

Feminist Teori: Yönetim ve Organizasyon Alanına Eleştirel Bir Yaklaşım

Emine ÇETİNEL

Sorumlu Yazar, Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret Bölümü, eminecetinel@karatekin.edu.tr

Sevdiye ERSOY YILMAZ

Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret Bölümü, sevdiyeyilmaz@karatekin.edu.tr

Öz

Kadınlar günümüz örgütlerinde her geçen gün daha da artan oranlarda yer bulmaktadırlar. Bununla birlikte hem örgütlerin hem de yönetim ve organizasyon yazımının esasında cinsiyet körü bir yapıya sahip olmakla eleştirildiği görülmektedir. Bu eleştirilerin en güçlüsü ise feminist teoriden gelmektedir. Bu bağlamda betimsel bir nitelik taşıyan bu çalışmada yönetim ve organizasyon alanında var olduğu iddia edilen cinsiyet temelli bu yapılanmanın izini sürmek amaçlanmaktadır. Yapılan tartışmalar sonucunda feminist teorinin görmezden gelinen bir konu olan cinsiyet konusunu tartışmaya açarak yönetim ve organizasyon alanına önemli katkıları olduğu kanısına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet, Feminizm, Yönetim ve Organizasyon.

JEL Sınıflandırma Kodları: M15, J71.

Feminist Theory: Critical Approach to Management and Organization Field*

Abstract

Women are increasingly finding more place in today's organizations every passing day. However, both organizations and management and organization literature are criticized to have gender-blind basis. The most powerful of these criticisms comes from feminist theory. In this context, in this study that bears a descriptive nature, it is intended to trace the pontificated gender based structure in the management and organization area. The results of the discussions, opening the gender issue, an issue ignored in discussions of feminist theory, it is reached the conclusion that there are significant contributions to the field of organization and management.

Keywords: Gender, Feminism, Management and Organization.

JEL Classification Codes: M15, J71.

* Extended abstract is presented at the end of the article.

Atıfta bulunmak için...| Çetinel, E. & Ersoy Yılmaz, S. (2016). Feminist Teori: Yönetim ve Organizasyon Alanına Eleştirel Bir Yaklaşım. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, <http://dx.doi.org/10.18074/cnuiibf.417>

Geliş / Received: 19.02.2016

Kabul / Accepted: 14.04.2016

Çevrimiçi Erişim / Available Online: 14.04.2016

1. Giriş

Cinsiyet, yönetim ve organizasyon alanında yoğun ilgi gören bir olgudur. Nitekim alan kapsamında yapılan çalışmalara bakıldığında iş tanımlarının ve işe alma süreçlerinin, performans değerlendirmelerinin, ücretlerin ve bireylerin kariyer süreçlerinin cinsiyet çerçevesinde şekillendiğini ortaya koyan sayısız çalışmaya rastlamak mümkündür (Kutanis ve Çetinel, 2016; Echtelt vd., 2009; Martin, 2000; Britton, 1997). Bununla birlikte yönetim ve organizasyon alanındaki farklı disiplinlerde çalışma yapan araştırmacıların cinsiyetin örgüt çalışmalarındaki rolüne ilişkin önemli sorularla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir (Bendl, 2000, 374). Buna göre alanın geleneksel olarak “*cinsiyet körü*” bir yapıya sahip olduğuna ilişkin ciddi eleştirilerin yükseldiği dikkat çekmektedir (Irefin vd., 2012; Barry vd., 2006; Martin, 2000; Britton, 1997; Calás ve Smircich, 1996). Bu doğrultuda yapılan çalışmalarda örgüt yapıları ve örgüt çalışmasının cinsiyetsiz terimlerle tanımlanmasının önüne geçilemediği iddia edilmektedir. Öyle ki Martin (2000) yönetim ve organizasyon alanında cinsiyet üzerine yapılan araştırmalarda özellikle anaakım araştırmacıların teorileri ve verileri cinsiyetsiz bir yapıda sunduklarını ifade etmektedir. Bunun da ötesinde özellikle feminist teori gibi cinsiyetle ilgili konuları eleştirel bir yaklaşımla ele alan araştırmaların ise alana hâkim olan anaakım araştırmaların dışına itilerek ayrı ve ikincil bir bilgi türü haline getirilmek suretiyle marjinalleştirildiği iddia edilmektedir. Martin’e (2000) göre yönetim ve organizasyon alanının cinsiyet açısından tarafsız bir görünümde sunulması da böylece devam edebilecektir (Martin, 2000, 207).

Çalışma yaşamının 20. yüzyıla kadar çok büyük oranda erkekler tarafından işgal edilen bir alan olduğu göz önünde bulundurulduğunda yönetim ve organizasyon alanında var olduğu öne sürülen bu eğilim çok da şaşırtıcı bir durum değildir. Nitekim kadınların yüzyıllar boyunca kamusal alanın dışında kalarak özel alan içinde var olmaları örgütlerin oluşumunda, yönetilmesinde ve şekillenmesinde sadece erkeklerin rol oynamalarının da birincil nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu koşullar altında örgütsel yapı ve olgulara ilişkin yönetim ve organizasyon alanında geliştirilen bilgilerin eril bir nitelik taşıması ise elbette ki kaçınılmazdır. Örneğin Martin’in (2000) de ifade ettiği gibi Weber’in ideal bürokrasi yaklaşımı kapsamında ideal örgüt çalışmasının özellikleri tamamen eril bir nitelik taşımaktadır. Buna göre Weber bir yandan objektif, duygusal olmayan, kişisel ilişkiler geliştirmeyen, otoriter vb. eril özelliklere sahip olan örgüt çalışmasını tanımlarken bir yandan da dışil olarak nitelemese dahi sübjektif, duygusal, kişisel ilişkiler geliştirebilen, edilgen vb. dışil özelliklerin de örgütsel bağlamda değerini düşürmektedir (Martin, 2000, 211). Bu bağlamda erken dönem örgüt teorilerinin örgütleri sadece erkeklerin dahil olduğu oluşumlar olarak ele aldığını söylemek mümkündür (Irefin vd., 2012, 2). Ancak kadınların çalışma yaşamında yer bulmaya başlamalarının üzerinden uzun zaman geçtiğinin de göz ardı edilmemesi gerekir. Bir diğer ifadeyle örgütsel yapı ve olgulara hâkim olan eril niteliğin örgüt bünyesindeki en üst kademelere kadar her alanda yer alan

kadın sayısı arttıkça ortadan kalkması beklenebilecektir. Bununla birlikte Weber'in bürokrasi yaklaşımı ve ideal örgüt çalışanı tipolojisi modern örgütlere uyarlandığında örgüt içinde güç pozisyonuna sahip çalışanların özelliklerinin benzer şekilde eril bir nitelik taşıdığı dikkat çekmektedir. Bu pozisyonlara sahip olmak isteyen kadınların ise bu eril özelliklere sahip olmak için ne kadar çaba sarf etseler de dünyaya erkek bedeni ile gelmedikleri ise aşikârdır (Martin, 2000: 211). Ancak 20. yüzyılın ilk yarısından itibaren kadınların örgütlerde gittikçe artan oranlarda yer almaya başladıkları görülmektedir. Aynı zamanda yönetim ve organizasyon alanında çalışan kadın araştırmacıların sayısı da benzer bir eğilim sergilemektedir. Çalışma yaşamında ve akademik bağlamda yaşanan bu gelişmelere rağmen alan kapsamında çalışma yapan çoğu yazarın bir yandan yönetim pozisyonuna ulaşmış kadınlara anomali olarak yaklaşırken bir yandan da örgütsel hiyerarşide alt pozisyonlarda bulunan kadınların ikincil konumlarını normalleştirdikleri görülmektedir. Bu bağlamda yönetim ve organizasyon literatürünün öncelikli olarak erkekler tarafından, erkekler için ve erkekler hakkında yazılan bir literatür olarak şekillendiğini söylemek mümkündür (Calás ve Smircich, 1996: 217). Buradan hareketle yönetim ve organizasyon alanında araştırmacıların var olduğunu iddia ettikleri cinsiyet temelli bu yapılanmanın izini sürmek anlamlı bir çaba olacaktır.

Yukarıdaki tartışmalardan hareketle betimsel bir nitelik taşıyan bu çalışmada Calás ve Smircich'in (1996; 2006) örgüt yazınının cinsiyet temelli yapılanmalarını ortaya koydukları çalışmaları temel dayanak noktası olarak kabul edilmiştir. Çalışmada yapılan tartışmalar yönetim ve organizasyon literatürüne eleştirel bir bakış sunması (Calás ve Smircich, 2006; Bendl, 2000; Martin, 2000; Calás ve Smircich, 1996) ve "*örgüt çalışmalarının öznesi kimdir?*", "*örgüt çalışmalarında temsil edilen ve edilmeyen konular nelerdir?*" gibi soruları sormaya (Bendl, 2000) imkân vermesi nedeniyle feminist teori kullanılmıştır. Bu bağlamda çalışmada ilk olarak feminizm ve cinsiyet kavramına ilişkin temel bir teorik çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın bir sonraki aşamasında örgütler, yönetim ve organizasyon literatürü ve cinsiyet kavramları liberal feminist teori, radikal feminist teori, psikanalitik feminist teori, Marksist feminist teori, sosyalist feminist teori ve postmodern feminist teori olmak üzere altı temel feminist teori çerçevesinde değerlendirilmiştir. Yapılan tartışmaların bütüncül bir bakışla değerlendirilmesi ise sonuç ve değerlendirme kısmında yer almaktadır.

2. Cinsiyet ve Feminizm Kavramı

Feminizm, kökeni 18. yüzyıla dayanan ve kadınlarla erkeklerin eşit haklara sahip olması gerektiği iddiasıyla ortaya çıkan cinsiyet üzerine kurulmuş bir söylemdir. En genel anlamıyla feminizm; iktisadi, politik ve sosyo-kültürel alanda kadın ve erkek arasında bir eşitsizliğin var olduğunu savunur ve nedenlerini ortaya koyarak bu eşitsizliği ortadan kaldırmayı amaçlar (Erçen, 2008). Feminizm, gelişim süreci içinde bir yandan sosyal hareketlerden etkilenirken bir yandan da onları

etkilemiştir. Bu nedenle temelde kadın erkek eşitliğini savunması ve cinsiyete ilişkin bir söylem olması dışında kadın sorununa yaklaşımı konusunda kendi içinde farklılaşmaktadır. Bu farklılaşmaların sonucunda ise feminist teorilerin sosyal sistemler içinde kadına yaklaşımları da değişmektedir. Ancak feminist teorisyenlerce farklı nedenlere dayandırılrsa da kadınların sosyal sistem içinde erkeğe göre ikincil konumda oldukları tespiti aynı kalmaktadır. Bir diğer ifadeyle Calás ve Smircich'in (2006) de belirttikleri üzere çoğu feminist teori özellikle sosyal düzenlemelerdeki erkek üstünlüğünün tanınması ve bu egemenlik formunda değişiklik yapılması inancı üzere bazı varsayımları paylaşır. Feminist kuramsal perspektifler çoğunlukla *eleştirel* söylemlerdir. Çünkü feminist teori statükonun bir eleştirisidir ve bu yüzden daima *politik* (Calás ve Smircich, 2006, 286). Bu bağlamda feminizm, “sorun çıkarma”, “eleştiri” ve “değişim” ile eş anlamlı politikalar olarak da tanımlanmaktadır (Thomas ve Davies, 2005, 714).

Daha önce de değinildiği üzere feminizm temel olarak cinsiyet üzerine bir söylem olsa da içinde liberal, radikal, Marksist ve sosyalist feminizm gibi pek çok farklı sesi barındırmaktadır. Bu durumun temel nedeni ise feminist kuramların cinsiyet kavramına yaklaşımlarından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda Gherardi'ye (2005) göre feminizm “*Kadın nedir?*” sorusunu temel alır ve bu soruya feminist teorilerin arasındaki farklılıkları şekillendiren üç cevap verir.

1. Beden: Biyolojik ve fiziksel görünüm bağlamında erkek ve kadın cinselliği ve çocuk doğurma kapasitesi olarak bedeni temel dayanak noktası alan yaklaşımlar kadınların niteliklerini tanımlamak için dişil bedeni kullanır. Bunun yanı sıra fiziki ve duygusal bakım ve destek, empati kurma becerisi kadınların özellikleri olarak kabul edilir. Bu yaklaşıma göre cinsiyet, dişi veya erkek arasında ayrım için biyolojik materyali oluşturan vücuttur (Gherardi, 2005).

2. Toplum, Kültür veya Politika: Bu yaklaşıma göre beden, “kadın” konusunun fiziksel merkezi olmaktan ziyade semboliktir (Gherardi, 2005). Şöyle ki bireylerin biyolojik ve fizyolojik olarak eril veya dişil bir bedene sahip olduğu doğrudur. Bununla birlikte bu bedenlere sahip olan bireylerin erkek ve kadın olarak kimlik kazanmaları içine doğdukları toplumsal kültür bağlamında şekillenir. Bir diğer ifadeyle fiziksel ve biyolojik farklılıklar çerçevesinde bireysel algı, tutum ve davranışlar toplumsal ve kültürel inanışlara göre biçimlenecektir (Demren, 2008; Gürşimşek ve Günay; 2005).

