



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İletişim Bilimleri Anabilim Dalı

**ÖZEL SEKTÖRDE YÖNETİCİ KADINLAR:
ÖZNELİK, TOPLUMSAL CİNSİYET VE DENEYİM**

Çağrı Tuğba METİN BALCI

Doktora Tezi

Ankara, 2024

**ÖZEL SEKTÖRDE YÖNETİCİ KADINLAR:
ÖZNEELLİK, TOPLUMSAL CİNSİYET VE DENEYİM**

Çağıl Tuğba METİN BALCI

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İletişim Bilimleri Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Ankara, 2024

KABUL VE ONAY

Çağıl Tuğba Metin Balcı tarafından hazırlanan “Özel Sektörde Yönetici Kadınlar: Öznellik, Toplumsal Cinsiyet ve Deneyim” başlıklı bu çalışma, 17 Ocak 2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Günnur ERTONG ATTAR (Başkan)

Doç. Dr. Burcu ŞİMŞEK (Danışman)

Prof. Dr. Sevgi Can YAĞCI AKSEL (Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Şengül İNCE (Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Çağla KARABAĞ (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

...../...../.....

[İmza]

Çağrı Tuğba METİN BALCI

¹“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Tez Danışmanının Doç. Dr. Burcu ŞİMŞEK** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Çağrı Tuğba METİN BALCI

TEŞEKKÜR

Bu tezin yazılması ve tamamlanması yaşamın karmaşası, sorumluluklarım ve gelişme isteğim üçgenindeki etkileşimlerden dolayı çok da kolay olmadı. Yaşamdaki karşılaşmaların tesadüfi olmadığını bana bir kez daha gösteren tez çalışmamın tamamlanması sürecinin benliğimin dönüşümlerindeki rolünün keskin olduğunu söylemek isterim. Bu dönüşüme vesile olan, tez konumu belirlenmemden başlayan, tezi yazma sürecimdeki büyük emeği, bir cümlesi ile bile aydınlanmama vesile olan, yalnızca akademik anlamda değil bizlere derslerde öğretilen feminist politika ile temellenen teorinin pratiğe dökülmesini gerçek yaşamına yansıtan, vazgeçmeme izin vermeyen hocalığı ve yanı başımda duran içtenliği için Tez Danışmanım, kıymetli Hocam Doç. Dr. Burcu Şimsek'e,

Tezdeki büyük katkıları ile tezin yazılma sürecinde eksik etmedikleri dikkatleri, yapıcı eleştirileri ve titizlikleri için Tez İzleme Komitesi üyelerim Dr. Öğr. Üyesi Çağla Karabağ ve Prof. Dr. Sevgi Can Yağcı Aksel'e,

Tez Savunma Jürimde yer alarak değerli katkılar sunan ve kendisinden aldığım doktora dersleri ile beni Bourdieu ile tanıştıran kıymetli Hocam Dr. Öğr. Üyesi Şengül İnce ve tez jürimde yer alan, değerli katkılar sunan Doç. Dr. Günnur Ertong Attar'a,

Bu tezin yazılmasını mümkün kılan, hayatta hiçbir şeyin tek başına yapılamayacağını, yapılsa da neticesinde hissettiğimiz duyguların paylaşılmadan, anlaşılmayacağı inancını benimsemiş, bana hayatlarını samimiyetle anlatan, hayatta izini bırakmaya gönüllü olan değerli görüşmecilerim, süper değil harika kadınlara,

Kendisiyle çalışırken, kendimi geliştirmek üzere doktora yapma isteğimi gönülden destekleyen, yaşam pencerelerime bir yenisini eklememe, yeni bir alan açmama katkı sağlayan, yaşamımda izi olan, derin saygı duyduğum çok değerli yöneticim, Hocam Prof. Dr. Ali Doğramacı'ya,

İş yaşamım ve doktora devam ettiğim süre zarfında beni gönülden destekleyen, bir kadın olarak örnek aldığım anlayışlı ve değerli Hocalarım Prof. Dr. Tomris Türmen ve Prof. Dr. Gülsev Kale'ye,

Yaşamımın içinde yer alan, sevildiğimi hissettiğim, bunaldığım her anda bana destek olan iş arkadaşlarım Oya Cangüloğlu, Ayşegül Esin ve Nilay Arkün Özgüven'e, motivasyonumu yükselten Sn. Doç. Dr. Fatma Taşkın'a ve beni yılmadan dinleyen tüm iş arkadaşlarıma,

Araştırma yaparken bana her daim gönülden destek olan Bilkent Üniversitesi Kütüphanesi çalışanları Mehmet Somuncu ve Mustafa Er'e,

Tezi sabırla okuyan ve düzeltmeleri yapan sevgili Gonca'ya,

Bu süre zarfında beni her daim destekleyen tüm arkadaşlarım ve kıymetli aileme,

Kendi evrenimde söz sahibi, akılcı ve özgür olabilmemi canı gönülden isteyen ve bu gayeyle yaşamı boyunca bana imkân tanımak için çalışan, sakin, ılımlı, sevgisini derinden hissettiğim canım babam Bekir'e,

Beni ben yapan, kendimi bulmam için her türlü desteği veren sevgisini benimle paylaşan, gücünü kendine saklamayan, yılmadan direnen tanıdığım en akıllı, en çalışkan, en hisli kadın canım annem Nuran'a

Benimle birlikte öğrenen, hayatı sorgusuz paylaşan yol arkadaşım, en çok kızı için feminist canım eşim Yavuz'a,

Varlığıyla varoluşumu kamçılayan, sevgisiyle, aklıyla beni besleyen, anne halen bitmedi mi diye her gün soran akıllı bir tanecik Kızım Canım Derin'e,

Yaşamdaki her karşılaşmama, şükran, sevgi ve saygılarımla.

Anneannem, Annem ve Kızım'a

ÖZET

METİN BALCI, Çağıl T. “*Özel Sektörde Yönetici Kadınlar: Öznellik, Toplumsal Cinsiyet ve Deneyim*”, Doktora Tezi, Ankara, 2024.

Türkiye’de özel sektörde yönetici olarak çalışan kadınların ait oldukları nesil, sınıf, statü ve eğitim düzeyine göre değişen, gündelik ve iş yaşamlarında karşılaştıkları iktidara karşı kendi iktidarlarının, diğer bireyler ile kurulan ilişkilerinin kadınlıklarını nasıl yeniden inşa ettiği tekil deneyimleri ve anlatıları üzerinden ele alınmıştır. Öznelliklerini inşa sürecinde aktif katılımları ile cam merdiveni tırmanan, cam tavanı aşan kadınların kariyer basamaklarında yaşadıkları, başarı tanımlamaları irdelenirken, iş yaşamlarının gündelik hayatta ev ve sosyal yaşamlarına nasıl yansıdığını anlayabilmek amaçlanmıştır. Bu bağlamda, yönetici kadınların iktidarı nasıl tanımladıkları ve onun dayattığı denetim ve zorluklarla başa çıkma strateji ve taktiklerini öğrenmek de çalışmanın amaçlarından olmuştur.

Özel sektörde çalışan 21 yönetici kadının anlatı ve bireysel deneyimlerine odaklanan çalışma, feminist metodolojiye dayanan, anlatı analizi ile irdelenen nitel bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Çalışan kadınlar, iş yaşamında karşılaştıkları zorluklar ve duygusal emek üzerine yapılan çalışmalardan farklı olarak, iktidar alanı olarak kabul edilen yöneticiliğin merkezinde olan kadınların başarı, iktidar algıları, diğer bireyler ile gündelik hayatlarındaki iletişim süreçleri, yaşam mücadelelerinde sınıfın etkisi ve bu anlatılar çerçevesinde statü, eğitim, kültür kıyaslamaları ile gündelik hayatta ev ve sosyal yaşamlarının diğer kadınlar ile nasıl ortaklıklar ve ayrışmaları dile getirdikleri de incelenecektir.

Anahtar Sözcükler

Yönetici kadın, iktidar, anlatı analizi, öznellik, toplumsal cinsiyet, neoliberalizm, deneyim.

ABSTRACT

METİN BALCI, Çağrı T. “*Executive Women in Private Sector: Subjectivity, Gender and Experience*”, PhD Thesis, Ankara, 2024.

This study discusses how the womanhood of women executives in the private sector in Turkey is reconstructed by their own power deployed against the power they encounter in daily business life, which varies by women’s generation, class, status and level of education; and by relationships established with other individuals through an analysis of the women’s individual experiences and accounts. While the study examines the experiences of women who have climbed the glass staircase and broken through the glass ceiling through their active participation in the process of constructing their subjectivity and their definitions of success; it also aims to understand how their work life is reflected on their domestic and social lives. Another aim of the study is to reveal how women executives define power and their strategies and tactics for dealing with the surveillance and challenges imposed to them.

The study focuses on the narratives of 21 women executives working in the private sector collected through semi-structured in-depth interviews and was designed as a qualitative study which is based on feminist methodology, applying narrative analysis to the collected qualitative data. Unlike previous studies on working women, the challenges these women experience in working life and emotional labor, this study focuses on women who are at the core of the executive level, which is considered a field of power and examines their understanding of success and power, processes of communication with other individuals in daily life, the role of class in their life struggle; as well as how their domestic and social lives reflect commonalities and differences with other women based on comparisons of status, educational level and culture expressed in their accounts.

Keywords

Executive women, power, narrative analysis, subjectivity, gender, neoliberalism, experience.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: NEOLİBERAL ÖZNELLİK ve KADIN DENEYİMLERİ	14
1.1. NEOLİBERAL ÖZNELLİK.....	14
1.1.1. Öznenin Hikâyesi: Özne İktidardan ayrı Anlatılabilir Mi?	14
1.1.2. İktidarın Çıgıkları ve Fısıltıları	22
1.1.3. Neoliberal Özne Olma Yolunda Kadın.....	27
1.1.4. İş Yaşamı ve Rekabet.....	34
1.1.5. Kadınların Rekabeti.....	38
1.1.6. Arzu ve Tüketim.....	44
1.2. KADIN DENEYİMLERİ	48
1.2.1. Kamusal/Özel Alan	48
2. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	54
2.1. FEMİNİST METODOLOJİ	54
2.2. ANLATI ANALİZİ YAKLAŞIMI	59
2.3. DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME TEKNİĞİ	62
2.4. GÖRÜŞMECİ PROFİLLERİ.....	65
3. BÖLÜM: ARAŞTIRMA BULGULARI	66
3.1. “BENLİK, İLİŞKİLER VE DÖNÜŞÜMLER”	66
3.1.1. Kızının Fedakâr Annesi, Babasının Kızı.....	66
3.1.2. Kırılğan Yanım: Kardeşim	95
3.1.3. Gördüklerimden sonra Gösterdiklerim.....	109
3.1.4. Düzen ve Müphemlik Çıkmazı: Evlilik	130

3.1.4.1. Alma-Verme Dengesi.....	147
3.1.4.2. Kendime Ait Bir Alan	163
3.1.4.3. Çocuğumun Babası	165
3.1.4.4. Çok Kazanmak Değerli Mi?.....	173
3.2. “YAŞAM KURGUSU”	179
3.2.1. Zalim bir Oyun: Rekabet.....	179
3.2.2. Benlikte ve Patriyarka içinde bir Truva Atı Hikâyesi: Başarı ve Eğitim	204
3.3. “TAHAYYÜLLER: PARADOKS VE ÇATIŞMA”	232
3.3.1. Yönetici Oluyorum: Kan, Ter, Acı ve Gözyaşı.....	232
3.3.2. Kulübe Hoş Geldiniz!.....	261
3.3.3. Gölgelelerin Gücü Adına: Güç Bende Artık!.....	288
3.3.4. Kadınlıktan Öte İnsanlık	301
3.3.4.1. Ziyadesiyle Sınıfsal Bir Endişe	306
3.3.4.2. Eşit Mesafe, Adil Yönetim Anlayışı	312
3.3.4.3. Karşı Durup, Söyleyemediğın: Ayrımcılık	327
3.3.4.4. Farkındayım ama Kesinlikle Feminist Değilim	339
SONUÇ	353
KAYNAKÇA.....	366
EK 1. ORİJİNALLİK RAPORU.....	381
EK 2. ETİK KOMİSYON İZİNİ.....	383

GİRİŞ

Aşırı rekabetin görünmez olduğu, profesyonelliğin aile ortamı ile harmanlandığı, öğretici olmanın, topluma katkı sağlamanın esas misyon, hataya tahammülün az olduğu, haksızlık etmezsem bazen zekâ ırkçılığına maruz kalınan bir ortamda çalışmakla başladı benim iş yaşamım. Deneyimin anlamını kavramam bu sayede gerçekleşti, kim olduğumu daha derinlemesine sorgulamam da. İçlere işleyen kapitalizm ile benimsenen anlayışın sosyalizm olduğuna inanılan bir ortamın içerisindeki deneyimim ilginç biçimde sürmeye devam ediyor.

Eğitimde mükemmellik anlayışıyla yola çıkan bir üniversiteden mezun olduktan sonra, aynı yerde iş yaşamını sürdürmek, ayrıca haklar alanında faaliyet gösteren bir sivil toplum örgütünde çalışmak, işlerin yürütülme sürecini anlamlandırmak, gündelik yaşamdan çıkan teorileri öğrenebilmek ve tüm bunların karşılıklarını görebilmek, doktora yapma isteğimin isabetli olduğunu kanıtladı. Mükemmellik, eğitim, eşitsizlik, eşitlik, hak söylemlerinin havada uçtuğu böylesine bir ortamda, eğitilmiş, bilinçli, evli, çocuklu bir kadın olarak ne olduğumu, kaçta bölündüğümü anlamlandırma kısmı zorlaşıyordu. O zamanki deneyimlerim, nasıl bir özne olduğuma dair sorularım sorgulamamı derinleştirdi. Yaşamın en önemli akademik faaliyet olduğunu görebilmek bir beceri veyahut ulvi güçler gerektirmiyordu esasında. Öğrenme ve deneyimi gerektiriyordu. Her yeni günü deneyimlemek, bizi biz yapıyordu, bizleri özne yapıyordu. Deneyim güç ve bilgidir diyebilirim, nerede ne zaman, kime karşı ne yapacağını bilmeni, “ben” buyum diyebilmeni sağlar. Deneyimlerinizin dağılımı ve bağlamı da pek tabii önemlidir. Bu yaşamda elde ettiğiniz sosyal, ekonomik, kültürel ve sembolik sermayeler bütününe faizidir belki de. Bu deneyimin, kadın olarak elde ettiğiniz tarafı daha da önemlidir, ne de olsa ben de kadını. Kadın kimdir? Kadın özneliği, deneyimi nedir? Gündelik yaşamda ergenliğimden bu yana hep sorguladığım bu konuların teorik olarak anlam kazanması finans gibi somut ve sonuç odaklı bir alandan, sürecin önemini sonuçtan daha kıymetli olduğunu anlamam doktora yapmaya karar vermemle başladı. Sorgulamayı, incelemeyi, anlamayı, anlamlandırmayı ve öğrenmeyi istemek yalnızca kendim için değil de başkaları için de bazen bir kapı aralamak merakımı, aşkınlık isteğimi tetiklemişti. Yetmiyordu.

Kendilerini feminizmin farklı skalalarına mensup hisseden genç kadınlar ile feminizmi gereksiz bulan, ona mesafeli kalmayı tercih eden bir grup yönetici kadın arasında kalmam ise beni bu konuyu kurcalamaya, satır aralarını daha çok okumaya, en çok da satır arası analizler yapmaya itti. İşte tam da böyle bir zaman diliminde, doktora ders dönemim bitip, doktora tezimi yazmaya başlama vakti geldi. Sözler, feminizm ne kadar radikal bir duruş derken, satır araları feminizm herkes içindir diyordu, söz ve eylem arasında öznenin duruşunu sorgulamama sebep oluyordu. İşte bu noktada, kazımak istediğim toplumsal cinsiyet, deneyim ve öznellik konusu kadın yöneticilerle birleşti.

Sara Ahmed (2017) *Feminist Bir Yaşam Sürmek* adlı eserinde feminizmin bir ev ödevi olduğunu, feminist teoriyi eve getirmemiz gerektiğini söyler. Ayrıca, bunun kendi kendimize vermemiz gereken bir ödev olması gerekliliğinin altını çizer. Ödev yapmak sıkıcıdır. Fakat, Ahmed'e doğru gelen feminist ev işi, bir evi temizlemek ve çekip çevirmek değildir. Feminist ev işi, evi dönüştürmeyi, efendinin konutunu yeniden inşa etmeyi amaçlar (Ahmed, 2017:20). İşte bu meydan okuyucu bir tavidir. Erkek egemen iş yaşamında, belirli noktalarda çalışan kadınların feminizmin bu meydan okuyucu tavrını bir şekilde benimsemedikleri, direniş stratejisi olarak nasıl yöntem ve taktikler kullandıkları, birbirlerine nasıl destek olduklarını görmek heyecan verici olacaktır. Ahmed, feminizmin sansasyonel olduğunu söylemektedir. Çünkü, ona göre bir şey coşku ve ilgi uyandırıyorsa sansasyoneldir ve bu bağlamda feminizm halk kültüründe bir rahatsızlık olarak ortaya çıkmaktadır (Ahmed, 2017:39). Bu tez ile neoliberalizmin ördüğü ortamların, reel piyasaların merkezinde yönetici olarak çalışan kadınların vitrinlerinde görünen güçlerinin ardında bulunan, kuliste ve valizlerinde neler olduğunu bizlere göstereceklerini umup, ev ödevimi yapmaya devam ediyorum. Türkiye'de kadınların yönetici¹ olarak nitelendirilen karar verici, söz ve etki sahibi egemen özne

¹ 2022-TÜİK Hane Halkı araştırmasına göre, Türkiye nüfusunun %49,90'ı kadındır. 2021 yılında yapılan Hane Halkı işgücü araştırmasına göre, Türkiye'de 15 ve üzeri yaşta istihdam edilenlerin oranının %45,2 olduğu görülmüştür. Bu oran kadınlarda 2022 yılında erkeklerde %62,8 iken kadınlarda %28 oranında kalmıştır. Kadınların eğitim alma seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranları artmıştır. Okuma yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılım oranı %12,8 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %67,6 olmuştur. Şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2022 yılında %19,60 olmuştur. Türkiye'de kaymakam olarak görev alan %3,6 oranında kadın bulunurken, erkeklerin oranı %96,4'tür. Aynı paralelde kadın valilerin oranı %3,7 iken, erkek valilerin oranı %96,3 olarak belirtmiştir. Bakanlık görevinde bulunan kadınlar toplamının %5,9'unu oluştururken, erkek oranı %94 olmuştur. Kadın üniversite rektörlerinin oranı %9,9, erkek rektörlerinin oranı ise %90,1 olmuştur. Erişim Tarihi: 22.12.2023.

https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri.pdf

olarak işgücü piyasasına çok düşük bir yüzde ile katılması çalışmanın tasarlanmasında etkili olmuştur. Yasalarla sağlanan cinsiyet ve fırsat eşitliği gölgesinde çalışma yaşamında kadınların yeri sorgulanmalıdır. Çalışmanın özel sektörde çalışan yönetici kadınlar ile yapılmasının esas nedeni, özel sektörün neoliberalizmin emek piyasasındaki en önemli sahnesi olmasından kaynaklanmaktadır. Kadınlara verilen rolün daha rekabetçi, esnek, bazı pozisyonlarda refah seviyesi yüksek biçimde sunulması, kamuya kıyasla özel sektörde yükselme olanağını bir nebze daha kolaylaştırmıştır. Devlette karar verici ve üst düzey pozisyonlarda bulunan kadınların oranı %10 bandını aşmazken, özel sektörde üst düzey yönetici olarak çalışan ve şirket sahibi kadınların oranı sektörel olarak genelleştirilemeye de devlet kadrolarına oranla oldukça yüksektir².

Sektör	Toplam şirket sayısı	Kadın yöneticilere sahip şirketler	Toplam yönetim pozisyonu sayısı		Kadın yönetim pozisyonları	
			Sayı	Oran%	Sayı ³	Oran% ²
Bilgi ve İletişim	5	2	40	41	4	9,8
Eğitim, Sağlık, Spor ve Diğer Sosyal Hizmetler	9	4	44,4	68	7	10,3
Elektrik, Gaz ve Su	29	22	75,9	199	40	20,1
Gayrimenkul Faaliyetleri	3	2	66,7	18	2	11,1
İdari ve Destek Hizmetleri	7	3	42,9	40	5	12,5
İmalat Sanayi	215	243	66,5	1439	271	18,8
İnşaat ve Genel İşler	12	4	33,3	66	6	9,1
Madencilik	6	2	33,3	32	2	6,3
Finansal Kurumlar	141	92	65,2	993	184	18,5
Profesyonel, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	4	3	75	21	6	28,6
Oteller ve Restoranlar	11	9	81,8	64	13	20,3
Tarım, Ahşap Ürünleri ve Balıkçılık	3	2	66,7	16	5	31,3
Teknoloji ve Savunma	30	23	69,7	203	34	16,7
Toptan ve Perakende Ticaret, Oteller ve Restoranlar	28	21	75	181	32	17,7
Taşımacılık, Telekomünikasyon ve Depolama	10	4	40	71	6	8,5

Kaynak: Yönetim Kurulunda Kadın Derneği (2023:16³)

² Türkiye’de Yönetim Kurulu’nda Kadınlar-2023 raporu verileri göre, Borsa İstanbul-BIST Şirketleri’nin farklı sektörlerinde hizmet veren kadın yöneticilerin bir genel bakışını sunmaktadır. İki büyük sektörde, yani Oteller ve Restoranlar ile Elektrik, Gaz ve Su sektörlerindeki şirketlerin sırasıyla %81,8 ve %75,9’u en az bir kadın yöneticiye sahiptir. 2023 yılında, kadın yönetim kurulu üyelerinin en yüksek yüzdesi %31,3 ile Tarım, Ahşap Ürünler ve Balıkçılık sektöründe yer almaktadır ve onu %28,6 ile Profesyonel, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler endüstrisi takip etmektedir.

³https://www.yonetimkurulundakadin.org/assets/node_modules/source/pdf2/11th-annual-report-wob-2023.pdf

Toplumsal cinsiyet kavramını cinsiyet ilişkilerinin kurulma ve işleyiş mekanizmalarını anlamamız için bir kavram olduğunu düşündüğümüzde, onlarca yıldır cinsiyet ilişkilerindeki düzene dair sorunların, çözüm önerilerinin dile getirilmesi farkındalık yaratıcıdır. Bu bağlamda, Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) tez veri tabanında yaptığım taramalarda, toplumsal cinsiyet konusunu ele alan 213'ü doktora tezi olmak üzere toplam 1476 tez çalışması olduğu görülmüştür. Kadınların çalışma yaşamında yükselmelerini engelleyen cam tavan üzerine yazılan 11 doktora tezinin 6'sının işletme alanında yazılması dikkati çekmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda iş bölümü, duygusal emek, annelik, çocuk bakımı konularının irdelenmiş ve çok farklı disiplinlerde farklı bakış açıları ile ele alınıp, tartışılmıştır. Kadınların öznellikleri ile ilgili tezler, özellikle İngilizce dilinde, sosyoloji alanında yazılmıştır. Veri toplama ve analiz edilmesi kısımlarında niteliksel ve niceliksel metodların birleşimi ile anketler, derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak incelenmiştir. Bu tezlerin feminist bakış açısını yeterince yansıtmadığı, feminist metodoloji kullanılmadan analiz edildiğini söyleyebilirim. Türkiye'de kadın yöneticiler ile ilgili 111 tez bulunmakla birlikte, bu tezlerden 12'si doktora tezi olup, feminist literatüre dayanmanın aksine örgütsel davranış, liderlik becerileri, örgütsel psikoloji, örgüt kültürü ve işletme teorileri kapsamında genellikle kadınların kariyer yaşamlarında karşılaştıkları engeller ile direnme stratejileri ele alınmıştır. Nacide Berber'in 2011 senesinde kaleme aldığı *Özel Sektörde Yönetici Kadınların Cinsiyet Kimliği ve Feminizm Algısı* başlıklı yüksek lisans tezi yönetici kadınların cinsiyet kimlikleri ve feminizm algılarının nasıl oluştuğunu irdelerken, kadınların yaşam hikayelerini feminist metodoloji ve feminist literatüre dayanarak ele almıştır. Berber'in çalışması görüşmeci profili ve görüşmede ortaya çıkan kategoriler açısından bu çalışma ile benzeşmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, cam tavan, kadın yöneticiler, kadına karşı şiddet ve ayrımcılığa dair yazılan tezlerin İşletme, Kamu Yönetimi, Psikoloji, Örgütsel Psikoloji, Eğitim Bilimleri, Bankacılık ve Finans, Sağlık Kurumları Yönetimi gibi birçok farklı disiplinde araştırılması problemin çok boyutlu düşünülmesi açısından da kıymetlidir. Bu çalışma, özel sektörde yönetici olarak çalışan kadınların literatürde ağırlıklı olarak toplumsal cinsiyet, işgücü, politikaları, cam tavan sendromu ve duygusal emek hakkındaki cinsiyete dayalı önyargı, ayrımcılık ve şiddetle sıklıkla karşılaştıklarını görmek ve görünür kılmak açısından paralellik göstermektedir.

Cinsiyet ilişkilerinin farklı tahakküm ve iktidar biçimlerini içerdiğini, ataerkil düzenin işleyen bir sistem olarak cinsiyet temelli ayrımcılıklar ve şiddet türlerinin yeniden üretilmesine neden olduğunu dile getiren ve deneyimler üzerinden irdeleyen çalışmaların sayısı oldukça fazladır. Ancak, kadınların yalnızca kırılğan bir grup oldukları bakış açısı ile yazılan tezlerin sayısı da fazladır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık ve diğer sorunların tüm kadınların aynı ezilme ve tahakküm ilişkileri içerisinde gerçekleştiğini kabul etmenin getirdiği ortaklaşma ile çözülebileceği yanılgısı ile sınıfın görmezden gelinmesi konusunda düşünmeye yönelten akademik çalışmaların sayısı azdır. Bu bağlamda, akademik olarak literatüre kazandırılmış çalışmaların incelenmesinin önemi düşünülerek, farklı bir bakış açısı ile literatüre katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Kadınların kendi tarihlerini yazdığı, diğer kadınların deneyimleri üzerinden toplumsal cinsiyet eşitsizliğini, adaleti, öznelliklerini düşünmelerine vesile olan hikayelerin dolaşıma sokulduğu, koskoca bir feminist külliyatın bulunması akademik açıdan çok büyük bir şanstır. Bu bağlamda tez çalışması, birçok kadın araştırmacının, feministin derin ve detaylı çalışmaları izlek alınarak yazılmıştır. Kadınların öznelliklerinin kuruluşunda kilit alanlar olan gündelik ve iş hayatlarındaki tekil yaşam hikâyelerini kendilerinden dinleyerek, anlatı analizi ile kadın öznelliğinin nasıl kurulduğu, egemen ideoloji ve iktidarın öznelliklerinin kuruluş ve dönüşümündeki etkisini farkındalıkları, mücadele alanları, sınıfsal etkenlerin varlığı göz önünde bulundurularak irdelenmiştir.

Hem ülkemizde hem dünyada tarih boyunca kadınlar, özel ve kamusal alanlarda yer aldıkları, edindikleri konumlar istisnalar haricinde görünmez olmuştur. Ancak, ideolojilerde yaşanan değişimler, farklı akımlar kapsamında değişen ve dönüşen güç, serbest piyasa ekonomisi ilkelerinin politika ve dolayısıyla toplumsal yaşamın dönüşümüne yol açması ile küreselleşen ve düzleşen dünyada kadınların konumunu, görünürlüğünün ayarını da değiştirmiştir. Neoliberal düzenin girişimci, ilerici insan sermayesine olan ihtiyacı kapsamında eğitim, istihdam ve iş yaşamındaki kompozisyonlar da değişime uğramıştır. Kadınların iş yaşamında yöneticilik gibi icra, sonuç-odaklı yaklaşım, niteliksel olarak yoğun kültürel ve eğitim sermayesi gerektiren üst pozisyonlarda yer almasında da artış meydana gelmiştir. Hem eğitim politikaları hem de mesleki alanlarda gerçekleşen bu değişimler ile birlikte, özel sektörde fırsat eşitliği, temsil, toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışı ve uygulamaları gelişmiştir. Bu tez çalışması bağlamında, şu sorulara cevap aranmaktadır: Yönetici olarak çalışan kadınların

ait oldukları nesil, sınıf ve statülerine göre değişen ve gündelik ve iş yaşamlarında karşılaştıkları ötekiler, diğer bireyler ile kurulan ilişkileri, kadınlıklarını nasıl yeniden inşa etmektedir? Erkek egemen iş ortamlarında çalışan cam merdiveni tırmanan ve yükselerek cam tavanı aşan kadınlar mevki yükselişini nasıl deneyimlemektedirler ve başarıyı nasıl nitelemektedirler? Yönetici olarak çalışmanın kendilerini tanımlamalarındaki ağırlığı nasıl ifade edilmektedir? İş yaşamları gündelik hayatta ev ve sosyal yaşamlarına nasıl yansımaktadır? Yöneticilik deneyimlerini, gündelik hayatlarını, kendilerini nasıl anlatmaktadırlar?

Kadınlar, ücretli kesimde çalışsalar bile, evdeki sorumluluk onların sırtına yüklenir; ücretli işlerde çalıştıklarında çoğunlukla çoğu en düşük ücretli ve en durağan işlere dağılmış durumdadır. Bu yüzden kadınların toplumdaki durumlarının yalnızca ev içi alandaki konumları tarafından belirlendiğini düşünmek yanlıştır; kadınların emek piyasasındaki güçsüz konumlarının ev içindeki tabiiyetlerini pekiştirici bir etkisi vardır (Savran ve Demiryontan, 2012:147). İş yaşam dengesinin kurulamaması, en çok kadınlar açısından yıpratıcıdır. Yönetici kadınlar açısından bakıldığında, emek piyasasında güçlü olmak, söz ve etki sahibi olmak, ev içinde yeniden üretilen öznelliği ne denli etkilemektedir, kadını ev ve sosyal yaşamda da güçlü kılmakta mıdır? Geçmişten günümüze Türkiye’de yaşayan kadınların işgücüne katılımları, yöneticilik serüvenleri ve erkek egemen dünyada hangi şekillerde kabul gördükleri sorusunun cevabını verebilmek ve anlayabilmek adına yapılan bu araştırmanın gösterdiği kadınların öznellik deneyimleri örneklerinin toplumsal cinsiyet ekseninde eşitsizlik, adaletsizlik, sınıf anlayışı ile iç içe geçtiğidir. Türkiye’de sağlık, medya, finans, bankacılık, otelcilik, tekstil, mobilya, inşaat sektörlerinde belirli birer isim, çalıştıkları sektörlerle gerçek anlamda yatırımcı, yönetici olarak damgasını vurabilmiş, ülke ekonomisine hem üretim hem katma değer anlamında etkisi olan kadınların yaşantılarına yakından bakmak, kadınların sınıfsal fraksiyonların toplumsal cinsiyetin yarattığı ayrımcılığın, eşitsizliğin sonucunda ortaya çıkan sonuçları değiştirmede söylemek yersiz olmaz. Ancak, kadınların sahip olduğu her türden sermayenin hacmi ve etkisi her ne olursa olsun ezildikleri, sömürdükleri maalesef hakikattir. Aynı yerden aynı şekilde ezilmiyor olmak ayrımcılığa uğramadığımızı göstermemektedir. Kuvvetli potentialar, uygulama alanları, geniş bir etki alanına sahip olmalarına karşın yönetici olarak çalışan görüşmecilerimin direngen benlik sunumları

altındaki kırılmalıklarını saklama çabaları varoluşlarının en önemli parçası haline gelmiştir.

Patriyarkal güç odaklarının kamusal ve özel alanda dolaşımında tuttıkları yalan, yanlış ve eksik bilgi her zaman en çok kadınları vurmuştur. Kadınlar hem bilinmek hem de bilmek için mücadele vermiştir (Laughton, 2000: 129-130). Kadınların tarih boyunca erkeklere kıyasla daha az görünür ve saklı tutulmak istenilen bireyler olmaları, kadınlık tarihinin çoğunlukla erkeklerin gözünden ve kaleminden yazılması, “bilen ve söz sahibi öznenin” yalnızca erkekler olarak kabul edilmesinin bir göstergesidir.

Cumhuriyet tarihinde, kadınların ulus devlet inşasındaki rolü oldukça kritik olmasına karşın bu süreçteki rollerini, modernleşme tarihini yazan kaynaklarda görmek mümkün değildir (Sancar, 2014:112). Halbuki, Osmanlı İmparatorluğunun çöküşü ile Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulması döneminde “kadın” bir simge ve sessiz bir özne olarak göze çarpmaktadır. Kız Enstitülerinin dönüşmesi, Türk Kadınlar Birliği’nin kurulması, faaliyetleri ve etki alanları arttıkça kadınlar sessiz ve gösterişsiz özne⁴ pozisyonlarından konuşan özne olmaya aday olmuşlardır. Savaş döneminde, erkek nüfusun askere alınmasıyla emek piyasasında doğan boşluğu kadınlar doldurmuştur. Bir modernleşme projesi olan Cumhuriyet’in ulus devlet inşa sürecinde, kadınların işgücüne katılımı, dönemin kimi yazarlarınca “kadın inkılabı” olarak yorumlanacak gelişmelere vesile olurken, kimisine göre bu gelişmeler “aile hayatının çöküşüne” işaret etmektedir (Zihnioğlu, 2003:82-83).

Batı’ya kıyasla Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş yıllarındaki yapısal karakteri, ancak geniş bir modernleşme projesi çerçevesinde düşünülen bir “çağdaş kadın yaratma” modelinin ortaya çıkmasına elvermektedir (Abadan, 1998:330). Bu süreçte, çağdaş Türk kadını, ailenin çimentosu ve direği olarak kalmaya devam edecektir. Mustafa Kemal Atatürk, tek partili bir sistem üzerine kurulu olan Türk siyaseti ve yönetim anlayışını dönemin faşist devlet yönetimlerinden ayırmak ve en nihayetinde rejimin demokratik olduğunu göstermek amacı ile kadınlara haklar verilmesi taraftarı olmuş ve bunu kanuni

⁴ Gösterişsiz özne kavramı ile kastettiğim, kadınların yasal anlamda erkeklerle eşit haklara sahip olması ancak toplumsal olarak inşa edilmiş görevleri, rolleri ve sınırlarını bilerek var olmaları ve öznelliklerini bu şekilde kurgulamalarıdır. Kamusal alanda, siyasette erkekler kadar söz sahibi olmamaları ve temsillerinin sınırlılığı da bu kavramın anlamı içerisindedir.

olarak sağlamıştır. “Kadın hakları” demokrasinin simgesi olmuştur (Tekeli, 2010:50). Ancak, burada önemli olan şey, kadın haklarının tepeden inme bir biçimde politik olarak anlam kazanmadığıdır. Cumhuriyet tarihinde kadınların politik “özne”ler olarak hakları konusunda mücadele ettiği ve bu mücadeleyi görünür kılmaları kendi emeklerinin de bir ürünüdür. Türkiye’de kadınların yasal süreçte edindiği haklar tıpkı Birinci Dalga Feminizmin sonunun gelmesini sağlayan yasal haklara kavuşması gibi sus payı olmuştur. Türkiye’nin ilk iş istatistiklerine göre, 1937 yılında İş Kanunu'na tabi işyerlerinde çalışan kadın işçilerin sayısı 50.131, oranı ise %18,89 iken; 1943 yılında sayı 56.937'e, oran ise %20,70'e yükselmiştir, 1947 yılına kadar bu oranda ciddi bir değişme olmamıştır (Makal,2010:24-25).

Aksu Bora (2010) “Annesiz Kızlar: Modern Babaların Modern Kızları” makalesinde, Batı izini süren Cumhuriyet’in modernleşme yolunda kendi denetiminde iki başka imgeyle zıtlık içinde yeni bir kadın imgesi yarattığını söylemektedir: Geleneksel kadın ve tango kadını. İlki modern erkeğin kurtulmaya çalıştığı eski hanenin hem kurbanı hem de sürdürücüsüdür. Bu kadın cehaleti ve dar kafalığıyla evin çocuklarına hayatı zindan eden babanın destekçisi ve aynı zamanda kurbanıdır. İkincisi ise, geleneksel kadından farklı olarak eğitilmiş ve modernidir, yine ondan farklı olarak bencil ve güvenilmezdir. Yeni kadın, bu ikisinin iyi yanlarını (ilkinin fedakârlığını ve sadakatini, ikincisinin eğitimini ve modernliğini) birleştiren kadındır (Bora, 2010:10). Yasal şartlar altında, ailenin reisi erkek olmasına karşın bu yeni Türk kadını kendini modernleşmenin simgesi olarak, Cumhuriyet değerlerine sahip çıkarak, taban örgütlenmesi yoluyla köy, mahalle, çocuk, komşu demeden ona verilen misyona inanarak, gönüllü olarak kabul ettiği ve içinde alev alev yanan beraberlik aşkı ile, coşkulu, azimli ve dinamik fakat egemen gözünde? sessiz ve fedakâr bir eş ve anne olarak başrol biçmiştir. Bu düşünce “devlet feminizm”ini de beraberinde getirmiştir. Kadınlara verilen ulusun yeni ve modern tarafı olma payesi, milli söylem yoluyla medeniyeti yayma görevi ve aşkınlıklarını bir nebze gerçekleştirme ideali ile birleşince kabul ettikleri görev reddedilemez görünmektedir. Ancak, Deniz Kandiyoti (2013), Kemalist reformların kadınları “cinsiyetsiz” kıldığını, hatta bir ölçüde erkek kimliğine soktuğunu iddia etmektedir. Cumhuriyetin peçesiz “yeni kadın”, kimliğine yeni sınırlar çizen davranış kuralları benimsemiştir: Koyu renkli kostüm, kısa saç ve makyajsız yüz. Bu yalnız kendilerini çalışma hayatına adanmış kadınların süse ayıracak zamanlarının olmadığını göstermekle kalmaz aynı zamanda güçlü ve sembolik bir zırh görevi de

görmektedir (Kandiyoti, 2013:196). Kadının görünüşü ile dikkat çekmemesi, bir yerde sade, sessiz bir biçimde çalışma yaşamında var olabilmelerine olanak tanımıştır.

Kız Enstitüleri, Osmanlı Devleti geleneğinden gelen fakat Cumhuriyet ile Türk kızlarını pekâlâ medeniyeti yayma görevine hizmet etmeyi gönüllü hale getiren kurumlar olmuşlardır. Elif Akşit'e (2015) göre bu enstitülerin hedefi, farklı coğrafyalarda geleceğin annelerini yetiştiren bu tipteki kurumlar ile milliyetçilik konusunda benzeştiği gibi dişiliği ön planda kadınlar değil "cinsiyeti belirsiz gözüken" ve hep gelecekte tasarlanan "annelik" idealinin potansiyel taşıyıcısı olan kız çocuğunu yetiştirmek olmuştur. (Akşit, 2015:146). Devletin sahip çıktığı, arkasında durduğu bu kız çocukları hem ev idaresi öğrenip, ailelerindeki geçime katkıda bulunacak, çocuklarını yeni toplum yaratma çemberinde yetiştirecek, hem de Türk Milliyetçiliğinin örülmesinde erkeğe yardımcı olacaktır. Nitekim bu emel gerçekleşmiştir. II. Dünya Savaşı ile dünya dolayısıyla Türkiye dönüşürken, yeni bir sınıfa ve emek gücüne ihtiyaç doğmuş, kadının kamusal alana çıkma vakti zorunlu biçimde gelmiştir. Bu bağlamda, kadının simgesel rolü değişmiştir.

Türkiye'de 1950'lerden başlayarak çalışan kadınlar üzerine yapılan değerlendirmelerde şu tez savunulmuştur: Kadınlar için ev dışında ücret karşılığı çalışmak birincil amaç değildir; kadınlar eğer çalışıyorlarsa, buna geçici ve zorunlu bir uğraş gözü ile bakarlar; esas bulunmak istedikleri alan ev, yapmak istedikleri faaliyetler de ev kadınlığı ve anneliktir (Ecevit, 1990:107). Kadınların özel alana ait olmaları gerekliliği savunulsa dahi ekonomik, sosyal bir dönüşüm ile kamusal alanda varlıkları belirmiş, daha görünür hale gelmişlerdir. Bunun başlıca sebepleri; ölümlerin azalması ile birlikte ailelerin iş bölümündeki farklılıklardır. 1950'li yıllardan sonra sosyal hareketliliği sağlayan başlıca iki faktör dikkat çekmektedir: göç ve eğitim. Kente göçün bir statü sembolü olduğunu söyleyebiliriz. Bu dönemde yapılan pek çok araştırma eğitim görmüş kadınların görmemişlere, kenttekilerin köydekilere kıyasla daha iyi koşullarda yaşadıklarını göstermektedir. (1979 akt. Özbay, 1990:132) Köyden kente göç ile tarım dışı işlerde çalışan erkeklerin sayısı artmış, kentte yaşayan kadınlar üretime katılmamayı bir statü göstergesi olarak görmeye başlamıştır. Bu kadınlar kendilerine biçilen rolü, ücretsiz ev emeğini ve elde edebilecek olurlar ise statüyü, çalışmaya tercih etmişlerdir.

Türkiye Cumhuriyeti’nde toplumsal cinsiyet, kadının siyasi temsildeki yüzdesindeki düşüş, işgücüne katılımdaki artış, ücretlendirilme adaleti ve patriyarkadan örülen demir kafes, özgürlük kisvesinde sıkışmış kadının statüsünün sorgulanması gerektiğini göstermektedir. Spinoza özgürlüğün o kadar kolay olmadığını anlatmak için “attığımız bir taş da havada yol alırken özgür olduğunu sanır” demektedir. Esas özgürlük belirlenimin farkına varmaktır (aktaran Direk, 2018: 260). Neoliberal aklın yükselişi ile günümüzde bireyselleşen insan, kendine sürekli yatırım yapma zorunluluğu ile hep ileriye doğru konumlanmıştır. Eksiklerini tamamladıkça başarı kazanabilen, hak ettiğini alabileceğine inancı ile değişime uğramış ve yeni bir özneliğin inşası ile karşı karşıyadır. Öznelerin yaşamlarını düzenleyen iktidar, görünmez bir biçimde öznenin kendisi ve özgürlüğü arasındaki farkı bir uçuruma dönüştürmüştür. Türkiye’de Cumhuriyet’in kuruluşundan bu yana kadının eğitime katılımı, eğitim seviyesinin de yükselmesi ile işgücü piyasasına dahil oluş oranı artmıştır. Bu dâhiliyenin toplumsal cinsiyet algısını ne denli değiştirdiği sorgulanmalıdır. Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye’nin etkisi altında olduğu neoliberalizmin eski baskı ve kalıplarını yeni özgürlükler olarak bireylere sezdirmediği bir gerçektir. Türkiye’de kadınların eğitim alma seviyesinin yükselmesi ile işgücü piyasasına dahil olma oranları da artmıştır. Serbest piyasa ekonomisinin doğal bir sonucu olarak artan rekabet, eğitimli kadınların yöneticilik pozisyonlarına yükselmelerini sağlamıştır. Rekabetin toplumsal cinsiyet ile harmanlanması sonucunda var olma ve hayatta kalma biçimlerimizi dönüştürürken, aslında kadınlar yara alanların başında gelmektedir. Artık, kadınların vitrin olarak ön plana çıkardıkları sunumları değiştirmiştir. Bu bağlamda, kadınlar birer neoliberal özne haline gelmişlerdir.

Toplumun tüm kesimlerindeki kadınları kapsamasına da neoliberalizm ve kişisel güçlenme, cinsel özgürleşme ile dönüşen kadın imajı, 1980’lerin ortalarına kadar çalışsa dahi evde iyi bir anne, iyi, bakımlı bir eş, temiz bir ev hanımı olma halini, 1990’lardan itibaren profesyonel, özgürleşmiş, kimseye muhtaç olmayan hem anne hem her daim bakımlı, her şeye değer bir kadın olmaya bırakmıştır. Douglas’a (1999), göre, kadın özgürlüğü politik kavramlar ve hedeflerden tamamıyla uzak kadınların kendi arzuları peşinde bir narsizmin içinde erimiştir. Kadın özgürlüğü, kendileri için ne zaman ne yapmak istiyorlarsa ne pahasına olursa olsun yapabilme yeterlilikleri ile eşitlenmiştir (Douglas, 1999: 267-268). Refah devleti ütopyası ile kadınlar çalışma hayatına, farklı sektörlerde daha fazla katılmaya başlamıştır. Kadın başarısının öne çıkarıldığı, kadının kendine atfedilen

özelliklerinin ağır bastığı fakat daha rekabetçi iş ortamları çoğalmaktadır. Bu aynı anda birden fazla iş yapabilen kadın mitinin içeriğini fiziken değiştirmiş, 1990’lı yıllar kadının toplumsal konumuna yönelik kurgunun “eş ve anne” den “işçi, eş ve anne”ye doğru kayışına sahne olmuştur (Eisenstein, 2013: 41). 1990’lı yıllardan sonra, ücretli emek piyasasına girişin kolaylaşması, kariyer basamaklarında zorlu fakat gerçekleşebilen yükselme; kadınları hem üretici hem önemli birer tüketici haline getirmiştir. Görünürde cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet ve farklılıklar bir yana neoliberalizm kadını artık “girişimci özne” olarak tanımlamaktadır. Öznellik boyut değiştirmiştir artık. Kendini sürekli ilerlemeye adanmış ve kendini gerçekleştirme hikâyesini yaşamının merkezine oturtmuştur (Dardot ve Laval 2018:9). Günümüzde, kadınların çalışmaları, üretmeleri, yükselmeleri kapitalizme rağmen aşkınlık sürecine girmeleri olarak tanımlanabilir. Aşkınlık ile kastedilen kadınların emek verirken mutlu oldukları alanların varlığı, entelektüel ve/veya yaratıcılık faaliyetlerini bir ticari ürün ile nihaleştirmeleri veya çalışmalarının karşılığında kazandıkları ücret ile kendi ihtiyaçlarını karşılayabildikleri, ben de buradayım dedikleri, çevrelerine, topluma katkı sağladıklarında kendilerini gerçekleştirdikleri inancıdır. Fakat bunların yanı sıra toplumsal cinsiyetin dayattığı ev işi, aile, çocuk gibi faktörlerin üzerine eklenmesi yorgunluk, yetersizlik korkusu ve özgürlük içerisine gizli bir hapisane oluşturmaktadır. İşyerlerindeki rekabet, toplumsal cinsiyet algısının eziciliği yıpratıcı faktörlerin başında gelmektedir.

Evine, işyerine, arkadaşlarına, çocuklarına, eşine, bakıcısına yetişen akıllı ve rekabetçi kadınlar: Neoliberalizmin tanımladığı neoliberal kadın imajı. Yönetici olarak çalışan kadınlar çoğu yönüyle bu tanımlamalara dahil edilebilir. Kadınların ücretli emek piyasasına katılmaları ile üretici olmaları, ekonomik sermayeleri oranında sağlam tüketiciler olmaları neoliberalizm ile garantilenir. “De-organize (örgütsüz) neoliberal kapitalizmde” bu ideal, iki ücretli çalışanın olduğu aile modeliyle yer değiştirir. Yeni ideale temel oluşturan gerçeklik ise düşük ücreti, iş güvencesinin azaltılmasını, yaşam standartlarının gerilemesini, hane başına ücretli çalışma saatlerindeki inanılmaz artışı, çifte vardiyanın çoğalmasını ve aile reisinin kadınlardan oluştuğu hanelerde bir yükselişi beraberinde getirmektedir. De-organize (örgütsüz kapitalizm), kadının ilerlemesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği masalını uydurarak kadınların ağızına bir parmak bal çalmaktadır (Fraser, 2009:14). Fraser’ın bu iddiası ile, yönetici kadınların düşünce ve sözleri aynı söylemsel çerçevenin içinde midir?

Neoliberalizmin, sosyal, toplumsal, ekonomik ve politik uzamların tamamında –mış gibi yaparak davranışlara, öznelliklere, piyasalara sirayet etmesi, kadınları iş yaşamında yükseltirken hayattaki yüklerini daha çok arttırmıştır. Yönetici kadınların üreticiyken yüksek profilli birer tüketici olmaları da neoliberalizme hizmet etmektedir. İyi eğitilmiş, güzel, bakımlı, anne, eş, temiz, pak, zeki kadınlar: yönetici kadınlar. Scott'un "Deneyim" makalesine başlarken kullandığı öyküsü, gizli, görmezden gelinen veya görülmemek istenmediği için yok varsayılan bireylerin hikâyesi ile başlar. Bu bireyler, hakikati temsil etmektedir. Onu bulduğunuzda, başkasında yok diyerek üzüldüğünüz veya başkasında da varmış diye sevindiğiniz, kapatmak ya da açmak isteyeceğiniz ama asla yok edemeyeceğinizi bildiğiniz bir şey bu: Hakikat. Hakikatler üstü kapansa da yok olmadan, inatla bazen rahatsız edici biçimde oracıkta dururlar. O halde deneyimin kanıtı keşfetmenin bir yolu olmaktan ziyade, farklılık olgusunun kanıtı haline gelir, farklılığın nasıl oluştuğu, nasıl işlediği, nasıl ve ne şekilde oluştuğunu dünyada gören ve hareket eden özneleri oluşturur (Scott, 1991: 777). Özneler farklar ve deneyimler dolayısıyla kurulmaktadır. Özne deneyim yoluyla özne olmaktadır. Deneyim farklılıktır ve her deneyim biriciktir. Yönetici kadınların parlak vitrinlerinin ardındaki kuliste olan hakikatleri görmeyi hedefleyen bu tez, öznellik, toplumsal cinsiyet kuramları, gündelik hayat, deneyim ve iktidar kavramları çevresinde örülmüştür. Derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak üst düzey yönetici olan yirmi kadının anlatıları çerçevesinde bir anlatı analizi yapılmıştır.

Tüm bu anlatılanlar ışığında, tez çalışması üç ana bölümden oluşturulmuştur. Çalışmanın ilk bölümünde yer verilen kavramsal arka plan, yönetici olarak çalışan kadınların deneyimlerini derinlikli görmeyi sağlayacak çerçeve olan özne, iktidar, güç, neoliberalizm, neoliberal özne, toplumsal cinsiyet ve deneyim tartışmaları etrafında kurgulanmıştır. İkinci bölümde ise görüşmecilerin anlatılarını feminist metodolojinin teorik özelliklerine değinerek, derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak elde edilen verilerin anlatı analizi yaklaşımı ile nasıl irdelediği anlatılmıştır. Üçüncü bölümde yer alan araştırma bulgularının analizi, görüşmelerde sorulan sorular ve yanıtlar neticesinde öne çıkan üç ayrı başlık altında toplanmıştır. İlk başlık 'Benlik, İlişkiler ve Dönüşümler' dir. Bu bölümde özneliliğin kurulması sürecinde kronolojik olarak etkisi olan çocukluk dönemini kardeşlik, aile ilişkileri üzerinden, sonraki yaşam sürecini evlilik, annelik üzerinden ele alırken cinsiyet ilişkilerinin, rekabetin, varoluşsal hedeflerin egemen

ideoloji tarafından nasıl etkilendiği nasıl dönüştüğü incelenmiştir. İkinci olarak, “Yaşam Kurgusu” bölümü başlığında kadınların yöneticilik yolculuklarına giden yolda yaşamlarındaki beklenti, itki, alışkanlıkların neoliberal politikalar ekseninde dayatılan normlar, eril ideolojiler kapsamında eğitim, rekabet ve başarı yörüngesinde nasıl kurgulandığı incelenmiştir. Üçüncü ve son bölüm “Tahayyüller: Paradoks ve Çatışma” dır. Yöneticilik yolculuklarında güç ve iktidarı tanımlamaları, gücü kullanma biçimleri uğradıkları ayrımcılıklar, yaptıkları ayrımcılıklar, cinsiyet ve cinsiyet ilişkilerine dayalı ayrımcılık ve şiddeti farkındalıkları ve son olarak feminizm algıları irdelenmiştir. Bu alt başlığın kapsamı kadınların iş yaşamlarında konumlarını muhafaza etmek ve benliklerini korumak adına geliştirdikleri direnme ve tahakküm stratejilerini de göstermiştir. Tüm bu başlıklar, yönetici kadınların deneyimleri kapsamında varoluş biçimleri, öznellikleri, başarıları, motivasyon kaynakları ve var olma mücadeleleri ile ilgili bütüncül bir seyir sunmuştur.

1. BÖLÜM

NEOLİBERAL ÖZNELİK ve KADIN DENEYİMLERİ

1.1. NEOLİBERAL ÖZNELİK

1.1.1. Öznenin hikayesi: Özne iktidardan ayrı anlatılabilir mi?

Özne ve özneliğin felsefi düşünce tarihi boyunca sorgulanan kavramlar olduğunu söyleyebiliriz. Özne ve özne felsefesi Descartes, Kant, Kant'tan sonra geleneksel felsefe anlayışı, fenomenoloji, ortodoks marksist gelenek, felsefi antropoloji geleneğinde de tartışılan öncelikli konulardandır.

Nick Mansfield'a (2021) göre, özne her zaman kendisinin dışında bir şeye bağlıdır; bu bir fikir veya ilke olabileceği gibi başka öznelere oluşan toplum da olabilir. Mansfield, özne [subject] sözcüğünün aradaki bu bağa vurgu yaptığını belirtirken, etimolojik açıdan baktığımızda, tabi olmak [subject to] "altında yer almak (ve hatta altına itilmek)" anlamına geldiğini de ileri sürmektedir. Ona göre, insanlar her zaman ya bir şeye tabidir [subject to] ya da bir şeylerin öznesidir [subject of]. Özne sözcüğü, benliğin soyutlanmış ayrı bir varlık olmadığını, bilakis genel hakikatlerle müşterek ilkelerin kesişiminde işlev gösterdiğini anlatmaktadır. Bu hakikat ve ilkelerin doğası, biz bireylerin mi onları yoksa onların mı bizi belirlediği (kısacası, güçlerinin nerelere eriştiği) meselesi kuram ve tartışmalara damga vurmuştur (Mansfield, 2021:16).

Mansfield'e göre özne dört farklı kullanıma sahiptir: Bunlardan ilki, dilbilgisindeki gramer öznesidir. Cümlenin başlatıcı veya sürdürücü ilkesidir. "Ben" sözcüğünü ilk ve öncelikli olarak bu anlamda; bir araya getirip yaşamımız olarak aktardığımız eylem, duygu ve deneyimlerin kökeni olarak kullanılmaktadır. Mansfield'a göre, bu tür bir öznellik hayli yanıltıcıdır ve en basit, somut kendilik duygusuna işaret eder gibi görünse de dünyayı konuştuğumuz dil (ler)i konuşan başka insanlarla paylaştığımızdan, ister istemez bireyleri devasa ve uçucu, hatta sonsuz bir tarih ötesi anlam yapma ağına dolayabilir. İkincisi; meşru siyasi-yasal öznedir. Kanun ve tüzükler, sosyal etkileşim sınırlarını muhtelif biçimlerde tanımlar ve en saygın değerlerimizi zahiren somutlaştırır. Ayrıca bireyleri, sabit kural ve güçlerin hem muhatabı hem de bunlar doğrultusunda hareket eden aktörler konumuna yerleştirirler: Bireyler olarak bizler erke, devlet ve

kanuna, tabiyizdir [subject to] ve bunların öznesiyizdir [subject of]. Bireysel haklara saygılı olmamızı ve dürüst yurttaşlar olmamızı talep etmektedir. Üçüncüsü felsefi öznedir. Burada ‘ben’ hem bir analiz nesnesi hem de bilgi ve hakikatin temelidir. Felsefi özne; ahlakın, hakikatin ve anlamın merkezine yerleştirilmektedir. Özne burada hakikat, ahlak ve anlamın merkezinde yer almaktadır. Dördüncüsü ise, insani bir varlık olarak öznedir. Bazen kendimizi normal, sıradan, dümdüz kişiler olarak ortaya koymak isteriz. Bazense karizma, risk, şöhret, iz bırakma, hatırlanma arzusu duyarız. Genel olarak şahsiyetimiz ya da kişiliğimiz olarak anladığımız şey, bu bitmemiş ancak tutarlı özneliktir (Mansfield, 2021: 18,19). Bana kalırsa, özne tanımı Mansfield’in anlattığı 4 öznenin birleşiminden oluşmaktadır. Aydınlanma döneminde, saf aklın özneyi özne konumuna taşıdığı düşüncesi hakimdir. Aydınlanma, bireyi sorunsallaştırmıştır. Ancak bu birey tamamıyla egemen güce sahip, rasyonel, seçilmiş ve erkek öznedir.

Foucault (2016), Kant’ın “Aydınlanma Nedir?” makalesine cevabında aklın kamusal kullanımında özgür, özel kullanımında boyun eğer olmasını söylemektedir. Aslında bu da kelimesi kelimesine alışılmış olarak bilinç özgürlüğünün tam tersi olduğunu savunmaktadır. Foucault için bir anlamda öznel deneyim de asıl mesele değildir. Kimliklerin dayatmış olduğu sınırların evrensel değil, tarihsel ve aşılabilir olduğunu söylemektedir. Doğal ve verili olmadığını tarihsel deneyimlerin birikerek öznel deneyimi yaşattığı, büyüttüğünü, öznenin de o deneyimin öznesi olduğunu söylemektedir. Kimlik, bireysellik veya kendilik zorunlu olmadığı gibi, sınırları da kesin değildir. O kimliği neyin tanımladığı asıl meseledir. Bu meselenin derin politik boyutları bulunmaktadır. Siyasi, etik, felsefi sorunlar devlet ve devletin kurumlarından bize dayatılan bir bireysellik ve kimlikten kendimizi kurtarmak ve özgürleştirmektir. Yeni birtakım öznelilikler geliştirmemiz gerekir: yaratmak, üretmek, çoğaltmak. Foucault’ya göre, öznelilik insanın kendi varlığı ile bir bilinç ilişkisi kurmasıdır ve kendi varlığını zihninde belli kavramlarla temas ettirmesi anlamına gelmektedir. Öznelleşmeyi bir öznenin, elbette bir özbilincin mümkün düzenlenme biçimlerinden ancak birisi olan bir özneliğin kurulmasını sağlayan süreç olarak nitelendirmek mümkündür (Foucault, 2016: 260).

Foucault, özne meselesinde öznenin kurulduğunu söylememektedir. Kurulan şey özne değil öznel deneyimdir. İnsan zihninin kendi içinde, nasıl ilişkiler içinde olduğu Foucault’nun sorguladığı bir şey değildir. Foucault’ya göre düşünce, yalnızca felsefe

veya bilime özgü teorik ifadelerde değil; bireyin özne olarak ortaya çıktığı tüm konuşma, yapma ya da davranış biçimlerinde aranması gereken bir şeydir (Foucault, 2016:13). Özne, toplum içerisinde, bambaşka rollerin kendine tanımladığı sıfatları, davranışları kendine has biçimde belli normlar doğrultusunda bedenini saracak şekilde kalıba girer. Foucault'nun çözümlenmeye çalıştığı, öznel deneyimin öznesi konumuna nasıl geçtiğimiz ve bunun hangi tarihsel pratiklere bağlı olarak gerçekleştiğini anlayabilmektir. Asıl sorun ve tartışılması gereken özneleşme süreçleri, özneye dönüştürülme öznel deneyimin kurulma süreçleridir. Foucault öznel deneyim biçimlerinin verili bir insan doğasının teorik olarak belirlenmiş evrensel yapılarından yola çıkarak açıklanamayacağını; çünkü bu deneyim biçimlerinin tarih içerisinde belli ihtiyaçlara cevap vermek üzerine kurulduğunu ve bu anlamda tekil olduğunu savunmaktadır (Keskin, 2016:12). Tam da bu sebeple, öznel deneyim biçimlerinin kendi tekil tarihleri içerisinde özel olarak incelenmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu inceleme yapılırken Marksizm'in alt- yapının öznel deneyimi belirlediği iddiasını da reddetmektedir.

18. yüzyılda artık insan hareketliliği ve çeşitliliğiyle kolayca baş edemeyen iktidarlar, şiddetten daha farklı yöntemlerle insanları yönetme yollarına başvurmak zorunda kalmışlardır. Foucault'ya göre iktidarın söylemi ile eklemlenen denetim tıp, akademi, psikiyatri, okullar ve hatta psikanaliz kurumlarıyla kurumsallaştırılmıştır. İnsanların özneye dönüştürülmesinin tarihini aynı zamanda bir hakikat tarihi olarak da nitelendirmiştir. Bir hakikat tarihi yapmak ise, o hakikati söylendiğini iddia eden söylemlerin, o söylemlerin eklemlenip hakkında konuştuğu şeylere yüklediği kavramların; bu yüklemenin yani kavramsallaşmanın hangi kurallara göre, hangi toplumsal-tarihsel ihtiyaçlara cevap vermek üzere gerçekleştirildiğinin tarihini yapmak olacaktır (Foucault, 2015:19). Foucault, özne, iktidar ve hakikatin ayrı ayrı deneyim alanları olduğunu ve ancak üçünün bir arada ele alınması ile anlaşılacaklarını ileri sürmektedir.

Ayrıca, Foucault'ya göre özneler, iktidarın birer aracıdır. Toplumsal bedeni ortaya çıkaran şey konsensüs değildir, bizzat bireylerin bedenleri üzerindeki iktidarın maddiliğidir (2015:39). Foucault, iktidarın gündelik yaşama bireyleri kategorize ederek, bireyselliğin ne anlama geldiğini kimliklerle bağdaştırmasıyla hem bireylere hem de karşısındakilere belirli kalıplar dayattığını iddia etmektedir. Özneleştirme;

kimlikleştirme, bireyselleştirme ve doğallaştırma tuzaklarından kaçmalıdır (Revel, 2012:11).

Bu özneleştirme sürecinde kadın nasıl özne tariflerine sahip olmuştur? Tarihsel olarak öznel deneyimleri iktidarın içinde nasıl yoğurularak yorumlanmıştır sorusu dikkate değerdir. Aydınlanma kadını dışlamıştır, daha da ötekileştirmiştir. İktidarın bireyleri yönetme ve bu yönetimin içine dahil etme yollarından biri olan yönetimsellik ile daha meşakkatli bir macera başlıyordur kadın için.

Felsefe tarihinde idealize edilmiş biçimde tanımlanan özne kavramı çoğu zaman yalnızca erkeğin tarifi olup, kadın öteki, küçük görülen, erkeğin hizmeti ve emrinde, akıldan, rasyonaliteden uzak, fakat üreyebilen bir varlık olarak tariflenmiştir. Yani çoğu zaman nesne konumunda yer almıştır. Ana akım sosyal bilim kadınları yalnızca bilen özne statüsünden dışlamamış, aynı zamanda kadınların deneyimlerinin sorunsallaştırılmasının da önüne geçmiştir (Bolat, 2015:7). Felsefe tarihinde, kadın düşünürlerin girişi ile, tarih nezdinde kadınları da sorgulamaya yönelmiştir. Süfretlerin politik düzeyde kadınların aktif katılımı ve temsilinin talep etmesi ile başladığını düşünebileceğimiz feminizmin birinci dalgasını, Simone de Beauvoir'ın "İkinci Cinsi" ile eşitlik fikriyle gelişen ve kadın öznelliğinin esasında daha derinlikli bir eşitlik, özgürlük ve hak arayışına dönüşmesi ile ikinci dalga feminizm takip etmiştir. Doğum kontrolü, kadın bedeninin kendi tahakkümünü ele alması, kürtaj hakkı ve 1968 hareketi ile kadınların erkeklerden farklı olduğu gibi birbirlerinden de farklı olduklarının altını çizen politik bir eylem olarak feminizmin odağını yenilemiştir. Özne, öznellik, öznel deneyim, tarihte kadının sözünün, kadınlar tarafından edilmeye başlandığı bir dönemdir bu.

Beauvoir (2011[1949]), kadını tüm tarihlerin ötekisi olarak tanımlayarak, kadının ezilmesinin benzersiz ve eşsiz olduğu fikrini ortaya koymuştur. Beauvoir, insanın içkinlik ve aşkınlıktan oluştuğundan bahsetmektedir. Ona göre, içkinlik yaşam ve doğa ile ilişkimizdir. Kişisel yanlarımız olsa da kişisel olmayan bir yanımız da bulunmaktadır. Ontolojik olarak çalışmanın dünyada bir şeyler üretmenin, değiştirmenin hayatın sürdürüldüğü bir katmandır. Varlığımızı sürdürmekten başka bir edim mümkün değildir. Aşkınlık boyutu dünya kurucu vasfı ile insanı anladığımız, kalıcı iz bırakan, politik bir eylem yapan, imal eden eyleyerek dünyayı değiştirmek. Beauvoir, "Erkeklerin fallus olarak aşkınlık araçları ile sosyal ve ruhsal başarıları onlara prestij kazandırırken,

bölünmeleri engellenir. Beauvoir, “kadının bağımsız başarıları onun kadınlığı ile zıtlık içindedir, çünkü, gerçek kadın, öteki olmak için kendini nesne yapmak zorundadır demektir (2011[1949]:815). Ev ve domestik alana kapatılarak, çocuklarına, aile büyüklerine, eşlerine ilgi ve özen göstermek zorunda kalmakta olan kadın dünyada yaratabileceklerini yapmaktan alıkonulmaktadır. Erkekler gibi, öz bilince doğru giden bir yol açamaz, eve kapatılma durumunda kalır. Kadın boğulmakta olan bir varlıktır Beauvoir’a göre. Bu bağlamda, içkinliğe sıkışmış olan kadının aşkın bir özne olmayı seçmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Beauvoir, cinsiyetin salt biyolojiyle belirlenmeyip, toplumsal yapılar ve deneyim içinde inşa edildiğini ortaya koymuştur (Bora, 2017: 774). “İkinci Cins”te, Hegel’in köle-efendi diyalektiği ile yola çıkarak kadın erkek ilişkisini irdelemeye başlamıştır. Ona göre, kadının ezilmesi bir efendinin köle ile ilişkisinden çok daha farklı bir durumdur. Çünkü köle ile efendi ilişkisinde bir anlaşma ve kendini kanıtladıktan sonra var olma durumu vardır. İçkinliğin kadına, aşkınlığın erkeğe özgü görülmesinden, “egemen bilincin kadını bir cisim olarak dondurmaya çalışmasından ve onu içkinliğe hapsedmesinden” ((2011[1949],): 37) bahsetmektedir. Sartre’ın bakan-özne ve bakılan-nesne ayrımı ile kendi deneyimi sayesinde farkına vardığı şey, kendisinin öznel bir varlık olduğu değil, nesnelleştirilmiş bir benlik “ötekiler-için-bir benlik”-olduğudur (Lloyd, 1996:121). Bu bağlamda, kadınların yalnız aşkın olarak hem kendilerine hem dünyaya katkı sağlayarak; zincirlerinden kurtulacağına ve gerçek birer özne olacağına inanmaktadır.

Rasyonalite ve erkek üzerine kurulu benlik algısı ve özne anlayışı, Freud’un bölünmüş-parçalanmış özne anlayışı ile yeni bir boyut kazanmıştır. Freud teorisini, patolojilere dayalı olarak kurmuştur. Bunu rasyonel aklın ötesinde bilinç dışından kaynaklanan daha derin bir özne mefhumuyla örtüştürmüştür. Descartes’ın düşünen ve bu sayede varolan öznesi, Freud için eksiktir, bilinçdışının var ettiği ancak rüyalar ve hayaller ile ortaya çıkan bambaşka bir benlik vardır. Freud’a (1993) göre kendilik ve benlik olarak özne ikiye parçalanmıştır: ben ve izlenen bendir. Bilinç dışında gerçekleşen ve ötekine bağlı olan arzu tamamen cinsellik ile bağdaştırılır.

Luce Irigaray (2006), ataerkil sistemi canlı tutan deşifreyi Lacan’ın yaptığını düşünmektedir. Lacan’ın sembolik sisteminde cinsiyet farkı olmadığı ve kadın yoktur dediği sisteme kadını sokar. Beauvoir’a atıfla, bir kadın olarak doğmak için bir kültür

gerekliliğine inanmaktadır. Ona göre, bizi kadın yapan kültür ataerkilliktir. Bu ataerkil normlara dayalı kadınlığın dışında başka bir kadın olmanın imkanını aramakta, cinsiyet farklılığı kültürüne geçmek istemektedir. Dişi cinsiyet farklılığı kültürünün ortaya çıkması ile bir devrim hayal etmektedir (2006:19). Ona göre, erkeğin dünyasını yansıtan ataerkil kültür, kendine görünmez bir baba dil vererek Tanrı haline gelmiştir. Spermin dölleme gücü de doğrudan görünebilir olmadığından, dilsel kod yani logos, spermin yerine gelip her şeyi kuşatan hakikate bürünmüştür. Dillerde, yaşayan canlı ve medeni varlıklar eril; yaşam belirtisi göstermeyen cansız ve cahil nesnelere ise dişil olur. Dilin cinsiyetli sözcüklerinde erile olumlu bir anlam yüklenirken, dişil olan sürekli aşağılanır (Irigaray 2006: 71-73). Tözü kalıcı bir illüzyon olarak resmeden bakış bu dilsel yokluğun esas sebebidir. Kadın her zaman birkaç kişi kalır, ancak öteki zaten onun içinde olduğu için otomatikman aşına olduğundan dağılmaya karşı korunur (Irigaray, 1985: 28). Irigaray, bu sitemden kurtulmanın çözümünü cinsiyet farklılığı ile idrak edebileceğimizi söylemektedir.

Irigaray ve Beauvoir, kadınların eylemlerinin hizmet etmek ve erkekleri destekleme üzerine yoğunlaşması sebebiyle, kadın varlığını aktif öznellikten mahrum bırakılmış olarak tanımlamaktadırlar. Irigaray'dan farklı olarak Beauvoir, bu tanımlamada içkinlik ve aşkınlık ikiliğine değinmektedir. İçkinlik kadınların ev içi emeğine tekabül ederken, Beauvoir aşkınlık kısmında geleneksel ev içi iş ve faaliyetlerin yaratıcı tarafını (*ki buna muhafaza etmek de diyebiliriz*⁵) göz ardı etmektedir (Young, 1997:135).

Zira eril-dişil ikiliğinde her iki terimin de anlamını kuşatan erildir; özdeşlik ve çelişmezlik erkek aklın özellikleridir. Irigaray dişilin bu ikili zıtlıklar taraflarından biri olmadığını aksine bu zıtlıkların her ikisi tarafından da dışlandığını ileri sürmektedir (Irigaray 1987: 229).

Joan Rivière *Bir Sahte Giysi Olarak Dişilik* (1929) başlıklı makalesinde; cinsiyetin, en azından dişi için günlük yaşamı oluşturan mikro oyunlar zincirinin parçası olarak giyilen bir giysi olduğunu iddia etmektedir. Rivière, öznenin oluşumunun denetlenmesiyle ilişkili bir sorundan söz etmektedir. Dişilik saklanmalıdır, ancak belli bir boşluğun üzerini

⁵ Vurgu bana aittir.

örtmeye yarayan bir saklanma ki bu daha çok dışılığın rol yapmaktan başka bir şey olmadığı anlamına gelmektedir.

Butler, Rivière'in edimsellik düşüncesi ile birleştirerek Foucault'nun özne kavramını toplumsal cinsiyet ve performatif kavramlarını ile yeniden yorumlamaktadır. Ona göre, toplumsal cinsiyet her zaman bir yapma edimdir, ama yapılandıktan önce var olduğu söylenebilecek bir özneye ait değildir. Toplumsal cinsiyet ifadelerinin ardında bir toplumsal cinsiyet kimliği yatmaz, o kimlik, tam da kendisinin birer sonucu olduğu söylenen “dışavurumlar”, “ifadeler” tarafından performatif olarak kurulur (Butler, 2016:77). İnşa edilen bir kurgudur fakat oluşum sürecinde olan kadınlık, ne zaman nasıl başladığını ve bittiğini bilmediğimiz bir inşa edıştır. Bu kurgu ve performans hakikati üretmektedir. Cinsiyetin dışı veya erkek olduğunu gösteren davranışlar, tutumlar, mizaçların kılığına girer. Aslında, hiçkimse doğduğunda bir cinsiyete sahip değildir.

Özne olarak tanımlanabilenler, temsil hakkına sahip olabilmektedirler. Siyasi ve dilsel temsil alanları özneyi belirlemektedir. Başka bir deyişle siyasi olarak temsil hakkına sahip olabilmek için, özne olmanın gerekleri yerine getirilmelidir (Butler, 2016: 44). Yani, yapılar tarafından şekillenen öznelere, yapıya hizmet eder, tanımlanır yeniden üretilebilirler. Bu da toplumsal cinsiyetli öznenin bölünmesi anlamına gelmektedir. Kadınların her daim eril olan öznenin basit olumsuzlaması ya da “Öteki”si olarak kavranamayacak bir “farklılık” tır. Ne öznedirler ne de öznenin Ötekisi; daha ziyade ikili karşıtlık ekonomisinden farklılıktırlar, bu ekonomi de eril olanın monolojik açılımına yarayan bir hiledir (Butler, 2016:68).

Butler'ın aksiyomatik olarak aldığı cinsiyet-toplumsal cinsiyet ayrımına bel bağlamaksızın, oldukça tarihselleşmiş ve somut bir bedenler ve öznellik anlayışına ulaşmak mümkündür (Moi, 1999:30). Moi, Butler'ın cinsiyet, toplumsal cinsiyet ayrımının öznellik ve cinsellik kavramlarını soyutlaştırdığı iddiasıyla toplumsal cinsiyet kavramının yerine ‘yaşanan beden’ kavramının kullanılması üzerinde durmaktadır. Moi'ya göre yaşanan beden, belirli bir sosyo-kültürel bağlamda eyleyen ve deneyimleyen fiziksel bir bedenin birliğe sahip bir fikridir, durum-içindeki-bedendir (Young, 2009:43). Beden bir durumsa, kadının özgürlüğünü kullanımına bağlı olarak bedenin anlamı da biçimlenmektedir. Moi, özgün bir beden türü olmanın karşılığının ne cinsiyet ne de toplumsal cinsiyet olduğu fikrine buradan varmaktadır. Yaşayan beden

fikri, bir kişinin öznelliğinin, kendisinin seçmediği sosyo kültürel olgular, başkalarının beklenti ve davranışları tarafından koşullandığını farkeder ve kendi yolunda hareket eder. (Young, 2009:46) Moi'nin kuramı özneliğin nasıl oluştuğuna odaklanmaktadır. İnsanın eyleyen olarak neler yapabileceği, koşulları, ilişkileri ve potansiyeli öznelliğini biçimlendirmektedir.

Iris Marion Young, Moi'nin öznellik kuramını irdelerken 'yaşayan beden' kavramının toplumsal cinsiyet yerine kullanılması fikrini eksik bulmaktadır. Young, kadınların ve heteroseksüel normları ihlal eden insanların ezilmesini betimlemek için, özneleri ve deneyimlerini betimlemeye uygun farklı kavramlar yaratmaya yardımcı olan yaşayan beden kavramının yanı sıra toplumsal cinsiyet kavramını yeniden kurmaya ihtiyacımız olduğunu ileri sürmektedir (2009:40).

Monique Wittig (2009), kadınların özne statüsüne sahip olabilmeleri için cinsiyet kavramının (kadın ve erkek), onları feyz alan tüm bilimlerin de ortadan kaldırılması gerektiğini düşünmektedir. Wittig, "kadınlar konusunda, bireysel özne sorununa materyalist terimlerle karşılık vermek öncelikle, lezbiyenlerin ve feministlerin yapmış olduğu gibi, sözde öznel, "bireysel", "özel" sorunların aslında toplumsal sorunlar, sınıf sorunları olduğunu, "cinsellik" in kadınlar için bireysel, sübjektif bir dışavurum değil, toplumsal bir şiddet kurumu olduğunu göstermektedir" (Wittig, 2009) demektedir.

Foucault'nun özne ve öznel deneyim tariflerinden yola çıkarak; iktidarın ne olduğunu tarif etmeden özneyi anlatmak pek de mümkün gözükmemektedir. Bu bağlamda, öznenin özne olma yolundaki tarihsel analizi ancak iktidarın özne ile olan bağlılığı toplumsal sözleşme geleneğinden günümüze uzanan hikâyesinin anlatılması ile anlaşılabilir.

1.1.2. İktidarın Çılgınlıkları ve Fısıltıları

“Kalbin hareketlerini serbest bırakırsanız, aklın zaafını nasıl engelleyebilirsiniz ki?”

(Kanunların Ruhu Üzerine, Montesquieu, 1748)

Bir işi yapabilme gücü, başarabilme yetki ve yeteneği, erk kudret olarak tanımlanan iktidar kavramı, insanlık kadar eskidir. Makro ve mikro iktidarlar olarak sınıflandırılan ve daha çok siyasi iktidarın vurgulandığı devlet yönetimini elinde bulundurma ve devlet gücünü kullanma yetkisi genelde ilk olarak akla gelen iktidar kavramıdır. Machiavelli'nin doğasını kötü kabul ettiği insan üzerine kurduğu Hükümdarlık'tan, Foucault'nun öznel deneyimlerin içine işleyen, ince stratejilerle yoğurulan öznesine yön veren iktidar kavramı bizleri sorgulamaya, kendiliklerimizi ortaya çıkarmaya sevk etmiştir. Bu bölümde, iktidarın ruhu ve akli birleştiğinde, bize neler söyler, nasıl yön verir? sorusuna yanıt aranacaktır.

İktidar kavramı, Hobbes'ten Rousseau'ya Toplum Sözleşmesi teorileri ile insanları bir arada güvende tutabilecek bir yasanın varlığına dayanarak her bireyin hayatta kalmak ve yaşamını sürdürmek için mutlak eşit hakları olduğu anlayışıyla şekillenmiştir. İktidar egemenliği elinde tutacak, bireylerin, toplumun iktidarlarını yönetmek üzerine kurulu devlete yani egemenliği yine bireylerin elinde tutmasına yaslanmıştır. İktidar çoğu zaman güç kavramı ile örtüştürülmektedir. Ancak iktidar güç müdür, nasıl güçlenir, gücünü nereden, kimden alır, nasıl hüküm sürer, nerelere nüfuz eder?

Din, güç, egemenlik ve mülkiyet etrafında oluşan iktidar kavramını tanımlamak oldukça zordur. İktidar gündelik yaşamı sosyal, ekonomik, kültürel, duygusal yönlerden ablukası altına alan toplumsal yaşamı iletişim ve etkileşim yönünden etkileyen, toplumun egemen ideoloji tarafından yönetilirken özneleşmelerine ve öznel deneyimleri çerçevesinde öznelerin de bireysel ve kollektif biçimde kendisine eşlik ettiği bir kavramdır.

Ulus Baker, “Spinoza'nın “iktidar” ile “güç” arasındaki fark yorumunu, iktidar bizi güçlerimizden ayrı düşüren, yani bizim gücümüzü azaltan bir mekanizmadır, düzenektir diye özetlemektedir (2015:185). Baker (2015b), Spinoza felsefesinde sadece potentia, yapma-etme kudretlerinin mevcut olduğunu, egemen gücün ise kendinde mevcut olmayıp

birincinin içinde var olduğu söylemektedir. Ona göre, potestas Spinoza'nın kalabalıklar (the vulgus) olarak ele aldığı, insanların eyleme kudretlerinden ayrı kalmalarından başka bir şey değildir. Baker, pozitif bir yetenek ile değil tersine bir otorite varsayımı ile özdeşleşmiş olan potestas teriminin negatif çağrışımı, “kanaatin” kaynaklarını ele almada Spinoza'ya ait anahtar bir kavram olduğunu söylemektedir. Fakat, eyleme kudretinden “ayrılmış” olmayı ise, hiçbir şey, eyleme kudreti olarak hiçbir şey onu aynı zamanda bir yapma kudreti olarak “kurumlandırmadıkça” veya “inşa etmedikçe”, bir egemene gerçekten aktarılamayacağını altını çizmektedir (2015b:174).

Ellias Canetti (2006) ise, iktidarın kitlenin oluşması ile ortaya çıktığını iddia etmektedir. Kitlelerin 'tersine dönme' yani iktidarı ele geçirme potansiyeli vardır. Bunu iktidar da bilir ve böylece iktidarın özellikleri belirir. “Güç kendisine zaman tanıdığı anda iktidar haline gelir, ama kriz anı, geri dönüşsüz karar anı gelince güç çıplak güç haline geri döner. İktidar daha geneldir ve güçten daha geniş bir uzam üzerinde işler; iktidar çok daha fazlasını içerir, ama daha az dinamiktir” (Canetti, 2006:284) dediğinde; kedi-fare oyunu metaforuyla iktidarın sessiz biçimde korku salıcı, sabırlı, özgürlük tanıyan, direnişe müsaade eden görünüşünün gölgesinde kendi alanı içerisinde gözetleyici, denetleyici ve kaçınılmaz biçimde disipline edici olduğunun altını çizmektedir. Canetti, iktidarın sahibinin belirlenmesinin; rakiplerinin kötü yanlarını ortaya çıkarma, maskelerini düşürme potansiyelleri ve ifşa etmedeki hızında yattığını ileri sürmektedir. İktidarın kendini sürdürmek için, bireylere dair veri topladığını düşünen Canetti “kişisel özgürlük, büyük oranda, sorulara karşı bir savunmaya sahip olmayı içerir. En güçlü tiran en güç sorular sorandır” demektedir. Bu bağlamda, iktidar özneye dair veri toplar, zamanı geldiğinde bireyi köşeye sıkıştırmak üzere kullanabilir. Ulaşılmazlık ve gizlilik özelliklerin başındadır.

İktidarın sürdürebilirliği ve güçlülüğü bir noktada, rekabetteki hızı, şüpheciliğinin derinliği, korkutarak sindirme, sorgulama, emir vermedeki başarısı, ele geçirebilme kapasitesi, affetmenin yüceliğine sahip erdeminin yüksekliğini gösterme biçimine bağlıdır. Bireye verdiği emirlere direnmesine, onlardan kaçmasına müsaade ederken, bireyleri bir araya toplayarak, kümeler oluşturmalarına, kolektif olmalarına izin verir ki, verdiği emirlerin bir kişiden diğerine aktarılması kolaylaşsın. Her halükârda, emri

dışardan aldığına göre, hissettiği sızı aynı olacaktır ve daha sonra bunu başkasına iletmek isteyecektir (Canetti, 2006:322).

Bu durumda, Montesquieu'nun "Kalbin hareketlerini serbest bırakırsanız, aklın zaaflarını nasıl engelleyebilirsiniz ki?" sorusunun cevabı kanımca aklın iktidar, kalbin ise insanın zaafları olduğunu ima etmektedir. Ancak, bu durumda iktidar ister tanrısal bir güce isterse seçilmiş kişi/kişilere ait görülse dahi kalp ve aklın birleşimidir. Aslında, Locke, Hobbes, Spinoza, Canetti insanın yaşam hakkı üzerinden tehdit edilerek, zamanlar, dönemler, eğilimler değişse dahi bireylerin iktidar tarafından gözetlenerek, denetlenerek, bedenlen ve zihnen yönetildiğini anlatmak istemişlerdir.

İktidarın işleyişini, topluma nasıl sızdığını anlatan Canetti'nin iktidar kavrayışına baktığımızda, iktidar dokunduğu varlığı negatif yönde etkiliyor sonucuna varmıştır. Suçluluk, vicdan azabı, dışlanma korkusu ile birlikte birey iktidarın kuklası olmuştur. Yani, iktidarı olduğu gibi kabul ettiğimiz noktada, onun bir dayanağı haline de gelebiliriz. Ayrıca, iktidarın tüm kurum ve bireylere temas ettiğini düşündüğümüzde, her tür insan ilişkisinin bir dışavurumu olduğunu da görmek zorundayız.

Modernite geleneğinden önce egemen ve tek meşru iktidarın devlet olarak kabul edilmesi, liberal kapitalizmin ortaya çıkması ile bireylere özgürlük alanları açmıştır. Liberal ve neoliberal dönemde, serbest piyasa ekonomisinin gelişmesi ile artan rekabet, ticaret hacminin büyümesi, pazarların çeşitlenerek genişlemesi, ile birlikte, artık pasif, susan, boyun eğen, sınırlı kalıplara sahip toplumsal tiplerin tarifi değişmektedir. Yine de Toplumsal Sözleşme gibi çok büyük bir siyasi geleneğin iddia ettiği, büyük bir yurttaş insan-sivil toplum-siyasal toplum insanın doğal hakları, siyasi hakların, güçlerin ayrılığı modernite mevzu olduğunda göstermelik bir ayrımdır. Foucault (2001:265), hükümdarlık modelinin geçerli olduğu dönemden sonra disiplin toplumunun geldiğini sonra eş zamanlı olan yönetimsellik modelinin yerleştiğini savunmaktadır. İktidarın bizi bulduğumuz sisteme hapseden, zincirlerle kendine bağlayan bir güç olmasından ziyade kişiler arasındaki ilişki olduğundan söz eder, bu ilişki geniş anlamda yönetimselliktir. Yönetim çok geniş yelpazeye sahiptir: toplum, grup, aile, birey gibi grupları kapsamaktadır. İnsan davranışlarının çok incelikli stratejiler ile yönetilebildiği, yalnızca kapatma, gözetleme, zorlamadan ibaret olmadığını altını çizmektedir. Bu bağlamda, aslında stratejilerin nasıl değişebileceğine kafa yorulması, insanın odaklanması gerektir.

Foucault (2008) liberalizm ve neoliberalizm ile sınırlandırmamış gibi görünen, özgürlüğü bireye teslim eden ama yöneten bir iktidarın hüküm sürmesi istendiğini belirtmektedir. Neoliberalizm ve kapitalizmin emek, sermaye özgürlüğü, serbest piyasaların güvende tutulabilmesi için özgürlüğe ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir. Özgürleşme kisvesinde bireylerin öznellesmesi, gerekmektedir. İktidar tabiiileştirmek için özneleştirir ve bizlere birtakım deneyimlerin öznesi olduğumuzu kabul ettirir. Butler (2015), iktidarın bir biçimi olarak tabiiyeti irdelemiştir. Sözlük anlamı ile tabiiyet: bir monarkın ya da egemen veya yüce gücün altında, ona tabi olma ya da bir başkasının egemenliği altında olma boyun eğme...Tabi olma, maruz kalma, yükümlülük... Mantık. Bir yükleme bir özne temin etme edimidir ve paradoksaldır. Üzerimizde etkide bulunan iktidarın zoruyla zayıf düşer, iktidarın şartlarını içselleştirir ya da kabulleniriz. Ancak böyle bir anlayışın ortaya koymakta yetersiz olduğu bir nokta vardır: Bu şartları kabul eden “biz”, kendi varlığımız için onlara göbekten bağlanmışızdır. Tabiiyet, kesinlikle kendi seçimimiz olmayan, ama paradoksal bir şekilde faillüğimizi açığa çıkarıp sürdüren bir söyleme olan bu temel bağımlılıktan oluşur (Butler, 2015:10). Bu bağımlılık, aslında zorunlu bir boyun eğme olarak da değerlendirilebilir ve hayatta kalma arzusunun tetiklemesiyle oluşmaktadır. Butler’a göre, hiçbir birey tabii olmadan ve öznelleşme sürecinden geçmeden özne olamaz. Yani, iktidar hem özneye dışsaldır hem de tam anlamıyla öznenin mekanıdır. Bu apaçık çelişki, hiçbir öznenin iktidar olmaksızın var olamayacağını fakat varoluşun iktidarın gizlenmesini içerdiğini, öteleyici bir tersine çevirme ile iktidar tarafından üretilen öznenin iktidara temel teşkil eden öncü haline gelişini kavradığımızda anlamlı hale gelmektedir (Butler, 2015:23-24). İktidar öznelleşmesi için bireyi çağırır ve dolayısıyla özne yüzünü yasaya döner. Özne doğrudan iktidarı içselleştiremez, bunu yaparken kendine de döner, yasa ve normlarla sıkıştığında vidan ortaya çıkar. Vicdan öznenin kendisi için bir nesne haline gelmesinin kendi üzerine düşünmesinin ve kendisini düşünömsel (*reflective*) ve dönüşlü (*reflexive*) olarak kurulmasının bir aracıdır. Nietzsche’ye göre dönüşlölük vicdanının bir sonucudur, kendini bilme kendini cezalandırmayı takip eder. Melankoli ortaya çıkar. Sahiplenilmemiş veya tamamlanmamış melankoli, öznenin iktidar anlayışının öznenin neyi başarabileceğinin yani öznenin gücünün sınırınıdır. Melankoli özneyi arar, ona neyin üstesinden gelebileceğinin sınırlarını gösterir (Butler, 2015:31). Tüm bunlarla savaşır, yenilip, yenerken özne iktidara iktidar özneye karışmaktadır. İktidarlar da çeşitlenmektedir. Etki

alanları, yönetmeye çalıştıkları, şiddet gösterdikleri bireyler, yapılar ve uyguladıkları şiddetin dozajı, “özgür öznenen” aldıkları yanıtların kapsamı da tonajı da başkalaşmıştır. Bu noktada, kapitalizmin ihtiyaç duyduğu türden bir iktidarın pozitif olması gerektiğini söyleyebiliriz. Bu iktidar için yasaklayıcı olmak kendi gelişimini mutlak biçimde insandan almasını engelleyecektir. Spinoza'nın (1958 [1677]), kavramı olan insanın potenciasını hem bedensel hem akılsal anlamda sonuna kadar kullanmasını sağlayacak, sahip olmadığı birtakım bilgi ve becerileri kazanmasını, üretime bu türde bir nitelikle katılmasını sağlayacaktır. Kapitalizmin nitelikli, rafine ve sofistike bir emeğe ve ürünlere ihtiyacı bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyeti düşündüğümüzde bu ihtiyaçları karşılamaktan azade değildir. Özgürlük kisvesi altında kendi aşkınlığını hayata geçirerek beslenen bu öznenin mükafatı takdir görmek, daha fazla kazanarak yaşam standartını yükselmek, yücelmek ve “ben” in mükemmelliğini kanıtlamaya çalışmaktır. Kamu hizmetlerinin özelleşmesi, bu hizmetleri karşılama emeği ve/veya maliyeti bireylere ve orantısız ölçüde kadınlara geri dönmektedir (Brown, 2018: 123). Üretim emeğinden finansal emeğin yoğunluğuna geçişte, her zaman daha fazla insan sermayesine ihtiyaç duyulması, kadınların karşılığı ödenmeyen görünmez emeğiyle içiçie geçerek toplumsal cinsiyeti neoliberal akla uydurmuştur. Margaret Thatcher gibi neoliberalizmin oyun sahasına girişine katkıda bulunan siyasi figürün, başka alternatif yok derken desteklediği anlayış toplumdan ziyade yalnızca bireyin olduğudur. “Sadece tek tek erkek ve kadınlar ve bunların aileleri vardır” derken aileyi yüceltip, her bireyin bu sisteme ayak uydurması gerekliliğinin altını çizmiştir. Bu noktada toplumsal cinsiyetin temeli ve uyguladığı şiddetin biçimi değişmiştir.

İktidar özgürlük gibi büyük bir armağanı bireylere ve özellikle kadınlara bağışlarken aile içinde, evde, sosyal yaşamda, iş yerinde, politikada, sokakta, alışverişte yapacaklarını, sorumluluklarını fısıldamaktadır. İktidar, sorumlulukları, beklentileri karşılama sürecinde, tökezlemelerde, başarısızlıkta, yılma ve pes etme durumlarında hayal kırıklıklarını öylesine bağırarak ve çığlıklarıyla haykırır ki, kadınlar bambaşka özneleşme süreçlerini deneyimler.

1.1.3. Neoliberal Özne Olma Yolunda Kadın

Kadınların görünmeyen emeği, cinsiyete dayalı iş bölümü ve toplumsal cinsiyet ilişkileri çerçevesinde harcanan bir emek biçimidir ve patriarkal yapının en temel dayanaklarından birisini oluşturur. Bu emek görünmeyen emektir çünkü birincisi doğallaştırılmış emektir (Savran ve Demiryontan, 2012:11). Savran ve Demiryontan'a göre, doğallaştırılan, karşılıksız ve mesai saatleri olmayan bir emek tipidir. Bu görünmeyen emek kadınların doğal alanı olarak kabul gören ve sözü geçen ilişkiler bütününe mekânı olan evde bir davranış biçimine dönüşürken bizlere fiziki, cinsel, duygusal, zihinsel emek harcadığını ortaya koymanın zihinsel aracını sunmaktadır (2012:11).

Ücretli bir işte işçi veya yönetici olarak çalışan kadın da bu görünmez emeğin de sahibidir. Fakat, buna çifte mesai diyebilme lüks haline gelmiştir.

Emek, varlığın tarihsel hareketinin temel nedensel gücü veya ilkesi olarak işlev görür. Emek pratiklerin bir değer yarattığı iddiası, belirli bir politik sorunsal ortaya konmaktaydı: bu pratiklerin toplumsal değeri nedir? Kadın emeğine yoğunlaşmanın amacı ne işi yüceltmek ne de hakiki bir varlık biçiminin gerçekleşmesini göklere çıkarmak ne de bunun kaybının yasını tutmaktır. Asıl amaç, özgün kurucu pratiklerin toplumsal inşası üzerinden bir mücadele alanı ve böylece ne yapabileceğimiz ve kim haline gelebileceğimiz ile ilgili sorular ortaya koymaktır (Weeks, 2012:172-173). Kadının görünmez emeği, duygusal emek her zaman eve has emek türleri olarak değerlendirilmektedir. Kadın yöneticiler de özneler arasılık ve kolektif görüş hep hayatında olmak zorundadır. Nancy Fraser (2009), II. Dalga feminizmin hızlandığı 1960-1970 döneminde neoliberalizmle kapitalizmin devlet eliyle kapitalizme dönüştüğünü belirtirken, ekonomizm, erkek merkezilik, devletçilik ve westfalyonizmi bunu oluşturan öğeler olarak sıralıyordu. Fraser, bugün kendini II. dalga feministlerin mirasını sürdürenler olarak gören, çalışan, neoliberal özne olarak tasvir edilebilecek ve kendini feminist olarak adlandıran kadınları da kendi eksenine soktuğunu ileri sürmektedir.

