanın erkeklerin kariyerlerini temel alarak geliştirilmesi hususunda toplanmaktadır. Her ne kadar bazı teorisyenlerin (örn; Holland'ın Kariyer Tipolojisi Kuramı ve Super'ın Kariyer Gelişimi Kuramı), gelen eleştiriler doğrultusunda kuramlarının kapsamlarını kadınlara da uyarlanabilecek şekilde genişletmeye çalıştıkları görülsede kadınların kariyer gelişimlerini açıklamada başarısız kaldıkları gerekçesiyle söz konusu eleştirilerden kurtulamadıkları gözlemlenmektedir (Patton ve McMahan, 1999).

İlgili literatürde, kadınların iş ve aile sorumlulukları nedeniyle özel bir kariyer grubu olarak ele alınıp ana akım kariyer kuramlarından ayrı bir şekilde incelenmesi gerektiğine dair tartışmalar olduğu göze çarpmaktadır (Patton ve McMahan, 1999). Bu doğrultuda geçtiğimiz otuz yılda kadınların kariyer gelişimlerine daha fazla odaklanılmaya başlandığı dikkat çekmektedir (Betz, 2007). Kariyer bariyerleri konusu ise işte bu noktada, kadınların kariyer gelişimlerini açıklama gücüne sahip bir kavram olarak ortaya atılmıştır (Lent ve diğerleri, 2000).

Kariyer bariyerleri, kişilerin kendilerinden kaynaklanan veya çevrelerinde gerçekleşen ve

reddedilmiştir.

kariyer gelişimlerini güçleştiren olaylar ile durumlar şeklinde tanımlanmaktadır (Swanson ve Woitke, 1997, s.434). Kariyere adanmışlık ise kişinin çeşitli kariyer davranışları göstererek proaktif bir şekilde kariyerini geliştirme düzeyi şeklinde açıklanmaktadır (Hirschi ve diğerleri, 2014). Buna göre kariyere adanmışlık, kişilerin kariyer gelişimlerini arttıran kariyer planlama, kariyer keşfi, network kurma, insan sermayesini geliştirme spesifik kariyer davranışlarından oluşmaktadır (Hirschi ve diğerleri, 2014). Kadınların kariyer gelişimlerinin sağlanması ve kariyerlerinin başarıya ulaşması için algıladıkları kariyer bariyerlerinin azalması, kariyere adanmışlıklarının ise artması gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, kadınların algıladıkları kariyer bariyerleri ile kariyere adanmışlık kavramları incelenmiş olup algılanan kariyer bariyerlerinin kariyere adanmışlık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmada ayrıca algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın, kariyere adanmışlık üzerindeki etkisi de ele alınmıştır.

Yapılan analizler sonucu, algılanan kariyer bariyerlerinden sadece kariyer planlama ile ilgili eksiklikler ve çoklu rol üstlenmeye yönelik bariyerlerin, kariyere adanmışlığı negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı ve aile/eş desteğinden yoksun olma algılanan kariyer bariyerlerinin ise kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Söz konusu bulguların, ilgi çekici olduğu düşünülmektedir. Benzer şekilde cinsiyet ayrımcılığı ve aile/eş desteğinden yoksun olma algılanan kariyer bariyerlerinin, kariyer planlama ile ilgili eksiklikler ve çoklu rol üstlenmeye

yönelik bariyerlerine kıyasla katılımcılar açısından düşük düzeyde seyrettiği de görülmüştür. Söz konusu bulguların nedeni, örneklemin niteliklerinden kaynaklanabilir. Örneğin; aile/eş desteğinden yoksun olmaya yönelik algılanan kariyer bariyerinin, çocuk sahibi kadınların çoğunlukta olduğu bir örnekleme kariyere adanmışlık üzerinde daha anlamlı bir sonuç vereceği düşünülmektedir.

Algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma açısından incelendiğinde ise kariyer planlama ile ilgili eksiklikler ve çoklu rol üstlenme bariyerleri ile başa çıkmanın, kariyere adanmışlığı pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı ve aile/eş desteğinden yoksun olma bariyerleri ile başa çıkmanın ise kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmaya ilişkin elde edilen bu bulguların, algılanan kariyer bariyerlerinin kariyere adanmışlık üzerindeki etkileriyle örtüştüğü görülmektedir.

Çalışmada ortaya çıkan bir diğer ilgi çekici bulgu ise araştırmaya katılan kadın çalışanların, yöneticilerinin cinsiyetlerine ilişkin tercihleri oluşturmaktadır. Buna göre katılımcıların %53,2'si erkek yöneticiyle çalışmayı tercih edeceklerini belirtirlerken, sadece %11,4'ünün kadın yönetici ile çalışmayı tercih edeceklerini belirttikleri görülmüştür. Söz konusu bulgu, kadın yöneticiyle çalışmaya ilişkin olumsuz tutumlarla ilgili literatürde daha önce yapılan çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (örn; Aycan, Bayazit, Berkman ve Boratav, 2012).