3. Dil: Özellikle postmodernizm ile başlayan dil tartışmaları feminist teorilerin cinsiyet ve kadın tartışmalarını da etkilemiştir. Buna göre bireyin özne olarak kimliği içine doğduğu toplumda kullanılan dil kalıpları ve bu kalıplar çerçevesinde şekillenen ideolojiler çerçevesinde oluşur. Bireyin kimliğini şekillendiren bu ideolojilerin ise genellikle ataerkil bir yapılanma sergilediği söylenebilir. Buna

göre feminist dilbilimciler, erkek egemen dil kalıpları içinde kadın kimliğinin erkek kimliği karşısında "öteki"leştirildiğini ve böylece kadının toplumdaki ikincil konumunun meşrulaştırıldığını savunmaktadırlar (Gherardi, 2005; Kula-Demir, 2004).

Yukarıda belirtildiği gibi feminist teorilerin "Kadın nedir?" sorusuna verdikleri bu cevaplar cinsiyetin yapısı ve cinsler arasındaki eşitsizliğin nedenlerine ilişkin aldıkları konumların da temelini oluşturmaktadır. Buna göre feminist kuramlar çerçevesinde cinsiyet en çok beden üzerine yerleştirilirken (*liberal, radikal ve psikanalitik feminist teori*), kültür ve sosyal ilişkiler (*Marksist ve sosyalist feminist teori*) ve dil üzerine (*postmodern feminist teori*) konumlandırmalar da bulunmaktadır. Böylece feminizm, genel olarak cinsiyet üzerine bir söylem olsa da, kadının toplum içindeki ikincil konumunu farklı açılardan ele almakta ve sonuç olarak da farklı çözüm önerileri geliştirmektedir. Fakat bakış açısı ne olursa olsun tüm feminist teoriler için esas amaç kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması bir diğer ifadeyle ekonomik, politik ve toplumsal alanda erkek karşısındaki ikincil konumlarından kurtulmalarıdır.

3. Feminist Teori: Yönetim ve Organizasyon Alanına Eleştirel Bir Yaklaşım

Feminist teori içindeki farklılaşma doğal olarak feminist teorisyenlerin örgüte ve örgüt içindeki kadına yaklaşımını da etkilemiştir. Aşağıda feminist teorilerin örgütsel çalışmalara hangi açılardan yaklaştıkları üzerinde durulacaktır.

3.1. Liberal Feminist Teori

Tarihsel olarak 19. yüzyılda kadınlara eşitlik imkanını sunan ilk sosyal teori olarak ortaya çıkan liberal feminist teori temel olarak, Tanrı'nın buyruğu ve "doğanın kanunu" olarak kabul edilen, erkekleri kadınlardan üstün gören politik ve sosyal hiyerarşiye karşı çıkmıştır (Irefin vd., 2012, 12). Liberal feminist teori, ortaya çıktığı dönemin koşullarına uygun olarak modernizm ve pozitivizmin etkisiyle akla duyulan inancı vurgularken kadınların ve erkeklerin ruhları ve akılcı yetenekleri bağlamında birbirlerinin aynı olduğunu savunmuştur. Liberal feminist teori 19. yüzyılda başlayan birinci dalga ve 1960'larda başlayan ikinci dalga kadın hareketi olarak ikiye ayrılmaktadır. Kadınların da erkekler gibi tamamıyla "insan olduğu" ve bu nedenle erkeklerle eşit haklara sahip olmaları gerektiği fikrini kabul ettirmek birinci dalga liberal feminist teorisyenlerin en büyük mücadelesini oluşturmaktadır (Donovan, 2007). Bu bağlamda birinci dalga teorisyenler kadınların toplum kaynaklarına eşit ulaşım sağlayabilmelerine yasal olarak imkân verecek değişimlerin gerçekleştirilebilmesi için bütün kadınlar arasında bir bağlantı kurulması gerekliliğinin altını çizmişlerdir (Campbell and Wasco, 2000). Çünkü birinci dalga feministlere göre kadınlar, ekonominin ve bilim adamları topluluğunun dışında bırakılmakta ve bu nedenle de gerçek potansiyellerini gerçekleştirememektedirler (Calás ve Smircich, 1996, 216). 1960'larda ortaya çıkan ikinci dalga liberal kadın hareketi o zamana kadar kadına toplumsal olarak

uygun görülen eş ve anne rolleriyle tatmin olmaları gerektiği fikrini mercek altına almıştır. Bu bağlamda kadınlar ve erkeklerin toplum tarafından kendilerine uygun görülen rol kalıpları, davranış biçimleri, meslekler ve işler vb. tarafından engellenen toplumsal cinsiyet adaletini gerçekleştirmek ikinci dalga liberal kadın hareketinin en büyük amaçlarından biri olmuştur (Örnek, 2015; Calás ve Smircich, 2006).

Liberal feminist teori ve özellikle de ikinci dalga kadın hareketi çerçevesinde cinsiyetle ilgili olarak yönetim ve organizasyon alanında yapılan çalışmalar aynı zamanda *cam tavan çalışmaları* olarak da adlandırılabilir olan “yönetimde kadın” (women-in-management) kategorisine girmektedir (Calás ve Smircich, 1996, 217). Buna göre liberal feminist teorisyenler genel olarak dikey ve yatay düzeyde çalışanlar arasındaki ücret farklılığı ve üst düzey pozisyonlara yükselebilmek için kadınların önüne konulan engeller bağlamında cinsiyet ayrımcılığını eleştirmişlerdir. Bu eleştiriler çerçevesinde ise eşit işe eşit ücret, adil performans değerlendirmeleri, eğitim olanakları ve üst düzey pozisyonlara yükselmek için eşit fırsatlar, örgütlerde çalışan kadın sayısının artırılması gibi bazı ufak değişikliklerle çalışma ortamında kadınların aleyhine olan eşitsizliğin ortadan kaldırılabilirliği savunulmuştur (Irefin vd., 2012, 1).

Liberal feminist teorisyenleri örgütlerde kadınlar ve erkekler arasında cinsiyet eşitliği arama çabalarının bir sonucu olarak bu teori kapsamında yapılan çalışmaların örgütlerde cinsiyet ayrımının devam ettiğini belgeleyen bir nitelik taşıdığı görülmektedir. Liberal feminist teori çerçevesinde örgütlerde cinsiyet eşitsizliğini ortaya koymak üzere yapılan çalışmalar genel olarak pozitivist epistemoloji çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Bir diğer ifadeyle liberal feminist teorinin temellerini oluşturan modernist ve pozitivist anlayış bu çalışmalarda ölçülebilir istatistiksel yöntemler şeklinde kendini göstermiştir. Bununla birlikte söz konusu araştırmalarda cinsiyetin analitik bir çatı olmaktan ziyade bir *değişken* olarak kabul edildiğinin de altını çizmek gerekmektedir. Buna göre cinsiyete ilişkin konular sıradan istatistikler olarak kabul edilirken örgüt çalışanları ise belirli becerilere sahip, belirli fonksiyonları yerine getiren ve cinsiyetten arınmış bir kimliğe sahip bireyler olarak ele alınmıştır. Böylece cinsiyetin sadece istatistik bir değişken olduğu yönetimde kadın çalışmalarında kadınlar da konuyla ilgili ancak sorunsuz bir araştırma kategorisine indirgenmiştir (Irefin vd., 2012; Bendl, 2000; Calás ve Smircich, 1996).

Özetle, liberal feminist teorinin örgüt bünyesinde kadın ve erkek arasında var olan eşitsizliğe dikkat çekmesiyle literatüre belirgin bir katkı sağladığını söylemek mümkündür. Bununla birlikte bu eşitsizliklere eleştirel bir şekilde yaklaşmaması, çözüm için belli başlı ufak düzeltmeler önermenin ötesine gitmemesi ve sadece orta sınıf, beyaz kadının sorunlarına odaklanan diğer ırk ve ekonomik sınıflardan gelen kadınların sorunlarını ihmal etmesi nedeniyle diğer feminist yaklaşımlar tarafından ciddi olarak eleştirilmekten de kurtulamamıştır

(Irefin vd., 2012; Ely ve Padavic, 2007; Bendl, 2000; Calás ve Smircich, 1996). Liberal feminist teorinin ihmal ettiği bu konular ise radikal feminist teorisyenler tarafından mercek altına alınmıştır.

3.2. Radikal Feminist Teori

1960'lı yılların sonuna doğru ABD'de özellikle Vietnam Savaşı'nın etkisiyle savaş karşıtı ve özgürlükçü bir toplumsal hareket başlamıştır. Bu toplumsal harekette kadınlar aktif bir rol üstlenmelerine rağmen aynı mücadele içerisinde yer aldıkları yol arkadaşlarının dahi cinsiyet ayrımcılığı yapması kadınların içinde yer aldıkları düzenin sorgulamaya başlamalarına neden olmuştur (Bilmiş, 2006). Bu sorgulamalar radikal feminist teorinin ortaya çıkmasıyla sonuçlanmıştır.

Belki de en sert feminist hareketlerden biri olan radikal feminist teori, ataerkil yapılanma çerçevesinde kurulan toplumsal düzene karşı çıkmaktadır. Buna göre kadının ekonomik, politik, sosyo-kültürel alanda var olan ikincil konumunun temel sebebinin "*toplumda erkeklerin kadınlara, genç erkeklerin yaşlı erkeklere göre daha üstün konumda olması*" olarak tanımlanan ataerkil düzen olduğunu iddia etmektedirler. Nitekim radikal feminist teorisyenlere göre toplumsal düzleme hâkim olan ataerkillik, kadınların erkekler karşısındaki ikincil konumunu meşrulaştırarak kurumsal hale getirmekte ve böylece dünya tarihindeki en temel anlaşmazlık kaynağı olan cinsiyet çatışmasına zemin hazırlamaktadır (Atan, 2015; Alptekin, 2014; Irefin vd., 2012; Rowland ve Klein, 1996; Çak, 2010; Demir, 1996). Bu doğrultuda radikal feminizm, feminist teorinin odak noktasını kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikten cinsiyetten kaynaklanan zulme çevirmiştir. Bir diğer ifadeyle radikal feminist teorisyenler ataerkil bir toplumda kadına yapılan zulmün kaynaklarını ve bunların üstesinden gelebilecek yolları bulmayı temel dayanak noktası haline getirmişlerdir. Bu çerçevede radikal feminist teorisyenlerin liberal feminist teorisyenler gibi toplumsal düzlemde ufak çaplı düzeltmeler yerine toplumsal yapıyı kadınların maruz kaldıkları zulmü ortadan kaldıracak şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiğini savundukları görülmektedir. Böylece liberal feminist teori tarafından sadece bir "*değişken*" niteliği taşıyan cinsiyet olgusu radikal feminist teori tarafından tartışmaların ve zaman zaman radikal bir nitelik taşıyan çözüm arayışlarının merkezine taşınmıştır (Rowland ve Klein, 1996; Bendl, 2000; Campbell ve Wasco, 2000; Calás ve Smircich, 1996).

Cinsiyetin radikal feministler tarafından merkezi bir konuma taşınması cinsiyetten kaynaklanan güç ilişkilerinin sorgulanmasını da beraberinde getirmiştir. Radikal feministlere göre cinsiyet, ataerkil toplumsal yapılanmayı oluşturan ve bu yapıyı sürdüren bir oluşumdur. Ataerkil bir toplumda dünyaya gelen kadın, bu toplumsal değerleri içselleştirmekte ve böylece ev işleri, çocuk yetiştirme ve erkeklerin isteklerini yerine getirme gibi kendisini özel alana hapseden rolleri sorgulamadan kabul etmektedir. Bu doğrultuda erkeğin kadın üzerinde bir güç ilişkisi kurarak kadını eve hapsedme işlemi de ataerkil sistem sayesinde tamamlanmaktadır. Nitekim iktidarın ve gücün kaynağının kamusal alanda yoğunlaşması ve kadının

eve hapsedilerek kamusal alan dışında tutulması kadının erkek karşısındaki ikincil konumunu sağlamlaştırmakta ve devamlı hale getirmektedir (İrefin vd., 2012; Yüksel, 2003). Radikal feminist teorisyenlerin ataerkil sistem aracılığıyla erkeklerin kadınlar üzerinde kurduğu bu güç ilişkilerinin reformla düzeltilemeyecek kadar köklü ve uzun bir geçmişe sahip olduğunu ve bu nedenle söz konusu ataerkil sistemi tamamen değiştirecek kültürel bir dönüşümün gerçekleştirilmesi gerektiğini savundukları görülmektedir. Buna göre yalnızca hukuksal ya da siyasal yapılarda yapılacak dönüşümler değil aile, sanat ve bilim gibi toplumsal yapılanmanın temelini oluşturan yapıların ortadan kaldırılarak yeni bir düzen inşa edilmesi gerekliliğinin savunulduğu dikkat çekmektedir. Radikal feministlere göre bu yeni düzen içerisinde kadın ve erkek kimliği yeniden yapılandırılmalı, dil ve kültür içerisinde barınan erillik ortadan kaldırılmalı, politik düzen kadınlara eşit haklar verecek şekilde yeniden tasarlanmalıdır. Böylece toplumsal alana hâkim olan eril düzen ortadan kaldırılabilir (Atan, 2015; İrefin vd., 2012; Chambers, 2005; Kark, 2004; Yüksel, 2003; Demir, 1996). Radikal feministler aynı zamanda kadınların kendilerine özgü özelliklerinin ve deneyimlerinin de ön plana çıkarılması gerektiğini savunmaktadırlar. Buna göre radikal feminist teorisyenler çoğu zaman bir zayıflık olarak görülse de hassaslık, duygusallık, empati gibi kadınlarla özdeşleşmiş özelliklerin kadınların doğaya erkeklerden daha yakın olmalarının ve dünyayı daha doğru bir şekilde anlamlandırmalarının önünü açtığını dile getirmişlerdir. Bu bağlamda feminizmi sadece kadınlar arasında ve kadınların deneyimleri olarak düşünen radikal feministlerin en azından kadınlar ve erkekler eşit olana kadar ayrılıkçı politikalara sempatiyle yaklaştıkları dikkat çekmektedir (Atan, 2015; Calás ve Smircich, 2006; Chambers, 2005; Yüksel, 2003; Demir, 1996).

