

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YEREL YÖNETİMLERDE KADIN İSTİHDAM
POLİTİKALARI: İZMEK (İZMİT BELEDİYESİ
MESLEK EDİNDİRME KURSLARI) ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nihal HAYRAN

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri**

Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr. Muharrem ES

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**YEREL YÖNETİMLERDE KADIN POLİTİKALARI:
İZMEK (İZMİT BELEDİYESİ MESLEK EDİNDİRME
KURSLARI) ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nihal HAYRAN

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri**

Bu tez .././.... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Kabul
Red
Düzeltilme

Jüri Üyesi

Kabul
Red
Düzeltilme

Jüri Üyesi

Kabul
Red
Düzeltilme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Nihal HAYRAN

03.07.2013

ÖNSÖZ

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de yerel yönetimler toplumsal kalkınmada önemli bir rol oynamaktadır. Bu noktada yerel yönetimlerin en etkin birimleri olan belediyelerin vatandaşa en yakın hizmet birimi olması, toplumsal kalkınmadaki rollerini ortaya koymaktadır.

Cinsler arası eşitlik politikaları söz konusu olduğunda da yerel yönetimlere büyük görevler düşmektedir. Hem dünyada hem Türkiye’de yerel düzeyde kadınların yaşadığı sorunlar, güçlükler, kısıtlılıkların yerel yönetimlerin politikalarıyla da bağlantılı olduğu kabul edilmektedir. İstatistiklere göre Türkiye’de istihdamdaki cinsiyet eşitsizliği de bu sorunların başında yer almaktadır.

Türkiye’de belediyelerin, kadınlara yönelik hizmetlerinin başında meslek edindirme kursları gelmektedir. Belediyeler tarafından verilen meslek edindirme kursları ile kadınlara yönelik istihdam politikaları da hayata geçirilebilmektedir. Özellikle büyükşehir belediyelerinin bu alanda önemli mesafeler kaydettikleri görülmektedir. Tezde de yer verilmiş olan İzmit Büyükşehir Belediyesinin yaygın eğitim hizmeti olan İzmit Meslek Edindirme Kursları (İZMEK), vatandaşa meslek edindirme ve istihdam sağlama hususunda önemli çalışmalar yapmaktadır.

Bu tez çalışmasının amacı dünyadan ve Türkiye’den örneklerle yerel yönetimlerin toplumsal kalkınmadaki önemine değinmek, bu hususta yerel yönetimlerin en önemli birimleri olan belediyelerin kadınlara yönelik politikalarını incelemek ve İzmit Büyükşehir Belediyesi Meslek Edindirme Kurslarının sunduğu hizmetin niteliğinin özellikle istihdam yönünden önemi vurgulanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada İzmit Büyükşehir Belediyesi Meslek Edindirme Kursları (İZMEK) bünyesinde eğitim alan kadınlara yönelik anket yapılarak belediyelerin bu tarz hizmetlerinin fonksiyonu konusunda literatüre katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmayı hazırlarken tez çalışması süresince, çok değerli görüşleri, eleştirileri ve yardımlarıyla çalışmaya yön veren tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Muharrem Es’e, değerli katkılarından dolayı İzmit Büyükşehir Belediyesi başkan yardımcısı sayın

Ayhan Acar başta olmak üzere tüm Kùltür Daire Başkanlığı çalışanlarına, bana her zaman destek olan aileme teşekkür eder, çalışmanın tüm ilgililere yararlı olmasını dilerim.

Nihal HAYRAN

03.07.2013

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	ix
TABLOLAR LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
ÖZET	xiv
SUMMARY	xv
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM : YEREL YÖNETİMLERLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER	4
1.1. YEREL YÖNETİM KAVRAMI	4
1.1.1. Yönetim (İdare) Kavramı	4
1.1.2. Yerel Yönetim Tanımları	5
1.1.3. Yerel Yönetim-Demokrasi İlişkisi	8
1.1.4. Yerel Yönetim-Özerklik İlişkisi.....	12
1.1.5. Hizmette Yerellik (Subsidiarite) İlkesi	17
1.2. YEREL YÖNETİM TÜRLERİ	19
1.2.1. Türkiye’de Yerel Yönetim Türleri	22
1.2.1.1. İl Özel İdareleri	23
1.2.1.2. Belediyeler	24
1.2.1.3. Köy Yönetimleri.....	26
1.2.1.4. Büyükşehir Belediyesi	27
1.3. TÜRKİYE’DE YEREL YÖNETİMLERİN GELİŞİM SÜRECİ	29
1.3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	31
1.3.2. Cumhuriyet Dönemi ve Sonrası	37
1.4. YEREL YÖNETİMLERİN NİTELİĞİ.....	39
1.4.1. Yerel Yönetimlerin Önemi.....	40
1.4.2. Yerel Yönetimlerin Gerekliliği	43
1.4.3. Yerel Yönetimlerin Denetimi.....	45
2. BÖLÜM : DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADININ DURUMU	49
2.1. TEMEL GÖSTERGELERDE KADIN	49

2.1.1. Eğitim ve Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	49
2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Sağlığı	56
2.1.3. Yetki ve Karar Alma Süreçlerinde Kadın	60
2.1.3.1. Siyasette Kadın.....	63
2.1.3.2. Kadınların Parlamentoda Temsili	70
2.1.3.3. Yerel Yönetimlerde Kadın	76
2.2. YASAL ÇERÇEVEDEN KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ.....	79
2.2.1. Dünyada Kadın-Erkek Eşitliği	79
2.2.2. Türkiye’de Kadın-Erkek Eşitliği.....	82
2.2.2.1. Ulusal Anlaşmalarda Kadın- Erkek Eşitliği.....	83
2.2.2.2. Anayasamızda Kadın-Erkek Eşitliği	85
2.3. KADIN İSTİHDAMI	88
2.3.1. Dünyada Kadın İstihdamı	88
2.3.2. Türkiye’de Kadın İstihdamı	91
2.3.3. Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Çalışmalar	99
3. BÖLÜM : YEREL YÖNETİMLER VE KADIN.....	105
3.1. YEREL YÖNETİMLERİN GÖREVLERİ KAPSAMINDA ‘KADIN’	105
3.1.1. Belediye Kanunu	106
3.1.2. Büyükşehir Belediyesi Kanunu.....	107
3.1.3. İl Özel İdaresi Kanunu	108
3.2. KADINLARA YÖNELİK HİZMETLER	108
3.2.1. Kadın Sığınma Evleri (Konukevleri)	109
3.2.2. Kadın Danışma Merkezleri	114
3.2.3. Evde Bakım Hizmeti.....	117
3.2.4. Kentsel Hizmetler.....	118
3.2.5. Eğlence ve Dinlenme İmkanları.....	120
3.2.6. Yoksullukla Mücadelede Verilen Destek Çalışmaları	121
3.2.7. Sağlıkla İlgili Destek Programları.....	122
3.2.8. Kent Konseyi.....	123
3.2.9. Sosyal Dayanışma ve Yardımlaşma Dernekleri.....	126
3.2.10. Kadın Meclisleri.....	126
3.2.11. Yerel Gündem 21	127

3.3.	BELEDİYELERİN KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALARI.....	128
3.3.1.	Kadınların Ekonomik Açıdan Güçlendirilmesi.....	129
3.3.2.	Birleşmiş Milletler Ortak Programı (BMOP) Kapsamında Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEEP)	130
3.3.3.	YEEP İllerinin Kadın İstihdamına Dair Hedefleri ve Çalışmaları.....	131
4.	BÖLÜM : YEREL YÖNETİMLERİN KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI: İZMEK (İZMİT BELEDİYESİ MESLEK EDİNDİRME KURSLARI) ÖRNEĞİ	133
4.1.	İZMEK İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER	133
4.2.	ALAN ARAŞTIRMASI	134
4.2.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	134
4.2.2.	Araştırmanın Hipotezleri.....	135
4.2.3.	Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Metodolojisi	135
4.2.3.1.	Evren ve Örneklem	135
4.2.3.2.	Araştırmanın Sınırlılıkları	136
4.2.3.3.	Veri Toplama Araçları	136
4.2.3.4.	Verilerin İstatistiksel Analizi	137
4.2.4.	Araştırmanın Bulguları ve Yorumlar	138
4.2.4.1.	Demografik Bilgiler	138
4.2.4.2.	Kursun İstihdam İle İlişkisine Yönelik Bulgular	143
4.2.4.3.	Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Ortalamaları.....	157
4.2.4.4.	Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları.....	159
	SONUÇ VE ÖNERİLER	186
	KAYNAKLAR	193
	EKLER.....	203
	ÖZGEÇMİŞ.....	205

KISALTMALAR

CEDAW	: Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İZMEK	: İzmit Belediyesi Meslek Edindirme Kursları
KOMEK	: Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Meslek Edindirme Kursları
KA-DER	: Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vd.	: ve diğerleri
WEDO	: Kadın Çevre ve Kalkınma Örgütü
ÇSGM	: T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Seçilmiş Bazı Ülkelerde Eyalet ve Yerel Yönetimlerin Gelir ve Harcamaları.....	41
Tablo 2: Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus (6+yaş) 2011 Türkiye.....	53
Tablo 3: Ulusal Eylem Planı Stratejiler	55
Tablo 4: Yetki ve Karar Alma Süreçlerinde Kadın Temsilîyetinin Artırılmasına Yönelik Stratejiler	62
Tablo 5: Kadınların Siyasal Hayata Katılımı ile Yetki ve Karar Alma Süreçlerinde Yer Almasına Katkıda Bulunacak Stratejiler	62
Tablo 6: Türkiye’de Kadın Milletvekili Oranları	70
Tablo 7: Ulusal Parlamentolarda Kadın Temsil Oranı (ilk 15 ülke)	72
Tablo 8: 29 Mart 2009 Tarihli Mahalli İdareler Seçim Sonuçları Tablosu	77
Tablo 9: Kalkınma Planı Hedefleri Dahilinde Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Stratejiler	100
Tablo 10: İstihdama Yönelik Beklenti Ölçeği Faktör Yapısı.....	136
Tablo 11: Yaş Bilgileri	138
Tablo 12: Medeni Durum Bilgileri	138
Tablo 13: Eğitim Durumu Bilgileri	139
Tablo 14: İş Durumu Bilgileri	139
Tablo 15: Ailenin Gelir Durumu Bilgileri	139
Tablo 16: Çocuk Sayısı Bilgileri	140
Tablo 17: Eğitimin Ücretli Olup Olmamasının Katılıma Etkisi	140
Tablo 18: İlde Yaşama Süresi	140
Tablo 19: İZ-MEK Dışındaki Kurslara Katılım Oranı	141
Tablo 20: Eğitim Aldığı Branş Bilgisi	141
Tablo 21: Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır.	143
Tablo 22: İZ-MEK’in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum	143
Tablo 23: Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların	

yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur.....	144
Tablo 24: Katıldığım program genel olarak ihtiyaçlarımı karşılamaya yeterli değildir.....	145
Tablo 25: Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir.....	145
Tablo 26: Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum.....	146
Tablo 27: Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum...	147
Tablo 28: Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır.....	147
Tablo 29: Eğitim Aldığı Branş ile Yaş Arasındaki İlişki	148
Tablo 30: Eğitim Aldığı Branş ile Medeni Durumu Arasındaki İlişki	151
Tablo 31: Eğitim Aldığı Branş ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişki	154
Tablo 32: Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Ortalamaları	157
Tablo 33: Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Yaşa Göre Ortalamaları.....	159
Tablo 34: Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Medeni Durumuna Göre Ortalamaları	163
Tablo 35: Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları	165
Tablo 36: Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının İş Durumuna Göre Ortalamaları	170
Tablo 37: Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Ailesinin Toplam Aylık	

Gelirine Göre Ortalamaları.....174

Tablo 38: Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Sahip Olduğu Çocuk Sayısına Göre

Ortalamaları179

Tablo 39: Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti

İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Şu Anda Almakta Olduğu

Eğitim Ücretli Olması Halinde Yine De Katılmak İsteyip İstememe Durumuna

Göre Ortalamaları181

Tablo 40: Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Bulunduğu İldeki Yaşama Süresine Göre

Ortalamaları.....184

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Ölçek İfadelerinin Değerlendirilmesinde Kullanılan Kriterler	137
Şekil 2: Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Ortalamaları	158

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Yerel Yönetimlerde Kadın İstihdam Politikaları: İzmit Belediyesi Meslek Edindirme Kursları Örneği	
Tezin Yazarı: Nihal Hayran	Danışman: Yrd. Doç. Dr. Muharrem ES
Kabul Tarihi:	Sayfa Sayısı: xvi (ön kısım) + 209 (tez) +10 (ekler)
Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Bilimdalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri
Her geçen gün farklılaşan dünya koşullarında insan ihtiyaçları da, bu ihtiyaçlara cevap veren hizmet birimleri de artmakta ve farklılaşmaktadır. Bu bağlamda dünyada ve Türkiye’de birer yerel yönetim örgütü olan belediyelerin sunduğu hizmetler de giderek artmakta ve çeşitlenmektedir. Belediyeler vatandaşa en yakın hizmet birimleri olarak, toplumdaki farklı grupların çıkarlarını, toplumsal çıkarlar adına kollamakla yükümlüdür. Bu anlamda toplumda cinsiyet farklılığını gözeten bir yerel yönetim, kadınların toplumda birey olarak var olmalarına katkıda bulunarak, kadınların verilen hizmetlerden maksimum derecede faydalanmasına hizmet edecektir. Kentsel planlamada, hizmette cinsiyet farklılığının dikkate alınması kadınlar için kenti daha yaşanabilir kılacaktır. Aynı zamanda kadınların nitelikli işgücü olarak toplumda yer edinebilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi faktörler de belediyelerin hizmet alanının içinde yer almalıdır. Bu çalışmada dünyada ve Türkiye’de yerel yönetimlerin yeri ve gereği, en önemli yerel yönetim birimi olan belediyelerin kadınlara yönelik politikaları incelenmiştir. Belediyelerin kadınlara yönelik sağlık, eğitim, eğlence ve dinlenme, istihdam, karar mekanizmalarına katılım gibi hizmetlerine, yer verilmiştir. Bu hizmetlerden özellikle ve öncelikle kadının istihdamı, diğer bir deyişle kadının ekonomik anlamda güçlendirilmesi hususunda yerel yönetimlerin en etkili yönetim birimleri olduğu vurgulanmaya çalışılmıştır. İstihdam konusunda ise belediyelerin sunmuş olduğu meslek ve beceri kazandırma kurslarının çok önemli bir fonksiyonu olduğuna yer verilmiştir. Bu bağlamda İzmit Belediyesi Meslek Edindirme Kursları (İZMEK) bünyesinde eğitim alan kadınlara yönelik anket uygulanmış ve buradan elde edilen veriler ışığında; bu kurslarda alınan eğitimle istihdam arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Literatür taraması ve araştırma bulgularından elde edilen veriler ışığında; belediyelerin vermiş olduğu meslek edindirme kurslarının belediyelerin istihdam politikaları için etkili bir hizmet birimi olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.	
Anahtar kelimeler: Yerel Yönetimler, Kadın, Meslek Edindirme Kursları, İstihdam	

Yalova University Institute Of Social Sciences
The Abstrac Of Master Degree Thesis

Title Of Thesis: The Policy of Woman Employment in Local Administration	
Writer Of The Thesis: Nihal Hayran	Supervisor: Assistant Prof. Dr. Muharrem ES
Date Of Approval:	Number Of Pages: xvi (Introduction)+209 (thesis)+10
Deparment: Labour Economics and Industrial Relations Field: Human Sources and Labour Relations	
Every passing day, on the changing world conditions human needs and servers giving services to these needs have been increasing and differentiating. In this aspect as being local administration in Turkey, municipalities’ services is increasing and differentiating. Being the closest servers to people Municipalities have to protect the benefits of different groups in the society. In this sense, a local administration protecting sexual differences in society will contribute to women to be individual in the society and will serve them to utilize from the services in the maximum level. In the municipal planning, the city will be suitable to live for the women if the sexual differences are considered. Moreover taking part as labor force in the society and recovering the working conditions for women have to be included in the services of the municipalities. In this study, the place and necessity of local administrations in Turkey and the world the policies to the women of the municipalities has been examined. The services of health, education, enjoyment, resting, employment and attendance to the decision mechanism of the municipalities have been included by giving examples from different municipalities. From these services especially and firstly the women employment, in the subject of empowering the economic condition of women has been tried to emphasize. In the employment, the vocational and the ability courses of municipalities have been specified as having an important place.	
Key Words: Local Administrations, Women, Vocational Courses, Employment.	

GİRİŞ

Çalışmanın Konusu

Yerel yönetimler bir ülkede temsili demokrasinin idari ve yerel düzeydeki uzantısıdır. Bu açıdan bakıldığında yerel yönetimler, yerelde halka hizmet sunmak üzere kurulmuş birimler olarak, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde önemli rol oynamaktadır.

Halka en yakın hizmet birimleri olan yerel yönetimlerin, bu hizmetlerin üretimi ve sunulması sürecinde kadınların yaşam tarzı üzerinde de son derece belirleyici olduğu bir gerçektir. Yerel yönetimlerin kadınlara yönelik hizmetleri içerisinde; eğitim, sağlık, eğlence ve dinlenme, çeşitli kentsel hizmetler, hasta ve yaşlı bakımı gibi pek çok alanda verilen hizmetler bulunmaktadır. Kuşkusuz yerel yönetimlerin en önemli amaçlarından biri verilen bu hizmetlerin halka eşit ve en verimli biçimde sunulması olmaktadır.

Günümüzdeki hızlı değişim ve gelişimler, ihtiyaçların da değişmesine sebep olduğu gibi, bu ihtiyaçlara karşı sunulan hizmetlerin niteliğini de değiştirmekte ve çeşitlendirmektedir. Kadının önemli bir aktör olarak hayatın her alanında yer alması da bu değişimin bir parçasıdır. Kadınlar ekonomiden siyasete, eğitimden sağlığa kadar pek çok alanın baş aktörleri haline gelmiştir.

Günümüzde yerel yönetimler ve yerel yönetimlerin en önemli birimleri olan belediyeler de bu değişen ve gelişen ihtiyaçlara cevap verebilmek adına kendi hizmetlerini de geliştirmektedirler. Belediyelerin en önemli hizmetlerinin başında kadına yönelik verilen hizmetler gelmektedir. Kadın istihdam oranını arttırmak, kadına günlük yaşamını kolaylaştıracak bir takım beceriler kazandırmak ve yine kadının sosyalleşerek psikolojik açıdan rahatlamasını ve kendini geliştirmesini sağlamak amacıyla kurulan ‘kadınlara yönelik meslek edindirme kursları’ da bu hizmetlerin başında gelmektedir.

Yukarıda bahsedilen bilgiler doğrultusunda; bu araştırmada kadın istihdamı ile kadınlara yönelik meslek edindirme kursları arasındaki ilişki, bu hizmetten faydalanan kadınlar üzerinden sorgulanmıştır.

Çalışmanın Önemi

Günümüzde yerel yönetimlerin hizmetleri oldukça gelişmiş ve çeşitlenmiştir. En önemli yerel yönetim birimleri olan belediyelerin, vermiş olduğu meslek edindirme kurslarına cinsiyet dağılımını dikkate alarak incelediğimizde, kursiyerlerin oldukça büyük bir kesiminin kadınlardan oluştuğunu görmekteyiz.

Türkiye’deki belediyelerin vermiş olduğu meslek edindirme kursları ile ilgili yapılan çalışmalar yetersiz olmakla beraber, bu kursların kadın istihdamı konusunda önemli bir yer tuttuğu da yeterince vurgulanmamaktadır. Oysa bu kurslar ile kadınlara kazandırılması planlanan beceriler, kadının istihdamını arttırma gibi bir öncelik de taşımaktadır. Nitekim yapılan çalışma kursiyerlerin bu kurslardan istihdam noktasında da beklentileri olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışma meslek edindirme kurslarının kadın istihdamını arttırmadaki fonksiyonunu İZMEK’den hizmet alan kadınlar ile yapılan alan araştırması ile ortaya koyması yönünden önem taşımaktadır.

Çalışmanın Amacı

Yerel yönetimlerin ve bu bağlamda belediyelerin kadın istihdamını ve nitelikli kadın işgücünü arttırma konusunda yapmış olduğu çalışmaların başında meslek edindirme kursları gelmektedir.

Bu araştırmanın amacı; meslek edindirme kursları ile kadın istihdamı arasındaki ilişkileri incelemek, belediyelerin istihdam konusundaki politikalarına ışık tutmak, bu hizmetlerin öne çıkan sorunlarını tespit etmek ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sunmaktır. Ayrıca çalışmanın dördüncü bölümünde meslek edindirme kurslarının kadın istihdamını arttırmadaki fonksiyonu üzerine bir alan araştırması yapılarak literatüre bu yönden katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Yöntem

Araştırmada birincil ve ikincil kaynaklar birlikte kullanılmıştır. Araştırmanın uygulama bölümü için oluşturulan anket formundan elde edilen veriler, araştırmanın birincil kaynaklarıdır.

Araştırmanın kuramsal temellerini oluşturmak amacıyla kullanılan yazılı kaynaklar; makaleler, kitaplar, tezler, sempozyumlar ve bildiriler ile internetteki veritabanlarından ulaşılan akademik araştırmalar araştırmanın ikincil kaynaklarını oluşturmaktadır.

Araştırmada önce dünyada ve Türkiye’de yerel yönetimlerin tarihsel süreci, yeri, gerekliliği ve önemi üzerinde durulmuştur. Yerel yönetimlerin demokrasi, özerklik gibi bazı kavramlarla ilişkisine değinilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde dünyada ve Türkiye’de kadın haklarına, kadının siyasette, ekonomide, sağlıkta vd. alanlarda nasıl bir rol oynadığına değinilmiştir. Bu bağlamda kadınların genel olarak yaşamış olduğu sorunlar ve bu sorunların çözümüne dair önerilere yer verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde yerel yönetimler ve kadın başlığı altında, dünyada ve Türkiye’de yerel yönetimler içerisinde kadının yeri ve önemi üzerinde durulmuştur. Yerel yönetimlerle verilen hizmetlerin kadının yaşam kalitesini yükseltme anlamındaki önemi vurgulanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla kadınlara yönelik hizmetlere tek tek yer verilirken, özellikle istihdam ve kadının ekonomik açıdan güçlendirilmesi amacıyla Türkiye’de çeşitli belediyeler tarafından sunulan hizmetlere ve projelere yer verilmiştir. Bu hizmetlerin ve projelerin başka hizmetlere ve projelere de ışık tutması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın uygulama bölümünde; İZMEK’te eğitim alan kadın kursiyerler üzerinde yapılan anket çalışmasının modeline, evren ve örnekleme yer verilerek, araştırmanın hipotezleri açıklanmış, anketi oluşturan veri toplama araçlarından ve elde edilen verilerin çözümlenmesine yer verilerek, elde edilen bulgular, tablolar ve grafikler şeklinde sunulmuştur.

1. BÖLÜM : YEREL YÖNETİMLERLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

1.1. Yerel Yönetim Kavramı

Yerinden yönetim diye de bilinen yerel yönetim, halkın, kendi eliyle seçtiği organlarca yönetilmesini anlatan bir dizgenin adıdır. Yerel yönetim birimi ise, merkezi yönetimce, kurallar koymaya, akçal yükümlülükler getirmeye yetkili kılınmış bir yerel meclisin denetimi altındaki bir yönetim biriminin adıdır (Keleş ve Yavuz, 1989: 17).

Bu birimlere komün (commune, collectivites locales) adı da verilmektedir. Komünler, Fransa’da olduğu gibi kimi ülkelerde, kentsel ve kırsal komünler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kimi ülkelerde ise, böyle bir ayırım söz konusu değildir. O halde, yerel yönetim dizgesinin, yerel yönetim birimlerinden ve onları yöneten kurallardan oluştuğu söylenebilir. Ülkemizden örnek vermek gerekirse, Türk yerel yönetim dizgesinin ilk üç ögesi, belediyeler, il özel yönetimleri ve köy yönetimleridir. Bir kavram karışıklığına yol açmamak için, yerel yönetim kavramını, birimleri anlamak için, yerinden yönetim kavramını ise yönetim dizgesini ve eylemini anlatmakta kullanmak yerinde olabilir (Keleş ve Yavuz, 1989: 18).

1.1.1. Yönetim (İdare) Kavramı

Yönetim (idare), günlük hayatta ve bilimsel alanda çok farklı anlamlarda kullanılan oldukça geniş içeriğe sahip bir kavramdır. Genel bir ifade ile yönetim, belirli bir takım amaçlara ulaşmak için başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammadde, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamıdır (Eren, 1998: 3). Genel geçer bir yönetim tanımı olmamasına rağmen, üzerinde en çok uzlaşmaya varılan yönetim tanımı ise, ‘başkalarının aracılığıyla amaca ulaşma ve başkalarına iş gördürme faaliyeti’ tanımıdır. Yönetici bu faaliyetleri yerine getiren kişidir. Burada ‘başkaları’ yönetilenler bir başka ifadeyle çalışanlardır veya iş görenlerdir. Bunlar yönetimin insan kaynaklarını oluşturur (Genç, 2007: 22).

Yönetimin kapsamına, insanların yönetilmesi, usullerin yönetilmesi ve kaynakların yönetilmesi olmak üzere üç konu girer. Kaynaklar deyiminin kapsamına para, zaman,

malzeme ve yer unsurları girmektedir. Yönetici, emrinde çalışan personeli verimli bir çalışmaya yöneltmek yükümlülüğü yanında, usulleri zamana en uygun biçimde uygulamak ve para, zaman, malzeme ve yer unsurlarından en iyi biçimde yararlanmak olanaklarını aramak zorundadır (Tortop, 1999: 127).

Özellikle ekonomik olarak gelişmiş ve demokratikleşme sürecini önemli ölçüde tamamlayan batılı ülkelerde idareden yönetime ve yönetimden de etkileşimli, katılımlı yönetim anlamına gelen yönetişime geçme konusunda önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Yönetişim kavramı, kamu yönetimi, özel sektör yönetimi ve sivil toplum kuruluşlarını içine alan karmaşık bir sistem ve bunların kendi aralarındaki ilişkiler ağını ifade etmek için kullanılmaktadır (Genç, 2007: 22).

İdare deyimi devletin belirli tür faaliyetlerini ifade etmek için kullanıldığında fonksiyonel anlamda idareden, devletin belli tür organlarını ifade etmekte kullanıldığında ise, organik anlamda idareden söz edilmektedir. Bu organlar yerine göre başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri olurlarken, yerine göre de mahalli idareler olmaktadır (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 19)

Aynı kavram il idaresi, belediye idaresi veya özelleştirme idaresi gibi belli bir idari kurumu ya da daha genel anlamda kamu idaresini (yönetimini) anlatmak amacıyla da kullanılabilir. Bu bağlamda köy, kent ve il düzeyindeki yerel ortak nitelikli kamu hizmetlerini yürütmek amacıyla oluşturulan yönetim kurumlarına da ‘mahalli idareler’ veya ‘yerel yönetimler’ denilmektedir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 19).

1.1.2. Yerel Yönetim Tanımları

Yerel yönetimler, ulusal sınırlar içerisindeki değişik büyüklüklerdeki topluluklarda yaşayan insanların, ortak ve yerel nitelikteki gereksinimlerini karşılamak amacıyla kurulan ve hukuk düzeni içerisinde oluşturulmuş olan anayasal kuruluşlardır (Güneş ve Tekgül, 2005: 330).

Doktrinde, kamu kurumu, kamu kuruluşu, kamu idaresi gibi deyimler birbirleri ile aynı veya benzer anlamlarda kullanılmaktadırlar. Kamu hizmeti gören tüm kuruluşlara genelde kamu kuruluşu; bunlar içinde yer alan yerinden yönetim kuruluşlarına kamu kurumları (veya kamu hizmeti kuruluşları); belediye, il özel idaresi ve köylere de kamu

idareleri veya yerel yönetimler (ya da mahalli idareler) denmektedir (Derdiman, 2005: 7).

İster kapitalist, ister sosyalist düzende olsun, günümüzde, üniter (tekçi) sistemdeki bütün devletlerin idari yapısı şu iki birimden oluşmaktadır: merkezi idare ve mahalli idareler. Federal devletlerde –merkezi idare deyimi bunlarda yerini genellikle federal örgüt deyimine bırakmaktadır- bu iki idarenin arasına bir de üye devletler girmektedir. Bu sonuncular çeşitli ülkelerde değişik isimlerle anılmaktadırlar. Örneğin, Amerika Birleşik Devletlerinde state, Federal Almanya’da land, İsviçre’de canton gibi. Eski S.S.C.B.’nde cumhuriyet, eski Yugoslavya’da da eyalet ya da cumhuriyet olarak anılmışlardır (Nadaroğlu, 2001: 14).

Aslında devlet, bütün kamu hizmetlerini yönetmek için yetkili bir kudrete sahiptir. Ancak ülke ve vatandaş yararları açısından, bir kısım hizmetlerin özerk bazı kuruluşlar tarafından yerine getirilmesine rıza göstermektedir. Bazı hizmetler vardır ki, bütün ülkeyi değil, bir bölgeyi veya sadece bir kısım vatandaş gruplarını ilgilendirir. Bu tür hizmetlere karşı da devletin ilgisiz kalması beklenemez. Bu devletin bu hizmetleri de kendisi bizzat yönetmesi anlamına gelmez. Devlet kendi denetimi altında, bir kısım hizmetleri başka kuruluşlara yaptırabilir. Bu kuruluş otonom, muhtar (özerk) bir kuruluş olabilir. Ayrı bütçesi, tüzel kişiliği ve malları bulunabilir. Böylece yerinden yönetimde merkezden yönetimde olduğu gibi, sadece yetki verilmekle yetinilmemekte, aynı zamanda tüzel kişiliği olan ayrı bir örgüt kurulmaktadır (Tortop, 1999: 11).

Yerinden yönetim ya da yerel yönetim, biliminde âdem-i merkeziyet olarak bilinen bir siyasal kavramdır. Yönetimde âdem-i merkeziyet iki biçimde olur:

- 1) Bunlardan birincisi, *yetki genişliği* adını almaktadır. Yetki genişliğinde, merkezdeki kuruluşlar, merkezden uzakta bulunan bir örgüte, belli işlevleri yerine getirmelerine yetecek bir ya da daha fazla yetkiyi, kendi adına kullanılmak üzere devrederler. Merkezi kuruluşların, kimi etkinliklerini, taşrada kurdukları örgütler eliyle yürütmeleri, yetki genişliğine dayanan bir uygulamadır. Birçok merkezi kuruluşun bölge örgütleri de, bu tür bir örgütlenmenin ürünüdür (Keleş ve Yavuz, 1989: 17).

Yetki genişliği, merkezden yönetimin sakıncalarını gidermeye yönelik olarak, öngörülmüş olan bir ara çözümdür. Merkezden yönetimin yumuşatılmış şeklidir. Yerinden yönetimde ise, sorunların merkezle bağlantılı değil, yerinde, hızlı, o yöre

halkının daha fazla katılımı ve yerindeki bütçe ile karşılanması esastır. Bu yöntem ile merkezle bağlantı için gereksiz yazışmalar ve bürokrasi ortadan kaldırılmış olmaktadır. Hizmetin ihtiyaçlara göre yürütülmesi, aynı zamanda yöre halkına değer vermek demektir. Yetki genişliğinde her zaman merkezin müdahale etme ihtimali veya her hizmetten merkeze bilgi vermek ihtiyacı vardır. Hizmet için her zaman finansman bulunmayabileceği gibi, merkez para aktarmakta da hasis davranabilir. Bu sebeplerle yetki genişliği de hizmette etkinliği sağlamaya her zaman bir çözüm olamaz. Üstelik yerinden yönetim, bazı hizmetlerin özellikleri gereği daha etkin ve güven içinde görülmesi imkanını verir (Derdiman, 2005: 9).

- 2) Adem-i merkeziyetin ikinci türü ise, yerinden yönetim adını alır. Yerinden yönetim, yasalar uyarınca oluşturulmuş yönetim organlarını, yine yasaların belirlediği, ya da merkezce kullanılmakta olanlardan başka işlevleri görebilmeleri için, tüzel, siyasal ve akçal bir takım yetkilerle donatılmalarıdır (Keleş ve Yavuz, 1989: 17).

Yerinden yönetim kuruluşlarının yetkileri, yer, konu ve biçim yönünden sınırlandırılmıştır. Yer olarak sınırlandırılmıştır. Çünkü bu kuruluşlar ancak kuruldukları coğrafi sınırlar içinde çalışma yapabilirler. Yetkilerini kendi sınırları içinde kullanabilirler. Örneğin bir köy veya belediye, ancak kendi coğrafi sınırları içinde yetkilerini kullanabilir. Yerinden yönetim kuruluşlarının yetkileri konu olarak da sınırlanmıştır. Hangi görevlerin bu kuruluşlar tarafından yapılabileceği, kendi özel kanunlarında belirtilmiştir. Örneğin belediyelerin belediye yasasında, köylerin görevleri köy yasasında yazılıdır (Tortop, 1999: 12). Hangi işlerin yerel sayılıp yerel yönetimlere bırakılacağı, yasama organına bağlıdır. Devletin zaman içinde farklı anlayış ve tutumlarla davranarak yerel yönetimlere bıraktığı bir işi daha sonra yeniden üstlendiği görülebilir (Örnek, 1994: 119).

Yerinden yönetim kuruluşlarının görevleri biçim yönünden de sınırlanmıştır. Bu kuruluşlar, devletin çıkardığı yasalarda yazılı kurallara, yetkilerini ve görevlerini yaparken yasalarda yazılı usul ve formalitelere uymakla yükümlüdür (Tortop, 1999: 12).

Gerçekte, hem yetki genişliğine dayanan birimler, hem de yerinden yönetim birimleri, yetkilerini yukarıdan, yukarının izni ve istenci ile devralmış durumdadırlar. Yani, bir kural olarak, yerel yönetimin, merkezin istencine karşın var olması söz konusu değildir.

Ama kimi ülkelerde, buna ters d   en bir g r    n daha çok geçerlik taşıdığını da g r  yoruz.  rneğ n, İsviçre’de komünlerin, tarihsel olarak merkezi yönetimden daha eski olduğuna bakılarak, sahip bulundukları hakların, merkezi yönetimin bir lütfu olmadığı ileri s r  l r (Keleş ve Yavuz, 1989: 17).

Modern mahalli idarelerde halkın yönetime katılımı ile daha ileri düzeyde denetim işlevi gerçekleştirilirken, yerel yöneticiler hizmetlerin karşılanması için ihtiyaç duydukları gelirleri vergiler yoluyla elde edebilmektedir. İhtiyaç duyulan kaynağın önemli bir kısmı mahalli idare vergileriyle toplanabilir. Mahalli idarelerin vergi koyarak gelir elde etmesi hakkı ‘vergileme yetkisi’ olarak nitelendirilmektedir. Bu sayede mahalli idarelerin merkezi otoriteye bağımlılığı önlenmekte, yerli mali  zerkliğ n gerçekleştirilmesi doğrultusunda önemli bir adım atılmaktadır. Ayrıca, mahalli idare birimleri ihtiyaç duydukları personeli kendileri atayabilmekte ve merkezi idareden ayrı özerk birer kurulu  olarak faaliyetlerini gerçekleştirmektedirler (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 20)

Fonksiyonları itibariyle toplumun – zellikle günlük yaşantısında- önemli bir yer tutmalarına rağmen mahalli idareler nisbi olarak az bilinen, bir başka söyleyişle yeterince bilinmeyen kuruluşlardır. Değil yalnız Türkiye’de, yabancı ülkelerde de mahalli idarelerle ilgili araştırmaların sayısı oldukça azdır. Buna karşın merkezi idareye ilişkin araştırmalar hemen her yerde geliştirilmiş ve derinle tirilmi tir (Nadaroğlu, 2001: 16).

1.1.3. Yerel Yönetim-Demokrasi İlişkisi

En iyi yönetim biçimi olarak yaygın kabul gören demokratik sistem, en genel tanımıyla, tüm vatandaşların, devlet politikasını şekillendirmede eşit hakka sahip olmasıdır. Vatandaşın devlet yönetimine katılımı ise siyasal hayata katılım hakkını kullanması yoluyla gerçekleşmektedir. Bu kapsamda, vatandaşlar söz konusu hakkı, temel olarak seçimlerde oy kullanmak şeklinde kullanmakta, aynı zamanda, siyasal partilere  ye olmak ve siyasete aktif olarak katılmak için seçimlerde adaylığını koymak suretiyle de gerçekleştirmektedirler (Usal, 2010: 159).

Günümüzde gelişen demokrasi anlayışıyla beraber yerel yönetimler de giderek önem kazanmış ve demokrasinin vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Demokrasinin temel prensiplerinden olan siyasi katılım ve temsil ilkesi gibi unsurların yerel yönetimlerde anlam bulması ve en etkin yerel yönetimlerde uygulanabilir olması, demokrasiyle yerel yönetimler arasındaki bağı daha da kuvvetlendirmiştir.

Bir ülkede istikrarlı bir demokrasi olması ihtimali, eğer vatandaşlar ve liderler demokratik düşüncüyü, değerleri ve uygulamaları desteklerse artar. Bu inançlar ve eğilimler, bir ülkenin kültürü yerleşmiş olursa ve çoğunlukla bir nesilden diğerine aktarılırsa var olur. Başka bir deyişle, ülkede demokratik siyasi kültür mevcutsa olur. Demokratik siyasi kültürün gelişip yerleşmesinde toplumun yerel yönetim tecrübesinin ve genel olarak yerel yönetimler sisteminin de önemli bir katkısının olduğu düşünülmektedir (Dursun, 2008: 78).

Mahalli idarelerin varoluşunun siyasal gerekçesinin özünde demokrasi inancı yatar. Bu sebeptendir ki, mahalli idareler öteden beri demokrasinin temel kurumlarından biri olarak kabul edilmişlerdir. Bu yargıda, geleneksel ve tarihsel faktörlerin de büyük payı bulunduğu kuşkusuzdur (Nadaroğlu, 2001: 27).

Bir ülkedeki yerel yönetimlerin gelişmesi ve etkinliği, o ülkenin demokrasi açısından ne seviyede olduğuyla yakından bağlantılıdır. Nitekim yerel yönetimler temsili demokrasinin idari ve yerel düzeydeki uzantısıdır.

Siyaset biliminde ve İdare Hukukunda geliştirilen yeni teorilerde, liberal demokrasinin temelinde komünal hürriyetlerin, çağımızdaki özgürlükçü demokrasinin temelinde de mahalli özgürlüklerin yer aldığı belirtilmektedir. Bazılarına göre komün idareleri özgürlüğün önkoşuludur. Eğitim kurumları içindeki ilkokulun işlevini özgürlükler konusunda komün idareleri üstlenmişlerdir. Bu sebeptendir ki, mahalli idareler, sözü geçen görüşleri savunanlara göre mahalli toplulukların kamusal siyasi haklarını hep birlikte kullanmalarının birer ürünü, birer aracıcıdır (Nadaroğlu, 2001: 27).

Bugün hemen hemen bütün ülkelerde, yerel yönetimlere demokratik kurumların önde gelenlerinden biri gözü ile bakılır. Bunun başta gelen nedeni, yerel yönetimlerin, halkın kendi kendini yönetmesine olanak veren kurumlar olmasıdır. Halk bunu, kendi eliyle seçmiş olduğu organlar aracılığı ile yapar. Kuşku yok ki, yerel yönetim organlarının salt seçimle oluşmasının öngörülmesi, kurumlara demokratik nitelik kazandırmaya yetmez.

Biçimsel koşulların bir adım daha ötesine gidilerek, gerçek bir katılımı sağlamak da gerekir. Bu ise, halk katmanlarına katılım yollarını açmakla sağlanır (Keleş ve Yavuz, 1989: 24). Yaşadıkları kentin yönetimine girmiş yurttaşlar ulusal siyasal sorunları daha iyi kavrarlar. Böylece siyasal kadroların yetişmesi de, yerel düzeyde başlamış olur (Örnek, 1994: 120).

Demokrasi kavramının başlıca öğeleri olan yurttaş katılımı, çoğunluk ilkesi ve önderlerin hem danışmaya önem vermeleri, hem de seçmene karşı hesap verme sorumluluğu duymaları, yerel ölçekte de geçerli değerlerdir (Keleş ve Yavuz, 1989: 24). Demokrasi tanımından yola çıkarak, demokratik bir yerel yönetimden beklenen özelliklerin neler olduğunu şu şekilde izah edebiliriz. Demokratik bir yerel yönetim; özerk olmalı, halkın yönetime katılımına açık olmalı ve halkın denetimine açık ve şeffaf olmalıdır (Bayrakçı, 2002: 94).

Tarihsel yönden, mahalli idare ile demokrasinin nasıl ilişkili olduğu konusunda ortaya birbiriyle çelişen üç görüş çıkmıştır. Toulmin Smith ve mid-Victorian romantiklerinin görüşü olan birincisine göre, mahalli idare, seçilmiş demokratik kurala tamamıyla karşı olarak benimsenmiş bir gelenektir. İkinci görüş demokrasi kurallarının –çoğunluğun yönetimi, eşitlik ve herkes için aynı standart- mahalli idarenin dar fikirli, çeşitli, farklılıklar gösteren, potansiyel itibarıyla oligarşik ve kokuşmuş iddialarını bünyesinde taşıyamayacağı şeklindedir. Üçüncü görüş, demokrasi ve mahalli kendi kendini yönetmenin kaçınılmaz olarak birbirleri ile ilişkili olduğunu savunan John Stuart Mill geleneğidir. Özgürlük şiddetle savunulmaktadır: Vergi yükümlülerine idarede söz hakkı tanınmalı ve danışılmalıdır; kendileri bilgi sahibi kılınmalıdır; halk kendi mahalli menfaatlerini yönetmek için aynı zamanda kasaba ve köylerinde hür olmalıdır (Nadaroğlu, 2001: 8). Tocqueville'nin şu sözleri de mahalli idarelerin demokratik toplumların ayrılmaz bir parçası olduğu yönündeki fikirleri destekler mahiyettedir. *'Hür halkın asıl kuvveti kasabalardır. İlkokullarda ilim ne ise, mahalli idarelerde de hürriyet odur. Bu kurumlar hürriyeti halkın emrine arz ederler; halka hürriyeti kullanmanın zevkini tattırırlar ve ondan istifade etmeye alıştırırlar. Mahalli idarelere sahip olmayan bir millet hür bir hükümet kurabilir; fakat asla hürriyet fikrine sahip olamaz'* (Akt: Ulusoy ve Akdemir, 2005: 28).

Günümüzde ise yerel yönetim ve demokrasi konusundaki söylemler büyük bir çoğunlukla benzerlik göstermektedir. Yerel yönetimler ve demokrasi konusunda genel kabul gören söylemleri üç ana grupta toplamak mümkündür. Bunlar;

- Yerel Yönetimler, küçük yerleşim birimlerinden başlayarak kurulduğundan en küçük birimlere kadar kendi kendini yönetme ve katılımı sağlayıcı bir yapıya sahiptir.
- Yerel yönetimler, temsili demokrasi yolu ile en ücra köselere kadar halka demokrasiyi yasayarak öğreten kurumlardır. Bu nedenle de demokrasinin beşiğidir.
- Tarihsel olarak yerel yönetimler demokrasinin kökenini oluşturur. Demokrasi geleneğinin yerleşmesi tarihsel sürece dayanan yerel yönetim geleneğinin bir ürünüdür (Güneş ve Tekgül, 2005: 331).

Mahalli idarelerin iki boyutu vardır. Bunlardan birincisi, ‘yerel hizmet birimi olma’ boyutudur. Güçlü ve demokratik mahalli idarelerde, eğitim hizmetleri de dahil olmak üzere tüm yerel hizmetler mahalli idarelere bırakılmıştır. Mahalli idareler, yerel hizmetler üzerinde yönetsel vesayete tabi olmadan özgürce kararlar verebilmekte, bu kararları yaşama geçirebilmek için gerekli personel atamalarını yapabilmektedirler. Bu tür mahalli idarelerin bir diğer özelliği, hizmetlerin gerektirdiği finansmanı, yasaların çizdiği sınırlar ve ilkeler içerisinde vergi koyarak ya da merkezi yönetimin kendi bölgelerinde topladığı vergilere oran ekleyerek toplayabilmeleridir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 27).

Mahalli idarelerin ikinci boyutu, ‘demokratik kendi kendini yönetme birimi olmalarıdır.’ Demokrasinin, temeli halkın yönetime katılması ve kendisini ilgilendiren kararlarda söz sahibi olmasıdır (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 27). Yerel düzeyde seçime hazırlık, adayların belirlenmesi, seçim kampanyaları, seçim sonrasındaki ilişkiler, seçimle belirlenen temsilcilerle sürekli etkileşim halinde bulunma, vaatlerini hatırlatma, hesap sorma, talep ve istekleri iletme vb. hususlar demokratik siyasi kültürün oluşması ve yerleşmesinde önemli uygulamalardır. Bu bakımdan yerel düzeydeki seçime ilişkin süreçlerin demokratik siyasi kültürün oluşmasında belki de ulusal niteliktekilerden daha önemli bir işlev gördükleri düşünülebilir (Dursun, 2008: 82).

Son olarak, diyebiliriz ki, yerel yönetimlerin, de Tocqueville ve Lord Bryce’in deyişleriyle ‘demokrasi okulu’ olduğu gerçeği bugün artık yadsınamayacak bir

gerçektir. Çünkü yerel temsili yönetim, daha yüksek düzeydeki siyaset adamlarının yetiştirilmesi için temel kaynaklardan biridir. Birçok ülkelerde, önemli kentlerde belediye başkanlığı yapmış kişilerin, ulusal siyaset alanına atladıklarına sık sık tanık olunur. Willy Brandt, Gaston Defferre, Jacques Chirac, Ronald Reagan, Richard von Weiszacker, Ernst Reuter bunun örneklerinden birkaçıdır. Türkiye’de de, buna birçok örnekler gösterilebilir (Keleş ve Yavuz, 1989: 30).

Yerel yönetimler bir ülkede demokrasi bilincinin yerleşmesi için en önemli birimlerden biridir. Ancak unutmamalı ki demokratik bir yerel yönetim için bu birimlerin özerk bir yapıya kavuşturulmuş olması gerekmektedir.

1.1.4. Yerel Yönetim-Özerklik İlişkisi

Ülkemizde yerel yönetimler özerk bir yapıya sahip kamu tüzel kişilikleri olarak oluşturulmuş birimlerdir. Özerklik yerel yönetimlere her şeyden önce etkin ve hızlı bir hizmet verme olanağı sağlamaktadır.

Muhtariyet (Autonomie) sözcüğünün tam karşılığı olarak kullanılan özerklik, bir toplumda demokratik hükümet etmenin gerçekleşmesinde ve insan hak ve hürriyetlerinin korunmasında bazı kurumlar için temel bir unsur sayılmakta, bazı hizmetlerin bu tür kurumlar aracılığıyla yürütülmesinde ülke çıkarları yönünden yarar görülmektedir (Tortop, 1999: 18). Özerklik, yerel yönetimlerin kanunlarla belirlenen sınırlar çerçevesinde mahalli nitelikteki işleri, kendi sorumlulukları altında ve kendi organları eliyle yerel nüfusun çıkarları doğrultusunda düzenleme ve yönetme hakkı ve imkânıdır (Eryılmaz, 2007: 134).

Yerinden yönetim sisteminde merkezi idarenin dışında kalan ve kamu tüzel kişiliğine sahip kurumlar Anayasa ve kanunlar çerçevesinde kendi yapısını, örgütünü ve işleyişini düzenleme konusunda karar verme ve alma hakkı elde ederler. Yine kendilerine mahalli özellik taşıyan hizmetleri yerine getirme görevi verilir. Bu görevleri yerine getirmek için ayrı mali imkânlarla, ayrı bütçeye ve karar mekanizmasına sahip olmaları gerekir. Böyle yapılanmaya yerel özerklik denir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 29).

Özerklik, merkezden yönetimin ve bürokratik çalışmanın sakıncalarını gidermek veya azaltmak için düşünülen bir yönetim biçimidir. Yetkilerin tek elde toplanması,

kararların üst düzeylerde merkez organları tarafından alınması, yürütmeyi geciktirmekte ve hizmetleri aksatmaktadır. En azından hizmetleri yavaşlatmakta, gerçek uzmanların ve işten anlayan kişilerin görüş ve düşüncelerinin yansımaları ve isabetli kararlar alınması güçleşmektedir. Oysa özerk kuruluş temsilcilerinin yönetimde söz ve yetki sahibi olmaları sayesinde, ilgili kuruluş çıkarlarına uygun ve ülke çıkarları yönünde yararlı olacak çözüm yolları bulunmasını özerklik sağlamaktadır (Tortop, 1999: 18).

Özerkliğin biri idari ve diğeri de mali olmak üzere iki yönü bulunmaktadır. İdari özerklik, yerel yönetimlerin, kendi işlerini merkezi yönetimin müdahalesi olmadan kendi organlarının kararları doğrultusunda serbestçe yürütebilmeleridir. Burada önemli olan, merkezi yönetimin yerel yönetimler üzerindeki denetim yetkisinin kanunlarla belirlenmesi ve sınırlı düzeyde tutulmasıdır (Eryılmaz, 2007: 136). Yerel yönetimler, yürütülmesi kendilerine bırakılan kamu hizmetlerine ilişkin kararlar almak, uygulamak, tercihleri yapmak, bunlara ilişkin finansman bulmak, bunları hizmette kullanmak, hizmeti yürütmek için teşkilat kurmak gibi konularda idari özerklikten yararlanırlar (Derdiman, 2005: 14). Mali özerklik, idari özerkliğı tamamlayan bir unsurdur ve yerel yönetimleri kendi yetkileri dâhilinde serbestçe kullanabilecekleri görevleri ile orantılı gelir kaynaklarına sahip kılmaktır (Eryılmaz, 2007: 134).

Yerel yönetimlerin karar organlarının seçimle iş başına gelmiş olması, bu kuruluşlara demokratik ve özerk kuruluşlar niteliğı kazandırmaktadır. Yerel özerklik ve yerel demokrasi kavramları, işte bu, seçimle işbaşına gelmenin sonuçları olan kavramlardır. Yerel özerkliğın iki yönü vardır. Birincisi, yerel organların merkezle olan ilişkilerini ilgilendirir. Yerel yönetimlerin, bu ilişkilerinde merkezden tümüyle bağımsız olmaları beklenmez. Asıl olan, kendi görevlerini, merkezin karışması olmaksızın, kendi olanaklarıyla görebilmeleridir. İkincisi ise, yerel yönetimlerin, yerel toplulukla, yani halkla olan ilişkilerini ilgilendirir. Seçilmiş yerel organların, halkı gereğı gibi temsil edebilmelerini, temsil yönteminin, bu nitelikteki kişilerin seçilmesine elverişli olmasını anlatır (Keleş ve Yavuz, 1989: 20).

Yerel yönetimlerin özerkliğı genellikle Anayasalarca güvence altına alınmıştır. Nitekim 1982 Anayasasında da ‘Mahalli idarelerin kuruluş ve görevleri ile yetkileri, yerinden yönetim ilkesine uygun olarak kanunla düzenlenir’ ifadesine yer verilmiştir. Ancak şunu hemen belirtmek gerekir ki özerklik ile bağımsızlık birbirine karıştırılmamalıdır.

Özerkliği basit şekli ile merkez ile yerel yönetim birimlerinin görev paylaşımı şeklinde anlayabiliriz (Çevikbaş, 2008: 75).

Avrupa konseyi 1981–1984 tarihleri arasında mahalli idarelerin özerkliği ile ilgili bazı ilkeleri tartışmış ve bir karar tasarısı kabul etmiştir. Bu tasarı daha sonra Özerklik Şartı ismiyle Avrupa Konseyince kabul edilmiştir. Türkiye’de 1988 yılında bu özerklik şartını imzalamıştır (Tortop, 1999: 28). Ülkemizin de taraf olduğu Avrupa Konseyinin Yerel Yönetimler Özerklik Şartı, yerel yönetimlere serbest karar alma ve uygulama için gerekli imkânların sağlanmasını, mahalli hizmetlerin o yer halkının katılımı ile yapılmasını önermektedir (Derdiman, 2005: 14).

Avrupa Yerel Yönetim Özerklik Şartı’nın 3.maddesinin 1. Fıkrasına göre ‘özerk yerel yönetim’ kavramı yerel makamların, kanunlarla belirlenen sınırlar çerçevesinde, kamu işlerinin önemli bir bölümünü kendi sorumlulukları altında ve yerel nüfusun çıkarları doğrultusunda düzenleme ve yönetme hakkı ve imkanı anlamını taşır. Bu hak, doğrudan, eşit ve genel oya dayanan gizli seçim sistemine göre serbestçe seçilmiş üyelerden oluşan ve kendilerine karşı sorumlu yürütme organlarına sahip olabilen meclisler veya kurul toplantıları tarafından kullanılacaktır (www.belgenet.com, 16.04.2013).

Bu tanımlardan yerel özerkliğin iki anlamı karşımıza çıkmaktadır. Birincisi mahalli idare tüzel kişiliğinin özerkliği, diğeri ise yerel halkın özerkliğidir.

Tüzel kişiliğe özerklik tanınması;

- Merkezi ve mahalli idarelerin temel fonksiyonlarının ayrılması,
- Mahalli idarelerin mali durumunu güçlendirici önlemlerin alınması,
- Merkezin mahalli idareler üzerindeki denetiminin sınırlı düzeylere indirilmesi olarak kabul edilmektedir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 29).

Yerel halkın özerkliğinden ise; halkın görevli organlarını seçme hakkının olması ve bu organlara karar verme yetkisinin tanınması anlaşılmaktadır (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 29). Halkın yönetime katılması ve yöneticilerini denetlemesi, coğrafi yerinden yönetim ilkesine göre örgütlenmiş kurumlarda daha kolay olmaktadır. Son zamanlarda kamu yönetiminin demokratikleştirilmesi çabaları, yerelleşme eğilimleri, temel hak ve

özgürlüklere yapılan vurgu, yönetime katılmayı ve yönetişimi çok popüler hale getirmiş ve yerel yönetimlerin önemini bir kat daha artırmıştır (Eryılmaz, 2007: 133).

Avrupa Konseyi, mahalli idareler özerkliğinin Anayasalar tarafından kabul edilmesini, Anayasada yer almasını önermektedir. Özerklik demek, kamu hizmetlerinin önemli bir kısmının vatandaşların yararına olarak, mahalli idarelerin sorumluluğu altında yerine getirilmesi anlamını taşır. Bu hak, serbest, eşit, gizli, dolaysız, genel oy kurallarına göre seçilmiş organlar tarafından yerine getirilir. Bu idarelerin görev ve yetkileri kanunlarla veya Anayasa ile belirtilir (Tortop, 1999: 29).

Avrupa Konseyinde, Ocak 1957’de toplanan Yerel Yönetimler Konferansında, yerel özerklik ilkesinin temel nitelikleri aşağıda gösterilen ilkeler biçiminde özetlenmiştir (Keleş ve Yavuz, 1989: 21).

- a) *Yerel özgürlüklere saygı gösterilmesi*: Bu ilke, yerel birimlerin yönetim örgütünün kademelenmesindeki basamaklardan biri olarak görülmemesini gerektirir.
- b) *Yerel yaşamın özgül ve partiler üstü karakterinin korunması*. Bununla, belediye meclis üyelerinin ve başkanların belirli toplum kesimlerinin ve siyasal partilerin değil, tüm kentin ve kentlinin hizmetinde olmalarının sağlanması anlatılmak istenmektedir.
- c) *Devletle komünler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi*: Bu ilke, merkezi yönetimce uygulanan denetim ve gözetimin ortadan kaldırılmasını ve gerektiği takdirde, işlemlerin yasaya uygunluğunun, bağımsız yargı organlarınca denetlenmesini içermektedir.
- d) *Komün maliyesinin özerkliği*: Bu ilkedен ise, yasa koyucunun komünlere sağladığı kaynakların özgürce kullanılması ve kentlinin genel yararları için gerekli görülen harcamaların yerel kararlara uygun olarak yapılabilmesinin anayasalarca güvence altına alınması kastedilmektedir.
- e) *Gerçek bir komün bilincinin geliştirilmesi*: Bu ilke ile komün özerkliğinin kamuoyuna mal edilmesine, onun tarafından benimsenmesine ve bu özerkliğe halkın sahip çıkmasına dikkat çekilmektedir.

Özerkliğin amacı bazı makam ve kişilere otorite, nüfuz sağlamak değildir. Hizmetlerin çabuk, basit, ucuz ve daha iyi görülmesini sağlamak için bir araçtır. Gerçekten özerklik hizmetlerin basit, etkin ve ucuz görülmesini sağlar. Gecikmeleri önler. Kurumların zarar

yerine kar etmelerini sağlar. Politik baskı ve müdahaleleri önler. Gereksiz personel ve malzeme kullanılmasına engel olur. Birçok kamu iktisadi teşebbüslerimizin fazla personel ve malzeme kullanmaktan dolayı zarar etmeleri bu kurumlara dışarıdan politik baskılar yapılmasındandır (Tortop, 1999: 19).

Yerel özerklik idari vesayet denetimi ile ters orantılıdır. İdari vesayet denetimi arttıkça yerel özerklik azalır, denetim azaldıkça özerklik artar. O nedenle idari vesayet mahalli idarelerin özerkliğini zedelememelidir. Bir ülkede idari vesayet ve özerkliğin hangi boyutlarda olacağı o ülkenin mahalli idare anlayışına göre değişmektedir. Günümüzde çoğulcu demokrasilerde egemen olan anlayış, yerel özerkliğin sağlanması ve idari vesayetin yerine hukuka uygunluk denetiminin getirilmesi yönündedir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 31).

Mahalli idarelerin mali kaynaklarının yetersizliği de özerkliklerinin sınırlanmasına ve merkezi idarelerin daha çok müdahale etmelerine neden olmaktadır. Mali yetersizlik mahalli idarelerin teşebbüslerinin devlet tarafından bazı hallerde engellenmesine veya frenlenmesine yarayan bir araç olmaktadır. Ayrıca mali kaynakları yetersiz olan idareler de kendi hizmet alanlarına giren bazı hizmetleri merkezi idareye devretme eğiliminde olmaktadır. Özellikle sağlık, öğretim, zabıta ve yangın söndürme hizmetleri alanlarında bu eğilim gözlenmektedir (Tortop, 1999: 28). Dolayısıyla mali kaynakların yetersiz olması yerel yönetimlerin merkeze bağımlı olmasına sebep olduğundan, özerklik ilkesiyle bağdaşmadığı gibi yerel yönetimlerin etkin, hızlı ve verimli çalışmasına da engel olmaktadır.

Özerkliği bağımsızlık ile karıştırmamak gerekir. Özerk kurumlar, diğer devlet organları ile aynı hukuk sistemi içinde yer almasına rağmen devlet organlarının hiyerarşik denetimi altında değildirler. Özerk kurumlar, yasaların çizdiği sınırlar içinde hukuka uygun hareket ederek, kamu yararı doğrultusunda kendi hizmetleriyle ilgili düzenleme yapma, karar alma ve aldığı kararı uygulama haklarına sahiptirler (Çevikbaş, 2008: 76).

Ülkemizde mahalli idareler üzerindeki vesayet denetiminin mahalli idarelerin özerkliğini önleyecek boyutlarda olduğu ifade edilmektedir. Sürekli mahalli idare reformu tasarılarının gündeme getirilmesi de bu yanlış yapılanmanın taraflarca kabul edildiği anlamına gelmektedir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 31).

1.1.5. Hizmette Yerellik (Subsidiarite) İlkesi

Yerindenlik ilkesi, hizmetlerin bölüşümünde, ‘halka yakınlık’ ölçütünü esas almaktadır (Eryılmaz, 2007: 136). Subsidiarite, kamu hizmetlerinin sadece basit olarak sunulmasını değil aynı zamanda en uygun ölçekte gerçekleştirilmesini öngörmektedir. İlke, yeni yasal ve idari düzenlemeleri gerekli kılabilir. Subsidiarite ilkesinin, gücün sadece yukarıda toplanmasını değil aşağıya doğru dağıtılmasını ifade eden ‘gücün organizasyonu prensibi’ olarak tanımlanabilmesi; ilkenin, özellikle milliyetçiliğin hâkim olduğu ülkelerde uygulanabilmesi için, yasal değişikliklere gereksinim duyulmasına sebep olmaktadır. Örneğin, idarenin bütünlüğü ilkesinin geçerli olduğu ülkelerde, genel yetki merkezi yönetimindir. Yerel yönetimin yetkileri, görevlerin sayılıp sıralanmasıyla belirlenmektedir. Buna karşın, subsidiarite ilkesinde genel yetki yerel yönetimlere ait olup; görevleri sayılıp sınırlandırılan taraf merkezi yönetim olmaktadır (Zeyrekli ve Ekizceleroğlu, 2007: 29). Söz konusu ilke daha çok federal yapılı devletlerde uygulanmaktadır. Çünkü bu rejimlerde yalnız bireyin değil, devleti oluşturan toplumların da (federe devletlerin) özerkliği söz konusudur. Merkezi devlet otoritesinin güçlü olduğu üniter rejimlerde bu ilke önemini büyük ölçüde yitirmektedir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 31).