Young için toplumsal cinsiyet toplumsal (tıpkı Butler'ın söylediği gibi) bir performanstan başka bir şey değildir (Young, 2005: 42). Iris Marion Young "Bir süreklilik olarak toplumsal cinsiyet: kadınları toplumsal bir kolektif olarak düşünmek" makalesinde; kadınları toplumsal bir kolektif olarak nasıl düşünebiliriz sorusuna Jean Paul Sartre'ın

sürekli (seriality) ve atıl-pratikler (*practico-inert*); kavramlarını yorumlayarak yanıt vermektedir. Her ne kadar Sartre'ı cinsiyetçi ve erkek yanlısı bulsa da iki kavramı kadınları bir toplumsal kolektif olarak görebilme imkanının sorgulama adına ödünç alıp, kullanmıştır. Atıl pratikler (*practico-inert*); içinde yaşadığımız kültür içerisinde birikmiş kalmış ve öncekilerden bizlere sirayet eden pratiklerdir. Toplumsal cinsiyet atıl-pratik yapılarının bulunduğu bir alan olarak ele alınmalıdır. Önceki nesillerin praksislerinden kaynaklanan, varoluşlarına ciddi biçimde işleyen davranış ve eylemlerin bir çıktısıdır. Bedenler ve nesnelere cinsiyeti ve kadınlık dizisini heteroseksüellik ve cinsiyetçi bir iş bölümü üzerine kurmaktadır (Young, 1997:29). Halbuki kadınlar ne ortak bir kimlik ne de serideki tüm bireylerin paylaştığı ortak özellikler dizisine sahip bir dizisel bir kolektif olarak tanımlanabilirler. Sosyal kısıtlamalar ve atıl pratiklerle ilişki içerisinde olan nesnelere; kadınların yaptıkları eylemleri ve bu eylemlerin anlamlarını koşullamaktadır (Young,1997: 36). Young, cinsiyetlerarası iş bölümünü örnek vererek, her toplumsal sistemde farklılıklar olsa dahi, kadının dışarıda çalışması evdeki düzenin hâkimi ve çalışanı olması gerçeğini değiştirmez (Young, 1997: 29) demektedir.

Ne feminist teori ne de feminist politika, kadın öznesiz olamaz (Young, 1997:15). Kimdir bu kadın, kadınlar? Aslında geçmişte atıl pratiklerle kurulan ve biriken praksisleri ile kurulmaya devam eden her biri kendine has biricik özneler. Kadınların erkeklerle eşit olması bir yana kadınlar birbirlerinden de farklıdır. Çünkü her biri bambaşka deneyimlerle, sermayelerle donanmış varlıklardır. Kadınların aralarındaki farklılıkları yadsımadan ortaklıkları görebilmek, yani özcülüğe düşmeden bir “grup” tasarlamak mümkün ve gerekli değildir. Kadınlar arası farklılıklar sadece onların “diğer” kimliklerinden kaynaklanan ve bu yüzden de onları dizinin bir başka noktasına yerleştiren farklılıklar değildir (Bora, 2014: 46-47). Kadınlığı bir kimlik olarak görmekten ziyade farklı bağlamlarda, kadınları birer özne olarak görerek kadınlıklarının nasıl kurulduğunu, nasıl dönüştüğünü, toplumsal ilişkiler bağlamında sınırlılıklarının, imkanlarının öznelliklerini nasıl şekillendiğini görebilmek asıl meseledir. Young'a göre kadınları bir gruptan ziyade bir dizide görmek, kimlik problemini de ortadan kaldırır. Kadın sorununda esas olan farklılıklar ve kimlik değildir. “Kişisel olanın politik olması” politik özneliğin farkları üzerine değil, toplumsal cinsiyetin dayattıklarını ortadan kaldırmaya odaklanması anlamına gelmektedir. Bu odaklanmanın ise kolektif bir hareket olması gerektiğidir.

Bunu sağlayacak olan farkları unutup, bölünmüş gruplar şeklinde örgütlenemeyen feministler için günümüz dünyasında işler epey zorlaşacaktır. Feminist hareketin bireylerdeki kültürel tutum ve davranışları, kurumsal ve yapısal değişime neden olmadığını iddia etmektedir (Fraser,2009:2). Hatta Fraser'ın, “tarihin bir cilvesidir ki; ütopyik arzular yeni bir kapitalizm formuna, post fordist, uluslararası, neoliberal düzene-geçiş meşrulaştıran duygu akımlarıyla yeniden hayat buldular (Fraser;2009:4) sözü kanımca oldukça yerindedir. Kapitalizmin yeni ruhu, duygusal emeği, hep görmezden geldiği gibi görmemeye çalışmaya devam ederken, çalışma yaşamına katılımın, tüketimin, pazar ekonomisinin gözbebeğine oturtup onu kendi öznesi yapmıştır. Bu özne, çekiştirilen, yeri sallantıda olan bir dublör gibidir. Bu dublör -mı gibi yapan neoliberal öznedir. Liberal teori ve uygulamalar bireysel zevkler ve ilgilerinden azade olarak bireylerin refahına dayanmaktadır (Young, 1997:114). Neoliberalizm mali krizle birlikte yok olup gidecek geçici bir ideoloji olmadığı gibi, ticarete ve maliyeye başat yer veren iktisadi politika da değildir yalnızca, söz konusu olan bundan daha fazla ve başka bir şeydir: Yaşama, hissetme ve düşünme biçimimizdir. Söz konusu olan tam da varoluşumuzun biçimidir, yani itildiğimiz davranma biçimi, başkalarıyla ve kendimizle ilişki kurma biçimimizdir (Dardot ve Laval, 2012:1). Tıpkı Young'ın atıl pratikleri yorumlamasında anlattığı gibi, neoliberalizm şu anki praksislerimize sızmıştır. Ekonomik dengeleri korumak, kapitalizmin sürekliliğini sağlamak insan sermayesinin değerini arttırmıştır. Bu bağlamda egemen iktidar ihtiyacı olan insan sermayesini aradığı, idealize edilmiş bir özne yaratma niyetindedir. Bu da neo-liberal öznedir. Neoliberal girişimci öznenin, küresel rekabet ilişkileri içinde çıkarları ve arzuları peşinde, kendine yatırım yaparken belirli bir eylem özgürlüğüne sahip olması gerekir (Foucault, 2008: 63). Rekabet edebilmesi için kendine yatırım yapma özgürlüğüdür bu. Bu noktada kadınlar tam anlamıyla neoliberal özneler yani *Homo economicus* olmuştur. İş yaşamında başarıları, aşkınlıkları, cesaretleri, yılmamaları bir erkek kadar rahat olmadan sahip oldukları sermayeleri ve emeklerini yüksek derecede kullanmalarına rağmen, bu özne rolünü seviyorlar mı, sahiplenmek zorundalar mı?

Liberal politikanın ufku ve referansı, kendi çıkarları peşinde koşan, özsevgisini tatmin etmeye çalışan ve kendisini harekete geçiren tutkulu motivasyonlarla tanımlanan bir yeni insandır (Dardot ve Laval, 2012:22). İşte bu yeni insan -mı gibi yaparak unutup ve bir

“çıkar öznesi” oluverir. Dardot ve Laval’a göre, çıkar öznesi olmak, insan doğası ile eşleştirilir ve kendinden sorumlu insanın eksik kalmamak adına arzularının peşinden koşması eylemin devindirici gücü olmuştur. Böylelikle insan hem arzusunu tatmin etmek için hareket edendir, hem de ihtiyaçlarını karşılamak için çalışan, kendi kullanmadığı şey karşılığında sahip olmadığı şeyi elde etmek için de alışverişe girendir (2012:22). Dardot ve Laval’ın eksikliğe dayalı bu insan iktisadının, liberal politik eylemin temeli olduğunu ileri sürmektedirler. Bu bağlamda, özellikle kadınlar bu politikanın içerisine, bedenleri, zihinleri, eylemleri üzerinden nasıl dahil oluyorlar kısmı liberal feminist olduğunu iddia eden, Facebook’un kadın COO⁶’su ve hissedarı Sherly Sandberg’in sözlerinde berraklaşmaktadır. Sandberg, dünyada adaletsizliğin, eşitsizliğin eskisi gibi olmadığını altını çizirken, kadınların herhangi bir şeyi tercih ettiklerinde, seçemedikleri veya tercihleri kapsamında dahi olmayan seçenekleri kullanmak zorunda olduklarını, buna zorunlu olduklarında ise eksik hissettiklerini unutmaktadır. Çünkü, çıkar öznesi olarak bir insan doğasının varolduğu farzetmek zamanımızın en kritik ideolojik mücadele alanıdır.

Bugün burada ne kadar şanslı olduğumuzu kabul ederek başlayalım. Biz annelerimizin, büyükannelerimizin yaşadığı, kadınlar için meslek seçimlerinin oldukça sınırlı olduğu bir dünyada yaşamıyoruz. Ve bugün bu salonda iseniz, çoğumuz temel sivil haklara sahip olduğumuz bir dünyada büyüdük. Ve inanılmaz bir şekilde bazı kadınların hala aynı haklara sahip olmadığı bir dünyada yaşıyoruz. Fakat bütün bunlar bir yana halen çok ciddi bir sorunumuz var. Dünyanın hiçbir yerinde hiçbir meslekte yüksek düzeye gelemiyorlar (Sandberg, 2010)

Sherly Sandberg, dünyada yalnızca %15-%16’larda kalmış üst düzey yönetici kadından, sivil toplumda çalışma yüzdesi görece yüksek sayılan kadınların yüzdesinin %20’lerde olduğundan dem vurmaktadır. Ona göre, bunun esas sebebi ise; kadınların vazgeçmesidir. Kadınların kendileri için pazarlık etmedikleri, kendilerine inanmadıkları, çocuk doğuracakları zaman işi bıraktıkları, ki; bunda motive edici, heyecan verici, eğlendirici, ödüllendirici bir işleri olmadığı sürece haksız olmadıklarını belirtmektedir. Bir fark yarattığınızı hissetmeniz gerekir derken, aşkınlığa vurgu yapmaktadır. Ayrıca, kadınlara 3 direniş stratejisinin başlığını hızlıca sıralamaktadır: Masada oturun, ayrılmayın, sevildiğinizi görmek için başarın demektedir. “Ülkenin ve şirketlerin yarısı kadınlar

⁶ Chief Operating Officer- Özellikle özel şirketlerde, operasyon direktörü, operasyondan sorumlu başkan anlamına gelmektedir.

tarafından yönetilse, evlerin yarısı erkeklerin de yarısı evde kalsa” dileklerini sunarken özetle eşitlikçi bir dünya önermektedir Sandberg.

İşte de tam da bu noktada, tüm dünyadaki feministlerin birleştiği eşitlik için değil %99’un feminizm yürüyüşünün ardından ve 2013 senesinde Sandberg’in *Lean-In* başlıklı, *Sınırları Zorla* ismiyle Türkçeye çevrilen kitabına atıfla Fraser, Bhattacharya ve Arruza imzalı *%99 İçin Feminizm: Bir Manifesto* başlığıyla yazdıkları manifestoda kadınların bir yol ayrımında oldukları belirtmişlerdir. Kapitalizme hizmet eden bir feminizme yer olmadığı Sandberg’in kendini liberal bir feminist olarak gördüğünü, liberal feminizmin artık tamamiyle kapitalizmin hizmetçisi olduğu görüşünü yinelemiştir (2019: 1). Yol ayrımının diğer çatalında ise yeni bir feminizm arayışı olduğunu belirtmiştir. Fraser’a göre, liberal feminizmin gerçek amacı eşitlik değil meritokrasidir (Fraser, 2019:24). Bu hareket, çoğunun ihtiyaçlarına hizmet eden feminist bir harekettir ve hedefi neoliberal feminizm tarafından gözden kaçırılan kadınlara dikkat çekmek olmalıdır. Toplumsal hiyerarşiyi yıkmaya çalışmaktan ziyade onu “çeşitlendirmeyi”, “yetenekli” kadınları zirveye taşımak için “güçlendirmeyi” hedeflemektedir. Kadınlara düpedüz “yeterince temsil edilemeyen grup” muamelesi yapan savunucuları, imtiyazlı birkaç kişinin kendi sınıfından erkeklerle aynı koltuklara oturabilmesini aynı maaşı kazanabilmesini garanti altına almaya çalışmaktadır. Doğası gereği bu feminizmden en fazla faydalananlar zaten toplumsal, kültürel ve ekonomik avantajlara sahip olanlardır. Geriye kalanlar en alttakiler (Fraser, 2019:24). Ona göre, kadınlar ataerkilliğin yararına hizmet etmek için çalıştıkları sürece kariyerlerinde başarılı olabileceklerini ve çoğu kadının erişemediği kaynaklara ve fırsatlara erişebilecekleri düşüncesi ile hareket etmektedirler. Meritokrasinin varlığını sorgulamadan desteklemek, bariz bir şekilde erkek hegemonyasını teşvik etmese de derin biçimde cinsiyet ayrımcılığı ve sembolik şiddete uzanan sonuçları da kabul etmek anlamına gelmektedir.

Fraser, *lean-in* feminizmine yanıtlarının, *kick-back* [geri tepme] feminizmi olduğunu belirtirken, ezici bir çoğunluk kırık cam parçalarını temizlemeye mahkûm edilirken, cam tavanı kırmakla zerre kadar ilgilenmediklerinin altını çizmektedir. “Köşe ofislere kurulan kadın CEO’ları başarıları için kutlamak değil hem köşe ofislerden hem de CEO’lardan kurtulmak istiyoruz” (Fraser, 2019: 25) iddiasıyla Fraser %1’lik ayrıcalıklı, ayrıcalık sahibi olma peşinde koştuğunu düşündüğü kadınların, %99 olarak kabul ettiği göçmenler,

yoksul, işçi sınıfı, ayrımcılık mağduru, engelli, orta sınıf olmak için mücadele eden kadınların queer, trans bireylerin üstüne basarak yükseldiklerini savunmaktadır.

Fraser'ın bu iddiasını, Sancar'ın "bazı kadınlar, gücü elinde tutan erkeklerle iş birliği yaparak, eril iktidardan pay alabilir ve çıkarlarını diğer ezilen kadınlardan farklılaştırarak egemen erkek çıkarlarıyla eklemiş ilişkiler kurabilirler" cümlesindeki bakış açısını desteklemektedir. Bu bağlamda, Fraser'a göre (2019), ayrıcalıklı olabilmekle kastedilen erkek egemen iktidara hizmet etmekten, onlardan biri gibi gözükp, diğer kadınlara yüz çeviren taraf olmaktan geçmektedir. Farklı kadınlık konumları "sınıf" ile nitelendiğinde, farklı iktidarlar ortaya çıkmaktadır. Üretim ilişkileri sınıfsal sömürüye, yeniden üretim ilişkileri ise cinsel ezilmeye yol açar. Böylece, bütün kadınlar cinsiyetleri nedeniyle, proleter kadınlar ise bir de sınıfları nedeni ile ezilir. Dolayısıyla orta sınıf kadınlarla alt sınıftan olan kadınlar arasında ortak bir mücadele alanı vardır: yeniden üretim (ya da cinsiyet ilişkileri)⁷ (Bora, 2014:51). Yeniden üretim farklı kadınların ortak noktasıdır. Bunu görmezden gelerek, özgür ve kendini gerçekleştirmeye odaklı özne olarak, mücadele alanına girmeleri yalnızca erkeklerle değil kendi aralarında da eşitlik yaratmaz. Bu noktada, Bourdieu'nun benzer bir görüş çerçevesinde sınıfın aşılamayacak olması gibi karamsar bir düşünceyi aydınlatmak gibi bir işleve sahip olabilir. Bourdieu sınıflar arası eşitsiz ayrımı ve sınıfların yeniden üretilmesini yaşamı bir oyuna benzeterek, kültürel, ekonomik, sembolik sermaye ve tüm bunlarla mevcut bir alanın oyununa dahil olmakla açıklamaktadır. Sınıflar arası hareket mümkündür ancak sermayelerin hacminin genişletilmesine ve sermayelerin bütünü bağlamında kozların iyi kullanılmasına da bağlıdır.

Eyleyici elindeki kozlar ile mücadele alanında bir çözüme gitme becerisini gösterir. Nasıl sonuca gidileceğine dair sahip olunan bu davranış kalıpları, karşılaşılan durumlar neticesinde bireylerin ortak bir yatkinlikler bütünü oluşturmasına yol açar. Bourdieu, bu yatkinlikler bütününe habitus adını verir (Bourdieu ve Wacquant, 2003: 82-83). Habitus bireyi şekillendirirken, birey de eylemleri ve yaptıkları ile habitusu şekillendirir. Bu, yetişme ve eğitim süresinde kazanılır. Hem varolan bir yapıyı koruyan hem de kendi kendini dönüştürme çabası ile bireye eyleyici olma şansı tanımaktadır.

⁷ Vurgular yazara aittir.

Bourdieu, neoliberalizmi, *ortak kazananların yöntemli yıkılma programı* (neo-klasik ekonomi şirketleri, sendikalar ya da aileler söz konusu olsa da bireylerden başkasını tanımak istemez) olarak tanımlamaktadır. Ekonomi ve toplumsal gerçeklikler arasında toptan kopuşu kolaylaştırmaya, böylece de gerçekte kuramsal betimlemeye uygun, kendini ekonomik etkenlerin yol açtığı bir baskılar zinciri gibi sunan bir ekonomik sistem oluşturmaya yönelir (Bourdieu, 2002:82-83). Bourdieu'nun “sınırsız bir sömürü ütopyası” olarak gördüğü neoliberalizm; kadınların bireyselleşmesi, sermayelerinin birikimi, habitusları, sınıfları, iş yaşamında yükselbilme, istihdam edilme oranının artması, sınıflararası farklılıklar, istihdam alanlarında nasıl konuşuluyor? Sandberg gibi yönetici olan kadınlar, onun gibi mi düşünüyorlar? Sermayelerinin toplamı, sembolik sermayeleri ücretli istihdamın kadınlar için tepe noktası olan yöneticilik pozisyonlarında nasıl kullanılıyor? Nancy Fraser'ın %1 olarak gördüğü ayrıcalıklı sınıf, yine Fraser'ın tabiriyle cam tavan kırıklarını temizleyenlerin, üstüne çıkarak mı yükseliyorlar?

Fraser (2019), sınıfın öznelliği ve kadınların yaşamlarındaki deneyimi doğrudan etkilediğini, birer neoliberal özne olarak kapitalizme hizmet ettiklerini, ona hizmet ettikçe daha da refaha erdiklerini söylemektedir. Peki neoliberal özne kimdir?

Neoliberal özne kendi hakikatini başarı hükmü içerisine yerleştirmektedir ve varlığını sınadığı bir “hakikat oyununa” boyun eğer. Performans, çok kesin olarak, işletme iktidarının hakikatidir (Dardot ve Laval, 2012:396). Bu arada kalan özne ki özellikle kadın özne, Fraser'a göre kapitalizmin tuzağına düşmüş görünmektedir.

Kapitalizm kendi gizemli zemini olarak patriyarkaya yaslanır. Bu gizli zemin, sermaye ilişkisi soyutlama düzeyinde değilse de bir toplumsal yapı olarak kapitalizmi ve sınıfları çeşitli biçimde şekillendirir (Savran ve Demiryontan, 2012: 15) İşte bu nokta, kadınların işgücüne katılması, idari anlamda yüksek mevkilere gelmesi duygusal emeği söylemden silmek istemektedir. Öznenin ve öznel deneyimin inşası toplumsal cinsiyet doğalmış gibi araçsallaşması ile, kadın özne dönüştürülmüştür. Dönüşen özne, yanından ayırmadığı bavalıyla birlikte içinde olan hafif görünen yüklerini, görünmez emeğini yanında taşımaktadır. Sınıfsal olarak farklılık göstermekle birlikte dönüşmüş ve dönüşmeye başlayan kadın özne kıymetlenmiş gösterilen emeği nasıl görmektedir? Özellikle yöneticilik kademesine yükseldiklerinde kadınların ekonomik, kültürel ve sosyal anlamda ağ oluşturma değer görme, farklı sermayelerinin kıymetlendiğini hissetmeleri başka

kadınların da bunu yapabileceklerine dair inançlarını arttırmaktadır. Ancak, ben yapıyorsam, neden diğer kadınlar da yapmasın derken diğer kadınları ötekileştirirler mi? Bu yönüyle, kadınların cinsiyet körlüğü, zekâ ırkçılığı, aşağılama veya diğer ayrımcılık biçimlerini öteki kadınlara uygulayıp uygulamadıklarını öğrenmek de farklılıklar ile nasıl başa çıktıklarının bir göstergesi olacaktır.

1.1.4. İş Yaşamı ve Rekabet

Marx'ın iktisadi liberalizmin dört temel kavramı olarak sıraladığı -özgürlük, eşitlik, mülkiyet ve Bentham (şahsi çıkar)- hatırladığımızda, bilhassa toplumu ve özneyi boydan boya kateden negatifiğin Marxçılığın ilk adı olan sınıf mücadelesinin olmadığı, bir öznellik ve toplum fantazisi ortaya çıkmaktadır (Tomsic, 2017: 19). Foucault'ya göre, özgürlük neoliberal çağda mütemadiyen üretilen birşeydir. Eşitlik, mülkiyet artık ya miras kalan ya da savaş, çalışıp kazanılabilen, verimli olduğunda elde edilebilen güvencelerdir. Şahsi çıkarlar ise arzulayarak, hayatta kalmak için gözetilenlerdir. Neoliberalizm ve kapitalizmin özgürlük gibi bir gereksinimi vardır. Neoliberalizm hem bir akılsallık hem de normatif bir düzendir. Sadece belli ideologların eserlerinden türetilmiş fikirler ve politikalar değil, “çağdaş kapitalizmin aklı” olarak, “neoliberalizm, insanların evrensel rekabet ilkesi uyarınca yönetilmesinin yeni bir tarzını belirleyen söylemlerin, pratiklerin, düzeneklerin bütünü olarak tanımlanabilir” (Dardot ve Laval 2012: 2). Başka bir dünya düzeni diyebileceğimiz neoliberal düzende, özgür bırakıldığını varsaydığımız bireyler yalnızca rekabet edebilme ve piyasa eylemlerine katılabilme serbestiyetine sahiptirler. Sermaye özgürlüğü, emek özgürlüğü ve önemli olan bunlarla serbest piyasa dolaşımını güvenlik altına alabilmektir.

Emek saf olarak meta üretimi üzerine değil, artı-değer üretme üzerine kurulmuştur. Özne meta üretimi dışında hizmet veren bir sektörde çalışsa dahi kapitalist üretime bir artı değer vermelidir, verimli olmalıdır ki; bu da sürekli gelişime bağlıdır. Rekabet ederken öne geçmek ve kazanmak için her türlü girişimde bulunan öznelerin bu rekabeti aşkınlık sürecine girmiş, daha insani şartlarda yaşayan, kendi arzusunu yerine getirme doğrultusunda algılamaları büyük bir motivasyon kaynağıdır. Neoliberalizmin öznesi, ekonomi üzerinden tanımlanan ve çevresinde değişen koşullara göre kendini ayarlayabilen/dönüştüren homo economicus'tur (May, 2012:99). Bu girişimci üretirken tüketen, tüketirken de üreten öznenin beklenti, tüm kültürel, ekonomik sosyal

sermayesini ortaya koyarak, kendini geliştirirken, rekabetçi biçimde piyasa ortalamasında ücret karşılığında çalışan, risk alabilen, fedakârlık gösteren, başarı ve başarısızlıkları karşısında mesuliyet alanıdır. Ama esas olarak, sermayenin büyümesine katkı sunarken, kendi sermayesini de arttırmaya çalışandır. Sermayesi artıp, katma değeri fazlaştıkça hem ekonomik kazancı hem sağlık sigortası, prim vb. yanlar haklar olarak tabir edilen kazançları da aynı paralelde artış göstermektedir. Bireylerin nitelikleri ve çalıştıkları kuruma katma değerlerinin artması neticesinde emeklerinin karşılığında aldıkları maddi ve manevi karşılıklar aslında etkili birer özneleşme stratejisinin parçası olarak görülebilir. “Homo Economicus'un Bir Soykütüğü: Neoliberalizm ve Öznelğin Üretimi” başlıklı makalesinde Jason Read (2012) çalıştıkları kurum tarafından kendini geliştirme ve kendine yatırım stratejilerinin, işçileri kendilerini, dayanışma ve kolektif örgütlenmeden fayda sağlayacak siyasi "işçi"ler olarak değil de "tek kişilik şirketler" olarak görmeye teşvik ettiği şeklinde yorumlamıştır (2012: 87). Dayanışma yerine maddi ve somut bir iş birliği sahnededir. Böylelikle, kârın maksimizasyonu taşeron işçilikle artabilecek, süreli sözleşmeler yapılabilecek ve fayda maliyetini artırmak isteyen kapitalizm rekabeti körükleyerek, pazarlık usûyle ücretli emeğin fiyatını düşürecektir. Özelleştirme, rekabet ve bireycilik... Tüm bunlar kolektif arzu yatırımlarında gözlenen mahşeri bir altüst oluşun sonucu değil midir? Dayanışmanın ortadan kalkması işçileri herhangi bir siyasal güçten mahrum bırakmış, emek gücünü gayrimaddi köleliğin bir koşuluna indirgeyerek eğreti emeğin hiper-sömürüsü için gereken koşulları yaratmıştır (Berardi, 2012:123).

Marx'a göre rekabet “sermayenin, birçok sermayenin birbiriyle karşılıklı etkileşimi şeklinde tecelli eden içsel doğasıdır” (Marx, 1977:231). Sermayelerin etkileşimi ve birbirlerine uyguladıkları baskı, birikim içindir, biriktirdikçe kapitalistlerin rekabet etme potansiyelleri artar. Sermayeye kolektif olarak sahip olunması mümkün değildir, bireylere ait farklı sermaye birimleri bulunmaktadır. Fakat, sermaye yeniden üretim yoluyla ve birbirlerine baskı yoluyla büyür ve rekabet üzerine kurulu bir sistem olan kapitalizm, özneleri de emeklerini de birer insan sermayesine dönüştürmüştür. Özne tüm sorumluluklarını yerine getirirken, kendi adına yapması gereken sosyal, ekonomik, kültürel birikim ise göz korkutucu ve elzemdir. Özne artık belirsizlik, güvensizlik, yüksek rekabet şartlarındaki serbest piyasada bir şirket misali öz sermayesine, kârına, performansına odaklanmıştır.

Öte yandan, öznelerin kendi arzuları peşinden gitme, tercih etme özgürlüğü adı altında gelişen maddi iş bölümü ve iş birliği kolektiflik temelinde mal ve hizmet üretimine hizmet eder bu bağlamda ortaya ücretli emek ilişkisi çıkar. Girişimci özne, yalnızca kendi yararına çalıştığını düşünürken, kendi emeğinin yanı sıra ikinci şahısların emeğine muhtaçtır ve emeğine ihtiyaç duyulan, kapitalist sermayenin artmasına hizmet edendir. Kapitalizm, uzun bir zaman zarfında meydana gelmiş olan piyasa katmanlaşmasını miras almış, ama bireysel ya da küçük ölçekli kolektif-üretim ilişkine ilişkin bütün imkanlara kökten son verip eşi benzeri görülmemiş maddi yaderkliği beraberinde getirdikten sonra gerçek anlamda ortaya çıkabilmiştir ancak. Kapitalizmin olanaklılık koşulu, piyasadaki iş bölümüne tamamen bağlı olmasıdır (Lordon,2014: 26). Her ne kadar bireysel gelişme, birikim ve başarı odaklı olsa da neoliberal özne sermayeye, iş birliği ve iş bölümüne bağımlıdır.

Öte yandan, rekabet başka bir deyişle, serbest piyasanın üstündeki gizli eli örten bir araçtır. Bireylere cesareti, girişimcilik kabiliyeti ve yeteneği ölçüsünde kendisine bir yaşam alanı bulacağını söylerken aslında yapısal sorunların ve sorumlulukların üstünü örtmektedir. Bu bağlamda rekabet yalnızca serbest piyasa ekonomisine dahil olmakla ilerlemez, tüm insani ilişkilere ve yaşama sızar. Görünüşte kendilerini aşmak, potansiyellerini kullanmak üzerine kurulu olan sistem esasta hayatta kalmayı hedeflemektedir. Özgürce yapma etme becerilerini hayata geçirmek yine denetimli bir özgürlük ilkesi ile gerçekleşebilir. Liberalizm, özgürlüğün benimsenmesi değildir; onu sürekli olarak üretmeye, canlandırmaya ve imal etmeye çalışmasının yanı sıra-elbette-bu üretim pek çok sorun ve kısıtlamayı (sistemi) da getirmektedir yanında (Foucault, 2008:65). Özgürlük denetimli bir biçimde üretilmelidir ve buradaki en önemli unsur güvenlidir. Foucault'ya göre, liberalizmin sloganı “tehlikeli bir biçimde yaşamaktır” (2008:66). Hayatta kalmaya çalışmak görünmez korku ortamı içerisinde gerçekleşmektedir. Korku, içimizde olan enerjiyi somut biçimde hayata geçirme hevesimizi yerle bir etmekle tehdit eden bir hiçlik duygusu, söylemin yarattığı bir bilinmezde kaybolmaya işaret etmektedir. Birbiriyle ilişkisizmiş gibi gözükken birçok korku unsuru –katil meteorlar ve taciz gibi– aslında insanların karşı karşıya olduğu riskleri ve tehlikeleri sürekli olarak abartan bir kültür tarafından yeniden üretilmektedir (Furedi, 2001: 14-17). Neoliberal iktidar alanı içerisindeki kuvvetli, iddialı görünen özne ve bedenler, ekonomik bir söylemin şekillendirdiği ürkek ruhun içinde gezinmektedirler.

Bu ortamda, rekabet ilişkisi bir korku kaynağıdır. Kendini sürekli olarak başkalarıyla, onların performansları ile kıyaslamak, her daim birkaç adım önde olmaya, ödüllendirilme, prim alma ve terfi odaklı çalışmak gerekmektedir. Tüm bunları yaparken arzı arttırmaya çalışmada her daim daha üstün performansa sahip olunmalıdır. Özne, rekabet ortamında en ön sırada, iddialı olmalıdır. Bunun her zaman diliminde başarılı olunamayacağı, her daim bir riskin mevcut olduğu düşünülürse, korku gündelik yaşamın sürmesini iktidarın istediği biçimde olanaklı kılar diyebiliriz. Korku, kendini korumaya dönük girişimci bir özneliği yaratır. Risklerin her yerde hazır ve nazır bir karakter olmasıyla birlikte şekillenen özneliği iki temel çerçevede düşünmek mümkündür: Biri aşırı kendini korumaya yönelmek diğeri ise, riski kendini gerçekleştirme aracı olarak ele almaktadır. Bu iki boyutlu özneliği ihtiyatlı öznellik olarak tanımlamak mümkündür. Bu noktada korku beklendiği gibi bizi eyleme geçmekten alıkoymaz, aksine proaktif olmamıza yol açar (Kabakçı, 2019:36). Fakat bu olma halinin kolektif değil bireysel bir içe dönüş olmasından mütevellit, korku devam eder.

Kadınlar, başarıları ile böbürlenirken, bir anda bir küçülme duygusu yaşayabilir, bu sebeple sürekli yetersizlik, eksiklik duygusu hissedebilirler. Sonuçta, neoliberal öznehem iş yaşamı hem ilişkileri hem de özel yaşamında başarıya odaklanmış, kaybetme korkusu içinde yaşamaya çalışır ve bunu içselleştirir. Başarısız olduğu takdirde, oyun alanından dışlanır ve oyuna dahil olmadığı bu süreçte yoksullaşır. Neoliberal ve kapitalist söylem, bilgi, yasa, yapı ve kurumlar oyundan atılan öznelere dışlama usulüyle yeniden öznelleştirme ve farklı bir yönetimsellikte sisteme dahil eder. Kendini önemli hissetme, beğenilen, saygı gören, sevilen bir figür olma hissiyatı ile bir varoluş biçimi haline gelmiştir. Finansal getiri, prestij, bir sınıfa mensupluk sağlayan bir iş tüm bu hissiyatı sağlamaya faydası olan bir unsurdur. Özneler başarısız olduklarında, belli bir sınıfın üyeliğinden dışlanmış olurlar, başarılı insan imajlarının üzeri çizilir. Başarısızlık; verimsizlik, performans düşüklüğü, odaklanamama olarak tanımlanabilirken daha da kötüsü işsizlik olarak nitelendirilebilir. İşsizlik, özellikle beyaz yakalılarda bir aidiyet ve kimlik kaybını beraberinde getirmektedir (Bora, 2011b:64). Bu aidiyet sınıfa aidiyet olarak değerlendirilebilir. Özgüven kaybı, kendini değersiz hissetme ve dışlanmayı doğurur. Var olduğu sınıftan dışlanmak neoliberal öznenin başına gelebilecek en kötü tecrübedir. Yaşama tutunduğu idealleri, kendini temsili, varoluş biçimi elinden alınmıştır. Bu duyguyu yaşamamak için herkes herkesle rakiptir artık.

Dışlanmayı kabul etmeyip direniş gösterenler, yönetim aklı için tehdit oluşturmaktadırlar. Richard Sennett'e (2008) göre, böylesi bir tehditin de kontrolü, düzeni sağlamakla yükümlü olan başka organlar tarafından üstlenilmektedir. Böylece, daha çok yoksul ve çaresiz kimseleri bekleyen bir kader olarak görülen başarısızlık, esnek kapitalizm koşullarında orta sınıfların yaşamında da sıklıkla karşılaşılan sıradan bir olaya dönüşür (Sennett, 2008:125). Bu bağlamda, mülk edinmeyi, finansal özgürlüklerini kazanmayı bağımsızlık sanan girişimci özneler, sığ görünen derin sularda gerçek özgürlüklerini aramaktadırlar.

1.1.5. Kadınların Rekabeti

Neoliberalizmin ortaya çıktığı 1970'lerin kadın hareketinin temel talepleri, erkek merkezli iş gücü piyasasının eleştirisi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kadınların da ücretli emek piyasasında yer alması gerektiği fikrine dayanır. Bu dönemde, kadınların ücretli emek piyasasına dahil olmak suretiyle ekonomik özgürlük kazanması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana mekanizmalarından biri olarak tarif edilmiştir (Akgöz, 2016: 88). Meta üretiminin yanı sıra hizmet sektöründeki kalkınma ivmesinin yükselmesi, kadın istihdamını, tüm sektörler içerisinde özel sektörde daha da arttırmıştır. Emeğin esnekleşmesi ile kadınların ücretli emeğe katılmaları evdeki işlerinin ağırlığıyla birlikte kadının yükünü elbette çoğaltmıştır. Kadınlar erkeklere kıyasla çok daha fazla sorumluluğu aynı anda yerine getirmelidir.

Geleneksel kalıplar, toplumsal cinsiyet normları, neoliberal aklın içimize işledikleri erkeklere kıyasla kadınların kendini daha adanmış, daha sorumlu hissetmelerine sebep olmaktadır.

Evdeki, sosyal yaşamdaki sorumlulukları dışında, kendilerini işe, hissettiklerine ve işe ait görevlere, tasvirilere, kriterlere adanmış kadınlar için zorlayıcı fakat tatmin edici bir duygu durumu olabilmektedir. Ancak, kadınların kendi önceliklerini belirleme ve kendileri için bir şeyler başarma yetenekleriyle yüzyüze gelmelerine neden olduğu için müthiş bir baskı haline gelebilmektedir (Coward, 1995:131). Bunun sebebi, aslında birçok erkeğin önüne geçebilecek potansiyele sahipken sırf kadın oldukları ve sorumlulukları onları köşeye sıkıştırdığı için geri çekilme ve içlerine giren sıkıntıdan kurtulmak için iş yaşamına devam etmeme olasılıklarının her zaman mevcut olmasıdır.

Kadınların kendileri aralarındaki kültürel, ekonomik, sosyal ve simgesel sermayelerin de dengesiz ve eşitsiz oluşu, rekabeti iş sahası dışında, gündelik hayatta da daha sert bir hale getirmiştir. Bir kesim kadın kendi rızaları ve arzularını izlermiş gibi görünerek, yalnızca aile, eş, çocuk, ev, sosyal çevre odaklı özne olma üzerinden emek verirken; bir kesim kadın eğitimi, sahip olduğu sermaye türleri, pazarın talebi, kendine uygun yaşam ideallerine uyum sağlayarak özneleşir. Kadının ücretli olarak çalışıp, çalışmamasının çok önemi yoktur, her iki şekilde de kadınlığın normlarını yerine getirmeye çalışmaktadır. Sonuç olarak, kadınlar hangi kesime ait olursa olsun hem kendi aralarında hem de birbirleriyle rekabet etmektedirler.

Yüksek öğrenim görmüş bazı kadınlar şirket merdivenine tırmanmada ve birçok iş sektöründe erkeklere yakın bir eşitliğe ulaşmada başarılı olurken, eğitim ya da çocuk yardımı almamış kadınlar gittikçe artan bir şekilde yan hakları az olan yarı zamanlı ve geçici işlere zorlanmaktadır. Kadınların çok büyük sayılarla işgücüne girme istekleri geleneksel olarak ücretlerin düşürülmesinde sermayenin çıkarına hizmet etmiştir (Oksala, 2016:52). Bazı koşullarda aynı sermayelere sahip olsalar dahi yapısal eşitsizlikler, özneleştirilme biçimleri seçimlere ve/veya zorunluluklara yön vermektedir.

Tekdüzeliğin içinde farklı, iyi ve yaratıcı işler yapabildiğini gösterememek rekabetin tekeli bir düzende oluşması kadınları rekabetten korkmak yerine umursamazlık ve “yapsam ne değişecek ki” noktasına getirebilmektedir. Ancak bu kadınların erkeklerden daha az rekabet etme potansiyeli olduğunu ya da daha az rekabetçi olduklarını göstermemektedir. Bu noktada yapılan iş haricinde kişilik ve benlik şovları ön plana çıkabilir. Bu da rekabetin ne denli duygularla ilerleyen bir süreç olduğunun göstergesidir. Yetenek, beceri, eğitim, bilgi birikimi ve düzgün iş çıkarma gibi vasıfların yanı sıra rekabetin bir oyun olduğunu kabul etmemiz gerekmektedir. Rekabet öne geçebilmek, göze girebilmek ve sivrilmek için diğer insanlarla kurulan bir iktidar ilişkisi ve ağ kurmanın sonucu elde ettiklerinin bedeli de olabilmektedir aynı zamanda.

Bir kadının kendini ve öznelliğini nereden kurduğunu, çalışılan şirkette belirli bir noktaya gelebilme planı ile kendini işe ve çalıştığı şirkete adanması, kendinden ve sosyal yaşamından, aile vaktinden büyük bir zaman dilimini maddi, manevi işe adanması oldukça zor bir yol ayrımı olarak görülmektedir. Kadınlar bu davranışları gösteren ve kendini “iş ile başarabildikleri, mevki, makam” ile olabilme üzerinden kuran çoğu erkekle rekabete

girmeyi göze dahi almayabilirler. Erkekler genellikle bu tipte bir iş ortamında, bekar, evli ve/veya çocukları olsa dahi kendilerini tam zamanlı olarak ağ oluşturma faaliyetlerine vakfedebilmektedirler. Rosalind Coward'a göre, tabii ki içmeye, toplumsal ilişkilere, fazladan toplantılara katılmaya, karşılıksız "kamu" komitelerinde çalışmaya vakit harcayabilen bu adamların arkasında genellikle kadınlar vardır- kendilerine ücret ödenmeyen eşler ya da ücretli yardımcıları. Ama bu kadınlar kariyer sahibi erkeklerle hizmet etmeye hazırken, bazen bu uğurda kendi kariyerlerini bile terk ederken, kendileri bu tür stratejiler izlemek istemezler. Bir yandan, erkeklerin ilişki ağları ve bağlantılarının biçimleri ve özellikleri toplumun üst kademesinden erkekler arasında gözlenen narsist özdeşleşmeden bahsedilmektedir (Coward, 1995:47).

Rosalind Coward'ın (1995) vurguladığı üzere, çalışan ve iş yaşamında yükselen kadınların çoğu rekabetten, hasetten hazetmemekte, rekabet duygusunun onlara yaşattığı duygusal yükün ağırlığı ile iş ortamından kaçmak istemektedirler. Coward, kadınların çalışan insan kimliğini terk etmemek ya da etmek arasındaki kritik çizgilerinin aile kurmak veya çocuk sahibi olmak olduğunu belirtmektedir. Ona göre, çocuk sahibi olmak tüm bu oyunun dışına çıkarak, özel alana geçiş yapmak manasına gelmektedir. İş hayatının bazı talepleri, uzun saatler, kendini bencil ve bazen de acımasız bir kuruma adanmak, kendilerine ilişkin bu imgeyle çelişir. Ve iki ayrı yükümlülük çarpıştığında, birçok kadın ikisini birbiri ile uyumlu hale getirmenin yolunu aramak yerine ya işi bırakır ya da beklentilerini tamamen unutturur veya azaltır. İş dünyasından çekilmeyen başka kadınlar bulurlar- dadılar, çocuk bakıcıları, kreş öğretmenleri-böylece kendilerinin ancak zaman zaman verebildikleri ilgiyi, başkasının yardımı ile sağlamış olurlar. Çok azı ev hayatını kocasıyla yardımlaşarak yürütmeye ısrarcıdır (Coward, 1995:216).

Kadınlar için kendinden başka birine bağımlılık korkusu, gelecek kaygısı, ekonomik bağımsızlığın elden gitme olasılığı, kimlik, meslek sahibi olamama, saygı kazanma gibi unsurlar çalışmak ve rekabet etmek hususunda etkileyici faktörlerdir. Bunun yanı sıra, iş yaşamının sürdürülebilir olması ve yükselmede yetiştirilme biçimi, yaşanılan ekonomik/sosyal ortam, geçmiş deneyimler kuşkusuz belirleyicidir. Bu belirleyicilerin bazen itici bazen de çekici faktörler olduğu söylenebilir.

Türkiye İstatistik Kurumu 2023 Aralık ayı rakamlarına göre, Türkiye'de 35.154.000 kişi, işgücüne katılmaktadır. İşgücüne katılma oranı erkeklerde %71,1 iken kadınlarda %36,3

olmuştur. İşsiz olarak tabir edilen; iş arayan fakat bulamayan kişi sayısı ise, 3.098.000'dir. İşgücüne dahil olmayan yani çalışmayıp aynı zamanda iş aramayan kişi sayısı ise, 30.424.000'dir. Burada ilginç olan kısım ise, iş aramayıp, çalışmaya hazır olan kişi sayısının 1.176.000 kişi olmasıdır. İşgücüne dahil olmama sebepleri açıklanırken, ev işleriyle meşgul olanların sayısı 9.982.000 iken bu rakamın tamamı diğer detaylı istatistiklerde görülen o ki, tamamı kadındır. Verilerde ev işleri ile meşgul olanların İngilizce kelime olarak kullanımı ise "housewife" yani ev kadını olarak gösterilmektedir. Bu noktadan hareket ile toplam işgücü oranında diğer zorluklar göz ardı edildiğinde duygusal emek, bakım emeği olarak görülen ev kadınlığı tüm gerçekliği ile verilere yansırken, erkeklerin böyle bir derdlerinin olmadığı, matematiksel olarak kendini ispat eder niteliktedir. Bu bağlamda, aynı yıl içerisinde tüm istihdam rakamlarına bakıldığında kadınlar, işgücüne katılımda iş aramama sebebini ev işleriyle meşgul olduğunu belirtmeleri oyuna dahil olmadıkları, olmadıkları daha da ötesi şartlardan dolayı bunu kabul ettikleri anlamı da taşımaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu'na (TÜİK) göre Türkiye'de yönetici olarak çalışan kadınların oranının %19,60 olduğu bilgisi giriş kısmında da yer almaktadır. Çalışan kadınların, iş yaşamındaki ilerlemeleri, büyük bir nüfus içerisinde evlerde verdikleri duygusal emeğin yanı sıra işyerinde de verilen büyük mücadele ve rekabete dayanmaktadırlar. Yönetici kadınlar istihdam edilen nüfus içerisinde erkeklerin ancak dörtte birine tekabül eden bir oranla yönetici olarak görev almaktadırlar. %80,40'ının erkek olduğu rakiplerinin arasından sıyrılmaya çalışmaktadırlar. Dolayısıyla zaten sayıca az olan kadın rakiplerinin de farklılıklarını kullanarak hem bazen ayrımcılık yaparak önüne geçmeye çalışmaktadırlar. TÜİK'in 2022 verilerine göre, yönetici olarak çalışan kadın ve erkeklerin aldıkları yıllık brüt ücret arasında %6,3 oranında fark (cinsiyetler arası ücret farkı) göze çarpmaktadır. Yıllık ortalama brüt kazanç olarak erkekler 123.480.-TL kazanırken, kadınlar 116. 240.-TL kazanmaktadır. Bu noktada rekabet ve mücadelenin boyutu elbetteki farklılaşmaktadır. Yöneticilik yapan kadınların eğitim düzeyi veya meslekleri hususunda detaylı bir istatistiki bilgi bulunmamaktadır. Fakat, TÜİK verilerine göre, lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim alan kadınların çalışma oranının daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda bahsi geçtiği üzere, eşitsizliğin olduğu toplumsal düzenlemelerin yalnızca ezilenler için de anlam ifade etmesini açıklamak için habitus kavramına başvurabiliriz. Habitus, bireylerin zorunluluklar sonucu vardığı çıkmazlardan kurtulmasına, o bireyin sosyal yapıdaki, hiyerarşideki yerleri, cinsiyetleri, yaş kategorileriaçısından da ailedeki konumları vb.- göz önünde bulundurarak çözümler sunan bir ilkedir (Bourdieu, 2002: 558). Bunların dışında, bireylerin arzu ve pratikleri yetiştirildikleri koşullara uygun olarak biçimlenmektedir. Habitus kendisinin üretildiği koşullara uygun algı, tutum ve eylemleri yeniden üretme meyilindedir. Yapısal eşitsizliklerin nasıl görel olarak durağan kabulleri içselleştirebildiğini ve böylece kuşaklar boyunca sosyalleşme yoluyla aktararak bir tür kendini koruma davranışı haline geldiğini gösterir (Bora, 2014: 28). Bourdieu'ya göre, eğitim aile faktörünün yanı sıra bireylerde kültürel sermayenin büyümesini sağlamaktadır. Kültürel sermayenin dağılımı aslında aile stratejileri ve eğitim kurumlarının özgül mantığıyla sağlanmış olur. Eğitim kurumları sayesinde kültürel sermaye aileler tarafından edinilip sonraki nesillere aktarılır. Aileler bu anlamda kolektif bir yapıya sahiptir ve eğitim stratejilerinin de içinde önemli bir yer tuttuğu çok sayıda strateji kullanarak varlıklarını idame ettirirler (Bourdieu, 1991:643-644). Çocuklarının kendileri kadar veya daha ileri düzeyde eğitim alması için yatırım yapan aileler daha iyi maddi koşullara sahip olmaları için yatırımın kültürel bir formunun da ardına düşmüş olurlar. Çocuklarının kendilerinden daha iyi olması için çalışan ailelerde mutlakabir kültürel, ekonomik, simgesel veya sosyal sermaye fazlası olması gerekmez. Artık eğitim ve kültürel sermaye neoliberalizmin aradığı en önemli hazinedir. Daha iyi koşullarda çalışmak, para kazanmak, prestij sahibi olmak için daha eğitilmiş olma gerekliliği de neoliberalizmin verimli, girişimci, çıkarıcı öznesine biçilen kaftandır.

Oksala (2016), neoliberal yönetimselliğin yayılması ve güçlenmesinin kadınların da kendilerini gittikçe artan oranda neoliberal özneler –rasyonel ekonomik hesaplama üzerinde temellenmiş özgür seçimler yapan bencil çıkar özneleri– olarak görmeleri ve görülmeleri demek olduğunu öne sürmektedir. Oksala'ya göre, kadınlar artık sadece mutlu bir yuva değil, para, güç ve başarı istemektedir. Oksala bu bağlamda, kadınları da mevcut ekonomik fırsatlara erişebilmek için yarışan atomik, özerk çıkar özneleri olarak tanımlamaktadır.

Eğitimli kadınların birçoğu erkekler gibi iş yaşamına bir kariyer elde etmek, yükselmek, kendilerini ispat etmek, para kazanmak hedefiyle katılmak istemektedir. Kadınların ayrıca bir nebze de olsa eğitimlerini kullanabildikleri, kendi becerilerini gösterebildikleri çalışma yaşamına katılma olanakları, bireysel çıkarlarını kollayabilmeleri diğer erkekler ve kadınların ev içi emek ve bakım konusunda istihdam edilmesiyle göreceli olarak kolaylaşmıştır. Öznelliğin kendini bir başkası üzerinden tarif etmesiyle, kıyaslama, özenme, düşmanlık gibi duygular ortaya çıkmaktadır. Kadınlar ücretli çalışan olmanın dışında cinsiyeti bir kenara bıraktığımızda yönetici olduklarında, başka bireylerin üzerinde bir iktidar kurarlar. Aslında, öznellik kendini kendi içinde değil, muhakkak bir başkası üzerinden tarif eder- bu başkası, toplumsal cinsiyetin kuruluşunda kadınlar için erkekler olduğu kadar, hatta daha fazla, hemcinsleridir (Bora, 2014:23). Kadınlar, kendini erkeklerle, kendine benzemeyen başka kadınlar üzerinden de tanımlamaktadır. Bu dayukarıda tarif edilenin aksine kadınların doğrudan rekabete girmelerine sebep olmaktadır.

Kadınlar kendi öznelliklerini nereden kuraralarsa kursunlar hep bir kıyaslamaya maruz kalmaktadır. Aile kurmayı isteyip istememeleri, çocuk sahibi olup olmadıkları, eşinin maddi durumu, eğitim seviyesi, görünüşü, bedeni üzerinden kıyaslama her arenada rekabetin körüklenmesine sebep olmaktadır.

Çevresinin, ailesinin sorumluluğunu almış, kendisinin kim olduğunu ve yapabileceklerini anlamış, duygularının sorumluluğunu üstlenen kadınların sayısı artmıştır. Rekabetten veyahut rekabetin getirdiği olumsuz duygulardan kurtulmak, aile bütçesi ve huzurunda yalnızca duygusal kalem kısmını oluşturmaktan keyif almaktan vazgeçmek, çocuğunu evde başka bir yardımcı ile bırakmak pahasına çalışan kadınların sayısı da artmaktadır. Negatif yan etkileriyle çizilen neoliberal kadın özne imajı, feminizmin yaşamımıza kattıkları, kadınların uyanışı buna neden ne olursa olsun, kadınların erkeklerle ve kadınlarla çok da yumuşak olmayan bir rekabete girdikleri söylenebilir. Elbette her oyunda olduğu gibi rekabetin de bedelleri ve ödülleri vardır. Bu bedeller kadınlardan yana nasıl işlemektedir diye sorduğumuzda, kadınların ödedikleri bedellerin ödüllere nazaran kanımca daha ağır bastığı tahmin edilebilir.

Başka bir bakış açısıyla, kadınlar çalışmaya ve erkeklerle (ve öteki kadınlarla) rekabet etmeye zorlanmazlar. Tam tersine, rekabete girmeyi “girişimci öznelliklerinin” bir gereği

olarak görerek kendi iradeleri ile seçerler. Böylece zaten çok sert bir rekabetin hüküm sürdüğü işgücü piyasası iyice rekabetçi bir hal almıştır (Coşkun, 2019:244). Bu durumda, kapitalist sermaye düzeninde hevesli neoliberal özneler, erkeklere kıyasla niteliği, prestiji ve ücreti daha az olan işlerde çalışmaktadırlar. Emek sarf edip sektörlerin büyümesine katkı sağlarken, kendi üzerinde aralıksız çalışan neoliberal özne, esnek, uyumlu ve yaratıcı biçimde bu yeni aklı yeniden üretecektir. Rekabette kadınlar kendilerini her ne kadar yeterli ve iddialı görseler de sahip oldukları ve onlara atfedilmiş normlara uyarken, emek güçleri bölünmüştür.

1.1.6. Arzu ve Tüketim

Kişisel arzu, istek ve ihtiyaçları için pazarlama bileşenlerini satın alan ya da satın alma kapasitesinde olan gerçek kişiye tüketici denmektedir (Karabulut, 1981:11). Ekonomi literatüründe yer alan tüketici ve tüketim kavramlarının tanımlanma biçimi içerisinde arzu, istek ve ihtiyaçlarımızı karşılamak üzere bizim için üretilen sonsuz ürün yelpazesinde seçtiklerimiz ve tükettiklerimiz ... İnsan olduğumuza göre hepimizin arzu, istek ve ihtiyaçları var. Nedir bizi bu kadar tükettiren arzularımız? Arzu ne anlama geliyor? Doğuştan bizim içimizde var olan mıdır, bütünüyle varoluş biçimimiz midir yoksa öğrenir miyiz bizi peşinden koşturan arzularımızı? Arzularımız tüketmek için üretilmez mi peki ve ileri gitmezsem eğer, bu yine yeniden üretim bizi yavaş yavaş tüketmez mi? Günümüzde, arzu, tüketim ve yüzyıllardır arzu nesnesi olan kadının ve kadın bedeninin pazarlama aracı olan, hiçbir şartta kaçamadığımız kapitalizmin bizlere anlattıkları nelerdir ve hangi mitler tekrar tekrar üretilerek tüketim alışkanlarımızı pekiştiriyor?

Spinoza'ya göre, her tekil varlığın kendi varoluşunu sürdürmek için gösterdiği çaba olarak tanımlanabilecek olan *conatus (actuel)*, o varlığın bilfiil özünü oluşturur (2011:138). Dolayısıyla insan kendi varlığını sürdürmek için gösterdiği çabayla tanımlanabilir. Yani, *conatus* var olma gücüdür. Adeta bedenlerde barınan ve bedenleri harekete geçiren temel enerjidir. Frédéric Lordon, Spinoza'ya çok yakın bir anlamda, *Conatus* 'un enerjisi bizzat hayat demektir der. Arzunun enerjisi demektir. Olmak bir arzu varlığı olmaktır. Var olmak demek, arzulamak, dolayısıyla da harekete geçmek arzu nesnesinin peşinden gitmek demektir (Lordon, 2013: 19). Spinoza'ya göre insan

arzulardan oluşuyor. Locke'a göre ise, bizi harekete geçiren arzu, bir nesnenin eksikliğiyle birlikte hissedilen kaygı ve rahatsızlığa bağlıdır (2004:186).

Spinoza'nın öznenin varoluş sebebi ve ta kendisi dediği arzu, psikanalizde Lacan'ın ayna evresi penceresinden baktığımızda (ki bu evre Freud'da narsist evreye tekabül eder), bir "öteki" ile "ben" in tanımlanması anlamına gelmektedir. Özne olarak var olmamıza ve kendimizi tanımlamamıza sebep olan "öteki" annedir. "Ayna imgesi özneyi geriye dönülmez bir biçimde dönüştüren, zorunlu bir dramdır. Öznenin kendine ilişkin bedensel deneyimiyle ötekilerin onu gördüğü biçim arasında bir yarıma yaratır" (Abrevaya, 2000: 73). Lacan, Freud'un cinselliğe dayanan gelişim evrelerini şekillendiren Oedipus Kompleksini ayna karşısında konuşamayan bebekten yola çıkarak "dil" açısından irdelemiştir. 6-18 aylık bebeğin ayna karşısına geçtiği dönem, anne ile bütünleştiği, kendisini annesi ile bir zannettiği konuşmadığı dönemdir. Ancak aynada kendini gören bebek aslında annesinin kendinden ayrı bir varlık olduğunu anlar. Konuşmaya başladığı süreçte ise, babanın sembolik dünyası devreye girer ve dil kullanımı ile babasının egemen dili ile kimliği oluşmaya başlar. Kendini annenin gördüğü biçimde şekillendiren bebek için oedipus kompleksi başlamıştır. Bilinci başkası tarafından yaratılmış ve özne olarak oluşturulmuştur. Annesinin eksik olduğu fallusu tamamlama arzusu, hiçbir zaman kapatamayacağı bir eksikliği beraberinde getirir. Freud'da kastre edilme korkusu, Lacan'a göre fallus eksikliği olan arzu her zaman bir eksiklik üzerine kuruludur. Eksiklik olmadan arzu olmaz. Baskı altında, her zaman arzu yasaklanmış olana yöneliktir; bu nedenle, arzu bastırma ile açığa çıkar. Bastırma yasası olmadan arzu da olmaz. Bu yasa bir aşkın ideye bağlıdır her zaman, bu aşkınsal ide olmadan haz da olmaz. Bu anlamda haz bu idenin arayışıdır. (Goodchild, 2005: 202). Bilinçdışı gerçeğe ulaşan ve ötekine bağlı olan arzu cinsellik ile bağdaştırılır. Psikanalitik açıdan Freud ve Lacan'ın savunduğu çocukluk döneminde ortaya çıkan ve arzu nesnesinin kaybı ve eksikliğine dayanan oedipal kompleksine karşı olarak Deleuze ve Guattari anti-oedipal kavramını geliştirmiştir. Psikanalizin oedipusu tiyatro oyununa benzetmesi karşısında, Deleuze; "Bilinçdışı, bir tiyatro değildir, fabrikadır, üreten bir makinedir; bilinçdışı baba ana üstüne sayıklamaz, ırklar, kabileler, tarih ve coğrafya üstüne, her zaman toplumsal bir alan üstüne saçmalar" demiştir (Gavi, 2004:186).

“Arzunun bastırıldığını ya da bir eksiklik olduğunu söylemek gereksizdir çünkü arzuyu ve onu ortaya çıkaran noksanlığı oluşturan, yasadır, iktidar dışında yer alacak bir arzuyu aramaya kalkışmak da boş bir çabadır” der Foucault (2013:62). Foucault, bedeni iktidarın söylemlerinin bir ürünü olarak görür ve öznenin bedene dönüştürülmek istediğini söyler. Arzuyu? cinsellik ile onun bedene verdiği hazzın tüm günahlarının kaynağı olarak inşa eden iktidar 17. yüzyılda günah çıkarma ile dinsel anlamda arınma ile temizlenen veya cezalandırma, hapsedme, öldürme gibi metotlarla özneyi ve arzuyu kontrol altına alınmaya çalışılmıştır. 17. yüzyıl sonlarında iktidar bedeni makine olarak merkeze koyar ve beden terbiyesi, yeteneklerin artırılması, güçlerin ortaya çıkması, yararlılığı ile bireyi bedeni ile disipline etmeyi ister. Foucault’ya göre bu insan bedeninin anatomo politikasını oluşturmuştur. 18. yüzyılda iktidar tekniklerinin gelişimi ve nüfus yoğunluğu, cinselliğe yeni bir yönelimi gerektirmiş; doğum oranı, evlenme yaşı, cinsel ilişkinin başlama yaşı ve sıklığı ve gebeliği önleyici uygulamalar, cinsellik temelinde çözümlenmeye çalışılmıştır (Foucault, 2013:27). Foucault’nun Romalı aile reisine çocuklarının ve kölelerinin yaşamını kullanabilme hakkı yani babalarının onlara yaşam vermesi ve doğal olarak o yaşamı alabilmesi tanımına dayanarak egemen iktidarın kadın bedenini histerikleşmesi, çocuk cinselliğinin eğitim bilimselleşmesi, üreme davranışlarının toplumsallaştırılması ve nihayet sapkın hazzın psikiyatrilmesi söz konusu olmuştur. Foucault’ya göre (2013) iktidarın söylemi ile eklemlenen denetim tıp, akademi, psikiyatri, okullar ve hatta *psikanaliz kurumlarıyla* kurumsallaştırılmıştır. Bu bağlamda, cinsellik artık konuşulması yasaklara tabi tutulmadan, gözlenerek kontrol edilmeye başlanmıştır. Kurumsallaşma ile denetimin adı “*biyo-iktidar*”dır. Kapitalizmde, iktidar bedenleri sömürür, tarif eder, yorumlar. Aslında insanların bedenleri üzerinden tahakküm kurarları değiştirir ve kimliklerini oluşturur. Biyo-iktidar ve onun aygıtları kapitalizmin temelini oluşturmaktadır. Bana karlırsa, Spinoza’nın söylediği gibi aslında arzu olan özneye yeni arzu tarifleri vererek şekillendirir ve neyi arzulanacağını gösterir kapitalizm. Biyo-iktidarla artık “beden ruhun değil, artık ruh bedenin hapishanesidir”. Kadının doğurganlık gücü, erkeğin çalışma ve var etme gücünü kullanabildiği ölçüde erkeğin ve kadının bedeni kapitalizme bırakılanlardır. İşte bu noktada, psikanalizin de içinde olduğu egemen söylemi hep kadın ve bedeni kullanılarak oluşturmaktadır.

Kapitalizmin dayattığı asıl mesele, stereotipleşmiş cinsiyet rollerimizin, üretilen, kalıplanan, normalize edilen ve kişiselleştirilmiş olan ürünlerin bireyin kendisininmiş gibi

peşinden gittiği arzularının gündelik yaşamlarının amacı haline gelmesidir. Tüketim, tüketicilere, bireysel seçimlerini yapabildiğini gösteren, idealize edilmiş ve yelpazesi çok geniş olan listelerden istediğini, ihtiyaç duyduğunu alma özgürlüğü verdiği yanılgısının olması, daha mutlu, kolay ve planlı bir yaşam ve kimlik vaadidir. Tüketimin ve tüketim kültürünün sürdürülebilirliği için sürekli bir alarm gibi bize yeni çıkanları, yenilenen ürünleri anlatan ve hatırlatan reklamlar... Williamson'a göre (2001:12) bizi analiz edip, biz insanları kendimize satıyorlar. Bundan en çok nasibini alan da hem üretici hem de tüketici olarak kadınlar. Hem erkeğe hem çocuğa hem de kendine sunulan tüketime yöneten imajların çoğunda hep farklı kadın imgeleri bulunmaktadır.

Kadın olarak doğmak, erkeklerin mülkiyetinde olan özel, çevrelenmiş bir yerde doğmaya tekabül etmektedir. Kadın hiç durmadan kendisini kontrol etmek, korumak ve seyretmek zorundadır. Hemen hemen her zaman kendi imgesiyle birlikte dolaşır. Çocukluğunun ilk yıllarından başlayarak, hep kendisini gözlemesi ve bunun gerekliliği öğretilmiştir ona. Erkekler kadınları seyrederek, kadınlarsa seyredilişlerini seyrederek. Bu durum yalnız, erkeklerle kadınlar arasındaki ilişkiyi değil, kadınların kendileriyle ilişkilerini de belirler. Kadının içindeki gözlemci erkek, gözlenense kadındır. Böylece kadın kendisini bir nesneye- özellikle görsel bir nesneye- seyirlik bir şeye dönüştürür (Berger, 1993: 46-47). Neoliberalizm ile birlikte artık daha iddialı ve şeffaf gözüken vitrininde yine seyirlik bir nesneye dönüştürülmeye çalışılan kadına iktidarın fısıldadıkları, anneliğin kutsallığı, hijyenik, temiz ev kadınlığı, seksi ve güzel bir eş/partner, kimi zamansa başarılı, hırslı bir çalışan- dişli bir iş kadını olmanın ipuçlarıdır.

Postmodernizm ve kişisel güçlenme, cinsel özgürleşme ve haz arayışı davası ile dönüşen kadın imajı, 1940'lardan 1980'lerin ortalarına kadar çalışsa dahi evde iyi bir anne, oldukça göreceli olan iyi, güzel bir eş, temiz bir ev hanımı olma halini, 1980 ortalarından itibaren profesyonel, özgürleşmiş, kimseye muhtaç olmayan hem anne hem her daim bakımlı, seksi, her şeye değen bir kadın olmaya bırakmıştır. Douglas'a göre, kadın özgürlüğü politik kavramlar ve hedeflerden tamamıyla uzak kadınların kendi arzuları peşinde bir narsizmin içinde erimiştir. Kadın özgürlüğü, kendileri için ne zaman ne yapmak istiyorlarsa ne pahasına olursa olsun yapabilme yeterlilikleri ile eşitlenmiştir (Douglas,1999:267-268). Kadın başarısının öne çıkarıldığı, kadının seksi fakat daha maskülen hale getirildiği tüketime endeksli pazarlama faaliyetleri aracılığıyla erkeğin

egemenliği tabusunun yıkıldığı izlenimiyle servis edilmiştir. Bu imaja en güzel örneklerden bir tanesi, her şeye yetişen, her işi becerebilen, yorulan ama “sorun yok ben gayet iyiyim” diyebilen, işten çıkar çıkmaz eğlenmeye giden, çocukları ile zaman geçiren, mükemmel yemek yapan, yapamasa da yaptıran, makyajsız makyajlı her daim güzel, alımlı, ev işlerini kısa sürede yapan, yatakta iyi, sporcu, kilo alsa da verebilen, güzel, seksi, doğal, kanımca biyonik, süper, her şeyi kız gibi yapan, savaş meydanından burnu yukarıda gözleri semalara bakan, akıllı ve rekabetçi kadınlar... yani modern kadınlık miti. Sahnede sahip olduğu süper kadın kimliği ile gururlu fakat kuliste erkeğin takdirini kazanması ve kaybetmemesi gerekmektedir. Modern kadın hem kendi bedeninin rahibesi hem de yöneticisidir, bedenini güzel ve rekabet edecek şekilde tutmaya özen göstermektedir (Baudrillard, 2004: 180). Butler’ın söylediği üzere, “bir özne üzerinde kullanılan bir iktidar olarak tabiyet bununla birlikte özne tarafından kabul edilen bir iktidardır. Bu kabul, o öznenin oluşunun aracı olur” (2015:20). Bu çerçevede, aslında kadınlar kendilerine biçilen rolü kabul ederek, zaman zaman muhalefet gösterebilirler dahi hem üretici hem tüketici hem de tasvirlenen neoliberal özne sıfatlarını edinmek üzere çaba göstermektedirler.

Bedenen, ruhen, zihnen arzuladığı doğrultuda güçlü bir biçimde iş hayatında belli bir kademeye gelen yönetici kadınların tüketim alışkanlıkları, nelerden etkilenerek, hangi alanlarda daha çok tüketim yaptıkları bu bağlamda önemli bir göstergedir. Genel anlamda çocuklarının eğitimi, kendi gelişimleri için tüketim yaptıkları çarpıcı bir göstergedir.

1.2. KADIN DENEYİMLERİ

1.2.1. Kamusal/ Özel Alan

Günümüzde, karşılaşmalar, uzlaşmaların, eşitlik, çoğulculuk ve adaletin varılması gerektiği düşüncesi ile idealize edilen kollektif soyut bir mekân olan kamusal alan 17. yüzyıldan bu yana tartışılan, tarihsel olarak da irdelenen bir kavramdır. Alternatif kamusal alanların varlığı ve demokrasinin yalnızca siyaset, temsil ile gerçekleşmesinden azade ekonomik mekanizmaların da dahil olabildiği, ayrıca mülkiyetin ve toplumsal iktidardan uzak tutulan, üreme, çocuk, yaşlı bakımı, ev işlerinin doğrudan atfedildiği kadınların özel alana ait kabul edilmesine yönelik eleştirilerle kamusal alan kavramı

dönüşmeye başlamıştır. Cinsiyete dayalı iş bölümü, mahrem olan özel alan hanesinde kayıtlı olsalar da kadınlar farklı kamusal alanlarda daha fazla yer almaya başlamışlardır.

Jurgen Habermas (1997), “kamusal alan” kavramıyla kendi içinde bir anlamda kamuoyuna benzer bir alanın oluşturabileceği, toplumsal yaşamımızın bir parçasını tanımladığımızı, kamusal alanın en önemli niteliğinin tüm vatandaşlara açık olduğunu belirtmektedir. Kamusal alanın bir bölümü, özel vatandaşların birbirleriyle bir kamu organı yarattıkları her türlü iletişim sayesinde yaratılmaktadır demektir. Habermas’ın kamusal alan kavramı, devlet ile karşı karşı olan bir kavramdır. Kamusal alanda devlet yer alamaz. Habermas, *Kamusal Alanın Dönüşümü* başlıklı kitabının önsözünde, “kadınların siyasal kamudan dışlanması, sadece erkeklerin buraya kendilerine ayrılmış bir kontenjanmışçasına hâkim olması anlamında değil, siyasal kamunun yapısı ve özel alanla ilişkisi itibarıyla cinsiyete özgü bir şekilde belirlenmesi anlamında da tayin edici olmuştur” demektir. İmtiyazsız erkeklerin dışlamasından farklı olarak, kadınların dışlanmasının, yapı kurucu bir güce sahip olduğundan bahsetmektedir (Habermas, 1997:22).

Habermasçı anlamıyla ‘kamusal alan’ modern toplumlarda, politik katılımın konuşma (*talk*) ortamı aracılığıyla icra edildiği bir sahneye de işaret etmektedir. Bu yurttaşların ortak meseleleri hakkında müzakerede (*deliberate*) buldukları bir alan; yani, kurumsallaşmış bir söylem alanıdır (Fraser, 1991:104). Söylemsel ilişkilerin alanı olarak görülen kamusal, erkek öznelerin yer aldığı, özel alan ise kadının öznesi olduğu bir alan olarak görülmektedir. Arendt’e göre; özel/kişisel(leştirilmiş) terimi; özündeki mahrum kılıcılık anlamını, kamu alanının bu çoğul anlamıyla olan ilişkisinden almıştır. Tümüyle özel bir yaşam sürmek hakiki bir insani yaşam için özsel olan şeylerden yoksun kalmak demektir; her şeyden önce, başkaları tarafından görülmenin ve duyulmanın sağladığı gerçeklikten; başkalarıyla ortak bir şeyler dünyası aracılığıyla birleşmenin ve ayrılmanın sağladığı nesnel bir ilişkiden, yaşamın kendinden daha kalıcı bir şeyler bırakma olanağından yoksun kalmak demektir (Arendt, 1994: 86).

Kamusal alan sözün, aklın, resmiyetin, saygının, meşruiyetin, eşitliğin yeri ise, özel alan sessizliğin, duyguların, kırılmanın, gayriresmiliğin, samimiyetin eşitsizliğin yeri midir? Peki, özel kadına ait, kamusal olan erkeğe ait alanlar mıdır? Kamusal alan farklılıkları ortaya çıkartmalıdır, çoğulluk üzerine kurulmalıdır. Özel ile kamusal arasındaki ayrım,

zorunluluk ile özgürlük, fanilik ile kalıcılık ve nihayetinde utanç ile onur arasındaki karşıtlıkla çakışıyor olmakla birlikte; zorunluluğun faniliğin ve utancın asli yerlerinin sadece özel alan olduğunu söylemek hiçbir biçimde doğru değildir (Arendt, 1994:106). Özel alan kadına, kamusal alan erkeğe has değildir. Böyle bir oluşum ve süreklilik, Arendt'in sözünü ettiği "ortak dünya" anlayışını yerle bir etmektedir ve ona göre insan ancak kamusal alanda eyleyebildiği sürece özgürce var olabilecektir.

Arendt'e göre, özel/kişisel (deki) yoksunluk, anlamını başkalarının yokluğunda bulur, özel (haldeki) insan başkalarının gözüne görünmez, o nedenle sanki yokmuş gibidir. Yaptıkları kaale alınmaz, başkaları için doğurgusu yoktur, onu ilgilendiren; başkalarını ilgilendirmez. Kadınlar bugün geçmişte olduğu kadar yalnızca özel alan ile sınırlandırılmış olmamalarına rağmen kamusal alandaki mevcudiyetleri dengeli ve çok görünür değildir. Kamusal/özel alan uçaşmasının nedeni kitle toplumunun sadece kamusal alanı değil özel alanı da tahrip etmiş olmasından, insanları yalnızca bu dünyadaki yerlerinden değil; içinde kendilerini bu dünyaya karşı bir zamanlar korunmuş hissettikleri, hatta bu dünyadan dışlanmış olanların bile aile yaşamının dar gerçekliğinde, yuvanın sıcaklığında bir ikame bulabildikleri özel evlerinden de yoksun bırakmış olmasından ileri gelmektedir (1994:87). Aslında "kişisel olanın politik olması" Arendt'in bu açıklamasında daha da netleşmektedir.

Nancy Fraser, Habermas'ın idealize ettiği kamusal alanı; homojen liberal, devletleri belirli bir kesimde bulunan yurttaşlara karşı sorumlu kılmak ve özel çıkarları dışlayan, eşitlikçi, erişilebilir bir kamusal alan olarak görmektedir. Bu alan; ortak yarar çerçevesinde kamusal ilgi konusunda özel kişiler tarafından paylaşılma fikrine dayanmaktadır. Ortak yarar belirli bir konsensus çerçevesinde oluşturulur. Fraser'ın kamusal alanı; Habermas'ın söylemin yer aldığı olarak tanımladığı, bu tarifi ile teorisine başlangıç yapmasını sağlayan ve yeniden inşa ettiği bir alandır. Ancak Habermas burjuva ve liberal olarak varsaydığı kamusal alan kavramında rakip kamusal alanları es geçmiştir. Nancy Fraser'a göre kamusal alan birbirinden analitik olarak ayrı olan en az üç şeyi birbirine karıştırmaktadır. Bunlar; devlet, ücretli işin resmi-ekonomik alanı ve kamusal söylem alanlarıdır (Fraser, 1991:104). Fraser, özgür ve eşitlikçi homojen bir alanın mümkün olamayacağını söylemektedir çünkü özgür ve eşit olan kimdir sorusunun yanıtının uzakta olduğu görüşündedir.

Kamusal alana dahil olabilen, eş ve babalarından miras kalan bir biçimde belirli bir kesime ait ayrıcalıklı kadınlar bir tarafta yer alırken farklı kamuların doğrudan öznesi olabilmek bir tarafa destekçi olan daha az avantajlı kadın bulunmaktadır. Jane Mansbridge'e göre, politik müzakere süreci sonunda 'ben'in 'biz'e dönüştürülmesi, incelikli kontrol biçimlerini gizlemede kolaylık sağlar. İnsanların birlikte muhakeme ederken kullandıkları dil bile, genellikle belli bir görme biçimini kayırırken, öteki biçimleri engellemektedir (1990:127). Mansbridge haklı olarak müzakerenin hakimiyeti için bir maske oluşturulduğuna ilişkin bu türden feminist içgörülerin pek çoğunun toplumsal cinsiyetin ötesine geçerek, sınıf ve etniklik üzerinde temellenmiş eşitsiz ilişkiler için de geçerli olduğunu söylemektedir (Fraser, 1991: 114). Aynı burjuva kamusal alanında olduğu gibi beyaz, mülk sahibi, aile reisi olarak saygı gören erkeklerin egemen olduğu ancak istihdam edilen ve farklı kamusal alanlarda yer alan işçi, kadın, mülteci, farklı etnik grup ve azınlıkların bulunduğu rızanın imalatına kendisi de katkı sağlayan bireylerin varlığı...

-Miş gibi yaparken biz dilinin kullanılması, kamusal alanda kadınları ötekileştirip, erkelere göre daha silik hale getirmektedir. Zillah Eisenstein da özel/kamusal alan ikiliğinin "liberal demokratik devletlerde" patriyarkanın üstünü örtmeye yaradığı kanaatindedir (Eisenstein, 1981:14).

Kadınlar, özel alan/kamusal alan ayrımından ziyade farklı kamularda yer alan müzakere ve tartışma süreçlerinde ne kadar katılımcıdır? Yaşama yön vermek için yapılan politikalara ne kadar dahil olabilmektedir? Asıl soru budur. Aksu Bora, bu sorunun yanıtının erkek ve kadınların kamusal alanlarının eşdeğer olmadığına yattığını ileri sürmektedir (1994:536). Bora, iktidarın her zaman çift yönlü bir mekanizmaya sahip olduğunu söylerken, iktidar sahipleri ile üzerinde iktidar kurulanların müzakere gerektiren, sarsılan, bozulan yeniden kurulan bir uzlaşma durumu gerektirdiğini belirtmektedir. Kadınların kamusal alanlarının erkeklerden farklı olduğunu söylemektedir. Bu bağlamda, kamusal alan tarzlarının, kamusal dillerinin, mekanların ve güç kazanma stratejilerinin daha detaylı incelenmesi görüşünü savunmaktadır. Bu noktada Deniz Kandiyoti'nin kadınların üzerinden iktidar kurulan taraf olarak belirli koşullarda uyum ve müzakere üzerine yarattığı "ataerkil pazarlık" kavramından söz etmek yerinde olacaktır. Patriyarkal (ataerkil) pazarlık; bir direniş mekanizmasıdır. Alanda var

olabilmek için kullanılan taktik ve stratejileri içermektedir. Kandiyoti'ye (2013) göre, ataerkil pazarlık kavramı; iki cinsiyetin de uzlaştığı ve rıza gösterdiği ama bununla birlikte karşı koyulabilen, yeniden tanımlanabilen ve gözden geçirilebilen cinsiyet ilişkilerini düzenleyen bir kurallar dizisinin varlığına işaret eder (2013:126). Bu kavram çok basit bir mantığa dayanmaktadır; kadınların haklarını savunmak için benimsedikleri yollar bir ölçüde içinde buldukları sistemin mantığıyla açıklanabilirdi. Dolayısıyla onları eziyormuş gibi görünen sistemlere kadınlar da erkekler kadar bağlı olabilir. Ancak “ataerkil pazarlık”lar birtakım karşılıklı beklentilerin yerine getirileceği varsayımına dayanır ve bu beklentilerin niteliği toplumdan topluma değişebilmektedir” (Kandiyoti, 2013:15).

Kadınların ücretli işgücüne katılımında yaşadıklarının dışında, kamusal patriarkanın baskı ve ayrımcılık biçimlerinin bir örneği de kadınlarla refah devleti arasındaki ilişkidir (Savran, 2013:115). Kadınların ücretli istihdama dahil olması, ekonomik ve toplumsal hayatta sayılarının ve görünürlüklerinin artmasının, duygusal emek sarfiyatı ve ev işlerinin dağılımında dikkate şayan bir azalmaya sebebiyet vermiş ve hatta kadınların yüklerini daha da arttırmıştır.

Silvia Walby (2014), ataerkilliği özel ve kamusal olarak ikiye ayırmıştır. Özel ataerkillik, kadınların ev içerisindeki emeklerini hane halkına ve aile reisine vakfetmelerinin yanı sıra ev dışında toplumsal hayatın tüm alanlarından dışlanmaları üzerine kuruludur. Kamusal ataerkillik, istihdam ve devlet üzerine kuruludur; kadınlar artık kamusal alandan dışlanmazlar ama kamusal alanda ezilirler (aktaran Kandiyoti, 2015:164).

Kadın hakları mücadelesinin hakkını vererek, kadınların yalnızca özel alanda değil kamusal alanda da yer aldıklarını kabul ederken, kamusal görünürlük kazanan kadınların güçlü veya dikkate değer olmayanlar olarak kategorize edildiği kanaatindeyim. Bu bağlamda, güçlü kadınların konuşan özneler olarak belirli stratejiler ve direniş mekanizmalarını nasıl kullandıkları, bu strateji ve mekanizmaların hangi alanlarda daha geçerli olduğu ve bu mekanizmaların başka kadınlar için herhangi bir ayrımcılık unsuru olup olmadığının irdelenmesi elzemdir. Kadınlar farklı kamusal alanlarda yer alırken, siyaset ve iktidarın erkek normları kapsamında oluşması sebebiyle, etkilerini bir güç olarak ortaya koyamamaktadırlar. Sylvia Walby'nin *Patriyarka Kuramı* adlı eserini bitirirken İngiltere'ye atfederek söylediği gibi Türkiye'de de tüm kadınlar için geçerli

olmasa dahi “patriyarkanın aldığı biçim, özelden ziyade kamusaldır. Kadınlar artık aile ocağıyla kısıtlanmıyor; içinde gezinebilecekleri ve sömürülebilecekleri koskoca bir toplum var” (2014: 312).

2. BÖLÜM ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. FEMİNİST METODOLOJİ

Bu çalışmada Türkiye’de işgücü piyasasında özel sektör çalışanı yönetici kadınlar odağı alınmıştır. Tartışma yönetici kadınların toplumsal cinsiyet ve iktidar algıları, farkındalıkları çerçevesinde, iş hayatları, yöneticilik rollerinin gündelik hayata yansımaları, tekil deneyimleri ve öznelliklerini yorumlama biçimleri dikkate alınarak örülmüştür. Kadınların kendilerini, deneyimlerini anlatış biçimleri doğrultusunda benlik sunumu farklılıkları, zorluklarla mücadele stratejileri ve taktikleri çalışma deneyimlerinin ortaklaşması ve ayrışmasındaki toplumsal üretimleri görme kanadında faydalı olduğu düşünülmektedir.

Aksu Bora’nın söylediği gibi “Kadınlar, erkeklerden olduğu kadar birbirlerinden de farklıdır” (Bora, 2014:41). Yönetici kadınların aynı sınıf ve statü kapsamında oldukları varsayımı ile yola çıktığımızda dahi geçmişleri, sosyal ağları, ilişkileri, kişilikleri, çevrelerindeki ile iletişimleri birbirlerinden son derece başka olabilir. Zaten farklı deneyimler, öznellikler, bireyleri biricik kılmaktadır. Çalışmada, ortak zemini yöneticilik üzerinden kurarak farklılıklara ve aynılıklara odaklanılmıştır.

Hemen hemen tüm disiplinlerde ve çağlar boyunca tüm bilimsel arayışlarda ortaya konan teorik çalışmalarda egemen olan erkek önyargısı ve erkek merkezliktir (Mies, 1983:65). Kadınların tarih boyunca görünmez ve saklanmış bireyler oluşu, kadınlık tarihinin kayıtsızlığı, “bilen ve söz sahibi öznenin” yalnızca erkekler olarak kabul edilmesinin bir göstergesidir. Feminist araştırmacılar, geleneksel bilgi teorilerinin, kasıtlı olsun olmasın, kadınların bilen kişiler veya bilginin taşıyıcıları olma olasılıklarının sistematik olarak yok saydığını, bilimin sesinin erkeksi olduğunu iddia ederken, tarihin erkek (egemen sınıf ve ırkın) gözüyle yazıldığını, geleneksel sosyolojik bir cümlede öznenin her zaman erkek olduğunun varsayıldığını belirtirler. Kadınları bilen özneler olarak kabul eden alternatif bilgi teorileri önerirler (Harding, 1987:36). Feminist yöntem hiyerarşik, otoriter ve yönlendirici olmayan bir üslubu esas alır ve geleneksel yöntemlerin objektif, etkinlik, araştırmacının araştırma öznesine belirli bir mesafeden duruşu gibi ilkelere çok fazla

bağlı oluşunun, gerçekliğin derinlemesine kavranmasını engelleyen kurallara dikkat çeker (Kümbetoğlu, 2008:54). Bu bağlamda, feminist metodoloji alanı her şeyden önce toplumsal cinsiyetin örgütlenişini ve kadın deneyiminin önemini sistematik olarak görmezden gelen paradigmalara karşı eleştirel bir yaklaşım getirerek gündelik hayata, duygulara ve deneyime odaklanan nitel araştırmaları çokça kullanmaktadır.

Strauss ve Corbin (1990:17), nitel araştırmaların, istatistiksel prosedürler veya diğer niceliklendirme yöntemleri aracılığıyla elde edilmeyen bulguları üreten her türlü araştırma biçimi olarak tanımlamışlardır. Nitel araştırma yöntemi ile elde edilen nitel veri, bireyler, süreçler, olgular hakkında, deneyimlerin, davranışların, faaliyetlerin tanımlandığı, isteklerin, değerlerin, fikirlerin içinde yer aldığı duyguların, hislerin yansıtılabildiği, inançların, kanaatlerin ayrıntılı bir biçimde aktarılabildiği bir veridir (Kümbetoğlu, 2008: 43). Niteliksel yöntemin kadın çalışmaları açısından önemi, kadın deneyimlerini kendi ifadeleri ile sunmasındadır.

Feminizm; basit bir perspektif, bakış açısı, ya da yalnızca bir savunuculuk yolu değildir. Aynı zamanda bir ontolojidir ve dünyada var olma ve onu anlamlandırma biçimidir (Stanley, 1990:14). Bu çerçevede, feminist araştırmalar politiktir ve politik olmalıdır. Ayrıca, bu araştırmalar bilgi edinmedeki yöntem ve araştırma süreci, erkek egemen bilimsel bilginin çarpıttığı gerçekliğin temsiline karşı verilen bir mücadele aracı olmalıdır. Feminist bir metodoloji için, pozitivist araştırma paradigmasının eleştirisi, belli başlı meselelerden biridir (Wolf, 1996:4).

Marie Mies feminist araştırmalar için metodolojik ilkeleri sıralarken en başta tamamen tarafsız, nesnel bir bakış açısına sahip iddiasına sahip “değerden arınmış öneri” yerine “bilinçli taraflılığın benimsenmesi” gerekliliğini vurgulamıştır. Mies, bilinçli taraflılığın basit empati veya salt sübjektifimizden (öznellik) farklı olduğunu belirtir. Hem araştırmacı hem de görüşmeciler arasında eleştirel ve diyalektik bir mesafe oluştururken, bunun her iki taraf için de algı bozukluklarının düzeltilmesini olanaklı kıldığını ve hem araştırmacı hem de araştırılanların bilinçlerine açıklık getirdiğini ileri sürer (Mies, 1983:68). Mies'in bu savı doğrultusunda, araştırmacı, esasında ön kabullerini kenara koyup, sahada araştırma özneleri ile bir ilişkiye giremez. Bu noktada, araştırma konusu belirlenirken dahi nesnellikten söz edilemez. Pozitivizmin desteklediği değerden

arınmışlık ve tarafsızlık ilkeleri ile feminist bir araştırmanın en önemli öğelerinden olan özdeşünümselliğin yanyana tahayyül edilmesi güç gözükmektedir.

Sandra Harding, sınırları belirlenmiş bir feminist araştırma yöntemi fikrine karşı çıkılması gerektiğini söyler; ona göre tanımlanabilecek bir feminist araştırma yöntemi yoktur (Harding, 1987:34). Bu bağlamda, feminist metodolojiyi “kadınların deneyimleri ile başlayan ve doğrudan buradan ilerleyen bir dünyayı anlama yolu” olarak tanımlayabiliriz (Brooks, 2007: 60). Her kadının deneyimi biriciktir fakat bu deneyimlerin ortaklaşamayacağı/kesişemeyeceği anlamını taşımaz. Farklılıklar feminist anlayışın zenginleşmesi, kurtuluş eyleminin içinin dolmaya devam etmesi anlamına gelmektedir.

Feminizmin kadınlara kendi yaşam çizgilerini tayin etme gücü verme iddiası bulunmaktadır, bu kapsamda feminist bir çalışma yaparken araştırmacı da araştırılan, araştıran ve edinilen bilgi arasındaki ilişkinin hiyerarşik olmamasına dikkat etmelidir. Mies, araştırmacı ile “araştırma öznelere” arasında kurulan hiyerarşik, dikey ilişki ve yukarıdan bakışın yerini aşağıdan bakışa bırakması gerektiğini belirtir. Ona göre hiyerarşik bir bakış, araştırmacının temel hedeflerine aykırıdır ve sorguya çekildiklerini düşünen ‘araştırma öznelere’ derin bir güvensizlik yaratmaktadır (1983:69). Hiyerarşik bakış açısından uzaklaşmak, öncelikle araştırmanın ulaşmak istediği hedefin araştırmanın öznesi olan kadınlara açık ve doğru bir biçimde anlatılması ile başlamaktadır. Kendi hikâyelerinin topluma, başka kadınlara nasıl yansıtılabileceği, hangi yolları açabileceğini, araştırmacının konuyu neden seçtiği, alanın neresinde nasıl rol aldığı “içeriden bakışı”nın samimiyetini gösterme biçimi ile net bir şekilde anlaşılmalıdır. Clark ve Sharf’a göre, biz (araştırmacılar) kendimizi, görüşülen kişilerin deneyimlerini mümkün olduğunca tam ve doğru bir biçimde seslendirmeye hasretmeliyiz, araştırmamız sayesinde yeni bir anlayışı, kavrayışı anlamlı bir şekilde yapılandırmak için gereken çabayı göstermekte onlarla ortak olmalıyız (2006:1). Bu bağlamda, güven ilişkisinin tesis edilmesi en önemli unsur haline gelmiştir.

Özne ve nesne arasındaki ilişkinin hiyerarşik bir yapıdan kurtulup, bir karşılıklılık ilişkisine sahip olduğu araştırma samimi bir özdeşleşmeyi ve yaşanan deneyimlere saygıyı da koşulsuz bir biçimde içerebilmektedir. Samimi bir diyalog kurulmadığında, deneyimlerin derinliği, yaşantılar üzerindeki etkisinin görülebilmesi ve araştırmaya

yansımaları mümkün olmamaktadır. Bu ekseninde, hiyerarşinin olmadığı, kadın arkadaşlığının, dayanışma ve paylaşımın var olduğu ilişkilerin hüküm sürdüğü bir araştırma pekâlâ bilinç yükseltme ruhunu da içerebilmektedir. Farganis'e göre, bilinç yükseltme tam olarak kadınların bir araya gelip erkekler tarafından gördükleri baskıyı paylaştıkları ve tartıştıkları kültürel bir eylemdir. Bunun akademik versiyonu ataerkilliğin esrarını bozan bir yazma sürecidir (Farganis, 1994:20). Yazma süreci, kadınların gündelik yaşam süreçlerini, mücadelelerini, zaferlerini, yenilgilerini sübjektif olarak yansıtmalıdır. Mies (1983:53), salt düşünmeye dayalı, katılımsız 'seyirci bilgisi', kadının kurtuluşu için yerini eylemlerde, hareketlerde ve mücadelelerde aktif katılıma bırakması gerektiğini düşünmektedir. Bu bağlamda, araştırma hem araştıran hem de araştırma öznelere için bir bilinçlenme süreci olarak yaşanmalı ve mücadelelerin ayrılmaz bir parçası haline gelmelidir.

Feminist metodoloji çerçevesinde yapılan görüşmeler hem araştıranın hem de görüşmecilerin problemleri tanımlaması, iç sorgulama sürecinin aniden tetiklenmesi ile gündelik hayatta ve uzun vadede hayata geçirilebilecek eylem planlarının resmedilmesine vesile olmaktadır. Maria Mies, kadınların kendi mücadelelerini analiz etmede ve geçmiş yanlışlar, başarılarından dersler çıkarmalarına ve böylece uzun dönemde kendiliğinden aktivizmden daha kalıcı stratejilere geçiş yapmalarına yardımcı olabileceğini ileri sürmüştür (Mies,1983:55). Kendi hikâyelerini yaratan, yaratabileceklerini gören ve görmeye başlayan kadınların deneyimlerini paylaşma ve bunların başka kadınların yaşamlarında yansımaları olacağı ihtimali, bu çalışmanın yaratması beklenen bir etkidir.

Bu çalışmada, kadınların iş yaşamlarında yükseldikleri kademeler bir göstergesi niteliğinde değerlendirilebilir ancak esas mesele, kadınların yaşam hikâyelerindeki süreçlerdir. Neyi doğru, neyi yanlış yaptıkları mesele değilken farklı yaşlarda, yaşamlarının farklı dönemlerinde karşılaştıkları sorunlar ile nasıl baş ettikleri, ilişkileri, dönüşümleri ve neticesinde her insanın yaşamında tattığı duyguları paylaşmalarıdır. Bu paylaşımlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin gölgesinde yaşananları görebilmek, farklı değişkenler ve iktidar ilişkilerinin nasıl işlediğini, hangi alanlarda var olduğunu anlayabilmek için paha biçilmezdir. Kadınların yaşamlarında başarı olarak anacağımız dönüm noktaları, yükselme süreçleri, kariyer yolculuklarındaki mücadeleleri, yerlerini korumaya çalışırken aile, sosyal ve aynı zamanda iş yaşamlarındaki engelleri aşmış aşamadıklarını ve tüm

bunların öznelliklerine yansımalarını görebilmek kalıcı stratejilerin sağlanması adına ilerlemeye yol açabilir. Kadınların sınırları, hapishaneleri, özgürlükleri, özgürlükleri için direniş eylemleri ve başardıkları kadınlara ilham verebilecek hikâyelerdir. Görüşülen kadınların yalnızca yönetici olarak çalışan kadınları temsilen bu kademelerde bulunması değil harekete geçen, eylemde bulunabilen özneler olmaları meseledir. Bunun yanı sıra cinsiyet sınıf, ırk ve yaştan azade olmadığı için kadınların zaman zaman buldukları kültürel, ekonomik sınıf ve statüden ötürü seçkinlerin ayrıcalıklarına sahip oldukları sınıflar arası okumalar ile görünür hale gelmektedir. Bunun anlamı, her sınıf ve ırkta görülebileceği üzere evde, işyerinde, sosyal yaşamda varoluşsal çelişkiler, karşılaşmalar, ilişkiler ve dönüşümler farklı boyutlar kazandırmaktadır. Toplum içerisinde varlığını göstermenin yollarından biri olan mesleki başarı, kazanan stratejilere, daha eşit, daha adil bir ufka yaklaşmanın ümidine vesile olmaktadır.

Kadınların kurban edilmesine ilişkin istatistikler açısından bakıldığında, günümüz kültürlerinin ne kadar barbar oldukları kolaylıkla anlaşılmaktadır. Kurban etme mantığının da kendine göre sınırları vardır. Bu mantık silsilesinde, yanılıgılı bir biçimde, kadınların yalnızca kurban olabileceklerine, asla buna karşılık vermeyeceklerine ve kendi adına veya başkaları adına etkili toplumsal güçler olamayacaklarına dair bir düşünce hakimdir. Fakat feministlerin ve araştırmacıların çalışmaları bize tam tersini söylemektedir. Kadınlar her zaman erkek egemenliğine karşı direnmişlerdir (Harding, 1987: 38). Sandra Harding'in bu ifadesine atfen yalnızca "ezilmeler" üzerinden kurulan ortaklıkların kadın hareketlerine ve feminist mücadeleye katkısı sınırlı seviyede olacağı söylenebilir. Bu bağlamda, neoliberalizmin eşitlikçi söyleminin yarattığı kadın algısı ve ataerkilliğin piyasa kurallarının uyumu ile beslendiği bir ortamda yetişenlerin, feminizmin bakış açısı ile başarı, bağlanma, şefkat, anlayabilme, farklılıklara saygı duyma ve ezilme biçimleri de dahil olmak üzere birçok etken arasındaki bağlantıyı kurabilme, görebilme ve paylaşma becerilerini, pratiklerini arttırabilme olanağı tanıyabilecektir.

Kadınların deneyimlerinin bir araya toplanması giderek daha çok çeşitlenmiş bilginin toplanmasının bir aracı olmaktan çok kadınların aileleri içindeki yapısal yalıtılmışlıklarının aşılmasına yardım etmek ve onların bireysel sorunlarının toplumsal nedenleri olduğunu anlamaktır (Mies,1983:56). Niteliksel araştırmalarda özellikle de

feminist metodolojide hem araştırmacı hem de görüşmeciler için kendi deneyimlerinin kollektifleştirilebileceğini, bireysel sorunlarının toplumsal nedenleri olduğunu görmeleri sağlamak, hikâyelerini, deneyimlerini dolaşıma sokmayı sağlayacak Şeffaf bir yöntemdir.

Tüm bu anlatılanlar ışığında, tez kapsamında kadın deneyimlerinin, anlatılarının en iyi biçimde yüzeye çıkıp paylaşılması amaçlanmaktadır. Alan araştırması feminist metodolojiye dayanan etnografik ve nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bir çalışma olarak örülmüştür. Bu bağlamda araştırma evrenini özel sektörde çalışan kadın yöneticiler oluşturmaktadır. Kendi ayakları üzerinde duran, belirli bir kültürel, sosyal ve ekonomik sermayeye, kendi alanlarında muktedir bir pozisyona sahip, kültürel ve sosyal sermayesi azımsanmayacak yirmi bir farklı kadın ile görüşülmüştür. Bu bağlamda, bir analiz yöntemi olarak anlatı yaklaşımı kullanılmıştır. Bireysel yaşam hikayeleri ve feminist perspektif çerçevesinde görüşmeler yapılmıştır. Böylece, kadınların kendi hikayelerini dillendirme, öznelliklerini yansıtma biçimleri, karşılaştıkları ayrımcılıkları değerlendirme ve bunlarla mücadele etme noktasında büyük çerçeve olan egemen ideoloji ve iktidar ile ilişkilenen toplumsal cinsiyet ilişkilerini, sınıfı ve mücadele alanlarını anlamlandırmaya çalışılmıştır.

