

# Parlamento, Temsil ve Kurumsal Maskülenizm: Kadın Milletvekillerinin TBMM İhtisas Komisyonlarındaki Rolleri<sup>1</sup>

**Senem Yıldırım**, Bilkent Üniversitesi, İhsan Doğramacı Uluslararası İleri Araştırmalar Merkezi

ORCID: 0000-0003-1246-3697

E-Posta: [senemyildirimozdem@gmail.com](mailto:senemyildirimozdem@gmail.com)

**Burcu Uçaray Mangılı**, Göttingen Üniversitesi, Siyaset Bilimi Bölümü

ORCID: 0000-0003-1115-4462

E-Posta: [bmangit@uni-goettingen.de](mailto:bmangit@uni-goettingen.de)

## Özet

Temsili demokrasinin en temel kurumlarından biri olan parlamentolar üzerine son dönem yapılmış çalışmalar parlamentoların “toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurum” olma özelliğinin altını çizmektedir. Her ne kadar parlamentolar betimsel, asli ve sembolik anlamda kadın temsili açısından önemli mekansal ve zamansal olanaklar sunabilme kapasitesine sahip olsa da bu kurumlar patriyarkanın ve maskülen örgütsel kültürün yeniden ürettiği alanlar olmayı sürdürmektedir. Temsili demokrasinin evrensel eşitlik iddiasının, tam da bu iddiayı gerçekleştirmek amacıyla inşa edilen kurumlarından biri olan parlamentoda sistematik olarak ihlali ve bunun kurumsal bir kültür halini alması, parlamentonun örgütsel yapısı içerisindeki meclis komisyonları gibi alt kurumları ve siyasi pratikleri incelemeyi önemli hale getirmektedir. Bu bağlamda bu çalışma, 2002-2020 yılları arasında kurulmuş olan TBMM ihtisas komisyonlarında görev alan kadın başkan, başkan yardımcısı ve sözcülere odaklanmaktadır. İki bölümünden oluşan analizin istatistiksel ilk bölümünde kadın milletvekillerinin görünürlüğü yüksek ve siyaset kariyerlerinde önemli olabilecek bu pozisyonlara sadece “feminen” addedilen komisyonlarda getirildikleri görülmektedir. Öte yandan Adalet, Milli Savunma, Dışişleri veya Plan ve Bütçe komisyonu gibi komisyonların kilit noktalarına ağırlıklı olarak erkek milletvekilleri seçilmektedir. Temsildeki bu adaletsizliğe ek olarak, analizin ikinci bölümünde “boru hattı kuramı” ve “sızdırın boru hattı sendromu” teorik ve kavramsal çerçeveye olarak kullanılmış ve bu pozisyonlardan en önemlisi olan komisyon başkanlığının parti desteği ile seçilmenin kadın milletvekillerinin kariyerlerine etkisi incelenmiştir. 18 yılda görevde gelen 23 kadın komisyon başkanının kariyerleri incelenerek, komisyonlarda edindikleri deneyimin, kazandıkları görünürlüğün siyasi gelecekleri açısından onlara diğer komisyon başkanı erkek milletvekilleri ve kadın yahut erkek komisyon üyelerine nazaran bir avantaj sağlayıp sağlamadığı analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, kadın

222 Yıldırım S ve Uçaray Mangılı B (2023). Parlamento, Temsil ve Kurumsal Maskülenizm: Kadın Milletvekillerinin TBMM İhtisas Komisyonlarındaki Rolleri *Mülkiye Dergisi*, 47(1), 222-259.

milletvekillерinin komisyon başkanlığı yaptıktan sonra komisyon başkanı erkeklerde görülen kariyer avantajlarına sahip olamadıklarını göstermiştir. Yerel siyasetten TBMM'ye gelen kadın milletvekillерinin kariyer yollarının bu noktada tıkağı anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar ışığında bu çalışma, Türkiye bağlamı dışında oluşturulmuş ve genel olarak eğitim ve mesleki kariyer alanlarındaki çalışmalar tarafından kullanılmış boru hattı kuramını kadınların parlamento düzeyindeki siyasi katılım ve temsili alanına taşıyarak, patriyarkanın ve maskülenizmin Türkiye bağlamında yapısal ve kurumsal düzeyde nasıl işlediğini incelemektedir.

**Anahtar sözcükler:** Toplumsal Cinsiyet, Parlamento, Cinsiyetlendirilmiş Kurum, Maskülenizm, İhtisas Komisyonu.

## **Parliament, Representation, Institutional Masculinism: The Role of Women MPs in the Standing Committees of the Grand National Assembly of Turkey**

### **Abstract**

Recent studies on parliaments as one of the most fundamental institutions of representative democracy, underline the feature of parliaments as “gendered institutions”. Although parliaments have the capacity to offer significant spatial and temporal opportunities for women’s representation in descriptive, substantive, and symbolic terms, these institutions continue to be places where patriarchy and masculinized organizational culture are reproduced. The systematic violation of the claim of the universal equality of representative democracy in the parliament—which is one of the institutions built to realize this claim—and the ensuing institutional culture, make it vital to examine sub-institutions such as parliamentary committees and political practices within the organizational structure of the parliament. In this context, this study focuses on the female chair, vice chair, and spokespersons who took office in the standing committees of the GNAT between 2002 and 2020. The analysis consists of two parts. In the first part, it is found that female legislators are brought to these positions, which are highly visible and might be important for their political careers, only in committees that are considered “feminine”. On the contrary, male legislators are elected predominantly for key positions in committees with themes such as Justice, National Defense, Foreign Affairs, or the Planning and Budget. In addition to this injustice in representation, in the second part of the analysis, “pipeline theory” and “leaky pipeline syndrome” are used as theoretical and conceptual frameworks to examine the effects of being elected to these positions (with the support of their

parties) on the careers of female legislators. By looking into the careers of all 23 female chairs in this period and comparing them to male chairs as well as male and female committee members, this study analyzes the career effects of the experience and visibility they gained as committee chairs on their political careers. It is found that female chairs enjoy none of the career advantages that the male chairs have and their career paths are in fact stuck at this point. Hence, this study examines how patriarchy and masculinism operate at the structural and institutional level in the Turkish context, by carrying the pipeline theory (which was created outside the Turkish context and generally used for analysis in the fields of education and formal careers) to the field of political participation and representation of women at the parliamentary level.

**Keywords:** Gender, Parliament, Gendered Institution, Masculinism, Parliamentary Committee.

## Giriş

Toplumsal cinsiyet ve parlamentolar üzerine son dönem yapılmış çalışmalar parlamentoların “cinsiyetlendirilmiş kurum” olma özelliğinin altını çizmektedir. Her ne kadar feminist literatür toplumsal kurumlardan biri olarak değerlendirilen siyasetin “cinsiyetlendirilmiş kurum” olma özelliğine uzun yıllardır dikkat çektiyse de parlamentoların “cinsiyetlendirilmiş kurum” olarak kavramsallaştırılması yasama üzerine çalışmalar için yeni bir gelişmedir. Özellikle Türkiye bağlamında “cinsiyetlendirme” ve “cinsiyetlendirilmiş kurum” üzerine yapılan çalışmalar kariyer ve iş ortamı olarak betimlenmeye başlayan parlamentolardan çok; fiziksel mekan, edebiyat, emek, yargı ve akademik disiplin alanındaki cinsiyetlendirme süreci ve deneyimlerini ele almışlardır (Tuncer ve Demirci, 2021; Karababa, 2021; Duva, 2015; Cengiz, 2020; Tuncer, 2020). Halbuki parlamentolar betimsel, asli ve sembolik siyasal temsilin başat mekanları olmasının yanı sıra bu temsilin kurumsal ortamda üretilen cinsiyetlendirilmiş sonuçlarına ev sahipliği yapmaktadır. Patriyarkanın ve maskülen örgütsel kültürün yeniden üretildiği alanlar olmayı sürdürmektedir. Bu bağlamda, var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortaya çıkardığı ikincil ve dezavantajlı durumların ortadan kaldırılmasını amaçlayan feminist politikanın önem verdiği durumlardan biri eşitsizliğin kurumsal dinamiklerine bakmak olacaktır. Feminist ilkelere dayalı yürütülen politik mücadele fail, kurum ve yasal düzeylerde eş zamanlı yürütülmeye çalışılırken, karar alma mekanizmalarında, kaynak üretim, dağıtım ve kullanımında hali hazırda var olan asimetrik patriyarkal iktidar ilişkilerine demokratik temsil bağlamında ev sahipliği yapan parlamentoların örgütsel yapısına, formel ve enformel kural, norm ve kültürlerine bakmak değerli hale gelmektedir. Bunun yanı sıra siyasi temsil üzerine yapılan kuramsal tartışmalara bakıldığından, kadınların

siyasi temsilleri mevzubahis olduğunda cinsiyetlendirilmiş çıkar ve konuların yönetimde ne derece yer bulduğu sorusunun tekrar tartışılmaya başlandığı görülmektedir. Bu tartışmaların feminist politika bağlamında işaret ettiği değişim sürecinin ise iki bileşeni bulunmaktadır. Birincisi kurumsal değişimin öznesi konumundaki kadınlar ve kadın hareketi; ikincisi ise bu değişimin hedefi olan kurumlardır (Waylen vd., 2013). Bu bağlamda son dönem kurumsalcı analizlerin de altını çizdiği gibi kurumlar artık statik örgütsel yapılar değil, failin kapasite ve yapabilirliğinin yanı sıra değişim sürecini de etkileyen formel ve enformel yapı, süreç ve ideolojiler bütününe işaret etmektedir. Tam da bu yüzden değişim amaçlayan politik hareketler için kurumlar, iç işleyişleri ve ürettikleri kültürel kodlar önemli hale gelmiştir.

Temsili demokrasinin evrensel eşitlik iddiasını gerçekleştirmek amacıyla inşa edilen kurumlarından biri olan parlamentoda bahsi geçen formel ve enformel örgütsel birim, kural, norm ve eylemler ile yeniden üretilen kurumsal ve örgütsel maskülenizm, “örgütsel cinsiyet yanılığı”nı doğurmaktır ve bunun sonucu olarak kadınların siyasi temsil kapasitelerini, deneyimlerini ve kariyerlerini etkilemektedir. Bahsi geçen evrensel eşitlik ilkesinin sistematik olarak ihlali ve bunun kurumsal bir kültür halini alması, parlamentonun örgütsel yapısı içerisindeki meclis komisyonları gibi alt kurumları ve siyasi pratikleri incelemeyi önemli hale getirmektedir. Yasama sürecinin ve müzakerelerinin önemli bir kısmının yer aldığı meclis komisyonları, modern parlamentoların en önemli dahili örgütsel yapısı olarak görülmekte (Coffè vd., 2019) ve bu komisyonlar milletvekillerinin bireysel olarak siyasi süreçte doğrudan etkide bulunabilecekleri ve siyasi kariyerlerini gerçekleştirebilecekleri alanlar olarak tanımlanmaktadır (Pansardi ve Vercesi, 2017).

Bu bağlamda bu çalışma, patriyarka, toplumsal cinsiyet, cinsiyetlendirilmiş kurum ve maskülen örgütsel kültür kavramlarını ilişkilendiren bir kavramsal çerçeve çizdikten sonra, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) örgütsel yapısı içerisinde temsil ve siyasal eylem açısından önemli addedilen ihtisas komisyonlarında, siyasi iktidarın ne ölçüde ve hangi mekanizmalar yoluyla dağıtıldığına dair betimsel bir analiz yapmaktadır. Buna ek olarak, analizin ikinci kısmı Türkiye bağlamı dışında oluşturulmuş ve genel olarak eğitim ve mesleki kariyer alanlarındaki analizler için kullanılmış “boru hattı kuramı”nı kadınların parlamento düzeyindeki siyasi katılım ve temsili alanına taşıyarak, patriyarkanın ve örgütsel maskülenizmin Türkiye bağlamında yapısal ve kurumsal düzeyde nasıl işlediğini betimlemektedir.

## **Patriyarka, Toplumsal Cinsiyet, Cinsiyetlendirilmiş Kurumlar ve Maskülen Örgütsel Kültür**

Temsili demokrasinin en temel kurumlarından biri olan parlamentolar üzerine son dönem yapılmış çalışmalar parlamentoların “cinsiyetlendirilmiş kurum” olma özelliğinin altını çizmektedir (Erikson ve Verge, 2022; Lowndes, 2020; Erikson ve Josefsson, 2019; O’Brien ve Piscopo, 2019; Palmieri, 2019; Galligan ve Meier, 2016; Childs, 2014; Connolly, 2013; Crawford ve Pini, 2010). Bu çalışmaların sayılarındaki artışın önemli sebeplerinden biri, siyasal analizin temel açıklayıcı değişkeni olarak siyasal aktörlerin rol ve önemini yadsımsızın kurumları tekrardan öne çıkararak yeni kurumsalcı perspektifin (Mackay vd., 2010: 573) ve ona bağlı olarak feminist kurumsalcı analizlerin öne çıkmasıdır. Siyasal kurumlara ait formel ve enformel kuralların ne şekilde ve ne ölçüde cinsiyetlendirildiği ile ilgilenen feminist kurumsalcılık (Thomson, 2018: 178), kurumların cinsiyetlendirilmiş karakterini ve cinsiyetlendirme etkilerini kurum, toplumsal cinsiyet ve iktidar kavamlar sarmalı içerisinde bize sunmaktadır (Mackay, 2011: 181). Feminist politika bağlamında feminist kurumsalcı yaklaşım, hedeflenen değişimin kurumsal boyutunun süreç ve aktörlerine dair analistik bir perspektif sağlamaktadır. Her ne kadar görece olarak yeni kabul edilse de bu yaklaşımı esin kaynağı olan kavramsal çerçeve feminist kuram içerisinde uzun bir süredir patriyarkal iktidar ilişkilerinin analizinde kullanılmaktadır. Kurumlara için hale gelen cinsiyetlendirme/cinsiyetlendirilme sürec, deneyim ve edimlerini daha iyi anlayabilmek için yaklaşma yön veren kavramsal çerçeveye daha yakından bakılması gerekmektedir.