Subsidiarity ilkesi devletin gücünü sınırlandırmaya yönelik bir ilkedir. Bu doğrultuda, subsidiarity ilkesinin uygulanabileceği üç ayrı alandan söz edilmektedir. Birincisi, özelleştirmedir. Bu bağlamda, sorumlulukların kamu kesimi ile özel kesim arasında paylaşılması gündeme gelmektedir. İkincisinde ise, genel çerçeveyi bir ülkenin sınırları oluşturur. Burada, sorumluluklar, devletle bölge, il ve kent yönetimleri arasında paylaşılır. Sonuncusu ise, uluslararası düzeyi ilgilendirir. Bu çerçevede önemli olan, uluslararası kuruluşlar ile bunların üyesi olan devletler arasındaki ilişkilerdir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 32).

Subsidiarite ilkesi, hizmetlerin halka en yakın birimler tarafından üstlenilmesi gerektiğini belirtmekle birlikte, bunun ekonomik olarak da fayda sağlayacağını altını çizmektedir (Zeyrekli ve Ekizceleroğlu, 2007: 30). Ancak ülkemiz açısından bu durum ele alındığında hizmette halka yakınlık ilkesinin 1982 Anayasasındaki mahalli idarelerle ilgili düzenlemelere uygun olup olmadığı tartışmalıdır. Subsidiarity ilkesi, kamusal hizmetlerin halka en yakın yönetim birimlerince sunulmasını ve hizmetleri hangi idare tarafından yerine getirileceğinin belirlenmesinde, hizmetin kapsamı, niteliği, etkinlik ve

ekonomi ilkelerinin göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmektedir. Oysa ülkemizde 1982 Anayasası'nın 127.maddesinde, mahalli idarelerin görev ve yetkilerinin yerinden yönetim ilkesine uygun olarak kanunla düzenleneceği ifade edilmektedir; mahalli idarelerle ilgili yasalar ise görevler yönünden 'Liste' yöntemini benimsemektedir. Buna göre, mahalli idarelerin yasayla yüklenen görevleri yerine getirdikten sonra, başka hizmet alanlarına yönelebilecekleri kabul edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında yürürlükteki yasalarla Subsidiarite ilkesinin uygulanabilirliği bulunmamaktadır (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 33).

İdarenin bütünlüğü ilkesini yasal olarak kabul etmiş ülkelerde, subsidiarite ilkesinin uygulanabilmesi için öncelikle yasal değişikliklerin yapılması gerekmektedir (Zeyrekli ve Ekizceleroğlu, 2007: 30). Bu durumda başka bir tartışma konusu ortaya çıkmaktadır. Usulüne uygun olarak kabul edilen uluslararası sözleşmeler, normlar hiyerarşine göre yasaların üzerinde yer aldığından, 'Hizmette Halka Yakınlık İlkesinin' uygulanmasına hukuki bir engel bulunmadığı da ileri sürülebilir. İlkenin uygulanmasıyla demokrasinin gelişmesi, hemşerilik bilincinin oluşması ve halkın yönetime katılımı sağlanacağından, devletin yeniden yapılanması ve yasalarımızda bu ilkeye uygun değişiklikler yapılması yararlı olacaktır (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 33).

Zamanımızda yerinden yönetimin daha etkin hale gelmeye başladığı görülmektedir. Gerçekten, Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi ilkeleri içinde yer alan subsidiarite (yerellik) ilkesi, halkın yönetime demokratik katılımını daha etkinleştirmek adına, yetkilerin yerinden kullanılmasına önem vermekte ve bunu daha fazla önermektedir. Keza Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik şartı da yerindenliği, uygulanmasını isteyerek söz konusu etmektedir (Derdiman, 2005: 8). Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı, kamu sorumluluklarının genellikle ve tercihen vatandaşa en yakın olan makamlar tarafından kullanılacağını; sorumluluğun bir başka makama verilmesinde, görevin kapsam ve niteliği ile yetkinlik ve ekonomi gereklerinin göz önünde bulundurulmasını öngörmektedir (md. 4) (Eryılmaz, 2007: 136).

Avrupa Birliği bünyesindeki antlaşmaların bazılarında adı verilmeden değinilen subsidiaritenin, 1990'lı yıllardaki antlaşmalara adı kullanılmak sureti ile aksetmeye başladığı görülmektedir. 21.10.1990 tarihli politik birlik konusunda resmi görüşünde bu prensibin yazılı olarak Avrupa topluluğu antlaşmalarına eklenmesi gerektiği bildirilmiştir. Subsidiarite ilkesi çerçevesinde yerel kaynakların yerel nitelikli kamusal

hizmetleri için, akılcı ve kamu yararına kullanılmasının yanında halkın demokratik eğiliminin sağlanmasına yardımcı olunmaktadır. Subsidiarite (yerelleşme), yerel hizmetlerin yöre halkının katılımı ile yapılması ve merkezden uzaklaşarak, tabir yerindeyse, ‘yerel kuruluşların özerkleştirilmesinin kurumsallaştırılması’ olarak anlaşılmalıdır (Derdiman, 2005: 8).

Yerelleşme, gerçekten de yerel demokrasiyi güçlendirmek için çok önem taşımaktadır. Yerel özerklik için yerel yönetimlerin merkezi yönetimlere sıkı sıkıya olan bağıllığının azaltılması gerekmektedir. Ancak yerelleşme bir taraftan, yerel halkın yönetime katılmasını sağlayarak demokrasiyi geliştirecek bir görevi yerine getirirken, öte taraftan yerel tiranlığı ve despotizmi de ortaya çıkarabilecek bir etki gösterebilir ki bu noktada gerekli önlemler alınmalıdır (Güneş ve Tekgül: 336).

1.2. Yerel Yönetim Türleri

Yerinden yönetimin, yönetim bilimi yazınında iki türünden söz edilir:

1) Bunlardan birincisi siyasal yerinden yönetimdir. Eskiden, siyasal âdem-i merkeziyet adı verilen bu dizge, daha çok federal devletlerde, anayasalarca, ulusal kimliğe sahip olmayan yerel birimlere tanınmış bulunan yarı özerk statüye dayanan bir yönetim biçimidir (Keleş ve Yavuz, 1989: 18). Siyasal amaçlı yerinden yönetimde yasama ve yargı alanında da yerinden yönetim kuruluşları yetkili olurlar. Federal devlet yapısına sahip devletlerde (A.B.D., Federal Almanya, İsviçre gibi) federe devletler yasama, yürütme ve yargı yetkisine sahiptirler. Amerika’da State’ler, Federal Almanya’da Land’lar, İsviçre’de Kantonlarda olduğu gibi (Tortop, 1999: 11).

Oysa tekçi devletlerde, yerel yönetimler birer kamu tüzel kişisidirler. Fransa, Macaristan, İngiltere ve Türkiye’de yerel yönetimler bu statüdedir. Federal devlet dizgelerinde, federal devletler içinde yer alan yerel yönetimler, geniş ölçüde federe devletlere ya da eyaletlere bağımlıdırlar. Federal dizgelerde eyaletlerin yasama ve yargı konularında bağımsızlıkların korumalarına karşın, yerel yönetimler hiçbir dizgede bu haklardan yararlanamazlar. Çünkü bu erkler, gerek federal, gerekse tekçi devlet düzenlerinde, egemenlik hakkına sahip bulunan üst organlarca kullanılır. Bunlar ise federal devlet ya da eyaletlerdir. Yerel yönetimler, sadece, egemen bir devletin, ya da

yarı egemen bir eyaletin, belli bir alanda kamu hizmetleri sağlayan ve egemenlik hakkı bulunmayan alt coğrafi birimleridir (Keleş; Yavuz, 1989: 18).

Buna karşın, başka ülkelerde ve hatta ülkemizde, yerel yönetimlerin hızlı gelişmesine ve siyasal alanda da önem kazanmasına bakarak, bu yönetimlere ‘yerel hükümet’ adı verilmesi, ‘hükümet’ adına layık bir güce kavuşturulması önerilmiştir. Bu yanlışlığın kaynağı, yerel yönetimlerin egemen birimler olmadığı gerçeğini gözden uzak tutmaktır. Bu yanılgıya düşülmesinin nedeni, İngilizce ’de kullanılan local government terimindeki ikinci sözcüğün, yalnız hükümet anlamını alıp, yönetim anlamını görmezden gelmektir. Yerel yönetim terimindeki ‘government’ sözcüğünün ise, ulusal etkinliklere uygulandığı zamankinden ayrı bir anlamı olduğu unutulmamalıdır. Burada kullanılan ‘government’ sözcüğü, teknik anlamında ‘hükümet etmeyi’ değil, ‘yönetmeyi’, hükümeti değil, yönetimi anlatmaktadır (Keleş ve Yavuz, 1989: 18).

Gerçekte, bir yerel yönetimden beklenenler, yerel topluluğun, su, aydınlatma, barınma, ulaşım, dinlenme, kültür ve benzeri gereksinmelerini karşılaması, yapı ve yapı düzen işleri, bayındırlık, sağlık, temizlik hizmetleri, açık ve yeşil alanlar, otopark ve kent alanları, otogarlar yapmak, yaşlı, genç, güçsüz yurttaşların gereksinme duydukları geleneksel hizmetleri yerine getirmek, bunlar için gerekli ekonomik girişimlerde bulunmak, işletmeler kurmaktır. Ne var ki, sıralanan bütün bu hizmetler, siyasal ve akçal yönden yetkili ve güçlü olmadıkça yerine getirilemez. Yerel özerklik ve demokrasi gibi kavramlar da, bu ereklere varabilmek için kullanılan önemli araçlar niteliğindedir (Keleş ve Yavuz, 1989: 19).

2) İkincisi ise, Yönetimsel Yerinden Yönetim olarak adlandırılmaktadır. Bu yönetimde, yasama ve yargı erkleri, merkezde toplanmıştır. Yerel yönetimlerin sadece yürütmeye ilişkin kimi yetkileri vardır. Bu yetkileri kullanan birimlerin niteliğine göre, yönetimsel yerinden yönetimin de iki türü vardır: a) Hizmet Yerinden Yönetimi. (İşlevsel Yerinden Yönetim) b) Mahalli Adem-i Merkeziyet de denilen Gerçek Yerinden Yönetim ya da Yerel Yerinden Yönetim (Keleş; Yavuz, 1989: 19).

Hizmet yerinden yönetimi, belli bir alana bağlı olmaksızın hizmetlerin uzandığı birçok mahalli kuruluşları içine alan belirli bazı kamu hizmetlerinin merkezin dışında bağımsız örgütlere bırakılmasıdır. Örneğin üniversiteler ve ticaret odalarında olduğu gibi. Hizmet

yerinden yönetiminde özerklik hizmetin kendisine tanınmıştır. Teknik ihtiyaçlardan doğmuştur (Tortop, 1999: 12).

Gerçek yerinden yönetim ise, bir yörede yaşayanlara, ortak ve yerel nitelikteki gereksinmelerini yeterince karşılayabilmek, bunları kendi organları eliyle gerçekleştirebilmek için özerklik tanımaktır. Belediyeler ve köy yönetimleri bunun örnekleridir. Bu birimlerin, ayrı tüzel kişilikleri, yönetsel özerklikleri vardır. Merkezi yönetimin sahip olduğu mal varlığından ayrı malvarlıklarına, az çok bağımsız gelir kaynaklarına ve özel bütçelere sahiptirler (Keleş ve Yavuz, 1989: 19). Mahalli yerinden yönetim, hizmet yerinden yönetiminde olduğu gibi hizmetin değil, alanın, yerin önem taşıdığı yönetim biçimidir. Mahalli yerinden yönetim idareleri belli bir yer, alan içinde o bölgede yaşayan insanların mahalli, ortak ve uygar ihtiyaçlarının giderilmesi ile görevlidirler. Ülkemizde mahalli yerinden yönetim kuruluşları il özel idaresi, belediye ve köylerdir (Tortop, 1999: 12).

Yerel yönetim birimleri, birkaç bakımdan, birbirlerinden ayrımlar gösterirler. Bir kez, yerel yönetimleri, amaç ve işlevlerine göre ikiye ayırmak olanaklıdır. Birinciler, genel amaçlı yerel yönetimler, ikinciler ise özel amaçlı yerel yönetimlerdir. Genel amaçlı yerel birimler, yerel bir topluluğun tüm yerel gereksinmelerini karşılamakla görevlendirilmişlerdir. Türk, Fransız, İngiliz, Sovyet belediyeleri gibi (Keleş ve Yavuz, 1989: 22). Bunlara, belli bir coğrafi alanda hizmet ettikleri için yer esasına göre isim verilmiş olmakla beraber, genellikle mahalli idareler ya da yerel yönetimler denmektedir (Derdiman, 2005: 6). Öte yandan, özel amaçlı birimler, eğitim ya da sağlık gibi, yalnız bir yerel kamu hizmetinin görülmesiyle görevlendirilmiş kuruluşlardır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki okul kurulları bunların örneğidir (Keleş ve Yavuz, 1989: 22). Belli bir hizmetin yürütülmesi esası ile teşkilatlandırıldıkları için, 'hizmet yönünden yerel yönetim kuruluşları' olarak adlandırılmışlardır (Derdiman, 2005: 7).

Öte yandan, nitelikleri açısından da, yerel yönetimler ikiye ayrılabilir. Birinci grupta, temsil ilkesine dayalı yerel yönetimler bulunur. Bunların karar organları, seçimle işbaşına gelir. En tipik örnekleri belediyelerdir. Fransa'da 'commune' diye bilinen belediyelerin, Almanya'da 'Gemeinde', İngiltere'de B'Borough, 'Urban District', 'Rural District', Amerika Birleşik Devletleri'nde City, Town, Township, Borough gibi adlar aldıklarını, Sovyetler Birliği'nde Raion, Oblast, Krain ve Yugoslavya'da da

Opstina gibi adlarla adlandırıldıkları görülmektedir. Bütün bu birimler, daha çok genel amaçlı birimlerdir (Keleş ve Yavuz, 1989: 23).

Temsil ülkesine dayalı yerel yönetimlerin genellikle 2 ya da 3 düzeyde yer aldıkları görülür. Düzeylerin sayısını, ülkenin nüfusu, büyüklüğü, yerel yönetim birimlerinin sayısı ve merkeziyetçiliğin derecesi belirler. Temsili nitelikteki yerel yönetimlerin temel birimleri belediyeler olmakla birlikte, kimi ülkelerde, belediye yönetimlerinin altında, şube müdürlükleri, mahalle muhtarlıkları ve mahalle komiteleri gibi alt düzeydeki birimler de yer alabilir (Keleş ve Yavuz, 1989: 23).

Temsili nitelikte olmayan yerel yönetimlerin organları atamayla oluşur. Az rastlanmakta olan bu birimlerin sayısı giderek azalmaktadır. Bunlar daha çok polis ve posta hizmetlerinin görülmesi için oluşturulmuş birimlerdir. Genellikle, özel amaçlı yerel birimlerdir (Keleş ve Yavuz, 1989: 23).

Yerel birimlerin yasalar karşısında görevler, yetkiler ve gelirler bakımından eşit durumda bulunmaları, gerçekte bu ve başka açılardan bu birimlerin eşit oldukları anlamına gelmez. Türkiye gibi, köyleriyle kentleri arasında, büyük kentleriyle küçük kent ve kasabaları arasında ayrımlar bulunan ülkelerde, bu ayrımları zamanla giderecek önlemlerin alınması gerekir. Birimler arasındaki fiili eşitsizlikleri giderebilmek amacıyla şu yöntemler izlenmektedir:

- a) Yerel yönetimlerin görevlerinden bir bölümü, özel amaçlı kimi birimlere ya da bir üst düzeyde bulunan yönetime devredilmekte,
- b) Merkezi yönetim küçük ve güçsüz birimlerin görevlerinden bir bölümünü kendi üzerine almakta (Türkiye’de, 3.000 den az nüfuslu kent ve kasabalarla, 100.000 den fazla nüfuslu kentlerin su işlerinin merkezi yönetimce üstlenilmesinde olduğu gibi),
- c) ya da, merkezde bir eşitleştirme fonu kurularak, bu yoldan, güçsüz birimlerin yeterli kaynaklara kavuşturulmasına çalışılmaktadır (Keleş ve Yavuz, 1989: 24).

1.2.1. Türkiye’de Yerel Yönetim Türleri

Uluslararası sosyal bilimler ansiklopedisinde ‘Bir devletin ya da bölgesel yönetimin alt birimi olan ve göreceli olarak küçük bir alanda, sınırlı sayıdaki kamusal politikaların

belirlenmesi ve uygulanması ile görevli bir kamu kuruluşu' olarak tanımlanan bu idareleri belirli bir coğrafi alanda yaşayan yerel topluluğun ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere, karar organları yerel halkça seçilen, yasalarla belirlenmiş görev ve yetkilere sahip, özel geliri, bütçesi ve personeli olan kamu tüzel kişileri olarak da tanımlayabiliriz (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 20)

Anayasamıza göre, mahalli idareler, il özel idaresi, belediye ve köy halkının mahalli ve müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan, kamu tüzel kişiliği ve özerkliğe sahip, karar organları seçimle işbaşına gelen kamu tüzel kişileridir (Derdiman, 2005: 10).

1.2.1.1. İl Özel İdareleri

İl özel yönetimleri, Anayasa'nın 127. Maddesinde adı geçen üç tür yerel yönetimden biridir. 127. Maddede, 'Mahalli idareler, il, belediye ve köy halkının mahalli müşterek, ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, kanunda gösterilen seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileri' olarak tanımlanmıştır. Köy halkının gereksinmelerine köy yönetimleri, kent ve kasaba halkının gereksinmelerine belediyeler karşılık vermek zorunda oldukları halde, İl Özel Yönetimleri, il halkına dönük hizmetleri sağlamakla görevlidirler (Keleş, 2000: 138). Bu bakımdan il özel idaresi, merkezi yönetimle diğer yerel yönetimler arasında, belediyeler ve köylerde veya bunlar arasında yerel ortak hizmetler yürüten 'ara düzey' bir yerel yönetim birimi olarak tanımlanabilir (Eryılmaz, 2007: 139).

Yürütme organı durumunda, merkezi idarenin il temsilcisi olan valilerin bulunuşu bu idareleri diğer yerel idarelerden belediye ve köylerden ayırmaktadır. Bu yönü ile tam bir yerel idare özelliğine sahip değildir (Tortop ve İşbir: 116).

İl özel idarelerinin, ilçeler adına doğrudan halk tarafından seçilen üyelerden oluşan il genel meclisi, bu meclis tarafından seçilen beş üyeden oluşan il daimi encümeni ve yürütme organı olarak da merkezi yönetimce atanan vali olmak üzere üç organı vardır. İl özel idarelerine verilen görevler bu organlar, il özel idaresi personeli ve merkezi idarenin taşra teşkilatı tarafından yürütülür (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 52).

İl Özel İdaresini Vali temsil eder. Bu nedenle İl'e ayrılan işler hakkında mahkemelerde ve dairelerde davacı veya davalı sıfatıyla bulunmak veya bir vekil bulundurmak, yani İl

mahalli veya Özel İdaresi namına hareket etmek ve bu hususta vekalet vermek yetkisi Vali'dedir. Ancak bazen, İl ve Devlet arasında bir uyuşmazlık çıkabilir. Vali hem Devletin ve hem de İl'in temsilcisi olduğuna ve bir uyuşmazlıkta aynı şahsın her iki tarafı temsil etmesi mümkün olmayacağına göre; bu durumlarda istisnai bir hüküm uygulanması lazım gelir. Vali de devlet ajanı ve temsilcisi sıfatı daha güçlü ve galip olduğundan ve bu gibi uyuşmazlıklardan önemli bir kısmı da, Valinin merkez namına kullandığı idari vesayetten çıkabileceğinden, bu durumlarda Vali, Devlet temsilcisi sıfatı ile hareket eder ve İl Genel Meclisi'ni ikinci başkanı temsil eder (Giritli, 1999: 54).

İl özel idaresi ile ilgili son düzenleme, 2003 yılında başlayan kamu yönetiminde yeniden yapılanma çerçevesinde, 22.02.2005 tarihinde kabul edilen 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu ile gerçekleştirilmiştir. Adı geçen kanun, il özel idaresinin görev-yetki, organları, teşkilatı, insan kaynakları, mali yapısı ve borçlanması, çalışma yöntemleri ve süreçleri, diğer kurumlarla ilişkileri, denetimi ve yönetime katılma konularını yeniden düzenlemiş ve önemli sayılabilecek yenilikler getirmiştir. Bu düzenlemenin temel amacı, yerinden yönetim ilkesinin güçlendirilmesi, yerel sorunların mahallinde çözülmesi, proaktif, katılımcı ve hesap verebilir bir yönetimin oluşturulması ve kaynakların etkin kullanılmasının sağlanmasıdır (Eryılmaz, 2007: 140)

1.2.1.2. Belediyeler

Belediye, kentin ve kentte oturanların yerel nitelikteki ortak ve medeni gereksinimlerini yerine getirmek üzere örgütlenmiş bir yerel yönetim örgütüdür (Örnek, 1994: 130). Yerel yönetim kuruluşları içerisinde en önemlisi belediyelerdir. Nüfusumuzun yaklaşık %80'i belediye sınırları içinde yaşamaktadır. Ülkemizde 2007 yılı itibarıyla 3225 belediye bulunmaktadır (Eryılmaz, 2007: 151). 3 Nisan 1930 tarihli ve 1580 sayılı Belediye Kanunu'na göre, 'Belediye Beldenin ve belde sakinlerinin mahalli mahiyette müşterek ve medeni ihtiyaçlarını düzenleme ve giderme ile ödevli tüzel bir kişidir (Giritli, 2007: 65).

Belediyenin, yönetim sistemimiz içinde yaklaşık 150 yıllık bir geçmişi bulunmaktadır. Belediye, il özel idaresi gibi, Osmanlı'dan Cumhuriyet'e intikal eden yerel yönetim birimlerindendir. 1930 tarihinde kabul edilmiş olan 1580 sayılı Belediye Kanunu,

Ülkemizdeki belediyeçilik deneyimine önemli katkı sağlamış ve 75 yıllık uygulamadan sonra 03.07.2005 tarihinde kabul edilen 5393 sayılı Belediye Kanunu'na bırakmıştır (Eryılmaz, 2007: 151). Belediyeler, Belediye Kanunu ve diğer kanunlarla kendilerine verilmiş olan görevleri yerine getirdikten sonra isterlerse belde de yaşayanların ortak ve çağdaş ihtiyaçlarını karşılayacak her türlü girişimde bulunabilirler (rnek, 1994: 131).

Belediyenin en esaslı ve doğal görevi, Belediyenin yani kasaba ve şehrin ve belde halkının sağlık, esenlik ve refahını elde edecek düzeni korumak, güzellik, estetik zevk gereksinimlerini karşılamak, kısaca o bölgede yaşayanların bütün ortak uygar gereksinimlerine ve arzularına, hemşerilik hislerine cevap vermektir. 1580 sayılı Belediye Kanunu bu konuda sadece bir esas koymakla yetinmemiş; 15. Maddede 76 bend halinde bu görevleri bütün açıklığı ve ayrıntısı ile saymış ve bunlara ek olarak kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belediyelere diğer görevlerin de verilebileceğini açıklamış, yani 15. Maddede sayılan konuların sınırlı olmayıp birer örnekten ibaret olduğunu da belirtmek istemiştir (Giritli, 1999: 66).

Belediyenin görevleri, konu ve alanlarına göre sağlık, güvenlik ve esenlik, ekonomi, imar, kültür ve eğitim olarak kmelendirilebilir. Bu alanlardaki görevlere örnek olarak, yiyecek maddelerini sağlık bakımından denetleme, salgın hastalıklarla mücadele etme (sağlık), itfaiye kurma (esenlik ve güvenlik), fiyat denetimi yapma, hal ve pazar yerleri kurma (ekonomi), imar planı yapma, her türlü inşaata onarma ruhsat verme (imar), kütüphane ve belediyeye ait eğlence yerleri açma (kültür ve eğitim) görevleri sayılabilir (rnek, 1994: 131).

Türkiye'de iki çeşit belediye bulunmaktadır. Birincisi, bütünüyle Belediye Kanunu'na göre kurulan ve çalışan belediyeler; ikincisi ise yalnızca büyük kentlerde faaliyet gösteren ve farklı bir statüye tabi olan Büyükşehir Belediyeleridir (Eryılmaz, 2007: 151).

Yeni belediye kanunu, kamu yönetiminin yeniden yapılandırılması çerçevesinde, belediye yönetiminde önemli yenilikler getirmiştir. Bu Kanunun, büyük ölçüde, Avrupa Yerel Yönetimler zerklik şartı, yeni kamu yönetimi anlayışı, gelişmiş ülke deneyimleri ile uygulamada ortaya çıkan sorunlar, ülkemizin reel gerçekleri ve 150 yıllık belediyeçilik deneyiminin etkisi altında hazırlandığı görülmektedir (Eryılmaz, 2007: 151).

Belediye yönetiminin üç organı vardır. Bunlar; yöre halkı tarafından seçilen belediye meclisi, il belediyelerinde ve nüfusu 1000.000'in üzerindeki belediyelerde, belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için, gizli oyla seçeceği dört üye ile biri mali hizmetler birim amiri olmak üzere belediye başkanının her yıl birim amirleri arasından seçeceği dört üyeden, diğer belediyelerde ise, belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği üç üye ile biri mali hizmetler birim amiri olmak üzere belediye başkanının her yıl birim amirleri arasından seçeceği üç üyeden oluşan belediye encümeni ve doğrudan halk tarafından seçilen belediye başkanıdır (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 53).

1.2.1.3. Köy Yönetimleri

Türkiye’de köy denilince, nüfusu az, önemli yerleşme merkezlerinden uzak, ekonomik yapısı büyük ölçüde tarıma dayalı ve kendisine özgü toplumsal ilişkileri bulunan yerleşme birimi akla gelir. Köy kavramı, her şeyden önce bir yönetim biriminin belirlenmesi ile ilgili olduğundan, bu açıdan bazı yasal tanımlara konu olmaktadır. Köy Kanunu köyü, ‘nüfus’, ‘orta malları ve diğer taşınmazları’ bakımından tanımlamıştır. Kanuna göre, 2.000’den aşağı’ yerleşme birimleri köydür. Ayrıca, cami, mektep, yaylak, baltalık gibi ortak malları bulunan toplu veya dağınık evlerde oturan insanlar bağ, bahçe ve tarlaları ile birlikte bir köy teşkil ederler’ (Eryılmaz, 2007: 173).

Köy bir birim olarak eskiden beri var olmasına rağmen esas olarak 1864 tarihli Vilayet Nizamnamesinde yer almıştır. Buna göre, iller, Livalar, ilçeler bulunmakta, ilçelerde köylere ayrılmaktadır, köyün organları da muhtar ve ihtiyar heyeti olarak zikredilmiştir. 1870 yılında bu örgütlenmeye bucaklar da eklenmiştir. Köylere de tüzel kişilik verilmiştir. 1913 yılında çıkarılan Umumi İdare Vilayet Kanunu 1864 ve 1870 tarihli Tüzükleri yürürlükten kaldırmıştır. Bu nedenle köylerin 1924 yılında 442 sayılı Köy Kanunu çıkıncaya kadar (1913–1924) hukuksal dayanakları bulunmamaktadır (Tortop, 1999: 5).

Köy tüzel kişiliğinin köy derneği, ihtiyar meclisi ve muhtardan oluşan üç organı vardır. Köy derneği, köydeki kadın-erkek bütün seçmenlerin oluşturduğu bir kuruldur. Böylece köylünün doğrudan doğruya yönetime katılmasına olanak tanınmaktadır. İhtiyar meclisi, belediye encümeni gibi seçilmiş ve tabi üyelerden oluşur. Seçilmiş üyeler

köyün nüfusuna göre 8 ile 12 arsında değişen sayıdadır. Köy öğretmeni ve imamı ihtiyar meclisinin tabi üyesidir. Köy muhtarı, belediye başkanları gibi beş yıllığına köy derneği tarafından seçilir. Ancak ihtiyar meclisi ve muhtar seçiminde siyasal partiler tarafından aday gösterilemez (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 53).

442 sayılı Kanun, köyün görmekle yükümlü olduğu işleri iki kısma ayırmıştır:

- *Köyün Zorunlu İşleri*: köylünün sağlığını korumaya, bağların güçlenmesine, köyün maddeten ve manen yükselmesine yarayan işlerdir(m.13).
- *İsteğe Bağlı İşler*: bunlar ise birinciler kadar zorunlu olmayıp, daha çok köyün güzelleşmesine yarayan işlerdir. Ev, ahır, tuvalet ve benzeri yerlerin badanalanması, yollara kaldırım döşenmesi, köyde hamam yapılması, orman yetiştirilmesi, hayvanların ıslahı için alınacak önlemler bunlara örnektir (Giritli, 1999: 59).

Köyün zorunlu ve isteğe bağlı işlerinin, köylüye yüklediği yükümlülük bakımından hukuki nitelikleri farklıdır: Zorunlu işler bir kamu yükümlülüğü getirir. Köylü bu işleri yapmadığı zaman ceza görür. İsteğe bağlı işler ise, esas olarak köylüye böyle bir yükümlülük getirmez. Fakat isteğe bağlı işler İdari bir kararla zorunlu işler niteliğini alırlar ve köylüye aynı yükümlülüğü yüklemiş olurlar. İsteğe bağlı işlerin zorunlu işler arasına sokulmasına Köy Derneği çoğunlukla karar verir. Bu karar, idari vesayet makamına yani illere bağlı köylerde valinin; ilçelere bağlı köylerde de kaymakamın onayına sunulmak yoluyla yürürlüğe girer (Giritli, 1999: 60).

1.2.1.4. Büyükşehir Belediyesi

Mart 1984'den itibaren ülkemizde klasik belediye yönetimi yanında, bir de içinde birden fazla belediye bulunan büyük yerleşim birimleri de iki kademeli metropol belediye sistemine geçilmiştir. Bu sistem, temel itibarıyla, merkezde bir anakent belediyesi ile buna bağlı ilçe/ilk kademe belediyelerinden meydana gelmektedir (Eryılmaz, 2007: 160).

1982 Anayasası'nın 'Mahalli İdareler' başlıklı (127)'inci maddesi, belediye sınırları içinde, birden fazla ilçe bulunan kentlerde özel yönetim biçimleri oluşturulabilmesine imkan sağlamıştır. Büyükşehirlerin çeşitli sorunlarının daha iyi çözümlenebilmesi

amacıyla Anayasanın verdiği bu izin doğrultusunda, 18 Ocak 1984 gün ve 2972 sayılı ‘Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun’ la büyükşehir belediyesi kurulması yasallaşmış ve 25 Mart 1984’te gerçekleştirilen yerel seçimlerle ilk kez İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Bursa ve Konya’da daha sonra da Gaziantep ve Kayseri’de büyükşehir belediyeleri oluşturulmuştur. Daha sonra, 9 Eylül 1993 tarihli ve 504 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Antalya, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, İzmit, Mersin ve Samsun’da Büyükşehir Belediyeleri kurulmuştur. 1995 yılında bunların sayısı 16’ya ulaşmıştır (Giritli, 1999: 73).

Yirmi yıldan beri uygulanmakta olan 1984 tarih ve 3030 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu yerini, yerel yönetim reformu kapsamında hazırlanarak TBMM’de 10.07.2004 tarihinde kabul edilen 526 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’na bırakmıştır. Bununla beraber, Belediye Kanunu ile diğer ilgili kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri, ilgisine göre büyükşehir, ilçe/ilk kademe belediyeleri için uygulanmaya devam edilmektedir (Eryılmaz, 2007: 161).

Yeni düzenleme ile bir yerde Büyükşehir belediyesi kurulabilmesi için, o yerin il merkezi olması, en az üç ilçe veya ilk kademe belediyesini kapsamaması ve yerleşim birimlerinin son nüfus sayımına göre toplam nüfusları 750 binden fazla olması gerekmektedir (Eryılmaz, 2007: 161).

Büyükşehir belediye meclisi büyükşehir belediyesinin karar organıdır. Meclis üyeleri, büyükşehir belediye sınırları içerisinde kalan ilçe ve alt kademe belediyesinde oturanlar tarafından doğrudan seçilmektedir. Meclis üyelerinin seçiminde 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkındaki Kanundaki esas ve usuller uygulanmaktadır. Görev süresi 5 yıl olan mecliste ilçe belediye başkanları doğal üye sıfatıyla temsil edilmektedirler. 1984 yılında çıkarılan 3030 sayılı kanuna göre büyükşehir belediye meclisi, büyükşehir sınırları içinde yer alan ilçe belediye meclis üyelerinden, seçiliş sırasına göre tespit edilecek beşte bir üye ile ilçe belediye başkanlarından oluşmaktaydı (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 53).

Büyükşehir belediyesinin en esaslı görevi, ilçe belediyeleri arasında koordinasyon sağlamak suretiyle kamuya sunulacak hizmetlerin daha ekonomik, düzenli ve verimli şekilde gerçekleşmesini sağlamak, bunun için gerekli birimleri oluşturmaktır. Kanun

koyucu, ilçe belediyelerinin kendi imkânlarıyla gerçekleştiremeyecekleri işlerin, büyükşehir belediyeleri tarafından yapılacağını belirtmiştir (Giritli, 1999: 74).

Anayasanın verdiği izinle ve bir kanunla kurulacak tüzel kişiliğe sahip olan büyükşehir belediyeleri, 3030 sayılı Kanunla kendilerine verilen görevleri yerine getirir ve kamu hizmetlerini yürütür. Bu hizmet ve görevleri yürütürken, 1580 sayılı Belediye Kanunu ile diğer mevzuatın belediyelere tanıdığı bütün hak, yetki ve imtiyazları kullanır, çeşitli bağışıklıklardan yararlanır (Giritli, 1999: 75).

Türkiye’de belediyeler büyük ölçüde çok amaçlı tek bir örgüt (belediye) tarafından yönetilirken, büyükşehir belediyesi alanında çok amaçlı (büyükşehir ve alt/ilk kademe belediyeleri) ile su ve kanalizasyon idareleri gibi tek amaçlı ad hoc örgütler bulunmaktadır. Türkiye’de birden fazla belediyeyi içine alan kentsel alanların yönetimi için büyükşehir belediyesi ve mahalli idare birlikleri dışında herhangi bir özel hukuki yapı veya model öngörülmemiştir. Belediye Kanunu da sanki her bir kent veya kentsel alan tek bir belediye tarafından kontrol ediliyormuş varsayımı üzerine kurgulanmıştır. Ancak bu konuda ihtiyacın fark edilmekte olduğu ve biraz geç de olsa kimi deneme ve düzenlemelerin meydana çıkmaya başladığı ve Ankara kadar yerelde de dillendirilmeye başlandığı söylenebilir. Nispeten hızlı büyüyen ve kentsel katı atık deponi alanından içme suyu teminine, çevre yollarından aktif ve pasif yeşil alanlara, konut projelerinden, kent içi ulaşım sisteminden imar ve planlamaya kadar geniş anlamdaki kentsel alan bütününde ve koordineli biçimde sürdürülmesi gereken önemli hizmetler ve projelerdeki aksama ve gecikmeler nedeniyle büyükçe kentsel alanlarda ciddi yönetim ve hizmet sunma sıkıntıları yaşanmaktadır (Özgür, 2008: 162).

1.3. Türkiye’de Yerel Yönetimlerin Gelişim Süreci

Yerel yönetimlerin tarihsel süreç içerisinde ortaya çıkışları sorgulandığında, yerel yönetimlerin genel olarak erişilmek istenen bir amaçtan çok ekonomik, sosyal ve siyasal hedeflere erişimde bir araç niteliği taşıdığını gözlemleriz. Bu konu da kesin hatlarla bir genellemeye gitmek yanıltıcı olabilir. Zira her ülkede farklı esaslar çerçevesinde oluşturulmuş ve idari yapı içerisinde farklı ağırlıkları olan yerel yönetim kuruluşları bulunmaktadır. Bu noktada belirleyici olan unsurun ilgili ülkenin hukuk ve siyasal

sistemi ve bu sistemin doğal bir parçası olan ekonomik yapısı olduğunu görürüz (Güneş ve Tekgül: 330).

Türkiye, köklü bir yerel yönetim geleneğine sahip değildir. Bizdeki yerel yönetimlerin güçsüzlüğü, Batı’da olduğu gibi böyle bir tarihi temelden yoksun oluşuna bağlanabilir. Batı demokrasilerinde yerel yönetimler, 12. Yüzyıldan başlayarak günümüze kadar uzanan tarihi gelişmenin bir ürünüdür. Merkezi hükümet karşısında, bir bölgenin ya da bir kentin, mali-idari alanda özerklik elde edip güçlenmesiyle Batı’da yerel yönetimler ortaya çıkmıştır (Eryılmaz, 2007: 183).

Türkiye’de bir yandan devletin küçültülmesi bir yandan da merkeziyetçiliğin azaltılarak yerel yönetimlerin yetkilerinin artırılması süreci, Özal Döneminden günümüze iniş ve çıkışlarla da olsa sürmektedir. Bu sürece özellikle merkeziyetçi ve devletçi kesimlerden gelen direncin önemli düzeyde olduğu söylenebilir. Ancak gerek 12 Eylül sonrasında baskın hale gelen liberal söylem ve pratikler, gerekse Avrupa Birliği (AB) ile uyum sürecinde yerel yönetimlere daha fazla yetki verilmesinin bir zorunluluk olması, bu direncin çok etkili olmasını engellemiştir (Değirmencioğlu ve Yağcıoğlu, 2006: 103).

Devletin küçültülmesi ve merkeziyetçiliğin azaltılarak yerel yönetimlerin yetkilerinin artırılması sürecinde, birden fazla ele alınması ve tartışılması gerek soru bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi, devletin küçültülmesinin ekonomik boyutunun dışındaki boyutlarının ne olduğu sorusudur. Bu soru, süregiden tartışmalar yalnızca devlet işletmelerinin özel sektöre devredilmesi üzerinde yoğunlaştıkça yanıtsız kalmaktadır. Tartışmaların içerisinde sivil toplumdan seslerin olması, bu değişimlerin topluma etkilerinin neler olacağı açısından özellikle önemlidir. Bir diğer önemli soru, merkezi yönetim – yerel yönetim dengesinin değişmesinin özel işletmelere ne gibi bir hareket alanı açtığı ve sivil toplum açısından bu değişimlerin ne gibi bir önem taşıdığıdır (Değirmencioğlu ve Yağcıoğlu, 2006: 103).

Bu durumda ülkemizde yerel yönetimlerin oluşum sürecine değinmek, günümüz yerel yönetimlerini de değerlendirmek açısından yararlı olacaktır.

1.3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

İdari ve siyasi tarihimizde, siyasi-idari otoritenin birliğini, bütünlüğünü korumak ve güçlendirmek yönünde hâkim bir görüş ve uygulama söz konusu olmuştur. Bu nedenle, ‘muhaletet’ e pek hoşgörü ile bakılmamıştır. Batı yönetim ve siyasi tarihi, siyasi otoritenin birliği ve bütünlüğünü değil, parçalanmasının ve çeşitli yerel otorite ve güç merkezlerinin ortaya çıkışının hikâyesini yansıtır. Yerel yönetimler, bölgesel muhaletet ya da genel olarak ‘muhaletet’ kavramıyla yakından ilişkili kurumlardır. Meşru bir muhaletet kavramı, Tanzimat’a kadar Osmanlı devlet yönetiminde yoktur. Bunun da sebebi, bütün devlet yetkilerinin resmen padişahın şahsında toplanması; sultanın ‘halife’ sıfatıyla sahip olduğu dini kişiliğidir. Padişahın yetki ve otoritesi konusunda bir tartışma söz konusu değildi. Çünkü padişahın koruduğu değerler ve yönetim anlayışı, toplumun inanç ve kültür yapısı ile bir bütünlük arz etmekteydi. Padişah, manevi gücünü, Hz. Peygamberin halifesi olarak dinden almaktaydı. Osmanlı siyasi kültürü, bu bakımdan ‘muhaletet’ kurumunu meşrulaştırmadı ve dolayısıyla Tanzimat’a kadar da Batı tipi yerel yönetimlere gerek duyulmamıştır (Eryılmaz, 2007: 183).

Türkiye’de batılı anlamda yerel yönetimlerin çok eski bir geçmişi yoktur. Batı’da yerel yönetimlerce yerine getirilen kimi kent hizmetlerinin, esnaf örgütlerince, vakıflarca, vb. gerçekleştirilmekte olduğu bilinmektedir. Osmanlı’da resmi anlamda modern mahalli idare statüsünün ortaya çıkış nedenleri ise: 19. Yüzyılda dış dünyaya açılma; kentlerin büyümesi; mali merkezîyetçilik sisteminin yerleşmesinin gerekliliği; azınlık unsurlarının siyasal katılma ve etnik haklarını elde etme yönünde dış devletlerin yaptıkları baskılar olarak sıralanabilir (Ortaylı, 1978: 3).

Batı’da ve Osmanlı İmparatorluğun ’da yerel yönetimlerin nasıl bir gelişme seyri izlediğini en doğru ve ayrıntılı bir biçimde, İstanbul’da uzun yıllar Mektupçuluk görevi yapmış bulunan Osman Nuri Ergin’in yapıtlarında görmekteyiz. Ergin, Osmanlı İmparatorluğu’nda Batılı anlamda belediyeler kuruluncaya değin, belediye işlerinin vakıflarca yerine getirildiğini, hatta belediyelerin kurulmasından sonra, ‘ikinci bir belediye demek olan Evkaf Nezaretinin yaşamasına’ 2. Meşrutîyetin ilanına kadar izin verildiğini belirtir. Özellikle kentsel yerel yönetim kurumlarının Batı’dan alınma kurumlar olmasının etkisi o ölçüde derin izler bırakmıştır ki, Cumhuriyetin ilanını izleyen yıllarda belediye ve köy yasalarının yanı başında, yurttaşın yönetime katılma hakkı yasal olarak benimsenmiş bulunmasına karşın, bunun hiçbir zaman ‘yerinden

yönetim ilkesinin kabulü anlamına gelmediği', merkezi yönetimin işlere hâkim durumda bulunmasının, aradan yüzyıl geçtikten sonra da değişmediği belirtilebilir (Keleş ve Yavuz, 1989: 38).

Tanzimat'tan önce Batı tipi yerel yönetim sistemi bulunmamakla birlikte yerel hizmetleri yürüten çeşitli kurumlar bulunmaktaydı. Bilindiği gibi, Osmanlı Devleti'nin mülki taksimatı, 'eyalet', 'sancak', 'kaza' ve 'köy' esasına dayanmaktaydı (Eryılmaz, 2007: 183).

Tanzimat, ülke tarihinde asayişin sağlandığı, tarım, ulaştırma, ticaret, eğitim gibi hususlarda merkeziyetçi bir idare modelinin ihtiyaçlarına cevap verecek önemli hamlelerin yapıldığı bir dönemdir. Ancak Tanzimatçı kadronun mahalli demokrasiyi geliştirme gibi bir kaygısı olmamıştır. Temel amaç; vergilerin düzenli toplanması; hizmetlerin iyi görülmesi; asayişin ve ekonomik gücün gelişip yerleşmesi olmuştur. Fakat teknolojik araçları kıt ve yapısı ilkel olan idarenin bu amaçlara mahalli nüfuz gruplarının yardımı olmaksızın ulaşmaları mümkün değildi. Bu nedenle mahalli nüfuz gruplarıyla işbirliği yapmak zorunda kalmışlardır. Tanzimatçı bürokratik kadronun bu tutumu sonucu resmileşen bu ilişkiler mahalli idarelerin temelini atılmasını sağlamıştır (Ortaylı, 1978: 5).

İdare tarihimize bakıldığında üyeleri seçimle belirlenen temsili kurullar geleneğine sahip bulunmayan Türkiye'nin seçimle belirlenen temsili kurullara modernleşme sürecinde, 19. yüzyılın ortalarında, Tanzimat döneminde oluşturulan vilayet meclisleriyle kavuştuğu görülür. Bu süreçte kurulan meclislerin üyelerinin bir bölümünün bürokrasiden, diğer bölümünün, yerel halkın seçtiği temsilcilerden olması, demokratik siyasi kurumların başında gelen temsili kurulların tesisinin öncelikle yerel düzeyde başladığını ortaya koymaktadır. Yerel düzeydeki temsil sistemini 1876 Kanun-ı Esasi ile getirilen ulusal düzeydeki temsil kurumu olan Meclis-i Mebusan takip etmiştir (Dursun, 2008: 82).

Yurdumuzda ilk belediye idaresinin kurulması çalışmaları, Osmanlı İmparatorluğu döneminde 1854-1856 yıllarında batı ülkeleri ile artan ilişkiler sonunda başlamıştır. (Tortop, 1999: 1). Tanzimat'tan önce, hem hükümet, hem belediye, hem de yargı işleriyle görevli kadılar vardı. Bu sistem, Arap ve İslam geleneklerine dayanıyordu. Kadının, belediyecilik alanında bakmakta olduğu en önemli işler, bugün belediye kolluk

güçlerine bırakılmış olan, esnafın denetimi ve narh işleriydi (Keleş ve Yavuz, 1989: 38). Hukuki ve adli konularda, şehir ve kasabaların güvenlik, asayiş ve belediye hizmetlerini kadılar yürütmekteydi. Kazanın başında bulunan kadı, hem şer'i ve idari yargının başı, hem belediye başkanı, hem de merkezi yönetimin temsilcisiydi (Eryılmaz, 2007: 183).

Kırım Savaşı'nın ardından, 1855'de İstanbul'da ilk belediye kuruldu. Başında, hükümetçe atanan bir Şehremini bulunan bu örgütün, 12 kişilik bir kent kurulu (Şehir Meclisi) da vardı. Meclise Şehremini başkanlık ediyordu. Şehremini'nin iki yardımcısı vardı ve bunlar da Şehir Meclisi'nin doğal üyeleriydiler. Şehir Meclisi üyelerinin göreve gelmeleri de atamayla oluyordu. Ancak, meclis üyelerinin, 'İstanbul'da oturan her sınıf Osmanlı tebaasından ve esnafın mutemet ve muteberlerinden' olmaları gerekiyordu. Aranılan koşullar arasında özellikle esnafın 'güvenilir ve saygın' kişilerden olması dikkati çekmekte ve yerel kurulun oluşmasındaki seçkinci anlayışı yansıtmaktadır. Meclis üyelerinden üçte ikisinin her yıl yenilenmesi gerekiyordu (Keleş ve Yavuz, 1989: 38)

Bu örgüt kurulup işlemeye başlamadan önce İstanbul'da, üyelerinin çoğunluğu yabancı uyruklu kimseler olan bir İntizam-ı Şehir (Kent Düzeni) Komisyonu kurulmuştu. Bu kurulun görevi, kurulması düşünülen belediye örgütüne ilişkin önerilerde bulunmaktı. Yapmış olduğu önerilere uyularak, 1858 yılında, İstanbul'un Beyoğlu ve Galata semtlerini içine alan Altıncı Daire-i Belediye kurulmuştur. Bu örgütün başında, hükümetin atadığı bir Daire Müdürü ile, yine hükümetçe seçilip atanan 7 üyeli bir Daire-i Belediye Meclisi vardı. Bu belediye meclisi yabancı uyruklu danışmanlar çalıştırabiliyordu. Resmi dili de Fransızca idi (Keleş ve Yavuz, 1989: 38).

1869 yılında Dersaadet Belediye İdaresi Nizamnamesi ile belediye teşkilatının bütün İstanbul'da yaygınlaştırılması kabul edilmiştir. İstanbul Şehreminiliği teşkilatı da yeniden kurulmuştur. Şehir 14 belediye dairesine ayrılmıştır. Bütün dairelerin bağlı olduğu Şehreminiliği teşkilatının 3 organı bulunmaktadır

- 1) Şehremini,
- 2) Şehremaneti Meclisi,
- 3) Cemiyet-i Umumiye.

Şehremini ve Şehremaneti Meclisinin üyeleri hükümet tarafından atanacaktır. Belediye dairelerinin her birinin halk tarafından iki yıl için seçilen ve üyelerinin yarısı her yıl yenilenen birer daire meclisi ve meclis üyeleri arasından hükümetin atadığı birer daire başkanı bulunmaktadır (Tortop, 1999: 2).

Cemiyet-i umumiye, Şehremininin başkanlığında, 14 belediye dairesinin başkanlarından ve her dairenin meclis üyelerinin arasından seçeceği üçer üyeden oluşmaktadır (Tortop, 1999: 2).

Nizamnamenin 2. Maddesine göre Şehremanetine aşağıdaki görevler verilmiştir:

- 1) Zorunlu ihtiyaç maddelerinin kolaylıkla bulunmasını sağlamak ve gözetmek,
- 2) Narh tespiti ve denetimi,
- 3) Yol, kaldırım yapım ve onarımı,
- 4) Şehrin temizlik işlerinin yürütülmesi,
- 5) Çarşı, Pazar ve esnaf denetimi, Fiat, kalite, ölçü ve tartı denetimi,
- 6) Devlete ait vergi ve resimleri toplayıp Maliye'ye teslim etmek.

1876 Anayasası, İstanbul ve taşrada kurulacak belediyelerin seçimle işbaşına gelecek meclisler tarafından yönetilmesini ve bunların kuruluş ve görevleri ile meclis üyelerinin seçim usulünün kanunla belirtilmesini öngörmüştür. 1877 yılında çıkarılan Dersaadet Belediye Kanunu, eski belediye kuruluşlarını aynen korumuş, ancak İstanbul'daki 14 belediye dairesini 20'ye çıkarmıştır (Tortop, 1999: 3). Bilal Eryılmaz'a göre, Dersaadet Belediye Kanunu, belediyelerin gelişme sürecinde önemli bir yere sahiptir. 1855–1877 dönemi, İstanbul ve taşradaki belediyelerin ortaya çıkması ve kurulması sürecini ifade etmektedir. 1877'den sonraki dönem ise belediyelerin hukuki bakımdan statülerinin belirginleşmeleri, tüzel kişilik kazanmaları ve siyasi niteliklerinin öne çıkması olarak değerlendirilebilir (Akt : Özgür, 2008: 139).

2. Meşrutiyet'in (1908) ilanından sonra, 1912 yılında çıkarılan Dersaadet Belediyesi Hakkındaki Geçici Yasa da, tarihten gelen merkeziyetçilik geleneğini sürdürmüştür. Bu yasa, İstanbul'daki Belediye Dairelerini kaldırmış, onların yerine Belediye Şubelerini koymuştur. Şehremaneti Meclisinin yerini bir Encümen'in aldığı bu düzenlemede, 9 belediye Şubesi kurulmuş, yerel örgütün başında bulunan Şehremini ise atanmakta

devam etmiştir. Bu yapı, Cumhuriyetin ilanından sonra 1930 yılında 2580 sayılı Belediye Yasası çıkıncaya kadar değişmeksizin varlığını sürdürmüştür (Keleş ve Yavuz, 1989: 39).

İstanbul dışında da, 1868'den itibaren, belediye örgütü kurma girişimlerine rastlanır. 1870 tarihli İdare-i Umumiye-i Vilayet Nizamnamesi, Vilayet (il), sancak ve kaza (ilçe) merkezlerinde birer belediye örgütü kurulmasını zorunlu kılmıştır. Ne var ki, bu Nizamnameye göre, belediye başkanları hükümetçe atanacak; Belediye Meclisleri ise, mahalli ihtiyar kurullarınca, o kentte taşınmazı bulunan ve devlete yılda en az belirli miktarda vergi ödeyen erkek hemşeriler arasından seçilecekti (Keleş ve Yavuz, 1989: 39).

1876'da hazırlanan Vilayet Belediye Yasası, her kent ve kasabada birer belediye örgütü kurulmasını öngörmüştür. Belediyenin Başkanı, Meclis üyeleri arasından, yine hükümete atanacak, Meclisin üyelerini halk seçecek, kentin genel kurulu olarak çalışacak Cemiyet-i Belediye ise, 'Mahalli İdare Meclisi' ile ' Belediye Meclisi'nin birleşmesinden oluşacaktı (Keleş ve Yavuz, 1989: 39).

Belediyeler gibi, birer yerel yönetim birimi olan İl Özel Yönetimleri de, 19. Yüzyılın 2. Yarısından sonra geliştirilmeye başlamıştır. 1864 tarihli Vilayet Nizamnamesi ile, 'eyalet' örgütünün yerini 'vilayet' (il örgütü) almıştır. Bu yeni düzenlemeye göre, illerde, genel yönetimin yanında bir de 'il özel yönetiminin' bulunması öngörülüyordu. Bugün adına İl Genel Meclisi denilen organ, Meclis-i Umumi adıyla kuruluyordu ve bu meclisin başkanlığı, merkezi yönetimce atanan valiye bırakılıyordu. Genel Meclisin üyelerini ise, her Sancak'tan seçilip gönderilecek dörder üye oluşturuyordu (Keleş ve Yavuz, 1989: 39).

1870 tarihli İdare-i Umumiye Vilayet Nizamnamesi bu yapıyı korumuş, ama bunun yanı sıra, İl Genel Meclisinin görev alanını genişletmiştir. Bununla birlikte, İl özel yönetimleri, 2. Meşrutiyete değin, merkezin ve onun temsilcilerinin tam bir vesayeti altında kalmışlardır. 2. Meşrutiyetin ilanını izleyen yıllarda, 1913'de, İdare-i Umumiye-i Vilayat adlı geçici yasanın özel yönetimlerle ilgili bölümü, 1912 yılından itibaren bu yönetimleri düzenlemiştir. Bu yasanın, tarihte, en uzun süre yürürlükte kalan bir 'geçici yasa' olduğu söylenebilir. Yasanın, illerin genel yönetimine ilişkin bölümü, Cumhuriyetin ilanından sonra 1929'da 1426 sayılı yasa ile yürürlükten kaldırıldığı

halde, il özel yönetimlerine ilişkin hükümlerinden bir bölümü bugün de yürürlükte bulunmaktadır. Bu yasanın yerini almak üzere hazırlanan 3360 sayılı yasa, 1987 yılında yürürlüğe girmiştir (Keleş ve Yavuz, 1989: 40).

Bir toplum bilimsel birim olarak köy çok eski bir geçmişe sahip ise de, bir yerel yönetim biçimi olarak örgütlenmesine ilişkin hükümler, asıl, Tanzimattan sonra, 1864 tarihli Vilayet Nizamnamesi ile düzenlenmiştir. Bu Tüzüğe göre, ülke illere, iller livalara, livalar ilçelere (kazalara) ve kazalar da köylere ayrılıyordu. Köyün organları, Muhtar ve İhtiyar Kurulu olmakla birlikte, köylerin türdeş olmayan yapıları yüzünden, belli bir köyde farklı toplulukların, farklı muhtarları ve farklı ihtiyar kurulları bulunabiliyordu. Muhtar seçimlerinin sonuçları, hükümetin onayına bağlıydı. Köy yönetimlerinin ayrı tüzel kişilikleri olmadığı gibi, köy ihtiyar kurullarının aldıkları kararlar da, danışma niteliğinde kararlardı (Keleş ve Yavuz, 1989: 40).

1870 tarihli İdare-i Umumiye-i Vilayet Nizamnamesi, bu dizgede kimi değişiklikler yapmışsa da, köye yine de tüzel kişilik tanımamıştır.1. Meşrutiyetle birlikte çıkarılan İdare-i Nevahi Nizamnamesi, köy komünlerinin yerine geçecek bir bucak yönetimi kurmayı amaçlamıştır. Buna göre, 200'den daha çok haneli köyler bir bucak oluşturacak ve daha az sayıda hanesi olan köyler de, bucaklar halinde birleştirilecekti. Bucakların başında, köy halkınca seçilecek bir Müdür ile bir de Meclisin bulunması öngörülmüştür. Bu tüzük geniş bir uygulama alanı bulamamış, daha sonra hazırlanan İdare-i Kura (Köyler Yönetimi adlı tasarı da yasalaşamamıştır (Keleş ve Yavuz, 1989: 40).

1864 ve 1870 tarihli tüzükler, 1913'de İdare-i Umumiye-i Vilayat adlı geçici yasa ile yürürlükten kaldırıldığından, Cumhuriyet döneminde köy yönetimleri 1924 tarih ve 422 sayılı Köy Yasası yeniden düzenleninceye değin, herhangi bir yasal dayanaktan yoksun kalmışlardır (Keleş ve Yavuz, 1989: 40).

Yerel yönetimlerin siyasal işlevi, kimi zaman merkezi yönetimle bir erk paylaşımı savaşımına, hatta savaşına varacak ölçülerde ileri götürülmüş; yerel yönetime, bir ülkede siyasal erki ele geçirmenin bir basamağı gözüyle bakılmıştır. Bunun tarihteki en önemli örneği, Paris Komünü diye bilinir. Komün 'ün Paris'i bir silahlı çatışmada teslim alıp 72 gün (18 Mart-28 Mayıs) yönettiği bu işçi hareketine, dünya sosyalist hareketinin bir parçası ve hatta Rusya'da Ekim 1917 devrimini hazırlayan önemli aşamalardan biri gözüyle bakılmıştır. Nitekim Paris Komünü hareketinin genel amacı,

Kral Marx'ça 'Devlet gücünün parçalanması ve gerçekten demokratik yeni bir iktidar ile yer değiştirmesi' olarak tanımlanmıştır. Bir başka yerde de Komünü, emekçilerin kendi yarattıkları ya da onlara doğanın verdiği araçlara el koymuş kapkaççılar karşısında, toplumsal kurtuluşun siyasal biçimi diye nitelemiştir. Görüldüğü gibi, Paris Komününde, geniş anlamda bir yerel yönetimden, yani bir 'yerel hükümet' ten söz edilebilirdi. Çünkü burada, Komünün, 'hem yürütme, hem de yasama erklerine sahip bulunduğu açıktır (Keleş ve Yavuz, 1989: 19).

Yerel yönetimler konusundaki yaklaşık 150 yıllık tarihsel geçmişimizin belirgin özelliği, farklı yoğunluk ve biçimlerde de olsa "merkeziyetçi", "otoriter", ve "paternalist niteliğini koruduğu biçiminde özetlenebilir. Yerel yönetimler siyasal ya da kişisel nedenlere dayalı "patronaj" ilişkileri zincirinden kurtulamamışlardır. Türkiye'nin yaşadığı bu sorunlar yerel ölçekte ve olası sonuçları ile beraber ortaya konulan bir dizi sorunun çözülmesi ile sona ermeyecektir. Yerel yönetimler merkezi idarenin alt bir birimi olmaları sıfatı ile genel politikalardan kendilerini dışlayamamaktadırlar. Bu nedenle yerel yönetimlerle ilgili düzenlemelerin sağlıklı sonuçlar vermesi toplumdaki bir takım zincirleme etkilere bağlıdır. Yerel yönetimler yolu ile demokratik sorunların, siyasal mekanizmadaki aksaklıkların düzeleceğini beklemek iyimser bir görüş olur. Türkiye gibi üniter devletlerde etkin bir yerel yönetim düzeninin varlığı diğer bazı faktörlerin yanı sıra, yerleşmiş ve toplumca kabul görmüş özgürlükçü demokrasinin ve buna bağlı olarak ortaya çıkan yerel yönetim anlayışının var olmasına bağlıdır. Bu ise tarihsel süreçle yakın ilgili olduğu kadar toplumun sosyal birikimi ile de ilgilidir (Güneş ve Tekgöl, 2005: 332).

1.3.2. Cumhuriyet Dönemi ve Sonrası

Osmanlı Devleti fiilen 1918 yılında, resmen ise 29 Ekim 1923 yılında tarih sahnesinden silinmiştir. Cumhuriyeti kuran asker-sivil bürokrasi Tanzimat'tan itibaren süregelen Batı'dan kurum ithal etmeyi, Tanzimat'ın dual devşirme anlayışını terk ederek, daha radikal bir biçimde uygulamaya koymuştur. Hedef muasır medeniyet seviyesine yükselmektir. Ülkede sermaye birikimi yetersizdir, 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi ile liberal bir iktisat politikası geliştirilmiştir. 1929 yılında baş gösteren büyük krize kadar sürdürülen liberal iktisadi politikanın, bu tarihten itibaren mutedil olarak

tanımlanan devletçiliğe doğru dönüşmesiyle birlikte devlet eliyle sanayileşme temel hedef haline gelmiştir. O dönemin aydın kadroları sanayileşmenin küresel anlamda yeni bir kent yönetimi anlayışı gerektirdiğini sezmişler ve bu anlamda yasal bir çerçevenin gerekliliği konusunda görüş birliğine varmışlardır. İkinci mecliste bu bağlamda birçok yasa çıkarılmıştır (Sunay, 2008: 58).