2.2. ANLATI ANALİZİ YAKLAşIMI

*Kendi benzersiz "hikâye"mize karşı bir noktada ilgi duymamış
(ya da bu yüzden kaygılanmamış) olanımız azdır;
hikâyenin yönünü merak ederiz, anlamını düşünürüz,
içerdiği malzemeye Őařırırız:
Tanıdığımız insanların sayısı, bulunduğumuz yerler,
söylediğimiz ve yaptığımız, düşündüğümüz ve hissettiğimiz,
acıısını çektiğimiz ve gördüğümüz Şeyler.
Aynı Şekilde başka birinin hikayesinden asla etkilenmemiş
ya da böyle bir hikâyeye ortak edilmemiş olanımız azdır.
(Randall, W., 2014:26)*

William L. Randall'ın kendi sözleriyle, yalnızca bir hikayeye sahip olmakla ilgili değil, aynı zamanda bir hikaye olmak ve bu ikisinin arasındaki karmaşık ilişkiyi anlattığı *Bizi Biz Yapan Hikayeler: Kendimizi Yaratma Üzerine Bir Deneme* isimli eserinde, bireylerin kendi hikayelerini anlatarak kendilerini yarattıklarını, kendini anlamının yazınsal boyutları olduğunu ve hikaye-olarak-hayat eğeritilemesinin incelenmesinin öğerene gizeminin incelenmesi olduğunun altını çizmektedir (Randall, 2014:26-27). Ruthellen

Josselson ise, aynı kitabın sunuşuna yazdığı yazısında “İnsanların benliklerini oluşturan birçok hikâye olduğunu; bu hikayelerin bugün dünü kurup durmaksızın yeniden kurarken zaman içinde gelişen hikayeler olduğunu ifade etmektedir (2014:11). Josselson (2014), bu hikayelerin, seçici olarak hatırlanan ve bir kişinin benliğiyle ilgili algısı hem aynı kalıp hem de yaşam döngüsü içinde değıştikçe değışen anlamlarla dolan olaylar ve deneyimlerden oluştuğunu belirtmektedir. Bu tez çerçevesinde Randall ve Josselson’ın anlattığı biçimde kadınların yaşam hikayelerini kendilerinden dinlemek, yaşam hikayelerinin başkaları tarafından bilinmesini, anlattıklarının anlaşılmasını sağlamak, kendi yaşamlarını anlatırken de yaşadıklarını belirli bir perspektiften, cinsiyet ilişkileri, öznellik ve yaşamda aldıkları roller çerçevesinde anlamlandırmak, anlatı analizi yaklaşımı ile irdelemek hedeflenmiştir.

Çok sayıda uygulama biçimi bulunan anlatı araştırması, çeşitli analitik süreçleri kullanmakta ve birbirinden farklı sosyal ve beşerî disiplinlere dayanmaktadır (Daiute & Lightfoot, 2004; aktaran Cresswell, 2013:70). Benwell ve Stokoe (2006: 143), anlatı analizinin, en geniş anlamıyla, insanların hayatlarının anlattıkları hikâyeler aracılığıyla bütünsel olarak incelenmesi amacıyla tasarlanan yorumlayıcı bir araç olduğunu belirtmektedirler. Bu bağlamda, görüşmeciler sorulan sorular kapsamında verdikleri yanıtlar ile geçmişe dönerek, söylediklerini görüşme esnasında hızlıca (saniyeler içerisinde) analiz edip, aktif biçimde sorunu kendileri ile bağdaştırarak irdelerler ve bu bağlamda anlatılarını şekillendirirler.

Connelly ve Clandinin (2006:479), anlatı araştırmaları kapsamında kullanılan anlatı analizinin kullanılmasında esas hedefin bireyler ve toplumların deneyimlerini, yaşamsal hikayeleri üzerinden incelemek olduğunu ifade etmişlerdir. Onlara göre, anlatı araştırması, insanların deneyimlerini inceleme metodolojisi sağlamaktadır. Bireylerin gündelik yaşamlarında kim olduklarını ve diğer bireylerin kim olduğunu hikayelerle şekillendirdiklerini ve bireysel anlatılarla ile geçmiş, bugün ve gelecek arasındaki bağlamı incelediklerini ve yorumladıklarını söylemektedirler. Clandinin ve Connelly’e (2006) göre, araştırmacılar, anlatıları analiz ederek bireylerin kimliklerini, toplumsal ilişkilerini ve dünya görüşlerini anlamaya çalışırken, aynı zamanda toplumsal değışimin ve güç ilişkilerinin nasıl şekillendiğini de keşfederler. Bu bağlamda, görüşmeler esnasında ve görüşmelerden sonraki karşılaşmalarda toplumsal cinsiyet, cinsiyet

ilişkileri, dönüşümler üzerine daha fazla düşünen görüşmecilerim için de bir sorgulamanın başladığını görebilme şansım olmuştur.

Catherine Kohler Riessman (2003:337), derinlemesine görüşmeler, hayat hikayeleri veya sözlü anlatılara dayalı yapılan anlatı analizlerinin evreleri olduğunu belirtmiştir. Ona göre, görüşmelerin detaylı ve eksiksiz deşifrelerini yapmak, söylemin yapısal özelliklerine dikkat etmek, araştırmacı ve görüşmeci arasındaki diyalojik iletişimin sağlanması ile birlikte üretmeye odaklanmak ve araştırma öznelerinin yaşam hikayeleri arasındaki benzerlikler ve farklılıkların yorumlanmasında karşılaştırmalı bir yönelim izlemek esastır. Çünkü, anlatılar kendi başlarına konuşmaz veya analiz edilmemiş durumda bir değere sahip değillerdir; toplumsal araştırmalarda veri olarak kullanıldıklarında ise yorum gerektirirler (Reissman,2003:337). Bireysel anlatıların analizi gerçekleştirilirken, Riessman'ın belirttiği sıralama kapsamında, feminist metodoloji ve literatüre dayanarak tüm safhalar titizlikle yerine getirilmiştir.

Cresswell (2013:189), anlatı çalışmasında toplanan verilerin anlatılan hikâye, açığa çıkan olayların kronolojisi, dönüm noktaları veya tezahürler için analiz edilmesi gerekli olduğundan söz etmektedir. Bu bağlamda da kadınlığın kurucu öğelerinden olan sınıfsal farkın fazlaca belirginleştiği yöneticilik pozisyonlarına erişmiş kadınların anlatıları kronolojik olarak çocukluk dönemlerinden bugüne bütüncül bir şekilde analiz edilmiştir. Kadınların yaşantılarındaki dönüşümler aile, evlilik, çocuk sahibi olmak veya olmamak, eğitim süreçleri, kariyerlerinde yükselme gibi dönüm noktaları üzerinden irdelenmiştir.

Reissman anlatıların geçmişi yansıtmadığını, kırdığını belirtirken, hayal gücü ve stratejik ilgi alanları, hikâye anlatıcılarının olayları birbirine bağlamayı ve onları başkaları için anlamlı kılmak için de çekici hale getirdiğinden söz etmektedir. Anlatıların araştırmalarda faydalı olduğunu çünkü görüşmecilerin geçmişi olduğu gibi yeniden üretmek yerine onu yorumladıklarının da altını çizer. Riessman'a göre, geçmişin "gerçekleri" anlatılarda geçmiş bir dünyanın sadık temsilleri değildir, fakat geçmiş, şimdiki zaman ve gelecek arasında kurdukları değişken bağlantılarla oluşmaktadır. Ona göre, kendi yaşamlarını anlatmak, hikâye anlatıcılarına hayatları yeniden hayal etmeleri için bir yol sunmaktadır *(anlatıların uluslar için yaptığı gibi, örgütler, etnik/ırksal ve kolektif kimlikler oluşturan*

diğer gruplar)⁸ (2005:6). Bu tez araştırması çerçevesinde de görüşmecilerim yalnızca kendi hikayelerini anlatmanın ötesinde, görüşmelerde sorulan soruların toplumsal sorunları irdelemeye dönük düşünmüşler, anlatılarını özellikle kadınların toplumsal rolleri konusunda belirli düşünceleri sorgulamaya yönelik, kendi hikayelerini dönüştürebilme ihtimalinin de kapısını aralamışlardır.

Bireysel hikâyelere ve feminist perspektife dayanan bu tez çalışmasında anlatı yaklaşımının bir analiz yöntemi olarak seçilmesine esas nedeni, kişisel olanın politığe olan etkisini de görebilmektir.

2.3. DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME TEKNİĞİ

Feminist araştırmalarda kullanılan niteliksel yöntemin en sıklıkla kullanılan verioluşturma tekniği derinlemesine görüşmelerdir. Derinlemesine görüşme tekniği, kişilerin içinde buldukları bağlamı nasıl algıladıklarını ve bunu nasıl ifade ettiklerini anlamayabilmek için en uygun tekniklerden biridir (Oğuz, 2012:72). Burada feminist yöntemin, derinlemesine görüşmelerle veri oluşturmanın gerçekten demokratik formuna ulaşıp ulaşılamadığını sorması gerekir. Bu soru cevaplandırılırken, görüşmelerde bağlam, güç ilişkileri, toplumsal cinsiyet ögesi gibi birçok boyutu ayrıntılı biçimde tartışmak gerekmektedir. Bağlamla söz konusu edilen; araştırmanın gerçekleştiği koşullar, mekânlar (sadece fiziksel anlamda olmayan), bağlılıklar, deneyimler, sosyal ilişkiler, davranış kalıpları, yerel ve kültürel özellikler, hatırlananlar, unutulmak istenenler, korkular, adanmışlıklar, yaşanan yerdeki değişim, yer değiştirmeler vb dir. (Kümbetoğlu, 2011: 485,486). Bu bağlamda, tez kapsamında 21 yönetici kadın ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerde sorulan yarı-yapılandırılmış sorular çerçevesinde görüşmeler tamamıyla sohbet havasında geçmiştir. Görüşmeler genel olarak bire bir yapılmıştır. Ancak bazı görüşmelere dinleyici olarak katılan eşler olmuştur. Görüşmecilerin eşlikçi eşlerin önünde, deneyimlerini nasıl bir dil, detaylandırma ile yansıttıklarını da gözlemlemeye de vesile olmuştur.

Görüşmenin akışına göre, sorular farklı şekilde ifade edilmiş ve dolayısıyla soru sayıları değişmiştir. Görüşmelerde sorulan sorular çerçeve gereği nasıl bir aileden geldikleri, eğitim süreçleri, çalışma yaşamları, nasıl yöneticilik basamağına tırmandıkları, eşleri ve

⁸ Vurgular yazara aittir.

çocukları, yöneticileri, iş arkadaşları, güç ilişkileri, kadın olarak ne gibi zorluklarla karşılaştıkları, alışkanlıklarına dair farklı bağlamlarda bilgiler içermektedir.

Görüşmeler ve içeriğinin araştırmaya dahil edilmesi için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan onay alınmıştır. Etik ilkeler doğrultusunda, katılımcılardan farklı bir istek gelmediği için, çalışma kapsamında katılımcıların kimliklerine dair tüm bilgiler anonim tutulmuştur. Bir-buçuk, iki saat, zaman zaman daha uzun süren tüm görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Ses kaydı alındığı tüm zamanlarda katılımcının izni alınmış, ara verilmek veya kaydın durdurulması istenilen durumlarda durdurulmuş ve diyaloglar deşifre metinlerine ve teze konu yapılmamıştır. Katılımcının izni doğrultusunda katılımcı ile yapılan görüşme kayıtları ve görüşme sırasında alınan notlar, varsa görsel materyaller gizlilik ilkesine bağlı kalınarak, araştırmada yer almıştır. Araştırma kapsamında paylaşılan tüm bilgiler sadece akademik amaçlarla kullanılmış, araştırma tamamlandıktan sonra, katılımcılara dair tüm bilgiler imha edilecektir.

Görüşmecilere, çalışmanın amacını, bu görüşmelerin araştırmaya yön verecek noktaların oluşturulmasında bana yardımcı olacağını, ufkumu açacağını söyledim. Derinlemesine görüşme tekniği, tanıdık bir bireyle yapılsa dahi, görüşmecilerin çok farklı yaşamışlıklarını, rollerini ve yüzlerini anlamaya çalışmaya yardımcı olmasından ötürü “özel, biricik, tekil” deneyimlerin hassasiyetle dinlenmesine, anlamlandırılmasına kapı açmaktadır. Bu bağlamda, görüşmelerin ses kaydına alınması ve gündelik hayat sohbetlerinin dışında bir form olması sebebiyle başlangıçta, görüşmecilerin daha resmi bir tonda konuştuklarını, kendilerini daha formal bir dille ifade ettikleri gözlemlenmiştir. Sohbet ilerledikçe, görüşmecilerin kendilerini doğru ifade etme endişesinin, kayıt altına alınmaya dikkat verme hassasiyetlerinin azaldığı hissedilmiştir. Daha önceden tanıdığım insanların iş yaşamlarındaki tavırlarının özel yaşantılarındaki tavırlarına yakın olduğunu düşünsem dahi iş ortamında daha temkinli oldukları söylenebilir. Ayrıca kendilerini anlatırken kıymetli, özel hissettiklerini gözlemlemek de dikkate değer bir unsur olmuştur. Hayat hikayelerini anlatmak, dinlenmeye değer görülme, gündelik bir sohbetin içerisinde toplumsal bir soruna odaklanarak konuşuyor olmak ve araştırmanın öznesi olduklarını kavramak bazen mesafeli ve resmi bir dili de beraberinde getirmiştir. Ancak, görüşme süresi ilerledikçe, kadınların kendilerini daha açık bir biçimde ifade etmeleri,

deneyimlerini göstermeye gönüllü birer özne olarak yer almaları görüşmeleri daha da anlamlı kılmıştır.

Objektif bir anlama çabası, ancak sübjektif deneyimler aracılığıyla oluşabilen bir şeydir (Cresswell, 1998: 98). Araştırmacı olarak anlamaya çalıştığım tekil deneyim anlatılarında aslında tanıdığımı düşündüğüm, birlikte gündelik hayat anlarımızı, sıkıntılarımızı paylaştığımız kadınların çok farklı yönlerini gördüm, arkadaşlıktan, akrabalıktan öte bir bakış açısına sahip oldum. Hiç tanımadığım, ilk defa dinlediğim, benim sesimi ilk defa duyan, yüzümü ilk defa gören kadınların samimi duygularla, kendi gerçeklerini, yaşamışlıklarını üstünü örtmeden nasıl cesurca, yürekli bir biçimde anlattıklarına tanıklık ettim.

Gündelik telaşların ötesinde koca bir hayatın derlenip, toparlanıp anlatılması görüşme sonrasında dile getirdikleri gibi belki de sohbetimiz, kendilerini değerlendirmelerine ve bir gözden geçirme sürecine bir yol açmıştı. Bu görüşmeyi yapmanın kendilerine iyi geldiğini anlattılar, çalışmanın birçok kadına, başka kadınların gözünden bakabilme şansı tanıyabileceğini belirttiler, soruları ilginç buldular ve geçmiş tecrübelerini daha ayrıntılı hatırladıklarını dile getirdiler. Diyaloglar içerisinde bazen kendi hayatımdan örnekler verdim, yakınlıklar, uzaklıklar, kaynaşmalar ile tetiklendi sohbet. Klişe olarak adlandırdıkları, sohbet esnasında bile fark etmeden yanıt verdikleri bazı konuları derinlemesine düşünmeye tetiklendiler. Görüşmecilerin her biri bana bir şeyler öğrettiler, benden bir şeyler öğrendiler. Düşünmeye, düşündürmeye, hatırlamaya, hatırlatmaya, anlatmaya, anlamaya yönelik, derin, incelikli, içten, dokunaklı görüşmelerdi. Konuşmayı sevdiler, dinlemeyi sevdim.

2.4. GÖRÜŞMECİ PROFİLLERİ

Görüşmecİ Profİlleri									
No	Anonim İsim	Yaş	Görevi	Sektörü	Medeni Durumu	Çocuk Sayısı	Görüşme Yeri	Görüşme Süresi	Gelir Düzeyi
1	Ada	52	Bölge Müdürü	Bankacılık ve Finans	Evli	1	Evi-Mutfak	120 dk.	25.000 üzeri
2	Alara	39	Müdür	Bankacılık ve Finans	Evli	2	Zoom	92 dk.	25.000 üzeri
3	Aylin	58	Firma Sahibi	Tekstil-Moda	Evli	0	Zoom	130 dk.	25.000 üzeri
4	Başak	37	Türkiye Temsilcisi	Think-Tank	Evli	2	Zoom	105 dk.	25.000 üzeri
5	Birsel	79	Kurucu Ortak	Mobilya (Girişimci-Sanayici)	Evli	2	Müze	100 dk.	5.000-10.000
6	Deniz	42	Köşe Yazarı	Medya	Evli	1	Zoom	77 dk.	5.000-10.000
7	Dilara	45	Temsilci	Medya	Evli	1	Zoom	125 dk.	15.000-20.000
8	Eda	39	İş Geliştirme Koordinatörü	İnşaat-Medikal-Mobilya	Evli	2	Zoom	95 dk.	25.000 üzeri
9	Eliz	41	Yönetim Kurulu Üyesi	Turizm	Evli	2	Zoom	110 dk.	25.000 üzeri
10	Emel	58	Kurucu Ortak	Marka ve Patent	Evli	2	Zoom	72 dk.	25.000 üzeri
11	Feride	53	İşletme Direktörü	Teknoloji	Evli	1	Ofisi	128 dk.	15.000-20.000
12	Gaye	45	Temsilci	Medya	Evli	1	Zoom	125 dk.	15.000-20.000
13	Hale	57	Yönetim Kurulu Başkanı	Emlak ve Gayrimenkul	Evli	2	Ofisi	75 dk.	25.000 üzeri
14	Irmak	45	Temsilci	Medya	Evli	1	Zoom	125 dk.	25.000 üzeri
15	Maya	41	Yönetim Kurulu Başkanı	İnşaat ve İç Mimarlık	Evli	2	Zoom	160 dk.	25.000 üzeri
16	Nur	50	Yönetim Kurulu Başkanı	Sağlık	Evli	3	Ofisi	65 dk.	25.000 üzeri
17	Perihan	39	Şirket Ortağı	Mali Müşavirlik	Evli	2	Zoom	159 dk.	25.000 üzeri
18	Oya	56	Genel Müdür Yardımcısı	Bankacılık ve Finans	Evli	0	Zoom	107 dk.	25.000 üzeri
19	Sevgi	52	Kurucu Ortak	İşletme	Evli	1	Zoom	101 dk.	25.000 üzeri
20	Talya	52	Bölge Direktörü	Tekstil-Moda	Evli	0	Kafe	85 dk.	10.00-20.000
21	Yasemin	45	Genel Müdür Yardımcısı	Bankacılık ve Finans	Evli	1	Telefon	70 dk.	25.000 üzeri

3. BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. “BENLİK, İLİŞKİLER VE DÖNÜŞÜMLER”

3.1.1. Kızının Fedakâr Annesi, Babasının Kızı

*“Her çağ sadece kendinden sonra
gelecek olanın rüyasını görmekle kalmaz,
aynı zamanda rüyasını görürken,
uyanışına doğru ilk adımı atar”.*
Ernst Bloch, 2007

Bir çocuk dünyaya getirme fikrinden, hamileliğe geçiş, bazen zorlu bir şekilde hamile kalma tedavileri, bazen evlat edinebilme fikri, bazen doğum. Doğum, doğumdan sonra, bebeğin hayata tutunması için emzirme, bakım, çocukluğa geçiş, ergenlik dönemleri, okul başarısının takibi, yetişkin oluşunu izlemek, iş gücü sahibi olmasını görmek, iş yerindeki sıkıntıları, mevkiler, gurur duyma, başka insanlardan artık onu koruyamadığını anlama, evlenmesi, artık evde olmaması, evlat sahibi oluşunu görmek, yavaş yavaş yaş aldığını görmek ebeveynliğin bir türlü bitmeyen bir kitap olduğu anlamına da gelmektedir. Sonsuz sayfalı, uzunca içindekiler listesine sahip yaşayan bir kitap. Her ebeveynin çocuğuna dair biriktirdikleri, eksik bıraktığını düşündükleri, yanlışları, isabetli kararları, pişmanlıkları, iyi ki lerinin bulunduğu ona dair özel, biricik kitabı. Her bir yaşam bir eserdir benzetmesinde, eserin sahibi olmamak, sahibine ilham olmak mı? Peki bir evladın kitabında nasıl yer alıyor anne ve babası? “Baba” ve “Anne” nin neleri temsil ettiğini, dolayısıyla da dışarıda bırakılanın ve içerilenin neler olduğunu anlamaya çalışmak, modern eşitlik idealinin kadınlar için kişisel ve toplumsal bedelini de görmemizi kolaylaştıracaktır (Bora, 2010:8).

Anne sembolik sistemimiz içerisinde tek, biricik ve yerini başka kimsenin alamayacağı bir varlıktır. Tekil, mutlak, yerinden edilemez olan Bir... İşte annenin çocuklar üzerindeki iktidarının, egemenliğin ve gücünün kaynağı da budur (Direk, 2009:21). Görüşmecilerin neredeyse tamamında çocukluktan, yetişkinliğe; hayatlarının her döneminde kızılan, saygı duyulan, hayranlık duyulan, örnek alınan bazen affedilmeyen anneler genellikle kalın harflerle altı çizili kişiler. Çocukluk dönemindeki yakın mesafe, aynı evin içinde

yaşananların yoğunluğu ile bir yetişkin olarak annenin kim olduğunun, neler yaptığının ve anlamının arasındaki fark, bir evlat için neler ifade ettiğini anlatmak ve anlamlandırmak kuşkusuz ki, araştırmanın akışına yansımaktadır. Zaman, bağlam ve rollerdeki değişiklikler bireylerin annelerine dahi olsa bakış açılarını, duygularını ve yaklaşımlarını değiştirmektedir.

Bir annelik özünün varoluşuna inanış, bize hep annelerin içinden gelen sarıp sarmalama, sahip çıkma, çocuğuyla ortaklaşan mahremiyet alanı, şefkat duygusunun kadınlarla özdeşleştiği kalıbını hatırlatmaktadır. Her kadının fitratında bu duygular olması elbette mümkün değildir, annelik değişir, annelik rolleri de çeşitlidir. Toplumun beklentileri, basmakalıp düşüncelerle şekillenmesi istenilen annelik deneyimi, evlat açısından bakıldığında tüm bu toplumsal beklentilerin çok daha ötesinde eşi benzeri görülmeyen karmaşık bir ilişki ağı, duygusal bir sarmaldır. Çoğu zaman kendi varlığını birinin varlığına vakfetmek, anne sözcüğünün tanımını vermektedir, esasında toplumsal olarak annelerden beklenen de budur. Annelik kendi varlığıyla ilgilenmenin ötesine geçerek bir başkasının varlığıyla ilgilenmektir (Direk, 2009:22). Bir başkasının varlığı ile ilgilenirken, onun evlat olarak yetişmesini, iyi, yeterli bir insan olmasını sağlamaya çalışmak pekâlâ kendi yaşam deneyimlerimizin onlara yansımaları görmek anlamına da gelmektedir. Evlatların yetişmesindeki yolda, kendi karşılaştıkları çukurlara çocuklarının düşmesini engellemek, tuzakları görüp korunabilmek adına anneler çocuklarına nasıl bir harita çizmektedir? Her annenin canlı, etkileşimli ve vizyoner bir haritası var mıdır? Küçük yaşlarda çocuklara öğretilenlerin, aile içerisindeki dinamiklerin gizli kontrolcüsü veya mimarı annelerdir iddiası doğru mudur?

Yapılan görüşmelerin neredeyse hepsinde, “anneniz nasıl bir anne?” sorusuna verilen yanıt; annelerin çocuklarının mutlu, konforlu, huzurlu, başarılı, refah içerisinde bir hayat sürmeleri için “fedakâr” ve “güçlü” sözcüğü olmuştur. Fedakârlık tanımı genellikle ev işleri, kardeşlere ve yaşlılara bakım hem çalışıp hem çocukların her türlü işleri ile ilgilenme, eşleri ile uğraşırken hissettikleri duygusal yıpranma, kayınvalide ile ilişkilerin gerginliği, tek ebeveyn (bir partneri olmadan-çocuğunu yalnız yetiştiren olmak) olarak ayakta kalma mücadelesi, ev ve iş dengesinin adaletsizliği gibi geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Bu bağlamda, annelerin fedakârlığı kendi hayatından vazgeçecek kadar

başkalarının hayatlarını kolaylaştırmak demektir. Çocuklarının öznellik kapasitesi örselenmesin diye kendilerinininkinin örselenmesine izin vermek bazen de.

Dilara, (45, Medya Sektörü, Temsilci), annesinin çocuklarının okuması için her türlü fedakârlığı yaptığından söz ederken, annesinin sürekli kendinden ödün vererek, kendini ifade etmekte veya kabul görmede sorunlar yaşadığını ve bunların üstesinden gelmek için ise türlü stratejiler geliştirdiğinden söz etmiştir. Bu da kadınların kendilerini var ederken, patriyarkal düzeni sarsmadan sorumluluklarını yerine getirdiklerini ancak ilişkilerde birtakım mesafeler koyarak, kendilerini korumaya çalıştıklarının bir göstergesidir.

Annem nasıll...yani annem biz okuyalım diye fedakârlık yapan bir insandı. Ben her zaman şöyle bir çocuk oldum yani öyle bir anneye sahip oldum; okuldan geldiğimiz saate hiçbir şeyimiz yoksa evde ekmeğin üzerine bir şey sürülmüş vaziyette bizi beklerdi. Bu çocuklar okuldan aç gelir anne tipi...Şey bir...o da disiplinliydi, derslerde iyi not almak almamak onun için de önemliydi. Onun dışında annemle ilgili başka... Şöyle; annem aşırı fedakâr olduğu için bence o çok kötü bir şey oldu. Sürekli taviz ilişki yürütmek gibi bir özelliği vardı, bunun bana da geçtiğini düşünürüm zaman zaman. Yani ilişki yürütmek için hep fedakârlık yapmak gibi, her türlü ilişkiyi. Ondan sonra insanları idare etme şeyi de vardı annemde, o bende de var. Kötüyse birisi direkt karşısına alıp kabul etmez mesela, küser, mesafe koyar falan işte böyle huyları vardır (Dilara, 45, Temsilci).

Emel (58, Kurucu Ortak), annesine fedakârlık rolünü atfederken bu rolü kutsallaştırarak tüm annelere de itaf etmektedir. Ancak kendi annelik pratiği, başka kadınlara pay biçtiği gibi değildir. Annesi gibi olamadığını, çalışma şartlarından dolayı başka türde fedakârlıklar yaparak aslında çocuklarını bir şekilde eksik bıraktığını ima etmiştir.

Bize karşı çok fedakâr, çok sevecen, biz şanslı çocuklardık. Eve geldiğimizde, Annemizi bulurduk evde. Biz çocuklarımız öyle olmadı. Biz iki çocuk büyüttüm. Onlar eve geldiklerinde ben onları evde karşılayamadığım çok zaman olmuştur. Eğer aynı anda eve girmiyorsak, eve geldiğimizde yemeğimiz, kahvaltımız, derslerimiz, başarılı olmamız için elimden geleni yaptım yani. Fedakâr ve bizim için en özellerimiz, bütün anneler gibi (Emel, 58, Kurucu Ortak).

Kadınların rekabetçiliğe ve iyi annelik idealine yaklaşımlarını etkileyen kritik bir faktör onların kendi anneleri ile ilişkileridir (Coward,1995:105). Anlatılarında annelerinin yaşamlarındaki rolünü tanımlarken ya anneleri gibi olma arzusu ya da annelerinin tam aksi olma istekleri belirlemiştir. Görüşmeciler, annelerini genelde fedakâr, düzenli, tertipli, evde hiçbir bakım hizmetini eksik etmeyen, kızlarının okuması, iş yaşamında yer alması için çaba sarf eden ebeveynler olarak anlatmışlardır. Kendi deyimleriyle; anneleri onlar

için saçlarını süpürge etmiştir. Esas vurucu olan kısım ise; annelerinin benim gibi olmasının ilkesi içerisinde kızlarını yetiştirme gayretidir. Evde çalışan, işte çalışan çocuklarından, eşinden takdir aldıkça daha çok azmeden, çoğunlukla kendileri gibi olunması istenmeyen bir kadınlık tablosu...

Ancak anne olmaktan azade, Sennett ve Cobb'un söylediği gibi; fedakârlığın bir kişiyi sevdiği insanlar için "değerli" yaptığı bir gerçektir (2017:14). Bu gerçeği benimseyip, fedakârlık tanımlarını değiştirip, değiştirmedikleri anneleri ile aynı yolda yürüyüp yürümeme arzuları değişiklik göstermektedir. Kendi kadınlık tanımlarını yaparken annelerinin üzerinden şekillenen ve onların deneyimlerine göre ya da aksine şekillendirdikleri gerçeği ortaya çıkmaktadır. Sevgi (52, Kurucu Ortak) annesinin mutfakta çok vakit kaybettiğini söylerken, kendisinin bu mekânda harcayacağı zamanı türlü bilgiler edinerek geçirmesinin daha doğru olduğunu inanmıştır. Annesi gibi olmamak için çaba sarfetmektedir.

Ben yemek yaparken derdim işte o oluyor, daha çok kozmik bilimler daha çok şey öğrenecekken, bu nedir yani, niye bu işleri yapıyorum diyorum. Olağanüstü zaman kaybı. Bir de şu var yemek yapma konusunda...insan hep annesi olmaktan kaçıyor ya o konu çok önemli. Benim annem mutfakta çok vakit kaybederdi. Dört dörtlük! Meslek hayatı olmasına rağmen. Ben o olmamak istedim herhalde, sonuçta ve şey derinleşme çabası galiba. Sürekli bir bilme çabası, anlama, daha çoğuna hâkim olma ihtiyacı var bende, o açıdan (Sevgi, 52, Kurucu Ortak).

Görüşmeci kadınların üçü hariç, çoğunluğu, ev, ev-içi bakım hizmetlerin tamamını anneleri kadar detaylı yapmasalar da çocukluk veya gençlik dönemlerinde annelerinin evdeki emeğinin duygusal ve fiziksel olarak yıpranmaya sebep olduğunu düşünseler dahi, engel olamadıkları bir şekilde kabullenerek bu rolü benimsemiş görünmektedirler. Anneler bir zamanlar oldukları kişi olmaktan vazgeçip içindekileri tamamen dışa yansıtmaktan feragat etmiş olsalar da çocuklarını başarılı bir şekilde ortaya çıkarmak konusunda başarılı olmuşlardır. Çocuklarının tüm temel bakım işlerini üstlenmenin ve layıkıyla yerine getirmenin ötesinde çocuklarının kendi şartlarını da zorlayarak en üst düzeyde eğitim almaları için etkili çabaları, iş gücü sahibi olmalarını sağlamalarında ise en büyük payın sahibi annelerin gerçek bir saygı ve şükran duygusunu hak ettiklerine dair ortak bir kanaat bulunmaktadır. Ancak, bu hissin ara yollarında birçok duygu beklemektedir evlatları. Aslında anneleri için üzülmede, onların yıllarını heba ettiklerini, yıprandıklarını hüznünlü bir şekilde dile getirmektedirler. Anlatılardaki kırılğan özne,

annedir. Kırılganlık bazen dominant, baskıcı, otoriter sözcüklerinin arkasında kalmakla birlikte duygusal olarak silinemeyecek ve ışık aldıkça beliren bir iz gibi görülmektedir. Yasemin'in (45, Genel Müdür Yardımcısı) sözleri annesinin çaresizliği, potansiyelini kullanamaması karşısında halen duyduğu üzüntünün bir göstergesidir.

Bence annem aslında akıllı bir kadın. Bence potansiyelini çok kullanamamış, Çok sevgi dolu bir kadın. Çocuklarına saçını süpürge eden cinsinden bir anne. Ve çok hakikaten hani benle ilgili aman kızım sen evde çok iş yapma, dersine çalış diyen bir anneydi (Yasemin, 45, Genel Müdür Yardımcısı).

Fedakârlık sıfatı kullanılırken, bu davranış biçiminin babadan kaynaklandığının vurgusu yapılmıştır.

Annem çok fedakâr, inatçı. Finalde kendi kararlarını uygulayan ama bir şekilde uzlaşmacı. Çünkü, o dönemde hem de kadın erkek ilişkisinde otorite hep erkek üzerinden kuruluyor. Burada biraz annemin güçlü bir anne bir figürü vardı (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Ancak, babaların, eşlerinin yaptığı fedakârlıkları normal karşıladığı, kız çocuklarının aynı derecede fedakâr olmalarını ve bakım-ev işleri için uğraş vermelerini gereksiz ve yıpratıcı buldukları da aşikardır.

Annem çok fazla fedakâr, almayıp aldırın, giymeyip giydiren, yemeyip yediren türdendir. Ben de bazen onun gibi olmaya eğilimli oluyorum ama öyle değilim. Bir şekilde ondan rahatsız olduğum için. Babam müdahale edip, beni daha şey yaptığı için, annem de öyle ister (Gaye, 45, Temsilci).

Araştırma çerçevesinde 21 kadın arasından yedi kadının annesinin çalışma hayatı olmuştur. Çalışan altı anne, kızlarının meslek seçimine hiçbir şekilde karışmazken, yalnızca Nur'un annesi bir doktor ve hastane sahibi olarak kızının hangi mesleği seçeceğine karar vermiştir; (kızının sözleri ile);

Annem tercih etti orayı... Annem akıllı bir kadındı. Birisinin dünyayı avuçlayıp bana getirmesi lazımdı dedi. İlk mezun bendim. Beni gönderdi. Gittim sınavlara girdim. Yani öyle bir önceliğim olmadığı için bir şekilde çokta fazla beklentim yoktu ama bi şekilde Dışişleri Bakanlığı oldu (Nur, 50, Yönetim Kurulu Başkanı).

Sennett'e (2017) göre, modern ailede fedakârlık zamanı beceriyle kullanmaktır. Çocuklar için fedakârlıkta bulunmak, tatmini erteleyerek kendini geleceğe yönlendirmek demektir. İnsanlar birer yetişkin olarak kendilerine saygı duyulan bir konuma geçtiklerinde zaten tatmin peşinden gelecektir. Gelecekteki konumları, ebeveynin şu anki tatminkâr olmayan uğraşlarını amorti edecektir (Sennett, 2017:131). Bu bağlamda, Nur'un mesleğini annesi

seçmiş olmasına rağmen bir şekilde kendi rıza ve isteği ile yurtdışı görevlerinde bulunması, kendi mesleğinden biri ile evlenip, aile şirketlerinden uzak yaşaması, bulunduğu ortamdaki memnun kalması, yaşamında yönlendirme ile de olsa seçtiği yolda mutlu olduğunun göstergesidir. Ancak, annesi ve babasının sağlık durumlarından ötürü kendi şirketlerine ivedi dönüşü, onu yine kendi seçemediği ve yaşamında zorunlu bir biçimde istikamet değişikliğine götürmüştür. Bu değişikliği sözleri ile ifade etmese de gözyaşlarının anlattıkları ile göstermiştir. Zaten aile şirketinde çalışan kız kardeşini yalnız bırakmamak, ebeveynlerini mutlu etmek, aile mirasını ve ismini sürdürmek üzere kendi mutluluğunu, kurduğu yaşamı bir kenara bırakıp, “yuva” sına dönmesi onu ipotekli bir biçimde konumlandırmıştır.

Annelik insanın kendi vücudundan bir parçanın gittikçe bağımsızlaşmasına ve bu vücudu itmesine tahammül etmek ve rıza göstermek için kendi kendisiyle sürekli bir biçimde mücadele etmesi anlamına gelmektedir (Direk, 2009:22). Kızlarının büyüme çağlarında irade ve seçimlerine derin bir saygı duymak, onları eleştirmemek, mükemmel bir eğitim, kariyer, sadık ve kızına layık bir eş, sağlıklı, etkileyici bir görünüş için onları zorlamamak görüşmeler çerçevesinde az görülen davranış kalıpları olmuştur. Yani, çoktan seçmeli bir sınav gibi çerçeveli tutumlardan söz edilmiştir. Bu çerçeve, kadınlara belirli bir özgürlük alanından seçim yapma şansı vermektedir.

Birsel (79, Kurucu Ortak) annesinin, Nur'un (50, Yönetim Kurulu Başkanı) annesinden farklı olarak kariyer yaşamına karışmadığını belirtmiştir. Ancak, Birsel çok daha ileri bir düzeyde, evleneceği insanı seçen kişinin, babasının itirazlarına rağmen annesi olduğunu anlatmıştır.

Annem komşumuzun oğluyla evlenmemi uygun gördüğü için onunla şeye başladık işte nişan Babamın itirazına rağmen Annemin isteği...Evet, annem baskın bir karakterdi. Evde otoriteydi. Ama babam çok üzüldü, seçimimden dolayı, neyse yani sonuçta hayatın çeşitli evreleri var... (Birsel, 79, Kurucu Ortak).

Anlatılanlar ayrıca annelerin çocuklar üzerinde bir otoritelerinin olduğunu, babaları işte iken, annenin ilk sırada yer aldığını göstermektedir. Kadınlar kocalarından talep ettikleri şeyleri onların yeterince tatmin etmesinin olanaksız olduğunu düşünse bile, genellikle kocalarının sırtındaki yüke derin bir duygudaşlık gösterirler. Bu erkekleri koruma isteği olarak ifade edilir; zira kocaları eve yeterince gelir getirebilmek için çalışmakta

olduğundan çoğu kadın gündelik ev işleri ile kendisinin uğraşması gerektiğini düşünmektedir (Sancar, 2009: 135). Bu gereklilik aynı zamanda eşi ile aynı fikirde olma zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Oya da babası şehir dışına çok gidip geldiği için, annesinin babasının önerileri çerçevesinde hareket ederek evde her zaman ikinci sırada olduğunu ancak tüm evi çekip çeviren, otoriter, çözüm üreten bir anne olduğunu belirtmiştir. Annelerinin genel anlamda, babalarına göre daha pasif, daha sakin, fedakâr, mükemmeliyetçi ve şefkatli olduğu ifadeleri, görüşmecilerin annelerinin kadına atfedilen toplumsal cinsiyet rollerini şaşmadan uyguladıklarının da başka bir işareti olmuştur.

Görüşmecilerden Başak (37, Türkiye Temsilcisi) ve Hale (57, Yönetim Kurulu Başkanı) annelerinin çalışkan, iş yaşamında iyi yerlerde bulunan, bağımsız, ayakları yere basan yalnızca eşi, ebeveynleri, kardeşleri için yaşamayan, kendisi için de çalışan ve hayata bu şekilde tutunan kadınlar olduğunu belirtmişlerdir. Yirmi bir görüşmecinin dördü kırk yaş altında olan kadınlardan oluşmaktadır, bu görüşmecilerin ifadelerine bakılacak olursa, annelerini dominant, baskın ve sert bir model olarak tanımlamışlardır. Bu tanımlama aynı zamanda bu rollerin varlığının gerekliliğini vurgulamaktadır. Başak (37, Türkiye Temsilcisi) annesini otoriter, baskın, hırslı, eleştirel olarak tanımlarken annesi olmasa ailenin dağılacağını da belirtmiştir. Annesinin güvensizliklerinin olduğunu da...

Anne şöyle, anne çok dominant. ... Anneyle çok takıştık. Ben tabii ilk çocuk olmanın verdiği bir şeyle, her şeyi ilk yaşayan çocuktum. Anneyle, hatta mücadeleli geçti. Hırslı, kendini çok yorar, onu hep gördüm yani...Şimdi ben de yapıyorum aynı şeyi, kendimi eleştiriyorum. Yani olmadık zorluklarla uğraşır falan. Hep öyleyiz yani. İşte iki çocuk işinde başarı yükseliyor ama yetmiyor daha da falan yani hep böyle şeydi. Çok endişeli, çok evhamlı da bir yapısı var, bir güvensizlikleri de var hayata karşı bir şekilde gelişmiş olan, onları da çok hissettik büyürken. Ama en belirgin özelliği; burada alakalı olan herhalde, güçlü bir kadın yani güçlü bir kadın ve bu gücünü gösterdi... Annemin bu yapısı olmasa biraz dağılabıldık yani süreç içinde. Onun o gücü hakikaten çok hissedildi ailede, güçlü bir kadın diyelim yani. Ailesine çok düşkün kızlarına da (Başak, 37, Türkiye Temsilcisi).

Anneler, ailenin diğer fertleri arasında genellikle bir yapıştırıcı görevi de üstlenmektedirler. Annelerin ev içerisindeki davranışlarının nedenlerinin ötesindeki güçleri görebilmek, zaman geçtikten, farklı, benzer belki de aynı deneyimler yaşandıktan sonra anlamlandırılabilen bir süreç ile ilintilidir. Anneyi güçsüz, çaresiz, elinden bir şey gelmeyen biri olarak görmek yerine, çocukları ve kurulu, sağlıklı ve mutlu bir aile düzeni

uğruna çektiği eziyetleri görebilmek ve anlamlandırabilmek zaman ve tecrübe gerektirmektedir.

Annelerini babalarının kararlarına saygı duyan, hep babalarını destekleyen kişiler olarak gören Alara (39, Müdür), Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi) Perihan (39, Firma Ortağı) ve Talya (52, Bölge Direktörü) olmuştur. Alara haricinde diğer üç kadın görüşmeci de annelerinin babalarına hem duygusal hem de maddi açıdan bağımlı olduğunu söylemişlerdir. Ada, annesini babasının sertliği karşısında asla korumadığını ve desteklemediğini, babasından daha sert biçimde muhafazakâr davrandığını ve hayatını çok da zor hale getirdiğini belirtmiştir. Bunları anlatırken, annesinin 18 yaş gibi çok erken bir yaşta evlenmesi ve ekonomik açıdan babasına bağımlı olması, çalışmaması sebebiyle, babasının yargıları ve tahakkümü altına girdiğini de ima etmiştir. Bu bağımlılık ve tahakküm altına girme davranışı, evde tüm bakım işlerini kendi görevleri olarak kabul etmeleri kadınların eşlerine borçlu hissederek yaptıkları erkek hegemonyasının yeniden üretilmesini sağlamaktadır.

Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi) annesinin babasına olan bağımlılığını, babaannesinin annesinin üzerindeki baskısını anlatırken, yaptığı fedakârlıkları, çektiklerini dillendirmiştir. Eliz'e zafiyet nedir diye sorduğumda verdiği yanıt, bağımlılıklar olmuştur, ona göre annesinin babasına bağımlılığı, çocuklarını büyütürken ve kayınvalidesinin zulmüne boyun eğmesinin en büyük nedeni. Annemde ne yoksa ben de var ben de ne yoksa, annemde var demesi öğrendiği biçimde annesi gibi olmamak adına reddettiği bağımlılık kendi tanımlaması ile zafiyet.

Annem %100 babama bağımlı. Belki %90 olabilir (gülüyor). Çok böyle o tipik kendime bütün aile fertlerine adadım bunu yüksek sesle söylemese de iliklerine kadar yaşamış biri. Bizi büyütürken finansal olarak değil ama duygusal olarak çok zorlanmış belli ki. Babaannem aile figürü olduğu için de o yüzden o gücü maalesef anneme değil yani o zafiyet dediğin şeylerin bir kısmı benim gözümde belki annem olarak karşılığını buluyor. Güç dediğin şeyin de karşılığı babam (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi).

Anneler kızlarının kendileri gibi ev işi, yemek ve çocuk bakımı gibi işlerin altında ezilmesini istememektedir. Kızlarının yıpranma paylarını azaltmak, sosyal yaşam, iş, ev dengesini kurmalarına yardımcı olmak için ev işleri, yemek gibi konularda destekleri, kızlarının okumaları, kendilerinin yaptıkları hataları yapmamaları, eş seçimlerinde daha detaycı olmalarını salık vermeleri görüşmecilerimin anlatılarda belirgin bir hat

oluşturmuştur. Evlenmeden önce daha çok annelerinin disiplin odağında bulunduğu kurallar çerçevesinde hareket etmelerine karşı, çalışma yaşamına başladıktan, ekonomik özgürlüklerini kazandıktan sonra bağımsızlaşmaları dile getirilmiştir. Görüşmelerin tamamı, annelerin sarsılmaz derecede sağlam, bazen çatışmalarla gölgelense de evlatlarının hayatlarında aldıkları kadar şefkat verdikleri ölçüde şefkat duydukları, öğretilerinin ileri yaşlarda bile sofrada, dolap içlerinin düzeninde, mutfakta, başkaları ile olan ilişki örgüsünde, tepkilerinde yaşadığıdır. Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi), Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı) ve Sevgi (52, Kurucu Ortak) annelerinin tam zıttı olduklarını net bir biçimde belirtmişlerdir.

Tarih boyunca anne-çocuk ilişkisi oldukça karmaşık bir ilişki olmuştur. Anne ve evlat arasındaki vicdan bağı, bütünün içinde farklı parçalarla karmaşık bir biçimdeki örgüdür. Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde vicdanın anlamı, kişiyi kendi davranışları hakkında bir yargıda bulunmaya iten, kişinin kendi ahlak değerleri üzerine dolaysız ve kendiliğinden yargılama yapmasını sağlayan güçtür. Anne-çocuk ilişkisindeki vicdan bağı karşılıklı beklentileri normal olarak beraberinde getirmektedir. Kendinden biri, kendi varlığının bir parçası olarak gördüğü çocuğuna sahip çıkmak, onun kendi statüsünün çok üzerinde olması için her türlü fedakârlığı göstermek, saçını süpürge etmek yemeğini eksik etmemek, temiz, pak kıyafetlerini hazır etmek annelerin görevi olmuştur. Tüm bu bakım ve eğitim görevini üstlenen annelerin, ellerine doğan bebekleri büyürken tek ve asıl sorumlu olarak görülmesi, bir insanın sağlıklı, yetişmiş bir şekilde hayata karışmasını dışarıdan birey olma yolundaki rehberi ve denetleyici olabilme ve kalabilme zaruretleri eksiklik, yanlış yapma, anlaşılmama, tamamlanamama gibi kavramları da zihinlere yerleştirmektedir. Çalışan kadınların her türlü ev işinden ve çocukların bakımından sorumlu olmaları ve onlara atanan bu görevleri eksiksiz biçimde tamamlayamamaları durumunda da vicdan azabı ortaya çıkmaktadır. Açıkçası, hem bir çocuğa bakma zorunluluğunun getirdiği ağır yük, bebeğin masumiyetinin en yakın şahidi olmak, bir varlığın muhtaçlığının hamisi olabilmenin verdiği tuhaf güç ile oluşacak veya oluşamayacak bağı tek sorumlusu da yine annedir. Anne bazen bebeği içinde hissettiği andan itibaren, bazense kollarına aldığı zaman onun sorumluluğunu alırken oluşan hassasiyet, vicdan bağını tek taraflı başlatmış olur. Anneye kırgın olmak, onun tarafından sahip çıkılma beklentisi, sırtını ona yaslayabilme rahatlığı olmaması, güvensizlik, bağlanma isteği ama bağlanamama güvensizliği çok az kadının sözlerinden dökülmüştür.

Talya'nın (52, Bölge Direktörü) annesine kırgın ve küskün olduğunu anlatırken, gözyaşlarına boğulması elbette ki anne figürünün yaşantıda eksikliğinin yaralar açtığının göstergesidir. Bir tek Talya, annesinin kendisine yaptığı haksızlıklardan söz etmiştir. Talya hem kendisinin hem de kardeşlerinin evlenmeden önce daha çok annelerinin disiplin odağında bulunduğu kurallar çerçevesinde hareket etmelerine karşın, çalışma yaşamına başlayıp, ekonomik özgürlüklerini kazandıktan sonra bağımsızlaştıklarını dile getirilmiştir.

Çalışmaya katılan yönetici kadınlar annelerinin evlenmeden önce nasıl kadınlar olduklarını, nasıl bir yaşam enerjisine sahip oldukları konusunda bir fikir beyan etmemişlerdir. Görüşmelerde annelerinden bahsederken, annelerinin evlenmeden önce, anne olmadan önce yaşadıkları zorluklar, evlilikte hangi alanlarda ezildikleri, uğradıkları ayrımcılıklar veya ait oldukları sınıfa dair detaylardan söz etmişlerdir. Annelerinin ailelerin erkek çocuğu tercihinin onların çocuk sahibi olma döneminde nasıl etkiler yarattığını dile getirmişlerdir.

Birsel (79, Kurucu Ortak), Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi), Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı) ve Emel (58, Kurucu Ortak) babalarının ataerkil zihniyete sahip ailelerde büyümeleri sebebiyle, annelerine hem eşlerine oğlan çocuk sahibi olma arzusunu yoğun biçimde hissettirdiklerini anlatmışlardır. Görüşmecilerimin babaanneleri de gelinlerine oğlan çocuk isteklerini farklı şekilde iletmişlerdir. Bu sebeple, görüşmecilerin anneleri, kızlarını erkek çocuk ile eşleştirilen davranış kalıpları ile büyütme gibi bir yol izlemişlerdir.-. Birsel annesinin kendisine oğlum diye seslendiğini anlatırken; yıllardır savunucusu olduğu “kadın haklarını” neden önemseydiğini vurgulamıştır.

En baştan itibaren erkek çocuk olsaydı fikri var ya (Çağıl, evet, bir de iki oğlunuz olmuş sonrasında) Şuura yerleşmiş erkek çocuk olsaydı filan diye. Niye erkek çocuk olmak zorunda niye biz değersiz miyiz fikri de çocukluğumda kafama yerleşmiş. Onun için her şeyi yapayım hevesi vardı bende yani. Ben de yaparım, o zaman annem hem kızım hem oğlum derdi bana çok içerlerdim o lafa. Niye oğlum lafı ediyorsun yani ben işte kızınım. Hem kızım hem oğlum, erkeklere olan haslet gibi düşünüyor. Onun için de ben bunu seçtim. Pazara giderim, çarşıya giderim, Omuzuma takarım fileyi onu da taşıırım, onu da yaparım, bunu da yaparım bari de yani. Onun için kadın-erkek eşit olmalı bu fikrimdir. Öteden beri bu ayrıcalık niye fikri yerleşmişti kafama benim (Birsel, 79, Kurucu Ortak).

Emel de yaşı ilerlese dahi annesinin birçok mutsuzluğunun sebebi olarak, çocukluk döneminde yaşadığı ayrımcılıklar ve duygusal şiddetin yoğun yıkıcılığından söz etmiştir.

Annem de kendi ailesinin içerisinde erkek çocuklarının çok istendiği ortamda, doğum da erkek olması beklenirken kız doğan bir çocuk olarak, annesinin ona karşı ilgisizliği, babaannenin büyütmesi, onu da büyükleri büyütmişler. Eee. Biraz onlarla dertlenir, zaman zaman da bizimle paylaşır, mutsuzluğunu gördük. Yani o eski günlere döner. Annesini çok küçük yaşta kaybetmesinin verdiği sıkıntılarda vardı. Biraz, yani muhafazakâr bir çevre... (Emel, 58, Kurucu Ortak).

Yapılan görüşmelerde on altı kadın ilk çocuk, iki kadın ikinci, üç kadın ise üçüncü çocuk olarak dünyaya gelmişlerdir. İlk çocuk beklentisi, annelerinden duydukları kadarıyla “erkek” olan kadınlar, erkek çocuğuna kodlanan özelliklerden, aileyi çekip çevirme, çalışkanlık, görev ve sorumluluk bilinci yüksek, hata yapma payı az olması beklenen kız çocukları olmaktır. Ada (52, Bölge Müdürü) ve Hale (57, YK Başkanı)’nin kardeşleri yoktur. Hale rahat, yumuşak bir çocukluk dönemi geçirirken, Ada ebeveynlerinin yoğun baskısı altında zorlu bir çocukluk dönemi yaşadığını anlatmıştır.

Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı) ve Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi) aynı yaşlarda olup, annelerinin “Kürt”, babalarının “Türkmen” kimliklerinden bahsetmişlerdir. Her ikisi de annelerinin ait oldukları Doğu kültürünün erkek çocuk sahibi olma şartını ve zorunluluğunu annelerine hissettirdiğini anlatmışlardır. Özellikle Maya, Kürt bir annenin kızı olmanın kendi fiziki özellikleri, çocuklukta haşarılığının dahi annesinin etnik kimliği ile ilintili suçlamalara dönüştüğünü belirtmiştir. Annesinin uğradığı ayrımcılıktan nasibini fiziksel özelliklerinden dolayı (sarışın, açık tenli, renkli gözlü olmasından) aldığını anlatmıştır.

Ben işte sarışın, renkli gözlü bir kızım. İşte Kürt kızı diyorlardı bana, git annesinin kızı diyorlardı. Bu aslında birçok yerde çok güzel bir şeyken; işte sarışın yemyeşil gözler falan ve güzel bir çocuktum. Ne oluyordu orada anneme karşı olan...sempati yok yani, tutucu bir Türkmen, ırkçı diyeyim yani benim onun çocuğu olmam artı bir de yaramaz olmam tabii, şey büyüyorsun orda, işte oturmayı bileceksin, kalkmayı bileceksin, işte gereksiz konuşmayacaksınla, hanımefendi olacaksınla büyütüyorlar ya seni... Orada yaramaz, uçuk, biraz hareketli olmam orada beni şey gösteriyordu; annesinin kızı gibi; annenin prezantabl olmaması değildi aslında mesele geldiği aslında ırk mı diyeyim ondan dolayıldı (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Annenizden bahseder misiniz sorusunun bir başka cevabında, sorulmamasına rağmen iyi eğitilmiş, az eğitilmiş yanıtları ortaya çıkmıştır. Tezin araştırma öznelerinin “yönetici kadınlar” olması sebebiyle, görüşmecilerin aklında canlanan ilk cevabın kültürel sermaye ile ilintili olması ilgi çekici olmuştur. Eliz, Birsal, Yasemin, Alara, Maya ve Aylin

annelerinden düşük veya az eğitilmiş diye söz ederken, Nur, Başak, Irmak, Sevgi annelerinin meslek sahibi ve üniversite mezunu olduğunun altını çizmişlerdir. Eğitimin veya eğitimsizliğin bir sembolik sermaye şeklinde insan yaşamına nüfuz ettiği bu yanıtlar ile görünür olmaktadır. Annelerinin eğitimlerinin düşük seviyede olması, dönemin şartlarına göre kabullenilmiş ama sindirilememiş bir durum gibi görünmektedir. Bu kendi yaşamlarında seçtikleri yolda onlar için iyi bir eğitimin doğru bir yön olduğunu gösteren bir pusula olmuştur.

Annelerin en temel hedefi, kuşak farkı gözetilmeksizin; ayakları üzerinde duran, ekonomik, kültürel, sosyal ve sembolik sermayesi güçlü kadınlar yetiştirmek, kendi yaptıkları hataların kızları tarafından tekrarlanmamasını sağlamaktır.

Görüşmelerin tamamı, annelerin sarsılmaz derecede sağlam, bazen çatışmalarla gölgelense de evlatların ancak aldıkları düzeyde şefkat verdikleri, öğretilerinin ileri yaşlarda bile sofrada, dolap içlerinin düzeninde, mutfakta, başkaları ile olan ilişki örgüsünde, tepkilerinde yaşadığıdır. Eliz, Sevgi ve Maya annelerinin tam zıttı olduklarını net bir biçimde belirtmişlerdir. Nur, annesinden takdir ve sitayişle bahsederken, kız kardeşi ile kendisinin öğrendikleri her şeyi annelerinden öğrendiklerini, annelerinin babaları gibi zor birini idare ederken, farklı görevlerini kusursuzlukla yerine getirdiğinden övgü ile bahsetmiş, kız kardeşinin de kendisinin de anneleri gibi asla olamayacaklarını belirtmiştir.

Annemizden gördüğümüz şeyleri uyguladığımız için başarılıyız. Zamanımızı, organizasyonumuzu, günlük yaşantımızı ve önceliklerimizi iyi planlayabiliyoruz ama ha. İkimiz ancak bir annemiz edebiliyoruz ama...O da ayrıldı o da ayrıldı! Babam gibi sert, kuralları olan, şefkatli ama bir o kadar da otoriter olan bir kocayı sevk ve idare etmek durumundaydı. Büyük iş o (Nur, 50, Yönetim Kurulu Başkanı).

Anneler ve kızları arasındaki dayanışma ve belirledikleri mahrem alan, kendilerinin anne olmaları, olgunlaşmaları ile artmıştır. Anneleri kızlarına yardım etmektedirler, bunu yaparken kızları ile yakınlıklarını korumakta, yaşamlarında sürekli tekrarlayan motifteki fedakârlıkları ile kendi kızlarının yüklerini azaltmak istemektedirler. Ancak, bana en ilginç gelen kısım ise, şehir/ülke dışında olanlar haricindeki anneannelerin torunlarına bakmamasıdır. Tüm görüşmeciler arasında torununun okul dönemine gelinceye kadar bakımını üstlenen Gaye'nin ve Irmak'ın anneleri olmuştur. Diğer kadınlar,

çocuklarına kendileri bakmış ve/veya bakıcı ile birlikte büyütmüşler. Görüşmecilerimin birçoğu, annelerinin yeterince yıprandığını, ev işlerinden, ailenin duygusal yükünü taşımaktan, finansal problemlerden yorulduklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda, annelerinin rahat etmesini istedikleri için onların çocuklarının yükünü de taşımalarını istememeleri başka bir sebep olarak görmektedirler. Görüşmecilerin doğumlarından, yetişkinlik süreçlerine kadar anneleri çocuklarından her yönde (eğitim, yemek, temizlik, davranış, temsil, sosyal aktiviteler) birinci derecede mesul kişi oldukları için zaten var olan görevlerin yanında, ev işleri, kayınvalide sorunları, anne-babaya bakmak zorunda olma, bazen çalışma yaşantısı, ne derler kaygısı ile yaş almışlardır. Bu sorumluluk ve kaygıların etki alanı daralsa dahi artık tüm bu yaptıklarının yüküne bağlılıkları da azaldığı için kendileri de torun bakmak istememiş gibi gözükmektedir.

Ev işinin yoğunluğu, erkeklerin taleplerinden çok, çocukların gerçek ya da varsayılan istekleriyle ilintilidir. Çocukların evden gidişi, evlilik yaşantısının yükünün geniş ölçüde çocukların yükünden kaynaklandığını neredeyse bir laboratuvar deneyi gibi kanıtlar (Singly, 2007:215). Belki de bu deneyin sonucunda, yeni deneylere yer yoktur annelerin yaşantısında ya da annelerin artık kendilerine ayıracakları zamana ihtiyacı vardır. Neticede, bakım vermek artık bazılarında göre “anne” nin işidir, “anneannenin” değil. Bu tavır bir tür uyanış veya aydınlanma gibi de yorumlanabilir. Ayrıca, sürekli olarak sorumluluk almak gücünün kalmaması, belki de geri kalan yaşantısına bakım sorumluluğu olmadan devam etmenin bir yoludur. Dilara'nın annesinin söylediği gibi evlatlar arası adaletli bir yaklaşımdan kaynaklanan bir eksik hissetme duygusu yaşatabilmektedir kızına.

Karşı tarafın eline o kızı olduğu için, gelinimiz, belki asla öyle düşünmeyecek o kız ama annemin düşünüyor olması yeterli yani. Laf edilmesin diye, kızının evinde de o kadar kaldı, kızını kayırdı denilmesin diye halbuki ikimiz aynı koşullarda değiliz yani. Ben berbat haldeydim ve bırakıp gitmiştir mesela. İşte böyle huyları vardır (Dilara, 45, Temsilci).

Görüşmeciler, annelerini eleştirdiklerinde ve babaları ile kıyasladıklarında genelde annelerinin daha pasif bir duruş sergilediklerinden söz ettiler. Maya annesinin, temel bakım ihtiyaçlarını, düzgün beslenmelerini karşılamak dışında akademik, sosyal ve zihinsel gelişim açısından çok destek olamadığını belirtmiştir:

Annem fedakâr bir anne. Çok fedakâr bir anne değil ama fedakâr bir anne. Çocuklarını sağlıklı, düzgün yetiştirmeye çalışan ama psikolojik ya da eğitimsel kısmı ile ilgili olmayan bir anne. O tarafta kendi vizyonunda da orası çok açık olmadığı için belki. Hani düzgün yemek yiyelim, düzgün büyüyelim, temiz olalım falanlarımızla çok ilgili (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Alara ise kendi anneliği ile kıyaslandığında annesinin daha rahat bir anne olduğundan söz etmiştir.

Benim annem... bir şey söyleyeyim mi sana? Mesela ben hiç kahvaltı hazırladığımı hatırlamam annemin. Annem hep uyuyordu, biz okula giderken yani sabahları kalktığımızda. Yani “gel yanımda yatacaksan yat, yatmayacaksan geç içeri yat, ya da içeri git ne yapıyorsan yap, oyna” derdi (Alara, 39, Müdür).

Görüşmeciler bunu somut olarak ifade etmeseler de annelik içgüdüğü kavramı ile anneliğin doğal bir gerçeklik olduğuna inanmaktadırlar. Kadınlar çocuğun, eşin, evin, büyüklerin her türlü ihtiyacını karşılarken, babaları dışarıda aile için çalışmaktadır. Bu durumda, söylenebilecek şey ise, kadınlarının çocuğunun ne idüğü belirsiz bir annelik içgüdüğüyle kıvrınmadığıdır (Badinter, 2020:131). Görüşmeciler, annelerinin evlenmeden veya kendilerini/kardeşlerini dünyaya getirmeden önceki hayatları ile ilgili hiçbir ipucu vermemişlerdir. Evlenmeye, anne olmaya karar verme, evlilik öncesi yaşantılarında annelerinin nasıl kimseler olduğundan bahsetmemişlerdir. Bunun nedeni, doğrudan bir soru sorulmamış olması olabilir. Yalnızca Eliz ve Maya, annelerinin ailelerinin çok büyük ve varlıklı olduğundan söz etmişlerdir. Görüşmecilerin annelerini takdir etmek, onlara şükranlarını sunmak, onların kalplerinin içinde hassas bir yerde olduklarını belirtmek üzere kullandıkları cümleler fazladır. Görüşmecilerin babalarına kıyasla annelerine duygusal anlamda ihtiyaç duydukları, onların yaptıkları fedakârlıkları kayıtsız, şartsız şükranla karşıladıkları anlaşılmaktadır. Annelerini değiştirmekle uğraşmadıkları, onları kendi güçlü yanları, güçsüzlükleri, kırılmanlıkları, zorunlulukları ile kabul ettikleri görülmektedir. Çocukluklarını anlatırken her ne kadar otorite timsali, baskıcı diye söz etseler dahi bugünün gözlükleri ile, tabiri caizse, birer serdengeçti edası ile hayat savaşının en önünde giden kahramanları gibi görmektedirler annelerini. Görüşmeciler, “anne” lerini vicdanın, kabullenmenin, kırılmanın, küsmenin, farkında olmadan küçük görmenin, büyüklemenin, sahip çıkmanın, sahip çıkılmanın, üzüntünün, gücün ve güçsüzlüğün, mutluluğun ve mutsuzluğun, fakat bolca fedakârlığın, bir hayatı feda etmenin, emek vermenin anlamı olarak tasvir etmektedirler. Anneliğe toplumsal

olarak yüklenen kabuller, her bir görüşmecinin tasvirlerinde duygusal anlamda yer almaktadır.

Patriyarkal anlamda bir var olma biçimi olan anneliğin söylemler, öğrenilmişlikler çevresinde kurulduğu söylenebilir ancak her bir hayat, verilen emeğin bambaşka bir hikâyesinin ve/fakat hem anne hem kızı için başka tefsirleri olduğunu göstermektedir. Her bir bireyin yaşadığı kültür, sosyal çevre, ekonomik koşullar ve ebeveynlerinin geçmişinde birikenler ile birlikte evlat olma yolculuğunda, bilinen kalıplar kadar bilinmeyen ve dillenmeyen yaşanmışlıklar vardır. Değişen düzen, zorunluluklar, değişmeyen görevler ile anne-evlat ilişkisi her daim duygusal karmaşaya açıktır. Sevilme ve onaylanma arzusu ile annemizden farklı olmak, öfke ve karşı konulmaz bir biçimde annelerimizin acı çekmesi ve kederleriyle ilgili endişelerimizden oluşan bir karmaşa çıkar karşımıza (Coward, 1995:106). Görüşmeciler, annelerini artık birer yetişkin olarak kabullenirken, bağımsız, kimseye muhtaç olmayan ama annesinin mirasını, onlara öğretilenleri, şahit olduklarını saklayarak ve yargularını kesinleştirerek içsel çatışmalarını yatıştırmış gibi görünmektedirler. Çocuğu olan görüşmecilerin anne-kız ilişkilerini sorgulamaları kendi annelikleri ile devam etmektedir. Ne de olsa, eğitim düzeyi, ekonomik standartlar, statü değişse dahi kadınların yaşadıkları form ve/veya yer değiştirmiştir. Görüşmeciler için anneleri hayatlarında hassas, kırılğan, bağrılarına basılmış incelikli bir yere sahiptir. Annelik dışında, kadınlık hallerini çocuk ile yapışık biçimde, ev işleri, eşlerini, ailelerini gururla temsil etme görevleri, mutfak ile ilişkilendirmişlerdir. Bunların yanı sıra, çalışan anneleri olan görüşmecilerden yalnızca Nur, Başak, Sevgi ve Hale iş yaşamındaki başarılarından söz etmişlerdir. Bugünlere gelmelerinde, başarılarında ve başarısızlıklarında annelerinin payı büyüktür. Bu da akla, Ursula Le Guin'in *Tanrı Kuşlarıyla Buluşmak Kitabı*'nda (2018) yer alan çatışmalı ve oluş meselesini irdeleyen *Kızıma Bir Şarkı* şiirindeki sözlerini akla getirmektedir.

Torunumun annesi kızım, senin için bu şarkım: Anneler ne yapsa yanlış olur, doğrusunu hep kızları bulur/Ne bağışlanmak isterim ne de başka şey senden, kızın da seni affetmeyecek arama boş yere başka neden/Birlikte işliyoruz bu danteli karışık güçlerin etkisiyle, kızımın çözdüğü çileyi anne sarmıştır elleriyle / Biri bölünmelidir ki bir bütün olsun diğeri, bu yüzden suçlarlar bizi ikiyüzlü, derler kadının özü/ Her şeyi zorlaştıran sert bir anne olmak, olmak demektir biraz. Bir kız çocuğu, ayak izleri ilkyaz/Annemin torunu kızım senin için bu şarkım: Ne yapsan doğru olmayacak, yaptığın hiç birşey yanlış değilken...

(Ursula Le Guin, 2018:76)

Bugün 79 yaşında olan Birsal, Cumhuriyet döneminin yeni cinsiyet rejiminin etkileriyle büyümüş bir ailenin kızı. Annesi her ne kadar Aksu Bora'nın tasviri ile "geleneksel kadın" sınıfına da girse, Birsal tam anlamıyla geleneksel ve tango kadının⁹ zıtlığı içinde kurulan yeni kadın imgesine sahiptir. Hatırlatmak gerekirse yeni kadın, bu ikisinin iyi yanlarını (ilkinin fedakârlığını ve sadakatini, ikincisinin eğitimini ve modernliğini) birleştiren kadındır (Bora, 2010:10). Aslında, anneleri de yeni kadın imgesine uyan fakat bu tarifin bir üst modeli diye nitelendirebileceğimiz görüşmeciler annelerinden gördükleri gibi fedakâr, çalışkan aynı zamanda eğitilmiş, modern ve ayakları yere basan kadınlar. Ve bu kadınlar, süper kadın olma hırsı ile her şeye yetişme çabasındadırlar.

Anneler ile ilgili anlatılan üstü kapalı ancak satır araları okunduğunda, öznelliklerinde duygusal olarak derine nüfuz eden öğelerin ortaya çıkması ile bol veri taşıyan bu diyaloglar, babalara gelince daha net, somut, bazen acımasız, bazen de dönüşüm içerisindeki ilişkileri gözler önüne sermektedir. Ancak, anneler söz konusu olduğunda, bazı evlatların değerlendirme yapmakta güçlük çektiği ve vicdanen pişmanlık duyacakları sözcükleri kullanmaktan kaçındığı söylenebilir.

Görüşmecilerimin annelerinin bazen farkında olarak çoğu zaman norm kabul edilen biçimde erkek egemenliğini destekleyen rolleri sorgusuz, sualsiz kabul etmeleri, ataerkilliğin devamına da yol açtıklarını göstermektedir. Aile reisi erkeği var eden en önemli şeyin evdeki cinsiyete dayalı iş bölümü olduğunu söylemek mümkün. Erkeğin ailenin geçimini sağlayan parayı kazanıyor olması bu iş bölümünün arkasındaki en önemli meşrulaştırıcı unsur oluyor (Sancar, 2009: 69). Eş, baba, aile reisi, evlat, eve para getiren erkekler iş bölümüne çok da fazla dahil olmazken; kızlarının gözünde nasıl bir role sahipler?

⁹ Geleneksel kadın ve tango kadın. İlki, modern erkeğin kurtulmaya çalıştığı eski hanenin hem kurbanı hem de sürdürücüsüdür. Bu kadın cehaleti ve dar kafalılığıyla evin çocuklarına hayatı zindan eden babanın destekçisi ve aynı zamanda da kurbandır. İkincisi ise, geleneksel kadından farklı olarak eğitilmiş ve modernidir, yine ondan farklı olarak, bencil ve güvenilmezdir.

“Baba olmak, erkek olmanın anlaşılması en zor hallerinden biridir. Baba olmak, bir erkek için, kadınların "doğurarak anne olmak" bağlantısı kadar somut bir kavramayı olanaklı kılan bir durum değildir. Farklı olarak, baba olmak, çocuk ile babası olan erkek arasında doğrudan biyoloji yoluyla açık ve belirgin bir ilişki olarak kurulamıyorken; bir kadının (annenin) onayına ve kabulüne muhtaç niteliğine bağlı olarak babalık belirsizlik riski taşıyor” demektedir Serpil Sancar (2009:120). Sancar’ın kastettiği, yukarı sözü edilen anne ile kurulan duygusal bağın sürekli bakım ve sürdürülebilir bir eğitimin uygulayıcısı iken, babaların bu kurulan sistemin başındaki kontrol ve denetimden sorumlu kişi olarak görülmesi ve bu kontrolcü ve denetimci figüre saygı duyulmasını sağlayan kişinin de bir anlamda anne olduğunun altını çizmektedir. Anne köprüsü, etkisi ve müdahalesi olmadan, çocuğa doğrudan erişim pek mümkün değildir. Baba imajı yalnızca çocukla ilişki örgüsü üzerinden değil aynı zamanda annenin babayı görme, yansıtma gayreti ile de şekillenmektedir. Genellikle kontrol ve denetimden sorumlu babalar, bebeklik döneminden sonra çocukluktan yetişkinliğe atılma sırasında kızlarını gerçek hayatın tehlikelerine ve dış dünyadaki acımasız yaşama karşı hazırlayan bir role sahip aile bireyleri olarak görülebilmektedir. Görüşmelerde, babalar söz konusu olduğunda, ele alınabilecek başlıklar, hayranlık, otorite, katılık, sevgi, şefkat, yokluk, varlık, onaylanma arzusu, korku ve ispat isteği diyebiliriz. Görüşmecilerden hiçbiri baba-kız ilişkisinden nefret, hınç duygusu ile bahsemezken, birçoğu mücadeleli, oturaklı, arkadaşça, ilham verici bir baba-kız ilişkisinden bahseder gibi konuşmuşlardır. Dürüstlük, adalet, çalışkanlık gibi sözcüklerin içi “baba” ile doldurulmuştur.

Ada (52, Bölge Müdürü), Birsal (79, Kurucu Ortak), Dilara (45, Temsilci), Nur (50, Yönetim Kululu Başkanı) ve Perihan’nin (39, İş Geliştirme Koordinatörü) babalarından söz ederken otoriter, katı ve kuralcı oluşlarının altını çizmeleri otoriterlik rolünün baskınlığının bir kanıtı niteliğindedir. Otoriterlik ev içerisinde anneye ait bazen de babadan anneye sirayet eden bir zorunlu tavır gibi resmedilmektedir. Ancak görüşmecilerin hikâyelerinde, babaların mesafeli otoritelerinin yanı sıra kızları ile hem duygusal hem de yakın bir ilişki kurdukları, bu şekilde kızlarının yaşadıklarını daha içeriden denetleyebilecekleri, onları yönlendirebilecekleri gibi bir güce sahip oldukları izlenmiştir. Perihan’ın sözleri bu savı güçlü bir biçimde desteklemektedir. Perihan’ın ifadesi ile manipülatif olan babası üniversite tercihindən, iş seçimine kadar yaşamında

belirleyici ve kızının seçimlerini ipotek altına alan bir yaklaşım benimsemiştir. Ancak, Perihan babası ile sınırsız konuşabildiğinden, ondan çekinmediğinden, istemeden de olsa halen birlikte saygı çerçevesinde çalıştıklarından söz etmiştir.

Aileden uzaktayım, tek başımayım. Orada da birtakım mücadelelerim oldu. Çünkü babam uzaktan da olsa; ki çok manipülatif bir babadır ne kadar demokratik de olsa konuşalım falan her şeyi olsa da...gülüyor...yine de bir feodallık vardı yani. Tamam sana bir alan verdim ama...Arada kontrol değil, eskiden beri öyledir. Ben hangi okula gittiysem hemen müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerle kanka olunur, günlük rapor alınır. Ben eve gelip notumu söylediğim zaman, biliyorum Ayşe de bilmem ne almış falanca da şunu almış diye söylerdi (Perihan, 39, Firma Ortağı).

Babalık, birçok rolü kapsayan bir konumdur. Bir kadına sahip olmaktır, kendisine ait çocukları otoritesiyle yönlendirmektir, çalışmak, para kazanmak ve aileyi geçindirmektir. "Kutsal" aile kurumu içinde uçarılığa, tutkuya, sınır dışı hareketlere izin vermeyecek, yani aileyi ayakta tutacak olan babadır (Selek, 2018:20). Anneler de bu sınırdadır. Kendi otoritelerinin üzerinde bir yere konuşlanmış babalık otoritesi bazen sarsılmaz hale gelmektedir.

Görüşmecilerden Ada, babasının baskıcılığından, başarı odaklı bakış açısından, ataerkil zihniyetinden bahsetmiştir. Annesinin babasına bu baskıcı tavrını sürdürmesinde verdiği desteği anlatırken, ebeveynlerinin geleneksellikten öteye geçen tutumunu, onu dizginleme, tehlikelerden koruma çabalarını, yetişkinlik dönemine geldiğinde ise kendisine takındığı bu tavırlardan dolayı babasının pişmanlık itirafından bahsetmiştir. Ada'nın anne ve babası daha çok cinsiyetçi bir tutum izlemiş, Ada'yı karşı cinsten korumak üzerine kurulu bir strateji izlemişlerdir.

Babamla karma okul olmasın, ne gerek var erkekli kızlı okula deyip beni Çamlıca Kız Lisesi'ne yolladılar. Kendisi müzisyen olduğu için gece hayatı, o çevreyi bildiğinden dolayı nedense bütün erkekler kızlara karşı bir tehlike deyip, kızımı korumam lazım anlayışı ile... Esasında o kız okulunda, tabii yapı itibarıyla ben babamdan korktuğum için hani mesela okul kırmak falan yoktu. Ama bizim kardeş okulumuz Kabataş'ta askeri bir liseyle bir bağımız vardı. Bizim okuldaki kızlar dersleri kırar, okulu kırar, kaçarlar, Moda'ya mı gidenler ararsın. Babam da bunları duyduğunda, bir de ben saf gibi her şeyi anlatırdım evde, o kırdı bu kırdı diye...sakın öyle bir şey yapma, Kadıköy'de herkes beni tanır, yaparsan açığa çıkar. Onun da korkusundan yapmadım. Ama arkadaşlardan, adaya gidenleri denizcilerle çıkanlar falan vardı, ama benim öyle dar bir alanda hiç erkek arkadaşım olma şansı olmadı... (Ada, 52, Bölge Müdürü).

Baba/kız ilişkisi, diğer aile her ilişkilerinden daha yoğun beklenti, hayal kırıklığı, hayranlık, reddedilme, sevgi ve terk edilme içermektedir. İçeriden denetlenme, gözlenme

tüm bu duyguların yoğunluğunu arttırmaktadır. Bu yoğunluk, babanın otoritesi ile birleşince babaya saygı anlamında bir karşılık verme, borç ödeme ve şükran duygusunu beraberinde getirmektedir. Örneğin; Birsel'in babasından bahsederken gözlerinin içi parlamaktadır. Mobilya ustası olan babasının işini devam ettirmek, onun adını yaşatmak için dönüştürdüğü ve modernize ettiği Z firması, onun gözyaşlarında ve emeğinde anılarını muhafaza etmektedir. Kaydın durduğu belirli kısımlarda¹⁰, babası için ne kadar özel olduğunu, diğer kardeşlerinden farklı bir sevgi bağını paylaştıklarını dillendirmiştir. 1940-50'lerde çocuk olan Birsel, babaları ile vakit geçirdiklerini, çalıştıklarını fakat ondan annelerinin de etkisi ile çekindiklerini belirtmiştir. Babasının muhafazakâr bir düşünce sistemi ile hareket ettiğini, annesinin de paylaştığı bu değerler sebebiyle evlilik kararının etkilendiğini anlatmıştır. Bunların yanı sıra, babasının sözünden çıkmadığını, ona karşı olan saygısını, hayranlığını, düşkünlüğünü belirtmiştir. Baba otoritesinin, anneler tarafından öne çıkarılması, çocukları baba ile korkutmak gibi taktikler ataerkinin sürdürülmesinin en büyük sebeplerinden biri olmuştur. Annelerin hem kendilerini hem de çocuklarını korumak adına kurdukları stratejiler doğrultusunda, babalardan korkarak, çekinerek oluşturulmaya çalışılan saygı bir anlamda duygusal bağımlılıkların da sebebi olmaktadır.

Çok babacan bir adamdır. Çocuk düşkünyüdü, hepimize ayrı ayrı kuruyemişler konur, falan beraber...Oynardı bizimle, keyf alırdı, ilgilenirdi. İşte Annem tatlı sert otorite, Babam öyle bir sevgi ama babamla da gizli bir otorite vardı. Ya da Annemin bize aşıladığı, babanız görmesin, bu böyle olmasın...Babamızı zaten kapıdan karşılarız, paltosunu alırsız, bizim ceketini alır terliğini veririz, bizim aile yaşantımız bu... Baba sözü dinlenir yani mesela babam son sınıfta mesela akrabamız vardı İstanbul'da Birsel'i de götürüyüm dedi, başarılıyım falan diye herhalde, İstanbul'a ilk defa gidiyoruz, babam, bir Ağustos merserize bir hırka aldı verdi bana bunu üstünden çıkarmayacaksın diye, kısa kollu falan dolaşmayacaksın diye, herkes soruyordu Ağustos'ta niye sırtında hırka var, çünkü Babama söz verdim...O kadar. Kimse çıkarttıramadı o hırkayı sırtımdan (Birsel,79, Kurucu Ortak).

Hükmetmenin erkeklerin hakkı olduğuna inanan birçok kadın, kendilerine ya da çocuklarına yönelik eril şiddete direnmemeleri gerektiğini düşünür (hooks, 2018:76). Bu şiddet pek tabi yalnızca fiziki değil duygusal şiddettir de. Kızlarının farkında olmadan

¹⁰ Birsel'in kaydı durdurmasının sebebi, yaşadığı duygu yoğunluğudur. Görüşme esnasında, eşinin de arka masamızda oturması sessiz bir şekilde kendini ifade etmesine sebep olmuştur. Bu davranışı kendi geniş ailesi ile ilgili bir paylaşımından eşinin haberdar olmasını istemesinin de bir göstergesidir. Bu gösterge benim açımdan eşi ile aralarındaki ilişkide bazı kozların kullanılmasına engel olmak istemesi olarak da yorumlanmıştır.

kabul ettikleri bu otorite, sevgi bağının kurulmasını istemelerinden kaynaklanmaktadır. Büyük bir ihtimal ile kendi annesinin de dedesinden korkarak büyümesi ve babanın tepkisi ile çocukları korkutmayı normal bir uyarı mekanizması olarak kabul etmesine neden olmuştur. Ailelerin bakışı nezdinde de aklı başında ve mükemmel kız çocuğu imajını zedeleyecek davranışlardan kaçınması açısından faydalı olmuştur. Görüşmecilerin bir kısmı babalarından hayranlıkla söz ederken, bir kısmı babalarına karşı eleştirel bir tutum sergilemişlerdir. Çocukluk döneminde, sevginin, bağımlılığın belki de korkunun örttüğü ve üzerini kapattığı, görülse de söylenemeyen hakikatler yetişkin olduklarında, güç kazandıklarında kadınların kendilerini ifade etmelerini kolaylaştırmış, cinsiyet ilişkilerini irdelemelerine neden olmuştur. Babaya eleştiri genel anlamda, annelerine takınılan tavrın, davranış biçiminin yanlışlığı konusunda farkındalık sağlamaya çalışmak, özgürce konuşabilmek anlamına da gelmektedir. Ancak, eleştiri dahi olsa kabullenilmiş, öyle olsa da babamdır düşüncesi ifadelerine yansımıştır. Babalarını kabul etmiş, onların otoriteleri ile barışmasalar dahi babalarının hakkında başkası ile görüşürken hassas biçimde, incelikle konuşmuşlardır. Yasemin (45, Genel Müdür Yardımcısı) annesinin mutsuzluğu ve çekingenliğini babasına maddi açıdan bağımlı olmasına bağlamıştır. Yaşamdaki başarı hırsının da annesinin maruz kaldığı bu baskı olduğunu açıkça ifade etmiştir.

Benim babam çok klasik hatta tutucu bir insan. Kız çocuk, erkek çocuk ayrımı yapan bir insandı. Şimdi çok yaşlandı. Şimdi demansı olan bir insan. Annem de ev hanımı olma şeyiyle... Nasıl deyim mutsuzluğu ile hep babamın şeyinden... maaşından geçinme, babama independent olma şeyinden dolayı baskısı oldu aslında (Yasemin,45, Genel Müdür Yardımcısı).

Görüşmecilerden Gaye (45, Temsilci), babasının kendi ihtiyaçları, istekleri doğrultusunda bir yaşam sürdüğünü, evde annesine hiç yardım etmediğini anlatırken, ona sitemkâr ama affedici bir tutumla yaklaşmaktadır.

Babam çok bencildi, babam da kendi hayatını yaşamaya çok meraklıydı. Öyle annem gibi çocuklarım için saçını süpürge edeyim diyen biri değildi. Tabii ki çok severdim, çok güzel zamanlarımız da olmuştu. O da bizim çok üstümüze titredi ama daha kendi ekseninde yaşayan birisiydi. Annem öyle değil, annem kendi sevmediği yemeği bile yapardı (Gaye,45, Temsilci).

Emel (58, Kurucu Ortak), babasının dışa dönüklüğünden bahsederken, annesinin tam tersi olduğunu belirtmiştir. Bunun babasına yıllar süren bir ekonomik bağımlılık ve evi çekip çevirme zorunluluğu olduğunu ima etmiştir.

Annemin özellikle, babamın işi dolayısıyla çok dışarıda olması, geniş bir aile içerisinde oturmak durumunda kalması, çocukların o ekonomik zor koşullarda büyümek zorunda olması ve babamın tek maaşla bütün ihtiyaçları karşılamak durumunda olması, her zaman çocuklarına istediğini yapamaması gibi durumları annem ifade etmişti... Babam daha sosyal, mesleği şeyi dolayısıyla... Babam hala öyledir. Sosyal kelebek, sohbet etmeyi, konuşmayı çok sever. Bu röportajı onunla yapmalıydınız. Neler anlatırdı neler... Annem daha içine dönük, kendine dönük, yani, çok fazla gezeyim, tozayım sosyalleşeyim demez (Emel, 58, Kurucu Ortak).

Ada (52, Bölge Müdürü) çocukluk ve gençlik döneminde babasının baskıcılığına karşı çıkıp kendi kararlarını almak istediği bir durumda mutlaka ki tepki ile karşılaşacağını bildiğinden, kendi isteklerinden vazgeçerek korku ile kendini ebeveynlerinin kontrolüne bıraktığını belirtmiştir.

İtiraz edersen, kapıyı çarpıp gitmen lazım, terk etmen lazım. O evde oturduğun için o evdeki kurallara uyman gerekiyor. Olay olmasın diye, babam bağırmasın, huzursuzluk olmasın, kavga olmasın diye. Babam bu çocuk işte asi mi, yollara mı düştü diyecekti. Sırf onları mutlu etmek için esasında bastırılmış birşey yaşamış oluyorsun o dönemde... (Ada, 52, Bölge Müdürü).

Ancak, babalarının annelerinin üzerinde kurduğu baskıyı, çocukları üzerinde kurmaya çalışmaması, onların evleneceği kişilerden aynı baskıyı görmemelerini istemesi ve belli bir yaştan sonra kızları ile birlikte dönüşmeye başlamaları dikkat çekicidir. Kız çocuklarına ılımlı ve eşitlikçi olarak niteleyeceğimiz bu yaklaşım, babaların kızlarına erkek çocuklarından daha derin, duygusal davranmasına sebep olmaktadır. Bu duygusallık ile kızlarının dirençlerini artırırken aynı zamanda onları koruyup, kollama davranışlarını bırakmadıklarını da ortaya çıkarmaktadır. Perihan'ın (39, Firma Ortağı) kardeşi ve kendisi arasındaki farkı tarif ederken ifade ettikleri, bu yaklaşımın bir göstergesidir. Babaların yönlendirmeleri, farkında olmadan veya bilmeden de olsa kızlarını neoliberal aklın önerdiği mükemmel kadınlar olarak yetiştirme arzusu mevcuttur. Babaların kızları için istedikleri kendine yatırım yaparak yetenekleri, aldıkları eğitim, verdikleri emek ile sınıf atlayabilmeleri, elde edilen statü ile de ekonomik, duygusal ve sosyal olarak korunmalarının, zarar görmemelerinin planını hazırlamaya çalıştıklarının bir göstergesidir.

Diyordu ki babam; “işte şartlar böyle, kız çocuklarının daha çok korunması gerekiyor, birisi sana bir şey yapsa senin daha az gücün yeter, o yüzden biz seni daha çok korumalıyız” ...Mesela okuma konusunda da şeydi, erkek çocuk okumayabilir önemli değil o sokakta bir iş yapabilir yani. Ama sen okumak zorundasın, bir kadın okumak zorunda. Çünkü, okumazsan daha erkeğin eline bakmak zorunda kalırsın, daha güçsüz olacağın için ezilmen daha muhtemel ve nitekim etrafta da görüyoruz (Perihan, 39, Firma Ortağı).

Kız çocukları kendilerini babalarına ispat etmek, onların kendilerine verdiği maddi ve manevi desteğin karşılığını başarı ile vermekle sorumlu görmektedirler. Bu görünüm, anneleri ile aralarındaki daha yumuşak dokulu fakat sağlam bir iplik ile bağları sembolize ederken, babaları ile aralarındaki bağın daha sert ama kopmaya hazır bağlar olduklarını düşündürmektedir. Çünkü, başarısızlık bu iplerin kopacağı izlenimi yaratmaktadır kızları için. Görüşmeciler kadınların büyük bir kısmı babalarının iş disiplini, ahlakı, kurduğu ilişkilerin örüntüsünü izleyip, onları rol model alırken, bir başka açıdan bakıldığında bu kuvvetli ve sert ipi, onlarla ev içindeki ilişkiler veya kendilerini ispatlama uğruna koparmadan germeye çalışmalarıdır. Babalarını eleştirse de kendini ona ispat etme eylemi devam etmektedir.

Bu bağlamda, Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı) babasından söz ederken önce ticari refleksi ve dürüstlüğüne değinmiştir. Babasının dürüstlüğü, çalışkanlığı onun için her daim gurur verici ve örnek davranışlar olarak görülmüştür. Annesinden ziyade babasını rol model aldığı ifade etmiştir. Babasının mesleği, sahip olduğu makam, belirli bir yaşa gelene, kendini ispat edene kadar Maya'yı ciddi almaması sürekli olarak Maya'nın kendini babasına gösterip, ondan onay, takdir ve yakınlık beklemesinin bir işareti olmaktadır. Babasının belli vasıfları ile gurur duyduğunu söylese de kendisinin elde ettiği başarıların gururu ile babasını eleştirmektedir. Kendi yaşam tecrübesine dayanarak, babasının doğru bildiği yanlışları, eksiklikleri vurgulamaktadır.

Babam şey şöyle, onu da şöyle anlatabilirim. Bence ticari refleksi gelişmemiş., hiçbir şeye ticari gözle bakamıyor. Benim babam akademisyen olmalı (gülüyoruz). Çok düzgün bir adam, o anlamda örnek alabileceğim bir adam. O konuda annemi almam, babamı alırım, çok düzgündür, çok dürüsttür. En önemlisi vicdanlı bir adam, kimsenin hakkını yemez. Hayatı boyunca yalan söylediği neredeyse hiç bilmem. Evet yani o tabii ki benim için her zaman bir yoldur. Ama tabii totalde baktığında, bunun gibi belki 50 tane daha kalem olması gerekiyor bir insanın hayatta ilerleyebilmesi için. Bu da o kalemlerden bir tanesi. Dürüst ve düzgün olmak da senin başarını her zaman desteklemez, köstekler (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Talya (52, Bölge Direktörü) işe nasıl başladığını anlatırken; babasının ekonomik anlamda tek başına evi çekip çevirdiğini hatta normalin üzerinde bir standartta hayat sürdürdüklerini, buna dayanarak babasının çalışmasından memnun olmadığını belirtmiştir. İşe girmek için babasını ikna etmek zorunda kaldığını, annesinin de babasını onayladığını, ona destek olmadığını, tepkilere rağmen nasıl iş yaşamına başladığının hikâyesini anlatmıştır. Babasına kendini ispat etme isteğinden ve kendisi ile gurur duymasına ihtiyacı olduğundan söz etmiştir. Babadan aferin duymak, ona bir gurur yaşatmak, ben bunu başardım diyebilmek görüşmecilerin yaşantısında belki başka alanlarda dillendirmedikleri bir onaylanma ihtiyacını göstermektedir.

18 yaşını bitirdim, çok iyi bir ailenin kızıyım. Hiç geçim derdim olmadı, hiç. Yazlığımız, kışlığımız, tatilimiz hep oldu. Fakat artık evde bir işe yarayan ve kendimi bir birey olarak babama ispatlamak istiyordum. Bir iş buldum Mudo mağazasında. Babam iki ay benimle konuşmadı...maalesef... (gülüyor). “İhtiyacın yok ve neden çalışıyorsun” diye. Çünkü, çırak olarak başlamıştım. Ee ama ne yazık ki, iş hayatına çok zor ikna ettim babamı ve ikna oldu. İkna olduktan sonra bana hep şey diyordu: “Bu hırsla sen mağaza müdürü olursun” diyordu. Ne yazık ki, babam vefat etti Şubat 2’de, ben 19 Şubat’ta mağaza müdürü olarak elime evrağımı verdiler. O gün babamın mezarına gittim ve babama söz verdiğim şeyi yaptım diye anlattım. O gün ben mağaza müdürü oldum ama çırak olduğunuz yerde mağaza müdürü olunca çok kolay değil o geçişler. Sizi hemen kabul etmiyorlar. Tamamen o dönemde, rahattım ve kendimi ispatlamaktı önemli olan, babama ispatlamaktı, bir işe yaradığımı hissetmekti (Talya, 52, Bölge Direktörü).

Ataerki, erkeklerden duygusal açıdan kusurlu insanlara dönüşüp öyle kalmalarını talep eder. Ataerki erkeklerin özgür iradelerine tam anlamıyla sahip olmalarını engelleyen bir sistem olduğu için, herhangi bir sınıftan herhangi bir erkeğin ataerkiye isyan etmesi, kadın ya da erkek olsun ataerki ebeveynine sadakatten vazgeçmesi zordur (hooks, 2018:41) Ancak, bu erkeklerin/babaların değişmek istemedikleri anlamına gelmemektedir. Görüşmecilerin babalarına dair anlatılarında; babalık rolünün erkeklerin değişmesine zemin hazırlayabileceği anlaşılmıştır. Çocukları ile aralarındaki sevgi bağı ve harcanan emekler neticesinde olumlu yönde değiştikleri söylenmiştir. Bu değişim kendi içlerinde yaptıkları bir hesaplaşmaya benzetilmektedir. Hesaplaşma, “hesabını görme”, “hesap kesme” gibi çağrışımlarıyla, geçmiş travmalarla bir “üstesinden gelme” ilişkisini düşündürmektedir. Özellikle kendi öznelliğimizin yapı taşlarını oluşturan travmalar söz konusu olduğunda, söz konusu ilişkinin üstesinden gelmeden çok, “barışma” boyutunu vurgulamanın önemini hatırlatmak gerekir (Bora, 2010:8). Bu noktada, bana göre; baba olan erkeklerin kadınlarla “barışma” olarak nitelendireceğimiz

düzeyde yapmaya çalıştıkları, annelerinin, kız kardeşlerinin, eşlerinin erkeklik tahakkümünden, erkeklikten alacaklı olduklarını kabul etmektir. Görüşmecilerin babaları kız çocuklarına mümkün mertebe, feminist bir bakış açısı ile eşitlikçi, özgürlükçü, yenilikçi ve güvenli bir yaşam oluşturma gayretinde olmuşlardır.

Babaların bu gayretleri; hesaplaşmalarının neticesinde, kendilerinden ve muhtemelen kendi babalarının, erkek kardeşlerinin, belki oğullarının ve diğer erkeklerin kadınlara olan borçlarını kızları üzerinden ödemeleri anlamına gelmektedir. Esas alacaklı olan anneler eşler, kız kardeşler yerine, kızlarına borç ödenmiştir ve babaların barış içerisinde oldukları ancak belli ölçülerde kızları olmuştur. Yani, barışları kızları üzerinden, bir anlamda kendi erkeklik rollerinden biri olan “babalık” aracılığıyla gerçekleşmiştir.

Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı) çocukluğunda babasını genel bir otorite figürü olarak görmekte olduğunu belirtmiştir. Babasının yıllar içerisinde değiştirdiğini, para kazanmaya, başarılı olmaya başlayınca onun kendisine karşı tutum, davranış ve yakınlığının değiştiğini anlatmıştır. Sen babanı değiştirtin mi sorusunun yanıtı bunu açıkça sergilemektedir.

