

T.C.
İSTANBUL AYDIN UNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE YÖNETİCİLİKTE
KADIN PARADİGMALARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SANIYE ELMAS

İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ PROGRAMI

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. UĞUR TEKİN

MAYIS 2015



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1212.041140 numaralı öğrencisi **Saniye ELMAS**'ın "TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE YÖNETİCİLİKTE KADIN PARADİGMALARI" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 11.05.2015 tarih ve 2015/10 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *o.y. b. k. j. ile* Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *kabul* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :27/05/2015

1)Tez Danışmanı: Prof. Dr. Uğur TEKİN

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR

3) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Nesrin KALE

Uğur Tekin
Hamide Ertepinar
Nesrin Kale

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDE YÖNETİCİLİKTE KADIN PARADİGMALARI” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (04/ 05 /2015)

Saniye ELMAS

Aileme,

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmamda beni yönlendiren, yarı yapılandırılmış görüşme formunun hazırlanmasından, verilerin çözümlenmesine kadar araştırmamın her aşamasında desteğini esirgemeyen değerli hocam, Sayın Prof. Dr. Uğur Tekin'e teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Mayıs 2015

Saniye ELMAS

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	ix
İÇİNDEKİLER	xi
KISALTMALAR	xv
ÇİZELGE LİSTESİ	xvii
ÖZET	xix
ABSTRACT	xxi
1. GİRİŞ	1
1.1. Sorunsalın Tanımı.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Sınırlılıklar.....	3
2. CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET	4
2.1. İnsan Cinselliği.....	4
2.2. Toplumsal Cinsiyet.....	5
2.2.1. Toplumsal Cinsiyet Kuramları	5
2.2.2. Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları.....	6
2.2.3. Kadın Çalışmaları	8
2.2.4. Bilimin Cinsiyeti	9
2.3. Feminizm	10
2.3.1. Feminizmin Tarihi	11
2.3.2. Farklı Feminist Yaklaşımlar	13
2.3.2.1. Liberal Feminizm	13
2.3.2.2. Sosyalist Feminizm	17
2.3.2.3. Feminizm ve Freudculuk	19
2.3.2.4. Varoluşçuluk ve Feminizm	21
2.3.2.5. Radikal Feminizm.....	23
2.3.2.6. Siyah Feminizm.....	26
2.3.2.7. Kültürel Feminizm	26
2.3.2.8. Postmodern Feminizm	27
2.3.2.9. Küreselleşme ve Feminizm.....	29
2.3.3. Günümüzde Uluslararası Kadın Örgütlülüğü	30
2.4. Türkiye’de Kadın Hareketi	34

2.4.1.	Osmanlı Dönemi Kadın Hareketi	34
2.4.2.	Cumhuriyet Dönemi Kadın Hareketi.....	43
2.4.2.1.	Eğitimde Kadın	53
2.5.	Yönetim Kavramı.....	54
2.5.1.	Yönetimde Kadın	54
2.5.1.1.	Türk Kamu Yönetiminde Kadın	55
2.5.1.2.	Avrupa’da Eğitimde Kadın Yöneticiler.....	56
2.5.1.3.	Türkiye’de Eğitimde Kadın Yöneticiler	59
2.6.	Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri	64
2.7.	Alanda Yapılan Çalışmalar	66
3.	YÖNTEM	75
3.1.	Araştırma Modeli.....	76
3.2.	Çalışma Grubu (Örneklem)	76
3.3.	Veri Toplama Aracı	76
3.4.	Görüşme Formunun Hazırlanması.....	77
3.5.	Veri Toplama Aracının Geçerlilik ve Güvenirliliği.....	77
3.6.	Uygulama	77
3.7.	Verilerin Çözümlemesi.....	78
4.	BULGULAR VE YORUMLAR	79
4.1.	Kadın Yöneticilerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar ..	79
4.1.1.	Yaş Durumu	79
4.1.2.	Medeni Durum	79
4.1.3.	Çocuk Sayısı	80
4.1.4.	Eğitim Durumu	80
4.1.5.	Branş Durumu.....	81
4.1.6.	Mesleki Kıdem Durumu	82
4.1.7.	Yöneticilikte Kıdem Yılı	82
4.2.	Yönetici Olma Süreci	83
4.3.	Cinsiyet Ayrımcılığı.....	85
4.4.	Örgüt Kültürü Engeli.....	91
4.5.	Çoklu rol üstlenme	97
4.6.	Cam Tavan.....	103
4.7.	Toplumsal Cinsiyet Analizi	108
4.8.	Kurumdaki İlişkiler	110

4.9. Veli Öğrenci İlişkileri	112
4.10. Yöneticilikte Yaşam Süreci (Memnuniyet, İş Doyumu, Daha Üst Mevki)	114
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	116
5.1. SONUÇLAR	116
5.2. ÖNERİLER	121
KAYNAKLAR	124
EKLER	128
ÖZGEÇMİŞ	138

KISALTMALAR

BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi
CSW	: Birleşmiş Milletler üyesi devletlerin temsilcilerinden oluşan Kadın Statüsü Komisyonu
HMG	: Hanımlara Mahsus Gazete
ISCED	: International Standard Classification Of Education
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
KİHP	: Kadının İnsan Hakları Projesi
KY	: Kadın Yönetici
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TALIS	: The OECD Teaching and Learning International Survey
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNICEF	: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu

ÇİZELGE LİSTESİ

SAYFA

Çizelge 2.1: Kamu ve Özel Sektörde İlk ve Ortaöğretimde(ISCED 1, 2 ve 3) Çalışan Okul Yöneticilerinin Oranı,(2010).....	58
Çizelge 2.2: MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı Yönetici Sayıları, Oranları(2014).....	59
Çizelge 2.3: MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı Okul Türlerine Göre Müdür, Müdür Başyardımcısı ve Müdür Yardımcısı Sayıları (2014).....	60
Çizelge 2.4: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Bölümü 2014/2015 Eğitim Öğretim Yılı Okul/ Kurum Müdürleri Çizelgesi (2014).....	61
Çizelge 2.5: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Bölümü 2014/2015 Eğitim Öğretim Yılı Okul/Kurum Müdürleri Başyardımcısı Tablosu(2014).....	61
Çizelge 2.6: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Bölümü 2014/2015 Eğitim Öğretim Yılı Okul/ Kurum Müdür Yardımcısı Tablosu(2014).....	62
Çizelge 2.7: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Bölümü 2014/2015 Eğitim Öğretim Yılı İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri Yöneticileri Tablosu(2014).....	62
Çizelge 2.8: Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri (Karaca, 2007: 53).....	64
Çizelge 4.9: Görüşme Yapılan Kadın Yöneticilerin Yaş Durumu.....	78
Çizelge 4.10: Görüşme Yapılan Kadın Yöneticilerin Medeni Durumu.....	78
Çizelge 4.11: Görüşme Yapılan Kadın Yöneticilerin Sahip Olduğu Çocuk Sayısı.....	79
Çizelge 4.12: Görüşme Yapılan Kadın Yöneticilerin Eğitim Durumu.....	79
Çizelge 4.13: Görüşme Yapılan Kadın Yöneticilerin Branş Durumu.....	80
Çizelge 4.14: Görüşme Yapılan Kadın Yöneticilerin Mesleki Kıdem Durumu.....	80
Çizelge 4.15: Görüşme Yapılan Kadın Yöneticilerin Yöneticilikte Kıdem Durumu.....	81

ÖZET

ELMAS, Saniye. Türk Eğitim Sisteminde Yöneticilikte Kadın Paradigmaları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015.

Türk Eğitim Sisteminde eğitim örgütlerinin başarılı olmasında yöneticilerin payı oldukça yüksektir. Yönetim pozisyonlarına gelme sürecinde hukuksal bir engel olmamasına rağmen Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatları istatistiksel verileri incelendiğinde kadınların yönetim pozisyonlarında az sayıda temsil edildikleri görülmektedir. Ayrıca eğitim kurumlarında hiyerarşik yapı yükseldikçe kadın yönetici oranları belirgin bir şekilde düşüş göstermektedir. Bu araştırmada Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin hemen hemen yarısının kadın olduğu bir alanda, kadın eğitim yöneticilerinin sayısal oranlarının azlığının arkasındaki sebepler irdelenmiştir.

Araştırmaya katılan kadın yöneticilerin kişisel görüşlerinin ve tecrübelerinin nitel yöntemle derinlemesine analizi yapılmış ve bu analiz sonucunda, cinsiyet ayrımcılığı, örgüt kültürü engeli, çoklu rol üstlenme, cam tavan, toplumsal cinsiyet engellemelerinin olduğu tespiti yapılmıştır. Araştırmamızın odak noktasını, kadın yöneticilerin görüşlerinden yola çıkarak engelleri aşma stratejileri oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Kadın Yöneticiler, Cam tavan, Türk Eğitim Sistemi

ABSTRACT

THE WOMEN PARADİGM İN THE ADMINİSTRATION İN TURKİSH EDUCATIONAL SYSTEM

Administrators' share in the success of educational organizations is quite high in the Turkish Educational System. Even though there is no legal obstacle in the process of taking up management positions, when the statistics are analyzed given by the central or provincial offices of the Ministry of Education it can be observed that small numbers of women are represented in management positions. In this study, the underlying reasons of the small numbers of women administrators of education are considered where almost half of the teachers who work in public or private schools under the Ministry of Education are women.

The experiences and the thoughts of the participant women administrators are analyzed qualitatively in depth and gender discrimination, organizational cultural obstacles, assuming multi-roles, glass-ceiling and social gender barriers are identified. The focus of the study is the strategies to overcome obstacles based on the ideas of the women administrators.

Key words: Female Administrators, Glass Ceiling. Paradigm, Turkish Educational System.

1. GİRİŞ

Bu bölümde, sorunsalın tanımlanması, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, problem cümlesi, sınırlılıklar, tanımlar ve kısaltmalara yer verilmiştir.

1.1.Sorunsalın Tanımı

Bilişim ve teknolojinin geliştiği, bilginin hızlı ve kolay erişilebilir olduğu, küreselleşmeyle ekonomiden, siyasete ve toplumsal değerlere kadar birçok alanın değiştiği dünyada yaşamaktayız. Böyle bir dünya nüfusun hemen hemen yarısını oluşturan kadınların, sahip olduğu değerler, haklar açısından, yaşadıkları cinsiyet temelindeki ayrımcılık düşündürücü, üzerinde tartışılması gereken bir durumdur. Pek çok engele rağmen, kadınlar, dünya çapında toplam işgücünün üçte ikisini oluşturmalarına karşın, dünya gelirlerinin ancak onda bir oranında pay almaktadırlar. 1975 yılında Birleşmiş Milletler Ulusal Kadın Konferansı'nda, üzerinde nihai anlaşmaya varılan kadınların sorun alanlarından biri de iktidarın paylaşılması ve karar alma konularında yaşanan kadın erkek eşitsizliğidir. Günümüzde modernleşmenin araçsallarından biri olarak kadının, kamusal alanda görünürlüğü, istihdama katılımı, eşit siyasal ve sosyal haklara sahip oluşu gelir.

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadınların çalışma alanları toplumsal cinsiyet temelinde oldukça sınırlıdır. İşgücü piyasasında kadınların istihdam alanları, geleneksel olarak tanımlanan hizmet sektöründe; temizlik, eğitim, sağlık, gıda gibi alanlar olmaktadır. Karar alma mekanizmalarında, yönetim kadrolarında, örgütleyici düzeyde çok az sayıda kadınlar bulunmaktadır. Mülkiyet, ekonomik tüketim, toplumsal ve siyasal özgürlükler doğrudan çalışma hayatı ile ilişkilidir. Türkiye gibi ataerkil değerlerin hüküm sürdüğü, eril egemen zihniyetin hakim olduğu, kurumları biçimlendirdiği toplumlarda kadınlar, ekonomi, siyaset, bilim gibi pek çok alanda engelleyici bir sınırlanmışlık durumunu, marjinal bir varoluş konumunu yaşarlar.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını istihdam alanlarında, yetki ve karar alma mekanizmalarına katılım, araştırma, bütçe ve mali politika gibi alanlara yerleştirme konusunda istenilen duyarlılığın henüz yeterince oluşmadığı görülmektedir. OECD 2015 raporuna göre; ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve siyasi güçlenme konularında 142 ülke arasında 125. sırada olması acil önlem alınması gereken bir duruma işaret etmektedir.

Eğitim dünyasında, toplumsal cinsiyet perspektifinden rakamlara bakarsak 2013-2014 öğretim yılı verilerine göre ¹;

- Okulöncesi eğitimde görev yapan 63.327 öğretmenin %94,6'si (59.940),
- İlkokul düzeyinde görev yapan 288.444 öğretmenin %58,16'sı (167.783),
- Ortaokul düzeyinde görev yapan 280.804 öğretmenin %53,16'sı (149.241),
- Ortaöğretimde görev yapan 278.641 öğretmenin %45,58'i (127.028) kadınlardan oluşmaktadır.

MEB Strateji Geliştirme Başkanlığının Şubat 2014 tarihli verilerine göre MEB bünyesinde merkez, taşra ve okul/kurumlarda kadrolu ve görevlendirme yoluyla çalışan 103.004 yöneticinin % 15,51'i (15970) kadındır.

Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı verilerine göre öğretmenlerin % 55.30 olduğu bir alanda hiyerarşik yapının üst noktalarında yönetici kadın oranlarının son derece düşük olması dikkat çekicidir.

Bu duruma neden olan etkenler bir dizi çalışmada yer almaktadır. Aksu, Çek ve Şenol (2013), Çelikten (2004), İnandı, Özkan, Peker ve Atik (2009) yaptıkları çalışmalarda kadınların üst yönetim pozisyonlarına yükselmelerinde engellerin pek çok nedenin olduğu görülmektedir.

Türkiye'de, eğitim sektöründe kadınların yönetim pozisyonlarına gelme sürecinde hukuksal bir engel olmamasına rağmen, Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatları istatistik verileri incelendiğinde kadınların yönetim pozisyonlarında az sayıda temsil edildikleri görülmüştür. Kadınların yönetici olmalarının engelleri ve bu engelleri aşma stratejileri nelerdir?

Kadın Yöneticilerin örgütsel engellerle başa çıkabilme stratejisi ve toplumsal ve bireysel engellere karşı geliştirdikleri stratejiler nelerdir?

¹ Veriler: Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığından 11.11.2014'de alınan bilgiler.

Yönetici kadınların motivasyon kaynakları nelerdir?

1.2.Araştırmanın Amacı

Var olan literatür araştırmasında kadın yöneticilere yönelik çeşitli engellerin olduğu görülmüştür. Kadın yöneticilerin bu engellerle başa çıkma yolları, geliştirdikleri stratejileri araştırmak amaçlanmıştır.

1.3.Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada öncelikle kadınların üst yönetim pozisyonlarına ulaşmalarına engel olan ve cam tavan olarak nitelendirilen bireysel, örgütsel ve toplumsal unsurlar teorik olarak incelenmiş, görüşmeler sonrası elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgularla bu alanda yapılmış araştırmaların sonuçları karşılaştırılarak özellikle toplumsal cinsiyet alanında teorik tartışmalara katkıda bulunmak amaçlanmıştır. Kadın yöneticilerle yapılan görüşmelerden yola çıkarak mevcut olan engellerin tanımlanmasından sonra, kadın yöneticilerin bu engelleri aşma stratejileri araştırmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Türk Eğitim Sisteminde yönetim ve karar verme mekanizmalarında görülen cinsiyet eşitsizliği sorunsalının ancak paradigmatik bir değişimle çözümlenebileceği açıktır. Bu bağlamda kadınların cam tavana ilişkin farkındalığını yükselterek karar verme mekanizmalarında kadınların temsilinin artırılması ve eğitim yönetiminde cinsiyet dengesinin sağlanması açısından önemlidir. Türkiye’de eğitim alanında yapılan kadın çalışmalarına, önemli katkı sağlanması beklenilmektedir.

1.4.Sınırlılıklar

Bu araştırma 2014-2015 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır. Araştırmada elde edilen bulgular, örneklem grubundan alınan yanıtlarla, araştırmacının gözlemleri ve yorumları ile sınırlıdır.

2. CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET

Erkek ya da kadın olmak basitçe bedenlerimizin cinsiyetine mi bağlıdır? Sorusuna yanıt arayan sosyologlar erkekliğin ve dişiliğin doğasını kolayca sınıflandırılmayacağını belirtirler. Erkeklerle kadınlar arasındaki farklılıkların kökenleri incelenmeye çalışılarak, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları üzerinde durulur. Sosyologlara göre cinsiyet, genellikle bedenin dişi ya da erkek olarak tanımlanmasına neden olan anatomik ve fizyolojik farklılıkları ortaya koymak için kullanılır. Toplumsal cinsiyet ise erkekler ve dişiler arasındaki toplumsal ve kültürel farklılıklarla ilişkili, erillik ve dişilik kavramlarıyla bağlantılıdır. Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklı kavramlardır. Erkeklerle kadınlar arasındaki çoğu farklılık yalnızca biyolojik değildir. Toplumsal cinsiyetin oluşumunu ve kimlik temelli toplumsal rollere açıklık getirmeye çalışan karşıt yaklaşımlar benimsenmiştir. İlgili yaklaşımları; kadınlar ve erkekler arasındaki davranış farklılıklarının biyolojik temelli olması, cinsiyetin toplumsallaşması ve cinsel rollerin öğrenilmesi merkezli kuram cinsiyetin ve toplumsal cinsiyetin biyolojik temelli olmadığı, her ikisinin de toplumsal olarak oluştuğu fikirleri sırasıyla incelenecektir.

2.1. İnsan Cinselliği

Kadın ve erkek davranışlarındaki farkın ne kadarı biyolojik farklılıkların sonucudur? Doğuştan gelen davranış farklılıklarının nedeni insan biyolojisi- hormonlar, kromozomlar, beyin ebatları, kalıtsal, genetik olduğu görüşüdür. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri her toplumda, her kültürde belli bir biçimde kendini göstermektedir. Erkeklerin kadınlara oranla biyolojik temelli saldırganlık eğiliminde olmalarıdır. Farklı kültürlere göre çeşitlilik gösteren saldırganlık düzeyine karşın kadınlardan daha edilgin olmaları beklenmektedir.

Doğal farklılıklar kuramlarının insan davranışıyla ilgili yere ve zamana göre farklılık gösteren insan, bilimselden çok hayvan davranışlarından elde edilen verilerle ilişkilendirilmesi dikkat çekicidir. Biyolojik güçleri insan, erkek ve dişilerin sergilediği karmaşık toplumsal davranışlarda ilişkilendiren bu gibi bir düzeneğin varlığına ilişkin hiçbir kanıt yoktur (Connell, 1998; Akt.Giddens A., 2008).

Kadın ve erkek cinsiyetin bir başka kategorileşme şekli, sosyal açıdan olmaktadır. “Sosyal kategoriler, insan birlikteliklerinin diğer formları olan yığın ve gruplardan

farklı olarak, üyeleri arasında ne aynı mekânda bulunma ne de etkileşimi olan, fakat herhangi bir ölçüt temelinde birleşmiş olan yapılardır” (Marshall, 1999: 392; Akt. Alptekin, 2006).

2.2.Toplumsal Cinsiyet

İnsan davranışının şekillenmesinde yalnızca doğuştan gelen özellikler değil toplumsal etkileşiminde büyük rol oynadığı bilinmektedir. Toplumsal cinsiyet farklılıklarının kökenleri anlamak için, cinsiyetin toplumsallaşması sürecine bakmak gerekir. Bu süreçte cinsiyet rolleri aile ve medya yoluyla öğrenilmektedir. Bu görüşe göre; biyolojik cinsiyet, toplumsal cinsiyet ayrımı vardır. Çocukların doğuştan getirdikleri birincil ve farklı toplumsallaşma araçlarıyla kendi cinsiyetlerine uygun buldukları toplumsal normları içselleştirdikleri ikincil nitelikleri söz konusudur. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerin nedeni, erkeklerin ve kadınların farklı rollere, toplumsal normlara göre toplumsallaştırılmalarıdır. İşlevselci yaklaşımda cinsiyetin toplumsallaşması kuramı; cinsiyet rolleri, bu rollere eşlik eden erkek ve dişi kimlikleri, erilliği ve dişiliği öğrendikleri düşünülür. Çocuklar bu süreçte olumlu ve olumsuz yaptırımlarla kendilerinden beklenen cinsiyet rolleri öğrenmeleri beklenir. Beklenen rollerden sapmalar olduğunda yetersiz ve çarpık toplumsallaşma ile açıklanır. Toplumsal etkiler cinsel kimlikler üzerine farklı araçlarla ulaşmaktadır. Ebeveyn çocuk etkileşiminde erkek ve kız çocuklarına karşı tepkilerinin aynı olduğuna inandıklarında bile gerçekte farklı davrandıklarını ortaya koymuştur. Çocuk oyuncakları, çizgi filmler, resimli kitaplar kadın ve erkeğin nitelikleri arasındaki farkları vurgulamaya eğilimlidir. Toplumsal cinsiyet bireylerden “kadın” ve “erkek” gibi davranmalarını bekler, cinsiyetin toplumsallaşması son derece güçlü bir süreçtir.

2.2.1. Toplumsal Cinsiyet Kuramları

Son yıllarda artan sayıda sosyolog tarafından ele alınan toplumsallaşma ve toplumsal cinsiyet rolleri kuramlarında; cinsiyet biyolojik olarak belirlenmiş, toplumsal cinsiyet ise toplumsal olarak öğrenilmiş olarak görmektense her ikisinin de toplumsal olarak algılanan olgular olarak ele alınması gerektiği belirtilmiştir.

Connell, toplumsal cinsiyet kavramını açıklarken cinsiyet teorilerine başvurur ve bunlardan ‘Kategorik Teori’yi esas alır. Buna göre; kadın ve erkeği toplumsal yapı

içerisinde bir toplumsal kategori olarak belirleyen unsur, her iki cinsinde değişen tarihsel süreçte birbirleri üzerinde kurdukları iktidar ilişkileri üzerinde temellenmektedir (Connell, 1998, s.70;Akt. Alptekin, 2006).

En güncel kullanımıyla “toplumsal cinsiyet” ilk kez cinsiyete dayalı ayrımların asli toplumsal niteliğini ısrarla vurgulayan Amerikalı feministler arasında ortaya çıkmış gibi görünüyor. Bu kelime, “cinsiyet” ya da “tinsel farklılık” gibi terimlerin kullanımında örtük bir şekilde mevcut olan biyolojik determinizmin reddedilmesi anlamına gelmiştir. Ayrıca “toplumsal cinsiyet” kadınsılığın normatif tanımlarının ilişkiyel yönünü de vurgulamıştır. Kadın araştırmalarının hayli dar ve dağınık bir şekilde kadınlara odaklanmasından endişe duyanlar, “toplumsal cinsiyet” terimini analitik sözcük dağarcığıımıza ilişkiyel bir kavram kazandırabilmek için kullanmışlardır. Bu görüşe göre; kadınlar ve erkekler birbirine göre tanımlanmıştı ve herhangi birinin tamamıyla ayrı bir çalışmayla kavranabilmesi mümkün değildi (Scott, 1988, ss. 3-4). Yani erkek ve kadın olmanın anlamı sürekli müzakere edilen ve yeniden üretilen bir niteliktedir. Bu bir anlamda benliğin söylemsel inşası, bir özneleşme (subjectification) sürecidir. Dolayısıyla ‘maskülinite’ diye bir şey yoktur; ‘masküliniteler’ vardır ve bunlar değişken, dinamik ve çeşitlenen nitelikler arz ederler (Cengiz vd.,2004:54;Akt. Kepekçi, 2012).

Gelişen teknoloji bedenlerimizin fiziksel sınırlarını bulanıklaştırmaktadır. Bu yüzden, söz konusu sav, insan bedeni ve biyolojisinin ‘verili’ olmadığını, insanların müdahalelerine ve farklı toplumsal bağlamlarda belirlenen kişisel seçimlere göre biçimlendirilmeye açık olduğunu ileri sürmektedir (Giddens, 2008, ss. 508-509).

2.2.2. Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları

Toplumsal cinsiyet ile ilgili ilk araştırmalar; kadınların toplumdaki geri plana atılmaları ile ilgili kadınlar ve dişilik kavramları üzerine olmuştur. Erkekler ve erilliğin sorunsal bir tarafının olduğu düşünülmemiştir. Öyle ki 16 yy.da Bacon’ın The Masculine Birth Of Time (Zamanın Eril Doğuşu) el yazmalarında aklın, Tanrı’nın hakikatini algılaması için saf ve temiz, itaatkâr ve açık olması gerekir. Ancak o zaman eril ve erkek mi erkek bir bilimi dünya ya getirebilir. Yani akıl Tanrı’yla olan ilişkisinde saf, alımlayıcı ve itaatkâr ise, Tanrı onu doğa ile ilişkisinde etkili, muktedir ve erkek mi erkek bir aracı haline dönüştürebilir. Akıl kirlerden arındırıldığında Tanrı tarafından hamile bırakılabilir ve bu sayede erkekleştirilebilir:

Doğa ile birlikteliği sayesinde erkek mi erkek bir döl yaratmaya muktedir ve kadir kılınır (Keller, 2007, s. 63). Günümüze değin erilliğin nedenli önemsendiği apaçık ortadadır. Aynı dönemde erkeklerin kadınlar üzerine nasıl baskı kurduğu ile ilgili ve bu durumun ataerkil düzen içinde nasıl yer aldığı ile ilgilenilmektedir. Ataerkil bir tanıma göre “kabilede ya da ailede atanın (babanın) hem ev içinde hem de dini işlerde üstünlüğü, karının ve ya karıların ve çocukların ataya yasal bağımlılığı ve soyun erkek evlatlarla sürmesi ile ayırt edilen toplumsal örgütlenmedir (Webster’s Third New International Dictionary,1,656;Akt. Pelizzon, 2009). Ataerki’nin zaman içinde kuvvetlendiği dönemler de olmuştur. Kadim Yunan Perikles devrinde kadınların toplumsal, iktisadi rolleri çok sınırlı idi. Mitchell, “Yunan Kültürünün” eril ve kadın düşmanı olduğunu düşünür. Kadınlar için Yunan tarihi toplu bir yenilgiyi temsil etmektedir. Avrupa’nın ana tanrıça kültürü MÖ ikinci bin yılda Girit Adası’nda Minos medeniyetinin geliştiği dönemdi. Kadınların bu tarih öncesinin (Minos-Miken dönemi) varlığının hayatlarını belirleme ihtimali hep vardır (Donovan, 2013, s. 204). Aynı döneme rastlayan Indus Vadisi medeniyetinin gelişmesi görülür. Yapılan araştırmalar sonucunda; Bazı uzmanlar, kadınları yönetici olarak değil, fakat doğuranlar olarak– uygarlığın zirvesine yerleştirmeleri ile megalitik toplumların anaerkil olduğuna inanmaktaydılar. Belki de, Lübnan’ın Natufian kadınları ve ya hatta Avusturya’da bulunmuş 24.000 yıllık eski hamile kadın heykeli Willendorf Venüsü’nden başlayan bir çizgi takip edilebilir. Sonuç olarak, erkekler avlanmak için dışarı giderken, kadınlar asıl tohum toplayıcılarıdır. Bir sonraki yılın ekinleri için en iyi tohumları seçerken sağduyu ve içgüdünün bir birleşimini kullanarak, tarımdaki en köklü uzmanlığı geliştiren ve farkında olmadan şimdilerde yapay seçilim olarak adlandırdığımız şeyi başlatan muhtemelen kadınlardı (Lloyd, 2008 ss. 141-142). Helenistik dönem de ise kadınlar eşit haklara sahip, en az erkekler kadar siyasi ve iktisadi hayatın içinde olup çok daha az ataerkil bir düzendi. 1980’lerden sonra sanayi toplumlarında ataerkil düzende aile örüntüleri, kadının rolü, erilliğin doğası ve değişen roller üzerine çalışılmıştır. Son yıllarda toplumsal cinsiyet ilişkileri bağlamında erkekler ve erillik konusunda çalışmalar ağırlık kazanmaktadır. Toplumsal cinsiyet yeni bir başlık ve yeni bir tarihsel araştırma bilimidir. Fakat mevcut tarihsel paradigmalara işaret edecek ve onları değiştirecek analitik güçten yoksundur (Scott, 1988, s. 13).

2.2.3. Kadın Çalışmaları

Öncelikle kadın çalışmaları kavramını açmak gerekmektedir. Araştırma konusunu kadınların sorun alanlarından seçen, araştırma amacını, kadınları toplumsal aktörler olarak tanıyıp içlerinde yer aldıkları bağlam çerçevesinde anlamak olarak belirleyen araştırmalar kadın çalışmaları olarak adlandırılabilir (Kümbetoğlu, B., 2011, s. 475).

“Kadın” çalışmalarında kısmen daha nötr, nesnel bir anlam taşıyan toplumsal cinsiyet kullanımı tercih edilir. Kadınlar hakkındaki bir bilginin dolaylı ya da dolaysız erkeklerle ilgili bir bilgi olması, birinin çalışılması ötekinin de çalışılması anlamına gelmesinden ötürü toplumsal cinsiyet ifadesi kullanılmaktadır. Konuyla ilgili çalışmalar; olgular, gerçeklikler betimleyerek ya da olguların doğasını nasıl, neden sorularını yönelterek nedensel çalışmalar olarak değerlendirilebilir. Feminist tarihçiler toplumsal cinsiyet analizine ilişkin çok farklı yaklaşımlar ortaya koymuşlardır. Feminist terimi, kadınların erkeklerle ilişkili olarak değersiz kılındığı gerçekliğinden ve bu ilişkinin değiştirilmeye ihtiyacı olduğu varsayımından ortaya çıkmıştır (Steeves,1999, s. 129; Akt. Nacaroğlu). Bu yaklaşımlar üç farklı kuramsal duruştan birinin tercih edilmesi olarak görülebilir. Bu yaklaşımlardan ilki tamamıyla feminist bir çaba olarak patriyarkanın kökenleri açıklamaya yönelik çabalardan oluşur. İkinci yaklaşım kendisini Marksist gelenek içinde konumlandırır ve bulunduğu yerden feminist eleştiri ile uzlaşmaya çalışır. Üçüncü yaklaşım ise asıl olarak Fransız post-yapısalcılar ile Anglo-Amerikan nesne ilişkileri kuramcılar arasında bölünmüştür ve öznenin toplumsal cinsiyet kimliğinin üretimi ve yeniden üretimini açıklamak için farklı psikanaliz ekollerinden beslenir (Scott, 1988, s. 14). İngiliz sosyolog BobConnell, Toplumsal Cinsiyet ve Güç (Genderand Power-1987), (The Men and Boys-2001) ve Erillikler (Masculinitles-2001) adlı çalışmalarıyla ataerkillik ve erillik kavramlarını, Toplumsal Cinsiyet ilişkileri konusunda bağlantı kuran bir kuram olarak ortaya koymuştur. Connell, erkeklerin ellerindeki toplumsal gücün toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini nasıl yarattığıyla ve sürdürdüğüyle ilgilenir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle ilgili deneysel kanıtların sadece “şekilsiz bir veri yığını” olmadığını, tersine kadınları erkeklere tabi kılan “örgütlü bir insani uygulamalar ve toplumsal ilişkiler alanının” temellerini gün ışığına çıkardığına vurgu yapar. Kapitalist Batı toplumlarının toplumsal cinsiyet ilişkilerini bugün de ataerkil güçler temelinde tanımlanmakta olduğunu ileri sürer. Bireyden kurumsal düzeye kadar, çeşitli erillik ve dişilik tipleri merkezi bir öncül etrafında düzenlenmektedir:

Erkeklerin kadınlar üzerindeki egemenliği (Giddens, 2008, s. 510). Connell'e göre Toplumsal Cinsiyet düzenini biçimlendiren, birbiriyle etkileşimde bulunan, emek, iktidar ve kişisel-cinsel ilişkiler olguları olduğunu belirtir. Bu olgulardan emek, ev işlerinde, çocukların yetiştirilmesinde kimin ne ile sorumlu olduğu, iş yaşamındaki ayrımcılıklar, ücret farklılıkları, cinsiyete göre iş bölümünü ifade eder. İktidar, güç özel ve kamu kurumlarında, askeri alanlarda yetki, cathexis evlilik, özel yaşam, cinsellik, duygusal alan olarak ifade edilmektedir. Toplum düzeyinde erkeklerin kadınlar üzerindeki egemenliği üzerine kurulu bir hiyerarşik düzenin olduğunu ifade etmiştir. Hiyerarşinin en tepesinde hegemonyacı erillik yer alır. Hegemonik yapı medya, eğitim ve ideolojik alanlarda, kültürel dinamikler yoluyla gerçekleşmektedir. Hegemonyacı erillik, vurgulanmış dişilik ile tamamlanmaktadır. Vurgulanmış dişiliğin geleneksel norm olarak sürdürülebilmesine karşı duran, sesini duyuramayan direngen dişilik tipi yer almaktadır. Connell, Toplumsal Cinsiyet ilişkilerinin durağan olmadığını, değişime açık olduğunu, cinsiyetin toplumsal olarak oluştuğunu ifade eder. Toplumsal Cinsiyet bunalımına sürükleyebilecek üç güçlü eğilimin olduğunu belirtir. Bunlar; geleneksel olarak erkek iktidarını önceleyen aile ve devlet kurumlarının esnetilmesiyle kurumsallaşma bunalımıdır. Bu noktada erkeklerin kadınlar üzerindeki egemenliği yasal yollarla, boşanma, nafaka, ekonomik sorgulamalarla zayıflatılmaktadır. Cinsellik bunalımı ve çıkar oluşumuyla ilgili bunalım diğer güçlü eğilimlerdir.

2.2.4. Bilimin Cinsiyeti

Toplumsal Cinsiyetin pek çok alana sirayet ettiği görülmektedir. 21 yy. bilgi çağında bilimin cinsiyetlendirilmesi konusunda gelinen nokta; bilimsel ve nesnel olanın eril olanla ilişkilendirilmesi bir dizi ikinci sonuç doğurur ve bunlar her ne kadar apaçık ortada olsa da dillendirilmeleri şarttır. Zira bilim tarifimiz ataerkilliğin ve cinsiyetçiliğin önyargılarıyla çarpıtıldığı gibi, eril ve dişi değerlendirmemiz de bilimin saygınlığının etkisiyle değişmektedir. Bilimsel denilen şeyin, eril diye adlandırılan şeye yönelik kültürel tercihten fazladan bir olur aldığı ve tersine dişi diye adlandırılan şeyin, bu ister bir bilgi dalı, ister bir düşünce tarzı, isterse kadının kendisi olsun bilime yüklenen özel toplumsal ve düşünsel değerden ve bilimin tüm düşünsel çabalar için sağladığı modelden dışlanması sonucu, daha da değer kaybettiği, döngüsel bir karşılıklı takviye süreci yaşanır (Keller, 2007, s. 119).

Küreselleşen yenedünya düzeni yerel toplumsal cinsiyetler yeni arenalara taşınır. Eril bir yönetim anlayışıyla, toplumsal cinsiyet ayrımında bulunan çok uluslu şirketler, BM temsilcilikleri gibi, uluslararası sivil toplum örgütleri gibi, medya, yayın organları dünya toplumsal cinsiyetinin düzeninin alanıdır. Toplumsal Cinsiyet toplumsal olarak yaratılan erkeklerle kadınlara farklı kimlikler, farklı roller yüklerken hemen her toplumda bir tabakalaşma meydana getirir. Erkeklerle kadınların rolleri kültürden kültüre farklılık gösterse de erkekler hemen hemen bütün toplumlarda güçlü olarak bilinir. Bu nedenle erkek rollerine daha çok değer atfedilir. Genel olarak kadının işi çocuk doğurma, ev işlerini yapma, erkeklerin ise eve ekmek getirmekle yükümlüdür. Kadın ve erkek arasındaki bu iş bölümü güç, saygınlık, mal varlığı, miras hukuku açısından eşit olmayan durumu yaratmaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrıca cinsler arasındaki toplumsal ilişkileri düzenlemek için kullanılır. Söz konusu kullanım kadınların farklı şekillerde tahakküm altına alınmasına ilişkin ortak payda olarak ifade edilen kadınların doğurganlığı ve erkeklerin fiziksel olarak daha güçlü olmaları gibi biyolojik açıklamaları açık bir biçimde reddeder. Aksine “toplumsal cinsiyet”, kadınlar ve erkeklere ilişkin uygun rollerin tamamen toplumsal olarak üretildiği ifade eden “kültürel inşalar” a işaret etmenin bir yoludur. “Toplumsal cinsiyet”, erkeklerin ve kadınların öznel kimliklerinin sadece toplumsal kökenlerini belirgin kılmanın bir yoludur. Bu tanımlamada “toplumsal cinsiyet” cinsiyeti olan bir bedene zorla kabul ettirilmiş bir toplumsal kategoridir (Scott, 1988, s. 11). Dünyanın pek çok ülkesinde yaşayan kadınların durumlarındaki iyileşmeye rağmen, hak ettikleri yere gelebilmiş değillerdir. Erkeklerin kadınlar üzerindeki ekonomi, siyaset, aile ve sosyal alanlarda egemenliği toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortaya koymaktadır.

2.3.Feminizm

Kadın çalışmalarında üretilen bilginin feminist kuramla bir bağlantısı var mıdır? Bu sorular feminist bilgi üretiminin amacı ile doğrudan bağlantılıdır. Bir başka deyişle, bu bilginin kuram açısından anlamayı, kavramayı ve bağlı olarak değiştirmeyi, dönüştürmeyi hedefleyen bir amaç taşıyor olması önemlidir. Yani bilginin sorunlara ilişkin arayışları harekete geçirici, yönlendirici, ivme kazandırıcı bir özelliği olması gerekir. Bu anlamda kadınların sorun alanlarının herhangi birine dönük olarak üretilen bilginin bu alanlarda var olan eşitsizlikleri, baskıcı ilişkileri, toplumsal

cinsiyet rejimi ile ilişkisini sorgulayan yaklaşımı esastır (Kümbetoğlu, B., 2011, s. 475). Toplumsal Cinsiyet eşitsizliklerini açıklamaya, üstesinden gelenebilmesi için gündem oluşturmaya yönelik birçok feminist kuram ortaya atılmıştır. Toplumsal Cinsiyet eşitsizliğini toplumun derinlerine kök salmış cinsiyetçilik, ataerkillik, kapitalizm gibi olgusal süreçlerle açıklık getirmeye çalışılmıştır. Batı Avrupa’da 15.,16. ve 17. yüzyıllarda feminist dalgaların olduğu bilinmektedir.

2.3.1. Feminizmin Tarihi

Erkeklerle eşit olma ve siyasal temsil hakkı talepleriyle öne çıkan birinci dalga feminizm önemli sonuçlar yarattı. 18. yüzyılda başlayan kadın hareketi dünya genelinde Anayasacılık hareketleri ile birleşince Avrupa’da 3K (Kirche, Küche, Kinder yani kilise, mutfak ve çocuk) olarak ifade edilen üçlemenin dışında kadın, varlığını sosyal hayatta da göstermeye başladı (Konan, 2011:159;Akt. Karadağ, 2005).

Kadınların ataerkil toplumsal yapı içinde değersizleştirildiklerinden yola çıkarak eleştirel bir yaklaşım geliştiren feminist görüşü bir bütün olarak çözümlenmeye imkan tanıyan bir teori geliştirilemediğinden feminist düşünürler Liberalizm, Marksizim, Radikalizm, Varoluşçuluk, Kültür gibi düşünce akımlarının etkisinde kalarak oluşturdukları teoriler ile kadın haklarına alternatif çözüm arayışlarını sürdürmüşlerdir. Bu feminist teoriler, kadınların ataerkil toplumsal düzen yapısı içinde değersizleştiklerini varsaymakta ve bunun nedenini sorgulamaktadırlar (İmançer, 2002, s.156;Akt. Aktaş, 2013).

“İlk dalga” olarak ifade edilen dönem 18. yy. sonlarına doğru başlamaktadır. Mary Wollstonecraft 1792’de feminist teoride başat eser olarak kabul edilen A Vindication Of The Rights Of Women (Kadın Haklarının Savunusu) yazdı. 18. yy. feministleri Batı dünyasını saran devrim dalgasının etkisindedir. İnsanların hükümetlerin müdahale edemeyecekleri, vazgeçilmez, doğal hakları olduğu fikri hem Amerikan Bağımsızlık Bildirisi (1776) hem de Fransa’nın İnsan Hakları Bildirisinde (1789) yer almıştır. Erkeklerin sahip olduğu hakların kadınlarında sahip olacağı düşüncesinde olan Wollstonecraft, Kadın Hakları Savunusu eserini, kanun yapıcılardan Fransız Bakanı Eski Autun Papazı Bay Talleyrand-Perigord’a ithaf etmiştir. Günümüzden 222 yıl önce yazılan bu eserde XII. Bölüm olan Ulusal Eğitim kısmında kadınların eğitimine dair şunları yazmaktadır.

Bu durum, erkeklerle kadınlar yalnızca özel aile yaşantısında değil, kamu okullarında da birlikte eğitilmedikleri sürece değişmeyecektir. Evliliğin toplumun yapı taşı olarak kabul ediyorsak, tüm insanların aynı modele göre eğitilmesi gerektiğini de kabul etmeliyiz. Aksi takdirde cinsler arasında kurulan ilişki hiçbir zaman arkadaşlık adını almaya uygun olmayacaktır. Ayrıca kadınlar aydınlanmış yurttaşlar olmadıkları, kendi geçimlerini sağlayacak konuma gelerek özgürleşemedikleri, erkeklerden bağımsızlaşmadıkları sürece kendi cinslerine düşen görevleri dahi layıkıyla yerine getiremeyeceklerdir (Wollstonecraft, 1792, s. 245).

Eleştirel aklı önceleyen, aydınlanmanın bireyciliğine inancı olan Wollstonecraft, çalışmanın onurunun nedenli önemli olduğuna vurgu yapar. Gündeme dair en önemli maddenin kadınlara yönelik gerçek anlamda bir eğitim ve eleştirel düşüncenin geliştirilmesi olduğuna inanır. Eserinin yine aynı bölümünde;

İnsanlığın daha erdemli ve elbette daha mutlu olabilmesi için iki cins de davranışlarını aynı ilkelere göre düzenlemelidir. Ama bu ilkelerin yararlılığını yalnızca bir cins anlayabilirken böyle bir şey mümkün olabilir mi? Eşitlikçi bir toplum oluşturabilmek, insanın kaderini iyileştirebilecek tek şey olan aydınlatıcı ilkeleri yayabilmek için kadınların erdemlerinin bilgi temeli üzerine kurulmasına izin verilmelidir; bu da kadınlar erkeklerle aynı biçimde eğitilmedikleri sürece olanaklı değildir.

Her insanda aynı aklın olduğunu yanlış akıl yürütülürse bu onun eğitimindeki eksiklikten dolayı olduğunu ifade eder.

Aydınlanma çağının dünya görüşünün temel paradigması tüm evrenin basit matematiksel kurallarla yönetildiği düşüncesidir. Newton'un evrenin basit ve akılcı kurallara göre işlediği paradigması dönemi belirleyen imge olmaktadır. Dönem itibarıyla insan aklının her şeye hükmetme hakkı olduğu düşüncesi erkek aklıyla övünen düşünceye göre akılcı varlıklar, akıldan yoksun olanlara yani kadınlara, dünyaya, bütün varlıklara dayatmada bulunma hakkını görmektedir.

17. ve 18. yüzyıllar boyunca kadının eş ve anne olarak evine ait olduğu varsayımı neredeyse evrenseldi. 18. yy ortasından itibaren ve özellikle 19. yy başında yaşanan tarihsel dönüşümler, başta Sanayi Devrimi, kadını özel alandan tecrit ederek, işyeri ile ev mekânını birbirinden ayırdı. Fabrikaların makineleşmesi ve küçük ev sanayinin çöküşü ile birlikte işin kamusal dünyasıyla evin özel dünyası daha önce hiç olmadığı

kadar birbirinden ayrıldı. Bu gibi gelişmeler, akılcılığı kamusal alanla, akıl-dışıılığı ve ahlaki özel alanla ve kadınla özdeşleştiren Aydınlanma düşüncesini desteklemiştir (Donovan, 2013, s. 25).

2.3.2. Farklı Feminist Yaklaşımlar

2.3.2.1.Liberal Feminizm

Liberal feministler, kadınların sınıf olarak tarih boyunca devam eden ikinciliklerine ve sistematik ezilmelerine dikkat çekmektedirler. Bağımsızlık Bildirgesindeki Mutlak Despotizm'e karşı Declaration of Sentiments (Duygular Bildirgesi) de oy verme hakkının kadınlardan esirgenmesi, kadının kocasının vesayetinde bulunmasının adaletsizliği ile ilgilidir. Bildiride toplumsal önyargılarda mevcuttur. Kadınların kazanç sağlayan işlerden uzaklaştırılması, eşit işe eşit ücret alamaması, kadına ayıp sayılan davranışta erkeğin muaf tutulması, kadının öz saygısını zayıflatmaktadır.

Doğal Haklar Doktrini'ne bağlı kalan Aydınlanmacı Liberal feministler aşağıdaki temel düşünceleri paylaşmaktadır (Donovan, 2013, s. 33).

- Akla inanç
- Kadının ve erkeğin ruhları ile akılcı yeteneklerinin aynı olduğu inancı. Başka bir deyişle kadınların ve erkeklerin ontolojik olarak özdeş oldukları inancı.
- Toplumsal değişme ve toplumun dönüşümüne etki etmenin en iyi yolunun eğitim -özellikle eleştirel düşünmek için eğitilmek- olduğu inancı.
- Bireyin diğer bireylerden ayrı olarak gerçeği arayan, akılcı ve bağımsız bir aktör olarak hareket eden ve onuru bu bağımsızlığa bağlı olan özerk bir varlık olduğu görüşü.

Kadınların eleştirel düşünme güçleri artıkça tinsel ve ruhsal açıdan gelişeceği inancını taşıyan Wollstonecraft, kadının kamusal hayatın içinde, ahlaki ve ekonomik bağımsızlıkları elde etmeleri gerektiğini ifade etmektedir. En önemli savunusu kadına dair eğitimin ve eleştirel düşünme gücünün geliştirilmesi olmuştur. Letters On Equality (Eşitlik Üzerine Mektuplar 1838) yazarı Sarah Grimke, On The Nature Of Knowledge (Bilgini Doğası Üzerine) konferanslar veren ampirist düşünür Frances Wright da eleştirel düşünmenin önemine inanmışlar, erkeklerle kadınların doğal olarak eşit, ontolojik olarak aynı olduğu fikrini taşırlar.

19. yy liberal teorisinin bir başka bölümünü de, iki İngiliz Felsefeci olan Harriet Taylor ve John Stuart Mill tarafından geliştirildi (Donovan, 2013, s. 60). Mill, Kadınların İtaati (The Subjection Of Women-1869) kitabında cinsler arasında yasal ve siyasi eşitlik sağlanması çağrısında bulunmuştur. İngiliz liberal geleneğin içinde faydacı ilkeleri yansıtan Mill, bir cinsin diğerinin üzerine üstünlük kurması insanlığın gelişimine engeldir, kabul edilemez ifadelerini kullanmaktadır. Liberal siyasi teorisinin görüşüne göre; insanların kendilerinin karar veremediği durumlar, hayatı boyunca kişisel konumunu belirlemektedir. Örneğin; beyaz değil de siyah olmak, erkek değil de kadın doğmak gibi. National OrganizationForWomen (NOW) Ulusal Kadın Örgütünün amaç maddesinde şunlar yer alır.

