Kamu Yönetimi ve Kadın

Cilt II

Editörler:
Doç. Dr. Hatice ALTUNOK
Dr. Öğr. Üy. Fatma Gül GEDİKKAYA



Gazi Kitabevi

KAMU YÖNETİMİ
VE
KADIN
(Cilt 2)

KAMU YÖNETİMİ
VE
KADIN
(Cilt 2)

Editörler

Doç. Dr. Hatice ALTUNOK

Dr. Öğr. Üyesi Fatma Gül GEDİKKAYA

Gazi kitabevi



"En İyi Akademi, Bir Kitaplıktır."

KAMU YÖNETİMİ VE KADIN (Cilt 2)

Editörler
Hatice ALTUNOK ORCID: 0000-0001-6034-6044
Fatma Gül GEDİKKAYA ORCID: 0000-0003-4451-6271

© Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.

Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti'ne aittir, tüm hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre, kitabı yayınlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz.

ISBN: 978-625-8275-81-0

1. Baskı: Ekim 2022, Ankara

Dizgi/Mizanpaj: Gazi Kitabevi

Kapak Tasarım: Gazi Kitabevi

Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.

Yayıncı Sertifika No: 44884

Merkez
Bahçelievler Mah. 53. Sok. No: 29 Çankaya/ANKARA
0.312 223 77 73 - 0.312 223 77 17
0.544 225 37 38
0.312 215 14 50
www.gazikitabevi.com.tr
info@gazikitabevi.com.tr

Mağaza
Dögol Cad. No: 49/B Beşevler/ANKARA
0.312 213 32 82 - 0.312 213 56 37
0.312 213 91 83

Sosyal Medya
gazikitabevi
gazikitabevi
gazikitabevi

Vadi Grafik Tasarım Reklam Ltd. Şti.
Sertifika No: 47479

Matbaa
İvedik Organize Sanayi Bölgesi 1420. Cadde No:58/1 Yenimahalle / ANKARA
0.312 395 85 71

Önsöz

Kamu Yönetimi ve Kadın adını taşıyan bu kitabın birinci cildi 2019 yılında okuyucuyla buluşmuştur. Devamı niteliğinde olan bu ikinci ciltte de yine kadının, kamunun farklı mecralarında yer alış tarihçesi, biçimi ve gelişimi hakkında değerli bilgilere yer verilmiştir. Her iki ciltte de benimsenen format ile başlıca alanlarda kadın çalışmalarına katkıda bulunmak amaçlanmıştır. Kamu Yönetimi ve Kadın Cilt II kapsamında belirlenen alanlar: yasama, bürokrasi, hukuk, diplomasi, kent konseyleri ve kamu yönetimi disiplini şeklindedir.

Kitabın ilk başlığını oluşturan Prof. Dr. Mustafa Lamba tarafından kaleme alınan *"Yasama ve Kadın"* bölümde; Dünya'da ve ülkemizde kadınların yasama erkindeki konumları anlatılmıştır. Genel olarak kadınların siyasal hakları için mücadelelerinin de yer verildiği bu kısımda, ülkemizde kadınların temsil haklarını elde etme süreçlerine yer verilmiş ayrıca parlamentoda temsil edilme düzeyleri farklı ülke parlamentoları ile karşılaştırılmıştır.

Dr. Öğr. Üyesi Fatma Gül Gedikkaya tarafından kaleme alınan ikinci bölümde ise "*Bürokrasi ve Kadın"* başlıklı bölümde ise bürokrasinin ataerkil kökeni, bürokrasinin kadını dışlayan niteliği, Dünya'da ve Türkiye'de bürokraside kadınların konumu anlatılmıştır. Türkiye özelinde bürokraside üst düzey yöneticilik yapmış kadınlar hakkında bilgiler verilmiştir.

Doç. Dr. Belkıs Konan tarafından yazılan "*Hukuk ve Kadın"* başlıklı bölümde profesyonel mesleklere kadınların dâhil olma serüveninin zorlukları, hukuk alanına kadınların dâhil olmasının gelişim sürecinde avukatlık, savcılık ve hakimlik gibi meslekler içerisinde kadınların konumları anlatılmıştır. İlk kadın hukukçular, kadın hakim ve savcı sayıları sunularak adalet yönetim sisteminde kadınların konumu resmedilmiştir.

Prof. Dr. A. Serap Tunçer tarafından hazırlanan "*Kent Konseyleri ve Kadın"* başlıklı bölümde yerel yönetim süreçlerine katılım mekanizmaları arasında yer alan kent konseylerinde kadının yeri hakkında bilgiler paylaşılmıştır. Öncelikle yerel siyasette kadın hareketlerine yer verilen bölümde, ülkemizde kent konseylerinin gelişimi ve bazı kent konseyi örneklerinde kadınların konumu incelenmiştir.

Dr. Ecehan Somuncuoğlu'nun yazdığı "Diplomasi ve Kadın" başlıklı bölümde ise tarih boyunca erkek egemen tarih anlayışı ve yazımı ile kadının tarihin dışında bırakılması esasında geleneksel ve kurumsal olarak diplomaside kadının yeri tarihsel gelişimi Dünya tarihi ve Türk tarihi örnekleriyle sunulmuştur.

Dr. Gökçe Ok'un kaleme aldığı "Göç ve Kadın" başlıklı bölümde göç sürecinde kadınlarının eğitim, iş ve istihdam sürecine katılımları, cinsiyete dayalı mağduriyetleri, kimlik oluşumu ulusal ve uluslararası mevzuatlar, sözleşme ve kararlar ışığında Göç İdaresi Başkanlığı tarafından yapılan çalışmalar ve göç yönetim sürecinde kadının rolü anlatılmıştır.

Doç. Dr. Hatice Altunok'un kaleme aldığı "*Kamu Yönetimi Disiplini ve Kadın"* başlıklı bölümde ise bilim dünyasında kadının yer alma hikâyesi esasında kamu yönetimi disiplininde kadının yeri anlatılmıştır.

Kuram ve uygulama açısından kamunun farklı alanlarında bürokraside, yerel yönetim süreçlerinde, diplomatik kurumlarda, adalet kurumlarında kadının konumunun incelendiği bu eser ile kadın tarihine katkı sunulmaya çalışılmıştır. Bahsedilen alanlarda kadının varlığı, kadın-erkek eşitlik anlayışının tarihsel gelişim seyri ile anlatılmıştır.

Kamu Yönetimi ve Kadın Cilt II'den konuyla ilgilenenlerin faydalanmasını diler, hazırlanmasında katkı sunan tüm hocalarımıza ve arkadaşlarımıza teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Hatice ALTUNOK

Dr. Öğr. Üyesi Fatma Gül GEDİKKAYA

Ankara 2022

Yazarlar

Mustafa LAMBA, Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümünden 2004 yılında mezun oldu. Yüksek lisans eğitimini, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı'nda "5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun Türk Bütçe Sistemine Getirdiği Yenilikler ve Kamu Mali Yönetimine Olası Etkileri" konulu tez çalışması ile tamamladı. Doktora eğitimini ise 2012 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda "Yerel Yönetişimde Kent Konseylerinin Belediyelerin Karar Alma Süreçlerine Etkisi: Antalya, Afyonkarahisar ve Burdur Örneği" konulu tez çalışması ile bitirdi. Yönetişim, katılım, yerel yönetimler, yönetim ve örgüt kuramları alanlarında çalışmaları bulunmaktadır.

Belkıs KONAN, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezun olan Konan Yüksek lisans ve doktora eğitimini de yine Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinde tamamlamıştır. 2007 yılında "Osmanlı Devleti'nde Yabancıların Hukuki Durumu" başlıklı tezi ile doktor ünvanını almış, 2014 yılında ise Doçent olmuştur. 2003 yılında araştırma görevlisi olarak başladığı Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinde halen Doçent olarak görev yapmaktadır. Yazarın hukuk tarihi alanında yazılmış birçok kitap ve makalesi bulunmaktadır.

A. Serap TUNÇER, ilköğretimini Siirt'te, liseyi Trabzon'da ve lisans eğitimini Gazi Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümünde tamamlamıştır. 1997 yılında aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı'nı "Avrupa Birliği Üyeliği Sürecinde Türkiye'deki Metropolitan Alan Yerel Yönetimlerinin Değerlendirilmesi" konulu tezini

sunarak tamamlamıştır. Aynı yıl başladığı Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı'nın "Kentleşme ve Çevre Bilimleri" Bilim Dalı'ndaki doktora eğitimini de "Çevre Etiği ve Yerel Yönetimler" konulu tezi ile 2005 yılında bitirmiştir. 1985-2009 yılları arasında Çankaya Belediye Başkanlığı'nda müfettiş ve Teftiş Kurulu Müdürü olarak görev yapmış; 2009'da Ahi Evran Üniversitesi İİBF Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü'ne Yrd. Doç. Dr. olarak atanmıştır. 2013 yılında doçentliğini almış; 2020 yılında profesör olarak Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü'ne atanmıştır. Kentleşme politikaları, kent sosyolojisi, yerel yönetim, kamu politikaları ve sosyal hizmet alanlarında çalışmalarını sürdürmektedir.