Çokk. Ben biraz... derin bir konu ama. Ben bu hayatta insanların karakterlerinin değişmeyeceğini biliyorum ama bu hayatta her şeyin değişebileceğini bu yaşıma kadar gördüm ve yaptım (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Görüşmeciler, annelerine kıyasla babalarından daha derinlikli bir biçimde bahsetmektedir. Ev içerisinde çalışan ve ulaşmak istedikleri gelecekte önlerinde olan örnek babaları olması sebebiyle babalarının iş yaşamındaki ilkelerinin kendi yollarında da bir yol gösterici olacağına inanmışlardır. İş yaşamlarında model aldıkları kişinin babaları olduğu gözlemlenmiştir. Çoğu görüşmecinin babası yoğun bir şekilde çalışırken, kızlarının eğitim yaşamlarını yönlendirmek için zaman bulmanın yanı sıra onlara çoğu zaman mentörlük yapmışlardır. Çoğunlukla, iş yaşamında yoğun çalışan babaların evdeki yokluklarına değinilmiştir. Görüşmecilerimden Alara babasını anlatırken bahsi geçen özelliklerin tamamına değinmiştir.

Çok aslında iyi bir babaydı, çok sevgi dolu. Yani ilgisiz diyemem, dışardaydı genelde ama çok yoğunluktan dolayı fakat çok ilgili bir babaydı gerçekten. Mesela, hiç babamla çocuklukta kötü bir anımı hatırlamıyorum. Hiç yani, sıfır; hep iyiydi. Belki de, çok fazla

göremedik. Sabah beş gibi çıkardı evden. Bir de o zaman işte, genelde başka şehirlerde kendi işini yaptığı için çok seyahat de ederdi ki; o hiç değişmedi. Yani biz büyüdükten sonra da hep seyahat ederdi biliyorsun sen de. Yani çok göremediğiniz için mi bilmiyorum ama çok sevgi dolu bir babaydı, çok iyiydi yani ben bayağı düşkümdüm babama (Alara, 39, Müdür).

Çocukların iyi okullara gitmesi, özel dersler alması, giyimleri, kuşamları, beslenmeleri annelerinin duygusal emeği, babalarının iş yaşamından sağladığı maddiyatla sağlanmıştır. Ancak sağlanan bu maddi güç ve vakur duruş, babalarının, kız çocuklarının ileride olmak istedikleri, bugün oldukları kişiye dönüşmesinde rol model olmasına sebep olmuştur. Görüşmecilerden Dilara (45, Temsilci), Birsal (79, Kurucu Ortak), Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı), Emel (58, Kurucu Ortak) ve Aylin'in (58, Firma Sahibi) babalarının davranış kalıplarını, gündelik yaşam alışkanlıklarını, vizyonlarını, iş etiklerini annelerinkilere nazaran daha fazla benimsemişlerdir. Dilara kendini tanımlarken kullandığı sözcüklerle disiplinli, kuralcı biri olduğunu ve bu özelliğinin tamamen asker olan babasından aldığını belirtmiştir.

Babamdan kaynaklı herhalde, aslında onu izlerim, kendim de uygulamam, kendi çocuğuma da uyguladığımı fark ediyorum. Beraber sofraya oturmak birtakım kurallar ve kaideler olması. Kuralsızlığa tahammülüm pek yoktur. Babamın asker olması değil, bence bu benim kişilik özelliğimden de kaynaklanıyor. Bu benim kişilik özelliğim. Disipline çok önem veririm. Erken yatmak, erken kalkmak gibi, hafta arasında olabildiğince... gerçi meslek gereği esnetebildiğim şeyler oldu...neticede ben askerlik mesleğini yapmıyorum ama o disiplinin çok işe yaradığını ve bana fark kattığını gördüm. Evimdeki düzende de bu böyledir, evimde de kurallar vardır. Onlara uyulmasını beklerim, isterim. Böyle bir şey kazandırdı (Dilara,45, Temsilci).

Hale görüşme esnasında anne ve babasını değerlendirmesinde, onlardan duygusal olmayan yuvarlak sözcüklerle bahsetmiştir. Konuşmak istenilmeyen konular ve anlar genel anlamda geçiştirilerek, üstü örtülerek anlatılmaktadır. Sahip olunan değerlerden söz ederken, babasından esasında gururla söz etmesi dikkat çekmiştir.

Babam da yaptığı işi çok severek, çok böyle aidiyeti yüksek bir zihniyeti vardı. Babam o zaman X Turizm'de çalışıyordu. O zaman Türkiye'nin en parlak büyük şirketlerinden biriydi. Neyse ben hep annemden, babamdan bu değerleri, çok çalışmayı işte bu tür şeyleri gördüm (Hale, 57, Yönetim Kurulu Başkanı).

Görüşmeciler, ağırlıkla babalarının anneleri üzerindeki baskılarından, annelerinin eşlerine bağımlılıklarından bahsetmiştir. Başak (37, Türkiye Temsilcisi), annesinin çekip çevirici özelliğinin babasının rahatlığı ve esnekliğinin yarattığı birtakım eksiklikleri gidermek için gerekli olduğunu vurgulamıştır. Annesinin yorgunluğu, ebeveynlerin

farklılığı, tüm bunların kendi öznelliğine yansımaları anlatmıştır. En nihayetinde, bu yansımanın her ikisinden öğrendiklerini barındırdığı gerçeğinin altını çizmiştir.

Babam mesela çok hayalperesttir, çok zeki, çok yetenekli bir insan. Çok hayalperesttir ama böyle. Annem daha realisttir, hep babamı biraz aşağı çekmeye çalışır. Ama o ikisinin o savaşı mı diyeyim, tabii çok böyle her zaman çok kusursuz yaşanmadı bir sürü çalkantılı dönemler falan oldu ama birilerini çok sevmelerine ve âşık olmalarına rağmen bu iki karakter farklılığını çok hissettik biz. Ben öyle kendimde hep o şeyi hissediyorum yani... Sanki, ikisini de içimde barındırıyorum. Annemin mantıklı, rasyonel, daha realist, gerçekçi yaklaşımıyla babamın o uçlarda yaşayışı...İkisi de o çok benzermiş dediğim gibi çok böyle 5 kardeş falan zorluklardan gelmişler. O anlamda benzerler. Bütün bunların barındığı bir ailede büyüdüm ben. İşte o çatışmalar içinde çok yaşanıyor bugün geldiğim noktada da çok daha fazla hissediyorum bunu (Başak, 37, Türkiye Temsilcisi)

Görüşmecilerden Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi) ve (Perihan, 39, Firma Ortağı)'nin babaları aile şirketlerinin başına geçmelerini ve daha gençlik yıllarında üniversite dahil olmak üzere, kızlarını kendi miraslarını devralmaya teşvik etmiş hatta onları bunu başarmaya zorunda bırakmışlardır. Aynı durumu, Nur, annesi aracılığı ve baskısıyla kabul etmek durumunda kalmıştır. Daha üniversite senelerinden itibaren duygusal bir ipotekleme ile kızlarının öznellik kapasitelerini zedelemişlerdir. Ancak zaman geçtikten sonra, kendi ideallerini ve arzularını bir tarafa koyarak, vicdani ve görünüşte rasyonel kararlar vererek aile şirketlerinde yönetici pozisyon almaya karar vermişlerdir. Bu süreç içerisinde baba otoritesi, iş yapma anlayışı, yönetme farklılıkları ortaya çıkmış, birtakım güç mücadeleleri yaşanmıştır. Eliz babasının her zaman kız çocuğu olmasından kaynaklı olarak kendisi ile çok incitecek biçimde tartışmadığını, belirli bir gerginlik düzeyini aşmadığının altını çizmiştir. Babasının işinin dışında kendi isteği başka bir işletmeyi kendi yönetim ve işletme anlayışı ile kurduğunu belirtmiştir.

Tabii babamla çok anlamlı bir ilişkim var hala da var. Sonra aile şirketinde tabii aile şirketi, bir aile şirketinin başına gelebilecek en kötü şey birle ikinin çatışması oluyor. Çatıştık mı evet çok çatıştık. Hala da çatışıyoruz. Sadece kız çocuğu olduğum için bir yerde duruyor (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi).

Görüşmecilerin çoğu babalarının kendilerine duydukları güvenden, inisiyatif vermelerinden bahsederken babalarının kendi maddi ve manevi miraslarının taşıyıcısı, varisi olduklarının bilincindedirler. Onlar “babalarının kızı” dırlar. Oğulları olmasına karşın, kız çocuklarına böylesine bir misyon yüklemeleri kendi yaşadıkları tecrübelerden edindikleri, sevme ve sevgiyi gösterme yöntemlerini değiştirdiklerinin bir göstergesi

olmuştur. Kızları babalarının beklediği gururlandırma duygusunun karşılığını hep vermişlerdir. Kızları onlar için her engeli aşabilecek, her zorluk karşısında durabilecek harika kadınlar olacaklardır ki olmuşlardır da. Kız çocukları ise bu güvene karşılık genel anlamda babaları ile sağlam ve sağlıklı bir bağ oluştururlar. Kızlar, babalarının kendilerinden beklentilerini karşılamak, sorumluluk sahibi olmak üzerine her türlü gayret ve çabayı göstermektedirler. Kariyerinde ilerlemesi, evlendiği kişi ile mutluluğu, yetiştirdiği çocuğun durumu, standart olarak kabul edilen evli, çocuklu, başarılı, ayakları yere basan kadın profili ile artık çocukluğunda ve gençliğinde yaşadığı gergin bekleyişin ardında bile babasından kabul görme, onaylanma isteği devam etmektedir. Babaya şiddetli bir şekilde muhalefette bulunulması, söylediklerinin aksinin yapılması, bitmeyen bir mücadele ile süren kimlik arayışlarının sonunda yine babanın olmasını istediği mükemmel kız evlat profiline uygunluk sağlanmaya çalışılmaktadır. Zaman geçtikçe, deneyimler biriktikçe, karşılaşmalar arttıkça, hesaplaşmalar yapıldıkça kendi evlerindeki fiziki, ruhsal denetimler bir anlamda kendi zihinlerindeki denetçilere dönüşmüştür. Bu zihin denetçileri, farkındalıkları ile vicdanları arasındaki kara parçalarında volta atmaktadır artık.

Birçok görüşmeci nin ortak bağları, çocuklarının daha ileri gitmesi için çalışan, kızları büyüdükçe onlarla birlikte dönüşen, esneklik kazanan babaları olmuştur. Görüşmecilerimin çoğu babalarının kızlarıdır.

Ev içerisinde annelerinin yapamadıklarını yapabilme, annelerinin ve belki de babalarının hayatlarındaki diğer kadınlar; kız kardeşleri, anneleri, birlikte çalıştıkları kadınlar veya arkadaşları, akrabaları: anne ve babalarından daha ileri gidebilme arzusunun kız çocuklarına enjekte edilme biçimi Robert Esposito'nun communitas ve immunitas kavramları ile bağlantı kurmanın konuya biraz daha açıklık getirebileceğini düşündürmüştür.

Bağışıklama basit bir şekilde tanımlanabilir: bünyenin bir şeye karşı koruma geliştirebilmesi için, bünyeyi tehdit eden şeyi kısmi olarak verilir ki dışarıdaki yabancıya karşı bir direnç oluşabilsin. Yaşamı tehlikeye sokan şey, bir silah olarak yaşamı devam ettirmenin bir aracısı olarak kullanılır. Hayatın devamı, sürmesinin önündeki engel olan

şey kullanılarak devam ettirilmektedir. Öyleyse yaşam, ancak yaşamın bir ölçüde yadsınmasıyla korunabilir. İşte bir tarafta olumsuz ve üretken diğer tarafta yadsıyıcı ve öldürücü bir biyopolitikanın nasıl mümkün olduğu sorusuna yanıt, bağışıklamanın bu paradoksal doğasıyla verilmiş olur. Yaşamın kendisini koruyabilmesinin negatif formu olarak bağışıklama, yaşamın kendisini bizzat iktidar aracılığıyla muhafaza ettiği bir ilişkilene biçimini üretir (Esposito, 2008:48).

Communitas bir toplumsallığı, dışarıya açılmayı, dışarıya maruz kalmayı ve karşılıklılığı ama dahası karşılıklı bir yükümlülüğü, bir armağan etme ilişkisini ifade etmektedir (Kartal, 2017: 312). Bu armağan etme ilişkisi, çocuk ve ebeveynler arasında çok yoğun biçimde görülmektedir. Fedakârlık ile armağan edilen ayrıcalıklar, stabilite, ayrıcalıklar karşılığında başarı, gurur, şefkati de beraberinde getirmektedir. Ve bu döngü nesilden nesile devam etmektedir. Bağışıklanarak, korunmak ve bir olmak. Yetişkin olduğunda sana armağan edilenin başka bir versiyonunu ailene hediye etmek.

Kadınların yaşamda daha başarılı daha dirençli, kendini belirli tehditlere karşı korumak üzere özellikle entelektüel ve ekonomik anlamda güçlenerek anne-baba evlerinden dışarı çıkabilmeleri için üçlü doz aşılama gerekmektedir. Bunun ispatı görüşmecilerin neredeyse tamamının ifade ettiği biçimde sosyal, kültürel, ekonomik ve sonuç olarak simgesel sermayelerinin artması ile neoliberalizmin tarif ettiği gibi öznelliklerini ideal bireye yüklenen yeni anlamlarla şekillendirmesidir. Neoliberalizm asla cinsiyet körü değildir. Bu şekillendirmenin içerisinde, denetimli bir serbestlik içerisinde büyüyen, her türlü eğitim imkanının yanı sıra kültürel sermaye açısından değerli olabilecek yabancı dil öğrenme, bazen özel okullarda eğitim görme imkânı, bale, piyano eğitimi alma fırsatları ile donanmış olmaları kayda değerdir. Serbestiyet genel anlamda, eğitim alma imkanlarından faydalanmayı, aile içerisindeki ev-bakım hizmetlerinden sorumsuz olma halini kapsamaktadır. Bu sorumsuzluk anne-baba evinde geçerli iken evlendiği takdirde annesinin rolünü çocukluk ve yetişkinlik dönemlerini hafızasına alarak uygulama zorunluluğunu ve beklentisini beraberinde getirmektedir. Denetim ise; eğitim alanındaki başarı zaruryeti, annenin ve babanın gösterdiği ilkeleri, önerilen yol ve yöntemleri benimse, uygulama, aile ilişkilerine sahip çıkıp, kardeşlere karşı gösterilmesi gereken şefkat duygusunu da kapsamaktadır.

Bu doğrultuda, bağışıklama için gerekli her bir doz aslında bir hedefe yöneliktir. Birinci doz; annenin fedakârlıklarını, görevlerini, başardıklarını veya başaramadıklarının doğru analizi ile onunla ilişkisine erdem duygusu ile bakabilme ve ileride onun duygusal emeğine saygı duyarak, ondan adımlarca ileriye gidebilmek.

İkinci doz: Babanın sosyal kodlarından alınan ayakları üzerinde durabilme desenini içermektedir. Babalar, eşlerinin, annelerinin ve kız kardeşlerinin toplumsal cinsiyet rolleri ekseninde yaptıkları ev işlerini, çocuk, gerekirse yaşlı bakımını hem çalışıp hem iş bölümünde en ağır yükleri üstlenmelerini doğal görürken, tüm bunların kendilerinin emek verdiği biricik kızlarının başına gelmesini istememelerinden gayretle yapmalarıdır. Hatta bunu öylesine derinden hissederek, kızlarına enjekte ederler ki; evde eşlerinin belki de annelerinin, kız kardeşlerinin doğal bir biçimde kabullenerek yerine getirdiği bu görevleri, kızlarının asla yapmaması gerektiğini, evde kendisinin temsil ettiği erkek modeli ile karşılaşmamaları, bu yeniden üretim silsilesi içerisine girmelerini istememeleri esasına dayanmaktadır.

Üçüncü enjeksiyon ise, kardeşlik içerir. Kardeşler cinsiyet gözetmeksizin ailenin birer ferdidir ve aile bölünmez bir bütünlük içinde olmalıdır. Kız çocukları baba tarafından desteklenirken, burada hemcins olan erkek çocukları babalarının söz geçiremediği, uysal olmayan, uzlaşmaya kızlarına göre daha zor vardıkları evlatlarıdır. Kız çocuklarına tüm aşılama yapıldığında: Kendi ayakları üzerinde ekonomik, duygusal ve sosyal olarak durabilen, annelerinin duygusal özelliklerine, bu özellikleri yeri gelince kullanabilecek potansiyele sahip, kardeşlerine göz kulak olan, destekleyici kadınlar...Bir anlamda neoliberalizmin tarif ettiği, modern mükemmel kadınlar yetiştirilmiştir artık. Esposito (2008), neoliberal düzen olarak kastettiği düzlemin; modernliğin aynı zamanda öznenin özerkliğinin keşfi ve hayata geçirilmesi olarak bireyciliğin sahneye çıktığı; bireycilik aracılığıyla modern egemenliğin yaşamın muhafazasına dair mekanizmaları hayata geçirdiği, bağışıklayıcı aygıtın bu uğurda devreye sokulduğu momentin adıdır (Esposito, 2008: 60).

Bağışklamayı yapan anne ve baba çocuklarının hayat yolculuğunu etkileyen en önemli bireyler olmuşlardır. Kontrol, denetim, mücadeleye hazırlama süreçleri sevgi, saygı, anlayış, fedakârlık, inatlar, kırgınlıklar ve hatta düellolar ile çevrenlese de şu an yönetici olan kadınlar büyürken, ebeveynlerini de büyütmüş, değiştirmiştir. Görüşmecilerin birçoğu iş yaşamında sahip olduklarını söyledikleri adalet, ayakları üzerinde durmak, kırılğan olmamak, mücadelecilik, rekabetçilik, çalışkanlık, azimli olma, gibi özelliklerini anne ve babaları ile geçirdikleri yaşam serüveni içerisinde kazanmışlardır. Gördükleri, görmedikleri, sevdikleri, sevmedikleri ve benimseyip, benimsemedikleri her şey bir potada erirken, öznelliklerinin oluşması, örselenmesinde yer alan ilk oyuncular anne ve babalarıdır. Şüphesiz ki, anne ve babaların olgunlaşmasında çocuklarının onlara öğrettiklerinin rolü eşsizdir.

3.1.2. Kırılğan Yanım: Kardeşim

"Kan, sudan daha ağırdır."¹¹

Kardeşlik ilişkileri insan yaşamında özellikle yetişkinliğe kadar olan süreçte seçim şansını olmaksızın gündelik yaşam etkileşimlerinin yoğunluğu ile devam eden fiziki bir beraberliği, yetişkinlik dönemine kadar sarsılmadan gelebildiğinde her aile ilişkisinde olduğu gibi kısıtlı seçimler arasında bazen düşmanca, bazen kelimenin içini doldururcasına kardeşçe, bazense gevşek ve mesafeli ilişkilere dönüşmektedir. Kardeşlik ve kardeşlik ilişkileri daha çok psikoloji alanında detaylı olarak işlense de sosyolojik açıdan ilişkisellik ve öznellik kapasitesi ile etkileşiminin önemine değinen çok fazla çalışma bulunmamaktadır. McInstosh ve Punch (2009), kardeşler arasındaki etkileşim biçimlerini keşfetmeye odaklandıkları çalışmalarında Erving Goffman'ın "stratejik etkileşim" kavramı üzerinden irdeleyerek, ebeveynlerin zaman ve mekânın kullanımı üzerindeki otoritelerinin ve evin fiziksel sınırlarının, kardeş ilişkilerine yoğunluk

¹¹ İlginç bir şekilde, "kanın sudan kalın ve yoğun olduğu" deyiminin kökeni, bir İskoç romanına dayanmaktadır. Bu söz, İskoç şair ve romancı Sir Walter Scott'a atfedilir ve 1815 tarihli Guy Mannering adlı romanında görülür. Deyimin çeşitli versiyonları yüzyıllardır kullanılmaktadır (<https://www.gingersoftware.com/content/phrases/blood-is-thicker-than-water>)

Bu deyim, aile bağlarının her zaman diğer ilişki türlerinden daha önemli olduğuna inandığımızı vurgulamak için kullanılır. Kardeşliğin, arkadaşlıktan, romantik ilişkilerden daha kırıcı, daha yaralayıcı sonuçları olsa dahi ebeveynler haricinde ailenin en önemli sembollerinden ve öznelerinden biri olduğunu ima etmektedir. https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/blood-is-thicker-than-water#google_vignette.

kazandırabileceğini iddia etmişlerdir. Kardeşliği belirli sınırlar içinde anlaşmalar, pazarlıklar, rüşvetler ve tehditlerin büyük bir öneme sahip olabileceği bir etkileşim alanı olarak tanımlamışlardır (2009:27). Bu, kardeşler arasındaki etkileşimin bir alanıdır ki burada hesaplama, öz çıkar ve iş birliklerinde kardeşlere yönelik denklik ve adillik anlayışlarına ek olarak bir dereceye kadar karakterize edilir bu tür işlemlerin çocukların kardeşliklerinde ne kadar önemli olduğunu keşfetmişler ve kardeşler arasındaki doğum sırası, güç ve statünün varlığını ve akışkan olduğunu göstermiştir (2009:28). Yaptıkları araştırma çerçevesinde; stereotipik beklentilerin cinsiyet, rol ve güçlerinin doğum sırasındaki pozisyonlarının pratikte sabit olmadığını, müzakere edilebileceğini de göstermişlerdir.

Kardeşliği biyolojik bağdan öte aynı yapının içine doğan ve ortak bir deneyim sahasındaki bambaşka, bazen de benzer oyuncular olarak birbirinden bağımsız ama her şartta görünmez ipliklerle bağlı aile paydaşları olarak değerlendirebiliriz. Bir çocuk olarak yetişme sürecinde öznellik kapasitesinin oluşması, tek çocuk olmak veya kardeş sahibi olmak, doğum sırası, sınıf, kültür, ebeveynlerin ilk çocuklarından sonra ikinci çocuklarında değişen ebeveynlik pratikleri, toplumsal cinsiyet kodlarının aile içinde nasıl kabul gördüğü, aile değerlerinin aktarılma biçimi, sermayelerin dağılımı gibi birçok faktörden etkilenerek her birey gibi kardeşlerin de farklı anlamlandırma sistemleri ile kendilerini gerçekleştirdikleri görülmektedir.

Diana Gittins (1991) *Aile Sorgulanıyor* adlı kitabında, net ve açık ilişkiler alanı olmayan ailelerin çok karmaşık ve çoğu zaman akıl karıştırarak kadar akışkan sosyal gruplar olduğunu belirtmektedir. Aileleri oluşturan bireyler yaşlandıkça, öldükçe, evlendikçe, üredikçe ve taşındıkça sürekli değiştiklerini söylemektedir. Gittins'a göre, aileler birimin büyüklüğüyle olduğu kadar yaş, toplumsal cinsiyet, sınıf ve medeni duruma bağlı olarak da değişmektedirler (1991: 15-16).

Bu tez çerçevesinde görüşülen kadınların tamamının kardeşlik anlatılarından en can alıcı olanları çocuklukta yaşananlardır. Çünkü, kardeşlik ile ilgili soru sorulduğunda görüşmecilerimin ilk olarak çocukluk anılarını ve kardeşleri ile geçirdikleri güzel zamanları, birlikte yaptıkları yaramazlıkları ve pek tabii kıskançlıkları, yarışları, çocukluk

günlerini anar şekilde anlatmışlardır. Çoğu görüşmeci, kardeşleri ile ilişkilerinin bugün geldiği noktada, kardeşlerinin yaşamları veya kendi hayatları ile etkileşimlerine değinmemiştir. Günümüz koşullarında kardeşleri ile ortaklıkları ebeveynlerinin sağlık durumları, bakım ihtiyaçları üzerinden gündeme gelmiştir. Doğumdan itibaren doğum sırasına göre kendiliğinden ebeveyn ve geniş aile yönlendirilmesi ile sevmek zorunda bırakıldığı, ilginç bir şekilde suç ortağı, eğlence eşi, rakip, kıskançlığının yumuşak tarafı, koruma, kol kanat germe refleksinin gelişmesine sebep olan kişidir kardeş. Hem ilk öteki hem benden bir parça diye söz edilebilecek bir bireydir çoğu zaman. Bazen süregelen bir bağımlılık ilişkisi çoğunlukla büyüdükçe bağımsızlaşan, ebeveyn kontrolünden çıkan ve kendi özgünlüğüne kavuşabilen bir ilişki. Bu bölümün başlığı Kırılğan Yanım: Kardeşim. Bu araştırmadaki görüşmeciler nezdinde kırılğan yan. Kırılğanlık (*vulnerability*), Latince "vulnus" kelimesinden türetilmiş "yara" anlamına gelmektedir ve savunmasız olmak, kırılğan olmak, yaralanmaya ve acı çekmeye duyarlı olmak anlamını taşımaktadır, bu duyarlılık, insanlığımızın ontolojik bir durumudur (Mackenzie, 2014:4). Judith Butler (2016b:9) ise, kırılğanlığı evrensel olarak paylaşılan ancak bireysel olarak deneyimlenen ve eşit olmayan bir şekilde dağıtılan bir durum olarak tanımlamaktadır. Kırılğan olmak veya kırmak çift yönlü bir anlam taşırken, karşısında mutlak bir öteki veya ötekilere ihtiyaç duymaktadır.

Kırılğanlık, "ben" ve "Öteki" karşılaştığında kaçınılmaz olan, kendilik bilincine eşlik eden bir var olma durumudur (Hakverdi, 2021:18). Ki; ailede ilk karşılaştığımız öteki kardeşlerimizdir. Bizlere bir olmamız, birbirimizi koruyup kollamamız, birbirimizi asla bırakmamız söylenip, bu telkin beynimizde yer ederken, bizi en çok kıran ilk ötekinin daha çok sevilmesi, ona daha çok ilgi gösterilmesi veya kayırılmasıdır. Anne babanın gözünde sürekli kıyaslanma, öne geçme yarışına sebep olan öteki. Rekabetin ilk ötekisi olmakla kalmayıp, kıyaslanma kavramının da ilk uygulamasının bir arenası haline gelen kardeşlik ilişkileri.

Görüşmecilerden Deniz (42, Köşe Yazarı), Dilara (45, Temsilci), Yasemin (45, Genel Müdür Yardımcısı), Gaye (45, Temsilci), Irmak (45, Temsilci), Sevgi (52, Kurucu Ortak) ve Perihan'ın (39, Firma Ortağı) birer erkek kardeşleri, Oya'nın (56, Genel Müdür Yardımcısı) iki ağabeyi, vardır. Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi), Emel (58, Kurucu Ortak) ve Alara'nın (39, Müdür) ise bir erkek bir de kız kardeşleri, Maya'nın (41,

Yönetim Kurulu Başkanı) bir ağabey, bir kız kardeş, bir ablası, Eda'nın ise (39, İş Geliştirme Koordinatörü) bir ablası, bir kız kardeşi bulunmaktadır. Ayrıca, Nur'un (50, Yönetim Kurulu Başkanı) bir, Birsnel'in (79, Kurucu Ortak) bir, Feride (53, İşletme Direktörü) ve Talya'nın (52, Bölge Direktörü) iki, Aylin'in (58, Firma Sahibi) ise üç kız kardeşi vardır. Ada (52, Bölge Müdürü) ve Hale (57, Yönetim Kurulu Başkanı) tek çocuktur.

Kız kardeş, erkek kardeş veya her ikisine birden sahip olmak, çocuk olma tecrübesini değiştiren faktörlerdir. Çocukluk anılarının yardımcı rolü, evin diğer baş kahramanı kardeşler görüşmecilerin anlatılarında hep çocuklukta halleri ile canlanmışlardır. Kız kardeş olmakla, erkek kardeş olmak arasındaki fark yaş ne olursa olsun değişmemektedir. Ebeveynlerin tutumu, geniş ailenin önyargıları, aile içi dinamikleri kardeşlik ilişkilerini etkilemektedir.

Oğlan çocuğu tercihi, ataerkilliğin bir yansıması olarak ortaya çıkan bir tutumdur. Bu tutum, kızların erkeklerden yetersiz ve değersiz olduğu inancına dayanmaktadır. Bu cinsiyet ayrımcılığı biçimi, kız çocukları ve kadınlara zararlı bir dizi uygulamaya yol açabilmektedir. Kız çocuklarının sağlık, eğitim, ekonomik fırsatlar ve hatta beslenme, temel ihtiyaçlara erişimlerinin engellenmesine ek olarak annelerin de zorunlu kürtaj olmaları gibi birçok hak ihlaline neden olmaktadır.

Nobel Ödüllü ekonomist Amartya Sen'in 1990 senesinde literatüre soktuğu "kayıp kızlar-kadınlar" terimi, dünya nüfusundan kaybolan 100 milyon kadını işaret etmek için kullanılmıştır. Dünyanın farklı bölgelerinde, ülkelerinde kız bebeklerin doğum öncesi cinsiyet seçilerek öldürülmesi, yaşam haklarının ellerinden alınması, istismar, kötü beslenme, sağlık hakkından mahrum bırakma, cinsiyete dayalı şiddet ile yaşamdan koparılmaları anlamına gelmektedir. Kız çocuklarına henüz doğmadan değersizleştirildiği, doğduktan sonra ise ihmal edildiği toplumlarda, erkek çocuk isteme eğilimi oldukça yüksektir. Bunun bir dilekten başka bir şey olmadığı bir zaman vardır (kişinin bakış açısına bağlı olarak bir hayal veya kâbus) ancak fetüsün cinsiyetini belirlemek için modern tekniklerin mevcudiyeti ile cinsiyete dayalı kürtaj birçok kişide yaygın hale gelmiştir (Sen, 2001). Erkek egemen Türkiye toplumunda, erkek çocuk sahibi olmak ailelerin süregelen bir isteği olmuştur. Erkek çocuğu olan ebeveynler soyun

sürmesi, işlerin sorunsuz ilerlemesi ümidi, güç, kuvvet, korkmadan yaşama özgürlüğü, sürekli tetikte olarak koruma ihtiyacı duymamak gibi rahatlıklara sahip olduklarını düşünmektedirler. Kız çocuğu dünyaya geldikten sonra da erkek çocuğuna ulaşmak için şans hep denenmektedir. Cinsiyete dayalı bu ayrımcılık, esasen doğumdan önce başlamakta ve gerçekten birçok toplumda erkek çocuk sahibi olmak, kız çocuk sahibi olmaktan çok daha değerli görülmektedir. Görüşmecilerimden Eliz (41, Yönetim Kurulu Başkanı), Birsal (79, Kurucu Ortak) ve Aylin (58, Firma Sahibi) anneleri de dahil olmak üzere büyük ailelerinde erkek çocuk beklentisinin ve özleminin yüksek olduğundan söz etmişlerdir.

Tek çocuklu ya da çocukların hemcins olduğu ailelerde mümkün olmayan bir şekilde, farklı cinsiyetten çocukların bulunduğu ailelerde, erkek ve kız kardeşler arasında görevlerden duygulara dek geniş bir yelpazeyi kapsayan cinsler arası bir iş bölümü söz konusudur. Tanımlanmış toplumsal cinsiyet idealleri ile fiziksel yapı, kişilik, yaş sırası, ebeveynlerle ve evdeki diğer yetişkinlerle ilişkiler gibi kimi gerçeklikler arasındaki gerilim, en çarpıcı aile dramlarının bazılarını yaratmıştır (Davidoff, 2021:76). Bu çalışmada, görüşmecilerin bugün sempati ve anlayış ile anlatılan fakat çocukluk döneminde maruz kaldıklarını düşündükleri ve görüşmelerde dile getirdikleri kısıtlanmaları, belli durumlarda tercih edilmeme ve adaletsizliğe uğrama fikri güçlü kadın olma yollarında birer tetikleyici olmuştur. Tez çerçevesinde, çok büyük ayrımcılıklar, kardeşlerinden kaynaklanan derin izler anlatılmasa da erkek doğması beklenen kız çocuklarının kabullenilmiş ve üstü örtülmüş yaraları olduğu açıktır. Özellikle babaannelerin erkek torun beklentisi anlatılarında nettir. Bu sebeple, görüşmecilerimin kayınvalidelerinden gördükleri baskılar da görüşmecilerimin değindiği ataeril kalıplar arasında yer almıştır. Kadınların diğer kadınlar üzerinde kurduğu bu baskı, aslında kadın mücadelesinde aynı tarafta olması beklenen kadınların karşı karşıya gelmelerine sebep olmuştur. Rosalind Coward'ın sözleri ile; kadınların erkeklerle ilişkilerinden çok daha önemli olan şey, farklı kadın kuşakları arasında var olan gizli hesaplaşmalardır (1995:107). Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi), doğulu bir ailede ikinci kız çocuk olarak erkek çocuk beklentisi içerisinde büyüdüğünü anlatırken, erkekliğin her daim yüceltiildiği algısının aklına kazındığını itiraf etmiştir. Kendisini annesi yerine babaannesinin büyüttüğü Eliz, ablasından sonraki kız çocuk olmanın zorluğundan söz ederken, erkek

çocuk ayrıcalıklarını ufak yaşlarda öğrendiğinden bahsetmektedir. Bu duygu ile iş yaşamına girdiğini, erkek gibi bir kız çocuğu olarak hep erkek arkadaşları olduğunu, bu kadar yüceltilen erkekliğin neye benzediğini merak ettiğini vurgulamıştır. Eliz, bir yandan erkekliğin ne olduğunu görürken, öğrenirken bu anlamlandıramadığı yüceltmeye karşı hırslanmış bir kadın olarak yetişmiştir. Başarı odağı keskin, rekabetçi, azimli, ne istediğini bilip hedefleri doğrultusunda hareket etmektedir. Bugün geçmişte yaşadığı bu deneyimin, hayata bakışını nasıl değiştirdiği çarpıcıdır.

Ortanca çocuk olmak zaten hayata doğal mücadeleciler olarak başlamak demek. Ne küçüksünüz ne büyük, anlamlı bir tanımınız da yok. İşte, ortada bir şey “ortanca” o da üstünde. Çünkü, Türkiye'nin sosyal yapısına bakıldığında Doğulu bir ailenin ikinci kız çocuğuyum. Yani, erkek tercih edilirken; hadi birincide tamam ama ikinci de sanıyorum onlar için biraz hayal kırıklığı olduğunu düşünüyorum. Yani cinsiyet beklentileri erkekken. Ki keza, üçüncüde erkek kardeşim var benden küçük...Onu da yakalamasaydık belki dört bilmiyorum. Konuşmadık ama olabilirdi diye düşünüyorum. Şimdi böyle olunca doğal olarak mücadeleciler başlıyorsunuz. Çünkü, ama şöyle de bir etkisi oluyor: Sürekli evin içinde büyürken; o dört yaşında doğdu Kemal, erkek kardeşim; bir de erkek beklentisi uğultusu var arkada. Yani o yaşta bilinçlendirmesen bile sürekli kayıtlarda, kodlarda var. Tabii o zaman da sizde de şu oluşuyor: Ha erkek olmak yüceltilen bir şey demek ki. Toplumsal olarak beklenen aslında kadınsa erkek olmak (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi).

Tüm anlattıklarına rağmen, kız çocuk oldukları için ablası ve kendisine pozitif ayrımcılık yapıldığının da altını çizmektedir. Bu pozitif etki, aile içerisinde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmadığını göstermez ki; erkek çocuklarına yüklenen sertlik, güçlü olma zorunluluğu, duygularını belli etmeme, kırılma olmama öğretileri de toplumsal cinsiyet eşitsizliği ekseninde uygulanan davranış kalıplarıdır.

Emel (58, Kurucu Ortak), ailesinde mutlak bir erkek çocuğu beklentisi olduğundan söz etmiştir. Kız kardeşi ile kendisinden farklı olarak erkek kardeşlerine ayrıcalıklar verildiğinden bahsetmiştir. Kendisi ise ufak yaşta kız kardeşine bakmıştır.

Biz üç kardeşiz. Ben en büyüğüyüm. İki kız biri oğlan. Kız kardeşimle aramızda dokuz yaş fark var. Erkek kardeşimle üç yaş. O bi tabii erkek olmanın krallığını ve prensliğini yaşadı yani, o dönemde o anda. Ne anlamda? İşte, hani hep şey var ya, erkekler yapmaz kızlar yapar, kızlar onu yapar, kızlar şunu yapar, yani malum şeyi, artı kız kardeşime de yarı annelik yaptım diyebilirim yani dokuz yaşında bir çocuk olarak, bir annelik şeyi devam etti, süreci, yani böyle, güzeldi... (Emel, 58, Kurucu Ortak).

Görüşmecilerden Aylin, annesinin aileye bir erkek evlat katma arzusundan söz ederken, bunu bir sohbet esnasında babasının iki erkek çocuğunun vefat ettiğini öğrenmesi ile

anlamıştır. İlk evliliğinde sahip olamadığı erkek çocuğunu yeni ve kalıcı ailesine katmak istemektedir. Aylin'in ebeveynleri bu isteklerini dillendirmeseler de erkek evlat arayışlarının devam ettiğinden bahsetmiştir.

Son kardeşimin öyküsü çok hazindir. Ben çok utanmıştım annem hamile olunca. Yakıştıramamıştım hiç, çok çok utanmıştım. Şimdi çok sevdiğim kardeşim, iyi ki doğmuş diyorum ya, küçük kardeşim. Yani en sona kadar erkek arayışı sürdü. Bir de şey bir öykü... Dayılarımda da her birinde böyle dörder kız işte. Yani herbirinde bir tane erkek var. Biz de erkek olmadı. Ama babamın daha önceki evliliğinde, iki erkek çocuk kaybı olmuş (Aylin,58, Firma Sahibi).

Emel (58, Kurucu Ortak) annesinin bir kız çocuğu olarak dünyaya gelerek ailesini hüsrana uğrattığından söz etmiştir. Annesinin bu hissiyat içerisinde büyük üzüntüler yaşandığını anlatan Emel, annesinin cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve ihmali yaşamasına karşın, erkek kardeşine kendisi ve kız kardeşinden daha farklı muamele gösterdiğini belirtmiştir. Bu da erkek çocuklarının makbul evlat olarak görülmesi gibi kalıplaşmış bir normun kuşaklararası geçişte de yine yeniden üretildiğinin bir göstergesidir.

Annem de kendi ailesinin içerisinde erkek çocuklarının çok istendiği ortamda, doğumda erkek olması beklenirken kız doğan bir çocuk olarak, annesinin ona karşı ilgisizliği, Babaannenin büyütmesi, onu da büyükleri büyütmüşler. Eee... biraz onlarla dertlenir, zaman zaman da bizimle paylaşır mutsuzluğunu gördük... Biz üç kardeşiz. Ben en büyüğüyüm. İki kız biri oğlan. Kız kardeşimle aramızda dokuz yaş fark var. Erkek kardeşimle üç yaş. O tabi erkek olmanın krallığını ve prensliğini yaşadı yani, o dönemde o anda. Ne anlamda? İşte, hani hep şey var ya, erkekler yapmaz kızlar yapar, kızlar onu yapar, kızlar şunu yapar... (Emel, 58, Kurucu Ortak)

1940-1950'li yıllarda çocuk olan Birsal (79, Kurucu Ortak) de annesinin üzerindeki erkek çocuk dünyaya getirme baskısından söz etmiştir ve onun erkek çocuğu özleminin yerini doldurmanın çaresini hem kızım hem oğlum lafını duyduğundan bugüne kadar "ben de yaparım diyerek" sadece erkeklere ait sanılan, kendi sözleri ile bir erkeğe "atfedilen" her tür sorumluluğu üstlenmekte bulmuştur.

En baştan itibaren erkek çocuk olsaydı fikri var ya (Çağıl, evet, bir de iki oğlunuz olmuş sonrasında) Şuura yerleşmiş erkek çocuk olsaydı filan diye. Niye erkek çocuk olmak zorunda niye biz değersiz miyiz fikri de çocukluğumda kafama yerleşmiş. Onun için her şeyi yapıyım hevesi vardı bende yani. Ben de yaparım, o zaman annem hem kızım hem oğlum derdi bana çok içerlerdim o lafa. Niye oğlum lafı ediyorsun yani ben işte kızınım. Hem kızım hem oğlum, erkeklere olan haslet gibi düşünüyor. Onun için de ben bunu seçtim. Pazara giderim, çarşıya giderim, omuzuma takarım fileyi onu da taşıırım, onu da

yaparım, bunu da yaparım bari de yani. Onun için kadın-erkek eşit olmalı bu fikrimdir. Öteden beri bu ayrıcalık niye fikri yerleşmişti kafama benim (Birsnel,79, Kurucu Ortak).

Tüm bu erkek çocuğu arayışları görüşmeci kadınlarda erkek özelliklerinin makbul olduğu algısını yaratmıştır. Büyüdükçe güçlülüğün, sertliğin, tutarlığın, azmin merkezi erkeklik özelliklerini benimserken, anneleri gibi koruyup, kollayıcı, çekip çeviren, bakım sağlayan özelliklerini birleştirerek bir erkek çocuğuna atfedilen özellikler ile erkek gibi kız çocukları olmuşlardır. Küçük yaşlarda eleştirilen bu özellik, büyüdükçe onların yaşamda takdir görmelerini sağlamıştır. Ailelerdeki toplumsal normlara ilişkin kafa karışıklığı, zaman içerisinde tuttuğunu koparan kendini koruyabilen, kimseye ihtiyaç duymayan benlik sunumları ile aslında ataerkil bakış açısını çok küçük yaşlarda farkedene, buna tepki olarak da fark yaratmaya uğraşan, erkeklerden daha iyisini yapabileceklerini ispat arzusunda olan hırslı kadınlar yaratmıştır. Yaramaz, yerinde durmaz özellikleri ile tariflenen erkek çocuklarının gölgesi kız çocuklarının üzerine düşmüştür. Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı) çocukluk döneminde ablasının hanımefendi ve sakin hallerinin tamamen aksine tavırlar sergilediğinden söz etmiştir. Kız çocuklarına atfedilen özelliklerinden eser taşımadığı ve diğer kardeşlerine göre daha hareketli olduğu için bir kız çocuğuna “yakışmayan” hareketlerinden dolayı sürekli olarak uyarı aldığını belirtmiştir. Erkek gibi kız sözünü duymanın ise kendisini incittiğini söylemiştir. Nihayetinde, böylesi bir ataerkillik içerisinde büyümek, Maya'nın öznellik kapasitesinin örselendiğinin de göstergesidir.

Çocukluğumda bence bütün hayatımı yönlendiren şeylerden biri aslında hep bir mücadele vardı. Ben çok yaramaz bir çocuktum, ablam çok akıllı başında bir kızdı. Ve hep bana onu örnek gösteriyorlardı. Aslında belki de hayatımın çizgisini oluşturmamdaki en büyük etkenlerden biri; biraz akıllı ol işte ablan gibi ol işte çok yaramazsın, erkek çocuk gibisin, şöylesin diye... Bunlar hep bilinçaltımda benim. Muhtemelen hayattaki mücadelem başlangıcı buralardan geldi. Hep mücadele verdim açıkçası. Ya ben o değilim, ben farklıyım gibi. Böyle bir şey ama böyle kötü, travmatik, bir şey değil. Bir göç var ortada orası travmatik ama ailesel bir şey değildi o (Maya,41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Bunun yanı sıra, Maya ailesinde sevgi ve özen anlamında hiçbir zaman bir ayrımcılık yapılmadığından ne ağabeyine ve erkek kardeşine ne de kendisine ve kız kardeşlerine farklı davranıldığından söz etmiştir. Hemcinsi olan ablası ile kıyaslanma sebebi ise; Maya'nın bir kız çocuğuna uygun görülen toplumsal cinsiyet normlarının sınırlarını aşmasıdır. Bahsettiği ayrımcılığın kökeninde özellikle annesinin etnik kimliği sebebiyle

fiziki görünüşünün diğer kardeşlerinden farklı olması, davranışlarının kız çocuğu normlarına uymaması bulunmaktadır. Ayrıca tüm bu etkenler sebebiyle yaptığı tüm hareketler üzerindeki gözetim ve denetim neticesinde aşırılıkla suçlanması kaçınılmaz olmuştur. Aylin (58, Firma Sahibi) de aile içindeki erkek çocuk yokluğu ile kendine bu rolün biçildiğinden, abla ve kardeşlerinden ziyade kendisinin sorumluluk üstlendiğinden bahsetmiştir.

Onu dile getiren tek kişi ben, erkek rolünü bana biçtiler. O görev bana kaldı. Ben erkek kardeşim olsun istedim. Ben isterdim yani. Onların öyle bir talebi olmadı. Sonra da zaten o rolü bana biçtiler. Herkesin bir rolü oldu. İşte biri prenses, bir tanesi eğlenceli, bir tanesi işte kavgacı, tam böyle roller. Tabii sonuçta çok komik, eğlenceli bir şey çıkıyor. Tabii şimdi anlatırken yine bir hüznün de kaplıyor insanın içini ama çocukluğum güzel (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Ancak, ilginçtir ki; kardeşi olan kadınlar kendilerini nadiren onlarla negatif yönde kıyaslamış, şefkatli, duyarlı bir dil ile abla olmanın verdiği bir gurur, onaylama, alttan alma tavrı sergilemişlerdir. Erkek doğmadıkları için erkek çocuğuna atfedilen özelliklerin bir kısmını benimsemişlerdir.

Modern Batı toplumunda, genç kızların kadınlığın ne anlama geldiğine dair en canlı anılarından bazıları, erkek kardeşleriyle yaşadıklarıdır. Bazı durumlarda bu, diğer kardeşlerin 'küçük annesi' olarak kadınca bir rol üstlenilmiş olmasından dolayı gurur duyulması anlamına gelir (Davidoff, 2021:76). Aile, kurulma mantığından mütevellit fertlerinin huzurla sırtlarını yaslayabilecekleri güvenli bir alan ve korunaklı bir samimiyet içermektedir. İlk çocuk veya büyük çocuk olmanın verdiği ablalık hissi ile kardeşlere sahip çıkmak, onların arkasında olmak, annelerinin yokluğunda onun yerini doldurmak anlamına da gelmektedir. Ataerkil kültürde oğlan çocuklar sevilebilir görülmez. Cinsiyetçilik her daim oğlan çocuklarının statülerinin kız çocuklarından daha yüksek olduğunu buyursa da statü ve hatta ayrıcalığın getirdiği ödüller, sevilmele aynı şey değildir der bell hooks (2018:48). Görüşmecilerin sorumluluk yüklenmeleri, başarılı olma zorunlulukları, bağlı ve isyankâr olmayan evlatlar olmaları kız evlat olarak birkaç adım önde olduklarını da göstermektedir. Saygıyı kazanmak için çabalasalar da sevilmediklerinden hiç söz etmemişlerdir. Büyük ailelerin, toplumun erkekliği, erkek olmayı yüceltmelerine karşın çekirdek ailelerinde böyle bir tavra maruz kalmadığından bahseden Alara (39, Müdür), zaman zaman erkek kardeşi için üzüldüğünden söz etmiştir.

Erkek kardeşi üzerindeki baskıyı anlatmıştır. İlk çocuk olduğu için kendisinin sevgiyle ve anlayışla daha fazla kayırıldığından bu bağlamda da erkek kardeşi için üzüldüğünden bahsetmiştir.

Tam tersini yaptılar biliyor musun? Aslında o yönden de ona üzülüyorum. Hani erkek çocuk aman şımartmayalım diye aslında bana biraz daha tolerans gösterdiklerini diye düşünüyorum. Çünkü, dışarıda yani aile çok büyük olduğu için ve Adana olduğu için Azmi'ye ilgi çok fazlaydı işte erkek çocuk, erkek çocuk. Evde onu tersine çevirebilmek için aslında bana daha çok ilgi gösterdiler. Atıyorum mesela her şeyin ilkini bana, mesela ilk arabayı bana aldılar. Hep ilkleri bana yaptılar ve gerçekten onda bu yönde hiç kıskançlık görmedim aslına bakarsan. Yani bir ayrım görmedim açıkçası ama dışarıda yapılıyordu. Yani evin içinde, çekirdek ailede olmasa bile işte akrabalar, halalar, teyzeler falan. Ama kesinlikle babaannem. Babaannem, mesela benim bir tane torunum var o da Azmi derdi (Alara, 39, Müdür).

Alara (39, Müdür), Perihan (39, Firma Ortağı) ve Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi) ebeveynleri tarafından kendilerine pozitif ayrımcılık yapıldığını ufak yaşlarda farkına varmışlardır. “Kızının Fedakâr Annesi, Babasının Kızı” başlığı altında yazılan bölümün adını veren duygu, evdeki kardeşlik ilişkilerine doğrudan yansımaya da babaların kızlarına rehberlik etme, onlara kendi var ettikleri aynadan bakma, kız çocukları için olmayana öldürme kapasiteleri bu noktada dikkat çekmektedir. Özellikle babalar, kızların güçlenmesini istemektedirler. Ancak, güçlenme ile birlikte toplumca kabul gören kadınlık hallerinin esas olduğu ilkeleri karma bir hale getirerek kızlarının tüm bu değerlerin toplamı ile var olmasını istemektedirler. Erkek çocuklarının yaptıkları veya yapmadıkları çok fazla önemsenmezken, tembellikleri veya sorumsuzlukları, tüm emeklerin karşılığında kendilerini gururlandırmama, sözlerinden çıkma, isyankâr olma eylemlerinin fazlalığı nedeniyle istedikleri sonuç alabilecekleri kız çocuklarına yönelmeleri ve onlara daha fazla ilgi yatırımı yapmaları görüşmeciler tarafından dile getirilmiştir. Perihan (39, Firma Ortağı), babasının kendisinin üzerine erkek kardeşinden daha fazla düşmesinin, onu başarı odaklı yetiştirmesinin asıl sebebinin kızının ekonomik, kültürel ve sosyal yönlerden yükselmesini istemesi olduğunu belirtmiştir. Bu güçlenmeyi desteklemesinin asıl sebebinin ise ileride birlikte olacağı eşine veya erkek arkadaşına hiçbir açıdan boyun eğmesini istememesi olarak açıklamıştır:

Kadın-erkek ayrıştırması görmüyorum. Hatta benim bahsettiğim pozitif ayrımcılık var bizim ailemizde. Yani mesela şunu diyebiliyorlardı: bana yükleniliyordu ama önemli değil, Fatih okumazsa okumasın...gerekçesi dişimizi geçiremediğimiz için değil. Evet geçiremiyoruz da geçirse de önemli değil. Bu onun sorunu; okur ya da okumaz, kendi bileceği şey ama seni bir erkeğe boyun eğecek durumda bırakamayız o yüzden sen okumak

zorundasın. Sen daha bilinçli olmak zorundasın. Sadece benim ailemde değil o Yörük kültüründe görüyorum yani kadına böyle bir şey veriliyor, içinden de geliyor kadınların, serbest bıraktığın zaman daha güçlü, daha yaratıcı ve onu bizde ezmiyorlar (Perihan,39, Firma Ortağı)

Deniz (42, Köşe Yazarı) kendisinin her daim başarılı ve sorunsuz bir öğrenci olduğundan bahsederken, ailesinin başarı anlamında kendisini zorlamadığını söylemiş, erkek kardeşinin de aynı şekilde zorlanmadığını anlatmıştır. Erkek kardeşinin başarı açısından kendisine pek benzememesi, ailesi için büyük bir sorun teşkil etmezken, onun bu açığını kapatmak için iyi ve çalışkan abla olarak onu çalıştırması ve kardeşinin sorumluluğunu alması da yine kız çocuklarına atfedilen şefkat, sorumluluk bilinci ve ikinci anne rolünün benimsendiğinin bir yansımasıdır. Ev işlerine ve yemek sofrasına yardım gibi ev içi iş bölümünden her ikisinin sorumlu olması, kardeşlik açısından eşit davranıldığını düşündürmektedir.

Kardeşim pek benim gibi değildi (gülüşmeler). O da bir Fransız Lisesi mezunuydu. Onun okul ve dersle hiçbir alakası yoktu. Ben onu zorla ders çalıştırdım. Sürekli oyun oynardık. Oyun okulculuk olurdu. Benim zorumla çok çalıştı açıkçası, O daha çok müzikle ilgilenirdi. Zaten o müzisyen oldu sonrasında. Ama okulu bayağı şey... Derslerde arka sırada uyuyan öğrencilerden biriydi. Öyle çok çalışkan öğrencilerden biri değildi. Ama bi şekilde okulu bitirdi...Ev işi...O da yapardı, birlikte yapardık. Kız yapsın, erkek yapsın diye bir ayırım yoktu. Bizde hiçbir zaman öyle bir şey yoktu. O da yapardı yani (Deniz, 42, Köşe Yazarı).

Gaye (45, Temsilci) de anne ve babasının erkek kardeşini zorlamadıklarının altını çizerken kendisine hep bir başarı çitası koyduklarından söz etmiştir. Eğitim anlamında Gaye'ye sunulan imkanların aynısı kardeşine tanınmamış ama onun hayattan zevk almasını sağlayacak sosyal imkanlar, spor olanakları erkek kardeşine sağlanmıştır. Kardeşi de özel bir okula devam ederken, kendi okulunun daha pahalı olması onun üzerinde bir yük oluşturmuştur. Bunun cinsiyet temelli bir ayırım olmadığını, çocuklardan beklentinin aynı olduğunu söyleyen Gaye bu ifadelerinden, anne ve babasının rahatsız olacağını da belirtmiştir. Gaye'nin çocuk yaşta eksikliğini hissettiği şey, başarı takdiri dışında onun kardeşi kadar görmediği bir ilgidir. Tüm bu düşüncelerini yetişkinliğe eriştiği yaşta irdelemeye başladığını söylemektedir. Bu bağlamda, kardeşine olan duyguları kıskançlık olarak nitelendirilebilir. Ancak kardeşi ile ilgili olumsuz bir ifade kullanmamıştır. Kardeşini olduğu gibi kabul ederken, anne ve babasının ebeveyn rollerini sorgulamaktadır.

Bilmem yani daha disiplinli olabilirim. Yaşar'ı zorlamamış olabilirler. Beni hep zorlardı. Zorlardı derken daha iyisini yapabilirsin demişlerdir hep, babam hayatta olsa kızardı böyle söylediğim için ama hırslısın da diyebilirdi. Sadece Yaşar biraz yaramazdı, hareketliydi. Ona bisiklet alındı, spora gönderildi. Onun çocukluğunda daha fazla şey görmüştük. Yani zaman ilerledikçe biraz daha para vardı, daha çok etrafta bir şeyler hareketlenmişti. Şöyle düşün yani, ben 5-6 yaşındayken 80 darbesi olmuştu, 84'e kadar da hiçbir şey öyle harika olmadı sokakta. Biz de Bağlar Caddesi'nin ucunda oturuyorduk. Bizim evin içinde öyle bir ayırım olmadı ama Yaşar'a bir bisiklet bindirilmeye çalışıldığı gibi benim hiç olmadı kimse de teklif etmedi. Yaşar buz patenine gitti, voleybola gitti ama ben TED'de okuyordum ve benim daha fazla masraflıydı hayatım., o açıdan bakarsan. Önceden hiç düşünmemiştim bunları. Şimdi anneme soruyorum, kızıyor. Şimdi ben niye bisiklete binmedim diye soruyorum çünkü, bana bisiklet alınmadı ya da bana kimse söylemedi yani bisiklete binebileceğim, hiç aklıma gelmedi. 17-18 yaşında denedim, onu da yapamadım, çocukken yapmak gerekiyormuş. Ama yani öyle bir ayırım yapılmadı doğrusu. Babamın Yaşar'dan da benden de hiç farklı bir beklentisi yoktu (Gaye, 45, Temsilci)

Görüşmecilerin sözünü ettiği şeyin kız çocuğunun doğrudan ve kasıtlı bir biçimde değersizleştirilmesi değildir. Ancak, hissettikleri eksiklik ve değersizlik duygusunun hırs ve gıpta gibi duygulara sebep olmasına karşın kardeşlerini açık bir hedef olarak görmedikleri düşünülmüştür. Yukarıda bahsi geçen biçimde, ailenin yaptığı aşılama ile özellikle büyük ve ortanca kız çocuklarında şefkat gösterme, koruyup kollama öğeleri ağır basmaktadır. Erkek çocuklarının zaman zaman sorumsuz davranışları, tembel oluşları, dağınkılları aile tarafından kabul görmese de bunlar çok büyük problem haline getirilmemiştir. Paylaşılan çocukluk, paylaşılan soyisim ve paylaşılan aile gelenekleri ve kaynakları, aynı zamanda kıskançlık veya ilişkiyi kesmek gibi karşı duyguları da ortaya çıkarabilir. Bağlar tam anlamıyla korkutucu ve boğucu derecede yakın olduğu için kardeşler arasında çoğu zaman rekabet yaşanır ve farklılıklar büyütülür (Davidoff, 2021:73-74). Ancak, görüşmecilerin anlatılarında günümüzde kardeşleri ile aralarında bir herhangi bir anlaşmazlığı gösteren, öfkeli bahisler yer almıyor. Yalnızca Birsal (79, Kurucu Ortak), kız kardeşleri ile babalarını paylaşamadıklarını anlatırken, babasının kendisini her daim kardeşlerinden daha çok sevdiğini, onu duygusal olarak kayırdığını, kız kardeşlerinin de bu durumu kıskandığını anlatmıştır. Birsal üniversiteyi bitirdikten sonra vefat eden babasının ismini ve işini yaşatmak adına işlerin başına geçmiştir. Şirkete aile dışından diye nitelendirebilecek damatların da girmesi ile arada yaşanan gerginlikler, kardeşlerin arasının bozulmasına sebebiyet vermiştir. Birsal, babasının kurduğu mobilya firmasının babasının bir hatırası ve emeklerinin somut bir delili olarak "sadece" kendisinin devralabileceğini düşünmüştür. Fabrikanın tüm yüklerini babasının kendine

bıraktığı duygusal miras olduğunu ima ederek üstlenmiştir. Hatta Davidoff'un (2021) söz ettiği gibi, işte kardeşler arasındaki bu gerilim, yine babanın ve onun bıraktığı maddi-manevi mirasın yaşatılması üzerinden bağlılık ve güveni boşa çıkarmama gibi ailenin yüklediği değerler sistemine ait unsurlar ile eşleştirilerek sürdürmüştür.

Kardeşlik ilişkisinin doğasında bulunan, özdeşleşme ile reddetme arasında gidip gelen gerilimin birçok nedeni vardır (Davidoff, 2021: 73). İlgi, sevgi, hoşnut edilme, ön planda tutulma gibi duygulardan faydalanamamak veya bunları daha az hissetmek, değer karşılaştırma, yükümlülüklerin adilliği, ebeveynleri paylaşamamak gibi. Kardeşler arasındaki gerilimler genellikle ebeveynler yaşlandığında ve onlara hem duygusal emek hem de bakım emeği verilmesi gerektiğinde ve bu sorumluluk eşit bir şekilde paylaşılmadığı zaman ortaya çıkmaktadır. Görüşmeler esnasında kardeşlerin anne ve babalarının bu bakım yükünü çok adil paylaşmadıkları da dile getirilmiştir. Örneğin Feride, en büyük çocuk olması sebebiyle tüm yükün esas taşıyıcısının kendisi olduğunu belirtmektedir. Ancak kardeşlerinin kendisinden sitayişle bahsederek onun becerikli, pratik, işbilir olma hasletlerini ön plana çıkararak ve onu bakım işleri konusunda takdir ettiklerini belirtmiştir. Bu sebeple de anne ve babasının bakım yükünü kendisinin mecburen tek başına üstlendiğinden söz etmiştir. Anlattıkları sonucu takdir edilme, övülme gibi pekiştirmelerle şikâyet etme lüksünün ortadan kalktığı gözlenmektedir. Bu da çocuklar arasındaki yaşa ve dirayete bağlı ayrımcılığı yüzeye çıkarmaktadır.

Evin büyük çocuğu da olan vasıfla, bir sürü şeyi, işi halleden kişi olarak sorumluluk şeyi var. Aaaa tabi tabi, her şeyi Feride halleder. Kardeşim var, sağ olsun destekçi ama bunu ablam halleder, bunu Feride halleder, sen daha iyi yaparsın der. Sen konuş, sen yap, sen çözersin. Bütün anne tarafında da ilk de torun benim. Bir organizasyon yapılacaksa hepsi bende. En küçük kuzenlerden, en büyüğüne kadar Feride Abla ne yapalım nasıl yapalım dersin diye sorarlar (Feride, 43, İşletme Direktörü).

Kardeşlerin iş birliği, bütün oluşları, tüm farklılıklarına karşın birbirlerinden kopamayışları birçok görüşmeci tarafından dile getirilmiştir. Erkek kardeş ile kız kardeş arasında çok fark yokmuş gibi görünse de küçük yaştaki erkek kardeşlerine hep birer anne, bir kılavuz, yardımcı öğretmen olan ablalarının bulunduğu söylenebilir. Ancak erkek kardeşlerin ise kız çocuğu karşısında (ister abla ister kardeş olsun) rol çalan, yaramaz fakat ilgilenilmesi şart bireyler olarak görüldüğü anlaşılabilir. Buna karşılık, kız kardeş birlikleri daha sıkı, dar aralıklarla hizalanmış, ailelerinden öğrendikleri gibi bir

arada durma, birlikte başarma, yılmama üzerine kurulmuştur. Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı), kardeşini hiçbir zaman kıskanmadığını, çocuklarının ikinci annesi olarak teyzelerini gördüğünü, onun başarılarından her daim övünç duyduğunun altını çizmiştir. Kardeşi ile birbirlerine sahip çıkışlarının ve kenetlenişlerinin yaşamındaki önemini defaten vurgulamıştır. Anne ve babalarına dair anılarının farklılığı ve algılarının değişikliği esasında bütün kardeşliklerde geçerlidir.

Geçenlerde Banu bir arkadaşına söylemiş, ulan bizim evde anne poğaçası kokmadı, annem hiçbir zaman poğaçaya yapmadı diye, Bendeki hafızada da bütün yemekleri annemin pazar günü yaptığı, misafirlere yemekleri annemin yaptığı, annemin tandırları çok meşhurdu. Yazın tatilde evde poğaçaların hepsini kendisinin yaptığı gibi yani herkesin anne mekanizmasında o andaki konjonktür o andaki duygusal durum, o anki beklenti belli ki farklı bir şekilde cereyan ediyor. Ama bildiğim bir şey var iyi okullarda okuduk. Bize verilen imkânların hiçbir tanesini boşa çıkarmadık, zaten ortada o konularda hiç mütevazı olmayacağım. Ama bizim en büyük gücümüz, belki birçok ailenin aksine biz birbirimizden hiç ayrılmadık. Birbirimizi tamamladık. Özellikle de annemizin yüzünü kara çıkarmadık. Mutlu çocuklardık. İkimizde doğduğumuzdan beri Mercedes'e biniyoruz. Öyle bir şeyi sahip olmak için kardeşlik ilişkisine bozmanın hiçbir anlamının bilerek yetiştik. Bunu bilen aileyiz. Anne-Babadan sonra biz bu Hastaneyi yaparken bile çok yoksulluk çektik. O zaman bile gelip de sen bunu yaptın, ben bunu yaptım asla ve kata bir yarışımız olmadı (Nur, 50, Yönetim Kurulu Başkanı).

Görüşmecilerin, kardeşlik anlatıları ebeveynlerinin yaptıkları cinsiyete dayalı bazen pozitif ayrımcılık, sorumluluk paylaşımının dağılımındaki adaletsizlikler üzerinden kabullenme, sevgi, kıskançlık, özenme, şefkat, yıpranma gibi duygular ile karşılaştırılma esasına dayandırılmıştır. Görüşmecilere göre, kardeşleri zaman zaman kendilerini incitmekte diler. Ancak kardeşlik ilişkileri çoğu zaman kaybetmeyi göze alamadıkları vazgeçilmez ilişkilerdir. Kadınların yaşamlarında azim, rekabet, hırs, durağanlık, birlik olma gibi hasletleri edinmelerini sağlayan ilk ötekiler kardeşleridir. Yaşamlarında aldıkları ilk duygusal yaralar kardeşleri tarafından değil kardeşleri aracılığı ile alınmıştır. Bu toplumda birer kız çocuğu olarak yaşamayı, kıyaslanmayı, ezile ezile güçlenmeyi, şefkat göstermeyi, kabullenmeyi, isyan etmeyi, idare etmeyi, dengelemeyi, erdem olarak gördükleri sorumluluk alma, güvende tutma, arkasında durma, liderlik etme, öğretme özelliklerinin edinilmesinde kardeşlerinin rolü olduğu yadsınamaz. Kardeşler arasındaki benzerlikler ve farklılıkların dengede olmasının aile içi ilişkilerde bütüncül ilişkiselliği etkilediği söylenebilir. Kardeşlik ilişkileri kadınların öznelliklerinin kurulması, eylemlerinin şekillenmesi, öznellik kapasitelerinin örselenme olasılığı ile kırılabilirlik üzerinden yaşamlarının nasıl etkileyebileceğine dair kayda değer ipuçları sunmaktadır.

3.1.3. Gördüklerimden sonra gösterdiklerim

Ataerkil düzende anne olmak kutsallaştırılmıştır. Bu kutsallaştırmanın sebepleri; içgüdüsel, kendi neslinin devamı için gerekli, yalnız kalmama isteği ile perçinlenen, yaşlılık döneminde bakım verici ihtiyacını karşılamaya yönelik olmakla beraber bazen hiç düşünülmeden, sorgulanmadan yalnızca bir gereklilik olduğuna inanıldığından kaynaklanmaktadır. Sanki kendine ait, ipotekli bir şahsın dünyaya getirilmesi veya onunla bir yaşam paylaşılması “canımdan bir parça”, “emeklerimin karşılığı” olarak zikredilen tanımların yarattığı sonucun kesinmiş gibi kabul gördüğü dogmalardan yola çıkarak girilen, hayatın sizi sürüklediği bir kıyıda, geleceği zamanı kendi bilen bir ruha atfedilen bir çağrı gibidir. Bu çağrı genellenemese de özellikle orta-üst sınıf için modern zamanlarda ses ve ton değiştirmiş, insan hakları temelinde; tercihe bağlı, kadının kendi bedenini, zihnini, sorumluluklarını, yaşamını bölme, yönetme, paylaşma tutumlarına sahip olduğu hakikatine uygun olarak şekillenmiştir.

Çocuk arzusu ne sabit ne de evrenseldir. Kimleri çocuk ister, kimileri de aklından bile geçirmez (Badinter, 2020:17). Sevme, sevilme, sahip olma, sahip olunma duygularının ağırlıklı olduğu anne olma isteği değişken ve saygı duyulması kesinlikle gerekli olan kişisel bir karardır. Sorumluluk, cefa, bölünme, eksiklik, fazlalık, olmuşluk, olamamışlık, rekabet gibi birçok öğeyi içinde barındıran annelik; babalık, evlatlık, kardeşlik ve aile gibi kutsal görülen, gözetimin, denetlenmenin ve denetlemenin, sürekli değerlendirilme ve değerlendirmenin, yer aldığı bir performanstır. Çünkü, ideali kendinden azade bir bireye adanmışlığa dönüştürülen, özellikle bebeklik ve çocukluk döneminde senden başka sorumlusu olmayan, bakmak zorunda olduğun bir parçan vardır artık hayatta. Kadınlar çevrelerindeki anneliği başardıklarını ve her şeyin kendi kontrollerinde olduğunu göstererek ara sıra anne olmaya karşı “normal” tepkiler olarak gördükleri şeyle örtüşen anlatılar üretmek için çaba sarf ederler. Artık kendilerine bağımlı bir çocuğun sorumluluğu hakikat haline gelir. Hem evin özel alanında hem de potansiyel olarak daha riskli olan evin dışındaki kamusal alanda anneliğin yürütülmesi, başarılması ve nihai olarak değerlendirilmesi gerekir (Miller, 2010: 154). Neoliberal düzenin özellikle orta-sınıf çalışan kadınlara yüklediği “başarılı”, “özgür ve bağımsız kadın”, “rol model anne “sağlam eş” sıfatları kadınların gösterdiği performansı daha da ağırlaştırmıştır ve belki de

ileride özellikle kız çocukları için de geçerli olacak “âtil pratiklerden” (*practico-inert*) biri olacaktır annelik. Erkek çocukları için ise olması gereken ve normal karşılanan bir pratik olarak sürecelecektir. Angela McRobbie (2013), neoliberalizmin anneliğe ve aileye çocuk aracılığıyla yapılan sosyal yatırımın kamu yararına döneceğini ileri sürdüğü ve “Lean in” akımının öncülüğünü yapan sözde femist bir bakış açısına sahip Sherly Sandberg’in görüşlerini ve başını çektiği feminist akımı irdelediği makalesinde, “annelik vatandaşlığı” [maternal citizenship] diye bir kavramdan söz etmektedir. Bu kavram orta sınıf, çalışan ve belirli mevkilere sahip, iyi eğitilmiş kadınlar ile eşleşmektedir. Neoliberal “annelik vatandaşlığı” kavrayışı bir dizi sosyo-politik süreçte görülebilir. Sağlıklı ve iyi planlanmış bir yaşam tarzıyla daha az avantajlı, düşük gelirli, yalnız ebeveyn meslektaşlarına göre anne olmayı olumlu bir şekilde karşılarlar. Bu bakış açısında kadınlar kariyerlerinden geçici olarak ayrılmak zorunda kalsalar da işleriyle annelik arasında denge kurarak hareket etseler de çocuklarının yetişmesini sağlamak için gereken tüm becerilerle profesyonel bir dikkatle hareket etmektedirler. Etkili ve daha iyi ebeveynlik teşvik edilirken aynı zamanda aile içi çatışmayı tersine çevirmeyi amaçlayan bir siyasi kültürde, onlardan aile içi sorunları tersine çevirmeleri ve daha etkili bir ebeveynlik teşvik etmeleri beklenir. Bu anlamda, onlardan “örnek anneler” olmaları beklenmektedir (2013:124). Sanki, sınıfa bağlı olarak varolan ve süregelen davranış biçimi annenin habitusu haline gelmiştir. Örnek anne olma pratiği baki kalsa da her anne kimliği ve anne-çocuk hikâyesi milyarlarca insanın farklı olduğu düsturundan kaynaklı çeşitli ve biriciktir.

Görüşmecilerden Talya, Aylin ve Oya haricinde hepsinin çocukları vardır. İsteddiği koşullarda ve zamanda çocuk sahibi olabilmek, ekonomik koşullar, edinilen statü kapsamında da bir tercih yapabilme lüksü verebilir, görüşmecilerin bu lükse sahip olduğunu söylemek mümkündür. Zorunluluk, baskı sonucu anne olma durumunda kalmamış olmaları, içine doğdukları bazen de mensubu olmaya uğraştıkları orta-üst sınıfın bir yansıması olarak genellenmese de çocuk doğurmayı özgürce ve belirledikleri uygun zamanda yapabilmeleri, özgürlüklerini kazandıkları alanların esnekliğine bağlı olabilir. Sahip oldukları özgürlük, esasında kazanılmış bir alanda oynadıkları oyunu hangi sermayelerle kazandıklarından geçmektedir. Massumi’ye (2019) göre, özgürlük bir öznenin özelliği değildir. Zorunluluğun damgasını taşımayan saf bir karar kapasitesi

yoktur ve zorunluluktan elde edilmiş bir kazanımdır. Özgürlük uygulanmaz, kısıtlamaların olanaklılaştıran modülasyonu icat edilir. Bu icat, durumsal, durumlar olaysal, olaylar ise ilişkiseldir. Özneler boşlukta karar vermezler, kararı ilişki içerisinde olaylar verir. Özgürlük bireye ait değil, sürece aittir (Massumi, 2019:218). Görüşmecilerimden Maya, çocuk sahibi olmanın çok büyük sorumluluk olduğunu anlatırken, herkesin anne, baba olmasının şart olmadığına atıfta bulunmaktadır. Çocuğa sevgi, eğitim, ilgi tüm ahlaki değerlerin koşulsuz verilmesinin bir görev olduğunu anlatırken, çocuk sahibi olmak için en doğru zamanın bir insanın “her şeyi tamamladım”, “ben oldum” diyebildiği zaman olduğunu ifade etmektedir. Bu ifade, “kazanılmış alanda” konuştuğunun en önemli belirtisidir.

Yani böyle, bu çocuk doğurmak değil. Bu sana yapılması gerekeni yapmış gibi yani ben işte bu yaşantıya geldim, doğdum, büyüdüm işte evlendim. Şimdi de çocuk yapmalıyım, sırası bu olduğu için olduğunu görüyorum ben. Gerçekten her kadının anne olamayacağını biliyorum, her babanın baba olamayacağını biliyorum. Tıpkı her insanın evlenmesi gerekmediğini düşündüğüm gibi. Bir çocuk doğuracaksın, hayatla olan işini bitirmiş olman gerektiğini düşünüyorum. Ben demiyorum ki; varlık seviyen top olsun, çocuğunun hiçbir şeye ihtiyacı olmasın hayır ben diyorum ki; bir çocuğa, zihnen, ruhen, kalben ona her şeyi ver ki; toplum zaten yaralı, paramparça. Ona her şeyi ver ki; aradan düzgün bireyler çıkabilsin. Çocukluktaki travmanın, tıpkı benim yaşantımda olduğu gibi, bütün hayat boyu boş bir duvara bağırarak geçmesin. En azından o kısmını çöz, geri kalanda da gerekli olan kısım, zaten zihnin açık, gerekli olanların takviyesini yap, gerisini de kendi yüzün öğrensin... (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Hiçbir görüşmeci anne olmaya karar verme hikâyesini anlatmamıştır. Aynı zamanda, istemediği halde çocuk sahibi olan görüşmeci yoktur. Hiçbir görüşmeci istemeyerek anne olduğuna dair herhangi bir ifade kullanmamıştır. Bir tek Hale (57, Yönetim Kurulu Başkanı) 1980’li yıllarda erken evlenmenin ve çocuk sahibi olmanın bir trend olduğundan bahsetmiştir. 1987 senesinde ilk doğumunu yapan Hale’nin erken yaşta anne olma gibi bir trendin varlığından söz etmesi bile toplumsal normların kadınları verili bir yaşam tarzı ile yönlendirebildiğini de anlatmaktadır. Anne olmaktan pişmanlığı olmadığını belirtmesine karşın, keşkeleri arasında erken evlenmek yerine gençliğini yaşayamamaktan söz etmiştir.

Eee... Valla aslına bakarsanız, Bazen, üniversite’de 2.nci sınıftayken evlenmeseydim dediğim oldu. Üniversite bitirmiş bir insan olarak, birkaç yıl daha gezmek, arkadaşlarımla Master yapmak, yurtdışında Master yapmak gibi yani. Daha böyle özgür takılmak isterdim. Yani 20 yaşlarında benim üstlendiğim sorumluluk çok erken. Yani, yaşarken zaman geçti ama şimdi bakıyorum gençlere geziyorlar, flört ediyorlar, işleri var olanlar akşamları güzel programlar yapıyorlar, yani böyle bir şeyi ben zaman içinde yaşadım. Çocuklar büyüyünce,

30'lu yaşlarda biraz daha imkânlar büyüünce o zaman yaşamadıklarımı 30'lu yaşlarda yaşamaya başladım. 20 ila 30'lu yaşlar benim gereksiz sorumluluk aldığım, yorulduğum bir dönem oldu yani, O dönemi yaşayamadım (Hale, 57, YK Başkanı).

Bu çalışmada, görüşmeler çerçevesinde sorulan sorular ile görüşmecilerin çocuklarıyla ilişkileri irdelenirken, neden çocuk sahibi olmak istediklerine dair herhangi bir sorunun sorulmaması eksiklik olarak görülebilir. Ancak, görüşmeciler çocuk dünyaya getirme kararlarına ve süreçlerine ilişkin deneyimlerinden kendileri bahsetmişlerdir. Talya (52, Bölge Direktörü), çocuk istediği bazı dönemlerin olduğundan söz ederken, çocuk istememenin radikal bir karar olduğundan da bahsetmektedir. Bu da aslında hem dolan gözleri hem de konuşmasının satır aralarında çocuksuz olmanın iradi tercihinin kendisi için de zor olduğunu göstermektedir. Eş seçiminin ve onun kararlarına saygı göstermenin ortak bir tercihle yaşama geçmesi, kayıtlara yazılı olarak geçmese de çocuk sahibi olma isteğiyle, sevdiği bir erkek ile birlikte olmak istemek arasında kaldığının da bir emaresi olmuştur.

İstedğim dönemler oldu ama istediğim dönemde genini çoğaltmamam gereken bir adamla evliydim. Bunda da artık çok geçti, yaş çıktı. Çok irademle çocuk sahibi olmadım. Hayır çocuk sahibi olmayacağım dedim. Çok radikal bir karar. Şimdiki eşimle beraber, ikinci eşim o dönemde daha menopoza girmemişim. 34- 35 yaşındaydım, sağlıklıydım yani küçük bir tedavi olup çocuk sahibi olabilirdim. Bana dedi ki, eğer çocuk sahibi olmak istiyorsan, ben doğru bir erkek değilim, lütfen beraber olmayalım dedi (Talya, 52, Bölge Direktörü).

Aslında sahip olunmak istenen bir sorumluluk ve yaşanmak istenen duygunun, başka bir hakkı yitirme tehditi ile karşılaşınca geri çekilmesi söz konusudur. Bu karar, kişisel tarih çerçevesinde belirli sebeplere dayanarak verilmektedir. Talya (52, Bölge Direktörü) ise, önceki evliliğinde yaşadığı şiddete dayalı ilişkisi, kendisini yaşamın kıyısına getirdiğinde hayatta kalmaya söz vermiş bir kadındır. Sara Ahmed'in "Oyunbozan Feministin Hayatta Kalma Kiti"nde kadınlara "bırakmanız, boşvermeniz istendiğinde bırakmamak için inatçı olmak zorunda kalabilirsiniz" demektedir. Hayatta kalmak bu nedenle başkaları için, başkalarıyla yaptığımız bir şey olabilir. Hayatta kalmak için birbirimize ihtiyacımız var, birbirimizin hayatta kalışının bir parçası olmamız gerekiyor (Ahmed, 2023: 43). Talya için hayatta kalmasının bir nedeni de eşine sarılması olarak ifade edilmiştir. Bebekte kalmayan aklı ile zaman zaman onu yoklayan bu düşüncede, huzur bulduğu bir yaşamı sürdürmeye devam etmektedir. İstemediği bir yaşamı, çocuğun çare olacağını sanmadan, kati bir biçimde reddettikten ve uzun bir iyileşme sürecinden sonra hayatta kalmayı

başarmıştır. Badinter'in (2020) sonraya erteleyen kadınlar olarak niteleyebileceği kadınlardan biri olarak görebileceğimiz Talya ne pişmanlık verici ne de hüsrana uğramış bir annelik içgüdüğü ile de kıvrınmamaktadır.

Aylin (58, Firma Sahibi) ise, ilk eşiyle boşandıktan sonra tekrar birleştiğini anlattıktan sonra çocuk sahibi olmadığından kendisi bahsetmiştir. Anlatısında nedenini net olarak söylemese de yaptığı vurgu ile çocuksuz olmalarının aslında sadece eşi ile birlikte aldıkları bir karardan, tercihten ibaret olmadığını göstermektedir. Bu bağlamda, Aylin'in eşinin tüketim anlayışını sınıfsal bir görünme biçimine dönüştürmesini eleştirirken kullandığı cümle, çocuk sahibi olma anlayışını anlamama vesile olmuştur: çocuğa sınırsız sevgi ve kaynak verme, onu koruyup kollama, hayatın keyfine birlikte varma ve sabrın eşleştiği bir bakış açısı uzun yıllar süren arada kesintiye uğrayan bir evlilikten ve eşten vazgeçmemek, kabullenmek ve ona bir şekilde annelik yapmak... Bu durum, annelik duygularını eşine vakfetmek olarak da yorumlanabilir.

Çocuk sahibi olmadığımız için çocukla alınacak sevgi ve hazları da birbirimize öneriyorduk yani benim tarafımdan bütün annelik duygularıyla eşlik duyguları full şey. Çok şık bir gözlük ve o montla kamera da çekimleri izlerken bu ben miyim demişti. Yani o bile kendine çok uzak gelmişti. Yani bunlar işte yani işte giysiler, paralar, pahalı arabalar vesaire vesaire bunları biz yapmayalım demiyorum yani. İmkânlarımız varsa tabii ki de yapacağız, yapıyoruz yani oluyoruz güzeldi ama bunlardan biçim alıp bunlarla kendimizi eğer tanımlamaya ve başka bir kimlik yaratmaya başlıyorsak işte o artık sen oluyorsun. (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Oya (56, Genel Müdür Yardımcısı) net bir şekilde çocuk dünyaya getirmek istemediğini, eşiyle ortak bir noktada buluşup, çocuk sahibi olmanın kendilerine uygun bir karar olmadığına altını çizmiştir. Burada kontrolcü ve mükemmeliyetçi davranış biçiminin etkili olduğundan bahsederken, tüm yaşamını yönlendiren ve her şeyden sorumlu olduğuna dair duygunun annelik konusunda da geçerli olduğunu belirtmiştir. Anneliği her yönü ile "eksiksiz" yerine getirememeye ihtimalinin kendisini rahatsız edeceğinden bahsetmiştir:

"Ben çocuk yapmadım. Benim çocuğum yok. Yani bu ama şimdi şöyle bir şey olabilir. Yani hani kariyer mi, çocuk mu meselesi diyeceksiniz ama benim için çok öyle değil. Yani mutlaka etkisi olmuştur. Ama sadece o değil. Çünkü şöyle bir şey yani şimdi çocuk sahibi olmak diyorum ya benim hep böyle bir çerçevem kurallarım var. Ben tek şöyle düşündüm. Çocuğum olursa bir kendimin yetiştirmesi benim yapmam lazım. Çünkü ben çocuğu X birisine teslim edemem diyorsunuz. Etmek istemem. O zaman yapma. Yani anlatabiliyor

muyum? Bir başkası, bir yabancı senin çocuğunu büyütecekse o zaman yapma. Yani ama çok da şey değilmişim. Eşimle de eşim de değilmiş. Biz ikimiz. Düşündük, taşındık, konuştuk, istemedik...” (Oya, 56, Genel Müdür Yardımcısı).

Görüşmecilerin anlatıları çerçevesinde, mükemmeliğin tertemiz bir deftere çekilme denemesi olarak yorumlanabilecek “annelik deneyimi” nin, neoliberal düzende mükemmel, eksiksiz, lekesiz, çiziksiz bir hayat hikâyesini yazmaya yardımcı olma çabalarını barındırdığı gözlenmektedir. Anlatıları kapsamında, kendi annelerinin kuşağı ile kıyaslandığında görüşmecilerimin anne rollerindeki müdahaleciliği muhafaza ettikleri ancak annelerine göre daha esnek, daha anlayışlı pratiklerle hareket ettikleri görülmüştür.

"Önce ben" in ilke haline geldiği bir uygarlıkta annelik bir meydan okuma, hatta bir çelişkidir. Anne olmayan bir kadın için meşru olan şey, çocuk ortaya çıktığında meşruiyetini yitirir. Kendine ilişkin kaygılar yerini kendini unutmaya bırakır ve "her şeyi istiyorum" şiarı "ona her şeyi sunmalıyım" a dönüşür. Zevk için dünyaya bir çocuk getirme kararı verildiği andan itibaren, alacaktan çok borç konuşulur. Eskiden hayattan alacaklı durumdayken, artık ne Tanrı'nın ne de doğanın vazettiği ve günün birinde, dünyaya gelmenin kendi isteği olmadığını hatırlatmayı gayet iyi bilecek olan birisine karşı sonsuz bir borçluluk durumuna geçilmiştir (Badinter, 2020:21). İşte bu geçiş, görüşmecilerin birçoğunda bilinçli, kararlı bir biçimde başlangıçta çoğu zaman neoliberal dönemin tarif ettiği özne tanımına uygun olan belirli bir standartın tamamlanması için en uygun, en doğru, en mükemmel an yakalanarak en eksiksiz koşullar aranarak gönüllü olarak gerçekleştirilmiştir. Yani, Badinter'in (2020) söylediği gibi “önce ben” diyen nesiller yerini “önce çocuk” nesline devretmiştir. Bunu söylerken, görüşmecilerin çocuklarını yaşamlarının hareket merkezine koymaları iddiası pek tabii ki vardır ancak kendi öznelliklerini ve varoluş sebeplerini yalnızca annelikle kurduklarını söylemem doğru olmaz.

Görüşmecilerden 3 kadın (Gaye, Irmak ve Dilara) çocuk bakımı konusunda yalnızca annelerinden destek aldıklarını belirtmişlerdir. Görüşmecilerden 3'ü Yasemin (45, Genel Müdür Yardımcısı), Ada (52, Bölge Müdürü) ve Feride (53, İşletme Direktörü) ise yalnızca bakıcı desteğinden faydalandığını söylerken, evde olan ve çalışmayan eşinin katkısının olduğunu söyleyen tek kişi Eda'dır. Bakıcılar, anneleri ve kendileri

kombinasyonunu kullanan iki görüşmeci ise Perihan (39, Firma Ortağı) ve Hale (57, Yönetim Kurulu Başkanı)'dir. Sevgi'nin (52, Kurucu ortak) oğlunun bakımını ise annesi ile birlikte bakıcı üstlenmiştir. Birsal (79, Kurucu Ortak) ve Emel (58, Kurucu Ortak), kendi iş yerlerine sahip olmaları sebebiyle çocuklarına kendileri bakmışlar, işlerine bir süre ara vermişlerdir. Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi), Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı) ve Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı) ise yine kendi şirketleri olması sebebiyle çocuklarına hem kendileri hem de bakıcıların yardımı ile baktıklarını söylemişlerdir. Başak (37, Türkiye Temsilcisi) ise uzaktan çalışma imkanına sahip olması sayesinde çocuklarına bakıcı ile birlikte baktığını belirtmiştir. Alara (39, Müdür) yurtdışında çalışması sebebiyle, iznini ve esnek çalışma şartlarını kullanarak çocuklarına bakıcı ile birlikte bakmıştır. Perihan (39, Firma Ortağı) çocuklarını büyütürken annesi ve bakıcının da kendisi ile birlikte olduklarını belirtmiştir.

Anne olmakla ilişkilendirilen duyguların ve deneyimlerin çoğunun, kadın için çok güçlü bir çekim kaynağı ve aynı zamanda sürpriz olduğu inkâr edilemez. Bu duygu ve deneyimler, pek çok kadının çalışma, annelik ve çocuk bakımı konularında karşı karşıya kaldığı acı veren ikilemelerin de temelidir (Coward, 1992: 58). Acıdan kasıt, kariyerinde yükselmek isteyen, işini bırakmak istemeyen hem evde hem de iş yerinde çalışan kadınların karşı karşıya olduğu vicdan azabı, suçluluk, eksiklik ve ihmal etme korkusudur. Kadınlar, süregelen biçimde kendi annelerinin çektiklerini görmelerine rağmen tüm bu zorunlulukları ve ideal annenin kaderini kabul etmiş, zorluklara da kendi bireysel çözümlerini üretmişlerdir.

Alara'nın (39, Müdür) biri kız, biri erkek iki çocuğu vardır. Çocuk sahibi olmayı "dünya onlarmış gibi geliyor" diye tanımlarken, doğdukları günden itibaren bakıcıları ile birlikte her türlü ihtiyaçları ile kendisinin de ilgilendiğini belirtmiştir. Alara doğum izni bitip işe dönmesi ile çocuklarını ihmal etmiş gibi hissettiğini ve bu hissin vicdan azabına dönüşmemesi için sürekli telafi diye adlandırdığı bir döneme girdiğini anlatmıştır. Sürekli olarak onların yanlarında olmadığı zamanı telafi etmeye çalışırken, kendisine asla zaman ayıramayan bir anneye dönüşmüştür. Bunun sebebi, eşinin de birincil bakım veren olarak "anneyi" yani Alara'yı görmesidir. Fakat burada tartışılması gereken asıl unsur, Alara'nın da çocuklarını babaları ile bırakmamasıdır. Alara'nın çocuklarını babalarına bıraktıktan

sonra ortaya çıkabilecek ve yeniden telafi gerektirecek sorunların önünü kesmek için tek çözüm anne ilgisi ve bakımındır. Sorunların kendisi tarafından çözülme sorumluluğu ve bunun endişesi baştan önlem almasını gerektirmektedir. Alara kızının 3, oğlunun 5 yaşında olduğunu anlatırken, eşiyle ancak ilk kez bu sene akşam yemeğine gidip, bir şey içtiklerinden bahsetmiştir. Bunun dışında çocuklardan, eşinden, işten fırsat bulup kendisine ayırabildiği tek zaman diliminde de bir saatlik yürüyüş yaptığından söz etmiştir. Dışarı çıkmadaki sınırlılıklarını anlatırken yaşadıklarının geçici krizler olmadığını, eşinden bir beklentisi olsa bile bu beklentinin boşa çıkma ihtimalinin yüksek olduğunu söylemiştir. Bunu farkında olarak çaresiz ve sinirli olsa da kabullenmiş bir tavır göstermektedir. Tükense de yeniden şarj olan bataryalar misali.

“Bir kere saçımı boyattım 5 saat sürdü, onu hatırlıyorum. Beş saat evde değildim haftasonu (gülüyor), büyük olay oldu; ben gelene kadar uyumamışlar falan. Boya uzun sürdü ya, bayaa büyük olaylar oldu yani. Kaan da ağladı da ağladı. Böyle bir hayatım var benim... Bu bitecek mi? Bitiyor mu belli bir sonra? Yani çünkü, ayak uydurulacak bir tablo mu bilemiyorum ki...” (Alara, 39, Müdür).

Annesinin kardeşleri ve kendisi ile bu kadar odaklanmış biçimde ilgilenmediğini anlatan Alara, ne olursa olsun her şekilde çocuklarının sorumluluğunun tek yöneticisi gibi görünmektedir. Annesi ile aynı şehirde yaşasa bile annesinin çocuklara bakıcı yardımı olmadan bakmayacağını da belirtmiştir. Kadınların birçoğu anne olduktan sonra, annelerinin temel bakım verme kapasitesini sorgulamaktadır. Çocukların annelere emanet edilirken herhangi bir gerginlik kaynağı olmaması açısından da bakıcı veya yardımcı elzendir. Bunun yanı sıra Alara'nın eşi Emre de çocuklara bakma yükümlülüğünün sorumlusu anne olmalıdır anlayışı ile hareket etmektedir.

İç sıkıntısı, vicdan azabı, görevlerini, üzerine düşenleri eksik yapma duygusu bir iki kişi haricinde görüşmecilerin anlatılarına yansımaktadır. Özellikle, çalışma koşullarından ötürü çocukları ile vakit geçirme konusunda vicdan azabı duymak neredeyse tüm görüşmecilerin ortak söylemidir.

Yoğun çalışmak, mesaiye kalmak, toplantılara katılmak, sürekli rekabet halinde olmak, evlatlık, eşlik yapabilmenin çok üzerinde bir yere yerleşen çocuklar değişmiş görünse bile tarife makbul kadının çocuğun sahibi, sorumlusu olduğunun farklılaşmış, ağırlaşmış fakat

isyanlara yer verse de gururla kabul edilen bir versiyonu olmuştur. Alara gibi, Ada (52, Bölge Müdürü) da bankacılık gibi ağır çalışma şartlarının var olduğu bir sektörde çalışmasına rağmen, ikinci mesaisini eve taşıdığından söz etmektedir. Bu çalışma şartlarından dolayı oğlunun bankacılığı hiç sevmediğini ve asla tercih etmeyeceği meslekler arasında olduğunu söylemiştir. Can'ın (Ada'nın oğlu) annesinin yorgunluğuna, koşturmacasına, sinirli oluşuna ve bölünmüşlüğüne bir tepki olarak bu fikre sahip olduğunu anlatmıştır.

“Çok stresli olup, aşırı koşturmadan dolayı eve bir kere yorgun gelme halin var. Evde de anne kimliğine bürünüyorsun, ona kaliteli zaman ayırmak istiyorsun. Çocukla yani oğlumla alakalı olan her şeyde yorgun da olsam, onunla geçirdiğim o kaliteli zamandan hiç ödün vermedim. Gerekirse uykusuz kalsam da hasta olsam da Can'ı hep üst seviyeye koydum. Ama mesela, eşimle olan kısımda onu geri çektim, sıralamada o 2. olduğu için, ona nazım geçer, kamufle ettim ama Can'ı hiç ihmal etmek istemedim. Karı-koca ilişkisinde biraz daha geri düştüm çünkü, zaman geliyor hem ona hem ona yetemiyorsun. Birinci sıraya oğlumu otturtum... Vicdanen çok kötü oluyorsun. Mesela bu da annen-baban olsa, eşim mesela çok yardımcı ama onu öyle bırakmak çok kötü birşey. Sıkıntılı. Tahammül anlamında mesela ne kadar öne koysan da bazı anlar geliyor ki, yetemediğini hissediyorsun. O mesela çok üzüyor. O anlamda sinir oluyorsun. Sinirini ona göstermek onu mutsuz edebiliyor” (Ada, 52, Bölge Müdürü).

Çocuklarının çok fazla çalışan annelerine verdikleri tepkiler Ada'nın dışında çok fazla dillendirilmemiştir. Eşinden fazla çalışmak, haftasonları akşam saatlerine kadar çalışmak zorunda kalan Feride, bunu yaptığına pişman olduğunu anlatırken, çocuğunun kaçırdığı zamanlara karşı tepki vermediğinden bahsetmiştir.

Küçükken onu çok hissettim. Çünkü çok yoğunum yani birçok anımı kaçırdım. Neden? İşte iş kaybetme korkusu, işi yetiştiremememe korkusu, yani o dönemde hissettim, çok yoğun hissettim hatta şimdi daha fazla düşünüyorum tüh ya diyorum bir sürü güzel anımı kaçırdım. ..Pazar günü evdeydim onda da haşatım çıkıyordu yani, ilgilenemiyordum. Arda hatırlıyordur büyük ihtimalle bence ama hiç dile getirmedi. Hiç beni ihmal ettin demedi. Ben ama her zaman ona söyledim. Senin birçok anımı kaçırdığımı biliyorum diye çok pişmanım dedim. Biliyor... İleride yüzüme vurur mu bilmiyorum (gülüyor) (Feride, 53, İşletme Direktörü).

Mesai kavramı olmadan çalışan gazeteci kadınlardan Gaye, iş görüşmelerinde genç kadınların kendisini idolleri gibi gördüğünü, tavsiyeler istediklerini anlatırken, iş ile çocuk arasında mükemmel dengeyi korumaya çalışmanın öneminden bahsetmektedir. Bu bahis aslında dengenin nasıl kurulduğunu da açıklamaktadır: Fedakârlık ile.

“Hepsine diyorum ki, bu öyle kolay birşey değil. Ben pişmemiş bir yemek, kucağımda 4-5 yaşında bir çocuk, nereye bırakacağım diye kara kara düşünen bir insanım. Kerem yetişemezse, kapıcıya bırakıp gideceğim... benim gibi olmak istiyorlarsa eğer bunun kolay

bir şey olmadığını bilmeli. Erkekler için daha kolay, yani ne olacak ki yani ne olacak ki demeyeyim elbette zordur ama erkekler bir çocuğu kendi kucağından bir başkasına verirken bile bizimki gibi bir duygu seli yaşamıyorlar. Yani öyle değil. Kadınların daha hazırlıklı olması gerektiğini düşünüyorum ve hep söylüyorum çok çalışacağını, kendine vakit ayırmakta sıkıntı çekeceğini ve diğer arkadaşlarının hepsinden farklı bir hayatın olacak diye...” (Gaye, 45, Temsilci).