Cumhuriyet Dönemi boyunca Türkiye’de belediyeler, gerek kentsel altyapı ve üstyapı ve gerekse mahalli nitelikteki sosyal ve kültürel hizmetlerin yerine getirilmesinde görev ve sorumluluğa sahip kuruluşlar olmuşlardır. Gerçekten, çöplerin toplanması, atık sistemi, piyasa tanzimi ve denetimi, yolların bakım onarımından eğitim ve sağlık tesislerine, eğlence ve dinlenme amaçlı park, bahçe ve açık alanların düzenlenmesine kadar yerel halkın yaşam kalitesini yükseltmeyi amaçlayan hizmetler, yeterli düzeyde olmamakla birlikte, bu idareler tarafından yerine getirilmişlerdir (Aydın; 2008: 107).

Cumhuriyet idarecileri yeni devleti kurduktan sonra merkezi yönetimle ilgili birçok yasal düzenlemeleri yaptıkları halde, belediyelerle ilgili yeni bir teşkilat kanunu çıkarma yoluna gitmemişler; Vilayet ve Dersaadet Belediye Kanunları ve ek tadilleriyle belediyelerin yönetimine devam etmeye çalışmışlardır (Özgür, 2008: 140).

Türkiye’de büyük kentsel alanların yönetimi için ayrı bir kanuna ihtiyaç olduğunun vurgulanması, en azından 1924 tarihli ve 442 sayılı Köy Kanunu’na kadar gitmektedir. Bu kanunun gerekçesinde, ileriki yıllarda üç tip/büyüklikteki belediye için ayrı ayrı kanunların çıkarılmasına dair plandan bahsedilmiştir. Bunlardan birincisi kasabalar, ikincisi normal belediyeler, üçüncüsü ise büyükşehir belediyelerine yönelik olacaktır. Ancak 1930 yılında çıkarılan 1580 sayılı Belediye Kanunu tek tipçi düzenleme ile tüm belediyeleri yönetmeye çalışmaktaydı. 1983 yılında üç metropoliten alanda iki kademeli büyükşehir belediyeleri kurmayı öngören KHK (Kanun Hükmünde Kararname)’nın yayımı ile belediyelerin tek tip kanunla yönetilmesine son verilmiştir (Özgür, 2008: 143).

1580 sayılı Belediye Kanunu ise yaklaşık 75 yıl yürürlükte kaldıktan sonra 2004 yılı sonunda 5272 sayılı Belediye Kanunu yapılmış, şekil yönünden bu yasanın iptal edilmesiyle 03.07.2005 tarihinde 5393 sayılı yeni Belediye Kanunu yürürlüğe girmiştir. Diğer taraftan, genel olarak yerel yönetimlerin ve özelde belediyelerin görev ve fonksiyonlarının genişletilmesi, merkezi yönetimlerin hantal, bürokratik ve esnek

olmayan yapıda olmalarından dolayı merkezi yönetim tarafından yerine getirilen mahalli nitelikteki görev ve fonksiyonların yerel yönetimlere devredilmesinin akademisyenler ve konunun uzmanları tarafından yıllarca savunulduğu belirtilmelidir (Aydın, 2008: 108).

1.4. Yerel Yönetimlerin Niteliği

Mahalli idareler tarihi oluşum içerisinde, belli ihtiyaçları karşılamak ve bir takım yerel hizmetleri yürütmek üzere devletle beraber ortaya çıkmış ve bu idarelerin devletin bir parçası olarak bir kısım hizmetleri yürütmeleri gelenek haline gelmiştir. Ancak tarihi gelişim içerisinde bazen merkezden yönetim, bazen de yerinden yönetim uygulamaları ağırlık kazanmıştır. Mahalli idarelerin kendine özgü özelliklerinden dolayı, merkezi idare karşısında bağımsız ve kendi kendine yeten idari birimler olmaları gerektiği sık sık vurgulanmıştır. Bu amaçla mahalli idare birimlerinin diğer yönetim birimlerinden ayrı olduğunu ifade etmek için mahalli idarelere local government (mahalli hükümet) denilmiş ve mahalli idareler yerel ölçekte bir hükümet olarak düşünülerek bir hükümet niteliğinde fonksiyon icra eden kuruluşlar olarak düzenlenmeye çalışılmıştır (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 20).

Devlet ile toplum, merkezi yönetimle yerel yönetimler arasında bir denge sağlamak için, siyasal erkin bölüştürülmesinde kullanılan ölçütler, 1. Toplum yapısının özellikleri, 2. Ekonominin niteliği ve 3. Merkezi yönetimin yapısıdır. Özellikle bu son nokta, yerel özerkliğin ölçüsünü belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Denge, yerel birimler lehine bozulduğu zaman, Michel Debre'nin de korktuğu gibi, 'Güçsüz ve kararsız bir başın altında, sert ve dövüşken bir vücut felaketlere yol açabilir.' Öte yandan, dengenin, merkez lehine bozulmasını da, de Tocqueville, 'Özgür ve güçlü bir başı, köle bir vücuda takmak' olarak nitelemektedir (Akt. : Keleş ve Yavuz, 1989: 13).

Bazı yazarlar, merkeziyet ve âdem-i merkeziyet kıyaslaması ile ilgili olarak '...her ikisinin de üstünlükleri vardır; her iki sistemin iyi bir örneği verilebilir' demektedirler. Ancak günümüzde, halkın mahalli planda yönetime katılması özgürlükçü demokrasilerde öylesine önem kazanmıştır ki artık merkezden yönetimin yararları üzerinde durmanın bazılarınca bir anlamı kalmamıştır. Kaldı ki, mahalli idarelerin faaliyet alanlarının sınırları ve görmeleri gereken hizmetler rasyonel esaslara göre

düzenlenebilirse, bu kuruluşlar iktisadi yönden kaynak kullanımında etkinlik amacına ulaşabilmekte büyük yararlar sağlayabilirler (Nadaroğlu, 2001: 21).

1.4.1. Yerel Yönetimlerin Önemi

Yerel yönetimler, yerel hizmetlerde kaliteyi ve etkinliği sağlamada ve artırmada en önemli kurumlardır. Bu sebeple de kamu yönetiminin en önemli unsurlarından biridir.

Bugüne kadar hiçbir devletin tarihinde, kelimenin mutlak anlamıyla yüzde yüz bir merkeziyetçilik görülmüş şey değildir. Günümüzdeki uygulamada –eskiden de olduğu gibi- merkeziyetçilik ile âdem-i merkeziyetçilik bir arada yürütülmektedir. Ancak, tarihsel gelişme seyri içinde, zaman zaman bunlardan herhangi birinin diğerine oranla çok daha hâkim duruma geçtiği görülmektedir. Günümüzdeki eğilim, kamu düzeninin ve hizmette standart eşitliğin sağlanması yönlerinden merkeziyetçilik lehinde bazı görüşlerin ileri sürülmesine rağmen, yerinden yönetimin merkezden yönetime oranla giderek gelişmesi ve genişlemesi istikametindedir (Nadaroğlu, 2001: 21).

Yerel yönetimler, güçlü merkezi hükümete karşı bir fren ve denge unsuru olabilirler. Bu yönetimler, aşırı ölçüde merkezileşmiş bir devletin tehlikesini azaltmada önemli bir rol oynayabilirler. Demokrasilerde yerel muhalefeti, yerel yönetimler meydana getirir. Bu düzende asıl olan siyasi gücün bir merkezde toplanması değil, çeşitli gruplar ve yönetim birimleri arasında paylaşımıdır (Eryılmaz, 2007: 135). Devletin işlevi, merkezi karar organ ve kuruluşlarını hareket edemez hale getirecek, en azından hareketini ağırlaştıracak kadar genişlemiştir. Yerinden yönetim, merkezi iktidarı sıkışıklıktan, yığılmalardan kurtarır ve rahatlatır (Örnek, 1994: 121).

Yerinden yönetim, birçok hizmetin halka sunulmasında çabukluk ve kolaylık sağlar. Ayrıca, yerel toplulukları oluşturan bireylere de, kendi sorunlarını çözmenin türlü yollarını deneme olanağını verir. Belediyeler, bu yoldan, yardımlaşma ve işbirliği alışkanlığını geliştirirler. Tek tek ya da birlikte, konut, gıda maddeleri üretimi ve ulaşım gibi konularda işbirliği sağlayabilirler (Keleş ve Yavuz, 1989: 31).

Yerel yönetimler, yerel hizmetlerin yürütülmesinde verimli bir metot olarak görülür. Çünkü yerel yönetim organlarının üye ve yöneticileri, o yöre halkının içinden seçilmektedir. Dolayısıyla bu kişiler, bulundukları yörenin sorunlarını daha iyi

değerlendirebilecek ve gerekli çözümleri üretebilecek imkâna sahiptirler (Eryılmaz, 2007: 135).

Geniş anlamda siyasi eğitim önce mahalli idarelerde başlar. Mahalli idareler, ülke yönetimine hazırlamanın önemli basamağını oluşturur. Bu sebeple mahalli idareler ‘uygulamalı siyaset okulu’ olarak kabul edilmektedir. Çağımızda pek çok düşünür mahalli idareleri demokrasinin eğitim aracı olarak görmektedir. Bugün yerel düzeydeki temsili yönetim, yalnız halkın demokratik eğitimini sağlayan bir kurum olmakla kalmamakta, aynı zamanda, daha yüksek düzeydeki siyaset adamlarının yetiştirilmesi için temel altyapı birimi olmaktadır (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 29).

Mahalli idareler, demokratik değerleri geliştirdiği gibi kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde merkezi idareden daha etkindirler. Yaptıkları yatırımlarla yöre halkına yeni istihdam olanakları sağlayan bu idareler, aynı zamanda bulundukları bölgenin ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel gelişmesine önemli katkılar sağlarlar (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 22).

Bütün Anglo-saksonların ve hatta Germanların gelişmesini sağlayan en önemli nitelik bu girişim gücüdür. Nitekim ülkemizde belediyeler, kentsel dönüşüm projeleri, toplu konutlar, sosyal yardım organizasyonları, beyaz masa uygulamaları, temel altyapı yatırımları ve yönetime katılma konularında bu girişimciliklerini ortaya koymaktadırlar (Eryılmaz, 2007: 135).

Günlük hayatta gerçekleştirdikleri fonksiyonlar itibariyle bireylerin hayatı için vazgeçilmez birer unsur haline gelen bu idareler; eğitim, sağlık, sosyal güvenlik vb. pek çok alanda önemli fonksiyonlar üstlenmiş bulunmaktadır. Mahalli idarelerin üstlenmiş olduğu bu fonksiyonlar ekonomi içerisindeki ağırlığını da artırmaktadır. (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 22).

Tablo 1. Seçilmiş Bazı Ülkelerde Eyalet ve Yerel Yönetimlerin Gelir ve Harcamaları

Ülke Adı	Eyalet ve Yerel Yönetim Harcamaları		Eyalet ve Yerel Yönetim Gelirleri	
	Toplam Harcamalara Oranı (%)	GSYİH'ye Oranı (%)	Toplam Gelirlere Oranı (%)	GSYİH'ye Oranı (%)

	1985	2001	1985	2001	1985	2001	1985	2001
Federal Ülkeler								
Avusturya	28,4	28,5	15,5	14,5	24,6	21,4	12,1	10,8
Belçika	31,8	34,0	16,6	16,6	11,4	11,3	5,5	5,6
Kanada	54,5	56,5	25,0	23,3	50,4	49,9	19,4	21,0
Almanya	37,6	36,1	17,2	17,0	31,9	32,4	13,7	14,3
ABD	32,6	40,0	12,0	14,2	37,6	40,4	11,9	13,0
Üniter Ülkeler								
Danimarka	53,7	57,8	32,2	31,8	32,3	34,6	18,7	20,0
Finlandiya	30,6	35,5	17,8	17,0	24,8	24,7	13,5	13,2
Fransa	16,1	18,6	8,7	9,9	11,6	13,1	5,9	6,8
İtalya	25,6	29,7	13,4	14,2	10,7	17,6	4,3	8,0
Japonya	46,0	40,7	14,4	15,2	26,8	26,0	8,9	7,8
Hollanda	32,6	34,2	19,1	15,9	11,4	11,1	6,0	5,2
Norveç	34,6	38,8	22,1	22,7	22,5	20,3	13,9	13,5
İsveç	36,7	43,4	26,6	24,8	34,3	32,0	20,9	19,7
İngiltere	22,2	25,9	9,9	10,9	10,5	7,6	4,5	3,6

Kaynak: OECD, Fiscal Relations Across Levels of Government, OECD Economic Outlook No 74, December 2003, s.145 (Akt.: Ulusoy ve Akdemir, 2005: 23).

Tablo 1’de federal ve üniter yapıya sahip bazı ülkelerde mahalli idarelerin toplam kamu harcamaları ile GSYİH içindeki payı mahalli idarelerin kamu maliyesi içerisindeki payı hakkında bilgi verebilmesi açısından gösterilmiştir. Tablo 1.1’ de yer alan verilere göre, federal yapıya sahip ülkelerde 1985 yılında eyalet ve yerel yönetim harcamalarının toplum kamu harcamalarına oranı ortalama yüzde 37 iken bu oran 2001 yılında yüzde 39 olmuştur. Aynı dönemde harcamaların GSYİH’ye oranı sırasıyla yüzde 17,2 ve yüzde 17,1 olarak gerçekleşmiştir. Mahalli idarelerin harcamalarının üniter devletler

açısından gelişimi incelendiğinde ise bu devletlerde mahalli idare harcamalarının toplam harcamalar oranının 1985 yılında yüzde 33,1 iken 2001 yılında 36,1'e çıktığı, yerel yönetim harcamalarının GSYİH içerisindeki payının ise, sırasıyla, yüzde 18,2 ve yüzde 18 olarak gerçekleştiği görülmektedir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 22).

Tablo 1'deki veriler eyalet ve yerel yönetim harcamalarının ele alınan dönem itibariyle artma eğilimi göstermektedir. Eyalet ve yerel yönetim harcamalarının artmasında, devletin ekonomideki payının artmasıyla birlikte dünya genelinde yaygın bir eğilim kazanan hizmetlerin yerinden üretilmesi ve kamusal hizmetlerinin halka en yakın yönetim birimlerince yerine getirilmesi görüşünün önemli oranda etkili olduğu söylenebilir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 23).

Mahalli idarelerinin kamu maliyesi içindeki önemi; harcamalarının hangilerinin mahalli idareler tarafından gerçekleştirildiği ile de ölçülmektedir. Nitekim mahalli idarelerin toplam kamu harcamaları içerisindeki payının düşme eğiliminde olduğu ülkelerde ilk bakışta mahalli idarelerin öneminin azaldığı ve hizmetlerin merkezileştiği yorumları yapılsa da mahalli idarelerin, gerçekleştirdikleri fonksiyonlar göz önüne alındığında bunun tersi bir durum ortaya çıkmaktadır. Örneğin tablo 1,1'deki veriler incelendiğinde Almanya ve Japonya'da mahalli idarelerin toplam kamu harcamaları içerisindeki payında bir azalma olduğu görülür. Ancak bu ülkelerde eğitim, sağlık, konut temini ve kamu esenliği ile ilgili pek çok görev yerel yönetimler tarafından gerçekleştirilmektedir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 24).

Kaynakların ussal ve verimli bir biçimde kullanılmasının sağlanmasına, nesnel ve yansız bir yönetimin daha elverişli görünmesine karşın, merkezden yönetimin işlerde gecikmelere yol açması, yerel halkın istem ve dileklerinden çok başkentteki önderlerin isteklerine yanıt vermesi gibi sakıncalarından söz edilebilir (Keleş ve Yavuz, 1989: 31).

1.4.2. Yerel Yönetimlerin Gerekliliği

Mahalli idarelerin ortaya çıkışını devletin ortaya çıkışı ile birlikte incelemek gerekir. Tarihsel bir olgu olan devletin ise ilk olarak nerede ve nasıl ortaya çıktığı bilinmemektedir. Gerçi bugünkü modern devletler feodalitenin yıkılmasını takiben kurulmaya başlamışlardır. Aynı şekilde bugünkü anlamı ile mahalli idareler de 19.

Yüzyılın ortalarına doğru devlet içinde ayrı bir hukuki kişilik kazanmışlardır. Nitekim günümüzde mahalli idare denildiğinde bu kuruluşların: a) tüzel kişiliğe, b) ayrı mal varlığına ve bütçeye, c) seçimle işbaşına gelenlerden oluşan karar organlarına, d) sınırlanmış da olsa belli bir özerkliğe sahip bulunmaları zorunlu birer ön koşul olarak kabul edilmektedir. Yukarıda sayılan özelliklerin hiç olmazsa bir kısmına sahip olabilen mahalli idareler ilk kez Fransa’da 1789 Devriminden sonraki yıllarda, İngiltere’de ise 1835’ten sonra ortaya çıkmışlardır. Sosyalist rejimlerde ise, bu rejimlerin doğası ve vazgeçilemez olan demokratik merkezîyetçilik ilkesi gereği, mahalli idare olarak isimlendirilmiş bazı kurumlara rastlansa dahi, yukarıda açıklanan özelliklere sahip gerçek anlamdaki mahalli idareler hiçbir zaman var olmamıştır (Nadaroğlu, 2001: 17).

Kamu hizmetlerinin hepsini, ülkelerin başkentlerinden yürütmek mümkün değildir. Bu mümkün olsa bile, hizmetlerin verimliliği ve etkinliği azalır, toplumsal fayda gerçekleştirilemez. Ayrıca demokratik değerler gelişemez ve halkın kamu hizmetlerine karşı ilgisi azalır. Mahalli şartların farklılığı, mekânsal uzaklık, halkın yönetime katılması ve halka daha iyi hizmet sunabilme gibi sorun ve ihtiyaçlar yerel yönetimleri ortaya çıkarmıştır (Eryılmaz, 2007: 133).

Soruna bu açıdan yaklaşıldığında mahalli yönetim anlayışının varlığını antik sitelere ve Roma İmparatorluğu’na kadar götürmek mümkündür. Nitekim Antik çağda Yunanistan’da her ‘kent-devlet’ (ville-Etat) idari özerkliğe sahip belediyelere bölünmüştü. Bu uygulama Roma, Bizans ve Türklerin hâkimiyet kurdukları dönemlerde devam etmiştir. Avrupa Konseyi tarafından 1985’te yayınlanan Yunanistan’daki mahalli idarelere ilişkin bir araştırmanın tarihçe bölümünde, Yunanistan’daki mahalli idarelerin özellikle Türk hâkimiyeti döneminde geniş bir özerklikten yararlandıkları ve büyük gelişmeler kaydettikleri ifade edilmektedir (Nadaroğlu, 2001: 17).

Daha önce de belirttiğimiz gibi mahalli idareler başlangıçta sosyal ve tarihsel bir olgu olarak komün biçiminde ortaya çıkmışlardır. Gerçek anlamdaki bu mahalli idarelere örnek olarak Türkiye’deki belediye ve köy idarelerini, İngiltere’deki kent bölgeleri ile kırsal bölgeleri örnek gösterebiliriz. Bu tür klasik mahalli idarelerin temelinde, belli bir insan topluluğunun bir arada ve komşuca ilişkiler içinde yaşamasının ortaya çıkardığı ihtiyaçların kendileri ve kendilerinin seçtikleri kişi ve organlar aracılığıyla giderilmesi olgusu yatar. Bu idarelerin dikkati çeken özelliği sınırlı bir coğrafi alana bağlı olarak kurulmuş olmalarıdır. Köy, bunun tipik bir örneğidir (Nadaroğlu, 2001: 18).

Ancak, topluca yaşamının biçim ve boyutları değiştikçe toplum ihtiyaçlarına ve yönetimin gereklerine cevap verebilmek için sonraları devlet tarafından da bazı başka mahalli idare üniteleri tesis edilmiştir. Komünlerin coğrafi bir alana bağlı olarak kurulmuş doğal kurumlar olmalarına karşın bu sonuncular genellikle bir veya birden fazla kamu hizmetine bağlı olarak kurulmuş idari ünitelerdir. Türkiye'deki il özel idareleri, Fransa'daki departement'lar, ABD'deki counties'ler bu tür idarelere örnek olarak gösterilebilir (Nadaroğlu, 2001: 18).

İlk bakışta bir hukuk sorunu gibi görünmesine karşın, siyasal erkin, merkezi yönetimle yerel yönetimler arasında bölüştürülmesi, devingen bir mekanizma, bir toplumsal süreçtir. Maurice Hauriou, merkezi yönetimle, yerel kurumlar arasında sürekli bir gerginliğin bulunduğundan söz eder. Bunlar arasındaki dengenin, tarih boyunca değişiklere uğradığını belirtir. Hauriou, günümüzde, merkezi yönetimlerin giderek güçlenmekte olduklarını gördüğünden, sözünü ettiğimiz dengenin korunması için, yerel kuruluşların yetkilerini artırmak gereğini savunur (Keleş ve Yavuz, 1989: 11).

Mahalli idarelerin öteden beri varoluşlarının sebebini açıklaması yönünden gelenek motifi oldukça inandırıcıdır. Gerçekten, tarihsel oluşum içinde, mahalli idareler devletle birlikte doğmuş ve onun adeta bir parçası halinde bir kısım hizmetleri gerçekleştirmek görevini üstlenmiştir. Ancak, demokrasi inancı motifi kanımızca mahalli idarelerin varoluş sebeplerini açıklaması yönünden daha zayıf bir izah tarzıdır. Çünkü, bugünkü anlamda demokrasi inancının ortaya çıkışı 18. Yüzyıla rastlamaktadır. Oysa mahalli idareler, devletle birlikte ortaya çıkmışlardır. Devlet ise, daha önce de belirttiğimiz gibi, ilk olarak nerede ve nasıl ortaya çıktığı bilinemeyecek kadar eski bir tarihsel olgudur (Nadaroğlu, 2001: 19).

1.4.3. Yerel Yönetimlerin Denetimi

Yerinden yönetimin en önemli özellikleri arasında yer alan özerklikten kaynaklanan yetkileri kullanarak karar alması ve uygulaması gelir. Bu noktada yerinden yönetim kuruluşları idarenin bütünlüğü ilkesinin gerektirdiği ölçüde genellikle merkezi yönetim veya bir başka kamu tüzel kişisi tarafından denetlenir (Derdiman, 2005: 6).

Özerk kuruluşların denetimi, hizmetlerin gereği gibi yürütülmesinde etkin bir araçtır. Denetim, Devlet hizmetleri ile çelişkiye düşen, birliği, bütünlüğü bozan ve hizmetlerin sürekliliği ilkesini zedeleyen uygulamalara engel olur. Denetimin özerk kurumun kendi oluşturduğu organlar tarafından gerçekleştirilmesi temel ilkedir. Bu yönden iç denetim yani denetimin yine özerk kurumun kendisi tarafından gerçekleştirilmesi yöntemi en etkili ve yararlı denetim biçimidir. Özerk kuruluşların yalnız kendi organları tarafından denetimi yeterli değildir. Bazı çalışmalarının ve uygulamalarının ulusal düzeyde denetlenmesi de bir zorunluluktur. Bu kurumların masraflarına katlanan vatandaşları temsil eden Yasama organlarının ve Hükümetlerin ulus adına denetim hakları doğaldır. Örneğin ülkenin işsizlik ve istihdam sorunundan sorumlu olan hükümetlere, hangi meslek dallarına ne kadar öğrenci alınıp yetiştirileceği konusunda bir yetki tanımamak haksızlık olur, ülkenin yüksek çıkarları ile bağdaşmaz. Fakülte ve okullara ne kadar öğrenci alınacağını bu fakülte ve yüksekokulların keyfi kararlarına bırakmak haksızlık olur. Bir alanda yığınla eleman varken, bir başka dalda bu kadar işsizin bulunduğu bir ülkede eleman darlığı çekilir. Verdiğimiz örnekte olduğu gibi birçok alanlarda konulara ulusal düzeyde bakmaya gerek vardır. Ulusal ve merkezi düzeyde denetimin gerekçesi de budur (Tortop, 1999: 20).

Mahalli idareler her şeyden önce özerktirler. Karar ve yürütme organları seçimle iş başına gelirler. İdari özerkliklerinin simgesi olan tüzel kişilikleri, mali özerkliklerinin simgesi olan kendilerine özgü bütçeleri vardır. Hemen belirtelim ki burada sözü geçen özerklik kayıtsız şartsız başlı başına buyruluk ya da geniş anlamda bir bağımsızlık değildir. Çünkü ülke bir bütündür ve ülkenin huzurundan, düzeninde, esenliğinden sorumlu olan devlet, yönetimde birliği ve hizmette standart eşitliğini sağlamak zorundadır. Bu husus nitekim Anayasa'nın 123. Maddesinde de öngörülmüştür. Bütün bunlardan ötürü mahalli idareler, kuruluş amaçlarına ters düşmeyecek bir biçimde ve yasalarda öngörülen sınırlar içinde genel yönetimin denetimine tabi tutulurlar. Hiyerarşik denetime oranla son derecede gevşek olan bu denetime 'idari vesayet' türü denetim adı verilir (Nadaroğlu, 2001: 20).

İdari vesayet denetimi, hiyerarşik denetimden farklıdır. Hiyerarşide üst durumundaki otorite, astının işlemleri üzerinde, konumundan dolayı, genel ve geniş yetkilere sahiptir; ona, işlemi nasıl yapacağı konusunda doğrudan emir verebilir, onun aldığı kararı iptal

eder ve değiştirebilir. Bunları yapabilmesi için ayrıca yasanın kendisine denetim yetkisi tanımış olmasına gerek yoktur (Örnek, 1994: 123).

Merkezden yönetim ve yetki genişliğine dayanan kuruluşlardaki hiyerarşik denetime karşılık, yerinden yönetim kuruluşlarında merkezi yönetimin yani devletin denetimi, bir başka deyimle İdari Vesayet vardır. İdari vesayet yetkisi her zaman kullanılamaz. Ancak yasalarda açık olarak belirtilen hallerde kullanılabilir. Oysaki yetki genişliğine dayanan merkezden yönetim kuruluşlarında, hiyerarşik üst makamlar, alt makamların kararlarını, bazı istisnalar dışında, her zaman bozabilir veya değiştirebilirler. Vesayet altında bulunan yerinden yönetim kuruluşlarının karar ve işlemlerini, genel olarak yasalara aykırı oldukları takdirde iptal edebilirler (Tortop, 1999: 13).

Merkezden ve yerinden yönetim ilkelerinin birlikte uygulandığı ülkelerde, ‘bütünlüğü’ sağlamaya yönelik iki hukuksal araç, ‘hiyerarşi’ ve ‘idari vesayet’ tir. Hiyerarşi, başka bir deyişle ‘yetki genişliği’ ilkesi, tek bir tüzel kişilik içinde yer alan çeşitli örgüt ve birimler, idari vesayet ise, merkezi yönetim ile yerinden yönetim kuruluşları arasındaki ‘bütünleşmeyi’ sağlamaktadır (Derdiman, 2005: 6).

Türkiye’de vesayet denetimi şekli bir nitelik iken; ABD, İngiltere gibi ülkelerde denetim; etkinlik ve verimliliği artırma amacı taşımaktadır. Diğer bir ifadeyle, mahalli idareler özerk kuruluşlar olmakla birlikte, tamamen merkezi yönetimden bağımsız kuruluşlar değillerdir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 26).

Mahalli idareler üzerindeki dış denetimin türü denetimi yapan organa göre değişmekte ve farklı biçimlerde adlandırılmaktadır. Bu açıdan parlamento tarafından siyasi denetim yapılırken, yargı organları tarafından hukukilik denetimi yapılmakta, yürütme organı tarafından gerçekleştirilen denetim ise idari denetim ya da bir başka anlatımla vesayet denetimi olarak nitelendirilmektedir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 24).

Siyasi denetim, yasama organı tarafından yapılan denetimdir. Bu denetimin başlıca amacı, mahalli idarelere bir takım haklar verirken, onların ferdi haklarına müdahale etmelerinin önüne geçilmesidir. Siyasi denetimde parlamento denetim yetkisini, yasaların yapımı aşamasında mahalli idarelere sınırlı yetkiler vererek kullanmasını yanı sıra, soru, gensoru, meclis soruşturması vb. yöntemleri kullanarak da mahalli idareleri denetleyebilir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 24).

Yargı denetimi, hukuk devleti anlayışının zorunlu bir sonucu olarak mahalli idarelerin karar, eylem ve işlemlerinin hukuka uygunluğunun yanı sıra, bu idarelere verilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi amacıyla yapılmaktadır. Temel özelliği bağımsızlık olan bu denetimin yapılması için öncelikle, yargı organı dışındaki bir makam tarafından hukuka aykırılık iddiası ile başvuru yapılması gerekmektedir (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 25).

Merkezi idare dünyanın pek çok yerinde mahalli idareleri denetlemektedir. Merkezi idarenin mahalli idareleri denetlemesinde başlıca üç yöntem vardır:

- 1) Mahalli idare kararlarının denetim açısından yargıya havale edilmesi. En hafif vesayet biçimidir.
- 2) Merkezi idarenin mahalli idarelerin kararlarını onaylamak, ertelemek ya da veto etmek hakkına sahip olması. Ağır bir denetim şeklidir. Türkiye’de bu denetim sistemi geçerlidir.
- 3) Merkezi idarenin mahalli idareler adına karar alma hakkını kendinde görmesidir. Bu uygulama ise en sıkı vesayet uygulamasıdır. Denetim açısından önemli olan husus, merkezi idarenin denetim yetkisini kötüye kullanmaması ve denetim ile özerklik arasında bir denge kurulmasıdır. Asıl olan mahalli idarelerin özerkliğidir ve denetim bir istisnadır. Denetimin kapsamı genişledikçe özerklik zedelenmektedir. Merkezi idarenin mahalli idarelerle ilişkileri gerekenden daha sıkı bir denetim niteliği kazanırsa, denetim amacından saptırılmış, yararsız bir duruma gelmiş olur (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 26).

Türkiye’de vesayet denetimi son derece ayrıntılıdır. Örneğin, belediye bütçelerinin yürürlüğe girmesi için mahallin en büyük mülki amirinin onayı gerekirken, il özel idaresi bütçelerinin yürürlüğe girmesi için bütçelerinin İçişleri Bakanı tarafından onaylanması gerekmektedir. Mahalli idarelerin birlik kurmaları Bakanlar Kurulu’ndan izin alınması şartına bağlı olduğu gibi, belediyelerin yeni taşıt alabilmeleri de Kurul’un iznine tabidir. Vesayet makamı ayrıca, Mahalli idarelerin yürütmeye ilişkin bir takım kararları, eylemleri, işlemleri, organları ve personeli üzerinde de denetim gerçekleştirmektedir. Yapılan tüm bu denetimlerin amacı, mahalli idareleri gözetim altında tutma ve merkezle ilişkilerinde merkezi idarenin egemenliğini korumaktır (Ulusoy ve Akdemir, 2005: 26).

2. BÖLÜM : DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADININ DURUMU

2.1. Temel Göstergelerde Kadın

İnsan hakları kişinin onur ve değeri üzerine inşa edilmiş bir kavram olup, bu çerçevede tanımlanan haklar vazgeçilemez ve devredilemez haklardır. Dahası, insan hakları bölünemez, birbirine bağlı ve birbirini destekleyen bir haklar manzumesidir. Bu nedenle, insan haklarından bir bölümüne saygı göstermek yeterli değildir, insan haklarından sadece birinin ihlali, diğer insan haklarından yararlanılamaması sonucunu doğurur.

İnsan haklarının, kadınların da tam olarak ve eşit bir biçimde yararlanacağı bir haklar manzumesi olduğu düşünülmektedir. Ancak, dünya genelinde gelenekler, önyargılar, ekonomik, sosyal ve siyasal etkenler kadınları genel insan hakları yararlanıcısı olmaktan çıkarmakta ve onlara ikincil bir rol tanımlamaktadır. Hayatın kamusal ve özel olarak ikiye ayrılması ve kadının daha çok özel alanda konumlandırılması, devletin ‘kadın yurttaşlara’ karşı yükümlülüklerini daraltmakta ve onların haklardan yararlanmasını engelleyecek bir zemin oluşturmaktadır (Ersanlı ve Mazlum, 2009: 149).

Bu çerçevede kadınlar için 1.yasal koruma; 2. haktan yararlanma olanaklarının sağlanması; 3. statü ve refah paylaşımının temini; 4. özel önlem olarak fırsat önceliğinin sağlanması; 5. sonuçlara ulaşmada eşitlik ilkelerinin sağlanması gerekmektedir (Ersanlı ve Mazlum, 2009: 149).

2.1.1. Eğitim ve Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet (gender), kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluluklarını ifade eder. Toplumsal cinsiyet biyolojik farklılıklardan dolayı değil, kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgili bir kavramdır (Akın ve Demirel, 2003: 73).

Toplumsal cinsiyet analizi ise, kadın ve erkeğin toplumsal rollerindeki farklılaşmanın yapısını açıklar. Kim? Nerede? Ne zaman? Hangi kaynaklarla ne yapar? Sorularını yanıtlayarak; zaman ve kaynak yönetiminin yapısını açıklayan bilgiyi de sağlar. Böylece hangi toplumsal cinsiyetin hangi faaliyeti gerçekleştirdiğine ilişkin veri elde edilir. Sistematik olarak yapılan cinsiyet analizi, toplumsal cinsiyet rollerinin sürdürülmesinde ya da değişmesinde etkili olan faktörleri de ortaya koyar. Bu bilgiler ile kadınların statüsü ve verimliliğini geliştirmeye yardım etmek için uygun politika ve müdahaleler düzenlenebilir. Örneğin, pirinç üretimine ilişkin yapılan bir araştırmada, kadınların ve erkeklerin üretimdeki tohumluk tercihlerinin farklılaşması incelenmiştir. Erkeklerin fazla boylanmayan, yüksek verimli çeşitleri tercih ettikleri, kadınların ise bu türü, sırtlarında bebeklerini taşıırken hasat yapmada güçlük çekmeleri nedeniyle elverişsiz buldukları sonucuna varılmıştır (Hablemitoğlu, 2005: 188).

Toplumsal cinsiyette eşitlik, fırsatları kullanma, kaynakların ayrılması ve kullanımında, hizmetleri elde etmede bireyin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılık yapılmamasıdır. Toplumsal cinsiyette hakkaniyet, kadın ve erkek arasında sorumlulukların ve kazançların dağılımında adalet ve hakkaniyetin olmasıdır. Bu kavramda, kadın ve erkeğin farklı gereksinimi ve güçlerin olduğu kabul edilmektedir (Akın ve Demirel, 2003: 73).

UNDP'nin 2010 İnsani Kalkınma Raporu'ndaki, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'ni (TCEE) de içeren İnsani Gelişme Endeksi'ne (İGE) göre Türkiye 169 ülke arasında 83. sırada yer almaktadır. Üreme sağlığı, güçlendirme ve ekonomik faaliyet alanlarında kadının dezavantajlarının yansıtıldığı Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'nde (TCEE) Türkiye 138 ülke arasında 77. sırada, Ermenistan ve Gürcistan gibi ülkelerin altındaki sıralarda bulunmaktadır (Ka-der, 2011: 5).

Toplumsal cinsiyet ayrımları hem kadınların hem de erkeklerin yaşamını şekillendirir ve sonuçta bu çeşitlilik sadece farklılıktan daha fazla anlam taşır. Öyle ki; kadın kategorisinde olma erkek kategorisinde olmaya göre, kadınların kaynaklara daha az ulaşmasını ve elde etmesini haklı gösterir (Akın ve Demirel, 2003: 73).

Toplumsal ve bireysel anlamda kadına verilmiş olan düşük değeri, eğitim istatistiklerinde de somut olarak görmek mümkündür. Günümüzün en önemli olmazsa olmazlarından biri olan eğitim, aynı zamanda dünyada gerçekleşen hızlı değişim ve gelişmeleri takip edebilmek için de önemli bir faktördür. Bu nedenle verilen eğitimin kalitesi, niteliği ve etkinliğinin artırılması yanında toplumun tüm kesimlerini kapsaması büyük önem taşımaktadır.

Türkiye’de kadın ve kız çocuklarının eğitimin her düzeyine erkeklerden çok daha az katıldıkları görülmektedir. Türkiye’de kadınların eğitime erişimindeki sorunlar çok çeşitli ve çok boyutludur. Ayrıca eğitimin yapısından, süreçlerinden ve içeriğinden kaynaklanan birçok sorun bulunmaktadır (Ka-der, 2011: 12).

Eğitimsizliğin kadınlara yönelik dezavantajları çok büyüktür. Ayrıca tek zarar gören kadınlar olmamakta, kadınların aileleri ve dolayısıyla toplum bundan etkilenmektedir. Örneğin; tarımda çalışan eğitimsiz kadın, teknolojik araç ve gereçleri kullanamadığından, üretimdeki verimliliğin az oluşu nedeniyle gelir kaybına neden olur. Kadınları eğitmek, nüfus büyümesini yavaşlatmanın en etkin yoludur; ancak bu eğitimin erkekle birlikte gerçekleştirilmemesi, kadının güçsüzlüğünü sürekli kılmaktadır (Hablemitoğlu, 2005: 95).

Eğitimin maliyetinin ve niteliğinin kız çocuklarını erkeklerden daha olumsuz olarak etkilediği bilinmektedir. Herkese eşit, parasız, nitelikli eğitimin sağlanması kamusal politikaların öncelikleri arasında olmalıdır (Tan Göğüş, 2007: 44). Nitekim yoksul ailelerde yetişkin kadınların çalışması, evdeki işlerin ve çocuk bakımı sorumluluğunun kız çocuklarına devredilmesi anlamına gelmektedir. Kızlar, eğitimden uzaklaşmakta ve içinde bulundukları döngüyü kıramamaktadırlar (Alkan, 2000: 8).

Ülkemizde eğitimle ilgili alınan tedbirlerden biri çocuk hakları sözleşmesidir. “Çocuk Hakları Sözleşmesi” 1994 yılında 4058 sayılı yasa ile iç hukuk kurallarına dönüştürülmüştür. “Çocuk Hakları Sözleşmesi”nde taraf devletlerin çocukların eğitim hakkını kabul edecekleri ve bu hakkın “fırsat eşitliği” temeli üzerinde gerçekleştirilmesi için sözleşmede yer alan önlemleri alacağı belirtilmiştir.

“Çocuk Hakları Sözleşmesi”nde yer alan çocuğun eğitim hakkının fırsat eşitliği temeli üzerinde gerçekleştirilmesi, ilköğretimin herkes için zorunlu ve parasız hale gelmesi ile çocuğun okula düzenli bir biçimde devamının sağlanması ve okul terklerinin azaltılması için önlemler alınması, Anayasanın 42. maddesindeki “İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır” hükümleri ile ayırım yapılmaksızın herkes için teminat altına alınmıştır. Buna bağlı olarak da bütün kanun, tüzük, yönetmelik vb. hukuki düzenlemeler kadın-erkek ayrımı yapmadan bütün vatandaşlarımızı kapsayacak biçimde düzenlenmiştir (Başbakanlık, 2012: 11).

Ayrıca Türkiye, 4. Dünya Kadın Konferansı sonucunda kabul edilen belgeleri (Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı) çekincesiz kabul etmiştir. Pekin Eylem Platformu kadının ilerlemesi ve güçlendirilmesi için öncelikle harekete geçilecek 12 kritik alan belirlemiştir. Bu kritik alanlardan birisi de “Kadın ve Eğitim”dir (Başbakanlık, 2012: 11).

Türkiye’de 1995 yılından bu yana önemli bir dönüşüm yaşanmaktadır. 1995’teki Pekin Konferansı, bu dönüşümün nedenlerinden biri olmakla birlikte tek sebep olarak görülemez. Pekin Konferansı’nı hazırlayan da 1995 öncesinde dünyada yaşanan gelişmeler ve kat edilen aşamalardır (Yıldırım, 2007: 53).

Türkiye’de son 10 yılda okullaşma oranlarında her düzeyde kayda değer mesafe kat edilmiş ve yüksek-öğretim hariç her aşamada kadın ve erkekler arasındaki fark azalmıştır. Kadınların okullaşma oranı, 2008–2009 dönemi itibarıyla ilköğretimde yüzde 96, orta öğretimde yüzde 56,3, 2007–2008 dönemi itibarıyla yüksek öğretimde yüzde 19,7 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların eğitime erişiminde son 10 yılda olumlu bir gelişme yaşanmıştır (www.sosyal-is.org.tr, 2010: 11).

TÜİK tarafından hazırlanan Ulusal Eğitim İstatistikleri’ne göre 6 ve yukarı yaş grubunda bitirilen eğitim düzeyine ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 2. Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus (6+yaş) 2011 Türkiye

Bitirilen Eğitim Düzeyi	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	3.171.270	553.704	2.617.566
Okuma yazma bilen ama okul bitirmeyen	13.810.315	6.467.434	7.342.881
İlkokul mezunu	15.333.800	6.706.059	8.627.741
İlköğretim mezunu	11.986.436	6.729.630	5.256.806
Ortaokul veya dengi okul mezunu	2.856.407	1.740.795	1.115.612
Lise veya dengi okul mezunu	11.883.336	6.859.021	5.024.315
Yüksekokul veya fakülte mezunu	5.495.749	3.196.262	2.299.487
Yüksek lisans mezunu	401.773	238.359	163.414
Doktora mezunu	121.923	75.473	46.450
Bilinmeyen	1.984.626	1.035.890	948.736
Toplam	67.045.635	33.602.627	33.443.008

Kaynak: www.tuik.gov.tr, TÜİK ADNKS Eğitim, Kültür ve Spor Veritabanı 2011 Sonuçları (11.03.2013)

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, kadınlar eğitimin her kademesinde olduğu gibi, üniversite öğreniminde de erkeklerin gerisinde kalmıştır. Yükseköğrenim görmüş kadın sayısının, yükseköğrenim görmüş erkek sayısından az olması, kadınların yönetici kadrolarından uzak kalmasına neden olmaktadır (Erol ve Özdemir, 2009: 263). Bu durum sadece kamu ve özel sektör işyerlerinde değil, çalışanların örgütlendiği meslek kuruluşları ve sendikalarda da geçerlidir (Toksöz, 2007: 43). Eşitsizlik, yönetici pozisyonlarında bulunan kadınların sayısının erkeklere göre düşük olması temelinde öğretmenlik mesleğinde de kendini göstermektedir. Bu toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını ortadan kaldırmak için en önemli etkenin eğitim olması nedeniyle toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütün eğitim materyallerine yerleştirilmesi büyük önem taşımaktadır (Başbakanlık, 2008c: 30).

Eğitim sistemi, kadınlar ve erkekler için kalıplaşmış rolleri sık sık yeniden üretmekte ve bu roller erkek ve kız çocuklarının mesleki ve eğitimsel tercihlerinde yansımaları bulmaktadır. Kızlar genellikle geleneksel kadın mesleklerine doğru ilerlemelerini sağlayan genel eğitim ve mesleki eğitim programlarına katılmaktadırlar. Yapılan araştırmalar, ortaöğrenim çağındaki kız öğrencilerin okul seçiminde ailelerin/velilerin etkili olduğunu göstermektedir (Başbakanlık, 2008c: 30).

Kadınlar genellikle sağlık ve sosyal yardım alanlarında yoğunlaşırken, erkeklerin mühendislik, imalat sanayi ve inşaat alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Türkiye’de üniversitelerin sağlık ve sosyal yardım alanları ile ilgili bölümlerinden mezun olanlar içinde kadınların oranı %60, erkeklerin ise %40’tır. Ülkemizde üniversitelerin, mühendislik, inşaat ve imalat sanayi ile ilgili bölümleri mezunlarının %24’ü kadın, %76’sı erkektir. Üniversite öğrenimindeki bu ayrışma toplumdaki işbölümü anlayışına uygun bir yapıyı göstermektedir (Erol ve Özdemir, 2009: 263).

1996 yılında hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı ile bir karşılaştırma yapıldığında, kız çocuklarının ve kadınların okullaşmasında açık bir ilerleme kaydedildiği görülmektedir. Bu ilerlemenin ardında, son on yılda MEB tarafından gerçekleştirilen özel politika önlemleri yatmaktadır. İlköğretimin 8. sınıfa kadar zorunlu kılınmasını sağlayan önemli bir yasal düzenleme yapılmıştır. Başarılı olan diğer politikalar ise, yatılı ilköğretim bölge okullarının (YBO) kurulması, yakınlarında okul bulunmayan kırsal alanlarda yaşayan çocuklar için ‘Taşınabilir İlköğretim Uygulaması’na geçilmesi, fakir ailelerin çocukları için burs imkânları ve Şartlı Nakil Transferi Uygulaması olarak sayılabilir. (Ulusal Eylem Planı, 2008: 31). Milli Eğitim Bakanlığının UNICEF’le 2003’de başlattığı ‘‘Haydi Kızlar Okula, Kız Çocuklarının Okullaşmasına Destek Kampanyası’’ kapsamında önce doğu ve güneydoğudaki illerde çalışma yürütülmüş, sonra kampanya tüm Türkiye’ye yayılmıştır. 2003’de 40 999, 2004’de 73 200, 2005’de 62 251 ve 2006’da 47 349 olmak üzere toplam 222 800 kız çocuğu okullaştırılmıştır (Toksöz, 2007: 62).

Toplumsal cinsiyet bakış açısının eğitimin her aşamasında özümsemesinde eğitimcilerin eğitimi hayati önem taşımaktadır. Bu bağlamda, üniversitelerin tüm bölümlerinde ve öncelikle eğitim fakültelerinde ‘Toplumsal Cinsiyet’ konulu derslerin programlara girmesi sağlanmalı, bu dersi alamamış olan eğitimciler için meslek içi eğitim kapsamında toplumsal cinsiyet eğitimi verilmelidir (Tan Göğüş, 2007: 45).

Toplumdaki tüm mekanizmalarda cinsiyetler arası eşitlik anlayışı yönünde bir dönüşümün yaşanması için gerekli zeminin oluşturulması gerekir. Mevzuatları uygulayacak kişiler ve uygulama alanında gerekli altyapı ve bakış açısı oluşmadan; sadece mevzuat yönünde yapılan değişikliklerle ne kadar başarılı olunacağı belirsizdir.

Bugüne kadar kadınlar lehine yapılan yasaların uygulama aşamalarında yaşanan sıkıntılar, gerekli alt yapı oluşturulmadan yürürlüğe konulan yasaların ya da mevzuat düzenlemelerinin yeterli olmadığını göstermiştir. Çünkü kadın meselesi sadece yasa ve mevzuat oluşturularak çözülecek teknik bir mesele değildir. Bu nedenle de uygulayıcı ve yetkililerin bakış açıları ve bu konudaki samimiyetleri önemlidir (Yıldırım, 2007: 49).

Sendikaların eğitim iş kolundaki yönetim mekanizmalarında kadınların yer alması önündeki engeller kaldırılmalı ve bunun için sendikalar kendi içlerinde toplumsal cinsiyet duyarlılığını ve temsilini sağlamalıdır (Tan Göğüş, 2007: 45).

Başbakanlık Ulusal Eylem Planında yer alan stratejilerin temel hedefi, eğitimciler, eğitim programları ve materyallerinin ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’ ne duyarlı hale getirilmesidir.

Tablo 3. Ulusal Eylem Planı Stratejiler

STRATEJİLER	SORUMLU KURUM KURULUŞLAR	İŞBİRLİĞİ KURUM VE KURULUŞLARI
1. ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’ konularına eğitim fakültelerinin lisans ve lisansüstü programlarında yer verilmesi	YÖK	KSGM, Üniversitelerin Kadın Araştırma Merkezleri
2. Eğitimcilerin hizmet içi eğitim programlarına Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’ Duyarlık Eğitiminin dahil edilmesi	MEB	KSGM, Üniversiteler, STK’lar
3. Yaygın eğitim kapsamındaki meslek ve beceri Kurslarındaki eğitimcilere ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’ Konusunda duyarlılık kazandırılması	MEB	KSGM, GAP İdaresi Başk., Diyanet İşl. Başk., Yerel Yönetimler, STK’lar
4. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde merkez Ve taşra teşkilatında yönetici konumundaki kadın eğitimci sayısının artırılmasına yönelik özendirici, teşvik edici çalışmalar yapılması	MEB	KSGM, Eğitim Sendikaları, STK’lar
5. Eğitim ve öğretim programları, yöntemleri, Ders kitapları ve diğer tüm eğitim araç ve Gereçlerinin içeriklerinin ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’ duyarlılığı ile düzenlenmesi	MEB	KSGM, Üniversitelerin Kadın Araştırma Merkezleri, STK’lar
6. Eğitimin her kademesinde örgün ve yaygın Eğitim kurumlarında uygulanan öğretim Programlarına ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’ konusunun alınması ve	MEB	KSGM, SHÇK, GAP İdaresi, Başk., Üniversiteler, STK’lar.

yaşam becerileri kapsamında verilmesi		
---------------------------------------	--	--

Kaynak: Başbakanlık (2008c: 34)

Eğitimin tüm karar, yetki ve denetim süreçlerinde geçici özel önlemlerle kadın bakış açısına sahip kadınların/aktörlerin yer alması sağlanmalıdır. Bu bağlamda, eğitimde yetki ve karar odaklarında erkeklerin ezici çoğunlukta olmaları öğretmenlerin cinsiyetçi tutumlarının ve dillerinin pekiştirilmesini sağlayan öğelerden biridir. Dolayısıyla, okul yönetimlerinde, Yüksek Öğretim Kurumu’nda, eğitimle ilgili olan tüm karar ve denetim organlarında kadınların gerekirse kotalar aracılığıyla yer alması sağlanmalıdır (Tan Göğüş, 2007: 45).

2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Sağlığı

İnsan sağlığının ya da hastalık durumunun belirlenmesinde biyolojik ve sosyal ilişkilerin kompleks ilişkisi etkili olmaktadır. Kadın ve erkeklerdeki sağlık ve hastalık örüntüleri belirgin farklılıklar gösterir. Ancak pek çok toplumda, kadınların erkeklere göre daha fazla hastalık ve stres yaşadıkları bildirilmektedir (Akın ve Demirel, 2003: 74).

Türkiye taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ve çekincesiz kabul ettiği uluslararası belgelerde, toplumumuzda kadın ve kız çocuklarına verilecek sağlık hizmetlerinin nicelik ve niteliğini kabul görmüş uluslararası standartlara yükselteceği sözünü vermiştir (Başbakanlık, 2012: 19).

Kadınların sağlık hizmetlerinden eksiksiz eşit ve mümkün olan en yüksek düzeyde yararlanabilmelerinin sağlanması, kadınların insan haklarının eksiksiz olarak sağlanmasının bir önkoşuludur.

Kadın ve sağlığa ilişkin toplumsal cinsiyet konuları iki geniş kategori çerçevesinde değerlendirilebilir; toplumsal cinsiyete ilişkin sağlık sorunları ve hastalık riskleri ile kadınların sağlık hizmetlerine erişimi ve bu hizmetleri kullanması (Başbakanlık, 2008c: 53).

Kadın sağlığı duygusal, sosyal ve fiziksel iyiliği kapsamakta ve biyolojik, sosyal, siyasal ve ekonomik koşullar tarafından belirlenmektedir. Kadınlara ilişkin önem arz eden sağlık konuları üreme sağlığı ve aile planlamasıdır. Ancak, kadınların genel olarak erkeklerden daha uzun yaşaması, erkek ve kadın arasındaki sağlık konularına farklı bir yaklaşım getirilmesini gerektirir.

Kadın sağlığı, aile ve toplumdan kaynaklanan psiko-sosyal etkenler, kadının bireysel sağlık durumu, kadının üremedeki rolü ve sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği ve durumu gibi çeşitli faktörlerin etkisi altındadır. Sağlık sorunları sağlıksız çalışma koşulları sonucunda oluşabileceği gibi, istismara ve şiddete maruz kalma etkeninden de kaynaklanabilir. Aile şiddetin mağdurları çoğunlukla kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca, kadınların sağlık hizmetlerine erişiminde bölgesel farklılıklar da mevcuttur (Başbakanlık, 2008c: 53).

Erkekler içinse toplumsal cinsiyet rolündeki değişimler, ‘ekmek parası kazanmak’ için daha fazla risk almalarına ve mesleki nedenlere bağlı ölümlerden daha fazla etkilennemelerine neden olmuştur. Aynı zamanda erkeklerin din ve diğer kısıtlamalardan özgür büyümeleri ve kaynaklara ulaşma imkânlarının daha fazla olması tehlikeli maddelerle karşılaşmaları kullanmaları riskini arttırmıştır. Hızlı bir şekilde bu alışkanlıklar erkeksi alışkanlıklar’ olarak tanımlanmış ve akranları tarafından ‘gerçek bir erkek’ olarak kabul edilmek isteyenler tarafından sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır (Akın ve Demirel, 2003: 74).

Kadınların sağlık sorunları biyolojik ve kültürel nedenlerle erkeklerinkinden farklıdır. Ayrıca işyerlerinde de erkeklerden farklı sağlık risklerine ve hastalıklara maruz kalmaktadırlar. Buna rağmen işyerlerinde sağlık hizmetleri ve güvenlik standartları erkeklere göre ayarlanmaktadır. Aile içi sağlık ve bakım işleri kadınlar tarafından üstlenilmekte, bu konuda ne devletten, ne işyerlerinden, ne de eşlerinden yeterince

destek almakta, kadının kendi sağlığına aile içinde de önem verilmemektedir (Ka-der, 2011: 21).

Türkiye’de yaşam kalitesi ile ilgili göstergelerden biri olan doğuşta beklenen yaşam süresi kadınlar için artmakla birlikte, her iki cinsiyetin de eşit hizmet aldığı gelişmiş ülkelerden düşüktür. Doğuşta beklenen yaşam süresi 2012 yılı için kadınlarda 76,8; erkeklerde 71,9’dur. Kadının yaşam döngüsünde en uzun dönemi oluşturan doğurganlık ağı (15–49 yaş grubu) 15 ve yukarı yaşta bulunan toplam nüfusun %38’ini, yine aynı yaş grubunda bulunan kadınların %77’sini oluşturmaktadır.

Bu bağlamda kadın sağlığı açısından, özellikle üreme sağlığı hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi önemlidir. Sağlıkta Dönüşüm Programı ile aile hekimliği uygulamasına geçilen lkemizde, Aile Sağlığı Merkezleri ile Toplum Sağlığı Merkezleri bünyesinde bulunan Ana ocuk Sağlığı Aile Planlaması merkezlerinde aile planlaması ve üreme sağlığı hizmetleri olarak verilmektedir (Başbakanlık, 2012: 20). Ayrıca kadınların sağlık sorunlarıyla ilgili farkındalık yaratacak ulusal bilgilendirme kampanyaları düzenlenmelidir. Fiziksel ve zihinsel olarak bütünsel sağlık politikaları izlenmelidir (Ka-der, 2011, 22).

Kuşkusuz sağlık hizmetlerinin kullanımı azaldıkça kadın sağlığının morbidite ve mortalite yönünde ne ölçüde olumsuz etkileneceği de ortadadır. Özetle, kadın cinsiyetinin ‘toplumsal cinsiyet’ bağlamında yaşadığı eşitsizlikler, ayrımcı uygulamalar onun yaşama hakkını bile kullanamaması ortamını hazırlamaktadır. Sağlık hizmeti verenlerin ve toplumun bizzat kendisinin, politika, strateji ve uygulamalara ‘toplumsal cinsiyet eşitliği’ perspektifinden bakabilmesi gerekmektedir (Akın ve Demirel, 2003: 80).

Dünyanın değişik yerlerinde durum farklı olmasına rağmen sağlık hizmeti elde etmede cinsiyet farklılığının olduğuna dair önemli kanıtlar vardır. Sağlık bakımına girişte global bir bakış açısından en acil ele alınması gereken konu yeterince parası olmayanların tıbbi yardım almadığıdır.

Dünyanın belirli bölgelerinde kadın ve kızlar için aile üyelerinin daha az sağlık harcaması yaptığını bilmekteyiz. Bu sonuçta onların hem düşük sosyal statülerini hem de karar verme güçlerinin yetersizliğini yansıtır. Parayı genellikle erkekler kontrol eder. Bu sağlık bakımına ulaşmada ve harcama yapmada kadınları engeller (Akın ve Demirel, 2003: 81).

Sağlık bakımına ulaşmada bu finansal zorlukların yanında gelenek ve kültürel değerlerin de etkisi vardır. Örneğin; kadının yalnız dışarı çıkmasının engellenmesi ve kadın sağlık çalışanlarını olmadığı durumlarda da erkeklerin tedavi yapmasının kadın ve ailesi için şerefsizlik olarak algılanabileceği için kadın bakım almaktan kaçınabilir (Akın ve Demirel, 2003: 81).

Düşük özgüven kadınların talep etme yeteneklerini kısıtlar ve bu eğer toplumun uygun görmediği bir problemse mahcubiyet ile pekiştirilebilir. Eğitim eksikliği özgüveni olumsuz olarak etkilediği gibi aynı zamanda kadının kendisine olan saygısını da azaltarak kadının kendi vücudunu tanıyarak sağlık bakımı ihtiyaçlarını doğru bir şekilde saptamasını engeller.

Geleneksel olarak kadın sağlığı hizmetleri özellikle kadınların üreme çağlarında özellikle kontrasepsiyon ve doğuma odaklanmıştır. Bu ana-çocuk sağlığı problemlerinin yoğun olduğu, ölüm oranlarının yüksek olduğu bölgelere uygun bir mantıktır. Ancak bu milyonlarca genç kadının ve postmenapozel dönemdeki kadınların sağlık ihtiyaçlarının göz ardı edildiği anlamına da gelmektedir (Akın ve Demirel, 2003: 81).

Kadın ve erkeklerin eşit fırsatlara ulaşmasını sağlamak amacıyla düzenlenmiş en önemli uluslararası insan hakları belgelerinden biri olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesinin 12. maddesinde aile planlaması dahil sağlık hizmetlerinden kadın ve erkeğin eşit olarak yararlanması hususu ele alınmaktadır. Ayrıca Türkiye Pekin’de yapılan 4. Dünya Kadın Konferansı sonucunda kabul edilen belgeleri (Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı) çekincesiz kabul etmiştir. Pekin Eylem Platformu ile kadının ilerlemesi ve güçlendirilmesi için öncelikle harekete geçilecek 12 kritik alan belirlenmiştir. Bu kritik alanlardan biri de “Kadın ve Sağlık”tır (Başbakanlık, 2012: 19).

Viyana Bildirgesi'nde (1993, md.41) kadınların yaşam süreleri boyunca en yüksek fiziksel ve ruhsal sağlık standardını yakalayabilmelerinde, ulaşılabilir ve yeterli sağlık bakımı, geniş kapsamlı aile planlaması hizmetleri ve bütün düzeylerde eğitime erişimin önemi vurgulanmaktadır (Alkan, 2000: 19).

2.1.3. Yetki ve Karar Alma Süreçlerinde Kadın

Kadınların siyasi karar alma ve kamu yönetimi süreçlerinde dengeli bir şekilde temsil edilmesi demokrasinin önemli bir koşuludur ve kamu yönetiminin kalitesi açısından hayati önem taşımaktadır. Kalkınma ve modernleşme hedeflerinin, kadınların karar alma ve yönetim süreçlerinin her düzeyinde aktif katılımı olmaksızın gerçekleştirilmesi mümkün değildir; çünkü bu yetki pozisyonlarında bütün toplumu etkileyecek kararlar alınmaktadır. Yetkili pozisyonlarda daha fazla kadının yer alması, kadın vatandaşların sorunları ve ihtiyaçlarına daha etkili çözüm getirilmesi anlamına gelecektir (Başbakanlık, 2008c, 46).

Dünya kadınları, eğitim düzeylerinden, geleneksel yaşam biçimleri ve değer yargılarından, yasalardaki ayrımcı hükümlerden kaynaklanan engeller nedeniyle, yüzyıllar boyunca, içinde yer aldıkları siyasal sistemlerle yeterince bağ kuramadan yaşamışlardır. Yirminci yüzyılda geleneksel yaşam biçimlerinden çağdaş yaşam biçimlerine yönelişin kazandığı ivme ve özellikle seçme-seçilme konusunda yasalarda yapılan eşitlikçi düzenlemeler, kadınların siyasal katılımında görüntü değişikliğine yol açmıştır (Başbakanlık, 2012: 20).

Kadınların yetki ve karar alma süreçlerine katılımlarında, kadınların öğrenim düzeyi, toplumsal roller ve aile içi sorumlulukları belirleyicidir. Siyasetin erkek egemen bir alan olarak görülmesi, kadınların bu alana girmelerinde temel engel olarak karşılına çıkmaktadır (Erol ve Özdemir, 2009: 264).