Her şeyden önce ve en önemli şey olarak, kadınların birer insan olarak, toplumumuzdaki herkes gibi, insani potansiyellerini bütünüyle gerçekleştirebilme şansına sahip olmaları için kurulmuştur. Kadınların böyle bir eşitliğe ancak taşıdıkları sorumlulukları ve güçlükleri toplumun diğer fertleriyle paylaşabildiklerinde, Amerika'nın siyasal, ekonomik ve toplumsal hayatındaki karar verme süreçlerinin birer parçası haline gelebildiklerinde ulaşabileceklerine inanıyoruz (Donovan, 2013, s. 63).

19. yy kadın hakları hareketinin kazanımıyla Amerika Birleşik Devletleri anayasasında yapılan Anthony değişiklikleri ile kadınların oy kullanması sağlanmıştır. Kısmen oy kullanma hakkının, kadının bağımlılığına son vermemesinden dolayı hareketin başarısını tartışılır duruma getirmiştir.

Aydınlanmacı liberal teorisinin rasyonalist ve hukuk alanındaki girişimlerinin ötesine giden düşünceler kültürel feminizmi doğurur. Bu görüşe göre; yalnızca siyasal değil aynı zamanda geniş bir kültürel dönüşüm olmalıdır. Eleştirel düşünme, akılcılık, kendini geliştirme önemlidir lakin akıldışı, sezgisel ve hayatın kolektif yönü üzerinde de durulur. İki cins, kadın/erkek arasındaki benzerliklere vurgu yapmaktansa farklılıkları üzerinde durulur. Dönemin Newtoncu paradigmasının ardından Charles Darwin görüşleri hızlı bir şekilde yayılarak Sosyal Darwinizm olarak Erkek Üstünlüğü öğretisi teorisi ortaya konmuştur. Sosyal Darwinizmin eril ideolojisine karşın, kültürel feminizmde anaerkil bir bakış açısı mevcuttur. Temelde dişil etki ve değerler aracılığıyla yönlendirilen güçlü kadınların toplumu. Barışseverlik, işbirliği, farklılıkların şiddetsiz biraradılığı ve kamusal hayatın uyumlu bir şekilde düzenlenmesi bunlara dâhildir. Bu ütöpik görüş 19. yy ikinci yarısında, antropologlar

tarafından tarih öncesi dönemlerde yaşanmış bir analık hukuku dönemi kavramsallaştırılması içinde dile getirildi (Donovan, 2013, s. 74).

Margaret Fuller'in, *Woman InThe Nineteenth Century* (19 yy.da Kadın 1845) eseri kültür feminizmin başlangıç noktası olarak gösterilmektedir. Aydınlanmacı akılcılarına karşın, bilginin duygusal, sezgisel yönü ön plana çıkmaktadır. Bireylerin kendilerini geliştirmesi ve hayatlarının sorumluluğunu alması, özgüvenlerini geliştirmek zorunda oldukları düşüncesi hâkimdir. Öz belirlenim kadının kendi başına ayakta kalmasını sağlar. Fuller kadınlara şöyle seslenir.

Kadının alıştığı gibi erkekler tarafından eğitilme ve yönetilme düşüncesini bir kenara bırakmasını isterdim. Onun kendini güneşe, doğruluğun güneşine adanmış yerli kız gibi olmasını isterim... Kendini teveccühlerden, ödünlerden ve çaresizlikten kurtarmasını isterim. Çünkü onun varlığının sefaleti yüzünden değil, tamlığı içinde seviyecek kadar iyi ve güçlü olmasını isterdim (Donovan, 2013, s. 77).

Temelinde her ne olursa olsun; sosyal Darwinizm ya da kilisenin eril duruşu, anaerkillik düşüncesi 19. yy kültürel feminizminde etkisini göstermiş, ütopyk düşünceye dönüşmüştür. I. dalga kuramcılarında Gilman, *Erkek Yapısı Dünya'yı*, toplumun "bir cins(iyet) olarak erkeğin tanrısallaştırıldığı" erkek merkezden uzaklaşarak anaerkillik değer sistemine yol aldığını iddia ederek bitirir. Gilman, kadın ve erkeğin dini, Tanrı'yı algılayışını şu şekilde açıklar.

Tarih öncesi rollerinden dolayı kadınlar hayatı olumlu bir din, erkekler ise ölüm yönelimli bir din yaratmışlardır. "Ölüm temelli din" anlayışı ilkel erkeğin ölümle kurduğu ilişkide yatar. "İlkel erkeğin" işi avlanmak ve savaşmaktır. Yaşamlarını esas olarak diğer hayvanları öldürerek sürdürüyorlardı. Ölüm kutlanması gereken bir şeydi. Öte yandan kadının dini nasıl olmalıydı? "İlkel kadının" işi çalışmak ve çocuk doğurmaktır. Onun zaferi hayat almak değil, hayat vermektir. Ona göre mucize olan, zihnini uyaran olay doğumdur. Rolü çocuklarla ilgilenmek olduğundan ilkel kadının etiği "doğrudan özgeciliği" yansıtır. Bu dinin özü olmuştur. Kadınlar Tanrı'yı erkeklerin hayal ettiği gibi kibirli, öfkeli, kıskanç, kinci olarak değil, yaşam verici, öğretmen, geçimi sağlayıcı, koruyucu olarak kavramsallaştırılmışlardır (Donovan, 2013, s.102).

Gilman, yuvayı, kadını sınırlayan, gelişimini engelleyen, toplumsal ilerlemeyi yavaşlatan bir kurum olarak görmektedir. Bu doğrultuda radikal değişiklik önerileri

söz konusudur. İnsanlar, yemek yapma, beslenme, çocuk yetiştirme konularında eğitilmeli ve bu hizmetleri kolektifleştirerek yapılmalıdır.

I. dalga içinde; toplumsal devrimi destekleyenler, gerçek özgürleşmenin kadının ruhunda başladığını, yasal değişikliklerin buna etki etmeyeceğini ifade ederler. Gerçek medeniyet; ezilen kadınların özgürleşmesi, gelişmesinin otorite tarafından sorun teşkil etmemesiyle ölçülür. Liberalciler ile kültürel feminist kuramcılar arasında zaman zaman çeşitli konularda itilafa düştükleri olmuştur. Örneğin eşit haklar maddesini destekleyenler fırsat eşitliği ile desteklenmeleri halinde kadınların erkeklerle benzer durumda olacaklarına inanırken, bir grupta, kadınların erkeklerden farklı olduğuna ve bu farklılığı korumak için özel yasaların olması gerekliliğine inanmaktaydılar. Dönemin kadın hareketleri; çocukların korunması, çocuk emeği, kooperatif hareketi, eğitime yardım, kolektif pazarlık, çalışma süresi ve ücretlerin düzenlenerek eşit işe eşit ücret ödenmesi gibi konularda mücadele etmişlerdir. Ancak birbirine muhalif kuramsal tarihleri olduğu için liberal feminizm ile kültürel feminizmin ara sıra çarpıştığını belirtmek gerekir. Bu çarpışmanın ortaya çıktığı iki önemli konu vardır. Biri kadınları askerlik hizmeti konusudur. Liberaller askerlik hizmetini, kadınların kamusal görevlere erkekler gibi katılmaları gerektiğini savunan bütünleşme kuramına oturtarak desteklerler. Kültürel feministler ise, feminizmin kadınların değerler sisteminin barışsever karakterinden köklenen dönüşümcü bir felsefe olduğunu ileri sürerek bu tür hizmetlere karşı çıkarlar (Donovan, 2013, s. 130). Ayrıca eğitim kurumlarında, medyada cinsiyetçiliğe karşı duruş sergileyerek, güçlerini fırsat eşitliği yaratmak, elde edilen yasal hakları koruma eğilimindedir. Liberal feministler köktenci ya da sosyalist feministlere göre daha ılımlı olup, çözümleri mevcut dizge içinde gerçekleştirmeye çalışırlar. Liberal feministler geçmiş yüzyılda kadınlarla ilgili meselelerde yaşanan ilerlemelere büyük bir katkıda bulunmuş olsalar da, eleştirmenler tarafından toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kökleriyle mücadele etme konusunda başarısız olmakla ve toplumda kadına uygulanan baskının dizgesel doğasını kavrayamamakla itham edilmişlerdir. Kadınların mustarip oldukları yoksunlukları, cinsiyetçilik, ayrımcılık, ücret eşitsizliği, ‘cam tavan’ gibi birbirinden bağımsız şekilde el almakla toplumsal cinsiyetin ancak kısmi çizebilmişlerdir (Giddens, 2008, s. 517-518).

2.3.2.2.Sosyalist Feminizm

Sosyalist feministler hem ataerkilliği hem de kapitalizmi ortadan kaldırmayı hedeflemişlerdir (Mitchell, 1966; Akt. Giddens, 2008). Marx devrimci teorisini, erkeklere özgü ve erkeksi koşullara geliştirmiştir. Bu nedenle feminizme Marxçı bakış açısını veren Friedrich Engels olmuştur. Sosyalist feminizm, Liberal feminizmi eleştirir. Sosyalist feminizm; cinsiyet eşitliğinin önünde son derece güçlü çıkar ilişkilerinin olduğunu düşünür. Eleştirdiği kapitalist düzenin, ataerkil yapıyı kuvvetlendirdiğini, servetin, paranın az sayıda erkeğin elinde olmasından dolayı, kadınlar üzerinde erkeklerin egemenliğini artırdığını ifade eder.

Sosyalist feministler, sınıf ve cinsiyet üzerine vurgu yaparak kadınların haklarını savunmaya çalışırlar. Sosyal değişim peşinde olan bu grup, mevcut eşitlik tartışmalarından memnun olmadıklarını ifade etmektedirler. Çünkü kadın ve erkek şeklinde iki farklı cinsiyetin ayrılarak üzerine vurgu yapılmasının bir güç illüzyonuna yol açacağı, diğer feministlerin gözünden kaçmıştır. Sosyalist feministlerin en önemli slogan “önce insan sonra kadınız” şeklindedir. Bu bakımdan aslında istedikleri sosyal değişim de aslında herkese, her iki cinsiyete de fayda getirecek nitelikte olmalıdır (Altınbaş, 2006). Kapitalist ekonomide, bakım, temizlik gibi işler evde kadın tarafından yapılır, kadın emeğinden ücretsiz yararlanılır, erkekleri düşük ücrete mahkûm edilir. Engels’e göre; pek çok sosyalist feminist Marxizmin etkisiyle gerek “aile içi köleliğe” son verilmesi gerekse çocukların yetiştirilmesinde görev dağılımı gibi reformların yapılabilmesi için çok geçmeden evvel Marx’ın teorilerinden biri maddeci determinizmin yeni ideoloji ve sınıf bilincinin oluşması gerekliliğidir. Marx sınıfı şöyle tanımlar:

Milyonlarca aile, yaşam tarzlarını, çıkarlarını ve kültürlerini diğer sınıflarınkinden ayıran ve onları diğerlerine düşman bir karşıtlığa sokan ekonomik koşullarda yaşadıkları oranda bir sınıf oluştururlar.

Maddi üretim araçlarını elinde tutan sınıf, aynı zamanda düşünsel üretim araçlarını da kontrol eder. Özellikle yabancılaşmış emek, praxis ve ekonomik değerlerin belirlenmesi ile ilgili emek ve kapitalizm hakkında teoriler ve Engels tarafından üretilen feminist teori yönelimini ele almak gerekir. Sosyalist feministler Engels’in sözündeki “erkek burjuvazidir ve karısı proletaryayı temsil eder” ifadesinde olduğu

gibi kadın ile proletarya arasında benzerlik kurarak, kendi ezilmişlik durumlarını doğru bir bilince yükseltme yönünde kadınlara teşviklerde bulunurlar.

Alman İdeolojisi ve daha sonra Kapital’de (1867) Marx iş bölümünün köklerinin “ailedeki doğal işbölümü” olarak adlandırdığı şeyde olduğunu söyler (Writings, 168). Kapital’de tekrar en temel iş bölümlerinden birisinin ailede oluştuğunu belirler: “bir aile içinde...” Cinsiyet ve yaş farklılıklarının neden olduğu ve bunun sonucunda sadece fizyolojik temelde ortaya çıkan doğal bir işbölümü ortaya çıkar (Writings, 476). Alman İdeoloji’sinde Marx bu aile içi iş bölümünün bir insanın başka bir insana efendiliğinin ilk biçimini yarattığını belirtmişti; karı ve çocukların koca tarafından köleleştirilmesine özel mülkiyetin ilk biçimi olarak gördü (Donovan, 2008, s. 140).

Sosyalist feministlerin temel ilgi alanı, çözümlemesi, kapitalist toplumda evin rolü, ev içinde emek sorunsalı üzerinedir. Diğer ilgi alanı ücretliler olarak kadınların, üretim tarzlarıyla ilişkisidir. Tanımlamasını yaptığımız sınıf ile kadın arasındaki bağ diğer bir husustur. İdeolojik toplumsallaşmada ev ve ailenin rolü, praksis düşüncesinde ideoloji ve bilincin doğası sorunlarına odaklanır. Ev içi emek tartışmasını 1969’da The Political Economy of Womens Libetarion (Kadınların Kurtuluşu Ekonomi Politigi) eseriyle başlamıştır. Kadınların ev işi ücretli emek olmadığı için hesaba katılmaz, parayla değerlendirilmediğinden çalışma bile sayılmaz. Paranın değeri belirlediği bir toplumda, bu tür değersiz işleri yapan kadınların para için çalışan erkekler kadar değeri olmadığı görüşünü savunur. Lisa Vogel ise kullanım değeri ürettiği için ev işinin “görel olarak yabancılaşmış” olduğunu savunur. Yabancılaşmamış tek mekânın evin ya da özel alanın olduğunu ifade eder. Women and the Subversion of Comunity adlı makalesinde Maria rosa Dalla Costa, kadınların evde yalıtılması ve erkeklere bağımlı olmasının yabancılaştırıcı etkenler olduğunu savunur. Fabrika emeğini, kolektif olması nedeniyle potansiyel olarak ev işinden daha az yabancılaştırıcı bulur (Donovan, 2013, s. 156). Marksist teori, kadının boyun eğmesini kapitalizmin yükselişine bağlar, lakin devrim deneyimi geçiren, kapitalizm sonrası Sovyetler Birliği, Çin, Küba gibi ülkelerde kadınların ezilmesini açıklayamamaktadır. Sosyalist devletlerde, kadınların çeşitli iş kollarında eşit bir şekilde temsil edilmedikleri, erkek liderliğinin ön planda olduğu, karar alma konularında kadınların sayısının yetersiz olduğu görülmektedir. Oysaki feminizme varoluşçuluk felsefesinden bakan, feminizmin

temsilcilerinden Beauvoir ‘İkinci Cins’ kitabının sonunda feminist olmadığını açıklarken sosyalist gelişimde kadın sorunlarının çözümleneceğini düşünmektedir. Sosyalist ülkelerde de cinsiyet eşitsizliğini görmesiyle kadınların mevcut durumlarıyla ilgili mücadele edilmesinin zorunluluğuna dikkat çeker ve kendini feminist olarak tanımlar.

2.3.2.3.Feminizm ve Freudculuk

Feminizm, bugüne kadar hep erkeği sorgulamış, toplumsal kalıplar içinde kadının değersizliğine nasıl karşı çıkılacağına ilişkin alternatif geliştirmeye çalışmıştır. Feminist Teoride, kuramsal gelişim açısından olduğu gibi eleştirilerin temellendirilmesinde Psikanalitik kuramdan söz etmek gerekir. Bir feminist olmayan Freud, kutsal aile içinde roller üzerine çalışarak, çocuğun aile içinde gelişim sürecini ele alarak feminizm’e katkı sağlar. “Cinsiyet Üzerine” yaptığı çalışmalar ile cinsiyeti bebeklikten itibaren ortaya çıkış koşullarını aşamalarıyla ortaya koyar. Dişi ve erkek cinsiyetini biyolojik ve psikolojik açıdan çok farklı oldukları gibi, toplumsal koşullarla da farklılık göstermektedir. Kadın cinsiyetinin gelişimini ortaya koymak için ödipal dönem öncesine, pre- ödipal döneme başvurur.

Psikanalitik kuramın öncüsü Freud’a göre, öznenin sağlıklı bir erkeğe veya kadına dönüşüp dönüşmeyeceği psikoseksüel gelişim süreci ile bilinçdışının ilişkisinde aranmalıdır. Psikoseksüel gelişimin belli bir evresine kadar cinsler arasında fark yoktur. Ödipus kompleksinin oluşmasından önceki bu dönemde kız ve erkek çocuğun ilk sevgisini yönelttiği obje ‘anne’dir. Her türlü bakım ve beslenme ihtiyacını karşılayan anne çocuk tarafından bağımlı olunandır. Ödipal evrede erkek çocuğun sevgisi annede kalırken, kız çocukta ‘baba’ ya yönelir.

Freud’a göre ödipus kompleksi, oral ve anal evreleri izleyen fallik evrede ortaya çıkar. Bu evredeki kız çocuk, penisi olmadığını fark eder, ki bu da onda büyük bir hayal kırıklığı ve tatminsizliğe yol açar. Kız çocuğun annesine olan sevgisi, onun kendisine penis vermediği inancıyla nefrete dönüşür ve bir tür haksızlığa uğramışlık hissiyle sevgisini babasına yöneltir. Başka bir deyişle, bu eksikliğin penisi olan babasının telafi edeceği, yani ona penis vereceği düşüncesi, kız çocuğun babasına yönelmesine neden olur. Kız çocuğundaki ‘penis arzusu’ kız çocuğu açısından ödipus kompleksinin de nedenidir (Durudoğan, 2010, s.74). Bu eksiklik ileride çocuk sahibi olma arzusuyla giderilmeye çalışılsa da, kırgınlık, eksiklik, tatminsizlik olarak

süregiden bir durum olarak devam etmektedir. Erkek çocukta kastrasyon korkusu olarak ortaya çıkan durum ise; erkek çocuğun, kız çocuğun penisi olmadığını farketmesiyle başlar. Erkek çocuğun, penisi olmaması ya da kaybetme korkusunu, anne sevgisiyle birleştirirerek çoğalttığında annenin sahibi olarak gördüğü babası tarafından cezalandırılacağı endişesiyle, düşkünlüğüne gem vurur, annesine olan sevgisini başka bir kadına yönelterek ‘normal’ bir erkek olur.

Freud’a göre ödipal çatışmada gerçeklik baba tarafından kişileştirilir, dış gerçekliğin temsilcisi olarak çocuğun (yani erkek çocuğun) anneye ilk dönem aşk macerasını sert bir şekilde müdahale eden babanın ta kendisidir – Bunu çocuğun “gerçeklik ilkesini” kabul etmesi karşılığında, ödül olarak himaye ve (ileride) babalık sunarak yapar. Ancak Freud’dan bu yana hem toplumsal cinsiyetin hem de gerçekliğin nüvelerinin ödipal dönemden çok daha önce oluştuğu ve erken dönem annelik bağının yutulma tehdidi ya da ben sınırlarının kaybı olarak deneyimlenmesinden itibaren gerçekliğin baba tarafından ete kemiğe büründürüldüğü giderek daha iyi anlaşılmıştır (Keller, 2007, s. 113).

Freud’a göre penis arzusu kadını kadın yapan şeydir. Bir başka deyişle, erkeğin karşıtı ya da tamalayıcısı olarak kadın yoktur. Kadın esasında ‘eksik erkek’ ten başka bir şey değildir. Esas olan penisi olandır, yani erkektir ve kadın ‘penis arzusu’ yoluyla varolur. Bu esasında bir var olma sorunudur, çünkü kadın hiçbir zaman penise sahip olamayacağı için, hiçbir zaman tam manada var olamaz. Çocuk sahibi olmak bile bu durumu tamamen değiştirmez. Ama esas olarak, kadın (her anlamda) eksiktir ve bu eksikliğin etkisini ömür boyu taşır (Durudoğan, 2010, s. 75).

Freudcu feministler’e göre, ataerkil uygarlığın temelinde, erkeğin olgunlaşma süreci anneden kopuşla gerçekleşmektedir. Ayrıca; erkeğin, kastrasyon korkusu yaşamayan kadına göre süper egoları çok daha güçlüdür görüşündedir.

“Uygarlık ve Hoşnutsuzlukları” (Civilization and Its Discontents, 1930) adlı daha sonraki yapıtında Freud, benzer biçimde uygarlığa karşı kadınların bir bakıma yıkıcı denebilecek bir tutumlarının olduğunu iddia etti. Uygarlığın yükselişi konusundaki spekülasyonlarında “kadınlar hemen uygarlığa karşı çıkararak geriletici ve tutucu etkilerini gösterirler” biçiminde bir iddiada bulundu. Bu böyleydi, çünkü bir anlamda döngüsel bir mantıkla “kadınlar ailenin ve cinsel hayatın çıkarlarını temsil ederken uygarlığı yaratmak erkeklerin işi olagelmıştır”. Uygarlık erkeklerin önüne hep daha

zor görevleri çıkarır, onları kadınların çok az becerebildiği içgüdüsel yüceltmeler yapmaya zorlar (Donovan, 2013, s. 186).

Mitchell, Freud'un Yunan kültürünü önceleyen Minos-Miken uygarlığı ile pre-oedipal evre arasında kurduğu benzerliğe dikkat çeker (Donovan, 2013, s. 204).

2.3.2.4.Varoluşçuluk ve Feminizm

Çağdaş feminist teorinin en önemli eserlerinden biri, Simone de Beauvoir tarafından yazılan *The Second Sex* (İkinci Cins) kitabıdır. 1920'lerde savaş sonrası kötü giden ekonomi ile enerji kaybeden Feminizm, hücresel ağlarla sürdürülmekte olduğu dönemde, İkinci Dünya Savaşı sonrası 1949 da yazılmış bir eserdir. Kadınlığın hiç önem arz etmediği bir dönemde yazılan eser asıl tanınırlığını 1952 de İngilizceye çevrilmesiyle gerçekleştirmiştir. 20 yy. varoluşçuluk ana akım felsefesinden türemiştir. Kökleri Alman filozof Hegel, Heidegger'e dayanan, fikirleri en bilinen Fransız Sartre, fikir babasıdır. Kadının, varoluş şemasında yer almasını sağlayan Simone de Beauvoir'dır. Varoluşçu felsefeye göre önce insan vardır; dünyaya gelir, var olur, ondan sonra tanımlanır, belirlenir, özünü ortaya koyar. "İnsan varlıktır ve sadece insan varlığında, varoluş, özden önce gelir" tanımlamasını açıklayan Sartre, bu tanımlamanın şuna indirgediğini ekler: "İnsan öncedir ve ancak sonradan şu ya da bu olur." Kruks'a göre, bu çerçevede, İkinci Cins'in dolayısıyla Beauvoir'ın feminist teorisinin ana teması olan ve doğuştan kadınlık düşüncesini etkileyen "kadın doğulmaz kadın olunur" inancı esasında Sartre'ın, varoluşçuluğun "varoluşun özden önce geldiği" argümanı ile örtüşmektedir (Yayla, 2010, s.19). Bu argümanda kadınların rollerinin doğuştan gelen değil, tarih içinde süregelen toplumsal ön yargılar ve çeşitli geleneklerden kaynaklandığını ifade eder. Simone de Beauvoir varoluşçu felsefesinde birey, yaptığı seçimler, aldığı sorumluluklar, gerçekleştirdiği eylemlerle var olur. Beauvoir, bu durumu kadına uyarladığında, kadın yaptığı seçimlerden kendisi sorumludur. Bu seçiminde ya erkeğin 'ötekisi' olarak nesneleşecek ya da biçilen bu rolü reddederek, sorumluluk alabilen, özgür, özne halini alacaktır. Beauvoir özgürlüğün 'a priori' aşkın olduğunu ifade eder, her birey doğuştan özgürdür, özgürlük edilgenlikle değil sürekli kendini aşma ile gerçekleştirilebileceğine inanır. Kadının ancak bir pour-soi olarak yaratıcı alanlarıyla kendi geleceğini kuran, aşkın bir özne olarak var olmayı seçmekle başlayacağını ileri sürer. Kadının, toplumsal yapıda, sosyal ve kültürel çevresiyle olan ilişkisini sürekli

güçlenme stratejisiyle, kimlik edinme sürecini yaşayarak evrilmesidir. Bu bağlamda akılcılığın ve eleştirel düşüncenin, kadının kendini geliştireceğini ifade eden liberal feminist Wollstonecraft ile ortak noktadadır. Simone de Beauvoir, modern kültürde; kadının erkeğe göre tanımlanarak ayırt edildiğini, erkeğin esas, kadının rastlantısal olduğunu ifade eder. Erkeği özne, kadını öteki olarak betimler. Kendini içkinlik ve aşkınlık arasında bulan kadın; ataerkil yapıda erkeğin yarattığı dünyada özgür bir biçimde, özne olarak var olabilmesi için, erkeklerinkinden farklı olmayan bir düşünce dünyası içinde çalışarak, iktisadi bağımsızlığı olması gerektiğini ifade eder. Kadını ötekilikten kurtarmak, kendisini aşkın hale getirmek için kariyer yapmalarını önerirken hedef kitlesi beyaz burjuva kadındır. Kendi içkinlikleri içinde olan siyah, yoksul kadın için bu öneri eksik kalmıştır.

‘Öteki’ ve ‘feminizm’ kavramlarını bir araya getiren Simone de Beauvoir, başat eseri olan İkinci Cins’te “kadın nedir?” sorusuna cevap bulmaya çalışır. Ataerkil toplumun dayattığı sosyolojik koşullar bağlamında, biyoloji, psikanaliz, tarih, mitoloji gibi farklı disiplinlerin bakış açılarını kullanarak çözümlene yapmaya çalışır. Beauvoir ikinci cins kitabında şöyle der; “Tarih bize gösterdi ki, erkekler, öteden beri bütün somut güçleri ellerinde bulundurmışlardır. Ataerkilliğin başlangıcından bu yana kadını bağımlı yaşatmanın yararlı olacağına inanmışlar, yasalarını kadınların zararına çıkarmışlardır, böylece kadın somut olarak, öteki varlık, erkeğe benzemeyen varlık haline gelmişlerdir (Beauvoir, 1993:153). Beauvoir, kadının ev kadınlığı görevinin onu aşkın bir varlık olmaktan uzaklaştırdığı, evlilik kurumunun kadını ikinciliğe mahkûm ettiğini ve kadınların mutlaka bir meslek edinerek ekonomik yönden özgür olmaları gerektiğini ifade etmiştir. Beauvoir’ın bu görüşlerinden etkilenen ve 1990’lardan itibaren hızla gelişen ikinci dalga feminist hareket, 19. yüzyılın temel hedefi erkekle eşit olan liberal feminizmden farklı olarak kadınların erkeklerden farklı oldukları, farklı bir kültüre ve farklı bir tarzlara sahip oldukları düşüncesini içerir (Temizarabacı, 2005; Akt. Aktaş, 2013)

Simone de Beauvoir’e göre, kadının öteki olarak kimliği ve temel yabancılaşması kısmen kendi bedeninden kaynaklanır. Hamilelik, doğum ve adet görme kadını enerjisini alır, kadının pour-soi etkinliklerine gücü kalmaz, kadın bedenini, yabancılaşmış bulur.

Mary Daly tarafından varoluşçu teolojide yazılan (Beyond God Father, 1973) önemli eserlerdendir. Daly eserinde şöyle der: İkonoklazm kendi içinde başlamalıdır.

Kadınlar benliklerinin bir parçası haline getirdikleri herhangi bir ötekilik duygusunu içlerinden kovmalıdır ve reddetmelidir (Donovan, 2013, s.242). Kadının bu süreçte nesneleştirilmesini reddederek, varlık olduğunu ortaya koymasıyla bütün toplumun dönüşeceğine inanır.

Feminist varoluşçu kuramın başka iki yönü daha burada tartışılmalıdır. Birincisi grupların deneyimlerini sömürgeleştiren ötekiliğin içselleştirilmesini, ikincisi ise özgürleşme süreci için zorunlu olan gerçekliğin görüngesel olarak yeniden kurulmasını içerir. Ötekiliğin içselleştirilmesi, kişinin kendini toplumdaki egemen grubun gözleriyle tanımlamaya hazır olması anlamına gelir (Donovan, 2013, s. 255). Kadınlar açısından; kadınların öteki olduğu, erkek görüşünü kabul etmesi, kendini nesne kılması, özne olmaktan vazgeçmesi anlamı taşımaktadır. Bunun sonucu kendi fiziksel benliklerini, bedenlerini erkeklerin güzellik anlayışı kalıbına uydurmaya zorunlu hisseder. Densmore'a göre, kadınlar, bir kadın olmanın güzel bir nesne olmakla denk olduğunu kabul etmelerini sağlamak üzere beyinlerini yıkayan reklam bombardımanı altındadır (Donovan, 2013, s. 259). Varoluşçu Kadın hareketleri sonucu, ötekiliği içselleştirmiş olan kadına karşı, ortak bir ayırt edilmiş öteki yaratarak bilinç yükseltme sağlanmalı, kendilerine dayatılan tüm rolleri reddetmeli, yeniden kendilerini tanımlama özgürlüğüne sahip olduğunu görmelilerdir. Gerçekliğin toplumsal inşası kadınların ortak çabasını gerektirir.

2.3.2.5.Radikal Feminizm

1960'ların sonlarında ve 1970'lerin başlarında New York ve Boston'da geliştirildi. 20 yy. radikal feministlerin bilinçlenmeleri "Yeni Sol" daki erkek radikallerin aşağılayıcı davranışlarına gösterilen tepkiyle gerçekleşmiştir. Radikal Feminist Kuram "Yeni Sol"un kuramlarına, örgütlenme biçimlerine ve diğer grup üyelerin, kadınları aşağılayıcı üsluplarına karşı tepki biçiminde şekillendi. Kadın sömürsünden, kadınlar üzerinden çıkar sağlanmasından erkeklerin sorumlu olduğu düşüncesi yaygındı. Kuramsal olarak kendi kişisel öznellik sorunlarını, toplumsal adalet ve barış sorunlarına eşit olduğu fikri ve bu sorunların temelde birbiriyle ilintili olduğu görüşü hâkimdi. Erkek egemenliğinin, kadınlara hükmetmenin asıl sorun olduğunu toplumdaki baskının köküne kaynaklık ettiği fikri devrimci olan değişimin temelini feminizm hareketi olacağına inandılar. Çözümlemesi yapılması gereken,

temel ilgi alanı ataerkillik ve kadınların erkek egemenliğinde olması halidir. Ataerkilliğin kadın bedenini ve cinselliğini metalaştırdığını düşünürler.

Radikal feminizmin aynı zamanda ve aynı süreç içinde gelişen diğer tezleri, kişisel olanın politik olduğu, ataerkillik ya da erkek egemenliğinin –kapitalizmin değil- kadınların baskı altına alınmasının kökeninde yer aldığı, kadınların kendilerini bastırılmış bir sınıf ya da kast olarak görmeleri ve enerjilerini, diğer kadınlarla birlikte, kendilerine baskı uygulayanlara- erkeklere – karşı mücadele eden bir harekete yöneltmeleri gerektiği, erkeklerin ve kadınların temelde farklı oldukları, farklı üsluplara ve kültürlere sahip oldukları ve kadınların tarzının gelecekteki herhangi bir toplumun temelini oluşturması gerektiği düşüncelerini içerir (Donovan, 2013, s. 266). Bu düşünceleri ortaya koyanların başında Roxanne Dunbar gelir. Toplumda görülen rahatsızlığın yalnızca kadınların şikâyetinden olmadığı, derinliği olan meselelerden kaynaklandığına işaret eder. Bütün insanlığın tepesinde batılı beyaz erkek, en altta ise ezilmiş, sömürülmüş kadının olduğu kast yapısının neden olduğunu ifade eder. Kadınların güçlü ve etkili konumlara gelmelerine karşı durulur. Kadınlar ve toprak üzerinde egemenlik kuran batılı-ulus devletlerdir. 1967 ve 1968 yıllarında Radikal Feminist Kuramın en önemli ifadelerini açıkladılar. Bunlar, bütün baskıların temeli, baskıcı erkek-dişil roller sistemidir. Evlilik kadınları ezmenin formüle edilmiş hali olarak görülür ve reddedilir. Dönemin feministleri hiyerarşik iktidar yapısının olmadığı bir örgüt olmayı hedeflemişlerdir. Kadınların baskı altına alınmasının ekonomik değil de, psikolojik etmenlerden kaynaklandığını ileri sürdüğü manifestolar yayımlanmıştır. Bu manifestolarda, erkeklerin “erkekliğini” egosunu bir kadına hükmedebilme yeteneği ile ilişkili olduğu, gücünü buradan aldığı, sistemde erkek tarafından sömürgeleştirilmiş ezilen kadının oluşturduğu kast yapısının var olduğu, kadınların anti-emperyalist hareketlerinde başında erkek egemenliği olduğundan dayanışma gösteremediklerini ifade ederler. Radikal feminist kuramda iki eser ön plana çıkar; Kate Millett’in yazdığı *Sexual Politics* (Cinsel Politika) ve Shulamith Firestone’un yazdığı *The Dialectic Of Sex: The Case For Feminist Revolution* (Cinselliğin Diyalektiği: Feminist Devrimin Meselesi). Firestone, erkeklerin, kadınların çocuk doğurma ve yetiştirme ile ilgili rollerini denetim altında tuttuğunu ifade eder. Biyolojik eşitsizlik çekirdek aile biçiminde toplumsal olarak örgütlenir. Bir diğer husus; aile içi şiddet, tecavüz, cinsel taciz gibi eylemler kadına uygulanan dizgesel baskının göstergesidir. Erkek egemenliğinde; günlük insan

ilişkilerinde, dinleme şekli, sözünü kesme, sözel olmayan iletişimde bile toplumsal cinsiyet eşitsizliğine katkı sağlar.

Ataerkilliğin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini açıklayıcı bir kavram olarak kullanılması feminist kuramcılar arasında oldukça yaygındır. “Kişisel olan siyasidir” şiarıyla hareket eden köktenci feministler, kadınlara uygulanan baskının birbiriyle bağlantılı pek çok boyutuna geniş çevrelerin dikkatini çekmeyi başarmışlardır. Erkek şiddetine ve kadınların nesneleştirilmesine yaptıkları vurgu, bu meseleleri kadınların madunluğuyla ilgili ana akım tartışmaların merkezine taşımıştır (Giddens, 2008, s. 519). Firestone kuramına yönelik açık eleştirilerde mevcuttur. Biyoloji ve üremeyi ön plana çıkarması, kuramını zayıflatan yönlerden biridir. Asıl anlaşılması gereken cinsiyetin nasıl sosyal bir olgu olan cinsiyet farkına dönüştüğüdür.

Atkinson’a göre; sınıf sisteminin başlangıcı ve ilk sömürülen sınıf kadındır. Erkeklerin kadınları ezmesinin nedeni, erkek kimliğinin psikolojisindedir, eril kimliğin kendi endişelerini hafifletmek üzere kadınları kullandığını söyler. Kadınların baskı altına alınması radikal feminist kuramın şekillenmesini sağlar. Atkinson’un en önemli tartışması; tamamlanmamış kimliklerde görülen patolojik vaka: aşk üzerinedir. “Aşk olgusu,” der “kadınları ezmenin psikolojik eksenidir”. Kadınlar aşkı kaçınılmaz ezilmeyle baş etmenin psikolojik bir aracı olarak geliştirirler. Birbirlerinden soyutlanmış, ezenlerinin kurbanları haline gelerek ve hiçbir yardım umudu olmaksızın “hem kendilerine karşı, hem de karşıt sınıfla ilişki kurma tarzlarına ilişkin olarak özel bir psiko-patolojik fantezi durumunda bulunmaya başlarlar. Bu patolojik durum aşk olgusu diye bildiğimiz şeydir”. (Donovan. 2013, s.286).

Kadınların değersizleştirilmesinin nedenlerinden çok radikal alternatiflerin geliştirilmesiyle ilgilenen Daly, gerçekliğin dil yoluyla kurulduğu düşüncesinden yola çıkarak, ataerkil toplumun somutlaşmış ifadeleri tahrip edip yerine dişil gerçeklik duygusu yaratan “jinomorfik” dil geliştirir. Ataerkilliğin dışında bir dünyanın keşfedilmesi, yaratılmasını “öteki dünya seyahati” olarak ifade eder. Bu seyahat; sahte alandan hakikat alanına doğru gerçekleşir. Daly, eserinde, Amerikan jinekolojisinden örnekler sunar, Hintlilerde dul kalan kadın kocaların cenazesinde diri diri yakılması, Çinlilerin ayaklarının bağlanması, Afrika’da kadınların sünnet edilmesi.

2.3.2.6.Siyah Feminizm

ABD’ de siyah kadınlar, azınlık kadınları, bütün kadınların yaşadığı baskıdan fazlasına maruz kalmışlardır. Siyah Kadın’ da 1960’ların insan hakları hareketi içinde hem sınıfsal farklılığından ötürü, hem de cinsiyetinden ötürü gördüğü muamele sonucu feminizm içinde yer alırlar. Konuyla ilgili Bell Hooks, “siyah kadınlar, daha önce siyah erkek ataerkillerin çıkarlarına hizmet etmiş bir siyah hareketiyle öncelikle ırkçı beyaz kadınların çıkarlarına hizmet eden kadın hareketi arasında bir seçim yapmalarının beklendiğini hissettiler” diyor (Donovan, 2008, s.293). Feminist örgütlere hâkim olan orta sınıf beyaz kadın, diğer kadınların deneyimlerinden haberdar olmamalarından dolayı kadın hareketinin eleştirilen ırkçı boyutudur. Beale siyah kadının durumuna dikkat çeker: Siyah kadının görünüşü berbat bir şekilde habisleştirilmiştir; beyaz sömürgeci tarafından cinsel olarak taciz edilmiş ve kötüye kullanılmıştır; en berbat türden ekonomik sömürüye maruz kalmıştır; kendi çocukları aç ve yalnızken beyaz kadına hizmetçilik ve beyaz bebeğe sütannelik yapmaya zorlanmıştır. Bu öyle derin bir aşağılanmadır ki, toplumsal olarak manipüle edilmek, fiziksel olarak tecavüze uğramak ve kendi topluluğuna zarar verecek biçimde kullanılmak; üstelik bütün bunlara karşı çıkamayacak kadar da güçsüzleştirmek (Donovan, 2013, ss. 294-295). Siyah ve beyaz kadın ekonomik ve toplumsal konumlarında fark çok belirgindir. Beyaz kadın 1920’lerde oy hakkı alırken, siyah kadın ve erkeklerin 1965’ de Yurttaş Hakları Hareketi’ne kadar oy kullanamamışlardır. 1970’lerin sonları, 1980’lerin başlarından itibaren bir kısım feminist kadın zorunlu heteroseksüel kurumsallaşmasının kadınların ezilmesine neden olduğu görüşündeydi. Erkek-tanımlı olmayı reddederler, erkek gücüne karşı psikolojik ve duygusal bağımlılıklardan kurtulmaları gerektiğini düşünürler. Radikal feministler, ataerkilliğin tarihle her toplumda olduğu yanılığısına düşerek, evrensel bir fenomen olduğunu ileri sürer. Bundan ötürü toplumsal cinsiyet eşitliğinin ancak ataerkil düzenin yıkılmasıyla sağlanabileceğini düşünürler.

2.3.2.7.Kültürel Feminizm

20.yüzyılın ikinci yarısında başlayan ikinci dalga feminist hareket iki farklı biçimde gelişmiştir: Eşitlikçi feminizm ve Farklılıkçı (kültürel) feminizm. Eşitlikçi feminizme göre, toplumsal cinsiyet farklılıkları erkek hegemonyası eliyle yapılmakta ve bu

farklılıklar kadının ikincilleştirilmesinde bir araç olarak kullanılmaktadır (Altuntaş,2008: 50;Akt. Karadağ, 2005).

Bu bağlamda, kültürel feministlerin vurguladığı gibi kadınlar, sosyo-kültürel yapının doğurduğu kimi nedenlerle (ev içi ve dışında işgücüne duyulan ihtiyaç, toplumun baskısı ve dinsel faktörler) erkeklere göre eğitimden daha düşük oranda yararlanmaktadır. Bu nedenle kadınlarda özgüven duygusunu geliştirmek, toplumsal ve ekonomik hayatın üyesi haline getirmek, böylelikle kadınların daha huzurlu ve güvenli bir geleceği amaçlayan kalkınma süreçlerine entegrasyonunu sağlamak açısından kültürel yapının dönüştürülmesi önem arz etmektedir (Mustafaoğlu. 2006; Akt. Aktaş, 2013).

Kültürel feministler; kadınlarla erkeklerin birbirinden farklı olduğunu kabul ederek, liberal feministleri; kadınların kadınsı değerlerini inkâr ettikleri için eleştirirler. Politika, çevre gibi konularda bu değerlerin önemini vurgularlar. Kültürel feministlere getirilen önemli eleştiri, bazı değerlerin kadınların doğalarında olduğunu savunmaları, kadınların ezilmişliklerini destekleyen cinsiyet stereotiplerini ön plana çıkarmalarıdır.

Kültürel feminizm, kültürün yalnızca maskülen tarafının olmadığını, feminen kısmını ortaya çıkarılmasını ve kültürün cinsiyetsizleştirilmesini hedefler.

Kültürel feminizme göre feminizmin görevi insan topluluklarının temel ideolojisinde bir değişim ve gelişim sağlamak olmalıdır. Fakat bu değişim kültürel temelli ve erkeklerin kadınlar hakkındaki bakış açısını değiştirmeye dönük olmalıdır. Diğer bir deyişle bu değişim kadına ilişkin olarak ataerkil tutum ve düşünceyi doğrudan doğruya değiştirmeyi hedeflemelidir. Kültürel feministler, liberal feminizmin ötesine geçmek suretiyle kadının konumuna ilişkin analizlerde bulunmuşlardır. Gerçek anlamda ilk kez cinsel sömürü, fahişelik, kadına aile içi şiddet kullanımı ve tecavüz gibi konular kültürel feministler tarafından dile getirilmiştir (Urbanski, 1980, ss.77-78;Akt. Alptekin, 2006).

2.3.2.8.Postmodern Feminizm

1980'lerin ve 1990'ların ilk yarısı feminist teoride liberal hümanist ile kültürel feminist teori arasında geçmiştir. 21.yy ilk yıllarında tartışmalar; liberal feminizm nasıl liberalizmden etkilendiyse postfeminizm de postmodernizmden ilham alır, kadın merkezlik ve postmodernist ilkeler üzerine yürütülür. 3.dalga olarak

tanımlanan bu dönemde feminizm, kültürel fenomen olan postmodernizmden beslenir. Jacques Derrida'nın "fallus merkezli yapıçözümü" çağdaş Fransız feminizmin kökleri Simone De Beauvoir'e kadar gider. Postmodern feministler kadının toplumdaki konumunu açıklayan bir büyük anlatının ya da tek ve tümel bir "kadınlık" özü veya kategorisinin var olduğu savını reddederler. Bu yüzden başkaları tarafından toplumsal cinsiyet eşitsizliğine getirilen ataerkilliğe, ırka ya da sınıfa dayalı açıklamaları da "özcü" oldukları gerekçesiyle reddederler (Beasley 1999; Akt. Giddens. 2008). Postmodern feminizm, genellemelere karşı çıkarak, farklılığı ve çeşitliliği savunur. Evrensel değerleri kabul etmeyerek, yerellik ve kültür gibi kavramlar esastır. Beyaz batılı kadınlarla, siyahlar, Uzakdoğulu ve doğulu kadınların birbirinden farklı oldukları vurgusunu yaparak, sorunların çözümlerinin de farklı olduğu görüşünü savunarak, bütün kadınları kapsayabilecek bir kadınlık kategorisinden söz edilemez. Postmodernizm küresel ve eko feminizm olarak detaylandırılabilir. Küresel feminizm de batılı olmayan kadınların koşullarına odaklanmaktadır. Erkek egemenliğinin, dünyanın doğallığı dengesini etkilemesi üzerine, ortaya çıkan çevresel felaketlerin en çok etkilediği yoksul, kırsaldaki kadının yaşamına etkisi bağlamında ele almaktadır. Postmodernizm birçok farklı bakış açısının geçerliliğine eşit mesafede durarak "ötekiliğin" olumlu yanına vurgu yaparak, çoğulculuğu ve farklılığı simgeler. Eril dünya görüşüne yapı sökülümüne uğratma çabasında bulunarak, ikili karşıtlıklar halinde bulunan kavramlara karşı dururlar. Örneğin; erkeği 'normal', kadını erkekten sapma olarak görülmesidir. Norm standartlarının erkeklere göre düzenlediği koşullarda, konunun hukuk kuramcılarında yansımaları bir tartışmayı ortaya koyar. Kadınların duruma göre imtiyazlı yasal muameleye ihtiyaç duyan özgül bir grup olarak mı ele alınması gerektiği ya da var olan standartların adil ve eşitçe uygulanması mı gerçekleştirilmesi gerektiğidir. Bireyselliğin ve ötekinin somut kimliği soyutlanmaktadır. Somut ötekinin ahlaki kimliğinin farkında olarak, kadın olmanın, insan olmaya entegre edilmesi gerekmektedir.

20.yüzyılın ikinci yarısında gelişen feminist felsefe, bütün bir Batı geleneğine meydan okumayı içermekte ve bu açıdan (her açıdan değil!) postmodern düşünce ile örtüşmektedir. Geleneksel felsefe bir yandan evrensel ve kapsayıcı olduğunu iddia ederken kadınları içermemekle kalmamış, onları dikkate bile almamış, farklı soruları olup olmadığını, sorunlara farklı bakıp bakmadıklarını sorgulamamıştır. Batı

felsefesinin öznesi erkektir- üstelik de beyaz, burjuva ve Avrupalı erkek! Bu açıdan çağdaş felsefede feminizmin yol açtığı en radikal değişimlerden biri, kişisel bir “konumsal bakış açısı” (standpoint) nosyonunu getirmesidir (Berkday, 1999-2000, s.7).