Radikal feministlerin tüm toplumsal kurumlara yönelik bu şiddetli eleştirileri ve aynı derecede radikal çözüm yolları elbette ki örgütsel yapılanma ve uygulamaları da etkilemiştir. Bu bağlamda radikal feminist teorinin örgütsel yapılanma ve uygulamalara yönelik etkisine bakıldığında kadınlara ait, kadın deneyimlerini ön plana çıkaran ve ataerkil düzen içerisinde kadınların geleneksel olarak dışlandığı alanlarda “kadın alanları” yaratma çabaları ilk dikkat çeken unsur olmaktadır. Buna göre Calás ve Smircich’in (1996) de belirttikleri üzere radikal feministler eşleri tarafından kötü muamele gören kadınlar için kriz merkezleri oluşturmanın yanı sıra geleneksel olarak eril meslek alanları kabul edilen marangozluk ve mekanik gibi becerileri kadınlara kazandırabilmek için faaliyetler düzenlemişlerdir (Calás ve Smircich, 1996, 223). Ekonomik örgütler içerisinde ise liberal feminist teorinin kadınlar için statükoyu çok da değiştirmeyecek ufak düzenlemelerle “nasıl başarılı olunur?” anlayışının dışına çıkarak yönetim ve organizasyon alanındaki analizlerin merkezine kadın bakış açısını yerleştirmeye odaklandıkları görülmektedir. Buna göre radikal feminist teorisyenlerin yönetim, liderlik, iş tasarımları vb. alanlarda kadınların kendilerine özgü niteliklerini ve deneyimlerini kullanabilecekleri çözüm yolları bulmaya çalıştıkları söylenebilir. Bu bağlamda kadınların kendilerine özgü deneyimlerini ve mevcut yapıya yönelik eleştirel

anlayışlar ortaya çıkarabilmek amacıyla yapılan çalışmalarda metodolojik olarak daha çok nitel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Bu çabaların sonucuna bakıldığında ise çalışanların katılımını engellemekten ziyade kolaylaştıran demokratik, katılımcı, hiyerarşik olmayan örgüt yapılarının önerildiği görülmektedir. Radikal feminist teorisyenlerin bunun da ötesine geçerek rekabet, saldırganlık, sonuç odaklılık, liderlik, hiyerarşi gibi eril niteliklerden ziyade hassaslık, duygusallık, ilişki odaklılık, empati gibi dişil niteliklerin ön plana çıkabileceği kadın merkezli, lidersiz, yapısız örgütler önerdikleri dikkat çekmektedir (Erny,2014; Irefin vd., 2012; Bendl, 2000; Calás ve Smircich, 1996). Buna rağmen radikal feminist örgüt çalışmalarının, örgütsel çalışma literatürü içinde seyrek olarak görüldüğünün de altını çizmek gerekmektedir. Bunun muhtemel sebebi ise radikal feminist teorinin örgütlerin çoğuna hâkim olan kapitalist eril değerleri tersine çeviren açık bir gündeminin olması (Calás ve Smircich, 1996, 223) ve günümüz konjonktüründe bu gündemin çok da büyük bir geçerlilik alanının bulunmamasıdır.

3.3. Psikanalitik Feminist Teori

Bir diğer feminist teori olan psikanalitik feminist teorinin çıkış noktası Freud'un insan gelişimi ve psikanaliz ile ilgili düşünceleridir. Her ne kadar daha sonrasında Freud'un kadına bakış açısı feminist teorisyenler tarafından ciddi olarak eleştirilse de Freud tarafından ortaya atılan bireyin cinsel kimlik oluşum dönemleri, oedipus kompleksi, bilinç ve bilinçaltı, ego ve süper ego vb. temel kavramların psikanalitik feminist teorinin gelişimine çok büyük katkılar sağladığı muhakkaktır (Erny,2014; Erdoğan, 2008; Lowe vd., 2002). Gerçekten de söz konusu kavramlar; toplumsal cinsiyet oluşum süreci ve ataerkil ailenin bu süreçteki rolü, cinsiyet rolleri sosyalleşmesi, cinsiyete dayalı işbölümü gibi feminist teorinin temel tartışma alanlarına ilişkin teorik alt yapının oluşumunda önemli rol oynamıştır. Buna göre Erdoğan'ın (2008) da belirttiği üzere Freud, benlik duygusundan yoksun bir şekilde dünyaya gelen bireylerin çocuklukta yaşadıkları tecrübeleri ile anne ve babaları ile olan etkileşimlerinin cinsel kimliğin oluşumunu önemli düzeyde etkilediğini savunmaktadır (Erdoğan, 2008, 74). Özellikle baba ve erkek çocuk arasındaki ilişkiye odaklanan Freud, erkek çocuklarının Oidipal dönemde ilk olarak annelerine odaklanmaları nedeniyle yaşadıkları çelişkili duygular sonucunda anneden uzaklaşarak babayla özdeşlik kurduklarını ileri sürmektedir. Bu durum ise erkek çocuklarının annelerini kendilerinden farklı olarak "öteki"leştirilmelerinin de önünü açacaktır. Böylece acı, korku ve haz gibi karmaşık duygular yaşamalarının kaynağı olarak annelerini görmeye başlayan erkek çocukları daha sonraki dönemlerde de yaşamda yanlış giden her şey için kadını suçlamaya ve kadınları arka plana itmeye başlayacaklardır (Erdoğan, 2008; Calás ve Smircich, 2006; Yüksel, 2003).

Freud'un oedipus kompleksine ilişkin bu düşünceleri daha sonraki yıllarda psikanalist feminist teorisyenler tarafından farklı şekillerde ele alınarak kadın ve

erkek arasındaki iktidar ve güç ilişkileri, cinsiyete dayalı işbölümü gibi olguları anlamlandırmak amacıyla da kullanılmıştır. Bu doğrultuda oedipus kompleksini farklı bir bakış açısıyla ele alan psikanalitik feminist teorisyenlerin anne ile kız çocuk arasındaki ilişki, baba ile kız çocuk arasındaki ilişki ve annelik olgusu bağlamında ataerkil ailedeki iş bölümünün toplumsal yansımalarına odaklandığı görülmektedir. Buna göre feminist teorisyenler, kadınların ve erkeklerin toplumdaki rollerinin temel kaynağının ataerkil aile kurumu ve annelik olduğunu vurgulamakta ve bu durumun erkeklerin kadınlara egemenlik kurduğu bir toplumsal yapılanmanın oluşmasına zemin hazırladığını ileri sürmektedirler. Buradan annelik rolünün kadınların özel alan içerisinde kalarak ev işleri ile meşgul olmasına neden olduğu, erkeğin ise kamusal alanda yer almasına ve kamusal alanı kendi değerleri çerçevesinde şekillendirmesine zemin hazırladığı anlaşılmaktadır. Nitekim kamusal alanda yer almak isteyen kadınların faaliyetleri, hamilelik, doğum ve çocuk bakımı ile kesintiye uğramakta ve bunun da ötesinde ilgi odakları genellikle çocuğun yetiştiği ortam olan eve kaymaktadır (Erny, 2014; Tong, 2009; Erdoğan, 2008). Bu noktada sorulması gereken soru, kamusal alanda büyük bir dezavantaja sahip olmalarına neden olmasına rağmen kadınları anneliğe ve biyolojik olarak zorunlu olmasa dahi çocuk yetiştirmede asıl sorumluluğu yüklenmeye iten mekanizmaların neler olduğu sorusudur. Psikanalitik feminist teorisyenler bu sorunun cevabını kız çocukları için Oidipal dönemin farklı bir süreç izlemesi ve anne ile kız çocuğu arasındaki ilişkilerin doğası ile vermektedirler. Şöyle ki erkek çocuğunun baba ile yaşadığı çatışmanın sonucunda Oidipal dönemde anneden uzaklaşmasının aksine kız çocuğunun anneye özdeşleşmesi devam etmektedir. Yine erkek çocukları anneleriyle ilişkilendirdikleri empati, duygusallık gibi dişil özellikleri reddederken çelişkili duygulara sebebiyet vermemesi nedeniyle kız çocuklarının anneleriyle ilişkilendirdikleri dişil özellikleri içselleştirmektedirler. Hayatlarının ilk dönemlerinde yaşadıkları bu ilişkinin devamlı bir nitelik arz etmesi nedeniyle kadınlar, ileri dönemlerde de başkalarıyla ilişkiler kurmaya çalışacaklardır ki bu ilişkinin en güçlü olarak kendini göstereceği form anneliktir (Erny, 2014; Tong, 2009; Erdoğan, 2008). Son olarak psikanalitik feministler baba ile kız çocuk arasındaki ilişkiye de değinmektedirler. Buna göre kız çocuğunun daha çok anneye ilişki kurmasının babanın uzak bir figür olmasına ve babasıyla ilişkisi sınırlı olan kız çocukları tarafından idealleştirilmelerine neden olduğu savunulmaktadır. Bir diğer ifadeyle kız çocukları babalarını idealleştirmelerine rağmen asıl ilişki kurdukları ebeveynin baba olmaması nedeniyle babalarından istedikleri düzeyde şefkat, ilgi veya takdir görmemelerinin de önünü açmaktadır. Bu durum kadınların otoriteye yaklaşımlarının da temel nedenini oluşturmaktadır (Erdoğan, 2008; Calás ve Smircich, 2006).

Psikanalitik feminist teorinin yönetim ve organizasyon alanında özellikle örgütsel davranış alanındaki çalışmaları etkilediği dikkat çekmektedir. Buna göre Calás ve Smircich 'in (1996) de belirttikleri üzere örgüt çalışmaları psikanalitik feminist teori bağlamında değerlendirildiğinde özellikle kadınların farklı psikoseksüel gelişimlerinin örgüt içinde ve yönetim pozisyonlarındaki rolleri üzerindeki

etkisinin mercek altına alındığını söylemek mümkündür (Calás ve Smircich, 1996, 224). Bununla birlikte bu çalışmalar yakından incelendiğinde erken dönem çalışmalarla son dönemlerde yapılan çalışmalar arasında kadınların farklı psikoseksüel gelişimleri sonucunda elde ettikleri deneyimlerin ve sahip oldukları dişil niteliklerin değerlendirilmesinde belirgin bir farklılık olduğu dikkat çekmektedir. Buna göre Calás ve Smircich (1996; 2006) teori bağlamında yapılan erken dönem çalışmaların kadınların örgüt içinde erkeklere nazaran daha düşük ücretli işlerde çalışmalarının sahip oldukları dişil karakteristik özelliklere dayandırıldığını belirtmektedirler. Şöyle ki erken dönem çalışmalarda cinsiyet rolü sosyalleşmesi sonucu elde ettikleri dişil özellikler ve başarı arasında temel bir uyumsuzluk bulunması pek çok kadının “başarı korkusu” yaşamalarına bağlanmaktadır. Kadınların kariyer sorunlarının ise Oidipal dönemin başlangıcında pasif olarak sosyalleşmeleri nedeniyle erkeklerde bulunan sonuç odaklılığın aksine kariyere karşı birbirine zıt, karışık hisler beslemeleri olarak görülmektedir. Bu bağlamda başarılı kadın yöneticiler olgusu da söz konusu kadınların babalarıyla tipik olmayan farklı ilişkilere sahip olmalarına atfedilmiştir (Irefin vd., 2012; Calás ve Smircich, 2006). Görüldüğü üzere erken dönem psikanalitik feminist çalışmalar cinsiyeti tartışmaların merkezine yerleştirmekle beraber genel olarak “*Kadınlar neden başarısız olur?*” sorusuna odaklanmıştır. Bu kapsamda kadınların psikoseksüel gelişimleri sonucu elde ettikleri deneyimlerin ve dişil niteliklerin söz konusu literatürde bir başarısızlık sebebi olarak kabul edildiğini söylemek mümkündür. Bir diğer ifadeyle toplumsal normlar çerçevesinde şekillenen kadınların psikoseksüel gelişimi kadınlar için bir dezavantaj ve çözülmesi gereken bir sorun olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte psikanalitik feminist teori çerçevesinde yönetim ve organizasyon alanında yapılan son dönem çalışmalara bakıldığında bu bakış açısının terk edildiği dikkat çekmektedir. Bir diğer ifadeyle yapılan çalışmalarda erkeklerden farklı şekilde gerçekleşen cinsiyet rolü sosyalleşmesi sonucu edinilen farklı deneyimler ve sahip olunan dişil karakteristiklerin günümüz örgütleri için kadınların başarısı önündeki engeller ve eksiklikler olarak değil tam tersine iş etkinliği için avantajlar olduğuna vurgu yapıldığı görülmektedir. Buna göre kadınların ilişkisel yetenekleri, empati, bireyler arası duyarlılık kapasitesi vb. özellikleri örgütler içinde yabancılaşma, ilgisizlik, ve sinizmi durdurabilen kritik insan kaynakları becerileri olarak kabul edilmektedir. Böylece radikal feminist teorisyenler gibi son dönem psikanalitik feminist teorisyenlerin de kadınların psikoseksüel gelişimleri sonucunda erkeklerden farklı olarak elde ettikleri ilişki odaklı niteliklerin etkin bir liderlik tipi oluşturmak için bir avantaj kaynağı olarak kullanılabileceğini savundukları görülmektedir (Kark, 2004; Calás ve Smircich, 1996).