Rosalind Coward, 90’larda yazdığı *Şu Hain Kalplerimiz: Kadınlar Erkeklerle Neden Teslim Olurlar?* kitabında (1995), değişen istihdam kalıpları ve tutumlarla geçen on yıllara rağmen iyi annelik konusundaki geleneksel anlayışın ısrarla yerinde kaldığını üstelik bunun temelinde yer alan mutlak fedakârlık düşüncesinin daha da güçlendirildiğini belirtmektedir. Hem çalışan bunun yanı sıra yöneticilik görevini üstelenen görüşmecilerim olan kadınlar, sürekli olarak bir vicdan azabı çektiklerini görüşmelerimizde çeşitli seferler ifade etmişlerdir. Toplumun kadını görmek istediği makbullükte başarılı olmaya çağırması, kadınların bu yönde çabalaması ancak kendini hep eksik olarak gördüğü kanaati en çok çocuklar söz konusu olduğunda bu kadar yüzeyde ve görünürdür. Aynı şeyi babalar için söylemek ne kadar doğru olur bilinmemektedir. Hale’ye (57, Yönetim Kurulu Başkanı) sorduğum “hiç vicdan azabı çektiniz mi?” sorusunun yanıtı “evet” olsa dahi çalışan bir kadının karşılaşmayı kabul edip göğüsleyebileceği böylesi bir durumu, kayınvalidesinin nasıl eleştirdiğini anlatması da bu toplumsal sorgulamanın yanıtı olmuştur. Aradan geçen 30 yılı aşkın süreye rağmen bu anlayışın Hale’den daha ufak çocukları olanlar için de devam etmesi ataerkil toplum yapısının süreğenliğinin ve yeniden üretimdeki işlevinin kanıtı durumundadır.

“Gün geldi çocuklarımı ihmal ettim. İş seyahatlerim çok yoğun oldu zamanında, şantiyelere çok gittim geldim. Yani, bir şantiyenin bütçesini yapabilmen için o şantiyeyi görmen ve oradaki insanlarla birlikte olmayı düşünüyorsun. Uzaktan da yapılabilirdi belki ama o zaman gitmeyi tercih ettim. O zaman da tabii çocukları ihmal etmiş oluyorsunuz. Tabii, duydum zaman zaman. Tabii tabii bunları duydum ve yaşadım zaman zaman. Ama geldiğim noktada, baktığımda 3-5 gün babaannesini, anneannesini baktı. Kayınvalidem hep şey derdi. Ayy... çocuklar anneye hasret, hep anneye hasret, yani o kadar kızdım ki ben demek ki belli zamanları onlarla geçirmesem bile belli duyguları, yapmam gerekenleri vermişim yani. Şimdi bakış açısı bu tabii, çalışmamış bir babaannenin bakışı böyle” (Hale, 57, Yönetim Kurulu Başkanı).

Görüşmecilerin büyük bir kısmı çekip çeviren, sabırlı, otoriter ve disiplinli annelerinin tam aksi bir annelik tutumu sergilememektedirler. Ancak, çocukları ile ilişkilerinde annelerine kıyasla daha arkadaşça, anlayışlı, sakin bir anlayışa sahip görünmektedirler. Çocuklarının geçtiği yolları çoktan geçmiş yetişkin bir birey olarak daha esnek ve uyumlu

bir ebeveyn rolünü benimsemişlerdir. Yumuşamış otoriterlik, kuralların olmaması anlamına gelmemektedir. Kadınlar, çocuklarını sürekli olarak ilerleme odaklı belirli kurallar çerçevesinde yetiştirirken kendi ebeveynlerine göre daha az gerilimli, eğlenceli, tek bir yön değil yönler göstermeye çalışan, mutlu birey yetiştirme gayesindedirler. Kendilerinin yaşamda gördükleri zorlukların hiçbirini çocukları yaşamasın isterlerken hem entelektüel hem sosyal anlamda mutlaka elde edilmesi gereken birtakım kozlar için özellikle kültürel ve sosyal sermayenin güçlenmesi için derin bir inanç duydukları gözlenmiştir. Sahip olunan ölçüde en iyi imkanların tanınması, çocuklardan parlak birer yıldız çıkarma zorunluluğundan uzak durulması sorunsalı ve çocuğa en iyisi sunulurken toplumsal ve ailesel çemberde çocuktan beklentinin de sunulanla aynı oranda iyi olması sorgulanması gereken bir mevzudur. Görüşmecilerden Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi), bu tedirginliğini dile getirirken hem kendi arzuları hem ailesi tarafından ondan beklenenleri çocukları üzerinde deneyip denemediğini sorgulamaktadır.

“Çok korkuyorum Çağıl. O yüzden her sabah bir kontrol ediyorum. Böyle bir proje işine giriyor muyum, ona bakıyorum. Bir şeylere koşturuyor muyum? Ona bakıyorum. Mesela ben uzaktan eğitimden çok da dertli değilim... Yani tabii ki de okula gitsinler. Çok özlediler arkadaşlarını. Ama öyle çok eğitilmenin de çok kolların kanatlarını kıracağını düşünüyorum ya zedeledim, o senin hayatın içine karışarak zaten öğreneceklerini öğrenecekler diyorum. En çok kendi olamadığım bir şeyi onlar üzerinden öldürmeye çalışmıyorum diye umuyorum. Bir de kıyaslamamam. Çünkü, Aslı ve Ayşe o kadar farklı ki, bambaşka 2 mizaç... Aslı'yı Ayşe'ye, Ayşe'yi Aslı'ya mikslemeyen, beklentilerimi hiç etiketlemeden... O kadar zormuş ki çocuğun etiketlemeden büyütme. Zor, çok zor ya. Çok zor yani. Davulun sesi uzaktan çok güzelmiş” (Eliz, 42, Yönetim Kurulu Üyesi).

Eliz'in dile getirdiği müdahaleci tutumun asıl tetikleyici unsuru ilerleme arzusudur. İlerleme tarihin niteliklerinin herhangi birini değil, şimdiki zamanının özgüvenini simgeler. İlerlemenin en derin, belki de yegâne anlamı, olayların gerçekleşmesini bizler sağladığımız için zamanın bizim safımızda olduğu duygusudur (Bauman, 2005: 138). Çocuklar yaşamlarında nitelikli bir eğitim sayesinde, çok çeşitli alanlarda geçerli yetkinliklere sahip olduklarında potansiyel olarak ekonomik, kültürel, sosyal sermayelerinin hacimlerinin büyüyeceğine inanılmaktadır. Bununla paralel olarak duygu dünyalarındaki huzur, bakış açılarının genişlemesi, sosyal sermayelerinin de çeşitlenerek, simgesel sermayelerindeki artışa katkı vereceği inancı ile “ilerlemeden” sorumlu olan anneler endişelendirmektedir. İlerlemenin her alanda olmayacağı ve öznel kapasitesinin örselenme ihtimalinin tedirginliğe ve korkuya sebep olduğu görülmüştür.

Stevendson (2017) korkunun türlerinden söz ederken, duygusal bakımdan yoğun değişkenlerinin çok kullanıldığını, baskın olan korku türünün düşük yoğunluklu korku olduğunu söylemektedir. Bu öyle bir korkudur ki; bizi sarmalar dünyayı deneyimleme ve yorumlamamıza bir zemin işlevi görür (Stevendson, 2017:65). Bir duygudan ziyade kendini bir belirsizlik hissi olarak dışavuran bir korkudur, öyle bir histir ki haber vermeden çat kapı karşımıza çıkacak bir sürü olası tehlike vardır, bu yüzden de dünya güvenli bir yer değildir (Bauman, 2006:3). İşte, kadınlar bir yanda çocuklarıyla ilgili kaygı ve suçluluk duyguları, öte yandan da dünyayı tehdit edici, korkutucu bir ortam olarak algılamaları sebebiyle kontrolü elden bırakmamaktalar. Kontrolü elden bırakamayınca, denetçiler misali yapılan her şeyden haberdar olmak, seçilenleri bilmek, takip etmek ve bunu sezdirmeden yapmaya çalışmak gündelik yaşamı zorlaştırmaktadır. Görüşmecilerime göre, bu kontrolcülük, çocuklarını düzeltmek anlamına gelmediği için, çocuğun kişisel sınırlarının ihlal edilmesi anlamına gelmemektedir.

Gazeteci olan Irmak (45, Temsilci), gündemde gelişen trajik, korkunç, tehdit edici olayların tanığı olarak kızını türlü tehlikelerden korumak için gözetime inandığını söyleyen nadir annelerden olmuştur. Açıklıkla dile getirdiği korkusu, kız çocuğu olması sebebiyle aslında biraz da cinsiyet rollerini destekleyecek biçimde de olsa, denetçi anne tutumunu doğrudan müdahale ile de ele aldığını göstermektedir. Ayrıca kızının ergenliğe girmesi ile türlü fikir çatışmaları, yasaklara karşı çıkması kendisi ile gerilimin bir başka sebebi olarak açıklanmıştır.

“Biz mezun çocuklarına özel sınıf açılıyor ve oraya başvuru yaparsanız, kura herhangi bir sıkıntı yaşamıyor. Birincisi fazla disiplinli bir okul, bence kız çocuğu için çok uygun. Fransızca ve İngilizce’yi alıyor ve sürekli gözüm üstünde olacak, benim Fransızca Hocam okul müdürü olduğu için şu an, elimin altında her şey diye oraya gönderdim. İpin ucunu bırakmamak lazım, bırakırsan bizim zamanımızdaki gibi değil, her şey çok kötü, uyuşturucu çok fazla yaygın, kötü alışkanlıklar edinebilme ihtimali çok yaygın, her türlü şiddet, sapık haberini düzenli olarak görüyorum. Benim çocukluğumda biz işte kapının önüne çıkardık, mahallenin çocuklarıyla annem en son yani yeter artık yukarı çıkın diyene kadar oynardık, kapıda kalırdık. Şimdi eğer bir sitede oturmuyorsanız, mahalle kültürü, oynamak gibi bir şansları kalmadı. Tabii ki dünyada değişti, yaşam şartları da değişti. Ben 15 yaşında ip atlıyordum o ip atlamak ne, manyak mısın sen falan der bana. Dolayısıyla daha değişik. Sosyal medya diye bir şey var mesela, sosyal medyada her türlü manyaklığı yapabilme ihtimali var, ünlü olmak için çünkü ergenlik dediğiniz şey de beyin biraz küçük kalıyor, beden gelişiyor” (Irmak, 45, Temsilci).

Irmak haricindeki görüşmeciler çocuklarının kararlarına, yapacaklarına çok fazla karışmadıklarını dile getirmişlerdir. Kendi annelerinin daha tutucu biçimde iyi bir eğitime, iyi bir mesleğe sahip olmaya, saygı kazanmaya vesile olacağını düşünerek zorladıkları kadınlar, kendi çocuklarını zorlama ile değil çocuklarının güçlenmesi, dirençlerinin artması bağlamında onlara imkanlar tanıyarak bu bilinci aşılama çalışmaktadırlar. Kendi yaşamında tüm bunları deneyimleyen Sevgi (52, Kurucu Ortak), farklı iş fırsatlarını başka şehirlerde, ülkelerde deneyerek kendi aşkınlığını yakalamaya çalıştığından bahsetmektedir. Diğer görüşmecilerin çocuklarının stabilitesini, düzenini bozmamakla ilgili çabaları, Sevgi'nin kızının bir türlü yerleşik bir düzene sahip olamayarak ergenlik yaşına erişmesi, kaygı düzeyini artıracak boyuta geldiğinde bir çabaya dönüşmüştür. İş yaşamı, tatmin, çocuğuna farklı olanaklar sağlamanın da içinde olduğu bu limitsiz iş ve şehir değiştirebilme eğilimi, çocuğunun daha istikrarlı bir yaşam istemesi ile sınırlanmıştır.

“Kaygı yaratan kısımlar için, elbetteki bir anne olarak kızımın geleceğinden kaygılanıyorum işte hedeflerine ulaşamamasından yine aynı şekilde. Bu değişiklikler sebebiyle çocuğumu da yordum belki. O da hep değişik şehirler, ortamlar, okullara yönlendi. Onda farklı gelişimlere sebep oldu ama çocuk. Bir çocuğun stabil bir altyapıya ihtiyacı olduğu kısmını kaçırmışım. Kendimi bu konuda çok sorguladım” (Sevgi, 52, Kurucu Ortak).

Kadınlar kendi çektikleri acılardan uzak, kendi sevinçleri ve huzur duyduklarına yakın bir mesafede durmayı tercih etmekteydiler. Kendi çocukluk yaşantılarındaki iyi yanları saklayıp kopyalarken, kendilerine zarar verdiğini düşündükleri, incindikleri fark ettikleri davranışlardan olabildiğince kaçınmaktadırlar. Ancak bu tavırlarının çocuklarının yaşamında ne gibi tesirleri olduğu ve olacağı ancak çocukları ile yapılacak görüşmelerle netleşebilir.

Tezin “Benlikte ve Patriyarka içinde bir Truva Atı Hikâyesi: Başarı ve Eğitim” bölümünde detaylıca işlendiği üzere, görüşmeciler kendi ailelerinden miras aldıkları eğitim ve kültürel sermayelerinin yanı sıra kendi çaba ve emekleri ile elde ettikleri bu sermayeler ile sınıfsal olarak yepyeni bir sınıfsal konumlandırmadan da söz etmektedirler. Bu sınıf belki orta sınıftan ziyade orta-üst veya üst sınıftır. Bu sembolik sermayeyi elde etmenin hem diğer sermayeler tarafından beslenmesi hem de onları beslemesi ve korumasının zorluğu karşısında, kendi çocuklarında da mevcut sermayenin

yeniden üretilmesini güvence altına alabilmek için eğitime yatırım yapma gereklilikleri içerisinde buldukları rekabet ortamı kuşkusuz tetikleyici olmuştur. Rekabet ederken, kullanamadıkları yabancı dil, alanlarında gerekli herhangi bir teknik bilgi, kendilerini eksik gördükleri beceriler, entellektüel kapasite çocuklarında eksik olmamalıdır. Hatta çocukları kendilerinden ve çevrelerindekiilerden her daim daha fazla bilgi, beceri ve sağlam donanımlara sahip olmalı ve hayatta yol almalıdırlar. Eğitim, dil öğrenme, genel kültür, yurt dışına seyahat edebilme gibi kültürel sermayenin beslendiği konularda, çocuklarına oldukça cömert davranmalarının yanı sıra çocukların ekonomik, kültürel sermayelerinin dolayısıyla simgesel sermayelerin de kendilerinden daha güçlü olması arzusunda oldukları gözlenmektedir. Bourdieu'ya göre (2016), insan davranışlarının temayül yasası, ki öznel kazanç beklentisinin nesnel kazanç olasılığına uyum sağlamaya meylettiğini söyler, farklı alanlara yatırım (para, emek, duygusallık, vs.) yapma eğilimini yönetir. İşte bu surettir ki; ailelerin çocukların eğitime yatırım yapma yönelimi (eğitim başarısının önemli etmenlerinden biridir), mal varlıklarının ve toplumsal konumlarının yeniden üretimi için ne derece eğitim sistemine bağlı olduklarına ve sahip oldukları kültürel sermayenin hacmine göre bu yatırımların başarılı olma olasılıklarına bağlıdır; bu iki faktör bir araya gelerek, okula ve okul başarısına ilişkin tutumlardaki önemli farkları belirler (Bourdieu, 2016: 257). Görüşmecilerin çocuklarını Türk eğitim sistemi dışında kalan, daha çok Amerika ve Avrupa'da uygulanan uluslararası bakalorya sistemlerine veya ülkenin tanınmış kolejlerine yönlendirmeleri, bu korumanın aynı zamanda ufuk açıcı bir yöntem olarak uygulandığının kanıtı olmuştur. Bu okullarda eğitim ücretlerinin yüksek meblağlarda olduğu gerçeği ile gelirlerinin büyük bir kısmını eğitime gönül rahatlığı ile veren ve bunu çalışmalarının büyük bir kısmının motivasyonu olarak gören annelerin çoğu özel sektörde kendilerinin sahip olmadıkları şirketlerde ücretli olarak çalışan kadınlardır. Bu durumu dile getiren genellikle orta sınıf, memur ailelerin çocukları olan görüşmeciler, kendi ebeveynlerinin onlara vermek için tasarruf, kendinden kısma, bir ödül, bir beklenti içeren eğitim yaşantılarını çocuklarına bir ödül veya ayrıcalık gibi değil de hayatlarının normal bir standardı olarak sunmaktadırlar. İşte bu doğrudan sınıfsal bir durumdur. Yasemin'in ifadeleri bu duyguyu çok net biçimde açıklamaktadır.

“Valla şöyle. Birazcık şey yapıyorum ben korkuyorum... Bizim, ben memur çocuğu olduğum için geçimimiz her zaman kıt kanaattı hep... Başarmak adına, okulda başarılı

olayım, iyi bir işe gireyim isteğim vardı hep. Alp'te hep o dengeyi nasıl kuracağız şeyimiz var. Kafamda soru işaretleri var” (Yasemin, 45, Genel Müdür Yardımcısı).

Çalışma ve azmin gerçek başarıyı beraberinde getireceği inancından söz eden Yasemin'in sekiz yaşında bir oğlu vardır. Çocuğunu Türkiye'nin en pahalı okuluna eşinden daha fazla çalışan, kazanan bir kadın olarak gönderdiğinin altını çizen Yasemin, oğluna böylesine büyük bir yatırım yaparken, ona çalışmanın ve emek vermenin en önemli faktör olduğunu salık verdiğinden söz etmiştir. Erkek çocuk annesi olarak oğlunun kendisini iyi bir rol model olarak görmesini arzu etmektedir. Burada görüşmeci kadınların, babalarına ilişkin anlattıkları ile ters bir örüntü oluşmaktadır. Kızlar babalarını rol model alıp, onların öğütlerini dinleyip, ağırlıklı olarak çizdikleri kariyer yolunu ve davranış pratiklerini sahiplenirken, Yasemin oğlunun kendisini rol model almasını istemektedir. Bunun sebebinin emek veren, bilgisini kullanarak belirli bir ağa katılan, yer edinenin, ekonomik güce sahip olanın ve kendi aşkınlığı yakalayana saygı duyulması, rol model olarak benimsenmesine inancı olduğunu düşünmekteyim.

“Aren Türkiye'nin en pahalı okulunda okuyor. SEV x'de okuyor. Ondan sonra her istediği zaman, yani 2 yaşından beri yurtdışına gidiyor. Yani benim yurtdışına çıkışım herhalde kaç yaşındadır, ben de AIESEC Stajına gitmişim o zaman Üniversite 3'te yurtdışına çıktım. Yani, o kadar büyük farklar var ki aramızda... Hani, biraz da başarının şöyle geldiğine inanıyorum. Bir de iyi bir motivasyon olması lazım arkasında. Ve şeyde en iyi motivasyon. Kendi ayakları üzerinde durup, ailenin sana sağlayamayacağı imkanları sağlayabilmek iyi bir motivasyon ama şimdi Alp'te, orda biraz zorlanabilir miyiz diye endişem var tabii. Çünkü, insan oldukça yani. Vermemezlik yapamıyor. Kendi şartlarınız ne ise onu çocuğa geçiriyorsunuz. En büyük şeyim o, ona mümkün olduğunca şeyi anlatmak yani bir devir babasından daha çok çalışıyorum ben, iyi bir rol modelim ben onun için düşünüyorum. Bir yerde şey okudum. Çalışan annelerin çocukları erkek-kız daha çok çalışmaya meyilli oluyorlar. Hayatta meslek sahibi olmaya şeyli olarak diye duydum. Okudum bir yerde umarım ben iyi bir model oluyorumdur. Bence hakikaten öyledir. Akıl bir yere kadar, zekâ bir yere kadar, insanı başarılı yapan şey çalışmaktır. O yüzden onu şey yapmaya çalışıyorum. Mümkün olduğunca ona anlatmaya çalışıyorum. Çalışmanın önemine, sabretmenin bir şeyin üzerinde emek sarf etmenin önemine vurgu yapıyorum” (Yasemin, 45, Genel Müdür Yardımcısı).

Çocukların okul başarıları, belli bir standartta okullara gitmeleri zaten kadınların kendilerine koydukları çitanın bir gerekliliği ve normali olarak dillendirilmiştir. Bu normal, kendi içerisinde bir sakinlik kandırmacası, sınıf göstergesi, gizli hırslar ve geride kalma korkusunun en önemli kalkanı, arzuların gizli mekânı haline gelmiştir bana göre. Kendileri artık ailelerine göre orta-üst sınıfın mensubu olmalarına rağmen başarı aşısının verdiği bağışıklık ile kaygılanma, kaybetme korkusu, hep bir çerçeve çizme ve standartta

kalabilmek için verilen çabanın büyüklüğü tartışılmazdır. Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı), ailesinin sahip olduğu sağlık işletmesini yönettiğini ve bu mirası üçüncü nesilin sürdürmesinin kan bağı ile değil ancak başarı kriteri ile olabileceğini belirtmiştir. Anne ve babasının kurduğu işi korumanın önemli olduğunu yani “bir markanın ilelebet payidar kalması”nın yürütücüsünün “kendisi” veya “çocukları” olmasının şart olmadığını belirtmektedir. Üç çocuğu olan Nur, büyük oğlunu kendi haline bıraktığını, ne yapmak istiyorsa onu yaptığını ancak kendi kurduğu şirkette, büyük yapılarının içerisinde çalıştığından bahsetmiştir. Üniversite seçiminde kendisinin karışmadığını, teyzesinin oğlunu yönlendirdiğini söylemiştir. İkinci evliliğinde dünyaya gelen ikiz çocuklarının, birbirlerinden çok başka özelliklere sahip, bağımsız bireyler olduğunu anlatmıştır. Akademik anlamda kendisinin çok başarılı bir öğrenci olmadığını söylerken hem insani hem entelektüel gelişimi bütüncül biçimde hedef alan IB (uluslararası bakalorya) programlarının çocukları için temiz ve teşvik edici bir eğitim-öğretim alanı yarattığını belirtmiştir. Bir İngiliz okuluna giden ikizlerinin orada üç dil birden öğrenebileceklerini ve kendi tabiri ile dünyayı ellerinde döndürebilecekleri tek becerinin matematik bilgisini kullanma olduğunun altını çizmektedir. Tüm bunların insani değerleri, bilgiyi, mutlu olabilmeyi sağlayacağı inancında olduğu açıktır.

“İnsan olmanın ve hayatta kalabilmenin tek şart olduğunu düşünüyorum. Bu dünya vatandaşlığı falan bunların hepsi pogus terimler hiç onların hiçbir tanesi yani hiçbir tanesi o terimlere göre kurgulamadım ben, inanmadım da. Uygulamadım ben. Öyle tek bildiğim şey var. Hayatlarında başarılı olmak istiyorlarsa, evlerine ekmek götürmek istiyorlarsa matematiğe hükmedecekler nokta. Matematiğe hükmeden ayakta kalır. Bu dünyada da Covid dünyasında da Covid sonrası dünyasında da uzay savaşları zamanında da her neyse onları bekleyen matematikle çözecekler o işi” (Nur, 50, Yönetim Kurulu Başkanı).

İstikrarlı ve sürekli bir disiplin anlayışına sahip biçimde çocuklarına denetimli serbestlik alanı yaratan kontrolcü annelerin çocuklarının kendilerinden bekleneni yapıp yapmayacağı şüphelidir elbette. Annelerin de çocuklarından farkında olmadan bu beklentileri olduğu gözlemlenmiştir. Çocuklarını yurt dışında yaşayacak bireyler olarak yetiştirmeleri, onların mutlaka bir Avrupa, Amerika kıtasına adım atmasını istemeleri Türkiye’nin uzun yıllardır sürdürdüğü otokratik, cinsiyetçi politikaları bunun için bir sebeptir elbette. Kadınların yasal haklarını kullanmalarının önündeki engeller, gündelik yaşamda maruz kaldıkları ayrımcılıklar, özgürlüklerinin her geçen gün kısıtlanmaya çalışılması, İstanbul Sözleşme gibi uluslararası bağlayıcılığı olan sözleşmelerden

mesnetsiz biçimde çekilmek üzerine gerçekleşen hamleler yalnızca görüşmecilerim açısından değil ülkede yaşayan tüm kadınlar açısından tedirgin edicidir. Kendi çocukları için sorgulayıcı, ufku açık eğitime yönelmelerinin temel sebebi de başka bir ülkede bir umut garanti etmektedir. Her koşulda özgürce kendilerini ifade etmelerine uygun zeminlerin olduğu alanlarda bulunma rahatlıkları, var oldukları ortamlarda dikkat çeken, itiraz edebilen çocuklar olabilmenin yolu bu tip bir eğitimden geçmektedir. Kadınlar kendilerinin itiraz edemedikleri ayrımcılıkları çocuklarının deneyimlemesini istememektedirler. Ayrıca, aykırı görüldükleri, dışlandıkları, erkek gibi kız diye yaftalandıkları çocukluk çağı örselenmelerini, çocukları yaşamasın diye çalışmaktadırlar.

Her maddi miras, aynı zamanda kültürel bir mirastır. Aile malları sadece soy ağacının fiziksel olarak eskiliğine ve sürekliliğini tescilleme işlevine sahip olmakla kalmaz, bunun yanı sıra ailenin zamanda süreklilikten ayrılamaz olan toplumsal kimliğini de benimsetir. Aynı zamanda ailenin ahlaki yeniden üretimine yani burjuva hanedanlığına meşru mensubiyetin temel oluşturan değerlerin, erdemlerin, becerilerin, aktarımına da katkıda bulunur. Bu, aynı zamanda daha nazik ve daha uygar bir dünyaya, varoluşunun anlamını mükemmeliğinde, uyumunda, güzelliğinde bulan bir dünyaya, Beethoven ve Mozart'ı yaratmış olan ve sürekli bir biçimde onların yapıtlarını icra edip, tadını çıkarmaya muktedir olan insanları yeniden üreten bir dünyaya ait olma duygusudur (Bourdieu, 2015:122). Yaşadıkça dünyaya, göremediklerine, erişemediklerine, insanın yapabildiklerine, yeteneklerine hayran olma duygusu, "sahne"de olmayı isteme, beğenilme, takdir edilme isteği ve bunu kendin gerçekleştiremez isen en sevdiğin olan çocuğunun yapabilmesini isteme tutkusunu... Bu duygular ile kendinin iş dünyasında yapabildikleri, kazandığı savaşlar, var olduğu konumdan ötürü hissedilen gururun, kendisi gibi yıpranmadan, hırpalanmadan çocuğunun özündeki cevheri çıkarmasına yardımcı olmaya çalışma halidir bu. Varolan cevher her ne ise görüleceği yer elbette görkemli olmalıdır. İşte aslında orta sınıfa mensup bir ailenin çocuğu olan kadınlar bu noktada hırpalanmaktadır. Çünkü, hep bir kaybetme korkusu yaşamaktadırlar. Üzerinde buldukları zeminin kayganlığı, çocuğunun başarısızlığı ve ilerde yaşayabileceği muhtemel sorunlar endişenin kaynağını teşkil etmektedir. Bu kaybetme korkusu anneliklerinin bir parçasıdır.

Kendi anne ve babalarının rotaları belirlediği yolda ilerlerken, nasıl bir yaşam ile karşılaşacaklarını bilmeseler de azim, çalışkanlık, hırsın ceplerindeki sermaye ile birleştiğinde kendilerini sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan taşıdığı yere gelen kadınlar, çocuklarına daha da çoğunu vererek buldukları sınıfta kendilerinin yedeğe düşme riskleri olsa da tanıdıkları, mensubu oldukları bir sınıfın asli üyelerinin çocuklarının olacağı bir geleceğe inanmaktadırlar. Bu inanç aklıma bir mitolojik hikayeye dayanan ve George Bernard Shaw'ın oyununa da konu olan "Pygmalion"¹² ın hikâyesini getirmiştir. Pygmalion etkisi uzun dönem birçok sosyolog, psikolog ve filozof tarafından çalışılmış bir konudur. Pygmalion etkisini, ilk olarak sosyolog Robert Merton (1948) ele almış, buna "kendini gerçekleştiren kehanet" ismini vermiştir. Bir anlamda beklenti etkisi olarak da kullanılabilir. Bu çalışma ile kesişim kısmı ise Rosenthal ve Jacobson'ın", 1968 senesinde "Sınıftaki Pygmalion" isimli, okul çocukları üzerine yaptıkları bir çalışmada öğretmenlerinin başarılı olacağına inandığı ve öğrencileri bu motivasyonla işlediklerinde, başarı seviyesinin yükseldiğinden bahsedilmektedir. Pygmalion etkisi, herhangi bir şeyin belirli bir şekilde gerçekleşmesi beklendiğinde, davranışların bunu yapmak eğiliminde olmasıdır yani bir anlamda sosyal beklentilerin kendi kendini gerçekleştiren kehanetler haline geldiği görüşünü benimsemektedir (Rosenthal ve Jacobson, 1968). Öğretmenin çocukta gördüğünü, çocuğa yansıtması, çocuğun bu doğrultuda harekete geçmesi ile herkesin görmek istediği başarının zuhur etmesidir. Dünyayı aynaya dönüştürmenin bir yolu, onu kendi arzuna uygun biçimde düzenlemektir. Pygmalion'un yaptığı, arzu nesnesini yaratmaktır. Varlığını başka bir varlıkta çoğaltmak bağlanmaya, sevmeye değer bir "şey" yaratmak (Bora, 2021). Elbette ki, bunu düşünmek radikal bir bakış açısı veya haksızlık olarak görülebilir. Ancak, görüşmecilerin çocukları için yaptığı planlanlamalar, onlar adına seçilen eğitim sistemi, kültürel aktiviteler, arkadaşlar bile bu düşünceden bahsetmemize değerdir. Görüşmeciler, anne olarak özgür, esnek gibi hareket etmeye çalışsalar dahi çocuğun kim olacağına, hangi mesleği seçeceğine, kiminle birlikte olacağına doğrudan karışmasalar bile onun her daim mutlu, başarılı olması gerekliliğinin sınırını çizmişlerdir. Çocuk bir arzu nesnesi olarak belirmese de çocuğun mutluluk hali anneler için bir arzuya dönüşmüştür.

¹² Pygmalion, ideal kadını temsil eden fildişinden bir heykel yapar ve ona Galatea adını verir. Galatea'nın güzelliğinden etkilenen Pygmalion heykele âşık olur ve tanrıça Afrodit'e ona hayat vermesi için yalvarır. Afrodit onun isteğini kabul eder ve Galatea'ya can verir. Pygmalion ile sonradan insan olan heykeli Galatea mutlu bir aşk yaşarlar. (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/499048>)

Anneliğin tüm ihtiyaçlarınıza cevap vereceği umudu tehlikelidir. Görüşmecilerin esasen böyle saplantılı bir beklentisi de yoktur. Birçoğu çocuğu hayatın merkezine koyduğunu söylese dahi anneliğin dışında başka kimlikleri ile de sahneye çıktıkları için öznelliklerini yalnızca annelik üzerinden kurmadıkları görülmüştür. “Dünyam”, “hayatımın merkezi” gibi sözlerin sarfedilmesine karşın, görüşmelerin bütünü çerçevesinde kendi annelerinin hayatını kızlarına adadıkları gibi bir tablo ortaya çıkmamıştır. Gaye, oğlu Ali küçükken yaşadığı vicdan azabını anlatırken, bunu çocuğunun da dahil olduğu bir motivasyonla para kazanmak için yaptığını ve yaptığı işin de kendini tanımlayan birkaç şeyden biri olduğunu özetlemektedir.

“Ali’den (oğlu) sonra o daha da zorlaştı. Kerem (eşi) hiç şey yapmaz, yardımcı olmaya da çalışırdı. Ali’den sonra tabii ki vicdan azabı oldu. Ali’yi bırakıp IMF Toplantısına gitmiştim Viyana’ya. Ali 6 aylıktı. Bir Bakü’ye gittim mesela 1 gece. Çok ağladım, kötü hissettim. Ama neticede, bu benim hem para kazanmak için yaptığım birşey hem de bunun içinde Ali de var. Bu benim işim ve bu beni tanımlayan birkaç şeyden biri” (Gaye, 45, Temsilci).

Çocuklar önceden tahmin edilemeyen yaratıklardır; ana babalarının fantezilerinin basit, pasif alıcıları değillerdir. Bir annenin annelik ihtiyacıyla çocuğunun anneliğe duyduğu ihtiyacın tam olarak örtüşmesi kural değil, istisnadır (Badinter, 2020:73). Bu bağlamda, neoliberalizmin sürpriz dolu yarınlarının bizlere neler göstereceği, bir önceki yüzyıla doğan bizlerin bilinmezliklerinden çok daha fazla olduğu gerçeği apaçık gözler önündedir. Çocukların içine doğdukları bu çağın onların yaşamlarına, kararlarına, öznelliklerine hangi kombinasyonlarla eşlikçi olacağı sorusu annelerin aklını kurcalamaktadır ve anneler; yarattıkları vizyoner, koruyucu, gelişime açık dünyanın çocukların içlerinden hangi cevheri çıkaracağını merakla beklemektedirler. Çocukları için isteklerinin kimseye muhtaç olmadan ayakta kalabilmeleri, annelerine ve ailelerine bağımlı değil bağılı olmalarının önemi de çoğu görüşmede vurgulanmıştır. Kendi ailelerinden aldıkları yardımlardan hoşnut, kendi çocuklarına yapacakları yardımları da hayatlarının kabullenilmiş bir parçası veya yadırganmayacak durumlar olarak değerlendirmektedirler. Badinter’in (2020) bahsettiği annelik ihtiyaçlarının günümüzde gurur verme, huzurlu kılma, ayakları üzerlerinde ailelerine veya başka güçlere bağımlı olmadan, güçlenerek yaşama kısmını karşılamamaları da olasıdır.

Annelik pratikleri açısından hem anneleri hem de kendilerinin ortak noktaları çocuğun sorumluluğunun birincil sorumlusu olarak kendileri tarafından taşınması olmuştur. Hem kendi anneleri hem de eşleri hem de bakıcılar yardımcı konumundayken anneler esas sorumlu durumundalar. Genellikle anneler eşgüdümü sağlayan örgütçülerdir; sürekli olarak aile fertlerinin ve yardımcıların programlarını düzenleyerek, çeşitli faaliyetleri yeniden ve yeniden örgütleyerek, iş piyasasındaki kendi faaliyetleri için ‘zaman aralıkları’ açmaya çalışırlar (Savran, 2013:24). Tüm dünyaya kafa tutabilecek özgüven, çalışkanlık, azim, cesareti içinde barındırdığını gözlemlediğim kadınlar, çocuk sahibi olmayı genelde mutluluk ve ilham verici bulmaktadırlar. Çocukları ile geçirecekleri yolculuktaki belirsizlikleri korkutucu bulmakla birlikte çocuklarının varoluşlarına, büyümelerine ve ilerleyişlerine hayranlıkla tanıklık etmektedirler. Esasında kadınların hayatında en önemli kişi, en sevdikleri, kaybetmekten en korktukları, çocukları olmuştur. Çocukları ile ilişkilerinin derinlikli biçimde anlatılmaması, kendi anne ve babaları ile ilişkilendirme detaylarının çokluğunun, kendi çocukluk hikâyelerinin derinliğinin aksine daha kısıtlıdır. Genel olarak, çocuklarının okul tercihini hangi sebeple yaptıkları onlara olan sevgilerinin büyüklüğü, sundukları imkanların esnekliği ve yelpazesi, korkuları, endişeleri, ihmalleri annelikte eksik hissettikleri durumlar anlatılmıştır. Sınıfsal bir konumlanmaya tekabül eden statü sembollerinden olan çocuklarına sağladıkları imkanlardan söz etmek görüşmecilerin kendi kazandıkları sermayelerin bir teyidi iken gururlanmaları yadırganmamalıdır. Anne olmak ve bir bireyin rehberliğinden sorumlu olmak en çok da kaygıyı beraberinde getirmektedir. Kendi olmamışlıkları, hataları, onlardan istenilen, erişmek üzere konulan hedefleri yerine getirememeleri, eksik hissettirildikleri, layık olabilme, layık olamama ikilemleri arasında sıkışmaları, çocuklarına esneklik, alternatif, özgürlük, seçim şansı sunma isteklerini arttırmıştır. Bu bağlamda, duygusal detaylardan çok net söz edilmemesine karşın kendi anne babalarının onlardan istedikleri standardı sağlama noktasına eriştikleri için, maddi olarak çocuklarını sıkımsama lüksleri olmuştur. Görüştüğüm kadınlar, kendi annelerinin deneyimleyip karşı çıkmadığı, kendilerine aykırı bulsa da söyleyemediklerini açıklıkla söyleyebilecek, memnuniyetlerini de gönülden dile getirebilecek kadar cesaretlidirler. Çocuklarını takdir etmenin onları şımartacağı gibi bir düşünceye kapılmadan, yaptıkları fedakarlıklarla huzurlu ancak bunu dile getirebilecek kadar cesur ve erdemli görünmektedirler., erdemli bir şekilde kabullenmiş ve şeffaftılar.

Görüşmeciler, sürekli olarak belli bir standartta kalabilmek, güçlü, ekonomik bağımsızlığı olan, bilgili, bakımlı, akli başında, yenilmez kadınlar olmaya çalışırken elbette ailelerinin hayatlarının her alanında hep yukarı koydukları çitayı aşağıya düşürmemeye and içmişcesine sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Bu sorumluluk bilinci ile kendilerine aşılananları yaşam süreçlerinin her evresinde yeniden üretirken hem evde hem işyerlerinde ayakta kalabilmenin yanı sıra çocuklarının da yüksek yararını sağlama azmine de sahiptirler.

Bu bağlamda, hikâyeleri annelerinden doğal olarak farklı ve kendi çağlarının dönüşümü ile çok daha akışkan ve hızlıdır. Annelik kavramı günümüzde geleneksel içeriğini korumakla beraber modern değişimlerle birlikte yeni anlamlar kazanmaktadır. Bilinçli veya bilinçsiz olarak bir öznenin zihninde silinmeyen biçimde yer eden anne figürü bireylerin yaşamından fiziken çıksa dahi kadim insanlık tarihinde insanların belleğinde büyük bir yere sahip, hesaplaşması bol olan, yaşam hikâyelerinde yerleri az sayılmayacak biçimde özveri, fedakârlık gibi kavramlarla betimlense dahi belirli bir tarif ile anlaşılabilen çeşitliliklere sahip karmaşık bir role sahiptir. Bu bağlamda, görüşmecilerin bir anlamda, bu oyunda aldıkları rol anlattıkları kadarıyla sabırlı, cömert, empati kurabilen, kendi geçtiği yollarda yaşadığı kazaların aynısının yaşanmaması için önlemler alan, tedbirli, ancak kişisel hazlarından, amaçlarından, hikâyelerinden esasen kendilerinden vazgeçmeyen anneler olmalıdır. Kendi anneleri ile aralarındaki önemli farklılardan biri de budur. Çocuklarının varlığı, onlara verilen imkanlar, “benim olan senindir” mantığı, Bauman’ın “akışkan zaman” tasvirini de açıklayan güzel bir yansımadır. Anneliğe atfedilen şefkat, fedakârlık, adanmışlık bir çile olarak değil, doğal, normalize edilmiş, gerekli, itiraz edilmeyen keyifle alınacak bir roldür. Ancak keyif almak için zor olanlarla mücadele etmek, kontrol etmek, yönlendirmek, endişe etmek, korkmak, kabullenmek safhaları da bu akışkanlığın getirdikleridir. İşte bu duygular ve pratikler görüşmecilerin aslında kendi annelerini eleştirdikleri fakat kendi bagajlarında yeni evlerine, büyümüş ailelerine taşıdıklarıdır da aynı zamanda. Anneleri ile farkları isyan etmeden, hissettirmeden yüklendiklerini belli etmeden, ruhlarının en derininde fedakarlıkları yer etse dahi yaptıklarını yaşamlarının akışında rıza ile kabullenmiş görünmektedirler. Bu tutumlarını bir erdem olarak yansıtmaları da yaşadıkları akışkanlığa ayak uydurmaya iş yaşamlarında da alışık olmalarından kaynaklanmaktadır. Çocuklarının

gelişimi için yaptıkları fedakarlıklar, kendi yaşam kurgularında belirledikleri kriterler ve erişmek istedikleri ideal yaşam standartlarını, kendi emek, çaba ve rızaları çerçevesinde gerçekleştirmek onlara ait ve onların kontrolündedir. Epiktetos'un MS. 200'lü yıllarda söylediği gibi, kimseye muhtaç olmadan, "Beni zengin yapan, toplumda edindiğim yer değil, kendi yargılarımdır, kendi yanımda taşıdıklarımdır. Yalnızca bunlar tam anlamıyla bana aittir ve elimden alınamazlar".

3.1.4. Düzen ve Müphemlik Çıkmazı: Evlilik

Düzen, her zaman için bir hayatta kalma savaşı içindedir. Düzenin ötekisi başka bir düzen değildir: Düzenin tek alternatifi kaostur. Düzenin ötekisi, belirlenemeyen ve öngörüleemeyenin pis havasıdır. [Burada] öteki, bütün korkuların kaynağı ve arketipi olan belirsizliktir. 'Düzenin ötekisi'nin eşanlamlıları şunlardır: Tanımlanamazlık, tutarsızlık, uyumsuzluk, bağdaşmazlık, mantıksızlık, irrasyonellik, ikircim, karmaşa, kararlaştırılamazlık, müphemlik (Bauman, 2003: 17).

Evlilik, görünüşte birbirinden farklı birçok toplumsal alanı bir araya getiren sosyal bir kurum olarak alışılmadık bir yapıdır: aile ve devlet, din ve ekonomi, özel ve kamusal, duygusal ve maddi, samimi, siyasi, ritüel ve yasal, hepsi evlilikle ilişkilendirilmektedir (Carsten, 2021:3). İnsanların birlikte yaşaması, insan neslinin devam etmesi, ahlak, miras yönetimi, iş bölümü, iş birliği, mülkiyet, toplumsal cinsiyet, güvence, rahatlık, konfor alanı, yasalar, cinselliğin regülasyonu, zorunluluk, rutin gibi öge ve değişkenler ile örülen ailelerin toplumu oluşturduğu, aile ve ortağı patriyarkanın bu ögeler ile teması arttıkça daha kuvvetli iktidar odakları oldukları bir gerçektir. Ailenin kurulmasının meşru vesilesi olan "evlilik" yasal ve tavsiye edilen tarzda bir birliktelik olarak önemli ve fakat aile kavramı içerisinde yoğurulan, teorikte ve pratikte sabit kalmayan, değişen bir yapı ve süreçtir. Leonore Davidoff (2021), ailenin de bir nesne değil, bir süreç "bir dizi toplumsal pratiğe bakma, onları tanımlama biçimi" olarak görülmesi gerektiğini öne sürülmüştür. Çünkü aile, aynı zamanda iyisi ve kötüsüyle dünyayı tıpatıp yansıtan küçük bir evrendir. Mitik aile, masumiyet ve iyi niyetlerle dolu olabilir ama gerçek aile yaşamı bu tipten bir romantikliğe izin vermez. Nefret, şiddet, cinsel kargaşa ve delilik de dahil insana özgü

tüm özellikler aile yaşamı içerisinde sergilenir (Davidoff, 2021: 57). Davidoff tüm bu söyledikleri ile sahne ile kulisin farkını net bir şekilde dile getirmiştir.

Devlete kontrol edilip düzenlenmesi gereken 'özel' bir alan olarak atanan aile, duygusal ve maddi destek alanı olarak sunulmasının yanı sıra, aynı zamanda istismar ve yolsuzluk potansiyeli olan, eski bağlar ve kötü niyetli çıkarlar bölgesi olarak da tasvir edilir, müdahale ve kontrol gerektiren bir alan olarak algılanmaktadır (Carsten, 2021:4). İnsan neslinin yok olma korkusu, toplumsal bağların çöküşü, bireyselleşme gibi korkuların önüne geçmek için ideal bir kurum olarak görülen evlilik sosyal değişimin, ilerlemenin ve fakat istikrarın referans noktası olarak görülmektedir. Ailenin devlet tarafından düzenlenmesi; mal rejimi, geçinme, aldatma, annelik, babalık, soybağı, vesayet, velayet, nafaka gibi birçok hükmün detayları ile belirlendiği Türk Medeni Kanunu'nda nişanlılıktan, evli olma durumuna geçiş detayları ile ele alınmıştır. Evliliğin tarihçesi, ilişki bütünlüğünün karmaşıklığı, romantik ilişkilerin karmaşasının yanı sıra hukuki bir garanti sağlamaktan sözcüğünün ve içerdiği ilişki boyutunun her genç kızın rüyası olduğu, evliliğin rahatlığın bir anahtarı, yaşam boyu sürecek zorunlu bir yolculuk girişimi, hastalıkta ve sağlıkta ve ölüm sizi ayırana kadar uyarıları altında evlilik yeminlerini etmenin ağırlığı ile son kertede sonsuza dek mutlu yaşadılar cümlesinin içini doldurmanın zorluğunu kabul eden kadınlar olduğu açıktır. Aşk, sevgi, güvenli, mutlu bir alan vaadeden büyülü bir dünyanın pazarlaması yalnızca ürünler, hizmetler üzerinden değil ilişkiler, sorumluluklar üzerinden kurulmaya devam etmektedir. Tüm bunların ışığında, evlilik, tıpkı Emile Cioran'ın (2022:130) yaşamdan bahsettiği sözcüklerle “kavramları çekip çevirmeyi öğrenmek-şeylere bakmayı unutmak” gibidir cümlesini doğrulayan bir birliktelik biçimidir. Evlilik birlik ve dirliği sembolize edip, aileye ulaşmanın aracı olsa da aslında hayatının ortasında duran “öteki” ile yaşamının da sınavı olarak yorumlanabilir. Evlenme isteği yüzyıllardır devam eden bir arzuyu da sembolize etmektedir. Bu arzunun içerisine yerleştiği kurum olan evlilik gerçekleştiğinde, günümüzde yuva olarak nitelendirilen çekirdek aileye kavuşulmaktadır. Neoliberal düzende ise evlilik tam anlamıyla Scott'un “sözcüklerin anlamlarını kodlamaya kalkışanlar, kesinlikle kaybedecekleri bir savaşın içinde yer alırlar; çünkü sözcükler de tıpkı belirtmek istedikleri fikirler ve şeyler gibi bir tarihe sahiptir” (2010:61) cümlesi ile tariflenebilir. Evlilik ve aile kavramı temel ilkeleri konulmuş, devlet tarafından desteklenen, hukuk ile çerçevesi çizilmiş, toplumsal olarak kabul görmüş belli

standartlara hapsedilmiş bir kurum olmakla birlikte her ilişki kombinasyonunda, toplum farklı bir yöne evrilebilmektedir. “Devlet eliyle, hukuk fetişizminin cilalanmasıyla korunmaya çalışan benliklerimiz ve kadınlıklarımız için en iyi düzen aile olma yolunda bir evliliği gerektirmekte midir?” sorusu sorulması gereken bir sorudur.

Kan bağı ile değil kendi seçtiklerimizle aile olabilme fikri ucundan kıyısından tali yollar ile de olsa evliliğe dayandırılmaktadır. Iris Marion Young (1996), evlilik kurumunun onarılamaz derecede adaletsiz olduğunu söylerken, evliliğin anlamının erkekliğin gücünü sağlamlaştırmak ve artırmak aynı zamanda meşru ilişkilerin sınırlarını çizmek olduğunu belirtmektedir. Ona göre, evliliğin tarihsel işlevi, kadınları erkekler arasında ittifaklar kurmanın bir aracı olarak kullanmak ve "soyunu" sürdürmek olmuştur. Günümüzde bu işlevler azalmış olsa da yok olmasa da evliliğin adaletsizliği öncelikle ayrıcalıkların ayrımcı bir şekilde verilmesinde yatmaktadır. Evlilik, yaşamın belirli yollarını ayrıcalıklı kılar ve diğer yaşama biçimlerini çeşitli şekillerde engeller, damgalar ve cezalandırır. Liberal adaletin temel ilkesi, toplumsal normların değiş tokuşların, ilişkilerin ve kurumsal yapıların haklarını ve yükümlülüklerini düzenlemesi gerektiğidir ve belirli yaşam biçimlerini ayrıcalıklı kılmadan yapılmalıdır. Evlilik kurumu bu ilkeyi ihlal eder ve birçok insan için baskıcı ve dezavantajlı sonuçlar doğurur (Young, 1996: 261). Bu dezavantajlı sonuçların yaşanmadan evvel görmezden gelinmesi, iradenin iyimserliği, sıcak bir aile ortamına kavuşma isteğidir.

Evlilik sözcüğü sözlük anlamıyla evli olma hali; yasal bir birlikteliği ifade etmektedir. Evlenirken bir anlaşma yapılmakta ve bu anlaşmanın genel çerçevesi ise hukuken çerçevelenmektedir. Yani evlenen çiftler yalnızca kendilerini bağlayan kuralları, kaideleri yazılı bir biçimde hukuktan azade belirleme gibi bir şansa sahip değillerdir. Evlenme, tarafların belirli bir anlaşmaya uymayı kabul ettikleri bir sözleşme olarak kabul edilmiştir. Ancak, evlilik, tarafların kendi koşullarını belirleme sorumluluğundan yoksun olan alışılmadık bir sözleşmedir. Evlilik sözleşmesinin koşulları ve yükümlülükleri, ortak hukuk tarafından belirlenmiştir (Cott, 2000:11). Bireylerin kendi kuralları, sermayeleri, geniş aileleri, alışkanlıkları, davranışları, kırılganlıkları, zayıflıkları, güçlü yönleri ile oluşan kombinasyona bu resmi akitin dışında oluşan sessiz bir anlaşma ile perçinlenir. Bu anlaşma hukuksal anlamda bir sigorta poliçesi olarak da görülmektedir. Ancak, Cott’a (2000:1) göre, evlilik bir sfenks gibidir, manzarada göze çarpan, tanınan ve fakat sırlarla

dolu bir anıttır. Bu, yeni görenler için harika bir anıt hatta harikulade bir yapı gibi görünürken, civardakiler yani yerliler onu erişilebilir ve çantada keklik görüp, hafife almaktadır. Evliliğin harikalarını veya zalimliklerini değerlendirirken, çoğu insan bunu özel bir karar alma ve ev içi düzenlemeler meselesi olarak görmektedir. Kişisel alınan bir karar ile tercih hakkını kullanarak bilinçli bir karar verilmesine karşın, evlilik belirsizlikler, süreç içerisindeki değişen, dinamik, insanların dönüşümleri ile her daim müphemlik taşır. Ancak, buna karşın, Bauman'ın (2003) sözünü ettiği düzen kurma arayışı sürekli mücadeleyi, emek sarf etmeyi ve bu düzen için değişmeyi, değiştirmeyi gerektirmektedir.

Küresel kapitalizmin işleyişindeki değişimler ve neoliberalizm pek tabii kadınların yaşamda yol alma şeklini değiştirmiştir. Kadınların annelerinden farklı olarak evliliğe bakış açıları, eş seçim kriterleri, evliliği yürütme biçimleri de dönüşüme uğramıştır. Bu dönüşüm eş kimliği ve annelik kimliğinde de farklı bir kavrayışa neden olmuştur. Bir ailenin içerisinde çocuk olmak, zaten varolan, kurulmuş bir yapı içerisinde biçilen rolün içine doğarak, süreç içerisinde çocuktan yetişkinliğe geçerken normal olarak ailenin habitusu ile ilişkisellik içerisinde oluşan kendi habitusuna sahip olmak anlamına gelmektedir. Ancak, ataerkil toplumların kadına dikte ettiği normların ailede varolması, çocuk olarak üyesi olunan aileden çıkmayı bir özgürleşme gibi kabul etme anlamına da gelebilir. Bu fiziki çıkışın bahanesi her ne olursa olsun (aşk, bağımlılıktan kurtulmak, kendi düzenini kurmak), toplum tarafından kabul gören birliktelik biçimi evlenerek kendi aileni kurmaktır. Bununla birlikte, çekirdek aile ile geniş aileyi birbirine bağlama eylemi gerçekleşmektedir. Ki bu kavuşma, sıcak aile ortamı, mahrem ilişkiler alanının korunması, vaat edilmiş toprakları gibi tasvir edilmektedir. Anne babanın soyuyla oluşan aile çemberi simgesel olarak çocukların çevresinde kapanır. Bu aileler, çocukların evliliğiyle, yeniden, yeni bir antlaşmayla bağlanan bir ilişkiye indirgenmiş olur. Bu antlaşma ve uzlaşma sürecinin toplumun sistemin diğer makro işlevlerine bağlı olması, her kuşakta yeniden kurulması gereken ailelerin temsil edilmesini sağlar, hatta bireyleri buna zorlar (Luhmann, 1995:217). Özellikle orta-üst sınıf kadınlar için günümüzde, evlilik kriterleri kişilere göre değişkenlik gösterse de eş seçimi ve evliliğin zamanlaması bakımından çoğunlukla etki altında kalmadan özgürce karar verdikleri söylenebilir. Chul Han (2020), bizzat özgürlüğün zorlamalara yol açtığı kendine has bir tarihsel dönemde

yaşadığımızı, yapabilme özgürlüğünün dile getirdiği “yapmalısın”ın, emirler ve yasakların yaptığından daha fazla zorlama ürettiğini ileri sürmektedir. Ona göre, yapmalısının bir sınırı vardır ancak yapabilmek sınır tanımaz. Bu yüzden de yapabilmekten kaynaklanan zorlamanın da bir sınırı yoktur. Böylece bireyler kendilerini bir ikilemin içerisinde bulmaktadırlar. Özgürlük aslında zorlamanın bir karşıtı, özgür olmak ise zorlamalardan arınmış olmak demektir fakat zorlamanın karşıtı olması gereken bu özgürlüğün kendisi zorlamalar yaratmaktadır. Depresyon ya da ruhsal tükeniş (burnout) özgürlüğün derin krizinin dışavurumudur. Bunlar günümüzde özgürlüğün pek çok açıdan zorlamaya dönüşmekte olduğunu patolojik işaretleridir (Chul-Han, 2020:11-12). Bu nedenle, kadınların belirli bir yaşa ve konuma geldiklerinde birlikte yaşama biçimi olarak evliliği iyi bir seçenek olarak değerlendikleri söylenebilir.

Yeniden üretimin sembolüdür evlilik yani yalnızca cinsel çekicilik, aşk ve romans düşüncelerinin etkisi altındaki ekonomik bir ilişki ya da iş sözleşmesi değildir. Aynı zamanda hem kadın hem de erkek için önemli bir statü değişikliğidir. İnsana yetişkin statüsü kazandırır. Bir erkek için geniş ailesinden bağımsızlığının ilan edilmesi ve başkalarının sorumluluğunu kazanma anlamlarını taşıırken, kadın için yeni bir bağımlılık biçimi ve hane halkının sorumluluğunu üstlenme anlamına gelmektedir. Kadın için birisinin çocuğu olmaktan, bağımlı bir konumdan koparak başka birisinin eşi olmak da en iyi ihtimalle yarı bağımlı konumuna geçişi temsil edebilir. Şüphesiz bu statü değişikliği kadın ve erkeklerin evlenmek istemelerinin önemli sebeplerinden biridir (Gittens,1991: 87). Bu noktada, statüyü hem geniş ailenin gözünde hem toplum nezdinde kazanabilmek, kız çocukları açısından hep kendinden beklenen çekip çevirme, ayaklarının üzerinde durabilme, bir aileyi yönetebilmek üzerine verilen teorik bilgileri pratiğe dökme fırsatı evlilik ile doğmuştur. Christopher Lasch'in (1976) “Kalpsiz Dünyada Bir Sığınak” olarak değerlendirdiği aile aidiyetin ve savunmasızlığın samimi yeri, “benim-ait olduğum-sahip olduğum” olarak tariflenen yuva adı altında hem resmi ve meşru hem de sıcak, samimi, kendin olabildiğin bir mekân ve ortam olarak değerlendirilebilmektedir. Bu değerlendirme, pek tabii ağır eleştirilere maruz kalsa da ideal olanı kurmaya yönelik söylemlerin de bir yuvası haline gelmiştir. Yuva, dünyanın merkezi hattâ biricik doğrusu olup çıkar; Bachelard'ın pek yerinde bir gözlemlerle söylediği gibi, "bir çeşit karşı-evren ya da karşı'nın evreni"dir bu; sığınak, barınak, kovuk ya da

karın olan yuva, insanı dış tehlikelerden korumaktadır: Ondan sonra, işte o bulanık dış dünya gerçekdışlaşır (Beauvoir, (2011[1949]: 49). Gerçek olmayan yerine ideal olanın, kırık olana sağlam olanın, özgürce gökyüzünde süzülme yerine demir parmaklıklar ardındaki evcil kuşu tasvir etmenin de bir tarifidir yuva tarifi. Bu şekilde kendi yuvası, kendi çekirdek ailesinin kurucularından biri olmuştur kadın. Ebeveynlerinin kurucuları olduğu geniş ailesinden azade kendi oluşturmayı başardığı, nihayetinde emek ve azminin bir sembolü olarak sahip olduğu “yuvası” ile bir düzeni oluşturulmuştur artık.

Tez kapsamında görüşülen kadınların tamamı evliyken, Talya (52, Bölge Direktörü), Aylin (58, Firma Sahibi) Irmak (45, Temsilci), Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı) ve Sevgi (52, Kurucu Ortak) boşanmışlardır ancak yeniden evlenmeyi tercih ederek, ikinci evliliklerini halen devam ettirmektedirler. Görüşmecilerden Hale (57, Yönetim Kurulu Başkanı), evlenme isteğini tam anlamıyla aile olma isteği eşleştirmiştir. Kastettiği bu sıcak aile ortamı yuvayı tariflemektedir.

Evlilik aslında aile olmak, benim için aile olmak çok heyecan verici bir şeydi. Aslında çocuklu aile olmak fikri benim için çok heyecan verici bir şeydi (Hale,57, Yönetim Kurulu Başkanı).

Görüşmecilerin anlatıları çerçevesinde evlenmelerinin en baskın nedenlerinden biri bağlanma isteğidir. Akışkan modern ortamımızda ömür boyu bağlılık, birçok musibeti içinde barındıran bir nimettir (Bauman, 2019:173). Bauman’ın bu yorumundan hareketle, “bir çok musibeti” görmeyi göze alarak da olsa kadınların evliliği bir beraber öğrenme macerası, uyumlu ve güvenli bir hayat, yalnız kalmadan çocuklarını büyütebilecekleri bir yaşam alanı, yaşam örüntüsü içerisinde zarar görebilecekleri damgalama, taciz, şiddet gibi olaylarından korunmak için bir kalkan ve öncelikli olarak yaşamlarının izleme, değerlendirme ve kontrol çizelgelerinde işaretlenmiş bir statü, sınıfsal bir işaretlemenin yerine getirilmesi ve mali açıdan öngörülebilir bir anlaşma olarak görebildikleri söylenebilir.

Ömür boyu devam etmesi arzu edilen bu birliktelik; bağlılık, heyecan ve sadakat örgüsü içinde devam edip bir bağımlılığa dönüşmediğinde, toplumsal açıdan dönüştürücü, yenilikçi bir dinamiğe sahip olabilir mi diye sormak gereklidir. Eşitlik, hakkaniyet, özgürlük, karşılıklı bilgi-görgü alışverişi ve keyifli bir yaşam sürdürmek evlilik toplumu

dönüştürme gücüne sahiptir. Hayattaki zorlukları beraber göğüslemek, mutluluklardan birlikte keyif almak bir yoldaşlık, bir ömür arkadaşlık ile yaşadıkça beraber yol alma fikri kadınların anlatılarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Evliliğe yalnızca bir zorunluluk ve yasal bir süreç olarak bakmaktan öte onu arkadaşlık, duygudaşlık ve yoldaşlık belki de aşk olarak görebilmek mümkün müdür? Evliliği ömür boyu bir bağlılık içereceği vaadi ile romantize etmekten ziyade görüşmecilerin kendi sözleri ile meseleye anlaşılacak, anlaşılacak, huzurlu olarak yaşama devam etmek gibi yaklaşmanın ne denli doğru olduğunu irdelemek gerekmektedir. Aşk, anlayış, iş bölümü, gelişim, çocuk, sınırlara saygı, şiddete değinilecek bu bölüm, yazarken zorlandığım bölümlerin başında gelmektedir.

Evliliğin duygusal tarihi ve örgüsü kişiler nezdinde oldukça bireysel ancak davranış tutumları kapsamında toplumsal açıdan benzerliklere sahiptir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı, iş bölümü, duygusal emek, öznellik kapasitelerinin etkilenmesini de göz önüne aldığımızda evlilik kapsayıcı ve çok değişkenli bir birliktelik modeli, ilişkisel mümkünler evreni olması sebebi ile epey karmaşık bir analiz bölümü olmuştur. Bu Scott'un (2010) en başta söylediği gibi sözcük olarak "evliliği" bir tanıma sıkıştırmak ve kodlarını çözmek gibi bir durum söz konusu değildir.

Görüşmecilerden çok az sayıda kadın kendine göre aşkı tariflemiş veya evliliği aşk ile bağdaştırmıştır. Evlilik ve aşkı bir arada kullanan kadından biri olarak Başak (37, Türkiye Temsilcisi), aşktan ne anladığını anlatmasa da partnerinin başka bir ülkede çalışmak için gitmesini engellemediği, üzerinde psikolojik bir baskı uygulamadığı, onun desteklemesi, mutluluğunu paylaştığı için doğru bir eş seçimi yaptığından emindir. Bu bağlamda, diğer tüm değişkenlerden (fiziksel çekim, hayranlık, vs.) azade ruh eşi tasviri, aşkın varoluş sebeplerinden birinin özgürlük alanı tanıma olduğunu da göstermektedir. Eva Illouz (2013), aşkın modernitede geçirdiği değişimlerden birini romantik seçimlerin yapıldığı koşulları belirlemesi olarak belirtmiştir. Bahsi geçen koşulların seçim ekolojisi, yani kişiyi belli bir yönde seçim yapmaya iten toplumsal çevre, bir diğer koşulu ise seçim mimarisi olarak görmektedir. Kendi tercihlerinin, kararlarının eş olarak seçtiği kişi tarafından da destekleniyor ve kabul görüyor olması doğru bir birleşim olduğunun da göstergesi olmaktadır. Başak (37, Türkiye Temsilcisi) için müzakereye gerek kalmadan, fikir birliğinde olmak evlilik kararının doğruluğunu teyit etmesini kolaylaştırmıştır.

İlk görüşte aşk diyelim. Yani böyle ruh eşim olduğunu düşünüyorum. O yüzden de döndüm zaten. Ve ben onunla tanıştıktan sonra da Londra'dan kabul geldi. Çok enteresandı. Bütün hayalim Londra'ya gitmekti. Ama o kişiyi de bulmuşum hissediyorum. Ve bana git dedi. Yani mesela o da çok sevindi. Gitme demedi hiçbir zaman ve ben gittim yani bu arada hani bu enteresan bir şeydi bence. Hani gitme diyebilirdi ve ben gitmeyebilirdim yani. O kadar da şey etme. Gitme dese artık gitmeyecektim yani. Ama gitmem lazım falan. Böyle bir şekilde tanıştık (Başak,37, Türkiye Temsilcisi)

Neoliberalizmin ve hatta piyasa ekonomisinin geleneksel anlatıları, insanları özerk, kendi ayakları üzerinde duran, muhtaç olmayan bireyler olarak tanımlamaktadır. Ancak bu anlayış ile bireylere verilen özgüven motivasyonunun arkasında bakım emeğinin her daim varolduğu yadsınamaz. Bakılmak, bakmak, özen göstermek, severken sevilme, aşıkken âşık olunmak ve tüm bu duyguların karşılıklı olması bir arzudur. Aşkın ve cinselliğin temelinde beğenilme, değer görme, eşsiz bir varlık olarak kabul edilme duyguları ağırlıklı bir şekilde yer almaktadır. Kendimizi sevmek ise en temel motivasyon kaynağıdır. Bu denkleme göre, kendini sevebilmek için sevilme gerekir. Sevginin reddi sevilmeyle layık nesne statüsünün reddi kendinden nefreti doğurur. Kendini sevmek başkalarının bize sunduğu sevgiden yola çıkarak oluşur. Bauman'ın (2012:114-115) ifadesi ile, “[ç]ünkü kendimizi severken sevdiğimiz şey, sevilmeyle layık olan ben'lerimizdir”. Ona göre, bizim sevdiğimiz şey, sevilme durumu ya da umududur. *Sevgiye layık nesnelere* olmak, bu şekilde *kabul edilmek* ve bu kabulün *kanıtına* sahip olmak demektir. Evlilik ise bu kanıtın ilanıdır. Aşkın sevgiye bağlanması oldukça karmaşık bir mesele olmuştur. Aslında aşk hiçbir zaman tamamlanamayan, eksik olandır. Bu ilanla kabullenme ve ilişki süresince devam edecek belirsizliğe, kaybetme duygusuna son verme isteği de denilebilir. “Aşkın yaptığı tam da budur: Bir başkasını “herkes” ten söküp alır ve böylelikle “gayet tanımlı kişi” olarak “bir” başkasını yeniden şekillendirir; dinlenecek bir ağzı olan, bir şeyin meydana gelebilmesi için sohbet edilebilecek biri. Bu “bir şey” ne olmalıdır? Aşk, cevabı ertelemek ya da soru sormaktan kaçınmak anlamına gelir (2012:40). Bir başkasını tanımlı kişiye dönüştürmek, geleceği tanımsız kılmak anlamına gelir. Geleceğin tanımsızlığına razı olmak anlamına gelir. Yaşanmış bir yaşama, döllenmişinden son ânına dek razı olmak, insanlara bırakılan tek alan üzerinde bunu yapmak anlamına gelir: Eylemlerinin sonluluğu ile hedef ve sonuçlarının sonsuzluğu arasında uzanan boşluk üzerinde. Düzeni, doğru akış diye normalize edileni bu kadar isterken “tanımlı bir kişi ile tanımsız bir gelecekte bir düzen kurma arzudur bu. Ki bu; değişime tahammül göstermek,

dengelemeye çalışmak ve alışmakla ilintilidir. Aşk, kişinin karanlık üzerinde sınırlı da olsa denetimi olduğunu varsayar, gizli olanın seçici bir yaklaşımla Öteki'ne sunulmasını içerir- bu sunum süreci yakınlaşmayı, Öteki'nin giderek Bir'in parçası haline gelmesini, Bir'leşmeyi sağlar. Aşk, paradoksal bir fonksiyon olarak düşünülebilir, karanlık bağlamında iki ters dürtüyü içermesi nedeniyle. Bunlardan birisi, kişiyi kendisi hakkında olabildiğince çok şey anlatmaya (bilgi aktarmaya), kendisini daha, daha çok paylaşmaya, Öteki'ni iyice içine almaya, kendi karanlığını azaltmaya yöneltir (Akaş, 1995: 65). Cem Akaş'ın aşkın kişinin karanlık yönlerini iyileştirme üzerine anlattıkları ile Bauman'ın kendini sevmek için başka birisini sevmenin gerekliliğine işaret etmesi, aşkın bağlılık ve tutkudan çok daha derin bir içeriğe sahip olduğu iddiasını az da olsa açıklamaya faydalı olmuştur. Tez kapsamında görüşülen kadınlara doğrudan aşka dair soru sorulmasa da evlilik ve eşleri ile ilgili sorular sorarken aşktan bahsedenler olmuştur.

Aşkın ne olduğunu bilememek veya birçok kez farklı biçimlerde deneyimlemek, tarifini yapmayı da zorlaştırmaktadır. Gaye (45, Temsilci), tam da Bauman ve Akaş ile birleşen bir tanımla aşkı daha geniş kapsamlı bir duygu hali olan sevgiye dönüşmesi anlamında kullanmıştır. Erkek ve kadınların aşka, sevgiye bakış açısının farklılığını vurgulamıştır.

Aşk diye bir şey yoktur bence (gülüyor), ama onu şimdi anlıyorum. Aşk nedir? Aşk olarak da tanımlanan şey böyle biraz da cinsel çekim içinde olan işte sevgi ile aşk biraz birleşik. Kadınlar için başka erkekler için başka olan bir tür duygu. Hani böyle ikisi için ayrı olduğunu düşünüyorum (Gaye, 45, Temsilci)

Türkçe'de aşk ve sevginin ayrı sözcükler ve tariflere sahip olmasına karşın, İngilizce de "love" sözcüğü her iki anlamda da kullanılmaktadır. bell hooks, *Hep Aşka Dair* (2022: 19) adlı kitabında, herkes aşk hakkında daha fazla şey bilmek ister der ve sürdürür, cinselliğin her boyutu için nasıl yapılacağını öğreten dersler dahi mevcut olduğunu ancak aşkı öğreten okullar olmadığından dem vurmaktadır. Herkes, aşkı içgüdüsel olarak nasıl bileceğimizi varsayar. Buna karşı gelen ağır kanıtlara rağmen, hâlâ ailenin aşkın temel okulu olduğunu kabul ediyoruz. Aile içinde aşkı öğrenmeyenlerin, romantik ilişkilerde aşkı deneyimlemeleri beklenir. hooks'un ifadelerinden hareketle Gaye'nin de aşkı aile oluşumuyla sevgiye yönlendirmesi ve belirli bir çerçeveye almak istemesi aslında kadınlardan beklenen formatta ve Türkçede olduğu gibi "aşk" ve "sevgi" ikilemini, duygu analizini yaptığı kısacık sürede bile bir çatı olan evlilikte birleştirmesi dikkate değerdir.

Oldumm (gülüyor). Oldum ya işte. Aşık olduğumu düşündüğüm kişiyle evlendim, aşk diye birşey varsa. Ama şimdi daha derin bir sevgi olduğunu düşünüyorum. Bizim 22 yıl oldu, en baştaki o çekim hali yıllardan sonra farklı bir bağa dönüşüyor evlilik içinde... Ailem olarak görüyorum onu. Bence, iyi birisi iyi olduğunu düşünüyorum. Birçok olumsuz özellikleri de var birçok konuda güvenebileceğim birisi. Bazı konularda güvenmemem gerektiğini zamanla öğrendim. Yani ama hayatımı birlikte geçirebileceğim birisi. Öyle iyidir, hoştur, birtakım zorlukları vardır, kendi kafasının içinde yaşar, laf dinlemez falan filan onlar için de artık yapacak hiçbirşey yok (Gaye, 45, Temsilci).

Gaye aşkı tanımlamasa da âşık olduğu adamla evlendiğini, aşkın zamanla başka bir şey olarak anlattığı sevgiye dönüştüğünü belirtmiştir. İş yaşamında SWOT (güçlü, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditler) analizi yapıyormuşcasına anlattığı eşini, varolan şekli ile kabullenip, o “biricik” tanımlı kişi ile evliliğini devam ettirme çabası, düzeni devam ettirme isteğinin de bir göstergesidir.

Bir başka görüşmeci Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı), uzun yıllar, ülkenin önemli sağlık kurumlarından birinin başında, ailesinden kalan bir mirasın yükünü omuzlarında taşıyan, sert ve sağlam bir duruşu olan bir kadındır. Görüşme esnasında kendisinden baskın ve otoriter bir kadın olarak bahsedince, ona eşinin bu yapıyı nasıl karşıladığını sorduğumda verdiği yanıt oldukça şaşırtıcıdır. Cevabında kendi güçlenmesini hem entelektüel hem de psikolojik açıdan tamamladıktan sonra belli bir özgüven oluşturduğu anlaşılmıştır. Nur’un kendini değerlendirirken de ilk ve şu anki eşlerinden bahsederken erkek bakış açısına odaklanarak konuşması ve erkeğin güveneceği, sahipleneceği, evlenmek isteyip, evliliği sürdürmeye, belki partnerine tahammül etmesi, onu değer vermeye layık bulması gerekliliğini belirtmesi, bir kadın olarak aşkın sevginin son durağı sayılabilecek evliliğin aslında hep “öteki” nin bakış açısı ile değerlendirildiği söylenebilir. Kadınların bu muhasebeyi yaparken, güven duyulacak, kalender bir duruş sergileyerek her şeyi göğüslemesi eşlerinin onlarla bir ömrü geçirme isteğini de tetiklemektedir. Bu imajın ötekinin gözünde oluşması da aslında yine yeniden eş olmanın dışındaki rolleri ile de göz doldurması ve bu imajı eşinin gözünde de koruması için sürekli çalışması gerekli gibi gözükmektedir. Nur’un öznelliğini daha çok çalışma yaşamındaki statüsü üzerinden kurduğunu, en azından kendisinin bu şekilde ifade ettiğini net bir şekilde görebiliriz. Eşleri tarafından sevmeye layık olabilmek karşılıklı olarak emek verilmesine, anlaşılmaya ve anlamaya dayalı bir performanstır esasında.

İlk kocamın kaldırıp kaldıramayacağı bir kadınlığım yoktu. Yani meslektaşık. Ondan sonra o benden yaş olarak büyüktü. Zor bir kadındım ama, geri baktığım zaman, o zaman da aslında tutturduğum bazı şeyleri tutturmasam da olurmuş. İkinci Kocama gelince... İkinci Kocam beni hakikaten iyi kaldırdı. Geçenlerde hala bu konuyu uzun uzun konuştuk. Benim gibi güçlü kadınlar öyle eleştiriye falan gelemez. Beni eleştireceği zamanı, nasıl eleştireceğini söyleyeceği zaman beni bu gücümle sevdi. Bu güç onda güven oluşturuyor. Güven evliliklerde önemli bir mesele. Evet, güven önemli bir duygu ama her erkek her kadına güven duyamaz. O güven duyulacak kadının bir özelliğinin olması gerekir. Buna benim nezdinde güç deniyorsa güç ya da kararlı deniliyorsa kararlı ya da işte ne deyim ben amiyane tabir ne deniyorsa oda öyle. Ama o hal neyse bende onu sevdi. Zorlanmadı mı, zorlanmıyor mu zorlanıyor. Ben kızmıyorum muym, kızıyorum. Ama biz özümüzde birbirimize çok benziyoruz. Bizim fiziksel olarak ta birbirimize benzerliğimiz çok şaşırtıcıdır. Kolay günlerden mi geçtik, hayır. Ama dönüp baktığımız zaman o da oturdu. Her şeyiyle emek veriyorsun. Kızıyorsun. Kızmadık mı, Allah kızdık ama biz karşılığımızı aldık Murat'la (Nur, 48, YK Başkanı).

bell hooks' göre (2022:223), aşık kadınlar, dünyaya içsel hediyelerini sunarlar, karşılıklı olarak saygı gösterip takdir edecekleri yol arkadaşları ararlar, ruhların süregiden ve kalıcı duygu yoldaşlığı ararlar. hooks bu tarifi ile görüşmecilerin bir kısmının kurmak istedikleri dünyayı da tariflemiş olmaktadır. Bu tarif, aşkı ideal bir evlilik ile bağlantılayan, uzun soluklu karşılıklı anlaşılmaya dayalı, sabır isteyen bir düzen ve modern dünyanın kaosuna mesafelenmenin de tarifidir. Kendi yaşamını anlamlı hale getirmeyi görev edinen, kim oldukları ve nasıl bir yaşam istedikleri konusunda açık ve net olan görüşmecilerin bağlanma, sevmeye, sevilme, anlama, anlaşılma, arzuları olduğu aşıkardır ve sahip olunması gereken temel duygunun sevgi olduğu ve sevginin evlilik için bir temel bir söylenebilir. Kalıcı sevgi yaşamsaldır; çünkü istikrarlı ilişkilerde zaman içinde değişim gerçekleşir ve bu değişime şahit olan bizler kendimizi daha farklı biçimde tanırız (hooks, 2022:198). Dilara (45, Temsilci) de evliliğin ne anlama geldiğini anlatırken, kendisinin evlendiğinde olduğu kişiden çok başka bir kişi olduğu, eşinin de dönüşüp; ilk zamanlardaki gibi aynı huy ve alışkanlıklara sahip olmadığından söz etmiştir. Eşinin dönüşüme tanıklık ederek, dönüştüğü kişiye uyum sağlayabilmek ve bu dönüşümde altı çizili şekilde en önemli etkenler; anlaşılabilmeyi, anlamayı, belki de birbirine emanet olmayı devam ettirmektir. Emanet olmak, sırtını huzurla birine yaslayabilme rahatlığının ötesinde, yaşlılıkta eyleme geçememe, birine muhtaç olma endişesi ile ölüm korkusuna da dayanmaktadır. "Öteki"ni benim yapmak, çocuk var ise, bir ebeveynin yokluğu halinde, çocuğun/çocukların her anlamda anne veya babaya hem duygusal hem finansal anlamda emanet edilmesi de bu fikri desteklemektedir.

Evlilik bence iyi bir yol arkadaşlığı. Ya benim hep söylediğim bir şey vardır. Çok bozulan evlilik gördüm. Benim evliliğimde sıkıntılı zamanlarım da oldu. Bence evlilik şöyle insanlar birbirlerinden hoşlanıyorlar, birlikte olmaya başlıyorlar, hayatı paylaşmaya başlıyorlar ki bence çok eğlenmek lazım aynı zamanda da aynı yöne evrilmek lazım. Biz 23-24 sene falan oldu birlikte olmaya başlayalı. Demir'in 24 sene önce olduğu kadından bende bir şeyler var ama hepsi değil. Benim evlendiğim adamdan da ilk evlendiğim zamandan kalan bir şeyler var ama o da şu an aynı değil. Ben 5 sene önceki Demir için de aynı diyemem. O da muhtemelen 5 sene önceki Dilara için farklı şeyler söyler. Kimileri katlanılabilir, kimileri katlanılamaz şeyler bunların. Ama bence şöyle; biz aynı yöne doğru gidebildik, aynı şeylerden zaman içerisinde keyif alabildik. Birbirimize başka alanlar tanıtılabildik ve o anlamda keyifli oldu. Biz zaman içerisinde çok kimileri şey der çok iyi arkadaşlık evlendik. Biz flörtten çok, iyi arkadaşlığa evrildik. Hatta şu anda sırdaşlığa doğru da gidiyoruz herhalde öyle de bir şey diyebilirim. Evlilik keyifli bir şey. Zaman zaman keyifli, zaman zaman can sıkıcı herkes de olduğu gibi. Girintisi, çıkıntısı var zorlukları var, keyifli yanları var (Dilara, 45, Temsilci).

Birlikte dönüşüm, uyum sağlama ve esnekliğin önemi uzun süren bu ilişkide, ilişkinin sağlığı ve kalitesi açısından büyük önem taşıması Deniz tarafından dile getirilmiştir. “Hiç de gerekli olmayan” evliliğin düzenin “temel şartı” olması ise ikircikli, dinamik bir sürece de işaret etmektedir. Bu bağlamda, bu zor, belirsiz, zaman zaman kontrol altına alınabilen, müzakere ile devam eden ilişkiyi kesintisiz emek vererek kolaylaştırmak ancak arkadaşlık ile mümkün gibi görünmektedir.

Evlilik çok gerekli bir şey değil. Evlilik sonuçta düzen ifade ediyor. Bir hayatı birlikte paylaşmak, zorlukların birlikte üstesinden gelmek. Tabii ki karşıdaki insan bu güveni verebiliyorsa, birlikte bir şeyi paylaşabiliyorsa o zaman güzel bir şey. Ama yoksa, bunu yapamıyorsanız o zaman iyi bir şey değil. Birlikte hayatı sırtlanabiliyorsanız, birbirinizden feyz alabiliyorsanız, kısaca arkadaşlık yani (Deniz, 44, Köşe Yazarı)

Evlilik ve birtelikteliklerdeki duygusal yalnızlık, ilgisizlik ve ekonomik olarak geçimin sağlanamaması bir yana ataerkinin getirdiği şiddet etkisi de toplumumuzda ayrılık ve boşanmaları yaratan en önemli faktörlerdendir¹³. Boşanma sebepleri kategorik olarak

¹³ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, En az bir kez boşanmış bireylerin (görüşme sırasındaki medeni durumuna bakılmaksızın ve birden fazla boşanmış bireylerin son boşanma olayına göre) boşanma nedenleri incelendiğinde, %32,2 ile sorumsuz ve ilgisiz davranma ilk sırada yer almıştır. Bu boşanma nedenini %14,1 ile aldatma, %9,8 ile evin ekonomik olarak geçimini sağlayamama ve %8,1 ile dayak/kötü muamele izlemiştir. Boşanmış kadın ve erkeklere göre en önemli boşanma nedeni eşlerinin sorumsuz ve ilgisiz davranması olmuştur. Bu oran, erkeklere göre %41,2, kadınlara göre %24,2 oldu. Kadınlara göre sorumsuz ve ilgisiz davranmadan sonra en önemli boşanma nedenleri %19,3 ile aldatma ve %14,6 ile dayak ve kötü muamele olmuştur. Dördüncü olarak da %9,9 ile evin ekonomik geçimin sağlanmaması olmuştur.

aynı olsa da kadınların ve erkeklerin boşanmaya sebep gösterdiği nedenler birbirinden matematiksel olarak farklıdır. Ancak yüzdeler farklı olsa da ilgisiz ve sorumsuz davranmanın ilk neden olması toplumsal cinsiyet eşitliğinin, çiftler için, her iki tarafın da diğeri tarafından olumlanabileceği bir bağlam yaratma olasılığı olduğunu da gösterebilir. Bu bağlamda, bell hooks'un iddia ettiği üzere, bu tarz bir olumlamanın evlilik sonsuza dek sürmese bile mutluluğu artıracacağı, dahası, denklik zemini üzerine kurulan ve aradaki bağı temel teşkil eden arkadaşlığın devamına yardımcı olabileceği düşünülebilir (hooks, 2012: 104). Oya (56, Genel Müdür Yardımcısı) da evliliği bir hayat paylaşımı olarak değerlendirirken, eşitliğin önemini vurgulamıştır. Eşinden daha farklı kariyer basamaklarında bulunmasına karşın, her daim birbirlerini desteklediklerini, rekabetin değil birliğin var olduğu tam anlamıyla eşitlikçi, paylaşımcı, uyum içerisinde bir evlilik anlayışı benimsediklerini anlatmaktadır.

Vallahi evlilik aslında hayat arkadaşı demek. Yani eşim benim için benim hayat arkadaşım. Bir yolda beraber yürüyoruz. Yan yana yürüyoruz. Hiç o önde, ben arkadayım, ne o arkada. Birlikte yürüyoruz, hayatı paylaşıyoruz...Çok severek, çok severek evlendik, evlat olmadı...benim için zaten önemli olan zaten bir hani fiziksel bir şeyin zaten o başta olması gerekiyor. O çekiminin olması gerekiyor ama ondan sonra hani medeni olması kadın-erkek eşitliği, kadına nasıl davranıyor, yaşlıya nasıl davranıyor, çocuğa nasıl davranıyor yani nasıl bir insan yani? Esas olan iyi bir insan özelliğine sahip olması değil mi? İyi bir insandı. Olaylara vicdanlı bir insandı. Vicdan benim için çok önemli. Vicdan, adalet bunlar önemli. Yani dolayısıyla gayet rahat bir şekilde bugüne kadar geldik. Otuz dört yıl, çok uzun. Güzel yıllar geçirdik. Zor yıllar geçirdik, çok zor şeyler de yaşadık bu arada. Ama hep yan yanaydık, hala da öyleyiz yani. Birbirimize sormadan hiçbir şey yapmayız Birbirimizden bir şey saklamayız (Oya, 56, Genel Müdür Yardımcısı).

Evlilik ideal olarak uyumlu bir birlikte yaşama pratiğiyken evli olma durumu bir toplumsal statü elde etme veya toplumsal açıdan olumlu bir etiket taşımanın yolu olarak da görülmektedir. Sevgi (52, Kurucu Ortak) evlilik kurumunun gerekliliğini sorgularken toplumsal imaj açısından da faydalı olabileceğini belirtmiştir. Burada önemli olan, erkeğin belirli/biricik bir kişi olması değil, kadının kendi değerini bulması, kendini değerli hissetmesi ve kendini sosyal çevresinde eğitilmiş, saygılı bir eş olarak gururlu bir şekilde temsil edebileceğine güvendiği bir partner ile yaşamasıdır da.

Erişim Tarihi: 28.02.2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813#:~:text=En%20C3%B6nemli%20bo%20C5%9Fanma%20nedeni%20sorumsuz%20ve%20ilgisiz%20davranma%20oldu&text=Bu%20oran%2C%20erkeklerle%20g%C3%B6re%2041.ekonomik%20olarak%20ge%C3%A7imini%20sa%C4%9Flayamama%20oldu>.

Asla gerekli bir kurum değil. Bence kişilerin kendini gerçekleştirirken o yolculukta yanında durmak isteyecek partner vardır. Bir gün o partner değişir başka bir partner da gelebilir. O partnerle anlam kazanmak isteyebilirsin, anlam ihtiyacı evlilikle bazen tezahür edebilir. Ama bazen o evliliğin getirdiği kurum imajı olmadan da bunu yaşayabilirsin. Benim kızım, hiç evli olmadan bir partneri olsa en ufak sıkıntı duymam. Bence evlilik gerekli değil sadece toplumda çizgini doğru ifade edebilmek adına bir imaj gerekliliği, etiket (Sevgi, 52, Kurucu Ortak).

Sevgi (52, Kurucu Ortak), Oya (56, Genel Müdür Yardımcısı) ve Deniz'in (44, Köşe Yazarı) bu tasvirleri evliliğin tam bir "takım oyunu" ve "bütünün uyumlu parçaları" olma ihtimalini ve gerekliliğini de hatırlatmaktadır. Erving Goffman, bireylerin insan ilişkilerini, etkileşimlerini ve ilişkiselliklerini bir tiyatro oyunu gibi sergilediklerini gösteren *Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu* (2014) adlı kitabında bir bireyin eylemlerini, benliğini topluma karşı nasıl gösterdiği, ötekinin bakışını, hissiyatını nasıl değiştirdiği, etkileyebildiğini esasen "performans" olarak değerlendirmiştir. Yaşamı bir rutin olarak ele aldığımızda ise bu performansın sergilenmesinde kendisi ile iş birliğinde bulunan bireyler kümesinden söz etmek için "performans takımı" veya kısaca "takım" kavramlarını kullanmıştır. Evlilikte eşler bir takım olmuştur artık ve bu takımın ömür boyu beraber devam etmesi gerekmez de süreç içerisinde her ikisinin de birbirini tamamlayan, bütünlüklü, bireyselde olduğu gibi bazen yapmacık bazense profesyonel performanslar sergilemeleri gerekmektedir. Bu performansların tezatlıkları çatışmaya dönüşmesin diye tahammül ve birlik anlayışı sarsılmaması gereken kolonlar gibidir. Burada, kadınların erkekleri "öteki" gibi görmek istememeleri de ait olmak ve sahip olma duygularının göstereni olabilir.

Birbirini geliştirme, kendi eksik hissettiğin tarafların partnerin ile tamamlanması ki bu hem maddi hem de manevi açıdan olabilir, anlatılarda belli bir desen oluşturmuştur.

Nasıl bir ilişkimiz var, karşılıklı anlayışa dayalı bir ilişki ve birbirimizi tanıyoruz. Birlikte de büyüdük zaten. Öyle gibi oldu. Yani 12 yıl oldu işte evleneli. Saygı, sevgi, ne bileyim hepsi var yani. Karakter olarak farklı yanlarımız da çok. O bir mühendis. Onun için siyah veya beyaz yani. Bu kadar net. Bir şeyin neden olmayacağını çok net anlatır size yani bir şey söyleyeyim; çok güzel anlatır yani nasıl olmaz bu? Bana sorarsanız da bu tamamen ben bu da işte babadan falan gelen bir şey. Ben de biraz şeyimdir yani. Her şey olabilir ya. Neden olmasın, bir şeyin nasıl olabileceğini ben de onun nasıl olmayacağını anlattığı kadar güzel anlatırım. Yani aslında o da negatif bir yaklaşım bana göre, işte orada çatışma yaşıyoruz. Yani bana çok negatif bir şey geliyor ama o çözüyoruz yani denge diyelim (Başak, 37, Türkiye Temsilcisi)

Eşlerden her birinin, diğeri vasıtasıyla edindiği tüm iyelikleri, örneğin bir ismi (bazen bir soyluluk unvanı), malları, gelirleri, ilişkileri, toplumsal bir statüyü (çifti oluşturan eşlerin, eşinin konumu aracılığıyla cinsiyetine, toplumsal konumuna ve bu iki konum arasındaki mesafeye bağlı olarak nitelendirilecek) işin içine katmadan, bir bireyi tanımlamanın ne kadar zor olduğunu (Bourdieu, 2015:168) söylemek gereklidir. Ne de olsa iyi bir aile olmak, bütünlüklü, uyumlu, gıpta edilecek mutluluğa sahip gerçekçi dış temsili, tamamlanmayı ve bunlarla bütünlünen sağlam bir aile ve çift imajına sahip olmayı da gerektirmektedir. Anlatılanlar ışığında, kazancı, ekonomik sermayesi, sosyal sermayesi güçlü dahi olsa kadınların bunu bir etiket gibi gördüğü söylenebilir. Evlilikten sonra elde edilen simgesel sermayenin sunumu ve toplumdaki yeri yalnızca kadınların tek başına dış temsili değil sanki birbirini tamamlayan parçaları gibi eşinin de görünürlüğü, temsilini ve bu temsilin etkisini değiştirebilmektedir. Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi) evlilikten sonra özellikle çevrelerinde eşine bakışın değiştiğinden söz etmiş, vine, eşine, çocuklarına bağlılığını anlatmıştır. Bu, evlilik veya ilişkilerde birlikte olmak için seçilen kişinin doğruluğu, ahlaki özellikleri ile kadın veya erkeğin seçimlerinin doğruluğu toplum tarafından da onaylandığı anlamına gelmektedir. Eliz'in anlatısında birliktelik tercihinin toplumsal olarak olumlanması ve eşinin dışarıda anlatılanların aksine uyumlu, sakin, evcimen olmasının kendinden kaynakladığı iması da bulunmaktadır. Eşini olumlu yönde değiştirebilmek, yuva ve örnek evliliğe layık birer birey yapabilmek de bir kadının başarısını ve toplumsal statüsünü desteklemektedir.

O yüzden herkes bu Orhan mı? Orhan Er mi falan? Yani Orhan sanki ele avuca gelmez bir adammış gibi herhalde algı. El avucu gelmez derken... onu yapar, bunu yapar, Böyle birileri ne der ki o kadıncağz evde yemek yapan karısı vardır? Orhan da yani o Orhan yani. Normal işini yapar aynen öyle. Normal erkekler gibi (Eliz, 42, YK Üyesi).

Toplum nezdinde evlilik temsiline gereklilikleri vardır. Çocuk sahibi olmak da bunlardan biridir. Eva Illouz'a (2013) göre iyi bir evlilik, kişinin rolünü başarıyla oynama kapasitesine, yani rolüne eşlik eden duyguları hissetmesi ve sergilemesine bağlıdır. Rollerin yerine getirilmesinde yol gösterici olan ahlaki çerçeve içerisinde bağlanmak, kişinin başkasına verdiği sözü tutması, kişinin toplumsal rolünü oynaması, buna eşlik eden (gerçek) duyguları hissetmesi şarttır. Dolayısıyla bağlanma, duygulara hem evlilik öncesinde hem de evlilik sırasında yol gösteren ve aktörleri yapmaları gerekenin ne olduğu sorusuyla iç dünyaları hakkında düşünmeye iten ahlaki bir yapıdır. Bu, insanların

iç dünyaları ya da duyguları olmadığı anlamına gelmez, daha ziyade bu iç dünya deontolojik bir yapıya sahiptir ve kişilerin ne yapmaları ne olmaları gerektiği bilgisi tarafından belirlenmektedir (Illouz, 2013:70).

Anne/baba olmak bu ahlaki temsillerden, zorunlu rollerden ve dolayısıyla ideal olmanın başarı kriterlerinden biridir. Çocuğun ahlak ve etik ile bağlantısı da bağlılığı güçlendirmesi ve eşlerin birbirinden kopuşunu zorlaştırmasıdır. Modern ve orta sınıfa mensup kadınların evlilik piyasasındaki zaman algıları ölümün bakış açısıyla değil, "doğurganlıklarının" bakış açısıyla şekillenir. Aşk alanında kadınlar için sınır, çocuk sahibi olmakla belirlenir (Illouz, 2013:131). Çocuk sahibi olabilmek için, biyolojik olarak yaşın önemi, yakın akrabaların, büyüklerin çocuklara bakım verebilme ihtimalleri, kariyerlerini riske edemeyecekleri kadar yükselmiş olmamaları bu şartı sorgulamaya yetmektedir. Doğurganlık ve çocuğa bakabilecek bedensel eforu kaldırabilmek elbette ki biyolojik yaş ile de ilişkilendirilir. Görüşmecilerden Eliz'in (41, Yönetim Kurulu Üyesi) arkadaşlarının evliliğe karşı tutumları ve 30'lu yaşlara kadar evlenmeme kararları, birbirlerini de bu konuda uyarmaları 2000'lerde evlenecek çağa gelmek, toplumsal baskının en kayda değer işaretlerinden biri gibi gözükmektedir. Coward (1995) kadınların evlilik geleneklerini reddettiklerine, evliliğin sahiplenme, boyun eğme ve itaat etme çağrışımlarının onları rahatsız ettiği yolunda genel bir görüş olduğunu ileri sürmektedir. Ona göre, tüm bu etkenler -kadınların kamusal başarıları ve aile yapılarında gözlenen büyük akışkanlık-erkek egemenliğinin kalesi olan ailenin yavaş yavaş dağılmasıyla birlikte kadınların kaderlerinde büyük bir iyileşme olduğu düşüncesini destekliyor gibi görünmektedir. Ancak, tüm bunlara karşın, kadınların bu iyileşmeye neden şevkle sarılmadıklarının gerçek bir merak konusu olduğunu söylemektedir ve kadınların neden evlendiklerini sormaktadır (Coward, 1995:12). Görüşmeciler arasında evliliğin lüzumsuz, gereksiz bir kurum olduğu fikrinin yaygınlığına karşın, evlenmeyen bir tek görüşmeci olmaması da şaşırtıcıdır. Aşkın sevgiye dönüşerek geleceğe dönük risklerin azaltılması, çocuğun dünyaya gelmesi ile ayrılma risklerinin en aza indirilmesi ilüzyonu ile süreç devam etmekte veya son bulmaktadır. Görüşmecilere, evlenme sebebi sorulduğunda, çok geç evlenmemenin bir kriter olduğunu doğrudan dile getirmemelerine karşın zamanında çocuk sahibi olma yanıtını vermişlerdir.

Bu arada arkadaşların arasında ilk evlenen benimdir. Bak arkadaş ortamı çok önemli. Ben otuz iki yaşında evlendim. Dört kız, çok yakın arkadaşız biz. Bana ne dediler biliyor musun? Üçü, diğer üçü. Sen zaten evliliği hep merak ettin dediler. Otuz iki yaşında. “Gerizekalı mısınız siz?” diyorum. Biri de otuz beşte evlendi, biri otuz dörtte evlendi ya pardon da ben otuz yaşında evlendim. 32’de anne oldum. Sen çok meraklıydın... Otuz üçte evlendi. Diğer de otuz altıda evlendi. İşte bir 35’de anne oldu, biri 37’de, biri 41 hala evlenmedi. Arkadaş çevresi çok önemli. Bizde evlenmek bir artı ama aksine lüzumsuz bir şey (gülüyor) (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi).