Ecehan SOMUNCUOĞLU, Selçuk Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden mezun olmuştur. Yüksek lisans derecesini Gazi Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalında almıştır. Doktora çalışmasını Ankara Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalında "Siyasal İslam ve Mısır'da Müslüman Kardeşler'in Dönüşümü" teziyle tamamlamıştır. Aksaray Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümünde doktor araştırma görevlisidir. Orta Doğu tarihi, modern Arap dünyası, İslâmi hareketler alanlarında yayınları bulunmaktadır. Ayrıca Orta Doğu'yu referansla demokratikleşme, din ve siyaset ile göç alanlarında çalışmalarını sürdürmektedir.

Fatma Gül GEDİKKAYA, İlköğretimini Çankırı, ortaöğretimini Stadthagen/Almanya'da tamamlayan Gedikkaya, 2010 yılında Gazi Üniversitesi Kamu Yönetimi bölümünden mezun olmuştur. 2011 yılında aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsünde Yönetim Bilimleri Anabilim Dalında yüksek lisansa başlamış ve 2013 yılında "Yönetim Kuramlarının Liderlik Konusuna Yaklaşımları" başlıklı teziyle derecesini almıştır. 2013 yılında aynı Enstitünün Kamu Yönetimi Anabilim Dalında Doktora

eğitimine başlayan Gedikkaya, 2018 yılında "Türkiye'de Aile Politikaları: 2003- 2018 Dönemi Üzerine Analiz" başlıklı teziyle doktora eğitimini tamamlamıştır. 2019 yılı itibarıyla İstanbul Gelişim Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümünde Dr. Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. Gedikkaya, örgüt ve yönetim kuramları, kamu politikaları (politika değerlendirme, politika başarısı ve aile politikaları) konularında çalışmalarını sürdürmektedir.

Gökçe OK, 1974 yılında İzmir'de dünyaya geldi. 1996 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesinden mezun oldu. Yüksek lisans ve doktora eğitimlerini de Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde tamamladı. 1996-2017 yılları arasında özel eğitim sektöründe öğretmen, kurucu, idareci ve Genel Müdürlük pozisyonlarında çalıştı. 2017-2018 yıllarında Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) ile Dokuz Eylül Üniversitesi'nde öğretim üyeliği görevlerinde bulundu. 2017-2021 yılları arasında Göç İdaresi Genel Müdürlüğü bünyesinde Genel Müdür Yardımcısı olarak çalıştı. Ok, Göç İdaresi Başkanlığı'nda Uyum ve İletişim Genel Müdürü olarak görev yapmaktadır. Alanında yayınlanmış akademik makaleleri ve kitap bölümleri mevcut olup, Göç İdaresi Başkanlığı adına UNESCO Türkiye Milli Komisyonu Sosyal Dönüşüm Yönetimi (MOST) ve Göç İhtisas Komitesi üyeliğini ve İklim Şurası Göç, Adil Geçiş ve Diğer Sosyal Politikalar üyeliğini yürütmektedir.

Hatice ALTUNOK, lisans eğitimini Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünde, yüksek lisans eğitimini aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilimleri Ana Bilim Dalında tamamladı. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalında Türkiye'de Kamu Personel Politikası Reformu Analizi adlı teziyle doktora derecesini aldı. Başlıca akademik ilgi alanları; kamu politikası kuram ve uygulama (personel

politikaları, yerel yönetim politikaları, kadın politikaları) ve karşılaştırmalı ülke incelemeleridir. Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Güvenlik Bilimleri Fakültesi'nde öğretim üyesi olan Altunok, Kamu Yönetimi ve Kadın Cilt: 1, Kamu Politikaları Ansiklopedisi, Yönetsel Yapı İncelemeleri, Üç Deniz Havzası Ülkeleri Ortak Yönetim Kültürü ve Yeniden Yapılanma Sorunları Sempozyumu Bildiriler Kitabı editörleri arasında yer almaktadır. Kamu Politikaları Ansiklopedisi, Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance ve Kamu Yönetimi Ansiklopedisi'nde kavram yazarıdır.

İçindekiler

Önsöz V

Yazarlar VII

İçindekiler XI

1. Bölüm

Yasama ve Kadın 3
Mustafa LAMBA

Giriş 3

1. Geçmişten Günümüze Kadınların Siyasal Hakları 4

2. Pasif Seçmenlikten Aktif Siyasete Kadınlar 9

3. Türkiye'de Yasama Organında Kadın 13

Sonuç 22

Kaynakça 24

2. Bölüm

Bürokrasi ve Kadın 29
Fatma Gül GEDİKKAYA

Giriş 29

1. Bürokrasi ve Ataerkillik Üzerine 30

2. Bürokrasinin Kadını Dışlayıcı Doğası 33

3. Kadınların Bürokrasideki Durumuna Dünya Örnekleri 34

4. Türk Bürokrasisinde Kadın 37

5. Türk Bürokrasisinde Önemli Kadın Figürler 40

Sonuç 44

Kaynakça 46

3. Bölüm

Hukuk ve Kadın 51
Belkıs KONAN

Giriş 51

A. Tarihsel Süreçte Hukuk ve Kadın 52

B. Sonuç Yerine: Engeller, Nedenler ve Çözüm Önerileri 69

Kaynakça 73

4. Bölüm

Kent Konseyleri ve Kadın 79
A. Serap TUNÇER

Giriş 79

1. Yerel Siyaset Sürecinde Kadın Hareketleri 80

2. Siyasete Katılımdan Yönetime Katılıma 83

3. Türkiye'de Kent Konseyleri'nin İlk Dönemi 87

4. Türkiye'de Kent Konseylerinin Yapısal Sorunları ve Kadın 91

5. Kent Konseyleri Projeleri ve Kadınlar 99

Sonuç 115

Kaynakça 117

5. Bölüm

Diplomasi ve Kadın 127
Ecehan SOMUNCUOĞLU

Giriş 127

1. Diplomasinin Tarihsel Gelişimi İçinde Kadın 128

2. Uluslararası İlişkiler Düşüncesinde Kadın 148

3. Türkiye'de Diplomasi Geleneği ve Kadın 158

Sonuç 169

Kaynakça 172

6. Bölüm

Göç ve Kadın 181
Gökçe OK

Giriş 181

1. Türkiye'de Göç 183

2. Türkiye'de Kadın 190

3. Uluslararası Alanda Kadın 191

4. 6458 Sayılı YUKK Kapsamında Türkiye'de Kadın Göçmenlerle İlgili Yürütülen Psikososyal ve Uyum Çalışmaları 195

5. Göç Yönetim Sürecinde Kadın 205

Sonuç 208

Kaynakça 209

7. Bölüm

Kamu Yönetimi Disiplini ve Kadın 215
Hatice ALTUNOK

Giriş 215

1. Bilim Tarihinde Kadın 216

2. Akademik Disiplinlerde Kadın Olmak 222

3. Kamu Yönetimi Bölümlerinde Kadın Akademisyenler 228

Sonuç 238

Kaynakça 240

Dizin 243

2. BÖLÜM
BÜROKRASİ VE KADIN

2. Bölüm

Bürokrasi ve Kadın

Fatma Gül GEDİKKAYA*

Giriş

Modern ulus devletlerin ve bürokratik sisteminin ortaya çıktığı modernleşme, rasyonalizasyon ve demokratikleşme süreci, bir erkekleşme süreci olarak değerlendirilebilir. Tarihsel olarak, devletin farklı terimlerle ifade edilen belirgin bir erkek karakteri vardır. Devlet; kudretli, rasyonel, adil ve benzeri erkeklerle özdeşleştirilen sıfatlarla tanımlanmıştır. Bu haliyle devlet, siyasi ve ekonomik konumların çoğunluğunun erkekler tarafından işgal edildiği tek cinsiyetli, bir tür erkek birliği olarak anlaşılmaktadır. Eril devlet kavramı, bürokrasisinin ataerkil toplumsal ilişkilerden ortaya çıktığı ve onları yeniden ürettiği tezine dayanmaktadır.