Çalışmada elde edilen bulgular, birtakım kısıtlar ışığında değerlendirilmelidir. İlk olarak gerek algılanan kariyer bariyerlerinin, gerekse algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın, kariyere adanmışlıktaki değişkenliğin sadece %18'ini açıklayabildiği görülmektedir. Söz konusu açıklama gücünün düşük olması, kariyere adanmışlığı açıklayan diğer değişkenlerin varlığını göstermektedir. Buna göre kariyere adanmışlığı açıklayan diğer değişkenlerin kapsam dışında bırakılmasının, çalışmanın kısıtlarından birini oluşturduğu ifade edilebilir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda, kariyere adanmışlığı etkileyebilecek diğer değişkenlere de modelde yer verilebileceği düşünülmektedir. Çalışmanın boylamsal araştırma yöntemi yerine kesitsel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiş olması ise başka bir kısıtı oluşturmaktadır. Ayrıca verilerin toplanmasında, kartopu örnekleme yönteminden yararlanıldığı için sadece araştırmacıların ve katılımcıların ulaşabildikleri kişilerin çalışmaya katılması bir diğer kısıt olarak ortaya çıkmaktadır. Katılımcılara ulaştırılan anket formunda, algılanan kariyer bariyerleri ölçeğinin alt boyutlarından biri olan çocuk ve kariyer çatışması bariyerine ait yedi ifade ve buna bağlantılı olarak algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma ölçeğinde de çocuk ve kariyer çatışması bariyeri ile başa çıkmaya ilişkin yedi ifadeye yer verilmiştir. Söz konusu ifadelerin, sadece çocuk sahibi çalışanlar tarafından yanıtlanması istenmiştir. Ancak araştırmaya katılanlardan sadece 34'ü çocuk sahibi olduğundan bu ifadelere verilen yanıtlar, analizlere dahil etmede yeterli sayıya ulaşılmadığından kapsam dışında bırakılmıştır. Bu nedenle gerek çocuk ve kariyer çatışması bariyeri, gerekse çocuk ve kariyer çatışması bariyeri ile

başta çıkma alt ölçeklerinin analizlere dahil edilememesi başka bir kısıtı oluşturmuştur. İleride gerçekleştirilecek çalışmalarda, örneklem oluşturulurken çocuk sahibi kadın çalışanlara odaklanılması önerilebilir.

Çalışmanın, çeşitli açılardan literatüre ve uygulamaya katkıda bulunduğu ileri sürülebilir. Literatür incelendiğinde, algılanan kariyer bariyerleri ile ilgili yapılan araştırmaların genellikle lise ve üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir (Lindley, 2005; Murtagh ve diğerleri, 2007; McWhirther, 1997). Bu doğrultuda algılanan kariyer bariyerlerinin olasılık şeklinde ölçüldüğü göze çarpmaktadır (McWhirther, 1997; Urbanaviciute ve diğerleri, 2016). Halbuki bu çalışmada veriler, aktif istihdamda yer alan kadın çalışanlardan toplanmıştır. Gerçekleştirilen çalışmanın, bu yönüyle literatüre katkıda bulunduğu ifade edilebilir. Çalışmada, gerek algılanan kariyer bariyerlerinin gerekse bu bariyerler ile başta çıkmanın birlikte ele alınmış olması ise çalışmanın literatüre olan bir diğer katkısına işaret etmektedir. Kariyere adanmışlık açısından ele alındığında, henüz yeni bir kavram olan kariyere adanmışlıkla ilgili gerçekleştirilen ampirik araştırmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Yapılan ampirik çalışmalarda da kariyere

adanmışlığın duygusal denge, kariyer kararı alma öz yeterliliği (Rogers, Creed ve Glendon, 2008), sosyal destek ve olumlu duygular (Hirshi ve Freund, 2014) açısından ele alındığı dikkat çekmektedir. Araştırmacılar, kariyere adanmışlığı etkileyen diğer faktörlerin de ele alınması gerektiğini belirtmektedirler (Nilfooroshan ve Salimi, 2016). Bu doğrultuda algılanan kariyer bariyerleri ve bu bariyerler ile başta çıkmanın kişilerin kariyer gelişimleri ve kariyer başarıları için önem taşıyan kariyere adanmışlık açısından incelenmesinin de çalışmanın literatüre katkıda bulunmasını sağladığı ifade edilebilir. Çalışmanın uygulamaya katkısı ise kariyer planlama ile ilgili eksiklikler açısından incelendiğinde ortaya çıkmaktadır. Söz konusu bariyerin kariyere adanmışlığı negatif yönde etkilediği düşünüldüğünde, kadın çalışanların kariyerleri ile ilgili hedef belirleme, kariyerleri ile ilgili ne yapacaklarından emin olma gibi konularda ihtiyaç duydukları desteğin kendilerine sunulmasının önemli olduğu ileri sürülebilir. Bu doğrultuda gerek yöneticilerin gerekse İK departmanlarının, bu konuda kadın çalışanlara destek vermeleri ve kariyer planlamaya yönelik kadın çalışanların örgütlerinde eğitimlere tabi tutulmaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