Bireylerin hayatlarını düzenleme konusunda her şeyin bir zamanı vardır. Toplumsal normlar çerçevesinde, evliliğin özellikle de çocuk sahibi olmanın bir yaşı bulunmaktadır. Yaşın bir biyolojik sınır olarak belirlenmesinin dışında, bir çocuk sahibi olmak düşünüldüğünde mutlaka yasal bir bağ ile birleşmek elzemdir. Çocuk sahibi olmak, çocuğun mutlu bir aile ortamı içerisinde, ebeveynlerinin ortak sevgi ve ilgisi ile büyümesi kadınların en büyük beklentisidir evlilikten.

Şimdi bir anlamı yok diyeceğim [kahkahalar]. Bence çocuk. Çocuk oluncaya kadar hayatında bir şey değişmiyor ki; flört, gezmeye, tozma. İşte yine toplumun belirttiği bir şey evlilik kurumu, aslında olmasa da olur, bir arada yaşayabilirsin. Seviyeli bir birlikteliğimiz her zaman olabilir [gülüyor]. Ama çocuk tabii, çocuğun güzel bir aile ortamında yaşayıp, büyümesi başka, evli olmadan da büyüyebilir ama. O çok ayrı bir konu (Feride, 53, İşletme Direktörü)

Irmak (45, Temsilci), evliliğin gerekli olmadığını ancak yukarıda belirtilen tüm nedenleri sıralayarak insanların neden evlendiğini özetlemiştir ki bu tanımlamanın içerisinde yalnızlık korkusu, aşk, cinsellik, çocuk, toplumsal kalıp yargıların hepsine değinmiştir. Özgürlük alanının süreç içerisinde bireylerin değişime uğramaları ile daralması, birbirlerinden sıkılma, tahammülsüzlük ve birbirlerini yıpratmamaları için mesafelenmenin doğru olacağına değinmiştir. Bunun yanı sıra, diğer görüşmeciler gibi Irmak da birbirini anlayabilme, hayat yolculuğunda uyumlu bir arkadaş isteğini yinelemiştir.

Bence bir canlı 1 ya da 2 kez dener hayatında evliliği (gülüyor). Çok gerekli mi, çok gerekli değil. Yani neden evleniyoruz? Genel olayımız yalnız kalmak istememek, iki. Üreme isteği, üç toplumsal baskı mutlaka bir ailemiz olsun olayı, dört bir yaştan sonra iyi bir hayat arkadaşı bulmak, beş sevdiğin adam veya kadını kendine ait biçimde o sınırları çekme isteği. Tüm bunların etkili olduğunu düşünüyorum. Şu daha belki mantıklı olabilir; birlikte yaşasınlar, çocuk yapmaya karar verdiğinde evlensin insanlar, daha sağlıklı olabilir. Çünkü, sonrasında işte 5 yılda bir evlilik sözleşmesi mi getirsek gibi geyik muhabbetleri dönüyor. Çok insanların birbirini böyle baymamaları gerekiyor bence evlilikten... O da benim gibi çok yoğun. Bu pandemi olmadan önce haftada 3

gün o dışardaydı, 2 gün ben şehir ya da yurt dışına çıkıyordum. Evet halen yoğun çalışıyor, ben de halen yoğun çalışıyorum. Gerçekten özellikle oturduktan sonra yaşın kafa kafa, kafa konuşabilme, birbirini anlayabilme, birbirine tahammül edebilme, sessizken rahat vakit geçirme. Her şey çünkü zamanla yaşlanabiliyor, o olabiliyor bu olabiliyor ama bunlar temel işler gibi geliyor (Irmak, 45, Temsilci).

Irmak'ın vurguladığı anlama, değer görme-verme, tahammül aslında ideal ve akılcı bir eş tasviri vermektedir. Evlilik ancak bu temeller üzerine oturduğunda devam edecek bir süreç, huzur arayışında bir duraktır ve kadın hayatında özellikle çocuk sahibi olmayı istiyorsa denenmesi gereken tek doğru yanıtı olan zorunlu sınav gibidir. Irmak'ın anlattıkları görüşmedeki tüm kadınlar nezdinde bir gerçeklik düzlemi oluşturmaktadır ki; evlilik bir statü göstergesidir. Evli olmak, uyumlu bir eşe sahip olmak, anlaşabildiğin ve en önemlisi uyumlu olduğun bir partnerinin olması orta-orta-üst sınıf kadınların çok yüksek sesle dile getirmeseler de olmazsa olmaz bir koşulu gibi kabul görmüştür.

3.1.4.1 Alma-Verme Dengesi

Arlie Hochschild (2012a) toplumsal cinsiyet stratejilerinin insanların bu rolleri nasıl algıladıkları ve hissettikleriyle ilgili olduğunu vurgulamaktadır. Ona göre, insanlar genellikle çocukluk deneyimleri ve duygularıyla şekillenen cinsiyet inançlarına dayanarak evlilik rollerini tanımlarlar. Hochschild, yaptığı araştırma çerçevesinde, çiftlerin evlilik rolleri ideolojilerini üç kategoriye ayırmaktadır: geleneksel (saf), geçişsel ve eşitlikçi roller¹⁴. Tez çerçevesinde görüşülen kadınların evliliklerine dair anlatılarının bir kısmı geçişsel, bir kısmı ise eşitlikçi rolleri yansıtmaktadır. Görüşmeciler, evlilik rolleri hakkındaki tutumlarını ifade ederken, cinsiyet normlarına uymak, gerçek duygularını ifade etmekte tereddüt etmek veya zaman içerisinde değişen, dönüşen tutumları nedeniyle çelişkili ifadeler kullanmışlardır. Toplumsal cinsiyet ideolojilerinin kişilerin kültürel fikirleri ve geçmiş deneyimleriyle şekillendiği ve aynı zamanda mevcut

¹⁴ Geleneksel rolleri, kadınlar için evlilik ve ailenin hayatlarının odak noktası olmasını isterken, ev işleri ve bakım odaklı çalışmaktan, memnuniyet duyarlar ve eşlerinin kariyerine odaklanmasını normal karşılamaktırlar, kendilerinin eşlerinden daha az güce sahip olduklarını kabullenmektedirler. Erkekler de aynı yönde bir görüş benimsemektedir. Geçişsel rollerin benimsenmesi kadınların hem evlilik hem de iş hayatında başarılı olmak istedikleri bir tutum ile evde çalışmaktan ve ev işlerini yapmaktan memnuniyet duyduklarını, ancak eşlerinin de evde sorumluluk almasını beklemektedirler. Tipik bir geçişsel erkek, karısının çalışmasını destekler, ancak evde çoğu işin ona ait olmasını beklemektedir. "Saf" eşitlikçi olan, kocasıyla aynı alanlarla özdeşleşmek istiyor ve evlilikte eşit miktarda güç sahibi olmak istiyor. Bazıları çiftin ev odaklı olmasını isterken, diğerleri kariyerlerine odaklanmasını ister veya ikisi arasında bir dengeyi ortak olarak sürdürmelerini istemektedirler.

fırsatları da dikkate aldığı belirtilmektedir. Bu, iş ve evlilik piyasasındaki rol ve beklentilere göre şekillenmektedir. Dolayısıyla hem kadınlar hem de erkekler için duruma ve kişiye göre davranışlarına şekil verme eğilimi de mevcuttur. Evlilikteki eş kombinasyonları, karşısındaki kişinin eğilimlerine, kişiliğine, sınırlarına göre de şekillenmekte, süreç boyunca değişerek, uyum sağlanmaktadır. Bu ifadeler yalnızca evlilikle ilgili sorular sorulduğunda bazı görüşmeciler açısından daha yapılandırılmış cevaplar içerirken, bazıları için ise genel yaşam hikâyeleri ile paralel ilerlemektedir.

Karı-kocalık rollerini üstlenirken temel duygu eşitlik odaklı ise, bu ancak eşitliğin anlamına tezat biçimde bir dengeleme ile yani güç için savaşarak mümkün olabilmektedir. Eşitlik bir mücadele vermeyi gerektirmektedir. Bu mücadele bazen sakin bazense oldukça hararetli bir biçimde gerçekleşmektedir. Kadınlar, eşitliğe kendi sınırlarını da koruyarak, önceliklerini gözeterek ulaşmaya çalışmaktadırlar. Dolayısıyla, tez çerçevesinde görüşülen kadınların ifadelerinin genelinin analizine, evlilik rollerini benimsemenin temel lokomotifini, Eva Illouz'un (2013:30) tarihçilerin yorumlarını bir araya getirerek kullandığı "duygusalımsal bireycilik"¹⁵ "affective individualism" kavramı yardımcı olacaktır. Bu kavram, romantik bağlılığın evlilik bağı kurmanın temeli olduğu inancı ve kişisel ilişkilerde, bireylerin karşısındakine bakma, onu destekleme yükümlülüğünden çok, ilişkinin her iki birey açısından da ödüllendirici olmasını ve özerkliğin korunmasını vurgulayan bir yaklaşımdan söz etmektedir. Bu ödüllendirme bazen özerklik isterken kısıtlamadan, kadınların kararlarını doğrudan etkilemekten uzak kalan bir partneri temsil ederken, bazense kendine değer kazandırdığına inandığı bir alma-verme dengesi ile oluşmaktadır. Bu denge duygusal, psikolojik ve ekonomik bir alışveriş çerçevesinde gerçekleşebilmektedir. Bu bağlamda, yalnızca erkeğin yüceltilmesini bir kenara bırakan kadınların, bu dengeyi nasıl kurduklarını da görmemizi sağlamaktadır. Denge sağlanırken performe ettikleri roller kilit noktada bulunmaktadır. Eva Illouz'un kullandığı şekli ile "duygusal bireycilik" ve bell hooks'un (2012)

¹⁵ "Duygusal Bireycilik," sosyolog Eva Illouz'un *Aşk Neden Acıtır* adlı kitabında sözünü ettiği ve tarihçilerin duygular, ilişkiler ve modern toplum üzerine çalışmalarında tartıştığı bir kavramdır. Bu terim, bireylerin duygusal refahlarını, isteklerini ve kişisel tatminlerini toplumsal veya toplumsal normların önünde tuttukları kültürel ve sosyal bir fenomeni ifade eder. Duygusal bireycilikle karakterize edilen bir toplumda, kişisel mutluluk ve duygusal tatmin genellikle öncelik kazanır ve bu, insanların ilişkilere, aileye ve kişisel tatmin anlayışlarına yaklaşımlarında değişikliklere yol açabilir.

“birliktelik modeli” kavramları aslında Hochschild’ın sözünü ettiği üç rolden gelenekselden ziyade geçişsel ve eşitlikçi tutumları neden benimsediğini de çözümlenmeye yardımcı olacaktır. Ayrıca, eşitlikçi gözükken ancak geçişsel kalan rol tutumlarının sebeplerini de detaylandırmaya destek sağlayacaktır.

Bölümün başında sözü edildiği üzere, iyi bir yol arkadaşlığı, anlaşılma, anlama ve dengeyi kurma gibi temellere dayanmaktadır. Bu yol arkadaşlığı, bir birliktelik modelidir. Birliktelik modeli, birlikte var olma ve birbirine bağlı olmayı, yaşayan tüm varlıklar arasındaki organik ilişki olarak görür. Bu modelde kişi ister kadın ister erkek olsun, benlik her zaman kişinin kimliğinin özünde yer alır. Ataerkil erkeklik, erkeklere patolojik düzeyde narsist ve çocuksu olmayı öğretir; psikolojik olarak kendilerini erkek doğdukları için elde ettikleri-her ne kadar göreceli olsa da ayrıcalıklar üzerinden tanımlamaya bağımlı olmayı öğretir. Bu nedenle birçok erkek bu ayrıcalık ellerinden alınırca varoluşlarının tehdit edildiğini düşünür. Birliktelik modeli eril kimlik, aynen dişil karşıtı gibi özü itibarıyla ilişkiselliğe eğilimli olan bir erdem kavramı etrafında şekillenecektir. Kültür, erkeklerin saldırma isteği ile doğduklarını varsaymak yerine, içkin bağ kurma isteği ile doğduklarını var sayacaktır (hooks, 2018: 125-16). Böyle düşünmenin ve iyimser umudun sebebi güçlü kadınların düzen arayışında sergiledikleri ideal-süper kadın imajının eşleri açısından bir tehdit olarak görülebileceği tehlikesidir. Bu tehlikeyi savuşturmak için kendi içkin bağ kurma isteklerini, erkeklere de yansıtmaları bunun gerekliliğini usulca sezdirmeden aşılamları gerekmektedir. Evlendikleri erkeklerin bir kısmında bu bakış açısı varken, bazı kadınlar eşlerine bunu göstermeye çalışmakta bazıları ise, eşlerini kabullenmeye veya eşlerin benimsediği tutumları görmezden gelmeye karar vermişlerdir. Görüşmecilerin kadın olarak içkin bir bağ kurma isteği, birlikte öğrenme, birlikte para kazanma, beraber güçlenmeye dayandırdığı evlilik bir çeşit yoldaşlık, duygudaşlık olarak değerlendirilmektedir. Çalışma çerçevesinde, yalnızca kendilerinden dinlediğim yaşamları eşleri tarafından da aynı şekilde yorumlanıyor mu sorusu elbetteki bakidir.

Perihan (39, Firma Ortağı), eşinin evliliğe, kendisine, çocuklarına dair tavırları ve sistemik davranışlarının ailesinden ve yetişme kültüründen kaynakladığını dile getirirken, eşi ile birlikteliklerinden söz ederken geçişsel rollerin altını çizmektedir. Eşi, Perihan’ın

çalışmasını, eve ve çocuklara dair sorumlulukları üstlenmesini gayet normal bir biçimde kabul ederken, kendisi ile aynı özgürlüklere sahip olmasını kabullenememektedir.

Ya ben aslında aynı Perihanım ve oradaki yetilerim evde de çok işime yarar o da aynı bir konu. Kullanılıyor. Ama işte eşim bunu çok kabullenemedi. Eşim bunu çok kabullenemedi...Öyle istiyor. Onun alıştığı formatta, ben erkeğim diyor. Benim dediğim olur da bilmem ne de falan. Ama herhangi bir sorumluluk almayı öğrenmemiş, yani bir şey yapamıyor. Yapmak istese deiyi tamam sen yap o zaman. Yani şimdi her şeyi organize etmek durumunda kalıyorum ya o yapmadı. Zaten yapması gerektiğine inanmıyor...Ve yapamıyor. Şimdi yapan kişi, çekip çeviren bir yerde patronaja sahip olur. Çekip çevirip patronaja da sahip olunca onu da kaldıramıyor çünkü kültüründe, erkek biraz üstündür var. Erkekve benim dediğim olacak falan bana da... (Perihan, 39, Firma Ortağı).

Görüşmeler kapsamında, erkeklerin yetiştirilme biçiminin ataerkil anlayışa dayandığı, kültürel kodların davranışlarına ideolojik olarak işlendiği görülmektedir. Erkeklerin ev işleri ve çocuk bakımı, duygusal emek ile mesafelenmelerinin sebebinin bir tür beceri eksikliği ve öğrenilememiş hüneler olduğu kabul edilmiştir. Bu beceri eksikliği ve hünersizlik kadınlar tarafından alttan alınabilir bir talihsizlik olarak da görülmektedir. Ev düzeni, iş bölümü, çocuk bakımı, yemek yapılması ve ev düzeninin yıllar içerisinde eşleri tarafından erkeklere sevecenlik ve anlayışla öğretilmeye çalışılması da göze çarpan bir saptamadır. Bu saptamada uzun saatler, yorucu işlerde çalışan kadınlar, ev işi düzenlemeleri, temizlik ve iş bölümünün olmamasının yükü ile sinirlilik, tahammülsüzlük, yorgunluk, tükenmişlik gibi çok ciddi sorunlar yaşamaktadır. Kadınların evlilik devam etmesi gereken bir düzenmiş gibi eşlerine halen şefkat göstermesi elbetteki patriyarka hakikatının bir kaya kadar ağır biçimde olduğu yerden kalkmaması, ortadan kaldırılmak üzere sürüklenememesine, yine yeniden üretebilmesini ve hatta sağlamlaşmasına sebep olmaktadır. Şefkat ve sevilme isteğinin birlikte yoğun olduğu bu düzende bakım hizmetleri ve ev işlerindeki sorumluluğun çoğunlukla bir kişinin, “kadının” üzerinde yoğunlaştığı söylenebilir. Kadınlarla erkeklerin ilişkilerindeki pek çok değişime rağmen, kadınlar hâlâ kendilerini yalnızca geleneksel aile yapılarına değil, erkeklerin kendilerine de uydurmaya çalışıyorlar. “Kadınlar hala geleneksel duygusal gündemin mantığına sadık kalıyor ve böylece her şeyin eskisi gibi muhafaza edilmesinde erkekler kadar rol oynuyorlar” diyen Rosalind Coward’ın (1995:137) yaklaşık otuz sene önce yaptığı bu tespitin o dönemde yeni doğan veya çocuk yaşta olan kadınların yaşamlarını belirleyici bir strateji olması toplumsal cinsiyet eşitliğinde

ilerlemenin çok ağır olduğunun da bir göstergesi olmuştur. Görüşmecilerimden Dilara'nın (45, Temsilci) eşinin ev işlerine, yemek yapmamaya yatkın olmamasını anlatırken, kendi bu görevleri yerine getirmediğinde ondan anlayış gördüğünü anlatması bir denge oluştuğunu anlatabilmenin bir yoludur. Bu terazide aşağıda kalan kendisi olmasına karşın taşıdığı yük ile eşi ile eşitlemeye gayret gösteren de yine kendisi olmaktadır. Ancak, Dilara her ne kadar eşinin kendisi iş yapamadığında, evde yemek olmadığında şikâyette bulunmadığını, kendi ile aynı sektörde çalıştığı için onu anladığını düşünse de eşinin eve dair herhangi bir görev üstlenmemesi evliliklerinde esasında geçişsel rollerin var olduğunu söylemektedir.

Çok uzun süre iş bölümü olmadı. Eşimin karakterinden kaynaklı olarak oldu bu. Bilmezdi, çok da yeteneği yoktu. Çoğunlukla benim üzerimdeydi ama bu sadece ondan kaynaklanmıyor, benden de kaynaklanıyor. Benim bir domestik tarafım vardır yani. Onun da şöyle şeyleri yoktur; niye bu evde yemek yok diye bir şey söylediğini ben bilmem yani. Hiçbir zaman rastlamadım yani açıkçası. Dolayısıyla bana ev işi konusunda yardımcı olmadı ama hayatın başka alanlarında da zorluk çıkarmadı. Mesela misafir geliyorsa ne yapabiliyorsa yapmaya gayret etmiştir. Onu söyleyeyim. Kalkıp gidip yemek yapamazdı bize ben yorgun argın eve geldiğimde de yemek yapmak zorundaydım ama hani niye evde yemek yok lafını da duymadım (Dilara, 45, Temsilci).

Eşinin ev işleri konusunda yeterince hünarlı ve becerikli olmadığını kabul eden Dilara, eksik kalan işlerde eşinin kendisini tamamlaması için uyardığını da vurgulamıştır. Bu bağlamda, kendisinin bu iş bölümü eksikliğinde payı olduğunu, öğretmek veya istemek yerine yapılmayan her şeyi kendi yaptığını da belirtmiştir. Burada kastettiği yanlış, eksik veya hatalı yapıldığında rahatsızlık duyduğu her şeyi kendinin üstlenmesidir ki, bu mükemmeliyetçilik iş yaşamında da anlattığı kendisine fazla yüklenerek, kendi için ideal olanı kovalamasının evdeki halidir.

Yok hayır yapamaz ama neyi nasıl yapmam gerektiğini de bana çok güzel söyler. Ütü yapmam gerektiğini de söyler, çamaşır yıkamam gerektiğini de... Tabii öyledir Demir kendini engellemez. Gözümünden kaçtığını düşündüğü için bir çamaşır yıkamak lazım falan der hadi ya falan derim ben de. Yıllardır yani o öyle. Ütü konusunda da imkânımız olmadığı zamanlar, evimize bir kadın ütü yapmadığı zamanlar tabii ki birisinin yapması gerekiyordu ve tabii ki o bendim... Şimdi burada haksızlık yapmayayım. Çünkü, bende şöyle bir şey vardır; birisi bir şeyi iyi yapamıyorsa hemen kenara çekip onu benim yapmam gibi bir huyum vardır. Burada sadece şey yapmayım yani, ona kabahat bulmayayım. Kızım da mesela mutfığa çok meraklıdır. Amannn anne, döktüm saçtım der, ben hem yapsın isterim bir yanda da sinir olurum, ben bir yapayım onu bir el atayım falan diye... (Dilara, 45, Temsilci)

Ev işi yapmak, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama sürecinin önemli bir parçasıdır ve toplumsal cinsiyeti açıklamada diğer faktörlerin önemini aşan bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda, ev işleri neden en çok zamana sahip olanlara göre etkin veya mantıklı bir şekilde dağıtılmıyor ve erkekler ile kadınlar iş bölümünü nesnel olarak oldukça eşitsiz bir şekilde görmelerine rağmen neden adil olarak algılıyorlar, bunu açıklamamıza yardımcı olmaktadır (Ferree, 1990: 876-877). Zira Maya'nın (41, Yönetim Kurulu Başkanı) eşinin ev işi yapmamasını, gündelik hayatta temel öz bakım işlemlerinden farklı görmemesi oldukça şaşırtıcıdır. Bu duruş ile geçişsel rolü esas olarak Maya'nın benimsediği aşıkardır.

Ya adam her gün tıraş oluyor be. Her gün eline alıyor jiletini, işe gitmek için her sabah tıraş oluyor. Yaa ben her gün tıraş oluyorum diyen bir adam duydun mu? Ben de her gün kalkıp bulaşık yıkıyorum... (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı), evlilik kararının çok iyi düşünülmüş biçimde verilmesi gerektiğini, erkeklerin kadınların dünyasındaki karmaşanın büyük bir kısmından ataerkil düzenin ve hegemonik erkekliği tarif ederek sistemin sorumlu olduğunu söylemiştir. Maya'nın sürekli yapılan ve sorumlusunun yalnızca kendisinin olduğu ortak bir düzeni, kişisel bakım ile kıyaslaması oldukça şaşırtıcıdır. Bu durumu sorgulama içermeden kabul etmesi ve eğer kendi yapamıyorsa da ev işleri için bir hizmet satın alacağını belirtmesi diğer kadınların bu yükü kendisi gibi daha çok çalışıp, programlamasını, planlamasını ve bütçelemesini organize ederek yapabileceklerini söylerken, ataerkilliğin ve erkeklerin düzeninin ne denli değiştirilemeyecek ve doğal olduğunu belki de itiraf etmektedir. Butler (2014), cinsiyetin ve maddeselliğin inkâr edilmezliğini kabul etmek, her zaman cinsiyetin herhangi bir şeklini ve bir maddesellik oluşumunu kabul etmektir derken bu söylemin de kabul edilmesinin aslında rollere şekil verdiğini belirtmiştir (Butler, 2014:25). Öyle ki; Maya'nın bu söylem ve söylediğini sergileme şekli zaten bu söylem içerisinde şekillenerek, diğer karşı olduğu tüm diktelere ve zorlamalara muhalif duruşunu da gölgelemektedir. Özneleşme/tabii olma (assujettissement) paradoksu tam olarak, bu normlara direnen öznenin bu normlar tarafından üretildiği, hatta muktedir kılındığıdır. Bu kurucu sınırlama, faillik olasılığını engellemese de failliği iktidarla dışardan bir muhalefet ilişkisi değil, iktidara içkin, yenileyici ve yeniden eklemleyici bir pratik olarak konumlar (Butler, 2014:28).

Maya'nın eşi Batu, bulaşıkları yıkayabilir mi mesela diye sorduğumda verdiği yanıt ile sahip oldukları ekonomik sermaye ile hem kendisinin hem de eşinin ev işlerinden uzak bir konfor alanı hizmet satın alarak kalabileceklerini belirtmiştir. Aslında erkeklerin iş yapmama, iş bölümüne yanaşmama yönünde suçlandığını ima ederken, kadınların işleri kolaylaştırmak için çaba sarf etmediklerini halbuki çalışarak hem kendileri hem de eşleri için bu konforu sağlayabilecekleri iddiasında bulunmuştur. Bu iddia ile de yukarıda açıklandığı biçimde Butler'ın (2014) sözünü ettiği yeniden üretimin makro ölçekte başka kadınlar üzerinden de eklemlenlendiği de görülür hale gelmektedir.

Ya yıkayabilir, yıkayamaz konu o değil. Ha temizlikçi gibi temizlik yapmak istiyorsan o senin tercihin. Git çalış para kazan, evine temizlikçi getir. Tercih meselesi, neyi yapmak istediğinle alakalı yani neyi yapmak istiyorsun! Ama, ben işte çalışıyorum, iş yapıyorum, çocuk yapıyorum, temizlikçiye verecek param yok... O zaman kafanı kullan, daha iyi bir işe geç, daha iyi bir şey yap. Yapabilirsin... Yani yapılabileceğini düşünüyorum ama kim yapabilir, bunu gören yapabilir zaten. Bunu da kadınların, çok irrasyonel birşey olacak belki ama kadınların %80'i görmek istemiyor ki; ben bu kadarım diyor. Onu tercih ediyor." (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Maya'nın ev işlerini finansal geliri oranında başka kadınlara, evin yardımcısı olarak devretme fikri, evliliğinin selahiyeti için Aylin (58, Firma Sahibi) tarafından da kullanılmıştır. Aylin ve Maya arasındaki fark ise, Aylin'in ev işlerindeki dağılımın ilk evliliğinde tartışmalara yol açmasıdır. Halbuki, Maya evde bir iş bölümüne gerek duymadan, gönüllü olarak bunları kendi görevi olarak kabullenmiştir. Aylin, yardımcı bir kadının varlığını ve onunla süregelen ilişkileri problemlili bulsa da bu tercihin kavgaya yol açabilecek iş bölümü tartışmasının önünü kestiğini düşünmektedir. Kadınların ev işlerinin yapılmamasının veya yapıldığı takdirde kendilerini fiziki yorgunluğa, zihinsel yıpranmaya, yetememeye, eksildiklerini düşünmeye başladıkları gerçeği ile ileride bu işlerin düzensizliğinin olası problemlere yol açacağını görmeleri önceden tedbir alarak başka kadınlarla çalışmalarının yolunu açmıştır. Problemi önceden görüp, pürüzsüz, mükemmeliyette yakın bir düzen kurmak, programlı biçimde tedbir almak neoliberal öznelerin özelliklerindedir.

İlk gençlik yıllarında tabii gençliğin verdiği güçle yürüyordu ama çok kavga oluyordu. Sonra işte bu yardımcı işleri de çözüldü ama bunun sorun olmaktan bu yardımcı eleman konusu teknik olarak çözüldüğünde ben ona hep şöyle açıkladım yani ayda şu kadar

parayla yapılacak bir şey için bu kadar yaygaraya gerek yok. Yani delege edersin o işi. Ev işi, ilişkide bir sıkıntı alanı olmaz. Bu halihazırda oluyor mu? Oluyor. Yani o yardımcı işleri de sıkıntı. Orada anlayış karşısındaki şefkatli olunca bence sorun olmaz (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Yasemin (45, Genel Müdür Y.), hiçbir tartışmaya mahal vermeden evdeki tüm ev işleri, çocuğun bakım işlerinin tamamının sorumluluğunu bir bakıcı, yardımcı kadın çalıştırarak çözümlendiğini dile getirirken ne kendisinin ne de eşinin ev işi, yemek yaptığını net bir biçimde belirtmiştir. Zamanını aşkınlığını kurduğu yer olan işine ayırması ev işlerini bir başka kadına aktarması, bu işleri mutlak ancak araçsal ve kendi sorumluluk alanında gördüğünün en önemli göstergesidir. Yasemin'in tutumu pasif bir direniş olarak da değerlendirilebilir. Eşinin ekonomik kriz sebebiyle evde olması ve bir iş bulamamasına karşın evdeki hiçbir işe de katkıda bulunmaması bu pasif direnişinin haklı bir sebebi olabilir. Zamanın ve emeğin kıymeti, emek hele ki bir tarafa özellikle iş yaşamına çok fazla kanalize edildiğinde, fiziki, zihinsel gücün ev işine boşa harcanamayacağı ve bu işlere diğer tarafa sarfettiğin emek karşılığı elde ettiğin gelir ile satın alınabilir olması kadınlara başka bir yol açmıştır. Ancak evde bir düzenin var olması, devamlılığı, sürekliliğinin gereği tartışılmazdır. Bu kadınlar ya da eşleri tarafından yapılamıyorsa da başka bir kadın tarafından yapılmalıdır.

Evet, bir yardımcım var. Zaten olmazsa şey yapamazdım zaten. Şu anda zaten ev işleriyle ilgilenmem gibi olamazdı. Yapan nasıl yapıyor bilmiyorum ama inanın ben odaklanamıyorum. Benim ev işleriyle ilişkim sıfır zaman ayırmam açısından. Zamanımı 100 birim olarak düşünürsek benim ev ile ilişkilerim sıfır denebilir. Uyuma zamanı hariç, zamanımın %70'i iştir. %20 si oğlum Alp'tir. %10 filan da kendime zaman ayırıyorum. Hafta içi. Hafta sonları böyle değil tabii ki...Hiç yemek yapmam. Eşim de yapmaz. Bakıcımız var bütün ev işlerini o yapar...Eşim sağ olsun. O sadece şeyi yapar. Market alışverişini o halleder. Efendime söyleyim, evle ilgili hani bakıcımızın yapamayacağı bir şey varsa onu halleder. Onun dışında bütün işlerimizi bakıcımız halleder (Yasemin, 45, Genel Müdür Yardımcısı).

Bu anlatılar Iris Marion Young'ın (2005:123-154) ev işlerine dair analizini akla getirmektedir. Young, eve yalnızca bir mekân ve ev işine aşkınlığı sınırlayan döngüsel, tekrarlayıcı, geleceği baltalayıcı ve nankör olarak nitelendirilen tek yönlü bir taraftan bakmaktan, Beauvoir'un (2011[1949]) içkinlik ve aşkınlık tanımlamaları üzerinden kurduğu ve ev işini tam manasıyla kadına içkinliği aşamaması için yüklenen işler olarak görmekten ötede bir yorumlama yapmaktadır. Beauvoir'ın, bir bireysellik ifadesi içermeyen işler olarak nitelendirdiği ev işleri, ona göre kadınların aşkınlığa erişme

imkanını baltalamaktadır. Beauvoir, ev işlerinin ve iş bölümündeki sorumluluğun yalnızca kadına yüklenmesini yalnızca bir tekrar olarak ele almanın ötesinde bir sembolik uzam, benlik temsili meselesi, kişisel bir anlatı olarak kadınların öznelliklerini nasıl örselediğini bu işlerin neden kadınların üzerinden yürüdüğünü sorgulamakta ve “ev-yuva” fikri ile nasıl bir hal aldığını anlatmaktadır. Ev, belirli bir yaşama rutini ve alışkanlıkların vücut bulmuş hali gibi, eşyaların, odaların düzenlenmesi, temizliği, mekandaki ahenk gündelik yaşamı kaostan uzak bir hale getirmektedir. Ev, kökleri sembolik de olsa içinde barındıran, muhafazasını sağlayan bir kavram olarak da nitelendirilebilir. Hatırlamak, devam ettirmek istenilen gelenekleri korumak ve aktarmak da bunların arasında yer almaktadır. Beauvoir, kadınların ev işleri ile ezildiklerini savunmasını son derece haklı bulurken, bunu yapma nedenlerinin ve süregelen performanslarının yaşatmaya dönük olduğu, korumaya verilen değer ve övgünün, inşa etmeye göre genellikle yetersiz kaldığını da belirtmektedir. İnşa etmek, genellikle erkeklerle ilişkilendirilen üretken bir faaliyet olarak kabul edilmektedir. Halbuki kadınlarla ilişkilendirilen koruma ve muhafaza etme görevi ise daha az yaratıcı, daha az bireysel ve Beauvoir’ın altını çizdiği üzere içkin olarak algılanmaktadır. Young (2005) feministlerin ev ve ev işlerini anlamsız ve tekrarlayıcı olarak tanımlamasına karşı çıkarken, bu algının ve vurgunun kadınları toplumda ikincil bir konumda sabitlediğini iddia etmektedir. Young'a göre, eşyalarımıza ve bedensel varlığımıza özen göstermek en azından yaratıcı bir faaliyet olarak değerlendirilmelidir. Ev işlerinin gerekliliği, evdeki nizam ve düzenin korunması, temizlik dolayısıyla yapılmadığı zaman ortaya çıkan önemi elbetteki farkında olunan bir durumdur. Ancak bu işleri kimin, neden, ne şekilde gerçekleştirdiği de dikkate değerdir. Böylece, evin öznellikle bağlantısı pratik düzeyde de kurulmuş olur; cinsiyet, sınıf, yaş, etnisite gibi özelliklerin kadınların ev yaşamlarını nasıl tamamen değiştirebildiğini kavramlaştırma imkânı olabilir (*aksi takdirde, evler arasındaki fark ancak bir konfor farkı olarak algılanabilirdi*)¹⁶ (Bora, 2005:65). Dolayısıyla bu kavramlaştırma iş bölümünün nasıl yapıldığı noktasında da önem kazanmaktadır. Kadınların ve eşlerinin ev işlerini önemsiz görmediğini, evlerinin düzenini, rutinlerinin önemini yadsımadıklarını ancak bu işleri ekonomik sermayeleri, sahip oldukları toplumsal sınıf, sosyal sermaye gereğiymiş gibi başka bir kadına devretmeleri bunun göstergesidir. Gül Özyeğin (2005:129), ev işçileri üzerine yaptığı

¹⁶ Vurgular yazara aittir.

araştırmayı anlatan *Başkalarının Kiri (Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri)* kitabında orta sınıfın üst kesiminden ve üst sınıflardan gelen ve ev işçilerini daha sık çalıştırabilen kadınlar için eve yardımcı tutmanın, ev işçisinin emeğinin neredeyse tamamen kendi emeğinin yerine geçmesini içerdiğini söylemektedir. Görüşmecilerim, evlerinde çalışan kadınları ailelerinin bir ferdi gibi gördüklerinden bahsederken yardımcıları ve/veya çocuklarının bakıcılarından çok derinlikli bahsetmemişlerdir. Güven ve dayanışma duyguları ile ilişkilendikleri haricinde kurulan ilişkilerin detaylandırılmaması sebebiyle bu ilişkilere dair görüşmeler derinleştirilemeyecek ve analiz edilmeyecektir.

Hale (57, Yönetim Kurulu Başkanı), işe başladığından bu yana yardımcısının olduğundan bahsederken, zaten ağır olan iş yükünün yanı sıra temizlik işlerine zaman ayıramayacağını, fiziken, zihnen yorulduğundan, zorunlu olan yegâne görevini yemek yapmak olarak belirlediğini, temizlik, ütü gibi işleri ise yardımcısına devrettiğini ancak onu denetlediğini de belirtmiştir. Bu aslında, Young'ın (2005) evi koruma, düzeni devam ettirmenin Hale için kurucu bir algı olduğunun da göstergesidir. Aksu Bora (2014), Young'ın ev işlerini ev işi-yuva işi olarak ayırdığı analizine atıfta bulunduğu çalışmasında, genel yuva işinin kadının kendisine ancak ev işinin yardımcı kadınlara uygun görüldüğünü belirtmiştir.

Evet, bir yardımcım var. Hep vardı. Maaşım üçse, bir buçuğunu yardımcıya harcardım. Çünkü evdeki düzen çalışan bir kadın için çok önemli. O yüzden o fedakârlığı hep yaptım... Yemek hep yapıyorum ama temizlik işini başkalarının yapmasını istiyorum. Yani ben evdeki düzeni çok korurum ve isterim. Yani cam sildin mi, evi temizledin mi dersin hayır silmem... Eşim asla yapmaz. Dolapta yemek olsa bile onu çıkarıp ısıtmaz bile, gider dışarıda yemek yer (Hale, 57, Yönetim Kurulu Başkanı)

Bu bağlamda, eşinize hiç tepki verdiniz mi diye sorulduğunda “Tabii ki verdim ama yapmıyor” diyen Hale, kazanamayacağı bir savaşa girmekten, eşinden bir destek veya iş bölümü ricasında bulunmak yerine, maddi anlamda fedakârlık olarak değerlendirdiği parasını başka bir yardımcı kadına sarfetmeyi tercih etmiştir.

Irmak (45, Temsilci) eşinin yemek yapıp, sofrayı kaldırmak gibi bazı rutin işleri yaptığından bahsederken, temizlik, ütü gibi görevleri yapmadıklarının altını çizmektedir. Bu işler ne kendinin ne de eşinin görevidir, her ikisi de yoğun şekilde çalışmakta ve temiz,

düzenli, huzurlu bir eve gelmek istemektedirler.

Yemek yapar, sofrayı kaldırır, kurar ama yani bir vileda falan alıp silmez. O da silmez ben de mecbur kalmadıkça silmem. Daha önce haftada bir hep vardı, sonra haftada iki hep vardı. Şimdi 6-7 senedir her gün var. Aksi takdirde, ben keçileri kaçıtırırım. Şunu söylüyorum ama ben, ben bulaşık makinesi koyarım çalıştırırım. Yani daha pratik süpürgeler var ya onu kullanırım. Pandemi nedeniyle mesela ozonlu bilmem neli suyumuz olur evde... Başak burcuyum ben (gülüyor)... Her şey düzenli olacak ya benim, bileceğim falan düzenliyim ama onlar olmadığı zaman çok zor. Mesela şu an dünyanın en mutsuz insanıyım çünkü, salonun ortasında koliler var her şeyim dağınık. Çalışma masam desen işte bir ofiste var bir burda, evi ofis gibi yapmaya çalıştım, evden çalışıyorum ya ama bunların hepsi beni rahatsız ediyor ama yapacak birşey yok... Her şey düzgün düzenli olsa ben çok rahat edeceğim (Irmak, 45, Temsilci)

Görüşmecilerimden Irmak (45, Temsilci) kendilerinin de derinlemesine ev işi yapmadığını ve yardımcılarının olduğunu söylerken, zaten eş olarak birbirlerinden böyle bir beklentilerinin olmadığını ve evde başka bir kadının varlığını normal karşıladıklarını ifade etmiştir. Ancak bu kapasitenin oluşmasının sebebi de ekonomik sınıfın değişimi ile elde edilmiş bir konfor alanına sahip olmalarıdır. Görüşmecilerimden Alara (39, Müdür) ise, eşinin hiçbir koşulda ev işi, yemek konularına hiçbir şekilde katılmadığından söz ederken, çocuk bakımı ve temizlik/yemek için yabancı uyruklu iki yardımcısının olduğunu belirtmiştir.

Yok. Hiç yok, hiç sıfır. Hayır, bakıcı var biliyorsun burada. Onlar bana yardım ediyor ama şunu söyleyeyim sana; her şey bende yemek dahil her şeyi düşünmesi de, nasıl ayarlanacağı da programlaması da. Programlama; onun kahvaltısı, onun çayı, onun kahvesi, onun bilmem nesi, akşam ne yiyeceği, onun vitaminini alıp almadığı... her şey (Alara, 39, Müdür)

Görüşmecilerin hiçbiri evde bir yardımcının olmasına, eşlerinin karıştığından veya bu durumdan şikâyet ettiklerinden bahsetmemişlerdir, çünkü bu kararı veren kendileridir. Ancak, evin derli toplu, düzenli olması gerektiği fikrinin erkekler için de geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Eşler üstlerine alınmadıkları, doğrudan kendi sorumlulukları olmadığını düşündükleri bu elzem, gerekli aslında “kıymetli” buldukları işlerin yapılması ile hem eşleri hem de kendileri için aşkınlığa erişme şanslarının daha yüksek olduğunun bilincinde olduklarını düşündürmüştür. Bunun dışında, erkeklerin eşine yardım etmek, onu “desteklemek”, ev işlerine dair ekstra bir şey talep etmemek, yemek olmaması halinde şikâyet etmemek, aile bütçesinde ekonomik olarak güce sahip olduğunda başka bir kadının yardımını alarak sorumluluğu hizmet satın alarak başka birine devretmek de

ev işleri konusunda minimum düzeyde emek sarfetmeyi ayarlamamanın bir yolu, hatta bir baştan savma yöntemidir. Bu durum eşitlikçiymiş gibi yaparak aslında geçişsel rollerin sergilendiğinin göstergesidir. Zira, hiçbir kadın, yardımcı bir kadının evde olmasında, ev işlerinin organizasyonlarının yapılmasında eşinin rolünden bahsetmemiştir. Başak (37, Türkiye Temsilcisi) eşi ile eşit şekilde birbirlerine destek oldukları bir modeli benimsediklerini söylerken dahi aynı cevap içerisinde kendisinin daha çok yorulduğunu belirtmektedir. Desteklenmek fiilini çokça kullanan Başak'ın eşini nasıl desteklediği mualakken, anlatısında ev işi ve çocukların bakımının esas sorumlusu olduğu, eşinin ona yardımcı olduğu da açıktır.

Eşit yani olabildiğince birbirimize destek olduğumuz bir model. Haftada bir gelen bir yardımcımız var. O anlamda yani gayet dengeli. Daha çok yoruluyorum ben... Belki bu korona iyi bir örnektir. Bu dönemde onun desteği olmasa çok zordu yani. Başaramazdım birçok şeyi. Birbirinizi çok güzel dengeledik o anlamda. Ev işi, yemek. İkimiz de yapıyoruz. İkimiz de yapıyoruz (Başak, 37, Türkiye Temsilcisi).

Görüşmecilerimden Gaye (45, Temsilci) ve Eda (39, İş Geliştirme Koordinatörü) eşleri ile hiçbir şekilde anlaşılmuş bir iş bölümü olmadığından, her ikisinin de iş ayırtmeksizin ev işleri ve çocuk bakımı konusunda eşitlikçi bir tutum benimsediklerini ve paylaşım yaptıklarını belirtmişlerdir. Gaye, kayıtlı görüşme dışında da eşi Kerem'in yalnız yaşaması, öğrenciliğinde kendi evinin olmasının da bu tutumunda etkili olduğunu vurgulamıştır.

Biz de kimin vakti varsa o işleri o yapar. Biliyorsun Kerem daha iyi yemek yaptığı için çoğunlukla Kerem'in yemek yapmasını tercih ederim...Çok da sevdiğim bir şey değil. Biri temizleyecekse daha rahatlık olur, yaparım ama yani...Kerem'le ben birlikte yapıyoruz. Biz hiç öyle bir geleneksel bir şey yapmadık. Bizim yaşımızda olduğu halde belki bizden genç öyle geleneksel iş dağılımı yapan insanlar var. Ama bizde hem benim işimden hem Kerem'in tavrından biz evlendiğimizden beri bütün evin işi ikimizin işi olmuştur... Ama Kerem hep öyleydi. Biz hiçbir zaman bir kadın bir erkek olmadık. Her işi Kerem da yapar ben de yaparım, bu senin işin bu benim işim olmamıştır (Gaye, 45, Temsilci)

Görüşmecilerimden Eda (39, İş Geliştirme Koordinatörü) ise, eşinin annesinin çalışmasının hem mutfakta hem de ev işlerinde becerikli ve önyargısız olmasında etkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, eşi Tahsin'in bir müddet işsiz kalmasının, kendisinin ise çok yoğun çalışmasının bu süreci tetiklediği görüşündedir. Böylesine eşitlikçi bir eşinin

olmasının evlenmeden önce dileği olduğunu belirten Eda, zaten iş bölümü ve paylaşımına açık olmayan bir erkek ile evlenemeyeceğine ima etmiştir. Evin çekip, çevrilmesi, düzenlenmesi ve evde kurulan sisteme hakimiyetin bir kadınlık otoritesi ile patronaja sahip olmayı eşi üzerinde kullanmadığını, onun da aynı şekilde davranabilmesine “izin” verdiğini söylemek mümkündür.

Tabii ki, bu benim zaten duamdı, ben çizgiyi çekeceğim... Benim annem Trabzonlu. Ama ben asla bir Karadeniz erkeği ile yapamam. Çünkü, çok şey olurlar, biraz da asabi, fevri olurlar. Beni babam daha suskun, sakin. Safmış gibi düşünebilirsin ama daha derin bir adam. Net bir şekilde cevap verirdim, Batıdan olacak, çok küçük bir ailesi olacak, mümkünse görümcem de olmayacak. Biraz öyle denk geldi. Annesinin çalışması... hatta biraz bizim modele de benziyor yani tabii ona tahayül edemem ama. Annesi uzun yıllar evi sırtlamış. İki çocuğunu Robert'e sokunca sen bizimkileri de sok diye kadını öğretmen yapmışlar emekli olduktan sonra da. Dolayısıyla, annesinin çalışması olumlu bir etken bana kalırsa. Dolayısıyla o kafa ile geldiği için... Biz de öyle, beklentinin dışında tabii ama nişanlı ve sözlü ve sevgiliyken bile Tolga'nın sevdiğini görmüştüm mutfağı. Vayy kılıbık ya mutfağa giriyor gibi bir duygu uyandırmadı ne güzel ona yaptırırım diye düşünmedim. Çünkü, bende de o beceriler vardı, ne güzel yaparsa kar kalır diye düşündüm. Ama yapıyor, kendimi beğendirmek, vay ben daha iyi yapıyorum diyebilmek değil. En azından ben olmadıgımda falan başa çıkar. Babası da öyleydi, ailenin içinde geliştirilen bir şey, bu Diyarbakır'da da doğsan olur, işte benim gördüğüm Trakya'da, Batıda da kadın biraz da eşittir. Ama aksi de olabilir, benim biraz öyle oldu (Eda, 39, İş Geliştirme Koordinatörü).

Bazen de evde iş bölümünün sınırların çizilmesi, görevlerin kişi bazında belirlenmesi, eşler arasında karşılıklı gelecek talepleri de kısıtlı tutmak adına yapılan sessiz anlaşma ile beklenmedik, gerginlik yaratacak herhangi bir sorunun da önünü kesmek anlamına gelmektedir. Bu anlaşma, masallardaki tekerlemelerin giriş bölümünde söylenmesi gibi duyacaklarına, karşılaşacaklarına önceden hazırlanmak gibidir. İş bölümü yapılması kadın tarafından talep edilmiş olmasına rağmen, bu planlamanın bir türlü hayata geçmemesi, eşinin yaptığı işleri yarım, eksik veya problem yaratarak yerine getirmesi de bazen gürültülü bazense sessiz biçimde gerçekleşmektedir. Perihan'ın (39, Firma Ortağı) geri çekilmesi, bıkmış sessiz tonundaki sözlerinden, evliliğini çocukların geleceği üzerindeki maddi kaygıları sebebi ile de devam ettirmesinin sinyallerini vermektedir. Ne kadar çaba sarf ederse etsin, eşinin isteksizliği ve gönülsüzlüğü, çocuk yetiştirme hususundaki ortak ebeveynlik kuralları, tahayyülleri dahi zorlaması da onu sessizliğe büründürmüş ve fakat bastırılmış bir öfkeye sebep olmuştur. Evlilikte yaşanan öfke ya da hayal kırıklıklarının büyük bölümü, evliliğin toplumsal cinsiyet ilişkilerini düzenleme,

kurumsal ve duygusal mantığı harmanlama biçimiyle ilişkilidir (Illouz, 2013:32). Mesela cinsiyetsiz kaynaşma, eşitlik arzusu ve cinsiyet rollerinin icra edilmesinden dolayı kaçınılmaz olarak kaynaklanan uzaklıktır (Illouz, 2013 32-33). Bu uzaklık, gündelik ilişkilerin sürmesini zorlaştıran, duyguların denetlenmesini zorlayıp, yapılan seçimlerin doğruluğunu sorgulatırken, kendini suçlamayı da beraberinde getirmektedir. Bazen aynı evde yaşayan yabancılara dönüşmek, çocukların psikolojik, sosyal gelişimi ve onların geleceği için bir arada kalmanın ağırlığı ile birleşince güç savaşı şiddetlenmektedir. Savaş sahasının ortasında ateşkesi sağlayacak olan kudretin çocuk ve/veya çocuklar olması duygusal gerginliği, yalnızlaşmayı arttırmaktadır. Görüşmecilerimden Perihan, evin tüm işlerini yapma, ev işlerinin programlanması, organizasyonundan sorumlu olarak aslında bir patronaja sahip olduğunu belirtmiştir. Öfkesini harekete dönüştürmesi bir rutin oluşturmasını sağlasa da eve ve ailesine dair sırtlandığı yükleri kabullenmiş olduğunu da göstermektedir. Evde olan biteni derinlemesine bilmesi, hanenin rutini sürdürmesi kilit bir role soyunması tarif ettiği patronaj sayesinde oluşan gücünü akıllıca kullanmanın yöntemini de bulması anlamına gelmektedir.

Evde ev işleri, organizasyon çocuklarla ilgili iş bölümü hepsi benim üstünde. Çünkü öyle bir paylaşım yok yani, tüm organizasyon benim üzerimde. Yani Alper [eşi] iş yapıyor mu? Yapıyordur. Yani bazen söylersen işte böyle ucundan kenarından bir iki sefer doğum gününe götürdü. Ondan sonra, ne yaptı? Bir iki sefer ders çalıştırdı, yani ders çalışmaya zorladı diyelim daha doğrusu kendisi çok bir şey çalıştırdı değil de. Başka yani başka bir şey yapmaz... Yani hep sürekli bir durum tabii anladığım kadarıyla da. İlk başta çok böyle bir beklentim beklenti de demeyelim de hani yapmayacağını biliyorsun ama ne yapayım fazlam modunda şeylerim oldu ama. Şimdilik karıştığı zamanlarda ya da zorla hani konuşup da yap dediğim zamanlarda daha iyi olmadığını gördüğüm için bu sefer çocukların üzerinde farklı bir şey oluyor yani biz bu konuşmadığımız için, mutabık kalamadığımız için hani bunu böyle uygulayalım, şu ilkeleri verelim çocuklara şu değerleri verelim falan gibi yani bu şekilde konuşulmasa da bu minvalde konuşmalar yapamadığımız için bırak gitsin daha iyi dedim. Ne diyim? Onun sorumluluğu da şey olarak kalıyor sadece maddi imkân sağlamak, o konuda da o bana hiçbir şey demez. Böyle sınırlarımızı çizmişiz gibi bir şey (Perihan, 39, Firma Ortağı).

Bu patronaj ile kendini hem çekirdek hem de geniş ailesinde kilit bir konuma yerleştirmesi, işleri üstlenmesinin kök nedenlerinden sayılabilir. Bu patronajın anlattıkları; öznelliğini bakarak, organize ederek, programlayarak, gündelik işleri tüm detayları ile ilmek ilmek işleyerek kurması; aşkınlığa erişmeyi bu şekilde var etme çabasının da tahammül seviyesinin neden yükseldiğinin de göstergesidir Aynı zamanda

bir alma-verme ilişkisidir, net bir çizgidir ancak dengesi yoktur, çizginin nereden çekildiğine, sınırları çekme eyleminin sonucunda bir güç koruma mücadelesinin hiç bitmeden sürdüğünün de göstergesidir.

Bir erkeğin cinsiyet ideolojisi ile bir kadınıninki arasındaki etkileşim, eşlerin birbirlerine olan minnettarlıkları ile aralarındaki derin bir etkileşimi ima etmektedir. Bir kişinin kendini nasıl tanımlamak istediği, evliliğin karşılıklı alışverişinde neyin bir hediye gibi görüneceğini ve neyin görünmeyeceğini etkiler. Bir erkek, eşinin ondan daha fazla kazanmasının erkek idealine uymadığını düşünmezse, ona “her durumda” katlanmak onun hediyesi olabilir. Ancak bir erkek, “Eşim benden daha fazla kazanmaya başladığında, altın madeni bulmuş gibi hissettim!” diyen bir koca gibi de hissedebilir. Bu durumda, eşinin maaşı hediye, onun kabul edebilme kapasitesi ise "her durumda" kabul etmek değildir. Çiftler mücadele ettiğinde, genellikle sadece kimin ne yaptığıyla ilgili değil, çok daha sık olarak minnettarlık verme ve alma konusunda mücadele ederler (Hochschild, 2012a:18). Alma-verme ilişkisi bir alışveriştir ve buradaki dağılım evliliğin sürme kapasitesini genişletmekte veya daraltmaktadır. Bu hem duygusal hem de maddi açıdan desteklenme olarak tasvir edilebilir. Bu durum bazen minnettarlık bazense rahatsızlık yaratmaktadır. Düzenin sağlanması, var olan ekonomik ve sosyal statünün sürdürülmesi için gerekli ekonomik, sosyal sermaye zaten vazgeçilemez hale gelmişken, kadınların yüksek mevkilerde, dolgun ücretler ile çalışmaları, bir statü göstergesi olan iyi bir kariyere, mevkiye sahip olmaları eşleri tarafından teşvik edilirken, ev işleri de tercihe bağlı biçimde desteklemektedir.

Görüşmecilerin ifadelerinden hareketle, erkeklerin bu alışverişin dengesini kurma stratejisini kendi tercihleri eğiliminde çoğunlukla kendi lehlerine kullandıkları görülmektedir. Az mı çok mu emek sarf edileceğine dair tercihler bazen iş bölümü bazen maddi kazancın kimin tarafından fazla üstlenildiği bazense çocuk bakımı açısından kullanılmaktadır. Rahat etme ve huzursuzluktan kaçınma haklarını eşlerinin talep ettiği ev işi, ev yaşamına dair yemek, ütü gibi işlerin yapmakla rahatlıkla kullanabilmektedirler. Ev işlerini de yapma sebepleri bir karşılığa dayanmaktadır. Kazançları belki daha az kavga tartışma yaşamak, işitilecek daha az söz, bir maç veya dizi fazla izleme gibi gündelik hazların doyumudur. Gündelik işlerin yerine getirilmesi erkeklerin gözünde zaten hızlıca tüketilecek emeğin çıktısıdır, araçsaldır ve talep üzerine bu işler yapılmaz

ise ilişkide problemler çıkabileceğini de görmektedirler.

Temizlik işi yemek işi hepsini kendim yaptım, yapmak zorundaydım. Ama her hafta kadın da aldık. Bazı dönemler alamasak da temizlik işi de sende, yemek işi de sen de... (Kahkaha atıyor) Ben de tabii ki. Yardımcı oluyor ikisi de (gülüyor) yani...Can (oğlu) söylediğim zaman yapıyor da. Ufuk da işte bazen yardımcı oluyor da söylediğim zaman. Hiç yemek yapmıyor tabii de. Ütude bazen gırgır yaptım mesela sen de şurayı sil deyince yapıyor. Ama bunu bir görev haline getirmiyor da. Bana bir iyilik yapmış gibi oluyor. Ya uf sussun da rahat edeyim diye yapıyor (Ada, 52, Bölge Müdürü).

Görüşmecilerimden Ada, eşi Ufuk'un kendinden iş istenmemesi için yaptığı işleri özensizce yaptığını ve iş yapma tercihinin olduğunu da altını çizmektedir. Ufuk'un kullandığı "baştan savma" taktiği gerginlik ve sinir katsayısının yükselmesine sebep olduğu için işleri mecburen kendisinin yaptığını söylemektedir.

İsterse yapabilir ama isterse. İstemedikleri için, yap desen de yapmak istemiyor. Bak istemek kelimesi çok önemli, bir işi yapabilmek için önce istemek gerekir. Yapmasını istiyorsun ama yapmak için olsun diye yapınca ve bunu isteksiz yaptığı zaman o zaman da diyorsun ki tamam dokunma ben yapayım. Hani o yanlış yapıyor ya inadına. Belki de bu bir strateji de olabilir, o zamanda çıldırıyorsun e o zaman da diyorsun ki, sinirlenmeyeyim diye tamam sen yapma!

Eşlerin aynı sektörde, benzer mesleklerde çalışmalarının iş yaşamındaki yoğunluğun eve getirilmesi anlamında karşılıklı duyarlılığı arttırdığı söylenebilir. Çiftlerin çalışma koşullarını bilmesi, statü olarak elde etmek istenilen kariyerin gerekliliklerine vakıf olması, duygudaşlığı ve empatiyi perçinleme anlamında beraberlik, görüş birliği, ortak strateji geliştirme, önceliklere saygı gösterme gibi anlayışları daha gelişmiş düzeye getirebilmektedir.

Biz meslektaş olduğumuz için o kadar ciddi bilgi alışverişi yaptık ki birbirimizden. Ben Orhan'ı çok kullandım. Allah var yukarıda, ina-nıl-maz kullandım. Kadınlar der ya, kocam beni kullandı diye, Orhan da karım beni kullandı ahahah (kahkahalar). Onu kastettim yani benden çok tecrübeli. Bu bir güç değil mi? Ben Orhan'dan yardım almayayım mı? Niye ben deli miyim? Yani Orhan benim kocam...O kadar çok şey yani kariyerimdeki hızlanma on yıl önce ben tam bir hızla giderken, Orhan onun vitesini yükseltti. Bir de çok şeydir; risk al bir şey olmaz, yaparsın... İş adamı yani erkek işte, öyle büyütülmüş olmak başka bir şey. Bunlar risktaker olmak üzerine büyütülüyorlar, erkekler. Kadınlar risk almama üzerine, daha stabil bir hayat." (Eliz, 41, YK Üyesi).

Eliz burada kendi kariyer planlarına, iş gelişimine katkısı olan Orhan'ın [eşi] bir erkek olarak çok alışkın olduğu riske girebilme öğretilerinden, belirsizliğe karşı eşini hazırlama refleksinin risk alma yetilerini geliştirmesinden memnuniyetini ifade ederken, kastettiği şey eşi Orhan'ın varolan becerileri ve sahip olduğu bilgi birikimi Eliz'in iş hayatında ilerlemesi için faydalı olmasıdır. Eliz eşi aracılığıyla, hep merak ettiğini söylediği erkek dünyasında risk alma girişimini öğrenmiş, bir erkek tarafından bu yönde desteklenmiş ve bunun kariyerinde ve işletmesinde faydasını görmesinden ötürü Orhan'dan faydalandığını belirtmiştir.

Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi), görüşmeciler arasında eşini en detaylı biçimde tasvir eden kadındır. Saf eşitlikli bir role sahip olarak anlattığı eşinin erkeklerin en önemli vasıflarından kabul edilen risk alabilme yeteneğinden faydalandığını, profesyonel anlamda bilgisinden, desteğinden de yararlandığını gururla anlatmıştır. Beraber yol alabilme, birbirinin iyi yönlerini ortaya çıkarıp olumlu yönde evrilme, bir güç elde edip bunu sonuna kadar deneyimlemesine teşvik etme anlamında Orhan Eliz'in kariyerini olumlu yönde etkilemiştir.

3.1.4.2. Kendime ait bir alan

Kadınların gözünden alma-verme eylemlerinin dağılımı, ilk evliliklerinde yaşadıkları olumsuz deneyimlerin etkisi ile daha görünür ve berrak hale gelmektedir. Bu yalnızca iş bölümü, çocukların bakımı anlamında değil kendine ait alanların oluşması gerekliliğinin gözler görünür ve hissedilir olması manasına da gelmektedir. Kadınların daha berrak bir bakış açısı ile kendi isteklerini ve ihtiyaçlarını görebilmeleri açısından beraberliklerine karar vermeleri ve seçimlerini belirli kriterlere göre yapmaları söz konusudur. Duygusal bireycilik artık daha belirgin hale gelmiştir. İlk evliliğini bitirerek, ikinci kez evlenen Sevgi boşanma gerçekleştiğinde nasıl bir birliktelik istemediğini de anladığını belirtirken, isteklerini, sınırlarını daha net görebildiğini de söylemiştir. Kendini gerçekleştirmesinin önünde engel teşkil eden, özgürlüğünü, eylemlerini kısıtlayan bağılıklardan kaçmaya çalışırken, belirli bir şehirde ve şirkette uzun süre durmadığını söylemiştir. Kariyer anlamında risk alma isteğinin frenlenmesi için eşi tarafından kendisine baskı yapılmasını boşanmasının sebebi olarak anlatmıştır. İkinci kez yasal bir bağlanmada daha tedbirli, kendini korumaya daha sağlamcı yaklaşarak, eşlerin birbirine özgür alan tanımalarının ve özerkliğin önemini vurgulamıştır. Özgürlüğünün sınırlarının belirlenme iznini eşine

vermemek ve kadın olarak yapabileceklerinin sınırını ilişkinin başında belirlemek de ona göre karşılığında saygıyı doğurmaktadır.

Çağıl sana off the record bir tüyo vereyim mi? Bunu kes ve eşin duymasın (kahkaha) ikinci evlilik daha iyi oluyor. Şaka bir tarafa ne beklediğini bilerek girdiğin için ve karara çok ciddi analize girdiğin için, bu sefer seçim daha iyi oluyor gibi düşünüyorsun. İyi gidiyor yani en azından yüksek moderate bir kişilik oturtuyorsun, kara sularına kimseyi almıyorsun. Öyle olmayınca, birbirine çok nüfuz etmiyorsun bu neyi doğuruyor büyük bir saygı hali doğuruyor. Olağanüstü bir sevginin yanında saygı gelince bu sefer karasularına girmeden... Bence bu level bir yapılanma çok sağlıklı yani her açıdan güzel oluyor, mantıklı oluyor, sevgi ve mantık bir arada yürüyor (Sevgi, 52, Kurucu Ortak).

Görüşmecilerimden Talya'nın (52, Bölge Direktörü) ikinci eşi ile evlenme hikâyesini anlatması, evliliğin yalnızca erkek tarafından kadına vaad edilen bir bağlanma değil, kadının erkeğe verdiği bir vaad, bir taltif etme töreni olduğunu düşündürmüştür. Evliliğin birlikte yaşamaktan, sevgili ve/veya âşık olmaktan çok daha fazlası olduğunu, değerinin çok daha yukarıda olduğunu bir nişanı gibi karşılıklı bir onur verme sözü, kutsallık, dokunulmazlık akti gibi görülmüştür. Hastalık, eksiksik, yokluk gibi koşulların hangisi gerçekleşirse gerçekleşsin yanındayımın göstergesi, şefkat vermenin de bir sözüdür Talya'nın evlenme kararı. Ayrıca, kısıtlamadan, kısıtlanmadan hem kendisinin hem de eşinin kendilerine bağımsız ve özerk zamanlar ayırmaları, ilişkilerini eşitlikçi bir şekilde yürütmenin, eşlerin kendilerine bir özgürlük alanı açmalarının ve ilişkilerinde bir denge kurmalarının yolu olmuştur.

Bu ikinci evliliğim. Boşandıktan 5 sene sonra, en iyi arkadaşım ile sevgili olduk. Sonra evlenmemeye karar verdik. Biz evliliği de normal klasik evlilik olarak bakmadığımız için sevgili olarak yaşamaya karar vermiştik. Beraberliğimizden sonra eşim anevrizması var, beyin kanaması geçirdi, 41 gün sonra da felç oldu. O felçliyken biz evlendik. Şu anda çok çok iyi. Ama evde hem danışmanlık yapıyor arada müthiş hobileri var onları yapıyor. Mobilyaları boyuyor, döşemeleri değiştiriyor. Ben de çuval iplerle tepsiler falan yapıyorum, dünya ile bağlantımı kesiyor. Çünkü, bir hobi bulup, kafanı rahatlatman lazım. Fiziksel yorgunluk, 1 fincan kahve içersiniz geçer ama buranın (kafasını gösteriyor), ve buranın (kalbini gösteriyor) yorgunluğunu atmamak çok zor. Onu da bir hobi yapmamız gerektiğini düşünerek, ikimiz de kendi hobilerimizle özgür bir evlilik yaşıyoruz. Yoksa 2 ay evden uzak kim dayanabilir... (Talya, 52, Bölge Direktörü).

Evlilikte özlem, mesafe ile ilişkinin taze kalabileceği düşüncesi Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi) tarafından da dile getirilmiştir. Tek bir partner ile bir ömür yaşama fikrinin sıkıcılığı, molalar, mesefalar ve karşılıklı tanınmış özerk alanlarla giderilebilmektedir.

Eliz bunu yalnızca kendi fikri olarak değil, eşinin de desteklediği biçimde oturmuş bir yaşam tarzı olarak sürdürmektedir. Bu ilişki biçiminin getirdiği rahatlık karşılıklı olarak dengelenmiş, belirli bir düzen içerisinde sorunsuz ilerlemektedir. Özgürlük karşılıklı olarak eşit biçimde bölüşülmüş, mesafe belirli bir alışveriş olarak dengededir.

Evlilik çok matah bir şey değil. 365 gün evli kalma konusunda... çok yani tabii ki evliliğim iyi. Ama mesela biz Oktay'la Ankara-Alanya olunca yılda 250 gün görüşüyorsunuz, aynı evde, aynı yatakta yatıyoruz en azından. Beraber yaşadığımız gün sayısı 250'dir. Bu güzel bir denge. Ya o 365 gün yani 7/24 konusu çok zor Çağıl. O anlamda zor. Evlilik bence çok zor bir kurum. Yani bu erkin, bu miras ne olacak derdine çıkmış bir konu. Officially evlenmek konusu çok zor bence, eğer ortak bir şey kuramıyorsan, beraber hobilerin yoksa, beraber anlamlı vakit geçiremiyorsan, insan çocuğundan bile şey oluyor ya sıkılıyor ya evet. Yani istersen Brad Pitt ile yat, sıkılırsın (kahkalar)... Tam tam olarak bu yani. Oktay'la aramızda dokuz yaş var. Anlamlı bir yaş farkı. Bazen hafif böyle a ne diyorsun yani falan dediğim oluyor ama değişik feminist tarafları olan bir adam (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi)

3.1.4.3. Çocuğumun Babası

Evlilik, babalık ve toplum hayatı genellikle kör göze parmak bir tahakküm gösterisinden ya da rakipsiz bir otoritenin sergilenişinden ziyade kadınlara karşı birçok alanda tavizler verip onlarla uzlaşmayı gerektirmektedir. Ataerkinin nimetlerinden faydalanan birçok erkek eşlerine ve annelerine saygı gösterir, asla kadınlar karşısında şiddete başvurmaz, ev işlerini paylaşmaya alışkındır, aylık maaşını eve getirir ve kendisini feministlerin sutyen yakan aşırılıkçılar olduklarına kolaylıkla inandırabilir (Connell, 2019:154-155). Buradan hareketle, her ne kadar kadınlara saygı duyulsa, kadınların iş yaşamına katılması “eş” tarafından desteklense de akılcı erkeklerin büyük korkusu olan kadın egemenliği yani tüm kontrolün kadınların eline geçmesi halen korkulan bir fenomendir. Ebeveyn rolleri de aile içerisinde bir bütünlük teşkil etmesi gereken ancak eşler arasında sevgi, itibar ve saygı kapsamında çocuklar nezdinde rekabete açık rollerdir. Erkeklerin evlat, eş, çalışan, baba olma gibi farklı rollerinin ayrışması, ortaklıkları veya çatışmaları arasında bölünen erkeklikleri ve bu erkekliklerin başka erkeklerin rollerinin izlenerek kendileri ile kıyaslanması, beğenme/beğenmeme, özenme duygularının yanı sıra uzlaşma, çatışma, etkilenme, reddetme, kınama gibi eylemlerin tamamını içermektedir. Erkeklerin baba olarak faillikleri de tüm bu duyguların ve eylemlerin çevresinde biçimlenmekte, çocuklarına karşı davranış biçimleri, çocuğa yüklenen anlam, onları yetiştirme idealleri

ve çocuklarının annelerine bakış açıları onları kendi gözlerinden, ebeveyn partnerleri bakımından değerlendirme biçimleri de değişmektedir. Connell'e göre toplumsal cinsiyetin sınıf ve ırk gibi yapılarla etkileşimi, erkeklikler arasında ilişkiyi olanaklı kılar. Yani, ona göre hegemonya, madunluk ve suç ortaklığı, toplumsal cinsiyet düzeni dahilinde kurulan ilişkilere (2019:155). Bu bağlamda, neoliberalizmin önerdiği akılcılık ile erkeğin olumlu değişimi hegemonyanın suç ortakları olmalarını engellemez. Suç ortaklığına bilinçli olarak dahil olmasalar da hegemonik erkekliği desteklemeseler de ataerkil sistemin içerisinde yer alan, onu besleyen, yeniden üretimini daha esnek, akılcı bir şekilde sürmesine kendi rahatlıkları için katkıda bulunan erkekler bu hegemonyanın bir parçasıdır. Yeniden üretimin bir parçası olarak da “ataerkil kâr payı” [patriarchal dividend]¹⁷ndan almaktadırlar. Bu kâr payının oranı, miktarı, aile üzerindeki etkileri ve hangi alanda alındığı (iş bölümü, çocuk, para, konfor) değişiklik göstermektedir.

Connell (2019:154), hegemonik kalıpları bütün yönleriyle ve katı biçimde uygulayan erkeklerin sayısının muhtemelen oldukça az olduğunu belirtirken, bu erkek gruplarının basitçe hegemonik erkekliğin miskin versiyonları olarak ele almanın cazip gelebileceğini söylemektedir. Bu erkekliklerin daha belirgin sınırlara sahip olduğu ve daha iyi işlendiklerinin altını çizmektedir (2019:155). Bu bağlamda, bu ince işlenme aslında doğrudan akıl ile ilintilidir ve erkeklerin kendilerinin de bir dişlisi oldukları hegemonik erkeklik çarkının dönmesinde ve normların yeniden üretilmesinde küçük de olsa bir payları bulunmaktadır. Bu “akılcılık”, hegemonik erkekliğin temelini ve aynı zamanda neoliberal aklın da bir yansıması olan “sorumlu birey”e de tekabül etmektedir. Neoliberalizm kendine has, normatif bir akıl tarzı, özne üretim tarzı, “davranış yönetimi” ve değerlendirme şemasıdır, ancak farklı örneklerde mevcut kültür ve siyasi geleneklerle karşılaşmalarında, çeşit çeşit şekiller almakta, çeşit çeşit içerikler ve normatif ayrıntılar hatta farklı diller doğurmaktadır (Brown, 2018:56). Bu içerikler hem kadınların hem de erkeklerin yaşantılarına rekabet, girişim, daha çok kazanma, hırs, mükemmellik, eksiksizlik, “ideallik” tanımlarının içini doldurma zorunluluklarını beraberinde getirmiştir. İdeallik, kendine yatırım yaparken, yatırım yapılacak değerde olan birey olma

¹⁷Connell bu kavram ile erkeklerin cinsiyet düzeninde ayrıcalıklı bir konumda olduğunu varsaymaktadır. Bu nedenle erkeklerin cinsiyetlerine dayalı olarak gelir, siyasi erişim, kurumsal mali kontrolü ve şiddet araçları açısından fayda sağladığını öne sürmektedir (Connell, 1996).

hedefidir. Tez çerçevesinde, görüşmecilerin perspektifi ile eşlerinin bu hedefi gerçekleştirirken değişen rollere uyum sağladıkları anlaşılmıştır. Literatürde uzun yıllardır kullanılan “yeni ve ilgili babalık” patriyarkanın içine yerleşik sert, otoriter, hiyerarşinin tepesine yerleşen babalık anlayışında bir değişime sebep olmuştur. Babalığın geçirdiği söylemsel dönüşümler ile babaların gerçek davranışları arasında bir kopukluk olduğunu, bu dönüşümlerin babaların çocuk bakımına daha fazla katılımını ve taahhüdünü vurguladığını savunan birçok araştırma yapılmıştır (LaRossa 1988; Craig 2006; Wall ve Arnold 2007). İşte bu tezde de bu savı destekleyen “yeni ve ilgili babaların” yansımaları eşlerinin bakış açıları eşlerinin anlattıkları ile yer almaktadır. Bölümün en başında belirttiğim gibi, değişen ve dönüşen evliliklerde rollerin kombinasyonu, bulmacanın parçaları gibi birbirine oturarak uyum sağlaması yalnızca “eş” rolünün dönüşümünde değil babalık rolünde de geçerlidir. Erkekler iş bölümünde eşit şartlara direngenlik ve gönülsüzlüklerini çocuk konusunda göstermemektedirler. Bunun sebebi artık akılcı erkeklerin eşlerinin de akılcı, özgür, otoriter, yaptırım uygulayabilen ve belki de en etkilisi eve para getiren, geçim sağlayan kadınlar, anneler olmasıdır ve özellikle iş yaşamında başarı elde etmelerinden ötürü de sosyal çevrelerinde kendi habituslarında da böyle kabul edilmeleridir. Artık, akılcı erkeğin karşısında dişli bir rakip vardır, dönüşüm zorunlu hale gelmiştir. Bu hem sevgi, itibar, saygı kazanmanın rekabetidir de. Artık erkekler için yalnızca işte varolan, varoluşunun en geçerli sebeplerinden birini evin geçimi üzerine kuran, evi ekmek getirmenin ağırlığı ile dışarıda ezilen, evde güçlenen bir erkek rolü üzerinden kurgulamak zorlaşmıştır. Gerçi görüşmecilerimden Alara (39, Müdür), eşinin yalnızca para kazandığını, iş bölümüne dair yalnızca çocuklarla oyun oynadığını belirtmiştir.

Güzel soru. İşte işini yapıyor. Yani işini yapıyor, para kazanıyor. O kadar yani. Çok, çok net söylüyorum. Hani şöyle şimdi tabii online eğitimler falan da var, Kerem’le (oğlu) de ilgileniyor, çocuklarla ilgileniyor. Oyun oynuyor çocuklarla... Evet, evet, tabii. Oynuyor.” (Alara, 39, Müdür)

Çalışma yaşamının kadınlara, para kazanma ve aile içerisinde de tadabileceği bir özgürlük vaad ederken, “özel alan” a hapsolmeden bir nevi denetimli serbestlik prangası ile çocuğa temel bakım hizmetlerini vermeme, ev işleri ile hiç ilgilenmeme gibi bir şans tanımadığı aşıkardır. Ancak erkeklerin baba olarak ilgilerini verebilecek bir zaman dilimini çocuklarına ayıralabilecekleri seçim şansları vardır, kaçış alanları vardır. Seçim,

babaların sahip olduğu bir lükstür ve erkekler de bu seçimlerini akılcı bir şekilde yapmaktadırlar.

Tez çerçevesinde görüştüğüm kadınların kocalarına iyi kalpli, vicdanlı ve sadık eş, hayat arkadaşı olarak bakmanın yanı sıra onları “potansiyel ilgili-sorumlu-sevgi dolu iyi baba” olarak görme istekleri ve eşlerini bu şekilde tanımlamaları belirgindir. Karşılığında, çocuklarının sevgi dolu bir aile ortamı içerisinde, anne ve babasının rehberliğinde mutlu bir çocuk olarak büyümeleri dillendirdikleri en büyük dileklerindenidir. Erkeklerin neyi seçeceğini göstermeden, yönlendirerek itekleyen de kadınlar olabilmektedir. Çocuk ile baba ilişkisini iyi bir eğilimde, güven bağı ile oluşmasını teşvik eden annelerdir. Çünkü, evlilik ya da arkadaşlıktan farklı olarak, bir ebeveyni bir çocuğa bağlayan ilişki bozulamaz. Bu bağ, ilişkilerin ebediyen sürmesinin umulamayacağı kuralına istisna olarak göze çarpan bir bağıdır (Furedi, 2013: 184). Bu sebeple, eşlerin babalığı çocuğun/çocukların öneminden ötürü çok daha fazla kıymetli, aile bağının boşanma gerçekleşse dahi sağlığını belirleyen en önemli unsurlardan birine dönüşmüştür. Çocuklarının sağlıklı gelişiminin önemli bir parçası olarak baba ilgisi çocuğun her türlü bakımında “eşit katılımın” ve özenin önemi görüşmecilerin çoğunda öne çıkan bir örüntü oluşturmuştur.

Feride (53, İşletme Direktörü), çok yoğun bir iş yaşamı olduğundan söz ederken, hafta sonları bakıcısının ve eşinin oğlu ile ilgilendiğini belirtmiştir. Bu ilginin, çocuğu açısından kendisinin üçüncü sıraya düşürmesi, oğlunun bakıcısına anne demesi onu rahatsız etmiştir. Babasının daha erken yaşlarda oğlunun üzerindeki etkisinin fazla olduğunu ancak büyümesi ve kendisinin çalışma yaşamındaki ortamında yer alması, oğlunun iş yaşamına dair kararlarında Feride, kendisinin etki alanının genişlemesini gururla dile getirmiştir. Ancak, eşinin oğlu Arda'nın genel davranış kalıplarında daha etkili olduğundan bahsetmiştir.

Hepsini o bakıcımız yapıyordu, akşamları bize Arda ile oynamak, ilgilenmek kalıyordu. Yine ben yorgun argın geldiğim için, baba şeydeydi, ben sadece oyun kısmındaydım. Bakıcı olmasa çok zor olurdu... Şöyle bir şey vardı (gülüyordu) Bir ara Arda ona anne diyordu, bana demiyordu. Çok kıskanıyordum, çok. Oğlum bak senin annen benim. Yok illaki ona gideceğim diye ağlıyordu. Sonra yavaş yavaş akli başına geldi, kimin anne olduğunu anladı. Arda üzerinde ilk başta babası daha etkiliydi, son yıllarda ben daha etkiliyim. Burda benim yanımda staj yaptı, etkilendi biraz, yatırımcılık, girişimcilik falan

kanına girdi. Şimdi mesela yatırım şirketinde çalıştı yani şu an venture capitalde iş görüşmeleri yapıyor. Yani bir anlamda cyber işlerine bulaştı. Sanki ben biraz daha etkili oldum son zamanlardaki kararlarında. Ama davranışlarında Baba tabii baba, babanın çok fazla etkisi yetiştirmede, davranışlarında. Arda tek çocuk ama hiçbir zaman şımarık bir çocuk olmadı. Arda aile, arkadaşlık, o da bizim başka bir cinsimiz, öyle şeylere çok değer verir. Düzgün, saygılı yani hiçbir zaman bir şımarıklığını, kaprisini görmedik yani. Her şeyi oturmuş. Birlikte her şeyi oturup konuşuruz (Feride, 53, İşletme Direktörü).

Wendy Brown'a göre, neoliberal özne, mantıklı hesaplarla hareket eden bir bireydir ve eylemlerinin sonuçları ne kadar ciddi olursa olsun, bu eylemlere getirilen kısıtlamalara bakmaksızın tam sorumluluk taşımaktadır (2005:42). Bu sorumluluk duygusunun sebeplerinden biri, aile içerisinde dengeyi sağlamak ve annelerin yoğun şartlarda çalışmasından ötürü babaya düşen zorunluluktur. Bu denge ve düzen mecburiyeti, bölümün en başında bahsedildiği üzere, kadınlar için olduğu kadar erkekler için de “gereklidir” ancak düzeni korurken emek sarf etme hususunda ayrıcalıkların erkeklerden yana üstün olduğu söylenebilir. Ayrıca, neoliberalizmin olmazsa olması “esneklik” de ilgili ve sevgi dolu baba olmanın destekleyicisi ve önemli bir bileşenidir. Bu esneklik aile içerisinde sahip olunan güç, etki alanı, sözü dinlenen, sevilen, saygı duyulan, favori ebeveyn olmak için de gereklidir.

Duygusal emek olarak adlandırılan bakım emeği kadınların en sevdikleri, en yakın oldukları kişiler için yaptıkları işlerdir. Hatta sevginin, aşkın dışa vurulması olarak algılanır bu işlerin büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Bu öznel, ele gelmeyen, görünmeyen biçimiyle kadınların karşılıksız emeği “sevgi karşılığı çalışma”dır (Savran, 2013: 19). Artık erkekler de çocuk bakımını, çocuklarına ayırdıkları vakitleri çocuklarına yapacakları duygusal bir yatırım olarak görmektedir. Hem kadın hem de erkek açısından çocuk meselesindeki tutum ve bakış açıları toplumsal cinsiyet eşitliği ile gayet ilişkisel olan sınıf, statü ve duygularla bağlantılıdır. Neoliberal girişimci özne özellikleri, akılcı erkeklik ile birleştiğinde erkek hegemonyasında yumuşak hiyerarşi ile devam eden bir düzen işlemektedir.

Eliz’in (41, YK Üyesi) anlatısında, eşini “feminist” özelliklere sahip olan bir erkek olarak tanımlamıştır. Eliz’in eşini tasvir ettiği biçimini, bell hooks (2018) feminist erkeklerin partnerlerine kuvvetlerini “birilerinin üzerindeki güç” olarak değil, kişinin kendinden ve başkalarından sorumlu olma kapasitesi olarak gösterme olduğu iddiası ile birleştirebiliriz. hooks, feminist erkeklerin temel bileşenleri arasında bütünlük, kendini sevme, duygusal

farkındalık, kararlılık ve empati kurabilme, kendi başına hareket edebilme ve bağlı olabilme kapasitesi gibi ilişki yetenekler yer alır” derken görüşmecilerden Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi), bu farkındalık seviyesinin, erdemler bütünü yaklaşımın, eşinde var olduğundan bahsetmektedir. Kendi ataerkil ailesinden uzaklaşan bir tavırla, eşinin kendini bu yönde geliştirdiğinden, kendi ailesinden getirdiği sermayeleri dönüştürerek başka bir rol model çizdiğinden söz etmektedir. Bu gelişim evliliklerinde “eşitlikçi” rolleri benimsediklerinin göstergesi olup, “ilgili” bir baba olarak hegemonik erkekliğe de destek çıkmadığını en azından kendi çekirdek ailesinde seyirci olmadığını göstermektedir.

Ama yine de ona rağmen herhalde o antrenman sahası olmamasına rağmen Oktay'ın şey bir tarafı var o şey diye bakıyor. İnsanlık tarafından bakıyor. Onun kodlarında kadın bunu yapar erkek bunu yapar çokça var. Öyle bir ortamda büyümüş ama bir şekilde kendi kodlarını insan ne yapar, insan ne yapmaz evriltmiş. Yani o kadın, kadından beklenenler gibi bir şey yapmaz. Mesela benden yemek yapmamı beklemez. Yemeğini hazırlar ve bu çok rastlanan bir şey değil... Kafada şey yok, kadın bunu yapar, erkek bunu yapar, erkek öyledir, kadın böyledir. Varsa da bizim eve yansımıyor. Varsa da onları bir şekilde yeni bilgilerle buluşturup, yeni bilgiler oluşturmuş kendine. Kendi kodlarıyla, yeni öğrendiklerini mix edip kendi renginin oluşturmuş. Yani böyle işte kadın şunu yapar, kadın bunu yapar gibi bir şey olmayınca da ortak bir yaşam şey konusunda çok iyi, kaliteli vakit dedikleri o quantity, quality konusunda müthiş. Yani adam kendi hayatını da keyifli yaşadığı için kızları ile de çok anlamlı hobileri var, benimle de tabii (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi).

Aynı şekilde Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı) da eşini akıllı, anlayışlı ve çocukları ile kaliteli ilişkileri olan bir baba olarak tasvir etmiş ve çocukları ile babalarının ilişkilerinde kendisinin yönlendirici olduğunu belirtmiştir. Eşine baba olarak daha sakin, daha az gergin bir rol edinmesi için telkinde bulunduğu ve onu bu yönde desteklediğinden söz etmiştir. İkizlerinin babalarının onlarla sevgi dolu, zorlayıcı olmayan, arkadaşça bir ilişki yaşamaları için alan tanımaktadır. Ayrıca, ilk evliliğinden olan oğlu Kuzey ile de eşinin dostça bir ilişkisinin olduğunu belirtmiştir. Eşinin geçmişte kendi babası ile yaşadıklarını detaylandırmasa da kayınpederinin otoriter bir baba figürü olduğunu ima etmiştir. Eşinin de babası gibi sert ve otoriter olmaması, çocuklarının üzerinde negatif etkiler yaratmaması için de kötü polis olmayı ve eşine göre daha otoriter bir tavır sergilemeyi gönüllülikle kabul etmiştir. Nur'un kurduğu bu bağlam, eşinin bir baba olarak masumiyet, sakinlik ve akış içinde huzuru temsil etmesini istediğini bunun da iyi bir eş imajını da pekiştirdiğini göstermektedir.

İlgili, yani, onun kendi babasından gördüğünü, kendi evlatlarına taşımayacak kadar akıllı bir baba. Nasıl olunmaması gerektiğini özümseyen, nasıl olunması gerektiğini bilen bir baba. O çocuklarını da çok iyi tanıyor. Yani, Kuzey ile de inanılmaz bir ilişkisi vardı ama sevki, idaresi, kontrolü, burada söylüyorum. Bağırılması gerekiyorsa ben bağırırım, Oğlan çocukları ile babalarının arasındaki ilişkinin korku, otorite, dediğim dedik diye yönlendirmelerle oluşmaması gerektiğine inanan bir kadını. Neyse ben yaparım diyorum ama onunla ilişkileri iyi. Arkadaşlığı hiç görmemesine rağmen o arkadaşlığın ne olduğunu bulup, kavrayıp onu uygulayabilen bir adam. Çok iyi bir adam, Çocuklarıyla kıymetli bir ilişkisi var, kaliteli bir ilişkisi var (Nur, 52, YK Başkanı).

Neoliberal piyasalar, evlilik piyasasına da yansırken, artık evliliklerin çoğunda geleneksel rollerin yerine, geçişsel ve eşitlikçi rollerin benimsendiği görülmektedir. Kadınlar önceki dönemlerde erkeklerden beklenen ekonomik gücün peşinden gitmek, rekabet, güç, iddiaya sahip olmalıyken, kadınlığa tarihsel olarak atfedilen evdeki güç, sessizlik, uyumluluk, anaçlık gibi özellikleri de taşımaya devam etmektedirler. Ancak, sistemin ve anlayışın önceki nesillere kıyasla daha farklı olduğu aşikardır. Erkeklerin 1980'lerde evine iyi miktarda gelir getirmesinin yanında ev işi yapması, yemek yapması, çocuklarla oyun oynaması, joker niteliği taşımaktaydı. Günümüzde, erkeklikte özellikle eş olma durumunda uyumlu davranabilme, iş bölümüne az da olsa özen gösterme, çocuklarla arkadaşça geçirilen zaman, eşine saygı, kariyer yaşamında destek vermesi de artık kadınlar tarafından aranan özellikler haline gelmiştir.

Erkekler ise baba olarak, günlük bakım, ders çalıştırma, kendi değerlerini aktarma görevlerini yerine getirirken rutin, zorunlu, sıkıcı olan haricinde çocukların yaşantısına değişik oyunlar, aktiviteler ile bir renk katarlar.

Serpil Sancar, *Erkeklik İmkânsız İktidar* (2009:134) adlı kitabında kendi babasının otoritesinden kurtulan erkeğin eğer sadece karısı ve çocuklarından oluşan ve kendi kazandığı para ile geçinen bir "çekirdek" aile olarak yaşamaya başlıyorsa, kendini farklı ve değişmiş hissettiğini belirtmektedir. Bunun adının zaman zaman demokrasi ya da çağa uymak olduğunu fakat çocuklara gösterildiği söylenen ilgi ve şefkatin, korkulardan ve şiddetten arınmadığını da belirtmektedir. Sancar (2009:165), erkeklerin çocuklarını şımartmamak ve disiplinli davranmak adı altında, kendi babasına benzer biçimde, yasaklama, engelleme ve şiddet kullanmayı meşru sayabildiğinin de altını çizmektedir. Görüşmeciler, eşlerinin çocuklara uyguladığı herhangi bir fiziksel veya duygusal

şiddetten söz etmemişlerdir. Ancak kendilerine göre daha disiplinli ve baskıcı olarak söz eden Emel (58, Kurucu Ortak) olmuştur. Ona göre, bunun sebebini ise, kendi yaşadığı olumsuz tecrübelerin çocukları tarafından da yaşanmasını önlemektir.

Prensipli bir baba, kendi yaşadıklarını çocukları yaşamasın diye uğraşan bir baba. Kendi tecrübelerini sürekli onlara anlatan ama tabii çocuklara ya işte... Herkes kendi yaşadığını bilir ya... Yani ben bunları yaşadım, siz bunları tekrar etmeyin diye, bazen sıkıcı baskıları da oldu (Emel, 58, Kurucu Ortak)

Görüşmecilerimden Başak (37, Türkiye Temsilcisi) eşinin babalığından söz ederken “mesafeli” kelimesini kullanan tek görüşmecidir. Eşi ile ilişkisinden bahsederken de herhangi bir olaya, soruna veya duruma, kendisinin hep ılımlı, esnek yaklaştığını fakat sorun karşısında kendisi ne kadar esnek ve çözüm odaklı ise eşinin de o kadar katı olduğunu anlatmıştır. Eşinin her şeyi siyah-beyaz bir keskinlik içerisinde gördüğünü belirtmiştir. Başak ise bu keskinlik içerisinde kendisine hep grileri de hatırlattığının altını çizmiştir. Bu eksende çocukları ile ilişkilerinde de dengeleyici olmaya zorlayan yine Başaktır.

Şimdi çok prensipleri olan, doğruları yanlışları olan bir baba. Sevgisini aşırı, aşırı böyle gösteren bir kişi değil. Yani çok sıcak şey öyle bir de ama değildi yani. Kuralları var ve bunu hissettiriyor. Mesafeli yeri geldiğinde. Mesela ben böyle değilim yani ben bütün coşkuyu içim dışında bir anda çıkar. Dobra olarak öyle bir şeyi var. Baba kız adına merak ediyorum efendim nasıl gelişecek ilişkileri? Çünkü baba figürü önemli kızlarda. Evet, biraz böyle şey yani Pırıl biraz çekiniyor yani. Böyle çok hani aşırı bir coşkulu bir ilişkileri yok (Başak, 37, Türkiye Temsilcisi).

Gaye (45, Temsilci) ise eşinin kendi aile geçmişinden ötürü, oğlu ile iletişimin az olduğunu söylerken, aynı zamanda sert olduğunu belirtmiştir. Burada dengeleyici ve ılımlı olanın ise kendinin olduğunu altını çizmektedir.

Kerem'in özel şeylerinden kaynaklı bence, onun bir aile atmosferinde büyümemiş olmasından kaynaklı birtakım sorunları olduğunu düşünüyorum. Ama küçükken daha iyiydi araları şimdi biraz daha az iletişim kuruyorlar. Ben de süper iletişim kuramıyorum ama ben daha iyiyim. Sert bir baba, sevgisini az gösteren bir baba. Mesela bana da sevgisini çok göstermez, sevdiğini anladığım için şimdi sorun yok. Kerem öyle çok sevgi görerek büyümediği için biz daha somut sevgi gösteririz. Ben çok karışan bir anneyim, her şeyi planlamaya çalışan bir eşim. Beni sorsan. Kimsenin düzenlemeyeceğini bildiğim için, yarını öbür günü programlarım, ondan sonra kimse karışmıyor, böyle bir kısır döngü oluyor (Gaye, 45, Temsilci).

3.1.4.4. Çok Kazanmak Değerli mi?

Bu tez kapsamında, kadınların neredeyse tamamı, görüşmelerin yapıldığı 2020-2021 yılları nezdinde yüksek gelir düzeyine sahipken, Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi), Emel (58, Kurucu Ortak), Hale (57, Yönetim Kurulu Başkanı), Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı), Irmak (45, Temsilci) ve Nur'un (50, Yönetim Kurulu Başkanı) eşleri de kendilerine benzer konumlarda özel sektörde yüksek pozisyonlarda, kendi şirketlerinin sahibi olarak çalışmaktadırlar. Eda (39, İş Geliştirme Koordinatörü) ve Yasemin'in (45, Genel Müdür Yardımcısı) eşleri, kendi ifadeleri ile ülkenin içerisinde bulunduğu ekonomik krizden dolayı işsiz, Oya'nın (56, Genel Müdür Yardımcısı) eşi ise emeklidir. Birsal'in (79, Kurucu Ortak) eşi emekli olmasına karşın birlikte kurdukları bir Vakıf'ın açtığı müzenin işleri ile ilgilenmekte ve yönetim kurulu üyesi olarak görev almaktadır. Diğer görüşmecilerin eşleri finansal açıdan kendileri ile eşit mevkilerde olduğu açıkça söylenirse de pozisyon ve statü olarak kendilerinden daha alt pozisyonlar veya yaklaşık pozisyonlarda özel sektörde çalışmaktadırlar. Bir tek Sevim'in ilk eşi kendi gibi firma sahibi iken ikinci eşi hekim olarak bir devlet hastanesinde çalışmaktadır. Kadınlar gelir durumlarını kendilerine görüşme öncesi gönderdiğim formlarda işaretlerken, Birsal'in kendi şirketinin sahibi olarak olmasına karşın, yönetimi oğluna devretmesi ile kendini emekli kazancına sahip biri olarak beyan etmesi belirtilmelidir.

Bir çiftin tam mali görüntüsünü derlemek, üç farklı soruyu ele alarak mümkündür: Parayı kim yönetiyor ve bu rol finansal kararlar üzerinde daha büyük bir kontrol sağlıyor mu? Eşler nasıl ortak finansal kararlar alıyorlar? Her eş istediğini nasıl elde ediyor? (Yani, eşler kendi başlarına hareket etmekte serbest mi, yoksa isteklerini alabilmek için partnerlerini ikna etmeye çalışmak zorunda mı?) Bu konuları ele almak, bu evliliklerde finansal gücün nasıl işlediğine dair kapsamlı bir resim sunmaktadır (Tichenor, 2005:72). Görüşmelerde yarı yapılandırılmış sorular olmasına karşın, görüşmenin akışında, açıklık, esneklik ve samimiyet gözetilerek farklı sorular sorulmuştur ancak mevzu para ve finans olduğunda kadınların önceki sorulara verdikleri yanıtlara nazaran daha temkinli, daha kapalı konuştukları söylenebilir. Bu sebeple, faturaların kimin tarafından ödendiği, eşit miktarlarla ortak bir aile bütçesi oluşturulup oluşturulmadığı, harcamaların dağılımı veya varsa yatırımların kimin tarafından yönetildiğine dair herhangi bir anlatı ve dolayısıyla bilgi bulunmamaktadır. Para, paranın kullanımı, ödemeler ve finansmanın sağlanması ile

güç arasında bir ilişki olduğu bir hakikattir. Buradan yoldan çıkarak kadınlara, eşlerinden daha fazla kazanıp, kazanmadıkları sorusunu kapalı olarak, “önde olma” kavramı altında sorarken, bazıları yanıt vermemiş, bazı kadınlar konuyu kendileri detaylandırmıştır. Aylin (58, Yönetim Kurulu Başkanı) bu kadınlardan biridir. Aylin ilk eşi ile ilgili anlattıklarında, kazanımların ortak bir hesapta tutulduğu ve harcananların ise ortak kazançları çerçevesinde oluşturdukları ortak bütçeden yapıldığını belirtmiştir. Kazandığı parayı kendi kazanmamış gibi davranmasının, “ayrı-gayrı” olmayan bir bütçe hayal etmesinin, bir nevi kendi sahip olduklarını, kazandıklarını eşine de mal etmesinin esas sebebi, eşinin gururunun kırılmamasıdır. Aslında gururu kırılmasın diye çaba sarf etmesinin asıl anlamı gerginliğe, tartışmaya yer vermemek için sürekli empati yapma gayreti ve evli kalma statüsünü devam ettirme mücadelesini de göstermektedir.