Kamu bürokrasisi erkek egemen toplumun içinde oluşmuş ve tabiatıyla erkek egemen yapılardır. Kamu bürokrasisi içerisinde kadının varlık gösterebilmesi toplumsal alanda elde ettiği kazanımlara paralel bir şekilde ilerlemiştir. Kadınların eğitim hakkı, oy hakkı ve takiben kazanılan hakları, kamu bürokrasisi kadrolarında kendilerine yer bulmalarında etkili olmuştur. Fakat kadınların her alanda temsil edilmesi seferberliğine rağmen, devlet iktidarının merkezlerinde hâlâ erkek oranının ortalamanın üstünde olduğu görülmektedir. Bu durum demokrasi ve onun ilkeleri ile çelişkili görünebilir. Çünkü demokrasi, ilkeleri ve kurumsallaşma biçimleriyle tüm vatandaşlar için eşit hakları garanti etmektedir. Ancak gözden kaçırılmaması gereken, cinsiyet eşitliğinin mutlak bir ilke olmadığı ve tesis edilmesi için çaba sarf

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, fggedikkaya@gelisim.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4451-6271

edilmesi gereken bir ilke olduğudur. Bu çabaya örnek olarak bazı ülkelerin kadınların temsili noktasında uyguladıkları kotalar verilebilir.

Cinsiyete dayalı işbölümü, kadının ev içinde erkeğin ise kamusal alanda var olduğu bir düzene işaret etmektedir. Kadınların kamusal alanda görünür olması ise geleneksel roller ile var olan düzen arasında çatışma ve ikilikleri beraberinde getirmiştir. Kadının özel veya kamusal örgütlerdeki konumu, tutumları ve iş dışı rolleri birer sorun alanına ve aynı zamanda inceleme konusuna dönüşmüştür. Kadınlardan beklenen duyarlılık, pasiflik, sabır ve nezaket gibi kadınsı özellikler doğumdan itibaren tüm insanların cinsiyetlerine göre uygun davranış kalıpları sergilemesi beklentisinin bir sonucudur. Bu "cinsiyet şeması" aracılığıyla, toplumsal yaşamın her yönü, hiçbir zaman tümüyle çıkarılamayan bir mercek gibi filtrelenmektedir (Kennedy, 2020: 4). Bu şema bürokrasiyi nasıl etkilemektedir? Bürokrasi bu şemanın yeninden üretilmesinde etkili midir? Bu bölümde feminist literatürde kendisine yer bulan yukarıdaki sorular ve onlara verilmeye çalışılan yanıtlar yer alacaktır. İlk olarak kadının bürokrasi içerisindeki konumu ataerkillik ve bürokrasi arasındaki ilişki üzerinden irdelenecek ardından kamu bürokrasisinde kadının günümüzdeki konumu nicel verilerle ortaya konacaktır. Son bölümde ise Türk kamu bürokrasisi özelinde kadının konumu aktarılacak ve üst düzey yöneticilik yapmış kıdemli kadın bürokrat örneklerine yer verilecektir.

1. Bürokrasi ve Ataerkillik Üzerine

Antik Yunan ve Roma'da, aile reisi ya da erkek hane reisi, aile kararlarını verme konusunda "doğal" yetkiye sahip olarak kabul edilmiştir. Batı siyaset teorisi, aile babalarının ataerkil otoritesinin, hükümdarların siyasi otoritesini meşrulaştırmak için kullanıldığı üç ana yol sunmaktadır. *Antropolojik ataerkillik (anthropological patriarchy)*, ilkel aile birliklerinin daha büyük toplumlara evrildiğini ve eş zamanlı olarak hanelerin erkek reislerinin krallıkların reislerine dönüştüğünü ileri sürmektedir. Manevi ataerkillik (*moral patriarchy*), aile babalarının hüküm süren siyasi atalar haline geldiğini, siyasi otoritenin, Adem gibi orijinal baba nesline ait olduğu ve haleflerine yönetme hakkını miras bıraktığı öncülüne dayanmaktadır. Son olarak, ideolojik ataerkillik, siyasi otoriteyi talep etmek için babalığın dilini, metaforlarını ve görüntülerini kullanmayı içermektedir (Kann, 2011: 1197).

Hobbes, Locke, Montesquieu ve Rousseau gibi sözleşme teorisinin babaları olarak kabul edilen düşünürlerin temelde savunusu toplumsal düzenlerin ve gelişmelerin artık Tanrı'nın iradesine veya nesnel bir doğal düzene atıfta bulunarak haklı çıkarılamayacağıdır. Locke'a göre doğal haklarını korumak için erkekler, düzeni sağlayacak ve anlaşmazlıkları çözecek sınırlı bir hükümete boyun eğmeye razı olmuşlardır. Bu yaklaşımda her bir birey kişiliğini ve olanca gücünü genel idarenin en üstün yönetimi altına bırakmakta ve yine her üye bütünün bölünmez parçası olarak kabul edilmektedir (Rousseau, 2007: 42). Ancak bazı araştırmacılar (Pateman, 2016; Richardson, 2007) toplumsal sözleşme teorisinde devletin, özgür ve eşit bireyler arasındaki bir anlaşmadan doğduğu varsayımının yanında da örtük bir cinsiyet sözleşmesi olduğunu savunmaktadır. Onlara göre, sözleşme teorisinde devletin ortaya çıkışı, her zaman erkek bireyler olarak düşünülen özgür ve eşit "ailenin efendileri" arasındaki bir sözleşme olarak görülmelidir. Diğer bir ifade ile sözleşme teorisinde uzlaşı sağlayan kişiler, her şeyden önce ailenin ve dolayısıyla kadının haklarını kamusal alanda temsil eden aile babalarıdır. Bu cinsiyete dayalı işbölümü, kadına ev içi çalışma ya da üremeyle ilişkili, erkeğe de kamusal ya da üretimle ilişkili yükümlülükleri getirmiştir.

Batı uygarlığı boyunca erkeklerin kamusal alan kadınların varlığı anormal kabul edilmiştir. Bu durum Antik Yunan'dan başlayarak, kamusal alanının kadınların yokluğuyla tanımlanması ile yakından ilişkilidir. Yüzyıllar boyunca kadınlar kamusal alana çeşitli kazanımlarla "sızmaya" çalışmışlardır. Öte yandan erkeklerin kamusal alana sızması gerekmemiş çünkü o alan zaten özgür erkeklerin varlık gösterdiği asıl yer kabul edilmiştir. Bu vurgu yönetim yaklaşımlarında da görülebilmektedir. Bilimsel yönetimin ortaya çıktığı 1910'lı yıllarda yönetimin erkeksi bir gücü çağrıştırdığı ifade edilebilir. Bilimsel yönetim yaklaşımı, duygu ve naiflik yerine nesnellik beceri, verimlilik ve disipline vurgu yaparak yönetimin erkek işi olduğu çağrışımını yapmaktadır (Stivers, 2018: 40). Örgüt ve yönetim tarihi, örgütsel yapıların şekillenmesinde kadınların değil erkeklerin kilit aktörler olduğunu açıkça göstermektedir. Toplumsal cinsiyet ayrımı kısmen örgütsel uygulamalar yoluyla yaratılmıştır. Kadınlar ve erkekler arasındaki gelir ve statü eşitsizlikleri örgütsel süreçler içerisinde oluşmaktadır. Örgütler kültürel imgelerin icat edildiği ve yeniden üretildiği alanlardır (Acker, 1990: 140). Gould (1979) örgütlerde erkeklerin kilit rolde olmasını, ataerkil işbölümü ile açıklamaktadır. Ona göre erkekler, hiyerarşik

örgütlenmeyi meşrulaştırarak, yeni örgütlerde güç ve otoritelerini korumuşlardır.

Bürokrasi bir yapı olarak, nispeten istikrarlı rol kalıpları ve belirlenmiş işlevler sistemidir. Max Weber, bürokrasiyi, sabit yükümlülükler ve yasallıklarla rasyonel işbölümünün karmaşık bir sistemi olarak tanımlamıştır. Weberyan bürokrasi, birçok örgütte hedeflerine ulaşmış ve değişen derecelerde başarılı olmuş bir modeldir. Bürokrasi, merkezi görevlerini yerine getirmede kalıcı ve orta derecede başarılı olmak için tüm kuruluşların yapması gerekenlerin bir modeli olması anlamında 'ideal bir tip'tir (Öztaş, 2019: 27). Düzenlenmiş, standartlaştırılmış iş süreçleri, katı bir hiyerarşik otorite düzeni, yazılı biçim ve kişisel olmayan eğitim standartlarına dayalı üyelerin nesnel olarak işe alınması bürokrasinin karakteristik özellikleridir. Bürokratik yönetim hiyerarşik ilkeler, sözde duygusallıktan arındırılmış kural sistemi, cinsiyete özgü işbölümü ve katı bir iç yönetimde ifade etmektedir (Weber, 2012: 323-325). Bürokratik örgütlere atfedilen yapı dikkate alındığında; bürokratik yönetimin usulüne, sembolizmine ve kurum içi alışkanlığına eril bir düşünce tarzının hakim olduğu söylenebilir.