Patriyarka, cinsiyetlendirilmiş kurumlar ve maskülen örgütSEL kültür üzerine yapılan bu kavramsal tartışmaya ve sonucunda ortaya çıkan literatüre bakıldığından bunun günümüzde ait bir tartışma olmadığını ve özellikle 1980’lerden itibaren tartışılmaya başlandığını görmekteirdir. Bu tartışmalar öncelikli olarak patriyarka kuramlarının sınırları ve toplumsal cinsiyet kavramının bir analiz kategorisi olarak ele alınmasının gerekliliği üzerinedir (Acker 1989; Scott 1986). Bu alanda birçok araştırmacıya öncü olmuş Acker, 1980’lerin sonunda kaleme aldığı “The Problem with Patriarchy” [“Patriyarka ile İlgili Sorun”] makalesinde, patriyarkayı analistik bir araç olarak alan bazı çalışmaların, devleti, sınıf yapısını, geç kapitalizmin ekonomi politiğini ve sosyalizmi nötr yapı ve sistemler olarak nitelendirdip; bunların kadını nasıl ikincil konuma ittiplerini incelerken, toplumsal cinsiyet ve sınıf yapısının aynı anda kurulduğu gerçekini bir kenara ittiğini söyler. Benzer olarak Scott (1986: 1058) da patriyarka kuramlarının bir eşitsizlik sistemi olarak toplumsal cinsiyetle kendini sınırlandırdığını [sınıf, ırk, etnisite gibi] diğer eşitsizlik sistemleri ile etkileşimiğini göz ardı ettiğini belirtir. Halbuki feministler, sözde evrenselci teorilerin toplumun önemli bir kısmını genellikle dışarıda

bıraktığına dikkat çekmekte hep ön sıralarda yer almışlardır (Okin, 1995: 274). Bu tartışmanınlığında Acker (1989: 238) toplumsal hayat ve kurumların analizinde analitik yaklaşım olarak “toplumsal cinsiyete” odaklanması gerekliliğinin altını çizerken, ileriki çalışmalarında toplumsal cinsiyeti birçok toplumsal sürece içkin olan ve kadın-erkek arasındaki ayırmalar yolu ile farklılığın ve tahakkümün örtüntülenmesi olarak tanımlamaktadır (Acker, 1992: 565). Bu tanımlama toplumsal cinsiyet eşitliğini doğa veya toplumsal gereksinimler üzerinden değil; kadın ve erkeklerin toplumdaki konumları üzerinden kurgular. Ecevit'in (2021: 24-25) de belirttiği üzere toplumsal cinsiyet eşitliği çok boyutlu bir kavramdır ve bu kavram toplumdaki koşullara, fırsatlara, kaynak dağılımına, ihtiyaçlara, önceliklere, çırklara ve güç yapılarına vurgu yapmaktadır.

Bahsi geçen tartışmanın metodolojik boyutuna da değinen Acker (1989: 239), kadınların ikincil plana itilip baskılanmalarının nasıl üretilip sürdürülüğünü sormaktansa, toplumsal cinsiyet açısından nötr olarak ele alınmış süreç ve yapılarla toplumsal cinsiyetin nasıl dahil edildiğinin sorulmasının gerektiğini belirtir. Diğer türlü, eril tahakkümün ve kadının ikincil konuma itilmesinin tarihsel, kültürlerarası ve toplumsal düzeyde inşa edilecek bir kuramına ulaşamayacağımızı iddia eder (Acker, 1989: 238). Acker'in bu savı tam olarak “cinsiyetlendirilmiş kurum” kavramının ve araştırma konusunun öne çıktıgı yerdir. Başka bir çalışmasında Acker (1992: 576) yine Scott'a (1986) da referans vererek toplumsal cinsiyetin bir süreç olduğunu; bu sürecin kadın ve erkekler arası farklılıklar baz alarak insanı aktivitelerin, pratiklerin ve toplumsal yapıların nüfuz etmiş/yerleşmiş/sindirilmiş bir şekilde düzenlenmesi anlamına geldiğini söyler. Bu bağlamda “cinsiyetlendirilmiş kurum” kavramı, toplumsal hayatın çeşitli kesimlerindeki süreç, pratik, imge, ideoloji ve iktidar dağılımında toplumsal cinsiyetin mevcut olması durumuna işaret etmektedir (Acker, 1992: 567). Burada kurumlardan kasıt hukuk, siyaset, din, akademi, devlet, ekonomi gibi toplumsal kurumlardır ve Acker bu kurumların tarihsel olarak erkekler tarafından kurulduğunu, onların tahakkümünde olduğunu ve sembolik olarak erkek bakış açısından yorumlandığını söyler. Bu kurumlar, kadınların yokluğunda tanımlanmışlardır. Kadınların merkezi ve belirleyici olarak tanımlandıkları tek kurum ailedir ve orada da ikincil pozisyonu sahiptirler (Acker, 1992: 576).

Acker'in tanımına paralel olarak, Lovenduski de (1998: 348) kurumların cinsiyetlendirilmiş olarak kabul edilmesi için belli başlı koşullar olduğunu belirtir. Öncelikle araştırmacılar belli bir kurumdaki her bireyin cinsiyet sahibi olduğunun ve bunu toplumsal olarak edimlediğinin farkında olmalıdır. İkinci olarak, bahsi geçen kurumlarda bireylerin deneyimlerinin cinsiyet ve toplumsal cinsiyete göre farklılık gösterdiğiidir. Ayrıca cinsiyet ve toplumsal cinsiyet, kimliği oluşturan ırk, etnisite, uyruk gibi diğer bileşenlerle etkileşim halindedir ve bütün

bu bileşenler erkeklik, kadınlık ve kurumsal davranış açısından sonuçları olan kültürel kodlara göre yorumlanmaktadır. Son olarak da, kurumların kendine ait cinsiyetlendirilmiş kültürü vardır ve bu kültür toplumsal cinsiyetin üretiminde ve yeniden üretiminde rol oynar. Yasama organları ve parlamentolar üzerine son dönemde yapılan çalışmalar kurumların bu özelliklerine dikkat çekerek, cinsiyetlendirilmiş yaklaşılara daha çok yer vermektedir. Bu çalışmalar, parlamentoların cinsiyetlendirilmiş kurumsal alanlar olduğuna ve kendi iç işleyişinde kurumsallaşmış seksizm barındırdığına işaret etmektedir (Palmieri, 2019; Erikson ve Verge, 2022). Lovenduski tarafından çizilen kavramsal çerçeveye uygun olarak Palmieri (2019: 176) parlamentoların cinsiyetlendirilmiş kurumlar olduğunu ve toplumsal cinsiyetin, kurumsal normlara yedirilmiş iktidar ilişkilerinden bağımsız ve dışında var olamayacağını savunur. Her ne kadar parlamentolar betimsel, asli ve sembolik anlamda kadın temsili açısından önemli mekansal ve zamansal olanaklar sunabilme kapasitesine sahip olsa da, bu kurumlar patriyarkanın ve maskülen örgütSEL KültürüN yeniden üretildiği alanlar olmayı sürdürmektedir.

Bahsi geçen kurumlardan geniş anlamda siyaset, daha dar anlamda temsili demokrasi, temsili demokrasinin evrensel eşitlik iddiası ve bu iddiayı gerçekleştirmek amacıyla inşa edilen kurumlarından biri olan parlamento bu çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Bu akademik sorgulamanın arkasında, evrensel eşitlik prensibi ile oluşturulmuş parlamentolarda bu eşitlik ilkesinin sistematik olarak ihlal edilmesi ve bunun kurumsal bir kültür halini aldığı gözlem ve bulguları yatakmaktadır. Erikson ve Verge (2022: 2), siyasal temsilin erkekliğe dayalı (*masculinized*) örgütSEL bir kültüre sahip kurumsal ortamlarda üretilen cinsiyetlendirilmiş sonuçlarına dikkat edilmesi gerektiğini altına çizmektedirler. ÖrgütSEL maskülenizm bir örgütün kurallarına, değerlerine, normlarına, yapısına ve çıktılarına şekil veren ve bunlara içkin olan erkeklik ideolojileri olarak tanımlanmaktadır ve örgütSEL cinsiyet yanlışlığının politik hayatı istila ettiği savunulmaktadır (Lovenduski, 1998: 348). Kurum özelinde gözlemlenen maskülenizm, feminist kuram tarafından daha sık ele alınan kadın bedeni, emeği ve kimliği üzerinde tahakküm kuran bir eril tahakküm modelinin yanı sıra, Gilligan'ın da belirttiği "düşünme biçimİ olarAK maskülenizm" (Brown 1992: 19) ve Young'ın (2003: 4) altını çizdiği "korumanın formu olarAK maskülenizm" gibi farklı boyutlarda kendini gösterebilmektedir. Bu farklı maskülenizmLER erkekliğe cesaret, zor kullanma, agresiflik, ataklık, rasyonel ve kararlı olma, analitik olma ve koruyucu/kollayıcı olma özellikleriyle tanımlayıp kurum içi kültürÜ bu kodlar üzerine kurmaktadır.

Peki bahsi geçen istilanın ne gibi sonuçları vardır? Kuramsal olarak cinsiyetlendirilmiş ve hiyerarşik bir ikilik çerçevesinden erillikle paralel olarak

rasyonaliteyi, failliği, otonomiyi ve kontrolü önceleyen maskülenizm, bu kategorilerin karşıtlarını kadınlıkla eşleştirip öteki olarak tanımladığı kadını ve kadınlığı toplumsal, kültürel, ekonomik ve politik olarak degersizleştirip ikincil konuma itmekte; bu durumu besleyen toplumsal hiyerarşileri yeniden üretmektedir (Peterson 2012: 10). Kenny'nin de (2007:96) belirttiği gibi, erkeklik ve kadınlık ile ilgili enformel kurallar kurumsal iktidar ilişkilerindeki asimetriyi pekiştirmektedir. Feminist kurumsalcı bakış açısından göre, iktidarı erkekler ile özdeşleştiren, cinsiyetlendirilmiş bekentilerin, norm, kural ve pratiklerin doygun hale geldiği mekanlar olarak tanımlanan parlamentolar özelinde maskülenizm söylemi meclis içi davranış standartlarına şekil verir. Bu standartlara uyan kişiler siyasal ortam ve alanda meşru aktör sayılmaktadırlar (Palmieri, 2019: 175-176). Gerek formel gerekse enformel olan bu norm, kural ve söylemlere uymayanlar meşru aktör olma özelliğini yitirir. Ortaya çıkan kurumsallaşmış seksizm, bireylerin kariyerlerini ve kapasitelerinin yanı sıra gündem belirleme olanaklarını, kısacası iş refahlarını etkilemektedir (Erikson ve Verge, 2022).

Feminist kurumsalcı analiz bağlamında kadınların siyasetteki etkilerini anlamaya çalışan çalışmalar baktığımızda bu çalışmaların önemli bir kısmının, siyasal kurumların iktidarı hangi mekanizmalar yoluyla ve ne ölçüde cinsiyetlendirilmiş bir biçimde dağıttığını analiz etmeye olduğunu görüyoruz. Acker'e göre de sormamız gereken soru "kadınlar neden dışlanmıştır?" dan daha çok "kurumsal yapı ve belli başlı kurumsal alanların özellikleri ne ölçüde toplumsal cinsiyet tarafından oluşturulup şekillendirilmiştir?" olmalıdır. Belirli kurumların oluşturulması ve devamında erkeklerin çıkarı ve belli erillikler ne ölçüde belirleyici olmuştur? Kadınların ikincil olarak konumlandırılmaları ve dışlanması olağan kurumsal işleyişte nasıl içselleştirilmiştir/işleyişe nasıl entegre edilmiştir? Bu soruları soran Acker (2006: 443), bütün örgütlerin genel olarak birbiri ile bağlantılı pratik, süreç, eylem ve anamlardan oluşan eşitsizlik rejimleri olduğunu ve bu rejimlerin bahsi geçen örgütlerde sınıfsal, cinsiyet veırka dayalı eşitsizliklerin sürdürülmesini sağladığını belirtir. Bunu anlayabilmek açısından bakiımız gerekenler örgütlerin cinsiyetlendirilmiş yapıları, eşit olmayan iktidar ilişkilerini idame ettiren bütün pratikler ve politikalar, ödüller ve fırsatlar, cinsiyetlendirilmiş örüntüleri/yapıları yeniden üreten kişilerarası etkileşim ve bu süreçleri destekleyen ve genelde eril olan ideolojilerdir (Acker, 1998: 195).

Bu bağlamda, parlamentoların cinsiyetlendirilmiş mekanlar olarak tekrar kavramsallaştırılması yasama çalışmalarında önemli bir yeniliktir (Palmieri, 2019: 173). Hem kurumsal hem de örgütsel olarak parlamentoların cinsiyetlendirilmiş yapılarını; yani formel yapılarını ve enformel kural, norm

ve pratiklerini haritalandırmak önemlidir (Kelly, 2014: 680). Lovenduski' ye (1998) göre, cinsiyetlendirilmiş kurumsal araştırma kurumdaki kadın ve erkek sayılarına, kurumsal hiyerarşilerdeki yerlerine, baskın ve madun erkekliklerin ve kadınlıkların yapısına dikkat etmelidir. Kalitatif araştırma yöntemlerinin elde ettiği veriler, kantitatif yöntemler ile elde edilmiş verilerle desteklenmelidir. Kadınların pozisyon, tutum, ücret ve istihdama ilişkin bilgileri üzerine elde edilecek kantitatif veriler kurumun cinsiyet kültürünü ve kurumdaki erkek ve kadın davranışlarını belirlemek açısından yardımcı olacaktır (Lovenduski, 1998).

Parlamentonun örgütsel yapısı içerisinde kadınların sayısal olarak asimetrik dağılımı onlar için hem temsil kapasite ve yapabiliylikleri açısından hem de kariyer ve iş refahı açısından negatif sonuçlar doğurmaktadır. Bunlar arasında meşru otorite eksikliği ve düşük verimlilik, çifte standart uygulamaları, stereotiplere maruz kalmak, rol çatışmaları ve çifte açmazlar, enformel iletişim ağlarından ve iktidar yapılarından dışlanmak, düşük terfi ve yüksek işi bırakma oranları, örgütsel kültürden rahatsız olmak ve cinsel taciz sayılabilir (Dahlerup, 1988). Sayısal olarak eşitliğin yakalandığı durumlarda bile “Cinsiyet [gender] uygunluğu kriteri” sebebiyle erkeklerin daha görünürlük ve prestijli liderlik pozisyonlarına atandıkları; kadın ve erkeklerin farklı toplumsal statülere sahip komitelere atandıkları gözlemlenmektedir (Erikson ve Verge, 2022; Heath vd., 2005). Bu tarz asimetrik patriyarkal iktidar ilişkileri daha önce Putnam (1976: 33) tarafından “artan orantısızlık yasası” olarak belirtilmiş ve siyasal tabakalaşma sisteminde önemli ve prestijli pozisyonlara kadınlara oranla yüksek statülü erkeklerin gelmesinin daha olası olduğu iddia edilmiştir.