Bizim ilişki tarifimizde; ayrı, gayrı yoktur. Dolayısıyla yani senin paran, benim param yoktur. Para ailenindir. Dolayısıyla ben maaş zamanı maaşımı aldığım gün, olduğu gibi zarfıyla beraber iletirdim. Yani senin paran benim param olmazdı. Yatırımlar yapardık, bir şeyler alırdık işte evler, arabalar. Hani parayla ilişkiyi farklı kurmaktan geçiyor. Yani onu orada ben kazandım, sen kazandın dünyası yaratmıyorsun, tam tersine, tam tersine daha çok kazanan olduğun için bunun yüzlerine gölge düşürmemesi için ekstra efor sarf ederek işte. Ekstra eforu, onun için sarfediyorum, iş için değil. Onu incinmemesi için bunu hissetmemesi için. Yani ben bu gibi durumlarda hep şöyle düşünüyorum, ona göre bütün ilişkilerde bana nasıl davranılmasını arzu edersem, ne istiyorsam, öyle davranıyorum. Kadın ilişkisinde de. Ne talep ediyorsam, talep ettiğim şeyin aynısını önce karşı tarafa ben vermeye çalışırım. Ben olsam nasıl olurdu? Yani bu, bunlar da bir çatışma konusu değil. Ama ilk başta söylediğim, o sınıf bilinci ve kendi özünden, kendi özünden uzaklaşmak, yabancılaşmak, işi devreye girdiği zaman ilişki de zaten yabancılaşmaya başlıyor (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Bu bağlamda, yüksek kazançların, statü ve gelir farklılıklarının, ev işleri veya çocuk bakımındaki sorumluluk paylaşım desenlerindeki değişkenliği açıklamadığını söylemek yerinde olur. Kadınların eşlerinden daha fazla, daha az veya onlarla eşit para kazanmaları, ev işlerinde kadınlara en üst düzeyde bir rahatlama garantisi sunmaz. Bir kadının çalışmasının, eşinin ev işlerine katkıda bulunma yükümlülüğünü üstlenmesinin herhangi sistemli bir işleyiş ile uyuşmadığını ve cinsiyet ideolojilerine bağlı olarak erkeklerin gerçek bir paylaşım davranışını göstermediklerini kadınların anlatılarından anlayabiliriz. Toplumsal açıdan aile reisini erkek olarak belirleyen en önemli etkenlerden biri ailenin geçimini sağlamaktır. Aile geçimini sağlamanın ötesinde, para erkekler için her daim gücün bir göstergesi, özgürlüğün, harcama yapmayı programlamanın, bazen harçlık vermenin özgüvenini sağlamaktadır.

Aile geçimi yalnız erkeğin üzerinden sağlanmıyorsa, kadın erkekle eşit veya ondan daha fazla gelire sahip olsa dahi cinsiyete dayalı iş bölümü yine erkeğin aile reisliği pozisyonuna zarar vermeden yapılmaktadır. Ancak erkek kendi uygun bulduğu, çoğunlukla yapmaktan keyif aldığı görevleri üstlenmektedir; örneğin, çocuklar ile zaman geçirme, market alışverişini yapma veya basit türde yemekler hazırlama, bulaşık-çamaşır makinesi doldurup, boşaltma vb.; ve tercihe bağlı işleri seçmektedir.

Benim eşimin öyle bir şeysi olmadı. Herhalde olsaydı zaten birlikte olamazdık, ilişkilerimizi yürütemezdik. Benim başarılarımla gerçekten gurur duymuş, çok hep arkamda olmuş bir insandır. Ben zaman zaman, hep çalıştım hayatım boyunca. Para pul konusunda hiç tartışma konumuz olmamıştır. Ben zaman zaman iş konusunda sıkıntılarım serzenişlerde bulunuyorum (Yasemin, 45, Genel Müdür Yardımcısı).

Birsel (79, Kurucu Ortak) diğer görüşmecilere kıyasla yaşça büyüktür ve diğer görüşmecilerin davranışlarının aksine sakinlik ve sükûnet ile eşini kabullenmiştir. Babasına ait olan işletmeyi kendisinin devralması ile eşinin o şirkette çalışmasını sorgulamadan doğrudan kabullenmesi ancak zaman ilerledikçe eşinin bazı davranışlarını yadırgamamasında nesil farkı göze çarpmaktadır. Tüm çalışma çerçevesinde fark edilen önemli bir detay nesiller arası farklılıkların doğal olarak evliliklere de yansması olmuştur. Birsel, evliliğinde eşinin hem kendisine hem de çocuklarına karşı oldukça otoriter olduğundan söz etmiştir. Evliliklerinin uzunca bir döneminde, evde iş bölümü olmadığından yakınan Birsel, kariyer ve maddi durum anlamında eşinden çok daha ileride olması sebebiyle, eşinin huysuz ve eleştirel olduğunu belirtmiştir.

Ve ben, işveren benim, eşim de benim yanımda çalışıyor. İşkur'a ben tabiiyim... Valla çok zor, kadının önde olduğu bir evliliği yürütmek çok zor aslında... O bir şey yapmaz ama düzenli bir adamdır. Düzensizliği gördükçe kızmaktı onun görevi (Birsel, 79, Kurucu Ortak)

Birsel, geçmişte kazandığı bir davayı anlatırken, büyük bir başarı kazandığından söz etmiş, eşinin bu konuda ne düşündüğünü sorduğumda ise, *(kıskık bir sesle bir sesle)* "Sakın duymasın kızar sonra, yani hala eski kafa halen devam ediyor. Ben iyi bir şey yaptığım zaman huzursuz oluyor..." demiştir. Bir kadın derneğinin kurucusu olan Birsel'in eşinden çekinmesi ve hatta onun yanında başarılarından, savunduklarından yüksek sesle bahsetmemesi üzerinde yıllardır süren baskıyı da göstermektedir. Erkeklerin istedikleri, sevdikleri ve yapmaya değer bulacakları ev işlerini seçme haklarının

kendilerine verilmesi veya onlar tarafından devralınması oldukça sık rastlanan bir durum. Birsel'in eşi Ahmet de onlardan biri.

Şimdi, Ahmet yapıyor. Epey zamandır alışverişi o yapar, önce eleştirirdim. Alışverişi çok seviyor. Çok da güzel yapıyor. Onun için alışverişi o yapıyor. Ahmet kendi bildiklerini alır, eskiden de o alırdı ben hep eleştirirdim, sonra adam bıraktı almayı, sonra düşündüm. Baktım dedim ki ya adam alışverişi seviyor, çok da güzel yapıyor, niye yapmasın diye onun için alıyor, fazla aldıklarını ya kadına veriyor ya bişey yapıyo, benim için dert değil. O yeter ki keyif alsın (Birsel, 79, Kurucu Ortak).

Birsel, eşi Ahmet'in gençlik yıllarında olmasa da yaşları ilerledikten sonra yemek ve alışveriş görevlerini üstlendiğinden bahsetmektedir. Bu görevleri sevdiği ve eylemekten keyif aldığı için yaptığını da eklemektedir. Eşinin yaptığı işi beğenmediği için önceleri onu eleştirmesine rağmen, yalnızca keyif aldığı işi yapması için eşini eleştirmeyi bıraktığından söz etmektedir. Bu kendi kariyerinde yol almak isterken veya kendine karışılmasın derken eşini de idare etmek, kamusal alanda öne çıkması sebebiyle eşinin kendisini desteklemesini istediğinden, evde onun gururunu okşamak için biraz daha geri planda ve sessiz aynı zamanda ev işlerini, çocuk bakımını, yemeğini kusursuzca yapmasının sebebini de açıklamaktadır. Aile gelirinin tamamı veya büyük oranını kadın kazandığında, geleneksel gelir dağılımı yeniden oluşmaz bu sebeple eşler kendilerini kabul gören normdan sapmış olarak görebilirler. Birsel de kendi alanını açarken eşinin olumsuz tepkisini çekmemek üzere hareket etmiştir. Erkeklerin kadınlardan daha az kazandığı veya iş yaşamlarında daha başarılı olduğu durumlarda çiftler bu “anormal” durumu diğer geleneksel cinsiyet normlarına yönelerek dengelemeye çalışarak geleneksel düzeni sürdürmeye daha fazla gönüllü olabilmektedirler. Öyle ki; kadınlar geleneksel yapıdan sapmanın verdiği huzursuzluk ile durumu dengelemeye çalışırken daha fazla ev işi yaparlar, bakım emeği sarfederler ki eşleri kendilerini eksik, yetersiz hissetmesinler.

Tez çerçevesinde görüşmecilerin, eşlerini derin samimiyete sahip, saygılı, kendisine manevi ve maddi her türlü özeni gösterirken, kendisi ile aynı yolda yan yana yürümeyi başaran bireyler olarak gördüklerini söyledikleri açıktır. Eşler, kadınların kendi seçimini, var ise evliliğin en önemli sebebi olan çocuğuna kopmayacak olan bağı, aile birliğini ve seçimle oluşturdukları çekirdek yuvalarını temsil etmeleri sebebiyle ebeveynlerini, kardeşlerini, iş arkadaşlarını ve/veya kendilerini eleştirdikleri kadar asla söylemsel olarak hırpalanmamaktadır. Bu söylemler tüm görüşmeciler için geçerli olmasa bile belirli bir yöneticilik konumuna yükselmeleri ve o konumu muhafaza etmeleri konusunda

eşlerinden mutlak destek aldıklarını belirtmeleri ve iş hayatlarının aslında evlerine kötü hiçbir yansımasının olmadığını anlatmaları, bana Rosalind Coward'ı hatırlatmıştır. Coward (1995), yaptığı bir araştırmadaki derinlemesine görüşmelerde edindiği izlenimi aşağıdaki gibi açıklamıştır:

Pek çok kadının aynı adamla evlenmiş oldukları yolunda tuhaf bir izlenim edindim! Birbiri ardına bir sürü kadın, kocaları ya da sevgilileri ile ilgili kelimesi kelimesine aynı duyguları tekrarladılar. Bu adamlar, kadınların kendilerinden daha tutarlı, daha dengeli, anlayışlı, hoş ve komik olarak tanımlandılar. “Başarılı”, “hırslı”, “güven verici”, “nazik”, ya da “mükemmel baba”ydılar. Kadınlar kendilerini “şanslı” görüyorlardı. Erkeklerin yetersizliklerini sıralamak şöyle dursun, erkeklerin en ufak ev içi katkılarını bile dokunaklı bir şekilde minnetle karşılıyorlardı. Çoğu, yıllar önce feminizmin tanımladığı “örnek erkek” sendromuna katılıyorlardı -bütün erkekler birer felakettir, sizin birlikte yaşadığımız hariç (Coward, 1995: 139).

Bu, kadınların kendilerini ve düzenlerini korumak adına söyledikleri bir yalandan ibaret olmamasına karşın, evliliklerini sürdürmek için geliştirdikleri bir stratejidir. Bu strateji ve direniş sanatı olarak tabir edilebilecek anlatılarda, güç savaşında mevzilerin yerini belirleme ve kendi istekleri ile devam edebilecekleri yolda gayet farkında oldukları bir gerçektir. Bu gerçekleri bilmelerine karşın kendilerini yalnızca bir eş ve anne olarak görmedikleri, yaşamlarında mihenk taşı olan kendilerini gerçekleştirme kurgusu doğrultusunda çalışmak, emek sarf etmek, içlerindeki cevheri ortaya çıkarmak, görünür kılmak adına gösterdikleri performans için gerekli bir unsurdur. Sıcak bir aile, çocuklarının babaları ile büyümesi, huzurlu bir yol arkadaşlığını evlilikle destekleyeceklerini düşündükleri de yadsınamaz. Yani, evlilik toplum nezdinde failliklerini bütüncül bakış açısı ile değerlendirdiklerinde olması faydalı görülen bir yapı, çocukların yetişmesinde var olması gereken “baba” rolünün barındırıcısı, kendilerini birtakım olarak görmenin bir parçasıdır.

Beauvoir (2011[1949]) kadının toplumun koruyucu bekçisi, yuvasını çekip çeviren, yardımcıları olsa bile elini hamura sokan, derleyip toplamanın, yardımcısına göz kulak olmanın, denetlemenin asıl sorumlusunun kadın olduğunu söylerken yuvayı yapan dişi kuş sözlerinin de kadına yakıştırıldığını belirtmiştir. Aradan geçen zaman zarfında olduğu söyleminin halen var olması enteresandır. Bu entresanlığın sebebi, 10 yıllar önce bahsedilen bu yuva sahibi insanın, dış dünya olarak adlandırılan kamusal alanda da rolünün aynı oranda artması, sorumluluklarının katlanması, yalnızca yuvadan değil

finanstan, aile gelirinin çoğunu karşılamasının yanı sıra yuvaya dair işlerinde başında olmasından kaynaklanmaktadır. Beauvoir'ın bahsettiği varlığında ev kadını hissetme arzusu halen devam etse de bu ağırlık pek tabii azalmış ve iş kadını, anne, ağırlıkları da pay edilmiştir.

Görüşmecilerim farkındalıkları oldukça yüksek, kendi hak ve sorumluluklarını ciddiye alan ve bunları uygulamaya çalışan kadınlar olsalar dahi özellikle iş bölümü konusunda epeyce zorlanmaktadırlar. İş bölümünde özellikle temizlik ve çocuk bakımı işlerini, eşlerinden ziyade başka kadınlarla; anneler (çocuk bakımı) ve yardımcı kadınlar ile kısmi olarak paylaşmaktadırlar. Eşlerinin bu konulardaki hünersizliklerini kabullenmişlerdir ve onları olduğu gibi sevmeye devam etmektedirler. Evlilikte uyumlu bir ilişki özellikle çocuk doğduktan sonra yakalanmış görülmektedir. Bu uyumun sebebi görüşmecilerin anlatılarında eşleri ile birlikte büyümek, zorlukları, güzellikleri beraber yaşamak, çocuğun/çocukların ortak sorumluluk ve ihtiyaçlarını kolektif bir omuzlama bilinci ile parallel biçimde birlikte yaşamaktan zevk almaktır. Görüşmecilerim hiçbir şartta yalnızca kocasının yansıması, onun yardımcısı, ona yalnızca makbul bir eş temsili sağlamakla yükümlü kişi olmamışlardır. Tez çerçevesinde görüştüğüm tüm kadınlar eşlerinin ve ailelerinin yaşamına anlam kazandırabilen tutumlar ile yaşam kaynağını kendinde bulan, rastgele devşirilmiş bilgileri edinmekten ziyade bilgi üreten, danışılan sözü dinlenen ve zorunlu olduğu için değil kendi iradesi ve isteği ile yarattığı benlik bilinciyle saygıyı duyulan kadınlardır.

3.2. “YAŞAM KURGUSU”

3.2.1. Zalim bir Oyun: Rekabet

*Kırılma çizgileri, tersine çevirmeler, kendi kendinin ikizini yaratmalar,
birbirinden kopma.
Burada belli bir çizgiyi aştığında
yayılma eğilimi sergileyen ve giderek atan bir hızla
kendi amaçlarının(ölümün) ötesine geçen
bütün sistemlerin başına gelecek
bir felaket görüntüsü ile karşılaşmaktadır.
(Jean Baudrillard, 2004:186)*

Wendy Brown (2016) The European Graduate School’da “In the account of Neoliberalism” [Neoliberalizmin Hesabında] başlıklı dersinde, neoliberalizmin tarihsel olarak devrim niteliğinde bir değerlendirme, devletlerin, öznelerin ve normatif düzen aklının ürettiği ilişkilerin yeni bir çıkarımı mı, yoksa her alanı ve her etkinliği piyasalaşma yöntemi ile üreten bir ekonomikleşme mi olduğusorusunu sormaktadır. Ayrıca, toplumlar nezdinde her tür üretimin yalnızca zorunlu olarak piyasa ekonomisine dönüşme veya paraya dönüşmesi anlamına gelmediğini belirtmektedir. Temel olarak, neoliberalizm, sermaye, emek, üretim, yatırım, kâr, ticarileştirme ve finans gibi kapitalizmin ve bileşenlerinin örgütlenmesi midir, yoksa üretim, değişim ve dolaşımı terk ederek yeni özneler, öznellikler, hatta paraya dönüştürülmeyen aktivite alanlarında üretmek için siyasi bir rasyonalite midir diye sorgulamaktadır. Zengin veya fakir olmanın, sevmenin, öğrenmenin, savaşmanın, yemek yemenin, egzersiz yapmanın, ebeveynlik yapmanın ve hatta ölmenin bile dönüştüğü, yeni insan olma yollarını yönlendiren politik bir rasyonalite midir sorusunu da dile getirmektedir ki, tüm bu sorular içerisinde cevapları da barındırmaktadır. İşte yeni ve farklı yöntemle kendi öznelliğini yaratan ve diğerleriyle bir arada yaşarken toplum nezdinde takdir gören, ideal insan olmanın yeni yollarını yazan neoliberalizmin özgürlük vermişçesine bireyselliğe dayanan dönüştürücü ve bazen de yıkıcı gücü ile kadınların eylemleri, öznellikleri, içinde bulunduğu koşullar, mücadelelerinin itici güçleri bu tezin omurgasını oluşturmaktadır.

Dardot ve Laval (2012) *Dünyanın Yeni Aklı: Neoliberal Toplum Üzerine Bir Deneme* isimli kitaplarında, neoliberalizmin yalnızca mali ve iktisadi politikalara yön veren egemen bir politika gibi herhangi mali krizle yok olabilecek bir ideoloji olmadığını da

altını çizmektedirler. Wendy Brown (2016) gibi, neoliberalizmin çok daha geniş alanları kapsayan ve bir ideoloji veya politikadan çok daha fazlası olduğunu söylemektedirler. Dardot ve Laval'a göre; “[s]öz konusu olan tam da varoluşumuzun biçimidir, yani itildiğimiz davranma biçimi, başkalarıyla ve kendimizle ilişki kurma biçimimizdir” (2012:1). Bu davranış biçimleri, ilişkilerimiz, bağlarımız, öznelliklerimiz, davranışlarımız, görünüşümüz ve sürekli olarak dönüşmeye alışıklığımız, esnekliğimiz, rekabetçiliğimiz, azmimiz, girişimciliğimiz ve üretkenliğimiz gibi toplumsala ve bireysale ait tüm aidiyetlerimizi, eylemlerimizi varoluşumuzu kapsamaktadır.

Neoliberalizm cinsiyet ve sınıf temelli ayrımları çoğaltmış ve eşitsizlikleri derinleştirmiştir. Özellikle, kadınların yaşamlarını sürdürürken hem kendilerini gerçekleştirdiklerini hem de başkalarına faydalı olduklarını hissetme eğilimleri, varolan kapasitelerinin verimliliğinin sermayeleri kapsamında, öngörülmesi ile mükemmeliğe ulaşma arzuları birleştiğinde, neoliberalizmin tariflediği akılsallığın olası en üst düzeyde seviyede işlemesi yolunda engel kalmamıştır. Daha önceki bölümlerde dile getirdiğim gibi, neoliberalizmin vaadettiği sonsuz ve sınırsız özgürlük, mutlu, aşkın birey tasviri bir vitrinken, kuliste yaşanan endişe, kaybetme korkusu, seçme ve başarı zorunluluğu bireye verilen özgürlüğün esasında ne kadar sınırlı olduğunu göstermektedir. Vaatlerin gerçekleşmesi ise; öznenin kendi kapasitesini, sermayelerinin kombinasyonu neticesinde yaşamı sürecince karşısına çıkan koşullar kapsamında bunları ne kadar verimli kullandığı ile ilintilidir. Bu bağlamda, güçlü, girişimci, kendi yatırım yapan, belli bir düzeyde bireysel, kendine duyulan saygıyı kendisi yaratan, fikri altyapısı kuvvetli, icraatları ile iddialı ve dolayısıyla sistemin örnek bireyleri olarak kadınların yaşamlarını girişimci ve üretici özneler olarak sürdürmeleri gerekmektedir. Bundan mütevellit, farklı kadınlara ve erkeklere yol göstermelerinin istenmesi, yaptıkları hamlelerin incelenmesi, sahip oldukları mevki ve makamlara erişimlerinde kullandıkları strateji ve yöntemler yakından incelenmeye başlamıştır. Tarihte hem toplumsal olarak makro açıdan hem de aile, yakın sosyal çevrede mikro olarak iz bırakabilmek, oyunda ben de varım diyebilmenin en önemli ölçütü başarıdır. Başarı, rekabet, zorlu mücadeleler, sarf edilen türlü emekler ile kazanılmış ve korunması gereken bir ölçüttür. Bu ölçüt ile kadınların bir eylem düsturunu benimsemelerini tetiklemiştir. Bourdieu'nun (2014) oyun, habitus, sermayeler kavramları bu eylemlerin mantığını anlamamızı kolaylaştırabilir. Bourdieu için, tarihsel bir eylem iki

biçimde varolur; bedenlerde cisimleşmiş ve şeylerde kurumlaşmış, yerleşmiş olarak. Tarih bir yandan, habitus olarak adlandırdığı ve bireylerin içindeki algı ve değerlendirme kategorileri, kalıcı yatkinlik paketleri olarak öznelir. Diğer yandan da sermaye kavramıyla işaret ettiği verimli kaynakların dağılımı ve alan dediği (siyasi, hukuki, sanatsal alanlar vs.) özgün işleyiş mantığına haiz küçük dünyalar yoluyla "nesnelleşir"¹⁸. (Wacquant, 2014: 446-447). Küçük dünyalardan kasıt bireylerin yaşamları ve yaşamda yol alış biçimleri olarak nitelendirebilir. Bu yol alış biçimi siyasi ideolojiler, ekonomik yönetim biçimleri, değişen ve dönüşen akılsallık yöntemlerinin rehberliğinde gerçekleşmektedir. Her an teyakkuzda, tedbirli, iş birliğine ve uzlaşmaya açık, gelişmeye gönüllü olmak gerekmektedir. Yatkinliklardaki farklılıklar, (çoğu kez onlarla bağlantılı olan)¹⁹ konumdaki farklılıklar gibi, algılarda ve değerlendirmelerde gerçek farklılıklara yol açarlar (Bourdieu, 2014: 443). Pierre Bourdieu'nun bu ifadesinden hareketle, neoliberalizmin hali hazırda orta/orta-üst sınıfa mensup, birtakım ayrıcalıklı sermayelere sahip olduğu farzedilen, belirli bir iktidarı, güç etki alanını çevrelemiş ve yönetici olarak iş yaşamında rol alan kadınlar üzerindeki etkisi de farklıdır. Onlar için tamamlanması gereken kontrol listesi, toplumsal tahayyüller, ideal tarifi de farklıdır. Bu farklılık, önde olma zorunluluğunun boyutunu, algılanma biçiminin derinliğini, dış değerlendirmelerin zalimlik kriterlerini ve neoliberal aklı oluşturan veya o akıl ile oluşan kavramların²⁰ tamamınında rol ve yer alma zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir. Neoliberallerin tahayyül ettiği piyasa üzerine kurulu toplumda düzenleyici esası oluşturan ürünlerin mübadelesi değil, rekabet mekanizmalarıdır. Bu mekanizmaların mümkün olan en fazla alanı kapsaması, toplum içinde maksimum hacme erişmesi gerekir. Yani elde edilmek istenen ticaret etkisine maruz bırakılmış bir toplum değil, rekabet dinamiğine tâbi tutulan bir toplumdur. Süpermarket toplumu değil, şirketler toplumu. Yaratılmak istenen homo

¹⁸ Vurgular yazara aittir.

¹⁹ Vurgular yazara aittir.

²⁰ Eagleton-Pierce'in neoliberalizmi siyaset, ekonomi ve toplumsal yönetim biçimi olarak ele aldığı ve "neoliberal aklın" jargonunun bir ansiklopedi mantığı ile irdedeği kitabı 'Anahtar Kelimeler' yaşamakta olan bu dönemi anlamamızı kavramlar üzerinden sağlamaktadır. Eagleton neoliberalizmi açıklarken; ticaret, kapitalizm, meydan okuma, değişim, seçimler, sınıf, topluluklar, fikir birliği, şirket ,çevre, küreselleşme, birey, inovasyon ,yatırım, yönetim, ağlar, açık görüşlülük, katılım, performans, güç, mahremiyet, risk, stabilite, devlet, vizyon, refah, deneyim, rekabet, girişimcilik, finans, esneklik, özgürlük, yönetişim, piyasalar ,reform, çıkar ve paydaşlar kelimelerinin neoliberal düzenin dinamiklerini anlatarak daha çok devletler ve serbest piyasa ekonomisi üzerinden ele almıştır. Tüm bu anahtar kelimeler tez çerçevesinde birbirer ele alınmasa da analiz bölümünde kesişimsel olarak içerikte konumlandırılarak irdelenmeye çalışılmıştır.

economicus, mübadele, alışveriş, tüketim insanı değil; şirket, girişim ve üretim insanıdır (Foucault, 2015:128). İşte bu üretim insanı hiç durmadan daha iyiye doğru, istikrarlı bir biçimde sürekli olarak kendine ve sermayelerine yatırım yapmak zorundadır. Rekabetin boyutu, getirisi ne kadar büyükse, üretim de o kadar yüksek kapasitede olmalıdır. Bu emeğin katma değeri, sarf edilen eforun zihinsel, duygusal ve sosyal yıpranma boyutu değişkenlik gösterse de emek ile doğru orantıda olabilmektedir. Bu düzene zihinsel, fikri, eylemsel yönden hem bir statü göstergesi olarak iş dünyasında varolmak, kalabilmek ve her yeni güne ayak uydurabilmek, her yeni talebe cevap verebilecek kadar taze bilgiyi, beceriyi edinmek için azmi sağlam tutabilmek gerçek bir mücadele gerektirmektedir. Bu mücadeleyi verirken, bu şartların zorunlu olduğunu kabullenip, şikâyet etmeden, bıkmadan çalışmayı sürdürmek en temel kurallardan biridir. Söylenmek, açıklarını göstermek, eksik olduğu düşünülen özellikler ile ilgili rakiplere ipucu vermek varolan oyunun dışında kalmaya sebep olmaktadır. Rekabet çok ciddi bir oyundur ve bu oyunda kartlar sürekli olarak yeniden karılmakta ve dağıtılmaktadır. Sanki bir tür blöf oynarcasına, dağıtılan kartlar ile olası kombinasyonların masaya konulması, masada oturma pozisyonu, mimik ve jestler, matematiksel doğru hesaplamalarla yapılan hamleler, zihin, duygu ve sunum kontrolünün bütüncüllüğü önemlidir. Rekabette doğru konumlanma, blöf oyununun oynandığı bir masayı andırmaktadır. Masadaki oyuncuların kim olduklarının, kişisel tarihlerinin de önemi yadsınamaz.

Piyasada faaliyet gösteren bütün aktörlerin aynı bilgilere erişimi olduğu varsayılar genellikle. Bireylerin kendi çıkarları lehine akılcı ekonomik kararlar verme yeteneklerine etki eden hiçbir bilgi ya da güç asimetrisi bulunmadığı farzedilir. Oysa pratikte bu pek nadiren mümkündür ve yarattığı sonuçlar çok ciddidir. Daha çok bilgiye sahip, daha güçlü oyuncular, daha da iyi bilgi ve görece daha büyük güç elde etmeye kolaylıkla dönüştürülebilir bir avantaja sahiptir (Harvey, 2015:76). Bu bağlamda, belirtilen avantaj tez çerçevesinde görüşülen tüm kadınlar için geçerlidir. Bu geçerlilik özellikle sınıfsal olarak nitelendirildiğinde kadınlar arası rekabette de daha da geçerli olmaktadır. Eğitim, sosyal, kültürel sermayeler rekabette temel standardizasyonun sağlanmasına yardımcı olurken, zaten var olan veya diğer sermayelerin birleşimi ile akümüle olan ekonomik sermaye neticesinde ortaya çıkan sembolik sermaye ile de zaten avantajlı konumda bulunmaktadırlar.

Rekabet kavramı piyasa ekonomisinde faaliyet gösteren ve kâr amacı güderek çalışan her kurum için geçerlidir. Rekabet, toplum teorisinde bir mücadele gerçeğini düzenleme işleviyle ilişkilendiren bir terimdir. Prestij ve gelir, güç ve servet için yapılan rekabetin, organizasyonu teşvik etme hakkında gerçek, soyut veya kurgusal bir hesabın anahtar terimidir. Bireylerin, firmaların, endüstrilerin, ulusların, ırkların, inançların, alışkanlıkların veya kültürlerin, en iyinin hayatta kalmasını teşvik eden rekabet- farklı kapasitelere sahip bireylerin, araçların ve kurumların topluma açılma şansı bulduğu; bireylerin, malzemelerin çürüdüğü ve düzenlemelerin değiştiği bir endüstriyel sistemin yeni koşullara uyum sağladığı bir süreçtir. Rekabet, aynı zamanda bir seçim süreci, ekonomik bir organizasyon ve toplumsal gelişimin bir aracıdır (Hearn, 2021:380). Hearn'in bahsettiği biçimde rekabet en iyinin, en başarılının zaferi ile sonuçlanmaktadır. Fakat zaferin sürekliliği için azim, yatırım, sermaye artırımını, ilerleme hep piyasalar hem de bireyler nezdinde her daim gereklidir. Özellikle iş piyasasında yarışılıyorsa sürekli olarak yeni bir yarışın içerisine dahil olmaktadır. Sürekli ve bitmeyen bir oyunun olmazsa olmaz koşulu olan rekabette iyi, uyumlu, ileride olan kazanmaktadır.

Görüşmecilerimden Feride (53, İşletme Direktörü) rekabeti bir üstünlük savaşı olarak nitelendirmektedir. Ona göre, rakip olanlardan biri her şekilde savaşta mağlup olmaktadır.

Aslında üstünlük bir nevi. Üstün olan taraf alttaki tarafı bir şekilde egale etmeye çalışıyor. Belki bir nevi savaş öyle söyleyeyim (Feride, 53, İşletme Direktörü).

Rekabetin aynı saha alanında, aynı hedeflerin tutturulması, aynı amacın daha düzgün, daha az para kaybı ile hep daha nitelikli bir işin çıkarılmasına denk geldiği özel sektörde, Feride kendi iş tanımında çalışan başka bir kişinin bulunmamasının bir avantaj olduğundan söz etmektedir. Bu bağlamda, kendi düzeyinde bir rekabete girmekten ziyade yerini ve mevkisini uzun yıllardır korumak için üst düzey yöneticiler tarafından rakip görüldüğünden, kendisinin de rakip olabilme potansiyelinden bahsetmektedir. Ancak bu rekabetin; bireysel değil kurumsal gelişim ve kurumsal ilerlemenin yolunu açacağını iddia etmektedir.

Şu anda benim alanımda aynı işi yapan birisi yok. Şirketin yapısı bir sürü farklı birimden oluşuyor, bir rekabet değil, bir iş birliği içinde uyumlu çalışmamızı gerektiren bir yapı. Aynı işi atıyorum: kiralama yapıyorum, benim yaptığım işin devamında diğer birim faydalıyor, o işten başka biri faydalıyor bizim burda öyle bir rekabet olayı yok (Feride, 53, İşletme Direktörü)

Bu iddiayı paylaşan Ada (52, Bölge Müdürü) uzun yıllardır bankacılık sektöründe çalışmaktadır. Ekip yönetimi, toplu kotaların tutturulması söz konusu olduğunda, rekabetin de hep beraber girilebilecek bir yarış olduğundan söz etmektedir. Yönetici olarak tüm ekibin başarısından sorumlu olmak demek, tek bir ekip üyesinin bile değer katmadığı, birlikte yol almadığı, eşit eforun gösterilmediği bir operasyonun imkânsız hale gelmesi anlamına da gelmektedir. Özellikle özel sektörde verilen satış kotalarının tutturulamaması, tenzili rütbeden, işten çıkarılmalara kadar büyük sorunlara sebep olmaktadır.

Rekabet çok ciddi anlamda var, sen de onları yaparken sarfettiğin efordan dolayı ciddi anlamda yıpranıyorsun bir kere. Bir kere gerektiğinde personelin açısından. Onlara o motivasyonu vermek için ayakta tutman gerek, biz en iyi olmalıyız. O yüzden hepiniz çıkmamız diyorsun (Ada, 52, Bölge Müdürü).

Bireysel rekabetlerden azade olarak, özellikle finans piyasalarında kurumlar nezdinde; para ile para kazanmak, kazandırmak; bireylerin sahip olduğu belki de tek finansal serveti yatırım bazında değerlendirmek aynı zamanda çifte risk almak anlamına gelmektedir. Hizmeti sağlamaktan ziyade önce güven duygusu oluşturmak, bunu kanıta dayalı bir getiri haline getireceğinin ümidini satmak da söz konusudur. Bu bağlamda, risk üstlenme davranışları da yüksektir. Bu bilgi Ada'nın (52, Banka Bölge Müdürü) anlattıkları çerçevesinde, yönetici olup görevleri delege etmeden de ötede farklı türde bir ekip işine fazlasıyla ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu durumda, yönetici olarak sağlam bir duruş ve yöneticiliğin en önemli özelliklerinden kabul edilen motive etme, destek verme anlayışı benimsenmez ise ekipte çalışanlardan herhangi biri de rakip olma potasına girebilir. Bu durumda, yerini kollamak, koltukta sağlam oturabilmek için ekip arkadaşlarının kontrolü, gözetimi ve desteklenmesi esastır. Güçlü bir ekip, güçlü bir yönetici olmanın garantisini de sunar. Fakat, rekabet açısından değerlendirildiğinde bireylerin gelecekteki rakiplerini de kendi iradesi ile yetiştirmesi ve bunu erdemle kabullenmesi veya kabullenmiş gibi görünmesi anlamına da gelmektedir. Ada'nın anlattıklarındaki yönetici olmanın verdiği sorumluluk duygusu rekabette elde edilen başarı ne kadar bireysel ise başarısızlığın da bir o kadar bireysel olduğunu da

göstermektedir. Başarısızlık suçluluk, utanç, eksik hissetme gibi sonuçlar doğururken başarısızlığın nedeni ihmalkarlık, bilgisizlik, tembellik gibi sorumluluğunu yerine getirmemenin nedeni olarak da görülmektedir. Başarısızlığın sonuçlarını omuzlarında taşımak yöneticiye düşmektedir. Çünkü, ekibinden sorumlu birey olarak, onları yönlendiren, motive eden veya etmeyen, strateji çizemeyen, desteklemeyen yine kendisi olacaktır. Bu bağlamda tüm bu duyguları yaşamamak için yönetici tedbirli olmalıdır.

Feride (53, İşletme Direktörü), üstü olan Genel Müdürü ile görünmez bir rekabet halinde olduğunu ima etmektedir. Bu görünmez rekabet, genel müdürlük pozisyonunu elde etmek gibi bir isteği belirtmesi ile değil, kendi iktidarını ve gücünü daha eski, daha kıdemli, kuruma ait daha fazla bilgiye ve geçmiş bilgisine sahip olduğunun altını çizmesiyle belirginleşmektedir. Bilgi sahibi olmak, kozların paylaşılmasında oldukça faydası olan bir birikim gibi gözükmektedir. Çünkü, iktidarı kuvvetlendirmektedir. Zira, rekabeti yalnızca finansal kazanç elde etmekten ziyade, manevi kazançlar elde etmek üzere eylediğimizi de söylemek mümkündür. Hak edildiği düşünülen makamlara yükselememek değersiz hissetmek, hazımsızlık gibi birçok duygusal yıpranmaya sebep olmaktadır. Bu kişinin hak ettiğini alamama durumunu haksızlık, şanssızlık, doğru zamanda doğru yerde olmamak, kayırılmamak, kıskanılmak gibi birçok farklı dezavantajın bir araya gelerek eksiklik komasına sokması anlamına da gelmektedir. Rekabet etmemek veya etmediğini söylemek, bazen kendi hak ettiği düşünülen fakat erişilemeyen bir pozisyondaki kişiye üstünlük kurmaya çalışmanın farklı tipte bir iktidar uygulamanın yöntemi olabilmektedir.

Genel müdürle evet. Herkesi tanıyor olmamın, tecrübemin, yaşımın verdiği rahatsızlıklar olabilir. Ama dediğim gibi o sınırı korumak lazım, ordaki makamı çok şey yapmamak. Korumayı unuttuğum anda belki rahatsızlık vermiş de olabilirim. Ona çok fazla dikkat ediyorum. Şeyi anlamak lazım ben onun rakibi değilim, o tavrı hissettirmemeye çalışıyorum. Yardımcı oldum. Ben onun rakibi olsaydım... Sadece istediğini yapardım. Anlatabiliyor muyum ama istemediği halde şu da var, bütün kozlarımı açık oynadım. Bu da var, şu da faydalı olur dedim her genel müdür geldiğinde. Bir tek benim bilgimde kalan bir şey yok (Feride, 53, İşletme Direktörü).

Feride'nin yerini sağlamlaştırmak için kendi kozlarını üstü ile paylaşması, onun üzerinde sahip olduğu bilgi ve alışkanlıklar üzerinden bir iktidar kurma isteğini göstermektedir. Feride, şu an var olan bir rakibinin olmamasının, yerine başka birinin gelme riskini azaltmadığını da ima etmektedir. Bu bağlamda, yerini sağlamlaştırmak için genel müdür

pozisyonu üzerinde bir hırsı olmadığını, genel müdürü destekleyip bir ekip oyuncusu olmasının kendisini koruyacağını da göstermektedir. İşini iyi yaparak, sıfır hata anlayışı ile çalışması, yönetimin gözünde de eksikliğe mahal vermeden yöneticileri ile rekabete girmemesi, idareciler için bir tehlike olmadığını yalnızca işlerin iyi yapılması için doğru insanın kendisi olduğunu da ispatlama ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Feride, çalıştığı şirkete aidiyet duygusundan söz ederken üst seviyede kâr sağlama isteğinin de şirketinin ilerlemesi için olduğu dile getirmiştir. Yukarıdaki alıntıda geçen “Ben onun rakibi olsaydım sadece istediklerini yapardım” cümlesi ile Feride, yöneticisini eleştiriyorken, şirket menfaatlerini korumak, genel müdürüne duyduğu saygının altını çizerek onun makamı ile ilgisi olmadığını hissettiren aynı zamanda rakip olmak istediği anda kilit bilgiler ve uygun eylemlerle pekâlâ rekabete de çekinmeden girebileceğini sezdirmektedir.

Görüşmecilerimden bir şirkette kurucu ortak olarak çalışana Sevgi (52) ise, uzun yıllar hem farklı ülkelerde hem de Türkiye'nin tanınan ve büyük firmalarında yöneticilik pozisyonlarında çalıştıktan sonra kendi danışmanlık firmasını kurmuştur. Rekabet tanımını oldukça spesifik ve derinlikli bir biçimde veren Sevgi, rekabet tanımında, rakibi yıpratmaktan da söz etmektedir. Bu yıpratma, duygusal anlamda değersiz hissettirme ve aslında başarısızlık duygusunun tattırılması kesin yenilginin tattırılması anlamına gelmektedir. Rekabet iyi olan kazansın ilkesinden çok uyumlu olan, alanda farklı çıkarları farklı taraflar açısından da yerine getirmeye sebep olan, mensubu olduğu şirkete daha fazla kar getiren gibi birçok özellikten birisine sahip olmak ile bağlantılı ve sonucu bir hamlede tahmin edilemez çok bilinmeyenli bir denklemdir. Sevgi, rekabetin bazen benzeşerek bazen beklenen sonucu taklit yoluyla standartlaştırdıktan sonra özelleştirmeler ve fark yaratarak eşitliği bozmak anlamında tariflemiştir. Bu tanım tam da Foucault'nun “aemulatio” (2017:48) kavramı ile örtüşmektedir.

Rekabet, kişinin ya da işte şirketlerin diyelim farklılaşma noktasında bir ya kendilerini aşma ya da rakibini aşma çabası ya da onu takip etme çabasıyla ilişkili bir aynı amaca yönelmiş, aynı şeyi yapmaya çalışan birey ya da kurum ya da toplulukların bu yolculuğu yaparken birbirleri ile olan etkileşim halleri rekabet bana göre. Bu etkileşim dediğim gibi; ya birbirini out-perform, farklılaşarak aşma noktasında tezahür ediyor ya da birbirini yıpratma, kopyalama ve aynısını yapma gibi tezahür ediyor. Ya da rakibin kadar iyi olmayarak, yok olma korkusuyla ortaya çıkıyor yani. Aynı hedefe doğru giden 2 unsurun karşılaşması, etkileşimi (Sevgi, 52, Kurucu Ortak).

Michel Foucault'nun *Kelimeler ve Şeyler* (2017) adlı eseri, bilgi ve dilin tarihsel gelişimini keşfederken, benzerlik veya aynılık kavramlarını ele almaktadır. Bu bağlamda, aynılık, dil ve bilgi sistemlerinin nesnelere, kavramlar veya fikirler arasındaki benzerlikler ve farklılıklara dayalı kategoriler ve sınıflandırmalar oluşturma şeklini ifade etmektedir. Foucault, benzerliklerin kurulmasının bir yolu olarak "aemulatio" ilkesini önerir, bu da rekabet veya taklit anlamına gelmektedir. Daha basit bir ifadeyle, aemulatio, farklı tarihi bağlamlarda toplumların ve bireylerin genellikle diğerlerinin başarılarını eşleştirmeye veya aşmaya çalıştığı bir ilkeyi açıklamaya çalışan bir prensiptir. Foucault'ya göre benzerliğin ikinci biçimi aemulatio'dur:

Bir cins yakınlık; ama yer yerasından kurtulmuş olarak ve mesafe içinde hareketsiz bir şekilde oynayarak. Sanki uzaysal birlikte hareket kopmuş ve zincirin birbirinden ayrılmış olan halkları, çemberlerini birbirlerinden uzakta, temassız bir benzerliğe göre yeniden üretiyorlarmış gibi. Rekabet'in (aemulatio) içinde, yansımaya ve aynaya ilişkin bir şey vardır: dünyaya dağılmış şeyler, onun aracılığıyla birbirlerine cevap vermektedirler... rekabet şeylerin bir cins doğal ikizliğidir; varlığın, iki kenarı dolaysız olarak karşı karşıya gelen bir kıvrımlanmasından kaynaklanmaktadır...Ancak, rekabet zıtlattığı iki figürü birbirinin karşısında hareketsiz bırakmamaktadır. Bunlardan birinin daha zayıf olduğu ve onun edilgin aynasında kendini yansıtan diğerinin güçlü etkisini kabul ettiği olmaktadır...Benzerlik bu durumda, bir biçimin başka bir biçimle kavgası -veya maddenin ağırlığı veya yerler arasındaki mesafe nedeniyle kendinden ayrılmış aynı bir biçimin kavgası haline gelmektedir. Rekabet kendini önce basit, kaçamak, uzak bir yansıma halinde vermektedir; dünyanın alanlarını sessizce kat etmektedir. Fakat açtığı mesafe, onun ince eğretilmesi tarafından iptal edilmektedir; görülebilirlik için açık olarak kalmaya devam etmektedir. Ve bu düelloda karşı karşıya gelen iki figür, birbirlerini ele geçirmektedir. Benzer, benzeri kapsamakta, o da kendi hesabına onu kuşatmaktadır ve belki de sonsuza kadar sürme gücüne sahip bir ikizlenme yoluyla yeniden kapsanacaktır. Rekabetin halkaları, yakınlığın unsurları gibi bir zincir oluşturmamaktadır, yansımaları ve rakip halkalar meydana getirmektedir (Foucault, 2017:48-50).

Bahsi edilen kavga, bireylerin benzeşerek birbirlerini kapsayıcı özelliklere sahip olarak akümüle olan etkenlerle yansıtma usulü ile gerçekleşmektedir. Rekabet bulaşıcı, sirayet edici özellikleri ile var olduğu alanda yayılmaya başlamaktadır. Aylin (58, Firma Sahibi), rekabeti etraflıca tanımlamazken, rakiplerinin moda sektöründe faaliyet gösteren firmasının ürünlerini taklit ettiklerinden söz etmektedir. Moda-tekstil sektöründe

deneyim ve özellikle yaşın öneminin altını çizen Aylin, taklit edilmenin, örnek alınmanın zaten rakibin karşısında önde olmak anlamına geldiğini de ima etmektedir.

Şu an rakiplerimiz arasında var tabii. Var. Olmaz mı? Var. Arkadan gençler geliyor, taklit edenler var. Mesela şimdi avukat haber veriyor, diyorum böyle birebir taklit edenler var. Var (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Galip gelmek, rakibinin/rakiplerinin sahip olduklarına haiz, onun/onların bir yansıması ancak her zaman ondan/onlardan daha fazlası olmak demektir. Rekabet, yarışılan düzlemde belli bir standart yakalandıktan sonra modifikasyonlar, farklı özellikler, gelecek vaat eden değerler, katma değerler üretebilecek potansiyele sahip olan, uyumu da en fazla yakalayan bireyler olarak her daim önde olmayı zorlamak anlamına da gelmektedir. Sahip olunan ürün, hizmet veya bireyin kendisinin birtakım özelliklerinin taklit edilmesi, tüm bunların takdir edildiğinin, talep gördüğünün de işaretleridir. Foucault'nun (2017) anlatısıyla, bireyin kopyalanmaya çalışılması, rekabetin bir sonuç değil aşamalı bir süreç olduğunu göstermektedir. Rekabete girilirken kazananın belli olmamasına karşın yalnızca rakip olma durumunda dahi kopyalamak; bilinirliğin, tanınırlığın, bir başarının keyfine, değer görmenin kanıtının varlığına işaret etmektedir. Bu nedenle bu tarz bir rekabet varolmayı sürdürmenin teşviki, değer görme arzusunun karşılanmasında oldukça doyurucu bir kaynak haline gelmektedir.

Kaybetme korkusu rekabetin en önemli motivasyonlarından birisi gibi gözükmektedir. Özellikle kadınların iş yerlerinde belirli bir mevkide konumlanması elbette ki bir mesele iken, o mevkiyi korumak, istikrar sağlamak başarının devamını sağlayacak kadar öncü, cesur ve sağlam adımlar atmasını zorlamakta, değer görememe ve kendi çabalarıyla sağladığı saygınlığı kaybetme korkusu gün yüzüne çıkmaktadır. Çünkü özellikle yönetici pozisyonunda çalışan kadınlar, belirli müsabakalardan galip gelerek, erkeklere göre dezavantajlı bir durumda olduklarının gayet farkında olarak yerlerini korumaya çalışmaktadırlar. Alara (39, Banka Birim Müdürü) bankacılık sektöründe uzun seneler Türkiye'de çalışmış, eşinin işi dolayısıyla yurt dışına taşınmıştır. Türkiye'de çalıştığı bankanın dış temsilciliğinde çalışmasına karşın, ülke bazında ona uygun bir pozisyon ile kadroya dahil olmadığı için, daha üst bir pozisyona gelemeyeceği kendisine baştan söylenmiştir. Bu sebeple zaten vaat edilmiş bir pozisyon olmadığı için hiçbir rekabet

duygusunun olmadığını dile getirmiştir. Bu sebeple, kendi için belki de bir konfor alanı yarattığını düşünerek, koşulları kabul etmiş biçimde stabil bir pozisyonda çalışmaktadır.

Rekabette de belirsizlik söz konudur, bu belirsizlik kazanma ve kaybetme üzerine kuruludur. Alara, zaten var olan, garantili pozisyonunu kaybetmediği için yükselme umudundan söz etmemiştir. Gelecekte de yükselme ümidi olmaması, rekabete hiç girmeyeceğini belirtmesine neden olmuş olabilir. Özel sektörde bazı ortamlarda verili ve çerçeveli yükselme koşullarının olması Alara'nın önünü baştan tıkamıştır. Ancak, Alara baştan imzalanmış olduğu sözleşme ile rekabeti tercih etmemeyi kabul ederek, stabil ve statik bir iş pozisyonunu tercih etmiştir ki bu diğer görüşmeciler tarafından pek de kabul edilen bir tavır değildir.

Var ya, rekabet hiç bitmeyen insanın işi... yani ha ama bak şöyle söyleyeyim sana. Ben buraya başladığımda benim çok yükselemeyeceğim bana söylendiği için ve ben bir şekilde o gitti, o gitti, o gitti yükseldiği için ve ben aslında burada kariyer açısından tıkanıyorum bildiğim için belki de rekabet duygum yok. Hani Türkiye'de olsam daha farklı hissederdim belki. O yüzden tabii o anlamda ben iyi bir örnek değilim. Çünkü, ben burada önümün tıkalı olduğunun farkındayım. Hani kabullenmek var ya kabullendiğim için çok sıkıntı yaşamıyorum biliyorum çünkü hiçbir şey olmayacak. Yani ben buradan ayrıldığımda da böyle ayrılmış olacağım. Bu tittleda, bu maaşla. O yüzden hani bu anlamda ben iyi bir şey örnek değilim yani (Alara, 39, Banka Birim Müdürü).

Alara'nın bu kabullenişi bir yandan da umutsuz olduğunun göstergesidir. Terry Eagleton'ın (2015) *İyimser Olmayan Umut* eserinde sorduğu üzere, “Umut, Schopenhauer'in kötücül İrade'si gibi, daha fazla eziyet çekebilelim diye bizi hayatta mı tutar, kurbanın başının üstünden bir kova su döken bir işkenceci misali?” (2015: 67). Bu durumda, Alara'nın rekabet işkencesinden, yükselme endişesinden kendini uzak tutması, umudunun bu yönde beslenmemesi, sessiz kabullenişi rekabetin zalimliğinden bilerek kendini koruması anlamına da gelmektedir. Ancak, yıllar önce aldığı pozisyonda kalmak ve oradan yükselenleri izlemek zor olmuştur. Özellikle, şeriat kanunları ile yönetilen bir Ortadoğu ülkesinde kadın olarak çalışması, bankacılık ve finans sektöründe yabancı bir kadın olarak iş bulabilme ihtimalinin önünü kapatmış olabilir. Expat-expatriate ²¹[

²¹ Uluslararası Göç İdaresi, Göç Terimleri Sözlüğüne göre (2004), (Expatriation) Kendi ülkesindeki ikametini veya ülkesine bağlılığını gönüllü olarak geri çeken; başka yerde yaşamak üzere anavatanından ayrılan kişi. Bir ülkeden başka bir ülkeye bağlılık niyetiyle yapılması halinde, söz konusu eylemin tarihi itibarıyla kişinin bütün medeni ve siyasi hakları mutlak olarak sona erer.

Yabancı bir ülkede yaşayan kimse] olarak Türk veya uluslararası finans piyasasının da erkekler tarafından domine edildiğinden bahseden Alara, güvenli alanını korumaya özen göstermektedir. Çalıştığı bankada, aynı pozisyonda kalması, aslında seçeneklerinin azlığından kaynaklanmaktadır ve cam plazaları ile bilinen finans sektöründe cam kübiklerden olan bir odaya hapsolmuştur kariyeri ve umudu.

Ben sana bir şey diyeyim mi Çağıl; ben hiç farkında değilim. Ama mesela başladım ilk günden beri beni rakip gören başka biri var. Şimdi son bir senedir ekibini ayırdılar, başka bir bölüme koydular, duruldu diyorum...hayır. Kadın. Hiç bitmeyen bir rekabeti var benimle, anlatamıyorum. O kadar iyi geçinmeye çalışıyorum. Mesela bak, sana örnek vereyim bu hafta ben evden çalışıyorum. Ama tek onaycı olduğum için geçen sene title aldığı için sadece title'ı benden yüksek oldu. Diğer arkadaşım Tamer ve benden yüksek oldu. Buna rağmen bak. Ama tabii vermek zorunda oldukları bir title'dı. Merkez Bankası istedi. Çünkü üst bölüme geçti kız. Mesela işte evden çalışıldığı için şey yazıyoruz biliyorsunuz mail grupları oluşturuyoruz ki herkes görsün Cisco'dan atlanmasın diye. Pazartesi günü grubu ben kurdum. İşte günaydın arkadaşlar falan dedim. Ondan sonra herkes işte merhaba falan. Benim de günaydın dememin sebebi, bağlandım yani bir şey soracaksınız ya da bir şey varsa diye. Ertesi gün sabahtan, normal hiç grup kurmuyor çünkü onun işi yok. Yani o complianceci, sabahtan grubu kurmuş; Goodmorning all diyor. Yani müdür benim. Müdür yoksa müdür benim diyor kız (gülüyor). Halbuki var. Ondan sonra ben de günaydın dedim yani (Alara, 39, Banka Birim Müdürü).

Ancak, görüldüğü üzere Alara'nın rekabete girmek istememesi kendisinin rakip olarak görülmemesi anlamına gelmemektedir. Rekabetin radarına girmek istememesine karşın sistemin Alara'yı da bir üyesi olarak görmesi sebebiyle, zorunlu olarak bir rekabet ortamına girmiştir. Rekabet etmeyi tercih etmemesi, şartları zorlamaması da hak ederek kazanıldığına inanılan ödül gibi görülen, daha üst bir makama sahip olamamasına sebep olmuştur. Bu bağlamda, Foucault'nun rekabet tanımı akla gelmektedir. Foucault'ya göre (2015),

[R]ekabet asla doğal bir veri değildir. İşleyişine, mekanizmalarına, gözlemlediğimiz ve öne çıkardığımız olumlu etkilerine bakarsak rekabet doğal bir olay değildir, açgözlülüğün, içgüdülerin, davranışların vb. belirlediği bir doğal düzen değildir. Rekabetin bütün bu etkileri, sadece onu tanımlayan ve onu ortaya çıkaran özünden gelir. Rekabet, olumlu etkilerini doğal bir önceliğe, içinde barındırdığı doğal bir veriye borçlu değildir. Gayet biçimsel bir ayrıcalığa borçludur. Rekabet bir özdür. Rekabet eidos²², tur. Rekabet bir biçimselleştirme

²² Özün sezgisi ya da eidos ve ampirik sezgi karşıtlığı için bkz. E. Husserl, *idée s directrices pour une phenomenologie*, Fransızca çev. P. Ricoeur, Paris, Gallimard, 1950, s. 19-24.

ilkesidir²³. Kendi iç mantığı, kendine has bir yapısı vardır. Etkileri ancak bu mantığa uyulursa ortaya çıkabilir. Bir anlamda eşitsizlikler arasında biçimlendirilmiş bir işleyiştir. Bireyler ve davranışlar arasındaki doğal bir işleyiş değildir (Foucault, 2015:105,106).

İşte tam da bu noktada, kendine göre işleyiş ilkelerine sahip bu özün dışında kalmaya çalışmak, ayrıcalıkların belli bir kısmından faydalanamamak ve ileride piyasa dışı kalılabileceğinin de altını çizmektedir. Neoliberalizmin tarifinin bugünkü kadar derinleşemediği dönemlerde kapitalizmin bireyleri nasıl etkilediğine dair yazdığı *Kapitalizmde Korku* kitabında Dieter Duhm (2002 [1984]), rekabetin kendini kapitalist olarak konumlandırıran ve o şekilde eyleyen bireyler açısından, rekabet mücadelesine dayanıp dayanamamanın, bir varoluş sorunu olduğundan söz etmektedir. Zorlu mücadelelere dayanamazsa, insan olarak olmasa da kapitalist olarak varlığını kaybedeceğinin altını çizmekte, rekabet ilkesinin, öznel istek ve davranışlarından ileri gelmeyip onların da üzerinde, nesnel bir yasa olarak sözünü geçirdiğini iddia etmektedir. Duhm'un bu iddiası neoliberal özneler için de geçerlidir. Nesnel bir yasa olarak bireylere hükmeden neoliberal yönetimsellik ve akılcılık özellikle kadınlar açısından değerlendirildiğinde, özneliğini tamamıyla iş ve kariyer açısından kurmasa dahi rekabetin önemi, kaybetme korkusu, mevkiyi yitirme, sahip olduğu ekonomik güç, prestij ve statünün devamının olması açısından kilit ve vazgeçilmez görünmektedir. Kendini kanıtlama ve rekabet durumlarının içselleştirilmesi, başka insanların düşmanlıklarıyla içselleştirilmiş karşılaşmalar, kapitalist toplumun insanında, onun iç dünyasında sürekli kalan bir kulis oluşturur; bu kulisin önünde cereyan eden her şey, çoğu kez acı veren, depresif ve nevrotik bir darbe yiyecektir (Duhm,2002: 85). Alara'nın (39, Banka Birim Müdürü) varolan işini kaybetmemek için sessizliği ve kabullenışı ile sadece yerini korumak istediği anlaşılmaktadır. Ancak rekabet etmemeyi tercih etmesi, bir yarışa aday olmamasından ötürü herhangi bir başka adaya av gibi görünmesini sağlayabilir. Bu durumda mecburen rekabete girmek zorunda kalabilir. Çünkü, bazen rekabet daha ileri gitmek için değil mevziyi korumak için de dahil olunan bir oyuna dönüşmektedir. Bu oyun acımasız rekabetten daha esnek şartlara sahip gibi görünse de kişinin özgüveni, değer görme arzusunu zedelemektedir. Kabullenmek, sessiz kalmak Duhm'un (2002)

²³ Bkz. F. Bilger, *La Pensee economique liberale...*, s. 155: "Kusursuz rekabet teorisi liberaller tarafından pozitif bir teori olarak değil, normatif bir teori, ulaşılması gereken bir ideal olarak kabul edilir." (Akt: Foucault, [1979](2012, 106))

sözünü ettiği acı verici, nevrotik darbelerden birini de almaktır. Hafif bir rakip gibi gözükmek ve anılmak bu darbelerden sayılabilir. Burada kişinin öznelliğini ağırlıklı olarak neler üzerinden kurduğu da önemlidir. Yönetici olarak çalışan kadınlar özellikle bu tez çerçevesinde “girişimci” özneler tanımında profiller çizseler de Alara orta-üst seviyede bir yönetici olarak onlardan ayrılmaktadır.

“Kadınlıktan Öte İnsanlık” bölümünde derinlemesine incelenecek olan cinsiyet temelli ayrımcılığın sebep olduğu çetin şartlar vekadınlar tarafından geliştirilen korunma stratejilerinden kısa da olsa bahsetmek yerinde olacaktır. Bireyselleşme ve tek başına mücadele etmeye çalışmak bu stratejilerden biridir. Çünkü, kemikleşmiş yapısal ayrımcılığa maruz kalan kadınlar yükselmelerinin önündeki engelleri kabullenmemektedir. Kabullenmek yerine, azmetmek, çalışmak, öğrenmek, rekabetten çekinmeden cesur bir biçimde mücadelelere girmek, belirli düzeyde risk almayı göze alarak rekabetçi, girişimci hale gelmektedirler. Bu da kadınların bireyselleşmesine, kollektif olarak aşılamayan engelleri tek tek aşmaya çalışmalarına sebep olmaktadır. Bu bireysellik, özellikle yüksek mevkilerde bulunan yönetici olarak çalışan kadınları yalnızlaştırmaktadır.

Neoliberal özne olma yolunda kadın başlıklı bölümde neoliberalizmin kadınların yaşantılarını nasıl dönüştürdüğünden, özgür seçimlerin sınırsızlığı ile kontrol, gözetim ilkeleri ışığında başarı, güç ve hatta mükemmellik kavramları ile özdeşleştirilen bir özne ve öznellik tahayyül edildiğinden söz etmiştim. Bu öznellik tahayyülünü kavramsal olarak irdelemek isteğimizde, karşımıza çıkan ideal kavram “mükemmellik”tir. Mükemmel kadınlar olmak; ideal olmak, beğenilmek, onaylanmak, takdir görmek, eksik olanları tamamlayabilme potansiyeli, azmine sahip olmak ve hiç durmadan içinde var olan cevheri parlatarak göz önünde, başarılı, farklı olabilmek gibi tanımlarla eşleştirilebilir. Angela McRobbie (2015) “Mükemmel Üzerine Notlar” adlı makalesinde, genç kadınların kendileri arasında rekabet oluşturmak için mükemmel fonksiyonun bir teknik olarak nasıl kullanıldığını ele almaktadır. McRobbie, rekabetin “şu an olduğumdan daha iyi olmalıyım” düşüncesi ile bir özeleştirme sürecinin sonucu olduğunu ve aslında daha çok kadınların içe dönük bir rekabetle kendisi ile yarıştığını da belirtmektedir (2015:15). Ona göre, cinsiyet hiyerarşilerinin daha fazla veya daha az korunması gerektiği bir yerde,

iş (ve okul) açık rekabetle erkek meslektaşlarıyla mümkün olamaz. En fazla, rekabetçi bir kadının “bir erkek dünyasında” zirveye çıkmak istediği söylenebilir. Bu şekilde erkek ayrıcalığının aktif olarak korunduğunu söylemektedir. Dolayısıyla, içe dönük bir öz rekabetçilik ve dışa dönük rekabet veya diğer kadınlara karşı düşmanlık bir araya gelmektedir (McRobbie, 2015:15-16). Bu durumda kadınların öncelikli olarak kendileri ile ve çokça diğer kadınlarla, az tercih ettikleri biçimde de erkeklerle rekabete girdikleri söylenebilir. Her durumda, ruhen, bedenen, zihnen, eylemleri ile zinde, her daim hazır, önde olmak kadınları mükemmeliğe taşıyan ilkeler olarak görülmüştür. Ancak bu mükemmel olma isteği bir baskıyı, aynı zamanda da şiddeti de ifade etmektedir. Şiddet hem dışarıda hem de içeride vücut bulmaktadır. Kendi ile rekabet, kendine sürekli yatırım yapmayı gerektirmektedir. Eksik olanın egemen ideoloji tarafından tarif edilen biçimde kitabına uyarak tamamlanması sürekli bir gelişim, ilerleme zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Kendin ile rekabet, diğerleri ile rekabete hazırlıktır kanımca. İlerleme, potansiyelini genişletme, yapabileceklerini uygulama alanında denemek, öncü kuvvetler olarak her özelliğini cilalamak savaşa hazırlanmak gibi de yorumlanabilir. Bende olan tüm sermayelerin ezici biçimde sende olanları gölgelemesidir ya da tam tersidir.

Özellikle yönetici olarak çalışan kadınlardan söz edersek, farklılıklar üzerinden sivrilmek, piyasada var olmayan ya da az olan değerleri kullanarak fark edilmek, eylemleri ile fark yaratmak yerinde saymamak adına bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu farkın piyasada görülmesi, kadınların özellikle başka kadınlardan daha özel, daha ayrıksı, daha sofistike olduklarını göstermek için diğer kadınları öncelikle eleştirmeleri ile mümkün olabilmektedir. Eleştiri ile eksiklerin, dezavantajların, mümkün olamayacakların fark edilmesi rekabette kullanılan stratejilerin yanında her zaman var olmaktadır. Erişilmek istenilen mükemmellik konumu, mükemmel bir rakip olduğunu da göstermekle başlamaktır ancak başarı kazanıldığında ve eleme gerçekleştiğinde, zirvede yalnızlık kaçınılmazdır. Mükemmel rakip gibi gözükmek ve kadın rakipleri alt etmek göz önünde olmayı ve açık hedef haline gelmeyi de beraberinde getirmektedir. Kadınlar arasındaki farklılıklar, birleştirici, destekleyici ve ortaklaştırıcı zenginlikler olarak görülmediği sürece kadınların temsiliyet, karar verme gibi yönetime dair birçok yapabilme fonksiyonundan uzak kalması beklenmeyen bir sonuç değildir. Ayrıca kadınların yöneticilik ve icra mekanizmalarındaki sayılarının azlığı yönetim

mekanizmalarının başındaki karar verici, eyleyici kadrolarının resmi sahibinin erkekler olduğu gibi bir kalıp yargı oluşturacaktır.

Görüşmecilerden Eliz (41, Yönetim Kurulu Başkanı), Feride (53, İşletme Direktörü) ve Aylin (58, Firma Sahibi) diğer kadınlar ile rekabeti eleştirel bir dille anlatmışlardır. Eliz'e göre, iş yaşamındaki rekabetin esas nedeni kadınların hem fiziksel ve ruhsal hem de zihinsel açıdan takdir görme, değer bulma arzularıdır. Kadınların en fazla değeri, şefkati görme, en iyi, en güzel olma arzularının rekabetin kök nedeni olan cinsiyet rejiminin baskısı olduğundan yakınan Eliz, her şeyin “koca kapmaca” olarak ömürlük bir yarış olarak başladığından ve doğal olarak bu yarışın iş dünyasına da yansıdığından bahsetmektedir. Kadınların esas amacının iyi bir evlilik yaparak toplum nezdinde kabul gören bir erkek ile beraber olma amacını sorgularken, kendini diğer kadınlardan azade bir yerde konumlandırmaktadır. Bu konumlandırma ile açık bir şekilde dile getirmese de kendini daha saygın, bilgili, eleştirel, farkında bir duruş sahibi olarak aslında bir parça “ayrıcılık” bir konuma koyarak eleştiri yapmaktadır. Bu duruşun da az rastlanan bir duruş olduğunun ve kadınları yalnızlaştırdığının altını çizmektedir. Bu yalnızlaşma ile ima edilen ayrımcılığa karşı ayrımcılık gibi gözükebilir.

Nereden geliyor bu biliyor musun? Koca kapmacadan. Yani...Koca antrenmanı sonra bütün hayatlarını yayılıyor. Evet. Koca nedir ya, bu kocada bu kadar var olmak ne oluyor o adama evlenince. Türkiye genelinde kadınların başı ağrırdı eskiden, şimdi adamların başı ağrıyor. Orada işte mesela benim şansım şu benim evet iki üç tane derin arkadaşım var. Oturup böyle baya bunları konuşabildiğim arkadaşlarım var ama birçok kadının yok. Yok işte. O çok kötü zaten. Bu bir yalnızlık (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi).

Kadınların rekabetinde, dış görünüş, duygusal durum, eş durumu (statü, sınıf açısından), eğitim seviyesi, ailenin toplumsal konumu, çocuğunun devam ettiği eğitim kurumu teker teker bir benlik sunumu aracı olarak değerlendirilmekte ve sermayelerinin birer somut göstergesi olan kozlar biçiminde yer almaktadır. Bu benlik sunumu idealize edilen “mükemmel kadın” imgesi ile bütünleşmektedir. Aksu Bora (2014), *Kadının Sınıfı* adlı kitabında bu fikri çok net biçimde özetlemiştir:

Kadınlık, bir sınıf işareti olarak geliştirildiği için, farklı derecelerde iktidarı da içerir. Beyaz orta sınıf kadınlar, saygınlıklarını diğer kadınlıklardan farklılıklarının işareti olarak kullanabilirler. Kadınlık idealine yatırım, onların sınırlı konumlara ve üstünlüklere ulaşmasını mümkün kılar. Diğer kadınları değerlendirmelerinin kaynağında, kendi değer arzuları vardır. Kendi konumlarını yüceltmeleri ve bunu

görüntüleri yoluyla sergilemeleri, kadınlıktan, dolayısıyla saygınlıktan yoksun olan değerlerini yargılamalarını mümkün kılar. Bu da saygınlık, görünüş ve davranış üzerinde bir mücadele yaratır (2014: 53-54).

Feride, erkeklere kıyasla kadınlarla ile girişilen rekabetin daha zorlu olduğunu dile getirmiştir.

Kadın yöneticilerin biraz daha egosu olduğunu düşünüyorum. Ben öndeyim, önde olmalıyım gibi. Erkek yöneticilerin biraz daha egoları düşük. Bir rekabet yok kadın çalışanla yani. Rekabet dediğim şöyle en azından kıyafet mesela. Bir erkek yönetici böyle bir şey konuşmazsınız yani. Ne biliyim daha önceki bazı yöneticiler benim burda eski olmam, herkesi tanımam nedeniyle biraz rahatsız oldular, olmuşlardır yani. Ben ama o dönemlerde o şeyden hep kendimi geri çekmesini bildim. Başta bir genel müdür var, onun muhatap olması gerektiğini hep bildim. Öyle olmasa kalamazdım yani (Feride, 53, İşletme Direktörü).

Görüşmeci bu rekabetin çok yönlü olduğunu ve Aksu Bora'nın (2014) belirttiği gibi davranış, görünüş ve saygınlık üzerinden şekillenen çok cepheli bir mücadele verildiğinin altını çizmektedir. Giyim, kuşam, ego, saygınlıktan bahsederken kadınların daha problemlili yöneticiler olduğunu da eklemektedir. Çünkü esasında kadınlar, erkeklerden farklı olmayı cinsiyet bazında ayırıştırabilirken, hemcinslerinden ayırışabilmek için çok daha detaylı incelemelere tabii tutulmaktadırlar. Erkeklik, egemen bir konum olarak, kadınlıktan farklılaşarak kurulurken ve erkekler arasındaki hiyerarşi kadınlığa mesafeye göre (de) belirlenirken, kadınlık, kendini "erkek olmayan" olarak değil, "cahil olmayan", "iffetsiz olmayan", "bedensel olmayan" gibi, başka kadınlardan ayıran farklarla kurar (Bora, 2014:47). Yani erkeklere bakış açılarına kıyasla, biraz daha zalim biçimde, kadınların farklılık yaratma, sivrilme, eleştirel bakışının odağında kadın var ise hem ahlaki hem entelektüel hem fiziksel diye uzayan ve sıfatlarla donatılmış bir kıyas mekanizması işlemeye başlamaktadır.

Aylin (58, Firma Sahibi) ise, kadınlar ile çok fazla çalıştığından bahsetmiş ve kendisinin hiç de haz etmediği, kadınların ilkesiz ve ahlaka dayalı olmayan rekabeti yüzünden kendi iş yerini kurduğunu anlatmıştır. Kadınların kendilerini bedenleri üzerinden arzu nesnelere haline getirdiğini belirtmiştir. Burada, başkaları olarak nitelediği kadınlardan farklılaşarak belki de aynı değerlere sahip ve hatta aynı sınıfa, ait olmadığını da ima ederek bir girişim yaptığından ve kendi işinin sahibi olduğundan söz etmektedir. Kadınların, çekicilik, güzellik gibi özelliklerini cinsel açıdan arzu odağı olarak bazı

menfaatler sağladığını belirtmiştir. Şahit olduklarını anlatırken, bambaşka bakış açılarına, öznelliklere, ahlak anlayışlarına sahip olduklarının altını çizerken diğer kadınları bir nevi ötekileştirmektedir. Bu ötekileştirme ile farklı ve çoklu iktidar odakları ve ilişkilerinden, rekabetin zemininin öteki kadınlar yüzünden çok daha kaygan olduğundan ve kendisinin bu rekabete uyum sağlayamadığından bahsetmiştir. İşveren olarak, çalıştığı kadın yöneticiler gibi olmamayı tercih ettiğini, onların tavır ve eylemlerinden rahatsızlığını dile getirmiştir. Artık o kadınlardan bir nebze olsun mesafelenmiş, “o kirli dünyanın ilişkilerinden” uzaklaşabilecek kadar temiz bir ortam yaratmıştır kendi dünyasında. Bu farklı kadınların, farklı koşulların var olduğu gerçeğini değiştirmedeği halde onun sınıfını diğerlerinden ayırmıştır artık. Bora’nın söylediği gibi; “sınıf ve cinsiyetin ilişkiyel niteliği de bu noktada ortaya çıkmaktadır: Kendilerini başkalarından farkları üzerinden kurmak... (2014:187). Kazanmaya ve erkek egemen dünyada (yönetim katında) var olacak bir avuç kadın olarak mükemmellekle kazanabilmeye çalışmak...

Gençken ya aslında şimdi kayıt da alıyorsun ama yani işin gerçeği şu (gülüyor). İşin gerçeği şu; belki de işveren olmamın sebebi kadınlar oldu. Gerçekten. Ama hangi kadınlar? Hangi kadınlar? Kadınlığını kullanarak iş tutmaya çalışan kadınlar. Her şeyle rekabet edebilirsin ama onunla rekabet etmek çok zor. O kirli dünyanın ilişkilerinin çocuk ruhunda yani ben yirmili yaşlarda bunlardan da hiç anlamazken yani, o, o dünya yani adam evli, kadın evli hani böyle bir şeyleri havsalam almıyor çünkü sen eline erkek eli değmeyecek, evleneceğim diye kurduğun bir kurgu. Bunun çocuğusun ve öyle birlik yapmışsın. Öğrenciyken evlenmişsin, kendine dönmüşsün. Her şey rol, her şey, tavır, her şey düzgün yani ahlak kavramı çok farklı ve sıra bir bakıyorsun daha güzel eğitimleri olan senden daha üst düzey bir eğitim almış, iki yabancı dili var. İşte annesi, babası üniversitelerde profesörler falan ama bir bakıyorsun senin ahlak anlayışının çok dışında bir ilişkiyle senin emeğinin yani diyelim ki senin emeğinin beşte bir emekle ama bambaşka bir yoldan başka kendine yol açmaya çalışıyor (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Aylin’in (58, Firma Sahibi) kendi sınıfında ve düzeyinde olduğunu düşündüğü benzer kadınlardan bahsederken, bu kadınların az çalışarak, emek sarf etmeden hazır ve kolay kazanç elde etmelerinin, iş ahlakını da yozlaştırdığını söylemiştir. “Beden politikaları” üzerinden düşündüğümüzde, ahlaklı, ahlaksız, güzel, çirkin, çekici vs. gibi kavramlarla düşünmek, kendini farklılaştırma açısından yol gösterici olacaktır. Aylin, diğer kadınların bu tavırlarının tüm kadınlar açısından zarar verici olduğunu belirtirken, kadınların çalışmanın, azmetmenin dışında neden böyle araçlar ile yükselmek, var olmak istediğini de anlamlandıramamaktadır.

[...] Yani burada bu seksüel ilişkiler, yani erotizm vesaire işin içine girdiğinde zehir ve teşhir giriyor. Yani şu biz bunları tabii adlandırırken daha farklı adlandırıyoruz. Netflix böyle dizilerle kırılıyor. Çapraz ilişkiler, çoğu seks falan. Hani biz çocukluk anlamıyorduk ama şimdi daha iyi anlıyorum. Onlar kendi dünyalarını şenlendiriyormuş ama biz böyle şeylerin kabulüne çok uzak. Birçok işverenimin işimi çok düzgün yapıp, firmayı başarılı noktalara getirmeme rağmen hep böyle ya ya sekreterle işte ya işte halen neyse adlandırmak da çok kötü oluyor ama yani uzatmayayım bir gönül maceralığına girip oradaki tepkiler bozukluğunda ben çok atarlanıyordum ve hoşuma gitmiyordu bu ortamlar. Bu etken olmuştur. Kendi işim konusunda. Hem yollar kalmadı, sektörde üst düzey olarak çalışacağım yer bitti. Başka bir sektöre geçmek mümkün olmadı. Şartlar öyle uygun geldi. O açılımı yapacak durumum vardı. Ve tek kendime de inancım vardı, Ülkü'ye (kız kardeşi) de vardı. Böyle başladı iş ama kadınların bu tavrından çok hasar gördüm ve çok da üzüntü duydum” (Aylin, 58, Firma Sahibi)

Alara (39, Banka Birim Müdürü) kendisini rekabetçi bir kadın olarak görmemesine, onu rahatsız, husursuz hissettiren bu duyguyu yaşamamak için rekabetten kaçmasına karşın, çevresinde yaşananları duyduğunu ve bunların sonuçlarına tanıklık ettiğini anlatmıştır. Rekabetin yayıldığı ortamda ahlaksızlık, çarpık, komplike ilişkiler, acımasız davranışlar, dedikodunun hâkim olduğundan bahsetmektedir. Kazanmak için insanların ne kadar zalim olabildiğinin ve şartların ne kadar çetin, karakter bükücü olduğunu da ima etmiştir.

Vallahi neler yapabiliyor? Yani duyuyorum Çağıl bir sürü şey duyuyorum ya. Yani açıkça söyleyeyim mi? Vallahi sana bir şey değil mi? Komplike ilişkiler duyuyorum, duyuyorum yani bunları. Ondan sonra kaç yıllık arkadaşını satanı duyuyorum. Ben başka bir durumda bunu yaşadım. Yani ekip içinde birbirine düşman bir sürü insan biliyorum. Var. Bizim mesela burada da var. İşte iki yıldır, üç yıldır hiç hiç konuşmayan insanlar var, rekabet yüzünden. Niye o öyle oldu? Yani neler yapıp da gidiyor? Kesinlikle dedikodu var zaten, çarpık ilişkiler, ondan sonra başka ne olabilir ki yani bildiğim bunlar. Şimdi daha çok fark ettim sen sorunca (Alara, 39, Banka Birim Müdürü).

Her zalim sistem kendi tiyatrosunu gerektirir. Sistem hem düzenli hem de kamuya açık nesnelere, insanların ve fırsatların bir organizasyonudur. Elbette ki; birçok zalimlik biçimi gizliliğe dayanabilir, ancak zalimlik sistemlerinin meşruiyeti, ritüelleştirilmiş performansların mümkün kıldığı dönüşümleri gerektirir. ‘Neoliberalizm’ olarak adlandırılan ekonomik üretim rejimi, bağlı söylemleriyle birlikte, zalim bir sistemdir. Toplumsal kaynakları ve insan emeğini düzenleme şekline başka ne ad verilebilir ki? Katılımcılarından sürekli sadakat, gözetleme ve özel yaşamın en derin köşelerinde bile dış yönlendirmeye boyun eğmeyi gerektiren bir düzen, aynı bireylerden sağladığı fırsatların kırılabilirliğini ve geçiciliğini kabul etmelerini talep eder (Couldry, 2005:1-2). Couldry’nin belirttiği üzere neoliberal düzenin sağlamlaşması, sistem içerisine gömülü, açıktan veya sezdirmeden her türlü ortamda, piyasada, ailede rekabeti körüklemektir.

Aslında kadınlar iş yerlerindeki rekabetlerini sosyal yaşamda, aile hayatında veya herhangi başka bir cemiyette bir üstün kimlik, bir övünme aracı, hayatını kolaylaştıran bir unvan veya ekonomik üstünlük olarak kullanmak için de bu sisteme bu zalim döngüde bazen kurban bazen de zalimin kendisi olmaları gerekerek dahil olmaktadır. Bu tez çerçevesinde görüşülen kadınlar, anlattıkları kadarıyla yine de zalimlikten kaçınmayı, özellikle kadınları işten çıkartma gibi uygulamalarla, özellikle doğrudan ekonomik zarar görmedikleri belli bir ölçüde, eleştirerek, hor görerek yapmaktadırlar veyahut bunu dile getirmemektedirler. Rekabeti içselleştirerek, kendileri ile rekabet halinde olduklarını söylemektedirler.

Rekabetin neoliberal düzenin temel şartlarından biri olduğu defaten belirtilmiştir. Tez kapsamında yapılan görüşmelerde, kadınlar rakip eleme sisteminin bir tür zalimlik olduğunu tecrübe etmişlerdir ve bazen de zalimlik ettiklerini ima etmişlerdir, yalnızca diğer kadınlara değil, kendilerine ve erkeklere de. Ancak kendim ile rekabetim var denilen örgüde ise aslında kadınlarla rekabetten kaçınmak için bireyselleşmeyi bir araç olarak kullanmışlardır. Gaye (45, Temsilci) rekabetin kendisini güçlendirdiğini, daha da başarılı olmak için hırslandığını ve ilerlemek için iyi bir motivasyon kaynağı olduğunu belirtirken, bu yarışın fitratındaki kötülüğe dikkat çekmektedir. Fair play dedikleri gibi oyunu kurallarına göre oynamak, temiz rekabet, bilgiye ve meritokrasiye dayalı bir yarış istemektedir. Ancak bu istediği ne kadar mümkün olabilir, elbette tartışmalıdır. Kendisinin hiçbir şekilde kimseye “kazık atmadığını” yani dürüst bir şekilde ilerlediğini, arkasından oyun kurmadığını söyleyen Gaye, kısaca kötülük yaparak, bir başkasının hayatına zarar vererek yükselmek istemediğini belirtmiştir. Kıskançlık, intikam, acımasızca lig dışı bırakmaya çalışmak kadınların duygu dünyasını da bozmaktadır. Rosalind Coward (1995: 50), yarıdan fazlası meslek sahibi olan yüz yirmi kadının hikâyesini irdelediği kitabında, kadınların kıskançlık duyduklarında, özellikle de bu kıskançlık bir başka kadına yönelikse, genellikle erkeklerden daha fazla kişisel rahatsızlık duyduklarından söz etmiştir. Coward, bu tespitini “kadınlar tuhaf bir biçimde, bilhassa bir başka kadın açıkça erkeklere özgü değerleri benimseyip de başarılı olunca hayal kırıklığına uğruyorlar. İşten kaçarlarsa mutlu olacaklarını hissetmeye başladıkları nokta budur” şeklinde ifade etmiştir (Coward, 1995:50). Kadınlar birbirlerini destekleme, ortak çalışmalar yapma, birbirlerinin hayatlarına olumlu katkılar verme konusunda çok daha

yaratıcı ve istekli olmalıdırlar. Çünkü, zalimlik bugün bir kadına yapıldığında, yarın ya zalimliğe uğrayan kadın ya da her daim kötü rekabet düsturu ile hareket eden diğer çalışanların hedefinde bir başka kadın da olacaktır. Ve bu kadın öncelikli olarak birçok rakibini altetmiş tepedeki yönetici kadınlardan olacaktır.

Rekabeti üfff, çok severim. E çok güzel, insanı gaza getirir. Bence yani dediğim gibi kimseye kötülük yapmadan yapabiliyorsan eğer, ben diyorum ya içim temiz olduğu için. Sadece işini yaparak rekabet ediyorsan çok güzeldir. Yoksa kazık atarak yapıyorsan, hiçbir tadı kalmaz. Hiçbir kazık atmadım, hiç demeyeyim yani de bilinçli olarak yani kimseye kötülük yapmadım, altını oymadım... Bir iki basit şey olmuştur ama o insanlara da hiç hayatımda yer vermedim. Kazık yediğim bir iki şey olmuştur, ama ben kimseye kazık atmadım (Gaye, 45, Temsilci)

Christina Scharff (2016), klasik müzik eğitimi almış ve iş yaşamında aktif olarak yer alan altmış profesyonel kadın ile yaptığı görüşmeleri içeren çalışmasında, içselleştirilmiş ve kendi ile rekabet örgüsünü ortaya koyan bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada, kadınların başkalarıyla açık rekabet etmek istememelerinin sebebinin daha derin bir seviyede çalışan güç dinamiklerinin bir göstergesi olabileceğini belirtmiştir (Scharff, 2016: 118). Duygu da rekabetin özellikle iş yaşamını kastederek ilerlemeye neden olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, rekabette bulduklarının yalnızca iş çevresi olmadığı aynı zamanda kendi ile rekabet ettiğinden söz etmiştir. Kendi başarısından, bilgi birikiminden sorumlu olmak, tam da anlattıklarına tekabül etmektedir. Rekabetin tanımında, mutlak olarak bir başka öznenin var olması kesinken, tanım “kendi” ile rekabetin ortaya atılması ile bulanıklaşmaktadır. Burada benlikte bir ikirciklik mi ortaya çıkıyor diye düşünmek gerekmektedir. Var olan bir benlik ile idealize edilen, toplum nezdinde kabul gören, yapılması doğru kabul edilen yani “mükemmel” olanın simülasyonun rekabeti midir bu?

Rekabet kendini geliştirme aslında. Yani bir yerde de kendinizle rekabet de olabilir bu. Hep bir rekabet halindeyiz. Etrafınızla veya kendinizle. Yani hep daha iyi için uğraşyoruz, hep bir görecelik var yani. Bence bir yere kadar faydalı bir şey aslında, İleri taşıyor insanı. (Duygu, 37, Türkiye Temsilcisi).

Özellikle üst düzey yöneticilik konumlarına gelindiğinde zaten az sayıda kadın ile karşılaşıldığını belirten Sevgi (52, Kurucu Ortak), kadınların hafızasında veya hayatında herhangi olumlu ya da olumsuz bir iz bırakmadığını ve rekabetin daha çok erkeklerle gerçekleştirdiğini söylemiştir. Fakat en başta, neoliberal düzenin performatif öznesi olarak kendisine massedilen ilerleme arzusu ile motive bir biçimde öncelikli olarak kendi rakibi olduğunun altını çizmektedir. Onu kendi vizyonu, yol haritasına bağlı rotasından,

hedeflerinden şaşkırtmaya çalışan, umudunu baltalayan herkes ve her mekanizmanın örselediğinden söz etmiş, zarar veren rekabet olmadığını belirtmiştir. Bu tür engelleri aşmanın yolunun bilgili olmak, gerekli donanıma sahip olmak ile kendisinin mümkün kıldığını bu sebeple de rekabeti pek de umursamadığını da vurgulamıştır. Aslında bu ifade; yarış, hız, kıyas, ilerleme, başarı ve başarıdan, başarısızlıktan kati bir şekilde sorumlu hissetme duygusu verirken, biraz üstten bakma, hafiften bir hor görme, rakipsizlik algısı ve üst düzey özgüveni de sembolize etmektedir.

Bu şöyle... Uzun zamandır kadınla rekabet etmemem konusunu düşündüm. İlginçtir ki; benim rekabetim hep erkekle oldu. Çünkü, bir noktada sonra belirli bir düzeyde kadın kalmıyor, sen de biliyorsun ki, Türkiye’de yükseldikçe orada kadın kalmamaya başlıyor. Kadınlarla niye rekabet etmiyorum, ilginç bir konu hiç öyle düşünmemiştim. Kadın rakibim oldu mu hiç hatırlamıyorum... Hepsinin çok farklı yetkinlikleri var yani, eee, olağanüstü farklı etkinlikleri var yani. Kadınlar bir defa çok multi-task yüklenebilirken, erkeği odaklandırmak zorunda olduğunu biliyorsun. Erkek çok daha az duygusal ve defansifken, kadına hassas yaklaşmayı biliyorsun. Erkek bir görevi daha çok, daha hızlı alırken; kadın, bazı kadınlar daha doğrusu almamak adına ya da daha farklı almak adına bir cephe yapıyor. Erkek daha kabulkâr görev alıyor. Bu arada kadın rekabetine ben takıldım. Demin ki soruya takıldım. Evet vardı yani, yok değildi sonuçta. Ama onu nasıl aştım. Şöyle...demek ki beni bu kadar yaralamadığına göre, o hemcinsimle rekabet...Bilgiyle... rekabeti aşmak benim için her zaman bilgiyle oldu. Kendimi en doğru bilgiyle ortaya koydum. Rekabete takılmıyorum galiba ben, yani galiba benim rakibim kendimim sadece. Rakiplerimle uğraşmadığım için belki bu beni pek yormadı, beni ne yordu? Vizyona gidemeyen, gitmek istemeyen, ayak diretenler yordu. Ya da vizyoner olmayan yöneticiler yordu. Ya da kafamdaki icraatları hayata geçirmemi engelleyenler, sığ görüşler yordu. Onlar örseledi beni, rekabet örselemedi. Rekabet her zaman için sağlıklıdır çünkü. Seni de her yere götürecek bir şeydir (Sevgi, 52, Kurucu Ortak).

Ernst Bloch (2007:413) dış görünüşten, kendini değiştirme çabasıyla söz ederken “...hiçbir insan, önceden içinde sürgün vermemiş bir şeye dönüştüremez kendini” demiştir. Birsal (79, Kurucu Ortak) çok ufak yaşlardan itibaren başarı odaklı yetişmiştir ki. Başarının ancak çalışmak ile elde edilebileceğini, ilkokul yıllarında ablasından öğrendiğinden bahsetmektedir. Lise yıllarında aday olduğu öğrenci başkanlığı seçimlerinde bir başka kız çocuğundan öğrendiği en temel şeyin çalışmak, çaba sarf etmek, emek vermek olduğunu ve zaferlerin bir başkasının değil, kendi emeğinin eseri olduğunu öğrendiğini söylemiştir. Ancak, bir işi tek başına yardım almadan, kimseye muhtaçlık duymadan yapmak da bir rekabet canlısı olmak da gençlik dönemlerinde filizlenmiştir Birsal’in içinde. Birsal daha önceki bölümlerde de bahsi geçtiği biçimde çok ufak yaşlarda, kardeşleri ile de rekabet halinde olduğunu özellikle babasının gözünde

parlayan bir cevher olarak gözükme istediğini de dillendirmiştir. Anlatısı boyunca en çok sorduğu soru ise: “Neyi kanıtlıyordum acaba?” olmuştur. Verdiği cevaplarda, aile, iş ve sosyal yaşam çemberinde hep tanınır, başarılı, orjinal, iz bırakan bir kadın olmak istediğini ve bunu tek başına ne geniş ailesinden ne de eşinden yardım almadan, tek başına yaptığının altını çizmiştir. Neyi kanıtladığının cevabı ise tek başına başarılı olabilmek, “bunu bir kadın olarak yapabilmek de gayet mümkün ve tüm yaptıklarımın sorumlusu benim” hipotezini kanıtlamak olarak değerlendirilebilir. Birselle olmadığı birşeye dönüşmemiştir, içinde zaten var olduğuna inandığı cevherin dönüşümüne izin vermiştir.

Mesela şimdi, o rekabeti nerde öğrendim, Lise sonda talebe başkanlığı seçimi var, ben her yerde öndeyim bilmem ne, nasıl olsa seçilirim diyorum yani, hiçte böyle bir uğraşı göstermeden, Orda bir kız var karşımda Nuran diye... Ben Fen'den başvurduğum, O Edebiyat' tan başvurdu. Ama kız dolaşiyor bütün sınıfları, harıl harıl dolaşiyor, ben bakıyorum falan, kız seçildi Başkan. (Gülüşmeler.) Anladım ki çalışmadan hiçbir şey olmuyor. Yani öyle kendine güvenip de bir şey yapamazsın. [Çağıl: Anladım] Onun için bayağı çaba göstermek gerekiyor. Bir yere girmeyi hedefliyorsan, o hedefe uygun çaba göstermek gerekiyor. En başta taa... İlkokul Bir'de bir ödevimi büyük Ablama sordum, dedi ki bize kimse yardım etmedi, sen kendi kendine yap. Ders bir, demek ki kendi kendime yapmam lazım her şeyi (Birselle, 79, Kurucu Ortak)

Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı), iç mimar olarak mezun olduktan sonra farklı inşaat firmalarında çalışmış sonra kendi firmasını kurmuştur. Sektörde rakiplerin doğrudan erkek olduğunun altını çizmiştir. Maya, erkek egemenliğin doruğunda olan inşaat sektöründe uzunca zaman varlığını sürdürmesinin başlıca nedenlerini zekâsı ve analiz yeteneği olarak görmektedir. Bunun yanı sıra kadın olmanın dezavantajlarını, karşılaşabileceği önyargı ve ayrımcılıkları bilmesi ile, profesyonel olarak işine ve konusuna hakimiyetini birleştirdiğinde nasıl öne çıkacağını keşfettiğini anlatmıştır. Erkekleri genelleştirerek, eksik, yanlış veya hedeften sapan davranış örgülerini tespit ettiğinden bahsetmiştir. Giyim kuşamını, kadına özgü topuklu ayakkabılar, kıyafetler giymeyerek nötrale ettiğini eklemiştir. Bu da önyargıların, ayrımcı davranış ve tutumların önünü kesebilmek adına, bedenlen görünmezliğini sağlamaya çalışmak anlamına gelebilmektedir. Maya erkeklerin sorgusuz ve yersiz bulduğu özgüvenini doğru bilgi, hedef odaklı çalışma ve analiz ile nasıl alt edilebildiğini açıklamıştır.

Başlangıçta gene çok söyledim bu cümleyi ama tevazu gösteremeyeceğim, evet. O anda bir rekabete girdiğim zaman, erkek her zaman daha avantajlı oluyor. Çünkü, inşaat yapıyorsun, kadın ne anlar inşaattan bir zihniyet olduğu için o fakat 5 dakika. 5 dakika içerisinde ben

onun söylediğini de diğerinin söylediğini de terse çevirip işime hâkim olduğum için ve atıyorum o an konu bir iş almaksa, işle ilgili olan bütün hakimiyetimi ve bilgi donanımımı o konuyla ilgili çok iyi kafamda toparlayıp, fazla konuşmadan... Çünkü, erkekler çok konuşur, orada da bir sıkıcılık yaratılır. Ben öz gittiğim için zaten çok çok her zaman olmuyor tabii... Çoğu zaman çok şansları olmuyor. Ben eteğimi giyip, topuklu ayakkabımı giyip tıklar tıklar tıklar gitmiyorum toplantılara. Ben elimdeki dosyamla gidiyorum, bilgimle gidiyorum. Ayrımcılık olmaya çalışsa bile orda benim onlardan zaten farkım olduğu için ben o işi alıyorum. İşe hakimiyetimi gösteriyorum, bilgimi gösteriyorum, onlar bilmiyor mu? Tabii ki biliyorlar. Ama ne oluyor işte... Erkek olmanın, nasılsa ben alırım bu işinin egosu zaten orda onları zaten 1-0 bloke ediyor. Farkında değiller (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Mavin ve Yusupova (2023: 893) yönetici pozisyonundaki kadınların psişik yaşamlarını incelemeye odaklandıkları araştırmada, yönetici kadınların kariyerleri boyunca erkek meslektaşlarıyla karşılaştırıldığında adil olmayan muamele ve fırsatlara erişimle karşılaşmalarına rağmen, bir bireyin çok çalışıp ve dirençli olması halinde cinsiyet ayrımı gözetmeksizin başarılı olacağından söz etmektedirler. Bunun da neoliberal ideale yatırım yapmaya devam etmek anlamına geldiğini söylemektedirler. Ki bu iddia, bu tez kapsamındaki görüşmelerim neticesinde doğrulanabilir niteliktedir. Erkekler ile eşit fırsatlara, adil değerlendirmelere maruz kalmadıklarını gayet farkında olmalarına, türlü ayrımcılık ile mücadele etmelerine, evde ikinci mesai yapmalarının psikolojik, fiziksel ağırlıklarına karşın yapabildiklerini, başarabildiklerini kanıtlamak için gayret göstermektedirler. Çalışma, azim ve sebat, ile başarılamayacak bir şey yoktur ilkesine sadık kalarak ve önlerine çıkan engeller haşın ayrımcılıklar dahi olsa da dirençleri, kararlılıkları ve zekâları ile tüm bunların üstesinden gelebildiklerine inanmaktadırlar. İş yerlerinde kırılırsalar da yara alsalar da kendilerini iyileştirerek toparlayabilirler. Erkeklerle sunulan şartlar, imkanların çokluğu, rekabet alanlarının fazlalığı ile kendilerinin belli kademelere erişmedeki kısıtlılıkları ve sayılarının azlığını zaten farkındadırlar. Bu farkındalık varolma baskısını daha da arttırmaktadır. Çünkü, kadınlara açık rekabet alanı her zaman mümkün değildir, kısıtlıdır, zamanla sınırlı veya geçidir. Neoliberal anlayış ile çalışan ataerkilliğin hüküm sürdüğü işyerlerinde, rekabet erkekler açısından kabul edilebilir ve normal kabul edilen bir yarışken, kadınlar için geçici bir fırsat olarak izne tabii şekilde değerlendirilebilir. Kadın liderlerin elde ettikleri elit statü ve üst düzey lider konumu, rekabetle ilişkilendirilen cinsiyetle ilgili stigmatik algıyı ortadan kaldırmak ve derinlemesine yerleşmiş çifte standartları aşmak için henüz yeterli değildir. Bu nedenle, rekabetçilik, neoliberal mükemmel çalışan ideali için temel bir bileşen olmasına rağmen, kadınlar bundan daha da uzakta tutulmaktadır (Mavin ve Yusupova, 2023: 893).