Ramsay ve Parker'a göre (1991: 260), ataerkillik ile biçimsel rasyonel otoritenin kesişmesinin, modern bürokratik örgütlenme ile sonuçlanmıştır. Ona göre örgüt içinde kadınlar çifte baskı yaşamaktadır. Astlar olarak davranışları bürokratik düzenlemeye tabi iken, kadın olarak ataerkil yapılar ve süreçler tarafından eşit örgütsel katılımcılar olarak dışlanmaktadırlar. Ferguson (1984: 159) ise, bürokratik söylemin, toplumsal olarak erkek değerleri olarak tanımlanan soyut rasyonalite, biçimsel prosedürcülük ve hiyerarşi ile birlikte tanımlanmakta ve bu söylemin erkeksi olduğu ifade etmektedir. Ona göre, bürokratik söylem dişileştirilmiş özneler yaratır ve kadın öznelerini dışlar ya da sömürgeleştirir. Dolayısıyla Feminist yaklaşım bürokrasiyi ataerkil topluma muhalefetlerinde kritik bir unsur olarak görmektedir.

Kısaca, Weberyan bürokrasinin modern ve rasyonel bir örgüt olarak ortaya çıkması ve işleyişinin ön koşullarından biri, iş ve ev işlerinin birbirinden ayrılmasıdır. Bu ise ev ve ailenin kadınla, profesyonelliğin erkekle ilişkilendirilmesine bağlıdır. Bürokratik örgütlenmenin rasyonelliğin sığınağı haline gelebilmesi için "duygusal" olan dışlanmış, kadın aile ve hane alanına itilmiştir.

2. Bürokrasinin Kadını Dışlayıcı Doğası

Kathy Ferguson'un 1984'te yayınlanan "The Feminist Case against Bureaucracy" başlıklı kitabında, kadınların hem bürokrat hem de müşteri olarak rollerini incelemiş, bürokratik ayrımcılığa dikkat çekmiştir (Ferguson, 1984). Peki bürokrasi kadını nasıl dışlamaktadır? Cinsiyet ve cinsiyete dayalı iktidar ilişkileri, bürokrasinin belirleyici özelliğini oluşturmaktadır. Martin'e göre (1984: 198) erkeklerin kadınlar üzerindeki güçlerini sürdürmek için bürokrasiyi kullanırken, seçkin bürokratların da bürokratik hiyerarşiyi sürdürmek için ataerkilliği kullandıklarını savunmaktadır. Bu döngünün ilk kısmı, erkeklerin kadınlar üzerindeki güçlerini sürdürmek için bürokrasiyi kullanmasıdır. Her hangi bir bürokraside, ister devlet kurumu, ister şirket veya bir sendika olsun, en üst pozisyonların çoğu erkekler tarafından işgal edilmiştir. Kadınlar, daktilo, rutin işler veya temizlikçi gibi daha düşük pozisyonlarda yoğunlaşmaktadır. Ayrıca, üst düzey erkek bürokratların genellikle çocuğunu yetiştiren ve ev işlerinin çoğunu yapan, hem kariyer desteği hem de duygusal destek sağlayan eşleri vardır. Dolayısıyla, üst düzey bürokratların gücü, prestiji ve ayrıcalıkları, kadınların hem işte hem de evde ikincil konumlarına bağlıdır. Bu gücü sürdürmek için üst düzey bürokratlar, kadınları ikincil konumlarında tutmak için bürokrasideki güçlerini kullanabilirler (Martin, 1984: 198). Kadınların üst pozisyonlardan resmi olarak dışlanması, Martin'in "Uprooting War" (1984) adlı kitabından özetle şu şekilde ifade edilebilir:

- En başta işe alma ve terfi etmede kadınlara karşı ayrımcılık yapılması;
- Kadınları caydırmanın veya kısıtlamanın bir yolu olarak duygusal mesafe ve teknik rasyonellik gibi bürokratik değerleri teşvik etmek;
- Kadınların güçlü sosyal ağlara veya gruplara dâhil edilmemesi;
- Kadınları alt düzey pozisyonlara bağlayan cinsiyete bağlı iş kategorilerinin yaratılması ve sürdürülmesi;
- Hareketlilik, tam zamanlı çalışma ve kesinti gerektirmeyen (çocuk doğurmak gibi) erkek kariyer kalıplarının sürdürülmesi;
- Çocuk yetiştirme ve işin uyumu ya da evden çalışmayı destekleyen ofis düzenlemeleri gibi alternatiflerin yaygın olmaması ve iş başında çalışmanın esas olması;

- Sendika seçkinlerinin kurumsal cinsiyetçiliğe karşı protestolarını engellemek için benzer uygulamalara sahip diğer seçkin grupları desteklemek;
- Kadınları ikincil konumlarda tutan politikaları sürdürmek için lobi yapmak ve siyasi baskı uygulamak.

Özellikle üst düzey yöneticilik pozisyonlarında mesai mefhumunun olmaması, hakimiyetin erkeklerde defacto bir durum olduğundan kadınların üst düzey kadrolara çekingenlikle yaklaşması ve kadınların güçlü networklerden dışlanması gibi nedenler kadınların bürokrasinin dışlayıcı doğasından nasıl etkilendiklerini açıklamaktadır.

Kadının kamusal yaşama katılımını engelleyen önemli bir etken kadının aile içindeki sorumluluklarından doğmaktadır (Koray, 1991: 94). Kadının ev ve çocuk sorumluluğu bürokraside özellikle üst düzey bürokraside yer alması bakımından da bir engel oluşturmaktadır. Kaymakamlık, büyükelçilik veya valilik kadrolarında mesai mefhumunun olmayışı, doğum izninin sorun yarattığı düşüncesi ya da müfettişlik mesleğinde olduğu gibi uzun süre evden uzak kalmayı içeren mesleklerde kadının katılımı sınırlı olmaktadır.

3. Kadınların Bürokrasideki Durumuna Dünya Örnekleri

Geçmişten günümüze kadınların kamusal alanda giderek daha görünür hale gelmektedir. Ancak ampirik araştırmalar (Kanter, 1977; Crompton, 1986; Martin ve Roberts, 2006; Borelli ve Martin, 2000), emek piyasasına katılan kadınların yatay ve dikey olarak belirli mesleklere ve bu meslek alanlarında daha düşük statülü pozisyonlarda istihdam edildiğini göstermektedir.[†]

İlk olarak 2006 yılında Dünya Ekonomik Forumu tarafından cinsiyete dayalı eşitsizliklerin büyüklüğünü yakalamak ve zaman içindeki ilerlemelerini takip etmek için ortaya konan Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi; ekonomik, eğitim, sağlık ve siyasi kriterlere göre ulusal cinsiyet

[†] Türkiye'de Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünce yapılan "Türkiye'de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi" (2014) varılmıştır. Bu araştırmaya göre, mesleklerdeki dağlımda dikkat çeken bir husus, kadınların profesyonel meslek mensupları, yardımcı profesyonel meslek mensupları ve büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar olarak oranlarının erkeklerinkinden yüksekliği ve yıllar içinde bu oranların artış eğilimi içinde olmasıdır.