Sonuç olarak, psikanalitik feminist teorinin yönetim ve organizasyon literatüründe liderlik başta olmak üzere özellikle örgütsel davranış alanına giren alanlarda önemli sorun alanlarını gündeme getirdiğini söylemek mümkündür. Bu sorunların incelenmesinde cinsiyet kavramı “yönetimde kadın” araştırmalarındaki gibi sadece bir değişken olarak ele alınmamıştır. Bir diğer ifadeyle, psikanalitik feminist

teorisyenler de radikal feminist teorisyenlerle aynı yönde hareket ederek cinsiyeti kadınlara ilişkin örgütte karşılaşılan sorun alanlarının ve çözüm arayışlarının merkezine taşımışlardır. Bu bağlamda her ne kadar Freud'un kadına bakış açısının kadınları aşağıladığına ilişkin güçlü eleştiriler yükselmiş olsa da Freud'un düşüncelerin bağlamında geliştirilen psikoseksüel gelişim, cinsiyet rolleri sosyalleşmesi, cinsiyete dayalı güç ilişkileri gibi kavramlar psikanalitik feminist örgüt teorisyenlerinin yönetim alanındaki cinsiyet temelli uygulamalara ilişkin önemli açıklamalar sunduğu söylenebilir (Erny,2014; Irefin vd., 2012; Calás ve Smircich, 2006; Kark, 2004; Lowe vd., 2002).

3.4. Marksist Feminist Teori

Marksist ve feminist düşünce, toplum içindeki güç ilişkilerini, iktidarın sahip olduğu gücün kaynaklarını ve gücün taraflar arasındaki asimetrik dağılımını eleştirel bir şemsiye altında farklı açılardan inceleyen kuramlardır. Buna göre feminist kuramcılar, cinsiyeti kadın ezilmişliğinin temel nedeni olarak kabul ederken Marksistler bu düşünceden uzaklaşarak kadın ezilmişliğinin merkezine sınıf farklılığını yerleştirirler. Bu iki farklı eleştirel bakış açısını bir araya getiren Marksist feminist teorisyenlere göre ise kadın sorunları ancak toplumsal sınıf mücadelesiyle birlikte ele alındığında anlam kazanır. Çünkü mevcut sınıfsal yapının korunması kadınların toplumsal düzlemde karşı karşıya kaldığı sorunları devam ettiren temel kaynaktır. Bu bağlamda Marksist feminist teori, sosyal sınıf tartışmaları çerçevesinde özel alan ve kamusal alanda erkeklerin kadınlar üzerinde kurduğu baskıya ve özellikle de güç, ataerkillik ve kapitalizm ilişkisine odaklanmaktadır (Erny, 2014; Oruç, 2012; Tong, 2009).

Marksist feminist teori, kapitalist ekonomik güçler ve sosyal ilişkiler sonucu sosyal bir grubun diğer bir sosyal grubu kontrol etmesi gibi erkeklerin de kadınları kontrol ettiğini savunmaktadır (Erny,2014; Tong, 2009). Buna göre Marksist feminist teori sosyal sınıfların henüz ortaya çıkmaması nedeniyle ilkel toplumlarda kadınlarla erkekler arasında kadınlar aleyhine bir güç ilişkisi olmadığını ileri sürmektedir. Ancak ataerkil aile düzeninin ortaya çıktığı, özel mülkiyetin önem kazandığı ve devletin toplum üzerindeki gücünün arttığı modern toplumlarda erkekler bir baskı grubu olarak kadınlar üzerinde tahakküm kurmaya başlamışlardır. Öyle ki Marksist feminist teorisyenler, ataerkil bir yapıya sahip evlilik kurumu içerisinde kadın ve erkek arasında başlayan cinsiyet çatışmasının tarih sahnesinde boy gösteren sınıf çatışmalarının ilki olduğunu ileri sürmektedirler (Üzel, 2006). Kapitalist sistemin kadınların maruz kaldıkları bu baskıyı daha da arttırdığı iddia edilmektedir. Buna göre ataerkil sistemde kadınların çok büyük oranda piyasa değeri bulunmayan ev işi, çocuk ve yaşlı bakımı gibi özel alan içinde kalan işleri yapmaları nedeniyle kapitalist sistem, kadınların toplumdaki ikincil konumunu ve kadınlara yönelik baskıyı daha da arttırmıştır. Çünkü kapitalist sistem piyasada değeri bulunmayan işleri önemsiz addetmekte ve böylece kadınların ev içinde yaptıkları işler değersizleştirilmektedir. Bu nedenlerdir ki

Marksist feminist teorisyenler, günümüzde dahi kadınların toplumdaki ikincil konumundan kurtulmasının ev içinde yaptıkları işlerin ücretlendirilmesinden geçtiğini savunmaktadırlar. Böylece kadınların ev içinde yaptıkları işlerin değer ve anlam kazanacağı ileri sürülmektedir (Oruç, 2012; Üzel, 2006; Demir, 1996). Marksist feminist teorinin kapitalist ekonomik düzende kadın ezilmişliğine ilişkin bir diğer önemli tartışma alanı yabancılaşma olgusudur. Şöyle ki Marksist feminist teorisyenlere göre “*kişinin hayatı anlamsız bulması ve yaptığı işleri bir bütünlük içerisinde kavrayamamaktan dolayı hissettiği bölünmüşlük duygusu*” olarak tanımlanan yabancılaşma (Demir, 1996, 44) olgusunu kapitalist sistemde en yoğun olarak yaşayan sosyal sınıf, ağırlıklı olarak ev işleri ile ilgilenen ve emekleri değersizleştirilen kadınlardır. Sonuç olarak kadınların ev işleri, çocuk bakımı gibi görevleri çerçevesinde ev içine hapsolmaları ve kamusal alan içindeki sosyal ilişkilerden uzak kalmaları kadınları sorunlarını dile getirme, yaptıkları işle takdir görme gibi imkânlardan yoksun bırakarak yabancılaşma duygusunu erkeklere oranla çok daha güçlü bir şekilde yaşamalarına neden olmaktadır. Bu nedenlerdir ki Marksist feminist teori kadınlar üzerine kurulmuş baskıları ortadan kaldırmanın yegâne yolunun kadınların özel alanı terk ederek kamusal alan içerisinde üretim sürecine katılması olduğunu savunmaktadır (Oruç, 2012; Tong, 2009; Üzel, 2006; Demir, 1996).

Görüldüğü üzere Marksist feminist teori, kapitalist toplum ve ekonomik örgütler bağlamında devam eden ataerkil cinsiyet dinamiklerinin oluşumuna ve sürdürülmesine ilişkin analizlere odaklanmıştır. Bu bağlamda radikal feminist teorisyenler gibi kadınların erkekler tarafından baskı altına alınmasına yol açan cinsiyet dinamiklerinin ısrarlı bir şekilde devam ettiğini ve önemli değişikliklerin yapılmaması halinde de bu durumun süreceleceği savunulmaktadır. Örgüt çalışmaları bağlamında ise Marksist feminist teorisyenlerin özellikle “*Kadınlar neden işgücü içerisinde alt kademelerde yer alırlar?*” sorusu üzerine odaklandıkları görülmektedir. Bu doğrultuda kadınların kapitalist ekonomik düzen içerisindeki rollerine açıklık getirebilmek için “yedek işgücü” konsepti üzerine duran Marksist feminist teori, kapitalist ekonomik düzenin devamlılığı için farklı üretim bölümlerinde çalıştırılacak, farklı işler arasında kolaylıkla değiştirilebilecek ve gerektiğinde kolaylıkla işten çıkarılabilecek bir işgücüne ihtiyaç olduğunu savunmaktadır. Bu yedek işgücü ise elbette ki kadınlardır (İrefin vd., 2012; Calás ve Smircich, 1996).

Yukarıda verilen bilgilerden de anlaşılacağı gibi Marksist feminist teori özellikle cinsiyete dayalı işbölümü üzerinde durmuş ve kadınların kapitalist üretim sistemi içerisinde ikamesi kolay işgücü olarak muamele görmesinin nedenlerini araştırmıştır. Aynı zamanda Calás ve Smircich (2006) son dönemde yapılan çalışmalarda Marksist feminist teori çerçevesinde iş-aile ilişkileri üzerine bir çalışma alanının da ortaya çıktığını dile getirmektedirler. Ne var ki kadınların ekonomik örgütler içerisine dâhil olmaları gerektiğine ilişkin güçlü argümanlara sahip olmasına rağmen Marksist feminist teoriye örgüt çalışmalarında çok da fazla

rastlanmamaktadır. Bu durumun en önemli nedeni ise cinsiyete yapısal ve tarihsel bağlamda yaklaşan Marksist feminist teorinin bir cinsiyet analizi olmaktan çok bir sınıf analizi olmasıdır. Bununla birlikte Marksist feminist perspektif, sosyalist feminist yaklaşıma yol göstermiştir (Oruç, 2012; Tong, 2009; Calás ve Smircich, 2006).

3.5. Sosyalist Feminist Teori

1960'lı yıllarda kadınların beraber mücadele ettikleri yoldaşlarının bile cinsiyet ayrımcılığı yapmasına tepki olarak radikal feminist teorinin ortaya çıkması gibi sosyalist feminizmin ortaya çıkmasının temelinde de Marksist düşüncenin cinsiyet körü yaklaşımından duyulan memnuniyetsizlik yatmaktadır. Bununla birlikte sosyalist feministlerin Marksist feminizme yönelttikleri eleştirilerin Marksizm'in temel ilkelerini kabul etmedikleri anlamına da gelmediğini belirtmek gerekmektedir. Sosyalist feminist teorisyenlerin böylece kadın sorununu sınıf mücadelesinin bir parçası olarak gören Marksist düşünceyi ya da kadın özgürlüğünü diğer bütün mücadele türlerinin üstüne yerleştiren ve kadını merkeze taşıyan radikal feminist düşünceyi eleştirerek iki düşüncenin bir sentezini yaptıkları görülmektedir. Buna göre Bilmiş'in (2006) de belirttiği üzere sosyalist feministler, erkeklerin kadınların emek gücü üzerinde sahip oldukları kontrol gücünü ifade etmek üzere ataerkil kapitalizm kavramını kullanmaktadırlar. Bu kavram doğrultusunda ataerkillik, sadece çocuk doğurma ve yetiştirme ile ilgili bir kavram olmaktan çıkmakta ve erkeklerin kapitalist sistem içerisinde kadınların emek gücünü kontrol altında tuttukları toplumsal düzenlemeler olarak değerlendirilmektedir. Erkeklerin kadınlar üzerinde sahip oldukları kontrol gücü ise sosyalist feministler tarafından erkeklerin bir yandan kadınların bedenlerini kontrol altında tutarken bir yandan da ekonomik yapı içinde hayati öneme sahip kaynaklara erişimlerini engellemelerine bağlanmaktadır (Bilmiş, 2006). Sosyalist feministlerin Marksist ve radikal feminist düşünceye bir diğer önemli eleştirisi tüm kadınlar kisvesi altında esas olarak orta sınıf, eğitilmiş, beyaz kadınların sorunları üzerinde durması ve bu sınıflandırma içinde yer almayan kadınların sorunlarının tamamen göz ardı edilmesidir. Bu eleştiriler çerçevesinde sosyalist feminist teori sadece kadın-erkek üzerine odaklanan bakış açısını değiştirerek ilgi odağını kadınlar arasındaki farklılıklara çevirmiştir. Bu bağlamda sosyalist feminist teorinin belki de en büyük başarısı çeşitli kisveler altında ortaya çıkan farklılıklar ve bu farklı gruplar arasındaki güç ilişkileri üzerine bir farkındalık oluşturmasıdır (Erny, 2014; Arifeen ve Gatrell, 2013; Irefin vd., 2012; Calás ve Smircich, 1996).