Feminizmin konumsal merkezli kuramın siyasal çözümlemesi içinde; kadınlar, gerçekleri özne olarak kendi konumlarından görmeye başlamalıdır. 3.dalganın ideolojik kaynağında Michel Foucault’un kamusal alanın temel modern toplumsal örgütlenmenin totaliter sistem olduğunu ileri sürmesi yer alır. Foucault’tan etkilenen Judith Butler 1990’larda “kadın” toplumsal cinsiyetinin inşası “ heteroseksüel matriks” içinde mümkündür. Kısacası, ana tezi “zorunlu ve doğallaştırılmış heteroseksüellik kurumu, toplumsal cinsiyeti ikili bir ilişki olarak kurmak ve düzenlemek ister (Donovan, 2013, ss. 385-386). Cinsiyetin sabit bir durum olmayıp, değişkenlik gösteren bir hal olduğunu düşünerek erkeklerinde feminizm içinde yer alması kapısı aralanmıştır. Giderek daha fazla yaygınlaşan, kadın, erkek arasındaki farklılığı vurgu yapan postmodern feminizm daha çok eleştiri düzeyinde kalarak sorunların çözümü noktasında yeterince öneri getirmemektedirler. Donovan’a göre postmodernizm tüm kuram ve genelleştirmeleri ayırt etmeksizin reddeder. Postmodernist eleştiri saçmalık düzeyine indirildiğinde ortaya aşırı uçta bir nominalizm çıkar, yalnızca bireysel tikellikler meşrudur. Herhangi bir kuram ya da genelleştirici bir cümle, tikel farklılıkları sildiği için kuşku uyandırır ve reddedilir. Post modernizmin çoklu bölünmüş yapısına karşı sosyalist feminizmin kendini yenilemesi, antikapitalist küresel feminist hareketin, ekofeminist yönelimin güçlendiğini görmekteyiz. Hemen hemen her alan, küreselleşme ile birlikte değişim, dönüşüm göstermektedir.

2.3.2.9.Küreselleşme ve Feminizm

Küreselleşme, 20. yüzyılın fenomen değerlerinden biridir. Özellikle bilişim teknolojilerinin gelişmesi, bilginin hızlı ve kolay erişilebilir olması dünya üzerinde ekonomiden, siyasete ve toplumsal değerlere kadar birçok alanın belirleyicisi olmuştur. Ekonomik ve ticari ilişkilerin yaygınlaşması bu sürecin doğmasında etkili olmuştur. Günümüzde yaşanan küreselleşme modernliğin sonucudur ve modernlik ne kadar insanlığın kaderiyse küreselleşme de o kadar kaçınılmazdır (Özyurt, 2005: 24; Akt. Karadağ, 2005).

Küreselleşmenin belirleyici olduğu bir diğer alan 'kadın' konusudur. Küreselleşme sürecinde kadın hareketinin baskın niteliği çoklu kesişen farklılıkları ön plana çıkarmasıdır. Küreselleşme kadın kimliği açısından da postfeminizmle ilişkilendirilebilmektedir. Ekonomik, siyasal ve kültürel yaşamın belirleyenlerinin erilliğine dikkat çeken post feminizm, modernite içinde üretilen kavramların bu erillik içinden çıktığını savunur. Dolayısıyla kadına ilişkin savunuların geçerli olmadığını ileri sürer. Ayrıca evrensel gerçeklerin olamayacağı veya bu evrenselliğin herkesi kapsamayacağından hareketle kategorileşmenin yanlışlığını vurgular. Postfeminizme göre, kadının kategorileştirilmesi, çelişkili ve içi doldurulamaz olması açısından bir sorundur. Çünkü kategoriler kesin olmaktan çok kaygandırlar ve ilişkilendirildikleri durum kalıcı değil, akışkandır (Flynn, 2002: 39; Akt. Karadağ, 2005). Günümüz küreselleşen dünyasında, tekno-kültürel koşullarla feminizm, yalnızca batı toplumlarını etkilemekle kalmamıştır. Sözelimi Çin'de kadınlar 'haklar, istihdam olanakları, kadının üretimdeki rolü ve siyasete katılım' (Zhang ve Xu, 1995) konularında eşitliğin güvence altına alınması için çaba sarf etmektedirler. Güney Afrika'da kadınlar Apartheid'a karşı savaşta yaşamsal bir rol üstlenmişlerdir, Apartheid sonrası dönemde ise 'bastırılan çoğunluğunun, yani eğitim almaları, uygun koşullarda barınmaları, sağlık olanaklarından yararlanmaları ve iş bulmaları engellenmiş insanların maddi koşullarının iyileştirilmesi' (Kemp ve diğerleri, 1995) için halen mücadele etmektedirler. Peru'daki eylemciler, kadınlara 'toplum yaşamına daha fazla katılabilmeleri için daha fazla fırsat verilmesi' (Blondet, 1995) için onlarca yıldır çalışmaktadırlar. Rusya'da 1992 yılında kadınların 'toplumun ihtiyaç duyduğu işleri' evde yerine getirmeleri için teşvikler sunan yasanın, Rus meclisinden geçmesini kadınların itirazları önlemiştir (Giddens 2008, s. 524).

2.3.3. Günümüzde Uluslararası Kadın Örgütlülüğü

Küreselleşmenin etkisiyle mücadelelerinden haberdar olan kadınlar; Birleşmiş Milletler Ulusal Kadın Konferansı'nda bir araya gelerek 1975 yılını 'Uluslararası kadın yılı' ilan etmişlerdir. Katılımcıların gündemini; kadınların ekonomik kaynaklara, mesleki eğitime, bilgi, iletişim olanaklarına, bilime ve çeşitli pazarlara erişim olanaklarına yönelik tartışmalar yer almaktadır. Konferansın katılımcıları tarafından üzerinde nihai anlaşmaya varılan Eylem Platformu dünya ülkelerini öncelikli olarak şu sorunları çözmeye çağırmıştır (Giddens, 2008, s. 525).

- Kadınların sırtındaki sürekli ve giderek artan yoksulluk yükü,
- Kadınlara uygulana şiddet,
- Silahlı ya da başka türlü çatışmaların kadınlar üzerindeki etkileri,
- İktidarın paylaşılması ve karar alma konularında kadın erkek eşitsizlikleri,
- Kadınların tek tipleştirilmesi,
- Doğal kaynakların yönetilmesiyle ilgili süreçlerde toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri,
- Kız çocuklarının haklarının çiğnenmesi ve sürekli bir ayrıma maruz kalmaları meselesi.

Aynı yıl, Meksika’da “Birinci Dünya Kadın Konferansı” düzenlendi. 1979 yılında BM’de Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin kabulü ile kadın hareketi etkili bir mücadele aracına kavuştu (KİHP, 2001, s. 6).

Birleşmiş Milletlerce ilan edilen “Uluslararası Kadın On Yılı” 1980’de Kopenhag’da, 1985’te Nairobi’de yapılan konferanslarla devam ederek kadınları hükümetler arası gündemin üst sıralarına oturttu; aynı zamanda da uluslararası planda kadınlar arası işbirliğinin gelişmesine uygun ortam yarattı. Meksika’ da yapılan konferans Meksika kadın hareketinde, Nairobi’de toplanan konferans Afrika kadın hareketinde önemli birer dönüm noktası oluşturdu; onlara güç ve hız kattı (KİHP, 2001, s. 6). Toplantılar sonucu alınan kararlarla, tüm dünyada kadınlar, kendi ülkelerinin hükümetlerine On Yıl’da verilen sözlerini gerçekleştirmeleri, konuyla ilgili yasal düzenlemeleri yapılması hususunda çalışmalarda bulundular.

Birinci Dünya Kadın Konferansı’nda hazırlanıp kabul edilen Dünya Eylem Planı’nda hedef; Eşit Haklar, Kalkınma ve Barıştı. Birleşmiş Milletler bu planın hayata geçirilmesi amacıyla 1976-1985 arası “Eşit Haklar, Kalkınma ve Barış için Kadın On yılı” ilan etti. Eylem Planı’nda saptanan dokuz ana faaliyet alanı; uluslararası işbirliği ve barış, siyasal katılım, eğitim, istihdam, sağlık ve beslenme, aile, nüfus, konut ve diğer toplumsal sorunlar (göçmen ve yaşlı kadınlar, fuhuş ve kadın ticareti, vb.) idi. Eylem Planı aracılığıyla BM’ye üye bütün devletlere, ilk kez kadın sorunlarına yönelik çözümler üretecek ulusal ve uluslararası mekanizmalar oluşturma çağrısı yapıldı. Kadınların toplum içindeki konumlarını, eşitlik/eşitsizliğin ölçüsünü somut olarak saptamak için cinsiyet ayrımlı istatistikler yapılması ve veri bankaları oluşturulması da önemli kararlar arasındaydı (KİHP, 2001, s.7). 1980 de Kopenhag

da, kadınların statülerine ilişkin durum değerlendirmesi yapmak üzere Birleşmiş Milletler İkinci Dünya Kadın Konferansı yapıldı. Kadın On yılı etkinlikleri sürerken, BM’de bu çerçevede, İkinci Dünya Kadın Konferansından bir yıl önce, yani 1979’da “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)” kabul edildi. Sözleşme; devletleri, hem kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için somut adımlar atmakla yükümlü kılar, hem de bütün diğer kişi, örgüt ya da kuruluşların kadınlara karşı ayrımcılık yapmasını önlemekle görevlendirilir; sözleşme imzalayan devletleri bağlayıcı niteliktedir (KİHP, 2001, s. 8).

CEDAW, 30 maddeden oluşan, bütün devletlerin imzasına açık olan bir sözleşmedir. Kadınların insan hakları konusundaki en kapsamlı, Birleşmiş Milletlere üye devletler tarafından en yaygın biçimde onaylanan, ulusal üstü yasa niteliğindedir. CEDAW’ın uygulamalarını ulusal üstü ortamda denetleyen kuruluş Birleşmiş Milletler organı, CEDAW Komitesidir. CEDAW Seçmeli Protokolü ile kişisel başvuru ve res’en inceleme mekanizmaları ile işleyiş daha etkin hale getirilmektedir.

Kadınların insan hakları ilkeleri önce ulusal üstü ortamda geliştirilmiş, daha sonra, sözleşmeye imza koyan ulusal çevrelerce amaç edinilen prensipler halini almaktadır. Son yıllarda CEDAW’ın bilinirliğinin artmasıyla, hükümetlerin, prensiplerin samimi uygulayıcıları olma yolunda ilerleme kaydettikleri görülmektedir. Bu eğilimin gelişmesinde, etkili denetimin ve dünyada yaygınlaşan, kadın insan haklarının meşruiyet kazanmasının önemi büyüktür. Çeşitli ülkelerde yapılan CEDAW eğitimleri, sivil toplum örgütleri ve devletlerce yürütülen kadınların insan haklarının geliştirme çalışmaları büyük katkı sağlamaktadır. Bu çalışmaların sonucunda; kadın insan hakları bilinir, kadın-erkek eşitliği yalnızca normatif bir değer değil, uygulanabilir bir amaç olduğu kabul edilir.

Evrensele yakın onaya sahip olan CEDAW, bünyesinde siyaset, sosyal yaşam, ekonomik ilişkiler, aile ve evlilik gibi bütün önemli alan ve kurumlara yönelik eşitlikçi düzenlemeleri tutarlı ve net biçimde barındıran, ilerlemeci, diğer insan hakları sözleşmelerine oranla da hayli güçlü bir metindir (Acar, 2010, s.197). Bu denli güçlü bir sözleşmenin uygulanması, hem ulusal, hem de uluslararası düzeyde çeşitli zorlukları beraberinde getirir.

Amacı kadınların insan haklarını savunmak ve geliştirmek olan uluslararası ve/ veya ulusal kurum, kuruluş, sivil toplum örgütü gibi çeşitli destek mekanizmalarının

kendilerinin de bazen kadınların insan hakları konusunda görüş ayrılıkları, uygulama ve vurgulama farkları yansıtılabildikleri, hatta bazen bu tür farkların belirginleştiği ortam ve araçlar olarak karşımıza çıkabildiklerini görürüz. Bazı durumlarda bu uluslararası kuruluşları, siyasi gerçekler, kurumsal rekabet, kişisel çekişmeler gibi nedenler yönlendirebilmekte ve kuruluşların kendi varlık amaçları dışında sebeplerle, savundukları kadın hakları standartları ve politikalarında farklılıklar, bağdaşmazlıklar, uzlaşmazlıklar görülebilmektedir (Acar, 2010, ss.198-199).

Bu durum CEDAW Komitesinin karar ve önerilerini, buldukları ülkelerde yapılan çalışmaları desteklemekle görevli BM'ye bağlı bazı kuruluşlarda örneğin (UNDP, UNICEF vs.) karşılaşılmaktadır. Bu kuruluşların gerek üst yönetim kadrolarının ataerkil bakış açısına sahip olmaları, gerekse ilgili kuruluşların "öncelikli" olarak kadınların insan hakları konusunu ele almamalarından kaynaklanmaktadır. Buna benzer durum BM üyesi devletlerin temsilcilerinden oluşan organ, (CSW) Kadın Statüsü Komisyonu faaliyetlerini CEDAW ile uyumlu götürmesi gerekirken, uygulamalarda farklılıkların olduğu görülmektedir. Yaşanılan tutarsızlıklardan bir diğeri de 1995'te CSW'nun sorumluluğunda gerçekleştirilen Pekin Eylem Platformu hazırlık sürecine CEDAW Komitesi dâhil edilmemiştir.

Pekin Eylem Platformu, uluslararası kadın hareketinin özellikle sahip çıktığı temel bir belgedir. Belgenin bu konumu biraz da bütün dünya da kadın gruplarının fiilen katıldıkları toplumsal bir hareketin ürünü olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır. Bu metnin hukuken bağlayıcı niteliği olmasa da çok güçlü bir siyasi etkisi olduğu açıktır. Pekin Eylem Platformu'nun temel taşı CEDAW Sözleşmesidir (Acar, 2010, s.200)

"Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma Barış" başlıklı bu toplantı sonunda bir siyasi deklarasyon ile sonuç belgesi ortaya çıkmıştır. Siyasi deklarasyonda; toplumsal cinsiyet eşitliği, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşmada CEDAW sözleşmesinin tartışılmaz önemi, sivil toplum kuruluşlarının vazgeçilmez rolü, erkeğin katkısının gerekliliği ve toplumsal cinsiyet bakış açısının temel politika ve programlara yerleştirilmesinin önemi vurgulanırken toplumsal cinsiyet eşitliğinin ancak toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının ana plan ve politikalara yerleştirilmesi ile mümkün olacağını altı çizilmiştir (Taşkın, 2004, s. 18; Akt. Alptekin, 2006).

Kadınların tarihsel ezilmişliğinin modern dönemde görünür kılınması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesine yönelik çalışmaların yapılması, Türkiye'ye yansımaları ve Türkiye'de Kadın Hareketleri 2. 4 bölümde ele alınacaktır.

2.4.Türkiye'de Kadın Hareketi

Türkiye'de Kadın Hareketini iki ana başlık altında incelemek uygun olacaktır.

2.4.1. Osmanlı Dönemi Kadın Hareketi

Türkiye'de kadın hareketinin başlangıcı 18.yüzyıla dayanır. Osmanlıdan başlayarak günümüze gelindiğinde, farklı dönemlerin kendine özgü sosyal, iktisadi ve siyasi koşulların farklı sorunlarıyla eklemlenerek, kadın hareketinin şekil aldığı görülmektedir. Cumhuriyet öncesi de çeşitli dinamikler kadın hareketini etkilemiş, 1908 yılında Meşrutiyet'in ilan edilmesiyle hız kazanmıştır. Osmanlı Kadın Hareketi, Osmanlı kadınlarının haksızlığa uğramış olduklarının farkında olması, bu haksızlığın sebeplerinin doğal olmayıp, toplumsal yapının, kültürel özelliklerin oluşturduğu bir olgunun olduğunu kavraması ile başlar. Bu haksızlığın düzeltilmesi mücadelesinde adımların ne denli zorlu olduğu gerçeği söz konusudur. Osmanlı kadınlarının diğer ulus kadınlarına oranla mücadelelerinin çok daha çetin olmasını Berktaş şu şekilde açıklamaktadır:

Çeşitli yazarların dikkat çektiği, ataerkilliğin İslam'ın sınırlarını aştığı ve kadınların ezilmesini salt İslam'a bağlamanın yanlış olduğu saptamasına katılmakla birlikte, Osmanlı devletinin bir şeriat devleti olmasının ve İslam'ın yalnızca dinsel alanda değil kültürel alanda fiziksel mekana da yansıyan etkisinin, bir özgüllük ögesi olarak, Osmanlı feminizmine ilişkin analizlere mutlaka dahil edilmesi gerektiği kanısındayım. Bunun üzerine birde imparatorluk milliyetçiliğinin hem devleti kurtarma, hem de İslamcılık ile medeniyetçiliği birleştirme kaygıları eklenince, Müslüman-Türk kadınlarının özgürleşme sorununun nedenli çetrefil olduğu ortaya çıkar; bu çetrefilliğin, Osmanlı'nın Cumhuriyet'e aktardığı mirasın bir parçası olduğu rahatlıkla söylenebilir (Berktaş, 2012, s.96).

Kadın hareketi ve siyasetin değişen paradigmatları üzerine Çakır şunları ifade etmektedir. XIX. Yüzyıl başında siyasal, toplumsal ve kültürel yapıya hakim olan geleneksel dinsel içerik, her alanda etkisini göstermiş, kadınların yaşamı, geleneksel-İslami ataerkillik içinde özel bir alanla sınırlı kalmıştır. Bu yapı, siyasetten iktisada

her alanda dünyada yaşanan değişimlerin, Osmanlı toplumunda da izlerini göstermeye başlamasıyla farklı bir aşamaya geçer. Meşrutiyet döneminde, modernleşme çabaları daha ileri bir aşamada devam etmiş; ataerkillik bu kez modernleşme çabalarıyla farklı bir sürece girmiştir (Çakır, 2010, s.99). Milli bir kimlik oluşturma sürecinin yaşandığı bu dönemde, uluslaşmakta olan toplumda kadına da rol biçilir. Milliyetçiliğin ataerkil yapıdaki etkisi, önceki yıllardan farklı olarak etkisini kadınlar üzerinde ziyadesiyle hissettirmiş; bu durum, dönemin kadın hareketini farklılaştırmıştır. Sonuçta geleneksel İslami ataerkillik, II. Meşrutiyet yıllarında modernleşme süreci içinde ataerkilliğe, cumhuriyetin ilk yıllarında da ulus devlet ataerkilliğine dönüşmüştür (Berktaş, 2001, s.354-356;Akt. Çakır, 2010)

Tanzimat döneminden sonra reformların etkisiyle toplum bir taraftan değişime uğramakta, diğer taraftan eski düzenin yerel adetleri devam etmektedir. Dağılmaya karşı İslam, medeniyetçilik ve milliyetçilik akımları etkisiyle modernleşme süreci yaşanmaktadır. Batı'nın materyalist dünyası ile Doğu'nun oryantalist dünyası arasında dengeyi kurmak kadının görevi olmuştur. Kadın kontrol altında tutulabildiği kadar, toplumsal yapıda kontrol altında olmaktadır. Milli bir kimliğin oluşturulmasında kadın ve aileye büyük iş düşer. Hayatın her alanında gerçekleşen bu değişimler aile yapısına da yansdı. Devlette padişah/ ailede baba otoritesi sarsıldı. Kadın ve erkeğe iki ayrı dünya sunan toplumsal yapıda sosyal hareketlilik yaşandı. Kadın- erkek eşitliğine dair ilk yasa miras işlemlerinde eşitliği getiren 1856 tarihli Arazi Kanunnamesidir. Osmanlı'nın İslam hukuku çerçevesinde kadınların mülkiyet hakları erkeklerle eşit düzeyde olmasa bile tanınmaktayken, İngiltere'de evli kadınlara mülkiyet hakkının tanınması 1882 yılını bulmuştur. Kazanımlar açısından bakıldığında batı ile önemli farklılık noktalarından biridir. Osmanlı'da kentsel mekan cinsiyete göre bölünerek, mimariye yansımıştır. Kadınların giyim- kuşamlarını, gezinti yerlerini, alışveriş sırasındaki davranışlarını, düzenlemeye yönelik uyarı ve yasaklar söz konusudur.

İki yıl yürürlükte kalan Aile Hukuku Kararnamesi'yle kadına bazı haklar verilmiş olup, eşitlikçi uygulamalar için Cumhuriyet Dönemi beklenilmiştir. Tanzimat sonrasındaki Kanun-u Ceza'nın çeşitli hükümlerinde aynı suça karşın, kesilen cezaların erkeğin lehine olduğu görülmektedir. Buradaki hâkim olan anlayış, kadının özerk bir insan varlığı olarak değil de, kocasına ya da babasına bağlı olarak tanımlandığı ataerkil anlayıştır. Osmanlı'dan Cumhuriyet'e tarihi süreklilikler ile

kopuşların birlikteliği olarak kavradığımızda ataerkil düzenin İslami ataerkillikten, ulus-devlet ataerkilliğine evirildiğini görmekteyiz.

Tanzimat'la eğitimde de önemli adımlar atıldı ve kız öğrencilere yönelik pek çok "ilk"ler yaşandı. Bunlar 1858 Müslüman kız öğrencilere ilk kız ortaokulunun açılması, 1869 Maarif Nizamnamesi'nden sonra açılan kız öğretmen okulları ve kadınların mesleki eğitimine yönelik ilk uygulamalar, ilk kız lisesi 1913 yılında açıldı. 7 Şubat 1914 İstanbul Üniversitesi'nde kadınlara açık konferanslarla başlayan süreç 12 Eylül 1914'te edebiyat, matematik ve güzel sanatlar eğitimi veren yükseköğrenime dönüştürüldü. Maarif Nizamnamesi'nin kabulüyle kadınlara verilen eğitimin esas yararı toplum için olmasıydı. "Geçinmek için ağır işler gören erkeklerin ev işlerinde rahat etmeleri ancak kadınların din ve dünyalarını bilerek kocalarının emirlerine itaat etmeleriyle ve istemediklerini yapmaktan sakınmalarıyla, iffetlerini koruyup kanaat ehli olmalarıyla mümkün olacaktır." (Ergin, 1939, s.382; Akt. Çakır, 2010) Bir taraftan modernleşmeci erkek aydınlar, kendi evliliklerine uygun, entelektüel eşler yaratma itici gücünü, çıkardıkları çeşitli yayımlarla, kadının eğitimsizliğini, sınırları çizilmiş yaşam şeklini eleştirdiler. Eşitlikçi bir değişim isteğini vurguladılar. Aydın Osmanlı erkeği, toplum içinde kadınların rol ve sorumluluklarını gündemde tutmayı vazife bilerek, 1869'da 'Terakki-i Muhadderat' adıyla yayımlanan ilk kadın dergisinin çıkarılmasını sağladı. Erkek yazarlara yönelik Berktaş'ın görüşü şu şekildedir: Tanzimat sonrasında kadın haklarını savunan erkek yazarlar, Osmanlı aile sistemini ve dinsel sınırlamaları eleştirirken, aslında bu ataerkil sistemin yetişkin erkekler olarak kendi üzerlerindeki baskısına karşı çıkıyorlardı. Dolayısıyla, modernleşmeci erkeklerin, geleneksel mutlak otoriteye(babanın ve sultanın otoritesine) baş kaldırırken 'kız kardeşleri' ile ittifak yapma arayışında olduklarını söyleyebiliriz. Ancak bu sorunlu bir ittifaktır. Babanın ve yaşlı kuşağın mutlak iktidarının yıkılmasında, oğullar kadar kızların da çıkarı vardır ama,psikanalitik teoriden alıntı yapacak olursak, modernite de ayrıcalıklı 'ego', erkek kardeşin egosudur ve yeni toplum da oğulların yönetimindedir (Berktaş, 2012, s. 106).

Kadın sorunlarının tartışıldığı, kadınların birey olarak kendilerini ifade edebildikleri kadın dergileri ve örgütlü hareket edebildikleri kadın dernekleri kadın hareketinin önemli unsurları oldu. "Kadınlar o dönemde- günümüzde de olduğu gibi- sorunlarının çözümü için iki önemli aracı, kadın dergilerini ve derneklerini

kullandılar.” (Toska v.d. 1994, Aşa, 1993; Akt. Çakır, 2010). Erkekler tarafından çıkarılan bir diğer gazete ‘Hanımlara Mahsus Gazete’dir. HMG’ye egemen olan dönemin milliyetçi ideolojisi, daha sonra 1919’da yine erkeler tarafından çıkarılan İnci dergisinin de yayın ilkesi olarak karşımıza çıkacaktır : “ İyi bir aile kadını, evini düzenleyip temizlemesini, sevimli bir yuva haline koymasını bilmeli. İyi bir valide olmalı, çocuğunu asri ihtiyaçlara göre terbiye etmelidir. Evini idare etmek, yemeğini pişirmek, bu yoldaki malumatla donatmak için İnci’yi çıkarıyoruz.” (Çakır, 2010 s. 105). 1921’de yayımlanmaya başlayan, bağımsız bir kadın hareketinin gündemini belirleyen, dönemin en radikal dergisi ‘Kadınlar Dünyası’dır. Sayfalarını hem kadınlara hem de erkeklere açan ‘Türk Kadını’ dergisini, ‘Hanım’, ‘Süs’ gibi dergiler takip etmiştir. Entelektüel ve toplumsal yaşama erkeklerin egemen olduğu bir durumda kadınların, erkeklerden destek almaları doğal olduğu süreçte, dergiler arasındaki en önemli farklılıkların erkek aydınların görüşlerine itibar edip etmeyişleridir.

Bu dergilerden, özellikle Kadınlar Dünyası’nda yayımlanan mektuplarda ve yazılardan Osmanlıda ki özgün kadın hareketinin nasıl tanımlandığını görmek mümkündür. Kadınlar, yaşamlarını değiştirme konusunda oldukça karardır: “ Son zamanlarda Osmanlı kadınlığı can sahibi olduğunu, var olduğunu gösterdi. Onun her an inilti içinde kopup gelen sedasını işitiyoruz. ‘Biz varız, uyanıyoruz, kalkacağız, kalkınız, yol gösteriniz,’ diyor. Bu hareketi kadınlığın bütün tabakalarında müşahede ediyoruz. Artık iman ettik ki, hayatımız iyi bir hayat değildir. Artık kadınlar böyle yaşayamayacaktır ve yaşayamaz. Buna katiyen emin olunuz.” Dünyanın neresinde olursa olsun, hangi kavramlarla adlandırılırsa adlandırılısın, bu harekete dahil olunacaktır. Osmanlı kadın hareketi taklit olarak görülmemelidir: “ Eğer istediklerimiz ve yapacaklarımız onların hareketine benzerse onları taklit etmiş gibi telakki edilmemeliyiz. Bu mesele, kadınlık meselesi, şu asrın yetiştirdiği yeni zihinlere, doğru düşüncelere göre en birinci mesele olmalıdır” (aktaran Çakır, 1996, s.116). HMG sayfalarında yalnızca entelektüel kadınlara yer verirken Kadınlar Dünyası kadın okurlarından gelen yazılara da yer vermektedir. Kadınlar, bugünde olduğu gibi kadın hareketini ifade etmekte her ne kadar eleştiri alsalar da, yabancı kelime olduğu vurgulansa da ‘feminizm’ mi kullanmaktan imtina etmiyorlardı. “Feminizm cereyanı sizin zannettiğiniz gibi birkaç kişinin tahayyülünden ibaret değildir. Asla hayır. O esaslı ve metin bir cereyandır, bu milletin hakiki münevverleri

bu cereyana taraftır.” Üstelik bununla da kalınmıyor, ezilen kesimin ideolojisi olması babında, feminizm ile sosyalizm arasında da ilişki kuruluyor, feminizmin Osmanlı’da sosyalizmden daha geniş bir taraftar kitlesi olduğuna dikkat çekiliyordu: “Bizim memleketimizde sosyalizm henüz inkişaf edemediği halde, feminizm oldukça yaygındır. Feminizm sosyalizm gibi, insanlığı yükselten, sefil hayattan, ıstıraptan kurtaran başlıca iki kanattan biridir” (Mükerrem Belkıs, 1919 s: 107;Akt. Çakır, 2010).

Siyasal ve sosyal hak taleplerinde, özgürlük mücadelesinde, erkeklerin eşitlikçi tutumlarının olduğu gözden kaçmadı. “Erkekler bu kadar hürriyetperver göründükleri halde, hakikatte bir küçük müstebidden (despot) başka bir şey değillerdir. ‘Hürriyet hürriyet’ sedalarıyla koca kıtaları kanlara boğdukları anda bile kendilerinden daha büyük, daha mühim olan alem-i nisvanı (kadınlık alemi) gözleri görmedi. Onlara hukuk-u siyasiye değil, hukuk-u insaniye bile bahşetmekten çekindiler. İçlerinde hukukumuzu müdafaa etmek arzu edenlere bile, ‘feminist’ diye tahkir ve alay etmeye başladılar” (Sultan Ahmet’ten Naciye 1914 s:108;Akt. Çakır, 2010).

II: Meşrutiyet’in beşinci yıl kutlamalarının kadınlar tarafından ‘Erkeklerin Milli Bayramı’ tanımlamasıyla kadınların kendi sorunlarına, yalnızca kendilerinin çözebileceği anlayışıyla yeni bir toplumsal yapı ve bu yapı içinde yeni bir kadın tipi oluşturmaya yönelik, bireysel ve örgütsel daha kuvvetli bir hareketin sinyalleri verilir. Yalnızca ev kadını olmayı, sınırları belirlenmiş bir hayatı istemediklerini, çeşitli mesleklerde çalışma taleplerini, kadın dergilerinde ve çeşitli konaklarda düzenledikleri ‘Beyaz Konferanslar’ la dile getirmişlerdir.

Osmanlı Kadın Hareketi’nde; Osmanlı kadınlarının, haksızlıklara uğramış olduklarının farkında olmaları, bu haksızlığın sebeplerinin toplumsal yapının, kültürel özelliklerin oluşturduğu bir olgunun olduğunu kavramasıyla başlar. Bu haksızlığın düzeltilmesi mücadelesinde adımların ne denli zorlu olduğu gerçeği söz konusudur. Müslüman Türk kadınlarının diğer ulus- kadınlarına oranla mücadelelerinin çok daha çetin olmasını Berktaş şu şekilde açıklar: “Çeşitli yazarların dikkat çektiği, ataerkilliğin İslam’ın sınırlarını aştığı ve kadınların ezilmesini salt İslam’a bağlamanın yanlış olduğu saptamasına katılmakla birlikte, Osmanlı devletinin bir şeriat devleti olmasının ve İslam’ın yalnızca dinsel alanda değil kültürel alanda fiziksel mekâna da yansıyan etkisinin, bir özgüllük ögesi olarak, Osmanlı feminizmine ilişkin analizlere mutlaka dahil edilmesi gerektiği

kanısındaım. Bunun üzerine birde imparatorluk milliyetçiliğinin hem devleti kurtarma, hem de İslamcılık ile medeniyetçiliği birleştirme kaygıları eklenince, Müslüman- Türk kadınlarının özgürleşme sorunlarının nedenli çetrefil olduğu ortaya çıkar; bu ‘çetrefilliğin, Osmanlı’nın Cumhuriyet’e aktardığı mirasın bir parçası olduğu rahatlıkla söylenebilir (Berktaş, 2012 s. 96).

Aynı dönemde kadınlar tarafından otuza yakın dernek kurulmuştur (Çakır 1991 s. 139-157). Bu dernekler iktisadi sorunları çözmek, milli ekonomiye can vermek ve milli müdafaa için kurulan dernekler; Kimi Malumat-ı Dahiliye İstihlakı Kadınlar Cemiyet-i Hayriyesi, Müdafaa-i Milliye Osmanlı Hanımlar heyeti vb. Savaşların toplum üzerinde açtığı yaraların iyileştirilmesinde, kız çocukların eğitimine, kadınların mesleki eğitimine, sosyal hayata entegrasyonunda; Osmanlı Türk Kadınları Esirgeme Derneği, Osmanlı Kadınları Çalıştıran Cemiyeti Hayriyesi gibi dernekler aktif rol almışlardır. Osmanlı Kadın Hareketi’nin en yoğun çalışmalarının olduğu Osmanlı Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan Cemiyeti’dir (28 Mayıs 1913). Dönemin siyasal yapısında, yükselen milliyetçi değerlerden kadın dernekleri de etkilenmiştir. Yalnızca Müslüman kadınların kurduğu dernekler yoktu. 1879 yılında, Ermeni kadınlar tarafından kurulan Üsküdar’da Azkaniver Hayuhaç İngerutyan derneği eğitim alanında faaliyet göstermiştir.

Aynı meşrulaştırıcı işlev, İslam dininin kadınların haklarını verme konusunda yeterli olduğu; ancak dinin yanlış yorumlandığı şeklinde açıklama buluyordu. İslam dini, kadınların haklarını elde etmelerine engel değildi. Sorun Kuran’ın yanlış tefsir edilmesinden kaynaklanıyordu. İslamiyet’in kadını eve kapattığı, toplumdaki dışladığı görüşüne katılmıyorlardı. Zamanın değişen koşullarına sadece şer’i hükümler yeterli olamazdı. Erkeklerin yaşamında olduğu gibi, kadınlar içinde yeni yasalara gerek vardı (Çakır, 1996, s.156).

Osmanlı’dan, Cumhuriyet’e tarihi, süreklilikler ile kopuşların birlikteliği olarak kavradığımızda, İslami ataerkilliğin ulus-devlet ataerkilliğine evirildiğini görmekteyiz. Süreklilik gösteren bir diğer husus, 19 yüzyılda devletin koyduğu hukuksal kuralların aile ve evlilik kurumunu daha fazla etkilemesidir. Bu modernleşme sürecinde kadınlar hukuksal güvenceye kavuşurken medeni haklar alanında da gelişme gösterilmiştir. 1926 tarihli Medeni Kanun kadınlara aile, evlilik ve velayet hususunda önemli haklar sunarken bunu tamamlayacak siyasal haklardan henüz daha söz edilemez. 1934’te seçme ve seçilme hakkı alan kadınların siyasal

kurumlarda eşit siyasal temsil gösteremeyişi hala devam etmektedir. Osmanlı'nın modernleşme sürecinde kadınlar, bir taraftan hukuksal güvence alırken diğer taraftan modern devlet yaratma inşasında devletin aile ve nüfus politika araçları olmaktadır. Ulus-devlete geçen bütün toplumlara özgü bir durum olan devletin eril niteliği kadınlar ve erkekler üzerinde farklı etkilere sahiptir. Bu süreçte Osmanlı kadın hareketi Türk ulusçuluğu ile aynı noktada birleşir ve birlikte hareket eder. Hareketin içinde yabancı dil bilen, eğitilmiş kadınlara haliyle üst ve orta sınıfa hitap ettiği görülür. Osmanlı modernleşme sürecinde etkin kadın hareketinin öncüleri Fatma Aliye Hanım, Emine Semiye Hanım, Halide Edip, Ulviye Mevla, Nezihe Muhittindir (Durakbaşı, 2011, s. 462). Tanzimat sonrası "milli aile" oluşturma ve nüfus artış politikaları nedeniyle yerel geleneklerin yarattığı güçlükleri ortadan kaldırmaya yönelik, hukuksal işlemler kolaylaştırılmaktadır. Tanzimat'la başlayan, II. Meşrutiyet dönemiyle gelişen, kadının toplumsallaşmasıdır. Bu süreçte milli aile oluşturmaya yönelik politikalarla, daha öncesinde 'özel' diye tanımlanan aile, kamusallaştırılmıştır.

Osmanlı'da kadınlar ile ilgili düzenlemeler İslam geleneğine göre gerçekleştirilmiştir. İslam'ın teoride kadın ve erkekle ilgili çok belirgin düzenlemeler yapmadığı ve hukuksal düzenlemeler getirmediği bilinen bir gerçektir. Osmanlı'da görülen kurumsal düzenlemeler hem İslam geleneği hem de Bizans gibi diğer kültürlerden etkilenmiştir. Gerçekte İslam, yaşanan döneme göre kadın hakları konusunda ileri düzeyde olup, toplumsal hayatın içinde kadınla erkeğin eşit statüde olduğu bilinen bir gerçektir. İslam'ın ilk dönemlerinde kadın ve erkek iki alanın ayrımından söz edilemez iken, ilerleyen süreçte Müslüman toplumlarda sosyolojik ve kültürel faktörlerin sonucunda alanlar arası ayrım derinleşmiştir. Fatima Mernisi bu iki alan ayrışmasının temelde cinsiyete dayalı olduğunu iddia etmekte ve kanaatimce de isabetli bir argüman ortaya koymaktadır. Müslümanların fetihlerle dünya çapında geniş yayılma sürecine girmeleriyle, varlıklı kesimlerden elde edilen varlıklı güzel kadınlar Abbasiler döneminde cinsellik konusunda önemli söylemlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Müslüman toplumların, bu dönemde özellikle kent merkezlerinde belli bir varlık seviyesine ulaşmaları da sokaklarda dolaşan güzel cariye kadınlarla buluşunca, cinselliği konu edinen geniş bir literatürün ortaya çıkması söz konusu olmuştu. İslam teolojisinde kardeş ve birbirleri için veli olarak tanımlanan kadınla erkeğin cinsiyete dayalı olarak tanımlanmaya başladığını ve

giderek geliştiğini görüyoruz. İslam'ın ilk dönemlerinde orduya komutanlık edecek kadar sosyal ve siyasal güçle donanmış olan kadın, artık yavaş yavaş cinsel bir obje ve bu yönüyle erkekler için fitnevi bir tehlike arz eden bir potansiyel haline gelmiştir (Çaha, 1996, s. 79). Toplumsal dirlik, düzen kadın cinselliğinin kontrol altında tutulması, kadının görünürlüğünün azaltılmasıyla sağlanabilmektedir.

Osmanlı beyliğinin devlete dönüşmüş olduğu on altıncı yüzyıla kadar, tarımsal ekonomiye dayalı göçebe bir kültür dönemindeyken, kadınlar, giyimleri konusunda serbest olup, erkeklerle savaşa katılıyor, tarlada çalışıyor, aile içi kararlarda söz sahibi olabiliyordu. Ancak on altıncı yüzyıl İstanbul'un fethiyle kadınlarla ilgili konularda önemli değişikliklerin olduğunu Çaha şöyle açıklamaktadır. "İstanbul'un fethi ve on altıncı yüzyıldan sonra Osmanlı beyliğinin belirli hukuksal kurallar etrafında kurumlaşan bürokratik bir devlet örgütüne dönüşmesi kadınların statüsünde önemli değişikliklere yol açtı. İstanbul'un fethinden sonra Osmanlı'nın, batı kurumlarının etkisi altında kaldığı en önemli iki alandan biri bürokratik devlet yapısı ve diğeri ise aile yapısıydı. Sınıflı topluma dayalı olan Bizans İmparatorluğu'nda yönetici kesimle, tarlada çalışan köle kesimine ait kadınlar arasında keskin bir ayırım vardı. Müslüman Emevi ve Abbasi geleneğinden sonra Bizans geleneği de eklenince on altıncı yüzyıldan sonra İstanbul kadınları kendilerini harem hayatı içinde buldular (Çaha, 1996, s. 80). Kadınların sosyal yaşamı doğurganlık ve ev kadınlığına hapsedilmekteydi.

Osmanlı devletinin kurumsallaşmasında kadınlar açısından iki noktada belirgin farklılıklar söz konusudur. Bunlardan birincisi Bizans yönetici sınıfından miras kalan saray geleneği içinde, dini bürokrasinin etkisiyle toplumsal hayattan dışlanan kadınlar, yönetimin başkenti olan İstanbul ile sınırlandırıldılar. İkinci nokta ise, Osmanlı'nın kırsalında bulunan harem hayatını görmemiş, tarımsal ekonominin içinde yer alan kadınlar, geleneksel eşitlikçi tutumlarını sürdürmüşlerdir. İstanbul'da sosyal değişimde, kadınları sosyal ve ekonomik olarak sınırlayan, kadınları kıyafeti, sokakta görünür olmaları ve erkeklerle olan ilişkilerini kısıtlamaya yönelik fermanlar çıkartılmıştır. Fermanların çıkarılmasında önemli etken, özellikle tekstil ürünlerinde batı mallarına olan yoğun taleptir. Azınlık kadınları, kendi giysilerinde serbest oldukları için modayı takip ediyor ve Müslüman kadınların etkilenmesine hatta merkezi yönetime göre 'yoldan çıkmasına' neden oluyordu. Bunun için uygulanan cezalar, genellikle İstanbul dışına gönderilme şeklinde olmaktadır. Merkezi

yönetimin tutumu İstanbul'u özenle korunan bir şehir olmasını sağlamaktır. Bir tarafta fermanlarla resmi yaptırım, diğer tarafta da kişisel tercihlerini ön plana çıkaran bir sivil kadının başkaldırı arzusu karşı karşıya gelmiştir. Bu arzu kadınlarda, Osmanlının modernleşme çabaları içine girdiği dönemden başlayarak Cumhuriyetin ilk yıllarına kadar varan bir sivil ruhun uyanışını sağlamıştır (Çaha, 1996, s. 83).

19 yüzyılda Osmanlının gerileme dönemine girdiğini fark eden devlet elitleri, imparatorluğun yüzünü batıya çevirmişler, idari, ekonomik, hukuksal ve eğitim alanında köklü değişikliklere yönelinmiştir. Çeşitli düzenlemelerle anayasal bir devlet oluşturmaya çalışılmıştır. Toplumla aynı kaygıları taşımayan, yönetime ağırlığını koyan entelektüel- bürokratik bir kesim ortaya çıkmıştır. Modernleşme çalışmalarının diğer boyutu kadınların eğitilmesi meselesidir. Tanzimat dönemi boyunca kadınlar konusu batıcılar ile gelenekçiler arasında tartışma konusu olmuştur. Dönemin modernleşme arzusu içinde olan Namık Kemal, Fatma Aliye, Şemseddin Sami gibi isimler, kadınlar, kamusal alanda eğitilmeli ve erkeklerle eşit statüye sahip olmalıdır. 1956 Islahat Fermanı, hiç kimsenin cinsiyetinden dolayı ikincil duruma düşmeyeceği maddesi önemli adımlardandır.

Osmanlı aydınlarının açtığı tartışma ortamı ve II. Meşrutiyet'in yarattığı serbestlik atmosferinden, o güne değin Osmanlı siyasal yaşamında görülmeyen güçte feminist bir oluşum ortaya çıktı. İstanbul, Selanik ve İzmir gibi büyük kentlerde eğitim görmüş kadınlar, Osmanlı kadının geleneksel statüsünü değiştirmeye yönelik geniş bir çalışma alanı içine girdiler (Çaha, 1996, s. 98). Dönemin hükümeti, İttihat ve Terakki kadın derneklerinin kuruluşunu destekledi. Vatanseverlik duygusu içinde olan kadınların, dernekler çatısı altında bir araya gelmeleriyle; I. Dünya Savaşı, Balkan Savaşları ve Kurtuluş Savaşında aktif rol üstlenmelerini sağladı. 1916'da kurulan Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyeti kadınları askerlik hizmetlerinde bulundular. 1918-1923 Kurtuluş Savaşı yıllarında gerek İstanbul'da işgal kuvvetlerine karşı yapılan gösterilerde gerekse Anadolu'da fiilen savaşa katılan kadınlar konusunda; Afet İnan, Türk kadını ulusun bağımsızlığının simgesi olarak görmektedir. Anadolu Kadınları Müdafaa-i Vatan Cemiyeti kadınları geniş çaplı örgütlenmeyle, Kurtuluş Savaşına fiilen katıldılar. Bu kadınların büyük bir kısmı belirli bir siyasi bilince sahip olan kadınlardı.

Kadının toplumsal hayatta yer almasını, çalışma hayatının içinde olmasını destekleyen çeşitli taraflar vardı. Osmanlı hükümeti, savaşlarda azalan erkek nüfusu

yerine kadın işgücünden yararlanma fikri ile desteklerken, Osmanlıyla ticari antlaşmalar yapan yabancı sanayi kuruluşları ve yerli burjuvazi kesim, kadın istihdamı sağlayarak ucuz emek ve tüketici bir toplum oluşturma arzusu içindeydi. Çeşitli taraflardan destek bulan, toplumdaki baskın değer yargılarına karşı duruş sergileyen bir feminist akımdan söz etmek mümkündür. Aynı dönemde Osmanlıdaki kadın hareketi, kadınların kamusal alanda varlıklarını meşru bir zemine oturtma ve hukuksal bir dayanağının olması yönünde iken Batı Avrupa'daki hareket siyasal katılım üzerine yoğunlaşmaktadır.

2.4.2. Cumhuriyet Dönemi Kadın Hareketi

Cumhuriyetin kurulumuyla, devlet eliyle yeni bir toplum ve kültür yaratma çabası içine girildi. Yeni toplumun aktörleri; asker, bürokrat, aydın ve kadınlardı. Osmanlıdan Cumhuriyet'e dönüşümü sağlayacak üç unsur; ulusal bir kimlik, siyasal yapı ve modernleşmenin araçsalları kadınlardı. Kadınlar, toplumu, cumhuriyetin temel hedeflerinden biri; çağdaş medeniyetler düzeyine çıkarmada aktif rol alacak olanlardı. Toplumların, kadınlar konusundaki tutumları, reformları ulus-devletlerin çağdaşlaşma göstergelerindedir. Kamusal alanda kadına görünürlük sağlandıkça uluslararası platformda yer alınacaktır. Göle (2011)'nin dikkat çektiği gibi; erkekler için şapka kanunu çıkarıldı. Kadınlar için yasal bir düzenlemede bulunulmamış olmasına rağmen geleneksel kıyafetlerinden sıyrılan kadınlar kamusal alanda görünürlük kazandıkça, istenilen modernleşme görüntüsü verilmeye başlanmıştır.

II. Meşrutiyet dönemi devamında Cumhuriyet'in kurulmasıyla Türkçü, Batı yanlısı, Kemalist bir kadın kimliği tanımlanmaktaydı. Ziya Gökalp'e göre okumuş, meslek sahibi kadın imgesi, Atatürk, Nutuk'unda şu şekilde yer vermektedir:

Bir sosyal toplum, bir millet, erkek ve kadın denilen iki cins insandan meydana gelmiştir. Kabil midir ki, bir kitlenin bir parçasını ilerletelim, diğerini ihmal edelim de, kitlenin bütünü ilerleyebilsin? Mümkün müdür ki, bir topluluğun yarısı topraklara zincirlerle bağlı kaldıkça, diğer kısmı göklere yükselebilsin? Şüphesiz yok ki, ilerleme adımlarını, dediğim gibi, iki cins tarafından, beraber, arkadaşça atmak ve ilerleme ve yenilikte birlikte merhaleler aşmak lazımdır.

Ülkenin kalkınması, kadınların ve erkeklerin birlikte yol almasıyla olacağına vurgu yapmaktadır.