eşitsizliklerini ölçmektedir. 2020 yılında yayınlanan ve 156 ülkenin verisinin sıralandığı raporda cinsiyete dayalı eşitsizliğin en az olduğu ilk üç ülke İzlanda, Norveç ve Finlandiya iken son sıralarda Pakistan, Irak ve Yemen yer almaktadır. Örneğin bu indeksin 21. sırasında yer almasına rağmen Birleşik Krallıkta kadınlar kamu sektörü hiyerarşisi içinde alt düzey ve düşük ücretli pozisyonlarda yoğunlaşma eğilimindedir. Orta ve üst düzey yönetimde kadın oranlarına bakıldığında Birleşik Krallık'ta kadınlar kamu hizmeti daimi sekreterlerinin %31'ini, üst düzey kamu hizmetinin %40'ını, yerel yönetim üst düzey yöneticilerinin %33'ünü, üniversite rektör yardımcılarının %28'ini, ortaokul müdürlerinin %38'ini ve Ulusal Sağlık çalışanların %43'ünü oluşturmaktadır. 2001 yılından bu yana Birleşik Krallık'ta kamu sektörü işgücünün %68'ini kadın çalışan oluşturmasına rağmen, kadınlar özellikle üst düzey yönetici pozisyonlarına erişmenin önünde engellerle karşılaşmaktadır. Kadınlar Kabine Ofisi, Dışişleri ve Milletler Topluluğu Ofisi ve diğer Başbakanlık kadrolarında daha az yer bulmaktadır. Savunma, Uluslararası Ticaret ve Ulaştırma düzenleyici Ulusal Suç Ajansı, Demiryolu ve Karayolu Ofisi ve Birleşik Krallık İhracat Finansmanı gibi düzenleyici kurumlar genellikle erkeklikle ilişkilendirilmiştir (Johnston, 2019: 157). Bununla birlikte Birleşik Krallık, kamu sektöründe üst düzey pozisyonlarda kadınların en yüksek oranda bulunduğu Avrupa ülkesidir. Birleşik Krallık kamu personeli istihdamında hiçbir zaman kota kullanmamıştır. Bunun yerine 2005'ten günümüze, kamu hizmeti kadrolarında üst düzey işgücü çeşitliliğini iyileştirmeye yönelik hedef belirlemeye teşvik etmiştir (Schreiber, 2018: 94).

Amerika'da kadınların kamu hizmetine girmesinde liyakat vurgusu yapan Pendleton Yasası (Pendleton Act- 1883) önemli bir rolü vardır. Kanun istihdam için kadınların erkeklerle eşit şartlarda rekabet etmelerini mümkün kılmıştır. Amerika'da 1939'da II. Dünya Savaşı'nın başlamasından hemen önce, kadınlar tüm federal devlet çalışanlarının yüzde 19'unu oluştururken bu oran Haziran 1941'den Haziran 1943'e kadar üç katına çıkmıştır. Çünkü erkeklerin savaşa gitmesi ile boşalan kadrolara kadınlar girmiştir. 1945'e gelindiğinde, kadınlar Amerika Birleşik Devletinde iş gücünün yüzde 37'sini oluşturmuştur. Ancak devlet kadrolarına yerleşen bu kadınlar savaşın sona ermesi ve kadronun asıl sahibi olan erkeklerin geri dönmesi ile birlikte kadroları bırakmak zorunda kalmışlardır. 1947'de, savaşın sona ermesinden iki yıl sonra, kamu hizmetlerindeki kadınların oranı yüzde 25'in altına düşmüştür. ABD'de kadın hareketlerinin etkisi ile toplumda daha fazla

görünür olmaya başlayan kadınların kamu bürokrasisinde konumunu güçlendirmesinde etkili olmuştur. 1964 tarihli Medeni Haklar Yasası, işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayarak kadınların kamu hizmeti istihdamı için önemli bir kilometre taşı sağlamıştır. 1964'de çıkan kanun yasayı uygulamak için Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu'nu kurmuştur (Rubin, 1990: 283). 1968'de kamu bürokrasisinde istihdam edilen kadın oranı toplam işgücünün yüzde 34'ünü, 1978'de yüzde 37'sini ve 1987'de yüzde 48'ini oluşturmuştur. 1985 yılına kadar, kadınlar tüm federal çalışanların yüzde 41,5'inimeydana getirmiştir. Bu oran, otuz yıl içinde ciddi bir şekilde artmış ve 2015 yılında federal işgücünün yüzde 44,3'ü kadınlardan oluşmuştur (Rubin, 2018: 3).

Almanya örneğine bakıldığında, üst düzey kamu sektörü pozisyonlarındaki kadınların oranı 2013'te yüzde 13'ten 2015'te yüzde 21'e yükselmiştir. Özel ve kamu sektöründe kadın oranı, Mayıs 2015'te "Kadın ve Erkeklerin Liderlik Pozisyonlarına Eşit Katılımına Dair Kanun"un yürürlüğe girmesiyle daha da artmıştır. Federal Eşitlik Kanunu da, kadınların kamu hizmetinde yönetici pozisyonlarındaki payını artırmak için değiştirilmiştir. Kanuna göre federal yönetim, her bir yönetim seviyesi için kadın oranını artırmak için hedefler belirlemek zorundadır (Schreiber, 2018: 97).

Genellikle aşırı yoksulluk ve kronik cinsiyet eşitsizlikleri ile anılan Sahra Altı ülkelerinde[‡] kadınlar arasında sosyal, politik ve ekonomik göstergeler açısından da büyük farklılıklar vardır. Örneğin, kadınların okuma yazma oranları Mali'de yüzde 29'dan Güney Afrika'da yüzde 93'e kadar değişmektedir. Erkeklerin okuma yazma oranları da Mali'de yüzde 48'den Güney Afrika'da yüzde 96'ya kadar değişmektedir (236). Sahra Altı Afrika'da 2015 yılında yayınlanan Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Endeksi'nde, kamu yönetimi pozisyonlarındaki kadınların yüzdesi Esvatini Krallığı'nda 6 ve Mali'de 9'dur. Gana'da ise yüzde 50 ve Namibya'da yüzde 43'tür. Bu ölçüme göre kadınların kamu yönetiminde istihdamı konusunda Gana dünyada 4., Namibya ise 14. sırada yer almaktadır (Mastracci, 2018: 235).

Latin Amerika ülkelerinde kadınların kamu hizmetine katılımı artırma çabaları sürmektedir. Bununla birlikte kadınların bürokrasi içerisindeki ilerlemeleri, kamu birimleri ve seviyeleri arasında ve bölgedeki 19 ülke

‡ Sahra Altı Afrika, Afrika kıtasındaki Sahra Çölü'nün güneyinde tamamen veya kısmen yer alan 48 ülkeyi kapsamaktadır.

arasında farklılık göstermektedir (Hernandez, 2018: 125). Latin Amerika ülkelerine bakıldığında, bu ülkelerde cinsiyet kotalarının etkisi ile belli düzeyde bakanlık pozisyonlarında ve kamu idarelerinde kadınların oranlarında artış olduğu gözlenmektedir. Her Latin Amerika ülkesi, kamu yönetiminde kadın istihdamı konusunda 2015 yılında yayınlanan Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Raporuna göre dünya ortalamasının (%27) üzerindedir. Sahra Altı Afrika'daki ülkeler gibi, Latin Amerika ülkeleri de parlamentodaki ve bakanlık pozisyonlarındaki kadın oranlarında tüm ülkeler arasında hem en yüksek hem de en düşük sırada yer almaktadır. Örneğin kamu yönetiminde istihdam edilen kadın yüzdesi Şili'de 29 ve Peru'da 30, iken Panama'da 47, Kolombiya'da 53'dir (Mastracci, 2018: 237). Latin Amerika'da kadınların kamu hizmetine katılımını sağlamak, ilerlemelerini teşvik etmek için çeşitli birimler oluşturulmaktadır. Örneğin *Meksika'da National Institute for Women*, cinsiyet eşitliğine ilişkin ulusal politikanın uygulanmasından sorumludur. Birim, Meksika Devleti tarafından gerçekleştirilen tüm eylemlerde toplumsal cinsiyet perspektifinin kurumsallaştırılmasından ve yaygınlaştırılmasından sorumludur. Şili'de de, benzer bir kurum olan *Women's National Service*, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemekle görevlidir (Hernandez, 2018: 129).

2015 yılında yayınlanan Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Raporuna göre Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesinde, İsrail'in kamu yönetiminde kadın istihdam oranı bakımından yüzde 33 ile ilk sıradadır. Ancak bu halde bile İsrail dünya genelinde 58. sırada ye almakta ve hemen hemen tüm diğer Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkeleri dünya sıralamasında en alt sıralarda yer almaktadır. Örneğin kadınların kamu yönetiminde istihdamı Yemen'de yüzde 2, Mısır'da ve Suudi Arabistan'da yüzde 7, Lübnan'da yüzde 8'dir (Mastracci, 2018: 239). Tüm bu veriler ışığında dünyanın dört bir yanındaki ülkelerde, kamu yönetiminde cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmemiş bir hedef olarak kalmaya devam ettiği ifade edilebilir.