Ülkemizde, Cumhuriyetin kuruluşunda kadının sosyal hayat içerisindeki yeri daha sınırlı idi. Bunun geliştirilebilmesi için gerekli zihniyet devriminin gerçekleştirilmesi amacıyla önemli kanunlar çıkarılmıştır. Türkiye ‘de kadına seçme ve seçilme hakkının tanınması birçok batılı ülkeden çok daha önce gerçekleşmiştir (Erol ve Özdemir, 2009: 264).

İlk aşama, 3 Nisan 1930 Belediyeler Kanunu’nun 23. maddesi ile 18 yaşındaki kadınlara oy hakkının tanınması ve 24. maddesi ile de seçilebilme hakkının düzenlenmesidir. İkinci aşama, 16 Ekim 1933’te, 1924 tarihli Köy Yasası’nın 20. ve 25. maddelerinin değiştirilmesiyle ihtiyar heyeti seçiminde ve muhtarın belirlenmesinde kadınlara da seçme ve seçilme hakkının tanınması olarak gerçekleşmiştir.

Sonuncu ve en önemli aşama ise 4 Aralık 1934’te yasama seçimlerinde genel oy hakkının tanınması olmuştur. Böylece siyasal haklar bakımından erkekle eşit statüye kavuşturulan kadına, 1921 Anayasası’nın 10. ve 11. maddelerinin değiştirilmesiyle, 22 yaşını dolduran her erkek ve kadına milletvekili seçmek, 30 yaşını dolduran her erkek ve kadına da milletvekili seçilmek hakkı tanınmıştır (Negiz, 2008: 217).

1935 yılı Şubat ayında yapılan ilk seçimler sonucu 17 kadın milletvekili Millet Meclisi’ne girmiş, ara seçimler sonucunda bu sayı 18 olmuştur. Birleşmiş Milletlerin 20 Aralık 1952 tarihli ‘Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme’yi Türkiye 31 Mart 1953 yılında kabul etmiştir. Siyasal Hakları kullanmada erkekler ile kadınlara eşitlik tanıyan bu sözleşmeden çok önce siyasal hakları elde etmiş olan Türk kadınının bu haklarını yeterince kullanıp kullanmadığı sorunsalı sıklıkla gündeme gelmekte ve tartışılmaktadır (Barokas ve Çağlayan, 2009: 305).

1982 tarihli T.C. Anayasası 67, 68 ve 70 inci maddelerinde yerel ve milletvekili seçimlerinde “seçme ve seçilme”, “siyasi parti kurma”, “usulüne göre partilere girme ve partilerden ayrılma”, “halkoylamasına katılma”, “kamu hizmetlerine girme” haklarını; 25, 26, 28, 29, 33 ve 34 üncü maddelerinde “düşünce ve kanaat hürriyeti”, “düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti”, “basın hürriyeti”, “toplantı hak ve hürriyetleri”ni tüm vatandaşlara tanımıştır (Başbakanlık, 2012: 31).

Tablo 4. Yetki ve Karar Alma Süreçlerinde Kadın Temsiliyetinin Artırılmasına Yönelik Stratejiler

STRATEJİLER	SORUMLU KURUM KURULUŞLAR	İŞBİRLİĞİ KURUM KURULUŞLAR
1. Kadınların panel, seminer, konferans, kitap, Broşür vb. araçlarla detaylı bir şekilde siyasal hak ve ödevleri konusunda bilgilendirilmesi.	KSGM	Medya Kuruluşları, Üniversiteler, STK'lar
2. Parlamentoda, yerel yönetimlerde ve muhtarlık görevlerinde kadınların yer almasının önemi hakkında Kamuoyunun bilgilendirilmesi	KSGM	İçişleri Bakanlığı, Yerel Yönetimler, Medya Kuruluşları, Üniversiteler, STK'lar
3. Gerek özel sektör gerekse kamuda kadınların Karar almamekanizmalarında yer aldığı olumlu rol modellerinin tanıtılması için çalışmalar yapmak	TRT	Kamu Kurum ve Kuruluşları, KSGM Özel Sektör, TÜSİAD, Üniversiteler, STK'lar
4. Kamu sektöründe yetki ve karar alma mekanizmalarının Her düzeyinde cinsiyet temelli verilerin düzenli olarak Toplanması ve yayımlanması	Devlet Personel Başkanlığı	TÜİK, Kamu Kurum ve Kuruluşları, İşçi-İşveren Sendika ve Meslek Odaları
5. Kadınların parlamentoda ve yerel yönetimlerde temsilini Artırmak üzere tüm toplumsal tarafların katılacağı tartışma ortamlarının oluşturulması ve çıktılarının topluma duyurulması	KSGM	Üniversiteler, Medya Kuruluşları, STK'lar.
6. Kadınların siyasete katılımı konusunda farkındalık Yaratmak için toplumun farklı kesimlerinden kadınları bir Araya getiren platformlar olan kadın konseyleri ile Birlikte yerel seviyede çalışılması	İçişleri Bakanlığı, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Yerel Yönetimler, YG 21 Kadın Meclisleri	Türkiye Belediyeler Birliği, BM Kalkınma Programı, Kent Konseyleri Çatısı altında Çalışan Kadın Çalışma Grupları, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyon, STK'lar

KAYNAK: Başbakanlık (2008a: 20)

Tablo 5. Kadınların Siyasal Hayata Katılımı ile Yetki ve Karar Alma Süreçlerinde Yer Almasına Katkıda Bulunacak Stratejiler

STRATEJİLER	SORUMLU KURUM KURULUŞLAR	İŞBİRLİĞİ KURUM KURULUŞLARI
1. Yerel yönetimler kapsamına ülkemizde sayısı 40 civarında olan kadın meclisi sayısının artırılması ve bu meclislerde alınan kararların uygulamaya yansıtılmasının sağlanması	Yerel Yönetimler, Üniversiteler, STK'lar	İçişleri Bakanlığı, KSGM
2. İşçi-İşveren sendika ve konfederasyonları ile meslek Odalarında var olan kadın birimlerin etkinliğinin artırılması	İşçi-İşveren Sendika ve konfederasyonları, Meslek Odaları	KSGM

3. Kadın birimleri olmayan işçi-işveren sendika ve Konfederasyonları ile meslek odalarında bu birimlerin Kurulması	İşçi-işveren Sendika ve Konfederasyonları, Meslek Odaları	KSGM
4. yetki ve karar alma süreçlerine hazırlamak üzere, Eğitimde kız çocuklarının özellikle sınıf başkanlığı ve okul temsilciliği gibi görevlerde yer alması için teşvik edilmesi	MEB	KSGM, Okul Yönetimleri, STK'lar

KAYNAK: Başbakanlık (2008a, 21)

Türkiye’de siyasi partiler siyaset yapma açısından büyük bir önem taşımaktadırlar. Çünkü formel anlamda siyaset yapmanın adeta tek aracı durumundadırlar. Bu durum siyaseti dar bir alana sıkıştırmakta ve siyasi partilerin antidemokratik yapılarının ve sorunlarının siyasetin bütününe yayılmasına yol açmaktadır.

Bugün artık siyasetin tanımlanışı ve algılanışıyla ilgili bir sorun da mevcuttur. Siyaset, sorunlara ortak çözüm üretmek olmaktan çıkmış ve adeta güç elde etmek ve bunu başkaları üzerinde kullanmak şeklinde tanımlanır hale gelmiştir. Siyasetin büyük bir rant elde etme ve dağıtma mekanizması haline gelmesi, kadınların siyasette yer almasını zorlaştırmaktadır. Çünkü kadınlar, ranta dayalı siyasetin ön hazırlık süreçlerinde ve mekanizmalarında da yer almamaktadırlar (Işık, 2007: 62).

2.1.3.1. Siyasette Kadın

‘Çoğulcu Demokrasi’ kavramı, olarak verildiğinde, gereksinimleri ve çıkarları farklı olan bütün toplumsal grupların, eşit bir biçimde, taleplerini politik düzeye yansıtabileceğini varsayar. ‘Kenttaş temsili ve katılımı’ gibi kavramlar da benzeri bir varsayıma dayanır. Oysa gerçekte, sınıf, etnik köken, mezhep, eğitim gibi unsurların yanı sıra, toplumsal cinsiyet de etkin ve etkili katılımı belirgin eşitsizlikler yaratır (Alkan, 2000: 22).

Liberal demokrasi, siyasal iktidarın sınırlandırılmasını temel kaygılarından biri sayar. Ancak bu sorun belki de kadınlar açısından daha da önemlidir, çünkü kadınların iktidar/güçle olan ilişkileri hep sorunlu ve gerilimli olagelmıştır. Bir kere kadınların kamusal alanda iktidar kullanmaları büyük ölçüde engellenmiş, onlar da ister istemez dikkatlerini özel alanda yoğunlaştırmışlar ve kendilerine özgü yöntemlerle güç kullanmada ustalaşmışlardır (Berktaş, 1998: 521).

Gerçekten de, ilkesel olarak ‘ayrı’ olan bireyler yerine, farklı olan grupların vurgulanması ve farklılıkların dikkate alınması, geleneksel liberal yaklaşım açısından önemli bir düzeltme olduğu kadar, beraberinde grupların orantılı temsilini güvence altına alan mekanizmalar yaratılması konusunda önemli sonuçlar getirir. Zaten Avrupa Konseyi gibi uluslararası kuruluşların cinslerin eşit temsili öngören ‘parite demokrasisi’ kavramını geliştirmelerinin ardında böyle bir anlayış yatmaktadır. Demokrasiler, artık yüzyıllardır sürmekte olan cinsiyet eşitsizliğinin onarılması için fazladan bir şeyler yapmak gerektiğini fark etmekte ve kotaları da içeren bu çabaların kimilerinin öne sürdüğü gibi çifte standartlı bir yaklaşım değil, tersine derin bir haksızlığın giderilmesi için zorunlu olarak alınan önlemler olduğu herkesçe kabul edilmektedir (Köker, 1998: 527).

Özellikle 1980’li yıllarda ivme kazanan kadın hareketi, kadınlar ile ilgili her soruna ‘kadın bakış açısıyla yaklaşma ilkesi’ ni yerleştirme çabasını sürdürmektedir. CEDAW’ı onaylayan ülkemizde, kadın politikaları geliştirmek amacıyla ulusal mekanizma olarak 1990 yılında kurulan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), sorunların parlamentoya taşınmasında ve kadınlar lehine kararlar alınmasında etkili çalışmalar yürütmektedir (Başbakanlık, 2012: 20).

Türkiye tarafından 1985 yılında onaylanan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) öncelikli olmak üzere, Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları Sözleşmesi, ILO, OECD, AGİK gibi kuruluşların sözleşme, karar ve tavsiyelerinin Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planının, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonunun iç hukukta uygulanması yönünde çalışmalar sürdürülmektedir (Başbakanlık, 2012: 1).

Yasalardaki eşitlikçi düzenlemelere rağmen, siyasetin erkek egemen bir alan olarak toplumsal kabul görmesi, kadınların bu alana katılımlarında kısıtlayıcı olmaktadır. Kadınlar için düşünülebilecek en ileri siyaset topluca siyasal mitinglere gitmek ve siyaset liderlerini dinlemek olmaktadır. Kadınlar tarafından yapılan bu siyasetin ana amacı önceden belirlenmiş ve belletilmiş parti görüşlerini aktararak yandaş kazanmak, parti liderlerine sempati sağlamak olmaktadır. Bu tür faaliyetlere katılan partili kadınlara sorduğumuz sorulardan kadınlarla ilgili sorunların bu tür görüşme ve toplantılarda çok fazla konuşulmadığı, kadın sorunlarıyla ilgili sohbetlere düşük değer atfedildiği anlaşılmaktadır. Bu tür faaliyetlere katılan kadınlar genellikle kendi yaptıkları işi ‘evde oturmaktansa parti için çalıştım’, ‘toplum için yararlı bir şey yapmaya çalıştım’ şeklinde tanımlamaktadırlar (Üşür, 1998: 533).

Siyaset yalnızca kadınlara yönelik politikalar, plan, program ve uygulamalar açısından değil, siyasette kadın varlığı ve bu varlığa yer açması gereken politika, plan, program ve uygulamalar açısından da sorunludur. Örneğin ulusal ve yerel politikalar kadın-erkek eşitliği açısından gözden geçirilmediği gibi, kadın-erkek eşitliği açısından temsil sisteminin kendisi de kendiliğinden sorgulanmamaktadır. Bu da siyasette kadınların eksik temsil edildiği gerçeğinin görünmesini zorlaştırmakta; dolayısıyla bu konu hak olan eşitlik ve adaleti, bir talep konusuna dönüştürmektedir (Işık, 2007: 58).

Ülkemizde eğitim düzeyindeki düşüklük, pek çok alanda olduğu gibi kadınların siyasal katılımını da olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktördür. Cinsler arası eşitliğin yalnız kadınların eşitlik bilincine ve istencine ulaşması ile gerçekleşmeyeceği; çocukların, erkeklerin, ailenin ve bir bütün olarak toplumun da bu konuda kadınların yanında yer alması gerektiği düşünüldüğünde, toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alan eğitimin önemi daha da belirgin hale gelmektedir (Başbakanlık, 2008a: 8).

Öte yandan, çocuk, yaşlı, engelli bakımı konusunda destek mekanizmalarının yetersiz olması kadınların ev içi sorumluluklarını artırmakta, bu durum kadınların siyasi hayata aktif katılımlarının önündeki engellerden birini teşkil etmektedir (Başbakanlık, 2008a: 8).

Kadının siyasette ve karar alma mekanizmalarında eksik temsil edilmesinin bir diğer nedeni ise siyasal sistem ve partilere ilişkin yapısal ve kültürel unsurlardır. Türkiye’de parlamentoda grubu bulunan siyasal partilerin kadın kolları –anayasal meşruluğa sahip olsun ya da olmasın- kendi faaliyet alanları ile ilgili karar verme yetkisine dahi sahip olmayan, aldığı kararları parti yönetimlerine uyumlaştırma, onaylatma zorunda olan, esas olarak vesayet altında tutulup temel işlevi parti görüşlerinin propagandasını yapma olarak belirlenmiş örgüt birimleri statüsünde varlıklarını devam ettirmektedir. Bunun nedeni ise, hemen bütün partilerin kadın kolları anlayışının, parti dokusunda yer alma olanağı bulunmayan bir cinsin temsili için düşünülmüş bir paralel örgütler olarak değil, asıl karar verme yetkisine sahip partinin yan, yardımcı ya da destek birimleri olduğu düşüncesidir (Üşür, 1998: 532). Bu çerçevede var olan siyaset anlayışı, adaylık süreçleri, siyasal yaşamın işleyişi ve örgütlenmesi, kadınların siyasal partiler içinde güçlü bir baskı grubu olarak örgütlenememeleri, kadınların siyasal rollerinin ve katılımlarının büyük ölçüde seçmenlikle sınırlı kalmasına neden olmaktadır.

Sadece seçimle gelinen karar mekanizmalarında değil, aynı zamanda sosyal diyalog mekanizmalarında da kadınların yer almasına önem verilmemektedir. Sosyal diyalog mekanizmalarında, ülke içinde ve uluslararası platformlarda, örneğin AB müzakere sürecindeki heyetlerde, keza özel sektörde şirket yönetimlerinde vs. durumun ne olduğu ise, cinsiyet ayrımlı istatistiklerin yetersizliği nedeniyle çoğu zaman bilinmemektedir (Işık, 2007: 58).

Kadın Çevre ve Kalkınma Örgütü WEDO’nun yaptığı araştırmanın bulguları, büyük kuruluşların kadın bakış açısını/toplumsal cinsiyet duyarlılığını taşınamasının en önemli nedeni olarak, kadınların adı geçen uluslararası finans kuruluşlarında yeterince temsil edilemediğini ortaya koymaktadır (Hablemitoğlu, 2005: 36).

IMF’de guvenorlerin %22’si kadındır. Yönetim kurulunun 24 üyesinin sadece ikisi kadındır. Dünya Bankası biraz daha iyi durumda, üst düzeyde guvenorlerin %5,5’i kadın, ancak yönetim kurulunda hiç kadın bulunmamaktadır. Aynı çalışma Dünya Ticaret Örgütü’nde yapılmış olmakla birlikte karşılaştırılabilir bir veriye ulaşılamamıştır. Ancak 1998’de seçilen 159 ticaret politikası uzmanının 147’si erkek, 12’si kadındır (Hablemitoğlu, 2005: 36).

Yönetmel makamlarda ve kimi karar ya da danışma toplantılarında kullanılan dilin, tartışmaya dayalı ve otoriter nitelik taşıması da, genellikle kadınları yabancılaştırır ve onların sessiz kalmalarına neden olur (Alkan, 2000: 22).

Kadın üyelerin sendikal organlarda da yetersiz temsili kendini istatistiklerde çarpıcı şekilde ortaya koymaktadır. Buna göre 2006’da toplam 96 sendika başkanından sadece üçü kadındır. 489 yönetim kurulu üyesinin sadece 19’u kadındır (%4). Denetim ve disiplin kurulları da buna dahil edildiğinde sendika yöneticileri arasında kadınların oranı aynı kalmaktadır. Her üç konfederasyonun yönetim, disiplin ve denetleme kurullarında kadın üye yoktur (Toksöz, 2007: 91). Ülkemizde ‘Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler’ toplam 1.883.000 kişi iken bunun ancak 189.000’i (%10) kadındır (Ka-der, 2011: 9).

Yetki ve karar alma sürecinde cinsiyetler arası eşitliğin sağlanmasına yönelik yapılacak çalışmalar, aslında kadınların da genel sorunlarıyla ve talepleriyle ilgili çalışmalara ve bu konuda verilecek hizmetlere önayak olacaktır (Başbakanlık, 2008, 6). Toplumsal cinsiyet, öteki eşitsizlik kaynaklarından daha çok ya da daha az önemli değildir; fakat öteki eşitsizlik kaynaklarını güçlendirmekte ya da etkisini azaltmaktadır. (Alkan, 2000: 22).

Erkekler kurumlaşmış siyasetin seçim, aday belirleme, karar alma, kamusal alanda konuşma tekeliyle ellerinde tutarken, kadınlar ailenin, komşuluk yaşamının, dinsel ve toplumsal ritüelleri düzenleme becerilerinin politikleşmesi sayesinde kendi aralarında geliştirdikleri ilişkilere dayanarak kadınların sesini, sözünü ve taleplerini geliştiren ve bir politik güce dönüştüren bir dönüşüm yaşayabilirler mi? (Üşür, 1998: 533). Ne var ki kadınlar, kolektif olarak, yani bir grup olarak hem özel/kişisel hem de kamusal koşullarını kendileri tanımlamadıkça ve var olanı dönüştürmedikçe, baskı ilişkisi sona ermeyecektir. Dolayısıyla, politik ve kamusal olanın önemini vurgulamak ve daha etkin bir siyasal katılım ve denetim için mücadele etmek gerekmektedir (Köker, 1998: 530).

- KONDA tarafından KA-DER için ‘Siyasette Kadın’ araştırması yapılmıştır. 5–6 Mart 2011’de 36 ilin, merkez dahil 180 ilçesinde 308 mahalle ve köye

gidilerek gerçekleştirilen araştırmada, 5 bin 434 kişiyle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Rapor, Türkiye’deki 18 yaş üstü yetişkin nüfusun, saha çalışmasının yapıldığı günlerde kadınların konumuna ve siyasete katılımlarına dair değer ve tutumlarını, tercihlerini ve profillerini yansıtmaktadır. Bu araştırmada elde edilen bulgulardan bazıları şöyledir (Ka-der, 2011: 8-9):

‘Kadının toplumdaki konumu’ başlığı altındaki görüşlerde;

- Kadınlar hayatın her alanında erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmalıdır şeklinde bir cümle okunduğunda görüşülen kişilerin yüzde 86’sı bu görüşe katılmaktadır.
- Deneklere ‘Kadınlar, yönetici olarak karar verenler arasında daha fazla yer almalıdır’ cümlesine ne kadar katıldıkları sorulmuştur. Kadınların karar mekanizmalarında şimdi olduğundan fazla yer almaları gerektiğine kadınların %84’ü, erkeklerin ise %62’si inanmaktadır.

‘Kadının Siyasette Yeri’ başlığı altındaki bulguların bazıları şöyledir;

- Siyasete kadının katılımına dair görüşlere baktığımızda, kadın siyasetçilerin sayısının artması durumunda Türkiye’nin gelişeceğine, daha iyi bir toplum haline geleceğine inananların oranı, %56 ile yarıdan fazladır.

‘Mecliste Kadınların Artmasına Dair Görüşler’ e baktığımızda;

- Görüşülen kişilerin %77’si kadınların siyasette daha fazla yer almaları durumunda, siyasette ve mecliste genel üslup ve tavırların iyi yönde değişeceğine inanmaktadır.
- Yine kadınların siyasette daha fazla yer alması durumunda, daha çok kadınların ilgi ve sorumluluk alanı olarak görülen aile içi şiddet, çocuk bakımı, doğum izni, eğitim gibi konuların mecliste daha fazla ele alınacağı önermesine deneklerin %84’ü katılmaktadır.
- Görüşülen kişilere ‘kadınların siyasete katılımı neden az?’ sorusu sorulmuş. %39,2 oranında ‘siyasette, partilerde kadınlara yeterince destek verilmiyor’

cevabı verilirken, deneklerin %26,5'i 'Kadınların siyaset yapamayacağı düşünülüyor,' %20,3'ü 'Aile sorumlulukları ağır basıyor' cevabı vermiştir.

- 'Kadınların siyasette daha fazla yer alması için neler yapılabilir?' sorusuna, deneklerin %23,7'si tercihini kota uygulamasından, %49,1'i kadın adaylara kolaylık gösterilmesi gereğinden, %19,3'ü ise özel uygulama gerekmediğinden yana kullanmıştır. Deneklerin %7,9'u ise sorunun içerdiği varsayıma hepten karşı çıkarak 'Kadınların siyaset girmesi yanlıştır' demektedir (Ka-der, 2011: 18).
- 'Adaylık süreci ve partiler' başlığı altında, 'Sizin oy vereceğiniz parti, kadınların siyasette daha fazla yer alması için çalışma yapıyor mu, bu konuda resmi görüşü var mı?' diye sorulduğunda, görüşülen kişilerin %46,1'i bilmediğini, bu konuda bir fikri olmadığını söylemiştir. Fikri olanlar ise % 40 oranında partisinin bir resmi görüşü olduğunu savunanlardan ve %13,1 oranında görüşü olmadığını savunanlardan oluşmaktadır (Ka-der, 2011: 20).
- Siyasi bir partinin programında kadınlar için özel politikalar geliştirilmesi ne kadar önemli olursa olsun, herhangi bir parti için bunun oy artışı anlamına gelip gelmeyeceği de gerekli bir bilgidir. Görüşülen kişilerin %36'sı kadına özel politikaların etkili olacağını, bir partiyi bunun için tercih edebileceğini söylemektedir. %40,6'lık bir kesim bunun tercih unsuru olamayacağını belirtirken, %21,6 'bilmiyorum' cevabı vermiştir. Bilmediğini söyleyenler hesap dışı bırakıldığında deneklerin yarısından azı, %47'si kadına özel politikaların bir partiyi tercih etmede etkili olacağını belirtmiştir (Ka-der, 2011: 21).

2.1.3.2. Kadınların Parlamentoda Temsili

Türkiye Cumhuriyetinde, dünyadaki pek çok ülkeden önce, 1930 yılında yerel seçimlerde, 1934 yılında da milletvekili seçimlerinde seçme ve seçilme hakkını elde eden kadınlarımızın, hali hazırda yüksek bir siyasal katılım düzeyine ulaşmış oldukları söylenemez.

2007 Genel Seçim sonuçlarına göre TBMM'deki 550 milletvekilinden 50'si kadın olup, oransal olarak %9,1'e tekabül etmektedir. Parlamentodaki kadın milletvekili oranlarının seçim yılları bakımından durumu aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Başbakanlık, 2008a: 5).

Tablo 6. Türkiye’de Kadın Milletvekili Oranları

SEÇİM YILI	TOPLAM	KADIN MİLLETVEKİLİ SAYISI	PAY %
1935	395	18	4,6
1943	435	16	3,7
1950	487	3	0,6
1957	610	7	1,1
1965	450	8	1,8
1973	450	6	1,3
1991	450	8	1,8
1999	550	22	4,0
2002	550	24	4,4
2007	550	50	9,1
2011	550	79	14,4

KAYNAK: Başbakanlık (2012: 32)

Tablodan da görüldüğü gibi, meclisteki kadın milletvekili temsil oranı geçen zaman içerisinde gelişim göstermesi bir yana daha da azalmıştır. Özellikle çok partili hayata geçildiği 1950’li yıllarda daha da azalma göstermiştir. 2000’li yıllarda mecliste bulunan kadın milletvekili sayısında bir artış olmuş, en son gerçekleştirilen 22 Temmuz 2007 seçimlerinde kadınların temsil oranı %9,1’e kadar çıkmıştır. Yine de nüfusun yarısını oluşturan kadınların temsilde hak ettikleri yeri bulabildiklerini söylemek mümkün görünmemektedir (Erol ve Özdemir, 2009: 265).

Partilerin meclisteki sandalye sayılarına göre bir değerlendirme yapıldığında ise AKP'nin 340 milletvekilinden 30'unun, CHP'nin 98 milletvekilinden 9'unun, MHP'nin 70 milletvekilinden 2'sinin, DSP'nin 13 milletvekilinden 1'inin, DPT'nin 20 milletvekilinden 8'inin kadın olduğu tespit edilmiştir. Bu verilere göre partiler arasında en yüksek kadın temsiliyetinin DTP'de olduğu bununla birlikte en düşük kadın temsiliyetinin ise MHP'de olduğu söylenebilir (Başbakanlık, 2008a: 11).

Kadın milletvekillerinin bölgelere göre dağılımı ise, Marmara Bölgesi 19, Güneydoğu Anadolu Bölgesi 9, Doğu Anadolu Bölgesi 6, Ege Bölgesi 6, İç Anadolu Bölgesi 5, Karadeniz Bölgesi 3 ve Akdeniz Bölgesi 2 olarak sıralanmaktadır. Kadın milletvekili oranlarında Marmara Bölgesi %38 ile başı çekmektedir. Bunun en büyük nedeninin 50 kadın milletvekilinden 16'sının Türkiye'nin en fazla nüfusa sahip olan ili, İstanbul Milletvekili olmasıdır (Başbakanlık, 2008a: 11).

'Ailenin koruyucusu' olmakla özdeşleşen kadın siyasal alanda da bunun doğal uzantısı olan değer ve işlevlere bağlı yargılardan kendini kurtaramamaktadır. O bir eğitici, iç işlerin düzenleyicisi, ahlak bekçisi, temizlik ve sosyal yardım işleri sorumlusu olabilir ama iktidarın kurucu öğeleri içine alınmaz; kendisi en sorumlu konumlarda görünse bile iktidardan kendi dışında bir olgu olarak konuşur; yöneticidir ama hep kendisinin olmayan kararları uygular. Devlet, toplum gibi öznelere onun bir parçası olduğu, değişen ve oluşan şeyler değil, onun dışında ve ona hükmeden, değişmez olgulardır. Yönetse de karar alamaz, çünkü iktidarın dışında ve dışlanmıştır (Üşür, 1998: 537).

Parti tüzüklerinde bir ayrımcılık öngörülmesine de, pratik parti hayatında kadınlardan yalnızca kadın kollarında aktif olmaları ve kadınlara yönelik faaliyetler yürütmeleri beklenirken, erkeklerden partinin herhangi bir kademesinde faal olması beklenmektedir. Kadınların yaptıkları işler, sosyal faaliyetler, bir tür dernek çalışması gibi görülmekte, gösterilmektedir. Tüm bunlar erkek egemen yaklaşımın siyasetteki kadınları geleneksel roller içinde tutma eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır (Işık, 2007: 59).

Kadınlar bir yandan il yönetimi tarafından kapı kapı gezip parti propagandası yapmaları teşvik edilirken, bir yandan da delege olup partinin karar alma mekanizmalarına katılmaları gerektiği yolundaki düşünceler gündeme geldiğinde, ‘onca erkeğin içine nasıl gireceği’ sorgulanarak engellenmektedir (Ünsal, 2007: 91).

Diğer taraftan, siyasette bir yere gelmek erkeklerin siyaset yapmasında önde olan itki iken, siyasetteki kadınların çoğu, siyaseti kendisi bir yere gelmek istediği için ya da kadınların sorunlarına çözüm üretmek, cinsiyetçi eşitsizliği ortadan kaldırmak için değil; genellikle eş, baba gibi aileden bir erkeğin siyasette yükselmesi için yapmaktadır. Parti başkanlarının ve her düzeydeki parti yöneticilerinin eşleri, akrabaları olarak siyaset yapan kadınlar bunun en iyi örneğidir (Işık, 2007: 59).

Kadınların siyasette eksik temsili geçmişten günümüze kadar sürüp gitmekte olan global bir olgudur. Avrupa ülkelerinin nerdeyse tamamında kadınların parlamento ya katılım oranları Türkiye’deki katılım oranlarından fazladır. Bunu aşağıdaki tabloda görmek mümkündür.

Tablo 7: Ulusal Parlamentolarda Kadın Temsil Oranı

Ülkeler	Seçim	Sandalye	Kadın	Kadın %
Ruanda	2008	80	45	56.3
İsveç	2006	349	162	46.4
Güney Afrika	2009	400	178	44.5
Küba	2008	614	265	43.2
İzlanda	2009	63	27	42.9
Hollanda	2006	150	63	42.0
Finlandiya	2007	200	80	40.0
Norveç	2009	169	67	39.6
Mozambik	2009	250	98	39.2
Angola	2008	220	85	38.6
Costa Rika	2010	57	22	38.6
Arjantin	2009	257	99	38.5
Belçika	2007	150	57	38
Danimarka	2007	179	68	38
İspanya	2008	350	128	36.6

Kaynak: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>, 17.06.2013

Bununla birlikte Ortadoğu ülkelerine bakıldığında siyasal katılım oranları Suriye’de %12, İran’da %4 ile daha düşüktür. Bu veriler çerçevesinde Türkiye’deki katılım oranları değerlendirildiğinde ise Temmuz 2007 seçimleri sonrasında %9 oranıyla ancak komşu ülke, İran’ın üzerinde bir siyasal katılım oranına ulaştığı söylenebilir (Başbakanlık, 2008a: 11).

Kadınların siyasetteki oranını arttırmak için sıklıkla uygulanan stratejilerden biri kotaların koyulmasıyla, siyasi partilerin uygun niteliklerde olmak üzere belirli bir oranda kadın aday göstermeye zorlanmasıdır.

Kota uygulamaları bir tür geçici özel önlem olarak, kadınların siyasette siyasi partilerde seçilmiş noktalarda yer almasını sağlayan uygulamalardır. Çeşitli kota uygulamaları olmasına karşın, Türkiye’de daha çok parti genel yönetim kurullarında belirli bir oranda kadın temsiline garanti edilmesi biçiminde kota uygulanmaktadır. Kota uygulamaları Anayasa ve Siyasi Partiler Yasası’nda yer almamaktadır. Mevcut uygulamalar genellikle parti tüzükleri aracılığıyla düzenlenmiş bulunmaktadır (Işık, 2007: 63).

Kota uygulamasının amacı tarihsel olarak hiçbir zaman eşit yarışma şansı bulamamış kadınlara öncelikle eşit yarış şartları oluşturmaktır. Özellikle siyasi yarışta egemen olan erkek normlarını kırmak, liberal demokrasi düşüncesinin çok önem verdiği adil yarış koşullarının oluşması için gereklidir. Dolayısıyla kota sisteminin tanıtımı fırsat eşitliği noktasından sonuç eşitliği noktasına uzanan bir atlama sonucunda olmuştur. Kota uygulamaları, böyle değerlendirildiğinde, kadınların eksik temsiline neden olan olguları değil bunun sonuçlarını düzeltmektedir. Dünyada algılanış biçimiyle, böyle bir eşitlik devletin aktif müdahalesini gerektirmektedir. İşte bu son nokta, kota uygulamalarının en çok eleştirilen yönünü oluşturmaktadır. Böyle bir uygulamanın ‘olumlu’ olsa dahi ‘ayrımcı’ olduğu, Türk siyasetinde, daha sonra da göreceğimiz gibi, kota karşıtı argümanların temel itiraz noktasını oluşturmaktadır (Ayata ve Gölgelioğlu, 2010: 140).

Belçika, Fransa, Hindistan, Brezilya, Arjantin ve Uganda gibi birçok ülkede kota uygulamasına yönelik yasal önlemler alınmıştır. Uganda’da 1995 Anayasasının iki maddesinde kadınlar lehine düzenlemeler yapılmasını sağlayacak ‘olumlu eylem’ kavramına yer vermiş, 1997 tarihli Yerel Yönetimler Yasasıyla da bütün yerel yönetim düzeylerinde kadınlar için 1/3 oranında kota uygulaması getirilmiştir. Bu olumlu ayrımcılık uygulamalarının sonucu olarak, Uganda’da kadınlar yavaş yavaş anahtar karar alma konumlarına gelmeye başlamıştır (Alkan, 2011: 7).

Kadın kotasının anayasada düzenlenmesi çabalarından sonuç alınamayan Fransa ve İtalya’da siyasal partiler kadın temsilini kendi aday listelerinde uyguladıkları kotalar yoluyla artırmışlardır (Mazlum, 2009: 86). Fransa’nın son yerel seçimlerinde ‘6’lı dilim kotası’ nın (aday listelerinde sırayla üç erkek üç kadın) uygulaması bile, ‘fermuar dizgesi’ne (bir erkek bir kadın) göre daha dezavantajlı olmasına karşın, %47’lik temsil oranına ulaşmalarında etkili olmuştur. Bu ülkede 1982 seçimlerinde uygulanan yasal kota Anayasa’nın eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmişse de 2000 yılında Anayasal kural haline getirilerek sorun çözülmüştür. Buna göre, ‘parite ilkesi’ denilen, ulusal ve yerel seçimlerde her aday listesinde cinsler arasındaki fark birden fazla olamaz ilkesi kabul edilmiştir (Alkan, 2011: 7). Parite uygulaması tek isimli çoğunluk seçim sisteminin uygulandığı Ulusal Meclis seçimlerinde beklenen sonucu verememesine karşın, 2005 verilerine göre, nispi temsil sisteminin uygulandığı yerel seçimlerde 1995 yılında %22 olan kadın belediye encümeni üyesi sayısı 2001 seçimleri ertesinde %48’e çıkmıştır (Usal, 2010: 171).

Arjantin’de seçime girecek adayların %30’u, Brezilya’da %20’si kadın olmak zorundadır. Hindistan’da yerel meclislerde %33 kota uygulaması vardır. Öte yandan, kotayı zorunlu kılan bir yasal düzenlemeye sahip olmayan birçok ülkede bile siyasal partiler iç düzenlemeleriyle (tüzük ve seçim yönetmelikleri) kota uygulamaktadırlar. Avusturya, Norveç, İsveç ve İngiltere bu ülkeler arasındadır (Alkan, 2011: 7). İsveç siyasal sistemindeki mevcut gönüllü parti kotası uygulaması kadının siyasal hayata katılım sorununa çare olmuş gözükmektedir. Nitekim 2006 yılındaki son seçimlerde, kadın parlamenterler 349 sandalyenin 165’ini alarak %47,3 oranında temsil edilmişlerdir. Ancak İsveç’teki bu parlak rakamları sadece gönüllü parti kotalarına mal etmek, 1970’lerde başlayan İsveç kadın hareketine ve siyasi partilerin yine bu dönemde

başlayan İsveç kadın hareketine ve siyasi partilerin yine bu dönemlerde başlayan eşitlikçi politikalarına haksızlık etmek anlamına gelir (Usal, 2010: 172).

Kadınlar açısından temel sorun, yasalar önündeki bireysel seçme ve seçilme hakkından grup çıkarlarının savunulmasına doğru dönüşümün gerektiğidir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, siyasal karar mekanizmalarında yer alan kadınların sayısı kadar, söz konusu kadınların kadın çıkarlarını ne kadar temsil ettikleri de önem kazanmaktadır (Erol ve Özdemir, 2009: 265).

Ka-der ‘in ‘kadınların seçim ve atamayla belirlenen karar organlarında eşit temsil ve katılımının sağlanması’ amacıyla önermiş olduğu önlemlerden bazıları şöyledir; (Ka-der, 2011: 11).

- Partiler kadın üyelerini yerel ve ulusal seçimlere aday olmaya özendirmeye özel önem vermeli, kadın aday adaylarından ve kadın adaylardan herhangi bir ad ve gerekçeyle ödenti istememelidir.
- Siyasi Partiler ve Seçim Yasası, kadın-erkek eşitliğini ve demokratik katılımı sağlamak üzere kadınlar ve erkekler için eşit temsil şartını içerecek ve kadınların seçilebilir sıralardan aday gösterilmesini sağlayacak şekilde değiştirilmelidir.
- Partiler yerel ve genel seçimlerdeki tüm aday listelerini, %50 oranında kadının seçilmesini sağlayacak şekilde düzenlemelidir. Bu amaçla listedeki ilk iki adaydan birinin, ilk dört adaydan ikisinin kadın olması gözetilmelidir. Gerekli yasal değişiklikler yapılarak tüm partilerin karar organları, delegelikleri ve seçim aday listelerinde %50 oranında kadın seçilmesini sağlayacak ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’ uygulaması yasal zorunluluk haline getirilmelidir. Nihai hedef %50 cinsiyet temsilini sağlayacak Eşit Temsil (Parite) hükmünü yasalara koymak olmalıdır.
- Eşit Temsil hükmü, hem genel hem de yerel seçimler için geçerli olmalı ve Anayasa’da, Siyasi Partiler ve Seçim Yasasında yer almalıdır.

- TBMM’de grubu olan partilerin Meclis Grup Yönetimlerinde kadın milletvekilleri yer almalıdır.
- TBMM’de İdare Amirlikleri, Araştırma, Soruşturma, Uluslararası Komisyonlar ve Dostluk gruplarında kadınların eşit temsili sağlanmalıdır.
- Hükümet, siyasi ve kamusal karar mekanizmalarında kadın katılımını artırmak üzere kampanyalar düzenlemelidir.
- Kadın sivil toplum kuruluşları, kadın-erkek eşitliğinin her alanda sağlanması için yasa yapım süreçlerinin parçası olarak kabul edilmelidir.

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı, dünya ortalamasında, %18,4’ün ötesine geçememektedir. Bu noktada, ‘kritik eşik’ olarak adlandırılan ve parlamentolarda fiili değişiklik yaratabilecek asgari oran olarak kabul edilen %30 seviyesi dahi bir iyi niyet temennisi olmaktan ileriye gidememektedir. 2006’da Inter-Parliamentary Union tarafından yapılan araştırmaya göre, mevcut artış hızının aynı kalması halinde, dünya çapında %30 oranına 2025 yılından evvel ulaşamayacaktır. Parite olarak da bilinen mutlak eşitlik (%50-%50) oranına ise ancak 2040 yılında erişilebilecektir (Akt.: Usal, 2010: 161).

2.1.3.3. Yerel Yönetimlerde Kadın

Yerel yönetimler, kadınların siyasette yapabileceklerini somut olarak ortaya koymak açısından önem taşımaktadır. Buna karşın, siyasi yaşama katılımında ilk adım olarak değerlendirilebilecek yerel yönetimlere olan kadın katılımı Türkiye’de oldukça kısıtlı düzeylerde dir.

Almanya ve Fransa gibi ülkelerde yerel yönetim kademelerinde görev üstlenmek ulusal politikaya hazırlanmada önemli bir aşama olarak görülmektedir. Örneğin, İngiltere’de milletvekili seçilmiş kadınların yarısının yerel meclis üyeliği deneyimi bulunmaktadır. Ülkemizde de çeşitli dönemlerdeki kadın milletvekilleri arasında daha önce belediye

meclisi üyeliği yapmış olanlar yer almıştır. Bu bağlamda, yerel ve ulusal meclislerdeki eksik kadın temsili sorununun birbirinden ayrı düşünölemeyeceğini belirtmek gerekir (Mazlum, 2009: 86).

Yerel yönetimler bazında Mart 2009 seçimlerine göre mevcut durum aşağıdaki gibidir:

Tablo 8: 29 Mart 2009 Tarihli Mahalli İdareler Seçim Sonuçları Tablosu

	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Belediye Başkan Sayısı	2.921	27	2.948
Belediye Meclis Üyesi	30.450	1.340	31.790
İl Genel Meclis Üye Sayısı	3.269	110	3.379
Köy Muhtar Sayısı	34.210	65	34.275
Köy İhtiyar Meclis Üyesi Sayısı	137.848	329	138.177
Mahalle Muhtar Sayısı	18.178	429	18.607
Mahalle İhtiyar Heyeti	71.174	1.409	72.583
TOPLAM	298.050	3.709	302.759

KAYNAK: Başbakanlık (2012: 33)

29 Mart 2009 Yerel Seçimlerinde, Türkiye genelinde oy kullanma oranı %80 olup 81'i il olmak üzere 2946 ilçe ve belde belediyesinde yerel yönetici adayları yarışmıştır. 19 siyasi partinin katıldığı 2009 yerel seçimlerinde, 44 kadın il belediye başkanlıklarına, 321 kadın da ilçe ve belde belediye başkanlıklarına aday gösterilmiştir. Söz konusu seçimlerde, Türkiye genelinde toplam 2.948 belediye başkanı seçilmiş olup bunlardan sadece 27 tanesi (%0,9) kadındır. Bu kadınlardan ise sadece iki tanesi il belediye başkanı olmuştur. 31.790 Belediye Meclis üyesinin ise 1.340 tanesini (%4,21) kadınlar oluşturmaktadır. İl Genel Meclisi üye sayısına bakıldığında da durum çok farklı görünmemektedir. Toplam 3.379 İl Genel Meclis üyesinin 110 tanesi (%3,25) kadındır (Türkiye'de Kadının Durumu, 2008, 33). Bugüne kadar Türkiye'de bir tek kadın vali atanmıştır ve 2011 yılı itibariyle hiç kadın vali yoktur (Ka-der, 2011: 9).

Partilerin kadın aday sayıları hakkında kesin verilere ulaşamamış olmakla birlikte, KA-DER'in seçimler öncesi yaptığı derlemeye göre, 29 Mart 2009 seçimlerinde belediye başkanlıkları için AKP 18, CHP 46, MHP 34, DTP 41 ve DSP 62 kadın aday göstermiştir (Mazlum, 2009: 82).

Türkiye'nin de aralarında olduğu 60 ülkede belediye başkanlarının %9'u kadındır. 67 ülkenin verilerine göre yerel meclislerdeki kadın üye oranı %20,9'dur. Avrupa ülkelerinde belediye başkanı kadınların oranı %10,5'e, meclis üyelerin oranı da %23,9'a yükselmektedir. Rakamlar seçim yıllarına göre değişmekle birlikte, kadınların Finlandiya'da %34, Fransa'da %33, İsveç'te %29 ve İngiltere'de %27 oranında yerel meclislerde temsil edildikleri görülmektedir (Mazlum, 2009: 83).

Belediye ve büyükşehir belediye başkanlıklarındaki cinsiyet dağılımı ile belediye meclisi ve il genel meclislerindeki kadın üye sayısı yerel siyasal temsilde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini açıkça ortaya koymaktadır (Mazlum, 2009: 82). Yetki ve karar alma süreçlerine kadınların katılımında; kadınların eğitim düzeyi, ekonomik durumları ve aile içi sorumlulukları belirleyici etkenlerdir. Siyasetin erkek egemen bir alan olarak toplumsal kabul görmesi, kadınların bu alana katılımlarında kısıtlayıcı olmaktadır (Başbakanlık, 2008: 48).

Yerel seçimlerde ilk defa oy kullanacak toplam 200 genç üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, gençlere Türkiye'de kadın belediye başkanlarının sayısının az olmasının nedenleri sorulmuştur. 100'ünü erkeklerin, 100'ünü kadınların oluşturduğu gençler, bu soruyu cevaplarken üç seçenek üzerinden karar vermişlerdir. Bu seçenekler ve oranları şöyledir; 'Kadın Belediye Başkanlarının' sayısının az olmasının sebebinde 'Toplumun kadına verdiği değer'i belirtenlerin %54,9'u kadınlardan ve %45,1'i erkeklerden oluşmaktadır. 'Kadının aile ve toplum içindeki üstlendiği rol' seçeneğini belirtenlerin %49,5'i kadınlardan ve %50,5'i erkeklerden oluşmaktadır. 'Eş, aile ya da çevre baskısı'ın kadın belediye başkanlarının az olmasında neden olarak görenlerin %50,5'i kadınlardan ve %49,5'i erkeklerden oluşmaktadır (Kaleli, 2009: 301).

Pek çok ülke kadınların yerel siyasette güçlendirilmesi ve yerel temsilin artırılmasına dönük önlemler almaktadır. Yerel seçimlerde kadınlar için kota uygulaması bu önlemlerden biridir. Örneğin, kadın kotası uygulaması Hindistan'da kadınların yerel yönetimlerde varlığını güçlendirmiştir. Avrupa ülkeleri de kota uygulamasını yerel düzeyde yaygınlaştırmak yönünde düzenlemeler yapmaktadır (Mazlum, 2009: 84).

Kota gibi seçime ilişkin mekanizmalar yanında, yerel yönetimlerde kadın ve eşitlik komisyonlarının/komitelerinin oluşturulması, yerel yönetimlerde fırsat eşitliği politikalarının ve eylem programlarının uygulanması yoluyla da hem siyasal hem de yönetsel kademelerde kadınların yer almasını sağlayacak çabalar sürmektedir (Mazlum, 2009: 85).

Başka bir anlatımla, seçim sandığına kadar değil siyasette kalış sürecinde de kadınları yerel siyasal alanda güçlendirecek siyasal, kurumsal destek mekanizmalarına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu konuda kadın örgütlerine de rol düşmektedir. Çeşitli ülkelerde bu amaçla gerek devlet ve yerel yönetimler gerekse sivil toplum örgütlerince yürütülen olumlu uygulama örnekleri bulunmaktadır (Mazlum, 2009: 95).

2.2. Yasal Çerçeveden Kadın Erkek Eşitliği

Kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmak yolunda verdiği mücadelenin temsili başlangıcı olan 8 Mart 1857'den bu yana kadınlar açısından önemli ilerlemeler kaydedilmesine ve umut verici gelişmeler yaşanmasına rağmen, kadın sorunları hala dünya gündeminde ilk sıralarda yer almaktadır. Toplumsal ve siyasal yaşamda sahip oldukları hakları en iyi biçimde kullanan kadınlar, ülkelerinin kalkınmasına, gelişmesine ve çağdaşlaşmasına büyük katkı sağlamaktadır. Kadınlar, tarih boyunca devletlerin demokratikleşmesinde etkili olmuş, üretime ve yönetime katılma imkânına erişen kadınlar, toplumsal gelişme çabalarında etkin roller üstlenmişleridir. Bu gerçeğe rağmen, dünyada ve ülkemizde kadın sorununun bütünüyle çözülebildiğini söyleyebilmek imkânsızdır (Sarieroğlu, 2010: 42).

2.2.1. Dünyada Kadın-Erkek Eşitliği

Son 20 yıldır, dünyanın çeşitli ülkelerinde kadınların siyasal yaşamda gereğince temsil edilmelerini sağlayacak destek politikaları oluşturulmakta; uluslararası sözleşmelerle 'cinslerarası eşitlik', 'pozitif ayrımcılık' ve 'özel önlemler' kavramları ulusal hukuk düzenlerine aktarılmaya çalışılmaktadır.

2. Dünya Kadın Konferansının ardından 1 Mart 1980 tarihinde CEDAW Sözleşmesi üye ülkelerin imzasına açılmış, Türkiye'nin 1985 yılında onayladığı Sözleşme, 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 1999 yılında BM Genel Kurulu tarafından Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne ek olarak benimsenip üye ülkelerin onayına sunulan İhtiyari Protokol, hakları çiğnenen, uğradığı haksızlığı düzeltmek, gördüğü zararı gidermek için kendi ülkesinin hukuk sistemi içerisinde bütün yolları denediği halde başarı elde edemeyen kadınlara, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'ne başvurma hakkı tanımaktadır (Anıl vd., 2001: 9).

CEDAW bir yandan BM kapsamındaki insan hakları sözleşmeleri içerisinde yüksek sayıda devletin taraf olduğu (161) bir metindir; öte yandan ise değişik maddelerine en çok çekince konulmuş insan hakları sözleşmesidir. Bu durum dahi, kadın-erkek eşitliği ve kadınların insan hakları konularında uluslar arası kamuoyunun yaşadığı paradoksu göstermektedir (Acar, 1998: 27).

BM Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda kadın sorunlarının evrensel olduğu mesajı verilmiştir. Konferansın sonunda 189 ülkenin kabul ettiği Pekin Bildirgesi ve Eylem Platformu, kadın haklarının insan hakları olduğunun altını çizerek, hükümetlere, kadına karşı şiddeti önleme ve yeryüzünden silme çağrısında bulundu; silahlı çatışma ortamlarında kadınlara uygulanan yoğun şiddetin bir insanlık suçu olduğunu vurguladı; hükümetleri, kadının güçlenmesini ve toplumsal konumunun yükselmesini sağlamak, kadın-erkek eşitliğinin geliştirmek ve toplumsal cinsiyet perspektifini temel politika ve programlara yerleştirmekle yükümlü kılmıştır.

Nairobi Stratejileri'nde 2000 yılına kadar gerçekleştirilmek üzere koyulmuş hedeflerin çoğuna henüz ulaşamadığını saptayan Pekin Konferansı, bir durum değerlendirmesi yaparak Eylem Platformu'nda öncelik ve aciliyet taşıyan 12 alan belirlemiştir. Hükümetler, sivil toplum örgütleri ve özel sektör kaynak ve faaliyetlerini aşağıda sıralanan bu alanlarda odaklayıp, somut olarak harekete geçmeye çağırılmıştır (Anıl vd., 2001: 9):

- Kadınların omuzlarına binen ve hep büyüyen yoksulluk yükü;

- Eğitimde ve eğitim hizmetlerine ulaşma konusundaki eşitsizlik ve yetersizlikler;
- Sağlık ve bağlantılı hizmetlerdeki ve bu hizmetlere ulaşmadaki eşitsizlik ve yetersizlikler;
- Kadına yönelik şiddet;
- Silahlı çatışmaların kadınlar üzerindeki etkileri;
- Ekonomik yapılarda ve politikalarda, üretime yönelik her türlü faaliyette ve kaynaklara ulaşmada eşitsizlik;
- Yetki ve karar mekanizmalarındaki kadın-erkek eşitsizliği;
- Kadının insan haklarının yaygınlaştırılması ve korunması konusundaki yetersizlik;
- Başta medya olmak üzere bütün iletişim sistemlerine katılım ve erişebilme konusundaki eşitsizlik;
- Doğal kaynakların yönetiminde ve çevrenin korunmasında toplumsal cinsiyete bağlı eşitsizlikler;
- Kız çocuklarına karşı ayrımcılık ve kız çocuklarının ihlali;
- Kadının toplumsal konumunu yükseltmeye yönelik mekanizmalarda her yer ve düzeyde görülen yetersizlik.

Eylem Platformu, daha önceki Birleşmiş Milletler belgelerinden farklı olarak, belirlenen her kritik alanda kısa bir durum saptaması yaptıktan sonra, neler yapılması gerektiğini ayrıntılı olarak ortaya koymuştur. Bunların kimin görevi (örneğin hükümetler, uluslararası örgütler, kadın örgütleri, diğer toplumsal örgütler, özel sektör, sendikalar, vb.) olduğunu da saptayarak, bazı alanlarda bunların gerçekleştirilmesi için kesin tarihler belirledi. Hükümetler, ilk kez burada, ulusal politikalarında yapacakları değişikliklere, atacakları adımlara dair, kendilerini bağlayıcı taahhütlerde bulundular; Platform kararlarını ülkelerinde nasıl uygulayacaklarını gösteren ulusal planlar hazırlamışlardır (Anıl vd., 2001: 9).

Yakın dönemde gerçekleşen bir diğer önemli gelişme ise Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin 7 Nisan 2011 tarihinde kabul ettiği “Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi”dir. Söz konusu Sözleşme bu alanda yasal çerçeve oluşturan ve uluslararası bağlayıcılığa sahip ilk düzenleme olması açısından önemlidir. Ayrıca Sözleşme, fiziksel, cinsel, psikolojik şiddetin yanı sıra, zorla evlendirme ve kadın cinsel organlarının kesilmesi gibi farklı şiddet türlerini tanımlamakta ve bunlara yaptırımlar getirmektedir. Türkiye'nin de imzaladığı Sözleşme, 10-11 Mayıs 2011 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirilen 121. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Toplantısında üye ülkelerin imzasına açılmıştır. Sözleşmenin onaylanmasının uygun bulunduğu Kanun 25 Kasım 2011 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilerek 29 Kasım 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Böylece Türkiye, Avrupa Konseyi'nin ilgili sözleşmesini ilk onaylayan ülke olmuştur (Başbakanlık, 2012: 2).

2.2.2. Türkiye’de Kadın-Erkek Eşitliği

Türkiye’de yasal düzenlemeler bakımından kadın erkek eşitliği sağlanmıştır. Ancak bu yasal düzenlemeler uygulamalara yansıtılamamakta ve kadınlar hala birçok alanda ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

Kadın haklarının örgütlenmesi içinde en somut adımlardan biri Müdafaa-i Hukuki Nisvan’ın 1913’de kurulmuş oluşudur. Hemen ertesi yıl ilk bilinç yükseltme çalışmaları ve İstanbul Üniversitesinde eğitim konferansları düzenlenmeye başlanmıştır. Aynı yıl kadınlara yüksek eğitim hakkı da tanınmıştır. Bu gelişmeler haklarını talep eden bazı kadınların öne çıkarak örgütlenmeleri sayesinde olmuştur. Hukukun oluşumuna katılım bugün de kadınlar için aynı derecede önemlidir. Çünkü elde edilmiş ulusal ve uluslararası hakların takibi iktidar üslubunun değişmesi alanında önemli adımlar sağlayabilir ve sağlamaktadır (Ersanlı ve Mazlum, 2009: 154).

Eşitlik kavramıyla özel önlem politikalarının nasıl bir araya geldiğini açıklamak için aşağıda Dr. Selma Acuner’in konuya ilişkin bir yazısına yer veriyoruz (Akt.: Ka-der, 2011: 5).

‘Fırsat eşitliği’, ‘olumlu eylem/olumlu ayrımcılık/fırsat önceliği’ gibi politika önerileri soyut eşitlik anlayışını aşma ve ayrımcılığa uğramış toplumsal gruplara kamusal anlamda fırsat sağlama ve destek verme amacıyla ortaya çıkmıştır.

Genel olarak yasalar önünde eşitliğin, sonuçta herkes için eşitliği sağlayacağı düşünülür. Aslında durum hiç de öyle değildir. Anne Philips’in de belirttiği gibi genel bir eşitlikçiliğin, cinsiyet eşitlikçiliğine tercüme edilmesinin bir garantisi yoktur. Kapitalizmde eşitlik ‘yasa önünde eşitlik’ anlamına gelmiş ve dayandığı sınıflı toplumun temel eşitsizliklerini dikkate almadığı için bireyleri genelleştirmiştir.

Dolayısıyla, bireyleri soyut bir kategori olarak ele alarak, sadece bireysel farklılıkları veya farklı yetenek ve ihtiyaçları göz ardı etmekle kalmayıp aynı şekilde toplumsal ve ekonomik durumlarındaki mutlaka farklılıkları da dikkate almamıştır.

İşte bu ayrımcılığa dayalı temel ve ‘haklar dengesizliği’, kadınlara eşit muamele, fırsat önceliği/olumlu ayrımcılık, destek politikalar oluşturmanın zeminini meşrulaştırmaktadır denilebilir’

2.2.2.1. Ulusal Anlaşmalarda Kadın- Erkek Eşitliği

Türkiye’de Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne (CEDAW) Katılımın Uygun Bulunduğuna Dair Kanun 24 Temmuz 1985 tarih ve 85/9722 Sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile onaylanmış, 14 Ekim 1985 tarih ve 18898 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış olup, 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Başbakanlık, 2008a: 6).

CEDAW’ın ayırıcı özelliği başka metinlerde genel olarak insana garanti edilen hakların burada özellikle kadın için altının çiziliyor olmasıdır. Bu bağlamda, Sözleşme kapsamında hem kadınların haklarının en çok tartışma konusu edildiği ve en fazla ihlalinin söz konusu olduğu alanlar net şekilde belirlenmekte (siyaset, evlilik, aile, eğitim, sağlık, medya, kırsal alan vs.) hem de buralardaki hakların ne olduğu konusuna açıklık getirilmektedir. Bu niteliği ile metne çok defa ‘kadınlar için bir haklar bildirgesi, devletler için de bir yükümlülükler manzumesi’ olarak bakılmaktadır (Acar, 1998: 27).

Türkiye, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni 1985'te imzalamıştır; ama medeni kanunumuzda sözleşmeye aykırı bazı hükümler olduğu için, iç hukukta gerekli düzenlemeler yapıp bu durum giderilene kadar olmak kaydıyla, belgeye bu noktalarda çekince koyulmuştur. Yeni yasa taslağının hazırlanması üzerine çekinceleri 1999 yılında kaldıran Türkiye, yeni Medeni Kanun'un Meclis'ten nihayet 2001'de çıkarılmasıyla durumunu bir ölçüde düzeltmiştir (Anıl vd., 2001: 9).

Söz konusu sözleşmenin 'Geçici Olarak Alınan Özel Tedbirler' başlığını taşıyan 4.maddesi;

1. Erkekler ile kadınlar arasındaki eşitliği fiilen gerçekleştirmeyi hızlandırmak için Taraf Devletlerin aldıkları geçici tedbirler, bu sözleşmede tanımlanan bir ayrımcılık şeklinde görülemez; ancak bunlar hiçbir şekilde eşitlikçi olmayan veya farklı türden standartların sürdürülmesi sonucunu doğuramaz; fırsat ve muamele eşitliğini sağlama amacı gerçekleştiğinde bu tedbirlerin uygulanmasına son verilir.
2. Anneliği korumak amacıyla bu sözleşmedeki tedbirler de dahil Taraf Devletler tarafından alınan bütün özel tedbirler ayrımcılık şeklinde görülemez (Başbakanlık, 2008a: 7).

'Oy Verme, Seçilme ve Katılma Hakkı' başlığını taşıyan 7. maddesi ise;

Taraf Devletler ülkenin siyasal ve kamusal yaşamında kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için gerekli her türlü tedbiri alır ve özellikle kadınların erkeklerle eşit şekilde aşağıdaki haklarını güvence altına alır:

- a. Bütün seçimlerde ve referandumlarda oy kullanmak ve kamusal olarak seçim yapılan bütün organlara seçilebilmek hakkı;
- b. Hükümet politikalarının formüle edilmesine ve bunların uygulanmasına katılma hakkı ile kamu görevlerine atanma ve idarenin her düzeyinde kamusal görevleri yerine getirme hakkı
- c. Hükümet dışı kuruluşlar ile ülkenin kamusal ve siyasal yaşamıyla ilgili kuruluşlara katılma hakkı düzenlemelerini içermektedir (Başbakanlık, 2008a: 7).

Türkiye, Pekin Eylem Platformu'nun on iki acil önlem alanından sekizini öncelikli alan olarak belirleyip, bu alanlardaki taahhütlerini ve bunları hayata geçirme programını, 1996'da hazırladığı Konferans Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesine İlişkin Ulusal Eylem Planı'nda duyurmuştur (Anıl vd., 2001: 9).

Türkiye uluslararası çalışma örgütünün (ILO) çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğine ilişkin 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Ücret Sözleşmesi, 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme (İstihdam ve Meslekte Ayrımcılık), 122 Sayılı İstihdam Politikasıyla İlgili Sözleşme, 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 182 Sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Halinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmelerine de taraftır (Toksöz, 2007: 49).

Türkiye Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecinde, uyum çalışmalarını sürdüren bir ülke konumundadır. Bu nedenle, AB'nin kadın-erkek eşitliği standartlarını iç hukukuna ve uygulamasına yerleştirmeye çeşitli destekler verilmektedir. Bu destekler, eşitlik, politika, plan ve programlarının ana-akıma yerleştirilmesi açısından yararlı olabilecek önemli bir potansiyele sahiptir (Işık, 2007: 64).

2.2.2.2. Anayasamızda Kadın-Erkek Eşitliği

1982 tarihli T.C. Anayasası 67, 68 ve 70 inci maddelerinde yerel ve milletvekili seçimlerinde 'seçme ve seçilme', 'siyasi parti kurma', 'usulüne göre partilere girme ve partilerden ayrılma', 'halkoylamasına katılma', 'kamu hizmetlerine girme' haklarını; 25.26.28.29.33 ve 34 üncü maddelerinde 'düşünce ve kanaat hürriyeti', 'düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti', 'basın hürriyeti', 'toplantı hak ve hürriyetleri'ni tüm vatandaşlara tanımıştır (Başbakanlık, 2012: 31).