“...Şuna inanmak gerekir ki, yeryüzünde gördüğümüz her şey kadınlarca yapılmıştır... Bir topluluk onu oluşturanlardan yalnız birinin çağdaş gereksinmelerinin kazanılması ile yetinirse, o topluluk yarıdan çok güçsüzlük içinde kalır. Bir ulus ilerlemek ve uygarlaşmak isterse, özellikle bu noktayı temel olarak benimsemek zorundadır... Kadınlarımız da bilgin olacaklar ve erkeklerin geçtikleri bütün öğretim derecelerinden geçeceklerdir. Sonra kadınlar toplumsal yaşamda erkeklerle birlikte yürüyerek birbirinin yardımcısı ve destekçisi olacaklardır...”²

Cumhuriyetin kurulmasıyla, Medeni kanunla sosyal haklar, seçme ve seçilme hakkı ile siyasi haklar elde edilmiştir. Hilafetin kaldırılması sonrası, sekülerizme uygun olması gereğiyle, İsviçre’den 1926’da Medeni Kanun alınarak yeni sosyal haklara sahip olunmuştur. (İsviçre kadınlara seçme ve seçilme hakkını 1973 yılında vermiştir). Medeni Kanunun kabulüyle, bazı haklar Osmanlı dönemine göre iyileştirilirken, bazılarında aynı iyileştirme görülememektedir. Çok eşli evliliğin yasaklanması ve mahkemede erkekle eşit muamele hakkına sahip olması olumlu bir değişikliktir. Osmanlıda 1917 Aile Kararnamesi’ne göre evlenme yaşı kızlar için 17 yaş iken Medeni Kanunla 14 yaşa düşürülmüştür. Medeni Kanunun bir başka eleştirilen yönü ise, kadınlar o güne kadar kocaları ya da babalarından izin almaksızın istedikleri yerde çalışabiliyorken Medeni Kanunla bu durum kocanın iznine bağlanmıştır. Medeni Kanun gerçekte kadın- erkek haklarının eşitliğini sunmadığı görülmektedir. Kadınlar aleyhine olan bazı maddeler; Erkeğin evin reisi sıfatıyla aile birliğinin temsil etmesi(154), kadının çalışmasının kocanın iznine bağlanması (11), aile yerleşeceği evin aile reisi olan erkek tarafından belirlenmesi(152), çocukların velayetinin babada kalması(160/2), kadının, ailenin ve çocuklarının bakımından sorumlu tutulması(153/2) ve kadının ancak aile gelirin katkıda bulunmak amacıyla çalışma yaşamına girebilmesi(190). Görüldüğü gibi Medeni Kanun kadını temelde ev kadını ve anne olarak kabul etmektedir. Nitekim Medeni Kanun’da, kadının hak ve görevleri arasında evi idare etmek(153/2), kocasının kendisine bakmak istemek ve çocuklarla eve bakmak vardır(161) (Çaha, 1996, ss. 112-113). Osmanlı döneminde, 1838 Türk-İngiliz Ticaret Antlaşması ile sanayide iş gücü olarak yer almaya başlayan kadın, Cumhuriyetin ilanı ile kamusal alandaki görünürlüğü iyiden iyiye artmıştır. Oysaki Medeni Kanun, kadının sosyal

² Mustafa Kemal Atatürk (Ocak 1923, Söylev ve Demeçleri II)

yaşamını sınırlandırmakta, kendisinden sadece anne ve ev kadını rolü üstlenmesi istenilerek çatışkılı bir durum yaratılmaktadır.

Kadınların Cumhuriyet'in ilanıyla elde ettiği siyasal haklar, seçme ve seçilme hakkıdır. 5 Aralık 1934 tarihinde yürürlüğe giren kanunla, 1935 seçimlerine katılan kadınlar; 18 kadın milletvekili ile (%4,5'lik oranla) ile meclise girebilmişlerdir. Bu durum mecliste büyük heyecan yaratmış, Türk devrimi adeta Kadın devrimi olarak görülmüştür. Oysaki seçme ve seçilme hakkı, devletin kendiliğinden bahsettiği bir durum değildir. Kadınların II. Meşrutiyetten itibaren başlattıkları oy hakkı mücadelesi Cumhuriyet'le hız kazanmıştır. Siyasal bilince sahip kadınlar, 1923'te tüzüğü gerekçe gösterilerek kabul edilmeyen "Kadınlar Halk Fırkası"nın "Türkiye Kadınlar Birliği"ne taşınmışlardır. Başkanlığını Nezihe Muhittin'in yaptığı birlik, oy hakkı konusunda yoğun mücadeleye girişmişler, konuyla ilgili paneller, çeşitli mitingler düzenlemişlerdir. Taleplerini dile getirmek için, o günün hükümeti, basın gibi çevrelerce aşırı olmak gerekçesiyle kabul edilmeyen bir bildiri yayınlamışlardır. Atatürk; kendisiyle görüşen Birlik Temsilcisi kadınlara, kadınların yeni bir bilinç ve anlayışla eğitilmesi gerektiğine inandığı ifade ederek taleplerini reddetmiştir. 1930 seçimlerine katılmayan kadınlar 1935 seçimlerinde mutlaka oy kullanmak istiyorlardı. 1934'te Ankara Türk Ocağı şubesinde geniş katılımı gerçekleştirilen toplantıda alınan kararlar doğrultusunda, seçme ve seçilme hakkı taleplerini, gösteri yürüyüşü yaparak Meclis'e ulaştırmışlardır. Bunun üzerine Atatürk kendilerini dinler, taleplerinde haklı olduklarını ifade ederek gerekli çalışmaların başlatılması direktifini verir. Siyasi konjonktür gereği kadınların talebi kabul görür, zira Şirin Tekeli'nin işaret ettiği gibi Cumhuriyet Halk Fırkası'nın tek parti olarak iktidar olması, Türkiye için yeterince demokratik bir görüntü vermemektedir. Kadınların seçme ve seçilme oy hakkı kendilerine hizmet etmenin yanı sıra asıl rejimin batılı yüzünü ortaya koyar, Çaha (1996) konuyu şöyle açıklamaktadır. Fransız Devriminin yüklenicisi köylüler, Rus Devriminde işçiler adına gerçekleştirilirken, Türk Devriminin uygun yüklenicisi Türk Kadını olmalıydı. Böylece asker, bürokrat ve aydınlar tarafından gerçekleştirilen devrim halka mal olmuş olacaktı. Her ne kadar sanıldığı gibi erken olmasa da seçme ve seçilme hakkı kararı böyle bir ortamda çıkarılmıştır. Avrupa'da İsviçre, Fransa ve İtalya hariç diğer Avrupa ülkeleri, Sovyetler Birliği(1917), ABD (1920), Moğolistan (1924) oy hakkını veren ülkelerdir.

Türkiye’de seçme ve seçilme hakkını almak için büyük mücadele veren Kadınlar Birliği içinde var oluş sebebinin tamamlandığını düşünen kadınlar; birliği feshederek, bundan böyle Halkevleri çatısı altında rejime hizmet etme kararı alarak, Türk Kadın Hareketi’nin önemli bir kırınımına uğramasına neden olmuşlardır. Birliğin kapanması, resmi söyleme karşı sivil toplum potansiyelini zayıflatmıştır. 1935 sonrası rejimin en sadık kesimi, kalkınmada önemli bir unsur olan Cumhuriyet kadınlarıydı. Anne ve ev kadınlığının yanı sıra biçilen en iyi misyon ‘eğitimci’ olmasıydı. Cumhuriyet’in sembolü olarak görülen muallimler kolektif kimliğin oluşumuna daha çok hizmet ederek, ulusal kimliklerinin içinde kadınlık kimliklerini yok etmişlerdir.

1980 sonrası Türk siyasetinde ortaya çıkan dinsel, ideolojik, etnik ve kültürel oluşumlara cinsiyet merkezli bir boyut eklenmiştir. 1980 sonrası gündemi en fazla meşgul iki kavram sivil toplum ve liberalizmdir. Devletin toplum üzerindeki baskısının azaldığı bu dönemde sivil toplum düzeyinde çoğulculuğun, farklı kimliklerin sesini duyurduğu bir ortam sağlanmış oldu.1980’li yılların en radikal söylemleri feminist çevrelerden gelmiştir. Kadın konusuyla ilgili mevcut politikaları, kültürel değerlerdeki patriarkal düzeni hatta geleneksel aile yapısına olan eleştirileri, toplumda geniş yankı uyandırmış ve karşılığını bulmuştur. Osmanlı dönemini, Cumhuriyet’in ilk yıllarındaki feminist söylemler yerel olmakta çıkararak alternatifliği, globalliği vurgulamış, sivil feminist söylemlere geçiş göstermiştir. Feminizmin Türkiye’de gelişimi, Şirin Tekeli’nin de ifade ettiği gibi dört aşamadan geçmiştir. ‘Gizil hazırlık’ dönemi, ‘uyanış’ dönemi, ‘meşruluk arayışı’ dönemi, ve ‘bir harekete dönüşme’ dönemi (Çaha, 1996, s.142). Devletle toplum arasındaki bütün bağların koparıldığı darbe dönemi, feminizm içinde dönüm noktası olmuştur. Kapatılan siyasi partilerin, derneklerin, sendikaların yokluğu kadınları için yeni siyasal katılım arayışına itmiştir. 80’lerde sosyolojik gelişmeler, şehirleşme, mesleki farklılaşma, nüfustaki artış, farklılıkların bir arada bulunabileceği yeni bir kimlik arayışı, feminizm zeminini kuvvetlendirdi. Ekonomideki liberal politikalarla eş zamanlı liberal feminizm ile hak arama eğilimi öne çıkmaktadır. Cumhuriyet’in ilk yıllarında Kemalizm ile tanımlanan kadın, 1970’lerde siyasi ideolojilerine göre tanımlandılar. 80’lerde ekonomik açılımın etkisiyle kadınlar için yeni istihdam olanakları oluştu. Böylece kimlik edinme, var olma ‘meslek’ temelli olmaya başladı. Sol hareketin darbeye girdiği bunalımlı süreçte, kadın hareketinin önde gelen isimleri batıdaki

feminist yazarların eserlerini çeviri yapımlarıyla kendi buldukları Marksist çizgiyi sorgulayarak, feminizm kimliğini kabullenmişlerdi. Tekeli, feminist oluşunu şöyle açıklıyor;

Böylece bu dönemde, eskiyle ve çoğumuzun benimsediği Marxizm’le sancılı bir hesaplaşma deneyimi yaşayarak ve her şeyden önemlisi, kendi günlük yaşam deneyimlerimizi enine boyuna irdeleyerek, Türkiye’de patriarka, cinsiyetçilik, erkek egemen toplum kavramlarının geçerliliğini saptadık ve yavaş yavaş feminist olduk (Çaha, 1996, s. 144).

Kamuoyuna açıklamalarla, “Somut” dergisinde feminizmin konu edilmesiyle, kadın konusuna meşruluk kazandırılmak istenmiştir. Yazılarında vurguladıkları konu ise feminist yazar Beauvoir’in ilkeleri olup kadının birey olarak algılanması, ötekileştirmenin olmaması mücadelesi olarak tanımlanması gerektiğini ifade ettiler. Sol kesimden tepki alsalar da Somut dergi, kadınlarda ‘biz kadınlar’ bilincinin yaygınlaşmasının sağlandığını ‘öteki’ olmaktan sıyrıldıklarını ifade eder. Kendi siyasi yönelimlerini ortaya koymaları askeri hükümetin engellemesi ile karşılanmamış ve tehdit olarak algılanmamıştır. Hareket pek çok çevrede yayılmaya başlamıştır. Üniversiteli genç kızlar geniş katılım göstermişlerdir. Kadın konusu edebiyat çevrelerinde, çeşitli kitaplarda; Duygu Asena’nın “Kadının Adı Yok” , sinemada; Atıf Yılmaz’ın yönetmenliğinde “Bir Yudum Sevgi”, “Dağınık Yatak”, televizyon dünyasında 1985’te ilk defa “Hanımlar Sizin İçin” programlarıyla ele alınan konu “kadın” konusu olmuştur. Seminerler ve sempozyumlarla feminizm meşru bir boyuta ulaşmıştır. 1985’de Dünya Kadınlar Günü kutlamaları başladı.

Feminist söylemlerin buluştuğu ortak nokta kadının erkeğe karşı ikincil durumda oluşunun köklü biçimde sorgulanmasıdır. Ancak bu ikinciliğin kaynakları ve çözüm önerileri farklılaşmaktadır. Liberal feministler sosyal ekonomik ve yasal eşitlikleri esas alırken, radikaller kadının bedenini temel referans noktası olarak kabul ediyorlar. Kurtuluşun da bu bedene ait değerlerin yeniden tanımlanmasında yattığını ileri sürüyorlar. Sosyalist feministlerin ise bu noktada konuları biraz belirsizdir. Kadın ve erkeğin maddi ortamlarının onların ezilme ortamını oluşturduğu savından hareketle kadını erkeğin maddi olarak işgal ettiği ortama çekme politikası güdüyorlar. Üç söyleminde aynı payda altında sivil topluma yaptığı katkı kamusal alanın farklılığına ve otonomiye dayalı olarak yeniden yapılanmasında yatıyor. Kadınları kamusal alana değerleriyle beraber taşımak, orada bir farklılaşmaya,

bununla beraber dişi bir otonomiye yol açacaktır. Bu ise sivil toplumu erkeksi kurumlara dayandıran klasik anlayışı tersine çeviriyor (Çaha, 1996, s. 173).

Bütün feminist akımlar 1986 yılından sonra eyleme geçerek seslerini duyurmuş, söylemlerdeki farklılıklara rağmen bir sivil toplum cephesi oluşturabilmişlerdir.

Kadınlar, kamusal alanda ötekilikten kurtulmak için cinsiyetlerinden sıyrılmaya çalışmaktadır. Kadınların Türkiye’de kamu yaşamına girmelerinin ‘cinsiyetsiz’ bir kimliğe, hatta bir ölçüde erkek kimliğine bürünmekle meşrulaştırıldığını ileri sürdüm. Cinsiyet temelinde kesin şekilde ayrılmış, erkek şerefının kadınların davranışıyla yakından bağlı olduğu bir toplumda, kadınların kamu yaşamına katılmaları ancak, saygınlıklarını koruma ve erkeklere kendilerini cinsel nesne olarak sunma yönünde verdikleri kuvvetli işaretlerle mümkün olabilirdi. Cumhuriyet’in peçesiz “yeni kadın”ı, kimliğine yeni sınırlar çizen davranış kuralları benimsedi: Koyu renkli kostüm, kısa saç ve makyajsız yüz. Bu yalnız kendilerini çalışma hayatına adanmış kadınların süse ayıracak zamanlarının olmadığını göstermekle kalmıyor, aynı zamanda güçlü bir sembolik zırh görevi de görüyordu (Kandiyoti, 1997, s. 179).

Kadınların sosyal hayatta varoluş şekillerine yönelik farklı düşünceleri olan kesimler mevcuttur. Bu kesimlerden ilki din ve milli- manevi değerler adına kadını evine kapatmaya (fiziksel ve/veya ideolojik olarak) çabalarken, ikincisiyle Kemalizm ve çağdaşlaşmacılık adına çoğu kağıt üzerinde kalmaya mahkum haklarla donatmayı savunmaktadır. Varoluşu gelenekçilikle çağdaşlaşmacılık arasındaki bu dar alana sıkıştırılan Türkiyeli kadının ise, emeği çalınan, cinselliği metalaştırılan, hayatı kendi dışında alınan kararlarla güdülen konumunu sürdürdüğü söylenebilir (Özbudun, 1994, ss. 10-11). Kadının iş hayatında, sosyal hayattaki konumu hala tartışılması gereken konuların başında gelmektedir.

Bob Connell’in güçlüklerimden bazılarını çözmeye yarayan çalışması bu noktada karşıma çıktı. Connell erkekliği, erkekliğin kadınlığa karşı tanımlandığı bir toplumsal cinsiyet düzeni içinde kurulan ve bu yolla kadınlarla erkekler arasındaki iktidar ilişkilerini sürdüren toplumsal bir yapılanma olarak sunar. Dolayısıyla erkeklik diye tek bir şey yoktur. Erkekler arasındaki iktidar ilişkileri kadar, kişilik gelişiminin farklı örüntüleri de farklı erkeklikleri yapılandırır. Benim bakış açımında Connell’in en yararlı önerisi, erkekler arasındaki toplumsal cinsiyet politikalarının “hegomanyacı”

ya da “toplumsal olarak egemen” erkekliğin nasıl tanımlanacağı konusunda mücadeleleri içermesidir. Hegomanyacı erkeklik biçimi ise verili bir zaman ve yerde ataerkilliğin belirli bir biçimde kurumlaşması ve kadınları denetlemesi için belirli stratejileri tayin eder (Kandiyoti, 1997, s: 183).

Türkiye’de kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı zorlukların sosyo-kültürel nedenlerini anlayabilmek için, geleneksel ile olmayanı ayırmak, geleneksel olmayanla bağımsızlık ilişkisini irdelemek gerekir. Gelenek sözcüğünün Latince, Arapça, Farsça dillerinde etimolojisi incelendiğinde anlam olarak; teslim olmayı, boyun eğmeyi, kendini bırakmayı ifade eder. Geleneksel olan sürekli olarak kendini yeniden üretmektedir. Eskiye yargılamak, sorgulamak, dönüşümü sağlamaya çalışmak, geleneksel olmayanın işidir. Boyun eğiştten özgürlüğe, kolektif bir kimlikten bağımsız kişiliğe, özgürlüğe giden yol geleneksel olmayandan geçer. Geleneksel ataerkil toplumlarda cinsiyetçi işbölümü vardır, kadın önce ev işlerinden ve çocuklarının bakımından sorumludur. Zaman zaman ev işlerinin uzantısı olan mesleklerde çalışması uygun görülür. Bu nedenle; çalışma yaşamında erkeğe özgü, kadına özgü olarak nitelenmiş, geleneksel olarak aktarılarak; kadınlar hizmet sektöründe sağlık, eğitim, tekstil, gıda alanlarında kitlesel olarak çalışmaktadır. Yasalara rağmen uygulama da eşit işe eşit ücret uygulamasından yararlanamaz, işten çıkarmalarda ilk akla gelenler kadınlardır. Evlilikleri ve çocukları nedeniyle yarı zamanlı işlerde olmaları uygun bulunur. Karar alma mekanizmalarında, yönetim kadrolarında, örgütleyici düzeyde çok az sayıda bulunurlar. Pek çok engele rağmen, dünya çapında toplam işgücünün üçte ikisini yapmalarına karşın, dünya gelirlerinin ancak onda bir oranında pay almaktadırlar. Geleneksel yapının ifade ettiği, teslim oluş, kendini bırakma, hukukundan vazgeçiş kadınlarca evrensel düzeyde yaşanmaktadır. Mülkiyet, ekonomik tüketim, toplumsal ve siyasal özgürlükler doğrudan çalışma hayatı ile ilişkilidir. Türkiye gibi ataerkil değerlerin hüküm sürdüğü, eril egemen zihniyetin hakim olduğu, kurumları biçimlendirdiği toplumlarda kadınlar, ekonomi, siyaset, bilim gibi pek çok alanda engelleyici bir sınırlanmışlık durumunu, marjinal bir varoluş konumunu yaşarlar. Toplumsal, siyasal ve ekonomik süreçlerin iyileşmesi, sınırlılıkların, kısıtlamaların kaldırılması ile doğrudan ilişkilidir.

Türkiye, geleneksel alt yapının çok yavaş değiştiği, kadınların büyük çoğunluğunun ailede, toplumda ve ekonomide erkek egemen kurumlara koşullanmış olduğu, pek

çok geleneksel, hukuksal zorlukla ve ayrımcılıkla karşılaştığı, gelişmekte olan genç bir ülkedir. Bu ülkede kadınlar, dünyanın her tarafında olduğu gibi, ancak eğitim düzeylerini yükseltebildikleri zaman, erkek egemen iş dünyasında kendilerine yer açabilirler. Alınan iyi eğitim, kadının ekonomik yaşama katılımını ve güç kazanmasını sağladığı gibi, ailedeki çocuk sayısını, çocukların sağlık durumlarını da etkiler. Bu nedenle, eğitimle hızlı nüfus artışının düşmesi ve yaşam beklentisinin uzaması arasında olumlu bir bağ kurmak ve geleceğe ilişkin gelişme olanaklarını eğitim süreciyle sağlamak söz konusudur. Eğitim daha önce kullanılmayan ölü bir insan potansiyelini üretken bir güce dönüştürebilmektedir. Türkiye’de kadının yaşam düzeyini ve statüsünü yükseltip onu ikincil konumdan kurtaran ve bireysel özgürlüğünü sağlayan en önemli anahtar, eğitim ve yeterli donanımdır. Bilgi donanımı aynı zamanda bireysel özgürlüğün ve ikincil konumdan kurtuluşun tek güvencesidir de (Arat, 1994, s.47).

İşin ilginç paradoksal olan yanı, yine 1991 yılı TÜSİAD’ın Türk Toplumunun Değerleri araştırmasında geleneksel ideolojinin belirlediği açık seçik eğilimlere rağmen, evin gelirin hem kadın hem de erkek tarafından katkıda bulunması gerektiğini savunanların oranı %86’ları bulmasıdır. Evin gelirinin tek başına ‘aile reisi’ tarafından sağlanmasının olanaksız olduğunu kabul eden bir görüşle ‘kadının gerçek yerinin evi olduğu’ (yani çalışmaması gerektiği) görüşünün bir arada bulunması geleneksellikten geleneksel olmayana doğru bir eğilimin varlığını göstermektedir (Arat, 1994, s. 49).

Evrensel eşitsizliğin ve kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları zorlukların aşılması için neler yapılabilir sorusuna Arat(1994) şu şekilde cevaplandırıyor.

- Türkiye’de kadınların çalışma yaşamına etkin katılımını artıracak etmenlerin başında kuşkusuz, geleneksel aile yapısında eşitlikçi ilişkilerin kurulması gerekiyor.
- Kadının çalışmasına yönelik önyargıların zayıflaması da bir başka önemli etken.
- Bunların yanı sıra, mesleklere yöneltici eğitimin yaygınlaşması,
- Tarımın önemini yitirmesi,
- Köyden kente göç sonrası kadınların kenti kullanabilme becerilerinin artması,
- Sanayi ve hizmet sektöründe iş olanaklarının çoğalması,

- Ekonomik büyüme,
- Evlilik yaşının yükseltilmesi,
- Doğurganlık oranının düşmesi gibi etmenler de katılımı artırmada olumlu rol oynayacak öğelerdir (Arat, 1994, ss. 52-53).

Toplumsal yapının içinde, hukuksal ve ekonomik olarak erkeğe bağımlı bulunan kadınlar, geleneksel, dinsel ve töresel baskıların etkisiyle edilginleştirilmişlerdir. Yetersiz eğitimle iş bulma, çalışma hayatının içinde yer alma olanağı azalmaktadır. Yeniden üretimini ve sosyalizasyon sürecini etkinleştirmek için zihinlerdeki cinsiyetçi ideolojiyi ve geleneksel iş bölümünü dönüştürmek zaruridir.

Kız çocukları uslu, itaatkâr, utangaç yetiştirilmeye çalışırken erkek çocukları atak, dışa dönük, kavgacı hatta biraz da küfürbaz yetiştirilir. Ailede başlayan bu eğitim ilkokulda da aynı şekilde sürer. Öğretilen şarkılarda ‘Küçük Ayşe, Küçük asker’ yer alır. İlkokul cinsel rol ve davranış kalıplarının pekiştiği yerdir.

1924 anayasasından bu yana ücretsiz zorunlu eğitime rağmen 1985 sayımında kadınların %32 okuryazar değildir. 2000 yılı genel nüfus sayımı sonuçlarına göre 6 yaş ve üzerinde bulunan kadın nüfusun %19,4’ü okur-yazar değildir. 15 yaş ve üzeri kadınlarda bu oran %21,5 düzeyindedir. Okur-yazar olmayan kadınlar daha çok ileri yaşlarda bulunmakta ve az gelişmiş bölgelerde yaşamaktadırlar.³

Ortaöğretimde kız enstitülerin amacı ise ‘kızların evlerini düzen içinde, sağlıklı, ekonomik çerçevede götürmek üzere teorik ve pratik eğitimler verilir ki memleketin sosyal kalkınmasında kadınlarında payı olsun düşüncesidir. Amaç çalışma hayatına hazırlamaktan ziyade ev işlerinden iyi anlayan ‘iyi birer ev kadını, gelin’ yetiştirmek ve uygun görülen mesleklere hazırlanmalarını sağlamaktır. 1980 sayımlarında yüksekokul/ fakülte mezunlarının ¼ ü kadındır. Görüldüğü gibi formel eğitim sistemi bir yandan ileri basamaklarda kız öğrenci katılımını eleyerek, bir yandan da kız öğrencileri pozitif bilimler ve teknolojiye uzaklaştırarak kadınların belenmiş cinsiyet rolleriyle sınırlandırmada önemli bir rol oynamaktadır (Özbudun, 1994, s. 38). İnfomal eğitimde, sosyalleşme süreci de aile içi, mahalle baskısı, medya kültürünün yaygınlaştırdığı kadınlaşma/erkekleşme sürecinde istenilen basmakalıp roller belirlenmiştir.

³T.C Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Stratejik Plan 2008-2012, s. 49

Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekte birlikte, işgücüne katılım oranları düşük olup, yıllara göre azalma göstermektedir. Kanunlardaki eşitlikçi yapıya rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmamasına, kırdan kente göç olgusu nedeniyle kadınların tarım sektöründen kopmaları ve kentte özellikle enformal sektörde yer almaları veya işsiz konumuna gelmeleri, bu düşüşün önemli nedenleri arasında yer almakta ve Türkiye’de kadın istihdamı temel sorun alanlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranları 1990 yılında %34,1 iken, 2004 yılında %25,4, 2007 yılı Nisan ayı verilerine göre istihdam edilen kadınların %47’si tarım, %14,04’ü sanayi, %38,3’ü hizmet sektöründe çalışmaktadır.⁴ Cumhuriyet’in ilk kuşağında eğitilmiş, meslek sahibi kadınlar, modern ulus devlet kuruluşundaki toplumsal dönüşümün aktörleri olmasına rağmen kadınlarla erkeklerin eşit yurttaşlık statüsü gerçekleştirilememiştir. Feminist kadınlar, Medeni Kanun’da eşitlik, siyasi katılım, meslek yaşamında eşitlik için erkek hegemonyası dışında kadın hakları mücadelesini savunmuş olmalarına rağmen kimi kazanımlar 2000’li yıllarda elde edilmiştir. Yeni Medeni Kanun, Yeni Ceza Kanunu, Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde, Kopenhag kriterleri çerçevesinde şekillenmiştir. Yalnızca yasal düzenlemelerin yeterli olmadığına ilişkin sonuçlar; T.C Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün hazırladığı Stratejik Planda şu şekilde karşımıza çıkmaktadır. Kadının siyasal katılımı hala erkeklerle eşit düzeye gelememiş, özellikle seçilme hakkından yararlanma ve siyasal karar mekanizmalarında yer alma konusunda cinsler arası eşitsizlik çok belirgin biçimde varlığını sürdürmekte ve kadınlar erkeklerin çok gerisinde kalmaktadırlar. Kadınların siyasal karar mekanizmalarında eksik temsili nedeniyle, kadın sorunlarına duyarlılık yeterince oluşmamakta, bu sorunların yeterince bilincine varılmamakta ve dolayısı ile kadının statüsünü yükseltecek yeterli çözümlere ulaşılamamaktadır⁵.

⁴ T.C Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Stratejik Plan 2008-2012, s.52

⁵T.C Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Stratejik Plan 2008-2012, s. 53

2.4.2.1.Eğitimde Kadın

1870 yılında Dârümuallimât (Kız Öğretmen Okulları) ile kadınlardan bir eğitim ordusu oluşturma yoluna gidildi. Bu okullardan mezun olan kadınlar ülkenin değişik yerlerine gönderilerek kadınların eğitimine öncülük ettiler (Çaha, 1996, s.89).

Kadın eğitimi resmi düzenlemelerle hukuksal bir statüye de kavuşturuluyordu. Nitekim 1868 Maarif-i Umumiye Nizamnamesi (Kamu Eğitimi Kanunu), 6-11 yaşları arasındaki tüm kız çocukların ilkokul eğitimi almalarını öngörüyordu. Bununla beraber ilk anayasa olan 1876 Kanun-i Esasi, kadın erkek tüm Osmanlı nüfusunun ilkokul eğitimi almasını zorunlu kılıyordu (Çaha, 1996 s.89). Adeta bir eğitim seferberliği başlatılmıştır.

Tanzimat dönemi aynı zamanda kadınlara kamusal alanda istihdam alanı açmış oluyordu. 1873'te bir kadının ilk defa öğretmen olarak atanması, 1881'de okul töreninde bir kadının ilk defa kamusal alanda konuşma yapması ve nihayet 1883'te okullara kadınların yönetici olarak atanması kadınların kamusal kurumlarda yer aldıklarının ilk göstergeleridirler (Çaha, 1996, s.89). Maarif-i Umumiye Nizamnamesi, 1870'te açılan Darümuallimat'ın bir kadın müdürü olacağı hükmünü getirmişti. İlk kadın müdürü de ilk kez Kasım 1881'den önce göreve getirildi. Ancak 1885'te Abdülhamit tarafından yayımlanan Darümuallimat Talimatnamesi'nden bu okulun bir erkek müdürü, onun maiyetinde de bir kadın müdürü olacağı belirtilmişti. Bu talimatname, kadın müdürü erkek müdürün maiyetine vererek, 1869 sayılı nizamnamenin getirdiği yetki ve sorumlulukları büyük ölçüde kısıtlamıştı (Balcı, 2004, s. 24).

Zaten Türkiye'de iyi eğitim görmüş kentli kadınlar, 1923 Çağdaşlaşma ve Kültür Devrimi ile birlikte öğretmenlik, eczacılık, doktorluk, hemşirelik, diş hekimliği, avukatlık, bankacılık, mimarlık, mühendislik, öğretim üyeliği ve benzeri gibi alanlarda giderek artan oranlarda yer almışlardır. Örneğin, Avrupa üniversitelerinde kadın öğretim üyesi oranı %10'dan az iken (Fransa %9, Batı Almanya'da %5, İngiltere'de %3) Türk üniversitelerinde kadın akademik personelin alanlara göre dağılımı, Doğa Bilimlerinde %33, Tıp ve Sağlık Bilimlerinde %35, Mühendislik Bilimlerinde %25'tir (Arat, 1994, s.50).

2.5.Yönetim Kavramı

Yönetim, genel olarak ortak bir amacın gerçekleştirilebilmesi için eldeki insan ve madde kaynağının etkili bir biçimde kullanılması veya insan ve madde kaynağı aracılığı ile belli bir amacın gerçekleştirilmesi eylemidir (Aydın, 2007). Kişisel algı ve amaçları farklı olan bireylerin grup oluşturması ve bunların uyum içerisinde ortak bir amaca yönelmeleri, ancak kendilerini örgütleyen, onlara yol gösteren ve çalışmalarını düzenleyen bir unsurun varlığı halinde olanaklıdır. İşte bu unsur 'yönetim' adıyla anılır (Büyükmirza 1999, s:22;Akt. Yıldırım, 2002). Oldukça eski bir kavram olan yönetimin bilimsel süreci 19.yüzyılın sonu ile başlar, geleneksel yaklaşım, neo-klasik ve modern yaklaşımlarla gelişimi ortaya konulur. Geleneksel yaklaşım ile neo-klasik yaklaşımı buluşturmaya yönelik olan modern yaklaşımda örgütlerin beşeri yönü, çalışan kadınlar ve erkekler; 'insan unsuru' ön plana çıkmaktadır.

2.5.1. Yönetimde Kadın

Geçmişten günümüze, yaşamın her döneminde ve toplumun her kesiminde, kadınlar ve erkekler birlikte çalışmışlar, ancak yaptıkları katkılar aynı ölçüde değerlendirilmemiş ve kadınlar ikinci planda kalmışlardır. Daha düşük statülü işlerde çalışmaları nispeten daha doğal karşılanırken, yöneticilik gibi yüksek güç, itibar ve statü sağlayan mesleklere girişleri ve bu mesleklerde yükselmeleri oldukça zor ve yıpratıcı olmuştur (Bayrak ve Mohan, 2001). Kadınların yönetim sürecinde var ol(ama)ma durumunu etkileyen pek çok unsurun olduğu görülmektedir.

Türkiye'de, Cumhuriyet devrimleriyle başlayan toplumsal cinsiyet politikaları; Cumhuriyet'in kurulmasının ilk 10 yılında yapılan reformlar sayesinde belirli bir zemine oturmuştur. 1924 yılında yürürlüğe giren Tevhidi Tedrisat Kanunu ile eğitim, tek sistem altına toparlanarak kadın ve erkeklere eşit eğitim imkânı sağlamıştır. 1926 yılı Türk Medeni Kanunu, 1930 yılı yerel yönetimlerde, 1934 yılında milletvekili seçme ve seçilme hakkına sahip kadınların elde ettiği kazanımlar evrensel ölçütlere göre son derece önemlidir. Bu kazanımların temelinde kadınların kamusal alana girmeleri, erkeklerle birlikte kalkınma sürecinde yer almaları ile gerçekleşmiştir.

Günümüzde kadınların toplumdaki mevcut konumlarına bakıldığında, Cumhuriyet döneminde elde edilen kazanımların aynı ivmeyle devam etmediği görülür, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin varlığı, göstergelerde belirgin bir şekilde

karşımıza çıkmaktadır. 1980’li yıllar ve sonrası toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitim, sağlık, hukuk gibi geleneksel politika alanlarında belirli bir duyarlılık gelişmişse de toplumsal hayata yansımaları sınırlı kalmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını istihdam alanlarında, yetki ve karar alma mekanizmalarına katılım, araştırma, bütçe ve mali politika gibi alanlara yerleştirme konusunda istenilen duyarlılığın henüz yeterince oluşmadığı görülmektedir. OECD 2015 raporuna göre; ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve siyasi güçlenme konularında 142 ülke arasında 125.sırada olması acil önlem alınması gereken bir duruma işaret etmektedir.⁶

2.5.1.1.Türk Kamu Yönetiminde Kadın

Literatürde, kadınların yüksek oranda temsil edildikleri kuruluşların saptanmasında iki ölçüt kullanılmaktadır: (a) Kadınların tüm çalışanların %50’sinden fazlasını oluşturdukları kuruluşlar ve çalışma alanları, (b) kadınların tüm olarak işgücü içindeki oranlarından daha yüksek oranda çalıştıkları kurumlar ve çalışma alanları. Bu açıdan bir değerlendirme yapıldığında Türkiye’de birinci ölçüte göre kadınların yüksek oranda temsil edildikleri hiçbir kuruluş ve çalışma alanı bulunmamaktadır. İkinci ölçüte göre kadınların en yüksek oranda temsil edildikleri kuruluş, kadınların tüm bakanlık görevlilerinin %47,6’sını oluşturdukları Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığıdır (Çitçi, 1982, s.228). Kamu yönetiminde çalışan kadınlar sayısal oranlarına bakıldığında Genel İdare Hizmetleri ve Eğitim ve Öğretim Hizmetleri olduğu görülür. Geleneksel toplum yapısında çalışma hayatı kadınsı ve erkeksi uğraş alanları olarak sınıflandırılmakta, anneliğin devamı niteliğinde düşünülen öğretmenlik mesleği, kadınsı uğraşların ilk sırasını almaktadır. Kamu yönetimindeki görevlerde, kadınlara yönelik yasal bir engel olmamasına rağmen sayısal oranların azlığı dikkat çekicidir. Kadın oranlarının düşüklüğü, kadınların ev ve iş yaşamları arasında ortaya çıkan çatışma durumuna, yönetimin kadınlara yönelik olumsuz geleneksel tutumuna bağlı olduğu görülür. Sorunun iki boyutuna bakıldığında kadın görevliler, kendilerini öncelikle anne ve eş olarak tanımlamakta, çalışma hayatının buna engel olacağını düşünmeleridir. Sorunun bir diğer yönü ise yönetimin kadın

⁶<http://www.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/159549-turkiye-toplumsal-cinsiyet-esitliginde-125-sirada>

görevlileri nasıl algıladığı, kadın çalışanların olmasının sonuçlarıdır. Toplumdaki kadın-erkek eşitsizliğinin devamı olarak çalışma yaşamında, kamu yönetiminde, işe giriş aşamasında bile cinsiyet ayrımı yapılmaktadır. Cinsiyet ayrımının iyice belirginleştiği bir başka nokta, yönetsel sorumluluklardır. Kadın görevliler, geleneksel 'kadınsı' uğraşlarda istihdam edilmektedir. İstihdam alanlarına bakıldığında yardımcı nitelik taşıyan, yönetsel hiyerarşinin alt düzeylerinde, karar verme mekanizmalarından oldukça uzak oldukları görülür. Kadın görevlilerin çalışma yaşamlarının evliliklerindeki eş ve anne konumlarından dolayı yüksek sorumluluk konumlarına yükselemedikleri görüşü hâkimdir. Geleneksel toplumsal yargılar, tutumlar, kadınların geleneksel sorumlulukları sebebiyle yükselme konusunda isteksiz tutumları, yükselmenin önlenmesinde önemli engellerdir. Genel olarak değerlendirildiğinde hiyerarşinin üst noktalarında kadınların sayıca azlığı temel nedeni 'kadın' olmalarına bağlanmaktadır. Nesnel ölçütlerden ziyade kadını ve yönetimi şekillendiren geleneksel değer ve normların yarattığı sonuçtur. Kadının çalışmasının asıl nedeni ekonomik zorunluluklar olduğu düşünülmektedir. Eğitim düzeylerindeki yükselme çalışma yaşamına girmeyi kolaylaştırıcı bir faktördür. Sosyo-ekonomik yapının kuralları gereği, kadının toplum içinde yaşadığı cinsiyet eşitsizlikleri, çalışma yaşamlarına, karar verme mekanizmalarında bulunma oranlarına sirayet etmektedir. Karar alma mekanizmalarına katılım açısından önemli alanlardan biri olan Kamu Yönetimindeki duruma bakıldığında; 2001 yılı verilerine göre kamuda çalışan orta ve üst düzey yöneticilerin yüzde 29'unun kadın olduğu görülmektedir. Bugüne kadar sadece bir kadın vali olarak atanmıştır. Türkiye'deki toplam 700 kaymakamın 14'ü kadındır. 216 kaymakam adayının ise 6'sı kadındır.⁷

2.5.1.2. Avrupa'da Eğitimde Kadın Yöneticiler

Kadınlar ilk ve ortaöğretimde öğretmenlerin büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır. Ancak, bu oran eğitim seviyesine göre değişmektedir. Çocuklar ne kadar gençse, kadın öğretmenlerin sayısı o kadar çoktur. Türkiye dışındaki tüm Avrupa ülkelerindeki ilköğretimdeki (ISCED 1) öğretmenlerin çoğu, örneğin Yunanistan'da %65 ve Slovenya'da %98 kadındır. Çek Cumhuriyeti, İtalya, Macaristan, Letonya, Litvanya ve Slovenya'da bu seviye öğretmen olan erkek sayısı çok azdır.

⁷T.C Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Stratejik Plan 2008-2012, s.54.

Öğretmenlerin %5 ya da daha azını oluştururlar⁸ Eğitim seviyesi yükseldikçe kadın öğretmenlerin oranları düşmektedir.

Okulda yönetim pozisyonlarındaki kadınların katılımına ilişkin olarak da, durum eğitim seviyesiyle ilgilidir. Mevcut verilere dayanarak kadınların ilköğretim okullarında müdür olarak daha sık temsil edildikleri söylenebilir. Aslında Bulgaristan, Fransa, Polonya, Slovakya, İsveç, Birleşik Krallık ve İzlanda'da ilköğretimdeki müdürlerin %70'den fazlası kadındır. Bu oran ortaöğretimde Fransa, Avusturya, Slovakya, İsveç ve İzlanda'da farklı seviyelerle oldukça düşüktür. Örneğin Avusturya'da, ortaöğretim okullarının(lise dahil) %30'dan azında müdürler kadındır, verilerin mevcut olduğu diğer ülkelerde bu oran lisede %55'in altındadır. Aynı durum Fransa ve Finlandiya'daki ortaöğretim kurumları için de geçerlidir. OECD'nin TALIS araştırma raporlarına göre, ortalamada katılımcı ülkeler arasında ISCED 2 seviyesindeki okul müdürlerinin %45'i kadındır. 'Camdan Tavan'ın bir çok ülkede mevcut olabileceği sonucuna varılmıştır (OECD 2009b, s.28) OECD araştırmasına katılan ve raporda yer alan bu ülkelerde, kadın müdürlerin düşük oranı belirgindir. Belçika (Flaman Topluluğu), İrlanda, İtalya, Lituanya, Avusturya ve Portekiz. Burada kadın müdürlerin oranı kadın sınıf öğretmeni oranından %30'dan fazla düşüktür.⁹ Cinsiyet farklılıkları ilk ve ortaöğretimde, ailede ve toplumdan gelen cinsiyet rollerinin ve stereotiplerin yeniden üretildiği süreçtir. Bu farklılıklar daha sonra yapılan tercihlere, eğitimin yüksek seviyelerinde ve mesleki eğitimde kadınlarla erkeklere sunulan fırsatlara yansır. Türkiye'nin ve Avrupa ülkelerinin bu eşitsizliklerle mücadele edip etmediği, ediliyorsa nasıl başa çıktıklarının incelenmesi oldukça önemlidir.

Avrupa ülkelerinde de eğitimin, başlangıç seviyelerinde daha yoğun olmakla kadın işi olarak tanımlanır. Eğitim yönetimi ise genelde erkeklere bırakılmıştır. Ortaya çıkan eşitliksiz durumu ortadan kaldırmaya yönelik girişimler sınırlıdır. Öğretmen eğitimi politikaları, öğretmen ya da müdürler için cinsiyet perspektifi göz ardı edilmiştir. Bu konudaki eğitici eğitimi bireysel girişimlerle sınırlı kalmaktadır.

Avrupa Komisyonu Avrupa'da Öğretmenler ve Okul Liderlerine İlişkin Temel Veriler 2013 Baskısı'na göre; Ortaöğretimde okul yöneticilerinin çoğunluğu erkektir.

⁸Eurydice, Eğitim Çıktılarında Cinsiyet Farklılıkları: Avrupa'da Alınan Tedbirler Mevcut Durum s.89.

⁹Eurydice, Eğitim Çıktılarında Cinsiyet Farklılıkları: Avrupa'da Alınan Tedbirler Mevcut Durum: 90-91.

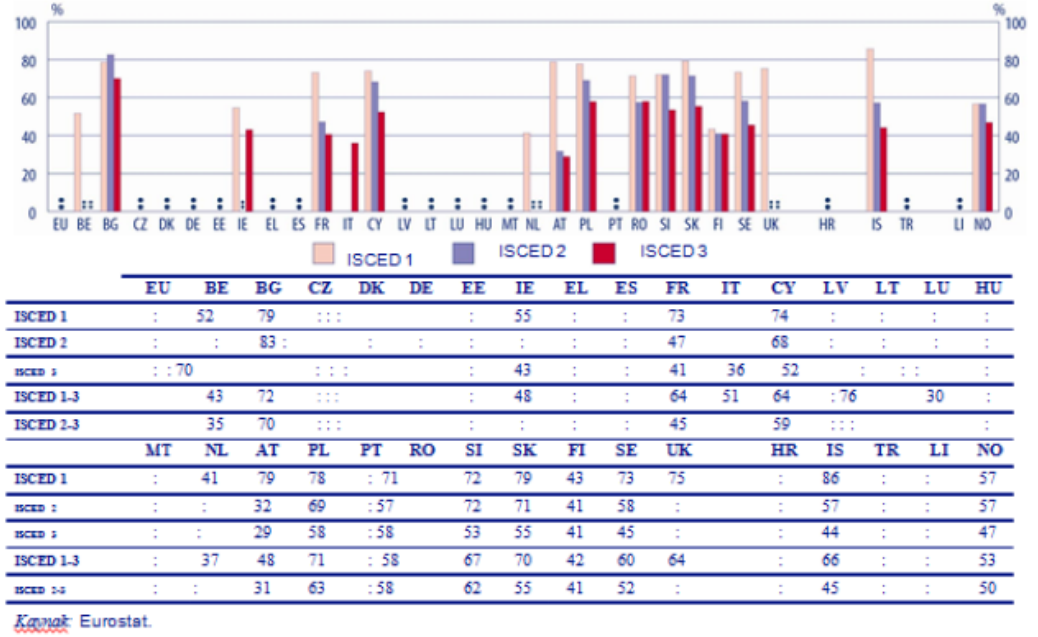
Kadınların okul idari pozisyonlarında olmaları eğitimin seviyesine göre değişmektedir. Eldeki verilere kadınlar okul yöneticisi olarak ilköğretimde oldukça fazladır. Aslında Bulgaristan, Avusturya, Polonya, Slovakya, Birleşik Krallık ve İzlanda'da, ilköğretimde okul yöneticilerinin % 75'i ve fazlası kadındır. Ancak bu oran ortaöğretimde ani bir düşüşe geçer; Fransa, Avusturya, İsveç ve İzlanda'da aradaki fark büyüktür. Örneğin Avusturya'da, ortaokulda okul yöneticilerinin %32'sinden azı ve lisedekilerin %30'undan azı kadındır. Verilerin olduğu ülkelerin çoğunda lise için oran %50'nin altındadır. Bu durum aynı eğitim seviyesinde çalışan kadın öğretmen oranıyla çelişmektedir¹⁰

Okul yönetimi pozisyonlarında kadın katılımının artırılmasına yönelik çözüm üretmek için birkaç ülkede çeşitli girişimlerde bulunulmuştur. Hollanda'da 'yönetimde daha fazla kadın' (Meervrouwen in hetmanagementmeervrouwen in het management) programının amacı eğitim sektöründe yönetici pozisyonlarında daha fazla kadının yer almasıdır. Bu da 2006 yılında hükümetle sendikalar ve işveren örgütler arasında eğitim kurumlarındaki kadro için dokuz hedefe odaklanılmıştır. İrlanda'da yönetici kadrolarda kadınların yer almasına ilişkin özel bir girişim vardır. Eğitim ve Bilim Müdürlüğü eğitimde yönetici pozisyonlarıyla ilgilenen kadınlar için 'Eğitim Yönetiminde Kadınlar' hizmet içi eğitim sponsorluğu yapmaktadır. Kurs, 1999'da Müdürlük tarafından eğitim yönetiminde kadınlar üzerine yapılan çalışmanın sonuçlarının ardından açılmıştır. Milli eğitim merkezlerince düzenlenen bu kurslar için talepler devam etmektedir. Bu kurs Avrupa (Comenius Action 3.1) Komisyonunun ortaklaşa desteklediği eğitim yönetiminde kadınlar için uluslar arası programında international programme for women in educational management (IPWEM) yer almaktadır.¹¹ Lihtenştayn da kamu sektöründe kadınların oranını artırmaya yönelik bölgesel projelere katılmaktadır. Kıbrıs ve Romanya konuyla ilgili kararları milli stratejilerinin içine almışlardır.

¹⁰Avrupa Komisyonu Avrupa'da Öğretmenler ve Okul Liderlerine İlişkin Temel Veriler 2013 Baskısı, s.125.

¹¹Eurydice, Eğitim Çıktılarında Cinsiyet Farklılıkları: Avrupa'da Alınan Tedbirler Mevcut Durum ss: 93-94.