Aycan, Z., Bayazit, M., Berkman, Y. ve Boratav, H. B. (2012). Attitudes towards women managers: Development and validation of a new measure with Turkish samples. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 426-455.

Betz, N. E. (2007). Women's career development. Denmark, F. ve Paludi, M.A. (Editörler). *Psychology of Women: A Handbook of Issues and Theories* içinde (ss. 627-684). 2.Bası, New York: Greenwood Publishing Group.

Buzzanell, P. M., Meisenbach, R., Remke, R., Liu, M., Bowers, V. ve Conn, C. (2005). The good working mother: Managerial women's

sensemaking and feelings about work–family issues. *Communication Studies*, 56(3), 261-285.

Chi-Ching, E. Y. (1992). Perceptions of external barriers and the career success of female managers in Singapore. *The Journal of Social Psychology*, 132(5), 661-674.

Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology*. New York: McGraw-Hill.

Çakmak Otluoğlu, K. Ö. (2015). İnsan kaynakları yönetimi ve çalışan anneler: Aile dostu işyeri uygulamaları çalışan annelere neler sunuyor? Sürgevil Dalkılıç, O. (Editör). *Çalışanne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik* içinde (ss. 73-110). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Dubbelt, L., Rispens, S. ve Demerouti, E. (2016). Gender discrimination and job characteristics. *Career Development International*, 21(3), 230-245.

Gallos, J. V. (1989). Exploring women's development: implications for career theory, practice. Arthur, M. B., Hall, D. T. ve Lawrence, B. S. (Editörler). *Handbook of Career Theory* içinde 110. New York: Cambridge University Press.

Gross, J. (2005). Forget the career. My parents need me at home. *The New York Times*.(1-2)

Heikkinen, S., Lämsä, A. M. ve Hiillos, M. (2014). Narratives by women managers about spousal

support for their careers. *Scandinavian Journal of Management*, 30(1), 27-39.

Hirschi, A. ve Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 5-20.

Hirschi, A., Freund, P. A. ve Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594.

Holahan, C. K. ve Gilbert, L. A. (1979). Conflict between major life roles: Women and men in dual career couples. *Human Relations*, 32(6), 451-467.

Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.

Lindley, L. D. (2005). Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 13(3), 271-287.

McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50(1), 124-140.

Melki, J. P. ve Mallat, S. E. (2016). Block her entry, keep her down and push her out: gender discrimination and women journalists in the Arab world. *Journalism Studies*, 17(1), 57-79.

Murtagh, N., Lopes, P. ve Lyons, E. (2007). What makes a career barrier a barrier?. *Industrial and Commercial Training*, 39(6), 332-339.

Nilforooshan, P. ve Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.

Öge, S., Karasoy, A. ve Kara, Ö. (2014). A research on glass ceiling syndrome career barriers of women academics. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 8(9), 3011-3020.

Patton, W. ve McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Pacific Grove, CA: BrooksKole.

Pringle, J. ve Mallon, M. (2003). Challenges for the boundaryless career odyssey. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 839-853.

Rogers, M. E., Creed, P. A. ve Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.

Sharma, S. (1996), *Applied Multivariate Techniques*, New York: John Wiley & Sons, Inc.

Swanson, J. L., Daniels, K. K. ve Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related

barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 219-244.

Swanson, J. L. ve Tokar, D. M. (1991). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 344-361.

Swanson, J. L. ve Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443-462.

Valk, R. ve Srinivasan, V. (2011). Work-family balance of Indian women software professionals: A qualitative study. *IIMB Management Review*, 23(1), 39-50.

Urbanaviciute, I., Pociute, B., Kairys, A. ve Liniauskaite, A. (2016). Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: Exploring mediation and moderation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 12-21.

https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/GAZETELER/WEB/MECLIS%20BULTENI/2469_2005_0000_0120_0000/0016.pdf=22 Haziran 2019.

<http://www.hurriyet.com.tr/egitim/yok-istatistikleri-aciklandi-40823379>= 22 Haziran 2019.

<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>=22 Haziran 2019.