Daha önce de değinildiği üzere Marksist feminist teori kadınlar üzerine kurulmuş baskıları ortadan kaldırmanın yegâne yolunun kadınların özel alanı terk ederek kamusal alan içerisinde üretim sürecine katılması olduğunu savunmaktadır. Bununla birlikte sosyalist feministlere göre Marksist feminist teorinin argümanlarına rağmen erkeklerin kadınlar üzerine kurdukları baskılar ve kadınların toplumdaki ikincil konumu kadının iş yaşamının bir parçası olarak özel alanın yanı

sıra kamusal alanda da varlık göstermeye başlaması ile yok olmamıştır. Aksine kadınlara uygulanan baskılar daha da derinleşmiştir. Sosyalist feministler bu durumun nedeni ile ilgili olarak cinsiyete dayalı iş bölümüne dikkat çekmektedir. Buna göre kadınların ve erkeklerin kendilerine uygun görülen rol kalıplarının bir uzantısı olarak farklı işlerde, farklı endüstrilerde ve farklı örgütsel seviyelerde çalışacakları bir cinsiyet yapısı olan cinsiyete dayalı işbölümünün kapitalist toplumun karakteristik bir özelliği olduğu savunulmaktadır. Bunun da ötesinde sosyalist feminist teorisyenler açık bir erkek işi ve kadın işi ayrımının yanı sıra kadınların erkek işçilere oranla daha düşük ücretlerle, daha alt pozisyonlarda çalıştırıldıklarını bir diğer ifadeyle daha dezavantajlı durumda bulduklarını ile sürmektedirler (Holvino, 2010; Calás ve Smircich, 1996). Sosyalist feminist teori aynı zamanda işbölümüne ilişkin bu oluşumun farklı gruplarda yer alan kadınlar arasında da yer aldığına dikkat çekmiştir. Bu bağlamda farklı endüstriler, işler ve örgüt seviyelerinde çalışan kadınlara ilişkin yapılan çalışmalar farklı etnik kökene sahip kadınlar arasında meslek farklılıkları ve ücret eşitsizliğine ilişkin belirgin kalıplar ortaya koymuştur. Buna göre renk veya etnik kökeni farklı kadınlarla kıyaslandığında beyaz kadınların daha çok yönetim pozisyonları ve daha yüksek kazanç sağlayan işlerde çalıştıkları dikkat çekmektedir (Holvino, 2010, 257). Söz konusu çalışmaların metodolojisine bakıldığında ise sosyolog, iş süreçleri teorisyenleri, örgüt kültürü araştırmacıları gibi çok farklı bilimsel alanlarda faaliyet gösteren sosyalist feminist teorisyenlerin daha çok bu tarz farklılıkları gün yüzüne çıkarabilecek, gruplar arasındaki ayrımcılık ve eşitsizlik süreçlerini ortaya koyabilecek örnek olay yöntemlerini tercih ettikleri görülmektedir (Calás ve Smircich, 1996).

Sosyalist feminist teori tarafından yapılan çalışmalar örgüt çalışmaları açısından değerlendirildiğinde sosyal varsayımlar içine gömülü cinsiyet varsayımlarının aynı zamanda örgütsel kural ve uygulamaları nasıl etkilediğini de ortaya çıkardığı söylenebilir. Bu durum örgüt teorisi içinde cinsiyet varsayımlarının örgütsel kural ve uygulamaları etkilediği yönünde artan bir farkındalığın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örneğin sosyalist feminist teorinin sorgulamalarının ardından yapılan çalışmalar, cinsiyet rol tanımlamaları çerçevesinde ücretlendirme ve performans değerlemede cinsiyet varsayımlarını kullanmakta ısrar eden örgütlere göre “yardımseverlik, fedakârlık, empati” gibi özellikler gerektiren işlerin “kadın işi” olduğu varsayımları altında işleyen örgütlerin işe alma, ücretlendirme ve performans değerlemede cinsiyet varsayımlarını ortaya koyduğu görülmektedir. Dolayısıyla sosyalist feminist teorisyenler tarafından kadını hiyerarşinin en alt basamağına yerleştirerek kadınların değerli kaynakların kontrolüne ve güç pozisyonlarına daha az erişmelerine sebebiyet veren bu sosyal varsayımlar ise bürokratik gücün erkeklerin elinde toplanmasının da asıl nedeni olduğu söylenebilir (Kutani ve Çetinel, 2016; Gaucher vd., 2011; Evans ve Davis, 2011; Calás ve Smircich, 1996; Billing ve Alvesson, 1994).

Sosyalist feminist teorinin örgüt çalışmaları bağlamında dikkat çektiği bir diğer olgu örgütlerde sembollerin, imajların ve ideolojilerin cinsiyet temeline dayandırılmış olmasıdır (Erny, 2014; Calás ve Smircich, 1996). Gerçekten de yapılan çalışmalar örgüt kültürünün en önemli öğeleri arasında yer olan örgüt kahramanı ya da ideal örgüt üyesine ilişkin oluşturulan imajların genellikle eril özellikler çerçevesinde resmedildiğini göstermektedir. Dolayısıyla hiyerarşinin üst basamaklarına çıkıldıkça eril özelliklere sahip olmanın daha da önem kazanması çok da şaşırtıcı bir durum değildir. Bir diğer ifadeyle sosyalist feminist teoriye göre toplumsal düzlemde olduğu gibi örgüt içerisinde de kadınların ikincil konumu semboller, imajlar ve ideolojiler vasıtasıyla sağlanmaktadır ve devamlı bir nitelik kazanması sağlanmaktadır (Ridgeway, 2011; Rubin, 1997; Billing ve Alvesson, 1994).

Özetle, sosyalist feminist teorinin argümanlarının örgütlerin genel yapısının ve işleyişinin ataerkil toplumsal yapılanmadan kaynaklanan cinsiyet temeline dayalı uygulamalar çerçevesinde şekillendiğini ortaya koyan çalışmalara yol gösterdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Sosyalist feminist teoriler söz konusu çalışmalar çerçevesinde toplumsal ve örgütsel yapılanma içerisinde var olduğunu ortaya koydukları bu cinsiyet ayrımının çözümünün ise sosyal alanda birbirleriyle yer değiştirebilir “kadınlar” ve “erkekler” yaratmaktan geçtiğini ileri sürmektedir. Nitekim sosyal feminist teoriye göre toplumsal ve örgütsel bağlamda sadece cinsiyet eşitliği için mücadele vermek çok sınırlı bir amaçtır. Buna göre kadınlar ve erkekler sosyal olarak değiştirilebilir olmadıkça aile içinde ve çalışma yaşamında cinsiyet farklılıklarından kaynaklanan eşitsizlikleri yok etmek mümkün olmayacaktır. Bu durum ise kadınların kendilerine değerli kaynakların kontrolünü sağlayacak güç konumlarına ulaşmalarının önündeki en önemli engeller olarak kalmasına sebep olacaktır. Bu bağlamda sosyalist feministler söz konusu “kadınlar” ve “erkekleri” yaratmak için sadece işyerindeki ilişkilerde değil akrabalık, ebeveynlik, arkadaşlık gibi çoğu kişisel ilişkinin yeniden yapılandırılması, çalışma yaşamı ve ailede cinsiyete dayalı iş bölümünün ortadan kaldırılması, cinsiyet varsayımlarından arınmış eşit değerlendirme yapacak cinsiyetsiz ücret yapılarının geliştirilmesi gibi çeşitli çözüm önerileri getirmektedirler (Calás ve Smircich, 1996; Lorber, 1986). Toplumsal ve örgütsel yapılanmada ciddi dönüşümleri hedefleyen bu çözümlerin liberal feminist teorinin yaptığı gibi örgüt bünyesinde kadınlara ve erkeklere eşit haklar istemekten çok daha radikal olduğu ise aşikârdır.

3.6. Postmodern Feminist Teori

Postmodern düşünce akımı bilim dünyasında pek çok çalışma alanını etkilediği gibi feminist düşünceyi de önemli düzeyde etkilemiştir. Buna göre yeni bir siyasal ve toplumsal eleştiri geliştirme arayışıyla ortaya çıkan post-modern feminist teorinin daha önceki feminist teorileri ağır bir şekilde eleştirdiği dikkat çekmektedir. Post-modern feminist teorisyenlere göre modern feminist teoriler,

kadınların toplumsal, ekonomik ve politik bağlamdaki koşulları, ataerkil aile ve toplum yapısının bu koşullar üzerindeki etkisi ve toplumsal cinsiyet olgusunun kurgulanma süreci gibi pek çok konuyu olduğu gibi kabul ederek sorgulamamışlardır. Bu bağlamda post-modern feministlere göre, kadınlar tarihsel süreçte toplumsal anlamda ikinci plana atılmasıyla birlikte felsefi ve bilimsel tartışmaların dışında tutulmuşlar ve böylece bilimsel gelişim eril bir çizgide gerçekleşmiştir. Bu nedenledir ki kadına ilişkin tartışmalar yapmak mümkün değildir. Asıl yapılması gereken tartışma, kadınların dışlanmışlığını gün yüzüne çıkaracak olan “dil” ve “bilgi-güç” tartışmalarıdır (Irefin vd., 2012; Bendl, 2000; West, 1998; Demir, 1996). Bu bağlamda kendi içinde de farklı kollara ayrılan postmodern feminist teorilerde özellikle “dil” ve “bilgi-güç” tartışmaları öne çıkan konular arasındadır. Bunun yanı sıra postmodern feminist teorisyenler modern feminist teoriyi tüm kadınları aynı şemsiye altında değerlendirmekle de eleştirmiştir. Buna göre sadece tek tipte bir kadın bulunamayacağı gibi kadınların sorunlarına da sadece tek bir açıdan yaklaşmak mümkün değildir. Bu nedenledir ki postmodern teori çerçevesinde yapılan “dil” ve “bilgi-güç” tartışmaları çerçevesinde kadınlar ve erkekler arasındaki güç ilişkilerinin yanında sosyal sınıf, yaş grubu, etnik grup, politik düşünce vb. farklı kadın grupları arasındaki güç ilişkileri de inceleme konusu edilmiştir (Şahin, 2006; Bendl, 2000; Demir, 1996). Bu bağlamda yapılan araştırmaların ise özellikle yapısöküm, söylem analizi gibi yöntemlerle dilin cinsiyet rollerinin oluşumu ve sürdürülmesi üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlayan metin incelemeleri çerçevesinde yürütüldüğü görülmektedir. Böylece cinsiyet hem bir analiz birimi hem de tarihsel olarak geliştirilmiş ve her zaman özel bir şekilde ortaya çıkan bir sosyal ilişki biçimi olarak anlaşılmıştır (Holvino, 2010; Bendl, 2000; Calás ve Smircich, 1996).

Verilen bilgiler ışığında postmodern feminist teorinin cinsiyete ilişkin “dil” çözümlmelerine bakıldığında postmodern feminist teorisyenlerin ataerkil sistemin varlığını ve etkinliğini sürdürmesinin ve kadının her alanda var olan ikincil konumunun diğer feminist teorilerin iddia ettiği gibi somut kültürel, ekonomik ve siyasal yapılardan değil, dilin kendisinden kaynaklandığının iddia ettikleri görülmektedir. Şöyle ki bireylerin zihinleri dili öğrenmekle şekillenmeye başlamakta ve bireyler içine doğdukları toplumun dilini öğrenirken aynı zamanda da o topluma ait hiyerarşik yapılanmayı, iktidar ilişkilerini, ataerkil düşünce sistemini içinde barındıran dil kalıpları çerçevesinde düşünmeyi de öğrenmektedirler. Böylece zaman içinde bu dil kalıplarının bireylerin zihinlerine yerleşik hale gelmesi nedeniyle bireylerin düşünce sistemleri de bu kalıplar içine kısıtlı kalmaktadır. Bir diğer ifadeyle bireyler, doğdukları andan itibaren dil kalıplarının etkisinde ataerkil toplumsal ideolojiyi içselleştirmesiyle sonuçlanan bir kimlik geliştirme sürecine girmektedirler. Bu süreç sonucunda ise kadınlar, egemen söylem içinde, kendilerini özne olarak inşa ederken ikincil planda olmayı kabullenmek zorunda kalmaktadırlar. Modernizmin öznesi erkek olduğundan, kadın nesne konumuna düşmektedir. Erkek egemen dil sistemi, gündüz/gece, güçlü/zayıf, iyi/kötü gibi ikilemlere dayanmakta ve bu ikilemlerin olumsuzluğu

temsil eden ikinci kısmı hep kadına tekabül etmektedir. Başka bir anlatımla kadın erkeğe ait kabul edilmeyen bütün ikincil sıfatları üzerinde barındıran ve böylece toplumsal düzlemde de ikincil konumda olması gereken “öteki” cinse ait bir varlık olmaktadır. Kadını erkeğin “öteki”si olarak gören bu dil sistemine karşı çıkan postmodern feministler erkekliğin kadınlığın sadece zıddı olmadığını ve bu ikisinin birbirlerine bağlı olduğunu belirtmektedirler (Gherardi, 2005; Kula-Demir, 2004; Calás ve Smircich, 1996; Demir, 1996).