Türkiye'de kadın-erkek eşitliği ilkesi; 2001 yılında Anayasa'nın 41. ve 66. maddeleri, 2004 yılında 10. ve 90. maddeleri, 2010 yılında ise yine 10. maddesinde yapılan değişikliklerle güçlendirilmiştir.

- Anayasa'nın 10 uncu maddesine; 2004 yılında: "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." hükmü eklenmiştir.

2010 yılında 10 uncu maddenin ikinci fıkrasının sonuna: "...., bu maksatla alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz." ibaresi eklenmiştir.

- 41. maddesine; "Aile Türk toplumunun temelidir" ifadesinden sonra gelmek üzere " ve eşler arasında eşitliğe dayanır." hükmü eklenmiştir.
- 66. maddesinden; Türk vatandaşlığının düzenlenmesi ile ilgili eşitsizlik içeren hüküm çıkarılmıştır.
- 90 ıncı maddesine; "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır." hükmü eklenmiş, bu çerçevede CEDAW Sözleşmesi de ulusal düzenlemeler karşısında üstün konuma getirilmiştir (Başbakanlık, 2012: 3).

Medeni Kanun yeni şekliyle kadın-erkek eşitliğini gözeten, cinsiyet ayrımcılığına son veren, kadınları, aile ve toplum içerisinde erkeklerle eşit kılan, kadın emeğini değerlendiren bir düzenlemedir. Yeni Medeni Kanun ile özellikle aile hukuku alanında bugüne kadar yaşanan gelişmeler, değişim ve ihtiyaçlar dikkate alınarak çok önemli değişiklikler yapılmıştır (Başbakanlık, 2012: 3).

Yeni Türk Medeni Kanununun yürürlüğe girmesi ile birlikte Aile Mahkemelerinin kurulması konusu gündeme gelmiş ve hazırlanan "Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun" 9 Ocak 2003 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir (Başbakanlık, 2012: 4).

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren Yeni İş Kanununun getirdiği en önemli ilerleme işveren-işçi ilişkisinde cinsiyet dâhil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılamayacağıdır (Başbakanlık, 2012: 5).

Günümüz ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanan Türk Ceza Kanunu Tasarısı 26 Eylül 2004 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiştir. Reform niteliğinde düzenlemeler içeren Kanun 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunda Cinsiyet eşitliği ve kadına karşı şiddet konusunda çağdaş düzenlemelere yer verilmiştir (Başbakanlık, 2012: 5).

25.02.2011 tarihinde 27857 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” da da (Devlet Memurları kanunu) kadınların lehine düzenlemelere gidilmiştir (Başbakanlık, 2012: 8).

Kadın Statüsünden Sorumlu Genel Müdürlük 1990 yılında kurulmuştur ve 1991 yılında Başbakanlığa bağlanmıştır. Ayrıca, 1985 yılından bu yana Kadın Sektörü çalışmaları DPT bünyesinde sürdürülmektedir. Devlet İstatistik Enstitüsü de 1993’te Toplumsal Yapı ve Kadın İstatistikleri oluşturmuştur. Bu çalışmalar, somut verilerin ulaşılabilir olmasını, dolayısıyla kadının görünürlüğünü sağlamaya yardımcı olmuştur (Ersanlı ve Mazlum, 2009: 157).

Ayrıca üniversitelerde Kadın Araştırma Merkezleri ve Yüksek Lisans Programları açılmıştır. Tüm bu gelişmeler de ulus aşırı Anayasallaşma dönemine Türkiye’yi hazırlar niteliktedir ancak yetersizdir. Anayasal reformun kadının insan haklarını gerçek anlamda ele alabilmesi için kadın hareketi ile bağlantılı olan Anayasa Kadın Platformu kurulmuştur, bu örgütlenmenin Anayasa tartışmalarına önemli katkıları olmaktadır (Ersanlı ve Mazlum, 2009: 157).

Yasalarımızda siyasal haklar konusunda cinsiyet ayrımı yapan hükümler mevcut değildir. Ayrıca 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanununun 83. maddesinde ‘siyasal partilerin, herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksine kanun önünde eşit olduğu prensibine aykırı amaç güdemeyeceği bildirilerek, cinsiyet ayrımcılığına yönelik parti çalışmaları engellenmiştir (Başbakanlık, 2012: 31).

Yasalar, eşitlik için kullanılabilecek çok önemli araçlardır ve bu alanda, son yıllarda eşitlik açısından önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Yine de, yasaların tamamının kadın-erkek eşitliği açısından gözden geçirilmesine ihtiyaç vardır. Gözden geçirmede yasada bir eşitsizlik olup olmadığı ile yetinilmeyip, uygulama aşamasında yasanın yarattığı etki ve sonuçlar da eşitlik açısından değerlendirilmelidir (Işık, 2007: 65).

2.3. Kadın İstihdamı

Kadınlar toplumların ve zamanın koşullarına göre değişen statülerde ekonomik yaşama aktif olarak katılmışlardır. Kadınlar, erkekler gibi kendilerine ait ya da başkalarının arazisinde el ve ev sanatlarında ücretli, ücretsiz, özgür ya da köle olarak çalışmışlar, sürekli bir gelir kazanmak için ekonomik faaliyette bulunmuşlardır. Kadın istihdamı açısından, sanayi devriminin oluşumu bir dönüm noktası olmuştur.

Kadınlar evlerinin dışında, makine başında, toplu halde ve belirli sürelerde çalışma düzenine geçmişlerdir. Bu değişime bağlı olarak da ekonomik yaşamda kadın, ücretli işçi statüsünde görev almaya başlamıştır. Günümüzde hemen her ülkede kadın, ekonomik yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Yaşanan hızlı değişimlerle, ekonomik gelişimlerini tamamlamış veya tamamlamaya çalışan ülkeler için nüfuslarının yaklaşık yarısını oluşturan kadınların işgücüne ihtiyaçları olduğu kaçınılmaz bir gerçektir (Kaleli, 2009: 293).

2.3.1. Dünyada Kadın İstihdamı

Dünya Bankası'nın 1999 yılında yapmış olduğu 'Kadınların Kalkınmadaki Rolü' ne ilişkin araştırması, küreselleşme koşulları altında, devletlerin sosyal güvenlik-koruma, ihtiyaçları karşılama ve insan kapitaline yatırım yeteneklerinin daha da kısıtlandığını ortaya koymaktadır.

Bu durum özellikle Türkiye gibi ülkelerde erkeklerden çok kadınları etkilemekte, halen var olan cinsiyet sorunlarının çözümünden hızla uzaklaşılmasına yol açmaktadır. Çünkü yasal ve kurumsal korumanın yetersizliği cinsiyet eşitsizliklerinin varlığını ve yaygınlığını sürekli kılmaktadır. Böylece yoksulluğun yüzü giderek kadın yüzü olmaktadır. Buna kadınların işgücü piyasası ile hizmet ticareti alanındaki yetersiz ve düşük statülü katılımları da önemli katkılar sağlamaktadır (Hablemitoğlu, 2005: 20).

Dünya genelinde işgücüne katılım oranı son 10 yılda nominal olarak yüzde 0,8 oranında gerilemiştir. Kadınların işgücüne katılımında gerileme son 10 yılda yüzde 0,2; erkeklerde ise yüzde 1,5 olmuştur. Ancak kadınlar ve erkekler arasında işgücüne katılım oranındaki fark hala devam etmektedir. 2009 yılı itibariyle dünya ölçeğinde çalışma yaşındaki erkek nüfusun yüzde 77,7'si işgücüne katılırken, kadın nüfusta bu oran yüzde 51,6 olarak gerçekleşmiştir (www.sosyal-is.org.tr, 2010).

Dünya genelinde istihdam oranı son 10 yılda yüzde 0,7 gerilemiştir. Kadınların istihdama katılım oranı son 10 yılda yüzde 0,3 gerilemiş, erkeklerde bu oran yüzde 1,6 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların istihdam oranı 2004-2008 yılları arasında yüzde 47,9'dan yüzde 48,6'ya yükselmiş ancak küresel krizin etkilerinin ağır biçimde hissedildiği 2009 yılında kadın istihdamında kayda değer bir düşüş yaşanmıştır. Kadınların istihdam oranı yüzde 48,6'dan yüzde 48'e düşmüştür. Öte yandan kadınlar ve erkekler arasında istihdam oranındaki fark hala devam etmektedir. 2009 yılı itibariyle dünya ölçeğinde çalışma yaşındaki erkek nüfusun yüzde 72,8'i istihdam edilirken, kadınların yüzde 48'i istihdam edilmektedir (www.sosyal-is.org.tr, 2010).

Dünyada işsizlik oranı 1999 yılı itibariyle yüzde 6,4 iken bu oran 2007 yılına gelindiğinde yüzde 5,7'ye kadar düşmüştür. Ancak küresel kriz nedeniyle dünya genelinde işsizlik oranı 2008'de yüzde 5,8'e, 2009'da ise yüzde 6,6'ya yükselmiştir. Kadınların işsizlik oranı 1999'da yüzde 6,8 iken bu oran 2007'ye gelindiğinde yüzde 6,0'a kadar düşmüş ancak 2008'de yüzde 6,1'e, 2009'da ise yüzde 7'ye yükselmiştir. Erkeklerde ise işsizlik oranı 1999'da yüzde 6,2; 2007'de yüzde 5,5; 2008'de yüzde 5,6 olarak, 2009'da ise yüzde 6,3 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların işsizlik oranı, sürekli olarak erkeklerden yüksek seyretmektedir (www.sosyal-is.org.tr, 2010).

İstihdam önemli olduğu kadar, istihdamın hangi koşullarda olduğu da önemlidir. “Korunmasız istihdam” kavramı, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçileri gibi genellikle resmi iş düzenlemelerinden ve dolayısıyla sosyal güvenlik ve etkin sosyal diyalog mekanizmalarından yoksun biçimde çalışan, yetersiz gelir elde eden, temel işçi haklarından yoksun olan istihdam kesitini ifade etmektedir.

İstihdam edilen kadınlar içinde korunmasız istihdam kapsamında olanların oranı erkeklerden daha yüksek seyretmektedir. 2007 yılında istihdam edilen kadınlar içinde korunmasız istihdam kapsamında olanların oranı yüzde 52,6 iken, erkeklerde bu oran yüzde 49,3’tür. 2008 ve 2009 yıllarında kadınlar için bu oranın sırasıyla yüzde 51,3 ve yüzde 52,3 olarak gerçekleştiğı, erkekler içinse yüzde 48,3 ve yüzde 49,4 olduğu tahmin edilmektedir (www.sosyal-is.org.tr, 2010).

Kadınların küresel işgücüne katılımı ülkeler arasında güvencesiz, ucuz ve vasıfsız bir işgücü hareketine yol açmıştır. Filipinli kadın Kuveyt mutfağında sebze ayıklamaya, Polonyalı kadın Almanya’da yaşlılara bakmaya, Karayip Adaları’nın kadınları evlerindeki bilgisayarlarda ABD bankalarının muhasebe işlerini yapmaya, Moldova’lı kadın Türkiye’de çocuk bakmaya ya da ev işlerinde çalışmaya başladı. Ayrıca küreselleşme, özellikle tekstil sektöründe kadınlar üzerinden yüksek karların elde edildiğı ucuz emek sömürüsüne yol açtı. Dublin’den Bangkok’a Konya’dan Çin’in küçük kasabalarına kadar şirketler, Dünya Ticaret Örgütü’nün çalışmalarını kolaylaştıran yasaları sayesinde ucuz işgücüne yatırımlarını hızlandırdılar (Hablemitoğlu, 2005: 32).

Dünya ölçeğinde kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliğini gösteren detaylı istatistikler yoktur. Ancak çeşitli ülke ve bölgelerden derlenen istatistikler, küresel ölçekte kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliğinin devam ettiğini göstermektedir. Örneğin Avrupa Komisyonu, kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkının süreklilik arz ettiğini, çalışılan her bir saat için, kadınların erkeklerden yüzde 15 daha az ücret aldığını belirtmiştir. ABD’deki Ücret Eşitliği Ulusal Komitesi’nin verilerine göre ABD’de 2008 yılı itibariyle kadınlar, erkeklerin elde ettiği ücretin ancak yüzde 77,1’ini elde etmektedir. Uluslararası Yoksulluk Merkezi’nin 2008’de yayınladığı bir makaleye

göre Arjantin, Brezilya, Şili, El Salvador ve Meksika’da kadınlar, erkeklerin ücretlerinin yaklaşık yüzde 80’i kadar ücret elde edebilmektedir (www.sosyal-is.org.tr, 2010).

Kadınların işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları açısından Türkiye, dünya geneli ve çeşitli bölgeler ile kıyaslandığında, Türkiye’nin kadın istihdamı açısından son derece kötü bir noktada olduğu bir kez daha görülmektedir. 2009 yılı itibariyle Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 26 iken dünya ortalaması yüzde 51,6; Türkiye’de kadınların istihdam oranı yüzde 22,3 iken dünya ortalaması yüzde 48; Türkiye’de kadınların işsizlik oranı yüzde 14,3 iken dünya ortalaması yüzde 7’dir. Türkiye, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranı açısından dünya ortalamasının ancak yarısı kadar bir oran yakalayabilirken, kadın işsizliğinde dünya ortalamasının iki katı bir orana ulaşmaktadır (www.sosyal-is.org.tr, 2010).

2.3.2. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Kadınların istihdamı, ekonomik bağımsızlığa kavuşmalarının ve toplumda kadın ve erkek arasında daha fazla eşitlik sağlanmasının anahtarıdır. Türkiye’deki istihdam oranının artırılması, tam istihdam, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılması için bir önkoşuldur. Bu amaçlar, ancak bütün bölgelerde daha dengeli bir kalkınma sağlanması ve kadınların istihdamının artırılması ile gerçekleştirilebilir (Ulusal Eylem Planı, 2008: 35).

Kadınların sorunları, ülkelerin genel ekonomik ve sosyal sorunlarından bağımsız değildir. Kadınların bir kısmı işgücü piyasasındaki yüksek işsizlik oranları, sosyal güvenceden yoksun çalışma, uzun çalışma saatleri ve ağır iş şartları gibi olumsuz koşullar nedeniyle işgücü piyasasına katılamamaktadır. İşgücü piyasasına katılamamak ya da olumsuz koşullarda istihdam edilmek, bu kişilerin yoksulluk riskini artırmakta, ekonomik ve toplumsal hayatın sınırında ya da dışında yaşamalarına neden olmaktadır (Sarieroğlu, 2010: 42). Bugün yeryüzünde ağırlıklı olarak gelişmekte olan ülkelerde, büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğu 1 milyardan çok insan, kabul edilemez yoksulluk koşulları içindedir (Alkan, 2000: 7).

Yeryüzündeki yoksulların %70'inin kadınlar olduğu kestirilmektedir. Bu, 'yoksulluğun kadınlaşması' anlamına gelir. 'Neden?' diye sordüğümüzde: (Alkan, 2000: 7).

- Çünkü kadınlar üretim kaynaklarına, sermayeye, mülkiyete, kredilere ulaşamamaktadırlar;
- Ekonomik ve politik karar mekanizmalarında yer alamamaktadırlar;
- Eğitim ve bilgi teknolojilerine ulaşamamaktadırlar;
- İş piyasasında erkeklerle rekabet edememektedirler;
- Hamile kalıp doğum yapmakta, çocuklarına, kocalarına, yaşlı ve hastalara evlerinde bakmak zorunda kalmaktadırlar.

Toplumda ve aile içinde öncelikli olarak ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu kabul edilen kadın iş hayatında öncelikle dışlanmakta ayrımcılığa tabii tutulmaktadır. Bu yüzden kadınla erkek arasındaki işgücü katılım oranları hep erkekler lehine artmış, bu oran AB'de 1990'lı yılların başından itibaren %25'ten %18'e gerilemiştir. Günümüzde kadınların pek çok meslektan dışlandığı bilinmektedir. Kadın işçiler, ekonomik kriz dönemlerinde de ilk önce işten çıkarılan grup olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca kadınlara, aynı işi yapan erkek meslektaşlarına göre daha düşük ücret ödenmesi de bir başka ayrımcılık örneğidir (Erol ve Özdemir: 261). Yoksullukla başa çıkmaya çalışan ailelerde en elverişsiz, en kötü koşullarda çalışanlar gene kadınlardır. Yoksulluk kadınları cinsel sömürüye açık oldukları durumlara bile zorlayabilmektedir (Alkan, 2000: 7).

Kırsal kesimde yaşanan üretim daralması, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılamaması, işe alımda ve işte yükselmede kadınlara yönelik ayrımcı uygulamalar nedeniyle kadınların işgücüne katılımı çok düşüktür (Ka-der, 2011: 17).

Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte, işgücüne katılım oranları düşük olup, yıllara göre azalma göstermiştir. Nitekim kadınların işgücüne katılma oranı 1990'da % 34,1 civarındayken, 2002 yılında % 27,9, 2004 yılında % 23,3'e düşmüştür. Son yıllarda kadın istihdamı alanında izlenen politikalar ve yürütölen projeler etkisini göstermiş, kadınların işgücüne katılımında ve istihdamında artışlar gerçekleşmiştir.

2005 yılında kadınların işgücüne katılma oranı 23,3 iken, 2008 yılında %24,5, 2011 yılında ise bu oran yüzde 28,8'e yükselmiştir. Kanunlardaki eşitlikçi yapıya rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşamaması kadınların işgücüne katılımının düşüklüğünün önemli nedenlerinden biridir ve Türkiye'de kadın istihdamı temel sorun alanlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir (Başbakanlık, 2012: 24).

2004–2011 döneminde tarımsal iş yapanların oranında her iki cinsiyette de bir azalma görülürken, tarım dışı çalışanların oranında her iki cinsiyette de artış gözlenmektedir. 2004 yılında tarımsal iş yapan kadınların oranı %50,8 iken, 2011'de bu oran %42,2'ye düşmüştür. 2004 yılında tarımsal iş yapan erkeklerin oranı %21,6 iken 2010 yılında bu oran %18,7'ye düşmüştür (www.tuik.gov.tr, 2011).

Yine 2011 yılı verilerine göre; kente göre (% 24,8) kırsal alanda daha çok kadın işgücüne katılıyor (% 37,5) gibi görünse de kırdaki 100 kadından 84'ü tarım kesiminde ve bunların % 80'i herhangi bir ücret almaksızın ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. (Başbakanlık, 2012: 25). 2011 yılında çalışan kadınların yaklaşık üçte biri ücretsiz aile işçisidir. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı %51,6 iken kendi hesabına çalışan kadınların oranı %11,7'dir. Aynı dönemde ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin oranı %65,8, kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı %22,6'dır (www.tuik.gov.tr, 2011).

2011 yılında işgücüne dahil olmayan kadınların %61,2'si ev kadını, %10,5'i öğrencilerden oluşmaktadır. Aynı dönemde işgücüne dahil olmayan erkeklerin %38,2'si emekli, %29,2'si öğrencidir (www.tuik.gov.tr, 2011).

Kadınlar beceri istemeyen, erkekler beceri isteyen işlerde; kadınlar emek yoğun, erkekler sermaye yoğun işlerde; kadınlar el emeği kullanımında, erkekler makine kullanımında; kadınlar hafif işlerde, erkekler ağır işlerde; kadınlar parça birleştirmede, erkekler bütünü oluşturmada; kadınlar üretim sürecinin hazırlık ve bitirme işlerinde, erkekler esas üretim aşamalarında, çalışmaya uygun görülmektedir (Erol ve Özdemir, 2009: 262).

Sanayi sektörü, özellikle imalat sanayi halen kadın işgücünün oldukça sınırlı olduğu bir sektör olma özelliğini korumaktadır. Sanayide istihdam edilen düşük eğitimli kadınlar ise, ağırlıklı olarak ihracata yönelik olarak etkinlik gösteren konfeksiyon, gıda vb. işkollarında, enformel sektör kapsamındaki kayıt dışı firmaların vasıfsız işlerinde, toplumsal güvencesiz ve ağır koşullarda çalıştırılmaktadır (Alkan, 2010: 8).

Kayıt dışı çalışma Türkiye genelinde % 42,1 olup, kırsal kesimlerde 2000 yılında % 73,8 (kadın % 91,4; erkek % 64) ve kentsel yerlerde % 28,8 (kadın % 30; erkek % 28,5) iken; 2011 yılında kırsal yerlerde % 66 (kadın % 87,6; erkek % 53,9) ve kentsel yerlerde % 28,7 (kadın % 34; erkek % 26,9) dir. 2011 yılında Türkiye’de çalışan kadınlardan tarımsal faaliyetlerde bulunanlarda bu oran % 96,1 iken, tarım dışı faaliyetlerde bulunanlarda % 29,7’dir. Bu durum, kayıt dışılığın daha çok tarımsal faaliyetlerle uğraşanlarda, özellikle de ücretsiz aile işçilerinde yoğunlaştığını göstermektedir. 2011 yılında kayıt dışı olarak ücretsiz aile işçisi konumunda tarımsal faaliyetlerle uğraşanların % 19,5’ini erkekler oluştururken; % 80,5’ini kadınlar oluşturmaktadır (Başbakanlık, 2012: 25).

İstihdamda yer alan 100 kadından 57,8’i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalışmakta, bunların da % 57,9’unu ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınların % 26,3’ü, işveren kadınların % 22,9’u, kendi hesabına çalışan kadınların % 89,6’sı herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmadan çalışmaktadır (Başbakanlık, 2012: 25).

Kadının işsizlik oranı erkeklerden daha fazladır. 2004 yılında kadınlarda işsizlik oranı %11 iken, 2011 yılında %11,3 olmuştur. 2004 yılında erkeklerde %10,8 olan işsizlik oranı 2011 yılında %9’a düşmüştür (www.tuik.gov.tr, 2011).

2004–2010 yılları arasında genç işsizlik oranları her iki cinsiyette de azalmıştır. 15-24 yaş grubundaki kadınların işsizlik oranı aynı yaş grubundaki erkeklerden daha fazladır. 2011 yılında 15–24 yaş grubundaki kadınların %20,7’si, aynı yaş grubundaki erkeklerin %17,1’i işsizdir (www.tuik.gov.tr, 2011).

Artan işsizliğe ve azalan hizmetlere bir tepki olarak, kadınların önemli bir bölümü ücretli çalışmalarının mekânını değiştirmiş ve genişleyen ‘kendini istihdam’ kesiminin en hızlı büyüyen bileşeni durumuna gelmişlerdir. Tekstilde, mücevherde vb. parça-başı iş gibi, bu yeni işlerin çoğunun mekanı evdir (Alkan, 2000: 12).

Kadınların işgücü piyasasında giderek daha az yer almalarının temel sebeplerinden biri tarımda istihdamın hızla azalmasıdır. Kadın istihdamının hala en yüksek olduğu tarımda, istihdam edilen nüfus 2000 yılından itibaren mutlak bir azalma göstermiştir (Sayın, 2007: 38).

Yukarıdaki rakamlar Türkiye’de işgücü piyasasının karşı karşıya olduğu iki büyük sorunun varlığına işaret etmektedir. Bu sorunlardan ilki yüksek işsizlik oranı, ikincisi ise kadın işgücünün istihdamdaki payının son derece düşük olmasıdır. Bu iki sorun birbiriyle yakından ilgilidir ve işsizlik sorununu çözmeye yönelik politikalar, kadın istihdamı sorununu da eş zamanlı olarak ele almak durumundadır. Türkiye’de sürdürülen makro ekonomik politikaların düzenli ve güvenceli istihdam yaratma kapasitesinin yetersizliği ve bir toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksun oluşu, kadınların hem çalışma yaşamına katılma sürecinde engeller yaratırken, istihdam edilmiş kadınların yaşadıkları sorunları da derinleştirmektedir (Sayın, 2007: 36).

Yaşam koşullarının giderek zorlaşması, kentlerdeki kadınların ekonomik etkinlikte bulunma isteğini artırmakla birlikte, iş olanağının sınırlılığı, kadınlar için özel mesleki eğitim programlarının yaygınlaşmamış olması, çocuk sahibi kadınlar için yeterli ve ucuz çocuk bakım hizmetlerinin bulunmayışı, kredi gibi desteklere ulaşmanın güçlüğü, evde üretim yapan kadınlara pazarlama olanaklarının sunulmayışı, ev içindeki ataerkil işbölümünün değişmeyişi (önceden çalışmış bulunan kadınların %52’si de ailevi nedenlerle işten ayrılıyor) gibi türlü nedenler kadınları engellemektedir (Alkan, 2000: 8).

İlaveten, cinsiyete göre ev içi yeniden üretim faaliyetlerine ayrılan zamana ilişkin veriler, çalışan kadınların bu faaliyetlere günde ortalama 2 saat 43 dakika, buna karşılık erkeklerin yalnızca 45 dakika ayırdıklarını ortaya koymaktadır (Sayın, 2007: 38).

Kadınlar, çocuk bakımı, temizlik gibi işlerindeki zorluklarının bir sonucu olarak başka kadınları istihdam eder ya da onlardan yardım istemektedirler. Böylece, çocuk bakımı, sağlık, dahası danışma gibi hizmet ağları ve evde para kazanma ağları kadınlarca ve kadınlar arasında oluşturulup sürdürülmektedir. Bir başka deyişle, bu tür işleri üstlenenler, tek tek kadınlar değil, bir bütün olarak kadınlardır (Alkan, 2000: 12).

Bunun yanı sıra, Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarında üst düzey yöneticiliklerde, kurul, komisyon ve komitelerde de kadınların temsil düzeyinin düşük olduğunu söylemek gerekir (<http://www.kadininstatusu.gov.tr>, 2012: 33). Kadınlar kanun yapıcı ve üst düzey yönetici, müdür, şef gibi sorumlulukları yüksek olan ve tesisat, makine operatörü gibi teknik bilgi gerektiren nitelikli işlerde oldukça düşük oranda çalışmaktadırlar (Parlaktuna, 2010: 1222).

Devlet Personel Başkanlığı’nın 2011 yılı verilerine göre kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personelin % 37’si kadın, % 63’ü ise erkektir. Kadınların bürokrasi içerisinde üst düzey karar verici konumlardaki oranının düşük olduğu görülmektedir. Bürokraside üst düzey yöneticilerin % 86,4’ü erkek, % 13,6’sı kadındır. Bürokrasinin önemli alanlarından biri olan ve bütün dünyada erkeklerin egemen olduğu diplomatik görevlerde Türk Dışişlerinde görev yapan 193 Büyükelçimizden 23’ü kadındır (www.tuik.gov.tr, 2011).

Ülkemizde 1 kadın Vali (Yalova) bulunmaktadır. 458 Vali Yardımcısından 5’i kadındır. 861 Kaymakam’ın ise 20’si kadındır (İçişleri Bakanlığı Personel Genel Md. Kasım 2010). 107 Kaymakam adayının ise sadece 5’i kadındır (İçişleri Bakanlığı Personel Genel Md. Mart 2012). Kadınların üst düzey bürokrasi içinde durumlarına bakıldığında, hiç kadın müsteşar bulunmamaktadır (Başbakanlık, 2012: 33).

Hakim Savcılar Yüksek Kurulu’nun Ekim 2011’de yapmış olduğu araştırmaya göre, Bakanlıklarda 3 kadın Müsteşar Yardımcısı görev yapmaktadır. Ülkemizde, Bağlı Kurumlar ve Bakanlık bünyesindeki görev yapan Genel Müdürlerin 6’sı kadındır. 337 Genel Müdür Yardımcısından 32’si kadın, 1976 Daire Başkanından ise 286’sı kadındır (DPB, Nisan 2012). Ülkemizde savcılarının % 8,3’ü, hâkimlerin ise % 33,6’sı kadındır (Başbakanlık, 2012: 33).

Dünyada sanayi ve hizmet sektörüne ait yerlerde çalışan kadınlar, bulundukları örgütlerde tabanda yoğunlaşırken, aynı şeyi üst kademeler için söyleyebilmek mümkün olmamaktadır. Özellikle liderlik ve yöneticilik söz konusu olduğunda durum iç açıcı değildir. Bu anlamda kadına erkekle rekabet edebilme şansı pek tanınmamaktadır. Buna neden olarak da kadınların eğitim imkanlarından daha az yararlanmaları, işverenlerin önyargılı yaklaşımları, çalışanların kadın yöneticiden emir almak istemeyecekleri gibi birtakım bahaneler öne sürülmektedir (Kaleli, 2009: 297).

Kadınların istihdam alanındaki sorunları özetle şunlardır (Başbakanlık , 2012: 26):

- Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, işgücüne katılım olanakları artmaktadır. Ancak, halen eğitimin her kademesinde kadınlar için bir eşitsizlik söz konusudur. Bu eşitsizliğin gelecekte giderilmesi ümit edilse bile, kadın emeğine vasıf kazandırabilmek için örgün eğitim yanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime ihtiyaç vardır.
- Kadınların çalışma yaşamına girmesi veya girdikten sonra işte devamları konusunda yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu değildir. 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanununda aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı hükmedilmektedir. Ancak belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılamamış, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılması, özellikle kayıt dışı sektörde ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcılık örnekleriyle karşılaşmaktadır.
- İş piyasasında iş ve mesleklerin ‘kadın işleri’ ve ‘erkek işleri’ olarak ayrışıp toplumsal kabul görmesinden dolayı, kadınlar ancak geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmakta, daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaya razı olmaktadır. Bu işler süreli ve geçici çalışmayı, sosyal güvencesizliği beraberinde getirmektedir.

- Kadın işgücü ucuz emek olarak emek-yoğun iş kolları olan tekstil, gıda, hazır giyim, tütün gibi sanayi dallarında yoğunlaşmıştır. Ancak, tarım sektörü ile karşılaştırıldığında bu sektörlerdeki kadın işgücü oranı düşüktür.
- Tarım sektöründeki kadınların, çoğunlukla ücretsiz aile işçisi konumunda olmaları nedeniyle gelir elde etmemeleri, gelir azlığı nedenleriyle, yasal bir engel olmamasına rağmen sosyal güvenlik kapsamına büyük ölçüde girememektedirler.
- Türkiye’de işçi statüsünde çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumuna (SSK), memur statüsünde çalışanlar Emekli Sandığına, bağımsız çalışanlar ise Bağ-Kur kapsamında yer alabilmekte iken, 20.5.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile üç farklı sosyal güvenlik kuruluşu tek çatı altında birleştirilmiştir.
- Ülkemizde bir işyerinde çalışmasına rağmen sigortalı olmayan çok sayıda kadın vardır. Ev kadınlarına isteğe bağlı sigortalılık olanağı sağlayan uygulama ise primlerin yüksekliği, prim ödemede eşe bağımlı olma ve yeterli bilgi sahibi olmama gibi nedenlerle sınırlı kalmaktadır.
- Çalışma yaşamına girebilen kadınların çalışma yaşamlarını kısa bir dönemde bitirmesi ve/veya kariyerde yükselme doğrultusunda tüm potansiyelini ortaya koyamamasının temel nedeni, ev ve iş yaşamını uzlaştırma konusunda yaşadıkları sorunlardır. Kadın aile yaşamında çocuk bakımı yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülükleri kocası ile ve/veya devletle paylaşmak durumundadır. Ancak ülkemizde kreş gündüz bakımevi gibi sosyal destek kurumları tüm çabalara karşın yeterli sayıya ulaşamamıştır.

Türkiye’de kadın, yasalardan da gelen, ancak ekonomik yapı ve toplumsal değerlere bağlı olarak uygulamada çok daha belirginleşen eşitsizliklerle karşı karşıyadır. Gerçi Türkiye, BM’in Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Hakkında Sözleşmesini, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kadın işçileri korumaya yönelik bazı sözleşmelerini onaylamıştır. Ancak istihdamda kadınlara fırsat ve davranış eşitliği sağlanması çok daha ayrıntılı ve özendirici yasal düzenlemelere gereksinim duyurmaktadır (Koray, 1993: 55).

2.3.3. Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Çalışmalar

Dünya çapında yapılan istatistiklerde kadınların %40’ının kadınların dominant olduğu informal sektörlerde çalıştığı ancak bunun kayıtlara yansıtılmadığı gerçeği öne sürülmektedir. Bazı kadınlar bu iş alanlarına temel gereksinimlerini karşılayarak genel durumlarında iyileşme sağlanması, özgüvenlerinin yükselmesi ve geniş bir sosyal ilişki ağına sahip olmak için girmektedirler. Ancak az çok ekonomik ve sosyal destek kaynağına sahip olan yoksul kadınlar; iş alanındaki cinsiyet ayrımcılığının sürmesi, vasıfsız kadın elemanların sayıca artması, düşük ücretli işlerde kadınların yoğunlaşması, fazla sorumluluk almakla birlikte denetleme yetkilerinin olmaması nedeniyle bu güçlerden faydalanamazlar (Akın ve Demirel, 2003: 81).

Kadın istihdamının niteliksel ve niceliksel olarak artırılması için hükümet toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılarak kalkınma planlarına, yıllık plan ve programlara dahil edilmesi yaklaşımını uygulamaya koymalıdır. Merkezi ve yerel yönetimlerin bütçeleri toplumsal cinsiyet bütçeleme ilkesi çerçevesinde değerlendirilmeli, kadınların ve erkeklerin kaynaklardan ve hizmetlerden hangi ölçüde yararlanabildiği açığa çıkarılmalıdır. Kadınların eşitsiz konumlarını gidermek için istihdamla ilgili kurumlar kadın örgütleriyle işbirliği içinde kadınlara yönelik pozitif eylemler geliştirmeli ve bütçelerinde bu eylemler için kaynak tahsis etmelidir (Toksöz, 2007: 100).

**Tablo 9. Kalkınma Planı Hedefleri Dahilinde Kadın İstihdamının Artırılmasına
Yönelik Stratejiler**

STRATEJİLER	SORUMLU KURUM KURULUŞLAR	İŞBİRLİĞİ KURUM KURULUŞLAR
1. Kadınların istihdam edilebilirliklerinin, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda eğitim, mesleki eğitim, girişimcilik eğitimi, yetişkin eğitimi ve aktif işgücü programları ile artırılması, ayrıca sosyal ve psikolojik danışmanlık, kamu kurumlarıyla tanışma, özgüven kazanma, çatışma çözme vb. konularda güçlendirme eğitimi verilmesi	ÇSGB(İŞKUR), MEB, KOSGEB	KSGM, SHÇEK, GAP İda Başk., Yerel Yönetimler, Üniversiteler, İşçi-işveren Sendika ve Konfederasyonları, Meslek Odaları, TOBB, Kadın Girişimciler Kurulu, STK'lar.
2. Yöresel özellikler dikkate alınarak kadınlara yönelik istihdam garantili meslek kurslarının yaygınlaştırılması	MEB, İŞ-KUR	Tarım ve Köy İşleri Bak., GAP İda. Başk., Yerel Yön., KOSGEB, İşçi-işveren Sendika ve Konfederasyon, İşveren Kuruluşları, STK'lar
3. Çocuk, hasta, özürlü ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir hale getirilmesi	ÇSGB(SGK), SHÇEK, Yerel Yönetimler, MEB	KSGM, İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları, Özel GAP İda. Başk., İşçi- Sendika ve Konfederasyonları, STK'lar.
4. Çocuk bakımı sorumluluğunun anne ve baba arasında paylaştırılması için 'Ebeveyn İzni' konusunda yasal düzenlemeler yapılması	ÇSGB, KSGM, SHÇEK, GAP,	Adalet Bakanlığı, İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları, Barolar Birliği, İşçi- İşveren Sendika ve Konfederasyonları, STK'lar.
5. Kadının ekonomik ve sosyal yaşama katılımını kısıtlayan zihniyet, geleneksel yapı ve diğer engellerin azaltılması için erkeklerin de katılımı ile toplumsal bilincin yükseltilmesi	ÇSGB, KSGM, MEB, SHÇEK, GAP,	İlgili Kamu Kuruluşları, Diyanet İşleri Başk., Genel Kurmay Başkanlığı, Üniversitelerin Kadın Çalışma Merkezleri, Medya Kuruluşları, Özel Sektör, İşçi- İşveren Sendika ve Konfederasyon
6. Kadın girişimciliğinin eğitim, finansman, danışmanlık hizmetleri ile desteklenerek teşvik edilmesi	MEB, KOSGEB, İŞKUR, GAP İdaresi Başk.	KSGM, Üniversiteler, TESK, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Kadın Girişimciler Kurulu, STK'lar, Özel Sektör
7. Ev eksenli çalışan kadınların sosyal güvenlik sisteminden yararlanmaları konusunda bilgilendirme çalışmaları yapılması	ÇSGB (SGK)	KSGM, MEB, GAP İdaresi Başk., SHÇEK, Barolar Birliği Kadın Komiteleri, İşçi-işveren Sendika ve Konfederasyonları, STK'lar
8. Meslek örgütleri ile işçi-işveren sendika ve konfederasyonlarında düzenlenecek eğitimlerle cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştirilmesi	İşçi-işveren Sendika ve Konfederasyonu, Meslek	KSGM, Üniversiteler, KASAUM

	Kuruluşları	
9. Kayıt dışı ekonomi ile mücadele kapsamında kadınların sosyal güvenlik sistemi içinde istihdamına yönelik çalışmalar yapılması	ÇSGB, Maliye Bakanlığı, İŞKUR	TÜİK, İşçi-İşveren Sendika ve Konfederasyonları, Meslek Kuruluşları, Barolar Birliği
10. Kadın istihdamını arttırmak amacıyla okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılmasının sağlanması	MEB	KSGM, GAP İdaresi Başkanlığı, STK'lar
11. Kadınların sendikal örgütlenmeye katılımının teşvik edilmesi ve sendika yönetimlerinde kadın temsiline artırılması	İşçi-İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları	Kamu Kurum ve Kuruluşları, Özel Sektör

KAYNAK: Başbakanlık (2008: 40)

Kadınların işgücü piyasasındaki katılımı halen düşük düzeydedir. Bu duruma getirilebilecek önemli açıklamalar, kadınların toplumdaki rollerine ilişkin geleneksel fikirler, kadınların düşük eğitim düzeyi, çocuk, özürü ve yaşlı bakım imkânlarının yetersizliği ve düşük düzeyli işlerde ödenen düşük ücretler olarak sayılabilir. Bunun yanı sıra, birçok kadın kayıt dışı sektörde çalışmakta sosyal güvenlik sisteminin olanaklarından yararlanamamaktadır.

Türkiye'nin Avrupa İstihdam Stratejisi'ne dahil olabilmesi için dikkate alması gereken en önemli iki nokta nüfusun istihdam edilebilirliğinin ve kadınlarla erkekler arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır. Dolayısıyla Türkiye örneğinde öncelikli olarak istihdam yapısı ve demografik yapılarıdaki değişimler, kırsal alandan kente göç, dolayısıyla işgücündeki yer değiştirme eğilimleri, kentlerdeki sanayi yapısının kaydedilen ekonomik büyümeye rağmen istihdam yaratma özelliği taşımayışı, küreselleşmenin emek yoğun sektörlerle yaptığı baskı, yasal düzenlemelerin kadın istihdamına etkisi, meslek içi eğitimler ve yeniden eğitim süreçlerinin sorgulanması gereklidir. Bu bağlamda kadın istihdamı ayrı bir politika alanı olarak istihdam politikalarına eklenmeli ve istihdam politikaları kadınların yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadeleleri açısından ele alınmalıdır (Sayın, 2007: 39).

Eğitim, kadının işgücü piyasasındaki sorunlarının çözüm noktasını oluşturmaktadır. Ancak eğitim tercihi işgücü piyasası öncesi alınmaktadır. Kadınların eğitim tercihleri, toplumun geleneksel cinsiyetçi önyargı ve değerleri tarafından olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu donanıyla işgücü piyasasına katılan kadının işgücü piyasası ile

ilgili tercihlerinin ne kadar gerçekçi olduğu cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığını açıklamak için sorgulanmalıdır (Parlaktuna, 2010: 1225).

Yasaların aile yaşamıyla iş yaşamının uyumlulaştırılması ve bu alanlardaki görev dağılımının düzenlenmesinde kadınları güçlendirici bir rol üstlenmesi sağlanmalıdır. Örneğin ebeveyn izni düzenlemesi ile çocuk bakımına dair bütün sorumlulukların ebeveynler arasında eşit paylaşılması sağlanmalı, kadınlara yüklenen çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi sorumluluklar ‘bakım hizmetleri’ çerçevesinde ele alınmalı ve bu bakım hizmetleri devlet politikası olarak düzenlenmelidir. Yine kadınların toplumsal cinsiyet önyargıları nedeniyle yaşadıkları, çoğu zaman dolaylı ayrımcılık olarak karşımıza çıkan hemen her türlü ayrımcılık biçimlerinin tanımlanarak yasaklanması da elzemdir (Sayın, 2007: 39).

Türkiye’de kadınların istihdamını arttırma politikaları kapsamında part-time işlerin ve esnek çalışma saatlerinin yaygınlaştırılması, 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı çalışmalarında önerilmiş; buna ilişkin düzenlemelerin, part-time çalışacak kadınların iş yerindeki konumu ve yasal haklarının zarar görmemesine yönelik olması gereği üzerinde durulmuştur. Ancak Türkiye’de 1980’li yılların ilk yarısından bugüne değin üzerinde çalışılan ve yasal düzenleme önerileri her beş yıllık kalkınma programlarında yinelenen part time çalışma koşullarına ilişkin beklentilerin, halen hemen tüm iş kollarında çalışan kadınların %40,91’i part-time çalışırken, öncelikle yaşama geçirilmesi zorunludur. Ayrıca part-time çalışmanın, kadınlar tarafından gerekli ve kadın için yararlı bir çözüm olup olmadığı da henüz tüm dünyada açıklığa kavuşmuş değildir (Hablemitoğlu, 2005: 57).

Bu anlamda son dönemlerde kadınlara yönelik bir takım yasal düzenlemelere gidilmiştir. 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren yeni İş Kanununda da istihdamın arttırılmasına yönelik bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre yeni istihdam imkanlarının sağlanması bakımından (Başbakanlık , 2012: 5);

a) 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

1) Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için kırk sekiz ay süreyle, sigorta primleri işsizlik sigortası fonundan karşılanacaktır.

2) Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuz altı ay süreyle, uygulanır hükmü getirilmiştir.

Buna ek olarak 2007 yılında Gelir Vergisi Kanunu’nda yapılan değişiklikle; hane içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması sonucu kadınların elde ettikleri gelirler vergiden muaf tutulmuştur (Başbakanlık, 2012: 9).

Personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi 22 Ocak 2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Başbakanlık, 2012: 9).

Türkiye Büyük Millet Meclisinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun kurulmasına ilişkin 5840 sayılı Kanun 24.03.2009 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi ile kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ülkemizde ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek, bu gelişmeler konusunda Türkiye Büyük Millet Meclisini bilgilendirmek, kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, istenildiğinde Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulan kanun tasarı ve teklifleriyle kanun hükmünde kararnameler hakkında ihtisas komisyonlarına görüş sunmak amacıyla kurulmuştur (Başbakanlık, 2012: 10).

Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkanının sağlanması amacıyla “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi 25.05.2010 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Başbakanlık, 2012: 10).

Başbakanlık’ın 25 Mayıs 2010 tarihli “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi” kadın istihdamını artırma alanında gecikmiş ancak olumlu bir adımdır. Bugüne kadar, kadına yönelik aile içi şiddetle ve töre adı altında işlenen cinayetlerle mücadele, kamunun kadın sorunlarına ilişkin temel-birincil gündemini oluşturmuştur, diğer alanlar (istihdam, temsil) çok fazla ele alınmamıştır (Şener, 2010: 2).

Bu anlamda, “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi”nin uygulanması ve başarılı olması için kadın istihdamına ilişkin ulusal eylem planı hazırlanmalıdır. Genelgenin, kâğıt üzerinde kalmaması için, ayrıntılandırılması, tedbirlerin-önerilerin tanımlanması ve her biri için sorumlu kuruluşlar ile işbirliği yapılacak kuruluşların belirlenmesi gerekmektedir (Şener, 2010: 2).

3. BÖLÜM : YEREL YÖNETİMLER VE KADIN

3.1. Yerel Yönetimlerin Görevleri Kapsamında ‘Kadın’

Siyaset, karar almak, kaynak dağıtmak ve değişim yaratmak demektir. Farklı olmak ihtiyaçları farklılaştırmaktadır, farklı olanların yaşam deneyimleri de yaşamdan elde ettikleri bilgi de farklı olmaktadır. Farklı ihtiyaçları adil bir şekilde karşılamak, farklı birikimleri siyasete dâhil etmek ve/veya yansıtmakla mümkündür. Bu nedenle, devlet politikalarından yerel uygulamalara kadar her alanda farklılıkları dikkate alan analiz ve değerlendirmeler yapılması bir zorunluluktur (Işık, 2007: 57).

Katılmalı yönetimi gerektiren belediyelerde özellikle farklılıklara saygı duyan, kurum içinde iletişim kanallarını sürekli açık tutabilen, motivasyona önem veren, kararların birlikte alındığı, sorumluluk ve yetkinin paylaşıldığı, yeni fikirlere ve gelişmelere açık, yönetme yeteneğine sahip, kentin güvenliğini sağlama hususunda duyarlı, farklı kültürler, ırksal ve sosyal farklılıklar arasında iyi ilişkiler kurabilen ve bu yönde teşvik edici, bağımsız, üretken ve hırslı, sıkı çalışan ve enerjik olabilen bir yönetim yaklaşımına ve yöneticilere gerek vardır. İşte bu noktada kadın başkanlar ve yöneticiler, küresel, toplumsal ve insancıl duyarlılıklara önem verilen bir dünya yaratılmasında rol oynayacaklardır (Kaleli, 2009: 294).

Bugüne dek cinsiyet farklılığı, kadınların zararına olarak, onları kamusal alanın ve politikanın dışında tutan, ayrımcılığı meşrulaştıran bir gerekçe olarak kullanılmıştır; oysa artık farklılığın, insanlığı ve demokrasiyi zenginleştiren, eşitliği çağıran şeyler olarak kavranması gerekmektedir (Köker, 1998: 530).

Siyasi pozisyonlara daha fazla kadının aday gösterilmesi gereği yakın zamanda daha yüksek bir farkındalıkla değerlendirilmektedir. Sivil toplum örgütlerinin hem ulusal hem de yerel düzeyde gerçekleştirdiği aktif kampanyalar, bu farkındalığın elde edilmesine büyük katkılar sağlamıştır. Türkiye’nin ‘Binyıl Kalkınma Hedefleri Raporu’nda kadınların siyasete katılım oranlarının 2015’e kadar %17 olacağı öngörülmüştür (Başbakanlık, 2008c: 50).

Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve alışkanlıklar da kadınların yerel yönetim organlarındaki çalışmalarını güçleştirmekte, katılımı caydırıcı rol oynamaktadır. Günlük çalışma mekân ve zamanları dışında, kadınların evdeki rolleriyle çakışan zaman

kesitlerinde gerçekleşen yerel yönetim toplantıları, görüşmeler yerel siyaseti kendiliğinden erkek yanlı hale getirmektedir. Bu tür koşullar kadınları yerel yönetimlerde karar alıcı pozisyonların dışına itmektedir. Ek olarak, siyasal ve kurumsal süreçlerin karmaşıklığı, güç ilişkileri yerel yönetimlerde genellikle erkeklere göre yeni olan kadınları, bu pozisyonlarda yer almaktan kaçınma eğilimine sokmaktadır (Mazlum, 2009: 95). Ailenin, toplumun, milletin ya da devletin bekası için eğitilmiş ve deneyimli analar ve eşler olma misyonunu yüklenen kadınlar kamusal alanda görünürlük talebi ile fazla karşılamamakta; onlar özel ve sivil alanın aktif özneleri olmaktadır (Üşür, 1998: 537).

Diğer taraftan kadınların sadece karar mekanizmalarında ve seçilmiş koltuklarda yer alıp almamalarına bakmakla yetinmeyip bu süreçlerde ne kadar yer alabildiklerine de önem verilmelidir. Örneğin, Trabzon'da 2005–2006 öğretim yılında Halk Eğitim kurslarına 6 binden fazla kadın katılmış, buna karşın Halk Eğitim Programlarının belirlenmesinde özel bir önem taşıyan yerel komitede kadın örgütleri ve kadınları temsil eden bir temsilci bile yer almamıştır. Bu, Trabzon'a özgü bir durum olmayıp, yaygın ve genel bir durumu iyi yansıtan bir örnektir. Oysa bu türden fikir ve karar oluşturma süreçleri kadınların görünürlüğü, politika ve uygulamalar üzerindeki etkileri açısından önemli yerel imkânlardır. Bunun yanında yeni yasal düzenlemelerle getirilen yerel siyasete katılım araçları, kent konseyleri vb. önemli ve uygulama geliştirilmesi gereken araçlardır (Işık, 2007: 64).

Ülkemizde üç tür yerel yönetim birimi bulunmaktadır. Bunlar il özel idareleri, belediyeler ve köylerdir. Bu üç birim yanında Anayasa'nın 'büyük yerleşim merkezleri için özel yönetim biçimleri getirebilir' hükmüne dayanarak 1984'te çıkarılan yasa ile büyükşehir belediyeleri kurulmuştur. Kadınların yerel yönetim birimlerinden alacakları hizmetlere değinmek açısından, bu birimlerin yasalarca belirlenmiş olan görev ve sorumluluklarına yer vermek yararlı olacaktır.

3.1.1. Belediye Kanunu

Belediyeler hem görev ve yetkileri hem de yerel yaşamdaki rolleri açısından yerel yönetim sisteminin belkemiğini oluşturur. 2007 istatistiklerine göre ülke nüfusunun

%83'ünün belediye sınırları içinde yaşadığı göz önüne alınırsa, belediyelerin yönetim sistemi ve toplumsal yaşamdaki rolleri daha iyi anlaşılır (Mazlum, 2009: 66).

Mevzuata göre Belediyenin görev ve sorumlulukları şöyledir;

Madde 14-Belediye, mahallî müşterek nitelikte olmak şartıyla;

İmar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; coğrafi ve kent bilgi sistemleri; çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans; şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor; sosyal hizmet ve yardım, nikâh, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapar veya yaptırır (<http://www.mevzuat.gov.tr>, 2005).

Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100.000'in üzerindeki belediyeler, kadınlar ve çocuklar için konukevleri açmak zorundadır. Diğer belediyeler de mali durumları ve hizmet önceliklerini değerlendirerek kadınlar ve çocuklar için konukevleri açabilirler (<http://www.mevzuat.gov.tr>, 2005).

3.1.2. Büyükşehir Belediyesi Kanunu

Büyükşehir belediyeleri Türkiye'de yerel yönetim sistemine 1980 sonrasında girmiştir. 1984 yılında çıkarılan 3030 sayılı Yasa ile büyükşehir belediyeleri kurulmuştur.

5216 Büyükşehir Belediyesi Kanunu'na göre, 'Belediye sınırları içindeki ve bu sınırlara en fazla 10.000 metre uzaklıktaki yerleşim birimlerinin son nüfus sayımına göre toplam nüfusu 750.000'den fazla olan il belediyeleri, fiziki yerleşim durumları ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri de dikkate alınarak, kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülebilir'.

Büyükşehir belediyesinin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

Sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksek

okullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak. (<http://www.mevzuat.gov.tr>, 2004).

3.1.3. İl Özel İdaresi Kanunu

İl özel idareleri yerellik niteliği açısından belediyelerden önemli ölçüde ayrılmaktadır. Çünkü, yerel ortak yaşamın ürettiği ortak ihtiyaçların görülmesini amaçlayan bir komün yönetimi olmaktan çok, idari bir ayırım esasında belirlenen daha geniş bir alanda belli türdeki hizmetlerin yerel birimlerce görülmesi amacıyla kurulmuştur (Mazlum, 2009: 78).

Mevzuatta yer alan İl Özel İdaresi Kanunu'na göre, İl Özel İdaresinin görev ve sorumlulukları şöyledir:

İl özel idaresi mahallî müşterek nitelikte olmak şartıyla;

- a) Gençlik ve spor, sağlık, tarım, sanayi ve ticaret; Belediye sınırları il sınırı olan Büyükşehir Belediyeleri hariç ilin çevre düzeni plânı, bayındırlık ve iskân, toprağın korunması, erozyonun önlenmesi, kültür, sanat, turizm, sosyal hizmet ve yardımlar, yoksullara mikro kredi verilmesi, çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtları; ilk ve orta öğretim kurumlarının arsa temini, binalarının yapım, bakım ve onarımı ile diğer ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin hizmetleri il sınırları içinde,
- b) İmar, yol, su, kanalizasyon, katı atık, çevre, acil yardım ve kurtarma ; orman köylerinin desteklenmesi, ağaçlandırma, park ve bahçe tesisine ilişkin hizmetleri belediye sınırları dışında yapmakla görevli ve yetkilidir (<http://www.mevzuat.gov.tr>, 2005).

3.2. Kadınlara Yönelik Hizmetler

1960'ların sonlarından bu yana toplumsal ve ekonomik yaşamı biçimlendiren temel etmenlerden biri, toplumsal cinsiyet rolleri ve tanımlarındaki değişimlerdir. Erkekler ve kadınlar kendi etkinlik alanlarını dönüştürürken, toplumsal kurumlar, kişisel ilişkiler ve insan özelliklerinin tanımlanışını da yeniden biçimlendirmişlerdir. Bütün toplumsal

edimcileri etkilemiş olan bu değişimler kişisel ve kurumsal düzeyde yadsınamaz bir öneme sahiptir (Mackenzie, 2011).

Bu değişimler sorunsuz bir biçimde yaşanmamıştır. Milyonlarca insanın farklı baskılara verdikleri tepkilerin, zorunluluk sonucu olsa da genellikle beklenmedik ve yaratıcı tercihlerinin ürünü olan bu değişimler, birçok kadın için kamusal ekonomik roller üstlenirken aynı zamanda evdeki ve komşuluk birimindeki sorumlulukları yerine getirmeyi sürdürmek biçiminde ikili bir yaşam anlamına gelmiştir (Mackenzie, 2011).

Dolayısıyla, yaya kaldırımlarının düzenlenmesi, kent içi ulaşımın planlanması, belde halkının eğlendiği ve dinlendiği ortak açık ve kapalı mekânların denetimi, su ve kanalizasyon hizmetlerinin sunulması, çocuk ve gençlerin bir araya geleceği ortak eğitim, kültür ve spor tesislerinin kurulması, halka açık ücretsiz kültürel etkinliklerin düzenlenmesi, yerel vergi ve harçların toplanması, binaların kuralına uygun bir biçimde inşasının denetlenmesi gibi birçok iş yerel politikanın konusudur (Alkan, 2000: 4).

Yerel siyaset büyük ölçüde yerel kaynakların farklı yerel gereksinmeler arasında bölüştürülmesiyle ilgilidir. Yerel yönetimler de hizmet üreticisi, sunucusu ve satın alıcısı olarak yerel kaynak dağıtımında önemli bir rol oynamaktadır. Belediyelerin ürettiği ve sunduğu bu hizmetler gerek üretim gerekse yeniden üretim bağlamında kadınların yaşam kalitesi üzerinde belirleyici etkiye sahiptir (Mazlum, 2009: 93).

3.2.1. Kadın Sığınma Evleri (Konukevleri)

Kadına yönelik aile içi şiddet tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de çözüm bekleyen önemli toplumsal sorunlardan biri olmaya devam etmektedir. İngiltere’de belediyelerin kadın ve aile içi şiddete yönelik birimleri vardır. Bu ülkede her 4 kadından 1’i, her 6 erkekten 1’i aile içi şiddete maruz kalmaktadır. Belediyeler, şiddete maruz kalanlara destek olmak için “mağdur destek” birimleri oluşturmuştur. Ayrıca, şiddet uygulayanlardan belediye konutlarında ikamet edenler varsa, belediye bunlarla olan kira sözleşmesini iptal etmektedir. Belediyeler, kendi internet siteleri, düzenledikleri toplantılar ve yayınları aracılığıyla bu konuda mahalli halkı uyarmakta, nerelere şikayet etmeleri gerektiğini belirtmekte ve bilgilendirmektedir (Aydın, 2008: 74).

Bu önemli sorunla mücadele konusunda ülkemizde de özellikle son yıllarda yoğun çalışmalar yürütülmektedir. Bu alanda kaydedilen en önemli gelişmelerden biri kadına yönelik şiddetle mücadeleyi bir devlet politikası haline getiren 2006/17 sayılı ‘Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler’ konulu Başbakanlık Genelgesi’dir. Söz konusu Başbakanlık Genelgesi ile kadına yönelik şiddetle mücadele alanında yürütülen çalışmaların koordinasyon görevi Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’ne verilmiştir. Yine aynı Genelge’de ‘Kadına Yönelik Şiddet Konusundaki Çözüm Önerilerinin Yaşama Geçirilmesinde Koordineli Çalışması Gereken Kurumlar’ başlığı altında, şiddete maruz kalan kadın ve çocuklarının sığınma ihtiyacını karşılayacak yerlerin açılması konusunda Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu’nun (SHÇEK) yanı sıra yerel yönetimlere ve sivil toplum kuruluşlarına da sorumluluklar yüklenmiştir.

Şiddete uğrayan veya risk altında bulunan kadınların ve çocuklarının geçici süreyle ‘sığınma’ ihtiyacını karşılayacak yerler ‘kadın sığınmaevi, kadın sığınağı, kadın konukevi’ gibi adlarla anılmaktadır. 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 14. maddesinde ‘Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000’i geçen belediyelere kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açar’ ifadesi ile belediyelere bu konuda görev verilmiştir. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı: 2007-2010’da da ‘Koruyucu Hizmet Sunumu’ başlığı altında kadın konukevlerinin nitelik ve nicelik bakımından geliştirilmesi ve sığınmaevi açma çalışmalarının desteklenmesi konusunda SHÇEK, valilikler ve yerel yönetimlerin gerçekleştireceği aktiviteler yer almaktadır.

Ülkemizde 25’i SHÇEK olmak üzere, valilikler, belediyeler ve sivil toplum kuruluşları tarafından işletilen toplam 49 sığınmaevinde hizmet sunulmaktadır. Her üç kadından birinin yaşamı boyunca en az bir kez şiddete maruz kaldığı dikkate alınır, yeni sığınmaevlerinin açılması, var olanların da hizmet kalitesinin geliştirilmesinin önemi açıkça görülmektedir. Böylece kadınların ve çocuklarının gereksinimlerinin karşılanması sırasında sunulan hizmetlerin denetlenmesi ve geliştirilmesi de mümkün olacaktır (www.kadininstatusu.gov.tr., 2008: 4).

Kadın konukevlerindeki şiddet mağduru kadınlar ile tahliyesine bir yıldan az kalmış olan cezaevindeki kadınlar ve kocası ölmüş veya boşanmış kadınların sosyal yaşama katılımlarının sağlanması amacıyla gerçekleştirilecek projelere de öncelik tanınmaktadır (Tosun, 2010: 21). Kadına şiddetle mücadele konusunda yerel yönetimlere düşen

görevlerden biri de T.C. Başbakanlık Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadelede Sağlık Hizmetleri kitabında ‘sağlık kuruluşlarından ve diğer kaynaklardan elde edilen veriler doğrultusunda, riskli gruplar, risk faktörleri, toplumsal değer yargıları vb. dikkate alınarak toplumsal duyarlılık ve bilinç oluşturmak amacıyla halk eğitim çalışmalarının düzenlenmesi ve bu çalışmaların multidisipliner bir ekiple ve ilgili sektörlerin desteği ve işbirliği ile (Milli Eğitim Müdürlüğü, Basın Yayın Kuruluşları, STK’lar vb.) yapılması’ olarak yer almıştır (Özvarış Bahar, Şevkat vd., 2008: 54).