Cinsiyet uygunluğu kriteri ve artan orantısızlık yasası gibi durumlar, kadınların betimsel ve asli temsillerinin yanı sıra siyasal kariyerleri açısından ortaya atılan bazı öngörülerini yanlışlamaktadır. Bunların başında toplumsal cinsiyet bağlamında “boru hattı kuramı”的n bize sunduğu öngörüler gelir. Esasen bir metafor olarak kullanılan “boru hattı” kavramı, kuramsal olarak iktisat, işletme, eğitim ve kariyer araştırmaları gibi alanlarda analiz açısından sıkça başvurulan bir analogidir ve belirli bir alanda temsili açıdan sayıca az bir grubun sayısının artmasıyla bu grubun hem koşullar hem de temsil açısından daha iyi bir pozisyonuna geleceğinin altını çizer. Kuramın öğrencilerin eğitim sistemi içerisindeki hareketliliğine ilişkin analizlerdeki akademik kullanımı 1960'lı yıllara kadar dayanmaktadır (McGrew, 2016: 343). İşletme alanında kadın yöneticilerin sayıca azlığını, kadınların bu pozisyonlarda doğal kariyer gelişimi sağlayacak kadar uzun süre kalamadıkları ile açıklayan “boru hattı kuramı” bu alanda da 1980'den itibaren sıkça kullanılmaya başlanmıştır (Heilman, 1997: 5). Mariani'nın (2008: 285) de belirttiği gibi, 1980'lerden itibaren siyasal temsil bağlamında toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine yapılan akademik çalışmalar “boru

hattı kuramını” analizlerinde kullanarak, kadınların görece daha düşük statülü pozisyonlarda elde ettikleri kaynak ve deneyimi daha yüksek pozisyonlara gelmek için kullandıklarına işaret etmektedir. Buna bağlı olarak da belirli bir düzeydeki görevde seçilerek gelen kadın sayılarındaki artış, daha prestijli ve iktidar açısından güçlü pozisyonlardaki kadınların sayısında orantısal olarak bir artış sebep olur. Bu kuram, genellikle yerel siyaset düzeyinde siyasete başlayıp burada edindikleri deneyim ve kaynaklarla daha sonra siyasi kariyerlerindeki ilerleme kaydetmiş ve ulusal düzeyde veya eyalet düzeyinde temsil hakkı kazanmış kadınların deneyimlerini gözlemlediğimiz örnekler için geçerli olabilir. Fakat bu lineer akışın gözlemlenemediği bağlam ve durumları hangi analitik araçlar ile analiz edebiliriz sorusunun yanıtı ise “sızdırın boru hattı sendromu” kavramıyla açıklanabilir. “Sızdırın boru hattı” kavramsal olarak eğitim sisteminde belirli demografik grupların belirli akademik alanlarda var olamayışlarını ve başarısızlıklarının yanı sıra eğitimlerini tamamlamada yaşadıkları zorlukları açıklamak amacıyla 1980’li yıllarda itibaren kullanılmaktadır (McGrew, 2016: 343). Akademide kariyer seviyesi arttıkça bu seviyelerdeki kadın sayısının azalması durumu “sızdırın boru hattı” kavramı ile ilk kez Clark Blienstaff tarafından kullanılmıştır (Ollrogge vd., 2022: 1). Bu bağlamda, “sızdırın boru hattı sendromu”na göre, kadınlar kariyer süreçlerinde çeşitli sebepler dolayısıyla daha kıdemli pozisyonlara gelememekte ve sistem içerisinde ya aynı pozisyonu korumakta ya da sistem dışı kalmaktadırlar. Özellikle bilim, teknoloji alanlarında ve akademide orantısız şekilde kadınların kariyerlerini yarıda bıraktıkları (Svinth, 2006) veya kariyerlerinin sekteye uğradığı gözlemlenmektedir (Lee, 2019). “Sızdırın boru hattı sendromu” olarak adlandırılan bu durum, —siyasetin de dahil olduğu— kariyer kategorilerinde her bir üst aşamada orantısal olarak olması beklenenden daha az kadın bahsi geçen pozisyonlara gelmeleri ile sonuçlanmaktadır (Buckles, 2019). Bu sendromun ortayamasına sebep olan belli başlı durumlar arasında cam tavan, taciz, ayrımcılık, iş-yaşam dengesi üzerinden ilave talepler ve bakım sorumluluklarının yarattığı ilave yükler sayılmaktadır (Rauhaus ve Carr, 2022).

Bütün bu kuramsal ve metodolojik tartışmaları göz önünde bulunduran bu çalışma, parlamento düzeyindeki kurumsal maskülenizm ve örgütsel maskülen kültür üretiminin Türkiye bağlamında sebep ve sonuçları üzerine yapılacak çalışmalara da yol göstermek adına parlamentonun örgütsel yapısı içerisindeki meclis komisyonları gibi alt kurumlardaki asimetrik patriyarkal iktidar ilişkilerini betimlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla makalede, 2002-2020 yılları arasında kurulmuş olan TBMM İhtisas Komisyonlarında görev alan kadın başkan, başkan yardımcısı ve sözcülere odaklanılmaktadır. İki bölümden oluşan analizin istatistiksel ilk bölümünde, kadın milletvekillerinin görünürlüğü yüksek ve siyaset

kariyerlerinde önemli olabilecek bu pozisyonlara sadece “femenin” addedilen komisyonlarda getirildikleri görülmektedir. Öte yandan Adalet, Milli Savunma, Dışişleri veya Plan ve Bütçe komisyonu gibi komisyonların kilit noktalarına ağırlıklı olarak erkek milletvekilleri seçilmektedir. Temsildeki bu adaletsizliğe ek olarak, analizin ikinci bölümünde “boru hattı kuramı” ve “sızdırılan boru hattı sendromu” teorik ve kavramsal çerçeveye olarak kullanılmış ve bu pozisyonlara partilerinin desteği ile seçilmenin kadın milletvekillerinin kariyerlerine etkisi incelenmiştir. 18 yılda görevde gelen 23 kadın komisyon başkanının kariyerleri incelenerek; komisyonlarda edindikleri deneyimin, kazandıkları görünürüğün siyasi gelecekleri açısından onlara diğer komisyon üyesi kadın veya erkek milletvekillerine nazaran bir avantaj sağlayıp sağlamadığı analiz edilmiştir.

### **Türkiye Bağlamında “Parlamento ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”**

Temsili demokrasi açısından Türkiye bağlamında parlamento ve toplumsal cinsiyet üzerine yapılmış çalışmaların siyasal temsilin farklı boyutlarını incelediği görülmektedir. Bu çalışmalar, kadınların betimsel ve asli temsillerini hem nitel hem de nicel anlamda tartışmaya açarken; kadınların siyasal katılım deneyimlerine hem yasama pratiği hem de söylem açısından önemli veriler sunmaktadır (Güneş Ayata ve Tütüncü, 2008; Yüksel, 2021; Sancar, 2018; Sallangül ve Altındal, 2015; Kaşıkırık ve Karaoğlu, 2021; Özdemir Taştan, 2016). Toplumsal cinsiyetin yasama davranışları üzerindeki etkisinin yanı sıra kadın çıkarının temsili açısından parti ideolojisinin oynadığı rolü içeren çalışmalar (Konal-Ünal, 2021; Bektaş ve İşsever-Ekici, 2018), feminist kurumsalçı perspektifin de altın çizdiği gibi kurum ve siyasal fail ilişkisinin önemini ortaya çıkarmaktadır.

Bu çalışmalar, erken Cumhuriyet döneminde modernleşme projesinin hem öznesi hem de nesnesi haline gelen kadının, o dönemde devlet aracılığı ile oluşturulmuş “devlet feminizmi”的 dışına taşan bir kadın hareketinin faili olması (Güneş Ayata ve Tütüncü, 2008), ve kadın hareketinin devlet ile ilişkisini tarihsel olarak dünyada meydana gelen siyasal dönüşümlerin de etkisiyle farklı dönemlerde hangi sekillerde düzenlediği konusunda önemli analizler sunmaktadır (Diner ve Toktas, 2010). Feminist politika açısından toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetlen yasal düzenlemeler ve bu düzenlemelerin hem parlamento aşamaları hem de sivil toplum-siyaset etkileşimi üzerinde duran çalışmalar, son dönemde artan otoriterlik tartışmalarına paralel olarak cinsiyet politikaları üzerinden muhafazakar değerlerin neoliberal değer ve mekanizmalara uygun bir biçimde nasıl dağıtıldığı üzerinde durmaktadır (Acar ve Altunok, 2013; Mutluer, 2019; İlkkaracan 2013). Bu eleştirel bakış açısı, toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları söz konusu olduğunda, bu politikaların eril

aktör ve eril kültüre bağlı cinsiyetlendirilmiş kurumlar tarafından neoliberalizm ve neo-muhafazakarlık ideolojilerine uygun bir biçimde nasıl araçsallaştırıldığını gözler önüne sermektedir (Koyuncu ve Özman, 2019; Arat, 2021).

Bu gözlem ve analizlere ek olarak, 2017 yılında gerçekleştirilen referandum sonucunda, "Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi"ne geçilmesiyle birlikte genel anlamda meclisin ve yasama komisyonları gibi alt kurumların ne derece otonom ve etkili oldukları tartışması baş göstermiştir (Kalaycıoğlu, 2019; Gençkaya, 2019). Üst düzey yargı mensuplarının ve kamu görevlilerinin atanmasına, bütçe denetiminden bakanlıklara yapılan atamaların onaylanması kadar geniş bir alanda diğer başkanlık sistemleri ile karşılaşıldığında güçsüz konuma düşen TBMM'nin (AI, 2020), kadınların da içerisinde olduğu dezavantajlı grupların temsili açısından ne gibi imkanlar sunabildiği tartışma konusu olmuştur. Yasama sürecinin önemli bir kısmının yer aldığı komisyon yapıları, görüşmeleri ve faaliyetleri bu anlamda kritik hale gelmektedir. Meclis komisyonları üzerine son dönem çalışmalar göstermektedir ki otoriter rejimlerdeki yasama organlarında parlamenteler, çeşitli mekanizmaları kullanarak inisiyatif alabilmekte ve yasa tasarılarının içeriklerine önemli ölçüde müdahale edebilmektedirler (Bektaş, 2021: 6).

Görece etkinliği azalmış olsa da 19 daimi meclis komisyonunun yasal çerçevesi, bu komisyonlarda görev alan milletvekillerinin komisyona iletilen yasa içeriğini bilmelerini, komisyonda tartışmalara katılmalarını ve görüşlerine başvurulan uzmanlarla diyalog kurmalarını gerektirmektedir. Milletvekilleri üst üste üç komisyon toplantısına veya bir yıl içindeki toplantıların üçte birine katılmadıklarında durum partilerine bildirilir ve partileri tarafından geri çağırılabilirler (TBMM İçtüzüğü, madde 28). Ayrıca bir yasama döneminde iki kez komisyon üye seçimi yapılır. Parti yönetimi "başarılı görülmemeleri ya da gözden düşmeleri durumunda" ilk seçikleri komisyon üyesi milletvekillerini yeniden seçmeyebilirler (Yapıcı Kaya, 2019: 419). Dolayısıyla komisyon görevleri milletvekillerinin bilgi, kabiliyet ve çevrelerini geliştirebilmeleri, partileri nezdinde görünür olmaları için, diğer bir deyişle kariyerleri için, önemini korumaktadır.

Komisyonlar, parlamentoların kurulduğu ilk dönemlerden beri belli konularda uzmanlaşarak o konudaki kanun tekliflerini inceleyen "bürolar" olarak var olmuşlardır. Türkiye tarihinde 1876 tarihli Kanun-i Esasi ve kurduğu Meclis-i Mebusan'da "şubeler" ve "encümenler" olarak komisyon çalışmaları yapılmıştır (Göl, 2013: 96). Bu kurumsal yapı, TBMM'de devam etmiş ve 1927'de daimi komisyonlar kurulmuştur (İba, 2007). Komisyonlar, zaman içinde bazı değişikliklere uğrayan TBMM İç Tüzüğüne göre işleyişlerini sürdürüler. Ana

hatlarıyla 1973 versiyonuna dayanan günümüzdeki İctüzüğün 20.'den 48. maddeye kadarki kısmı komisyonlara ayrılmıştır (Göl, 2013: 97). İç Tüzükte yer alan 16 ihtisas komisyonuna ek olarak kanunla kurulmuş Avrupa Birliği Uyum Komisyonu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) ve Dijital Mecralar Komisyonu bulunmaktadır. İç Tüzükte yer alan komisyonların bir kısmı Bakanlık uzmanlık alanlarıyla paralel odaklara sahiptir. Buna örnek olarak, Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu veya Adalet Komisyonu verilebilir.

İctüzüğün ilgili maddeleri uyarınca görev yapan ihtisas komisyonları, Genel Kuruldan kendilerine havale edilen kanun tekliflerini görüşür, reddeder veya ister olduğu gibi ister değiştirerek kabul ederler. Komisyonlar, 45 gün içinde kendilerine iletilen kanun teklifi üzerine incelemelerini bitirip raporlarını yazmak ile yükümlüdürler. Aksi halde kanun teklifi, hazırlayanlar tarafından doğrudan Genel Kurula getirilip oylamaya sunulabilir. Bu süreçte komisyon başkanı, başkan yardımcısı ve sözcüleri önemli görevleri ifa ederler. Komisyon başkanları, komisyonlarını toplantıya çağırır, gündemi belirler, üyelerin gündem teklifleri hakkında karar alır ve toplantılarında düzeni sağlarlar (TBMM İctüzük, madde 26). Başkan olmadığına, toplantılara başkan yardımcısı, o da yoksa sözcü başkanlık eder (TBMM İctüzük, madde 27). Genel Kurulda, söz konusu kanun teklifi görüşülürken de komisyonları başkan, başkan yardımcısı ve sözcüler temsil ederler (TBMM İctüzük, madde 45). Dolayısıyla daha önce de belirtildiği üzere komisyonlarda alınan bu görevler, milletvekillerinin deneyim kazanmaları, siyasi ilişkilerini geliştirmeleri ve organizasyonel kabiliyetleri için önemli birer adım olabilirler. Bu görevlerde zaman içinde daha çok kadın milletvekili görmemiz işleyen bir boru hattına işaret edebilir.

### **Veri ve Metodoloji**

Makalenin görgül kısmı, 2002-2020 yılları arasında (22.-27. TBMM yasama dönemleri) görev yapan 19 ihtisas komisyonunun üyelik verisine dayanmaktadır. Bu veri yazarlar tarafından TBMM Genel Kurul tutanakları, kanun teklifleri ve komisyonların internet sayfaları kullanılarak toplanmıştır. Her yasama döneminde iki kez Genel Kurulda yapılan komisyon seçimlerinde tutanaklara geçen üye ad-soyadlarıyla başkan, başkan yardımcısı ve sözcüler saptanmış; seçim yılları haricindeki üye değişiklikleri için kanun tekliflerindeki listeler kullanılmıştır. Bir yıl içinde partilerin komisyon üyelerini değiştirmesi halinde, o yıl için her iki üye adı da veri dosyasına kaydedilmiştir. Veri dosyası Stata 16 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan değişkenlerin listesi ve kodlanma yöntemi Tablo 1'de görülmektedir.