Çizelge 2.1:Kamu ve Özel Sektörde İlk ve Ortaöğretimde(ISCED 1,2 ve 3) Çalışan Okul Yöneticilerinin Oranı, 2010



2.5.1.3. Türkiye’de Eğitimde Kadın Yöneticiler

2010-2011 öğretim yılında, ilköğretimde çalışan 503.328 öğretmenin %52,8’i (266.074) kadınlardan oluşmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü’nün verilerine göre MEB bünyesinde merkez, taşra ve okul/ kurumlarda görev yapan 80.465 yöneticinin %11,1’ini (8.905) kadınlar oluşturmaktadır.¹²

2013-2014 öğretim yılı verilerine göre;

- Okulöncesi eğitimde görev yapan 63.327 öğretmenin %94,6’si (59.940),
- İlkokul düzeyinde görev yapan 288.444 öğretmenin %58,16’sı (167.783),
- Ortaokul düzeyinde görev yapan 280.804 öğretmenin %53,16 (149.241),
- Ortaöğretimde görev yapan 278.641 öğretmenin %45,58’i (127.028) kadınlardan oluşmaktadır.

Son yıllarda ilköğretimde kadın öğretmenlerin sayılarındaki artış olumlu yansımaları görmektedir. Ailelerin kız çocuklarını okutmaya karşı gösterdikleri direncin kırılmasında öğretmenin kadın olması olumlu bir katkı sağlamaktadır. Okul

¹² KSGM, (2011)

yöneticilerinin kadın olması kız çocuklar için önemli bir rol model olmaktadır. Bu nedenle kadın öğretmenlerin sayısındaki artış gibi kadın okul yöneticilerinin de sayısının artması oldukça önemlidir. MEB Strateji Geliştirme Başkanlığının Şubat 2014 tarihli verilerine göre MEB bünyesinde merkez, taşra ve okul/ kurumlarda kadrolu ve görevlendirme yoluyla çalışan 103.004 yöneticinin % 15,51'i (15970) kadındır.

Taşra teşkilatı yöneticilerinin sayıları çerçevesinde;

- 81 İl Milli Eğitim Müdürü'nün 2'si (%2,5)
- 859 İlçe Milli Eğitim Müdürünün 5'i (%0,6) kadındır.
- Okullarda görev yapan 37.369 okul müdürünün 5.436'sı (%14,6), 50641 müdür yardımcısının 7.749'u (%15,3) kadındır.¹³

Çizelge 2.2: MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı Yönetici Sayıları, Oranları (2014)

UNVAN	KADIN	ERKEK	TOPLAM SAYI	KADIN YÖNETİCİ ORANI %
İl Milli Eğitim Müdürlüğü Şube Müdürü	18	615	633	2.84
İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı	10	260	270	3.70
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Şube Müdürü	105	1937	2042	5.14
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	3	743	746	0.40
İl Milli Eğitim Müdürü	1	80	81	1,23
Müdür	1232	16730	17962	6.86
Müdür Baş Yardımcısı	395	4977	5372	7.35
Müdür Yardımcısı	5568	33602	39170	14.21

¹³ KSGM, (2014)

Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığından 11/11/2014 tarihinde alınan istatistik bilgilerine göre taşra teşkilatı İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde görev yapan kadın yönetici oranları;

- 81 İl Milli Eğitim Müdürü'nün 1'i (% 1.23)
- 746 İlçe Milli Eğitim Müdürü'nün 3'ü (% 0.40) kadın yöneticidir.

Eğitim Kurumlarında görev yapan 17.962 Okul Müdürünün 1.232 'si (%6.86), 5372 Müdür Baş Yardımcısının 395'i (%7.35) ve 39.170 Müdür Yardımcısının 5568'i (%14.21) kadın yöneticidir. Eğitim Kurumlarında; hiyerarşik yapı yükseldikçe kadın yönetici oranları belirgin bir şekilde düşüş göstermektedir.

Çizelge 2.3: MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı Okul Türlerine Göre Müdür, Müdür Başyardımcısı ve Müdür Yardımcısı Sayıları (2014)

	Cinsiyet	Diğer	İlkokul	Meslek Lisesi	Okul Öncesi	Ortaöğretim	Ortaokul	Üstün Rehber	Yaygın Eğitim
Müdür	Erkek	6.180	2.395	453	1.923	4.343	149	1.286	16.730
	Kadın	225	207	547	60	137	15	41	1.232
Toplam		6.405	2.602	1.000	1.983	4.480	164	1.327	17.962
Müdür Başyardımcısı	Erkek	606	2.056	3	1.486	617	3	206	4.977
	Kadın	44	163	0	129	38	0	21	395
Toplam		650	2.219	3	1.615	655	3	227	5.372
Müdür Yardımcısı	Erkek	10.604	7.854	350	3.416	8.496	192	2.689	33.602
	Kadın	1.413	1.486	520	723	1.063	43	320	5.568
Toplam		12.017	9.340	870	4.139	9.559	235	3.009	39.170

Araştırmanın evrenini oluşturan İstanbul İli Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Bölümü'nün verilerine göre;

Çizelge 2.4: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Bölümü
2014/2015 Eğitim Öğretim Yılı Okul/ Kurum Müdürleri Tablosu (2014)

2014/2015 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI OKUL / KURUM MÜDÜRLERİ TABLOSU						
KADEME	RESMİ OKUL/KURUM SAYISI	CİNSİYET		ÖZEL OKUL/KURUM SAYISI	CİNSİYET	
		KADIN	ERKEK		KADIN	ERKEK
ANAOKULU	95	53	33	782	65	45
İLKOKUL	990	75	709	322	8	6
ORTAOKUL	868	53	494	285	25	14
ORTAÖĞRETİM KURUMLARI	660	55	510	323	21	30
MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ	43	4	36	0	0	0
OLGUNLAŞMA ENSTİTÜLERİ	2	1	1	0	0	0
HALK EĞİTİM MERKEZİ	44	8	36	0	0	0
REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZİ	33	8	24	0	0	0
TOPLAM	2735	257	1843	1712	119	95

Çizelge 2.5: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Bölümü 2014/2015
Eğitim Öğretim Yılı Okul/ Kurum Müdürleri Başyardımcısı Tablosu (2014)

2014/2015 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI OKUL / KURUM MÜDÜR BAŞYARDIMCISI TABLOSU						
KADEME	RESMİ OKUL/KURUM SAYISI (NORM KADRO SAYISI)	CİNSİYET		ÖZEL OKUL/KURUM SAYISI	CİNSİYET	
		KADI N	ERKE K		KADI N	ERKE K
ANAOKULU	95	0	0	782	0	0
İLKOKUL	990	18	154	322	1	0
ORTAOKUL	868	8	58	285	0	0
ORTAÖĞRETİM KURUMLARI	660	55	319	323	0	0
MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ	43	1	13	0	0	0
OLGUNLAŞMA ENSTİTÜLERİ	2	0	0	0	0	0
HALK EĞİTİM MERKEZİ	44	2	0	0	0	0
REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZİ	33	0	0	0	0	0
TOPLAM	2735	84	544	1712	1	0

Çizelge 2.6: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Bölümü
2014/2015 Eğitim Öğretim Yılı Okul/ Kurum Müdür Yardımcısı Tablosu (2014)

2014/2015 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI OKUL / KURUM MÜDÜR YARDIMCISI TABLOSU						
KADEME	RESMİ OKUL/KURU M SAYISI (NORM KADRO SAYISI)	CİNSİYET		ÖZEL OKUL/KURU M SAYISI	CİNSİYET	
		KADI N	ERKE K		KADI N	ERKE K
ANAOKULU	95	54	20	782	0	0
İLKOKUL	990	373	1291	322	2	4
ORTAOKUL	868	345	1044	285	6	0
ORTAÖĞRETİM KURUMLARI	660	532	1413	323	12	1
MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ	43	23	84	0	0	0
OLGUNLAŞMA ENSTİTÜLERİ	2	1	5	0	0	0
HALK EĞİTİM MERKEZİ	44	37	98	0	0	0
REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZİ	33	8	23	0	0	0
TOPLAM	2735	1373	3978	1712	20	5

Çizelge 2.7: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Bölümü
2014/2015 Eğitim Öğretim Yılı İl/ İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri Yöneticileri
Tablosu (2014)

2014/2015 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI İL/İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜKLERİ YÖNETİCİLERİ TABLOSU					
	İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜR YARDIMCISI / İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ		ŞUBE MÜDÜRÜ		
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ	0	7	1	24	
İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ	2	3	9	165	

Yönetici atama yönetmeliği

Türkiye’de okul yöneticisi seçme, yetiştirme ve görevlendirme sistemine ilişkin uygulamalara yönelik yönetmelikler incelendiğinde, kadın yöneticilerle ilgili herhangi bir madde bulunmamaktadır. Ancak, son yayımlanan yönetmelikte kadın

öğretmenlerin yönetici olmasına yönelik karar alınmıştır. 10 Haziran 2014 tarihli Sayı:29026 ‘Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik’in 6.maddesi Öğrencilerin tamamı kız olan eğitim kurumlarının müdürleri ile bu kurumlar ve yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri kadın adaylar arasından seçilmelidir. İlgili yönetmeliğin 7.maddesi, karma eğitim yapılan ve müdür yardımcısı sayısı üç ve daha fazla olan eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri kadın adaylar arasından görevlendirilir.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü 2008-2013 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı Stratejilerinde; MEB bünyesinde merkez ve taşra teşkilatında yönetici konumundaki kadın eğitimci sayısının artırılmasına yönelik özendirici ve teşvik edici çalışmalar yapılması kararı alınmıştır.

18. Milli Eğitim Şura kararlarının Eğitim ortamları, kurum kültürü ve okul liderliği ile ilgili bölümünün 34.maddesinde okul yöneticiliğine atamada kadın yöneticilerin sayısını artırmaya dönük teşvikler sağlanmalı kararı alınmıştır.

2.6.Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri

Milli Eğitim Bakanlığı istatistik verilerinde olduğu gibi, örgütsel hiyerarşinin üst basamaklarına çıkıldıkça kadınlar aleyhine büyük bir artış görülmektedir. Tarihsel eşitliksiz durum, örgütsel ve toplumsal olarak yaşanan pek çok karmaşık etkenin kadınların kariyer sürecine engel olmasıyla derinleşmektedir.

Cam tavan 1970’li yıllarda ABD’ de ortaya çıkan bir kavramdır. Örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller olarak tanımlanmıştır (Wirth, 2001, s. 1; Akt. Örucü, K,ve K, 2012). Dünyanın pek çok toplumunda kadınların yöneticilik statüsünde yer alma oranlarının azlığı irdelenmeye çalışılmıştır. Cam tavan; devlette, şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek mevkilere gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engellerdir. Cam tavan terimi ile anlatılmak istenen, karşılaşılan sorunların belirsizliğidir (Aycan, 2004; Akt. Örucü, K,ve K, 2012). Yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına "Cam Tavan" ya da "Cam Tavan Sendromu" adı

verilir. Cam Tavan adından da anlaşılacağı gibi görünmez bir engeli tanımlamaktadır. Cam tavan, bir kadın yönetici olarak belirli bir noktaya kadar yükseldikten sonra önemli bir terfi beklediği anda adını tam olarak ortaya koyamadığı nedenlerden ötürü istediği terfiyi alamama durumu şeklinde de açıklanmaktadır (Şiyve, 2004; Akt. Güngör.S., 2011).

Çizelge 2.8: Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri (Karaca, 2007: 53)

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
<ul style="list-style-type: none"> • Çoklu Rol Üstlenme • Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları 	<ul style="list-style-type: none"> • Örgüt Kültürü • Örgüt Politikaları • Mentor Eksikliği • Enformel İletişim Ağlarına (Network) Katılamama 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesleki Ayrım

Kadınların çalışırken, çalışan kadın, eş ve anne rolünü üstlenmesi ve bu üçlü rolün çerçevesinde yoğun bir yaşam temposu sürdürmesidir(KSSGM,2000). Kadının yaşadığı çoklu rol üstlenme durumu; kadın için üç tür gerilim ve çatışmaya yol açmaktadır. Zaman baskısına dayalı gerilim, çatışan rollerin yarattığı gerilim ve her rolün birbirinden farklı davranış istemesinin yarattığı gerilimdir(Aytaç,2001: 75).

Geleneksel toplum yapısı içinde kadınlar, kendilerini öncelikle anne ve iyi bir eş olarak konumlandırmakta olup, zamansal ve mekânsal bağlamda kendilerine sınırlamalar koymakta, kariyerleriyle ilgili kişisel tercihlerini engellemektedirler. Toplumsal kalıp yargılar nedeniyle yöneticilik görevlerine kendilerini uygun görmemekte, yöneticiliğin eril bir duruş sergilemesi gerektiği düşüncesinden ötürü 'erkek gibi kadın' ifadesiyle anılmak istememektedir. Bu noktada cam tavan engelini kadınların kendi kişisel tercih ve algıları oluşturmaktadır.

Kadınların kariyer gelişimlerinde eşit fırsat yakalamaları çalışma sahaları ve örgüt kültürüyle doğrudan ilişkilidir. Milli Eğitim Bakanlığında olduğu gibi bazı örgütlerde yasal engel olmaksızın, şartlar eşit olmasına rağmen kadın yöneticiler kendilerini kabul ettirmek için yüksek performans göstermek zorunda kalmaktadır. Hiyerarşik

yapıda otokratik liderlik tarzı, yani ‘erkek odaklı’ örgüt kültürünün kadınların kariyer geliştirmelerinde önemli bir engel olduğu belirtilmektedir. Eril örgüt kültürlerinde, kadın yöneticiler, bazı görevlere uygun bulunmamakta, daha az değer görmekte ve kendilerini kanıtlamaları için fırsat verilmemektedir. Kadın müdür yardımcılarının oranı %14,21 iken kadın müdürlerin oranı %6,86 ‘da kalmaktadır (bknz: Çizelge2.1).

2.7.Alanda Yapılan Çalışmalar

Araştırmanın bu bölümünde konuyla ilgili bazı önemli çalışmaları gözden geçirmek yerinde olacaktır.

Konuyla ilgili literatür taramasında; Ali Aksu, Fatma Çek ve Bahar Şenol’un(2013) “Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve Cam Tavanı Aşma Stratejileri’ne İlişkin İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görüşleri” tezi incelenmiştir. Araştırmanın evrenini İzmir İli Buca İlçesi İlköğretim Okulu müdürleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İzmir İli Buca İlçesi İlköğretim okullarında görev yapmakta, amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiş olan 4 kadın ve 6 erkek müdür oluşturmaktadır. Nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. “Eğitim Örgütlerinde Kadın Müdürlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli ve Cam Tavanı Aşma Stratejileri” adlı ölçme aracı geliştirilerek okul müdürlerine sorular yöneltilmiş, alınan cevaplar, içerik analizi yoluyla çözümlenmiş ve değerlendirilmiştir. Araştırmacılar, ilgili çalışmanın bulgularını şu şekilde değerlendirmişlerdir. Kadınların yönetim kademelerinde ilerlemelerinin engelleri, genel anlamda toplumsal önyargılar ve kadın öğretmenlerin aile içi sorumluluklarının olması olarak görülmektedir. Okul müdürlerinin yarısı örgüt kültürünün de engel olarak değerlendirilebileceğini ifade etmektedirler. Cinsiyete yönelik kalıplaşmış yargıların ve cinsiyet ayrımcılığının da kadın öğretmenlerin önündeki bir başka engel olarak belirtilmektedir. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin yarısı, yönetim kademelerinde yükselmede, fırsat eşitliğinin olmadığını belirtirken erkek müdürler aksini düşünmektedir. Kadın ve erkek müdürlerin karşı karşıya kaldığı bir başka nokta üst yönetim engellemeleri konusudur. Kadın müdürler üst yönetimlerinin engellemesi olduğunu ifade ederken erkek müdürler ise bu görüşe katılmamaktadır.

Kadın müdürler ‘cam tavan’ algısını aşmak için yüksek performans göstermek gerektiğini, eğitim durumlarının etkili olduğunu ifade ederken, erkek müdürlerin çoğunluğu ise kadınların yüksek performans göstermesine gerek olmadığı

belirtmişlerdir. Kadın müdürler mevcut engelleri aşma noktasında ‘danışman’ desteği almanın gerekliliğini ifade etmişlerdir. Kadın müdürlerin çoğu, erkek müdürlerinin yarısı ise cam tavanı aşmak için sosyal ilişkilerin etkili olduğu görüşündedirler. Araştırmacılar, konuyla ilgili en önemli sorunların toplumsal önyargılar ve cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşünmekte olup, bu yönde bir değişikliğe gidilmesi için aile eğitimi, okul öncesi eğitim ve ilköğretimde eğitimin önemini vurgulamaktadırlar. Türkiye’de geleneksel aile yapısında erkekler eşlerinin ev dışında fazla vakit geçirmelerini istememelerinden dolayı kadın öğretmenler kariyer planlamada aile içi engellerle karşılaşmakta olup, aile eğitimleriyle bu engellerin aşılabileceğini ifade etmektedirler.

Nilgün Canbek’in(2003) “Türkiye’de kadınların okul yönetimine giriş süreci ve Kayseri’deki kadın okul yöneticilerinin yönetimde karşılaştıkları sorunlar” adlı tez çalışmasında; kadınların okul yönetimine giriş süreci ve okul yönetiminde karşılaştıkları sorunlarını ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Evreni, Kayseri ili seçilen çalışmada, 54’ü kadın okul müdürüne, 340’ı kadın öğretmene anket çalışması uygulayarak bilgileri toplamıştır. Araştırmacı çalışmasını şu şekilde değerlendirmektedir: “Kadın müdürlerden elde edilen bulgulara dayanılarak kadın müdürlerin büyük bir çoğunluğunun yönetim alanında sorunlarla karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Konu ile ilgili olarak kadın öğretmenlerin de görüşlerine başvurulmuştur. Kadın öğretmenler de, kadın müdürlerin yönetim alanındaki tutumları, davranışları üzerindeki görüşlerini belirtmişlerdir. Kadın öğretmenler, kadın müdürlerin yönetim alanında başarılı olduklarını ancak yetersiz oldukları alanlarında olduğu görüşündedirler.” Araştırmadan elde ettiği sonuca göre, kadınların yönetim alanında başarılı olmaları için toplumda kadınla ilgili olan önyargılardan kurtulunması gerektiği, kadınların öğretmenlikte gösterdikleri başarıyı, yönetimde de gösterebileceklerini, kadın müdürlerin okul yönetimi alanında eksikliklerinin çeşitli eğitim programlarıyla giderilmesi gerektiği görüşünü ifade etmiştir.

Yusuf İnandı, Saynur Özkan, Sevinç Peker ve Ümide Atik’in (2009) “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri” adlı araştırmaları kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenlerin kariyer geliştirmeleri önündeki engellerin neler olduğunu belirlemeye yöneliktir. Katılımcıların, cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre görüşleri

arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespiti yönündedir. Genel tarama modeliyle 2007-2008 öğretim yılında Adana, Mersin ve Hatay ili merkez resmi ilköğretim okullarında çalışan 479 kadın ve 515 erkek öğretmenlerin görüşlerini almak için İnandı(2008) tarafından geliştirilen ölçeği kullanmışlardır. Çalışmanın bulgularına göre; kadın ve erkek öğretmenlerin, kadınların kariyer geliştirmesi önündeki engellere yönelik görüşleri kadın öğretmenler ve erkek öğretmenler arasında anlamlı farklılıkların olduğunu ifade etmişlerdir. Örneğin; kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre kariyer yapmalarının önünde ailevi nedenlerin daha fazla engel teşkil ettiği ifade ettikleri sonucuna varmışlardır. Engel teşkil eden bir başka olgu ise toplumsal cinsiyet kalıpları olup medeni duruma göre bekar öğretmenler, toplumsal cinsiyet kalıplarının bekar öğretmenler aleyhine bir durum yarattığını ifade etmektedirler. Kıdem değişkenine göre ‘ailevi nedenler ve kadınların kendi bakış açıları’ boyutlarında öğretmenlerin bakış açılarında anlamlı farklılıkların olduğunu ifade etmektedirler. Araştırmacılar; kadınların kariyer yapmalarını engelleyen faktörleri ortadan kaldırmaya yönelik, Milli Eğitim Bakanlığı nezdinde kadınların kariyer yapmalarına uygun ortamların yaratılması, gerekli hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenlenmesi ve kariyer yapmaları yönünde kadınları cesaretlendirilmesi önerilerini sıralamaktadırlar. Toplumsal cinsiyet kalıplarının kırılması ve kadın öğretmenlerden yöneticilik alanında da faydalanılması, eğitim sistemine farklı bir bakış açısı getireceğinin vurgusunu yapmaktadırlar.

Aycan Çiçek Sağlam ve Aynur B. Bostancı (2012) “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Örgütleri Yönetim Pozisyonlarında Kadınların Temsil Edilme Düzeyine Yönelik Yönetici Görüşleri” adlı çalışmalarında Milli Eğitim Bakanlığının istatistiki verilerini yorumlayarak; bakanlığın merkez ve taşra teşkilatlarında kadınların yönetim pozisyonlarında az sayıda temsil edildiklerini belirtmişlerdir. Açık uçlu sorularını, çeşitli düzeylerde görev yapan, 6’sı kadın, 26’sı erkek, 32 yöneticiye yönelterek, kadınların yöneticilikte temsil oranlarının azlığının nedenlerini, süreç içinde karşılaşılan engellerin neler olduğu cevabını bulmaya çalışmışlardır. Elde ettikleri bulgulara göre; üst yönetim pozisyonlarında kadınlara hiç yer verilmediğini, diğer yönetim kademelerinde de düşük düzeyde yer aldıklarını ifade etmektedirler. Kadının, ailedeki görev ve sorumlulukların fazla olması, toplumsal konumuna ilişkin geleneksel bakış açısı ve toplumun erkek egemen yapısının, yönetim görevi üstlenmesinin önünde engel olduğu ifade etmektedirler. Kadınların yönetim

kademelerinde daha fazla temsil edilebilmelerine ilişkin çözüm önerileri, geleneksel bakış açısının değişmesine ve örgütsel açıdan da kadınların yönetim kademelerine atanmasında öncelik sağlayacak düzenlemelerin yapılması şeklinde ifade etmektedirler.

Çelikten, M.(2004) “Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği” adlı çalışmasının amacını, Kayseri devlet okullarında görev yapan kadın okul müdürlerinin sayı olarak az olmasının sebeplerini irdelemek olarak ifade etmektedir. Konu edilen çalışmada veri toplamak için, literatür taraması, görüşme ve gözlem yöntemlerini kullanmıştır. Çalışmada, erkek meslektaşlar araştırmanın dışında tutulmuş, kadın müdür sayısının azlığından dolayı müdür yetkili ve vekil okul müdürleri de araştırmaya dâhil edilmişlerdir. Literatür taraması sonrası geliştirdiği 10 soruyu 48 kadın okul müdürüne yönelterek bilgiler toplanmıştır. Betimsel tarama modeliyle gerçekleştirilen çalışmada ayrıntıları görebilmek, yorumlayabilmek adına bir kadın yönetici yaklaşık bir sömestr dönemi gözlemlenmiştir. İzlenimlerin güvenilirliği için ilgili kadın müdürden ‘günce’ tutması istenmiş, güvenilirlik testinden geçirilmiştir. İlgili araştırmada, kadın okul müdürlerinin kendilerine güvensizlik duydukları, çevrelerinden destek göremediklerini, iş–aile arasında ikilemde kaldıklarından dolayı yöneticiliği isteyerek yapmadıkları saptamasında bulunulmuştur. Kadın öğretmenleri eğitim sistemi içindeki başarıları, erkek meslektaşlarıyla eşit fırsatlar sunulduğunda, yönetim kademesinde de gerçekleşebileceği, araştırmacı tarafından ifade edilmiştir. Konuyla ilgili önerilerini şu şekilde sıralamaktadır. Kadın yöneticilerin karşılaştığı engelleri yalnız kendi çabalarıyla değil, toplumsal, sosyo-kültürel değerlerin değişime uyum sağlamasıyla gerçekleştirilebileceği ifade edilmiştir. Yasal düzenlemelerin yapılarak, sivil toplum kuruluşlarının kadınlara destek olması ve bilimsel verilere göre hareket edilmesinin önemi vurgulanmıştır. Eğitim örgütlerinde, öğrencilerin ve öğretmenlerin büyük çoğunluğunun kadın olduğu yapıda ‘kadın rol modelleri’ ne ihtiyaç olduğunun, kız öğrencilerin sorunlarının rahatlıkla paylaşımında bulunabileceği en az bir kadın müdür yardımcısının olması için yasal düzenlemelerin zorunluluğunu ifade etmektedir.

Temel Çalık, Serkan Koşar ve Emine Dağlı'nın (2012) “İlköğretim Okullarında Kadın Yöneticilere Yönelik Öğretmen Tutumlarının Değerlendirilmesi” çalışmalarının temel amacı, ilköğretim okullarında kadın yöneticilere yönelik öğretmen tutumlarını tespit etmek olmuştur. Kadın yöneticilere yönelik tutumlar ne

düzyededir, cinsiyet değişkenine bağlı mıdır, yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmekte midir? Sorularına yanıt bulmaya çalışmaktadırlar. Tarama modeliyle gerçekleştirilen çalışmanın evrenini 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Ankara İli Mamak İlçesi sınırları içinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 2812 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemini ise ilköğretimde görev yapan 227 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın veri toplama aracı, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş ve mesleki kıdeme ait demografik bilgilerin yer aldığı birinci bölüm ve kadın yöneticilere yönelik tutumların ölçülmesi amacıyla Aycan ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen '*Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği*' olan iki bölümden oluşmaktadır. İlgili araştırmanın sonuçlarına göre, kadın yöneticilere yönelik tutumlar, cinsiyet değişkenine göre farklılaşma göstermektedir. Yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuşlardır. İlköğretim okulunda görev yapan öğretmenler, genel olarak kadın yöneticilerine yönelik olumlu tutumlar içinde olduklarını ifade etmektedirler. Özellikle kadın öğretmenlerin, kadın yöneticilere yönelik "görev rol davranışları" boyutunda diğer boyutları olan "ilişkişel rol davranışları" ve "çalışma ahlakı" boyutlarına göre, erkek öğretmenlere kıyasla daha olumlu olduklarını belirtmektedirler.

İlgili çalışmada daha olumlu olarak tanımlanan "görev rol davranışları" boyutu aktif, zorluklarla baş edebilen, objektif, profesyonel nitelikleri ifade etmektedir. Oysa ki Çelik'in (2008) yaptığı, öğretmenler, yöneticiler ve ilköğretim müfettişlerininin kadın yöneticilere yönelik araştırmasında, kadın yöneticilerle ilgili olarak, çalışkan, fedakar ve düzenli gibi nitelikleri ifade eden "çalışma ahlakı" boyutunun daha yüksek puan almış olduğunu belirtmişlerdir.

Literatürde, kadın katılımcıların kadın yöneticileri, erkek katılımcılardan daha olumlu buldukları yönelik Terborg ve diğerleri (1977), Owen ve Todor (1993), Sakallı-Uğurlu ve Beydoğan (2002) çalışmaları mevcuttur ve ilgili araştırmayı destekler niteliktedir.

Araştırmacılar, ulaştıkları nicel bulguları, görüşme, gözlem ve mülakat gibi nitel yöntemlerle daha kapsamlı bir evren ve örnekleme uygulanmasını önermektedirler. Kadın yöneticilere yönelik olumlu tutumların oluşması için etkili politikaların uygulanması, kadınların yönetici olmalarının desteklenmesi gerektiğini, yönetici

konumundaki kadınların yönetim becerilerinin geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılmasının uygun olacağını ifade etmektedirler.

Özlem Yeşim, Özbek Baştuğ ve Bünyamin Çelik(2011) ilköğretimde görev yapan öğretmen, müdür ve müfettişlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarını inceleme çalışmalarını yürütmüştür. Veri toplama aracı olarak ‘Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği’ni (Berkman, 2005) kullanarak, öğretmen, müdür ve müfettişlerin demografik özelliklerini ortaya koymuşlardır. “İlköğretimde Öğretmen, Müdür ve Müfettişlerin Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları” adlı araştırmanın örneklemini 2007 yılında Tokat ve Samsun illerinde görev yapmakta olan toplam 737 öğretmen, müdür, müdür yardımcısı ve müfettişler oluşturmuştur. İlgili çalışmada betimsel istatistikleri kullanarak incelemişler ve kadın yöneticilere yönelik tutumların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, çalışılan kurum ve statü değişikliklerine göre farklılıkların olup olmadığını t-testi ve tek yönlü ANOVA ile ortaya koymuşlardır. İlgili araştırmanın sonucunda, kadın yöneticilere yönelik tutumların cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını; statü, yaş, kurum ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerine göre farklılaşmanın olmadığını ortaya koymuşlardır. Öğretmen, Yönetici ve müfettişlerin kadın yöneticilerin çalışma ahlakı boyutuna diğer boyutlara kıyasla daha yüksek puan verdiklerini, çalışma ahlakı boyutunu profesyonel çalışma ve insanlar arası ilişkiler boyutuna göre daha başarılı bulduklarını ifade etmektedirler. İlgili çalışmada alanda daha önce yapılan araştırmaları incelediklerinde; Kadın yöneticilere yönelik tutumların cinsiyete göre farklılaştığını ifade eden araştırmalara ulaşmışlardır. Bu çalışmalardan Mustafa (2005), Cortis ve Cassar (2005) bulguları uyuşurken, Çelikten’in (2005) bulgusu ile farklılık olduğunu ortaya koymaktadırlar.

Samsun ve Tokat illeri ile sınırlı olması, örneklem grubu grubunun Milli Eğitim’in yalnızca ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin oluşu ve araştırma tekniğinin daha çok nicel bir çalışma olması ilgili çalışmanın sınırlılıklarıdır.

Araştırmacılar kendileri ve konuyla ilgili diğer araştırmaların sonuçlarına dayanarak çeşitli önerilerde bulunmaktadır. İlköğretimde görev yapan kadın öğretmenlerin yönetici olmalarını engelleyen engellerin tespiti ve mevcut engellerin ortadan kaldırılmasına yönelik uygulamaların yapılmasıdır. Bu uygulamaların içinde her okulda kadın yönetici kadrosunun açılması, kadın öğretmenlere yönelik yönetici olma yolunda özendiriciliğin olması, örnek kadın yöneticilerin çalışmalarının eğitim

camiasına tanıtılması, yöneticik görevlerinin ücretlerinin iyileştirilmesi yer almaktadır.

İnandı & Tunç (2012) Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişisini ortaya koymaya yönelik yaptığı çalışmalarında; Türkiye’de 21 ilin şehir merkezlerinde görev yapan 1070 kadın öğretmene betimsel nitelikte araştırma yapmışlardır. ‘Kadınların Kariyer Engelleri Ölçeği’ (KKEÖ) ve ‘İş Doyum Ölçeği’ (İDÖ) ile toplanılan verilerin değerlendirilmesi sonucu kadınların kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasında güçlü bir ilişki ortaya koymamaktadırlar. Kadın öğretmenleri iş doyumları en fazla ‘toplumsal cinsiyete ilişkin kalıp yargıları, ailevi durumlar ve kadınların kendi bakış açıları’ kaynaklı engellerden etkilenmekte olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmanın dikkat çekici noktası ise kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin, iş doyumlarını düşük düzeyde yordaması, kadınların ve erkeklerin, kadınların yönetim süreçlerinde az olma durumlarını içselleştirmelerinden kaynaklanmış olabilir tespitidir.

Literatür araştırmasında Türkiye’den olan çalışmalarda, cinsiyet faktörü kadın öğretmenlerin yöneticilikte yer almasında engel teşkil ederken, cinsiyet faktörünün engel olmadığı çalışma örneğine Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde rastlanmıştır. Mukadder Boydak Özan’ın (2009) “Okul Yöneticiliğinde Cam Tavan Sendromunun Yaşanmadığı Bir Ada Örneği:Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti” adlı araştırmasında Kuzey Kıbrıs’ta ilkokul kademesinde görev yapan kadın yöneticilerin liderlik özelliklerini araştırmıştır. Okul yöneticilerine uygulanmak üzere geliştirdiği likert türünden 37 maddelik anket, Girne, Lefkoşa, Lefke, Gazimagusa ve Güzelyurt ilçelerinde toplam 217 öğretmene uygulanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetine, mesleki kıdemlerine ve branşlarına göre okul yöneticilerinin liderlik özelliklerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını ortaya koymaya yönelik yapılan çalışmanın sonucunda anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna varmıştır. İlgili çalışmada, okul yöneticilerinin liderlik özelliklerine ilişkin elde edilen veriler çok yüksek sonuçlanmıştır. Bu nedenle benzer bir çalışmanın hem okul yöneticilerine hem de öğretmen görüşlerine nitel bir çalışmayla uygulanması önerisinde bulunmaktadır.

Türkiye’de kadın yöneticilere yönelik konulardaki çalışmalar son yıllarda artış gösterecek, yurtdışında konuyla ilgili pek çok araştırma uzun süredir devam etmektedir. Bu çalışmaları gözden geçirmek yerinde olacaktır.

Lucky W Chabalala; 2005 yılında Pretoria Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi bölümünde yaptığı “ kadın öğretmenlerin terfi etmeye engelleri ne olarak belirledikleri” adlı tez çalışmasında aşağıdaki verileri ortaya koymuştur.

Diğer pek çok ülkede olduğu gibi güney Afrika’da da anayasada herhangi bir yasal eşitsizlik olmamasına rağmen kadın öğretmenlerin okullardaki liderlik pozisyonlarına yönelik çalışmalarında karşılaştıkları engellerin neler olduğu ortaya koymuştur. Çalışma kadın öğretmenlerin liderlik pozisyonlarından uzaklaştırıldığı ortaya koyan geçmişten günümüze devam eden örnekleri incelemiştir. Çalışma, kadın öğretmenleri liderlik pozisyonlarından uzaklaştırmaya devam eden sosyo-politik, kültürel ve etik konuların da sıralandığı feminist okuma tabanından yola çıkmıştır. Nitel bir çalışma olup okullarda tümden gelim mantıklama yöntemi ve okullardaki durumu ortaya koyan betimleyici bir teknik kullanılmıştır. Çalışma Soshanguve bölgesindeki okullardan alınan cinsiyet eşitsizliği ile ilgili bilgilere dayandırılmıştır. Mülakat anket ve gözleme yöntemleri kullanılmıştır. 8 erkek ve 8 kadın öğretmen bu çalışmaya katılmıştır. Daha sonra iki kadın iki erkek müdür çalışmalara gönüllü olmuşlardır. Katılımcılar tesadüfi olmadan seçilmiştir. Katılımcılardan yazılı izin alınmış ve gönüllü katılımcıların gizlilik ilkesi doğrultusunda çalışılmıştır. Bu çalışma sonucunda aşağıdaki şu temel konular ortaya konmuştur.

- Cinsiyet tabanlı ayrımcılık
- Erkeklerin daha iyi yönetici olacaklarına inanan stereotipler.
- Kendine-güven eksikliği ve korku
- Kadın öğretmenlerin için yapısal desteğin eksikliği

21. yüzyılda liderlik pozisyonları elde edebilmek için, kadınlar; kariyer geliştirecek bazı teknikler kullanabilirler. Bu teknikler; danışmanlardan yardım alma, tavsiye alabilmelerini, etik destek ve bilgi için bağlantılar edinebilmelerini sağlayacak sponsorlar, rol modelleri ve meslek ağları; zorluklarla başa çıkabilmek için yapıcı yöntemler, iş ile ilgili duygularını paylaşabilme ve cesaret bulabilme gibi konuları içermektedir(Crampton & Mishra, 1999; Wesson, 1998).

Morrison ve diğerleri (1992) Başarının temel bileşenlerinden dört tanesini şu şekilde önermektedir.

- Yapabilir ol. Kadınlar pozisyonun neyi gerektirdiğini biliyor olmalılar. Aynı seviyede başkalarıyla mücadele edebilecek başka becerilere ek olarak, iyi konuşma ve yazma becerilerine sahip olmalıdırlar. Resmi olarak sınıfta ya da gayri resmi olarak iş ortamında olsa da asla öğrenmeyi bırakma. Her işe gereğinden fazla çaba göster ve zaman ayır.
- Yapabiliyor olduğunu göster. Hiç kimse becerilerinin engellenmesine ve göz ardı edilmesine asla izin vermemelidir. Özellikle tepe noktaya varmak için önemli basamakları oluşturan işler başta olmak üzere, fark edilen ve değer verilen işleri yapabilir olduğunuzu gösterin.
- Ne istediğini bil. Dengelemeye, öncelik vermeye, özveride bulunmaya ve rahat olmaya istekli ol.
- Karşılık beklemezsizin yardım et. Alakasız işlerde çalışıyor olsalar bile yardım edilebilecek insanları bul. Kadınlar bir stratejiye, bir plana ihtiyaç duyarlar. Yönetimde daha üst pozisyonlarda bulunanları ve diğerlerinin bunların ne olduklarını bilmelerini sağla ki onlar da bu konuda katkıda bulunabilsinler.

Morrison ve diğerlerinin (1992) önerileri; hali hazırda yöneticilik görevlerini yapmakta olan kadınlara yol gösterici, kariyer planlamasını yapan kadın öğretmenlere cesaretlendirici nitelik taşımaktadır.

3. YÖNTEM

‘Türk Eğitim Sisteminde Yöneticilikte Kadın Paradigmaları’ isimli bu araştırmada verilerin toplanmasında nitel araştırma yöntemi temel alınmıştır. Son yıllarda daha çok tercih edilen nitel yöntem; insan ve toplumun değişkenliği, alanla ilgili olgu ve olayları anlamaya çalışmanın genelleme yapmaktan daha önemli olduğuna vurgu yapar. Sosyal Bilimlerde yaşanan paradigmatik değişimle, sosyal olgularda, gerçekliğin tek bir bakış açısıyla kavranamayacağı, bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerektiği ön plana çıkmaktadır. Belli bir zaman dilimi içinde bir grubun ya da topluluğun düşünme biçimi ve davranışlarını belirleyen bir dünya görüşü, bilgi dayanağı, bir izlenceler bütünü, bir perspektif, bir modeldir (Kuhn, 1982, s.123). Buna göre bu araştırmada paradigma, kuram, model ve yaklaşımları kapsayan, doğa, olgu ve olaylara ilişkin temel bakış açısını, perspektifini kısaca dünya görüşünü ifade etmektedir.

Pozitivist Paradigma, dünyayı metafizik bakış açısıyla algılamak, mükemmel bilginin varlığına ve genellenebilirliğine, her şeyin gözlemlenilerek, niceliksel olarak açıklanabileceğini ifade eder, Oysaki Yorumcu Paradigma, belirsiz gelecekte, gerçekliğin karmaşık ve çoklu varyasyonuna, kendi içinde karmaşık ilişkiler düzleminde durumsallığını, insani duyguları ve niteliği ifade eden gerçekliğin değerler dizisidir.

Dünyadaki eğitim yönetimi alanında, insan ilişkileri ve iletişim alanında yapılan araştırmalarda paradigmatik değişimler pozitivistten yorumsamacılığa doğru evrimleşmektedir.

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, araştırmanın uygulanması ve verilerin çözümlenmesi bölümleri bulunmaktadır.

3.1.Araştırma Modeli

Nitel araştırma yöntemi, araştırma sürecinin çeşitli aşamaları arasındaki karşılıklı etkileşimi, esnekliği ve ilişkiyi ön plana çıkarmaktadır. Bu nedenle nitel araştırma deseni esnek bir yaklaşımı gerektirir ve başta ortaya çıkan desen araştırma süreci içinde ortaya çıkan yeni durumlara ve bulgulara göre yeniden biçimlendirilir. Bu durum nitel araştırmada yer alan tüm aşamaların birbiriyle karşılıklı etkileşim içinde olması gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. Betimsel nitelikte olan araştırmamızda eğitimde kadın yöneticiler ile yüz yüze -mülakat- görüşmeler yapılmıştır. Araştırma da tarihsel süreç içinde kadının durumu ele alınarak, eğitim alanında görev yapmakta olan kadın yöneticilerin kariyer engelleri ve karşılaşılan güçlükleri aşma stratejilerine ilişkin alan yazın araştırması yapılmıştır. Elde edilen bulgular yorumlanarak sonuca gidilmiştir.

3.2.Çalışma Grubu (Örneklem)

Araştırmanın evrenini İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü teşkil etmektedir. Eğitim sektöründe çalışan kadın yönetici sayılarının azlığı nedeniyle 2014-2015 eğitim öğretim yılında Rastlantısal Kartopu Örneklem yöntemiyle belirlenen resmi ve özel okullarda; okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan 10 kadın yönetici örneklem grubunu oluşturmaktadır.

3.3.Veri Toplama Aracı

Yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak Bireysel (derinlemesine görüşme) tekniği uygulanmıştır. Görüşme, nitel araştırmada en sık kullanılan veri toplama aracı olup sosyal bilimler alanında etkili bir veri toplama yöntemidir. Briggs (1986) görüşmenin, sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda kullanılan en yaygın veri toplama yöntemi olduğunu savunmakta ve bu durumun, görüşme yönteminin; bireylerin deneyimlerine, tutumlarına, görüşlerine, şikâyetlerine, duygularına ve inançlarına ilişkin bilgi elde etmede oldukça etkili bir yöntem olmasından kaynaklandığını belirtmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

3.4.Görüşme Formunun Hazırlanması

Çalışmada, ilgili literatürde yer alan ve daha öncesinde uygulanmış olan yerli ve yabancı çalışmalardan yararlanarak geliştirilen yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun hazırlanmasında dikkate alınması gereken bazı ilkeler şöyle sıralanabilir: (1) Kolay anlaşılabilir sorular yazma, (2) odaklı sorular hazırlama, (3) açık uçlu sorular sorma, (4) yönlendirmekten kaçınma, (5) çok boyutlu soru sormaktan kaçınma, (6) alternatif sorular ve sondalar hazırlama, (7) farklı türden sorular sorma, (8) soruları mantıklı bir biçimde düzenleme, (9) soruları geliştirme (BogdanandBiklen, 1992; Brookfield, 1992; Patton, 1987). Sözü edilen ilkeler göz önünde bulundurularak, ilk bölümde kişisel bilgilerin derlendiği 17 sorudan oluşan görüşme formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

3.5.Veri Toplama Aracının Geçerlilik ve Güvenirliliği

Görüşme formunun, güvenilirlik ve geçerlilik düzeyinin artırılması için pilot bir uygulama yapılarak danışman görüşüyle gerekli düzenlemeler yapılmış, görüşme formuna son hali verilmiştir. Araştırma süresince iç geçerlilik konusunda duyarlı olunmuş her aşamada tutarlılık ilkesi benimsenmiştir. İç geçerlilik ve dış geçerlilik boyutunda Miles ve Huberman (1994) konuya ilişkin sorularına yeterli biçimde yanıt verilmeye çalışılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2005, ss.257-258). Araştırmanın sonuçlarının benzer ortamlara genellenebilmesi dış geçerliliğin olduğunun göstergesidir.

3.6.Uygulama

Görüşmelerin gerçekleştirilmesi ve yarı yapılandırılmış görüşme formunun uygulanabilmesi için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin 26/05/2014 tarihinde alınmıştır.

İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı bulunan okulöncesi, ilköğretim ve ortaöğretim resmi ve özel okullarda görev yapan 10 kadın yöneticiye, araştırmanın amacına uygun, bireylerin özellikleri dikkate alınarak uygulanmıştır. Araştırmaya katılan kadın yöneticilerin bilgilerinin saklı tutulacağı temin edilerek uygulama yüz yüze mülakat şeklinde yapılmıştır. Görüşmeler, kadın yöneticilerin izinleri doğrultusunda sesli kayıt yapılmış ve gerekli durumlarda not tutma ile

desteklenmiştir. Görüşmelerde zaman yönetimi uygulanarak sürenin uzamasının önüne geçilmiştir.

Görüşme sürecinin kendine göre dinamikleri dikkate alınmıştır. Görüşme sürecinin daha etkili ve verimli hale getirilmesi için dikkat edilmesi gereken ilkeler ve süreçler şöyle sıralanabilir: (1) görüşme sorularını sorarken akışa göre gerekli değişiklikleri yapma, (2) soruları konuşma tarzında sorma, (3) teşvik edici olma ve geri bildirimde bulunma, (4) görüşme sürecini kontrol etme ve (5) yansız ve empatik olma (Brookfield, 1992; Patton, 2002).

3.7.Verilerin Çözümlemesi

Yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanarak Türk Eğitim Sisteminde Yöneticilikte Kadın Paradigmaları konusu araştırılmıştır. Kadın yöneticilerden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilen veriler, gözlemlemeyle desteklenmiş, başlıca örüntüleri belirleme, kodlama ve kategorilere ayırma işlemlerini kapsayan içerik analizi tekniğiyle analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler dört aşamada analiz edilmiştir. (1) Verilerin kodlanması, (2) temaların bulunması, (3) kodların ve temaların düzenlenmesi, (4) bulguların tanımlanması ve yorumlanması(Yıldırım ve Şimşek, 2005: 228).

Verilerin kodlanması: İçerik analizinin ilk aşamasında kadın yöneticilerle yapılan görüşmelerin sesli kayıtları, yazılı metin haline getirilmiştir. Elde edilen bilgiler incelenerek anlamlı bölümlere ayrılmış ve çıkarılan kavramlara göre kodlama yapılmıştır.

Temaların Bulunması: Veri analizinin ikinci temel aşaması tematik kodlamaya geçilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorular dâhilinde tematik kodlama yapılırken ‘iç tutarlılığa’ ve ‘dış tutarlılığa’ dikkat edilmiştir.

Kodların ve Temaların Düzenlenmesi: Belirlenen temalara göre veriler etkili bir biçimde düzenlenmeye çalışılmıştır. Oluşturulan temalara son hali verilmiş ve en uygun başlıklar kullanılmaya çalışılmıştır.

Bulguların Tanımlanması ve Yorumlanması: Toplanan verilere anlam kazandırmaya ve bulgular arasındaki ilişkiler kurulmaya çalışılmıştır. Neden- sonuç ilişkileri kurarak bulgularda sonuçlar çıkarılmış ve elde edilen sonuçların önemine vurgu yapılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, kadın yöneticilerin demografik bilgileri ve araştırmanın sorunsalına ilişkin elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1.Kadın Yöneticilerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kendileri ile görüşme yapılan 10 kadın yöneticinin demografik bilgilerine ilişkin bulgular ve yorumlar aşağıda verilmiştir.

4.1.1. Yaş Durumu

MEB'e bağlı resmi ve özel anaokul, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan kadın yöneticilerin yaş durumuna ilişkin bulgular Çizelge 4.9'da verilmiştir.

Çizelge 4.9: Görüşme Yapılan Kadın Yöneticilerin Yaş Durumu

Kadın Müdürler				
Yaş Durumu	25-34	35-44	45-54	55-ve üzeri
Frekans	2	3	4	1

Çizelge 4.9'da kadın yöneticilerin yaş durumları verilmiştir. Kadın eğitim yöneticilerinin; ikisi 25-34 yaş arasında, üçü 35-44 arasında, üçü 45-54 arasında ve birinin de 55 üzeri olduğu görülmektedir.

İlgili çizelgede, kadın yöneticilerin yaş durumları ile ilgili, belirli bir yaş aralığında yığılma olmadığı görülmektedir. 55 üzeri yaş aralığındaki yönetici sayısının azlığı kadın yönetici oranlarının azda olsa artışı ile ilişkilendirilebilir.

4.1.2. Medeni Durum

MEB'e bağlı resmi ve özel anaokul, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan kadın yöneticilerin medeni durumuna ilişkin bulgular Çizelge 4.10'da verilmiştir.