4. Türk Bürokrasisinde Kadın

Bu kitabın ilk cildinde Türkiye'de kadınların eğitim ve sağlık alanlarında diğer alanlardan daha önce kendine yer bulduğu aktarılmıştı. Kadınların eğitim ve sağlık dışında istihdamı kamu bürokrasisine girişi ise I. Dünya savaşı sonrasında, diğer ülkelerde olduğu gibi erkeklerin çekildiği kadrolara kadınların alınması ile olmuştur. 1913 yılında Bedra Osman Hanım'ın

Telefon Şirketine santral memuresine girmesi ile ilk defa eğitim ve sağlık dışı alanda Türk kadını memuriyete girmiştir. Savaş nedeniyle boşalan kadrolarda kadınların çalışmasına bir örnek de Maliye Nezareti'dir. Savaş sonrasında erkeklere kadro devri yapılsa da bazı kadınlar daimi kadroda kalabilmişlerdir (Kurnaz, 1991: 96). Cumhuriyet dönemi kamu bürokrasisinde bakanlıkların yanı sıra üniversitelerde kadın akademisyenlerin istihdam edildiği görülmektedir (Arıbaş, 2019: 11). Ayrıca 1917 yıllarında eğitim müfettişliği gibi kamu bürokrasisinin önemli bir parçasını oluşturan denetim işlevinde de kadınların istihdamı göze çarpmaktadır (Alp, 2019: 53).

Türk kamu bürokrasisinde çalışan kadın memur sayısı hakkında ilk istatistiki verilerin elde edildiği 1938 yılı verilerine göre kamu personelin 12.716'sı kadın (toplam personelin yaklaşık %10'unu), 122.063'ü ise erkektir. 1978 yılına gelindiğinde kadın kamu personelinin sayısı 272.622'e ulaşırken erkek kamu personeli sayısı 761.155'e çıkmıştır (Çiftçi, 1982: 100). 2020 yılı itibarıyla kamu kurumlarında 1.512.000 kadın, 2.237.00 erkek (jandarma, sahil güvenlik ve askeri personel dışında) kamu personeli vardır.

Günümüzde Türkiye Cumhuriyeti'nde kadının toplumsal statüsünün güçlendirilmesi, kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması, kadının insan haklarının korunması anayasal güvenceye sahiptir[§]. Kadının toplumsal statüsünün güçlendirilmesi ve her alanda temsilini sağlamak adına bir takım düzenlemeler yapılmaktadır. Bunlardan biri olan 11. Kalkınma Planında (2019-2023) kadınların ekonomik, sosyal, kültürel hayata ve karar alma mekanizmalarının her düzeyine aktif katılımı özellikle yerelden başlayarak teşvik edileceği belirtilmiştir. Kadınların kamuda yönetim ve karar organlarında daha fazla oranda yer almalarını sağlayamaya yönelik farkındalık artırılacağı, yönlendirici ve teşvik edici yöntemler geliştirileceği ifade edilmiştir (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 151).

Kadınların karar alma mekanizmalarına etkin katılımı, toplumsal ve kamusal yaşamın içinde aktif olarak yer almaları, ülkelerin kalkınma hedeflerine ulaşması için hazırlanan metinlerden biri de 2018-2023 yıllarını

---

§ Türk Anayasasının 10. maddesi "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür."
70.inci maddesi "Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez."

kapsayan "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı"dır. Planda 2020-2021 yılları arasında yetki ve karar alma mekanizmalarında kadın temsilinin artırılmasına yönelik yasal ve idari düzenlemeler yapılması hedefi doğrultusunda kamu kurum ve kuruluşlarında orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarında kadın temsilinin artırılmasına yönelik mevzuatta değişiklik yapılmasına dair kanun tasarısı taslakları hazırlanacağı ifade edilmiştir.

Kadınlar yöneticilik ve üst düzey pozisyonlara yükseldiklerinde, kendilerini genellikle kadınsı alanlarda (eğitim, sağlık, aile, sosyal hizmetler) ve erkek meslektaşlarından daha az güçlü konumlarda bulabilmektedirler (Dolan, 2004: 300). Türkiye'de de emek piyasasına katılan kadınların yatay ve dikey olarak belirli mesleklere ve bu meslek alanlarında daha düşük statülü pozisyonlarda istihdam edildiği görülmektedir. Örneğin Kurnaz Alkan'ın (2015) araştırmasına göre Türkiye'de mesleklerine göre kadınlar öğretmenler, hemşireler, ebeler, Kuran kursu öğreticileri, memurlar, şefler ve avukatlar arasında kadınlar kamu yönetimindeki toplam oranlarının üzerinde temsil edilmektedirler. Ancak tabipler, mühendisler, hakim ve savcılar arasındaki kadın oranı kamu yönetimindeki toplam oranlarının altında kalmaktadır. Kadınların polisler, hizmetliler, şoförler, teknikerler, vaizler, kaymakamlar ve vali yardımcıları arasındaki oranları ise çok düşük seviyelerdedir.

Kadınların bürokrasi içerisinde üst düzey karar verici konumlardaki oranının ciddi biçimde düşük olduğu göze çarpmaktadır. Acuner ve Sallan (1993) Türkiye'de kadınların kamu bürokrasisinde sayıca az olduklarını ayrıca yöneticilik görevinde bulunmalarının da sınırlı olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer bir sonuca 2010 yılında yaptıkları araştırma ile Negiz ve Yemen (2011: 199) varmışlardır. Araştırmalarına göre 2010 kamu personeli içinde yönetici pozisyonunda olan %16'sı kadın, %84'ü erkektir.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün verilerine göre 2014 yılında kadınların bürokrasi içerisinde üst düzey karar verici konumlardaki oranı %9 iken 2017'de bu oran %11,81'e çıkmıştır. 2020 yılı verilerine göre bürokraside üst düzey yöneticilerin % 88,62'si erkek, %11,38'i kadındır (KSG, 2020: 55).

Tablo. 1. Sayılarla Türkiye'de Üst düzey Yönetici Kadınların Durumu

Unvan	Kadın Üst düzey yönetici	Toplam Üst düzey yönetici	Oran
Vali	2	81	2,47
Genel Müdür	14	143	9,79
Genel Müdür Yardımcısı	34	299	11,37
Başkan	1	33	3,03
Başkan Yardımcısı	11	124	8,87
Daire Başkanı	420	2.522	16,65
Kaymakam	23	830	2,77
Bölge Müdürü	11	179	6,15
Bölge Müdür Yardımcısı	18	479	3,76

Kaynak: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2020). Türkiye'de Kadın, s. 55-56

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün "Türkiye'de Kadın" başlıklı çalışmasına göre İçişleri Bakanlığında görev yapan 1672 mülki idare amirinden 63'ü (%3,76) kadındır. 63 kadın mülki amir içerisinde; 2 kadın vali, 1 merkez valisi, 11 vali yardımcısı, 2 Hukuk Müşaviri, 23 Kaymakam ve 18 Kaymakam adayı, 1 Genel Müdür Yardımcısı, 2 Mülkiye Müfettişi, 1 Mülkiye Başmüfettişi bulunmaktadır.

Kadınların kamuda görev almasının pozisyonlara göre sınırlandırılması personel sisteminin eşitlik ilkesine aykırı olduğu gibi (Altunok ve Gedikkaya, 2017: 219), temelde insan hakları ilkeleri ile de bağdaşmamaktadır. Her ne kadar kadının kamu bürokrasisindeki statüsüne yönelik kamu politikaları üretilmeye çalışılsa da oranlar halen sorun olduğunu kanıtlamaktadır. Kadınların bürokrasideki sınırlı temsilini, kadına ve erkeğe biçilen toplumsal rollerden ve bürokrasinin kadını dışlayıcı doğasından ayrı değerlendirmek, konuyla ilgili etkin çözümler üretmenin önünde bir engeldir.

5. Türk Bürokrasisinde Önemli Kadın Figürler

"Kamu yönetimi ve Kadın" kitabının ilk cildinde akademide, eğitimde, güvenlikte, mülki idarede, yerel yönetimde ve sağlıkta öncü kadınlara yer verilmiştir. Geniş anlamda kamu bürokrasisi bahsedilen alanları da

kapsadığından bu çalışmada bürokrasi de öncü kadınlardan değil, fakat günümüzde çalıştığı kurum içinde uzun süre üst düzey pozisyonlar da bulunmuş kadın bürokratlara yer verilmiştir.