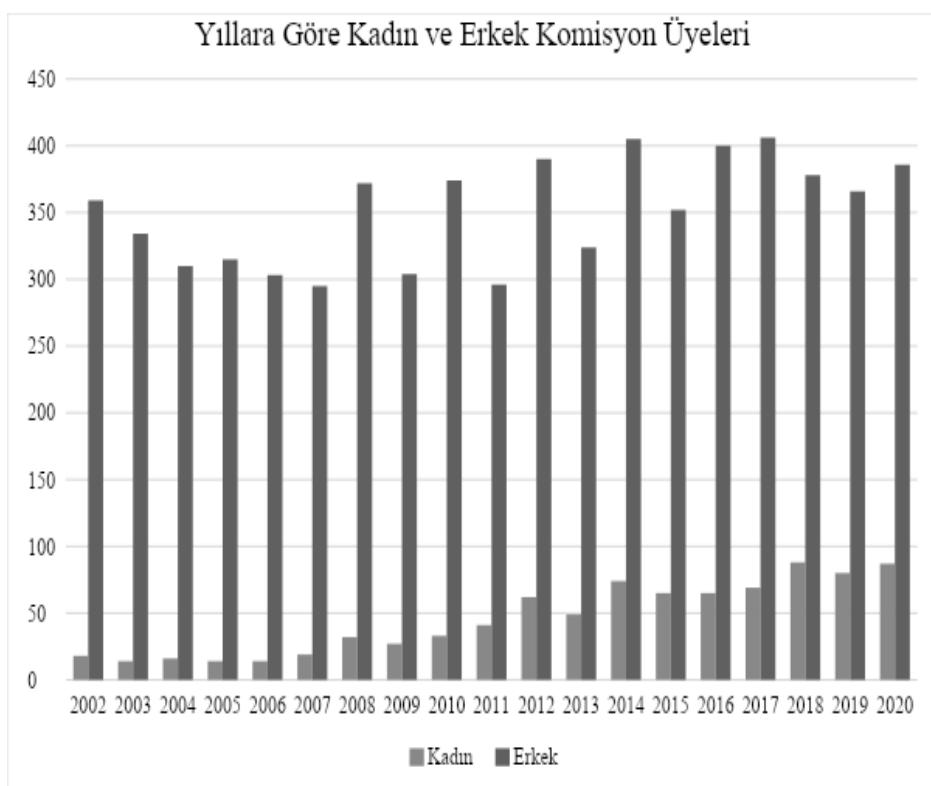
**Tablo 1. Değişkenler, Kodlanma Yöntemi ve Kodlanma Kuralı**

| Değişkenler              | Kodlanma Yöntemi  | Kodlanma Kuralı  |
|--------------------------|---|--|
| Komisyon üyesi           | Genel kurul tutanakları, yasa teklifleri, komisyon ve parti arşivleri | Ad Soyad   |
| Üye olduğu parti         | Parti belgeleri   | Parti adı  |
| Üye olduğu komisyon      | Genel kurul tutanakları, yasa teklifleri, komisyon ve parti arşivleri | Komisyon adı   |
| Komisyon prestiji        | Literatür - Tablo 2   | Düşük (1), orta (2), yüksek prestij (3)  |
| Komisyon feminenliği     | Literatür - Tablo 2   | Maskülen (0), nötr (1), feminen (2)  |
| Kariyer                  | Kişisel öz geçmişleri ve parti belgeleri                              | Milletvekilliğinden önceki kariyeri (Avukat, doktor, akademisyen vs.)  |
| Deneyim                  | TBMM arşivi, kişisel öz geçmişleri ve parti belgeler                  | Komisyon görevinden önce yıl olarak milletvekilliği deneyimi   |
| Demografik değişkenler   | Kişisel öz geçmişleri ve parti belgeleri                              | Komisyon görevindeki yaşı, cinsiyeti (kadınlar için 1, erkekler için 0), üniversite eğitimi alıp olmadığı, medeni hali (evli 0 ve bekar 1 olarak), çocuk sayısı. |
| Tekrar seçilme           | Seçim sonuçları   | Komisyon görevinden sonra tekrar seçildiyse 1, seçilmediyse 0, henüz seçim olmadıysa kayıp olarak kodlanmıştır.  |
| Komisyon sonrası kariyer | Genel kurul tutanakları, yasa teklifleri, komisyon ve parti arşivleri | Komisyon görevinden sonra yıl olarak ne süreyle milletvekilliğine devam ettiği kodlanmıştır.   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| Komisyon öncesi parti yönetimi görevi (MKYK)  | Parti belgeleri   | Merkez Karar Yürütme Kurulu üyeleri komisyondan önce varsa 1, yoksa 0 olarak kodlanmıştır.                  |
| Komisyon sonrası parti yönetimi görevi (MKYK) | Parti belgeleri   | Merkez Karar Yürütme Kurulu üyeleri komisyondan sonra varsa 1, yoksa 0 olarak kodlanmıştır.                 |
| Komisyon başkanı                              | Genel Kurul ve komisyon tutanakları, yasa teklifleri                  | Bu görevdeyse 1, değilse 0 olarak kodlanmıştır.   |
| Komisyon başkan yardımcısı                    | Genel Kurul ve komisyon tutanakları, yasa teklifleri                  | Bu görevdeyse 1, değilse 0 olarak kodlanmıştır.   |
| Komisyon sözcüsü                              | Genel Kurul ve komisyon tutanakları, yasa teklifleri                  | Bu görevdeyse 1, değilse 0 olarak kodlanmıştır.   |
| Kontrol değişkenleri                          | Genel kurul tutanakları, yasa teklifleri, komisyon ve parti arşivleri | Milletvekilinin aynı anda farklı komisyon üyelikleri, komisyonlara tekrar seçilip seçilmediği kodlanmıştır. |

Bir milletvekilinin birden fazla komisyon üyeliği olabilmesi nedeniyle veri dosyası 7523 gözlemden oluşmaktadır; bu gözlemlerin yüzde 11,4'ü kadın milletvekillerine aittir. Şekil 1'de, yıllara göre komisyonlarda görevli kadın ve erkek milletvekili sayıları görülmektedir. 2008 sonrası kadın komisyon üyelerindeki artış, kısmen KEFEK'in kurulmasına atfedilebilir. Komisyon kuran 5840 sayılı kanunun ikinci maddesine göre, KEFEK üyeliğinde kadın ve insan hakları uzmanı milletvekillerinin üyeliğine öncelik verilmesi ön görülmüştür.

**Şekil 1. Yıllara Göre Kadın ve Erkek Komisyon Üyeleri**



**Kaynak:** (Uçaray Mangılı ve Yıldırım, 2023: 7)

Her gözlem için komisyon üyesinin ad-soyadına ek olarak şu değişkenler kodlanmıştır: üyesi olduğu siyasi parti, cinsiyeti, varsa komisyondaki görevi ve komisyonun tipi. Bu değişkenlerin kodlanmasında siyasi parti internet siteleri, TBMM yıllıkları, komisyon ve Genel Kurul tutanakları ve yasa tekliflerindeki imza listeleri kullanılmıştır. Milletvekili adlarından cinsiyet çıkarımı yapılamadığı hallerde, fotoğraf araması yapılarak bu değişken kodlanmıştır. Parlamento komisyonları, Krook ve O'Brien'in 2012 tarihli, bakanlıkları konu alan çalışması ve onları izleyen literatür örnek alınarak, algılanan prestijlerine ve toplumsal cinsiyet uyumluluklarına göre sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre ekonomi, güvenlik, savunma, dış politika gibi temalarda çalışan komisyonlar daha maskülen ve prestijli algılanırken; aile, sağlık, eğitim ve sosyal sorunları konu edinen komisyonlar daha feminen ve az prestijli görülebilmektedir (Pansardi ve Vercesi, 2017; Prihatini, 2021). Türkiye bağlamına uyarlanan

bu sınıflandırma Tablo 2'de yer almaktadır. Kategorilerin yanındaki sayılar, Komisyon Prestiji ve Komisyon Femenenliği sıralı değişkenlerinin kodlanmasında kullanılan sıralamaya işaret etmektedir.

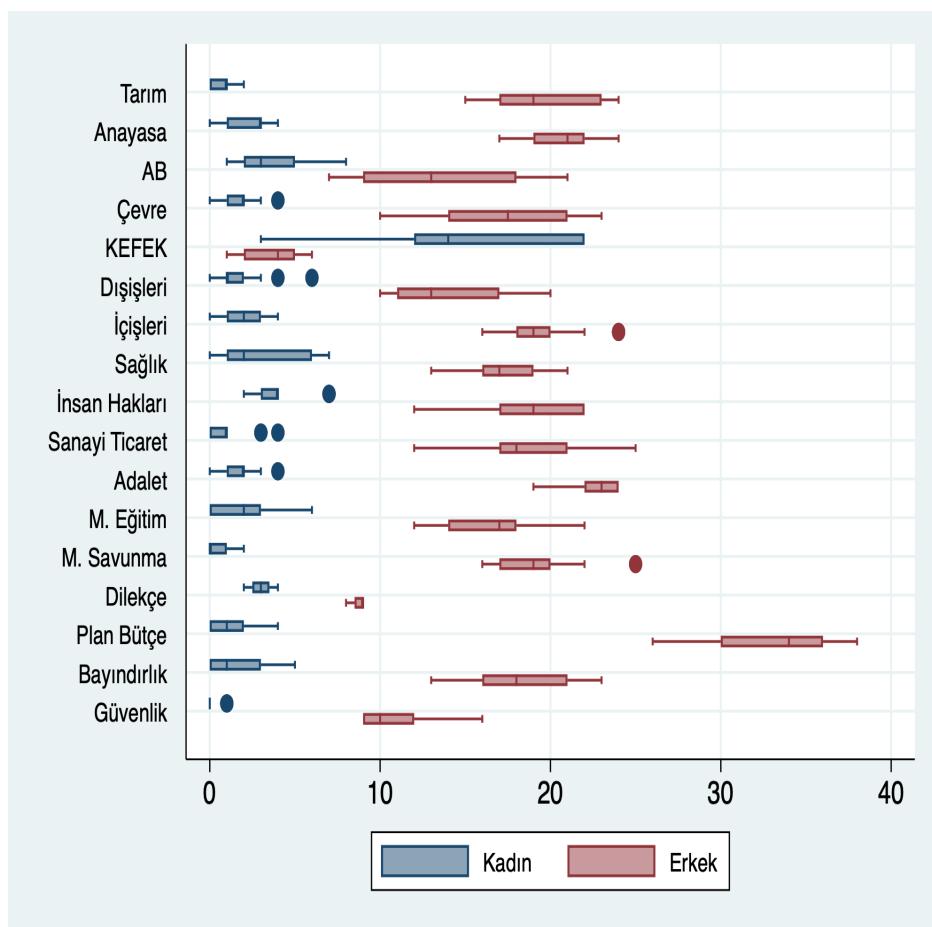
**Tablo 2.** İhtisas Komisyonlarının Prestij ve Toplumsal Cinsiyet Açılarından Sınıflandırılması

| Prestij tipi       | Toplumsal cinsiyet tipi                                      |                            |                                       |
|--------------------|--|----------------------------|---------------------------------------|
|                    | Maskülen (0)   | Nötr (1)                   | Femenen (2)                           |
| Yüksek Prestij (3) | Adalet   |                            |                                       |
|                    | Anayasa  |                            |                                       |
|                    | Dışişleri  |                            |                                       |
|                    | Güvenlik ve İstihbarat                                       |                            |                                       |
|                    | İçişleri   |                            |                                       |
|                    | Milli Savunma  |                            |                                       |
|                    | Plan ve Bütçe  |                            |                                       |
| Orta Prestij (2)   | AB Uyum  | Çevre                      | Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor |
|                    | Bayındırılık, İmar, Ulaştırma ve Turizm                      | İnsan Hakları              | Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler |
|                    | Kamu İktisadi Teşebbüsleri                                   | Tarım, Orman ve Köy İşleri | Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği           |
|                    | Sanayi, Ticaret, Enerji, Tabii Kaynaklar, Bilgi ve Teknoloji |                            |                                       |
| Düşük Prestij (1)  | Dijital Mecralar   |                            | Dilekçe                               |

**Kaynak:** (Uçaray Mangılı ve Yıldırım, 2023: 7)

Literatürdeki sınıflandırma, gerçekte TBMM ihtisas komisyonlarıyla ne kadar uyumlu bir tablo sunmaktadır? Bunu görmek için Şekil 2'de bir kutu grafiği sunulmaktadır. Bu kutu grafiği, komisyonlar bazında kadın ve erkek milletvekili üyelerinin sayılarını medyan ve 19 yıldaki dağılım açısından karşılaştırmaktadır. Göründüğü üzere KEFEK dışında, hemen her komisyonda erkek üye sayısı kadın üye sayısının iki katı kadardır. Bazı komisyonlarda, örneğin Plan ve Bütçe Komisyonu veya Anayasa Komisyonu gibi yüksek prestijli ve maskülen addedilen komisyonlarda, kadın ve erkek üye sayıları arasındaki uçurumun çok daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Bu fark da Tablo 2'deki sınıflandırmanın TBMM özelinde de anlamlı olduğuna işaret etmektedir.