Çizelge 4.10: Görüşme Yapılan Kadın Yöneticilerin Medeni Durumu

Medeni Durum	Kadın Müdürler		
	Bekar	Evli	Boşanmış veya dul
Frekans	3	6	1

Çizelge 4.10’da verilen, araştırmaya katılan kadın yöneticilerin medeni durumuna bakıldığında, üçünün bekâr, altısının evli ve birinin eşini kaybetmiş olduğu görülmektedir. Görüşmeye katılan kadın yöneticilerin ifadelerinde çoklu rol üstlenmelerin yöneticiliği olumsuz etkileyen unsurlar arasında sıralansa da medeni durum olarak evliliği tercih etmeleri dikkat çekicidir.

4.1.3. Çocuk Sayısı

MEB’e bağlı resmi ve özel anaokul, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan kadın yöneticilerinin sahip olduğu çocuk sayısı durumuna ilişkin bulgular Çizelge 4.11’de verilmiştir.

Çizelge 4.11: Görüşme Yapılan Kadın Yöneticilerin Sahip Olduğu Çocuk Sayısı

Çocuk Sayısı	yok	1 tane	2 tane	3 ve üstü
Frekans	5	2	2	1

Eğitim kurumu müdürlüğü konumundaki kadınların beşinin çocuğunun olmadığı, üç çocuğu olanın da yalnızca bir kadın yönetici olması kadın yöneticilerin çok çocuklu olmadıkları yönündedir. Üçü evlenmemiş yada evli olanların asgari sayıda çocukludur. Eşini kaybetmiş ve üç çocuk annesi kadın yönetici, ekonomik gereksinmelerin, hırslı karakter özelliklerinin güdülemesi ile başarıyı hedeflemiş yöneticidir. Çok azı eşitlikçi ve kendisine destek veren bir eşe sahip olup aile içi sorumlulukları ile kariyerini uyumlu bir düzende sürdürebilmiştir.

4.1.4. Eğitim Durumu

MEB’e bağlı resmi ve özel anaokul, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan kadın yöneticilerin eğitim durumuna ilişkin bulgular Çizelge 4.12’de verilmiştir.

Çizelge 4.12: Görüşme Yapılan Kadın Yöneticilerin Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Önlisans	Lisans	Y.Lisans	Doktora
Frekans	-	4	6	-

Çizelge 4.12’de eğitim yöneticilerinin eğitim durumu verilmiştir. Kadın yöneticilerin eğitim durumlarına bakıldığında önlisans düzeyinde kadın yöneticinin olmadığı, dördünün lisans ve altısının yüksek lisans düzeyinde oldukları görülmektedir.

Kadın yöneticilerin kariyer planlarıyla, yükseköğretimleri arasında önemli bir korelasyonun olduğu görülmektedir. Kadınlar yöneticiliği bilinçli ve planlı olarak seçmekte ve yükseköğrenimle pekiştirmektedirler.

4.1.5. Branş Durumu

MEB’e bağlı resmi ve özel anaokul, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan kadın yöneticilerin branş durumuna ilişkin bulgular Çizelge 4.13’de verilmiştir.

Çizelge 4.13: Görüşme Yapılan Kadın Yöneticilerin Branş Durumu

Branş Durumu	Matematik	İngilizce	Sınıf Öğretmenliği	Sosyal Bilimler	Çocuk Sağlığı ve Eğitimi
	-	2	3	-	2
Branş Durumu	Edebiyat	Tarih	Din K. Ve A.B.	Coğrafya	El Sanatları-Nakış
	1	-	-	1	1

Çizelge 4.13’de görüşme yapılan kadın yöneticilerin branş durumları verilmektedir. Kadın yöneticilerin ikisinin İngilizce, üçünün Sınıf Öğretmeni, ikisinin Çocuk Sağlığı ve Eğitimi, birinin Edebiyat, birinin Coğrafya ve birinin El Sanatları-Nakış branşında olmaları yöneticilikle branşlar arasında doğrudan bir ilişkinin kurulamayacağını göstermektedir. Yöneticiliği tercih etmekte branşlara göre anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılabilir.

4.1.6. Mesleki Kıdem Durumu

MEB'e bağlı resmi ve özel anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan kadın yöneticilerin mesleki kıdem durumuna ilişkin bulgular Çizelge 4.14'de verilmiştir.

Çizelge 4.14: Görüşme Yapılan Kadın Yöneticilerin Mesleki Kıdem Durumu

Mesleki Kıdem Durumu	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15yıl	16-20yıl	21-25yıl	25-üstü
Frekans	1	1	-	3	3	2

Çizelge 4.14'de kadın eğitim yöneticilerinin mesleki kıdem durumlarına bakıldığında; 1-5 yıl arası bir, 6-10 yıl arası bir, 16-20 yıl arası üç, 21-25 yıl arası üç ve 25 yıl ve üzeri iki kişi bulunmaktadır. Hiç kadın yöneticinin olmadığı yaş aralığı 11-15 yıl arasındadır. Kadınların yönetim kademelerinde yer almaları mesleki kıdemlerinin 10.yıllarında olduğu ağırlık kazanmaktadır.

4.1.7. Yöneticilikte Kıdem Yılı

MEB'e bağlı resmi ve özel anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan kadın yöneticilerin yöneticilikte kıdem durumuna ilişkin bulgular Çizelge 4.15'te verilmiştir.

Çizelge 4.15: Görüşme Yapılan Kadın Yöneticilerin Yöneticilikte Kıdem Durumu

Yöneticilik Kıdem Durumu	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15yıl	16-20yıl	21-25yıl	25-üstü
Frekans	2	3	2	2	-	1

Çizelge 4.15'de kadın eğitim yöneticilerin yöneticilik kıdem durumlarını incelediğimizde; 1-5 yıl arasında iki, 6-10 yıl arasında üç, 11-15 yıl arasında iki, 16-20 yıl arasında iki ve 25 ve üzeri bir kişinin olduğu görülmektedir. 21-25 yıl arası kadın yöneticinin bulunmadığını görmekteyiz.

Çizelge 4.14'de verilen mesleki kıdem yılıyla Çizelge 4.15'te verilen yöneticilikte kıdem yılı arasında paralellik olduğu görülmektedir.

4.2. Yönetici Olma Süreci

Araştırmaya katılan kadın yöneticilerin her birinin farklı biyografileri olduğu gibi yönetici olma sürecinde de farklılıkları, araştırmamıza temel olan tartışmaya etkileri göz önünde bulundurularak her bir kadın yöneticinin yönetici olma süreci ele alınmıştır.

1963 yılında ataması gerçekleştirilen 40 yıllık eğitimci Ayşe Hanım'ın yöneticiliğe geçişi, göreve başlamasıyla gerçekleşmiştir. Okul türünün Kız Meslek Lisesi olması (Kız Meslek Liselerinde yönetici atamasında kurum müdürünün kadın öğretmen olması esastır.) Genel Müdürlük tarafından verilen bir haftalık yönetici eğitimiyle başlamıştır.

18 yıldır ilköğretim kurumlarında yöneticilik yapan kadın yönetici Dilara Hanım, yöneticiliğe başlama sürecini şu şekilde anlatıyor:

“Yöneticilik serüvenim, 1997 yılında zorunlu- kesintisiz 8 yıllık eğitim sürecine geçilmesi esnasında görev yaptığım kurumda norm fazlası öğretmen olduğum için okulumun münhal bulunan idarecilik kadrosuna geçmek zorunda kalışımıyla başladı.”

Yöneticiliğe geçiş, çalışma ortamının getirdiği zorunlulukların sonucunda olduğu belirtilmektedir.

Eğitimci olarak kariyer planlaması yapmış 18 yıllık iş deneyimi olan kadın yönetici Sunay Hanım; başlangıcın öğretmenlik olduğunu düşünerek atamasının yapıldığı sınıf öğretmenliği kadrosunda belirli bir süre çalışmayı planlamıştır. 8 yıl öğretmenlikte kaldıktan sonra, 4 yıl gibi bir süre müdür yardımcılığında bulunmuş son 4 yıldır ilkokul müdürlüğü görevinde devam etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığında kariyer planlamasında her aşamada belirli süre deneyim kazanmanın önemine dikkat çekmektedir.

Sınıf öğretmenliği mezunu olup ardından matematik öğretmenliğine geçiş yapan kadın müdür Ayperi Hanım, mesleğe olan aşkının sonucunda yalnızca dersine girdiği öğrenciye değil, tüm okulun öğrencisine ancak yönetici olarak ulaşabileceği düşüncesinden hareket ederek yöneticiliğe adım attığını ifade etmektedir. Çocuk Sağlığı ve Eğitimi öğretmeni olan anaokulu müdürü Mualla Hanım, 2 yıl öğretmenliğinin ardından çalıştığı anaokulunda yöneticisinin müdür olmaya yetkili olmaması sonucu yapılan teklifi kabul etmesiyle yöneticiliğe geçiş yapmıştır. Hem

resmi hem de özel eğitim kurumlarında görev yapan kadın yönetici 22 yıllık iş deneyiminin 13 yılını yönetici olarak görev yapmıştır. Görüşmenin gerçekleştiği tarihte henüz bir haftalık süreç içinde okul müdürlüğü yapmakta olan bir başka kadın yönetici Didem Hanım, daha öncesinde çalıştığı okuldan ayrılabilmenin tek yolu olarak müdür yardımcılığı sınavına girerek yöneticiliğe adım atmak olduğunu ifade etmiştir. Yöneticiliği kurum değişikliği olması için başladığını ifade eden kadın yönetici daha sonrasında okul müdürlüğü pozisyonuna yükselerek yöneticiliğe devam etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığında 2.5 yıllık iş deneyiminin bir yıllık süresinde önce müdür yardımcısı ardından müdür olarak görev yapmış olan kadın yönetici Esmâ Hanım; bulunduğu ortaokulun müdür kadrosunun boşalmasıyla, müdürlük görevini vekaleten yürüttüğünü ifade etmektedir. Öğretmenlik öncesi bankacılık deneyimi olan, bilgisayar kullanım becerisi gelişmiş Açelya Hanım, henüz aday öğretmen iken müdür yardımcılığının teklif edilmesiyle yöneticiliğe geçtiğini belirtmektedir. Özel kolejde yönetici olan Gül Hanım, öğretmen olarak kurumunda etkin görev aldığını ve başarıyla ifa ettiği görevlerin mütevelli heyetinin dikkatini çekmesiyle kendisine yöneticilik teklifinin geldiğini belirtmektedir.

“Yönetici olmayı ben seçmedim. Yöneticilik benim için daha sonra olması gereken bir süreçti. Yüksek performans gösterdim. Kendimi geliştirme gayretim çok yüksek. Sabit kalmayı sevmiyorum. Kendini ispat etmen gerekir özel okulda. Zümre başkanı olmam, öğrencilerimin akademik başarılarının yüksek olması, öğrencimin sınavda 500 tam puan yapmasıyla benim başarımla dikkat çekti. Sene sonu gösterilerinde İngilizce öğretmenliğimin dışında da gösterilerde aktif rol üstlendim. Branşımın dışında 65 kişilik gösteri hazırladık. Gösteri sırasında Mütevelli heyeti başkanı önümüzdeki yıllarda seni lise müdürü yapmaya karar verdim dedi. Eşimde ordaydı. Elbette hedeflerim arasında vardı müdürlük. Mesleğimde stabil durmayı sevmem. Yaptığım işte sıradan olmak bana göre değil. En iyisi olmalıyım. Bu şekilde yöneticilik teklifi geldi. Önümüzdeki yıllar için hedeflediğim bu durum, 8 yıllık zorunlu kesintisiz eğitimin gelmesiyle süreç hızlandı ve 30 yaşında müdür oldum”

Daha radikal söylemi olan Açelya Hanım;

“Benim müdür olmamın sebebi eski müdürdür. Sebebi şu: yanlış kararlar alıyor, farkına varıyor, gururu da el vermiyor. Yanlış kararlar verenlerle çalışa çalışa doğru karar veren olmak istedim. Bu çok önemli. Herkese yararlı, pragmatik.

Yöneticiler doğru karar vermek zorunda, yoksa yanlış karar verenlerin altında ezilenler var. Ben ezilen olmak istemedim.“

4.3.Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyete yönelik kalıplaşmış yargılar ve cinsiyet ayrımcılığı kadınların yönetim kademelerinden uzak kalmalarına neden olmaktadır. Toplumsal algı, cinsiyet ayrımcısı tutum kadın yöneticiler üzerinde baskı oluşturmaktadır. Oluşan baskıcı tutum sonucu, kadın yönetici Ayşe Hanım deneyimlerini şu şekilde paylaşmaktadır:

“Kadın yönetici, çok fazla albenili ise kendini çok fazla parlatmayacak. Bu şart. Çünkü sen yaparsan da yapmasan da onlar sana bir şey yakıştırıyorlar. Sen her şeyinle hanım hanımcık olacaksın. O zaman seni sayıyorlar. Çok dekolte olmayacak, sınırlarını hep bilecek. Hep sakınarak geldim. Böyle davrandığım için toplumdaki eğri bir davranış görmedim.”

Yöneticilik konumunun kendi hayatını şekillendirdiğini ifade eden Açıya Hanım şunları ifade etmektedir:

“...öğretmen olsam saçımı kızıla boyarım, eteğimi biraz da kısa giyerim çokta bir şey olmaz. Okuldan çıktıktan sonra bir erkekle gezebilirim, birileri görebilir, çokta bir şey olmaz. Oysa ben, çok mazbut yaşıyorum. Çok düzgün bir hayatım var ciddi söylüyorum. Sınırları çizilmiş, usulen bir hayat...”

Kadın yöneticiler sadece iş yaşamlarında değil, günlük hayatlarında da öz kontrol sistemini geliştirdiklerini, bunun nedeni olarak da toplumdaki seksist yaklaşımlardan korunmak duyusunun ne kadar gelişmiş olduğunu yukarı da ki ifadelerde görmek mümkündür.

Ayper Hanım, ilçede yapılan toplantılarda kadın müdürlerin sayılarının çok az olduğu dönemlerde yanlış anlaşılmaktan ötürü, erkek müdürlerle yan yana oturmaktan bile imtina ettiğini belirtirken, toplumdaki ön yargıya yönelik şunları ifade etmektedir:

“Toplumda kadınlara karşı bir ön yargı var... Mesela benim bir arkadaşım müdür oldu. Gideceği okuldaki okul aile birliği istifa etmiş sırf gelen müdür ‘kadın’ diye... Oysaki hiç tanımıyorlar. Görmemişler. Gerçekten zor bir durum...”

Kadın okul yöneticilerinin toplumda ne denli yadırgandığını, eğitimin içinde yer alan okul aile birliğinden istifa etmekle, sistemi ret etmeğe varan davranış şekillerinin geliştirilebildiğini görmekteyiz.

Cinsiyetçi tutum nedeniyle kadın müdürlerin yaşadığı duygu durumlarını Sunay Hanım şu şekilde ifade etmektedir.

“Şöyle söyleyeyim, Türk toplumunun yapısına baktığımız zaman ataerkil bir yapıya sahip... Kadın her zaman ev de olmalı, anne olmalı, çocuklarına bakmalı, evin yemeğini temizliğini yapmalı, yani mantık odur. Üst düzey yöneticilikte yadırganıyoruz veya ön plana çıktığımız zaman her şeyi karşı taraf bilirmiş havası yaratılıyor ama öyle olmadığını sonuçta çok iyi görüyoruz.”

Kadına biçilen rollerin, kadın okul müdürü tarafından ifadesi, sürekli bu olgunun devinimsel olarak kendisine hatırlatıldığı ve bunun sonucunda da içselleştirildiğini ifade etmek mümkündür.

Toplumsal Cinsiyet baskısının ve cinsiyetçi tutumun kadın müdürler üzerinde yıpratıcı etkisini ifade eden Didem Hanım;

“Ataerkil bir toplumda kadın idareci olmanın getirdiği bir takım zorluklar var, zorluklardan dolayı sürekli mücadele etmeniz gerekiyor.”

Görüşlerini Gül Hanımda şöyle paylaşmaktadır:

“Toplumsal baskılar da var... İşinizle ilgili bir görüşme yapmanız gerekiyor mesela bir erkekle bunu çok rahat yapamazsınız. Toplumsal olarak çok hoş karşılanmaz. Toplumun eğitimsizliğinden kaynaklanır. Toplumsal ön yargılar, başaramama korkusu, içsel motivasyon eksikliği, ailesinden yeterli desteği alamama... Kadın yönetici olursa, toplum sana şöyle der; sen otur kendi çocuğunu yetiştir, diğerleriyle ne diye uğraşacaksın. Birçok şey var...”

Toplumun kadına bakışının olumsuzluğu eğitim sektöründeki kadın öğretmenlere, kadın müdürlere dahi sirayet ettiğini Gül Hanım şu şekilde ifade etmektedir:

“Kadınlar bastırıldıkları için öne çıkmayı istemiyorlar. Ülkenin doğusu, batısı kadınların okullaşma oranı artırılmalı, bakış açısı değiştirilmeli. Cahilliğin olduğu yerde kadın müdür olamaz tabii ki. Kızlarımızı okutmalı, seminerler yapılmalı, toplumsal çalışmalar yapılmalı. Kadının çok fazla sorumluluğu var... Kadının en

büyük korkusu 'etiketlenme' korkusudur. Kadının en büyük onuru namusudur. Namusuma laf gelmesin diye kadın kendini geri çekiyor."

Burada da daha önce belirtildiği gibi toplumsal cinsiyet yaklaşımından etkilenecek kadın müdürün olumsuz 'etiketlenme' ve 'kadının namusu' kavramları arasında paralellik kurmaktadır. Buradan yola çıkarak öz kontrolünün ne denli güçlendiği çıkarsaması yapılabilir.

Erkeklerden farklı olarak kadınlık kültürünün evrensel bir özelliği, bağımlılık ve ilişkilere önem vermek olduğundan, en başarılı kadınlar bile toplum önünde ön plana çıkmaktan kaçınılmaktadırlar (Kabasakal, 1998, p:303).

Ayşe Hanım ise kadınların kendi tercihleriyle sorumluluk almaktan uzak kaldıklarını ifade etmektedir:

"Bence kadınlar, kendileri istemiyorlar. Karar vermek sorumluluk gerektiriyor. Kadınlar sorumluluktan kaçıyorlar, hep ikinci konumda kalmak istiyorlar. İkinci adam her zaman daha rahat daha güvencedir. Kadın bunu yeğliyor. Kadınlar çok güçlü değiller. Erkekler gibi değiller, ruhsal olarak da güçlü değiliz. Çok kırılğanlar, çok duygusal formatları var. Erkeklerin soğukkanlı, umursamaz tavrına sahip değiller. Duygusallığın yıpraticılığı da var. Kadınlar farkında ne kadar emek verildiğinin ben uğraşamam diyorlar. İspat etmek istemeyen, ortaya koymak istemeyen hiçbir kadın bu işe girmek istemiyordur."

Mevcut durum açıklanırken, toplumsal nedenlerden oluşan yapıları değerlendirmek yerine, yukarıdaki ifadelerle kadınların zayıflığından yola çıkılarak, toplumdan kabul gören modeller yeniden üretilmektedir.

Toplumun 'kadın' algısından dolayı kadın yöneticilerin kendi yaşamlarından ödün vermek durumunda kaldığını ifade eden Açıya Hanım Şube Müdürlüğünden vazgeçişini toplumsal algıyla ilişkilendirmesini şöyle yapmaktadır:

"...Erkek öğretmen yönetici olmalı. Biz Türkiye de ikinci vatandaşız açık ve aleni bir şekilde. Alanımızda, her alanda yaşıyoruz. Ben gece rahat yürüyemiyorsam sokakta, ikinci sınıf vatandaşıım. Niye rahat yürüyemiyorum? Niye aranıyor oluyorum? Benim eşit olmak gibi bir derdim yok ama var olmak gibi bir derdim var. Biz kadın olarak sokağın insanı olamadık, biz hala evin insanıyız. Evimizde gururluyuz, evimizde varız, dışarıda yokuz eee burada da yokuz (yönetim) çok normal. Ne işin var şube müdürlüğünde git öğretmen ol."

Kadının kamusal alanda görünürlüğü yerine özel alana sıkıştırılmış olduğuna vurgu yapan bu ifade de, kişinin gururunu korumak için kamusal alandan sakınması, özel alana hapsetmesi gerektiği ifade edilmektedir.

Ataerkil düzenin yerleşik olduğu geleneksel toplumlarda mesleki roller öylesine kemiklemiştir ki, bir tür yöneticilik tipolojisi oluşmuştur. Bu tipolojinin içinde yöneticinin cinsiyeti kesinlikle ‘erkek’ olmalıdır algısı yer almaktadır. Hemen hemen tüm kadın müdürler kendilerine ‘müdür bey’ denildiğini ifade etmektedirler.

Ayperi Hanım: Kapıyı açtılar ‘Müdür beyle görüşmek istiyoruz?’ dediler. ‘Buyurun benim.’ dedim. Kapıyı kapatıp bir süre sonra olay tekrarlandı... Buyurun benim dedim. Biz müdür deyince kelli felli bir adam bekliyoruz dediler.

Gül Hanım: Öğrenci kayıtları sırasında, önce idareci erkek bekleniyor, buyurun ben yardımcı olayım dediğimde müdür bey yok mu deniliyor. Genç olmamda dezavantaj... Müdürler erkek ve yaşlı olur. Toplantılara katıldığımda gördüğümüdür tablo budur.

Ayperi Hanım: Müdürlük koltuğunda ille de erkek olmalı diye düşünülüyor genç olmamalı... Yaşlı, kelli felli, göbekli bir müdür prototipi... Çocuklara bile farklı geliyor... Gezi yaptık, ben eğlendim, oynadım diye öğrenciler çok şaşırıldı... Çocukların gözündeki bile böyle... Toplumda da böyle... Müdür odasından çıkmaz, şunu yapmaz... Bayan idareci olarak gerçekten zorlanıyoruz...

Eğitim yöneticiliğinin erkeksi roller olarak tanımlanması kadın yöneticilerin pek çok güçlüğü yaşamalarına neden olmaktadır. Dilara Hanım görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“İlçemdeki ilk kadın müdür olmanın verdiği gariplikleri yaşadım. İlçe toplantılarında erkek egemenliğini hep hissettim. Bazen ilçe müdürüm, ‘aramızda bir bayan var’ diyerek argo konuşmaları sustururdu. Okulda birçok veli hatta öğretmen bile bana ‘müdür bey’ diye seslendiği çok olmuştur. Telefonlarda beni okulun sekreteri sanıp müdür beyi bağlar mısınız diye rica eden ile çok karşılaştığım olmuştur. Bu yaşadıklarımın da şu sonucu çıkarıyorum ki halkımız bayan yöneticilerin olamayacağını algılarında sabitlemişlerdi. Bu algı halen değişmedi.”

Yukarıda ki anlatıda kadın müdürün olmasının, resmi bir toplantının olması gerektiği şekliyle gerçekleşmesini sağlamaktadır. Eğitim Yöneticiliğindeki ‘müdür erkek olmalı’ ön kabulü yerleşik bir algı şeklindedir. Kadın yöneticilerin bu algıyla baş

etmeleri gerekmektedir. Ancak yukarıdaki ifadelerden anlaşıldığı gibi bu durumu değiştirmek mümkün olmamaktadır.

Açelya Hanım konuyla ilgili görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Ben kendimi ispat etmek için pek çok proje yaptım, Comenius projeleri, öğretmenler yurtdışına gidiyor, ödül alıyorlar okulda huzur var, başarı var. Ben öyle kabul edildim. Herkes beni böyle kabul etti. Ben erkek olsaydım bunların hiçbirini yapmasam da kabul edilirdim. Ben kadın olduğum için bu kadar çok şeyi yapmak zorunda kaldım. Şimdi bana saygı duyuyorlar. Rüşümü ispat etmek zorunda kalıyorum.”

Kadın yöneticilerin karşılaştığı olumsuz durumlardan bir diğeri; kendilerine karşı takınılan küçümseyici tutumdur. ‘erkek olsaydı’ yapmasına gerek olmayan çabaları , ‘kadın olduğu’ için yapmak zorunda kaldığını vurgulayan Açelya Hanım erkek rolüymüş gibi kabul gören yöneticiliğe erkeklerden daha fazla çalışarak ulaşabildiğini ifade etmektedir.

Erkek yöneticilerin argümanlarını kullanan, kendisi de erkeksi bir tavır sergileyen, maskülen kıyafet tercihinde bulunan Didem Hanım şunları belirtmektedir:

“Az önce toplantıdaydık, 50 -60 kişinin arasında 6-7 tanesi kadın müdür. Daha zayıf görünüyoruz, zayıf görüldüğümüzden dolayı, karışımızdaki ‘ben onu bastırırım’ mentalitesinde ne yazık ki... Hem erkek hem de hemcinslerimizden görüyoruz.”

Erkek mesleği tanımlanan yöneticilerin arasında kadınların sayısal azlığı nedeniyle zayıf kaldıklarını ve bu durumu erkeklerin yanı sıra kadınların da kabul ettiğini ifade etmektedir.

Mobbing, taciz gibi durumların olması kadın öğretmenlerin yönetim kademelerine uzak kalmalarına neden olacağını belirten okul müdürü Açelya Hanım;

“Ben çok ezilerek geldim bu noktaya. Erkekler tarafından çok ezildim. Tacize uğradım.

Saniye: Nasıl bir olaydı tacize uğramanız?

Müdür yardımcısı iken müdür bana odasında otururken dedi ki: başkası yok iken bana Mustafa diyebilirsin. Bende kalktım ayağa. Ne diyorsun lan... dedim. Adam şokta. Ertesi gün beni yanlış anladın dedi. Benim o tepkimden sonra odama adımını

bile atamadı. Çok gençtim. Bundan dolayı yöneticilikten vazgeçecek olan olur, ben vazgeçemedim ama. Taciz kadınların yöneticilikten uzaklaşmasına sebep olur.

...Sen dürüstsen, idealistsen bir takım olumsuzluklara göz yummayacaksan seni yok sayma, dışlama davranışına girerler ve bunu aleni yaparlar. Güç gösterisidir. Ve ben bunları çok yaşadım...Her konumdaki erkek kadın yöneticiye haksızlık ediyor, sözleriyle, davranışlarıyla, beden diliyle. İster kabul etsin ister etmesin.”

Her kurumda olduğu gibi, eğitim kurumlarında da mobbing ve cinsel taciz sıkça gözlemlenmektedir. Yukarıdaki ifadede, yaşanan bu durumun Açelya hanım tarafından nasıl savuşturulduğu görmekteyiz. Eril kültürün hâkim olduğu örgütlerde, mobbing ve taciz bir güç gösterisi olarak işlevsellik kazanmaktadır.

Eğitim sektörünün yönetim ayağında cinsiyet dengesinin sağlanmasında fırsat eşitliğinin olduğunu ifade etmek güçtür. Milli Eğitim Bakanlığı yönetici atama yönetmeliklerinde kadın öğretmenlerin yönetici olmalarının önünde hiçbir yasal engel bulunmamaktadır. Yöneticilik sınavına giren kadın öğretmenlerin sayısında kısmi bir artış olmasına rağmen, sınava hazırlıkta ve mülakatlarda fırsat eşitliğinin olmadığı görülmektedir. Bu durumu, anaokulu müdürü Mualla Hanım şu şekilde açıklamaktadır:

“Orda da haksız rekabet söz konusu, sınav puan esasına dayalı şimdi... Sınava çalışmak için de erkekler daha avantajlı. Daha rahat çalışabiliyorlar. Ev içi rolleri, sorumlulukları sınava hazırlık konusunda eşitsiz bir durum olmakta.”

Açelya Hanım:

“Şube müdürlüğü sınavına girdim kazandım. Sözlü sınav sonucuna göre atadılar, yazılı sınava giren kadın sayısı, erkek sayısı... Mülakatlarda 90 üstü puan alan kadın yok. Sözlü komisyonlarda kadın üye pek yoktu.”

Yasal çerçevede kadın öğretmenlere yönelik engellerin olmayışını, yönetmeliklerin uygulanmasında, olumsuzlukların yaşandığını dile getiren Ayperi Hanım;

“Ben sınavla atandım zaten 2004 de md başyardımcılığına da sınavla atanmıştım. 2011 de müdürlüğü de sınavla girdim ‘yazılı sınavda İstanbul birincisiydim ama sözlü sınavda 79.80 verdiler... Bakın, araştırın, sözlü sınavda hiç 100 almış bayan göremezsiniz. Kurucu md olmama rağmen bu puanı aldım..90 üstü alan kadın aday yoktur.”

Sunay Hanım:

“Değerlendirenlerde objektif olmalı müdürlerin cinsiyetine göre yapmamalı...”

19. Eğitim Şura kararlarında kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığın umut verici olduğunu ifade eden ilkokul müdürü Açelya Hanım MEB Temel Eğitim Genel Müdürü Funda Kocabıyık’ın üst görevlere talip olun çağrısına karşılık;

“Biz talibiz de yapan yok. Ben talibim, bu nedenle şube müdürlüğü sınavını kazandım... Ama ben şu an bu yeteneklerle erkek olsaydım şube müdürü olmuştum. Eminim buna. Kadınların fazla yükselmesine izin verildiğine inanmıyorum ben. Belli bir yere kadar... Bu bir toplumsal karar, kültürel karar...”

Sözlü sınavlarda veya karar verici mercilerde tercihlerin cinsiyetçi bir tutum içinde verilmekte olduğunu görmekteyiz.

Türkiye’de işlerin yürütülmesinde informal ilişkilerin öneminde dikkat çeken okul müdürü Sunay Hanım;

“Türkiye de işler böyle yürür, iki adam yemeğe çıkar iş bağlarlar. Kadının ailesiyle, çoluğu çocuğu ile yeterince ilgilenemeyeceğini düşünürler. Yetemeyeceğini düşünürler. Erkek egemenliğini devam ettirmek isterler.”

Erkek egemen kültürün üretildiği ve hayata geçirildiği bir alan olan erkekler arası ilişki ağlarının, kadının bu sistemden dışlanmasına neden olmaktadır. Bu durum da kadınların kurumsal yükselmesinde önlerinde önemli bir engel oluşturmaktadır.

Üst mercilerin atama, görevlendirme kararlarının alınmasında anaokulu müdürü Mualla Hanım şunları ifade etmektedir:

“Düşünce farklılığı, görüş farklılığı ön plana çıkar... Kadın olması en son ki faktördür... Sırf kadın olduğunuz için değerlendirilmemesi gerekir. Cinsiyetle değil işi ehline vermekle ilgilidir.”

Sunay Hanım gerek görevlendirmelerde gerekse Performans Değerlendirmelerinde meritokrasiye uygun davranılması gerekliliğini şu şekilde ifade etmektedir:

“...Değerlendirenlerde objektif olmalı müdürlerin cinsiyetine göre yapmamalı.”

4.4.Örgüt Kültürü Engeli

Bireysel özelliklerin, bireylerin oluşturduğu topluluklara atfedilmesi sıkça karşılaşılan durumdur. Bu özelliklerden en dikkat çekici olan cinsiyet, bireyden topluma aktararak, örgütlerde belirli davranış kalıplarını geliştirdiğini görmekteyiz. Geliştirilen davranış kalıpları örgütlerin işleyişini de belirgin şekilde etkilemektedir.

Kadınlar, ait oldukları toplumların şekillendirmesiyle sınırları belirli alanlar içerisinde tanımlanmaktadır. Türkiye gibi eril toplumlarda ‘sınırları belirli alanlar’ genellikle ev içi alanlar, kadın için biçilen roller, ev içi roller olmaktadır. Kadının iş yaşamı olsa dahi toplum tarafından annelik ve eş rolüyle tanımlanmaktadır. Ev içi rollerin kadına ihale edildiği eril kültürlerde erkek kamusal alanda, kazanç sağlayan ve karar veren mekanizma olmalıdır. Kamusal alandaki durum, ev içine de sirayet etmektedir. Eril kültürlerin hakim değerleri, baskın olma, materyalist güç iken çalışma hayatında var olmaya çalışan kadınlar, aynı argümanları kullandıkları bir dünya yaratılmaktadır.

Günümüze kadar milli eğitim bakanlığının yönetici atama yönetmeliğinde ayrımcılığı oluşturacak herhangi bir durum bulunmadığı halde, örtülü cinsiyet ayrımcılığı denilen özellikle kadınların yönetim kademelerinde bulunamayışları ile ilgili olumsuz bir tabloyla karşılaşmaktadır.

Çalışan kadın sayısının işyerlerinde artışına rağmen erkek egemen sistemlerin varlığı nedeniyle kadınlar daha çok orta kademedeki pozisyonlara takılmakta ve daha yüksek pozisyonlara ulaşamamaktadırlar. Hatta çoğu zaman üst pozisyonlara erişmek için erkeklerden daha yüksek kişisel maliyetlere (zaman, emek, baskılar, önyargılar vb.) katlanmaktadır (Yaylacı, 2004, 77).

Eril toplumlarda erkekler, daha hırslı, girişken, karar veren, rekabetçi rolleri yerine getirmekle mükelleftir. Bunların dışında kalan, yani maddi olmayan boyutu kadının rol tanımlaması içindedir. Eril kültür değerlerini taşıyan örgüt yapılarında erkekler, yönetimin tepe noktasına yerleşirken, kadınlara ancak yardımcı rolleri uygun görülmektedir.

Çoğu zaman kadınların, başkalarının ya da toplumun oluşturduğu engelleme hissini içselleştirmesi sonucu bireyin kendine uyguladığı engeller halini almakta vazgeçiş duygusunu yoğun bir şekilde yaşamaktadır.

Örgüt içindeki güç dengeleri, kadınların kariyer planlamasında önlerinin tıkanmasına, karar mekanizmalarında var olamamalarına neden olmaktadır. Eğitim sektöründe

tepe yönetici olarak çok az kadının, yönetsel pozisyonda olması bu durumun göstergesidir.

Yükselme kriterlerini yerine getiren ve yüksek performans gösteren kadınlarda yaşanan örgütsel engeller, Ayperi Hanım'ın ifadesinde şu şekilde yer bulmaktadır:

“...ailevi bir engelim yok, bireysel bir engelim yok, yaşadığım en belirgin engel toplumsal ve örgütsel engeller.”

Ayperi Hanım: Atamalardan tutunda her şey konusunda engeller vardır.

Bu ifadelerde hayatın her alanındaki sınırlandırmalar ön plana çıkarılmaktadır.

Eşi okul müdürü olan ve erken yaşta idareci olan Ayperi Hanım siyasi anlayış ile kurum içi konumlanış arasında şu şekilde bir ilişki kurmaktadır:

“(...) siyasi baskı var, bunu kimse inkar edemez müdürün çalışacağı ekibi seçmesi, bu iş ekip işi, kafa vizyon meselesi, (...) Eğer siyasi bir gücün yoksa ne olursa olsun seni yıpratırlar”

Örgütlerde erkeklere yükselmede sağlanan olanakları Ayşe Hanım şöyle ele almaktadır:

Ayşe Hanım: Üst düzeye gelirken atamanı hep erkekler yapıyor... Senin yerine atanabilecek bir erkek varsa tabi ki onu tercih ediyor.

Dilara Hanım: Amirleriniz konusunda ise geçmiş ve şimdiki durum arasında pek bir fark göremiyorum. Yine erkek müdürün önceliği her ortamda var. Çünkü amirler de erkek.

Zaman içinde, örgüt içi erkek egemenliğinde kısmi değişiklikler olmasına rağmen temelde önemli bir değişikliğin olmadığı ve kadınların dahi bu yaklaşımı üstlenerek kadın yöneticilere karşı tepki geliştirdiklerine vurgu yapılmaktadır.

Dilara Hanım: Yönetici olduğum dönemde daha baskın bir erkek egemenliği vardı. Toplulukta ya da yönettiğim okulda kendi hemcinslerim bile bir bayanın kendilerini yönetmesini sindiremediler.

Kadın yöneticilerin sadece kurum içinde değil kurum dışı paydaşlar açısından da yadırgandığı Gül Hanım şöyle açıklamaktadır:

“Eğitimsiz veliler bayan olduğunuz için size daha fütursuz davranabiliyordu. Gözlemim şudur ki o dönemde veliler erkek müdürlere karşı daha dikkatli ve daha kontrollü davranırken bayan yöneticilere aynı davranışı sergileyemiyorlardı.”

Örgüt içindeki rutin işleyişte erkeklerin kendi aralarındaki rahat ilişki düzeninin sürdürülmesi anlayışını, bulunduğu bölgenin 7 okul müdürünün yalnızca birinin kadın olduğunu ifade eden Mualla Hanım şu şekilde dile getirmektedir:

“Müdür yardımcısı seçerken bile müdür erkekse kadın seçmek istemez ‘eve gideceğim demesin, misafir gelecek demesin ondan izin istemesin, evdeki işi az olsun ki çoğu zamanını okula ayırabilsin, okul bittikten sonra ortak bir şeyler yapabilsin istiyorlar, kadın müdür yardımcıları ile bunu yapamıyorlar.”

Günümüzde kadın, yönetim dünyasında erkeğin arkasında değil yanında yer almak istemektedir. Ancak yönetimde kadına olumsuz bakan çevrelerin bu konuda halen negatif etkileri devam etmektedir. Kadının daha çok ev, eş ve çocuk döngüsü içinde ve erkekten geride görüldüğü geleneksel düşünce yapısı, bu çevrenin temel dayanağını oluşturmaktadır. Bu düşünce yapısı bütün toplumlarda etkin olmasına rağmen az gelişmiş toplumlarda kendini daha çok göstermektedir. Bu ülkelerde kadının gerek toplumsal alanda gerekse iş yaşamında belirli bir yer edinme süreci tamamlanmadığından, kadınların yönetim pozisyonlarına yükselmeleri engellenmektedir. (Akoğlan,1997, s:3;Akt. Karcıoğlu ve Leblebici, 2014)

Kadınların üzerinde gerek toplumsal olarak gerekse örgütsel yapı içindeki telkinlerde özel alanda kalması salık verilmektedir. İlkokul Müdürü olan Dilara Hanım;

“Bayan yöneticiler için sanırım ‘ne işiniz var, gidin yarım gün öğretmenliğinizi yapın, kalan saatlerinizde de çocuklarınıza, evinize bakın diye söylendiklerini çoğu kez duymuşumdur.”

Kadının, erkek yöneticiler tarafından yönetim alanında uzak tutulmak istenmesinin pek çok nedeni olduğu görülmektedir. Kadınların çalışmalarında titiz, mevzuata uygun davranış göstermeleri rekabet ortamını yaratması endişesi bunlardan biridir.

Açelya Hanım: ‘(...)Belki de bunun nedeni kadın yöneticilerin işlerini daha titiz yaparak haklı rekabet ortamı yaratmaları olabilir.’

Bir diğer neden güven duymama, otorite kaybı olarak da görülmektedir. Dilara Hanım şu şekilde dile getirmektedir:

“...Birde dışsal engeller var erkeklerin üst kademeleri bayan yöneticilerin ellerine bırakmama ya da güvenmeme gibi tasarruflar edindiğine tanık oldum. Hem bayan yöneticilerin üst düzey yönetimde başarılı olamayacakları konusunda endişeler edindiğini de birçok söylemlerinde rastladım.”

Maskülen bir kültür içinde yer alan erkekler, kadınları çalışma ortamında belirsiz bir pozisyonda bırakma ve kadınlara, gözlenen bir azınlık olduğunu hissettirme amacını taşımaktadırlar. Kadınlar kurum içinde yalnız formel (işe ilişkin) kanalları değil, aynı zamanda informel kanallarında dışında tutulmakta, etkili olabileceği pozisyonlardan uzaklaştırılmaktadır. Organizasyon içindeki yapıya bakıldığında, cinsiyet temelli bir arkadaşlık yapısının oluştuğu ve informel iletişim ağlarındaki bu özelliğin tüm örgüte yayıldığı görülmektedir (Miller, 2004:51).

10 yıldır yöneticilik yapan ortaokul müdürü Ayperi Hanım;

“...erkekler biraz daha rahat..daha çok ahbap-çavuş ilişkisi...olaylara bakış açısı gerçekten farklıdır...diye ifade etmektedir.”

Ayperi Hanım, informel ilişkiler yoluyla yaşadıklarını şu şekilde anlatmaktadır:

“...tehdit ederek geliyor, örnek bir olay anlatayım. Okulda iki ayrı kantin açılmış, yasal değil, birini kapatın dedim. Kantinci, bunun üzerine kırık kapı kollarını fotoğraflayarak getirmiş, ‘bu sizin için problem olur’ diyor... Servisçilere 5 öğrencinin 3’ü senin 2 ‘si benim diyebiliyor erkek müdür. Kadın müdüre rüşvet teklif edemiyorlar, kadın müdürle bu tür konularda iletişim kuramıyorlar ya da kadın müdür o tür teklifleri bilmiyor...”

Sistemin hem formel hem formel olmayan hatta yasal olmayan alanlarında kadın yöneticilerin konumlanışı sürekli sorun olarak algılanmaktadır.

Kadın ve erkeklerin ilişki ağları içindeki konumlarına dair araştırmalarda; erkek yöneticilerin iş saatlerinden sonra spor, sosyal organizasyonlar, akşam toplantılarına katılarak ilişki ağlarını sürdürdükleri gözlenmiştir. Kadınlar ise özel yaşamdaki sorumlulukları nedeni ile ilişki ağlarına katılım konusunda pasif kalmaktadırlar. Emek ve zaman gerektiren ilişki ağlarına dahil olmada erkekler daha avantajlı durumdadır (Yaylacı, 2004: 77-78).

18 yıllık iş deneyimi olan ortaokul müdürü Sunay Hanım bu durumu şöyle ifade etmektedir:

“Erkek yöneticiler arasında bir network vardır. İş çıkışı bir araya gelirler. Kadın yöneticiler arasında bu bağ çok zayıftır, kadınlar çok çabuk organize olamıyorlar, erkekler daha hızlı bu konuda. Toplantı çıkışı, hafta sonu bir program yapıp çok kolay uygulayabiliyorlar ama kadınlar organize olamazlar, herkesin farklı bir programı olur, erkekler network konusunda daha başarılılar.”

Eğitim sektöründeki yönetsel pozisyonlarda homojen yapının pekiştirilmesini sağlayan unsurlar, sistemin kendi üretimleridir. Yönetici atama yönetmeliği esasında yazılı sınav sonrası uygulamaya konulan mülakat görüşmelerinde, kurulan komisyonlarında eril yapıda olduğu görülmektedir. Konuyla ilgili kadın müdürlerin deneyimlerinden Açelya Hanım şunları paylaşmaktadır:

“Şube Müdürlüğü mülakatında, komisyonda 5 erkekler.2 sinin yaşı benden büyük, diğerleri küçüktü... Neden evlenmediğimi sordular. Benim verdiğim cevap ‘adam gibi birini bulsaydım evlenirdim.’ Düşük puan aldım 77 verdiler. Ben biraz Avrupalı görünüyorum, kafalarında birazda Atatürkçü kimlik olmuş olabilir, sordukları sorular geleneksel kültürle ilgili sorular sordular, gelinlerin kırmızı kuşağını sordular. Çoğu insan bilmiyor, normalde ben bilmiyordum. Antropoloji mezunu olduğum için sordular diye düşünüyorum. Muhakkikle ilgili soru sordular.”

Eril toplumların cinsiyet rolleri belirgin bir şekilde birbirinden ayrılmıştır. Güç, kazanç sağlama, vb. unsurların olması erilliğe atfedilmiştir. Dolayısıyla Türkiye gibi geleneksel ülkelerde, iş yaşamında, örgütlerde kadın çalışanların başarılı olabilmesi, saygı duyulan erkek gibi olmasını gerektiren bir dünya yaratır. Eğitim sektöründe kimi kadın okul müdürleri, zaman zaman daha sert bir üslup kullanmaktadır. Açelya Hanım kendisini şöyle tanımlamaktadır:

“... Fazlasıyla cesurumdur, fiziksel güçten korkmam. Bıçak çekildi, tiner,bali... Öğrencilerden geldi. Servisçimle kavga ederim sesini çıkaramaz. Yeri geldiğinde erkek gibi davranabilirim de... Davranıyorum da. Bazen kadın mıyım, erkek miyim bilmiyorum, erkekten daha erkek. Velilerden küfürler... Bunların hepsini yaşadım...”

Saniye: Bunları nasıl bertaraf ettiniz?

Açelya Hanım: Duruş çok önemli. Söz konusu çocuklar olunca yumuşak olmak zorundasın ama yetişkinde netim ben. Bana ne yaparsa yapsın netim. Polisi arayacağım derim ben. Duruşumu hiç bozmam, otorite kullanıyorum. Çocuklarda daha yumuşağım, onların sevgiye ihtiyacı var.”

4.5.Çoklu rol üstlenme

Kadınlar çalışma yaşamına girerken ve çalışma yaşamında engellerle karşılaşmaktadır. Bu engeller, kadınların geleneksel rolleri ve bu rollere uygun toplumsal beklentilerle çalışma yaşamının bağdaşmaması, çocuk bakımı ve ev işleri desteği veren kurum/ kuruluşların olmaması veya bu hizmetlerin pahalı olması, belli işlerin kadınlara yazılı olan ve olmayan kurallara göre kapalı olması, iş yaşamında yükselmelerinin engellenmesi ve desteklenmemesi, cinsel taciz olarak özetlenebilir (Gelegen, 2001:27) Kadınların kendilerine dayatılmış kimlik tanımlarından sıyrılmaları ve bireyselleşmelerinde yeni tanımlar edinmeleri zorlu bir süreç olmaktadır.

Kadın yöneticiler kendilerini ispat etme kaygısı ile çok çalışmakta ve ailelerine fazla vakit ayıramamaktan şikâyet etmektedirler (Çabuk ve Yalçın, 1995). Kadınların sosyalleşme süreçleri, iş yaşamındaki rolleri ve kendilerine atfettikleri değerleri ile annelik rolleri arasında yaşanan çatışmayı etkilemektedir. Kadınlar ev dışında iş sahibi olduklarında bile erkeklerin ev işlerine yardımları göstermelik kalmaktadır. Kadın, ev çocuk, çalışma yaşamı arasında sıkışmakta ve bu durum kadınların kariyerini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca yönetim ve karar verme pozisyonlarından uzak tutmaktadır (Osborne,1991).

Evli ve 2 çocuk sahibi Dilara Hanım devlete ait bir ilkokulun müdürlüğünü yapmaktadır. Dilara Hanımla ilgili görüşmemizde kendisine yönelttiğim ‘daha üst mevkileri düşünüyor musunuz?’ sorusuna çocuklarıyla daha çok vakit geçirmek için düşünmüyorum yanıtını vermiştir. Dilara Hanım kadın yöneticilerin engelleri sorusunu şu şekilde açıklamıştır:

“...tabii ki engeller var. Öncelikle bayan yöneticilerin kendilerine bu konuda koyduğu engelleri var. Çocuk sahibi olan ve ev hanımı sorumluluğunu üstlenmiş bayan, yöneticilerin zamanı kullanma konusunda sıkıntı yaşamaları üst görev almaları konusunda olumlu bakmalarını engelliyor.”