Postmodern feminist teorilerde öne çıkan bir diğer konu “bilgi-güç” tartışmalarıdır. Postmodern feminist teorinin bu argümanı Foucault’un söylemlerinden önemli ölçüde etkilenmiştir. Buna göre postmodern feminist teorisyenler, mercek altına aldıkları güç ilişkileri içerisinde kadınlar aleyhine var olduğunu öne sürdükleri güç eşitsizliklerinin temelinde bilgi üretimini yerleştirmişlerdir. Şöyle ki Foucault’a göre güç ve bilgi, bir ve aynı şeyin iki yüzüdür. Bir diğer ifadeyle bilgiye sahip olmadan güç sahibi olmak ve sahip olunan gücü etkin bir şekilde kullanabilmek mümkündür değildir. Bu nedendir ki kadınların tarih boyunca bilgi üretiminin dışında tutulmaları ataerkil sistemin toplumda yerleşik bir yapı olarak devamlılığını sağlayan en önemli etkidir (Yıldırım, 2000; West, 1998). Bu bağlamda kadınların bilgiye ulaşmalarının önü kesildikçe gücün erkeklerin elinde toplanması ve böylece kadınlar ile erkekler arasında belirgin bir güç asimetrisinin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Postmodern feministlere göre kadın ve erkek arasında iktidarın eşitsiz bir paylaşımı olduğu müddetçe o toplumda kadınların ikincil konumları hiç değişmeyecektir.

Postmodern feminist analizin yönetim ve organizasyon alanındaki etkisine bakıldığında postmodern feminist teorinin örgüt analizinde on yıllar önce formüle edilen pek çok feminist eleştirinin teorik onaylaması konusunda zengin bir kaynak sağlaması nedeniyle genellikle iyi karşılandığını söylemek mümkündür. Bu doğrultuda postmodern feminist kuramların özellikle, Foucault’ın güç söylemlerini ve gücün tanımını benimsedikleri ve bu teoriler çerçevesinde güç ve kontrol, cinsiyet ve kimliğin örgütsel uygulamalarının eleştirel analizlerini geliştirdikleri belirtilmektedir (Casey, 2004). Buna göre postmodern feminist teorisyenler, bilginin örgütlerde güç ilişkilerini şekillendirdiğini ve kadınlar, azınlıklar ve yaşlılar gibi belirli bazı grupları örgütten dışlamayı normalleştirdiğini savunmaktadırlar (Irefin vd., 2012, 14). Bunun yanı sıra postmodern feminist teorinin “dil” tartışmaları ile birlikte feminist örgütsel analizlerin bakış açısının kadının yapısından yazılı metinlerin yapısına ve bu değişimin örgüt çalışmaları üzerindeki etkisine kaydığı görülmektedir. Bu bağlamda postmodern feminist teorinin örgüt çalışmalarında cevabını aradığı en önemli sorulardan birinin “Örgüt teorisinde cinsiyet nasıl yazılmıştır?” sorusu olduğunu söylemek mümkündür (Calás ve Smircich, 2006; Bendl, 2000; Calás ve Smircich, 1996). Böylece postmodern feminist teori çerçevesinde yapılan araştırmaların yazılı metinleri yeniden okuma (Bendl, 2008), bu metinleri ve anlamlarını yapı söküm çerçevesinde yeniden inceleme (Benschop ve Doorewaard,

1998; Knights, 1997; Martin, 1990) ve böylece örgüt çalışmalarını farklı anlamlandırmalar çerçevesinde yeniden yapılandırma (Kelan, 2008; Metcalfe ve Linstead, 2003; Calás, 1993) yönünde şekillendiği görülmektedir (Martin, 2000). Örneğin bu doğrultuda yapılan çalışmalarda Weber'in görünüşte cinsiyet açısından tarafsız gibi görünen örgüt teorisinin veya Taylor tarafından ortaya konulan örgüt yapısında "ideal örgüt çalışanı" imgesinin güçlü bir cinsiyet imasına sahip olduğu ortaya konmuştur (Bendl, 2008; Kelan, 2008). Aynı şekilde "başkalarına yardım etmek" gibi dişil özelliklerin yeni dönem yönetim temaları arasında yer almaya başlamasına rağmen eril yönetici imajının halen güçlü bir şekilde geçerliliğini koruduğu yapılan çalışmalar çerçevesinde yönetim ve organizasyon yazınında cinsiyet yapılanmasına ilişkin elde edilen bir diğer bulgudur. Buna göre Bendl (2000) yönetim ve organizasyon alanında postmodern feminist teori çerçevesinde yapılan söz konusu çalışmalarda elde edilen sonuçların büyük oranda benzerlik gösterdiğine dikkat çekmekte ve bu benzer sonuçları;

- Cinsiyet açısından tarafsız şekilde sunulan ancak cinsiyet temelinde yapılandırılmış kavramlar,
- Belirli baskın uygulamalara göre şekillenen ve cinsiyeti dikkate almayan bilgi üretimi,
- Kadınları örgütlerin sadece belirli alanlarına katılımına izin veren marjinal gruplar olarak tanımlayan ve kadınlar ve erkekler için çok farklı kimlikler oluşturan örgütsel uygulamalar,
- Eril özelliklerin olduğu gibi ve "belirli" özellikler olarak kabul edilirken dişil özelliklerin örgüt yaşamında destekleyici ancak çok da gerekli olmayan "diğer" özellikler olarak kabul edilmesi şeklinde sıralamaktadır (Bendl, 2000, 384).

Sonuç olarak postmodern feminist teori, cinsiyetin yönetim ve organizasyon alanında yer alan metinlerde "*bahsi geçen*" bir konu olmasına rağmen cinsiyet olgusunun baskın yönetim paradigmasını nasıl etkileyebileceği konusunun inceleme konusu yapılmadığını ortaya koyan araştırmalara yol göstermiştir. Nitekim yönetim ve organizasyon alanında yapılan çalışmalar postmodern feminist teori çerçevesinde incelendiğinde bu çalışmalarda cinsiyetin kadınlı eşanlı olarak kabul edilen bir tema olduğu dikkat çekmektedir. Bir diğer ifadeyle literatür kapsamında kadın sadece diğer koşullarda sorunsuz bir şekilde işleyen cinsiyet açısından tarafsız bir yapı içeririnde cinsiyet kaynaklı sorunlarla ilgili olarak sunulan bir obje olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda söz konusu literatür kapsamında yapılan çalışmalarda var olduğu ortaya konan söylem yapısı "*cinsiyet= kadın=sorun*" şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Kelan, 2008, 429; Calás ve Smircich, 1996).

Postmodern feminist teori çerçevesinde yönetim ve organizasyon alanında yapılan çalışmalara bakıldığında son olarak, örgüt çalışmalarında ırk ve cinsiyet olgusunun ne şekilde temsil edildiğini ortaya koymayı amaçlayan çalışmalara da değinmek gerekmektedir. Bu doğrultuda postmodern feminist teorisyenlerin ırk, cinsiyet ve sosyal sınıflar arasındaki etkileşimleri incelediği görülmektedir. Böylece postmodern feminist teorinin ırk, sosyal sınıf ve cinsiyet temelinde yapılanan örgütsel söylem ve bilgiyi ortaya koyarak yönetim ve organizasyon alanında araştırmacılara baskın örgütsel uygulamalara ilişkin ayrıntılı bir tanım ve eleştirisi yapma imkânı sunduğunu söylemek mümkündür (Holvino, 2010, 259).

4. Sonuç

Kadınlar her geçen gün daha da artan oranlarda günümüz örgütlerinde kendilerine yer bulmaktadırlar. Bu bağlamda sadece savaş dönemlerinde yedek işgücü olarak veya aile bütçesine katkıda bulunmak için çalışma yaşamına girdikleri günlerin aksine günümüzde kadınların kariyer odaklı bir bakış açısı ile örgütlerde yer edinmeye çalıştıkları söylenebilir. Bu doğrultuda kadınların çalışma yaşamındaki her geçen gün artan bu etkinliğini ilk bakışta örgütlerin hem erkekler hem de kadınlar için eşit fırsatların bulunduğu cinsiyet açısından tarafsız bir biçimde yapılandığı şeklinde yorumlamak mümkündür. Ancak çeşitli yazarların her ne kadar cinsiyet açısından tarafsız bir yapıya sahipmiş gibi görünse de esasında örgütleri ve örgüt yazını cinsiyet körü bir yapıya sahip olmakla eleştirdikleri görülmektedir (Irefin vd., 2012; Barry vd., 2006; Bendl, 2000; Britton, 1997; Calás ve Smircich, 1996). Bu eleştirilerin en güçlüsü ise elbette ki feminist teoridir.

Esasında birden fazla teorik alt yapı çerçevesinde şekillenen feminist teori, 18. yüzyılda kadınların da erkekler gibi “*insan*” olduklarını kanıtlama ve erkeklerle eşit haklar elde etme çabasıyla başlamış bir bilinçlenme hareketidir. Bununla birlikte feminist teorinin erkek egemen toplum yapısını acımasızca eleştirmesi ve kadınların ikincil konumunun temel sebebi olarak kabul ettikleri eril yapıları değiştirmeyi amaçlamaları nedeniyle “*sorun çıkarma*”, “*eleştirisi*” ve “*değişim*” ile eş anlamlı olarak kabul edildiği de bir gerçektir. Feminist kuramların temelinde “*Kadın nedir?*” sorusu ve cinsiyeti tanımlama çabası vardır. Bu soru zaman içinde toplumsal hareketlerle etkileşim halinde bulunan teorisyenlerce çeşitli şekillerde cevaplanmış ve böylece feminist teori de kendi içinde farklılaşmıştır. Yapılan tartışmalarda liberal, radikal ve psikanalitik feminist teorilerin cinsiyeti *beden*, Marksist ve sosyalist feminist teorilerin *kültür ve sosyal ilişkiler* ve postmodern feminist teorilerin ise *dil* üzerine yapılandığı görülmektedir. Böylece her feminist teori kadının toplumdaki ikincil konumunu farklı kaynaklara dayandırmakta ve sonuç olarak da farklı çözüm önerileri sunmaktadır.

Feminist teoriler arasında var olan çeşitlilik elbette ki feminist teorilerin örgütü ve örgüt içinde konumlanan kadını ele alış biçimlerini de etkilemiştir. Şöyle ki feminist teorilerin örgüt teorilerine yaklaşımları incelendiğinde kadınların örgüt

içinde belirli pozisyonlara ulaşmaları veya performansları gibi kaygılardan cinsiyet temelinde yapılanmış örgüt uygulamaları gibi toplumsal cinsiyet ve örgüt yapısı ile ilgili konulara kadar çok geniş bir yelpazede sorular sordukları ve çözüm arayışlarına girdikleri görülmektedir (Calás ve Smircich, 2006: 287). Bununla birlikte söz konusu teorilerin argümanlarını oluşturduğu teorik yapının farklı olması her bir feminist teorisinin örgüt içinde cinsiyet eşitsizliğine ilişkin alternatif açıklamalar getirmesinin, “*soruna*” ilişkin farklı çerçeveler çizmesinin ve “*çözüm*” olarak değişik öneriler sunmasının da önünü açmıştır (Bendl, 2000: 379). Buna rağmen feminist teorilerin kadınların örgütsel düzlemde ikincil konumuna ilişkin tespitlerinde birleştiklerinin de altını çizmek gerekmektedir.