Yadigar GÖKALP İLHAN[**]

1988 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümünden mezun olmuştur. Aynı üniversitenin İşletme Bölümünde yüksek lisans yapmıştır. 1988 yılında özel sektörde işe başlayan Gökalp İlhan, bürokrasiye Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü'nde Dış İlişkiler ve STK'larla İşbirliği Grup Başkanlığında Sosyal Riski Azaltma Proje Direktörü olarak adım atmıştır. Aynı zamanda Şartlı Nakit Transferi Direktörlüğü, Yerel Girişimciler Programı Direktörlüğü yapmıştır. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Fonu'nun Teşkilatlanma Kanunu çalışmalarını yürütmüş ve Genel Müdürlük Kanunu'nu hazırlamıştır. 2003-2005 yılları arasında Doğu Avrupa ve Orta Asya Ülkeleri Sosyal Yardım Fonları Ağı Başkanlığı'nı üye ülke temsilcileri tarafından üst üste iki kez seçilen tek kadın başkan olarak yürütmüştür. 2007- 2011 yılları arasında Sosyal Güvenlik Kurumu Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü yapmıştır. 2008-2010 yılları arasında Sağlıkta dönüşüm ve Sosyal Güvenlik Reformu Projesi'nin Koordinatörlüğünü yürütmüştür. 2010 yılında yılın bürokratı ödülüne layık görülmüştür (Kamu çalışanlarından 55 bin çalışanın oyu ile seçilmiştir). 2013 -2015 yılları arasında Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nı ve SGK Yönetim Kurulu Başkanlığı'nı yürütmüştür. 2015 yılı itibarıyla Washington Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği görevini sürdürmektedir. İyi derecede İngilizce, orta düzeyde Almanca ve Arapça bilmektedir. 2017 yılında çıkarttığı "Yadigâr" başlıklı kitabının bir bölümünde üst düzey kadın bir bürokrat olarak ne gibi zorluklarla karşılaştığına da yer vermiş; yok sayılma, hiçleştirme, itibar zedelenmesi, dedikodu ve yapılan işlerin başkasına mal edilmesi gibi mobbing türleri ile karşılaştığını anlatmıştır (Gökalp İlhan, 2017:127).

[**] Yadigar GÖKALP İLHAN, 2017 yılında "Yadigâr" adıyla bir kadın bürokrat olarak neler yaşadığı kitabını yayınlamıştır. Özgeçmişi bu kitaptan özetlenerek hazırlanmıştır (Gökalp İlhan, 2017:10-16).

Banu ASLAN

2000 yılında Erciyes Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Makine Mühendisliği bölümünden mezun olmuştur. Aslan, 2020 yılında Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Uluslararası İlişkiler bölümünde lisans eğitimi ve 2001 yılında Gazi Üniversitesi (Fen Bilimleri Enstitüsü- Enerji A.B.D) Makine Mühendisliği bölümünde yüksek lisans, 2007 yılında Erciyes Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümünde yüksek lisans, 2020 yılında Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Özel Hukuk bölümünde yüksek lisans eğitimi görmüştür. 2000-2006 yılları arasında Cumhuriyet Üniversitesi bünyesinde, Şebinkarahisar Meslek Yüksek Okulunda sırasıyla; Öğretim Görevlisi, Staj Komisyon Başkanı, Müdür Yardımcısı olarak, 2006-2012 yılları arasında Kayseri (mülga) Bayındırlık ve İskan Müdürlüğünde; Proje Şubesinde ve Yapım Şubesinde kontrol mühendisi, Toplam Kalite Yönetimi Genel Koordinatörü, Yapı Malzemeleri Şube Müdür Vekili, İl Müdür Yardımcısı Vekili olarak görev yapmıştır. 2012-2014 yılları arasında Iğdır Çevre ve Şehircilik İl Müdürü olarak görevini yürüten Aslan, bu süre içerisinde Iğdır Valiliğinden 3 kez Başarı Belgesi ve 1 kez Üstün Başarı Belgesi almıştır. 2014-2016 yılları arasında da Ankara Çevre ve Şehircilik İl Müdürü olarak görevini yürütmüştür. 2016 yılından itibaren Yapı İşleri Genel Müdürü olarak görev yapmaktadır (Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yapı İşleri Genel Müdürlüğü, Erişim Tar. 13.09.20212021).

Ayşe Ayşin IŞIKGECE

1990 yılında Hacettepe Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümünden mezun olmuştur. İş hayatına 1991-1995 yılları arasında GİMA A.Ş'de Satın Alma Asistanı olarak başlamıştır. 1996-2016 yılları arasında Metro Cash & Carry'de Satın Alma Asistanı olarak başladığı görevini taze ürünlerden sorumlu Satın Alma Grup Müdürü olarak 2016 yılında tamamlamıştır. 2016-2018 yılları arasında ise CarrefourSA'da İcra Kurulu Üyesi ve Satın Almadan Sorumlu (gıda) Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapmıştır. 19.08. 2018-08.01.2021 tarihleri arasında TİGEM Genel Müdürü ve Yönetim Kurulu Başkanı olarak görev yapmıştır. 8 Ocak 2021 tarihinde Tarım ve Orman Bakanlığı Bakan Yardımcılığı görevine atanmıştır (Tarım ve Orman Bakanlığı, Erişim Tarihi: 13.09.2021).

Gülser USTAOĞLU

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Siyaset/ İstatistik Bölümlerinden 1983 yılında mezun olmuştur. İş hayatına 1985 yılında Bankacılık sektöründe başlamış ve 16 yıllık kariyerini 2002 yılında ESBANK Kocaeli Şubesinde Yönetmen olarak tamamlamıştır. 2004-2007 yılları arasında Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nde (Sağlık ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı/ Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı /Ulaşım Daire Başkanlığı/Basın Yayın Halkla İlişkiler Daire Başkanlığı/ Kaynak Geliştirme ve İştirakler Daire Başkanlıklarından) sorumlu Genel Sekreter Yardımcısı olarak çalışmıştır. 2007-2011 yılları arasında Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü'nde (Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı- Bilgi işlem Daire Başkanlığı –Basın ve Halkla İlişkiler Daire Başkanlığından) sorumlu Genel Müdür yardımcısı Vekili olarak çalışmıştır. 2012- 2014 yıllarında Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nde Genel Müdür Yardımcısı Vekili olarak çalışmış olup, 20 Şubat 2014 itibariyle Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünde Genel Müdür olarak görev yapmaktadır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat Yapısı, Erişim Tar. 13.09.2021).

Esengül CİVELEK

1979 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nden mezun olmuştur. 1980 yılında Maliye Bakanlığı'nda devlet görevine başlamıştır. Daha sonra sırasıyla Türkiye Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş, Uluslararası Haber Ajansı A.Ş, Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünde üst düzey görevlerde bulunmuştur. 22 Mayıs 2010 tarihinde Millî Eğitim Bakanlığı müsteşarlığına atanmış ve 17 Ağustos 2011 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanan bakanlar kurulu kararıyla Yalova Valiliği'ne getirilmiştir. 15 Eylül 2014 tarihinde Kırklareli Valiliği'ne, 21 Haziran 2017 tarihinde Muğla Valiliği' ne atanmıştır. 1991-1995 yılları arasında Muğla Valiliği yapan Lale Aytaman'dan sonra Türkiye'nin ikinci kadın valisidir (https://www.haberturk.com/esengul-civelek-kimdir-nereli-ve-kac-yasinda-esengul-civelek-hakkinda-2707487, Erişim Tarihi: 13.09.2021).

İnci SEZER BECEL

Mülki idarede kadın oranları Tablo.1.'de görüldüğü üzere erkek kadın oranının dengesizliğinin göze çarptığı alanlardandır. Bu alanda uzun süre ilk

önce kaymakam sonra da vali statüsünde bulunmuş olan Sezer Becel, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nden mezunudur. Yüksek Lisansını İnönü Üniversitesi Kamu Yönetimi bölümünde tamamlamış olup doktorasına devam etmektedir. 1994 yılında Ordu Kaymakam Adayı olarak göreve başlamıştır. Antalya- Finike Kaymakam Refikliği, Rize-Kalkandere İlçesi ve Nevşehir-Acıgöl İlçesi Kaymakam Vekillikleri görevlerinde bulunmuştur. 1997 yılında Konya'nın Çeltik İlçesi Kaymakamlığına atanmıştır. 1999-2001 yıllarında Adıyaman-Tut İlçesi Kaymakamlığı, 2001-2006 yılları arasında Nevşehir-Gülşehir İlçesi Kaymakamlığı, 2006-2011 yılları arasında Malatya Vali Yardımcılığı, 2011-2015 yılları arasında İzmir-Çeşme İlçesi Kaymakamlığı, 2015-2020 yılları arasında İstanbul-Çatalca İlçesi Kaymakamlığı görevlerinde bulunmuştur. 09.06.2020 tarih ve 274 sayılı Cumhurbaşkanlığı atama kararı ile Nevşehir Valiliğine atanmıştır (Nevşehir Valiliği, Erişim Tar. 13.09.2021).