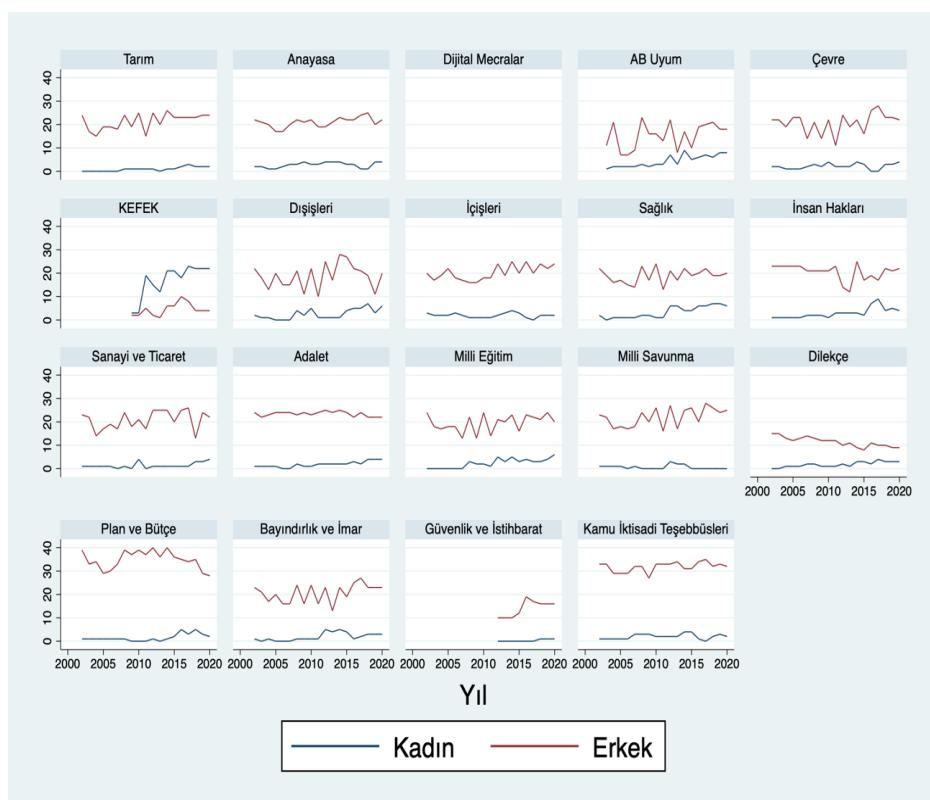
**Şekil 2. Komisyonlardaki Kadın-Erkek Üye Dengesi Kutu Grafiği**



**Kaynak:** (Uçaray Mangılı ve Yıldırım, 2023: 8)

Son yıllarda TBMM'deki kadın milletvekili sayısı artmış olmasına rağmen (2002'de yüzde 4,4 olan kadın milletvekili oranı, 2020'de yüzde 17,38'e ulaşmıştır), komisyon görevlerindeki fark devam etmektedir. Şekil 3'te, zaman içinde komisyonlar bazında sabit kalan bu durum gözler önüne serilmektedir. Bu makalede, komisyonlarda görev alan kadın milletvekillerinin kariyerlerine odaklanılmaktadır. Her ne kadar komisyonlarda görev alan kadın milletvekillerinin sayıları az olsa da komisyonlarda başkan, başkan yardımcısı ve sözcü gibi görevlere gelerek görünürlükleri ve siyasi deneyimleri artan kadınlar, kariyerlerini geliştirip temsilde sürekliliğe ulaşıyor olabilirler. Diğer bir deyişle, komisyonlarda edindikleri beceriler, bu kadın milletvekillerinin kariyerlerine yatırım gibi görülebilir. Böylece nicel olarak kadınların komisyonlardaki varlıklarını kısıtlı olsa da uzun ve başarılı kariyerler inşa ederek politika geliştirmeye katkı sunabilmeler.

**Şekil 3. Yıllara ve Komisyonlara Göre Cinsiyet Ayrımcılığı**



**Kaynak:** (Uçaray Mangılı ve Yıldırım, 2023: 9)

Komisyon görevlerinin parlamentoğa özgü cinsiyetlendirilmiş kültürünü ve parlamento içi örgütsel maskülenizmi aşmadaki etkisinin anlaşılabilmesi için öncelikle kadınların hangi komisyonlarda liderlik rolleri üstlenebildiklerine odaklanması gerekiyor. Bazı komisyonlar daha prestijli ve/veya daha maskülen algılandığı, bazı komisyonlara ise daha az önem atfedildiği görülmüşü. Daha önce de belirtildiği gibi literatürde “cinsiyet uygunluğu kriteri” olarak geçen bu ölçüt, meclislerde siyasal sorumlulukların bu kriter gözetilerek dağıtıldığını; erkeklerin daha görünür ve prestijli liderlik pozisyonlarına atandıklarını; dasası kadın ve erkeklerin farklı toplumsal değere sahip komisyonlara atandıklarını belirtmektedir (Franceschet vd., 2012; Erikson ve Verge, 2020). Bu kriterde uyumlu olarak ekonomi, savunma, işçileri gibi “ağır siyaset” alanları olan komisyonlarda yer almak milletvekilleri için önemli kapılar açabilir; bu yüzden de patriyarkal sistemde kadınlar bu komisyonlardaki makamlara erişemeyebilirler. Diğer yandan kadını kamusal değil, özel alanın bir parçası gören geleneksel zihniyet, aile, eğitim, gençlik gibi temaları kadın milletvekillerinin “doğal” siyaset yapma mecrası olarak var sayabilir (Ridgeway 2011; Bolzendahl 2014). Bu bağlamda geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

**Hipotez 1** Bir komisyonun varsayılan prestiji arttıkça, o komisyonda kadın milletvekillerinin başkan, başkan yardımcılığı ve sözcülük yapma olasılığı da göreceli olarak azalır.

**Hipotez 2** Bir komisyonun varsayılan feminenliği arttıkça, o komisyonda kadın milletvekillerinin başkan, başkan yardımcılığı ve sözcülük yapma olasılığı da göreceli olarak artar.

Kadın milletvekilleri belli komisyonlara sıkışmış olabilirler. Ancak bu komisyonlarda liderlik rolleri üstlenen kadınlar, kariyerleri açısından kadın veya erkek diğer komisyon üyelerine göre bir avantaj sağlıyor olabilirler mi? Örneğin, kariyerlerinde daha başarılı olabilirler mi? Bunu test edebilmek için komisyon başkanlarına odaklanarak onların kariyerlerini eşdeğer gruplarla karşılaştırmak mümkündür. Ancak öncelikle siyasette kariyer başarısının tanımlanması gereklidir.

Literatürde genelde siyasi kariyer etkinliğine odaklanılmaktadır. Bir milletvekilinin etkinliği kişisel başarısıyla ilişkili olsa da aynı kavrama işaret etmez. Siyasi etkinlik, milletvekilinin Genel Kurulda söz alma sayısı, hazırladığı ve desteklediği kanun teklifleri ve Genel Kurul ile komisyonlarda düzenli bulunup aktif siyaset yapmasıyla ilişkilidir (Navarro vd. 2012; Schobess 2021). Bu eylemler partisi nezdinde milletvekilini daha görünür kılsa da bir sonraki seçimlerde yeniden aday gösterileceği anlamına gelmeyebilir. Oysa bu çalışmada üzerinde durulan nokta, cinsiyetlendirilmiş kurum olarak atfedilen parlamento

îçerisinde, iktidarın belirli mekanizmalar yoluyla cinsiyetlendirilmiş bir biçimde nasıl dağıtıldığıdır. Parlamentonun cinsiyetlendirilmiş yapısını anlayabilmek için örgütsel yapısı içindeki komisyonlardaki görev dağılımına bakmak önem teşkil etmektedir. Bu sebeple, kadın milletvekillerinin başkan, başkan yardımcısı ve sözcü görevlerine ne sıklıkta getirildiklerine ve bu görevlerin onların kariyerlerine etkisini incelemek kurumsal ve örgütsel maskülen kültürün işleyiş biçim ve boyutu hakkında bizlere fikir verecektir.

Kadın milletvekillerinin etkin siyaset yapabilmeleri için öncelikle mecliste var olmaları ve süreklilik göstermeleri gereklidir. Komisyonlarda görev alan kadınlar, önceki kariyerlerinden bağımsız olarak, siyasi kariyerlerinde daha mı başarılılar? Komisyonlarda yönetici görevinde olmak ve görünürlüklerini artırmak kadınlara bir avantaj sağlıyor mu? Bu sorulara yanıt verebilmek için bu makalede siyasi kariyer başarısı için iki ölçüt belirledik: parti yönetiminde (Merkez Karar ve Yönetim Kurulunda) görev almak ve tekrar aday gösterilip seçim kazanmak.

**Hipotez 3a** Komisyonların kadın başkanlarının diğer kadın komisyon üyelerine göre parti yönetimlerine gelme olasılığı göreceli olarak daha yüksektir.

**Hipotez 3b** Komisyonların kadın başkanlarının erkek komisyon üyelerine göre parti yönetimlerine gelmeleri olasılığı göreceli olarak eşit veya daha yüksektir.

**Hipotez 4a** Komisyonların kadın başkanlarının, diğer kadın komisyon üyelerine göre partileri tarafından tekrar aday gösterilme ve seçim kazanmaları olasılığı göreceli olarak daha yüksektir.

**Hipotez 4b** Komisyonların kadın başkanlarının, erkek komisyon üyelerine göre partileri tarafından tekrar aday gösterilmeleri ve seçim kazanmaları olasılığı göreceli olarak eşit veya daha yüksektir.

Eğer Hipotez 3a-3b ve 4a-4b'yi destekler şekilde kanıt bulabilirsek, diyebiliriz ki, az sayıdaki ve ayrımcılık içeren komisyon atamaları dahi kadın milletvekillerinin kariyer yolculuklarında önemli dönemeçler olabilir; kadın milletvekilleri TBMM kurumlarında kendilerini gösterebilir ve siyasette daha etkin olabilirler. Bu da kadın milletvekillerinin "boru hattı kuramı"nı destekler biçimde sahip oldukları pozisyonlar aracılığı ile elde ettikleri kaynak ve deneyimi kariyer basamaklarında bir üste çıkmak için kullanabileceklerini gösterecektir. Ancak bu hipotezler için yeterince kanıt bulunamadığında, TBMM'de hali hazırda gözlemlenen kurumsal iktidar ilişkilerindeki asimetriyi hangi örgütsel yapılar ile (komisyonlar) tekrar ürettiği; örgütsel cinsiyet yanılığının ortaya çıkardığı kurumsallaşmış seksizmin kadın siyasetçilerin kariyer, kapasite, gündem belirleme olanakları ve iş refahı açısından ne derece etkili olduğu betimlenebilecektir. Siyasetin bir kariyer

olduğu düşünüldüğünde, kurumsal maskülenizmin tekrar ürettiği alan, süreç ve deneyimlerde kadınların siyasi kariyerlerinde her bir üst aşamada orantısal olarak bir azalma gözlemleniyor ise bu durum “sızdırın boru hattı sendromu” ile açıklanabilmektedir.

## **Analiz**

Bu bölümde öncelikle kadın milletvekillerinin komisyonlarda getirildikleri görevlere odaklanılmıştır. Ardından seçilmiş olan kadın komisyon başkanları, sırasıyla erkek komisyon üyeleri ve kadın komisyon üyeleriyle karşılaştırılmaktadır. Böylelikle önceki bölümde yer alan hipotezler üzerinden komisyon görevlerinin kadın milletvekillerinin kariyerlerindeki yerine yakından bakılacaktır.

### *Kadın Milletvekillerinin Komisyon Görevleri*

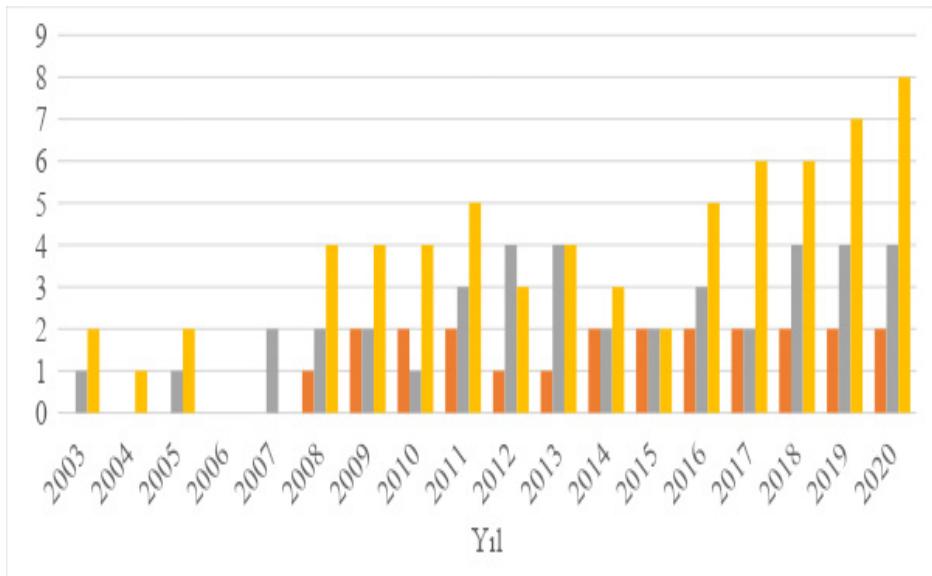
Bu durumda, ilk incelenmesi gereken 2002-2020 döneminde komisyonlarda başkan, başkan yardımcısı ya da sözcü olarak görevlendirilen kadın milletvekillerinin sayıları ve özellikleridir. Şekil 1, 2 ve 3'teki betimleyici istatistiklerden bildiğimiz üzere, kadın milletvekillerinin komisyonlardaki ve TBMM'deki sayıları mütevazi de olsa son yıllarda artış göstermiştir. Yine de kadınların ağırlıklı olarak görevlendirildikleri komisyonlar, düşük prestijli ve/veya feminen addedilen komisyonlardır. Kadın milletvekillerinin, yine bu tip komisyonlarda liderlik üstlendiklerini beklemek yanlış olmaz. Ancak sayısal olarak bu pozisyonlardaki kadınlarda, kadın milletvekili sayılarındaki genel artıya koşut bir artış görülmüyor mu?

Şekil 4, yıllar içinde 19 komisyondan kaçında kadınların başkan, başkan yardımcısı ve sözcü oldukları gösteriyor. Her ne kadar 2010'lu yıllarda sözcü kadın milletvekilleri artmış görünse de kadın başkan ve başkan yardımcılarının aynı kaldığı dikkat çekiyor. Kadınların 2014 sonrası başkanlık yaptıkları iki komisyon, KEFEK ve Dilekçe komisyonudur. Başkan yardımcılığı pozisyonlarına da son yıllarda sadece KEFEK, Dilekçe, Sağlık ve AB Uyum komisyonlarında kadınlar getirilmiştir.