Feminist teorisinin temellerini liberal feministler atmışlardır. Ortaya çıktığı dönem itibariyle pozitivizmin etkisinde kalan liberal feminist teorisyenler kadın üzerine yaptıkları tartışmalarda akla duyulan inancı vurgularken, kadınların ve erkeklerin ruhları ve akılcı yetenekleri bağlamında birbirlerinin aynı olduğunu savunmuşlardır. Bir diğer ifadeyle liberal feminist teorisyenlere göre kadınlar da erkekler gibi akıl ve vicdana sahip insanlardır ve bu nedenle de erkeklerle eşit haklara sahip olmaları gerekir. Buna göre liberal feminist teori, kadınların eş ve anne rolleriyle tatmin olabilecekleri görüşüne karşı çıkararak örgütler de dâhil olmak üzere kadınlar için her alanda eşitlik sağlama amacı ile ön plana çıkmaktadır. Feminizmin örgütsel uygulamalara yansımaları yönetimdeki kadın çalışmalarında olmuştur. Bu çerçevede örgütlerde var olan cinsiyet adaletsizliğini ölçülebilir yapılar aracılığıyla kanıtlanma yoluna giden liberal feminist araştırmacılar bu adaletsizliğin nedenlerini araştırmaya odaklanmışlardır. Bu bağlamda Calás ve Smircich’in (2006) de belirttikleri üzere liberal feminist teorisinin örgütlerde kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliği ortaya koymak bağlamında çok gerekli olan ve literatür kapsamında ihmal edilmiş veriler sunduğu açıktır (Calás ve Smircich, 2006: 301). Bununla birlikte liberal feminist teori çerçevesinde yapılan araştırmalar söz konusu eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya ve kadınların örgütlerde ne şekilde başarılı olabileceklerine odaklanırken, cinsiyeti analitik bir çatı olarak değil istatistiksel bir *değişken* olarak kabul ettikleri görülmektedir. Bir diğer ifadeyle yönetimde kadın çalışmaları sadece kadınlar ve erkekler arasında var olan eşitsizlikleri ortaya koyarken bu eşitsizliklerin ortaya çıkmasına neden olan mekanizmaları, cinsiyet temelinde şekillenen yapılanmaları ve örgüt çalışmalarında var olan cinsiyeti görmezden gelme eğilimini analiz dışında bırakmıştır. Liberal feminist teorisyenlerin cinsiyeti sadece istatistiksel bir *değişken* olarak ele alma eğilimlerinin ise daha sonra ortaya çıkan radikal feminist teori tarafından şiddetle eleştirildiği görülmektedir.

1960’larda savaş ve ırkçılık karşıtı hareketler arasında ortaya çıkan radikal feminizm, ortaya çıkmasına vesile olan sosyal arka planın da etkisiyle liberal feministlerden çok daha sert eleştirilere imza atmışlardır. Kadınların aile ve toplum içinde yaşadıkları baskının ve ayrımcılığın kökenini araştıran radikal feministler böylece liberal feministlerde bir *değişken* olarak kalmış olan kadını

analizlerin merkezine yerleştirmişlerdir. Radikal feministlere göre güç, iktidar, baskınlık, hiyerarşi ve rekabet ile özdeş olan ataerkil sistem, liberal feministlerin öne sürdüğü toplumsal statükoya meydan okumayan küçük değişikliklerle ortadan kaldırılamayacak kadar eski ve kökleşmiş bir yapıya sahiptir. Bu nedenle radikal feministler, kadını her alanda erkeğe göre ikincil konuma yerleştiren ataerkil yapıyı ortadan kaldırabilmek için ekonomik, politik, toplumsal, kültürel vb. her alanda radikal bir dönüşümün şart olduğunu ileri sürmüşlerdir. Radikal feminizmin liberal feminizmden bu farklılaşması örgütsel çalışmalara da yansımış ve örgütsel analizlerin merkezine kadın bakış açıları ve uygulamaları konulmuştur. Buna göre liberal feminist teorinin örgüt bünyesinde ve özellikle yönetim pozisyonlarında kadınları başarıya götürecek yollar arama anlayışının dışına çıkan radikal feminist teorisyenlerin yönetim, liderlik, iş tasarımları vb. alanlarda kadınların kendilerine özgü niteliklerini ve deneyimlerini kullanabilecekleri örgütler ve yönetim stilleri oluşturmaya çabaladıkları görülmektedir. Ancak radikal feminist örgüt çalışmaları, her ne kadar kadınları analizin merkezine taşısa da günümüze hâkim olan ekonomik konjonktürde uygulama imkânının bulunmaması nedeniyle örgütsel çalışma literatürü içinde seyrek olarak görülmüştür.

Cinsiyeti analizin merkezine yerleştiren bir diğer feminist teori olan psikanalitik feminist teorisyenler, her ne kadar Freud'un kadın psikolojisine eril bir bakış açısıyla yaklaşmasını şiddetle eleştirseler de, Freud'un görüşlerinden önemli ölçüde etkilenmişlerdir. Bu bağlamda psikoanalitik feminist teoriye göre toplumda var olan ve erkeklerin kadınlar üzerinde baskı kurmasına sebep olan ataerkil yapının temel kaynağı ataerkil aile yapısıdır. Nitekim ataerkil aile içerisinde kız ve erkek çocukları anne ve babaları ile kurdukları ilişki sonucu kendilerine uygun görülen eril ve dişil cinsiyet rollerini içselleştirmektedirler. Görüldüğü üzere radikal feminist teori gibi psikanalitik feminist teori de cinsiyeti araştırmaların merkezine yerleştirmiştir. Bununla birlikte örgüt çalışmaları bağlamında bakıldığında erken dönem psikanalitik feminist çalışmaların kadınların sahip oldukları empati, ilişki odaklılık, duygusallık gibi dişil özellikleri bir dezavantaj olarak gördükleri ve bu bağlamda kadınların örgüt bünyesinde başarısız olma nedenlerine odaklandıkları görülmektedir. Bununla birlikte son dönemde yapılan çalışmalarda bu anlayıştan vazgeçildiği ve bu özelliklerin kadınlar için bir avantaj olarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde görüşlerin arttığı dikkat çekmektedir. Bu bağlamda psikanalitik feminist çalışmaların özellikle farklı cinsiyet rolü sosyalleşmesinin kadınların başarısız olması için eksiklikler değil tersine iş etkinliği için avantajlar olduğuna dikkat çeken çalışmalara yol göstermesi bakımından önem arz ettiği söylenebilir. Sonuç olarak örgüt çalışmaları bağlamında liberal, radikal ve psikanalitik feminist teorilere yakından bakıldığında her bir teorinin kadının ikincil konumuna ilişkin epistemolojik varsayımlarının ve bu bağlamda çözüm önerilerinin farklılık sergilediği görülmekle birlikte, her üç teorinin de kadınların örgüt içindeki konumlarına odaklandıkları dikkat çekmektedir. Buna göre her ne kadar nasıl

olacağı konusunda farklı çözüm önerileri geliştirseler de her üç feminist teorinin de kadın ve erkek arasında eşitlik sağlamak amacıyla örgütlerin yeniden şekillendirilmesi konusu üzerine odaklandıkları görülmektedir (Calás ve Smircich, 2006; Bendl, 2000). Dolayısıyla liberal, radikal ve psikanalitik feminist teorinin örgüt içinde kadının ikincil konumuna sebep olan cinsiyet temelli yapıları göz ardı ettiklerini söylemek mümkündür. Söz konusu yapıları mercek altına alan feminist teoriler ise Marksist feminist teori, sosyalist feminist teori ve özellikle de postmodern feminist teori olmuştur.

Marksist feministlere göre kadın sorunlarının temelinde mevcut sınıfsal yapı bulunmaktadır. Bu nedenle kadınların eşitlik mücadelesi toplumsal sınıf mücadelesi içinde gerçekleştirilmez. Marksist feministler kadınların ezilmişliğine son vermenin yegâne yolu olarak kadınların çalışma yaşamına girerek kamusal alana dâhil olmasını görmektedirler. Örgüt çalışmaları bağlamında bakıldığında her ne kadar temelinde bir sınıf analizi olması nedeniyle çok etkili olmasa da Marksist feminist teorisyenlerin kadınların işgücü içerisindeki konumuna ilişkin önemli çalışmalar yaptıkları görülmektedir. Buna göre Marksist feminist teori, kadınların örgütlerde genellikle alt tabakada ve kolay ikame edilebilir işlerde çalıştırılmalarının asıl sebebinin kapitalist ekonomik düzenin devamlılığını sağlamak olduğunu savunmaktadır. Ancak Marksist feminist perspektif, sosyalist feminist teoriye yol göstermekle birlikte esasında cinsiyet değil bir sınıf analizi olması nedeniyle örgütsel çalışmalar içinde nadiren görülmektedir. Marksist düşüncenin cinsiyet körü yaklaşımından rahatsızlık duyan sosyalist feministlere göre ise kadının ikincil konumunun temel nedeni tarımdan sanayiye geçişle birlikte işyeri ve ev arasında bir ayrımın meydana gelmesi ve kadının eve hapsedilmesidir. Sosyalist feministler bu noktada özellikle cinsiyete dayalı iş bölümüne dikkat çekerken aynı zamanda örgütsel kural ve uygulamaların cinsiyet varsayımlarından nasıl etkilendiğini ortaya koymaya çalışmaktadırlar. Buna göre iş alma, ücretlendirme ve performans değerlemede kullanılan cinsiyet varsayımları sonucunda kadınların artan oranda örgütün en alt seviyelerinde yer almaları, kadınların değerli kaynakların kontrolüne ve güç pozisyonlarına erişmelerini engellemekte ve kadınların ikincil konumu sürekli hale gelmektedir. Sonuç olarak sosyalist feminist teorinin kadınların ve erkeklerin örgüt içindeki konumlarına değil örgüt içinde var olan eril yapılanma çerçevesinde bu yapılanmanın devamlılığını sağlayan iş tanımları, örgüt kahramanı veya ideal örgüt üyesi imgeleri gibi cinsiyet temelinde şekillenmiş mekanizmalara odaklandığını söylemek mümkündür.

Postmodern feminist teori, örgütlerde var olan cinsiyet temelli yapılanmalara ilişkin yapılan bu önceki çalışmaları bir adım ileri götürmüştür. Şöyle ki, modern feminist teorileri kadın koşullarını, ataerkillik ve cinsiyet gibi kavramları açıklamakta yetersiz kalmakla eleştiren postmodern feminist teorisyenlere göre hem toplumsal bağlamda hem de örgütsel bağlamda var olan eril cinsiyet yapılanmasına “dil” ve “bilgi-güç” tartışmaları çerçevesinde yaklaşmak

gerekmektedir. Buna göre eril mantık yapısı ve kullanım şekliyle kadını erkeğin "ötekisi" olarak tanımlayan dil kalıpları, kadının toplum içindeki ikincil konumunun sürmesinin temel nedenidir. Aynı zamanda güç kullanımının bilgiyi gerektirmesi ve kadınların tarih boyunca bilgiye ulaşabilecekleri kamusal alan içinde yer alan ortamlardan uzak tutulmaları her alanda gücün erkeklerin tekelinde kalmasını sağlamıştır. Böylece özellikle, güç söylemlerini kullanan postmodern feminist teorisyenler, yapısöküm, söylem analizi gibi yöntemlerle dilin bir yandan örgütlerde cinsiyet temeline dayalı eril yapılanmaların bir yandan da yönetim ve organizasyon yazınının cinsiyet körü yaklaşımların oluşumunda nasıl bir rol oynadığının izini sürmeye çabalamışlardır.

Sonuç olarak her bir feminist teorinin görmezden gelinen bir konu olan cinsiyet konusunu tartışmaya açarak yönetim ve organizasyon alanına önemli katkıları olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim her ne kadar kadınlar tarihsel süreç içerisinde çok uzun bir süre çalışma yaşamının dışında yer alsalar da günümüz örgütlerinde artık erkekler kadar kadınlar da varlık göstermektedirler. Bununla birlikte feminist teori çerçevesinde yapılan çalışmalar kadınların çalışma yaşamında boy göstermeye başlamalarının üzerinden uzun yıllar geçmesine rağmen örgütlerin halen eril bir yapılanma içerisinde faaliyetlerini sürdürdüklerini gözler önüne sermektedir. Ancak feminist teorilerin gerek kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizlikleri tespit ederek gerekse cinsiyet temeline şekillenmiş yapılanmaları ortaya koyarak bir farkındalık oluşmasını sağladıkları görülmektedir. Bu bağlamda her ne kadar çalışmalar örgütlerde kadınlara yönelik ayrımcı uygulamaların, erkeklere, kadınlarla karşılaştırıldığında çok daha büyük avantaj sağlayan örgütsel politikaların ve eril nitelikleri yücelten eril yapılanmaların halen varlığını sürdürdüğünü gösterse de feminist teorilerin söz konusu uygulama ve yapılarla yönelik oluşturdukları farkındalığın kadınların örgüt bünyesinde geçmişle kıyaslanamaz düzeyde güç kazanmalarının da önünü açtığı yadsınamaz bir gerçektir. Dolayısıyla feminist teoriler çerçevesinde örgütlere yönelik ortaya konulan çalışma ve tartışmaların kadınların ve erkeklerin birlikte daha uyumlu çalışabilecekleri örgüt yapılanmalarının geliştirilmesi için ilk adım niteliği taşıdığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Kaynakça

- Alptekin, D. (2014). Çelişik Duygularda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Sorgusu: Üniversite Gençliğinin Cinsiyet Algısına Dair Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 203-211.
- Arifeen, S. R., & Gatrell, C. (2013). A blind spot in organization studies: Gender with ethnicity, nationality and religion. *Gender in Management, An International Journal*, 28(3), 151-170
- Atan, M. (2015). Radikal Feminizm: "Kişisel Olan Politiktır" Söyleminde Aile. *The Journal of Europe - Middle East Social Science Studies*, 1(2), 1-21.