Sığınmaevlerinde kadınlara yönelik çalışmalar, her kadın için görevlendirilen bir danışman tarafından kadınla birlikte planlanır. Kadına danışmanlık yapan kişi, kadını sığınmaevinde karşılayan ve ilk görüşmeyi yapan sosyal hizmet uzmanı olmalıdır. Sığınmaevinde kadına yönelik çalışmalar şöyle özetlenebilir (Tosun, 2010: 21) ;

1. Sığınmaevinde Danışmanlık

- a) Her kadının bir danışmanı vardır. Danışmanlık görevini sosyal hizmet uzmanları yürütür.
- b) Danışman giriş işlemlerini ve ilk görüşmeyi yapar.
- c) Danışmanın görevi kadınların ihtiyaçlarını belirlemelerine, hedeflerini tespit etmelerine, kendi güçlerinin farkına varmalarına, sorunlarına çözümler üretmelerine ve hedeflerine ulaşacak yöntemler geliştirmelerine destek olmak; gerekli durumlarda kadına eşlik etmek, kadının yapmak istedikleri ile ilgili kafasında oluşan soruları tartışmak, sığınmaevi içerisindeki yaşantısında kolaylaştırıcılık yapmaktır.
- d) Danışman, kadının aktardığı bilgileri gerekmedikçe ve kadının onayı alınmaksızın kimseye aktaramaz.
- e) Bir sosyal hizmet uzmanı en fazla 5 kadına ve çocuklarına danışmanlık yapar.
- f) Danışman, kadın danışma merkezindeki uzmanlarla koordineli çalışır. Kadının sığınmaevi sonrasındaki sürecini kadın danışma merkezi ile koordine eder.
- g) Danışmanlar fırsat buldukça kadınlarla güçlenmelerine aracılık edecek konularda sohbet eder.

h) Danışman, varsa, kadının çocukları ile ilgili süreci çocuk gelişimi uzmanı, öğretmen ve diğer çalışanlarla koordine eder.

i) Danışmanlık, kadına uygulanan şiddetin boyutları, tehdit, şiddet uygulayanın nerede yaşadığı gibi risk değerlendirme sürecini de içerir. Bu değerlendirme sıklıkla yenilenir ve yeni risklerin oluşup oluşmadığı gözden geçirilir.

j) Kadının veya danışmanın talep etmesi halinde danışman değişebilir.

2. Destek Alanları

a) Kadının, danışmanı ile birlikte yaptığı planlama çerçevesinde, öncelik sırasına göre ihtiyaç duyduğu konularda destek alması sağlanır.

b) Kadına yönelik çalışmalar kadın danışma merkezi aracılığıyla, sığınmaevinde ya da başka bir kuruluştaki sağlanabilir. Can güvenliği tehdidi olmayan kadınlar için çalışmaların olabildiğince sığınmaevi dışında gerçekleştirilmesi, hem kadının güçlenmesine yardımcı olması hem de sığınmaevi sonrasında destek alabilmesi bakımından önemlidir.

Psikolojik Destek; Bireysel ve grupla psikolojik destek, danışma merkezi psikologu tarafından danışma merkezinde sağlanır. Kadının can güvenliğine yönelik bir tehdit varsa görüşmeler sığınmaevinde gerçekleştirilir. Sığınmaevinde çalışan sosyal hizmet uzmanları kadınların psikolojik destek hakkında bilgilendirilmesi ve psikoloğa yönlendirmesinden sorumludur.

Grup Çalışmaları; Sığınmaevi cinsel şiddet, boşanma, kadın hakları, iletişim, anne-çocuk ilişkileri, sığınmaevi yaşantısı gibi kadınlara ilişkin çeşitli konuları içeren grup çalışmaları yürütür. Bu çalışmaların programları, alanında uzman kişiler tarafından hazırlanır ve uygulanır.

Hukuki Destek; Kadınların temel yasal hakları kadın danışma merkezi ve sığınmaevi çalışanları tarafından bilinir ve kadınlara temel düzeyde bilgilendirme yapılır.

İşbirliği/yönlendirme yapılabilecek kuruluşlar: Barolar, kadın örgütleri, sivil toplum örgütleri, gönüllü avukatlar, Kadınlara Hukuki Destek Merkezi (KAHDEM.).

Maddi Destek; a) Kadınların katılım payı gerektiren tedavi ve ilaç masraflarının karşılanmasında destek olunur.

- b) Okula giden çocuklara burs sağlanmasında destek olunur.
- c) Kadınlara belirli bir limit dahilinde ücretsiz ulaşım imkanı sağlanır.
- d) Sığınmaevi sonrasında kira desteği verilir.
- e) Sığınmaevinden ayrılan ve talepte bulunan kadınlara belediyelerin sosyal yardımları kapsamında destek sağlanır.

İşbirliği yapılabilecek kuruluşlar: TC. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı, sosyal yardım ve eğitim bursu veren sivil toplum kuruluşları.

Yemek; Sığınmaevi, kadın ve çocukların sağlıklı beslenme ihtiyaçlarını ücretsiz karşılar.

Ev Eşyası; Sığınmaevinden ayrılan kadınlara ihtiyaç duydukları ev eşyaları bağışlar yoluyla ya da belediyenin imkânları çerçevesinde temin edilir.

Meslek Eğitimi ve İş Bulma Desteği; Kadın danışma merkezinde çalışan sosyal hizmet uzmanları tarafından kadınlar meslek edindirme programlarına yönlendirilir. İşbirliği yapılabilecek kuruluşlar; İŞKUR, halk eğitim merkezleri, belediyelerin meslek edindirme kursları, toplum merkezleri, sivil toplum örgütleri, kredi veren kuruluşlar.

Tıbbi Destek; Sağlık sorunları olan kadınlar sağlık kuruluşlarına yönlendirilir ve gerektiğinde onlara eşlik edilir.

Nüfus Kaydı; Sığınmaevinde nüfus kaydı olmayan kadın ve çocukların nüfus kayıtlarının yapılmasına yardımcı olunur.

Eşlik Desteği; a) Kadınlara gereksinim duyulduğu hallerde polis, savcılık ve avukat görüşmelerinde eşlik edilir.

b) Doğum, ameliyat gibi nedenlerle hastanede kaldıkları durumlarda kadınlara refakat edilir.

Tercüme; Türkçe bilmeyen kadınlara tercüman desteği sağlanır. Tercümanların kadın olmasına ve mümkün olduğunca aynı kişilerin çağırılmasına dikkat edilir.

Sosyal Etkinlik Desteği ; Sığınmaevi içinde ve sığınmaevi dışında eğlence, piknik, gezi gibi etkinlikler düzenlenir.

Ulaşım; Belediye, kadınlara belediye otobüsleri ile ücretsiz ulaşım için belirlenen miktarda ulaşım kartı sağlar.

Sportif etkinlikler; Kadınların belediyenin sosyal ve spor tesislerinden ücretsiz yararlanması sağlanır.

Bilgilendirici Materyaller; Kadınlara ihtiyaç duyulan konularda bilgilendirme broşürleri verilir. Resmi kurumlar ve sivil toplum örgütleri tarafından hazırlanmış broşürler kullanılabileceği gibi, ihtiyaç duyulan konularda sığınmaevi ve danışma merkezinin koordinasyonu ile de hazırlanabilir.

Sığınmaevinde şu konularda broşürler, bilgilendirici materyaller bulunur:

- a) Şehri tanıtıcı broşür ve harita (ilgili kuruluşların adresi işaretlenir),
- b) Yasal haklar,
- c) Bulaşıcı hastalıklar ve korunma yolları,
- d) Cinsiyet eşitliği,
- e) Kadına yönelik şiddet,
- f) Destek alınabilecek kurum - kuruluşların çalışmaları,
- g) Çocuklarla ilişkiler, çocuk eğitimi,
- h) Sığınmaevinde yürütülen çalışmalar.

3.2.2. Kadın Danışma Merkezleri

Kadın danışma merkezleri, kadınların şiddete uğradığında yüz yüze ya da telefonla başvurabileceği danışmanlık ve yönlendirme merkezleridir. Bu merkezler, kadınlara ve çocuklarına şiddetle mücadele sürecinde ihtiyaç duydukları konularda ücretsiz destek sağlar ya da sağlayabilecek kuruluşlara yönlendirir. Merkezler aynı zamanda sığınmaevlerinin adresleri güvenlik sebebiyle gizli tutulduğundan sığınmaevleri için başvuru merkezi olarak işler (Tosun, 2010: 32).

Kadın sığınmaevine yönlendirme kadın danışma merkezi üzerinden yapılır. Kadın danışma merkezine telefonla ve internet aracılığıyla yapılan başvurular şiddet başvuru hattı çalışanları; doğrudan gelerek yapılan başvurular danışma merkezi sosyal hizmet uzmanları tarafından değerlendirilir. Kadın danışma merkezi, kadınları güçlendirmeye yönelik çalışmalar yürütür. Kadın danışma merkezi çalışmaları şöyledir (Tosun, 2010: 36):

a) Bilgilendirme ve yönlendirme: Sosyal hizmet uzmanı, kadının ihtiyacı doğrultusunda hangi kurumlardan ne şekilde destek alabileceği hakkında başvurucaı bilgilendirir. Bu kurumların adres ve telefon numaralarını verir. Kurumlarda karşılaştığı sorunların çözümüne destek olur.

b) Sığınmaevine yönlendirme/yerleştirme: Sığınma ihtiyacı olan kadınların başvurularını değerlendirilir ve güvenli bir şekilde uygun bir sığınmaevine ulaşmaları sağlanır.

c) Güçlendirici grup çalışmaları: Kadın danışma merkezi çalışanları bireysel danışmanlığa ek olarak grup halinde güçlendirme programları uygular. Bu programlar bu alanda uzman psikolog ve psikiyatrlar tarafından gerçekleştirilecek çalışmalar olabileceği gibi; kadınlarla ilgili çeşitli konuları içeren bilgilendirme çalışmaları, sohbet toplantıları, psiko - drama çalışmaları şeklinde de olabilir.

d) Kadın ve çocuklara yönelik psikolojik danışmanlık: Kadın danışma merkezi psikologu tarafından ya da ilgili kuruluşlara yönlendirmek suretiyle psikolojik destek sağlanır.

e) Hukuki danışmanlık: Kadınlar hukuki destek için baroların adli yardım birimlerine yönlendirilir. Kadın danışma merkezinde ya da belediyenin toplantı salonlarında kadınlara yönelik yasal konularda bilgilendirme yapılır. Gönüllü avukatlar kadın danışma merkezinde bilgilendirme çalışmaları yürütür. Danışma merkezi temel yasal bilgileri içeren broşürler bastırır, dağıtır ve/veya mevcut olanları kadınlara ulaştırır

f) Tıbbi destek: Sağlık sorunu olan kadınlar belediye hastanesine ya da ilgili sağlık kuruluşlarına yönlendirilir. Sağlık konularında bilgilendirici toplantılar organize edilir.

g) Ekonomik destek alabileceği mekanizmalara ulaşmasına destek olma: Kuruluşlarda çalışan sosyal hizmet uzmanları kadınları maddi destek alabileceği kuruluşlara,

çocuklarını da burs sağlayan sivil toplum kuruluşlarına yönlendirir, onların danışma merkezine yapılan giysi ve eşya bağışlarına ulaşmalarına yardımcı olur.

h) İş bulmasına destek olmak: Kadınlar iş bulmalarını kolaylaştıracak eğitim çalışmalarına, danışma merkezine işçi bulma talebiyle yapılan başvurular da işe uygun kadınlara yönlendirilir. Kadınların el ürünlerinin belediye aracılığı ile pazarlanmasına yardımcı olunur, özgeçmiş hazırlama ve iş görüşmesi yapma gibi konularda eğitim çalışmaları organize edilir.

i) Nüfus kayıtları: Sığınmaevinde nüfus kaydı olmayan kadınların nüfus kayıtlarının yapılmasına yardımcı olunur. Sığınmaevinde kalınan süre içerisinde kadının yerleşim yeri adresi danışma merkezi adresi olarak kabul edilir ve resmi işlemler bu adres üzerinden değerlendirilir.

j) Tercüme: Türkçe bilmeyen kadınlara tercüman desteği sağlanır. Tercümanların kadın olması ve mümkün olduğunca aynı kişi/kişilerin çağrılmasına dikkat edilir. Can güvenliği tehdidi olmadığı sürece tercümanın katıldığı görüşmeler kadın danışma merkezinde gerçekleşir.

k) Gerekli durumlarda kadına eşlik etmek: Kadın danışma merkezi çalışanları ve gönüllüleri adli rapor alma, mahkemeye başvurma ya da duruşmaya gitme gibi gerekli durumlarda kadının talep etmesi halinde ona eşlik eder. Kadına eşlik eden kişi bu işlemleri kadın adına yapmaz, sadece gerekli durumlarda destek olur.

l) Kadınları, yararlanabilecekleri sosyal - kültürel sportif etkinlikler ve eğitimler hakkında bilgilendirmek: Kadınların belediyeye ait merkezlerden yararlanmaları sağlanır, çeşitli kuruluşlar tarafından organize edilen etkinliklerin duyurusu yapılır, kadınların istek dahilinde bu etkinliklere katılımlarını kolaylaştırılır.

m) Sığınmaevinden ayrılan kadınlara yönelik izleme ve destek çalışmalarını sürdürmek: Sığınmaevinden ayrılan ve danışma merkezi ile iletişimini devam ettirmek isteyen kadınlara yönelik izleme çalışmaları yapılır. İhtiyaçları doğrultusunda danışmanlık ve destek sağlanır.

n) Bilgilendirici materyaller: Kadına yönelik şiddet ve şiddetle mücadele konularında bilgilendirici materyaller basılır ve dağıtılır. Diğer kurumların hazırlamış olduğu materyaller de dağıtılır.

- o) Kadına yönelik şiddet ve şiddetle mücadele konusunda bilgilendirici faaliyetler yürütmek: Konuyla ilgili panel, konferans ve etkinlikler organize edilir.
- p) Şiddetle mücadele araçlarının ihtiyaca uygun biçimde işleyip işlemediğini izlemek: Başvurucuların ilgili kuruluşlarla yaşadığı güçlükler kayıt altına alınır ve ilgili kuruluşlar bu konular hakkında bilgilendirilir.
- q) Şiddetle mücadele konusunda edinilen deneyimleri bilgiye dönüştürmek: Kadın danışma merkezi, yürüttüğü çalışmalar sonucunda edindiği deneyimleri kayıt eder, yayına dönüştürür ve paylaşır.
- r) Şiddetle mücadele faaliyetlerine gönüllü destek vermek isteyen kadınları bilgilendirmek: Kadına yönelik şiddetle mücadele alanında çalışmalar yapmak isteyen kadınlara ve ilgili meslek profesyonellerine yönelik eğitim çalışmaları yürütülür.
- s) Konuyla ilgili araştırma yapmak: Bilimsel araştırma yöntemleri ile kadına yönelik şiddetin boyut ve sonuçlarını ortaya koyacak çalışmalar yürütülür.
- t) Halkla ilişkiler faaliyetleri: Kamuoyunda kadın ve çocuğa yönelik şiddet konularında bilgilendirme çalışmaları yürütülür. Kadın danışma merkezinin çalışmaları tanıtılır. Kadın danışma merkezi ve sığınmaevine ilişkin toplumda mevcut önyargıların giderilmesini hedefleyen çalışmalar yapılır.

3.2.3. Evde Bakım Hizmeti

Türkiye’de belediyelerin sosyal hizmet ve sosyal yardım alanındaki hizmetlerinden yararlananlar arasında, kadınlar, yaşlılar, engelliler, çocuklar, gençler, yoksullar ve toplumdaki diğer kesimler yer almaktadır.

Evde bakım hizmeti, yardıma ihtiyacı olan kişilere kendi evlerinde yıkanma, giyinme, manikür-pedikür gibi kişisel bakım; temizlik, yemek pişirme, alışveriş gibi ev hizmetleri ve bazı durumlarda para yönetimi gibi finansal konularda destek olunması için verilen hizmettir. Evde bakım hizmeti verilen kişiler, ciddi ölçüde hasta, yaşlı, büyük bir engeli bulunan ve engeli ile yaşamayı öğrenme güçlüğü içinde bulunan, zihni veya fiziki engelli kişilerdir. Evde bakım hizmetini belediyeler kendi görevlileri aracılığıyla veya hizmet satın alma yoluyla karşılar. Özellikle İsveç’te bu hizmet

belediye uzmanları tarafından karşılanır. Evde bakım görevlisi, hastanın yakın akrabaları ve diğer bakıcıları ile birlikte bir çalışma yaparak bakım görevlerinin en uygun şekilde paylaşılmasını sağlar. Hastanın kendine güvenini geliştirip mümkünse yeniden bağımsız olarak hayatını sürdürebilmesi sağlanmaya çalışılır. Evde bakım görevlisi haftanın belirli günlerinde hastanın ihtiyacı olan bakımı evinde yapar (Aydın, 2008: 66).

Kadınların ve erkeklerin toplum içindeki farklı rolleri, farklı konumları, ekonomik ve sosyal durumlarındaki farklılıklar, kamu politikalarının ve kamu bütçesinin kadınlar ve erkekler üzerinde değişik sonuçlar doğurmasına yol açmaktadır. Burada kadınların ve erkeklerin birbirinden farklı olmalarından ziyade, farklılıkların toplum içinde yaygın nitelik kazanmış olması söz konusu edilmektedir. Çocukların, yaşlıların ya da hastaların bakımını kimin üstlendiği sorusu bu konunun çok belirgin bir örneğidir. Bu işi yapan erkeklerin de var olduğunu hepimiz biliyor olsak da, toplumdaki yaygın örneklerle baktığımızda, gerek ücretli işlerde gerekse daha geniş ölçekte anne, eş, kız, gelin gibi sıfatlarla akrabalara, dostlara veya komşulara karşılıksız olarak verilen hizmetlerde söz konusu bakım işini yapanların çoğunlukla kadınlar olduğunu görmekteyiz (Klatzer, 2012: 9). Bu açıdan bakıldığında, belediyelerin vermiş olduğu evde bakım hizmetinin yaygınlaşması, daha çok kadınları rahatlatan bir durum olacaktır.

3.2.4. Kentsel Hizmetler

Mahalleyi, ilçeyi, kenti, köyü, kısacası ‘ortak yaşam çevresi’ ni kadınlarla erkekler aynı biçimde kullanmazlar. Yaşam çevresinin sunduğu ekonomik, toplumsal ve mekânsal olanaklardan yararlanma fırsatları, dolayısıyla sorunları, gereksinimleri, beklentileri aynı değildir. Bu nedenle ‘ortak yaşam çevresi’ ne yönelik politika(sızlık)lar kadınlarla erkekleri farklı biçimlerde etkiler. Sözelimi, yerel düzeyde sunulması gereken birçok hizmetin yeterli nitelik ve uygun maliyetle sunulmaması durumunda ortaya çıkan boşluk ağırlıklı olarak kadınlarla doldurulur ya da kadınların üstlenmek durumunda olduğu birtakım işleri yerine getirmeleri güçleşir. Örneğin, yaygın kamusal çocuk bakım hizmetinin sunulmadığı bir beldede bu toplumsal sorumluluk kadınlarca ve kadınlar arası dayanışma ağları kanalıyla yerine getirilir. Ya da özellikle kırsal yerleşimlerde ve gecekondü alanlarında, kullanma ve içme suyunu uzaktan taşıyıp

kaynatanlar, amaşıı yıkamak için su kaynağına götürüp getirenler, çöplerin sokaktan toplanmaması durumunda belli bir yere taşımak durumunda kalanlar ağırlıklı olarak kadınlar ve kız çocuklarıdır (Alkan, 2011: 1).

Kadınların rollerindeki değişiklikler kentsel örgütlenmenin yeni biçimlerine ve yeni kentsel hizmetlere yönelik bir gereksinim yaratmıştır. Kadınlar yeni rollerini üstlenirken, yeni kentsel hareketlilik, yeni ücretli çalışma kalıpları, kamusal hizmetler için yeni talepler, yeni çalışma saati programları ve evle ilgili sorumluluklarının bir bölümünü yerine getirdikleri alışveriş ve hizmet merkezlerinin çalışma saatlerinde değişiklikler yaratmışlardır (Mackenzie, 2011).

Özellikle yaşam kalitesi düşük gecekondü alanlarında, yeterli altyapının ve kirlilik denetiminin olmadığı sağlıksız bir ortamda sürekli taşan, patlayan borular, bu aksaklıklardan kaynaklanan lağım fareleri, astfalsız yollar kadınların üzerindeki yükü en az iki katına çıkarmakta: evi daha sık süpürmek, çamur temizlemek, hane halkının üstünü başını daha sık yıkamak, çöplüklerden taşınan illetlerle uğraşmak, gürültüden uyanan bebeklerle başa çıkamamak kadınlar için büyük sorunlar doğurmaktadır (Alkan, 2000: 18).

Kadınlar için güvenlik, erkeklerden daha farklı ve genellikle ‘daha fazla’ bir anlam taşır. Kentte kadınların bedensel ve ruhsal bütünlüğünün korunmasına yönelik etkili önlemler alınmış değildir. Otomobil güvenliğini yaya güvenliğinden ne geçiren alt geçitler, yürüyüş yolları boyunca ilerleyen yüksek sağır duvarlar, yetersiz sokak ve cadde aydınlatmaları, binalar arasındaki dar geçitler, bakımsız ve tehditkar açık alanlar, ortak kamusal mekanlarda yeterli ve eğitilmiş güvenlik görevlilerinin bulundurulmayışı kadınların hem kentsel güvenliğini hem de ‘yardım’ istemelerini güçleştiren koşullardır (Alkan, 2000: 14).

Kadınların kentte yaşarken gereksinim duydukları hizmetler ile yerel yönetimlerin sundukları ya da sunmaları gereken hizmetler birçok alanda kesişir. Kuşkusuz, yerel düzeyde kadınların karşılaştıkları ve yukarıda bir kısmı belirtilen sorunların tümü yerel düzeyde ve yerel politika aracılığıyla çözülemez. Örneğin, yerel yönetimlerin yasama yetkisi yoktur ve yasalardan kaynaklanan engeller ancak parlamentoda ya da parlamentoyu hedef alarak verilecek mücadele aracılığıyla ortadan kaldırılabilir. Bununla birlikte, hangi yasal düzenlemelerin ‘kadınların ortak yerel gereksinimleri’ nin

karşılanmasını engellediği ya da ‘kadınların ortak yaşam çevreleri’ yle ilgili güçlükler yarattığının ortaya çıkması ve merkezi yönetim düzeyine yansıtılması bile yerel düzeyde kadınların belli bir örgütlülüğe, güce, katılım düzeyine ulaşmalarıyla, bir başka deyişle yerel düzeyde seslerini yükseltmeleriyle olanaklıdır (Alkan, 2000: 23).

Buna rağmen, yerel yönetimlerin aldığı kent planlamasından ulaşım hatlarının belirlenmesine, hizmetlerin ücretlendirilmesinden, bütçe kaynaklarının tahsisine, kent toprağının nasıl kullanıldığından atıkların toplanmasına ve sokak aydınlatmasına kadar her türlü karardan ve uygulamadan doğrudan etkilenen kadınlar, bu kararların oluşturulması sürecinde yer alamamaktadırlar (Mazlum, 2009: 87).

3.2.5. Eğlence ve Dinlenme İmkanları

Belediyeler halkın boş zaman değerlendirme ve kültürel kalitesini yükseltmek için, müzik okulu kurulması, aylık konserler tertiplenmesi, sergiler, çocuklara her ara tatilde kütüphane gezileri düzenlenmesi, amatör gruplara ilişkin aktiviteleri yönlendirme, müzeler, galeriler açılması, park, bahçe, koru gibi açık alanların düzenlenmesi gibi görevleri yerine getirmektedir. Spor merkezleri ve parklarda spor aktivitelerine imkân sağlayacak düzenlemeler gelişmiş ülkelerde yoğun olarak yapılmaktadır (Aydın, 2008: 21).

Ayrıca, bu imkânların korunması ve bakımı yine belediyeler tarafından gerçekleştirilmektedir. Golf kursları, tenis kortları, yüzme havuzları ve fitness salonlarının işletilmesi belediyelerin yürüttüğü hizmetler arasındadır. İnternet üzerinde online kütüphane kurmak ve bölge halkının hizmetine sunmak diğer bir faaliyet alanıdır. Ayrıca, belediyeye ait salonlar düğün, kutlama, doğum günü ve çeşitli organizasyonlar için vatandaşların kullanımına açılmaktadır (Aydın, 2008: 21).

Ne var ki tüm bu hizmetlere rağmen kentlerin kültürel, spor ve dinlence olanaklarından en az yararlanan gruplarından birini kadınlar oluşturmaktadır. Planlamasında, oluşumunda, günlük yaşamında kadınların aktif bir biçimde rol aldığı kadın dostu kentlere ihtiyaç vardır.

3.2.6. Yoksullukla Mücadelede Verilen Destek Çalışmaları

Cinsiyet esaslı hak ve eşitliğe erişilemediği sürece, insanca yaşama hakkının gerçekleşmesi, ülkelerin insan kapitalini geliştirmeleri de olası görünmemektedir. Oysa 21. yüzyılda uygar yaşam ölçütü, ülkelerin insani gelişmişlik düzeyidir. İnsani gelişmişlik düzeyinin belirlenmesinde; yaşam süresi, eğitim, sağlık hizmetlerinden yararlanma, gelir dağılımından alınan pay ve çalışma süresi gibi insan kapitaline yatırımın temelini oluşturan kriterler söz konusudur (Hablemitoğlu, 2005: 21).

2009 yılında yoksulluk oranı kadınlarda %19, erkeklerde %17,1'dir. Kırsal yerleşim yerlerinde her iki cinsiyette de yoksulluk oranları yükselirken, kentsel yerlerde yoksulluk oranları düşmektedir. Eğitim durumu yükseldikçe yoksul olma riski azalmaktadır. 2009 yılında okuryazar olmayan veya bir okul bitirmeyen kadınlarda yoksulluk oranı %29,5, erkeklerde %30,3 iken, fakülte ve üstü mezuniyete sahip kadınlarda bu oran %0,4, erkeklerde %0,9'dur (www.tuik.gov.tr, 2011)

Kadınların toplumsal, politik, kültürel ve mekansal hareketliliklerini doğrudan doğruya sınırlayan ekonomik yoksunlukları/güçsüzlükleri, belediyelerin görev üstlenebileceği yaşamsal sorun alanlarının belki de başında bulunmaktadır. Yaşam koşullarının giderek zorlaşması, kentlerdeki kadınların ekonomik etkinlikte bulunma isteğini artırmakla birlikte iş olanaklarının sınırlılığı, kadınlar için özel mesleki eğitim programlarının yaygınlaşmamış ya da belli alanlara hapsedilmiş olması, çocuk sahibi kadınlar için yeterli ve ucuz çocuk bakım hizmetlerinin bulunmayışı, kredi gibi desteklere ulaşmanın güçlüğü, evde üretim yapan kadınlara pazarlama olanaklarının sunulmayışı, ev içinde cinsiyete dayalı işbölümünün değişmeyişi ve böylece kadının toplam çalışma süresinin uzaması gibi türlü nedenler kadını engellemektedir (Alkan, 2009: 57).

Sanayileşmeye dayalı kentleşme süreciyle birlikte gelişen planlama anlayışı, özellikle çalışma alanlarının oturma alanlarından ayrılmasını savunmuştur. Kadınların ücretli çalışma yaşamı ile çocuk bakımı, alışveriş ve hane halkı için gerekli öteki işler arasında kurdukları ilişki, çoğu kez, 'kayıp zamanlar' ve/veya 'kayıp ücretler' anlamına gelmektedir. Çünkü kadınlar, kentin farklı yerlerinde düzenlenen bir dizi etkinliği, sorunlu bir biçimde bir arada gerçekleştirmek zorunda kalmaktadırlar (Alkan, 2000: 12).

Kadınların evdeki işleriyle işyerindeki işleri arasında köprü görevi görececek pek az hizmet vardır. Her semtte maliyeti düşük ve ulaşılabilir çocuk bakımı hizmetleri, ucuz

alışveriş merkezleri yoktur. Kadınlar genelde düzensiz saatlerde çalışırken, transit güzergâhlar yoğunlukla olağan mesai saatlerine göre ayarlanmıştır. Ücretli işlerin çalışma saatleri okul ya da kreş saatleriyle uyumlu değildir (Alkan, 2000: 12).

Bu unsurların daha az engelleyici olması için belediyelerin, kamusal destek politikaları çerçevesinde yerine getirebileceği pek çok işlev vardır. Doğrudan doğruya ‘ekonomik açıdan güçlendirmeye’ ilişkili olanlarsa şöyle özetlenebilir (Alkan, 2009, 58):

- Kadınların gelir getirici etkinliklerde bulunmalarını kolaylaştıracak, özellikle piyasada geçerli becerilerin kazandırılmasını esas alan mesleki eğitim ve beceri kurslarının yaygınlaştırılması,
- Yine evde üretimde bulunan kadınlar dikkate alınarak, ortak üretim ve pazarlama olanakları yaratılması,
- Bu çerçevede, kadınların üretim ve pazarlama kooperatifi kurabilmeleri için yönlendirme, danışmanlık, eğitim, mali ve bürokratik destek hizmetlerinin yaygınlaştırılması,
- Dışarıda iş bulmak isteyen kadınlara iş arama sürecinde kolaylık sağlayacak rehberlik ve danışmanlık hizmetleri (iş rehberliği) vb. sağlanması ve bu hizmetlerin geliştirilmesi.

3.2.7. Sağlıkla İlgili Destek Programları

Kadın sağlığı ve toplumdan kaynaklanan psiko-sosyal faktörler, kadının bireysel sağlık durumu, doğurganlık davranışı, sağlık hizmetlerinin kalitesi gibi pek çok faktörden kaynaklanmaktadır. Kadın sağlığı denildiğinde; ilk olarak üreme sağlığı ve aile planlaması gelmektedir. Ancak, kadınların üreme sağlığı ile ilgili sorunlarının yanı sıra, diğer sağlık sorunları da vardır. Kadın ve sağlık alanındaki toplumsal cinsiyet konularını iki ana kategoride toplamak mümkündür. Bu kategorilerden birincisi, kadınların sağlık sorunları ve hastalık riskleri; ikincisi ise, kadınların sağlık hizmetlerine erişimi ve mevcut hizmetlerin kadınlar tarafından gerçek anlamda kullanılmasıyla ilgilidir (Başbakanlık, 2008b: 5).

Kadınların bütün sağlık sorunlarında ve hamilelik gibi özel durumlarında, sağlık hizmetlerinin sunulduğu yerlerin yetersizliği ve yaygınlaştırılmamış olması, pek çok kadının sigortasız oluşu, önemli güçlükler yaratmaktadır. Bu güçlükler, kadının bakımını sağlamakla yükümlü olduğu kişiler hastalandığında da kendini göstermektedir. Bu durumda, aslında bir kamu hizmeti olarak sunulması gereken sağlık hizmeti, kadınların sırtına, karşılığı ödenmeyen bir yük olarak yüklenmektedir (Alkan, 2000: 19).

3.2.8. Kent Konseyi

Kent konseyleri, seçilmiş yerel yönetim organlarının çalışmalarına halk katılımını ve denetimini sağlamak için, en alt düzeydeki yerel yönetim birimlerinden yukarıya doğru örgütlenerek demokratik kitle örgütleri temsilcileri ve uzmanların da katılımıyla oluşturulan meclislerdir.

5393 sayılı Belediye Kanunu'na göre kent konseyi; kent yaşamında kent vizyonunun ve hemşehrlik bilincinin geliştirilmesi, kentin hak ve hukukunun korunması, sürdürülebilir kalkınma, çevreye duyarlılık, sosyal yardımlaşma ve dayanışma, saydamlık, hesap sorma ve hesap verme, katılım ve yerinden yönetim ilkelerinin hayata geçirmeye çalışır. Belediyeler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, sendikaların, noterlerin, varsa üniversitelerin, ilgili sivil toplum örgütlerinin, siyasi partilerin, kamu kurum ve kuruluşlarının ve mahalle muhtarlarının temsilcileri ile diğer ilgililerin katılımı ile oluşan kent konseyinin faaliyetlerinin etkili ve verimli yürütülmesi konusunda yardım ve destek sağlar (Akdoğan, 2008: 14).

Bu Yönetmelik; kent konseylerinin oluşumunu, yönetim ilkelerini, organlarını, görev ve yetkileri ile çalışma usul ve esaslarını kapsar.

Bu Yönetmelik; 3.7.2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 76 ncı maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Bu Yönetmeliğin uygulanmasında;

- a) Belediye: Kent konseyi oluşumuna yardım ve destek sağlayan belediyeyi,

b) Kent konseyi: Merkezi yönetimin, yerel yönetimin, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının ve sivil toplumun ortaklık anlayışıyla, hemşerilik hukuku çerçevesinde bulunduğu; kentin kalkınma önceliklerinin, sorunlarının, vizyonlarının sürdürülebilir kalkınma ilkeleri temelinde belirlendiği, tartışıldığı, çözümlerin geliştirildiği ortak aklın ve uzlaşmanın esas olduğu demokratik yapılar ile yönetim mekanizmalarını,

c) Meclisler ve çalışma gurupları: Kadın ve gençlik meclisleri başta olmak üzere kent konseyinin görev alanlarında, yönetim anlayışına dayalı ve sürdürülebilir kalkınma içinde çeşitli toplum kesimlerinin kent yönetimine katkıda bulunmalarını, kaliteli ve yaşanabilir bir kentin yönetiminde aktif rol almalarını hedefleyen ve gönüllülük esasında oluşmuş ortak yapıları,

ç) Yerel gündem 21 programı: Birleşmiş Milletler Rio Yeryüzü Zirvesinde 1992 yılında kabul edilen ve 21 inci yüzyılın gündemini belirleyen Gündem 21 başlıklı Eylem Planının 28 inci bölümü uyarınca, yerel yönetimlerin öncülüğünde, sivil toplumun ve diğer ortakların, birlikte kendi sorunlarını ve önceliklerini belirleyerek, kentleri için Yerel Gündem 21 olarak adlandırılan 1997 yılından itibaren uygulanan Türkiye Yerel Gündem 21 Programını,

d) Yönetişim: Saydamlık, hesap verebilirlik, katılım, çalışma uyumu, yerindenlik ve etkinlik gibi kriterlere dayanan, çok aktörlü ve toplumsal ortaklıklara dayalı yönetim anlayışını,

e) YG21: Yerel Gündem 21'i ifade eder.

Kent konseyinin görevleri (<http://www.izmirkentkonseyi.org.tr>) ;

1-Yerel düzeyde demokratik katılımın yaygınlaştırılmasını, hemşerilik hukuku ve ortam yaşam bilincinin geliştirilmesini, çok ortaklı ve çok aktörlü yönetim anlayışının benimsenmesini sağlamak,

2- Sürdürülebilir gelişmenin sağlanması ve bu konuda ortaya çıkan sorunların çözümüne yönelik planların hazırlanması ve uygulanmasını sağlamak,

3- Kente ilişkin temel stratejiler ve faaliyet planlarının belirlenmesine, uygulama ve izleme süreçlerinde tüm kenti kapsayan ortak bir aklın oluşturulmasına katkıda bulunmak,

4- Yerellik ilkesi çerçevesinde katılımcıların, demokrasi ve uzlaşma kültürünü geliştirmek,

5- Kentin kimliğine ilişkin tarihi, kültürel, doğal v.b değerlere sahip çıkmak ve geliştirmek,

6- Kent kaynaklarının etkili, verimli ve adil kullanımına katkıda bulunmak,

7- Sürdürülebilir kalkınma anlayışına dayalı kentin yaşam kalitesini geliştiren, çevreye duyarlı ve yoksulluğu giderici programları desteklemek,

8- Sivil toplumun gelişmesine ve kurumsallaşmasına katkıda bulunmak,

9- Çocukların, gençlerin, kadınların ve engellilerin toplumsal yaşamdaki etkinliklerini arttırmak ve yerel karar alma mekanizmalarında aktif rol almalarını sağlamak

10- Kent yönetiminde saydamlık, katılım, hesap verebilirlik, öngörülebilirlik ilkelerinin uygulanmasına katkıda bulunmak,

11- Kent konseyinde oluşturulan görüşlerin değerlendirilmek üzere ilgili belediyeye gönderilmesini sağlamaktır.

Kent konseyleri kadınların sosyal yaşamda ve yetki ve karar alma mekanizmalarında daha etkin rol almalarında önemli bir rol üstlenmiştir. Ayrıca kadın meclislerinin aldığı karar, öneri ve sonuçların uygulanmasının önünü açabilmek, geniş bir mutabakat

ölçeğinde kabul edilmesini sağlamak adına söz konusu kararlar kent konseyince de benimsenmelidir. Bu nedenle kent konseyleri ve kadın meclisleri birbirini tamamlayıcı ve destekleyici olmalıdır (Şahin, 2011: 39)

3.2.9. Sosyal Dayanışma ve Yardımlaşma Dernekleri

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, 3294 sayılı kanunun amacına uygun çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara nakdi ve ayni yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede kurulmuştur.

Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğünün taşradaki faaliyetleri Türkiye çapında 973 il ve ilçede her ilde vali ve her ilçede kaymakam başkanlığında oluşturulmuş Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları aracılığıyla yürütülmektedir. Böylece bu vakıflar, devlet ile yoksul vatandaşlar arasında sosyal yardımların doğrudan ve en kısa sürede vatandaşa ulaştırılması için bir köprü görevi görmektedir (<http://www.sosyalyardimlar.gov.tr>).

Vakıfların karar organları, ‘Vakıf Mütevelli Heyeti’dir. İl ve ilçelerdeki tüm yardım programları, bu mütevelli heyetlerin kararları ile yürütülmektedir. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları ile Genel Müdürlük arasında hiyerarşi olmayıp, ‘Vakıflar Özel Hukuk Tüzel Kişiliği’ şeklinde örgütlenmişlerdir (<http://www.sosyalyardimlar.gov.tr>).

Muhtaçlık durumunun giderilmesi için hızlı, esnek ve yerel farklılıkları göz önüne alan bir yapıya ihtiyaç duyulduğu için 3294 sayılı Kanunun amacının gerçekleştirilmesinde geleneksel kamu örgütü yapılanmasından farklı bir yöntem izlenmiştir. Her il ve ilçede Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları kurularak hizmet acilen ihtiyaçları hızlı karşılayacak şekilde hedef kitleye en yakın noktadan verilmektedir (<http://www.sosyalyardimlar.gov.tr>).

3.2.10. Kadın Meclisleri

Kadın meclislerinin ortaya çıkması ülkemizde 1990’lı yılların ikinci yarısına denk gelmektedir. Kadın meclislerinin oluşması hem kadınların örgütlenmesi için hem de

yerelde kadınların siyasal temsilini ve katılımını sağlamak açısından son derece önemlidir. Kadın meclislerinin temeli, ‘Gündem 21’ adı verilen bir küresel eylem planına dayanmaktadır (Şahin, 2011: 38).

Kadın meclisleri, kadınların perspektif sahibi birer yurttaş ve kenttaş olduğu gerçeğinden hareketle, kadınların sorunlarını, farklı deneyim ve ihtiyaçlarını yerel yönetim sürecine taşımayı ve çözüm önerileri getirmeyi; bu sayede kentteki tüm kadınların yönetim sürecine ve siyasete katılımını sağlamayı hedeflemektedir. Ayrıca, seçmenlik dışında yerel demokrasiye katılma ve yerelle bağlantı imkanı olmayan örgütsüz kadınları da sürece davet edip, onların da katılımını sağlamayı amaçlamaktadır (Şahin, 2011: 38).

Yukarıda da belirtildiği üzere, aslında kadın meclislerinin hedef kitlesini kentteki tüm kadınlar oluşturmaktadır. Ancak üyelik çerçevesinde değerlendirildiğinde, doğal üyelik, kurumsal üyelik ve bireysel üyelikten söz etmek mümkündür. İlgili ilin kadın milletvekili, vali, kaymakam, belediye başkanı, il genel meclisi, belediye meclisi üyeleri ve muhtarlar doğal üye olarak kabul edilmektedir. Ancak, ülkemizde kadınların söz konusu makamlarda bulunma yüzdelerine bakıldığında, kadın meclislerindeki doğal üyeliğin ne kadar sınırlı olduğu gözler önüne serilmektedir. Kadınlarla ilgili çalışmalar yürüten kamu kuruluşları, baroların ilgili birimleri, meslek odaları, üniversitelerin kadın çalışmalarına yoğunlaşan anabilim dalları ve merkezleri, kadınlarla ilgili kooperatifler, yine kadınlara yönelik çalışmalar gerçekleştiren sivil toplum kuruluşları ise kurumsal üyelik çerçevesinde değerlendirilmektedir. Ayrıca örgütsüz kadınların temsiline yönelik olarak mahalleler bazında çalışmalar yürütülmekte, çalışan, işsiz, engelli ve ev kadınlarının da mecliste yer almasına önem verilmektedir (Şahin, 2011: 39)

3.2.11. Yerel Gündem 21

Türkiye’de yönetim sistemi geleneksel olarak merkeziyetçi bir yapıya sahiptir. BM Kalkınma Programı, 1997 yılından bu yana, yerel yönetimler konusunda, ulusal muhataplarıyla Yerel Gündem 21 Programı çerçevesinde eşgüdümlü bir çalışma sürdürmektedir. Yerel Gündem 21 Programı’nın genel amacı, sivil toplumun karar

mekanizmalarına katılmasını ve yerel yatırımlarda söz sahibi olmasını sağlayarak, yerel yönetişimi güçlendirmektedir.

Proje, kampanyalar ve kapasite arttırıcı girişimlerle, Yerel Gündem 21 sürecinin ve mekanizmalarının, hem ulusal hem de yerel düzeyde kurumsallaşmasını hedeflemektedir. Yerel düzeyde Binyıl Kalkınma Hedefleri'nin ve Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi (WSSD) Uygulama Planı'nın teşvik edilmesini ve sürdürülmesini sağlayacak bir Yerel Gündem Küçük Destek Programı'nın başlatılması da projenin hedefleri arasında bulunmaktadır.

Proje, kamu kuruluşları, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarını da kapsayan eşit ortaklar arasında iletişim ağı ve işbirliğine dayalı bir yerinden yönetim yaklaşımını içinde barındırmaktadır. Projenin başlıca karar ve uygulama mekanizmalarını, kadın ve gençlik meclisleri ile çocuklar, yaşlılar ve engelliler platformu çalışma gruplarının desteklediği ve çoğunlukla "kent konseyleri" biçiminde örgütlenen yerel paydaşlar oluşturmaktadır.

Türkiye'de 60'dan fazla ilde örgütlenen Yerel Gündem 21 platformu üyeleri bu projeden doğrudan yarar sağlamaktadır. Yerel Gündem 21 Platformu üyeleri arasında yerel yönetimlerin yanı sıra, çeşitli sivil toplum kuruluşlarından, akademi çevrelerinden ve özel sektörden kişiler yer almaktadır. Projenin uygulanmasıyla, özellikle kadınların ve gençlerin karar alma ve kapasite geliştirme süreçlerine katılımına imkan vererek, yerel topluluklara büyük yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Türkiye Yerel Gündem 21 Programı, 2002 yılında Güney Afrika'nın Johannesburg kentinde düzenlenen BM Dünya Sürdürülebilir Kalkınma zirvesinde 'örnek' uygulama olarak gösterilmiştir (<http://www.undp.org.tr>).

3.3. Belediyelerin Kadın İstihdamına Yönelik Politikaları

Kadınların toplumsal, politik, kültürel ve mekânsal hareketliliklerini doğrudan doğruya sınırlayan ekonomik yoksunlukları/güçsüzlükleri, belediyelerin görev üstlenebileceği yaşamsal sorun alanlarının başında bulunmaktadır.

3.3.1. Kadınların Ekonomik Açıdan Güçlendirilmesi

Günümüzde belediyeler kadınların istihdam imkanlarını arttırıcı hizmetlerde önemli mesafeler kat etmişlerdir. Ülkemizde belediyelerin kadınların ekonomik anlamda güçlendirilmesi için yaptıkları çalışmalara değinmek, bundan sonraki çalışmalara da ışık tutacaktır.

Yerel kalkınma çerçevesinde belediyelerin fonksiyonlarının arttığı, bu alanda halkın beklentilerinin yükseldiği görülmektedir. Nitekim pek çok belediye istihdam imkanlarını arttırmak için yatırımcı çekmeye ve meslek edindirmeye yönelik projeler ve programlar uygulamaktadır. Teknokent ve sanayi bölgesi kurulması, meslek edindirme kurslarının açılması bunların arasındadır. Ülkemizde bölgesel dengesizliğin artması kırsal kesimden kentlere yoğun bir göçün yaşanması istihdamla ilgili beklentileri artırmaktadır. Özel teşvik uygulamaları veya bazı bölgelerine daha çok yatırımın yönlendirilmesi için pozitif ayrımcılık gündeme gelse bile merkezi yönetimden beklentiler de mevcuttur (Esen, 2008, 88).

Kadınların işgücüne katılımını artırmak Türkiye'nin önemli hedeflerinden biri olagelmıştır. 1995 yılından bu yana, kadınların istihdam edilebilirliğini güçlendirmeye yönelik birçok program ve proje gerçekleştirilmiştir. Bu program ve projelere örnek olarak Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)'in, kadın girişimcileri ve kadınların kendi işlerini kurumlarını teşvik eden destek programları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (İŞKUR)'un bünyesinde düzenlenen aktif işgücü programları, İş Geliştirme Merkezlerinde yerel sanayi ve ticaret odalarıyla işbirliği içerisinde Gaziantep, Kocaeli ve İzmir'de gerçekleştirdiği mesleki eğitim etkinlikleri, illerde uygulamaya başlatılan mikro-kredi programları ve sendikaların tekstil sektöründe istihdam edilen kadınların çalışma koşullarını iyileştirmeyi hedeflediği ve kadınların çalışma hayatına girişteki en önemli sorunlarından biri olan çocuk bakım konusunda bir model olarak 'Çocuk Bakım Merkezi'nin kurulması gibi etkinlikleri sayılabilir (Başbakanlık, 2008: 39).

Yine belediyelerin önemli istihdam hizmetlerinden olan, 'Halk Eğitim' ve 'Mesleki Eğitim' merkezlerinde kadınların, mesleki eğitim kurs programlarından yararlandırılarak istihdam edilebilirliklerinin; ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması ve gelir getirici meslek edinmelerinin sağlanmasına çalışılmaktadır. İşlevsel

yetişkin okur-yazarlık programı ile bu alandaki kursların yaygınlaştırılması, kadınlara yönelik mesleki eğitimin, geleneksel alanların dışında çağın gereklerine ve istihdam ihtiyacına göre yeniden düzenlenmesi çalışmaları yapılmaktadır. (Başbakanlık, 2012: 19).

MEB 2010/2011 öğretim yılı verilerine göre, yaygın eğitim kapsamında açılan kurslarda eğitim gören 8.524.527 kursiyerin 4.379.869'unu (% 51,3) kadınlar oluşturmaktadır. Halk Eğitim Merkezlerinde açılan kurslardan faydalanan 3.588.355 kursiyerin % 61'ini; Mesleki Eğitim Merkezlerinde açılan kurslardan faydalanan 284.543 kursiyerin % 18'ini (TÜİK, 2009-2010); kız teknik öğretim okullarında açılan kurslardan faydalanan 52.549 kursiyerin ise % 90'ını (Kız Teknik Genel Müdürlüğü, 2010-2011) kadınlar oluşturmaktadır (<http://www.izmit.bel.tr.>).

Türkiye'de kadınların ekonomik açıdan güçlendirilmesi çerçevesinde yapılan çalışmaların önemli bir kısmının kadın örgütleri ile belediyelerin işbirliği sonucu gerçekleştirildiği görülmektedir. Kadınların ekonomik anlamda güçlendirilmesi için gerçekleştirilen çalışmaların, kadınların sosyal açıdan da etkinliğinin arttırılmasına faydası olduğu yadsınamaz bir gerçektir.

3.3.2. Birleşmiş Milletler Ortak Programı (BMOP) Kapsamında Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEPP)

Yerel eşitlik politikalarının çerçevesini oluşturan Yerel Eşitlik Eylem Planları, yerel düzeyde kadın erkek eşitliğini gerçekleştirmeyi, eşitlikçi politikalarını sürdürülebilir kılmak için toplumsal cinsiyet yaklaşımını yerel yönetim anlayışına yerleştirmeyi amaçlamaktadır. Kentlerin eşitlik yol haritaları olarak da adlandırılabilir Yerel Eşitlik Eylem Planları, kadınların, yerel karar alma süreçlerine ve karar mekanizmalarına katılımını arttırıcı, gündelik yaşam koşullarını iyileştirici stratejiler ve bu stratejilerin uygulanmasını sağlayacak yerel hizmet modellerini içermektedir (www.sabancivakfi.org, 2009).

Birleşmiş Milletler Ortak Programı (BMOP) yerel yönetimleri, STK'ları, özel sektör kuruluşlarını ve BM'yi bir araya getiren ilk BM programıdır. Bu program (<http://www.sabancivakfi.org>, 2009) ;

- Kadın ve kız çocuklarının korunması ve geliştirilmesi için uygun ortamı yaratabilmek,
- Yerel yönetimlerin kadınlar ve kız çocukları için kaliteli hizmetler tasarlama ve sunma kapasitesini geliştirmek,
- İlgili STK'ların kapasitelerinin geliştirilmesini sağlamak,
- Halkın kadınlar ve kız çocuklarının hakları konusundaki bilinçlenme düzeyini arttırmak, destek hizmetlerinin güçlendirilmesi ve çoğaltılmasını sağlamak amaçındadır.

Çok kapsamlı ve amaçlı olan ortak programın başarı ile hayata geçirilebilmesi için yabancı ülkeler tarafından sağlanan fonlar önemli rol oynamaktadır. Birleşmiş Milletler'in dışından fonların da programa destek sağlaması amacına uygun olarak altı ülke program ortakları arasında yer almaktadır. Danimarka, İngiltere, İsveç, İsviçre, Kanada ve Norveç Büyükelçilikleri program için mali desteklerini esirgemeyeceklerini belirtmiş bulunmaktadır.

Program hazırlık aşamasında, şehir seçimi konusunda detaylı ve kapsamlı bir çalışma yapılmıştır. Bir çok kriter değerlendirildikten sonra programın ilk olarak İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon ve Van şehirlerinde hayata geçirilmesi planlanmıştır. Devlet Planlama Teşkilatı Göstergeleri, yerel yönetimlerin istekliliği, diğer BM projelerinin sürdürüldüğü mekanlar ve bütçe imkanları illerin seçiminde belirleyici olmuştur. Ayrıca coğrafi farklılıklar da dikkate alınmıştır. Bu şehirler, katılımcı ve eşgüdümlü ve sektörlerarası işbirliğine öncelik veren bir yaklaşımın benimsenmesi ile hizmetlerin nasıl geliştirilip çeşitlendirilebileceğini, kaynakların nasıl çoğaltılabileceği ve kadın ve kız çocuklarının yaşamlarının iyileştirilebileceğini göstermek üzere seçilmişlerdir (<http://www.sabancivakfi.org>, 2009).

3.3.3. YEAP İllerinin Kadın İstihdamına Dair Hedefleri ve Çalışmaları

Kadınların gelir getirici bir iş edinebilmelerinin ön koşulu, bakım ve ev işlerinin yükünü azaltabilmek, bu işleri olabildiğince toplumsallaştırabilmektir. Öte yandan kadınların kooperatifleşme gibi çeşitli örgütlenme biçimlerine yabancı olmaları, çoğunun sosyal güvenceden yoksun, kayıtsız ev eksenli üretimde yoğunlaşması kadın emeğinin

sömürüsünü beraberinde getirmektedir. Bu kavrayışla YEEP’lerde aşağıdaki politika önerileri formüle edilmiştir (Alkan, 2007: 3);

- Bakım ve ev işlerinin yükünü azaltabilmek, bu işleri olabildiğince toplumsallaştırabilmek adına mahallelerde kreşler ve yaşlı bakım evleri, gereksinim olan yerlerde çamaşırhaneler kurmak; bu hizmetler için stratejik planlara, il genel meclis ve belediye bütçelerine kaynak aktarılması,
- İstihdam garantili meslek eğitimi, beceri ve kapasite geliştirme programlarının artırılması,
- Mikrokredi projeleri konusunda kadınlara gerekli tanıtımın yapılması ve kadınlara proje yazım konusunda destek olunması,
- Bazı bankalarla anlaşma yapılarak kredi almak isteyen kadınlara düşük faizli krediler sağlanması,
- Belediyelerce semt pazarlarında sadece kadınların el ürünlerinin satıldığı ücretsiz sabit bölümler / standlar oluşturulması,
- Ticaret Odası binalarında bir odanın kadınların ürünlerine ayrılması, ürünlerin satışı için bir kadın personel alınması ve yöreye gelen işadamları, işkadınları, resmi konuklar ve turistlerin burayı ziyarete yönlendirilmesi.

Bu amaçlar doğrultusunda, Yeep illerinden olan Çorum’da 25 Kasım 2010 tarihinde geniş katılımlı (Valilik, Belediye ve kamu kuruluşlarının temsilcilerinin katıldığı) YEEP hazırlık toplantısı yapılmıştır. Buna göre (bogazkalehem.meb.gov.tr/yeep.doc);

Çorum ekonomisi tarım ve turizme ve üretime dayalıdır. Nüfusun büyük çoğunluğu tarım ve üretim alanında çalışmaktadır.

540 bin 704 olarak açıklanan Çorum’un genel nüfusunun 268 bin 501 kişi ile %49,7’si erkeklerden, 272 bin 203 kişi ile % 50,3’ünü ise kadınlar oluşturmaktadır.

İlde 2010 yılı içinde 4572 kadın İş Kur’ a müracaat etmiş, 745 kişi özel sektöre 30 kişi ise kamuya takdim edilmiş ve 298 kişi özelde, 30 kişi ise kamuda istihdam edilmiş, çeşitli kurslara 4572 kişi katılmış başvurular arasından 533 kişi ‘İstihdam Garantili Meslek Edindirme Kurslarına’ katılmış, katılanlardan 102 kişi istihdam edilmiştir.

4. BÖLÜM: YEREL YÖNETİMLERİN KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI: İZMEK (İZMİT BELEDİYESİ MESLEK EDİNDİRME KURSLARI) ÖRNEĞİ

4.1. İZMEK İle İlgili Genel Bilgiler

Yaygın eğitim, örgün eğitimin yanında ve dışında, bilgi, beceri, meslek kazandırmaya, bireysel ve toplumsal gelişmeyi sağlamaya yönelik tüm programlanmış eğitim etkinliklerini kapsar. Türkiye’de kadınları kapsayan yaygın eğitim etkinliklerinin çokluğu ve çeşitliliği dikkat çekicidir. MEB’in mesleki ve teknik eğitim veren okul/kurumları aracılığıyla gerçekleştirdiği yaygın eğitim etkinliklerine ek olarak pek çok sivil toplum örgütü gönüllü olarak kadınlara yönelik okuma yazma, beceri ve meslek edindirme kursları vermekte, belediyeler de ücretsiz benzer kurslar düzenlemektedir (<http://www.izmit.bel.tr>).

İzmit Belediyesi’nin her türlü fiziki şartlarını sağladığı 40 kurs merkezinde 75 branşta yaklaşık 250 öğretmen ile hizmet verilirken, kurslara olan ilgi üç yıl boyunca her geçen gün daha da artarak 20 bin vatandaşın eğitim görmesi sağlanmıştır. Her yıl eğitim döneminin ortasında ve sonunda bir şölen havasında geçen sergilerle ortaya çıkan eserler halk ile paylaşılmaktadır (İZMEK, 2012: 8).

İzmit Belediyesi Meslek Edindirme Kursları İZMEK; İzmitli gençlere ve ev hanımlarına yönelik meslek edindirmek ve el becerisi kazandırmak amacı ile 2009 yılında açılmıştır. İZMEK’te kurulduğu günden beri, başta ev hanımları olmak üzere birçok meslek grubundan katılan kursiyerlere çeşitli el becerilerinin yanı sıra, ev ekonomisi, sağlık, pratik, sosyo-kültürel alanlarda kurs ve seminerler de verilmektedir ve sağlık alanında uzmanlar tarafından taramalar yapılarak bilgiler aktarılmaktadır. Sağlık eğitimleri, kişisel gelişim eğitimleri, geri dönüşüm eğitimleri gibi birçok eğitimlerle kursiyerlerin daha güçlü bir aile yapısı kurmalarına yardımcı olunmaktadır. Ayrıca İZMEK merkezlerinde, kursiyerlerin istekleri doğrultusunda, mesleki ve sosyal kültürel kurslar kapsamında *İngilizce, Almanca, Fransızca, İtalyanca, Rusça, Arapça*,

Osmanlıca ve İspanyolca olmak üzere 8 farklı dilde dil kursları verilmektedir (<http://www.izmit.bel.tr>).

İZMEK'te verilen eğitimlere genel olarak baktığımızda şöyle gruplandırabiliriz (<http://www.izmit.bel.tr>) ;

Sağlık bilgisi: Engelliler için öz bakım, hasta ve yaşlı bakımı, engel ve yaşam masörlük kursları, güzel konuşma ve diksiyon, dış ticaret elemanı yetiştirme, iş ve insan ilişkileri kursları.

Müzik kursları: Bağlama, Gitar, Keman, Türk Halk Müziği, Türk Sanat Müziği.

El Sanatları kursları: Giyim, Mefruşat, El nakışı, Mum yapım, Ahşap rolyef, Ahşap boyama, Takı tasarım, Çinicilik, Tezhip, Ebru, İğne oyası, Dantel anglez, Gemi maket, Mis sabunu, Kırkyama, Kuaförlük, Örgü, Türk ve Osmanlı usulü yemek kursu, Trabzon hasır takı örücülüğü kursları,

Bilgisayar işletmenliği: Autocad, Bilgisayarlı muhasebe.

Web ile grafik tasarım: Solidworks, Studio net, Photoshop kursları İZMEK bünyesindeki kurslardan birkaç tanesidir.

Türkiye çapında Halk Eğitim Merkezleri arasında düzenlenen yarışmalarda Yenişehir Kurs Merkezi El Nakışı branşında Türkiye birinciliği; İl Kültür ve Turizm Müdürlüğünün her yıl düzenlediği turizm haftası kutlamaları çerçevesindeki yemek yarışmasında tatlı ve çorba dalında Kocaeli dereceleri kazanılmıştır.

4.2. Alan Araştırması

4.2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, belediyelerin kadın istihdamını arttırıcı hizmetlerinden biri olan meslek edindirme kurslarının, kadın istihdam oranını artırma konusundaki gerekliliğini

ve önemini ortaya koymaktır. Bu amaca yönelik olarak kursiyerlerin demografik özellikleriyle eğitim aldıkları branş arasındaki ilişkinin incelendiği, kursiyerlerin istihdam beklentileri ve istihdam edilebilme ile ilgili niteliklerin kazanılıp kazanılmadığı ile ilgili bulguların da bulunduğu istatistiklere yer verilmiştir.

Çalışma, Kocaeli ili özelinde İZMEK ve kadın istihdamı üzerine ilk kapsamlı çalışma olması ve alan araştırması ile desteklenmesi sebebiyle de ayrıca önem taşımaktadır.

4.2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada temel alınan bir ana ve iki alt hipotez vardır. Bu hipotezler şunlardır;

H₁: Belediyelerin bir hizmeti olan meslek edindirme kurslarının kadın istihdam oranını arttırma noktasında önemli fonksiyonları vardır.

H_{1a}: Kadınların meslek edindirme kurslarından sosyal açıdan elde edilen kazanımlar yanında istihdam noktasında da beklentileri mevcuttur.

H_{1b}: Kadın kursiyerlerin demografik özelliklerine göre (yaş, medeni durum, eğitim düzeyi vb.) istihdam beklentileri değişebilir.

4.2.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Metodolojisi

4.2.3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni ve örneklemini İzmit Meslek Edindirme Kurslarında (İZMEK) eğitim alan 1122 kadın kursiyer oluşturmaktadır. İZMEK'te 75 farklı branşta kurs verilmiş olmasına rağmen, araştırmada daha çok istihdama yönelik branşlara yer verilmiştir. Araştırmaya başlamadan önce soruların yanlış anlaşılma ihtimalini en aza indirmek ve varsa eksiklikleri görmek için 10 kişiyle pilot uygulama yapılmıştır.

Araştırmanın yapıldığı tarihler arasında araştırmaya katılmayı kabul eden 1122 kadın kursiyerle anket tamamlanmıştır.

4.2.3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın kısıtlılıklarına baktığımızda, kadınların istihdam noktasında yeterli bilinç düzeyine sahip olmamalarından dolayı istihdam ile ilgili soruları algılamakta yaşanan güçlükler söylenebilir. Kimi kursiyerlerin eğitim düzeylerinin düşük olması da soruların tam olarak anlaşılmasını zorlaştırabilmiştir.

4.2.3.3. Veri Toplama Araçları

İstihdama yönelik beklenti ölçeğindeki 7 maddenin genel güvenirliği $\alpha=0,723$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin 4.sorusu güvenirliği olumsuz etkilediğinden dolayı araştırmadan çıkarılmıştır. Yapılan KMO ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,754, Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 51,03 olan kursiyerlerin verdiği cevaplar tek faktör oluşmuştur.