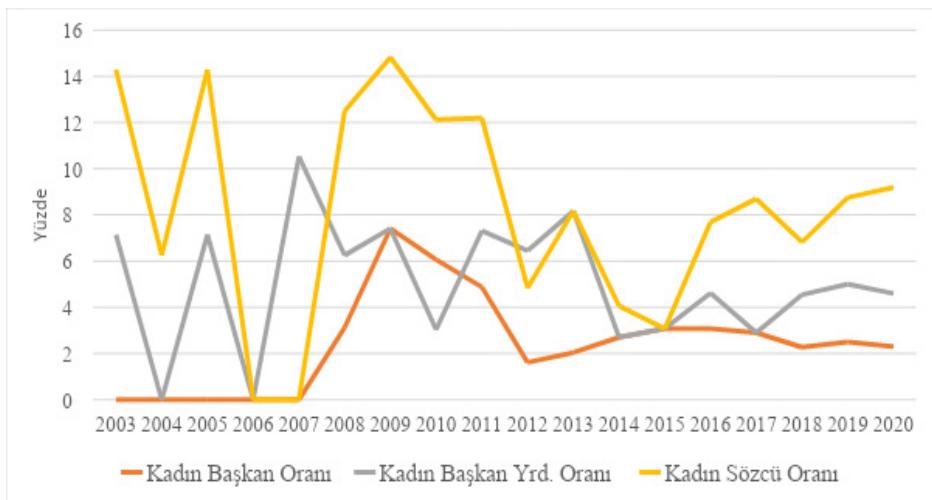
Orantısal olarak aynı sayılara bakıldığındaysa, aslında liderlik görevlerindeki kadınların azaldığını fark edilmektedir. Şekil 5'te komisyonların başkan, başkan yardımcısı ve sözcü görevlerindeki kadınların TBMM'deki toplam kadın sayısına oranları görülmektedir. Yıllar içinde kadın milletvekili sayısı artsa da komisyon görevlerindeki kadınların aynı kalması orantısal bir azalmaya işaret eder. Diğer bir deyişle, milletvekili seçilen kadınların parlamentonun örgütsel yapısı içerisinde kariyer yolları tıkanmaktadır. Komisyon yönetiminde edinecekleri deneyimlerden mahrum kalmakta ve belki de bu sebeple erkek milletvekillerinin

kariyer başarılarına erişememektedirler. Şekil 5, TBMM'de sizdiran bir boru hattı olduğu savını desteklemektedir.

**Şekil 4. Yıllara göre Komisyonlardaki Kadın Başkan, Başkan Yardımcısı ve Sözcü sayıları**



**Şekil 5. Komisyon Yönetimindeki Kadınların Toplam Kadın Milletvekili Sayısına Oranı**



### *Başkan, Başkan Yardımcısı ve Sözcü Kadın Milletvekilleri*

Kadın milletvekillerinin sadece bazı komisyonlarda ve Genel Kuruldaki sayılarına oranla çok nadir komisyon yönetimlerine geldikleri görülmüştür. Bu kısımda, öncelikle bu ilişki bir regresyonla analiz edilecektir. Ardından da bu bulgunun kadın milletvekillerinin kariyerlerini nasıl etkilediği, onları diğer komisyon üyesi erkek ve kadınlardan nasıl ayırtıldığı incelenenecektir.

Bu analizde kullanılacak bağımlı değişkenler, kadın milletvekillerinin komisyon başkanı, başkan yardımcısı veya sözcü olarak seçildikleri yıllarda 1 değerini alan iki sonuçlu kategorik değişkenlerdir. Bağımsız değişkenler olaraka Tablo 2'de yer alan komisyonların prestij ve cinsiyetlendirmeye göre sınıflandırıldığı sıralı değişkenleri kullanılmaktadır. Komisyon Prestiji değişkeni 1, 2 ve 3 değerlerini alabilir, değerler atfedilen prestijle artar. Toplumsal cinsiyet tipi açısından ise komisyonlar maskülen, nötr ve feminen olarak sınıflandırılmıştır; maskülen 0, nötr 1, feminen 2 değerini almaktadır. Bu sebeple, bu değişken Komisyon Feminenliği olarak adlandırılmıştır. Ek olarak, milletvekilinin Adalet ve Kalkınma Partisi üyesi olup olmaması da kontrol değişkeniyle analize dahil edilmiştir. Tablo 3, Hipotez 1 ve 2 açısından erişilen regresyon sonuçlarını özetlemektedir.

**Tablo 3. Komisyon Yönetiminde Kadın Milletvekillerinin Görevlendirilmesindeki Faktörler**

|                      | Model 1<br>Kadın Başkanlar | Model 2<br>Kadın Bşk. Yrd. | Model 3<br>Kadın Sözcüler |
|----------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Komisyon Prestiji    | -1,35***<br>(0,46)         | 0,57<br>(0,42)             | 0,12<br>(0,32)            |
| Komisyon Feminenliği | 1,73***<br>(0,61)          | 1,47***<br>(0,31)          | 0,39†<br>(0,19)           |
| AKP üyeliği          | 0 (dahil edilmedi)         | 0,62†<br>(0,36)            | 3,70***<br>(1,01)         |
| Sabit                | -4,9***<br>(1,62)          | -8,33***<br>(1,23)         | -8,5***<br>(1,36)         |
| Gözlem sayısı        | 4708                       | 7522                       | 7572                      |
| Pseudo R2            | 0,22                       | 0,10                       | 0,07                      |

**Notlar:** \*p<0,05; \*\*p<0,01; \*\*\*p<0,001. †0,05<p<0,1. Lojistik katsayılar ve parantez içinde yer alan standart sapmalar.

Bu lojistik regresyonlarda sağlam (robust) standart hatalar kullanılmıştır. Sadece 23 kadın komisyon başkanı, 41 kadın başkan yardımcısı ve 66 kadın sözcü olduğundan, diğer bir deyişle bağımlı değişkenleri oluşturan gözlemlerin nadir olaylar olması nedeniyle aynı regresyonlar *relogit* (nadir olaylar lojistik regresyonu) ile de denenmiş ve özünde aynı katsayılarla ve istatistiksel önemde ulaşılmıştır. Lojistik regresyon katsayılarını doğrudan yorumlamak zor olduğundan Stata 16 *margins* paketi kullanılarak bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenin olasılığı üzerindeki etkisi hesaplanmıştır. Buna göre, bir kadın milletvekilinin bir komisyon başkanı olma olasılığı, komisyonun prestijinin bir ünite artmasıyla 0,4 yüzdelik puan azalırken; komisyonun feminenliğinin bir ünite artması 0,5 yüzdelik puan artışına neden olur. Benzer şekilde bir kadın milletvekilinin komisyon başkan yardımcısı olma olasılığı, komisyon feminenliğinin artmasıyla yüzdelik puan bazında 0,7 artar. Bir kadının komisyon sözcüsü olma olasılığındaki AKP üyeliği etkisiyle yaklaşık 3,1 yüzdelik puan artışıdır. Bu bağımlı değişkenlerin kategorik oldukları hatırlandığında, bu değişimler oldukça büyütür. Kadın komisyon başkanlarının 23'ü de AKP üyesi milletvekilleri olduklarından, Model 1'de bu bağımsız değişken otomatik olarak dahil edilmemiştir. Bu değişken dışarıda bırakıldığında da Model 1 sonuçları değişimmemektedir.

Sonuç olarak, Hipotez 1 ve 2 komisyon başkanlığı için destek bulurken, başkan yardımcılarında sadece Komisyon Feminenliği istatistiksel olarak önemli bir etki oluşturmaktadır. Komisyon sözcülüğü için ise komisyon tipinin etkisindense parti üyeliği önem taşımaktadır. Analizin tamamı, kadın milletvekillerinin özellikle feminen algılanan ve düşük prestijli komisyonlarda yönetime seçildikleri savını destekler niteliktedir.

#### *Komisyon Yönetimlerindeki Kadın Milletvekillerinin Kariyer Başarıları*

Siyasi kariyer nasıl inşa edilir? Siyasi kariyer başarısına etki eden faktörler nelerdir? Bu soruların cevapları son yıllarda dönemin Amerikan siyaseti üzerine yapılan çalışmalarla verilmektedir. Güçlü bir parti sisteminin olmadığı bu sistemde adaylar kendi kampanyaları için kaynak bulmaya çalışmakta ve bir nevi kar-zarar hesabı yaparak siyasi kariyerlerine devam edip etmemeye karar verebilmektedirler. Örneğin, Keane ve Merlo'nun (2010) çalışmasına göre, özellikle iyi eğitimli ve meslek sahibi politikacılar, siyasi kariyerin göreceli maddi getirisinde bir azalma olması halinde siyasi kariyerlerine son verebilmektedirler. Adayların bizzat bağış toplamadıkları, kampanyaların siyasi parti merkezlerinden idare edildiği Türkiye gibi ülkeler için bu çıkarımların geçerliliği tartışmalı olsa da bu literatürden çıkan ve ABD dışındaki ülkelerde de geçerliliği olabilecek siyasi kariyer faktörleri de var. Örneğin, siyasette geçirilen süre ve edinilen deneyim

(Canon ve Sousa, 1992), kişisel hırs (Schlesinger, 1966) ve siyasi ilişkiler ağı (Battaglini vd., 2020) siyasi kariyer başarısını etkileyen önemli etkenler olabilirler.

Genç bir siyasetçinin (hırs, eğitim, ailevi bağlantılar gibi kişisel özellikleri dışında) siyasi kariyerinde başarılı olmasını sağlayacak deneyim ve siyasi bağlantılar gibi özelliklerini geliştirebilmesi ancak çeşitli seviyelerdeki kurumlarda görev almasıyla mümkündür. Parlamento'ya gelinceye kadar kadın ve erkek siyasetçiler çeşitli parti kademelerinde ve yerel siyasette görev alarak deneyimlerini ve bağlantılarını güçlendirebilmektedirler. TBMM'ye milletvekili olarak katıldıklarındaysa bu etkenleri güçlendirebilecek önemli kurumsal yapılardan biri ihtisas komisyonlarıdır. Bu bölümde ihtisas komisyonlarında yönetim rollerine gelen kadınların kariyerlerinin diğer kadın ve erkek komisyon üyelerine göre nasıl ilerlediği incelenmektedir.

Bir önceki bölümde görüldüğü üzere, komisyon tipi özellikle komisyon başkanlarının kadın milletvekilleri arasından seçimlerinde etkilidir. Bu bulguya göz önüne alarak, bu analizde 23 kadın komisyon başkanına odaklanılmıştır. Bu 23 kadın milletvekilinin kariyerleri komisyonlarda aldığı rollerden sonra diğer milletvekillerinden ayırmıyor mu? Edindikleri deneyim ve kurdukları bağlantılar, onlara kariyer başarısı açısından bir avantaj sağlıyor mu? Hipotez 3a-3b ve 4a-4b'de ele alınan şekilde kariyer başarısı, parti yönetiminde yer almak ve tekrar seçilmek olarak tanımlanmaktadır.

Öncelikle komisyonlarda başkanlık yapmanın milletvekili kariyerine etkisi olduğu var sayıldığı için bu görevlerde bulunan erkek milletvekillerinin kariyerlerine kısaca göz atalım. Rastgele bir şekilde seçilen 42 komisyon üyesi erkek milletvekillerinin kariyerlerine bakıldığına bulunan tablo şu şekilde: erkekler için komisyon başkanı olmakla tekrar seçilmek arasında pozitif ve istatistiksel olarak 0,05 seviyesinde önemli bir ilişki var (ki-kare testi sonucu); buna ek olarak erkekler için komisyon başkanlığı ve görevden sonra parti yönetimine girmek de 0,06 seviyesinde olsa da önemli görünüyor. Son olarak sadece bu küçük örneklemde yer alan erkek komisyon başkanlarından dördü daha sonra kariyerlerinde bakanlık noktasına ulaşmışlardır.

Bu sonuçlar gösteriyor ki, komisyonlarda yönetimde olmak, parti yönetimine girmek ve tekrar seçilmek için önemli bir kariyer adımı olabilir. Acaba benzeri bir etki kadın milletvekilleri için de söz konusu mu? Bu sorulara cevap verebilmek için iki ayrı veri seti oluşturuldu. Birinci veri setinde, 23 kadın başkan ve 23 erkek üye; ikinci veri setinde ise, 23 kadın başkan ve 23 kadın üye var. Karşılaştırmanın komisyon tipi etkisinden bağımsız olabilmesi için karşılaştırma grupları, kadın komisyon başkanlarının seçildikleri aynı komisyonlardan ve aynı yasama

döneminden rastgele seçilmiştir. Bu komisyonlar şunlardır: KEFEK, AB Uyum, Bayındırılık ve İmar, Dilekçe, Sağlık, İnsan Hakları ve Anayasa Komisyonu. Ki-kare (chi square) testi kullanılarak, bu gruplar arasında kariyer başarısı açısından fark olup olmadığı incelenmiştir. Varılan sonuçlar bir sonraki alt bölümde sunulmaktadır.

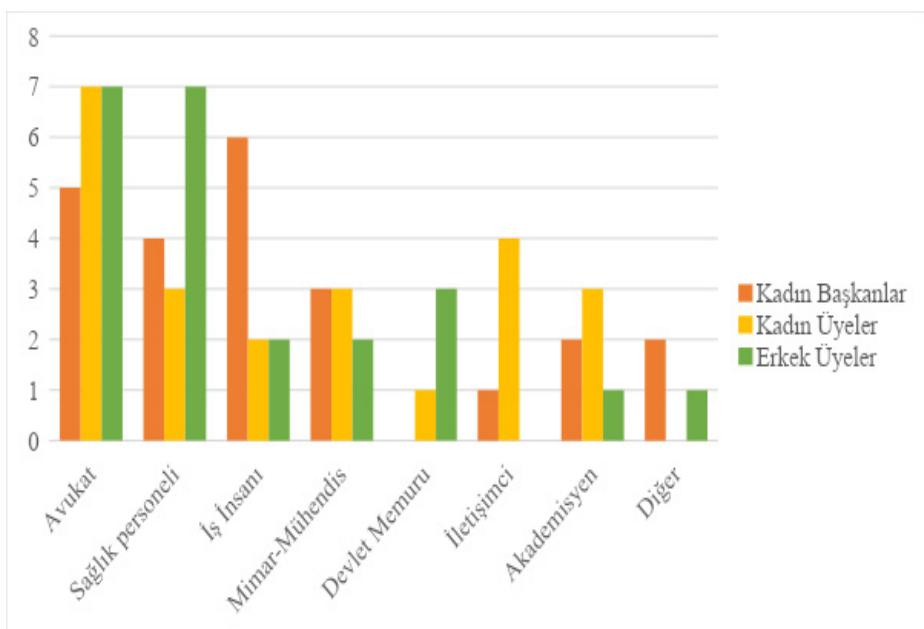
Tablo 4'te analizlerde kullanılan değişkenlerin özetini görülmektedir. Milletvekillerinin bu değişkenlere göre kodlanması, kişisel TBMM sayfaları veya mensup oldukları parti sayfası kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kullanılan bağımlı değişkenler, tabloda altları çizilerek gösterilmiştir. Örneklemdeki tüm milletvekilleri lisans ve üstü dereceye sahip olduklarından, Eğitim değişkeninde varyasyon bulunmamaktadır, dolayısıyla analizlere dahil edilmemiştir. Yine de 23 kadın komisyon başkanı, 23 erkek komisyon üyesi ve 23 kadın komisyon üyesinden oluşan bu örneklemde mesleki farklar olup olmadığını inceledik. Milletvekilliliğinden önceki kariyerler açısından grupların benzer oldukları Şekil 6'da görülmektedir.