- Barry, J., Berg, E. ve Chandler, J. (2006). Academic Shape Shifting: Gender, Management and Identities in Sweden and England. *Organization*, 13(2), 275-298.
- Bendl, R. (2000). Gendering Organization Studies: A Guide for Reading Gender Subtexts in Organizational Theories. *Finish Journal of Business Economics*, 373-393.
- Bendl, R. (2008). Gender Subtexts – Reproduction of Exclusion in Organizational Discourse. *British Journal of Management*, 19, 50-64.
- Benschop, Y. ve Doorewaard, H. (1998). Covered by Equality: The Gender Subtext of Organizations. *Organization Studies*, 19(5), 787-805.
- Billing, Y. D. ve Alvesson, M. (1994). *Gender, Managers, and Organizations*, Berlin: Walter de Gruyter.
- Bilmiş, H. O. (2006). 1988-1990 Yıllarında Dünya Değişirken Türkiye’de Sosyalist Feminizme Kaktüs’ten Bakmak, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Britton, D. M. (1997). Gendered Organizational Logic: Policy and Practice in Men's and Women's Prisons. *Gender and Society*, 11(6), 796-818.
- Calás, M. B. (1993). Deconstructing Charismatic Leadership: Re-reading Weber from the Darker Side. *The Leadership Quarterly*, 4(3-4), 305-328.
- Calás, M. B. ve Smircich, L. (1996), From the Women’s’ Point of View: Feminist Approaches to Organization Studies, in Clegg, S. ve Hardy, C. (Eds), *Studying Organization: Theory & Method*, Sage.
- Calás, M. B. ve Smircich, L. (2006), From the 'Woman's Point of View' Ten Years Later: Towards a Feminist Organization Studies, in Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. ve Nord, W. (Eds.), *The Sage Handbook of Organization Studies*. London: Sage
- Campbell, R., ve Wasco, S. M. (2000). Feminist approaches to social science: Epistemological and methodological tenets. *American Journal of Community Psychology*, 28, 773-791.
- Casey, C. (2004). Contested Rationalities, Contested Organizations: Feminist and Postmodernist Visions. *Journal of Organizational Change Management* 17(3), 302-314.
- Chambers, C. (2005). Masculine Domination, Radical Feminism and Change. *Feminist Theory*, 6(3), 325-46.

- Çak, Ş. E. (2010). Toplumsal Cinsiyet ve Feminizm Teorileri Bağlamında Türkiye'deki Reklam Filmleri ve Popüler Müzik Videoları. *YEDİ Dokuz Eylül Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Dergisi*, 4, 101-110.
- Demir, Z. (1996). *Modern ve Postmodern Feminist Akımlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demren, Ç. (2008). Kadınlık Dolayısıyla Erkeklik Öznelliği. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 73-92.
- Donovan, J. (2007). *Feminist Teori*. 4. Baskı. (A. Bora, F. Sayılan, M. A. Gevrek Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Echtelt, P.V., Glebbeek, A., Lewis, S. ve Lindenberg, S. (2009). Post-Fordist Work: A Man's World?: Gender and Working Overtime in the Netherlands. *Gender and Society*, 23(2), 188-214.
- Ely, R. ve Padavic, J. (2007). A Feminist Analysis Of Organizational Research On Sex Differences. *Academy of Management Review*, 32(4), 1121-1143.
- Erçen, A. E. Y. (2008). *Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejiler: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, T. (2008), Nancy Chodorow'un Düşüncesinde Toplumsal Cinsiyet Organizasyonunun Merkezi unsuru Olarak Annelik. *Aile ve Toplum*, 4(14), 73-82.
- Erny, M. (2014). Gender and Democratization. *European Scientific Journal*, 2, 198-213.
- Evans, W.R. ve Davis, W.D. (2011). An Examination of Perceived Corporate Citizenship, Job Applicant Attraction, and CSR Work Role Definition. *Business Society*, 50(3), 456-480.
- Gaucher, D., Friesen, J. ve Kay, A.C. (2011). Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, Online First Publication, 1-21.
- Gherardi, S. (2005), Feminist Theory And Organization Theory A Dialogue On New Bases. in H. Tsoukas ve C. Knudsen (Eds). *The Oxford Handbook of Organization Theory: Meta-theoretical Perspectives*. Oxford University Press.

- Gürşimşek, I. ve Günay, V. D. (2005). Çocuk Kitaplarında Cinsiyet Rollerinin işlenişinde Kullanılan Dilsel ve Dildışı Göstergelerin Değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 53-63.
- Holvino, E. (2010). Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class in Organization Studies. *Gender, Work and Organization*, 17(3), 249-277.
- Irefin, P, Ifah, S. S. ve Bwala, M. H. (2012). Organizational Theories and Analysis: A Feminist Perspective. *International Journal of Advancements in Research and Technology*, 1(1), 71-97.
- Kark, R. (2004),The Transformational Leader: Who is (S)He? A Feminist Perspective, *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 160-176.
- Kelan, E. K. (2008).The Discursive Construction of Gender in Contemporary Management Literature. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 427-445.
- Knights, D. (1997). Organization Theory in the Age of Deconstruction: Dualism, Gender and Postmodernism Revisited. *Organization Studies*, 18(1), 1-19.
- Kula-Demir, N. (2004). Genç Kız Dergilerinin Söylemsel Çözümlemesi: İktidar, İdeoloji ve Kimlik. *Kadın/Woman 2000*, June-Dec, 2004.
- Kutaniş, R. Ö. ve Çetinel, E.. (2016). Örgütsel Yapılanmadaki Gizli Bileşen: Cinsiyet. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, <http://dx.doi.org/10.18074/cnuiibf.271>
- Lorber, J. (1986). Dismantling Noah's Ark. *Sex Roles*, 14(11), 567-580.
- Lowe, L., Mills, A. ve Mullen, J. (2002). Gendering the Silences: Psychoanalysis, Gender and Organization Studies. *Journal of Managerial Psychology*; 17(5), 422-434.
- Martin, J. (1990). Deconstructing Organizational Taboos: The Suppression of Gender Conflict in Organizations. *Organization Science*, 1(4), 339-359.
- Martin, J. (2000). Hidden Gendered Assumptions in Mainstream Organizational Theory and Research. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 207-216.
- Metcalf, B. ve Linstead, A. (2003). Gendering Teamwork: Re-Writing the Feminine. *Gender, Work and Organization*, 10 (1), 94-119.
- Oruç, İ. (2012). *Örgütlerde Kadına Yönelik Etik-Dışı Davranışlar: Feminist Etik Bakış Açısıyla Etnografik Bir İnceleme*. Doktora Tezi: Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Örnek, S. (2015). ABD’de Kadın Haklarının Gelişimi. KOSBED, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 29, 105-129.
- Ridgeway, C.L. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists In The Modern World*. Oxford University Press: USA.
- Rowland, R. ve Klein, R. (1996). Radical Feminism: History, Politics, Action. in Bell, D. ve Klein, R. (eds.), *Radically Speaking: Feminism Reclaimed*. Spinifex Press.
- Rubin, J. (1997). Gender, Equality and the Culture of Organizational Assessment. *Gender, Work and Organization*, 4(1), 24-34.
- Şahin, F. S. (2006). *Feminist Hukuk Teorisinde Metodoloji*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Thomas, R. ve Davies, A. (1995). What Have the Feminists Done for Us? Feminist Theory and Organizational Resistance, *Organization Articles*, 12(5), 711–740.
- Thomas, R. ve Davies, A. (2005). What Have the Feminists Done for Us? Feminist Theory and Organizational Resistance. *Organization*, 12(5), 711-740.
- Tong, R. (2009). *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction*. Third Edition, Westview Press, A Member of the Perseus Books Group.
- Üzel, E. (2006). *Feminizm ve Doğa Ekseninde Ekofeminizm*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- West, D. (1998). *Kıta Avrupası Felsefesine Giriş: Rousseau , Kant, Hegel'den Foucault ve Derrida'ya*. (A. Cevizci Çev.). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Yıldırım, E. (2000). Disiplinsel Güç ve Organizasyonlar. Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan (Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayını), 915-934.
- Yüksel, M. (2003), *Feminist Hukuk Kuramı ve Feminist Düşünce Teorileri*, İstanbul: Beta Yayınları.

Feminist Theory: Critical Approach to Management and Organization Field

Extended Abstract

1. Introduction

Gender is a phenomenon attracting considerable interest in management and organization studies. When studies carried out in this area is overviewed, it could be possible to come across many of them showing that work descriptions and recruitment procedures, performance evaluations, wages and individual career developments are shaped by gender (Kutunis ve Çetinel, 2016; Ehtelt vd., 2009; Martin, 2000; Britton, 1997). Nevertheless, it is observed that researchers, who study different disciplines in management and organization areas, are faced with important problems related to the role of gender in the work in the organizations (Bendl, 2000, 374). Accordingly, it is suggested that there is increased criticism that this area customarily has a gender-blind' structure (Irefin vd., 2012; Barry vd., 2006; Martin, 2000; Britton, 1997; Calás ve Smircich, 1996). Martin (2000, 207) underlines that especially mainstream researchers, who study gender in management and organization, provide theories and data in a gender-free structure.

Taking into account the fact that work area had been under men's occupation until the 20th century, it is not surprising to observe such a trend suggested to be existing in management and organization studies. Thus, the fact that for centuries women have stayed in the private sphere and remained out of public domain, has been the primary reason why men played role in creating, managing and shaping organizations. Under these conditions, it is inevitable that information produced about the organizational structure and phenomenon in the area of management and organization show masculine attributes. For example, as Martin (2000) expressed, within the Weber's ideal bureaucracy approach the qualities of the ideal worker (employee) have masculine attributes. Accordingly, Weber, on the one hand, describes the worker in an organization as having masculine characteristics such as being objective, non-emotional, not developing personal relationships, and authoritarian, on the other hand, devalues in the organizational structure the place of feminine characteristics such as being subjective, emotional, and submissive and developing personal relations although he does not clearly specify such characteristics as feminine (Martin, 2000, 211). In this context, it is possible to claim that early theories of organizations have dealt with organizations as if being composed of only men (Irefin et al. 2012, 2). However, it is also necessary to recognize the fact that it has been a long period since women first started to find their place in work life. In other words, it may be expected that masculine qualities that is dominant in the work place can be expected to disappear as the number of women taking their place in all areas in the organization, including higher levels of management. Nevertheless, it is noticeable that when Weber's approach to bureaucracy and his typology of the ideal worker in the organization is adapted to modern organizations, those people, who are in powerful positions, have masculine characteristics in a similar way. It is obvious that women, who want to be in these positions, are not born into this world with masculine traits however hard they strive to obtain these characteristics (Martin, 2000, 211). Yet, with the beginning of the first half of the 20th Century, it has been observed that women started to find more and more places in the organizations. The number of women who study management and organization also shows a similar trend. Despite all these positive developments both in work life and academic world, it is observed that most of writers who study the subject see the women at the top echelons of the management as an anomaly while normalizing the secondary position of the women at lower levels of organizational hierarchy. In this regard, it can be claimed that management and organization literature is primarily shaped by men, for men and about men (Calás ve Smircich, 1996, 217). From this point onwards, it could be a meaningful effort to trace this gender-based structure that is claimed to be existing by the researchers.

2. Method

This study is of a descriptive nature. In this direction, works of Calas and Smircich (1996; 2006), which put forward the gender-based development of organizational literature, have been recognized as basic premises. During the discussions in the study, feminist theory has been utilized to a great extent as it provides a critical approach to organizational literature (Calás ve Smircich, 2006; Bendl, 2000; Martin, 2000; Calás ve Smircich, 1996) and as it raises such questions as “*Who is the subject of the studies on organizations?, “What are the issues that are represented in organizational studies and which issues are not represented”*” (Bendl, 2000). Within this context, first, it is attempted to establish a theoretical framework for concepts of feminism and gender. Then in the following step, organizations, concept of gender and the literature on management and organization are evaluated from the perspectives of six main different feminist approaches: liberal feminist theory, radical feminist theory, psycho-analytic feminist theory, Marxist feminist theory, socialist feminist theory and postmodern feminist theory.

3. Conclusion

As a result of the discussions in the study, it can be concluded that each and every one of these feminist theories has made great contribution to organization and management areas as they have brought the gender issue into discussion. Indeed, although women have stayed outside of work life for a long period in history, women are present in today’s organizations as much as men do. In spite of this fact, studies led by feminist theory reveals that organizations still function in a masculine structure. But, it is observed that feminist theories raise awareness as they identify the inequalities between men and women and reveal structures shaped by gender. In this regard, it is an undeniable fact that the awareness raised by feminist theories opened the way towards empowerment of women in the organizations in such a way that is incomparable to the past. Therefore, it would not be wrong to claim that studies and discussion made within the framework of feminist theories constitute the first steps towards development of organizational structures where women and men work more harmoniously.