Evli ve eşinin desteğini almış anaokulu müdürü olan Mualla Hanım;

“Gecen yok, gündüzün yok. Müdür olmak zor. Hele de çocuğun varsa, çok zor. Her şeyden sorumlusun. Müdür yardımcısı olurken bile çok zorlanıyorlar. Çok zor kabul ediyorlar. Çok sevmeleri gerekiyor, yoksa yarım gün çalışırım, rahat ederim, artı bir getirisi yok nasıl olsa diyor.(...) sabah erkenden gelip akşam 7-8'lere kadar

kaliyorsun gerektiğinde. Kadın öğretmenler bu durumu istemiyor bence. Çok zor olduğu için. Okulda kalma süresi uzun olduğu için...”

Anaokulundaki öğrencilerini, gün sonunda çalışan ebeveynlere teslim edebilmek için geç saatlere kadar okulda beklemek durumunda kaldıkları ifade eden Mualla Hanım, evde eş ve çocuk sorumluluğu olan kadın yöneticinin bunu yerine getirmesinin güç olduğu ve bu durumun yönetsel pozisyona yükselmede engellerden biri olduğu görüşündedir.

Ev ile iş yaşamının sorumluluklarının uzlaştırılması yalnızca kadının sorunu olarak kabul edilmekte olup eğitim sektöründe daha az ders saatiyle kısmen yarı zamanlı öğretmenliğe yönelmektedir. İşlerinden geriye kalan süre ailevi sorumluluklara harcanmaktadır.

Türkiye gibi, geleneksellikle modernitenin arasına sıkışmış kültürlerde kadının iş yaşamına katılması, kazanç sağlaması ev içi rollerinden tamamen sıyrılmasına neden olmamış, aksine gerginliği, çatışmayı beraberinde getirmiştir. Kadının, eş, anne, öğretmen, müdür vb. rollerde başarılı olması, yaşamında iyi denge kurabilmesi ile ilişkilidir. Kadının farklı sorumlulukları arasında ayrılan zamanın ve enerjinin her zaman dengeli olmaması kadının üzerinde yıpratıcı etkiye sahiptir. Çalışma hayatında, kadının özellikle annelik rolü, çocuk bakımı hala önemli bir sorundur. Alınacak tedbirlerle cinsiyetler arasında sorumlulukların paylaşımı esasında, kadının kamusal alandan çekilmeden dengenin kurulması esas olmalıdır.

Dilara Hanım konuyla ilgili görüşlerini şöyle ifade etmektedir:

“...Tabi ki etkiler çünkü toplum bizden önce anne olmamızı bekliyor sonra iyi bir eş daha sonra çalışan kadın... Hatta kadın, mümkünse çalışmamalı düşüncesinin bilinmesi kadın yöneticilerin bir üst görevi düşünmemelerine neden olmaktadır.”

Bekâr olan yöneticilerden Açelya Hanımda; ev içi sorumlukların kadın müdürleri nasıl etkiler sorusuna verdiği yanıt;

“Çok etkiler, çok yorgun olurlar, ikisine de yetemeyeceklerini düşünüyorum ya çok becerikliler, çok hamarat olmalılar ya da maddi olarak durumu iyi olacakta birini çalıştırabilecek, kesinlikle etkiler.”

Çok az sayıda kadın yönetici eşitlikçi eşleri olduğunu ifade etmişlerdir. Eşlerinin desteğini alan kadınlar iş yaşamlarında çok daha başarılı olabilmekte, lakin toplum

tarafından saygınlık görse de hırslı olmakla, evini, ailesini ihmal etmekle suçlanabilmektedir. Kadın üzerinde önce baba, sonra koca ile kurulan iktidar ilişkilerinin yanı sıra ataerkil toplum değerleri de baskı aracı olabilmektedir.

Sunay Hanım: Ataerkil bir yapıyız toplumun kadına bakışı, kadına rol verilmiş, sen kadınsın, çocuklarının annesisin, çocuklarının eğitimiyle, beslenmesiyle ilgilenmelidir, baba dışarıda çalışır, para kazanan kişi odur. Toplumun yapısına bakarsanız, dikkat ederseniz, böyle özgür, hedefleri olan, idealist olan bayanları çok sevmezler.

Bu tür bir çalışma kadının eviyle ve çocuklarıyla ilgili geleneksel cinsiyet rollerini yerine getirmesinde kolaylık sağlamaktadır. Ancak bu durum, kadınları yeterli iş güvencesine sahip olmaktan, eğitim ve yükselme için çabalamaktan, seyahat ve düzensiz iş saatleri gerektiren işlere girmekten alıkoymaktadır. Sonuçta bu tür kısıtlamalar kadınların gelirlerini, iş seçimlerini ve kariyerlerini önemli ölçüde olumsuz etkilemektedir. (Mardin, 2000:13).

Kadının çocuk sahibi olması çalışma yaşamı ve aile ilişkileri üzerinde belirleyici olmaktadır. Çoğu toplumda çocukların bakımı ve eğitimi konusunda kadına duyulan ihtiyaç ve anneliğe toplumda atfedilen değerler kadının çalışma yaşamına katılım kararı ve kariyerinde oldukça büyük öneme sahiptir. Çalışan çocuklu kadının davranışlarını ve sorunlarını inceleyen, birbirinden farklı yaklaşımlar vardır. Kimi yaklaşımlar, kadınların ücretli çalışmayı ve çocuk sahibi olmayı birleştirerek, ikisini birden yap stratejisine yönlendirildiklerini ve çocuk sahibi olup ona bakma isteğinin, çevrenin kadınlara annelik yapma baskısının bir içe yansıması olduğunu belirtmektedir. Bunun yanında, evde oturup çocuk yetiştirmeyi tercih eden kadınların gerçek dünyaya katılmayı seçmediklerini vurgulayan görüşler de vardır. Ayrıca, bazı uzmanlar çalışan anneleri çocukların gelişim problemleri yüzünden suçlarken, diğerleri bütün enerjilerini çocuklarına harcayan annelerin onların gelişimlerini engellediklerini ifade etmişlerdir (Mardin, 2000)

Evli olmayan, 10 yıllık yönetici Sunay Hanım'da evli olan yöneticileri destekler nitelikteki görüşlerini şöyle belirtmiştir:

“...Ailedeki sorumlulukları da kariyer planlamasında önemli bir etken bence... Ben bekâr olduğum için buraya çok rahatlıkla zamanımı ayırabiliyorum, hafta sonu yapılacak bir çalışma varsa katılabiliyorum, akşam eve iş götürebiliyorum, oysaki

evli olsanız eve iş götürseniz de geri getirirsiniz. İllaki aksaklıklar olacaktır şuan görevimi yaparken hiçbir engel yok yani.”

Geleneksel kültürlerde, kadına biçilen birincil görev ‘eş’ ve ‘anne’lik rolleridir. Günümüzde ev içi rollerin dışına çıkılarak kamusal alanda görünür hale gelinmesi, alışık olunmayan bir şekilde yönetim kademelerinde kadınların varlığı hala toplum tarafından yadırganmaktadır.

Kariyer planlamasını yapmış, eğitim sektöründe yönetsel pozisyonlarda basamak basamak ilerleme gayretinde olan bekâr kadın müdür Sunay Hanım, düşüncesini şöyle açıklamaktadır:

“...Türk toplumunun yapısına baktığımız zaman ataerkil bir yapıya sahip. Kadın her zaman ev de olmalı, anne olmalı, çocuklarına bakmalı, evin yemeğini, temizliğini yapmalı, yani mantık odur. Üst düzey yöneticilikte yadırganıyoruz ve ya ön plana çıktığımız zaman her şeyi karşı taraf bilirmiş havası yaratılıyor ama öyle olmadığını sonuçta çok iyi görüyoruz.”

İşini çok seven, çocuğu olmadığı için uzun çalışma saatleri okulunda kalabilen anaokulu müdürü Mualla Hanım, kadın öğretmeninin ‘annelik’ rolünün iş hayatına ne denli etkide bulunduğunu, hatta yöneticilik tekliflerinde dahi, oluşan bu durumun devamında kadın ve erkek yöneticiler arasında fırsat eşitsizliği yarattığını şu şekilde ifade etmektedir:

“...ben işimi çok seviyorum, sabah olsa da işe gitsem derim, eşimde o konuda daha rahat, çocuğumda olmadığı için (...) birde puan üstünlüğüne göre düşünürsek bunu. Biz müdür yardımcılığı teklif ederken bile bunu düşünüyoruz, evde kocan varsa, bebeğin varsa o biraz büyüsün, sana ihtiyacı kalmasın diyoruz. Kadınlar bu nedenle yöneticiliğe geç başlıyorlar, erkekler yolun başında, göreve başladıktan 1-2 yıl sonra yöneticiliğe başlıyorlar, oysa kadınlar bunu ötelemek zorunda kalıyorlar. O süre boyunca erkeklerin puanı artıyor yarışa girdiklerinde, okul tercihi yaparken, erkeklerin puan avantajı oluyor kesinlikle.”

Görüştüğüm kadın yöneticilerin medeni durumları bakıldığında; 3’ü bekâr, 6’sı evli ve 1’i eşini kaybettiğini ifade etmiştir. Evli olan kadın müdürlerin iş yaşamlarındaki başarılarını birincil derecede etkileyen unsurun eş desteğinin ol(ma)masıdır.

Eşi de kendisi gibi okul müdürü olan Ayperi Hanım konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir:

“...Tamam, benim ailevi problemim yok ama çoğu çalışan kadının ailevi problemi var ne olursak olalım toplumda önce anneyiz, ev kadınıyız. Çok başarılı tanıdığım öğretmen arkadaşlarım var sen kesinlikle idareci olmalısın diyorum ama eşim istemiyor diyor kabul etmiyor çocuğum var o var bu var... Toplumsal engeller var kadınlar bu nedenle yönetici olmaz. Birde çalışma saatlerimiz kadınlara uygun değil, ben şu ilçede tek bayan md kalmıştım, bu da hoş olmuyor, örgüt içinde toplantılarda yalnız hissediyorum erkelerle olmuyoruz. Biz toplumsal olarak bazı konuları aşamadık, ne kadar okursak okuyalım.”

Ayperi Hanım'ın belirttiği gibi kadınların buldukları toplantı ortamları, tören ortamları vb. gibi durumlarda kadın müdürlerinin sayılarının az oluşu, cinsiyet dengesinden uzak erkeksi bir grubun içinde olmaları, kendilerinde tedirginlik hissi, rahat olamama duygusu yarattığını ifade etmektedirler. Oluşan duygu durumunun arka planında, eş, kardeş, toplumun kadını değersizleştirme ve kıskançlık duyguları olduğu görülmektedir. Mualla Hanım, konuya şöyle değinmektedir:

“...eşi de taşıyamayabilir, onunla birlikte çalışan erkeklerde rahat olmayabilir, biz henüz o noktaya ulaşamadık. Erkek hegemonyası, gerek eş, gerek kardeş, iş ortamları... elinin hamuruyla anlayışı...”

Eşini, evliliğinin ilk beş yılı içinde kaybettiğini belirten, 40 yıllık yöneticilik deneyimi olan Ayşe Hanım;

“...o dönemde eşimden dolayı çok bunaldım ve istifa ettim. Çok baskı altındaydım.(...) dönüp idareciliğe bakamadım eşimden dolayı. Sadece ilk yıl müdür yardımcılığı yaptım... Kadınların müdürlük yapamamalarının en büyük sebebi: kocalarının kıskançlığıdır. Okulda nöbetçi kaldıklarında eşiyile ilgili çok sorun çıkıyor...”

Gül Hanım;

“...Eşinin kendinden çok üstte olmasını istemeyen erkeklerimiz var. Birinci sebeptir. Eşlerini desteklemeyişleri gibi... Kadın, müdür olursa evdeki otoriteyi de kaybedeceğini düşünür erkek. Bu nedenle istemiyor erkekler bence.

Bunu diyen de çok 'işine git gel'. Çocuğuna da bakar, yemeğini de yapar, kadınlığını yapar.

'Sonuna kadar arkandayım diyen erkek de var.', 'işine git gel diyende'."

Ataerkil toplumda hâkim olan güç- iktidar ilişkilerinin sürdürülmesi aile içi iktidara sahip olmayla olacağı düşünülmektedir.

Aile içi sorumlulukların kariyer planlamasında engel olmadığı ifade eden Ayperi Hanım;

"Eşim beni teşvik etti zaten. Biz ailece bu düzeni oturttuk, eşimde okul müdürü."

Genç yaşta özel bir eğitim kurumunun yöneticiliğini yapmakta olan Gül Hanım;

"Eşim en büyük destekçim. O da benim gibi lider ruhlu. Bana yöneticilik teklif edildiğinde , 'gidebildiğin kadar git, senin yanındayım ama her basamak ayrı bir sorumluluktur' dedi. Ben eşime teşekkür ederim. Bana destek olduğu için. Beni anladığı için. Bu da benim eşimin bakış açısıyla ilgili. Yoksa öğretmenlik mesleğinde butik bir okul da devam eder dururdum. Şu an eve çok geç geldiğim zamanlar oluyor, 6 yaşındaki çocuğumuzla O ilgileniyor. 4 gün tatil de evde çocuk baktı. Ben şanslı kadınlardan biriyim."

Kadının özgürleşmesi, toplumda var olma süreci, özel alanda başlamakta, ev içi rollerin paylaşımı ile mümkün olmaktadır. Erkeklerin biyolojik annelik dışında, kadınlar tarafından üstlenilen toplumsal ve kültürel rolleri üstlenmeleri halinde cinsiyetçi hiyerarşi, eşitlikçi bir yapıya dönüşmektedir.

Yöneticilik yapabilme bilgi ve becerisine sahip olan pek çok kadın öğretmen, eşinin destek vermeyişi ve ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetim kademesine uzak durmaktadır. Aşağıdaki ifadede; iki çocuk annesi Dilara Hanım da aynı görüşü paylaşmaktadır.

"...Öncelikle bayan yöneticilerin kendilerine bu konuda koydukları engelleri var. Çocuk sahibi olan ve ev hanımı sorumluluğu üstlenmiş bayan yöneticilerin zamanı kullanma konusunda sıkıntı yaşamaları üst görev alma konusunda olumlu bakmalarını engelliyor."

Eğitim sektöründe kadın öğretmenlerin tercihen yönetim kademelerinden uzak olduğu görüşünde olan Ayşe Hanım, kız meslek liselerinde 40 yıllık deneyiminin ardından, kadın öğretmenlere yönelik eleştirisini şöyle ifade etmektedir:

“Birde çok çalışkan kadınların durumlarına bakıldığında iyi bir evlilik yapmışlarsa, paralı bir evlilik yapmışlarsa verimleri % 50 düşüyor. Rahatı seviyoruz, haftada 15 saat ders, evde kadın. Çalıştığım sürece bunu gördüm. Evlendiklerinde bunu gördüm. Kocalarda birinci sebep, kadınlarda kendilerine engel koyuyorlar, evle uğraşacağım, kocama bakacağım diyor... Yüreğinde yoksa elini eteğini çektin mi gider.”

Toplumsal normların, kültürel değerlerin öğretileriyle yetişen kız çocukları, geleneksel rollerini içselleştirmekte, öğrenilmiş çaresizliği yaşamaktadırlar.

Araştırmaya katılan kadın müdürlerden 3’ü aile içi sorumluluklarının kadınların yönetici olmalarının önünde engel oluşturduğunu düşünürken, 1’i her hangi bir engel oluşturmadığını görüşündedir. Kadın müdürlerin 3’ü tarafından, anneliğin verdiği sorumluluklar ve eşin kadına yönetici olması için destek olmaması, kadınların müdür olmalarının önündeki aile içi sorumlulukların oluşturduğu engellemeler içinde en fazla dile getirilendir.

4.6.Cam Tavan

Cam tavan 1970’li yıllarda ABD’de ortaya çıkan bir kavramdır. Örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller olarak tanımlanmıştır (Wirth, 2004, p:1).

Cam tavan: devlette, şirketlerde, eğitim kurumlarında ve ya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek mevkilere gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engellerdir. Cam tavan terimi ile anlatılmak istenen, karşılaşılan sorunların belirsizliğidir (Aycan, 2004).

Meslekler cinsiyetlere göre yatay ve dikey olarak ayrışmaktadır. Yatay mesleki ayrımında, bazı meslekler kadın, bazıları da erkek mesleği olarak belirlenmektedir. Bu ayrışma aynı iş yerinde bile görülmekte; bazı bölümlerde kadınlar, bazılarında ise erkekler çalıştırılmaktadır. Dikey mesleki ayrım ise aynı iş yerinde çalışan, erkek meslektaşlarıyla hemen hemen aynı niteliklere sahip kadın çalışanların farklı tutum, davranış ve değerlendirmelerle karşı karşıya kalmalarını belirtmektedir. Dikey mesleki ayrım, kadın çalışanların mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre

daha çok çalışmaları ve daha uzun süre beklemleri sonucunu doğurmaktadır.¹⁴ Aynı beşeri sermaye donanımına sahip olan kadın ve erkeğin aynı meslekte farklı iş pozisyonlarında yer alması dikey katmanlaşma olarak tanımlanmaktadır. Bugün kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları roller artmış olmasına rağmen üst yönetim kademelerine erkek kadar ulaşamadıkları ve terfi ayrımcılığına maruz kaldıkları görülmektedir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu olan terfi ayrımcılığı cam tavan kavramı ile açıklanmaktadır (Parasız ve Bildirici, 2002) Kadınların iş hayatlarında, karar veren mekanizmaların başında yer almalarında cinsiyetlerinden ötürü hissettikleri engellenme hissi bir anlamda ‘cam tavan’ dır. Kimi zaman var olan engellenme durumu kadınlar tarafından kanıksanır. Kanıksanmadığı durumlarda karşılaşılan engelleri aşma stratejileri geliştirilir. Milli Eğitim Bakanlığında üst yönetim kademelerinde kadın oranlarının oldukça düşük olması bir cam tavan probleminin olduğunu göstermektedir. Ortaokul müdürü Açelya Hanım görüşünü şu şekilde ifade etmektedir:

“Kadınların fazla yükselmesine izin verildiğine inanmıyorum ben.”

Yüksek eğitilmiş kadınların üst kademelerde yeterince var olamayışları, terfi edemeyişlerinin en önemli sebebi cinsiyetleri, yani biyolojik özelliklerinin ön plana çıkarılmasıdır. Annelik rolü, kadının kariyerini güçleştirmekte, hak ettiği zamanda istediği iş pozisyonunda bulunamamasına neden olmaktadır. İstatistik verilerden görüldüğü gibi milli eğitim bakanlığının her kademesinde kadınlar ancak yardımcı rollerde kendilerine yer bulabilmişlerdir. Karar verici mekanizmaların tepe noktalarında az sayıda kadının olması gösteriyor ki kadınlar önünde ciddi engeller bulunmaktadır. Bu engellerin en önemlisi erkeklerin kadınlara yönelik önyargıları olduğudur. Pek çoğunun olumsuz olduğu bu önyargılar, kadınların verilen üst düzey görevleri yapamayacağına dair görüşleri içermektedir. Kadınların fiziksel olarak zayıf olduğu, kişilik, kararlılık, azim açısından yetersiz olduğu görüşü hâkimdir. Eğitim sektöründe erkek yöneticiler tarafından oluşturulan diğer engeller ise ‘kadınlarla iletişim kurmanın zorluğu’ ve ‘erkeklerin gücü elde tutma’ isteğidir. Kırılması oldukça güç olan bu önyargılar kadınların önünde cam tavan olarak durmaktadır. Az sayıda kadın, böylesi güç bir mücadeleyi aşarak istediği yönetim

¹⁴ KSSGM, 2000

kadrolarına gelebilmektedir. Türkiye gibi toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yoğun yaşandığı ülkelerde pek çok kadın bu mücadeleyi baştan kaybetmiştir.

“Daha üst görevlere biz talibiz de yapan yok. Ben talibim, bu nedenle şube müdürlüğü sınavını kazandım... Ama ben şu an bu yeteneklerle erkek olsaydım şube müdürü olmuştum. Eminim buna. Kadınların fazla yükselmesine izin verildiğine inanmıyorum ben. Belli bir yere kadar... Bu bir toplumsal karar, kültürel karar...”

Açelya Hanım'ın yukarıdaki ifadeleri görüldüğü gibi; Yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına 'Cam Tavan' ya da 'Cam Tavan Sendromu' adı verilir. Cam Tavan adından da anlaşılacağı gibi görünmez bir engeli tanımlamaktadır. Cam tavan, bir kadın yönetici olarak belirli bir noktaya kadar yükseldikten sonra önemli bir terfi beklediği anda adını tam olarak koyamadığı nedenlerden ötürü istediği terfiyi alamama durumu şeklinde de açıklanmaktadır (Şiyve, 2004).

Kariyer planlaması yapmış kadınlar, cam tavan engelini aşmak için yüksek performans göstermek durumunda kalmaktadır.

İlkokul Müdürü Sunay Hanım; yeni görevlendirildiği okulda, kendisinin kadın müdür olmasıyla ilgili oluşan algıyı olumlu yapmak için yaptığı çalışmaları şu şekilde açıklamaktadır:

“Ben buraya geçen yıl geldim, bir yıldır burada müdürüm, başta sanki böyle yapamaz, edemez, kontrol sağlayamaz algısı oluştu, ama benim çalışmalarımı, okuldaki başarılarımı, öğretmenleri motive ediciliğimi, ilk günden kontrol elden bırakılmadı, bu baskıcı bir yönetim tarzıyla değil de, daha demokratik, daha katılımcı yönetim anlayışıyla sağladım, şu anda da okulumuz oldukça iyi, projeler üretiyoruz. 10 dakikalık molalarda olsa biz toplantı yapabiliyoruz, aldığımız kararları mutlaka öğretmenlerle paylaşıyoruz, bütüncül bir yaklaşımla tüm öğretmenleri işin içine katarak, ön yargıları yıkarak bu işi yapmanın cinsiyetle bir ilgisinin olmadığını gösteriyorum.”

Silvia Gherardi erkek egemen örgüt kültürü içinde kadınların nasıl konumlandırıldıklarını bazı metaforlarla açıklamaktadır. Oluşturduğu modelde erkeklerin kadınlara yaklaşımları 'dostça' ve 'düşmanca' diye ikiye ayırmaktadır. Buna karşılık kadınların üç farklı şekilde konumlandırılmaları söz konusudur: Kabul edilen, muhalefet edilen, kabul ettirilen (Varoğlu, 2001: 328).

İlkokul Müdürü Açelya Hanım yoğun çalışma temposunu şu şekilde açıklama getirmektedir:

“Ben kadın olduğum için bu kadar çok şeyi yapmak zorunda kaldım. Şimdi bana saygı duyuyorlar. Rüştümü ispat etmek zorunda kalıyorum. (...) Bir kadın yaptığı işle kendini ispat edebilir ya da edemez. Erkeksen sen zaten ispat ettin. 1-0 öndesin. İspat edemezsen zaten ne işin var elinin hamuruyla der ve seni göndermek ister.”

Cam Tavan olarak karşılaşılan en önemli engellerden birinin de siyasi performansın olduğunu Didem Hanım şu şekilde ifade etmektedir:

“Türkiye de kariyer planlaması zor. Neden dolayı dersiniz? Sadece yapmış olduğunuz hizmetler değil, önünüzde, arkanızda sizi destekleyen birilerinin olması gerekiyor ki, siyasi anlamda işin açıkçası. Siyasi anlamda desteğiniz yok ise kariyer planlaması yapamazsınız. Bu ülke de zor.”

Benzer görüşleri anaokulu müdürü Mualla Hanım ve özel okul müdürü Gül Hanım sırasıyla şöyle ifade etmektedir:

“Üst merci atama yaparken, düşünce farklılığı, görüş farklılığı ön plana çıkar... Devlet okullarında partileşme daha fazla. Özel de durum başarıya odaklı. İş görüşmelerinde, özgeçmişlerine baktığımda deneyim, eğitim bizim için daha önemli.”

Araştırmaya katılan kadın müdürlerin eğitim durumları ele alındığında %70 oranında yüksek lisans eğitimi almış olmaları, engelleri bertaraf etmede yüksek eğitimin ne denli önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Hamileliğinden ötürü yüksek lisansını yapamadığını, sonra ki planların içinde mutlaka yer alacağını ifade eden özel okul müdürü Gül Hanım genç yaşta yöneticilik kadrosunda olabilmek için yaptıklarını şöyle sıralamaktadır.

“Yüksek performans göstermek ve farklı düşünmek... Kariyer yapmak, Mevcut durumla yetinmemek... Kendini ispatlamak için. Benim kişiliğimde var... Şimdi ne kadar başarılı olursam bunlar sonrası içinde iyi olur... Daha çok çalışmak... Hizmet içi eğitimlere katılırım, rehberlik seminerlerine çok gittim.”

Alınan eğitimlerin kadınların meslek gelişimine ne denli katkı sağladığı açıktır.

Erçen'e göre daha yüksek eğitim, kadının gelişiminde kariyer ilerletmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca kadının erkek egemen iş dünyasında kendisine yönelik

olumsuz önyargıları yıkması için, eğitim düzeyini yükseltmesi ve mesleki eğitimlerle becerilerini sürekli geliştirmesi gerekmektedir. Üst düzey yönetim kademeleri için önemli bir gerekliliktir ve kadın yönetici adayının öncelikle iyi bir eğitim alması gerekebilmektedir denilebilir (Sezen, 2008: 33).

Kadınlar toplumun geleneksel yapısından kaynaklanan sorunların yanı sıra, bunun sonucu olarak gerek genel eğitim ve gerekse mesleki eğitim açısından erkeklerden oldukça geri düzeydedir. Yine bağımsızlık, inisiyatif kullanma, yeni fikirleri ve becerileri benimseme, ev dışında çalışma konularındaki yetenek ve becerileri hala kültür ve gelenekler dolayısıyla sınırlıdır. İşgücüne katılmaları yönünden kadınlar bugün de çoğunlukla vasıfsız ya da yarı vasıflı kaynak durumundadırlar (Arat, 1993: 210-211).

Arat'ın ifadelerinin üzerinden 20 yıllık bir sürenin geçmesiyle kadınların hala aynı nokta olduklarını söylemek haksızlık olacaktır. Araştırmamıza katılan kadın yöneticilerde olduğu gibi, yeni becerileri benimsemek, eğitimlerini süreklilik kazandırmak için akademik olarak ilerleme kaydetmekte, hizmet içi eğitimlerini sürdürmektedirler.

Kadın müdürler Cam Tavan engelini aşmada kendilerine destek olan, işin uzmanlarından, danışmanlardan destek alma yoluna gittikleri görülmektedir.

Ortaokul Müdürü Ayperi Hanım;

“En büyük destekçim eşim, ben onunla paylaşıyorum ya da çevredeki dostlarla, onlar tabii ki yol gösteriyor, müfettiş oluyor ona fikir soruyorsunuz. Ama öğretmenlerimde çok destek verdiler, öğretmenlerimin 3/2 si kadın.”

Sunay Hanım;

“Erkek müdürlerden, bu işi anlayanlardan... Mutlaka destek alırım, doğru bilgiyi alırım.”

Tecrübeli okul müdürlerinden ve eğitim müfettişlerinden destek alınması kadın müdürlerin karşılaştığı engelleri aşma hususunda önemli unsurdur. 30 yaşında genç okul müdürü Gül Hanım kendini örnekleyerek şu açıklamaları yapıyor:

“Müfettişlerle çok görüşüyorum. Müdürlüğümün ikinci yılında derinlemesine teftiş geçirdim, onlardan çok şey öğrendim, kendi açıklarımı gördüm. Müfettişler kadın yöneticileri destekliyorlar aslında. Kadınların farklı bakış açısıyla görülmeyen

açıkları, detayları buluyoruz. Detaylarla kendimizi ispat ederiz. istikrarlı ve kararlı olmak koşuluyla.”

4.7.Toplumsal Cinsiyet Analizi

Günümüzde toplumsal cinsiyet kavramı, ‘toplumsal cinsiyet eşitliği’ olarak ülkelerin kalkınma ve demokratikleşme hedeflerinin arasında yer almaktadır. Dünyanın birçok ülkesinde, kadınlar dereceleri farklı da olsa toplumsal ve çalışma yaşamlarında cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bugün, kalkınma ve demokratikleşme süreçlerini olumsuz yönde etkileyen bu durumu aşmak için, ülkeler, projeler, politikalar ve yöntemler geliştirmektedirler. Hatta toplumların tüm düzeylerinde ‘toplumsal cinsiyet eşitliği’ kavramını yerleştirmek amaçlı, çeşitli ulusal sistemler, örgütler kurulmakta ve devletin kurumlarında, planlarında ve politikalarında yer verilmektedir (Şahin, 2003).

Organizasyon içinde cinsiyet kavramının, kişilerin yaptığı işe bağlı olarak tanımlandığı görülmektedir. Erkek ve kadın için toplumsal cinsiyet rolüne göre kamusal ve özel alana ilişkin rollerin organizasyona yansıdığı görülmektedir. Diğer bir ifade ile organizasyonların yapısı toplumsal normlar tarafında şekillendirilmektedir. Bununla birlikte özellikle kadınların geleneksel olarak maskülen yapıdaki organizasyonlara ve mesleklere dahil olması ile organizasyon yapısının ve organizasyona ilişkin değerlerin değişimini de gerekli kılmaktadır (Miller, 2004: 55) örgütsel cinsiyetlerin örgütsel davranışa yansımalarının en belirgin olduğu kurumlardan biri de okullardır.

Bu araştırmadaki katılımcılar, kadın yöneticilerden oluşmaktadır. Araştırma katılımcıları arasında erkek yöneticiler bulunmasa da kadın yöneticilerin deneyimlerinde, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan farkları yine de görmekteyiz. Araştırma katılımcılarının evli olanların eşleri ile çalışılan kurumdaki ast, üst konumunda bulunan erkek çalışılanlarla ilişkilerde ortaya çıkmaktadır.

“Bazen kadın mıyım, erkek miyim bilmiyorum, erkekten daha erkek davranabiliyorum. Fazlasıyla cesurumdur.”

Toplumsal algıda, toplumsal cinsiyetin ne denli eşitsiz durum ortaya koyduğunu Ayperi Hanım şöyle ifade etmektedir:

“Toplumda kadının ortada olması hala ‘ayıp’ mış gibi. İdarecilikte kadın ortaya çıkmış oluyor, giyim, kıyafet, tarz... Şık giyinirsin dikkat çekersin, giyinmezsiz pasaklı olursun...”

Özel okulda yöneticilik yapan Gül Hanımda benzer görüşü paylaşmaktadır.

“Toplumda kadına bakış çok farklı. Ataerkil bir ailede yetiştiğimiz için; kadın nedir evde çocuk bakar, yemek yapar, kocasının, evinin ihtiyaçlarını giderir. Düşünen, en iyiyi yapan hep erkektir mantığı vardır. Erkek fiziksel olarak biraz önde, korunma açısından. Bilişsel düzeyde kadınlarda aynı düzeydedir. Beyin kapasitesinin cinsiyetle ilgisi yoktur. Onu ne kadar geliştirebildiğinle alakalıdır.”

Geleneksel toplumlarda başarı, maddi kazanç, güç gibi kavramlar erkeklerle özdeşleştirilirken, kadının rolü yardımcı oyuncudur. Gül Hanım sıkça kullanılan bir ifadeye dikkat çekmektedir:

“Her başarılı erkeğin arkasında bir kadın var denilir, oysaki bir kadının arkasında bir erkek olursa kadın çok daha başarılı olur. Yeter ki desteklensin kadın. Toplumsal yargı değişse, kadınlar kendine güvenirse her şeyi başarabilir. Ama biz toplum olarak erkek çocuk doğduğunda 40 gün bayram ederken, kız çocuk doğduğunda sessizliğe bürünürüz.”

Eril kültüre sahip örgütlerde, örgütte çalışan kadınların başarılı ve karar veren pozisyonlara ulaşabilmeleri için erkeksi davranışlar göstermek, ‘sosyal bir erkek’ gibi davranmaları gerekmektedir. Bu durumu Açıya Hanım şu şekilde ifade etmektedir:

“...davranabiliyorum. Fazlasıyla cesurumdur, fiziksel güçten korkmam. Bıçak çekildi, tiner,bali... Öğrencilerden geldi. Servisçimle kavga ederim sesini çıkaramaz. Yeri geldiğinde erkek gibi davranabilirim de. Davranıyorum da. Bazen kadın mıyım, erkek miyim bilmiyorum, erkekten daha erkek, velilerden küfürler.. bunların hepsini yaşadım...”

Bir kadın yaptığı işle kendini ispat edebilir ya da edemez. Erkeksen sen zaten ispat ettin. 1-0 öndesin. İspat edemezsen zaten ne işin var elinin hamuruyla der ve seni göndermek ister.”

Kadın yöneticilerin sayılarının artışıyla ilgili Açıya Hanım şunları ifade etmektedir:

“Kadınlar gücü fark etti, hoşlanmaya başladılar. Kadınlar pek güce alışkın değillerdi. Kadınlar hep güçsüz, korunmaya muhtaç varlıklar gibi. Kadın gücü gördü ve güç güzel, çoğu kadın öğretmende bunu görüyorum o güç onları hayran bıraktı, kadınlar güce de hayranlar. Güçlü erkek, zengin erkek, o güç bende olsa arzusu...”

4.8. Kurumdaki İlişkiler

Eğitim örgütlerindeki ilişkiler, girdileri, çıktıları ile farklılık gösteren işletmelerdir. İnsani ilişkilerin ön planda olduğu eğitim kurumlarında, kadın yöneticilerin üst kademelerle olan ilişkileri sorulduğunda 40 yıllık yöneticilik deneyimi olan Ayşe Hanım şunları ifade etmektedir:

“Türkiye’de pek çok ilde çalıştım. Bulduğum illerde, hep tek kadın yönetici oldum. Eğer onların(üst mevkidekiler) gözüne batmıyorsanız, problem yok zaten. Bunun için hanım hanımcık olacaksınız. Ama onların fikirlerine de uyacaksınız. Ama ben hiç uymadım ‘yılın öğretmeni’ de olmadım, benim için doğru neyse onu yaptım. Ama kavga da etmedim. Dürüst olmak, düzenli olmak ve yaptığın işi iyi bilmek gerekiyor. Müdür arkadaşlarıma ‘sen kadınsın’ diye söylettirmedim. Çünkü ben onlara hiç ‘kadınlık’ yapmadım...”

Kadın yöneticileri, yönetim kademelerinden uzak tutmak için pasif hale getirme, yok sayma şeklinde tutumlarda bulunmaktadır. Ayperi Hanım kendisiyle ilgili, ilçe milli eğitim müdürlüğüne yapılan şikâyet üzerine ilgili makamla görüşmesinde;

“...Bu okulda göreve başladığımın 3. gününde okul aile birliği beni ilçeye şikâyet etmişler. ‘ okul müdürü, bizimle oturmuyor, çay içmiyor, sohbet etmiyor...’ bunun üzerine müdür beni çağırdı... Daha 3. gün dedim, henüz daha öğretmenlerimi tanıyorum dediğimde, İlçe milli eğitim müdürü sana şunu söylüyor ‘ ya sen ne uğraşıyorsun, git otur çayını iç’ diyor Bu şekilde psikolojik baskı yapıyorlar bize...”

Görüştiğimiz kadın müdürlerin bazıları hemcinslerinden destek aldıklarını ifade ederken bazıları ise desteklenmediklerini ifade etmektedirler. Dilara Hanım, kadın öğretmenlerin desteğini zaman içinde nasıl aldığını şu şekilde ifade etmektedir:

“Türk toplumunda kadınlar, önce babaları sonra kocaları tarafından yönetilmeye alışık olmaları nedeniyle iş hayatında bir kadın tarafından yönetilmeleri onları epey rahatsız etmişti. İlk zamanlar tedirgin oldular. Fakat daha sonra sizin direncinizi, gücünüzü ölçüp kendilerini yönetebilme başarınız konusunda inanca sahip olunca

kabulleniş noktasında sorun yaşanmadı. Hatta bir kadın yönetici ile çalışmanın artılarını keşfettiler. Anne oluşunuz, aynı zamanda ev hanımı sorumluluğunuzun da oluşu onların size yakın oluşunun en büyük nedenleri oldu. Özel konuşmaları rahatlıkla yapabilmeleri, dertleşmeleri, müdür odasına sıklıkla ve rahatlıkla girebilme özgürlüğü yaşamaları onları çok mutlu etti.”

Bir başka ifadeyle geleneksel ailede önce babasının ve erkek kardeşlerinin egemenlik ve baskısı altında toplumsallaşan kadın, böylesi bir var olmayı evlendiğinde kocası ile olan ilişkilerinde de sürdürmektedir. Kadın ya birinin kızı ya da karısıdır; tek başına var olması neredeyse mümkün değildir. Bu bağımlılık ilişkisi kız çocuğa çok küçük yaşlardan başlayarak benimsetilirken, ‘bağımsız’ erkek çocuk ileride evinin ekonomik yükümlülüğünü ve genel sorumluluğunu tek başına yerine getirmeye yönlendirecek şekilde koşullandırılır (Tolan, 1991).

Tolan’ın (1991) ifade ettiği gibi ataerkil düzende toplumsallaşan kadın, kendini ikincil konumda tanımlar. Bunun sonucu olarak, sistemin yönetimini eril normlara uygun görmektedir.

Ayperi Hanım’a göre ise kadın öğretmenlerin hemcinslerine karşı duydukları kıskançlık duygusu kadın yöneticileri olumsuz etkileyeceğini ifade etmektedir.

“Bizim kendi hemcinslerimizde istemiyor, şöyle bir boyutu var; bayan öğretmenler erkek idareciyi çok rahatlıkla kandırabilir, erkek-kadın ilişkisinde bayan idareciye bunu yapamaz, birde hemcinsinden birini orda görmek doğal olarak kıskançlığa neden olur...”

Sunay Hanım, birlikte çalıştığı öğretmen arkadaşlarıyla olan ilişkisini şu şekilde değerlendirmektedir.

“...anaç yapınız empati kurmanızı kolaylaştırıyor ve duygusallık biraz ön plana çıkıyor. Çünkü tepeden veya işin mutfağını bilmeden yapmak istemiyorum. Şimdi öğretmenleri niye çok iyi anlıyorum çünkü kendimde yaptığım için zorlukları ya da kolaylıklarını biliyorum. Süreci yaşadığım için empati kurabiliyorum.”

Okullarda görev yapan gerek yönetici, gerekse öğretmen kadrolarının heterojen yapı göstermesinin daha sağlıklı olacağı görüşünde olan Mualla Hanım;

“Genel olarak bayan olunca ortam biraz rahat oluyor... Kendi aralarında dedikodu fazla olabiliyor, cinsiyet dengesi olursa daha verimli olur.”

Okulda çalışan hizmetli personelin kadın yöneticilerle ilişkilerine dair farklı görüşler mevcuttur. Ayperı Hanım;

“Birde erkek idareciler titiz olmuyor, çok şeyi görmüyor. Hizmetli personel siz geldiniz her şeyi görüyorsunuz bizim erkek müdür bunları söylemezdi diyor. Onları rahatsız ediyor bu durum. Hizmetliler bile kadın yönetici görmek istemiyor biz kadın yöneticiler kanun, yönetmelik vs. daha bağılı oluyoruz.”

Dilara Hanım ise;

“Bu konuda yöneticinin bayan oluşu alt çalışan grubu olumlu etkiledi. Çünkü, hijyen okul, temiz okul konusunda önerilerle çalışan alt hizmetli kadrosunun işi de kolaylaştı.

Kadın idarecini olduğu yerde veli, servisçi, kantinci bile kadın müdürü ‘çok rahat kandırırım, korkuturum’ ‘kadın anlamaz bu işten’ kadın bilmez’. çok rahat yapabilirim. Kantinci, servisçi ona bir şey söylüyorsunuz ‘ onun çok gücüne gidiyor’ ‘ bayandan emir almak onları rahatsız ediyor’, ‘bir erkek müdüre asla yapmayacakları bir işi bayan müdüre yaparlar’”

Ayperı Hanımda benzer görüşleri paylaşmaktadır.

“Çok tehdit ederek geliyor, örnek bir olay anlatayım okulda iki ayrı kantin açılmış, yasal değil birini kapatın dedim, kantinci bunun üzerine kırık kapı kollarını fotoğraflayarak getirmiş bu sizin için problem olur diyor... Servisçilere 5 öğrencinin 3 senin 2 si benim diyebiliyor erkek müdür. Kadın müdüre rüşvet teklif edemiyorlar kadın müdür bu tür konularda iletişim kuramıyorlar ya da kadın müdürler o teklifleri bilmiyorlar.”

4.9.Veli Öğrenci İlişkileri

Eğitim öğretim temel paydaşlarından birisi öğrenci velileridir. Okul müdürünün sürekli temasta bulunduğu veliler, sosyo-ekonomik yaşamlarının doğrultusunda oluşan davranış şekillerini, okul kültürüne yansıtmaktadır. Toplumsal algının cinsiyet temelli yaklaşımı, kadın müdürlere farklı şekillerde yansımaktadır. Görüşmelerimizde genel düşüncenin kadın velilerle, erkek velilerin yaklaşımlarının farklı olmasıdır.

Erkek velilerin kadın müdürlere yaklaşımları toplumsal cinsiyet algısının ne denli katı bir tutum içinde olduğunu göstermektedir. Görüşme yaptığımız kadın müdürlere yöneltilen ‘velilerle ilişkiniz nasıldır?’ sorusuna verilen yanıtlar şu şekilde olmuştur;

Ayşe Hanım: Güç gösteriyordu erkek veliler... Altta kaldığınız zaman, ürktüğünüzü hissettikleri zaman üstünüze geliyorlar.

Ayperî Hanım: Veliler kadın müdürleri çok rahat şikayet edebiliyorlar. Korkutabilirim, sindirebilirim, alt edebilirim şeklinde düşünülür.

Gül Hanım: Erkek velilerden farklı bir yaklaşım geldi. Erkek velilerimiz özel okullarda, istediği memnuniyeti sağlayamadığımızda, ücretler konusunda istenilen düzeyde indirim alamadıklarında, kadın müdüre çok daha hakaretvari konuşabiliyor. Ağzı dolusu küfür edebiliyor.

Kadın veliler daha duygusal oluyorlar, kendilerini acındırarak... Erkekler kadınlarla sohbet ederken daha eleştirel daha sorgulayıcı oluyorlar, öncesinde bir yoklama çekiyor, sizin ne bilip bilmediğinize bakıyor. Öğrenci kayıtları sırasında önce idareci erkek bekleniyor, buyurun ben yardımcı olayım dediğimde müdür bey yok mu ‘ deniliyor. Genç olmam da dezavantaj. Müdürler erkek ve yaşlı olur diye bir algı var. Toplantılara katıldığımda gördüğümüdür. Karşıma oturan erkek veli biraz rahatça... Ben bu genç bayandan istediğimi alırım diye düşünülüyor. Konuşmanın içinde, aldığı her bilgi sonrasında oturduğu değişiyor. Bakış, duruş, oturuş her şey değişiyor. O nokta da biz kadın yöneticiler kendimize çok güvenli olmamız gerekiyor. Erkeklerin hitabeti, küçümseme şeklinde oluyor.

Okulun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik yapısı, kültürel durumu velilerin davranış biçimlerini etkilediğini ifade eden Sunay Hanım velilerle ilgili şu açıklamaları yapmaktadır:

“Velilerle iletişimimiz gayet iyi, gelen her veli ile mutlaka ilgileniyoruz, onları dinliyoruz, geri dönüşleri yapıyoruz, sorunları çözmeye çalışıyoruz, çözemediklerimizi süreç içinde çözümünü sağlıyor ve bilgilendirme yapmak için geri dönüşlerde bulunuyoruz. Genelde ilkokulda okula gelen velilerin %70-80’i bayandır. Babalar ekstra bir olay varsa, problem varsa, çocuğun çok özel bir kutlaması varsa gelir okula. Rutin zamanlarda anneler gelir. Bir bayan müdürle karşılaştıklarında çok mutlu oluyorlar. İlkokullarda kadın müdürlerin olması gelen kadın velileri

anlamamızda, bize karşı yaklaşımları, sorunlarını dile getirme biçimleri, iletişim kurmalarını kolaylaştırıyor, bu da avantajlı bir durum yaratıyor.”

Velilerin okula geldiklerinde kadın müdürle karşılaşmalarında kendilerini daha iyi hissettiklerini ifade eden Dilara Hanım;

“Veliler kesinlikle çok memnun oldular. Çünkü okulun temiz oluşu, öğrenciler üzerinde karar alırken anne şefkati ile karar alınması velileri rahatlatıyor...”

Kadın duyarlılığının nedenli önemli olduğunu ifade eden anaokulu müdürü Mualla Hanım;

“Öğrencilerim bana müdür anne ya da müdür teyze diye hitap ederler. Bu da velilerimizde için güven duygusu oluşturur, Çocukları ve anneleri daha iyi anladığımı düşünüyorlar. Velilerimiz genelde annedir. Kendilerini daha rahat hissediyorlar.”

Cinsiyet temelli ayrımcılığın yalnızca yetişkinlerde değil, henüz ilköğretim çağındaki çocuklarda bile en belirgin haliyle oluşmuş olduğunu Ayperi Hanım ve Sunay Hanımın ifadelerinde yerini şöyle bulmaktadır:

“Çocuklara bile farklı geliyor... Gezi yaptık, ben eğlendim, oynadım diye öğrenciler çok şaşırıldı. Çocukların gözünde bile böyle. Toplumda da böyle... Müdür ‘erkek’ olur, odasından çıkmaz, şunu yapmaz, bunu yapmaz...”

“Öğrenciler başta çok şaşırıldılar müdür bayan olunca. aaa müdüre gelmiş dediler... Parmakla gösteriyorlardı, ama şimdi çok daha iyi, her teneffüste odama gelirler, ikramda bulunurum, oldukça iyi bir iletişimimiz var.”

Okul müdürünün kadın müdür olması özellikle kadın velilerin okulla çok daha rahat iletişim kurabilmelerini sağladığını, görüştüğümüz bütün kadın müdürler ifade etmişlerdir.

4.10. Yöneticilikte Yaşam Süreci (Memnuniyet, İş Doyumu, Daha Üst Mevki)

Araştırmaya katılan, görüşme yaptığımız kadın müdürlerin yalnızca birinin çocuklarıyla daha çok vakit geçirmek adına daha üst mevkii düşünmeyişi, diğer kadın müdürlerin yöneticilikte kalma arzusu ve daha üst mevkileri hedeflemeleri hiyerarşik yapıda ilerleme göstermeleri ile ilişkilidir. Kariyer planlamasında eğitim

sektörünün her kademesinde bulunarak yükselmenin daha sağlıklı olacağını düşünen Sunay Hanım şu şekilde ifade etmektedir:

“Hedefimde üst düzey yöneticilik var. Sadece okul müdürlüğü ile sınırlandırmayı düşünmüyorum. Bu benim hedeflerimle ilgili olan Tabii ki basamak basamak ilerliyorum... Bu bakanlık olur, hedefimde daha ilerisi ne olur bilemiyorum yoksa öğretmenlik, müdür yardımcılığı, müdürlük benim için sadece basamak Bu basamakları tamamlamam gerekiyor Çünkü tepeden veya işin mutfağını bilmeden yapmak istemiyorum. Bu aşamada müdür yardımcısı olarak başladım. 4-5 yıldır müdürlük yapıyorum.”