Tablo 10. İstihdama Yönelik Beklenti Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüklü	Varyans	Cronbach's Alpha
İstihdama Yönelik Beklenti Puanı	Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır.	0,754	51,032	0,867
	Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum.	0,725		
	Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur.	0,708		
	İz-Mek'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum.	0,683		
	Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır.	0,608		
	Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum.	0,566		
	Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir.	0,512		
Toplam Varyans: % 51,03				

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2004:58);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçenekler ile belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) tamamen doğru, (4) doğru, (3) biraz doğru, (2) doğru değil, (1) tamamen yanlış seçeneklerinden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları $5.00-1.00=4.00$ puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Şekil 1. Ölçek İfadelerinin Değerlendirilmesindeki Kriterler

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Tamamen yanlış	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
	2	1,80 - 2,59	Düşük
	3	2,60 - 3,39	Orta
	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Tamamen Doğru	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

4.2.3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki fark t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way)

Anova testi ve farklılığa neden olan kursiyerlerin grubun tespitinde Tukey ve LSD Post Hoc testi kullanılmıştır.

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4.2.4. Araştırmanın Bulguları ve Yorumlar

4.2.4.1. Demografik Bilgiler

Tablo 11. Yaş Bilgileri

Yaşınız	Kişi Sayısı	% Oran
15-25	118	10,5
26-35	175	15,6
36-45	379	33,8
46-60	410	36,5
61 ve üzeri	40	3,6
TOPLAM	1122	100,0

Tablo 11’den elde edilen verilere göre, kurslara en fazla katılımın 410 kişi (%36,5) ile 46-60 yaş arası kadın kursiyerlerden olduğu görülmektedir. Bunu 379 kişi (%33,8) ile 36-45 yaş arası kadın kursiyerler takip etmektedir. Meslek edindirme kurslarından hizmet alan kadınların büyük çoğunluğunun ev hanımı ve emekli olması belli yaş gruplarında yoğunluk olmasına sebep olmuştur.

Tablo 12. Medeni Durum Bilgileri

Medeni Durumunuz	Kişi Sayısı	% Oran
Bekar	162	14,4
Evli	885	78,9
Boşanmış	25	2,2
Dul	50	4,5
TOPLAM	1122	100,0

Tablo 12’den elde edilen verilere göre, katılımcıların 885 ile (%78,9) büyük bir çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Eğitim Durumu Bilgileri

Eğitim Durumunuz	Kişi Sayısı	% Oran
İlkokul	283	25,2
Ortaokul	220	19,6
Lise	423	37,7
Üniversite	165	14,7
Üniversite Öğrencisi	11	1,0
Diğer	20	1,8
TOPLAM	1122	100,0

Tablo 13’den elde edilen verilere göre, katılımcıların, büyük çoğunluğunun (%37,7) lise mezunu olduğu görülmektedir. Bunu %25,2 oranı ile ilkokul, %19,6 oranı ile ortaokul mezunu kursiyerler takip etmektedir.

Tablo 14. İş Durumu Bilgileri

İş Durumunuz	Kişi Sayısı	% Oran
Ev Hanımı	806	71,8
İşçi	5	,4
Memur	14	1,2
Öğrenci	43	3,8
Serbest Meslek	34	3,0
Emekli	176	15,7
İşsiz	40	3,6
Diğer	4	,4
Toplam	1122	100,0

Tablo 14’den elde edilen verilere göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%71,8) ev hanımı olduğu görülmektedir. Bunu %15,7 oranı ile emekli olan kadın kursiyerler takip etmektedir.

Tablo 15. Ailenin Gelir Durumu Bilgileri

Ailenizin Toplam Aylık Geliri	Kişi Sayısı	% Oran
500 TL’den az	38	3,4
500-1000 TL arası	239	21,3
1000-1500 TL arası	285	25,4
1500-2000 TL arası	274	24,4
2000 TL ve üstü	286	25,5

TOPLAM	1122	100,0
--------	------	-------

Tablo 15’den elde edilen verilere göre, katılımcıların 38’inin (%3,4) 500 TL’den az, 239’unun (%21,3) 500-1000 TL arası, 285’inin (%25,4) 1000-1500 TL arası, 274’ünün (%24,4) 1500-2000 TL arası, 286’sının (%25,5) 2000 TL ve üstü gelire sahip olduğunu görmekteyiz. Bu verilerden, meslek edindirme kurslarından alınan eğitimlerin değişik gelir durumundaki kesimlere dağıldığı görülmektedir.

Tablo 16. Çocuk Sayısı Bilgileri

Kaç çocuğunuz vardır?	Kişi Sayısı	% Oran
yok	213	19,0
1-2 Çocuk	686	61,1
3-4 Çocuk	214	19,1
5-6 Çocuk	9	,8
TOPLAM	1122	100,0

Tablo 16’dan elde edilen verilere göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%61,1) 1-2 çocuk sahibi olduğu görülmektedir.

Tablo 17. Eğitimin Ücretli Olup Olmamasının Katılıma Etkisi

Şu anda almakta olduğunuz eğitim ücretli olsaydı yine de katılmak ister miydiniz?	Kişi Sayısı	% Oran
Evet	231	20,6
Hayır	633	56,4
Bilmiyorum	258	23,0
TOPLAM	1122	100,0

Tablo 17’den elde edilen verilere göre, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%56,4) ücretsiz olduğu için meslek edindirme kurslarını tercih ettiğini görmekteyiz. Bu verilerden, meslek edindirme ve beceri kazandırma kurslarının ücretsiz olmasının kadınların bu kursları tercih etmesinde önemli bir etken olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 18. İlde Yaşama Süresi

Kaç yıldır bu ilde yaşamaktasınız?	Kişi Sayısı	% Oran
---	--------------------	---------------

1-5 Yıl	99	8,8
6-10 Yıl	89	7,9
11-15 Yıl	98	8,7
16-20 Yıl	130	11,6
20 yıldan fazla	706	63
TOPLAM	1122	100,0

Tablo 18’den elde edilen verilere göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%63) 20 yıldan fazla Kocaeli ilinde yaşadığı görülmektedir.

Tablo 19. İZMEK Dışındaki Kurslara Katılım Oranı

İZ-MEK dışında farklı istihdam kurslarına katıldınız mı? Katıldığınız hangisi?	Kişi Sayısı	% Oran
İŞ-KUR	18	1,6
KOMEK (Kocaeli meslek edindirme kursu)	240	21,4
Özel kurs	89	7,9
İZ-MEK	51	4,5
Diğer	62	5,5
Katılmadım	662	59,1
TOPLAM	1122	100,0

Tablo 19’den elde edilen verilere göre, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%59,1) daha önce hiçbir kursa katılmadığı görülmektedir. Bu durum göstermektedir ki, İZMEK daha önce hiçbir kursa katılmamış pek çok kadına ulaşmıştır.

Tablo 20. Eğitim Aldığı Branş Bilgisi

Hangi branşta eğitim almaktasınız?	Kişi Sayısı	% Oran
El Nakışı	144	12,8
Keçe	21	1,9
Resim-Yağlı boya	96	8,6
Mefruşat	214	19,1
Osmanlı/Türk Mutfağı	19	1,7
El Örgüsü	19	1,7
İğne Oyası	114	10,2
Çini	2	,2
Giyim	200	17,8
İngilizce	3	,3

Tezhib	11	1,0
Tel Kırma	1	,1
Türk Sanat Müziği	3	,3
Dantel Anglez	14	1,2
Ebru Sanatı	8	,7
Dans	34	3,0
Kuyumculuk Teknikleri	27	2,4
Kuaförlük	28	2,5
Takı Tasarımı	13	1,2
Ahşap Boyama	40	3,6
Rölyef	3	,3
Gitar Kursu	7	,6
Cilt Bakımı ve Güzellik	36	2,3
Mozaik	4	,4
Pasta Yapımı	1	,1
Üç Boyutlu Perspektif	5	,4
Bağlama Kursu	9	,8
Okuma yazma kursu	27	2,4
Japonca	1	,1
Mis sabun kursu	9	,8
Kırk Yama Kursu	9	,8
TOPLAM	1122	100,0

Tablo 20'deki verilere göre, kursiyerlerin 144'ü (12,8) El Nakışı, 21'i (1,9) Keçe, 96'sı (%8,6) Resim-yagli boya, 214'ü (%19,1) Mefruşat, 19'u (1,7) Osmanlı ve Türk Mutfağı, 19'u (1,7) El Örgüsü, 114'ü (10,2) İğne oyası, 2'si (0,2) Çini, 200'ü (17,8) Giyim, 3'ü (0,3) İngilizce, 11'i (1,0) Tezhib, 1'i (0,1) Tel Kırma, 3'ü (%0,3) Türk Sanat Müziği, 14'ü (1,2) Dantel Anglez, 8'i (%0,7) Ebru Sanatı, 34'ü (3,0) Dans, 27'si (%2,4) Kuyumculuk Teknikleri, 28'inin (%2,5) Kuaförlük, 13'ünün (%1,2) Takı Tasarımı, 40'inin (%3,6) Ahşap Boyama, 3'ünün (%0,3) Rölyef, 7'sinin (%0,6) Gitar Kursu, 36'sının (%2,3) Cilt Bakımı ve Güzellik, 4'ünün (%0,4) Mozaik, 1'inin (%0,1) Pasta Yapımı, 5'inin (%0,4) Üç Boyutlu Perspektif, 9'unun (%0,8) Bağlama Kursu, 27'sinin (%2,4) Okuma-yazma kursu, 1'inin (%0,1) Japonca, 9'unun (%0,8) Mis sabun kursu, 9'unun (%0,8) Kırk yama branşlarında eğitim almaktadır.

Branşlardan sırasıyla Mefruşat (%19,1), Giyim (%17,8), El Nakışı (%12,8), İğne Oyası (10,2) branşlarının daha çok tercih edilmiş olduğunu görmekteyiz. İZMEK'de ev hanımı olan kursiyerlerin sayısının yüksek olması bu branşların daha çok tercih edilmesini sağlamıştır.

4.2.4.2. Kursun İstihdam İle İlişkisine Yönelik Bulgular

Tablo 21. Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır.

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Kurs Programının İçeriğinin Belirlenmesinde Kursiyerlerin İstek Ve İhtiyaçları Dikkate Alınmıştır.	Tamamen Doğru	20	1,8
	Doğru	28	2,5
	Biraz Doğru	168	15,0
	Doğru Değil	568	50,6
	Tamamen Yanlış	338	30,1
	Toplam	1122	100,0

Tablo 21’den elde edilen verilere göre, katılımcıların 568’i (%50,6) doğru değil; 338’i ise (%30,1) tamamen yanlış seçeneğini işaretleyerek kurs programlarının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçlarının dikkate alınmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 22. İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum.

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
İz-mek'in Kadın İstihdamı Açısından Önemli İşlevleri Olduğunu Düşünüyorum.	Tamamen Doğru	19	1,7
	Doğru	13	1,2
	Biraz Doğru	95	8,5
	Doğru Değil	569	50,7

	Tamamen Yanlış	426	38,0
	Toplam	1122	100,0

Tablo 22’den elde edilen verilere göre, katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%50,7) İzmek’in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğuna inanmadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 23. Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur.

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Katıldığım Program İşsiz Ya Da İstemediği İşlerde alışan Kadınların Yaşam Düzeylerini Yükseltici Beceriler Kazandırmaya Yardımcı Olur.	Tamamen Doğru	27	2,4
	Doğru	32	2,9
	Biraz Doğru	128	11,4
	Doğru Değil	547	48,8
	Tamamen Yanlış	388	34,6
	Toplam	1122	100,0

Tablo 23’den elde edilen verilere göre, katılımcıların 547’si (%48,8) meslek edindirme kurslarının yaşam düzeylerini yükseltici nitelikler kazandırmaya yardımcı olmadığını ifade etmişlerdir.

Tablo 24. Katıldığım program genel olarak ihtiyaçlarımı karşılamaya yeterli değildir.

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Katıldığım Program Genel Olarak İhtiyaçlarımı Karşılamaya Yeterli Değerlidir.	Tamamen Doğru	220	19,6
	Doğru	402	35,8
	Biraz Doğru	184	16,4
	Doğru Değil	227	20,2
	Tamamen Yanlış	89	7,9
	Toplam	1122	100,0

Tablo 24'den elde edilen verilere göre, katılımcıların 220'si (%19,6) Tamamen doğru, 402'si (%35,8) Doğru seçeneğini işaretleyerek, meslek edindirme kurslarının ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Buna rağmen katılımcıların 184'ü (16,4) Biraz doğru, 227'si (%20,2) Doğru değil, 89'u (%7,9) Tamamen yanlış seçeneğini işaretleyerek, kısmen de olsa bu kurslarda ihtiyaçlarının karşılandığını ifade etmişlerdir.

Tablo 25. Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir.

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Katıldığım Program İstihdamdan Çok Kursiyerlerin Boş Zamanlarını, Sosyal Ve Kültürel Etkinliklerle Değerlendirmeye Yöneliktir.	Tamamen Doğru	20	1,8
	Doğru	61	5,4
	Biraz	164	14,6

	Doğru		
	Doğru Değil	528	47,1
	Tamamen Yanlış	349	31,1
	Toplam	1122	100,0

Tablo 25’den elde edilen verilere göre, katılımcıların büyük çoğunluğu (%47,1) katıldıkları kursun istihdamdan çok boş zamanlarını değerlendirmeye yönelik olduğunu kabul etmemişlerdir. Bu durum kadınların bu kurslardan boş zamanlarını değerlendirmek dışında istihdamla ilgili de beklentileri olduğunu göstermektedir.

Tablo 26. Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum.

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Gelecekte Burada Aldığım Eğitim İle İlgili Çalışmak İstiyorum.	Tamamen Doğru	147	13,1
	Doğru	300	26,7
	Biraz Doğru	217	19,3
	Doğru Değil	282	25,1
	Tamamen Yanlış	176	15,7
	Toplam	1122	100,0

Tablo 26’den elde edilen verilere göre, katılımcıların büyük çoğunluğu gelecekte bu kurslarda aldıkları eğitimle ilgili çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir. Bu veriler, kadınların bu hizmetten istihdam konusundaki beklentilerini göstermektedir.

Tablo 27. Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum.

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Burada Aldığım Eğitimin Bir İş Sahibi Olmamı Sağlayacağına İnanıyorum.	Tamamen Doğru	100	8,9
	Doğru	202	18,0
	Biraz Doğru	274	24,4
	Doğru Değil	362	32,3
	Tamamen Yanlış	184	16,4
	Toplam	1122	100,0

Tablo 27’den elde edilen verilere göre, katılımcıların önemli bir kısmı bu kurslarda aldıkları eğitimin onlara gelecekte bir iş imkanı sağlayacağına inanmaktadırlar.

Tablo 28. Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır.

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Katıldığım Program İstihdam Konusunda Gerekli Beceriyi Kazandırmaktadır.	Tamamen Doğru	48	4,3
	Doğru	66	5,9
	Biraz Doğru	204	18,2
	Doğru Değil	494	44,0
	Tamamen Yanlış	310	27,6
	Toplam	1122	100,0

Tablo 28’den elde edilen verilere göre, katılımcıların büyük bir çoğunluğu aldıkları eğitimin istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmadığını düşünmektedir.

Tablo 29. Eğitim Aldığı Branş ile Yaş Arasındaki İlişki

Eğitim Aldığı Branş	Yaş										Toplam		X ² /p
	15-25		26-35		36-45		46-60		61 üzeri				
	N	%	N	%	n	%	n	%	n	%	N	%	
El Nakışı	10	%8,5	11	%6,3	71	%18,7	50	%12,2	2	%5,0	144	%12,8	X ² =333,45 9 p=0,000
Keçe	0	%0,0	2	%1,1	11	%2,9	7	%1,7	1	%2,5	21	%1,9	
Resim-yagli Boya	8	%6,8	16	%9,1	28	%7,4	40	%9,8	4	%10,0	96	%8,6	
Mefruşat	23	%19,5	23	%13,1	73	%19,3	88	%21,5	7	%17,5	214	%19,1	
Osmanlı Ve Türk Mutfağı	3	%2,5	1	%0,6	5	%1,3	10	%2,4	0	%0,0	19	%1,7	
El Örgüsü / Filografi	0	%0,0	1	%0,6	4	%1,1	12	%2,9	2	%5,0	19	%1,7	
İğne Oyası	17	%14,4	26	%14,9	39	%10,3	27	%6,6	5	%12,5	114	%10,2	
Çini	0	%0,0	0	%0,0	1	%0,3	1	%0,2	0	%0,0	2	%0,2	
Giyim	15	%12,7	45	%25,7	64	%16,9	70	%17,1	6	%15,0	200	%17,8	
İngilizce	1	%0,8	0	%0,0	1	%0,3	1	%0,2	0	%0,0	3	%0,3	
Tezhib	2	%1,7	5	%2,9	2	%0,5	1	%0,2	1	%2,5	11	%1,0	
Tel Kırma	0	%0,0	0	%0,0	1	%0,3	0	%0,0	0	%0,0	1	%0,1	
Türk Sanat Müziği	0	%0,0	1	%0,6	0	%0,0	2	%0,5	0	%0,0	3	%0,3	
Dantel Anglez	0	%0,0	2	%1,1	5	%1,3	7	%1,7	0	%0,0	14	%1,2	

Ebru Sanatı	0	%0,0	1	%0,6	2	%0,5	3	%0,7	2	%5,0	8	%0,7
Dans	4	%3,4	5	%2,9	14	%3,7	10	%2,4	1	%2,5	34	%3,0
Kuyumculuk Teknikleri	1	%0,8	2	%1,1	9	%2,4	13	%3,2	2	%5,0	27	%2,4
Kuaförlük	18	%15,3	5	%2,9	2	%0,5	2	%0,5	1	%2,5	28	%2,5
Takı Tasarımı	0	%0,0	3	%1,7	4	%1,1	5	%1,2	1	%2,5	13	%1,2
Ahşap Boyama	0	%0,0	4	%2,3	13	%3,4	20	%4,9	3	%7,5	40	%3,6
Rölyef	0	%0,0	1	%0,6	1	%0,3	1	%0,2	0	%0,0	3	%0,3
Gitar Kursu	7	%5,9	0	%0,0	0	%0,0	0	%0,0	0	%0,0	7	%0,6
Cilt Bakımı Ve Temel Makyaj	6	%5,1	9	%5,1	15	%4	6	%1,5	0	%0,0	36	%3,2
Mozaik	0	%0,0	0	%0,0	0	%0,0	4	%1,0	0	%0,0	4	%0,4
Pasta Yapımı	0	%0,0	1	%0,6	0	%0,0	0	%0,0	0	%0,0	1	%0,1
Üç Boyutlu Perspektif	0	%0,0	1	%0,6	2	%0,5	2	%0,5	0	%0,0	5	%0,4
Bağlama Kursu	0	%0,0	1	%0,6	5	%1,3	3	%0,7	0	%0,0	9	%0,8
Okuma-yazma Kursu	2	%1,7	8	%4,6	4	%1,1	13	%3,2	0	%0,0	27	%2,4
Japonca	0	%0,0	0	%0,0	0	%0,0	1	%0,2	0	%0,0	1	%0,1
Mis Sabun Kursu	1	%0,8	1	%0,6	3	%0,8	3	%0,7	1	%2,5	9	%0,8
Kırkyama Kursu	0	%0,0	0	%0,0	0	%0,0	8	%2,0	1	%2,5	9	%0,8
Toplam	118	%100,0	175	%100,0	379	%100,0	410	%100,0	40	%100,0	1122	%100,0

Tablo 29’da kursiyerlerin eğitim aldığı branş ile yaşları arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre, eğitim alınan branş ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($X^2=333,459$; $p=0,000<0.05$). Yaşı 15-25 olanların 10'unun (%8,5) el nakışı, 8'inin (%6,8) resim-yağlı boya, 23'ünün (%19,5) mefruşat, 3'ünün (%2,5) osmanlı ve türk mutfağı, 17'sinin (%14,4) iğne oyası, 15'inin (%12,7) giyim, 1'inin (%0,8) ingilizce, 2'sinin (%1,7) tezhib, 4'ünün (%3,4) dans, 1'i (%0,8) kuyumculuk teknikleri, 18'inin (%15,3) kuaförlük, 7'sinin (%5,9) gitar kursu, 6'sının (%5,1) cilt bakımı ve temel makyaj, 2'sinin (%1,7) okuma-yazma kursu, 1'inin (%0,8) mis sabun kursu kursu aldığı görülmektedir.

Yaşı 26-35 olanların 11'inin (%6,3) el nakışı, 2'sinin (%1,1) keçe, 16'sının (%9,1) resim-yağlı boya, 23'ünün (%13,1) mefruşat, 1'inin (%0,6) osmanlı ve türk mutfağı, 1'inin (%0,6) el örgüsü / filografi, 26'sının (%14,9) iğne oyası, 45'inin (%25,7) giyim, 5'inin (%2,9) tezhib, 1'inin (%0,6) türk sanat müziği, 2'sinin (%1,1) dantel anglez, 1'inin (%0,6) ebru sanatı, 5'inin (%2,9) dans, 2'sinin (%1,1) kuyumculuk teknikleri, 5'inin (%2,9) kuaförlük, 3'ünün (%1,7) takı tasarımı, 4'ünün (%2,3) ahşap boyama, 1'inin (%0,6) rölyef, 9'unun (%5,1) cilt bakımı ve temel makyaj, 1'inin (%0,6) pasta yapımı, 1'inin (%0,6) üç boyutlu perspektif, 1'inin (%0,6) bağlama kursu, 8'inin (%4,6) okuma-yazma kursu, 1'inin (%0,6) mis sabun kursu aldığı görülmektedir.

Yaşı 36-45 olanların 71'i (%18,7) el nakışı, 11'i (%2,9) keçe, 28'i (%7,4) resim-yağlı boya, 73'ü (%19,3) mefruşat, 4'ü (%1,1) el örgüsü / filografi, 39'u (%10,3) iğne oyası, 1'i (%0,3) çini, 64'ü (%16,9) giyim, 1'i (%0,3) ingilizce, 2'si (%0,5) tezhib, 1'i (%0,3) tel kırma, 5'i (%1,3) dantel anglez, 2'si (%0,5) ebru sanatı, 14'ü (%3,7) dans, 9'u (%2,4) kuyumculuk teknikleri, 2'si (%0,5) kuaförlük, 4'ü (%1,1) takı tasarımı, 13'ü (%3,4) ahşap boyama, 1'i (%0,3) rölyef, 15'i (%4) cilt bakımı ve temel makyaj, 2'si (%0,5) üç boyutlu perspektif, 5'i (%1,3) türk ve osmanlı mutfağı, 5'i (%1,3) bağlama kursu, 4'ü (%1,1) okuma-yazma kursu, 3'ü (%0,8) mis sabun kursu eğitimi almaktadır.

Yaşı 46-60 olanların 50'si (%12,2) el nakışı, 7'si (%1,7) keçe, 40'ı (%9,8) resim-yağlı boya, 88'i (%21,5) mefruşat, 7'si (%1,7) osmanlı ve türk mutfağı, 12'si (%2,9) el örgüsü / filografi, 27'si (%6,6) iğne oyası, 1'i (%0,2) çini, 70'i (%17,1) giyim, 1'i (%0,2) ingilizce, 1'i (%0,2) tezhib, 2'si (%0,5) türk sanat müziği, 7'si (%1,7) dantel anglez, 3'ü

(%0,7) ebru sanatı, 10'u (%2,4) dans, 13'ü (%3,2) kuyumculuk teknikleri, 2'si (%0,5) kuaförlük, 5'i (%1,2) takı tasarımı, 20'si (%4,9) ahşap boyama, 1'i (%0,2) rölyef, 4'ü (%1,0) mozaik, 2'si (%0,5) üç boyutlu perspektif, 3'ünün (%0,7) bağlama kursu, 13'ü (%3,2) okuma-yazma kursu, 1'i (%0,2) japonca, 3'ü (%0,7) mis sabun kursu, 8'i (%2,0) kırkyama eğitimi almaktadırlar.

Yaşı 61 ve üzeri olanların 2'si (%5,0) el nakışı, 1'i (%2,5) keçe, 4'ü (%10,0) resim-yağlı boya, 7'si (%17,5) mefruşat, 2'si (%5,0) el örgüsü / filografi, 5'i (%12,5) iğne oyası, 6'sı (%15,0) giyim, 1'i (%2,5) tezhib, 2'si (%5,0) ebru sanatı, 1'i (%2,5) dans, 2'si (%5,0) kuyumculuk teknikleri, 1'i (%2,5) kuaförlük, 1'i (%2,5) takı tasarımı, 3'ü (%7,5) ahşap boyama, 1'i (%2,5) mis sabun kursu, 1'i (%2,5) kırkyama eğitimi almaktadır.

Tablo 30. Eğitim Alınan Branş ile Medeni Durumu Arasındaki İlişki

Eğitim Aldığı Branş	Medeni Durumu										X ² /p
	Bekar		Evli		Boşanmış		Dul		Toplam		
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%	
El Nakışı	11	%6,8	122	%13,8	3	%12,0	8	%16,0	144	%12,8	X ² =176,519 p=0,000
Keçe	0	%0,0	20	%2,3	0	%0,0	1	%2,0	21	%1,9	
Resim-yağlı Boya	15	%9,3	71	%8,0	6	%24,0	4	%8,0	96	%8,6	
Mefruşat	25	%15,4	176	%19,9	4	%16,0	9	%18,0	214	%19,1	
Osmanlı Ve Türk Mutfağı	4	%2,5	14	%1,6	1	%4,0	0	%0,0	19	%1,7	
El Örgüsü / Filografi	3	%1,9	14	%1,6	0	%0,0	2	%4,0	19	%1,7	
İğne Oyası	14	%8,6	91	%10,3	2	%8,0	7	%14,0	114	%10,2	
Çini	0	%0,0	1	%0,1	0	%0,0	1	%2,0	2	%0,2	
Giyim	30	%18,5	159	%18,0	6	%24,0	5	%10,0	200	%17,8	
İngilizce	1	%0,6	2	%0,2	0	%0,0	0	%0,0	3	%0,3	

Tezhib	3	%1,9	8	%0,9	0	%0,0	0	%0,0	11	%1,0
Tel Kırma	0	%0,0	1	%0,1	0	%0,0	0	%0,0	1	%0,1
Türk Sanat Müziği	1	%0,6	2	%0,2	0	%0,0	0	%0,0	3	%0,3
Dantel Anglez	2	%1,2	11	%1,2	1	%4,0	0	%0,0	14	%1,2
Ebru Sanatı	1	%0,6	4	%0,5	0	%0,0	3	%6,0	8	%0,7
Dans	7	%4,3	27	%3,1	0	%0,0	0	%0,0	34	%3,0
Kuyumculuk Teknikleri	4	%2,5	21	%2,4	1	%4,0	1	%2,0	27	%2,4
Kuaförlük	16	%9,9	12	%1,4	0	%0,0	0	%0,0	28	%2,5
Takı Tasarımı	2	%1,2	10	%1,1	0	%0,0	1	%2,0	13	%1,2
Ahşap Boyama	2	%1,2	35	%4,0	0	%0,0	3	%6,0	40	%3,6
Rölyef	0	%0,0	3	%0,3	0	%0,0	0	%0,0	3	%0,3
Gitar Kursu	7	%4,3	0	%0,0	0	%0,0	0	%0,0	7	%0,6
Cilt Bakımı Ve Temel Makyaj	7	%4,4	28	%3,2	1	%4,0	0	%0,0	36	%3,2
Mozaik	0	%0,0	4	%0,5	0	%0,0	0	%0,0	4	%0,4
Pasta Yapımı	0	%0,0	1	%0,1	0	%0,0	0	%0,0	1	%0,1
Üç Boyutlu Perspektif	1	%0,6	4	%0,5	0	%0,0	0	%0,0	5	%0,4
Bağlama Kursu	2	%1,2	7	%0,8	0	%0,0	0	%0,0	9	%0,8
Okuma-yazma Kursu	1	%0,6	23	%2,6	0	%0,0	3	%6,0	27	%2,4
Japonca	0	%0,0	1	%0,1	0	%0,0	0	%0,0	1	%0,1
Mis Sabun Kursu	1	%0,6	7	%0,8	0	%0,0	1	%2,0	9	%0,8
Kırkyama Kursu	2	%1,2	6	%0,7	0	%0,0	1	%2,0	9	%0,8
Toplam	162	%100,0	885	%100,0	25	%100,0	50	%100,0	1122	%100,0

Tablo 30’da kursiyerlerin eğitim aldığı branş ile medeni durumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre, kursiyerlerin eğitim aldığı branş ile medeni durumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($X^2=176,519$; $p=0,000<0.05$). Medeni durumu bekar olanların 11’i (%6,8) el nakışı, 15’i (%9,3) resim-yağlı boya, 25’i (%15,4) mefruşat, 4’ü (%2,5) osmanlı ve türk mutfağı, 3’ü (%1,9) el örgüsü / filografi, 14’ü (%8,6) iğne oyası, 30’u (%18,5) giyim, 1’i (%0,6) ingilizce, 3’ü (%1,9) tezhib, 1’i (%0,6) türk sanat müziği, 2’si (%1,2) dantel anglez, 1’i (%0,6) ebru sanatı, 7’si (%4,3) dans, 4’ü (%2,5) kuyumculuk teknikleri, 16’sı (%9,9) kuaförlük, 2’si (%1,2) takı tasarımı, 2’si (%1,2) ahşap boyama, 7’si (%4,3) gitar kursu, 7’si (%4,4) cilt bakımı ve temel makyaj, 1’i (%0,6) Üç boyutlu perspektif, 3’ü (%1,9) bağlama kursu, 1’i (%0,6) okuma-yazma kursu, 1’i (%0,6) mis sabun kursu, 2’si (%1,2) kırkyama kursu eğitimi almaktadır.

Medeni durumu evli olanların 122’si (%13,8) el nakışı, 20’si (%2,3) keçe, 71’i (%8,0) resim-yağlı boya, 176’sı (%19,9) mefruşat, 14’ü (%1,6) osmanlı ve türk mutfağı, 14’ü (%1,6) el örgüsü / filografi, 91’i (%10,3) iğne oyası, 1’i (%0,1) çini, 159’u (%18,0) giyim, 2’si (%0,2) ingilizce, 8’i (%0,9) tezhib, 1’i (%0,1) tel kırma, 2’si (%0,2) türk sanat müziği, 11’i (%1,2) dantel anglez, 4’ü (%0,5) ebru sanatı, 27’si (%3,1) dans, 21’i (%2,4) kuyumculuk teknikleri, 12’si (%1,4) kuaförlük, 10’u (%1,1) takı tasarımı, 35’i (%4,0) ahşap boyama, 3’ü (%0,3) rölyef, 28’i (%3,2) cilt bakımı ve temel makyaj, 4’ü (%0,5) mozaik, 1’i (%0,1) pasta yapımı, 4’ü (%0,5) üç boyutlu perspektif, 7’si (%0,8) bağlama kursu, 23’ü (%2,6) okuma-yazma kursu, 1’i (%0,1) japonca, 7’si (%0,8) mis sabun kursu, 6’sı (%0,7) kırkyama kursu, eğitimi almaktadır.

Medeni durumu boşanmış olanların 3’ü (%12,0) el nakışı, 6’sı (%24,0) resim-yağlı boya, 4’ü (%16,0) mefruşat, 2’si (%8,0) iğne oyası, 6’sı (%24,0) giyim, 1’i (%4,0) dantel anglez, 1’i (%4,0) kuyumculuk teknikleri, 1’i (%4,0) cilt bakımı ve temel makyaj, 1’i (%4,0) türk ve osmanlı mutfağı eğitimi almaktadır.

Medeni durumu dul olanların 8’i (%16,0) el nakışı, 1’i (%2,0) keçe, 4’ü (%8,0) resim-yağlı boya, 9’u (%18,0) mefruşat, 2’si (%4,0) el örgüsü / filografi, 7’si (%14,0) iğne oyası, 1’i (%2,0) çini, 5’i (%10,0) giyim, 3’ü (%6,0) ebru sanatı, 1’i (%2,0) kuyumculuk teknikleri, 1’i (%2,0) takı tasarımı, 3’ü (%6,0) ahşap boyama, 3’ü (%6,0) okuma-yazma kursu, 1’i (%2,0) mis sabun kursu, 1’i (%2,0) kırkyama eğitimi almaktadır.

Tablo 31. Eğitim Aldığı Branş ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişki

Eğitim Aldığı Branş	Eğitim Durumu												X ² /p
	İlkokul		Ortaokul		Lise		Üniversite		Üniversite Öğrencisi / Diğer				
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%	
El Nakışı	46	%16,3	31	%14,1	58	%13,7	9	%5,5	0	%0,0	144	%12,8	X ² =595,14 7 p=0,000
Keçe	4	%1,4	2	%0,9	14	%3,3	1	%0,6	0	%0,0	21	%1,9	
Resim-yagli Boya	7	%2,5	8	%3,6	48	%11,3	26	%15,8	7	%22,6	96	%8,6	
Mefruşat	77	%27,2	51	%23,2	62	%14,7	21	%12,7	3	%9,7	214	%19,1	
Osmanlı Ve Türk Mutfağı	3	%1,1	3	%1,4	8	%1,8	4	%2,4	1	%3,2	19	%1,7	
El Örgüsü / Filografi	3	%1,1	5	%2,3	9	%2,1	2	%1,2	0	%0,0	19	%1,7	
İğne Oyası	44	%15,5	29	%13,2	35	%8,3	6	%3,6	0	%0,0	114	%10,2	
Çini	0	%0,0	0	%0,0	2	%0,5	0	%0,0	0	%0,0	2	%0,2	
Giyim	49	%17,3	47	%21,4	80	%18,9	23	%13,9	1	%3,2	200	%17,8	
İngilizce	0	%0,0	0	%0,0	0	%0,0	2	%1,2	1	%3,2	3	%0,3	
Tezhib	0	%0,0	1	%0,5	6	%1,4	4	%2,4	0	%0,0	11	%1,0	
Tel Kırma	0	%0,0	0	%0,0	1	%0,2	0	%0,0	0	%0,0	1	%0,1	
Türk Sanat Müziği	0	%0,0	1	%0,5	0	%0,0	2	%1,2	0	%0,0	3	%0,3	
Dantel Anglez	0	%0,0	4	%1,8	5	%1,2	5	%3,0	0	%0,0	14	%1,2	
Ebru Sanatı	0	%0,0	0	%0,0	2	%0,5	6	%3,6	0	%0,0	8	%0,7	
Dans	2	%0,7	5	%2,3	18	%4,3	9	%5,5	0	%0,0	34	%3,0	

Kuyumculuk Teknikleri	2	%0,7	3	%1,4	13	%3,1	9	%5,5	0	%0,0	27	%2,4
Kuaförlük	4	%1,4	10	%4,5	12	%2,8	2	%1,2	0	%0,0	28	%2,5
Takı Tasarımı	1	%0,4	1	%0,5	7	%1,7	4	%2,4	0	%0,0	13	%1,2
Ahşap Boyama	9	%3,2	4	%1,8	17	%4,0	9	%5,5	1	%3,2	40	%3,6
Rölyef	0	%0,0	0	%0,0	2	%0,5	1	%0,6	0	%0,0	3	%0,3
Gitar Kursu	1	%0,4	2	%0,9	0	%0,0	0	%0,0	4	%12,9	7	%0,6
Cilt Bakımı Ve Temel Makyaj	10	%3,5	8	%3,6	10	%2,3	8	%4,8	0	%0,0	36	%3,2
Mozaik	0	%0,0	0	%0,0	1	%0,2	3	%1,8	0	%0,0	4	%0,4
Pasta Yapımı	0	%0,0	0	%0,0	1	%0,2	0	%0,0	0	%0,0	1	%0,1
Üç Boyutlu Perspektif	1	%0,4	1	%0,5	2	%0,5	1	%0,6	0	%0,0	5	%0,4
Bağlama Kursu	0	%0,0	1	%0,5	5	%1,2	3	%1,8	0	%0,0	9	%0,8
Okuma-yazma Kursu	14	%4,9	0	%0,0	0	%0,0	0	%0,0	13	%41,9	27	%2,4
Japonca	0	%0,0	0	%0,0	0	%0,0	1	%0,6	0	%0,0	1	%0,1
Mis Sabun Kursu	1	%0,4	1	%0,5	5	%1,2	2	%1,2	0	%0,0	9	%0,8
Kırkyama Kursu	5	%1,8	2	%0,9	0	%0,0	2	%1,2	0	%0,0	9	%0,8
Toplam	283	%100,0	220	%100,0	423	%100,0	165	%100,0	31	%100,0	1122	%100,0

Tablo 31’de kursiyerlerin eğitim aldığı branş ile eğitim durumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre, kursiyerlerin eğitim aldığı branş ile eğitim durumları arasında

anlamli ilişki bulunmuştur ($X^2=595,147$; $p=0,000<0.05$). Eğitim durumu ilkokul olanların 46'sı (%16,3) el nakışı, 4'ü (%1,4) keçe, 7'si (%2,5) resim-yağlı boya, 77'si (%27,2) mefruşat, 5'i (%2) osmanlı ve türk mutfağı, 3' (%1,1) el örgüsü / filografi, 44' (%15,5) iğne oyası, 49'u (%17,3) giyim, 2'si (%0,7) dans, 2'si (%0,7) kuyumculuk teknikleri, 4' (%1,4) kuaförlük, 1'i (%0,4) takı tasarımı, 9'u (%3,2) ahşap boyama, 1'i (%0,4) gitar kursu, 10'u (%3,5) cilt bakımı ve temel makyaj, 1'i (%0,4)  boyutlu perspektif, 14' (%4,9) okuma-yazma kursu, 1'i (%0,4) mis sabun kursu, 5'i (%1,8) kırkyama kursu eğitimi almaktadır.

Eğitim durumu ortaokul olanların 31'i (%14,1) el nakışı, 2'si (%0,9) keçe, 8'i (%3,6) resim-yağlı boya, 51'i (%23,2) mefruşat, 5'i (%2,3) el örgüsü / filografi, 29'u (%13,2) iğne oyası, 47'si (%21,4) giyim, 1'i (%0,5) tezhib, 1'i (%0,5) türk sanat müziği, 4' (%1,8) dantel anglez, 5'i (%2,3) dans, 3' (%1,4) kuyumculuk teknikleri, 10'u (%4,5) kuaförlük, 1'i (%0,5) takı tasarımı, 4' (%1,8) ahşap boyama, 2'si (%0,9) gitar kursu, 2'si (%0,9) cilt bakımı ve temel makyaj, 8'i (%3,6)  boyutlu perspektif, 3' (%1,4) türk ve osmanlı mutfağı, 1'i (%0,5) bağlama kursu, 1'i (%0,5) mis sabun kursu, 2'si (%0,9) kırkyama kursu eğitimi almaktadır.

Eğitim durumu lise olanların 58'i (%13,7) el nakışı, 14' (%3,3) keçe, 48'i (%11,3) resim-yağlı boya, 62'si (%14,7) mefruşat, 8'i (%1,8) osmanlı ve türk mutfağı, 9'u (%2,1) el örgüsü / filografi, 35'i (%8,3) iğne oyası, 2'si (%0,5) ini, 80'i (%18,9) giyim, 6'sı (%1,4) tezhib, 1'i (%0,2) tel kırma, 5'i (%1,2) dantel anglez, 2'si (%0,5) ebru sanatı, 18'i (%4,3) dans, 13' (%3,1) kuyumculuk teknikleri, 12'si (%2,8) kuaförlük, 7'si (%1,7) takı tasarımı, 17'si (%4,0) ahşap boyama, 2'si (%0,5) rölyef, 10'u (%2,3) cilt bakımı ve temel makyaj, 1'i (%0,2) mozaik, 1'i (%0,2) pasta yapımı, 2'si (%0,5)  boyutlu perspektif, 5'i (%1,2) bağlama kursu, 5'i (%1,2) mis sabun kursu eğitimi almaktadır.

Eğitim durumu niversite olanların 9'u (%5,5) el nakışı, 1'i (%0,6) keçe, 26'sı (%15,8) resim-yağlı boya, 21'i (%12,7) mefruşat, 4' (%2,4) osmanlı ve türk mutfağı, 2'si (%1,2) el örgüsü / filografi, 6'sı (%3,6) iğne oyası, 23' (%13,9) giyim, 2'si (%1,2) ingilizce, 4' (%2,4) tezhib, 2'si (%1,2) türk sanat müziği, 5'i (%3,0) dantel anglez, 6'sı (%3,6) ebru sanatı, 9'u (%5,5) dans, 9'u (%5,5) kuyumculuk teknikleri, 2'si (%1,2) kuaförlük, 4' (%2,4) takı tasarımı, 9'u (%5,5) ahşap boyama, 1'i (%0,6) rölyef, 8'i (%4,8) cilt bakımı ve temel makyaj, 3' (%1,8) mozaik, 1'i (%0,6)  boyutlu perspektif, 3' (%1,8)

bağlama kursu, 1'i (%0,6) japonca, 2'si (%1,2) mis sabun kursu, 2'si (%1,2) kırkyama kursu eğitimi almaktadır.

Eğitim durumu Üniversite öğrencisi / diğer olanların 7'si (%22,6) resim-yağlı boya, 3'ü (%9,7) mefruşat, 1'i (%3,2) giyim, 1'i (%3,2) ingilizce, 1'i (%3,2) ahşap boyama, 4'ü (%12,9) gitar kursu, 1'i (%3,2) türk ve osmanlı mutfağı, 13'ü (%41,9) okuma-yazma eğitimi almaktadır.

4.2.4.3. Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Ortalamaları

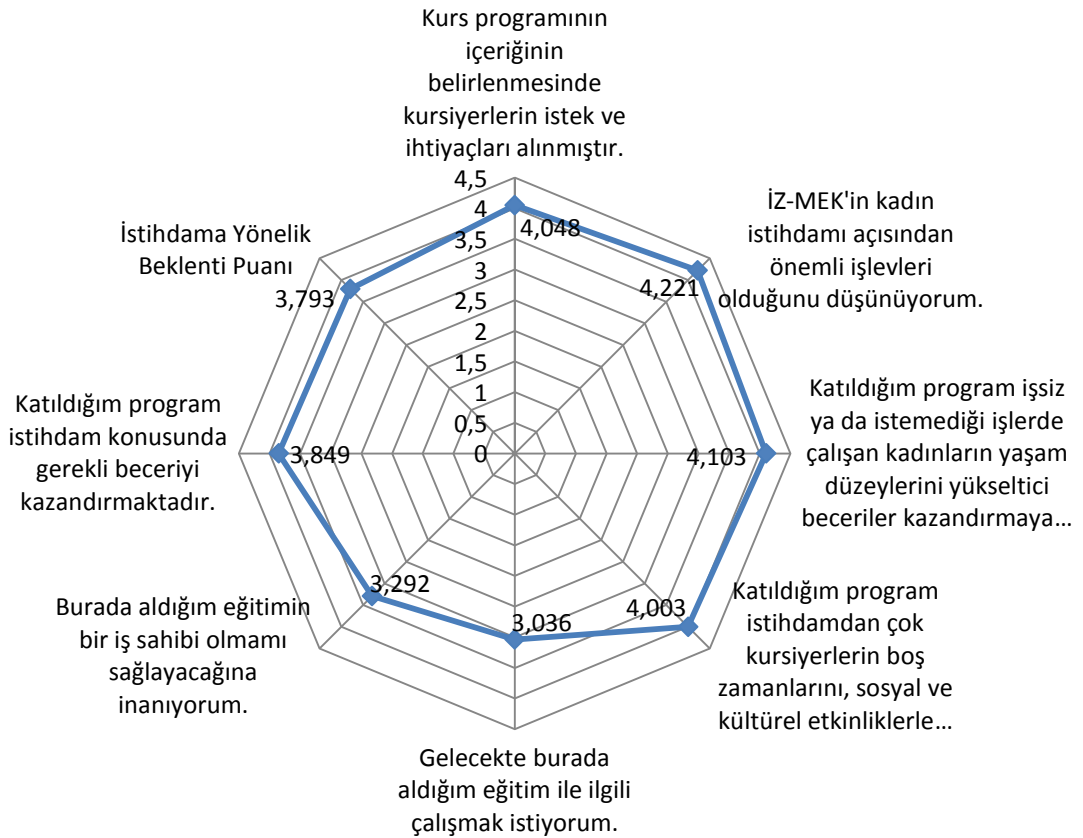
Tablo 32. Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları alınmıştır.	1122	4,048	0,842	1,000	5,000
İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum.	1122	4,221	0,784	1,000	5,000
Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur.	1122	4,103	0,884	1,000	5,000
Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir.	1122	4,003	0,914	1,000	5,000
Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum.	1122	3,036	1,292	1,000	5,000
Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum.	1122	3,292	1,196	1,000	5,000
Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır.	1122	3,849	1,028	1,000	5,000
İstihdama Yönelik Beklenti Puanı	1122	3,793	0,617	1,290	5,000

Tablo 32’de kursiyerlerin İZMEK’ten istihdama yönelik beklentileri incelenmiştir. Buna göre, araştırmaya katılan kursiyerlerin ‘*Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır*’ ifadesine yüksek (4,048 ± 0,842); ‘*İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum*’ ifadesine çok yüksek (4,221 ± 0,784); ‘*Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*’ ifadesine yüksek (4,103 ± 0,884); ‘*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle*

değerlendirmeye yöneliktir’ ifadesine yüksek ($4,003 \pm 0,914$); ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine orta ($3,036 \pm 1,292$); ‘*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*’ ifadesine orta ($3,292 \pm 1,196$); ‘*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*’ ifadesine yüksek ($3,849 \pm 1,028$) düzeyde katıldıkları ve ‘istihdama yönelik beklenti puanı’ ortalamasının yüksek ($3,793 \pm 0,617$) düzeyde olduğu görülmektedir.

Şekil 2. Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Ortalamaları



4.2.4.4. Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti

İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları

Tablo 33. Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kurs Programının İçeriğinin Belirlenmesinde Kursiyerlerin İstek ve İhtiyaçları Dikkate Alınmıştır.	15-25 yaş	118	4,000	0,773	0,960	0,428	
	26-35 yaş	175	4,120	0,866			
	36-45 yaş	379	4,008	0,847			
	46-60 yaş	410	4,054	0,849			
	61 yaş ve üzeri	40	4,200	0,823			
İZ-MEK'in Kadın İstihdamı Açısından Önemli İşlevleri Olduğunu Düşünüyorum.	15-25 yaş	118	4,466	0,595	4,150	0,002	1 > 3 1 > 4
	26-35 yaş	175	4,280	0,828			
	36-45 yaş	379	4,190	0,770			
	46-60 yaş	410	4,151	0,819			
	61 yaş ve üzeri	40	4,250	0,707			
Katıldığım Program İşsiz Ya Da İstemediği İşlerde Çalışan Kadınların Yaşam Düzeylerini Yükseltici Beceriler Kazandırmaya Yardımcı Olur.	15-25 yaş	118	4,288	0,953	2,429	0,046	1 > 4
	26-35 yaş	175	4,183	0,904			
	36-45 yaş	379	4,079	0,832			
	46-60 yaş	410	4,032	0,904			
	61 yaş ve üzeri	40	4,150	0,770			
Katıldığım Program İstihdamdan Çok Kursiyerlerin Boş Zamanlarını, Sosyal ve Kültürel Etkinliklerle Değerlendirmeye Yöneliktir.	15-25 yaş	118	4,136	0,846	2,470	0,043	
	26-35 yaş	175	3,977	1,005			
	36-45 yaş	379	3,908	0,911			
	46-60 yaş	410	4,042	0,909			
	61 yaş ve üzeri	40	4,225	0,660			
Gelecekte Burada Aldığım Eğitim İle İlgili Çalışmak İstiyorum.	15-25 yaş	118	3,195	1,481	6,968	0,000	2 > 3 2 > 4 2 > 5
	26-35 yaş	175	3,423	1,252			
	36-45 yaş	379	3,026	1,249			
	46-60 yaş	410	2,866	1,268			
	61 yaş ve üzeri	40	2,700	1,137			
Burada Aldığım Eğitimin Bir İş Sahibi Olmamı Sağlayacağına İnanıyorum.	15-25 yaş	118	3,364	1,369	2,153	0,072	
	26-35 yaş	175	3,423	1,151			
	36-45 yaş	379	3,348	1,134			
	46-60 yaş	410	3,193	1,213			
	61 yaş ve üzeri	40	3,000	1,177			
Katıldığım Program İstihdam Konusunda Gerekli Beceriye Kazandırmaktadır.	15-25 yaş	118	4,203	0,902	5,972	0,000	1 > 3 1 > 4 1 > 5
	26-35 yaş	175	3,983	1,025			
	36-45 yaş	379	3,755	0,995			
	46-60 yaş	410	3,800	1,048			
	61 yaş ve üzeri	40	3,600	1,215			
İstihdama Yönelik Beklenti Puanı	15-25 yaş	118	3,950	0,596	4,963	0,001	1 > 3 2 > 3
	26-35 yaş	175	3,913	0,650			

	36-45 yaş	379	3,759	0,588			1 > 4
	46-60 yaş	410	3,734	0,623			2 > 4
	61 yaş ve üzeri	40	3,732	0,612			

Tablo 33'e göre, araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,150$; $p=0,002<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaşı 15-25 olan kursiyerlerin '*İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,466 \pm 0,595$), yaşı 36-45 olan kursiyerlerin '*İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($4,190 \pm 0,770$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 15-25 olan kursiyerlerin '*İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,466 \pm 0,595$), yaşı 46-60 olan kursiyerlerin '*İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($4,151 \pm 0,819$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,429$; $p=0,046<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaşı 15-25 olan kursiyerlerin '*Kursiyerlerin "Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,288 \pm 0,953$), yaşı 46-60 olan kursiyerlerin '*Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($4,032 \pm 0,904$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden ‘*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,470$; $p=0,043<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,968$; $p=0,000<0.05$).

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaşı 26-35 olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,423 \pm 1,252$), yaşı 36-45 olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,026 \pm 1,249$) yüksek bulunmuştur.

Yaşı 26-35 olan kursiyerlerin “*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum.*” ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,423 \pm 1,252$), yaşı 46-60 olan kursiyerlerin “*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum.*” ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,866 \pm 1,268$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 26-35 olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,423 \pm 1,252$), yaşı 61 ve üzeri olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,700 \pm 1,137$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden ‘*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur

($F=5,972$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaşı 15-25 olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,203 \pm 0,902$), yaşı 36-45 olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,755 \pm 0,995$) yüksek bulunmuştur.

Yaşı 15-25 olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,203 \pm 0,902$), yaşı 46-60 olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,800 \pm 1,048$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 15-25 olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,203 \pm 0,902$), yaşı 61 ve üzeri olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,600 \pm 1,215$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,963$; $p=0,001<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaşı 15-25 olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalaması ($3,950 \pm 0,596$), yaşı 36-45 olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasından ($3,759 \pm 0,588$) yüksek bulunmuştur.

Yaşı 26-35 olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalaması ($3,913 \pm 0,650$), yaşı 36-45 olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasından ($3,759 \pm 0,588$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 15-25 olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalaması ($3,950 \pm 0,596$), yaşı 46-60 olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasından ($3,734 \pm 0,623$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 26-35 olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalaması ($3,913 \pm 0,650$), yaşı 46-60 olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasından ($3,734 \pm 0,623$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden ‘Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır’ ve ‘Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum’ ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 34. Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Medeni Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kurs Programının İçeriğinin Belirlenmesinde Kursiyerlerin İstek ve İhtiyaçları Dikkate Alınmıştır.	Bekar	162	4,037	0,818	1,039	0,374	
	Evli	885	4,045	0,844			
	Boşanmış	25	3,880	0,781			
	Dul	50	4,220	0,910			
İZ-MEK'in Kadın İstihdamı Açısından Önemli İşlevleri Olduğunu Düşünüyorum.	Bekar	162	4,247	0,804	1,331	0,263	
	Evli	885	4,223	0,774			
	Boşanmış	25	3,920	0,862			
	Dul	50	4,260	0,853			
Katıldığım Program İşsiz Ya Da İstemediği İşlerde Çalışan Kadınların Yaşam Düzeylerini Yükseltici Beceriler Kazandırmaya Yardımcı Olur.	Bekar	162	4,142	1,039	0,773	0,509	
	Evli	885	4,092	0,860			
	Boşanmış	25	3,960	0,841			
	Dul	50	4,240	0,771			
Katıldığım Program İstihdamdan Çok Kursiyerlerin Boş Zamanlarını, Sosyal ve Kültürel Etkinliklerle Değerlendirmeye Yöneliktir.	Bekar	162	4,105	0,861	1,857	0,135	
	Evli	885	3,985	0,922			
	Boşanmış	25	3,720	1,021			
	Dul	50	4,120	0,872			
Gelecekte Burada Aldığım Eğitim İle İlgili Çalışmak İstiyorum.	Bekar	162	3,068	1,441	0,931	0,425	
	Evli	885	3,041	1,265			
	Boşanmış	25	3,200	1,384			
	Dul	50	2,760	1,222			
Burada Aldığım Eğitimin Bir İş Sahibi Olmamı Sağlayacağına İnanıyorum.	Bekar	162	3,222	1,323	1,681	0,169	
	Evli	885	3,328	1,166			
	Boşanmış	25	3,040	1,241			
	Dul	50	3,020	1,253			
Katıldığım Program İstihdam Konusunda Gerekli Beceriye Kazandırmaktadır.	Bekar	162	4,012	1,028	3,056	0,028	1 > 3
	Evli	885	3,832	1,015			
	Boşanmış	25	3,400	1,118			
	Dul	50	3,840	1,149			
İstihdama Yönelik Beklenti Puanı	Bekar	162	3,833	0,655	1,155	0,326	
	Evli	885	3,792	0,601			
	Boşanmış	25	3,589	0,723			
	Dul	50	3,780	0,696			

Tablo 34'e göre, araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,056$; $p=0,028<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Medeni durumu bekar olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,012 \pm 1,028$), medeni durumu boşanmış olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,400 \pm 1,118$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır*', '*İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum*', '*Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*', '*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir*', '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*', '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadelerine verdiği cevaplar ile istihdama yönelik beklenti puanı ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 35. Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kurs Programının İçeriğinin Belirlenmesinde Kursiyerlerin İstek ve İhtiyaçları Alınmıştır.	İlkokul	283	4,184	0,791	3,387	0,009	1 > 2 1 > 3
	Ortaokul	220	3,955	0,869			
	Lise	423	4,002	0,858			
	Üniversite	165	4,018	0,830			
	Üniversite Öğrencisi / Diğer	31	4,258	0,815			
İZ-MEK'in Kadın İstihdamı Açısından Önemli İşlevleri Olduğunu Düşünüyorum.	İlkokul	283	4,251	0,708	0,903	0,462	
	Ortaokul	220	4,227	0,829			
	Lise	423	4,218	0,806			
	Üniversite	165	4,139	0,818			
	Üniversite Öğrencisi / Diğer	31	4,387	0,615			
Katıldığım Program İşsiz Ya Da İstemediği İşlerde Çalışan Kadınların Yaşam Düzeylerini Yükseltici Beceriler Kazandırmaya Yardımcı Olur.	İlkokul	283	4,216	0,729	2,147	0,073	
	Ortaokul	220	4,141	0,883			
	Lise	423	4,043	0,945			
	Üniversite	165	4,018	0,907			
	Üniversite Öğrencisi / Diğer	31	4,065	1,093			
Katıldığım Program İstihdamdan Çok Kursiyerlerin Boş Zamanlarını, Sosyal ve Kültürel Etkinliklerle Değerlendirmeye Yöneliktir.	İlkokul	283	4,021	0,960	0,417	0,796	
	Ortaokul	220	4,018	0,955			
	Lise	423	3,993	0,909			
	Üniversite	165	4,012	0,796			
	Üniversite Öğrencisi / Diğer	31	3,807	0,873			
Gelecekte Burada Aldığım Eğitim İle İlgili Çalışmak İstiyorum.	İlkokul	283	3,364	1,271	9,857	0,000	1 > 3 1 > 4 1 > 5 2 > 5
	Ortaokul	220	3,136	1,321			
	Lise	423	2,898	1,290			
	Üniversite	165	2,824	1,209			
	Üniversite Öğrencisi / Diğer	31	2,323	0,979			
Burada Aldığım Eğitimin Bir İş Sahibi Olmamı Sağlayacağına İnanıyorum.	İlkokul	283	3,534	1,121	14,031	0,000	1 > 3 2 > 3 1 > 4 2 > 4 3 > 4
	Ortaokul	220	3,564	1,167			
	Lise	423	3,199	1,192			
	Üniversite	165	2,818	1,165			
	Üniversite Öğrencisi / Diğer	31	2,968	1,329			
Katıldığım Program İstihdam Konusunda Gerekli Beceriyi Kazandırmaktadır.	İlkokul	283	4,106	0,889	12,179	0,000	1 > 3 2 > 3 1 > 4 2 > 4
	Ortaokul	220	3,991	0,922			
	Lise	423	3,728	1,066			
	Üniversite	165	3,503	1,151			
	Üniversite Öğrencisi / Diğer	31	3,968	0,983			
İstihdama Yönelik Beklenti Puanı	İlkokul	283	3,954	0,596	10,618	0,000	1 > 3 1 > 4 2 > 4
	Ortaokul	220	3,862	0,595			
	Lise	423	3,726	0,642			
	Üniversite	165	3,619	0,564			
	Üniversite Öğrencisi / Diğer	31	3,682	0,489			

Tablo 35'e göre, araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,387$; $p=0,009<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Eğitim durumu ilkokul mezunu olan kursiyerlerin '*Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,184 \pm 0,791$), eğitim durumu ortaokul mezunu olan kursiyerlerin '*Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,955 \pm 0,869$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ilkokul mezunu olan kursiyerlerin '*Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,184 \pm 0,791$), eğitim durumu lise mezunu olan kursiyerlerin '*Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($4,002 \pm 0,858$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=9,857$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Eğitim durumu ilkokul mezunu olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,364 \pm 1,271$), eğitim durumu lise mezunu olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,898 \pm 1,290$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ilkokul mezunu olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada*

aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,364 \pm 1,271$), eğitim durumu üniversite olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,824 \pm 1,209$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ilkokul mezunu olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,364 \pm 1,271$), eğitim durumu halen okuyan üniversite öğrencisi ve diğer olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,323 \pm 0,979$) yüksek bulunmuştur.