Sonuç

Kadınların kamu yaşamının her alanında temsil edilmesi, cinsiyetler arasındaki farklılıkları ortadan için kritik bir öneme sahiptir. Günümüzde kadının özel veya kamusal örgütlerdeki konumu, tutumları ve iş dışı rolleri birer sorun alanına ve aynı zamanda inceleme konusuna dönüşmüştür. Uluslararası ve ulusal uzun süreli çabalara rağmen, kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal haklarının tanınması ve kullanılması kadın ve erkek arasında eşitlenmediği -özellikle de kamu bürokrasisinin üst düzeylerinde- çalışma boyunca ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Modern ve rasyonel bir örgüt olarak Weberyan bürokrasi, profesyonelliğin erkekle ilişkilendirilmesine ve neticede kadını dışlayıcı bir doğaya bürünmesine yol açmıştır. Özellikle üst düzey yöneticilik pozisyonlarında mesai mefhumunun olmaması, kadınların üst düzey kadrolara çekingenlikle yaklaşması ve kadınların güçlü networklerden dışlanması gibi nedenler kadınların bürokrasinin dışlayıcı doğasından nasıl etkilendiklerini açıklamaktadır.

Türkiye'de kadının kamu bürokrasisindeki statüsüne yönelik kamu politikaları üretilmeye çalışılsa da halen kadın oranlarının erkeklere göre daha düşük olduğu göze çarpmaktadır. Türkçe literatürde kamu yönetiminde kadınların oranlarının düşüklüğü ve nedenlerini konu alan çalışmalar vardır. Ancak günümüzde sayıları sınırlı da olsa üst düzey görevlerde bulunan

kadınların kimler olduğu uzun süre hangi kurumlarda çalıştığına pek odaklanılmamıştır. Bu çalışmada Türk kamu bürokrasisinde günümüzde kurumu içinde uzun süre üst düzey pozisyonlar da çalışmış kadın bürokratların biyografilerine yer verilmiştir. Kısaca yer alan biyografilerden anlaşılan sadece kadına özgülenen "aile, eğitim, sosyal" konularda değil farklı alanlarda da kadınların fırsat verildiğinde o makamları doldurabildikleridir. Üst düzey pozisyonlarda çalışan kadınlarla mülakatlar yapılarak ne gibi zorluluklarla karşılaştıkları bunları bertaraf etmek için neler yaptıkları ne gibi çözümler ürettikleri de başka bir çalışmanın konusu olabilecek niteliktedir.

Kaynakça

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society,* 4(2), 139-158.

Acuner S. ve Sallan S. (1993). "Türk Kamu Yönetiminde Kadın Yöneticiler" Amme İdaresi Dergisi, 26(3).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2018). Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Ankara.

Alp, H. (2019). Eğitim ve Kadın, *Kamu Yönetimi ve Kadın I. Cilt içinde,* (edi.) Hatice Altunok ve Fatma Gül Gedikkaya, Ankara: Gazi Kitabevi.

Altunok, H., ve Gedikkaya, F. G. (2017). Cumhuriyet Türkiye'sinde Kamu Politikalarının Üretilmesinde Kadın. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 211-237.

Arıbaş, N.N. (2019). Akademi ve Kadın, *Kamu Yönetimi ve Kadın I. Cilt* içinde, (edi.) Hatice Altunok ve Fatma Gül Gedikkaya, Ankara: Gazi Kitabevi.

Borrelli, M. A., & Martin, J. M. (Eds.). (2000). *The other elites: Women, politics, and power in the executive branch*. Lynne Rienner Publishers.

Crompton, R. (1986). 'Women and the Service Class', in R. Crompton and M. Mann (eds), *Gender and Stratification*, Cambridge, Polity.

Crompton, R., & Le Feuvre, N. (1991). Gender and bureaucracy: women in finance in Britain and France. *The Sociological Review*, 39, 94-123.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yapı İşleri Genel Müdürlüğü, https://yapiisleri.csb.gov.tr/genel-mudurumuz-i-84106, (Erişim Tar. 13.09.20212021).

Çitçi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Ankara: Sevinç Matbaası.

Dolan, J. (2004). Gender equity: Illusion or reality for women in the federal executive service? Public Administration Review, 64(3), 299-308.

Ferguson, K. (1984). *The Feminist Case against Bureaucracy*, Philadelphia: Temple University Press.

Gould, M., (1979), 'When Women Create an Organisation: The Ideological Imperatives of Feminism', in D. Dunkerley and G. Salaman, The International Yearbook of Organisation Studies, London: RKP.

Gökalp İlhan, Y. (2017). "Yadigar" Bir Kadın Bürokrattan Yadigar Kalanlar. Karina Yayınevi, Ankara.

Hernandez, M.G. (2018). "Latin American Women In Public Service*", Governing In A Global World*, Agostino ve Rubin (ed.), Routledge, New York.

https://www.haberturk.com/esengul-civelek-kimdir-nereli-ve-kac-yasinda-esengul-civelek-hakkinda-2707487. (Erişim Tarihi: 13.09.2021).

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2014). Türkiye'de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Ankara.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2020). "Türkiye'de Kadın", Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Ankara.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat Yapısı, https://www.aile.gov.tr/ksgm/teskilat-yapisi/genel-mudur/ (Erişim Tarihi:13.09.2021).

Kann, M. (2011). "Patriarchy", Kurian, George (ed.) *Encyclopedia of Political Science*, CQ Press, Washington, 1197-1198.

Kanter, R. M.(1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic.

Kennedy, A. R., Bishu, S. G., & Heckler, N. (2020). Feminism, masculinity, and active representation: A gender analysis of representative bureaucracy. *Administration & Society*, 52(7), 1101-1130.

Koray, M. (1991). Günümüzdeki Yaklaşımlar Işığında Kadın ve Siyaset, Devlet - Kadın – Siyaset, (edi.) Şirin Tekeli ve Meryem Koray, Türkiye Sosyal, Ekonomik, Siyasal Araştırmalar Vakfı, Ankara.

Kurnaz Alkan, Z. (2015). Türkiye'de Kamu Yönetiminde Kadın İstihdamı ve Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Öneriler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Muğla.

Kurnaz, Ş. (1991). Cumhuriyet öncesinde Türk Kadını (1839- 1923). Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları.

Martin, Brain (1984). *Uprooting War*, London: Freedom Press.

Martin, J., ve Roberts, C. (2006). Putting women on the research agenda: the 1980 women and employment survey. *Twenty-First Century Society*, 1(2), 129-148.

Mastracci, S. (2018). "Gender Equity Worldwide Where We Are and Where to From Here?", Governing In A Global World Women in Public Service, Edited by Maria J. D'Agostino and Marilyn Marks Rubin, Routledge, New York.

Negiz, N. ve Yemen, A. (2011). Kamu örgütlerinde kadın yöneticiler: Yönetici ve çalışan açısından yönetimde kadın sorunsalı. Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2011(24), 195-214.

Nevşehir Valiliği, http://www.nevsehir.gov.tr/nevsehir-valisi-inci-sezer-becel, (Erişim Tarihi:13.09.2021).

Pateman, C. (2016). Sexual contract. The Wiley Blackwell encyclopedia of gender and sexuality studies, 1-3.

Ramsay, K., ve Parker, M. (1991). Gender, bureaucracy and organizational culture. *The Sociological Review,* 39 (1), 253-276.

Richardson, J. (2007). Contemporary feminist perspectives on social contract theory. Ratio Juris, 20(3), 402-423.

Rubin, M. (1990). Women in ASPA: The Fifty-Year Climb Toward Equality. Public Administration Review, 50 (2), 277–287.

Rubin, M. (2018). "Women in Public Service: A Long Slow Path to Gender Equality" , Governıng In A Global World Women in Public Service, Edited by Maria J. D'Agostino and Marilyn Marks Rubin, Routledge, New York.

Schreiber, U. (2018). "Women As Public Sector Leaders", *Governing In A Global World*, Agostino ve Rubin (ed.), Routledge, New York.

Stivers, C. (2018). "Changing Perspectives on Women in Public Service", A Short History of Attitudes and Practices, Governing In A Global World Women in Public Service, Edited by Maria J. D'Agostino and Marilyn Marks Rubin, New York: Routledge.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019), On Birinci Kalkınma Planı:2019-2023, Ankara: T. C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Yayını.

Tarım ve Orman Bakanlığı, https://www.tarimorman.gov.tr/Sayfalar/Detay.aspx?SayfaId=58 (Erişim Tarihi: 13.09.2021).

Weber, M. (2012). *Ekonomi ve Toplum Cilt II*., Çev. Latif Boyacı, İstanbul: Yarın Yayınları.