**Tablo 4. Betimleyici Özeti**

| Değişken adı                      | Gözlem sayısı | Ortalama | Standart Hata | Minimum | Maksimum |
|-----------------------------------|---------------|----------|---------------|---------|----------|
| Deneyim                           | 69            | 2,23     | 2,25          | 0       | 10       |
| Tekrar Seçilme                    | 50            | 0,52     | 0,50          | 0       | 1        |
| Komisyon sonrası deneyim          | 69            | 4,59     | 3,15          | 0       | 16       |
| Yaş<br>(Komisyona seçildiği yılı) | 68            | 47,8     | 8,9           | 31      | 69       |
| Eğitim                            | 69            | 2        | 0             | 2       | 2        |
| Medeni Hal                        | 67            | 0,13     | 0,34          | 0       | 1        |
| Çocuk sayısı                      | 58            | 2,20     | 0,9           | 0       | 4        |
| Komisyon öncesi MKYK              | 68            | 0,33     | 0,47          | 0       | 1        |

|                                   |    |      |      |   |   |
|-----------------------------------|----|------|------|---|---|
| <u>Komisyon sonrası MKYK</u>      | 65 | 0,49 | 0,50 | 0 | 1 |
| Öncesinde diğer komisyon üyeliği  | 69 | 0,34 | 0,47 | 0 | 1 |
| Sonrasında diğer komisyon üyeliği | 69 | 0,42 | 0,49 | 0 | 1 |
| Komisyon Başkanlığı               | 69 | 0,33 | 0,47 | 0 | 1 |
| Cinsiyet                          | 69 | 0,66 | 0,47 | 0 | 1 |

**Şekil 6. Komisyonlardaki Milletvekillерinin Meslekleri**



### i) Gruplar arası Karşılaştırma

Bu bölümde ki-kare test sonuçları bildirilmektedir. Ki-kare testi, iki kategorik değişken arasında ilişki olup olmadığını test eder. Kariyer başarısı için kullanılan değişkenler (Tekrar Seçilme ve Komisyon sonrası MKYK) kategorik oldukları için t-testi yerine ki-testi kullanılmıştır. Grupları birbirinden ayıran değişkenler (Kadın Başkan-Erkek Üye veri seti için Cinsiyet ve Kadın Başkan-Kadın Üye seti için Komisyon Başkanlığı değişkenleri) de kategorik oldukları için gruplar arası karşılaştırma yapabilmektedir.

Kadın Başkan-Kadın Üye karşılaştırmasında bulgular şu şekilde:

1. Komisyon başkanı bir kadın olmakla tekrar seçilmek arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki bulunamamıştır (Pearson ki-kare (1) =0,0046 Pr=0,946).
2. Komisyon başkanı bir kadın olmakla komisyon görevi sonrası MKYK'ye girmek arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki bulunamamıştır (Pearson ki-kare (1) =0,5336 Pr=0,465).
3. T-testi kullanarak kadın başkanlar ve üyeleri *Deneyim* değişkeni açısından karşılaştırıldığında, kadın başkanların ortalama 1,13 yıl daha deneyimli oldukları ve bu sonucun istatistiksel olarak 0,05 seviyesinde önemli bir sonuç olduğunu görülmüştür ( $\text{Pr}(|T| > |t|) = 0.0244$ ).
4. Buna bağlı olarak kadın başkanların, kadın üyelerden ortalama 5,7 yaş daha yaşlı oldukları da tespit edilmiştir. Bu sonuç, 0,01 seviyesinde önemlidir ( $\text{Pr}(|T| > |t|) = 0.0120$ ).

Kadın Başkan-Erkek Üye karşılaştırmasında bulgular şu şekilde:

1. Komisyon başkanı bir kadın olmakla, erkek üyelerle karşılaşıldığında, tekrar seçilmek arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki bulunamamıştır (Pearson ki-kare (1) =1,4599 Pr=0,227).
2. Komisyon başkanı bir kadın olmakla komisyon görevi sonrası MKYK'ye girmek arasında erkek üyelerle karşılaşıldığında istatistiksel olarak 0,05 seviyesinde önemli bir ilişki bulunmuştur (Pearson ki-kare (1) =3,7957 Pr=0,051).
3. Yaş, deneyim, çocuk sayısı açısından erkek üyeler ve kadın başkanlar arasında bir fark yoktur.

Bu sonuçlara göre kadın milletvekilleri daha fazla milletvekilliği deneyimi ile

hayatlarının daha sonraki yıllarda komisyon başkanı olabilmektedirler. Ancak bu kariyer adımı, onları kadın komisyon üyelerinden tekrar seçilme veya parti yönetimine girme gibi kariyer başarıları açısından avantajlı hale getirmemektedir. Erkek komisyon üyeleriyle karşılaşıldıklarında, kadın başkanların komisyon görevi sonrası parti yönetimine girme ihtimalleri artmış görülmektedir. Ancak bu sonuç, komisyon başkanlığı nedeniyle mi yoksa sadece kadın oldukları için mi anlamak için regresyon analizi yapılması gerekmektedir. Böylece komisyon başkanı olmalarının kadınlar hemcinslerine karşı olmasa da en azından erkeklerle göre bir avantaj sağlayıp sağlamadığı anlaşılabılır.

#### ii) Lojistik Regresyon: Komisyon görevlerinin kariyer başarısına etkisi

Bu bölümde 23 kadın başkan, 23 erkek üye ve 23 kadın üye listelerini birleştirerek 69 vakalık bir veri seti oluşturulmuştur. Her iki kariyer başarısı değişkeni için ayrı ayrı lojistik regresyon yürütülmüş ve sonuçları Tablo 5'te paylaşılmıştır.

**Tablo 5. Komisyon Üyesi Milletvekillerinin Kariyer Başarılarını Etkileyen Faktörler**

|                          | <b>Model 4: Tekrar Seçilme</b> | <b>Model 5: MKYK'ye girme</b> |
|--------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Cinsiyet                 | 3,04<br>(1,88)                 | 3,68***<br>(1,06)             |
| Deneyim                  | 0,20<br>(0,40)                 | 0,13<br>(0,22)                |
| Yaş                      | -0,002<br>(0,09)               | -0,01<br>(0,05)               |
| Komisyon öncesi MKYK     | 1,63†<br>(0,92)                | 2,48*<br>(1,08)               |
| Komisyon başkanlığı      | -3,24†<br>(1,73)               | -1,65†<br>(0,89)              |
| Komisyon sonrası deneyim | 1,78***<br>(0,54)              | 0,57***<br>(0,18)             |

|   |                 |                  |
|---|-----------------|------------------|
| Sabit   | -9,25<br>(6,77) | -5,20†<br>(2,95) |
| Gözlem sayısı   | 49              | 64               |
| Pseudo R2   | 0,73            | 0,45             |
| <b>Notlar:</b> * $p<0,05$ ; ** $p<0,01$ ; *** $p<0,001$ . † $0,05 < p < 0,1$ . Lojistik katsayılar ve parantez içinde yer alan standart sapmalar. |                 |                  |

Model 4'te görüldüğü üzere milletvekillerinin tekrar seçilmeleri açısından en önemli faktör, komisyon sonrası TBMM'de geçirdikleri süre ve edindikleri deneyimdir. Bu, komisyonda kurdukları bağlantıların ve öğrendiklerinin bir yansımıası olarak görülebilir. Komisyon görevinden önce parti yönetiminde bulunmak da marginal önem seviyesinde de olsa pozitif bir etkiye sahiptir. Bir milletvekili aile bağları, kişisel yeteneği veya hırsı sebebiyle erkenden parti yönetimine girebilir. Bu katsayının, bu kişisel faktörlerin etkisini işaret ettiği var sayılabilir. Diğer değişkenleri ortalamalarında sabit tuttuğumuzda Komisyon öncesi MKYK'de yer almak bir milletvekilinin tekrar seçilme olasılığını yüzde 8,6; komisyonda bulunduktan sonra edindiği deneyimdeki bir yıllık artış ise yüzde 9,3 arttırır. Bu hesaplamalarda Stata 16 programı Margins paketi kullanılmıştır.

Diğer yandan yaş, cinsiyet veya komisyon'a girmeden önceki milletvekilliği deneyiminin tekrar aday gösterilip seçilmede etkisi olmadığı görülmüyor. Asıl ilginç olansa, marginal seviyede de olsa kadınların komisyon başkanlığının tekrar seçilmeye etkisinin negatif olmasıdır. Diğer bir deyişle komisyon'a liderlik etmek avantajdan ziyade, kadın milletvekillerine yeniden seçilmek için dezavantaj sağlıyor olabilir. Buradaki neden-sonuç ilişkisi komisyonun çok fazla zaman alması ve milletvekilinin seçim bölgesinde yeterince zaman geçirememesi olabilir.

Komisyon görevinden sonra parti yönetimine girme değişkeni ise; Model 5'te incelenmiştir. Milletvekillerinin komisyon sonrası TBMM'de geçirdikleri süre ve edindikleri deneyimin yine istatistiksel olarak önemli ve pozitif etkisi olan bir bağımsız değişken olduğu görülmektedir. Buna ek olarak komisyon öncesi MKYK görevi ve cinsiyet de istatistiksel olarak önemli değişkenlerdir ve kariyer başarısı üzerindeki etkileri pozitiftir. Cinsiyet değişkeninde kadınlar 1 değeriyle kodlandıkları için katsayının anlamı şöyle yorumlanabilir: bir milletvekilinin kadın olması, komisyon görevinden sonra MKYK'ye girme olasılığını yüzde 44 arttırır. Ancak burada önemli olan, söz konusu komisyon görevinin başkanlık olup olmadığıdır. Model 5'te görüldüğü üzere komisyon başkanı bir kadın olmak

parti yönetimine girme olasılığı açısından istatistiksel olarak marginal de olsa yine negatif bir etki göstermektedir. Geçen bölümdeki soruyu yanıtlayan bu bulguya göre kadın milletvekili olmak parti üst yönetimine girmeyi kolaylaştırırken, kadın komisyon başkanı olmak negatif bir etkiye sahiptir. Bu da akıllara tokenizm ihtimalini getirmektedir. Kadınlar TBMM kurumlarında başarılı oldukları için değil, görüntüyü tamamlamak için parti yönetimine getiriliyor olabilirler.

Özetlemek gerekirse, bu son bölümde sadece Hipotez 3b için destek bulunabilmiştir. Orada da asıl açıklayıcının komisyon başkanlığı değil, sadece kadın milletvekili olmak olduğunu ortaya koyulmuştur. Erkek komisyon başkanları zaten prestijli addedilen komisyonlara başkanlık yapmakta ve bu görevlerinden sonra tekrar seçilme ve parti yönetimine girme olasılıklarını artırmaktadırlar. Onların kariyer boru hatları bu şekilde işlerken, kadın milletvekillерinin tikanmıştır. Kadın milletvekilleri için zaten zor elde ettikleri komisyon başkanlığı makamı kariyerlerine avantajdan ziyade dezavantaj getirmektedir.

### **Değerlendirme ve Sonuç**

Bu çalışmada, cinsiyetlendirilmiş bir kurum olarak ele aldığımız parlamento'nun örgütsel anlamda maskülen özellik ve pratiklerine ve bu yapının kadın milletvekillerinin kariyerlerine etkisine odaklanılmıştır. Öncelikle, TBMM ihtisas komisyonlarındaki asimetrik patriyarkal iktidar ilişkileri cinsiyetlendirilmiş görev ve pozisyon dağılımına bakılarak kantitatif olarak betimlemeye çalışılmıştır. İkinci olarak, "botu hattı kuramı"nın ve "sızdırılan boru hattı sendromu" kavramının sağladığı analitik çerçeve kullanılarak, uzmanlaşma, öğrenme, deneyim edinme ve siyasi bağlantılar kurma gibi önemli kariyer becerilerine katkıda bulunabilecek olan komisyon yönetim görevlerinin kadın ve erkek milletvekilleri için farklı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılık, tesadüfi olmayıp TBMM'nin cinsiyet yanlışlığını (tekrar) üreten yapısından kaynaklanmaktadır.

Birincil olarak, kadın ve erkek milletvekilleri siyasi önem ve prestij olarak farklı görülen komisyonlara seçilmektedirler. Erkek milletvekilleri istikrarlı bir biçimde stratejik öneme sahip komisyonları yönetirken, kadın milletvekilleri ancak sosyal ve özel alanla bağlantılı komisyonlarda kendilerine yer bulabilmektedir. İkinci önemli nokta, toplam kadın milletvekili sayısına oranla aslında kadın komisyon başkan ve başkan yardımcılarının azalmakta olduğunu. TBMM'de kadınların içinde bulunduğu yetenek havuzu genişlerken, eğitim ve meslek açısından erkek milletvekilleriyle aralarında fark görünmezken hep aynı birkaç komisyon'a kadın yöneticiler seçilmektedir. Varılan üçüncü sonuç, bu az sayıdaki kadın komisyon başkanının kariyer başarıları açısından diğer kadın ve erkek üyelerden

farklı olmadıklarıdır. Erkek başkanlar yeniden seçilme olasılıklarını önemli ölçüde arttırırken ve bakanlık gibi makamlara gelirken, kadın milletvekillerinin başkanlıklarını onların aleyhine çalışmaktadır. Kadın milletvekillerini etkisi kısıtlı komisyonlara sıkıştıran maskülen yapı, onlara kariyerlerinde yukarı doğru hareket imkanını vermemektedir. Bulgular, TBMM'de "sızdırın boru hattı" olduğu savını destekler niteliktedir.

Bu sonuçlarla çalışma, hem literatüre hem de siyaset pratiğine katkıda bulunmaktadır. Parlamento çalışmaları açısından bu makale TBMM'yi cinsiyetlendirilmiş kurum olarak tanımlamış ve orijinal bir veri seti kullanarak kurumdaki cinsiyet yanlışlığını genel hatlarıyla ortaya koymuştur. Diğer yandan siyaseti yeni yeni bir kariyer olarak tanımlayan literatüre de kadın siyasetçilerin kariyer adımlarını ve kariyer başarılarının belirleyicilerini belirleyerek katkıda bulunmaktadır. Siyaset pratiği açısından ise makale, Türkiye'deki kadın siyasetçilerin aldığı kararlar ve bu kararlar etrafındaki yapısal kısıtları tartışmaya açmaktadır. Liderlik pozisyonuna yükselen kadın milletvekillerinin, kariyerlerini geliştirmek için bu pozisyonlardan yararlanmak yerine neredeyse cezalandırıldıkları görülmektedir. Kadınlar bu dezavantajın farkındalar mı? Bu ve benzeri yapısal engellemelerle hangi stratejileri kullanarak başa çıkarırlar? Bu soruların yanıtları, bu kantitatif araştırmayı kalitatif ögelerle tamamlamakla mümkün olacaktır.