Eğitim durumu ortaokul mezunu olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,136 \pm 1,321$), eğitim durumu halen okuyan üniversite öğrencisi ve diğer olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,323 \pm 0,979$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden ‘*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=14,031$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Eğitim durumu ilkokul mezunu olan kursiyerlerin ‘*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,534 \pm 1,121$), eğitim durumu lise mezunu olan kursiyerlerin ‘*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,199 \pm 1,192$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ortaokul mezunu olan kursiyerlerin ‘*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,564 \pm 1,167$), eğitim durumu lise mezunu olan kursiyerlerin ‘*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,199 \pm 1,192$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ilkokul mezunu olan kursiyerlerin ‘*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi*

olmamı sağlayacağına inanıyorum’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,534 \pm 1,121$), eğitim durumu üniversite mezunu olan kursiyerlerin ‘*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,818 \pm 1,165$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ortaokul mezunu olan kursiyerlerin ‘*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,564 \pm 1,167$), eğitim durumu üniversite olan kursiyerlerin ‘*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,818 \pm 1,165$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise mezunu olan kursiyerlerin ‘*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,199 \pm 1,192$), eğitim durumu üniversite mezunu olan kursiyerlerin ‘*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,818 \pm 1,165$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden ‘*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=12,179$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Eğitim durumu ilkokul mezunu olan kursiyerlerin ‘*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,106 \pm 0,889$), eğitim durumu lise mezunu olan kursiyerlerin ‘*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,728 \pm 1,066$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ortaokul mezunu olan kursiyerlerin ‘*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,991 \pm 0,922$), eğitim durumu lise mezunu olan kursiyerlerin ‘*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,728 \pm 1,066$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ilkokul mezunu olan kursiyerlerin ‘*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,106 \pm 0,889$), eğitim durumu üniversite mezunu olan

kursiyerlerin ‘*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,503 \pm 1,151$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ortaokul mezunu olan kursiyerlerin ‘*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,991 \pm 0,922$), eğitim durumu üniversite mezunu olan kursiyerlerin ‘*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,503 \pm 1,151$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=10,618$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Eğitim durumu ilkokul mezunu olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalaması ($3,954 \pm 0,596$), eğitim durumu lise mezunu olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasından ($3,726 \pm 0,642$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ilkokul mezunu olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalaması ($3,954 \pm 0,596$), eğitim durumu üniversite mezunu olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasından ($3,619 \pm 0,564$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ortaokul mezunu olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalaması ($3,862 \pm 0,595$), eğitim durumu üniversite mezunu olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasından ($3,619 \pm 0,564$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden ‘*İZ-MEK’in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum*’, ‘*Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*’ ve ‘*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 36. Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının İş Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kurs Programının İçeriğinin Belirlenmesinde Kursiyerlerin İstek ve İhtiyaçları Alınmıştır.	Ev Hanımı	806	4,078	0,819	1,917	0,089	
	İşçi / Memur	19	4,263	0,653			
	Öğrenci	43	3,861	0,804			
	Serbest Meslek	34	4,000	0,953			
	Emekli	176	4,011	0,848			
	İşsiz / Diğer	44	3,773	1,159			
İZ-MEK'in Kadın İstihdamı Açısından Önemli İşlevleri Olduğunu Düşünüyorum.	Ev Hanımı	806	4,240	0,768	1,970	0,080	
	İşçi / Memur	19	4,474	0,513			
	Öğrenci	43	4,349	0,613			
	Serbest Meslek	34	4,000	1,128			
	Emekli	176	4,171	0,803			
	İşsiz / Diğer	44	4,023	0,876			
Katıldığım Program İşsiz Ya Da İstemediği İşlerde Çalışan Kadınların Yaşam Düzeylerini Yükseltici Beceriler Kazandırmaya Yardımcı Olur.	Ev Hanımı	806	4,132	0,862	3,442	0,004	1 > 6 3 > 6
	İşçi / Memur	19	4,263	0,991			
	Öğrenci	43	4,256	0,727			
	Serbest Meslek	34	3,794	1,250			
	Emekli	176	4,080	0,845			
	İşsiz / Diğer	44	3,682	1,052			
Katıldığım Program İstihdamdan Çok Kursiyerlerin Boş Zamanlarını, Sosyal ve Kültürel Etkinliklerle Değerlendirmeye Yöneliktir.	Ev Hanımı	806	3,998	0,926	0,298	0,914	
	İşçi / Memur	19	3,947	1,026			
	Öğrenci	43	3,907	0,811			
	Serbest Meslek	34	3,941	1,043			
	Emekli	176	4,063	0,843			
	İşsiz / Diğer	44	4,023	0,952			
Gelecekte Burada Aldığım Eğitim İle İlgili Çalışmak İstiyorum.	Ev Hanımı	806	3,110	1,292	4,429	0,001	1 > 5 6 > 5
	İşçi / Memur	19	3,000	1,155			
	Öğrenci	43	2,930	1,298			
	Serbest Meslek	34	2,941	1,391			
	Emekli	176	2,653	1,219			
	İşsiz / Diğer	44	3,386	1,316			
Burada Aldığım Eğitimin Bir İş Sahibi Olmamı Sağlayacağına İnanıyorum.	Ev Hanımı	806	3,423	1,141	8,736	0,000	1 > 3 1 > 5
	İşçi / Memur	19	3,053	1,311			
	Öğrenci	43	2,744	1,311			
	Serbest Meslek	34	3,206	1,366			
	Emekli	176	2,864	1,239			
	İşsiz / Diğer	44	3,318	1,196			
Katıldığım Program İstihdam Konusunda Gerekli Beceriye Kazandırmaktadır.	Ev Hanımı	806	3,928	0,957	4,514	0,000	1 > 5
	İşçi / Memur	19	3,737	1,408			
	Öğrenci	43	3,930	0,936			
	Serbest Meslek	34	3,647	1,203			
	Emekli	176	3,551	1,170			
	İşsiz / Diğer	44	3,705	1,212			
İstihdama Yönelik Beklenti Puanı	Ev Hanımı	806	3,844	0,606	4,441	0,001	1 > 5
	İşçi / Memur	19	3,820	0,611			
	Öğrenci	43	3,711	0,551			
	Serbest Meslek	34	3,647	0,788			
	Emekli	176	3,627	0,584			
	İşsiz / Diğer	44	3,701	0,720			

Tablo 36'ya göre, araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,442$; $p=0,004<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

İş durumu ev hanımı olan kursiyerlerin '*Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,132 \pm 0,862$), iş durumu işsiz / diğer olan kursiyerlerin '*Kursiyerlerin "Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,682 \pm 1,052$) yüksek bulunmuştur. İş durumu öğrenci olan kursiyerlerin '*Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,256 \pm 0,727$), iş durumu işsiz / diğer olan kursiyerlerin '*Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,682 \pm 1,052$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,429$; $p=0,001<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

İş durumu ev hanımı olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,110 \pm 1,292$), iş durumu emekli olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,653 \pm 1,219$) yüksek bulunmuştur. İş

durumu işsiz / diğer olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,386 \pm 1,316$), iş durumu emekli olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,653 \pm 1,219$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=8,736$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

İş durumu Ev Hanımı olan kursiyerlerin '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,423 \pm 1,141$), iş durumu öğrenci olan kursiyerlerin '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,744 \pm 1,311$) yüksek bulunmuştur. İş durumu ev hanımı olan kursiyerlerin '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,423 \pm 1,141$), iş durumu emekli olan kursiyerlerin '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,864 \pm 1,239$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,514$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

İş durumu ev hanımı olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,928 \pm 0,957$), iş durumu emekli olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda*

gerekli beceriyi kazandırmaktadır' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,551 \pm 1,170$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasının iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,441$; $p=0,001<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. İş durumu ev hanımı olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalaması ($3,844 \pm 0,606$), iş durumu Emekli olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasından ($3,627 \pm 0,584$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır*', '*İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum* ve '*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının iş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 37. Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Ailesinin Toplam Aylık Gelirine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kurs Programının İçeriğinin Belirlenmesinde Kursiyerlerin İstek ve İhtiyaçları Alınmıştır.	500 TL'den az	38	4,263	0,860	0,894	0,467	
	500-1000 TL arası	239	4,050	0,863			
	1000-1500 TL	285	4,077	0,856			
	1500-2000 TL arası	274	4,011	0,845			
	2000 TL ve üstü	286	4,025	0,805			
İZ-MEK'in Kadın İstihdamı Açısından Önemli İşlevleri Olduğunu Düşünüyorum.	500 TL'den az	38	4,316	0,702	0,450	0,773	
	500-1000 TL arası	239	4,184	0,778			
	1000-1500 TL	285	4,197	0,776			
	1500-2000 TL arası	274	4,241	0,834			
	2000 TL ve üstü	286	4,245	0,761			
Katıldığım Program İşsiz Ya Da İstemediği İşlerde Çalışan Kadınların Yaşam Düzeylerini Yükseltici Beceriler Kazandırmaya Yardımcı Olur.	500 TL'den az	38	4,079	0,941	0,410	0,801	
	500-1000 TL arası	239	4,075	0,936			
	1000-1500 TL	285	4,151	0,775			
	1500-2000 TL arası	274	4,066	0,935			
	2000 TL ve üstü	286	4,115	0,885			
Katıldığım Program İstihdamdan Çok Kursiyerlerin Boş Zamanlarını, Sosyal ve Kültürel Etkinliklerle Değerlendirmeye Yöneliktir.	500 TL'den az	38	3,816	1,062	2,508	0,040	2 > 4 3 > 4 3 > 5
	500-1000 TL arası	239	4,071	0,952			
	1000-1500 TL	285	4,105	0,874			
	1500-2000 TL arası	274	3,912	0,889			
	2000 TL ve üstü	286	3,955	0,915			
Gelecekte Burada Aldığım Eğitim İle İlgili Çalışmak İstiyorum.	500 TL'den az	38	3,368	1,403	8,324	0,000	2 > 4 1 > 5 2 > 5 3 > 5
	500-1000 TL arası	239	3,335	1,298			
	1000-1500 TL	285	3,081	1,266			
	1500-2000 TL arası	274	3,007	1,237			
	2000 TL ve üstü	286	2,724	1,286			
Burada Aldığım Eğitimin Bir İş Sahibi Olmamı Sağlayacağına İnanıyorum.	500 TL'den az	38	3,474	1,310	5,064	0,000	2 > 5 3 > 5 4 > 5
	500-1000 TL arası	239	3,423	1,227			
	1000-1500 TL	285	3,407	1,164			
	1500-2000 TL arası	274	3,307	1,158			
	2000 TL ve üstü	286	3,032	1,189			
Katıldığım Program İstihdam Konusunda Gerekli Beceriye Kazandırmaktadır.	500 TL'den az	38	3,763	1,173	3,903	0,004	2 > 5 3 > 5
	500-1000 TL arası	239	3,979	0,989			
	1000-1500 TL	285	3,972	0,938			
	1500-2000 TL arası	274	3,766	1,033			
	2000 TL ve üstü	286	3,706	1,098			
İstihdama Yönelik Beklenti Puanı	500 TL'den az	38	3,868	0,723	4,328	0,002	2 > 5 3 > 5
	500-1000 TL arası	239	3,874	0,639			
	1000-1500 TL	285	3,856	0,577			
	1500-2000 TL arası	274	3,759	0,602			
	2000 TL ve üstü	286	3,686	0,622			

Tablo 37'ye göre, araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının ailesinin toplam aylık geliri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,508$; $p=0,040<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Ailesinin toplam aylık geliri 500-1000 TL arası olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,071 \pm 0,952$), ailesinin toplam aylık geliri 1500-2000 TL arası olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,912 \pm 0,889$) yüksek bulunmuştur.

Ailesinin toplam aylık geliri 1000-1500 TL olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,105 \pm 0,874$), ailesinin toplam aylık geliri 1500-2000 TL arası olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,912 \pm 0,889$) yüksek bulunmuştur. Ailesinin toplam aylık geliri 1000-1500 TL olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,105 \pm 0,874$), ailesinin toplam aylık geliri 2000 TL ve üstü olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,955 \pm 0,915$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden "*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum.*" ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının ailesinin toplam aylık geliri değişkenine göre anlamlı bir farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=8,324$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Ailesinin toplam aylık geliri 500-1000 TL arası olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,335 \pm 1,298$), ailesinin toplam aylık geliri 1500-2000 TL arası olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,007 \pm 1,237$) yüksek bulunmuştur. Ailesinin toplam aylık geliri 500 TL'den az olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,368 \pm 1,403$), ailesinin toplam aylık geliri 2000 TL ve üstü olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,724 \pm 1,286$) yüksek bulunmuştur.

Ailesinin toplam aylık geliri 500-1000 TL arası olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,335 \pm 1,298$), ailesinin toplam aylık geliri 2000 TL ve üstü olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,724 \pm 1,286$) yüksek bulunmuştur. Ailesinin toplam aylık geliri 1000-1500 TL olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,081 \pm 1,266$), ailesinin toplam aylık geliri 2000 TL ve üstü olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,724 \pm 1,286$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının ailesinin toplam aylık geliri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,064$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Ailesinin toplam aylık geliri 500-1000 TL arası olan kursiyerlerin '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,423 \pm 1,227$), ailesinin toplam aylık geliri 2000 TL ve üstü olan kursiyerlerin '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,032 \pm 1,189$) yüksek bulunmuştur. Ailesinin toplam aylık geliri 1000-1500 TL olan kursiyerlerin '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,407 \pm 1,164$), ailesinin toplam aylık geliri 2000 TL ve üstü olan kursiyerlerin '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,032 \pm 1,189$) yüksek bulunmuştur. Ailesinin toplam aylık geliri 1500-2000 TL arası olan kursiyerlerin '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,307 \pm 1,158$), ailesinin toplam aylık geliri 2000 TL ve üstü olan kursiyerlerin '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,032 \pm 1,189$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalamaları ile ailesinin toplam aylık geliri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,903$; $p=0,004<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Ailesinin toplam aylık geliri 500-1000 TL arası olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,979 \pm 0,989$), ailesinin toplam aylık geliri 2000 TL ve üstü olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,706 \pm 1,098$) yüksek bulunmuştur. Ailesinin toplam aylık geliri 1000-1500 TL olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,972 \pm 0,938$), ailesinin toplam aylık geliri 2000 TL ve üstü olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi*

kazandırmaktadır' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,706 \pm 1,098$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasının ailesinin toplam aylık geliri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,328$; $p=0,002<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Ailesinin toplam aylık geliri 500-1000 TL arası olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalaması ($3,874 \pm 0,639$), ailesinin toplam aylık geliri 2000 TL ve üstü olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasından ($3,686 \pm 0,622$) yüksek bulunmuştur. Ailesinin toplam aylık geliri 1000-1500 TL olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalaması ($3,856 \pm 0,577$), ailesinin toplam aylık geliri 2000 TL ve üstü olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasından ($3,686 \pm 0,622$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır*', '*İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum*' ve '*Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*' ifadelerine verdiği cevapların ortalamalarının ailesinin toplam aylık geliri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 38. Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Sahip Olduğu Çocuk Sayısına Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Kurs Programının İçeriğinin Belirlenmesinde Kursiyerlerin İstek ve İhtiyaçları Alınmıştır.	Hiç Yok	213	4,052	0,808	2,942	0,053	
	1-2 Çocuk	686	4,009	0,875			
	3 Çocuk ve üstü	223	4,166	0,762			
İZ-MEK'in Kadın İstihdamı Açısından Önemli İşlevleri Olduğunu Düşünüyorum.	Hiç Yok	213	4,282	0,774	2,337	0,097	
	1-2 Çocuk	686	4,181	0,794			
	3 Çocuk ve üstü	223	4,287	0,758			
Katıldığım Program İşsiz Ya Da İstemediği İşlerde Çalışan Kadınların Yaşam Düzeylerini Yükseltici Beceriler Kazandırmaya Yardımcı Olur.	Hiç Yok	213	4,174	0,953	1,225	0,294	
	1-2 Çocuk	686	4,071	0,859			
	3 Çocuk ve üstü	223	4,130	0,888			
Katıldığım Program İstihdamdan Çok Kursiyerlerin Boş Zamanlarını, Sosyal ve Kültürel Etkinliklerle Değerlendirmeye Yöneliktir.	Hiç Yok	213	4,066	0,877	0,631	0,532	
	1-2 Çocuk	686	3,990	0,897			
	3 Çocuk ve üstü	223	3,982	1,000			
Gelecekte Burada Aldığım Eğitim İle İlgili Çalışmak İstiyorum.	Hiç Yok	213	3,028	1,380	0,691	0,501	
	1-2 Çocuk	686	3,009	1,267			
	3 Çocuk ve üstü	223	3,126	1,285			
Burada Aldığım Eğitimin Bir İş Sahibi Olmamı Sağlayacağına İnanıyorum.	Hiç Yok	213	3,197	1,299	4,855	0,008	3 > 1 3 > 2
	1-2 Çocuk	686	3,251	1,161			
	3 Çocuk ve üstü	223	3,511	1,181			
Katıldığım Program İstihdam Konusunda Gerekli Beceriye Kazandırmaktadır.	Hiç Yok	213	3,939	1,038	6,406	0,002	3 > 2
	1-2 Çocuk	686	3,764	1,048			
	3 Çocuk ve üstü	223	4,022	0,927			
İstihdama Yönelik Beklenti Puanı	Hiç Yok	213	3,820	0,636	4,346	0,013	3 > 2
	1-2 Çocuk	686	3,753	0,611			
	3 Çocuk ve üstü	223	3,889	0,606			

Tablo 38'e göre, araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının sahip olduğu çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,855$; $p=0,008<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Sahip olduğu çocuk sayısı 3 çocuk ve üstü olan kursiyerlerin '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,511 \pm 1,181$), sahip olduğu çocuk sayısı hiç yok olan kursiyerlerin '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,197 \pm 1,299$) yüksek bulunmuştur. Sahip olduğu çocuk sayısı 3 çocuk ve üstü olan kursiyerlerin '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,511 \pm 1,181$), sahip olduğu çocuk sayısı 1-2 çocuk olan kursiyerlerin '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,251 \pm 1,161$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının sahip olduğu çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,406$; $p=0,002<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Sahip olduğu çocuk sayısı 3 çocuk ve üstü olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,022 \pm 0,927$), sahip olduğu çocuk sayısı 1-2 çocuk olan kursiyerlerin '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,764 \pm 1,048$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasının sahip olduğu çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,346$; $p=0,013<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Sahip olduğu çocuk sayısı 3 çocuk ve üstü olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalaması ($3,889 \pm 0,606$), sahip olduğu çocuk sayısı 1-2 çocuk olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasından ($3,753 \pm 0,611$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden ‘Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır’, ‘İZ-MEK’in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum’, ‘Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur’, ‘Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir’ ve ‘Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum’ ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının sahip olduğu çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 39. Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Şu Anda Almakta Olduğu Eğitim Ücretli Olması Halinde Yine De Katılmak İsteyip İstememe Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kurs Programının İçeriğinin Belirlenmesinde Kursiyerlerin İstek ve İhtiyaçları Alınmıştır.	Evet	231	4,152	0,807	2,545	0,079	
	Hayır	633	4,006	0,864			
	Bilmiyorum	258	4,058	0,814			
İZ-MEK'in Kadın İstihdamı Açısından Önemli İşlevleri Olduğunu Düşünüyorum.	Evet	231	4,342	0,734	3,845	0,022	1 > 2
	Hayır	633	4,175	0,813			
	Bilmiyorum	258	4,225	0,746			
Katıldığım Program İşsiz Ya Da İstemediği İşlerde Çalışan Kadınların Yaşam Düzeylerini Yükseltici Beceriler Kazandırmaya Yardımcı Olur.	Evet	231	4,238	0,909	5,254	0,005	1 > 2
	Hayır	633	4,032	0,905			
	Bilmiyorum	258	4,155	0,789			
Katıldığım Program İstihdamdan Çok Kursiyerlerin Boş Zamanlarını, Sosyal ve Kültürel Etkinliklerle Değerlendirmeye Yöneliktir.	Evet	231	3,961	0,962	0,659	0,517	
	Hayır	633	4,030	0,902			
	Bilmiyorum	258	3,973	0,901			
Gelecekte Burada Aldığım Eğitim İle İlgili Çalışmak İstiyorum.	Evet	231	3,165	1,341	2,003	0,135	
	Hayır	633	2,973	1,302			
	Bilmiyorum	258	3,074	1,219			
Burada Aldığım Eğitimin Bir İş Sahibi Olmamı Sağlayacağına İnanıyorum.	Evet	231	3,416	1,237	1,579	0,207	
	Hayır	633	3,267	1,216			
	Bilmiyorum	258	3,244	1,105			
Katıldığım Program İstihdam Konusunda Gerekli Beceriye Kazandırmaktadır.	Evet	231	3,896	1,058	0,340	0,712	
	Hayır	633	3,831	1,043			
	Bilmiyorum	258	3,849	0,965			
İstihdama Yönelik Beklenti Puanı	Evet	231	3,881	0,647	3,335	0,036	1 > 2
	Hayır	633	3,759	0,622			

	Bilmiyorum	258	3,797	0,570			
--	------------	-----	-------	-------	--	--	--

Tablo 39'a göre, araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının şu anda almakta olduğu eğitim ücretli olması halinde yine de katılmak isteyip istememe durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,845$; $p=0,022<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Şu anda almakta olduğu eğitim ücretli olması halinde yine de katılmak isteyip istememe durumu Evet olan kursiyerlerin '*İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,342 \pm 0,734$), şu anda almakta olduğu eğitim ücretli olması halinde yine de katılmak isteyip istememe durumu Hayır olan kursiyerlerin '*İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($4,175 \pm 0,813$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının şu anda almakta olduğu eğitim ücretli olması halinde yine de katılmak isteyip istememe durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,254$; $p=0,005<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Şu anda almakta olduğu eğitim ücretli olması halinde yine de katılmak isteyip istememe durumu Evet olan kursiyerlerin '*Kursiyerlerin "Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($4,238 \pm 0,909$), şu anda almakta olduğu eğitim ücretli olması halinde yine de katılmak isteyip istememe durumu Hayır olan kursiyerlerin '*Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde*

çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($4,032 \pm 0,905$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasının şu anda almakta olduğu eğitim ücretli olması halinde yine de katılmak isteyip istememe durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,335$; $p=0,036<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Şu anda almakta olduğu eğitim ücretli olması halinde yine de katılmak isteyip istememe durumu Evet olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalaması ($3,881 \pm 0,647$), şu anda almakta olduğu eğitim ücretli olması halinde yine de katılmak isteyip istememe durumu Hayır olan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti puanı ortalamasından ($3,759 \pm 0,622$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır*', '*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir*', '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*', '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ve '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının şu anda almakta olduğu eğitim ücretli olması halinde yine de katılmak isteyip istememe durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 40. Araştırmaya Katılan Kursiyerlerin İstihdama Yönelik Beklenti İfadelerine verdiği Cevaplar ile Beklenti Puanının Bulunduğu İldeki Yaşama Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kurs Programının İçeriğinin Belirlenmesinde Kursiyerlerin İstek ve İhtiyaçları Alınmıştır.	1-5 Yıl	99	4,030	0,826	0,383	0,821	
	6-10 Yıl	89	4,067	0,780			
	11-15 Yıl	98	4,143	0,786			
	16-20 Yıl	130	4,054	0,810			
	20 Yıldan Fazla	706	4,034	0,866			
İZ-MEK'in Kadın İstihdamı Açısından Önemli İşlevleri Olduğunu Düşünüyorum.	1-5 Yıl	99	4,303	0,706	1,022	0,395	
	6-10 Yıl	89	4,258	0,649			
	11-15 Yıl	98	4,327	0,743			
	16-20 Yıl	130	4,215	0,816			
	20 Yıldan Fazla	706	4,191	0,809			
Katıldığım Program İşsiz Ya Da İstemediği İşlerde Çalışan Kadınların Yaşam Düzeylerini Yükseltici Beceriler Kazandırmaya Yardımcı Olur.	1-5 Yıl	99	4,232	0,740	1,267	0,281	
	6-10 Yıl	89	4,146	0,777			
	11-15 Yıl	98	4,031	0,957			
	16-20 Yıl	130	3,992	1,082			
	20 Yıldan Fazla	706	4,109	0,863			
Katıldığım Program İstihdamdan Çok Kursiyerlerin Boş Zamanlarını, Sosyal ve Kültürel Etkinliklerle Değerlendirmeye Yöneliktir.	1-5 Yıl	99	4,000	0,782	1,453	0,215	
	6-10 Yıl	89	4,225	0,703			
	11-15 Yıl	98	4,000	0,897			
	16-20 Yıl	130	3,969	0,914			
	20 Yıldan Fazla	706	3,982	0,955			
Gelecekte Burada Aldığım Eğitim İle İlgili Çalışmak İstiyorum.	1-5 Yıl	99	3,071	1,280	2,383	0,049	2 > 5 3 > 5
	6-10 Yıl	89	3,292	1,316			
	11-15 Yıl	98	3,296	1,278			
	16-20 Yıl	130	2,985	1,409			
	20 Yıldan Fazla	706	2,972	1,266			
Burada Aldığım Eğitimin Bir İş Sahibi Olmamı Sağlayacağına İnanıyorum.	1-5 Yıl	99	3,071	1,247	2,000	0,092	
	6-10 Yıl	89	3,337	1,252			
	11-15 Yıl	98	3,520	1,133			
	16-20 Yıl	130	3,377	1,307			
	20 Yıldan Fazla	706	3,271	1,165			
Katıldığım Program İstihdam Konusunda Gerekli Beceriye Kazandırmaktadır.	1-5 Yıl	99	3,929	0,992	1,424	0,224	
	6-10 Yıl	89	3,910	0,961			
	11-15 Yıl	98	4,000	0,995			
	16-20 Yıl	130	3,923	1,016			
	20 Yıldan Fazla	706	3,795	1,046			
İstihdama Yönelik Beklenti Puanı	1-5 Yıl	99	3,805	0,576	1,719	0,144	
	6-10 Yıl	89	3,891	0,567			
	11-15 Yıl	98	3,902	0,589			
	16-20 Yıl	130	3,788	0,680			
	20 Yıldan Fazla	706	3,765	0,619			

Tablo 40'a göre, araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamalarının bulunduğu ildeki yaşama süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,383$; $p=0,049<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Bulunduğu ildeki yaşama süresi 6-10 yıl olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,292 \pm 1,316$), bulunduğu ildeki yaşama süresi 20 yıldan fazla olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,972 \pm 1,266$) yüksek bulunmuştur. Bulunduğu ildeki yaşama süresi 11-15 yıl olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,296 \pm 1,278$), bulunduğu ildeki yaşama süresi 20 yıldan fazla olan kursiyerlerin '*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*' ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,972 \pm 1,266$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kursiyerlerin istihdama yönelik beklenti ifadelerinden '*Kurs programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır*', '*İZ-MEK'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum*', '*Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur*', '*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir*', '*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*' ve '*Katıldığım program istihdam konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır*' ifadesine verdiği cevaplar ile istihdama yönelik beklenti puanı ortalamalarının bulunduğu ildeki yaşama süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yerel yönetimleri belirli mahalli sınırlar içinde yaşayan halkın gereksinimlerini karşılamakla yükümlü idari bir yönetim olarak düşündüğümüzde, belediyeler bu yönetimin en önemli hizmet birimi olarak görülmektedir. Belediyeler bu önemi halka en yakın hizmet kuruluşları olmaları özellikleri ile kazanmaktadırlar.

Halka sunulan hizmetlerin, halkın ihtiyaç ve gereksinimleri doğrultusunda verilmesi, yine bu hizmetlerin doğrudan ve tüm kesimleri kapsar nitelikte olması önem taşımaktadır. Bu hizmetleri kısaca sayarsak; ulaşım, eğitim, sağlık, istihdam, güvenlik, dinlenme ve eğlenme, yetki ve karar alma mekanizmalarına katılım vb. gibi sıralayabiliriz. Merkezi yönetimin önemli bir kolu olan yerel yönetimlerin kadınlara yönelik bu hizmetlerle ilgili çalışmaları son yıllarda sosyal politikaların da önemli bir parçası haline gelmekle beraber, henüz istenilen düzeyde değildir.

Kadınlara yönelik hizmetlerin istenilen düzeye gelmesinde belediyelerin yanında, belediyelerle işbirliği içinde olan STK'lara ve kadın kuruluşlarına da büyük görevler düşmektedir. Nitekim Türkiye'de kadınlara yönelik belediyelerce oluşturulan projelere baktığımızda bu kuruluşların ve örgütlenmelerin desteklerini görmekteyiz.

Kadınların yerel yönetimlerden beklentilerini konu alan çalışmaları incelediğimizde, bu beklentilerin başında ekonomik güçlendirme ve istihdam konusunun yer aldığını görürüz. Türkiye'de kadın istihdamı ile ilgili istatistikleri incelediğimizde kadınının çalışma hayatında yer alma noktasında hala yeterli düzeye ulaşamadığımızı, bunun yanında kadının çalışma koşullarının yeterince iyileştirilemediğini, kayıt dışı ve dolayısıyla güvencesiz kadın çalışan sayısının hiç de az olmadığını görürüz. Bu anlamda kadın istihdam oranının arttırılması yanında, nitelikli kadın işgücünün yetiştirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, bu konuda gerekli denetimlerin yapılması noktasında da en büyük görevin yerel yönetimlere düştüğünü görmekteyiz. Ancak her şeyden önce kadın istihdamı, kadının çalışma hayatı, nitelikli işgücü, iş güvenliği gibi konularda kadınların bilinçlendirilmesi önem taşımaktadır.

Bu çalışmada yerel yönetimlerin kadın istihdamı konusundaki hizmetleri incelenmiş, bu hizmetlerin en önemlilerinden biri olan meslek edindirme kurslarının istihdam konusundaki gerekliliği, alan araştırması ile de desteklenerek, vurgulanmaya çalışılmıştır. Araştırmada temel alınan bir ana ve iki alt hipotez vardır. Alan araştırmasından elde edilen verilere göre;

H₁: ‘*Belediyelerin bir hizmeti olan meslek edindirme kurslarının kadın istihdam oranını arttırma noktasında önemli fonksiyonları vardır*’ hipotezi, Tablo 23’den elde edilen verilere göre doğrulanmıştır. Tablo 23’den elde edilen verilere göre, ‘*Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir*’ ifadesine karşılık, kursiyerlerin % 47,1’si Doğru değil, %31,1’i Tamamen yanlış seçeneğini işaretledikleri görülmüştür. Tablo 23’den elde ettiğimiz sonuçlar, kursiyerlerin katıldıkları kursların istihdamla ilgili nitelikleri kazandırma noktasında da işlevleri olduğunu göstermektedir.

Tablo 25’de ise, ‘*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*’ değişkenine karşılık, kursiyerlerin 100’ü (%8,9) Tamamen doğru, 202’si (%18,0) Doğru, 274’ü (%24,4) Biraz doğru, 362’si (%32,3) Doğru değil, 184’ü (%16,4) Tamamen yanlış seçeneklerini işaretlemişlerdir. Tablo 25’den elde ettiğimiz sonuçlarda görüldüğü gibi, kursiyerlerin önemli bir kısmı gelecekte aldıkları eğitimle ilgili çalışmak istemektedirler.

H_{1a}: ‘*Kadınların meslek edindirme kurslarından sosyal açıdan elde edilen kazanımlar yanında istihdam noktasında da beklentileri mevcuttur*’ hipotezi, Tablo 24, Tablo 25’de çıkan sonuçlarda doğrulanmıştır. Tablo 24 sonucuna göre, ‘*gelecekte aldığım eğitimle ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine kursiyerlerin %13,1’i Tamamen doğru, %26,7’si Doğru, %19,3’ü Biraz doğru cevabını vermişlerdir. Dolayısıyla kursiyerlerin %50’den fazlasının bu eğitimlerden istihdam noktasında beklentisinin olduğunu görmekteyiz.

Tablo 25’de ise, ‘*Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum*’ değişkenine göre kursiyerlerin 100’ü (%8,9) Tamamen doğru, 202’si (%18,0) Doğru, 274’ü (%24,4) Biraz doğru, 362’si (%32,3) Doğru değil, 184’ü (%16,4)

Tamamen yanlış seçeneklerini işaretlemişlerdir. Tablo 25’den elde ettiğimiz sonuçlarda görüldüğü gibi, kursiyerlerin önemli bir kısmı gelecekte aldıkları eğitimle ilgili çalışmak istemektedirler.

H_{1b}: ‘*Kadın kursiyerlerin demografik özelliklerine göre (yaş, medeni durum, eğitim düzeyi vb.) istihdam beklentileri değişebilir*’ hipotezi, Tablo 31 ve 33’de doğrulanmıştır. Tablo 31’den elde edilen verilere göre, yaşı 26-35 olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,423 \pm 1,252$), yaşı 36-45 olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($3,026 \pm 1,249$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 26-35 olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,423 \pm 1,252$), yaşı 46-60 olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,866 \pm 1,268$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 26-35 olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,423 \pm 1,252$), yaşı 61 ve üzeri olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,700 \pm 1,137$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 33 sonucuna göre, eğitim durumu ilkokul mezunu olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,364 \pm 1,271$), eğitim durumu lise mezunu olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,898 \pm 1,290$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ilkokul mezunu olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum.*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,364 \pm 1,271$), eğitim durumu üniversite olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,824 \pm 1,209$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ilkokul mezunu olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,364 \pm 1,271$), eğitim durumu halen okuyan üniversite öğrencisi ve diğer olan kursiyerlerin ‘*Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum*’ ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,323 \pm 0,979$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ortaokul mezunu olan kursiyerlerin

‘Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum’ ifadesine verdiği cevapların ortalaması ($3,136 \pm 1,321$), eğitim durumu halen okuyan üniversite öğrencisi ve diğer olan kursiyerlerin *‘Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum’* ifadesine verdiği cevapların ortalamasından ($2,323 \pm 0,979$) yüksek bulunmuştur.

Elde edilen verilere bakıldığında çalışma yaşındaki kursiyerlerin, meslek edindirme kurslarından istihdam konusundaki beklentilerinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyine bakıldığında ise, kursiyerlerin eğitim düzeyi düştükçe bu hizmetlerden beklenen istihdam beklenti düzeyi de artmaktadır. Bu durum meslek edindirme kurslarının nitelikli işgücü yetiştirme noktasında da önemli bir yerde durduğunu göstermektedir.

Araştırma sonunda çıkan sonuçları özetlemek gerekirse, belediyelerin kadın istihdamını artırma yönündeki faaliyetlerinde meslek edindirme kurslarının önemi ortaya konmuştur. Her ne kadar kadınların kurslardan istihdam konusunda yararlanmaları henüz çok düşük düzeyde olsa da, bu konudaki beklentileri küçümsenecek seviyede değildir. Nitekim bu beklenti yaş, eğitim düzeyi gibi faktörlere göre de değişmektedir.

Ancak elde edilen verilerde de görüldüğü gibi bu kursların içeriğinin, niteliğinin, kazandırdıkları becerilerin kadınların istihdam noktasındaki beklentilerini karşılayabilir düzeyde olması önem taşımaktadır. İZMEK 2009’da kurulmuş yeni bir oluşum olduğu için ve her yıl kurs verdiği kursiyer sayısının, kursların niteliği ve çeşitliliğinin artışına bakacak olursak, gittikçe gelişen bir oluşum olduğunu da söyleyebiliriz.

Sonuç olarak, İZMEK’in kadın istihdamı konusundaki yeri ve kadınların istihdam konusunda meslek edindirme kurslarından beklentilerini içeren anket formu, belediyelerin bu tarz eğitimlere önem vermelerinin kadın istihdamı açısından önemi, kadın kursiyerlerin bu kurslara bakış açıları ve kurslardan beklentileri, bu beklentilerin demografik özelliklere göre nasıl farklılaştığını ortaya koyması ve böylece eksikliklerin tespit edilerek elde edilen bilgiler ışığında çalışmalar yapılması ve hizmetin niteliğinin yükseltilmesi, iyileştirilmesine yönelik veri oluşturması bakımından oldukça faydalı olmuştur.

Tüm bu bilgiler ışığında ülkemizde yerel yönetimlerin kadın istihdamı konusunda çalışmalarının hız kazandığını, ancak yeterli olmadığını söylemek mümkündür. Bu konuda yapılan literatür taraması ve alan araştırması sonucunda elde edilen veriler ve gözlemler sonucu oluşan görüş ve önerilere aşağıda sırasıyla değinilmiştir;

Yaygın eğitim halkın bilinçlendirilmesi ve geliştirilmesi konusunda önemli bir ihtiyacı karşılamaktadır. Belediyelerin bu tarz eğitimlere daha çok önem vermesi gerekmektedir.

Belediyelerce yaygın eğitim kapsamında verilen eğitimlerin, kadınların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik, planlı, programlı ve uzman eğiticiler eşliğinde verilmesi hususunda daha titiz olmaları gerekmektedir. Bu kurslarda eğitim veren öğretmenlerin, mümkünse üniversitede verdikleri branşla ilgili ya da bağlantılı eğitim almış olması, en azından öğretmenlik için gerekli olan Pedagojik Formasyon eğitimini almış olmaları, hizmetin verimini ve kalitesini arttıracaktır.

Bu çerçevede, belediyelerin vermiş olduğu meslek edindirme kurslarının, özellikle kadınlara yönelik istihdamı arttırıcı önemli eğitimler olduğu unutulmamalıdır. Bu kurslar kadınların boş vakitlerini doldurduğu, sosyal yaşama katıldığı, psikolojik anlamda rahatlatıcı kurslar olmanın yanında; onları çalışma hayatına teşvik eden, piyasada geçerli becerilerin kazandırılmasını esas alan kurslar olmalıdır.

Tezde yer alan çalışmada görüleceği gibi kadınlar meslek edindirme kurslarından hizmet alırken, istihdam konusunda yeterince bilinçli değildirler. Bu noktada bu kursların diğer faktörler yanında istihdam konusundaki hedefleri de kadınlara anlatılmalı, kadınlar bu hizmetleri alırken geleceğe yönelik aldıkları eğitim ile ilgili çalışabileceklerine inanmalıdırlar. Sadece kadınların değil, kadınlarla beraber tüm halkın kadın istihdamının önemi hususunda bilinçlendirilmesi, kadının eşi, ailesi ve toplum tarafından desteklenmesi ve teşvik edilmesini kolaylaştıracaktır.

Yine bu doğrultuda, belediyelerin de çeşitli yollarla (reklam, broşür vs.) meslek ve beceri kazandırma ile ilgili hizmetlerini tanıtırken, istihdam konusu üzerinde önemle durmaları kadınları hem bu eğitimlere hem de çalışma hayatına katma noktasında teşvik edici olacaktır.

Meslek edindirme kurslarının istihdam konusunda kadınlara faydalı olduğu, kadınların burada aldıkları eğitimle ailelerine az da olsa katkıda bulunduklarını görmeleri, daha da güzeli aldıkları eğitimle ilgili nitelikli birer işgücü haline geldiklerini görmeleri bu eğitimlerin daha çekici olmasını sağlayacaktır.

Meslek edindirme ve beceri kazanma kurslarının verildiğı hizmet binalarının fiziki koşullarının iyileştirilmesi, eğitimde kullanılan araç-gereçlerin niteliğinin arttırılması da, belediyelerin bu eğitimlere verdiği önemin bir yansıması olacağı gibi, kursiyerlerin de eğitimi ciddiye almalarını ve daha nitelikli yetişmelerini sağlayacaktır.

Meslek ve beceri kazandırma kurslarıyla ilgili veriler incelendiğinde, istatistiki verilerin yetersiz olduğı görölmektedir. Özellikle istihdam konusunda kursların yeterliliğini görmek açısından, bu kurslarda eğitim almış kişilerin istihdam edilebilirlik oranını gösteren verilere ihtiyaç vardır. Bunun yanında istatistiki bilgilerin cinsiyet ayrımı ile birlikte verilmesi kadın ile ilgili çalışmalarda daha yararlı olunmasına sebep olacaktır.

Verilen meslek ve beceri edindirme hizmetinden sonra kursiyerlerin istihdamla ilgili desteklenmesi, takip edilmesi, hatta bu anlamda gerekli kuruluşlarla (İŞ-KUR, Kadın Girişimciler Derneğı, TÜBİTAK, çeşitli kadın dernekleri ve STKlar gibi) bağlantılı çalışılması hem kursların önemini ve verimliliğinin arttıracak hem de daha kaliteli işgücü sağlanması açısından da faydalı olacaktır.

Belediyelerce verilen meslek edindirme kurslarında kadınlar ürettikleri ürünleri sergilemek hatta ekonomik bir değere dönüştürmek istemektedir. Bu çerçevede belediyeler kadınlara ürünlerini satabilecekleri ve sergileyebilecekleri sergi alanları, pazar yerleri tahsis etmektedir. Bu çalışmaların yaygınlaştırılması, bu hizmeti alan her kadının katılmasının teşvik edilmesi ve sağlanması; bunun için de bu faaliyetlerin tanıtımının daha iyi yapılması gerekmektedir. Ayrıca esnafla ve yine bazı kuruluşlarla yapılan işbirliğı de bu faaliyetleri destekler nitelikte olacaktır. Bu çerçevede üretim ve pazarlama noktasında kadınlar için yönlendirme, danışmanlık, eğitim, mali ve bürokratik destek hizmetleri verilebilir.

Belediyelerdeki kadınlara yönelik hizmetlerin siyasi çıkarlardan ve kaygılardan arındırılmış, sadece nitelikli hizmet verme kaygısını taşıyan hizmetler olması, bu anlamda kadınların ekonomik girişimlerinde bürokratik engellerle uğraşmamaları önemli bir faktördür.

Belediyelerin vermiş olduğu pek çok hizmetin ayrı ayrı binalarda ayrı etkinlikler olarak yer alması ve düzenlenmesi yerine tek bir çatı ya da organizasyon altında toplanması hizmetlerin daha hızlı, etkili ve yerinde olmasını sağlayacaktır.

Sonuç olarak hem literatür taraması esnasında ulaşılan bilgiler hem de çalışmamız esnasında İZMEK'ten elde edilen verilerden yola çıkarak, kadınların ekonomik anlamda güçlendirilmesi çerçevesinde Türkiye'deki yerel girişimlerin, olumlu örnekler sunabilecek bir deneyim birikimine ulaştığı söylenebilir. Bu birikimle yapılan ve geliştirilen çalışmaların, projelerin kadına ve dolayısıyla ülkemize güç kazandıracağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

ACAR, Feride; (1998), ‘Kadınların İnsan Hakları: Uluslar arası Yükümlülükler’, Editör: ÇİFTÇİ, O, *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, TODAİE Yayınları, 1. Baskı, Ankara

AKDOĞAN, Yalçın; (2008), ‘Yerel Siyaset-Kavramlar’, *Yerel Siyaset*, Okutan Yayınları, Ağustos 2008.

AKIN, Ayşe; Demirel, Simge (2003), ‘*Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri*’, Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi 25 (4), 2003 Özel Eki, Sivas, s. 73-80

ALKAN, Ayten; (2009), Belediye Kadınlara da Hizmet Eder, KA-DER Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.

ALKAN, Ayten; (2000), Yerel Politika ve Kadın, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara

ALKAN, Ayten; (2008), *Yerel Eşitlik Eylem Planlarına İlişkin Değerlendirme Raporu*, Birleşmiş Milletler Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı (BMOP), www.sabancivakfi.org/sayfa/yerel-esitlik-eylem-planlari

ALKAN, Ayten. (2011), ‘*Yerel Siyaset Kadınlar İçin Neden Önemli?*’, www.kasaum.ankara.edu.tr.

ANIL, Ela, P. İlkaracan, Z. Kılıç, K. Ronge, S. Gülşah, T. Ülgen; (2001), ‘Pekin+5: Birleşmiş Milletler’de Kadının İnsan Hakları ve Türkiye’nin Taahhütleri, *Kadının İnsan Hakları Projesi (KİHP)*, 1. Basım

AYATA, Güneş Ayşe ve Gölgelioğlu, Özlem; (2010), ‘Fırsat Eşitliği mi Sonuçta Eşitlik mi? 2000’li Yıllarda Kadın Kotası Tartışmaları’, Derleyenler: DURUDOĞAN, H.; Gökçen, F.; Oder Emrah, B; ve Yüksek, D., *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları: Eşitsizlikler, Mücadeleler, Kazanımlar*, Koç Üniversitesi yay., 1. Baskı, İstanbul

AYDIN, Murat; (2009), Sosyal Politikalar ve Yerel Yönetimler, Yedirenk Yayınları, İstanbul

BAROKAS, Kırlar ve Çağlayan İnci ve Safiye; (2009), ‘Kadının Siyasal Yaşamdaki Yeri’ , *Sakarya Üniversitesi Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi 05–07 Mart 2009, Kongre Bildirileri*, Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, 3. Cilt, Sakarya

BAYRAKCI, Erdal; (2002), ‘*Demokratik Yerel Yönetimin Temel İlkeleri*’, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı 7, Konya

BERKTAY, Fatmagül; (1998), ‘Kadınlar ve İktidar: Paylaşmak mı, Dönüştürmek mi?’, Editör: Oya Çiftci, *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, Türkiye ve Ortadoğu*, Amme İdaresi Enstitüsü, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, TODAİE Yayınları, 1. Baskı, Ankara, s. 525-531

COŞAR, Simten; (2007), ‘Politik Katılımda Eşitlik: ‘Bıyık Sız Siyaset’ Mümkün mü?’, *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği, Sena Yayın, 1. Baskı,

ÇEVİKBAŞ, Rafet ; (2008), Türkiye’de yerel Yönetimlerde Yerel Özerklik ve İdari Vesayet, *Yerel Siyaset*, Okutan Yayınları, Ağustos 2008.

DERDİMAN, Cengiz; (2005), Yerel Yönetimler (Yeni Düzenlemelere Göre), Aktüel Yayınları, 1. Baskı, İstanbul

DEĞİRMENCİOĞLU, Serdar M. ve Yağcıoğlu, Sedat; (2006), ‘ *Devlet, Özel Sektör ve Katılım: Çocuk ve Gençler İçin Nerede Umut Var?* ’, 3. Uluslararası STK’lar Kongresi, Çanakkale

DURSUN, Davut; (2008), ‘Demokratik Siyasal Kültürün Gelişmesinde Yerel Yönetimler’, *Yerel Siyaset*, Okutan Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, s.77

EREN, Erol; (1998), Yönetim ve Organizasyon, Beta Yayınları, İstanbul

ESEN, Adem; (2008), ‘Kent Yönetimlerinde Katılım’, *Yerel Siyaset*, Okutan Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, s.87-90

ERSANLI, Büşra ve Mazlum, İbrahim; (2009), Her Zaman, Her Yerde Siyaset! , Ka-der Yayınları, 2. Baskı, İstanbul

EROL, Hatice ve Özdemir, Abdullah; (2009), ‘Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Kadının Çalışma ve Siyasal Yaşamındaki Yerine Etkisi’, *Sakarya Üniversitesi Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi 05–07 Mart 2009, Kongre Bildirileri*, Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, 3. Cilt, Sakarya, s.260-271

ERYILMAZ, Bilal; (2007), Kamu Yönetimi, Nobel Yayınları, 1. Baskı, İstanbul

GENÇ, Nurullah; (2007), Yönetim ve Organizasyon, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara

GİRİTLİ, İsmet; (1999), Türkiye’nin İdari Yapısı, Der Yayınları, 11. Baskı, İstanbul

GÜNEŞ, İsmail ve Tekgül, Bugay Yelda; (2005), *Sivil Toplum Kuruluşları ve Yerel Yönetimler*, 2. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi, Çanakkale

HABLEMİTOĞLU, Şengül; (2005), *Toplumsal Cinsiyet Yazıları, Kadınlara Dair Birkaç Söz*, Toplumsal Dönüşüm Yayınları, İkinci Baskı, İstanbul

IŞIK, Nazik S.; (2007a), 'Toplumsal Cinsiyet ve Siyaset', *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği, Sena Yayın, 1. Baskı, s.56-68

IŞIK, Nazik S.; (2007b), 'Siyasette Yeni Bir Dönem Başlatmak İçin...', *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği, Sena Yayın, 1. Baskı, s.69-88

İzmit Halk Eğitim Merkezi; (2013), İZMEK Güzel Gelecek, 2012–2013 Eğitim Branşları Kataloğu

KA-DER (Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği) ; (2011), *Eşit Temsil İçin: Kadın Siyaset Programı*, İstanbul

KA-DER (Kadın Adayları Destekleme Derneği) ; (2011), *Siyasette Kadın Temsili Araştırması*, İstanbul

KALELİ, Nilay; (2009), 'Kadın Belediye Başkanının Sahip Olması Gereken Beklentileri ve Cinsiyetlere Göre Bu Beklentilerin Karşılaştırılması', *Sakarya Üniversitesi Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi 05–07 Mart 2009, Kongre Bildirileri*, Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü Yayınları, 3. Cilt, Sakarya, s. 293-319

KAPLAN, Leyla; (1998), *Cemiyetlerde ve Siyasi Teşkilatlarda Türk Kadını (1908-1960)*, Atatürk Araştırma Merkezi, Ankara

KARATAŞ, Sultan; Ü. Şener, N. Otaran; (2008), Kadın Sığınmaevleri Klavuzu, T.C. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Projesi

KELEŞ, Ruşen ve YAVUZ, Fehmi; (1989), Yerel Yönetimler, Turhan Kitapevi, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara

KELEŞ, Ruşen; (2000), Yerinden Yönetim ve Siyaset, Cem Yayınevi, 4.Baskı, İstanbul

KENDİRLİ, Selçuk ve ŞANÖZ, Fatih; (2005), ‘*Küresel Eşitlik Bağlamında Belediyelerde Dış Kaynak Kullanımları ve Sivil Toplum Kuruluşlarına Yansımaları*’, 2. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi, Çanakkale

KLATZER, Elisabeth ; (2012), ‘Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bütçeleme Kılavuzu’, TESEV İyi Yönetişim Programı, TESEV Yayınları, 2012. <http://www.tesev.org.tr>.

KORAY, Meryem; (1993), Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, BASİSEN (Banka-Sigorta İşçileri Sendikası) Eğitim ve Kültür Yayınları, İzmir

KÖKER, Esra; (1998), ‘Politikayı Biçimlendirme Sorunu’, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, TODAİE Yayınları, 1. Baskı, Ankara

MACKENZİE, Suzanne; (2011), ‘*Kentte Kadınlar*’, <http://www.sehrinuzerindekieller.org/wpcontent/uploads/2011/04/kenttekad%C4%B1nlar.pdf>

MAZLUM, İbrahim ve Cerit Semra; (2009), Kadınlara ve Kadınlar İçin Yerel Yönetim, Ka-der (Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği) Yayınları, İstanbul.

NADAROĞLU, Halil; (2001), Mahalli İdareler (Teorisi-Ekonomisi-Uygulaması), Beta Yayınları, 7.Baskı, İstanbul

NEGİZ Avşar, Nilüfer; (2008), ‘Türkiye’de Yerel Siyasette Kadının Konumu: Siyasetçi Kadınlar Gözüyle Eleştirel Bir Değerlendirme’, *Yerel Siyaset*, Okutan Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, s.213-237

ORTAYLI, İlber; (1978), ‘İmparatorluk Döneminde Mahalli İdareciliğin ve Belediyeciliğin Evrimi’, *Türkiye’de Belediyeciliğin Evrimi*, Editör: Ergun Türkcan, Ayyıldız Matbaa, Ankara, s.1-8

ÖRNEK, Acar; (1994), Kamu Yönetimi, Meram Yayıncılık, İstanbul

ÖZDAMAR, Kazım; (2004), Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi, Kaan Kitapevi, Eskişehir

ÖZGÜR, Hüseyin; (2008), ‘Yerel Siyaset Perspektifinden Bakışla Büyükşehir Belediyelerinde Kentsel Alan Yönetimi Uygulamaları’, *Yerel Siyaset*, Okutan Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, s.125-167

ÖZVARIŞ, Şevkat Bahar; Demirören, Meral; Şener, Serap; Tumay, Şehnaz; (2008), Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadelede Sağlık Hizmetleri, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara

PARLAKTUNA, İnci; (2010), ‘Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi’, Ege Akademik Bakış, Cilt:10, Sayı:4

Sabancı Vakfı Yayınları; (2008), Kadın Dostu Birleşmiş Milletler Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı BMOP Bülteni, Sayı: 10-11, Haziran Eylül, 2008<http://www.sabancivakfi.org/sayfa/bultenler>

SARİEROĞLU, Jülide; (2010), Kamuda Sosyal Politika. “*Türkiye’de Kadın Olmak*”. Sayı/No:12

SAYIN, Aysun; (2007), ‘Toplumsal Cinsiyet ve Çalışma Hayatı’, *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği, Sena Yayın, 1. Baskı, s.35-42

SUNAY, Cengiz; (2008) ‘Türkiye’de Yerel Siyasetin Tarihi Gelişimi’, *Yerel Siyaset*, Okutan Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul

ŞAHİN, Fatma; (2011), Kadınların Siyasal Katılım Çerçevesinde Kadın Meclislerinin Yerel Siyasetteki Etkinlikleri ve Üye Profilleri, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, 2011, Ankara

ŞENER, Ülker; (2010), ‘*Başbakanlık’ın Kadın İstihdamını Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi Olumlu Bir Adım; Ancak Daha Yapılacaklar Var*’. TEPAV (Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı), 2010

TAN GÖĞÜŞ, Mine; (2007), ‘Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim’, *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği, Sena Yayın, 1. Baskı

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü; (2012), ‘Türkiye’de Kadının Durumu’. <http://www.kadininstatusu.gov.tr.>, Erişim Tarihi: 06.04.2013

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü; (2008a), ‘Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın’, <http://www.kadininstatusu.gov.tr.>, Erişim Tarihi: 06.04.2013

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü; (2008b), Kadın ve Sağlık; Politika Dokümanı, <http://www.kadininstatusu.gov.tr.>, Erişim Tarihi: 06.04.2013

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü; (2008c), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Ulusal Eylem Planı 2008-2013, <http://www.kadininstatusu.gov.tr.>, Erişim Tarihi: 06.04.2013

TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü; (1998), TBMM Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu, <http://www.kadininstatusu.gov.tr.>, Erişim Tarihi: 06.04.2013

T.C. Resmi Gazete, ‘İl Özel İdaresi Kanunu, (5302 S.K.), 4.3.2005, Sayı 25745, Erişim Tarihi: 07.03.2013

T.C. Resmi Gazete, ‘Büyükşehir Belediyesi Kanunu, (5216 S.K.)’, 23.7.2004, Sayı 25531, Erişim Tarihi: 07.03.2013

T.C. Resmi Gazete, ‘Belediye Kanunu, (5393 S.K.)’, 13.7.2005, Sayı 25874, Erişim Tarihi: 07.03.2013

TOKSÖZ, Gülay; (2007), Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara.

TORTOP, Nuri ve İşbir, Günay Eyüp; (1999), Yönetim Bilimi, Bilim Yayınları, Ankara

TORTOP, Nuri; (1999), Mahalli İdareler, Yargı Yayınları, 6. Baskı, Ankara

TOSUN, Zehra (2010); Belediyeler İçin Kadın Sığınmaevi, Kadın Danışma Merkezi ve Şiddet Başvuru Hattı Uygulama Rehberi, İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu; (2011), *İstatistiklerle Kadın*, bilgituik.gov.tr, Erişim Tarihi: 21.06.2013

USAL, Zeynep Oya; (2010), ‘Uluslar arası İnsan Hakları Hukuku Merceğinden Kadının Siyasal Hayata Katılımı ve Bazı Kota Uygulamaları’ Derleyenler: DURUDOĞAN, H.; Gökçen, F.; Oder Emrah, B; ve Yüksek, D., *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları: Eşitsizlikler, Mücadeleler, Kazanımlar*, Koç Üniversitesi yay., 1. Baskı, İstanbul

ULUSOY, Ahmet ve Akdemir, Tekin; (2005), Mahalli İdareler – Teori-Uygulama-Maliye, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, s.151-167

ÜNSAL BOSTAN, Fatma; (2007), ‘Stereotip Savaşının Nankörlüğü’, *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği, Sena Yayın, 1. Baskı, s.88-105

ÜSTÜN, İlknur ve Işık, Nazik S.; (2007), ‘Kadınların Siyaset Tarzı’, *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği, Sena Yayın, 1. Baskı, s.

ÜŞÜR SANCAR, Serpil; (1998), ‘Siyasal Alanda Cinsiyetçilik ve Kadınların Söylemsel Kuşatılmışlığı’ , *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, TODAİE Yayınları, 1. Baskı, Ankara

YILDIRIM, Nilgün; (2007), ‘Toplumsal Cinsiyet ve Aile-Din-Toplum’, *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği, Sena Yayın, 1. Baskı

ZEYREKLİ, Sedef ve Ekizceleroğlu, Rengül;(2007), ‘Avrupa Birliği Bağlamında Hizmette Yerellik (Subsidiarite) İlkesi ve İlkenin Türkiye Açısından Ele Alınması’, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt: 16, Sayı: 3, S.26-48

<http://www.undp.org.tr/Gozlem3.aspx?WebSayfaNo=257>, 2004-2006, Erişim Tarihi: 03.02.2013

<http://www.gapkadinstk.org/HaberFrame.aspx?ID=28289>, Erişim Tarihi: 03.02.2013
bogazkalehem.meb.gov.tr/yeep.doc, Erişim Tarihi: 03.02.2013

Türkiye Yerel Gündem Programı, Yerel Gündem 21, YG-21 Kentleri Listesi, Erişim Tarihi: 03.02.2013

http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/aas_122.html, Erişim Tarihi: 16.04.2013

http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/kararalma.pdf, Erişim Tarihi: 05.05.2013

<http://www.izmit.bel.tr>, 12.05.2013

<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>, 17.05.2013

<http://www.sosyal-is.org.tr/yeni/> *'Sekiz Mart'ın Yüzüncü Yıl Dönümünde Türkiye'de ve Dünya'da Kadın Emegi ve İstihdamı 2010 Raporu'*; Erişim Tarihi: 03.06.2013

<http://www.tuik.gov.tr>, Erişim Tarihi: 18.06.2013

<http://www.sabancivakfi.org/sayfa/yerel-esitlik-eylem-planlari>, Erişim Tarihi: 19.06.2013

EKLER

EK-1: Anket Formu

İZMİT MESLEK EDİNDİRME KURSLARI (İZMEK) KADIN İSTİHDAM POLİTİKASI ANKET FORMU

Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bilim dalında Yrd. Doç. Dr. Muharrem ES danışmanlığında yapılmakta olan **‘Yerel Yönetimlerde Kadın İstihdam Politikaları: İzmit Belediyesi Meslek Edindirme Kursları (İZMEK) Örneği’** konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmıyla ilgilidir. Bu anketten elde edilecek bilgiler bilimsel veri olarak kullanılacaktır. Uygun bulduğunuz seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

Nihal HAYRAN
Yalova Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Katılımınızdan dolayı teşekkür ederiz.

1. Yaşınız

1) 15–25	2) 26–35	3) 36–45	4) 46–60	5) 61 ve üzeri
()	()	()	()	()

2. Medeni Durumunuz

1) Bekar	2) Evli	3) Boşanmış	4) Dul	5) Ayrı Yaşıyor
()	()	()	()	()

3. Eğitim Durumunuz

1) İlkokul	2) Ortaokul (ilköğretim)	3) Lise Mezunu	4) Üniversite Mezunu	5) Üniversite Öğrencisi	6) Diğer
()	()	()	()	()	()

4. İş Durumunuz

1) Ev Hanımı	2) İşçi	3) Memur	4) Öğrenci
()	()	()	()
5) Serbest Meslek	6) Emekli	6) İşsiz	7) Diğer
()	()	()	()

5. Ailenizin Toplam Aylık Geliri Nedir?

1) 500 TL’den az	2) 500–1000 YTL	3) 1000–1500 YTL	4) 1500–2000 YTL	5) 2000 YTL ve üstü
()	()	()	()	()

6. Kaç çocuğunuz vardır?

1) Hiç Yok	2) 1–2 çocuk	3) 3–4 çocuk	4) 5–6 çocuk	5) 6’dan fazla
()	()	()	()	()

7. Şu anda almakta olduğunuz eğitim ücretli olsaydı yine de katılmak ister miydiniz?

1) Evet	2) Hayır	3) Bilmiyorum
()	()	()

8. Kaç Yıldır bu ilde yaşamaktasınız?

1) 1–5 yıl	2) 6–10 yıl	3) 11–15 yıl	4) 16–20 yıl	5) 20 Yıldan fazla
()	()	()	()	()

9. İZ-MEK dışında farklı istihdam kurslarına katıldınız mı? Katıldıysanız hangisi?

1) İŞ-KUR	2) Kocaeli Meslek Edindirme Merkezi (KO-MEK)	3) Özel Kurs	4) Diğer..... (belirtiniz)
()	()	()	()

10. Hangi Branşta Eğitim Almaktasınız? Belirtiniz.

.....

11. Lütfen aşağıdaki soruları cevaplayınız.

	1)Tamamen Doğru	2)Doğru	3)Biraz Doğru	4) Doğru Değil	5)Tamamen Yanlış
Kurs Programının içeriğinin belirlenmesinde kursiyerlerin istek ve ihtiyaçları dikkate alınmıştır.	()	()	()	()	()
İz-Mek'in kadın istihdamı açısından önemli işlevleri olduğunu düşünüyorum	()	()	()	()	()
Katıldığım program işsiz ya da istemediği işlerde çalışan kadınların yaşam düzeylerini yükseltici beceriler kazandırmaya yardımcı olur.	()	()	()	()	()
Katıldığım program genel olarak ihtiyaçlarımı karşılamaya yeterli değildir.	()	()	()	()	()
Katıldığım program istihdamdan çok kursiyerlerin boş zamanlarını, sosyal ve kültürel etkinliklerle değerlendirmeye yöneliktir.	()	()	()	()	()
Gelecekte burada aldığım eğitim ile ilgili çalışmak istiyorum.	()	()	()	()	()
Burada aldığım eğitimin bir iş sahibi olmamı sağlayacağına inanıyorum.	()	()	()	()	()
Katıldığım program istihdam edilebilmem konusunda gerekli beceriyi kazandırmaktadır.	()	()	()	()	()

12. İZMEK'in hayatınıza olumlu ya da olumsuz katkıları nelerdir?

ÖZGEÇMİŞ

Nihal Hayran, 16 Aralık 1980 Kocaeli doğumludur. İlk, orta ve lise eğitimini Kocaeli’de tamamlamıştır. 2002 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyoloji Bölümünden mezun olduktan sonra, 2002-2003 yılında yine Sakarya Üniversitesinde ‘Felsefe Grubu Öğretmenliği’ üzerine Tezsiz Yüksek Lisans Programını tamamlamıştır. 2012-2013 eğitim öğretim yılı içerisinde, Hasan Kalyoncu Üniversitesi’nin vermiş olduğu ‘Aile Danışmanlığı’ eğitim programını tamamlayarak, ‘Aile Danışmanı’ sertifikasını almaya hak kazanmıştır.

2003 yılından beri çeşitli özel eğitim kurumlarında Felsefe Grubu Öğretmeni ve Rehber Öğretmen olarak görev yapmıştır. Halen Kocaeli Özel Körfezim Eğitim Kurumlarında Rehber Öğretmen olarak görev yapmaktadır. 2013 yılında Yerel Yönetimlerin Kadın İstihdam Politikaları: İzmit Belediyesi Meslek Edindirme Kursları (İZMEK) Örneği konulu bu tezi ile Yalova Üniversitesinde yüksek lisans eğitimini tamamlama aşamasındadır.