Dilara Hanım görev verildiği sürece, emekli olana kadar yöneticilik görevini sürdürme arzusu içinde olduğunu ifade etmektedir. Daha üst mevki görevlerin daha çok zaman alacağı endişesiyle çocuklarıyla daha çok vakit geçirebilmek adına okul müdürlük görevini sürdürmek istemektedir.

“Hedefimiz var tabii ki... 10 yıl öğretmenlik, sınıf ortamında pişmeden kimse okul idareciliğine bulaşmamalı. Sınıf ortamında pişmeden, olmaz. Öğretmenliğin ne demek olduğunu bilmeli, öğretmenliğin zorluğu nedir, kolaylığı nedir bilmeli. Uсталık çiraklık ilişkisi derim ben buna. Belli bir süre müdür yardımcılığı yapmak sonra müdürlük. Basamak basamak ilerlemek ilçeye doğru, altınızdaki memurun ne hissettiğini, ne yaşadığını bilerseniz yönetmesi daha kolay olur, empati kurarak.”

22 yıllık iş deneyiminde dönem dönem öğretmen olarak hizmet verdiğini bunun 13 yılını yönetici olarak geçirdiğini ifade eden anaokulu müdürü Mualla Hanım ‘ben yönetici olmayı seviyorum’ diyor.

Bir diğer kadın yönetici olan Gül Hanım bulunduğu kurumda yükselmenin zorluğuna dikkat çekerken kariyer planlamasıyla ilgili sorduğumuz soruya şu şekilde cevap veriyor:

“Bulduğum noktadan daha ne kadar daha ileri gidebilirim giderim. Müfettiş olmak istiyorum aslında. Benim şu an bulduğum kurumun özel okul olması nedeniyle önümün kapalı olduğunu biliyorum. Müfettiş olmak için devlette çalışmak gerekiyormuş. Bulduğum okul da varmak istediğim yer okulun niteliğini artırmaya yönelik. Özel okulda veliyi seçmek istiyorum. Nitelikli bir özel okul olarak... İlerde müfettiş olmak istiyorum ama çocuğumu da ihmal etmek istemem.”

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1.SONUÇLAR

Günümüzde, pek çok konuda olduğu gibi eğitim yönetimi konusunda da paradigmatik değişimler kuramsal olarak çözümlenmeye çalışılmaktadır. Dünyadaki eğitim yönetimi alanında, insan ilişkileri ve iletişim alanında yapılan araştırmalarda paradigmatik değişimler pozitivismden yorumsamacılığa doğru evrimleşmektedir. Araştırma yöntemindeki bu değişim, sorunsalın derinlemesine analizini olanak sağlamaktadır. Toplumsal cinsiyet alanında yapılan çalışmalarda kullanılan ve feminist teorinin yoğun olarak kullandığı bu yöntem bizim çalışmamızda da derinlemesine analiz imkânı sağlamıştır.

Çalışmamızın teorik bölümünde vurguladığımız gibi, toplumsal cinsiyette dayalı anlayışlar ikili bir dünya kurmada etken olmaktadır. Meryem Koray'ın da (2011, s: 308) vurguladığı bu ikili dünya, ailede ve toplumda kadın erkek rollerini belirlerken, kadın ile erkek arasında hiyerarşik bir ilişki sistemi kurmaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet, kadının bağımlı, edilgin, güçsüz konumda olduğu toplumsal güç ilişkileri anlamına da gelmektedir. Bu nedenle ilk feminist dalgada öne çıkan eşit hakların ötesinde tüm toplumsal yapı ve ilişkilerde toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde bir dönüşüm gerekmektedir.

Bireysel özelliklerin, bireylerin oluşturduğu topluluklara atfedilmesi sıkça karşılaşılan durumdur. Bu özelliklerden en dikkat çekici olan cinsiyetin, bireyden topluma aktararak, örgütlerde belirli davranış kalıplarını geliştirdiğini görmekteyiz. Geliştirilen davranış kalıpları örgütlerin işleyişini de belirgin şekilde etkilemektedir.

Toplumsal Cinsiyet olarak tanımladığımız bu hiyerarşik ilişkinin temelinde, kadınların iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlüklerin, engellerin tarihsel bir geçmişi olduğu açıktır. Bu perspektiften baktığımızda, hiyerarşik yapıda ataerkil toplumun izlerini sürmek mümkün olmaktadır. Bu nedendir ki yaşanan engellere, ayrımcılığa karşın, uzun ve zorlu toplumsal bir mücadeleyi gerektirdiği de ortadadır.

Kadınlar, ait oldukları toplumların şekillendirmesiyle sınırları belirli alanlar içerisinde tanımlanmaktadır. Türkiye gibi eril toplumlarda ‘sınırları belirli alanlar’ genellikle ev içi alanlar, kadın için biçilen roller, ev içi roller olmaktadır. Kadının iş yaşamı olsa dahi toplum tarafından annelik ve eş rolüyle tanımlanmaktadır. Ev içi rollerin kadına ihale edildiği eril kültürlerde erkek kamusal alanda, kazanç sağlayan ve karar veren mekanizma olmaktadır. Kamusal alandaki durum, ev içine de sirayet etmektedir. Eril kültürlerin hâkim değerleri, baskın olma, materyalist güç iken, çalışma hayatında var olmaya çalışan kadınlarında, aynı argümanları kullandıkları bir dünya yaratılmaktadır.

Kadın ve erkeklerin ilişki ağları içindeki konumlarına dair araştırmalarda; erkek yöneticilerin iş saatlerinden sonra spor, sosyal organizasyonlar, akşam toplantılarına katılarak ilişki ağlarını sürdürdükleri gözlenmiştir (Yaylacı, 2004: 77-78). Kadınlar ise özel yaşamdaki sorumlulukları nedeni ile ilişki ağlarına katılım konusunda pasif kalmaktadırlar. Emek ve zaman gerektiren ilişki ağlarına dâhil olmada erkekler daha avantajlı durumda oldukları saptanmaktadır. Yaptığımız araştırma sonuçları yukarıdaki ifade de yer alan ilişki ağlarına kadınların katılmasındaki engellere ek olarak, kadınların zaten bu ilişki ağlarından baştan dışlanmış olmaları tespiti yapılmıştır. Araştırmamızda tespit edilen bu dışlanma, erkek egemen toplumun işleyişinde önemli bir etken olan ilişki ağlarının kadınların kariyer yapmalarındaki engellemelerde ne kadar önemli rol oynadığını da göstermektedir.

Erkeksi örgüt kültürü, belirgin toplumsal cinsiyet rolleri, kadının özel alandaki ek yükleri gibi toplumsal dinamiklerle derinleşen bu süreç sosyal bilimlerde “Cam Tavan” olarak tanımlanmaktadır. Bizim çalışmamızın da ana omurgasını bu yaklaşım oluşturmaktadır. Görüşmecilerin bildirdiği gibi kadınlar yönetici pozisyona gelmek için erkeklere oranla daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalmaktadır. Milli Eğitimde kadın yöneticilerin oranının çok düşük olmasını açıklamakta önemli bir teorik yaklaşım sunmaktadır.

Bütün dünyada olduğu gibi toplumumuzda da, toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını istihdam alanlarında, yetki ve karar alma mekanizmalarına katılım, araştırma, bütçe ve mali politika gibi alanlara yerleştirme konusunda, istenilen duyarlılığın henüz yeterince oluşmadığı görülmektedir. OECD 2015 raporuna göre; ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve siyasi güçlenme konularında 142 ülke arasında 125. sırada olması paradigmatik değişimi şart kılan bir duruma işaret

etmektedir. Araştırmamızın çıkış noktası olan okul ortamlarındaki cinsiyete dayalı hiyerarşik yapı konusunda kısaca aşağıdaki tespitleri yapmakta yarar vardır. 81 İl Milli Eğitim Müdürü'nün 1'i (% 1,23), 746 İlçe Milli Eğitim Müdürü'nün 3'ü (%0,40) kadın yöneticidir. Eğitim Kurumlarında görev yapan 17.962 Okul Müdürünün 1.232 'si (%6,86), 5372 Müdür Baş Yardımcısının 395'i (%7,35) ve 39.170 Müdür Yardımcısının 5568'i (%14,21) kadın yöneticidir. Eğitim sisteminin yetki ve karar alma mekanizmalarında cinsiyet eşitsizliği boyutunun, ne denli belirgin olduğunu bu rakamlar net olarak ortaya koymaktadır. Bu durum dünyanın farklı coğrafyalarında benzer şekillerde ortaya çıkmasına rağmen Avrupa'da bazı farklılıkları tespit etmek mümkündür. İlkokul müdürlerinin sayısı bazı ülkelerde oldukça yüksektir. Hatta Bulgaristan, Fransa, Polonya, Slovakya, İsveç, Birleşik Krallık ve İzlanda'da ilköğretimdeki müdürlerinin %70'den fazlası kadındır. Okul seviyeleri yükseldikçe bu oran tersine dönmektedir. Ortaöğretimde Fransa, Avusturya, Slovakya, İsveç ve İzlanda'da farklı seviyelerle oldukça düşüktür. Örneğin Avusturya'da, ortaöğretim okullarının(lise dâhil) %30'dan azında müdürler kadındır (OECD, 2009b: 28).

Araştırmamızda kullandığımız yöntemi kullanan ve teorik arka planda bize oldukça yakın olan Aksu, Çek ve Şenol'un (2013) araştırması ile Sağlam ve Bostancı'nın(2012) araştırmasında, Milli Eğitim Bakanlığında, kadınların yükselmesinin önündeki engeller kısmen bizim bulgularımızla örtüşmektedir. Ancak bu araştırmalarda kadının geleneksel rollerine daha fazla vurgu yapılmakta, eril toplum normları ve toplumsal cinsiyet rollerine fazla değinilmemektedir. Kadın öğretmenlerin kariyer planlamasında aile içi etmenler ve eşlerin ev dışında fazla vakit geçirmelerini istememeleri yanı sıra kadın öğretmenlerin eğitim durumlarının da bir etken olduğu belirtilmektedir. Sözü geçen araştırmalarda, bizim araştırmamızda da saptadığımız gibi kadın müdürlerin 'cam tavan' algısını aşmak için yüksek performans göstermek gerektiğini ifade etmektedirler.

Araştırmamıza katılan kadın yöneticilerin hepsi, cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle kadınların yönetim kademelerinden uzak tutulduğuna vurgu yapmaktadır. Okul yöneticisinin kadın olması durumunda çevreden gelen aşırı tepkiler anlatılarda sıkça değinilmiştir. Gerek kurum içinden gerekse çevreden gelen tepkiler nedeniyle kadın yöneticiler, yaşamlarında güçlü bir öz kontrol sistemi geliştirmektedirler. Öz kontrolü güçlendiren diğer bir unsur da kadın yöneticinin 'etiketlenme korkusu' dur.

Bu durum kadının ön planda, yani yönetici konumunda bulunmasına da önemli bir engel oluşturmaktadır. Kamusal alanda dışlanan kadın, özel alana sıkıştırılmaktadır. Geleneksel toplumlarda mesleki rolleri toplumsal cinsiyet temelinde net bir şekilde ayrımlaştırılmıştır. Yöneticilik bir erkek mesleği olarak tanımlanmıştır. Bütün görüşmelerde kadın müdürler kendilerine “Müdür Bey” diye hitap edildiğini söylemektedirler. Bir diğer vurgulanan konu da erkek egemen kültürün yeniden üretildiği bir alan olan erkekler arası ilişki ağlarında kadınlara yer verilmemesidir. Bu durum da kadınların yöneticiliğe yükselmesinde önemli bir engel teşkil etmektedir.

Sağlam ve Bostancı (2012) tarafından hazırlanan “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Örgütleri Yönetim Pozisyonlarında Kadınların Temsil Edilme Düzeyine Yönelik Yönetici Görüşleri” adlı çalışmalarında, kadının, ailedeki görev ve sorumlulukların fazla olması, toplumsal konumuna ilişkin geleneksel bakış açısı ve toplumun erkek egemen yapısının, yönetim görevi üstlenmesinin önünde engel olduğu ifade etmektedirler. Bu engellerin aşılması için pozitif ayrımcılık modeline vurgu yapılmaktadır. Bu yaklaşım, doğru olmasına rağmen konuyla ilgili üretilecek politikalarda ise daha bütüncül yaklaşımların benimsenmesi gerekliliği araştırmamızın bir sonucu olarak değerlendirilebilir. NilgünCanbek’in (2003) kadın yöneticiler üzerine yaptığı araştırmada; toplumda kadına yönelik önyargıların kadının yöneticiliğe yükselmesinde engeller oluşturduğunu, bu durumun, eğitim programlarıyla aşılabileceğini ve kadınların öğretmenlikte gösterdikleri başarının yöneticilikte de gösterebilecekleri tespiti yapılmaktadır. Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet normlarının, toplumu düzenleme gücünü göz önünde bulundurmamakta ve sorunsal yüzeysel değerlendirmektedir. Araştırmamızda tespit ettiğimiz gibi, kadınlar, yönetici dahi olsalar ya açıktan ya da örtük bir şekilde ayrımcılığa maruz kalmakta ve bu durum eşitsizliği yeniden üreterek güçlendirmektedir.

Çelikten’nin (2004) “Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği” adlı çalışmasında kadın yönetici oranlarının azlığı tespitinde yalnızca kadın müdürlerle görüşme ve gözlem yapması araştırmamızın ortak noktasını oluştururken; kadın okul müdürlerinin kendilerine güvensizlik duydukları ve çevrelerinden destek görmedikleri, iş ve aile arasında ikilemde kalmalarından dolayı yöneticiliği isteyerek yapmadıkları saptaması ile bizim araştırmamızdan tamamen farklı bir sonuç olmaktadır. Bizim araştırmamızın sonuçlarına göre, araştırmamıza katılan kadın

yöneticilerin tümünün yöneticiliklerinde iş doyumunu yaşamaları ve 7 kadın yöneticinin lisansüstü eğitimlerini tamamlamaları ve daha üst mevkileri düşünmeleri ve kendilerini donanımlı kılarak özgüvenlerini güçlendirdiklerini görmekteyiz.

Chabalala (2005) Güney Afrikada kadın öğretmenlerin yükselmesinin önündeki engeller konulu yaptığı araştırma hem kuramsal hem yöntemsel olarak bizim araştırma dizaynımıza oldukça yakındır ve elde edilen sonuçlarda da aynı yakınlık gözlenmektedir. Ülkedeki yasal temelde kadınların yükselmesinde formel engellerin olmamasına rağmen, okullarda kadın yöneticilerin azlığının nedenleri üzerine yoğunlaşan bu araştırma, toplumun sosyo-politik, kültürel ve etik alanlarının tarihsel bir perspektifle değerlendirilmesine dayandırılmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları 4 ana başlıkta aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır.

- Cinsiyet tabanlı ayrımcılığın önemi
- Erkeklerin daha iyi yönetici olacaklarına inanan stereotipler.
- Kadınlardaki kendine-güven eksikliği ve korku
- Kadın öğretmenlerin kariyer yapmaları için gerekli yapısal desteğin eksikliği

Bizim çalışmamızdaki bulgularda yukarıdaki çalışmayı destekler niteliktedir. Buna ilaveten çalışmamızda çoklu rol üstlenme bölümünde ele aldığımız kadının kamusal alan ve özel alanda üstlendiği rollerin birbiriyle örtüşmemesi yapılan görüşmelerde sıkça vurgulanan bir unsur olmaktadır. Kadına verilen toplumda değersizleştirilmiş yeniden üretim rolü, kadının kamusal alanda görünürlüğünü sınırlandırmakta, kariyer planlamasında önemli bir engel oluşturmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik olarak tanımlanan bu durum, kadınlar tarafından üstlenilmekte ve yeniden üretilmektedir. Kadın öğretmenin özel alandaki yükleri, sorumluluk gerektiren yöneticilikten uzaklaşmasına ve okulda kısa süreli çalışmayı tercih etmesine neden olmaktadır.

Daha önce alanda yapılan çalışmalar bölümünde değerlendirdiğimiz Çalık, Koşar, Dağlı (2012) ve Baştuğ, Çelik (2011) araştırmalarının sonuçlarının, araştırmalarında nicel araştırma yöntemini kullanmaları nedeniyle, kendilerinin de kabul ettikleri gibi elde edilen sonuçların yüzeyselliğine dikkat çekmektedir. ‘Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği’ ile elde edilen verilere dayanarak, kadın yöneticilerin özellikle ilköğretim öğretmenleri tarafından kabul gördükleri tespiti yapılmaktadır. Aynı araştırmada kadın katılımcıların kadın yöneticileri, erkek katılımcılara oranla daha olumlu buldukları tespiti yapılmaktadır. Toplumsal Cinsiyet sisteminin

değerlendirmesine katkısı olmayan bu yüzeysel veriler, araştırmanın yöntemiyle ilintilidir. Yaptığımız çalışma nitel araştırma ürünü olup, derinlemesine analizleri içermektedir. Üretilen bilginin, kadın yönetici sorunsalının çözümlenmesine katkı sağlaması, olumlamaya yönelik dönüştürücü gücü olması beklenmektedir.

5.2.ÖNERİLER

Önerilerimizi iki ana başlıkta toparlayabiliriz. Bunlardan biri doğrudan kadın öğretmenlere yönelik olmakta, diğeri ise toplumsal cinsiyet rollerini etkileyebilecek toplumsal değişimi amaçlamaktadır. Kadın öğretmenlere yönelik öneriler, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerine de yansiyacaktır.

Araştırmamıza katılan kadın yöneticilerin deneyimlerinden yola çıkarak, kadın öğretmenlere yönelik önerilerimizi şöyle sıralayabiliriz. Erkek egemen toplumun yarattığı engellemeleri aşmak için, yönetici olmaya yönelik bir özgüven geliştirilmelidir. Bu özgüvenden hareketle ortaya çıkan fırsatları değerlendirmek önemli olmaktadır. Erken kariyer planlaması yapan kadın öğretmenlerin daha kolay üst kademelere yükseldiğini söyleyebiliriz. Geleneksel aile yapısı dışında eşitlikçi ilişkilere dayalı aile modellerine sahip olan kadınlar, kamusal alandaki mevcut engelleri daha kolay aşabilmektedirler. Öğretmenlik yaşamında karşılaştıkları zorlukları aşmanın bir yöntemi olarak yöneticiliği seçen kadınlar da yönetici olmanın önündeki engelleri aşabilmektedirler. Eğitim yönetimi alanında yanlış yönetici tutumlarının eleştirisinden hareket eden kadın öğretmenler de yöneticiliğe aday olmaktadır.

21. yüzyılda liderlik pozisyonları elde edebilmek için, kadınlar; kariyer geliştirecek bazı teknikler kullanabilirler. Bu teknikler; danışmanlardan yardım alma, tavsiye alabilmelerini, etik destek ve bilgi için bağlantılar edinebilmelerini sağlayacak sponsorlar, rol modelleri ve meslek ağları; zorluklarla başa çıkabilmek için yapıcı yöntemler, iş ile ilgili duygularını paylaşabilme ve cesaret bulabilme gibi konuları içermektedir (Crampton&Mishra, 1999; Wesson, 1998). Araştırmamıza katılan kadın yöneticilerden de benzer öneriler gelmiştir.

Kadın yöneticilerin cam tavanı aşmak için en sık kullandıkları yöntem, yüksek performans sergilemektir. Bunun için, kendilerini geliştirici iş deneyimlerinde, hizmet içi eğitimlerde bulunmaları, farkındalık yaratacak görevlerde yer almaları

önerilir. Bunun için, kadın yöneticilerin yönetsel becerilerini geliştirebileceği seminer programlarının olması sağlanmalıdır.

Morrison ve diğeri (1992) kadın yöneticilere yönelik; başarının temel bileşenlerinden dört tanesini şu şekilde önermektedir.

- Yapabilir ol. Kadınlar, buldukları iş pozisyonun neyi gerektirdiğini biliyor olmalı. Aynı seviyede başkalarıyla mücadele edebilecek başka becerilere ek olarak, iyi konuşma ve yazma becerilerine sahip olmalı. Resmi olarak sınıfta ya da gayri resmi olarak iş ortamında olsa da asla öğrenmeyi bırakma. Her iş gereğinden fazla çaba göster ve zaman ayır.
- Yapabiliyor olduğunu göster. Hiç kimse becerilerinin engellenmesine ve göz ardı edilmesine asla izin vermemelidir. Özellikle tepe noktaya varmak için önemli basamakları oluşturan işler başta olmak üzere, fark edilen ve değer verilen işleri yapabilir olduğunuzu gösterin.
- Ne istediğini bil. Dengelemeye, öncelik vermeye, özveride bulunmaya ve rahat olmaya istekli ol.
- Karşılık beklemezsiniz yardım et. Farklı konularda çalışıyor olsalar bile yardım edilebilecek insanları bul. Kadınlar bir stratejiye, bir plana ihtiyaç duyarlar. Yönetimde daha üst pozisyonlarda bulunanları ve diğerlerinin bunların ne olduklarını bilmelerini sağla ki onlar da bu konuda katkıda bulunabilsinler.

Bizim araştırmamızın sonucunda ortaya koyacağımız öneriler, Morrison ve diğerlerinin önerileri örtüşmektedir. Yukarıda belirttiğimiz öneriler; hali hazırda yöneticilik görevlerini yapmakta olan kadınlara yol gösterici, kariyer planlamasını yapan kadın öğretmenlere cesaretlendirici nitelik taşıması açısından önemlidir.

Eğitim sisteminde yöneticiliğin eril yapısı nedeniyle kadın öğretmenlerin yaşadığı örgütsel engellemeler sonucu, sistem içinde az sayıda bulunan kimi kadın yöneticilerin, beğenilmek ve kendini kabul ettirmek için maskülen tavır takınmaktadırlar. Diğer taraftan gösterdikleri demokratik, esnek ve katılımcı liderlik tarzı eğitim sistemi içinde kadın yöneticilere yönelik kararsız, otoriter olamayan eleştirisini almalarına neden olmaktadır. Kadın yöneticilerin sözü edilen eleştiriyi bertaraf etmesi için, liderlik özelliklerini geliştirmeleri önerilebilir.

Toplumsal Cinsiyet rollerini etkileyecek, toplumsal değişime yönelik, erkek egemen toplum normlarına karşı feminist hareketin geliştirdiği kadın dayanışmacı yaklaşım, kadın öğretmenler için de önerilebilir. Eğitim sistemi içinde benzer dışlanmışlık durumlarını yaşayan kadınların, iş deneyimlerini paylaştıkları sosyal bir alan, onları kendi kariyer planlamalarında cesaretlendirecek bir unsur olmaktadır.

Kadınları gclendirecek toplumsal değişimi hedefleyen önerilerin en önemlisi pozitif ayrımcılık olmaktadır. Kadınların ğrenilmiş çaresizliklerinden kurtulmaları, özgüvenlerini geliştirmeleri uzun ve bir o kadar da zor olan toplumsal dönüşümün olmasıyla gerçekleşebilir. Gelineen şu noktada olguların, kadınların lehine kendiliğinden gerçekleşmesini beklemek hayalcilik olacaktır. Konunun ivedilikle çözümünde, kadınların yönetici olmalarında pozitif ayrımcılık yapılarak kadınların yönetimde var olmalarının n açılmalıdır. Bu neri feminist teorinin bir nerisi olup, sadece bir öneri olmakla kalmayıp dünyanın birçok ülkesinde başarılı bir Şekilde uygulanmaktadır.

Oysaki kadınların çalışma yaşamına etkin katılımı ve karar veren mekanizmaların başında yer alabilmeleri sağlayacak etmenlerin başında kuşkusuz, geleneksel aile modeli içinde eşitlikçi ilişkilerin kurulmasıyla sağlanacağı bir gerçektir. Buna bir örnek olarak, yakın zamanda çıkarılan bir yasa ile Almanya'da diğer Avrupa ülkelerine göre düşük olan kadın yönetici oranlarını, şirket yönetim kurullarında %30'a yükseltmek için kadın yönetici kotası getirilmiştir.

Kadınların eğitim dünyasında, hiyerarşik yapının üst konumlarında bulunabilmeleri, yönetimde var olabilmelerinin önünde toplumsal önyargılar, cinsiyet ayrımcılığı, örgüt kültürü engelleri bulunmaktadır. Thomson (2003), kadınların yönetimden uzak tutulduğu toplumsal norm ve yargılar, okul gibi formel örgütlerde sürekli yeniden üretilmekte olup evrensel düzeyde yaşanılan sorunları derinleştirmektedir. Sözü edilen engellerin bertaraf edilebilmesi en temelinde bireylerin ailede, okul öncesi ve temel eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinde eğitilmeleri ile gerçekleşecektir.

Bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gereken konuda Hearn (2001) ve Connell (2003) de ifade ettiği gibi toplumsal cinsiyet eşitliğine erkeklerin de katılımını sağlamak için, gücü elinde bulunduran erkeklerin dirençlerini anlamak ve bununla yzleşmelerini sağlamak gerekmektedir.

Gerek kadın dayanışmacı yaklaşımla gerekse pozitif ayrımcılıkla kadın yöneticilerin sayılarının artması, eğitim sistemi içindeki diğer kadınlar için bir rol model oluşturacağı, onları üst mevkilerde görev almaya yönlendireceği açıktır. Kadın yönetici sayılarının artması, ataerkil kültürel değerlerle yetişen kız öğrencilere de benzer şekilde etkileyecek, rol model olacaktır.

Eğitim öğretimin temel paydaşlarından biride velidir. Özellikle temel eğitimde velilerin büyük çoğunluğu annelerdir. Görüştüğümüz kadın yöneticilerin kendileriyle özellikle kadın velilerle aralarında güçlü bir iletişimin kurulmasının eğitim öğretime olumlu yansımaları göz ardı edilmemelidir.

Formel ve informel ilişki ağlarında sosyal ilişkilerin cam tavan olarak nitelenilen engelleri aşmada nedenli önemli olduğunun vurgusu yapılabilir. Kadın öğretmenlerin sözü edilen ilişki ağlarında içinde yer almaları sağlanmalıdır.

Günümüzde ülkelerin kalkınma ve demokratikleşme göstergelerinden biri kabul edilen ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’ kavramı, eğitim öğretimin her kademesine yerleştirmelidir. Milli eğitimde yöneticilikle ilgili politikalarda alışlagelmiş düşünce ve duygu kalıplarının ötesine geçilmesi hedeflenmelidir. Sosyal ve kültürel kodlarımıza yeni açılımla ‘yönetimde kadının da var olması’ bilincini aşılacak fikirler üretmek gerektiğidir.

Yöneticiliğin kadınların aleyhine geliştiği tarihsel süreçte, eğitim sisteminde yönetici atama yönetmeliğinde; kadınlara fırsat eşitliği sunmasına katkı sağlayacak kararların uygulanmasından geri dönülmemelidir. Kadın öğretmenlerin yönetim alanında farklı bakış açıları kazandıracakları ve etkili yönetişim becerileri göz ardı edilmemelidir.

KAYNAKLAR

- Aksu, A., Çek, F. Şenol B.** (2013). “Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve Cam Tavanı Aşma Stratejileri’ne İlişkin İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görüşleri”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25.113-160
- Aktaş, G.** (2013). *Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak. Edebiyat Fakültesi Dergisi Cilt:30 Sayı:1 Haziran- Temmuz.*
- Aliye, F.** (2012). *Osmanlı’da Kadın, Cariyelik, Çokeşlilik ve Moda.2.Baskı, Ekim, İstanbul.*
- Alptekin, D.** (2006). Üçüncü Dünya Ülkelerinde Kadın Hakları Bağlamında Feminizm, Yüksek Lisans Tezi.
- Altınbaş, D.** (2006). *Feminist Tartışmalarda Liberal Feminizm. Kadın Araştırmaları Dergisi, Sayı:9 Page:21-52 sayfa:37.*
- Arat, N.** (1996). *Türkiye’de Kadın Olmak*, İstanbul: Say Yayınları
- Aydın, M.** (2007). *Eğitim Yönetimi*, Hatiboğlu Bas.Yayım, Ankara.
- Balcı, A.** (2004). *Türkiye’de Eğitim Yöneticiliği ve Eğitim Müfettişi Yetiştirme Uygulamaları: Sorunlar Öneriler. Çağdağ Eğitim*, (307), 22-40.
- Baştuğ, Ö. Y. Ö., & Çelik, B.** (2011). *İlköğretim de öğretmen, müdür ve müfettişlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 63-76.
- Bayrak, S. Mohan, Y.** (2001) *Erkek Yöneticilerin Çalışma Yaşamı ve Liderlik Davranışları Açısından Kadın Yöneticileri Algılama Tarzları, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 34, Sayı 2, 89-114.*
- Berktaş, F.** (2012). *Tarihin Cinsiyeti. 4.Baskı, Metis Yayınları, İstanbul.*
- Berktaş, F.** (1999-2000). *Küreselleştikçe Parçalanan Bir Dünyanın Düşünsel İzdüşümü: Postmodernizm. İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi Yayın No: 21-22 (Ekim 1999- Mart 2000).*
- Canbek, N.**(2003). “Türkiye’de kadınların okul yönetimine giriş süreci ve Kayseri’deki kadın okul yöneticilerinin yönetimde karşılaştıkları sorunlar” yüksek lisans tezi.

- Çabuk, S. & Yalçın, A.**(1995). “Üst Düzey Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunları Tespit ve Analizine Yönelik Bir Alan Çalışması” Çukurova Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt 5, Sayı 1.
- Çaha, Ö.**(1996). Birinci Basım, *Sivil Kadın Türkiye’de Sivil Toplum ve Kadın*, Konya: Vadi Yayınları
- Çalık, Koşar & Dağlı** (2012). “İlköğretim Okullarında Kadın Yöneticilere Yönelik Öğretmen Tutumları Değerlendirmesi” *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* Güz 2012, 10(4), 637-662
- Çakır, S.** (2010). *Osmanlı Kadın Hareketi: XX. Yüzyılın Başında Kadınların Hak Mücadelesi. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Eşitsizlikler, Mücadeleler, Kazanımlar.* (Ed. Durudoğan, H. ve diğerleri). İstanbul. Koç Üniversitesi Yayınları. S: 99-114.
- Chabalala, L.W.** (2006). *What Do Women The Teachers Identify As Barriers To Promotion? University Of Pretoria etd.*
- Çelikten, M.** (2004)“Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar:Kayseri İli Örneği”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2):91-118
- Çetin, M., Atan, E.** (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin Cam Tavana İlişkin Algılarının İncelenmesi M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 35, Sayfa: 123-136*
- Çitçi, O.**(1982). *Türk Kamu Yönetiminde kadın Görevliler. Türk Toplumunda Kadın* (Ed. Abadan Unat, N. Ve diğerleri). Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayını. Genişletilmiş 2. Baskı. İstanbul. S:221-240.
- Donovan, J.** (2013). *Feminist Teori, Entelektüel Gelenekler*.7.Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Durakbaşa, A.** (2011). *Türk Modernleşmesinin Kamusal Alanı ve “ Kadın Yurttaş”.* Birkaç Arpa Boyu. 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar (Ed. Sancar, S.). İstanbul. Koç Üniversitesi Yayınları. S.461-474.
- Durudoğan, H.** (2010). İkinci Dalga Fransız Feminizmine Bir Bakış. *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Eşitsizlikler, Mücadeleler, Kazanımlar.* (Ed. Durudoğan, H. ve diğerleri). İstanbul. Koç Üniversitesi Yayınları. S. 67-98.
- European Commission/EACEA/Eurydice,** (2013). *Key Data on Teachers and School Leaders in Avrupa. 2013 Edition. Eurydice Report.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurydice.** *Eğitim Çıktılarında Cinsiyet Farklılıkları: Avrupa’da Alınan Tedbirler Mevcut Durum* (Aralık 2009) (<http://www.eurydice.org>).
- Gelegen, Didem Gediz,** (2001).“Çalışma Yaşamında Kadın Olmak”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, s.27
- Giddens, A.**(2008).*Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Göle, N.**(2011). *Modern Mahrem, Medeniyet ve Örtünme*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Grove, R. & Montgomery, P.***Women and the Leadership Paradigm: Bridging The Gender Gap.* University of Louisiana at Lafayette.

- İnandı, Özkan, Peker&Atik**(2009). “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri” Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1 ,ss.77-96.
- İnandı, Y. & Tunç, B.** (2012). *Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki.*[Effect of career barriers facing women teachers on their level of job satisfaction]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi-Journal of Educational Sciences Research*,2(2),203-222. <http://ebad-jesr.com/>
- Kabasakal, H.** (1998). “Türkiye’de Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Profili”, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 303-312.
- Kadının İnsan Hakları Projesi (KİHP).***Pekin+5: Birleşmiş Milletler’de Kadının İnsan Hakları ve Türkiye’nin Taahhütleri* (Hazırlayanlar: Ela Anıl, Pınar İlkaracan, Zülal Kılıç, Karin Ronge, Gülşah Seral, Tuluğ Ülgen) Aralık, 2001, 1.Baskı.
- Kandiyoti, D.** (1997). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Karadağ, A., Sabancılar, S.**(2005).“*Toplumsal Cinsiyet*”ten“*Çoklu Kesişen Farklılıklar*” Küreselleşme ve Kadın.
- Karasar, N.** (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Keller,E.F.**(2007). *Toplumsal Cinsiyet ve Bilim üzerine Düşünceler*.1. Baskı. Metis Yayın.İstanbul.
- Kepekçi, E.** (2012) *(Hegemonik) Erkeklik Eleştirisi ve Feminiz Birlikteliği Mümkün mü? Kadın Araştırmaları Dergisi*, sayı:11, s. 59-86.
- Khun, T.**(2008).*Bilimsel Devrimlerin Yapısı*, Kırmızı Yayın. İstanbul.
- Kümbetoğlu, B.** (2011). Feminist Yöntem ve Kadın Çalışmalarına İlişkin Bazı Sorular, Sorunlar. *Birkaç Arpa Boyu. 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar* (Ed. Sancar, S.). İstanbul. Koç Üniversitesi Yayınları. s.475-504.
- Lloyd, C.** (2008). *Dünyada Neler Oldu?* 1.Baskı. Pegasus Yayınları İstanbul.
- Leblebici Y., Karcioğlu F.** (2014). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 28, Sayı: 4.
- Mardin Bekata N, Tulun, A.M, B.**(2000). *Sağlık Sektöründe Kadın*, T.C. Başbakanlık Kadınının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara.
- Nacaroğlu, D.***Feminist Yönetmen Bemberg’de Anne-Kız İlişkisi*
- Örücü, E., Kılıç,R. ve Kılıç, T.** (2012).*Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. Yönetim ve Ekonomi*. Cilt: 14 Sayı:2 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.
- Özan, M. B.** (2009). *Okul Yöneticiliğinde Cam Tavan Sendromunun Yaşanmadığı Bir Ada Örneği: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*.C.8, S.29

- Özbudun, S.**(1994). *Türkiye’de Kadın Olmak, Bir Toplumsal Dönemeç Üzerine Düşünceler*, İstanbul: Yazın Dergisi Yayınları.
- Pelizzon, S.M.**(2009). *Kadının Konumu Nasıl Değişti? Feodalizmden Kapitalizme*,1. Baskı, İmge Kitabevi Yayınları. Ankara.
- Sağlam,A.Ç & Bostancı,A.B.**(2012). “*Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Örgütleri Yönetim Pozisyonlarında Kadınların Temsil Edilme Düzeyine Yönelik Yönetici Görüşleri*” *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (2012) 5/2, 140-155.
- Scott, J.W.** (2007). *Toplumsal Cinsiyet:Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi*, 1. Baskı, Agora Kitaplığı, İstanbul.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.** (2014). *Türkiye’de Kadın*, Ankara.
- T.C Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Stratejik Plan 2008-2012**,s. 49 <http://kadininstatusu.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>, alındığı tarih: 27.10.2014
- Wollstonecraft, M.**(2012). *Kadın Haklarının Gerekçelendirilmesi*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Unat, N.A.** (1992).*Türk Toplumunda Kadın*. İstanbul, Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınları.
- Url-1**<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/egikuryon_1/egikuryon_1.html>,alındığı tarih: 10.06.2014
- Url-2** <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php>, alındığı tarih: 30.10.2014
- Url-3** <<http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19090/Toplumsal-Cinsiyet-Esitlegi-Ulusal-Eylem-Plani>>, alındığı tarih: 26.10.2014
- Yaylacı, G. Ö.** (2004). “*Kadın yöneticiler için kariyer gelişmelerinde örgüt içi ‘kişilerarası ilişki ağlarını yönetmek’ Kadın Çalışmalarında Disiplinler arası Buluşma Sempozyumu*, 1-4 Mart 2004,s: 75-82.
- Yıldırım,A., Şimşek, H.** (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 5.Baskı.Seçkin Yayıncılık.Ankara.
- Yıldırım, H.A.** (2002).*Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi* 1.baskı, Nobel Yayınları, Ankara.

EKLER

EK 1

GÖRÜŞME FORMU

OKUL:

TARİH:

GÖRÜŞME SAATİ:

Merhaba. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans öğrencisiyim. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Eğitim ve Öğretim kurumlarında Çalışan Kadınların yöneticilik kariyerlerinde karşılaştığı engeller nelerdir? Bu engelleri hangi tür stratejiler geliştirerek aşmışlardır? Konulu bir araştırma yapıyorum. Bu görüşmede amacım; kadın yöneticilerin geliştirdiği stratejileri ortaya koyarak, Türk Eğitim Sisteminde karar verme mekanizmalarında kadınların temsilinin artmasında, yönetici olmak isteyen kadınlara ışık tutmaktır. Bu nedenle, yöneticilik kariyerinizde, bir kadın olarak yaşadığınız deneyimlerden faydalanmak istiyorum.

Görüşme sürecinde söyleyeceklerinizin tümü sadece bu araştırma doğrultusunda kullanılacak ve kişisel bilgilerinizin tümü gizli tutulacaktır.

Görüşme 30-40 dk sürecektir.

İzin verirseniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Bu şekilde hem zamanı daha iyi değerlendirmiş olurum, hem de sorulara verdiğiniz cevapların kaydını daha ayrıntılı tutma imkânı elde etmiş olurum.

Bu bilimsel araştırmaya katıldığınız, deneyimlerinizi, görüşlerinizi paylaştığınız için teşekkür ederim. Başlamadan önce sizin belirtmek istediğiniz bir fikir ve ya sormak istediğiniz bir soru varsa önce ona açıklık getirmek isterim.

İzin verirseniz görüşmemizi başlatalım.

Saniye ELMAS

İAÜ Yüksek Lisans Öğrencisi

- 1- İŞ DENEYİMİ:
- 2- MEDENİ DURUM: Hiç evlenmemiş, Evli, Dul veya boşanmış
- 3- Evliyseniz çocuğunuz var mı?
- 4- Evliyseniz eşinizin mesleği:
- 5- Evliyseniz eşinizin eğitim durumu:
- 6- EĞİTİM DÜZEYİ: ...Doktora, Lisansüstü, Lisans, Meslek yüksekokulu
- 7- YAŞ: 25-34, ... 35-44, 45-54, 55 ve üzeri
- 8- Görev Yaptığınız Okul: Devlet Okulu, Özel Okul
- 9- Mesleki Deneyim

Kaç yıldır yöneticilik yapıyorsunuz?

Hangi okullarda yöneticilik yaptınız?

(Motivasyon)

10- Yönetici olmaya karar verme sürecinizi anlatırmısınız? (ne zaman?, nasıl?)

(Memnuniyet, iş doyumunu)

Yöneticiliğe ne kadar süre daha devam edilmesi düşünülmektedir?

Daha üst mevki?

11- Yöneticiliği neden daha önce başlamadınız?

(Günlük Hayat: Eş, Çocuklar, Arkadaşlar..)

(Çalışma yaşamındaki ilişkiler)

(Kurumda konumlanış – İlişkiler, bakış açısı, algılama...)

12- Yöneticilik sosyal hayatınızı etkiledi mi?

Engeller:

(Eş, aile, çocuklar, arkadaş çevresi)

Düşünce X Eylem

13- Ailenizin yaklaşımı nasıldı?

14- İş motivasyonunuzu etkiledi mi?

Çalışma ortamındaki engeller:

(-Yönetici olmaya karar verdiğinde – şu anda)

15- Eğitim dünyasında erkek yöneticilerin tutumları nasıldı?

16- Eğitim dünyasında hemcinslerinizin tutumları nasıldı?

Kurumda alt, üst ve aynı düzey çalışanlarla ilişkisi, bu grupların bakışı, engelleri, destekleri...

Veli ve öğrencilerin yaklaşımları

17- Kadınların liderlik ve yöneticilik özellikleri açısından iş yaşamında üst düzey pozisyonlara yükselmesinde engeller in olduğu düşünüyor musunuz?

18- Kadınların üstlendikleri birçok ailevi sorumluluklarının olması; onların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına yükselmelerini nasıl etkiler?

19- Nasıl bir yönetici olmak istersiniz?

Öz değerlendirme

EK 2

İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans programı öğrencisiyim.

“Türk Eğitim Sisteminde Yöneticilikte Kadın Paradigmaları” konusunda hazırlayacağım yüksek lisans tez çalışmasında kullanmak üzere İstanbul il/ İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri Yöneticileri ile Resmi ve Özel Öğretim Kurumlarında görev yapan yönetici sayısal verilerine ihtiyaç duymaktayım. Söz konusu verilerin ekteki tablolara doldurulması ve tarafıma verilmesi hususunda gereğini saygılarımla arz ederim.

11/11/2014

EK:6 sayfa

Saniye ELMAS

A D R E S:

İstanbul Aydın Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

TEL: 0505 236 94 69

2014/2015 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI OKUL /KURUM MÜDÜRLERİ TABLOSU

KADEME	RESMİ OKUL/KURU M SAYISI	CİNSİYET		ÖZEL OKUL/KURU M SAYISI	CİNSİYET	
		KADIN	ERKEK		KADIN	ERKEK
ANAOKULU						
İLKOKUL						
ORTAOKUL						
ORTAÖĞRETİM KURUMLARI						
MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ						
OLGUNLAŞMA İNİTÜTELERİ						
HALK EĞİTİM MERKEZİ						
REHBERLİK ARAŞTIRMA KEZİ						
TOPLAM						

2014 /2015 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI OKUL /KURUM MÜDÜR BAŞYARDIMCISI TABLOSU

KADEME	RESMİ OKUL/KURU M SAYISI (NORM KADRO SAYISI)	CİNSİYET		ÖZEL OKUL/KURU M SAYISI	CİNSİYET	
		KADIN	ERKEK		KADIN	ERKEK
ANAOKULU						
İLKOKUL						
ORTAOKUL						
ORTAÖĞRETİM KURUMLARI						
MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ						
OLGUNLAŞMA ENSTİTÜTELERİ						

HALK EĞİTİM MERKEZİ						
REHBERLİK ARAŞTIRMA KEZİ						
TOPLAM						

2014 /2015 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI OKUL /KURUM MÜDÜR YARDIMCISI TABLOSU

KADEME	RESMİ OKUL/KURUM M SAYISI (NORM KADRO SAYISI)	CİNSİYET		ÖZEL OKUL/KURUM M SAYISI	CİNSİYET	
		KADIN	ERKEK		KADIN	ERKEK
ANAOKULU						
İLKOKUL						
ORTAOKUL						
ORTAÖĞRETİM KURUMLARI						
MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ						
OLGUNLAŞMA İTÜTELERİ						
HALK EĞİTİM MERKEZİ						
REHBERLİK ARAŞTIRMA KEZİ						
TOPLAM						

**2014 /2015 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI İL/İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜKLERİ YÖNETİCİLERİ
TABLOSU**

	İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜR YARDIMCISI / İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRÜ		ŞUBE MÜDÜRÜ	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ				
İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜKLERİ				

EK-3

← ↶ → 🗑️ Delete 📁 Move ⚠️ Spam ⋮ More ⬆️ ⬇️ ✕

• İlt: Kurum Yönetici Sayıları. 📧 ☆

sgb34@meb.gov.tr Today at 4:11 PM
To me

[All recipients](#)

İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Strateji Geliştirme Bölümü

-----İleten: sgb34 İstanbul il MEM/MEB Tarih: 25/11/2014 16:11 -----
Kime: saniye09@yahoo.com
Kimden: sgb34 İstanbul il MEM/MEB
Tarih: 24/11/2014 16:13
Konu: Kurum Yönetici Sayıları.
(Ekli dosyaya bakın: Kurum Yönetici Sayıları.xlsx)

Sayın Saniye ELMAS;

11/11/2014 tarih ve bila sayılı yazınız ile talep etmiş olduğunuz verilere ilişkin 2014-2015 eğitim - öğretim yılına ilişkin veriler ekte gönderilmiştir.
Bilgilerinize rica ederim.

İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Strateji Geliştirme Bölümü

EK-4



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

Sayı : 49614598/42/5197286
Konu: İstatistik Bilgi

11/11/2014

Sayın: Saniye ELMAS
Florya Tevfik Ercan Anadolu Lisesi
Şenlikköy Mah. Altay Sok. No:2
BAKIRKÖY/İSTANBUL

İlgi: 17/10/2014 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçenizle istenilen istatistiki bilgi hazırlanarak ilişikte gönderilmiştir.
Bilgilerinizi rica ederim.

Ahmet ER
Bakan a.
Daire Başkan V.

Eki:
1-Çizelge (2 Adet)

Ayhan ERDOĞAN
Dağıtıcı

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır.
11 / 11 / 2014



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/2097009
Konu: Araştırma (Saniye ELMAS)

26/05/2014

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi: a) 02.05.2014 tarih ve 2331 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 26.05.2014 tarih ve 2085476 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi Saniye ELMAS'ın "*Türk Eğitim Sisteminde Yöneticilikte Kadının Paradigmaları*" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Şube Müdürü

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

Elektronik İmza Akl Sistemimizde Mevcuttur	
Adı Soyadı :	Mualla ÇELEBİ
Unvanı :	Bölüm Sefi
Tarih :	12/06/2017
İmza :	

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden f87c-e602-3b3a-9a17-c6e0 kodu ile yapılabilir.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad : Saniye ELMAS

Doğum Tarihi ve Yeri: 05.02.1975 / AYDIN

E-posta : elmassaniye@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans** : 1996, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Fen Bilimleri Eğitimi, Kimya Eğitimi/Öğretmenliği.

TEZDEN TÜRETİLEN YAYINLAR VE SUNUMLAR:

- Elmas, S. 2014, ‘Türk Eğitim Sisteminde Yöneticilikte Kadın Paradigmaları’ Anadolu BİL Meslek Yüksekokulu Dergisi, Özel Sayı, ss:161-164.
- Temel Eğitim Sisteminde Uygulamalar Sempozyumu T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Teknolojileri Araştırma ve Uygulama Merkezi 22-23 Kasım 2013
- 2.Temel Eğitim Sisteminde Uygulamalar Sempozyumu T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Teknolojileri Araştırma ve Uygulama Merkezi 6-7 Mart 2015