Özetle, eşitlik ilkesini temsil etmesi gereken TBMM'nin ihtisas komisyonlarının üzerinden cinsiyet yanlışlığını hayatı geçirdiğini ve nadir de olsa liderlik pozisyonuna gelen kadınların erkeklerle eşit kariyer fırsatlarına erişemediklerini, sayıları artsa da rollerinin değişmediği görülmektedir. Bu sistemik durumun değişimini, kadın milletvekillerinin sayısı veya kişisel özelliklerinden çok meclisin nötr değil cinsiyetlendirilmiş bir kurum olduğunu kabulü ve işleyişteki kural, ritüel ve pratiklere bu gözle yaklaşımıyla mümkün olacaktır. Kurumsal dinamiklerin formel ve enformel işleyışı göz önünde bulundurularak ortaya çıkarılmış bu değerlendirme ve farkındalık, toplumdaki eşitsizlik rejimlerinin yarattığı dezavantajlı durumların ortadan kaldırılmasını amaçlayan feminist politikaya, kurumsal düzeyde gerçekleştirilebilecek değişiklikler için yol gösterecektir.

## Sonuçlar

1 Makalenin önceki versiyonu aynı başlık ile 24-25 Eylül tarihleri arasında Siyasi İlimler Türk Derneği tarafından İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde düzenlenen 1. Ulusal Siyaset Bilimi Kongresinde tebliğ olarak sunulmuştur.

## Kaynakça

- Acar F ve Altunok G (2013). The ‘Politics of Intimate’ at the Intersection of Neoliberalism and Neo-conservatism in Contemporary Turkey. *Women’s Studies International Forum*, 41(1), 14-23.
- Acker J (1989). The Problem with Patriarchy. *Sociology*, 23(2), 235-240.
- Acker J (1992). Gendered Institutions: From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology* 12(5), 565-569.
- Acker J (1998). The Future of ‘Gendered Organizations’: Connections and Boundaries. *Gender, Work and Organization*, 5(4), 195-206.
- Acker J (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society* 20(4), 441-464.
- Al H (2020). Başkanlık Sistemi Üzerine: Cumhurbaşkanlığı Sisteminin Zayıf Halkası Parlamento. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 14-44.
- Arat Y (2021). Democratic Backsliding and the Instrumentalization of Women’s Rights in Turkey. *Politics & Gender*, 1-31.
- Bektaş E (2021). Legislative Committees in the Turkish Parliament: Performing Procedural Minimum or Effective Scrutiny? *Journal of Legislative Studies* DOI: 10.1080/13572334.2021.1974707
- Bektaş E ve E Issever-Ekinci (2018). Who Represents Women in Turkey? An Analysis of Gender Difference in Private Bill Sponsorship in the 2011–15 Turkish Parliament. *Politics & Gender*, 15(4), 1-31.
- Bolzendahl C (2014). Opportunities and Expectations: The Gendered Organization of Legislative Committees in Germany, Sweden, and the United States. *Gender and Society*, 28(6), 847-876.
- Brown W (1992). Finding the Man in the State. *Feminist Studies*, 18(1), 7-34.
- Buckles K (2019). Fixing the Leaky Pipeline: Strategies for Making Economics Work for Women at Every Stage. *Journal of Economic Perspectives*, 33(1), 43-60.
- Cengiz, A (2020). Cinsiyetlendirilmiş Kurumlar ve Ürettikleri Eril Dilin Kadın İstihdam Algısına Etkisi:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Örneği. *Emek Araştırma Dergisi*, 5(2), 151-172.
- Coffé H, Bolzendahl C ve Schnellecke K (2019). Parties, Issues, and Power: Women’s Partisan Representation on German Parliamentary Committees. *European Journal of Politics and Gender*, 2(2), 257-281.
- Yıldırım S ve Uçaray Mangılı B (2023). Parlamento, Temsil ve Kurumsal Maskülenizm: Kadın Milletvekillerinin TBMM İhtisas Komisyonlarındaki Rolleri *Mülkiye Dergisi*, 47(1), 222-259. 255

Connolly E (2013). Parliaments as Gendered Institutions: The Irish Oireachtas. *Irish Political Studies* 28(3), 360-379.

Crawford M ve Barbara P (2010). The Australian Parliament: A Gendered Organisation. *Parliamentary Affairs* 64(1), 82-105.

Dahlerup D (1988). From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics. *Scandinavian Political Studies*, 11, 275–298.

Diner C ve Toktas S (2010). Waves of Feminism in Turkey: Kemalist, Islamist, and Kurdish Women's Movements in an Era of Globalization. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies* 12(1), 41-57.

Duva Ö (2015). Mitostan Logos'a Yargının Cinsiyetlendirilmesi ve Hukukun Eril İnşası Didem Yaylı ve eril yargının tüm mağdurlarına... *Ankara Barosu Dergisi*, 4, 27-44.

Ecevit Y (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları. <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf>. Son erişim tarihi, 20.02.2023.

Erikson J ve Josefsson C (2019). The Legislature as a Gendered Workplace: Exploring Members of Parliament's Experiences of Working in the Swedish Parliament. *International Political Science Review*, 40(2), 197-214.

Erikson J ve Verge T (2022). Gender, Power, and Privilege in the Parliamentary Workplace. *Parliamentary Affairs*, 75, 1-19.

Galligan Y and Meier P (2016). The Gender-Sensitive Parliament: Recognising the Gendered Nature of Parliaments." Paper prepared for Panel: The representation of women in legislative arenas. IPSA World Congress 2016, Poznan, Poland.

Gençkaya Ö F (2019). The Grand National Assembly of Turkey: A decline in Legislative Capacity. *Political Science and Politics*, 52(2), 273-274.

Göl M (2013). TBMM Anayasa Komisyonu Oluşumu, İşleyiği ve Görevleri. *Yasama Dergisi*, 25, 92-111.

Güneş Ayata A ve Tütüncü F (2008). Critical Acts Without a Critical Mass: The Substantive Representation of Women in the Turkish Parliament. *Parliamentary Affairs* 61(3), 461-475.

Heilman M E (1997). Sex Discrimination and the Affirmative Action Remedy: The Role of Sex Stereotypes. İçinde: Burke, R J (der), *Women in Corporate Management*, Springer.

İba Ş (2007). *Osmanlı'dan Günümüze Meclis İctüzük Metinleri*. Ankara: TBMM matbaası.

İlkaracan P (2013). Democratization in Turkey From a Gender Perspective. İçinde: C Rodriguez, A Avalos, H Yılmaz ve A Planet (der), *Turkey's Democratization Process*, 1. Baskı, Routledge.

- Kalaycıoğlu E (2019). Elections, Parties, and the Party System. İçinde: A Özerdem ve M Whiting (der), *The Routledge Handbook of Turkish Politics*, London: Routledge, 83-102.
- Karababa P (2021). Hane-Sokak İkiliğinin Ötesinde: Türkçe Edebiyatta Avareliğin Cinsiyetlendirilmiş Hallerine Bakış. *Moment Dergi*, Masculinities-1, 8(1), 124-143.
- Kaşikirkı A ve Karaoglu N (2021). Kadın Milletvekillerinin Yasama Performansına Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Bir Bakış. *Journal of Interdisciplinary innovation Studies*, 1 (2): 156-162.
- Kenny M (2014). A Feminist Institutional Approach. *Politics & Gender*, 10 (4), 679-684.
- Konak-Unal, S (2021). The Role of Gender in Turkish Parliamentary Debates. *Turkish Studies* 22 (4): 530-557.
- Koyuncu B ve Özman A (2019). Women's Rights Organizations and the Turkish State in the post-2011 Era: Ideological Disengagement versus Conservative Alignment. *Turkish Studies*, 20(5), 728-753.
- Lee Y (2019). The Leaky Pipeline and Sacrificial Lambs: Gender, Candidate Nomination, and District Assignment in South Korea's National Legislative Elections." *Electoral Studies*, 59, 27-38.
- Lowndes V (2020). How Are Political Institutions Gendered?"9 *Political Studies*, 68(3), 543-564.
- Lovenduski J (1998). Gendering Research in Political Science. *Annual Reviews Political Science*, 1, 333-356.
- Mackay F, Kenny M ve Chappell L (2010). New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism? *International Political Science Review*, 31(5), 573-588.
- Mackay F (2011). Conclusion: Towards a Feminist Institutionalism?. İçinde Krook M L ve Mackay F (der), *Gender, Politics and Institutions*. Gender and Politics Series. Palgrave Macmillan, London, 181-196.
- Mariani M D (2008). A Gendered Pipeline? The Advancement of State Legislators to Congress in Five States. *Politics & Gender*, 4, 285-308.
- McGrew, K (2016). The Dangers of Pipeline Thinking: How the School-To-Prison Pipeline Metaphor Squeezes Out Complexity. *Educational Theory*, 66, 341-336.
- Mutluer N (2019) The Intersectionality of Gender, Sexuality and, Religion: Novelties and Continuities in Turkey During the AKP Era. *Southeast European and Black Sea Studies*, 19(1), 99-118.
- Navarro J, Vaillant N ve Wolff F (2012). Measuring Parliamentary Effectiveness in the French National Assembly: The Contribution of Non-parametric Frontier Methods. *Revue*
- Yıldırım S ve Uçaray Mangılı B (2023). Parlamento, Temsil ve Kurumsal Maskülenizm: Kadın Milletvekillerinin TBMM İhtisas Komisyonlarındaki Rolleri *Mülkiye Dergisi*, 47(1), 222-259. 257

*Française de Science Politique*, 62, 611-636.

O'Brien D Z ve J M Piscopo (2019). The Impact of Women in Parliament. İçinde: Franceschet S, Krook M L ve Tan N (der), *The Palgrave Handbook of Women's Political Rights. Gender and Politics*, Palgrave Macmillan, London, 53-72.

Okin, Susan Moller. (1995). Inequalities Between the Sexes in Different Cultural Contexts. İçinde: M Nussbaum and J Glover (der), *Women, Culture and Development: A Study of Human Capabilities*, Clarendon Press, Oxford, 274-297.

Ollrogge K, Roswag M ve Hannover B (2022). What Makes the Pipeline Leak? Women's Gender-based Rejection Sensitivity and Men's Hostile Sexism as Predictors of Expectations of Success for Their Own and the Respective Other Gender Group. *Front. Psychol.* 13:800120.

Özdemir Taştan İ (2016). 'Çağdaşlığın Simgesi ve Ulusun Faziletli Anası'ndan 'Kendi Hayatının Öznesi Olan Özgür Kadın'a: 2000'li Yılların İlk Yarısında TBMM'de ve Feminist Kampanyalarda Kadın Hakları Söylemi. *Mülkiye Dergisi*, 40(1): 185-208.

Palmieri S (2019). Feminist Institutionalism and Gender-Sensitive Parliaments: Relating Theory and Practice. İçinde: M Sawer ve K Baker (der), *Gender Innovation in Political Science. New Norms, New Knowledge*, Cham, Switzerland, Palgrave Macmillan: 173–194.

Pansardi P ve Vercesi M (2017) Party Gate-keeping and Women's Appointment to Parliamentary Committees: Evidence from the Italian Case. *Parliamentary Affairs*, 70, 62-83.

Peterson V S (2012). Inequalities, Informalization And Feminist Quandaries. *International Feminist Journal of Politics*, 14(1), 5-35.

Prihatini E (2021). Explaining Gender Gaps in Indonesian Legislative Committees. *Parliamentary Affairs*, 74, 206-229.

Rauhaus B M ve Schuchs Carr I A (2022). The Leaky Pipeline: Gender and Public Administration Professional Education." İçinde: P M Shields ve N M Elias (der), *Handbook on Gender and Public Administration*. ElgarOnline <https://doi.org/10.4337/9781789904734>

Ridgeway C L (2011). *Framed By Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. Oxford University Press.

Sallangül S ve Altındal Y (2015). Türkiye Siyasetinin Eril Anatomisi: 2015 Seçimlerini Kota Uygulamaları Üzerinden Yeniden Düşünmek. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 9(19), 51-72.

Sancar S (2018). Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Haritalama ve İzleme Çalışması. [https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/176/ekutuphane\\_6.8.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/176/ekutuphane_6.8.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Son erişim tarihi, 29.09.2022.

Schobess R (2021). Behind the Scenes: What Is Parliamentary Performance and How Can We Measure It? *Parliamentary Affairs*, 75 (4), 767-790. <https://doi.org/10.1093/pa/gsab024>.

Scott J W (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 91 (5), 1053-1075.

Svinth L (2016). Leaky Pipeline” – To Be or Not To Be a Useful Metaphor in Understanding Why Women To a Disproportional Degree Exit From Scientific Careers.” [https://www.dpu.dk/fileadmin/www.dpu.dk/upgem/conferencesandseminars/europeangenderresearchconference/subsites\\_upgem\\_20080704130249\\_lone\\_-6th-gender-and-research-conference-paper.pdf](https://www.dpu.dk/fileadmin/www.dpu.dk/upgem/conferencesandseminars/europeangenderresearchconference/subsites_upgem_20080704130249_lone_-6th-gender-and-research-conference-paper.pdf). Son erişim tarihi, 12.09.2022.

TBMM İç Tüzüğü, Karar No.: 584 Kabul Tarihi: 5.3.1973 (Resmî Gazete: 13.4.1973 - Sayı: 14506)

<https://www5.tbmm.gov.tr/docs/ictuzuk.pdf> Son erişim tarihi, 10.09.2022.

Thomson J (2018). Resisting Gendered Change: Feminist Institutionalism and Critical Actors. *International Political Science Review*, 39 (2), 178-191.

Tuncer S (2020). Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye'de Akademinin Cinsiyet Kültürüne Bakmak. *Kültür ve İletişim*, 22 (2), 173-208.

Tuncer S ve Demirci R (2021). Özel ile Kamusal Ekseninde Covid-19 Pandemisi: Cinsiyetlendirilmiş Gündelik Kentsel Mekân Deneyimi ve Kadınların Güvenlik Mesaisi. *İdealkent*, 491-535.

Uçaray Mangılı B ve Yıldırım S (2023). Gender Segregation in Parliamentary Committees of Turkey: Intermediary Spaces of Women's Representation. *Women's Studies International Forum*, 97, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102681>.

Waylen G, Celis K, Kantola J ve Weldon S L (2013). *The Oxford Handbook of Gender and Politics*. New York: Oxford University Press.

Yapıcı Kaya H (2019). *Yasama Komisyonları: Karşılaştırmalı Bir İnceleme*. Basılmamış doktora tezi.

Young I M (2003). The Logic of Masculinist Protection: Reflections on the Current Security State. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 29(1), 1-25.

Yüksel M (2021). Engendering the Parliament: A Study of Women Deputies in Turkey, 1935–2018. İçinde: E A Bekaroğlu ve G Kaya Osmanbaşoğlu (der), *Turkey's Electoral Geography*, 1. Baskı, Routledge, 152-181.