Tez kapsamında görüştüğüm kadınların, daha fazla güce, ağa, insana, bilgiye erişimleri olduğu açıktır yani bir anlamda diğer kadınlara kıyasla daha ayrıcalıklı bir yerden konuşuyor olabilirler. Ancak, neoliberal düzende rekabet gerçeğinin dinamikleri onlar için de aynı şekilde işlemektedir. Negatif etkileri savuşturmak, kazanma ihtimalleri, kaçış mekanizmalarını işletme hızları veya olanakları biraz daha geniş ve alternatifli olabilir. Özel sektör bu öğeleri incelemek için mükemmel denilebilecek kadar derinlikli bir alandır. Lig atlayarak yöneticilik kademesinde bulunan, zaten başarmış bu kadınların neoliberal düzenin talepkar duruşuna sebatkar, delicesine çalışma isteği ile karşılık vermeleri bitmek bilmeyen mücadelenin devamının ilanıdır. Bu bölümde, kadınların iş yaşamında rekabeti nasıl değerlendirdiği analiz edilmekle birlikte, rekabetçi görüşmecilerimin asıl yöneticilik maceralarına nasıl başladıklarının, mücadelelerinin cephelerini, sahip oldukları gücü nasıl kullandıklarının hikâyesini, derinliğini anlamaya çalıştık.

Daha fazla rekabet, daha fazla başarı, daha fazla güç ile en iyiye ulaşmak isteği ile gelişen, mükemmel olmak pahasına daha fazla, daha yoğun emek sarf eden bireyler, öznel kapasitesinin artarken örselenmesi gibi riskler ile karşılaşmaktadırlar. Sistemin zalimliği, bireyin eylemleri ile sağlamlaşırken, bireyselliğin yükselmesi özellikle kadınlar açısından farklı şekillerde ezilmenin skalasını genişletmektedir. Rekabetin önce benzeşerek sonra farklılıklar üzerinden fark atmak ile üzerine kurulu olması, farkında olmadan zalim bir iyimser olmak, yönetici pozisyonuna erişmek için rekabeti bir ön şart olarak kabul etmekle başlamaktadır. Zorunlu rekabeti kabul ederken, birtakım zalimliklere maruz kalmak veya başkalarını maruz bırakmak ya da sistemin zalimliği içinde var olmak ancak kimseye ve kendine zarar vermediğine, her şeyin güzel olacağına inanacak kadar da iyimser olmak. Lauren Berlant'ın (2011) zalim iyimserlik kavramını biraz ters yüz etsem dahi, son kertede ana fikrine ulaşmış olmayı ümit etmekteyim. Lauren Berlant'ın (2011), *Zalim İyimserlik* adlı eserinde ortaya koyduğu, kitaba ismini veren, zalim iyimserlik [cruel optimism] kavramını, insanların arzu nesneleriyle kurdukları içsel bir bağ, gerçekleşmesi imkânsız, saf fantastik ya da fazlasıyla mümkün ve toksik olan koşullara duyulan bir bağlılık ilişkisi olarak tanımlamıştır. Bu bağlılıkların zalim kılan yönü, sadece rahatsız edici ya da trajik olmaktan öte, bu bağı hayatlarına dahil eden bireylerin istenen nesne/ortamın kaybını, varlığı kendi refahlarını tehdit etse bile, iyi bir şekilde

karşılamayabilecekleri gerçeğidir. Çünkü bağlılığın içeriği ne olursa olsun, formunun devamlılığı, öznenin yaşamına devam etmesinin ve gelecekte dünyada olmanın ne anlama geldiği konusundaki duygusunun bir devamını sağlar (2011:24).

Bu bağlamda, görüşmecilerin rekabete bir savaşa girer gibi hazırlanmak yerine onu, ilerlemelerini sağlayan bir araç olarak kullandıklarını üstü örtük biçimde ifade etmeleri, bunun, çalıştıkları özel sektörün kalbi olduğunu bilmelerinden kaynaklanmaktadır. Yönetici pozisyonlarında bulunabilmelerinin bir sebebinin sermayelerinin toplamının değeri olsa bile, bir diğerinin rekabet edebilme ve rekabeti başarı ile sürdürebilme özelliklerinden kaynaklandığını söylebiliriz. Ancak, Baudliard'ın söylediği gibi “her şeyin aşırısı zararlıdır” (2015:188). Rekabete duyulan zalim iyimserliği farkedip, bireyselliği çok fazla beslemeden kollektif hareket edebilmenin hafifliği ve *iyimser umuduna* bağlanmak kadınların yapabileceklerini perçinleyecektir.

3.2.2. Benlikte ve Patriyarka içinde bir Truva Atı Hikâyesi: Başarı ve Eğitim

*“Başarı ne sence?
Sevmek, dedi köstebek”.*

Charlie Mackesy

Bir bireyin eğitimi, ailesinden gelen sermaye mirası ve yaşam tarzı seçimleri aracılığıyla elde edebileceği soyut varlıkların bir koleksiyonu olan insan sermayesi, neoliberalizmin belirleyici bir özelliğidir (Feher, 2009:24). Feher'e göre; başlangıçta insan sermayesi kavramı çok da iddialı görünmüyordu. Bir bireyin eğitim veya eğitim yatırımları sayesinde kazanabileceği beceri setine atıfta bulunuyordu ve temel amacı, eğitim yatırımlarının ürettiği getiri oranlarını ölçmek veya daha basitçe, eğitim ve diğer eğitim biçimlerinin gelecekteki gelirler üzerindeki etkisini ölçmektir (2009:25) Ancak, neoliberal aklın yaşamsal bir varoluş biçimine dönüştüğünü hesaba kattığımızda artık homo economicus olarak tasvir edilen insan sermayesi, yaşamın tüm alanlarında portföy değerini arttırmak ile ilgilenmektedir, bu da kendine yatırım uygulamaları ve yatırımcıları çekme pratiği aracılığıyla gerçekleştirilen bir faaliyettir. Wendy Brown (2018) da insan sermayesi konusunda Feher'in bu görüşünü desteklemektedir. Brown'a göre, neoliberal

homo economicus kendi rekabet konumunu güçlendirmeye ve değerinin bilinmesini sağlamaya çalışan insan sermayesi biçiminde şekillenmektedir (2018:41). Ona göre, insanları insan sermayesi haline getirmenin birçok sonucu vardır. Bunlardan biri, sadece kendi gözümüzde değil, üyesi olduğumuz firma, devlet veya ulus-sonrası kümenin gözünde de insan sermayesi olmamızdır. Bundan dolayı, diğer insan sermayelerinden oluşan rekabetçi bir dünyada da kendi kendimizden sorumlu olmamız istenirken dahi, kendi rekabet konumlarıyla meşgul olan firma veya devletler için insan sermayesi olduğumuz ölçüde, herhangi bir güvenlik, korunma hatta sağ kalma teminatımız olmamaktadır (2018:45). Bireylerin her türlü yatırım hamlesi özenli, dikkatli ve iyi hesaplanmalı ve başarı odaklı olmalıdır. Bu bağlamda, başarısızlık tahammül edilebilen bir durum değildir.

Başarı ilkesi, insan ilişkilerini, tek tek kişilerin başarısına ve becerisine göre düzenlemektedir. Yapabilmek-yapamamak kutuplaşması, yaşamakla ilgili hemen hemen bütün sorunlarda, öncelikli bir yargı şemasına dönüşmekte, hayatın kendisi de korkuya yol açan kendini kanıtama durumlarından oluşan bir koşuya benzemektedir (Duhm, 2002: 78). İşte bu koşu, sosyal uzamın her bir noktasında sürmektedir ve yarışa katılan her bir birey, toplumsal olarak belirlenen belirli bir seviyenin altına düşmeme, en azından bir norm tutturma, doğrudan rekabete girmeye hazır olma gibi kriterleri mutlaka karşılamalıdır. Aksi takdirde elenecektir. Bir önceki bölümde, özellikle neoliberal düzende başarının en öncelikli koşulunun kıyaslanma, daha iyi olma üzerine kurulu olduğundan söz edilmişti. Bireyler kendinden daha düşük performans gösteren, daha sıradan kriterleri yerine getirenleri de izleyip takip etmeli, onların hatalarından ders almalıdır. Ayrıca, başarılı sayılmak ve takdir görmek için de kendisinin gösterdiği performansı izleyen-değerlendiren mutlak bir ötekiye/ötekilere ihtiyaç duyulduğu bir hakikattir. Öteki zaman zaman örnek alınıp iyi bir örnek olarak konumlandırılırken, zaman zaman iç dünyayı karartan, sevilmeyen olmaktadır hem izleyici hem de eyleyen olarak. Hem eyleyici hem de izleyici olarak yakalanmak istenilen kişisel ve profesyonel yaşamda en iyi performans, en dikkat çekici benlik sunumu ile gerçekleşmektedir. Bu sunumu performatif hale getirmeden önce hazırlık gereklidir ve bu hazırlık çoğu zaman eğitim ile taçlanmaktadır. Feher ve Brown'un savları, insan sermayesine yatırım artık beden, ruh sağlığı, aile, eş, iş gibi geniş bir portföyü kapsarken, eğitime eşit erişim ve

ayrıcalıklı eğitim, okul seçimleri de sermayeye öncelikli yatırım olarak önemini korumaktadır. Toplumdaki tüm bireylerin hakkı olan, eğitim de sınıflandırılmıştır, sınıf altında da derecelendirilmiştir. Eğitimle birlikte kazanılan kültürel sermaye ile mükemmelliğe giden yolun açılmaktadır.

Tez çerçevesinde görüşülen kadınların somutlaşmış emek konusundaki hassasiyeti, başarı ilkesini azim ile taşıma istekleri, kendi eylemlerinden, başarılarından, başarısızlıklarından her daim sorumlu olma eğilimleri, değişim değerinin niteliği, niceliği, karşılıklı kazan-kazan ilkesinin benimsenmesinin önemini gayet farkında olmaları, özel sektörde çalışmaları ve başarıyı doğal olarak varoluşlarının en önemli etkeni olarak görme biçimleri, hırsları ufak yaşlardan itibaren benliklerinde yer etmiştir. Anita Harris (2004); genç kadınların, dramatik sosyal, kültürel ve siyasi geçişlerin yaşandığı dönemlerde, yeni özneleşmenin öncüsü olarak inşa edildiği fikrini anlattığı *Future Girl: Young Women in the Twenty-First Century* isimli kitabında örülen "geleceğin kızları" nosyonunun güç, fırsatlar ve başarı çerçevesinde modellendiğinden bahsetmektedir. Hayatına yön verme konusunda hakimiyet, karşısına çıkan fırsatları en iyi şekilde değerlendirme ve hedeflerine ulaşma konusundaki "istek, azim ve özgüveni" ile kurgulan genç kadın imajından söz etmektedir. Bir kadın olarak yöneticiliği tamamen cinsiyetsiz görenlerin dışında kendisini bir başkasının, bir ötekinin gözünde mükemmel bir kadın olarak görme çabası aslında yücelme, kendini kanıtlama isteği, benlik sunumunda mükemmele dayalı, eksiksiz tüm roller ile gerçekleştirilen performans bu modellemenin işlerlik kazandığının bir ispatıdır. Bu modellemede esas olan insan sermayesinin en üst düzeyde katma değer ve verim sağlamasıdır. Bilgi, bilginin işlenmesi, anlam kazanması ve iş alanında değer bulması için yol eğitimden geçmektedir. Eğitim, bilginin kaynağı, farklılıkları cilalamanın aracı, rekabetin bazen kaynağı bazense arenası ve pek tabii aydınlanmanın başlangıç noktasıdır. Eğitim, aşkınlığa erişmenin önemli bir aracı iken, devam edilen okul geleceğine, gelecekte ait olacağı sınıfa, statüye, ailene ve en önemlisi kendine, benliğine yatırımın en kilit ögesidir. Bourdieu'ya (2006) göre, yönetici sınıf olağandışı büyümüşlüğü, kuşkusuz okul kaynaklı, ama aynı zamanda yalnızca okula bağlı olmayan çok güçlü bir kültürel sermayeyle donanmasına, olduğu gibi varolmasının kusursuzca haklı gösterildiğini duyumsamasına borçludur. Diploma yalnızca bir okul soyluluğu unvanı değildir; bir doğal zekânın, Tanrı vergisinin güvencesi gibi algılanır

(Bourdieu, 2006:123). Özellikle orta sınıf ve orta-üst sınıf için yalnızca iyi para kazanmak amaç olmadan, bilgi üreten, yaratmak, değer ve saygı görmek, toplumda tanınan, bilinen, sözü dinlenen, lafı geçen ve en önemlisi güçlü, etkili bireyler olabilmek için eğitimin önemi tartışılmaz gibi görünmektedir. Bireyselliğin sivrilmesi, notlar, birincilikler, nitelikselden niceliksele doğru kayan eğitim sistemi içinde kendi yatkınları ile başarılı olan bireylere verdikleri ile hak edebileceğini alacak kadınlar yetiştirilmesi hedeflenmektedir.

Görüşmecilerin anlattıkları arasında habituslarının gereği olarak bu sıralanan özelliklere sahibi olmak bir yeniden üretim mekanizmasına dahil olduklarının bilincinde olduklarını göstermektedir. Var oldukları her pozisyonda ve sahip oldukları her rolde (öğrenci, anne, evlat,) sistem içerisinde en ideal olma kaygısını taşıdıklarını ve kim olduklarının, neler yaptıklarının, nasıl bir değer taşıdıklarını gösterme istekleri, kimliklerinden ziyade eylemlerinin mükemmeliğine dayanmaktadır. Angela Mc Robbie'ya (2015) göre, mükemmel, ancak en çok geleneksel kadınlığı yeniden kurmaya dayanmaktadır; bu da kadın rekabetinin, kocalar, iş ortakları ve erkek arkadaşlar, aile ve ev, annelik ve doğumla ilgili belirli değer ufukları içine yazılmış olduğu anlamına gelmektedir. Gazetecilik klişelerine indirgenildiğinde, bu genellikle 'her şeye sahip olmak' olarak bilinmektedir. Bir tür feminizmin bu alana ne ölçüde girdiği, böyle bir hedefin, sınava girmekle eş değer bir ciddiyetle takip ediliyor gibi görünmesinden anlaşılmaktadır. Bu nedenle genç kadın, yaşamında bu derecede bir mükemmellik arayışına girerek, kendisini gururlandırmalıdır (McRobbie, 2015:7). Mc Robbie'nin bu tespiti, tez kapsamında görüşülen kadınların birçoğunun dile getirdiği birşeydir. Her şeye sahip olmak gibi bir kalıp dillendirilmese de buradaki kasıt iyi bir aile, elde edilen iyi gelir, bir iş, prestijli, yüksek standartta eğitim veren okullara devam eden mutlu çocuklar, sağlam bir kariyer ve uzayan listede yer alan saygın, yüksek statülü bir benlik sunumu ile haklı bir gurur yaşamak hedefleridir. Bu gururlanma da en çok gayret, çaba ve çalışkanlık ile sağlanabilir. Bu bağlamda hem ailelerin yönlendirmesi hem de çalışmadan başarılamayacağı, hak etmediği zaman bireylerin yükselemeyeceği, saygı göremeyeceği endişesi ile başarı saplantılı bir hal almaktadır. Çünkü, başarısızlık derin bir kuyudur ve bu kuyuda karşılaşılabilecek tehlikeler, çalışmaktan çok daha can sıkıcıdır.

Görüşmecilerim hiç başarısız olmadıklarını pek tabii söylememişlerdir ancak başarı odaklı büyüdüklerinin de altını çizmişlerdir. Başarı sözlük anlamı ile bir işi iyi sonuçlandırma, başarma durumu veya bu duruma ulaşma yeteneğidir. Yani, kişinin hedeflerine ulaştığı, potansiyelini maksimumda kullandığı ve kişisel tatmin sağladığı bir durumu ifade etmekle beraber, verili bir hedef var ise ıskalamadan onu tutturmakla ilintilidir. Başarı, bireyin kendi hedeflerine ve değerlerine uygun olarak tanımlandığı için görecelidir. Bireyin ait olduğu sınıf, sahip olduğu sermayeler ölçüsünde beklenen başarı kriterleri de farklılaşabilir. Bu bağlamda, tez kapsamında görüşülen 21 kadın genel manada orta sınıf olarak nitelendirilse de aileden miras gelen sermayeler ile kendi biriktirdikleri sermayelerin kombinasyonlarında farklılıklar bulunduğu söylenebilir.

Sermayenin hacmi ve yapısı, diğer etmenlerin (yaş, cinsiyet, ikametgâh vb.) pratiklere dayattığı belirlenimlere özgün biçimlerini ve değerlerini böylece verir. Nasıl ki limonun sarılığı ekşiliğinden ayrı değilse, cinsiyet özellikleri de sınıf özelliklerinden ayrı değildir (Bourdieu, 2015: 167). Bourdieu'ya göre, bir sınıf, kendisinin sahip olduğu en temel şeyleri oluşturan, iki cinsiyete ve onların toplumsal olarak kurulmuş yatkınlıklarına ayırdığı yer ve değerle tanımlanır. İşte bu sebeple ne kadar sınıf ve sınıf fraksiyonu varsa, kadınlığı hayata geçirmenin de bir o kadar farklı tarzı vardır ve cinsiyetler arası iş bölümü farklı toplumsal sınıflar içindeki temsillerde olduğu gibi pratiklerde de farklı şekillere bürünür (Bourdieu, 2015:167). Bu tezde belirli bir yaş, statü, mevki ve yaşam tarzına sahip kadınların anlatıları irdelenirken aslında ait oldukları sınıfın onların kimliklerindeki kurucu öğelerini de analiz etmiş oluyoruz. Kadınların erkek egemen iş dünyasında rekabet etmeleri zaten oldukça zorken, kadınlar arasındaki farklılıkları parlatıp, sivilterek erkeklerin sahip oldukları ayrıcalıklı ve korunaklı görünen dünyaya ancak diğer kadınlardan sıyrılarak farklarını göstererek girebilirler. Bulduğu toplumsal sınıfını korumak ya da sınıf atlamak hedef ise çalışmadan başarmak ve başarmadan yaşamak imkânsız hale gelmektedir. Ailenin çocuklara zerk ettiği başarı aşkı, öğrenme hevesi, kendi geleceğini kendisinin belirlemesi şansı ama her şartta erdemli, girişken ve kimseye muhtaç olmayan bir kadın olarak var olması başarı odağını daha parlak, daha kesin bir hedef haline gelmiştir. Başarıya erişildiğinde mutluluk kaçınılmaz mıdır?

Görüşmecilerin ebeveynlerinin meslekleri, ekonomik sermayeleri değişkenlik gösterirken, iş yaşamındaki rolleri de patron, yönetici veya kamuda memur, üst düzey bürokrat olarak çeşitlilik göstermektedir. Bu bağlamda, ailelerin sınıfsal özelliklerine ve sermaye birikimlerine bağlı olarak, başarı ortak nokta olsa dahi eğitimlerini özel veya devlet okullarında almaları, dil konusundaki hakimiyetleri, yurt dışına gitme olanakları, başarının esnetilebilme veya ölçeklendirildiğindeki doymuşluk oranı değişmektedir. Ailelerin mal varlığı yapılarındaki baskın sermaye çocuklarına yaptıkları yatırımları da farklılaştırmaktadır. Ekonomik ve sosyal sermayenin dengesi değişmesine karşın, hacimsel olarak yoğun ve yüksek oluşu, Alara (39, Müdür), Başak (37, Türkiye Temsilcisi), Deniz (42, Köşe Yazarı), Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi), Gaye (45, Temsilci), Hale (57, Yönetim Kurulu Başkanı), Irmak (45, Temsilci), Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı), Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı), Yasemin (45, Genel Müdür Yardımcısı), ilk, ortaokul ve lisede özel eğitim kurumlarına, üniversite yaşantılarında ise vakıf okullarında devam etmelerine olanak sağlamıştır. Ancak, Talya (52, Bölge Direktörü) ilkokulu tamamladıktan sonra liseye devam edememiştir. İlkokul mezunu olan Talya için başarı iş yaşamında diğer görüşmecilerime göre daha fazla emek sarf ederek, yükselmek anlamına gelmiştir. Talya'nın başarı hikâyesinin başlangıcı, diğer görüşmecilerime nazaran farklıdır. Talya dikkat eksikliği sebebiyle akademik açıdan beslendiği bir ardalana yaslanmamakla birlikte hem çevresine hem de kendisine çalışarak başarılabilceğini göstermenin de bir örneğidir. Ancak, eğitime yaşıtları ile eşit koşullarda ve adil olmayan bir biçimde devam edemediği için çalışma yaşamında sancılı zamanlar geçirdiğinden, önyargılara maruz kaldığından bahsetmektedir.

Ermeni kökenliyim ben ve ilkokulu Ermeni Okulu'nda 8 sene okudum. Yaşım 52 ve tabii o dönemlerde birtakım sorunlar belli olmadığı için... Ben bir disleksiyim ve öğrenme güçlüğüüm olduğu için de... Üç kız kardeşiz, birisi ikizim, ablam da var. İkisi de okul birincisi, ben okulun arka kapısından kaçanlardanım. Aslında bir ilkokul mezunuyum ben, ama bunu iş hayatında hep gizledim. Hep saklamak zorunda kaldım. Çünkü, iş hayatı çok acımasız ve bir statü istiyorlar. Aslında sizin becerilerinize değil, önce CV'nizde yazanlara bakıyorlar ve ben cv ile anlaşılacak bir kadın hiçbir zaman olmadım. Onun için de aslen ilkokul mezunuyum (Talya, 52, Bölge Direktörü).

Diğer tüm görüşmeciler Türkiye'nin iyi üniversitelerinden mezun olmuştur. Başarı özellikle eğitim konusunda sınıflar arası rekabetin de odağı, hırslı kamçılayıcıdır. Kültürel sermayesi yüksek olup, ekonomik sermayesi daha kısıtlı olan ailelerin

çocuklarını her tür sermayesinin güçlenmesi için yatırım yapması ile sermayelerinin erimemesi ve artması için mücadele eden patron, işveren ailelerin odağı da her daim başarılıdır. Görüşmecilerimden neredeyse tamamı, ilkokuldan başlayan eğitim hayatları boyunca başarılı olmak zorunda olduklarını bilerek, güçlü, üretici, ne istediğini bilen, bilgili kız çocukları olma bilinci ile eğitim yaşamlarına başlamışlardır. Lise yaşamının sonlarına doğru staj yapan veya iş yaşamına atılan Ada (52, Bölge Müdürü), Emel (58, Kurucu Ortak), Dilara (45, Temsilci), Eda (39, İş Geliştirme Koordinatörü), Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi), Feride (53, İşletme Direktörü), Sevgi (52, Kurucu Ortak), Talya (52, Bölge Direktörü) lise son sınıfta staj yapmış ve/veya çalışmaya başlamıştır.

Görüşmecilerimden, Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi) ailesine ait büyük bir şirketin varislerinden olması sebebiyle, özellikle babasını örnek alarak çalışmanın önemini küçük yaşlarda işin içine dahil olarak teorik bilgileri kitaplardan, akademiden öğrenmenin yanı sıra staj yaparak ve çalışma hayatına atılarak iş dünyasına erken yaşlarda dahil olmuştur. Bourdieu (2015), yöneticilerin, iş birliği ve mesafe arasında gidip gelmeye yazgılı olduğunu ileri sürmekte ve böylece dayanışmalarını pazarlık konusu haline getirmelerine olanak veren eklenme stratejilerine sahip olduklarını söylemektedir. Bunun, aynı zamanda "yönetici" kelimesinin adsal [nominal] ve gerçek [reel] oyunlarının ayrıcalıklı araçlarından olan, bir konumu işgal etmenin mükafatı olarak verilen unvanlarından biri olmasından kaynaklandığını iddia etmektedir (2015:440). Tam da Bourdieu'nun ifade ettiği gibi Eliz, henüz lise yıllarında yaptığı analizler sonucu yöneticilik macerasının başarı ile sürmesi için çalışanların ortamlarında zaman geçirmek, işi yönetebilmek için onlardan daha fazla öğrenmek, bilmek, onların bilgi birikimlerine, tepkilerine, hassasiyetlerine saygı göstermenin gerekliliğini öngörmüş ve bu öngörüsü doğrultusunda hareket etmiştir.

Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi), erken yaşta çalışma isteğinin bir diğer sebebinin, babasının, ablası veya erkek kardeşine bırakmak yerine kendisine bırakacağı şirketin yönetiminin ağırlığını, sorumluluğunu görerek, işin mutfağından yetişmesi olduğunu söylemiştir. Ayrıca, yönetici olmanın insan idaresi olduğundan bahseden Eliz, bir hizmet alanı olan emek yoğun otelcilik sektöründe tabandan yetişmenin, işleri sıfırdan öğrenmenin saygı görmenin, ciddiye alınmanın en önemli şartı olduğundan bahsetmiştir.

Tepeden inme, aileden kalma, vasıfları, başarısı olmasa dahi monarşi gibi soydan gelen bir yönetimin çalışanları üzerinden olumsuz bir etki yaratacağını düşünen Eliz, saygı göremeyeceği korkusu ve başarısız olma kaygısı ile kendi tabiriyle işi mutfağında öğrenmeye karar vermiştir. Eliz için, çalışanlar kadar, çalışan olduğunu göstermek, başarı için olmazsa olmazlardan biridir.

Kendi isteğimle gittim evet. Bir böyle orada dört ay kadar çalıştım. Aslında staj diye gittim ama stajım bir aylıktı. Ben üç ayda üstüne koydum. Sadece o tarz özellikle bizim emek yoğun sektörlerde daha emeğin ortada değilse yoksunuz. Çok önemli yani bu emek yoğun sektörlerde daha belli bir emek heybeni doldurmadıysan, sen yoksundur. Onun için, ciddiye alınmak için o yılların geçmesi lazım. Ya da o şeyleri yaşaman lazım. İşte sabah 7-4 shifti. 7-4 shifti demek; 6.30'da yemekhanede yemektesin demek. Tabii bizimkilere mutfakta çalıştığımı söylemedim, tepki alırdım. Resepsiyon dedim. Niyeyse? İşte üniformalı bir iş diye ona ok vereceklerini düşündüm herhalde. Mutfaka şey yapmazlar, müsaade etmeyebilirlerdi (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi).

Kendi alışık olduğu düzeninden, konfor alanından çıkarak bazı özgürlüklerinden feragat ettiğiinden bahseden Eliz'in, "hiç bırakmak istemedin mi?" soruma yanıtı bazı bezginlikler, yorgunluklar yaşasa dahi, onu yönlendiren ana duygusunun öğrenmek olduğudur. Bu motivasyon ile her ne kadar zorlansa da işin içinde var olarak öğrenmenin onu başarıya taşıdığından bugünkü Eliz olarak da emin olduğunu düşünmektedir.

Ya dediğim anlar oldu? Tabii ki de oldu. Ben demez olur muyum? Dedim. Ama işte o nereye varacak konusu o merak, o ne yapacak? Bu bana ne ekleyecek konusu? Tabii çok anlamlı bir şey öğrendim. Otelcilikte öğrenebileceğim en anlamlı şeyi öğrendim. Ast-üst. Yani belki ben onlara göre çok eğitimliydim, çok diller biliyodum ama su şefine nasıl yaklaşılacağını ne sorulacağını ne yapacağını, su şefinin nasıl koca bir mutfağın yönetildiğini yani evet hala domates kesmeyi bilmiyorum. Ama o koca mutfağın nasıl yönetildiğiyle ilgili de dört ay boyunca gözlemlene şansım oldu. İşleyişi anlamaya çalıştım. Daha çok da galiba Çağl, gördüğüm şey insan yönetimiymi. Çünkü, biz kitleler halinde yani bugün minik bir otel dediğinde bile bir sürü insan ilişkisinin olduğu bir yer. Yani ipe un sermek gibi bizimkisi biraz. O yüzden, ilişkilerle çok anlamlı. Nasıl yönetildiği ile ilintili. Onu öğrendim, evet çıkmak istedim gitmek istedim. Ve şey baskısı da vardı üzerimde: yani bırak, neden yapıyorsun? ne alaka? Hani motivasyonun ne? Para kazanmak da değil motivasyon. Çünkü, motivasyonun para kazanmak olunca zorunluluk algısı oluşuyor. Ve kariyer planım öyle gidebilir. Ki bu normal ve çok anlaşılabilir. Ama o anda öyle bir para kazanma ihtiyacım olmadan parayı da elde edebiliyorum yani...aile destek oluyo alıyorum (kahkalar). Almıyor değilim yani ama teşekkür ediyorum. Var olan bütün güçlerimizi kullanalım değil mi? (*gülüyor*) Kuvvet ile muhtemel bendeki ana motivasyon, o öğrenme duygusu (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi).

Eliz, öğrenme isteği, merak, kendi başına başarabilme motivasyonu ile kesişen başarısızlık korkusu ve kaygısını bilgi sahibi olarak, sektörün dinamiklerini her yönü ile anlayabilme çabası ile kontrol etmek istemiştir. Sıkı çalışmak, azimli olmak, daralsa, bunalsa bile direnirken, aslında kendi habitusunda asla tecrübe edilmesine izin verilemeyecek ortamlarda nasıl hayatta kalınacağına dair merakı olduğundan bahsetmiştir. Bu bir meydan okumadır kanımca. Eliz, lisede tek başına kendi ifadesiyle “sınırlı imkanlarla”, zorlu koşullarla dünyayı, başka insanları tanıyabileceği kültürlerarası bir staj programı olan AFS’ye²⁴ gitmesiyle çalışma yaşamını, eğitim alacağı bölümü seçmeye karar verdiğini belirtmektedir. Bu süreçte olabilecek en kısa sürede, iş hayatına atılmak için üniversiteden 3,5 senede mezun olarak, nasıl bir dünyaya gireceğini, erkeklerin nasıl olup da iş üzerinden kendilerini kurduklarını, neden ve nasıl olup da tüm sektörlerde başarı timsallerinin erkek olduğunu ve erkeklerin bunu nasıl hangi becerileri ile yaptığını, biz kadınlardan ne’sinin farklı olabileceğinin merakını yaşadığını belirtmiştir. Aynen Birsal’in söylediği gibi neyi kanıtlamak isteyerek bu kadar hızlı ve genç yaşta kendi ayakları üstünde durmayı istemiştir ki?

Ben AFS’liyim, AFS’yle gittim. Dış işte yani sosyoekonomik ve sosyokültürel olarak Türkiye’nin azınlığının bir parçasıyım... Orada, yani hayatım boyunca...Ankara’da doğdum büyüdüm. Belki de gördüğüm en küçük şehirlerden biri Ankara’ydı, doğup büyümeme rağmen. Sonra orada bir kasabaya, kasaba diyerek iltifat etmek istemem (kahkahalar) Niye? Toplam beş yüz kişi. Böyle orta yerinde bir tane okul. Oraya gittim. Şöyle AFS’yle giderken nereye gideceğimizi bilmiyorsunuz. Ama şunu biliyoruz ki; büyükşehirleri tercih etmiyorlar. Çünkü, bu sıkı tecrübeyi yaşasınlar istiyorlar. Ve büyük şehirlerdeki çocukları, gerçek hayatın içine sokma amaçları var. Ama tabii on yedi yaşında bunun farkında olarak gitme. O gitme eylemi neyse ona gidiyorsun ama o süreçte ve yaşayacağını bilmeden gidiyorsun. Tabii o süreçte nereye gideceğini bilmeden gidiyorsun ama şey yani zordu. Ama çok şey öğrendim. Döndüğümde sonra şeyin anlamını belki orada benim için anlamlı şey oldu, aile kavramı çok kıymetliyi görmüş oldum. Sonra, Amerika’da okuyacaktım, Türkiye’de okumaya karar verdim. Turizm okudum, turizm okurken biraz hızlı okudum 3,5 yılda bitirdim. Bir an önce iş hayatına çabucak girmek istiyorum. Altında aynı çark dönüyor orada. Yine aynı çark dönüyor... Hemen böyle daha mezun ol birinci sınıf itibarıyla her yaz çalıştım. Üniversitede, Vakıf Üniversitesi’nde okumama rağmen herkes iki üç ay tatil yapmayı tercih edip, böyle bir sürü anı biriktirenken, ben böyle bir daha az tatil yapıp daha çok iş hayatımı görme telaşındaydım. Bence yine aynı psikolojiyle yapıyordum. Sonra işte başka otellerde çalıştım. Swissotel İstanbul’da çalıştım, mutfakta. Yani komi bile değildim öyle söyleyeyim (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi).

²⁴ American Field Service’e dayanan AFS Kültürlerarası Programları.

Yaptıklarının sorumluluğunu almak istemesi, ailesinden para istememesi, o dönem için Eliz'e doğru gelirken, bugün olsa ailesinin gücünü arkasına alarak daha konforlu bir öğrenme alanı oluşturabileceğinden bahsetmiştir. Burada asıl isteği kendisini ispat etmektir. Babasının şirketinde de olsa hak ederek, çabalayarak erişeceği temiz, net, sağlam bir konum oluşturmaya çalıştığı aşıkardır.

Türkiye'de başarı göstergelerinden en önemlisi, yükseköğretime giriş sınavlarında kazanılan üniversite başta olmak üzere, edinilen puanın yüksekliği ve sonda gelen ancak geleceğe dokunan en belirleyici kriter ise girilen üniversite bölümünün meslek dalı olarak toplumda kabul görme seviyesidir. Kazanılan bölüm kapsamında, işe girmek, yükselmek ve özellikle akademik ünvan var ise saygınlık, toplumsal uzamda edinilen statü anlamında ciddi bir değer göstergesi olmuştur. Toplumsal uzamın en azından bazı kesimlerinde (sahip olunan diplomalara göre farklı derecelerde erişilebilecek olan) meslek, unvana bağımlı olduğu için değil ama aynı zamanda unvan tarafından güvence altına alınması beklenen kültürel sermayenin, sahip olunan mesleğe bağımlı olmasındandır (Bourdieu, 2015:161). Bu nedendir ki; Emel (58, Kurucu Ortak), Esin (39, İş Geliştirme Direktörü), Arzu (52, Bölge Müdürü), Birsal (79, Kurucu Ortak) mesleklerine karar verirken öncelikli olarak tıp fakültesini tercih ederek doktor olmayı düşündüklerinden veya bu mesleği seçmeye yönlendirildiklerinden bahsetmişlerdir. Doktorluk, avukatlık, mühendislik gibi icraata dayalı teknik, zaruri bilgi erbaplıkları olarak görülen meslekler hem ulvi, yaşama üst düzeyde değer katan, finansal getiri açısından doyurucu, hem de gelecek garantili meslekler ve belirgin birer statü kaynağı olarak görülmektedir. Eda'nın (39, İş Geliştirme Koordinatörü) sözleri de matematik ve fen alanında kuvvetli olan öğrencilerden beklentinin en prestijli meslek olarak görülen doktorluk ile eşleşmesi, insanlığa fayda sağlamanın ne kadar ulvi ve saygı duyulan bir özellik ve beceri olduğuna dair toplumsal kanaatleri de gösterir niteliktedir.

Aile yönlendirmesi hiç olmadı esasında. Benden beklenen tabi şeydi daha ziyade bir doktor olsun çünkü, çok parlak bir öğrenciydim (Eda, 39, İş Geliştirme Koordinatörü).

Ada (52, Bölge Müdürü) da hekimlik mesleğini seçmeyi düşünürken, üniversite yolunda bu tercihten vazgeçenlerden. Ada, kazandığı bölümden ilk başlarda memnun olmadığını, çok daha iyisini yapabileceğini düşündüğünü belirtmiştir. Onun bu kararı verirken yakın çevresindeki bir komşusunun gittiği üniversiteden etkilenerek aynısı

yazmış olması da diğer birçok görüşmecinin ailesinden ziyade arkadaş çevresi ve akranlarından etkilendiğinin de göstergesidir.

Ben çok çalışkan olduğum için ilk başta aklımda tıp vardı. Fen derslerim iyi. Ben lise 2’de kadavraya gittim. Orda yapamaz mıyım dedim. Dayanamam diye düşündüm. Vazgeçtim. Benim çok sevdiğim komşumuz Deniz, benden 10 ay büyük. İlk önce girdi. İstanbul Üniversitesi İşletme’yi kazandı. Orası da Boğaziçi Üniversitesi ile yan yana. Hisarüstünde inanılmaz güzel bir yer ve ben fakültesinde derse girdim tamam dedim ya ben buraya gireceğim. Derse girdim. Fen biyoloji netlerim çok iyi. Bilgisayar Mühendisliği, İşletme, İktisat yazdım ama sıralama hatasından İktisatı kazandım. Ama bütün ailede büyük bir sevinç, Ada üniversite’yi kazandı. Ama ben komalardayım. Boğaziçi’nin yanı değil, Beyazıt’ta ve İktisat. Nasıl bu bölümü kazanırım diye nasıl ağlıyorum. Herkes diyor ki, Ada salak mısın? Saçmalama diyor. Çocuğum ailemizde üniversite okumuş yok, yani sen böyle birşey yaptın, bize bu gururu yaşattın. Kızımız artık üniversitede. Neyse okula gittik, Kapalı Çarşı’nın yanı kendime lanetler okuyorum... (Ada, 52, Banka Bölge Müdürü).

Emel (58, Kurucu Ortak) ve Birsal (79, Kurucu Ortak) üniversite sınavına girmeden, Türkiye’de üniversitelerin kendi sınavlarını yaptığı ve lise ortalamasının da etkisinin önemli olduğu bir sistem içerisinde, üniversiteye girdiklerini belirtmişler. Birsal ve Emel arasındaki yaş farkı yüksek de olsa, her ikisi de kendi meslek seçimlerini aile veya herhangi birinin yönlendirmesi olmadan ilgi duydukları, okumaya değer buldukları alanlarda özgür bir biçimde gerçekleştirmişlerdir. Her ikisi de yine Türkiye’nin köklü ve bilinen üniversitelerinin iyi bölümlerinden başarı ile mezun olmuşlardır.

Bizim zamanımızda tercihleri biz yapardık. Benim aslında çocuk doktoru olmak vardı hayalimde, çocuk doktoru olmak isterdim. Ama tercihlerle ben istatistik bölümüne girdim. Tamamen şans, kader, şimdiki gibi de değil. Böyle sosyal şey gibi... Sosyal ya da fen gibi ayırım da yoktu. Yani biz tercihlere tıp da yazardık, işte istatistik de yazdım, sosyoloji de yazmıştım, mimarlık da yazmıştım. Yani her şeyi olabilecek böyle ideal bize o zaman hoş görünen... 78’de başladım ben üniversiteye. Yani siz doğmamıştınız daha (Emel, 58, Kurucu Ortak).

Birsal’in kendisini kuzeni ile kıyaslaması ve ODTÜ’ye giremediği için üzüldüğünü söylemesi de aile içerisinde yine başka bir erkek olan eniştesini örnek alarak Mülkiye’yi tercih ettiğinden bahsetmesi, o dönemde kendi çevresinde az sayıda genç kadının üniversiteye devam ettiğinin de bir göstergesidir. Üniversiteye giriş hikâyesini anlatırken, sıralamasından bahsetmesi de başarı odağını ve kazandığı bu başarı ile takdir gördüğünü anlatmanın bir yoludur aslında.

İstiklal İlkokulu'nda başladım, 3. Sınıfa kadar burada okudum. 3 sınıfta Yenimahallede yeni yapılan evimize geçtik. O zaman Yenimahalle o zaman orta sınıfın ve kültür düzeyinin iyi olduğu bir semti. O semtte hem İlkokulu bitirdim, Barbaros İlkokulunu arkasından Yenimahalle Kız Lisesini bitirdim sonra da Siyasal Bilgiler Fakültesi o zaman daha çok Mülkiye derdik. Mülkiye'nin imtihanlarına girerek kazandım. Aslında üç okula başvurduk biz, ayrı ayrı İmtihanlar alıyorduk o zaman. ODTÜ mimariyi istiyordum. ODTÜ yeni kurulmuştu, Barakalarda ders yapılıyordu. Sonra Tıbbiye'de çok benim için önemliydi. Tıbbiye'ye de başvurduğum. Eniştem, ablamın nişanlısı Mülkiye'de okuduğu için Mülkiye'de ilgimi çekmişti, Mülkiye'yi de yazdım. ODTÜ imtihanı büyük bir heyecanla çok da güzel kağıdımı da yazdım ama ismimi yazmayı unutmuşum kâğıda ODTÜ girme şansımı kaybettim böylece. Eyvah... çok büyük bir hayal kırıklığı yani, bir üzüntü... müthiş... Çıkınca hatırladım, eyvah ben ismimi yazmayı unutmuşum kâğıda, nitekim de Kastamonu'da yetişen halamın oğlu ODTÜ'ye girdi. Ben giremedim ODTÜ'ye. Kısmet değilmiş dedik zaten. Tıbbiyeyi de istiyordum, doktor akrabamız vardı. Sakın dedi, ailemi ikna etti. Tıbbiye zordur dedi. Tıbbiyeyi tavsiye etmiyorum dedi. Zorluklar yaşar Birselle diye. Tamam dedik bizde Mülkiye olsun dedik. Mülkiye'yi de ilk 50 arasında kazandım. Burslu kazandım ama babam hayır dedi, başkaları faydalansın dedi. Benim imkânım var, sana burs aldırمام dedi. Burs alsaydım, direkt iş hayatına da atılabilirdim ama burs almadığım için o sırada Annem komşumuzun oğluyla evlenmemi uygun gördüğü için onunla şeye başladık işte nişan... Babamın itirazına rağmen annemin isteği..." (Birselle, 79, Kurucu Ortak).

Deniz (42, Köşe Yazarı), Türk eğitim sistemine dahil olmayan ve Fransız eğitim müfredatı yürüten bir okulda lise eğitimini tamamlamıştır. Kızını da burada aldığı eğitimin ayrıcalıklı ve geniş vizyon sağladığı düşüncesiyle aynı okula gönderdiğinden bahsetmiştir. Fransız Bakaloryası ile yurt dışında okuma şansı olmasına karşın üniversite sınavına girerek Türkiye'nin en iyi okullarından biri olan Boğaziçi Üniversitesi'ni kazanmış, kendi tercihi olan, istediği bir bölümde tamamlamıştır. Kazandığı bölüm elde ettiği dil hakimiyeti ile ilintilidir ve Türk eğitim sistemi içerisinde böylesine bir okul kazanması da sisteme alışık olmaması karşın bir başarı örneğidir. Kendisinin anlatımı ile fazla odaklanmadan, çalışmadan ve ciddi almadan girdiği bu sınavdaki başarısı aslında dahil olduğu ve ayrıcalıklı olarak görülen nadir okullardan birinde eğitim alması ile mümkün olmuştur. Yurt dışına gitmemesi onun için büyük bir keşke haline gelmemiş olsa da 1990'ların sonunda edinilen eğitim ve kültür sermayesinin ülkemizdeki değerinin ne kadar önemli, dikkate değer olduğunun göstergesidir.

Evet, sonrasında aslında bakaloryayı aldıktan sonra Fransa'da okumayı planlıyorduk, tercihler yapıyorduk. O tercihlerden biri mutlaka pozitif geliyordu, sistem içinde olduğumuz için. Nitekim de geldi Fransa'dan kabul ama üniversite sınavına da girmiştim burada. Tabii ki benim lisede aldığım müfredat tamamen Fransız eğitim sistemi içerisinde. Tarih, Türkçe hiçbir şekilde burayla alakası olmayan bir sistem. Böyle şansımı denemek için girdim. Yabancı dil yaptım, Türkçe yaptım. Biraz atmasyon aslında yani. Aslında kendi kendime okuduğum, kulaktan dolma... Boğaziçi olunca da işte Boğaziçi diye (gülüşmeler)

buraya girdim. Şimdiki aklım olsa idi Fransa'ya gider miydim? Evet giderdim. Ama Boğaziçi de tabii ki çok keyifli bir üniversite idi. Hem arkadaşlık hem de eğitim sistemi açısından hayatımda çok gerçekten bana rol model olan insanları tanıdım, Oya Başak gibi. Şimdiki aklım olsaydı herhalde gitmeyi tercih ederdim diye düşünürüm. O zamanki ülke şartları da farklı idi... Hayır bölüm tercihimde hiç yönlendirme olmadı. Kendi tercihimdi. Edebiyatla çok ilgiliydim. Kendimle böyle biraz yazar gibiydim. İlk tercihim mütercim tercümanlıktı. İkinci tercihim İngiliz Dili ve Edebiyatı'ydı. İkinci tercihime girdim (Deniz, 42, Köşe Yazarı).

Bireyler veya ailelerin bilinçli ve bilinçsizce varlıklarını korumaya veya arttırmaya ve bağıntısal olarak sınıf ilişkileri yapısındaki konumlarını korumaya veya iyileştirmeye yönelmelerine aracılık eden ve olgusal olarak çok farklı pratikler bütünü kapsayan yeniden üretim stratejileri hem birleştirici hem üretici [generateur] tek bir ilkenin ürünü olduklarından, halihazırda oldukları gibi işleyip dönüşen bir sistem oluştururlar (Bourdieu, 1995:196). Yeniden üretim stratejilerinin en temeli eğitim ve okul yoluyla gerçekleşmektedir. Bu sistem ilerici bir şekilde işlemeye kuruludur. Ada (52, Bölge Müdürü) ailesinin ekonomik olarak sıkıntıda olması sebebiyle, çevresindeki yaşlılarının aksine yardım almadan, dershaneye gitmeden tek başına başarıma beklentisinin baskısını anlatmıştır. Ada ailesinden söz ederken, ailede ilk üniversite mezunu olanın kendisi olduğundan söz etmiştir, bu bağlamda babasının okuma ve statü anlamında kızının akademik olarak başarılı olmasının hayati bir gösterge, ilerlemenin umudu olacağına olan inancı, kızını zorlamasına sebep olmuştur. Ada'nın ebeveynleri temel eğitiminin sağlam olmasının kültürel, sanatsal veya fiziksel aktivitelerin varlığından çok daha önemli olduğunu düşünmektedirler. Ada, istediği, potansiyeli olduğunu düşündüğü ve ona keyif verecek aktivitelerden uzaklaşmasını ailesinin maddi gücünün yetersiz oluşuna ve bunu benliğinde bir eksik ancak omuzlarında bir yük olarak taşıdığından söz etmiştir. Ada, akademik başarısızlık kaygısını, 17 yaşında bir kız çocuğu olarak yaşamasının psikolojik ve zihinsel olarak kaldırmak zorunda kalmasının son derece ağır ve yıpratıcı olduğunu altını çizmiştir. Bu tavır, ailenin bulunduğu sınıfsal konumdan ancak ve ancak başarı ile çıkılabileceğine inanıldığını da anlatmıştır. Bu bağlamda, Ada bütün gücünü, eforunu derslere vererek, her daim birinci ve başarılı olduğunun altını hüznü bir şekilde hatırlayarak çizmektedir. Başarı ilkesi ve zorunluluğunun Ada'nın üzerindeki hegemonyası, ailesinin ısrarlı ve baskıcı tavrı Ada'yı yalnızca sınav kaygısı ile değil kız okulundan çıkan ve merak alanı içerisinde yer alan erkeklerle ilk karşılaşmasını, kaynaşmasını da zorlu bir hale getirmiştir.

Yooo bana şöyle bir konuşma yaptı: derslerinle alakalı en ufak bir kırık gibi bişey gelirse, hiçbir şekilde kabul etmem sorumluluk senin. Anadolu yakasında oturuyor. Şimdi ben bunun altından kalkamam demiştim. Neyse. Onu öteliyorsun işte atıyorum baleye gitmek istesem, baleye gidenlerin bacakları kaslı olur baleye de gitme, piyano desen, eve piyano alma durumumuz yok derler. O olmaz bu olmaz en sonunda kendi rotanda. Yapacaklarını yapamadığın için derste daha iyi ol, sınıfın en iyisi ol, ne oldu tabi. Benim hep ortalamam yüksek, hep takdir. Hani bu madalya mı takıyor, takmıyor. Kendini kabul ettirmekle ilgili o başarıya kanalize oluyorsun, veli toplantısına gidince örnek öğrenci ilk beştesin. Beş şube var. 200 kişinin içinde ilk 5'tesin. Biri seni beğensin, bir faaliyete katıl veya sosyal anlamda birşey değil okulda beden eğitiminde ritmik gym oluyordu. Gösteride en iyisi olalım, oralara kendimizi kabul ettirmeye uğraşırdık. Babam da işte çok güzel, 9 aldın x ne aldı y ne aldı. Neden 10 almadın diye sorardı? Sürekli böyle bir yarış şeyinde falan. Dersane de olmayınca, bu sefer ben ağlıyordum. Matematik öğretmenim çalışkan olduğum için üzülme Ada halleder dedi. Düşünsene herkes dershaneye gidiyor, sen başarı dergisi testlerini çözüyorsun haftasonu eklerinde. Baktılar benim moralim iyice düştü. Bu böyle olmayacak, şubat tatilinde hızlandırılmış Fen Bilimleri dershanesine yazdırdılar. Hayatımda bir ilk evden karşıya geç Beşiktaş'a yürüyerek gidiyorsun. Ve ilk defa karma. Erkekler var, konuşamıyorsun utanıyorsun, ilk defa böyle bir ortam. 15 gün zaten. İkinci dönemde bir 15 gün gittim. Sonra İstanbul Üniversitesi İktisat'a girdim (Ada, 52, Bölge Müdürü).

Gaye (45, Temsilci), Ada (52, Bölge Müdürü) ve Dilara'dan (45, Temsilci) farklı olarak Türkiye'nin en köklü ortaokul ve lisesine devam etmesine karşın, ailesinin maddi zorluklar yaşaması sebebiyle üniversiteye hazırlık kursuna veya dershaneye gidememesinden bahsetmiştir. Tüm arkadaşları ve dolayısıyla potansiyel rakipleri dershaneye gitme konforuna sahipken, evde daha fazla çalışmak zorunda kalması, evdeki bazı gerginlikler onu başarı yolundan alıkoyamamıştır. Ailesinin akademik başarı koşulu, meslek seçme baskısı olmadan her zaman hırslı, çalışkan ve ne istediğini bilen bir kız çocuğu olduğunu söyleyen Gaye, ilk tercihi olan hukuk fakültesine giremese de en son tercihlerinden biri olan ancak Türkiye'nin en yüksek puanlı olan İletişim Fakültesi'ne girebildiğini gurur ile anlatmıştır. Burada net bir meslek tercihi yapmadığı da görülmüştür. Yapamazsın dendiğinde daha da hırsıyla bir işi başarı ile tamamladığını, hırsının kendisi için tetikleyici olduğundan bahsetmiştir. Bu bir anlamda, öz-izlemeye [self-monitoring] tekabül etmektedir. Öz-izleme, kişisel planların oluşturulması ve bireysel çözümlerin aranması anlamına gelmektedir (McRobbie, 2007:723). Başına gelen her şeyden kendisinin sorumlu olması anlamına gelmektedir, Gaye de bu öz-izleme kabiliyetine ufak yaşlardan bu yana sahip olduğunu belirtmektedir.

Yok hiç olmadı. Bana bir şey söylenmesine gerek yoktu. Halen de öyledir, kimse birşey söylemeden bir yol çizerim ben kendime... Ben baştan beri daha çalışkan olabilirim, bana daha çok sorumluluk yüklenmiş olabilir. Mesela annem hep şey der: hırslısın. Ben bir hastalandım nefrit oldum, o zaman İngilizce dersim çok iyi değilmiş. Öğretmen anneme bunun TED’de istikbali yok demiş. Ondan sonra ben hastaneye mi yatmışım bir ay falan. O zaman o öğretmen demiş ki, ben bu kıza yardım edeyim çünkü, hastaneye yattı herkesten geri kaldı. Sonra benim İngilizcem 9-10’un altına düşmedi. O kadın mı bana birşey kattı yoksa o öyle söylediği için hırslandım mı bilmiyorum. Ben kendi işimi kendim yapmaya alışkınım... Paramız yoktu galiba. Beni göndermediler dershaneye. Bir tek matematiğim çok kötü olduğundan ilk sınavdan sonra matematikten ders aldırıldılar. Ama dersane çok pahalıydı. Arı Dershanesine falan gidiyordu kuzenim Burcu. Çok pahalıydı. Dedim ya Kolej çok pahalıydı zaten çok zor ödüyorlardı Ted’i. Ondan sonra ben kendim çalışıyordum. Okuldaki deneme sınavlarında da başarılıyım ama bir çalışma ortamına ihtiyacım var. Sonra dayım ölünce 1 ay falan, annem aylarca çok kötü oldu, herkes beni bıraktı. Babam ilgileniyordu. Ben her yerde çalışıyorum. Gece çalışıyorum, anneannem ağlıyor falan. Ben tercihlerimi, kazanamam diye bütün tercihleri doldurdum. Okuldaki hocalarla bir yere girebileyeyim diye yaptık. Neyse, gazetecilik yazdığımı unutmuşum, 12. tercihim. İlk tercihim ODTÜ Uluslararası İlişkilerdi. İlk sınavı geçtim, o zaman 2 kademeli ya bir sınavdan iyi not aldım, ikinci de daha da zorlaşmaya başladı. Annem çok sinirliydi, çok mutsuzdu. Çok olumsuz etkiliyordu artık beni. Neyse gazetecilik geldi, çok şaşırdık. Hatta babam dedi ki; niye yazdık burayı, hatırlıyor musun dedi? Ondan sonra çok hoşuma gitti. 5. gün falan konuya adapte oldum, Türkiye’nin en yüksek puanlı gazetecilik bölümüydü (Gaye, 45, Temsilci).

Gaye gibi Irmak da meslek seçimi konusunda çok kararlı olmamasına ve üniversite tercihlerini rastgele yaptığını söylerken, her ikisi de babalarının kazandıkları bölümü desteklediklerini belirtmişlerdir.

Ayşe Abla İlkokulu, Tevfik Fikret Lisesi ardından da Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Radyo Televizyon Sinema. Bizim zamanımızda zaten bilmem kaç tane tercih yapıyordun, ondan sonra onların arasında da puan ne olursa o çıkıyordu. Benim babam o zaman bana söylemişti. Mutlaka geleceğin mesleği televizyon olacak. İletişim Fakültesi gibi bir bölümü yaz, onu da okuyabilirsin dedi, onu da yazdım ve Uluslararası İlişkiler, İşletme galiba Hukuk yazmıştım. Radyo Televizyon Sinemayı kazandım (Irmak, 45, Temsilci).

Hale’nin (57, Yönetim Kurulu Başkanı) seçimi de mühendislikten yana olsa da çok bilinçli, hedefli bir tercih değildir. Türkiye’nin en başarılı mühendislik fakültelerinden birine girmeyi başaran Hale de yakın çevresinden ve yaşlılarından etkilenecek meslek tercihi şekillendirdiğini belirtmiştir. Ancak, seçiminde üniversitenin repütasyonu, bölümün teknik özelliklerinden ve müfredatından daha etkili olmuştur.

ODTÜ İnşaat. Valla bizim dönemimizde, bizim işte, Ankara Koleji’ndeki bütün arkadaşlarımız hepimiz aynı dersleri yapıyorduk. Ağırlıklı olarak bizim seçimimiz Matematik ağırlıklı bizim Lisedeki seçimimiz. Zaten o zaman matematik, biyoloji.

Matematik-Fen diye ayrılıyordu. Eee... pardon, Sosyal ve Fen olarak ayrılıyordu. Sonra da Matematik, Fen Biyoloji diye ayrılıyordu, Ben Fen'in Matematik bölümüne gittim. Zaten matematiğim çok iyi olduğu için, okuldan matematik görmüş arkadaşlarımla aynı dershaneye gittiğim için derslerimizi direkt ODTÜ'ye girmek için hazırlandı. Çoğumuz ODTÜ, Mimarlık, Endüstri, Mimarlık, Bilgisayar, Mimarlık, İnşaat, Makine falan gibi seçim yaptık, o zaman hemen hemen tercihler aynı idi. ODTÜ'nün o zamanda puan sıralamasına göre tercih yapılan yerlerdi. Hangisini tutarsa... İnşaat benim beşinci tercihimdi. İyi ki de öyle olmuş yani... O zaman ben çok bilinçli İnşaat Mühendisi olacağım diye bir şey yoktu yani... Babam müteahhit falan değildi, böyle bir ilişkimizde yoktu ama biraz rastlantısal olmakla beraber ODTÜ'nün bir mühendisliği olsun yolundan çıkarak istedim. Kısmet yani, tesadüflerin insan hayatını değiştirdiğine inanıyorum” (Hale, 57, Yönetim Kurulu Başkanı)

Görüldüğü üzere, görüşmecilerin aile dinamikleri, ekonomik durumları onları başarıya odaklasa da hepsi birincilik korkusu taşımamaktadır. Birincilik, takdir almak, ilk tercihi olan üniversiteye, bölüme girmek, tıp okumak, zekâ timsali olarak görülen temel bilimlerden matematikte, fen de iyi olmak her birinin ortak kaygısı değildir. Sınıf güzergahında, ailenin aşırı endişeli, disiplinli tutumları ve kurtuluşun ancak meritokrasi, başarı ile sağlanacağına inanmak bir duruş, zaten başarısızlığın kabul edilemeyeceği ancak bunun en üst düzeyde başarı olmasını beklememek de ayrı bir duruştur. Her ikisinde de başarı beklenmesine karşın, görüşmecilerin anlatılarından yansıyan başarıyı kurtuluş olarak görmek, daha zor bir çocukluk yaşanmasına sebep olmuştur.

Şu an orta sınıfın bir mensubu gözükken, ekonomik anlamda çok büyük zorluklar, yoksulluk çekmeden çocuklarına belirli standartları aşırı derecede zorlanmadan verebilen kadınlar, geçmişte ailelerinin kendi eğitimleri için maddi ve manevi fedakarlıklar yaptıklarından söz etmişlerdir. Dilara (45, Temsilci), hem kardeşinin hem de kendisinin üniversite öğrencisi iken çalışmaya başladıklarından, ailelerine ekonomik açıdan yük olmadıklarından söz etmiştir. Çalışmanın, kendi ayakları üzerinde durmanın eninde sonunda mükafatlandırılacağını inandığını söyleyen Dilara, bir meritokrasi inancı ile gayretle çalışmaya devam etmiştir.

Çok ekonomik koşullarımız iyi olmadığı için ben hep öğrenciliğim boyunca sıkıntı çektim. Ben de kardeşim de ikimiz de. Ama bunun kıymetini bildik bence, şey yaptık çünkü ikimiz de. İkimiz de çok erken yaşta çalışmaya başladık. Üniversitede hem kardeşim hem ben çalışıyorduk. Kendi paramızı kazanmaya başladık ve başlar başlamaz da ailemizden para almadık. Çünkü, böyle torpil falan o mekanizmaya sahip bir aile değildik. O mekanizmaya sahip eli kolu uzun bir aile değildik. Dolayısıyla ne yaparsak, herhalde ikimizde de o vardı; ne yaparsak yapalım ikimizde çalışarak yapmalıyız, o

yüzden çok çalışmalıyız. Çok çalışırsan karşılığını da alırsın gibi bir şeyimiz vardı. Hakikaten de öyle oldu” (Dilara, 45, Temsilci).

Dilara, girişkenliğinden, çalışkanlığından, gayretinden söz ederken, cesaretli oluşundan ve bunun diğer insanların gözünde bir değer bulduğundan da bahsetmektedir. Bu değer, simgesel sermayeyi de etkileyerek toplum içerisinde desteklenmeye, ağ kurma gibi işlemlere de vesile olduğunu belirtmektedir. Bu tam anlamıyla bir meritokrasi örneği olabilir. Ayrıca, ailesinin "ya iş bulursan kalırsın, bulamazsan dönersin" koşulu, Dilara'nın yaşadığı şartlanmışlığı, başarı zorunluluğunu göstermektedir. Bu durum, iş bulma ve kariyer yapma sürecinde belirli bir baskı altında olduğunu ve şartlanmış olduğunu da ortaya koymaktadır. Sosyal ağların, sosyal sermayenin gücünün işe girişte başarı ve çalışkanlık kadar geçerli bir akçe olduğunun da işareti, öğretmeninin ve ağabeyinin vesile olduğu işe girme anlatısında da anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra iş girdikten sonra, özellikle basın sektöründe işten çıkarılma döngüsünün hızı ve katiliği de göz önüne serilmektedir.

Ben zaten üniversitedeyken falan part time işler buldum. Ama şöyle bir şey oldu; okul bana, ben girişken bir çocuktum her zaman dediğim gibi fırsatların peşinden koşan birisi oldum hep. Hatta gençken daha çok öyleymişim, şimdi değilim pek. Okulda genç haber diye bir şey vardı. TRT’de gönüllü oldum, bir seçme vardı tabloda onu gördüm gittim cüret ettim onu aldım ya da yurtdışına okul beni gönderdi. İngilizcem yeterli olmadığı halde, seçmezler dedim ama aldım o formu Türkiye’ye getirdim falan. Okulda da öyleydim. Okulda bir seçme vardı, seçildim, yurt dışına gittim, liderlik yaptım hasbelkader de hocalarım da beni gayretli gördükleri için diğer öğrencilerden ayrıştım. Üniversiteyi bitirmeme yakın Hocam beni elimden tuttu, aldı Milliyet Gazetesi’ne götürdü. Milliyet bizim sponsorumuzdu, etkinliğimizin sponsoruydu. Bu çocuğa iş verirseniz, bu çocuk burada kalacak yok vermezseniz dönecek memleketine gidecek yani çünkü öyle bir koşulum yani babam, annem bana bir iş bulsun da çalışayım yani, ev tutsunlar da. Tabii ben kalmanın çeşitli yollarını aradım o sırada, yüksek lisansa başvurdum. Milliyet gazetesine ben öyle girdim, çok eski bir yöntemle girdim. Orada biraz çalıştım işte, eşimle tanıştım sonra beni attılar oradan. Mesleğin bir numaralı kaidesiydi; yılın sonunda kadar boşaltılırdı, yılın başında doldurulurdu. Oradan işte şu anda birlikte çalıştığım ağabeyimle birlikteydik o beni başka bir yere soktu bir telefonla bir 6 ay orada çalıştım ayrıldım falan. Öğrenciliğim sırasında falan ben part time işlerde çalışmaya başlamıştım erken çalışmaya başladım (Dilara, 45, Temsilci).

Dilara (45, Temsilci) ile aynı dönemde aynı fakülte ve üniversiteden mezun olan Gaye (45, Temsilci) ve Irmak (45, Temsilci) da çok ilginç bir biçimde bugün aynı görevlerde, aynı unvanlara sahip bir biçimde çalışmaktadırlar. Her birinin basın sektörüne 20’li yaşlara henüz girmeden başlaması, üniversite seçimlerindeki en öncelikli ve istenilen bir bölüm olmamasına rağmen iyi derecelerle mezun olup, çalıştıkça mesleklerini severek

yapmaları başarı odaklarının yüksekliğinin işareti olarak göze çarpmaktadır. Meslek saplantılı değil girdiği alanı severek öğrenme isteklerini, maddi ihtiyaçlarını karşılamaktır amaçları. Gaye'nin ortaokul-lise yıllarındaki hırsı, geride kalmama tutkusu ve yapacaklarının sınırını deneme isteği, üniversitede de kendi alanında başarılı olmaya gayret göstermesi takdire şayandır. Dilara gibi Gaye de bir referans aracılığı ile iş bulabilmiştir. Bu da sosyal sermayenin önemini vurgulamaktadır.

Kolej'de arkalı önlü sıralarda oturan 4 kız, en yakın arkadaşlar. Üçümüzün aynı bölüme gittiği ortaya çıktı. Onların bir tanesinin çok ünlü foto muhabiri bir amcası vardı. Ben dedi Aktüel dergisinde yazın staj yapamaya başlayacağım dedi. Ondan sonra neyse bu yazın staj yapmaya başladı. Neyse beni bir hırs bastı, o çalışıyor o kadar güzel şeyler yapıyor falan, ben hiç birşey yapmıyorum. Ben de yapmak istiyorum ben de yapmak istiyorum derken Saygı Öztürk teyzemin velisiydi. Teyzem Saygı Öztürk ile konuştu. O da Hürriyet'te çalışıyordu o zaman dedi ki bana; Şubat ayında sen git dedi Teyzem. 94 Şubat bak daha 19 yaşında değilim. Teyzem git oraya seni stajyer olarak işe alacaklar dedi. O zaman staj kuralları falan yok tabi. Gittim tanıştım. O zaman da yerel seçimler var, muhtarlık seçimleri falan. Neyse ben orada çalışmaya başladım. Her gün okuldan çıkıyordum, 2 otobüs değiştiriyordum. Orada çalışıyordum, akşamın köründe geri dönüyordum. Sonra babam araba aldı bana, sonra öyle gitmeye başladım. O Hürriyet İstanbul yolunda, yürüyorum biniyorum öyle saçma sapan hava soğuk. Sonra Hürriyet Ankara'yı kapattılar. Büyük 94 krizi oldu. Ben işsiz kaldım ilk (gülüyor). Ağla ağla eve geldim ağla, ağla, ağla. Annem teyzemle konuştu. Saygı Öztürk başka bir yer önerdi, oraya gittim. Ordan oraya gittim falan. 94'ten beri çalışıyorum aslında... Mezun olmadan önce 1995 senesinde işe girmiştim, Ekonomist Dergisi'nde. Üniversite 3. sınıfta transfer oldum oraya, ilk büyük maaşımla. Baya ciddi bir maaş olarak. Ondan sonra 2001' kadar orada çalıştım, 6 yıl (Gaye, 45, Temsilci).

Irmak da üniversite birinci sınıftan itibaren kendi başına ayakta durabilmek için, mesleğinin inceliklerini öğrenebilmek için gazetecilik alanında, maddi ihtiyaçlarının giderebilmek için ise farklı sektörlerde ücretli olarak çalıştığını belirtmiştir. Özellikle ufak yaşlardan itibaren çalışan kadınların dirayetinin bilgi ve gördükleri ile arttığı, dirençlerinin, savunma strateji ve mekanizmalarının da geliştiği, çeşitlendiği söylenebilir. Irmak, Gaye ve Dilara'nın devri daimî oldukça yüksek olan basın sektöründe, iyi mevkiler edinebilmeleri, sürekli olarak ve yükselerek bir görevde konuşlanmaları yıllar süren gayretlerinin, sosyal ve simgesel sermayelerinin artması ile de ilintilidir. Çalışmak, fiziki ve zihinsel efor sarf etmenin yan ısıra, başkalarının yaşadıklarına şahit olmak, insanları izlemek, iş yapış biçimlerini görerek öğrenmeyi de kapsamaktadır. Çok yoğun ve kalabalık ortamları içeren iş yaşantıları senaryo bolluğu sayesinde karşılaşılabilecek herhangi bir sonucu da önceden tahmin edebilme ve olası bir sıkıntı veya fırsatta hızlıca

harekete geçme şansı da vermektedir. Görüşmecilerimin, yöneticilik kademelerine erişmelerinde, erken yaşta çalışma yaşantısına dahil olmalarının da etkisi büyüktür. Bu etki, manevi bir yıpranma, erken yorgunluğa sebep olmuştur. Ancak, iş yaşamlarını anlatırken ki heyecanları yaptıklarına tutku ile bağlandıklarına da işaret etmektedir.

Ben neler yaptım, söyleyeyim şimdi. Üniversite 1. sınıfta RTS okumuş, okumakta olan bir öğrenciyi kimse işe almıyordu. O dönem bu kadar böyle televizyon falan da yoktu. Özel televizyonların ilk dönemi, benim de paraya ihtiyacım vardı. Eşantıyon sattım, Fransızca tercüme yaptım, güzellik salonunda çalıştım, güzellik salonunda çalışırken kremleri organize ediyordum yani girdi çıktılar. Profesyonel makyaj yapmayı öğrendim. Hep sporum vardı zaten aerobik hocalığı yaptım bir süre, aynı zamanda. Sonra sektörel bir gazeteye geçtim, orada enerji sektörü ile ilgili gazete çıkardım. Ama daha yerel local ama tüm Türkiye'ye hitap eden. Orada Genç Ankara diye Ankara özelinde bir gazete çıkardım. Daha sonra stajyer olarak Kanal D'ye girdim. Murat Yetkin oranın haber müdürüydü o zaman temsilcisi de Erhan Karasu'ydu galiba. Ondan sonra Murat Yetkin NTV'nin kuruluşunda beni kadrolu gece muhabiri olarak işe aldı, okuyordum o zaman (Irmak, 45, Temsilci).

Başarının tek başına akademik alanda değil de genel anlamda bireyin tüm benliğine, entelektüel kapasitesine yüklenmesi daha kapsamlı ve idealize edilmiş bir neoliberal öznenin benlik sunumuna tekabül etmektedir. Bazen de Bourdieu'nun söylediği gibi,

Birbirine denk [homologue] konumları işgal edenler...birbirlerinden mal varlığı yapılarındaki baskın sermaye türünün hacmine göre ayrılırlar; bu da aynı kıt kaynaklardan eşit olmayan bir biçimde yararlanan bireyleri birbirinden ayıran derece farkları üzerinden olur. Alt konumlar²⁵ ve bağıntılı olarak bunları işgal edenlerin yatınlıkları, özelliklerinin bir kısmını, yöneldikleri ve erişmeye çalıştıkları üst düzeye tekabül eden konumlara nesnel olarak atfedilmiş olmalarına borçludurlar: Bu durum en çok, her an ortaya koydukları çileci erdemleri ve kültür çabalarıyla aldıkları akşam dersleri, kütüphanelere üye olmaları ve koleksiyonculuk yapımlarıyla dışa vurulan ücretli küçük burjuvazi örneğinde belirginleşir. Bir üst sınıfa yükselme arzularını böylelikle ifşa ederler. Bu durum da söz konusu yatınlıkları sergileyen, alt konumları işgal edenlerin nesnel kaderidir (2005:186).

Aylin (58, Firma Sahibi), annesinin kendisine ve 4 kız kardeşine yaptığı kültürel yatırımı, kendi ailesinin maddi mirasını kullanarak yaptığından sözetmiştir. Annesinin kendisine ve kardeşlerine verdiği bu desteğin yalnızca akademik alanda gelişmeleri için olmadığını da eklemiştir. Akademik gelişimleri için verdiği desteğe ilaveten, bambaşka dünyalara,

²⁵ Burada belirtmek istenen üst-sınıfa kıyasla alt konumlarda olanlardır. Sınıfsal olarak derecelendirmeleri de kapsayan bir ima mevcuttur.

alanlara kapı açan kültür ve sanat dallarında da özgür bir gelişim alanı ile tanışma olanağı tanımıştır. Aylin, bugünkü başarısının arkasında annesinin kendisini böylesine fedakârca ve açık görüşlülükle desteklemesi olduğunu belirtmiştir. Aylin’in anlatısında yine sınıfını işaret eden, daha ayrıcalıklı bir konumdan faydalandığını belirten “haute couture” eğitim donanımları ile de kızlarının yetişmesinde, başarılı olmasında destekleyici faktörlerin kullandığının işaretleri bulunmaktadır.

Şöyle annem varlıklı bir ailenin kızı. Atalarından kalan mirası normal satarak bizim için ihtiyaç olan belki de bugünkü tarihte bir haute couture sayılabilecek eğitimle ilgili donanımları, ekstra takviyeleri yani o zaman böyle kurslar, ekstra dersler, hocalar falan yoktu. Ben hep teşekkür alan bir öğrenciydim, teşekkür, takdirname. Buna rağmen, takviye dersler alırdı. Ne bileyim. Çok ekstra kimsede olmayan ansiklopediler aldırırdı. İlgi alanlarımıza göre dans, müzik. İşte babam konservatif bir yapıda olmasına rağmen işte Atatürkçü aydın bir yapısı var ama sonuçta İslami yönü de tüm gereklerini yerine getirmeye çabalayan, canı gönülden isteğiyle ve doğal. Hayata geçiren bir yapısı vardı ama biz Atatürk Kültür Merkezi'ne gece konserlerine ki kız olarak, üç kız olarak gider ve gelirdik. Yani geç saatlerde hiç. Ne bileyim dans etmek için Kadıköy'e geçerdik. Öbür yakaya dans etmeye geldim. Bu o kişisel gelişimin arzu edilen benliğe kavuşmanın yolunda, neyse önlerine sunduğumuz taleplerimiz anlar, dinler ve yol açarlardı. Yani bunların çok büyük şans olduğunu düşünüyorum. Yani şu an başarının en büyük sırrının onların belki bizim bugün daha korkarak, çocuklarımıza daha korkuyla, daha kontrollü, daha müdahaleci yapıyı onlar belki onlarca en az bizim kadar korkuyorlardı ama onu çok iyi, çok iyi biçimlendirmişler ve bize yol açmışlar. Bugünkü çünkü, yani bütün kardeşlerimle de paylaştığım nokta; hayat yolundaki duruşumuzdaki en büyük en büyük etken, onların bize duyduğu güven, onlar bize güvendi. Biz de sonra kendimize güvendik (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Aylin, görüşme süresince sınıftan, sınıf farkından, görgüden doğrudan bahseden, politikaya ilgisini, siyaseti yakından takibini dile getirmiştir. Eğitiminin sağlam olmasından, iyi bir üniversite ve teknik bir bölümü kazanmasında öğretmenlerinin rollerinden bahsederken, 1980’li yıllarda çalışarak, azmederek, hak ederek iyi mesleklere, iyi statülere sahip olmanın mümkünlüğünden de söz etmiştir. Bu bahsin içerisinde, devlet okullarının nitelik olarak yüksek olması, öğretmenlerin kaliteli, bilgili ve çocukları derinden etkileme kapasitesine sahip oluşlarının önemini altını çizmektedir. Ayrıca, yine vurgu yaptığı, çocukluk ve gençlik dönemlerinde bulunduğu okullarda, ortamlarda sınıf ayrımının olmamasının, insanların uyumlu bir şekilde yaşam sürmelerinde ve başarılı olmalarında katkısı olduğunu belirtmiştir. Ancak anlatısında, onun da toplumun büyük bir kesiminde olduğu gibi doktorluk, mühendislik, diş hekimliği, eczacılık gibi temel bilimlerin övgüsünü yapması dikkate değerdir. Teknik ve temel bilimlerden sayılacak bu dallar bir meslek sahibi olmaya doğrudan tekabül ettiği için bugün de halen statülerini

korumaktadır. Aylin'in sınıftan, statüden azade hayatta başarılı olmak üzerine konuşmasının yanı sıra meslekleri sınıflandırma imaları, farklılıklara vurguları ve değindiği alanlar değerlendirildiğinde kendisinin erdemli, vakur ve yerini kabullenmiş bir birey olarak altının çizilmesini istediğini de göstermektedir. Başarının, statünün, toplumda sınıfsal olarak üst konumlara yerleşmenin ölçütünün biraz da şansla beraber meritokrasi olması Aylin'in anlatısında da mevcuttur.

Çok verimli olmalıyız, çok başarılıyız, hiçbir anı boşuna tüketmemeliyiz. Yani aileden gelen şeyler. Ya bu aslında şey yani belki de burada ilköğretmenimiz köy enstitülerinden yetişmiş çok idealist işte her anlamda tam bir cumhuriyet öğretmeni idi. O yolun yani bence ilköğretim zaten senin omurgan oluşuyor yani. Bir kişiliğiyle ilgili temel özellikler ailede sıfır-yedide bitmiş oluyor. Okula başladığındaki ilk öğretmeni de eskiden tabii böyle özel okullar olmadığı için. İşte bu milli eğitimin okulunda o enstitüden çıkmış, yani bizi teneffüse çıkartmıyordu. Ben çok iyi hatırlıyorum. Yani fuzuli derslerde... bazı dersleri hiç vermezdi. Din dersi ahlak dersi falan hiç yapılmaz. Uyduruk müzikte ne yapacaksınız? Sosyal bilgiler vesaire ilgilenmezdi, böyle çok değişik bir hocaydı ama hamuru karan orada yani o tip hocalardı. Onlar sana zaten rol biçiyor. Yani sen liseyi anlatayım, elli- elli altı kişilik sınıftan ek boşluk işte mühendisleri saymayayım diyordu geçen gün bu ilk hani bahsettiğim çocukluk arkadaşım olan doktor hala tabii arkadaşımla görüşüyoruz. Şimdi benim eşime anlatırken bizim sınıfın başarısını işte yedi tane doktor bir tane uçak mühendisi, sayıyor sayıyorsa, en son dış çekimi şu kadar eczacı, mühendisleri de saymayayım. Kalanı mühendis yani mühendisler öyle falan yani pozitifler gibi. Böyle bir sınıf, milli eğitimde okudum. Şimdi bakıyorum yani neredeyse o elli kişinin belki otuz beş kırkı, Türkiye'de kendi alanında ismi marka olmuş kişiler oldu. Bunlar hepsi, o dönem normal devlet okullarından, mahalle mekteplerinden mezun olmuştur. Tesadüfen güzel denk gelmişizdir hani bu kadar çok sayıda insan ama. Öğretmenler bence çok vasıflıydı, sınıf ayrımı yoktu. Kimin zengin, kimin fakir olduğunu bilmediğimiz bir ahenk içindeydik (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Aylin, Türkiye'nin önde gelen teknik bir üniversitesinden birinde işletme mühendisliğini pek de bilinçli bir tercih ile kazanmadığını, mühendislik olması ve ilgi çekici görünmesi sebebiyle tercihlerinin arasına yazdığını belirtmiştir. Bu sıralarda fiziki görüntüsüne, süslenmeye ve giyim kuşama düşkünlüğü ile kendini tanımlaması hem başarılı hem zeki hem de bakımlı, güzel bir genç kadın olmanın mümkünlüğünü vurgulamaktadır.

İşletme mühendisiyim. O zaman kitapçıklar vardı okulları tanıtan, orada okuyup işte oradan seçiyorduk. Okul yeni kuruluyordu, ilgimi çekti. Hem mühendislik hem işletmecilik olması. Çok şuurlu bir seçim olduğunu düşünmüyorum ama isteyerek yazdım. Zaten seçimime girdim. Sadece tabii şöyle bir şey var; ilk sene çok anlamamışız yani. Çok başarılı bir lise hayatımız var. Bir de ben çok süslüyüm. Süslü Sevim diye bir de lakabım var (gülüyor). Örneğin; yani teşekkürümü alayım, takdirimi alayım ama gezeyim, tozayım. Saçlarım belime kadar; her gün sararım, topuklu ayakkabılar giyerim, okula böyle gidemem. Hem çok çalışkanım hem çok disiplinliyim ama bununla çok örtüşmeyecek kadar aykırı bir tavrim var. Çok böyle korkulan hocalar okuldaki böyle en belalı hocalar,

bayanlar özellikle o kadar severlerdi ki beni. Topuklu pabuçta yani tezat teşkil eden davranış ve tutumun karşısında; “kızım, bu topukluyu çok giyeceksin, bak bıkaçaksın, şimdiden başlama” diye böyle kulağıma fısıldamışlardı (Aylin, 58, İşletme Sahibi).

Görüşmecilerimin anlatıları kapsamında hem kendileri hem de aileleri için başarısızlık kabul edilebilir bir sonuç değildir. Süreçlerde başarısızlık tahammül edilebilirken, sona gelindiğinde varlığı kesin, meşru ve geleceği garantileyen hayati bir unsurdur. Bu sebeple, özellikle ebeveynler çocuklarının bilgi edinerek, hak ederek ve liyakata dayalı bir şekilde sosyal, kültürel, ekonomik ve dolayısıyla sembolik sermayelerini kuvvetlendirerek yükselebileceklerini ve eğer bir işletme sahibi iseler işi başarı ile sürdürebileceklerini ümit etmekte ve düşünmektedirler. Özellikle bir aile işletmesi söz konusu olduğunda, çocuklar, ebeveynlerin başarılarının, emeklerinin de bekçisi, gelecekte hatırlanmaları için eserlerinin koruyucusu ve yatırımcısı gibi düşünülmektedir. Hastane sahibi ve aynı zamanda doktor olan Nur’un (50, Yönetim Kurulu Başkanı) ebeveynleri, kızlarının hangi üniversitede, hangi bölümü okuyacağına kadar karar vermiş, aile mirası olan bu işletmenin ileride kızları tarafından yönetilmesine kesin gözü ile bakmışlardır. Bu bağlamda, Nur anlatısında özellikle annesinin bu tercihi karşı çıkmadan, yapması gerekeni yapıp mezun olduktan sonra kamuda çalışarak farklı bir sermaye elde ettiğinden bahsetmiştir. Daha önceki bölümlerde söz ettiğim üzere, işletme sahibi ailelerde çocuklar ipotekli bir geleceğe doğru yol almaktadır. Nur’un da annesinin seçtiği okulu okuyup, Dışişleri Bakanlığı’nda işe girmesi yine de kendisinin de hoşuna gitmiş, kendini mutlu hissettirmiştir. Ancak, annesi ve babasının yaşlanması, sağlık durumlarının kötüleşmesi sebebiyle yine annesinin talimatı ile her ne kadar başarılı olsa da işini sevse de ebeveynlerininilmekilmek oluşturduğu ve kardeşi ile kendisine devredecekleri mirası omuzlarında taşımak için sevdiği işinden ayrılmak zorunda kalmıştır. Diploması, küresel gelişmeler, politik bağlantıların kurulması açısından önemli meziyetler, sosyal ve simgel sermayenin artışının aile işletmesine katkısı şüphe götürmezdir. Nur’un artık bu sermayeleri yüklenmiş ve karşılığında aldıklarını hazmetmiş bir kadın olarak yeni bir şeyi başarması gerekmektedir: Ailesinin mirasını eritmeden, bozmadan ayakta tutması, daha iyiye taşınması ve aslında dünyayı avuçlayıp annesine getirmiş olması.

Uluslararası İlişkiler mezunuyuz [kız kardeşi ile kendisinden bahsediyor]. Annem tercih etti orayı. (Çağıl, neden diye sorabilir miyim?) Annem akıllı bir kadındı. Birisinin dünyayı

avuçlayıp bana getirmesi lazımdı dedi. İlk mezun bendim. Beni gönderdi. Gittim sınavlara girdim. Yani öyle bir önceliğim olmadığı için bi şekilde çokta fazla beklentim yoktu ama bi şekilde Dışişleri Bakanlığı oldu. 17 sene çalıştım. İlk evliliğimi Bakanlıktan bir Diplomata yaptım. Her saniyesinden gurur duyduğum bir 16 sene (Nur, 50, Yönetim Kurulu Başkanı).

Neoliberal düzende, ekonominin aşırı derecede finansallaşması, emeğin toplumsal uzama katma değeri, insan sermayesinden en üst düzeyde yararlanma gibi ilkeler bulunmaktadır. Bu bağlamda emeğin değerinin bir yansımasının olduğunu görebilmeyi ümid eden, meritokrasiye inanan, sorgulayan ancak genellikle uyum sağlayan bireylerin iş birliği ile sistem sürdürülmektedir. Özellikle para kazanmanın bir akıl ve zekâ göstergesi olduğu günümüzde, kültürlü, eğitilmiş, bireylerden oluşan tam ayrıcalık diyemeyeceğimiz bir sınıfın mensupları olan orta sınıfın bir toplumun bel kemiği olduğu inancı, nitelikli, özverili çalışmanın sonucu olarak oluşmaktadır. Bu bağlamda, okumak, nitelikli bir eğitim almakla başlar hikâye. Başarı hedeftedir ancak bu hedefin konması her koşulda başarılı olunacağı anlamı taşımaz. Ama hak eden mutlaka kazanır, başarır. Biraz da kaderci bir bakış açısı, şans faktörüne verilen paye, iyimser bir umutla hak edenin hak ettiğini eninde sonunda alacağı bakış açısı sınıf odaklı düşündüğümüzde oldukça mantıklı görülmektedir. Kadınların “güçlendirilmesi”, kendi kendine yatırım yaparak güçlenmesi ile güçlü kadın imgelerinin dünya genelinde çoğalarak yaygınlaşması ile kadın, kadından ziyade insan birey ortaya çıkmaktadır.

Kız çocukları ve genç kadınlar neoliberal düzenin ve egemen iktidarların birer yatırım öznesiyken, aynı zamanda meritokrasi-liyakat düzenin de dikkate değer sembolleri haline gelmişlerdir. Meritokrasinin derinlemesine bir tanımını ve tarihsel bir analizini yaptığı Michael Young, *Meritokrasinin Yükselişi* (1994) [The Rise of the Meritocracy; 1870-2033] adlı kitabında, meritokrasiyi liyakatın, zekâ (I.Q.) ile çaba harcamanın başarıya yol açması olarak ele almaktadır. Young’a göre, liyakat, doğuştan gelen sosyal hiyerarşinin yerini almıştır. Sanayi devriminin bu değişimde bir katalizör olduğunu vurgulayarak, tarımın kastları ortaya çıkardığı gibi, endüstrileşmenin başarıya dayalı sınıfları yarattığını savunmaktadır. Sosyal eşitsizliğin bireysel başarıyla ilişkilendirildiği bir argüman sunarak, demokratik toplumların seçimlerde eşitlik arzusunu göz önüne almaktadır. Eğitimin, bu değişen liyakatçi çerçevede kilit bir rol oynadığının altını çizmektedir. Tam da bu anlamda, görüşmecilerimin ve ailelerinin bazılarının ayrıcalıklı eğitim, nitelikli kültür, başarı saplantılı bir hale geldiğini söylemek yanlış değildir. Geçtiğimiz yıllarda,

meritokrasinin aldığı payeler neticesinde çok da fazla güçlenerek Young'ın söylediklerinin ardından 70 yıl geçmesine karşın, onun tezini destekleyecek şekilde Michael Sande 'da, meritokrasi ile ilgili sorunun uygulamanın idealin gerisinde kalmasıyla sınırlı olmadığını belirtirken, çözümün yalnızca eşit fırsatları mükemmelleştirmekte, insanların hayatta başlangıç noktalarına bakılmaksızın çabaları ve yetenekleri nereye kadar götürürse götürsün, gerçekten yükselebilecekleri bir toplumu aramakta olacağını söylemiştir. Ona göre, ancak hatta mükemmel bir meritokrasinin bile hem ahlaki hem de siyasi olarak tatmin edici olup olmayacağı şüpheli bir durumdur. Ahlaki olarak, yetenekli olanların, piyasa odaklı toplumların başarılı olanlara sunduğu aşırı ödülleri neden hak ettikleri belirsizdir. Meritokratik etiğin savunması için merkezi olan düşünce, kontrolümüz dışındaki faktörlere dayanarak ödüllendirilmeye veya geri tutulmaya layık olmadığımızdır. Ancak belirli yeteneklere sahip olmak (veya olmamak) gerçekten kendi tercihimiz mi? Eğer değilse, yetenekleri sayesinde yükselenlerin, belki de eşit derecede çalışkan ama piyasa toplumlarının değer verdiği yeteneklere daha az sahip olanlardan daha büyük ödülleri hak ettiğini görmek zordur (Sandals, 2020: 24). Meritokrasi-liyakat ile anlatılanlar kapsamında, yeteneklerin, becerilerin, akademik ve entelektüel kapasitesinin artması ile zekanın kullanılarak hak edilecekleri cepte görmekten ziyade kadınlar açısından bakıldığında gerçekten efor sarfetmek, piyasa rekabetine hazırlanmak için önce okul rekabetinden sıyrılmak gerekmektedir. Toplumda meritokratik düzen içerisinde de en alttan en üste sınıf gözetmeksizin çıkmaya çalışan da kız çocukları ve kadınlardır. Sınıfta dereceler arası farklar gözetildiğinde bile amaca ulaşmak için, meritokrasi de oldukça iyimser bir umuttur. Çabaya tabiidir. Ama Sandel's ın dediği gibi doğum şansı da işin içerisinde.

Görüşmecilerimin birçoğu, lisede veya üniversitede ailelerinin yanından ayrılmak istediklerini, bunun daha özgür olmalarına olanak sağladığını düşündüklerini söylediler de Ferda (53, İşletme Direktörü) böyle bir imkânın lisede karşısına çıktığını ancak ailesinden ayrılmamak için burslu eğitim imkanını reddettiğini ve kendi kararını kendi verdiğini belirtmiştir. Ferda'nın ailesi de yalnızca burslu ve nitelikli eğitim alması için onu başka bir şehirde okumak için zorlamamıştır.

Ortaokuldan itibaren aslında o dönemde Batman'da kolej sınavına girmiştik. Kazananlardan biriydim, sayılı kişi kazanırken Gaziantep'te TED'in okulunu kazandım fakat anne babamdan ayrılmamak için gitmedim, istemedim onlardan ayrı kalmak. Hatta o

dönemde okulun müdürünün “para veriyorlar, kaydettirin, çocuğu dinlemeyin” dediğini çok net hatırlıyorum. Kabul ettiremediler bana, hiç istemedim, halamlarda kalacaktım, onu da istemedim yani. Ailem istedi ama ben istemedim. Uzak kalmak istemedim (Feride, 53, İşletme Direktörü).

Yasemin (45, Genel Müdür Yardımcısı) annesinin ev kadını, babasının ise hâkim olduğundan bahsederken, her ikisinin de kendisini başarılı olması konusunda desteklediklerinden, ortaokulda kendisi çok memnun olması da özel okulda devam etmesine imkân verdiklerinden söz etmiştir. Yasemin, meslek seçimini kendi yaptığını söylerken birincilikle mezun olduğu üniversitesinden sonra Ankara’da ailesi ile kalmayı ne kadar çok istese de İstanbul’un ayakta kalmayı, ekonomik özgürlüğünü kazanmayı öğretmesi ona meydan okuyucu ve heyecan verici bir maceranın başlangıcı gibi gelmiştir.

İlkokulu mahallede devlet ilkokulunda okudum. Sonra ortaokulu Arı Koleji’nde okudum. Orda çok mutlu değildim kısacası. Ve bana okulun şey yapmadığını düşündüm. O nedenle benim Üniversiteye geçişim bir dönüm noktası diyebilirim. ODTÜ İşletme’de okudum. İşte ODTÜ İşletme’den birincilikle mezun oldum...Ben kendi yolumu çizdim. Yani şöyle onların (ailemin) çok bir yönlendirmesi olmadı bana, açıkçası öyle bir vizyonları da açıkçası yoktu ama sağ olsunlar beni hep okuma konusunda teşvik ettiler. Hem annem hem de babam hep desteklediler. Babam daha çok Hukukçu olmamı istemişti. Fakat ben bir puan daha düşüktü o zaman, ciddi düşüktü, o kadar yüksek puan aldım oraya mı gireceğim dedim ve İşletmeyi seçtim. Ama onun dışında hani benim için kuzenim vardı ODTÜ’de ve yurtdışına staja gitmişti. Ben daha Lise 2’de iken kuzenime özendim ve kendime ODTÜ hedefi koyduğumu hatırlıyorum. Ben de oraya gireyim, onun için çalışayım diye kendi kendime özendiğimi hatırlıyorum (Yasemin, 45, Genel Müdür Yardımcısı).

Çocukluğundan bu yana hep başarılı, zeki ve ne istediğini bilen bir insan olduğundan bahseden Eda (39, İş Geliştirme Koordinatörü) bugünkü pozisyonunun beklenmeyen veya tesadüfi bir durum olmadığını da ima etmiştir. Çevresi, öğretmenleri tarafından MAT-FEN alanını seçmek için zorlandığından bahseden Eda yine kendi istediği bölüm olan ekonomiden reputasyonu yüksek iyi bir üniversiteden mezun olmuştur. Çalışkan, hırslı, azimli, öngörülü, zorlu şartlara meydan okuyacak cesarete, analiz yeteneğine sahip ve ne istediğini bilen bir kadın olmak ile ulaşmak istediği kariyer pozisyonuna ulaşmanın zaten bir şans ya da tesadüf olmadığını da altını çizmiştir.

Çorlu Atatürk İlkokulu’nda 5 sene, sonrasında Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi, yine Çorlu’da orası 7 sene, hazırlık dahil, Anadolu Lisesi. 1999’da da ÖSS’ye girip Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü’nü kazandım. 2003 yılında mezun oldum Üniversite’den. Bir de aynı Üniversite’den yönetici yani Executive MBA, Yönetici İşletme Yüksek Lisansım var. O da 2011 mezunuyum yanılmıyorsam, çocuk yoktu o zaman. Bir senelik bir

program. Eğitim hayatım bu... Fen, Matematik alanına zorla hatta sokuldum. Zorla derken ben o zamanlar İktisat, İşletme gibi yönetim bilimleri gibi dalları istiyordum, ben bir şirkette yönetici olacağım diyordum. Hani o liderlik yönüm daha baskın. Ama hiç hani iktisat ne deyince bana ifade ettiği birşey yoktu çok bana. Sadece ablam çalışma ekonomisi okuyordu, bir fikrim vardı biraz. Ama sonuçta iktisadi bir ilim yok. Çok başarılı olduğum için de o zaman rehberlik hocam şey demişti, ya sen çok iyi yapacaksın sayısalı, gidip de seni türkç-matematik alanında rekabete sokmaktansa, matematiği çok seçmek istemiyorlar, çok da başarılısın, orayı seç dendi. Hatta çok başarılıyım, doktor olayım, öyle beklentiler var benden. Ama hiç de istemiyordum yani, o tarz birisi değilim, istemiyorum. Ben hep sınıfta başkanım, yöneticiyim, kurumsal hayatı hayal ediyorum ama (Eda, 39, İş Geliştirme Koordinatörü).

Eda'nın bu anlatısında kendi zekâsı, fitratı ve yetiştirilmesinin doğal bir sonucu olarak edindiği başarının ortaya çıktığı ve bunu bireysel gördüğü de aşikardır.

Burada dile getirilmesi gereken, fırsat ve başarıyı öven bir söylemin, bu değişimin gerçekleşmesine nasıl aracı olduğudur. Evlenmeye, anneliğe ve sınırlı ekonomik katılıma doğru yönlendirildiği varsayılan kız çocuğu, artık ekonomik kapasite ile donatılmış birincil olarak anlaşılan bir sosyal kategoridir. Belirli sosyal koşullar ve siyasi kısıtlamalar içinde, farklı etnik ve sosyal geçmişlere sahip genç, giderek daha iyi eğitim almış kadınlar, kendilerini ekonomik olarak aktif kadın vatandaşlar olarak performans sergileme zorunluluğuyla bulurlar. Kendilerini sosyal değişimin ayrıcalıklı öznesi olarak tanımları hatta belki de aldıkları bu fırsat eşitliği desteğinin bir karşılığı olarak minnettar olmaları beklenir. Keyifli, canlı, yetenekli ve 'olmaya başlayan' genç kadın (siyah, beyaz veya Asyalı) artık toplumsal değişimin çekici bir müjdecisi haline gelmiştir (McRobbie, 2007: 722). Değişimin çekici söylemini eyleme geçiren kadınlar için fırsat gibi görünen bu akıl ile güçlenme söylemleri gerçeğe dönüştüğünde kadınların bu gücü nasıl, ne amaçla kullandıkları da önem kazanmaktadır. Kimliklerden azade sınıfın da cinsiyetler içindeki yerini de göz önünde bulundurarak görüşmecilerin sahip oldukları kültürel, sosyal, ekonomik, simgesel sermayelerini nasıl kullandıklarını daha derinlikli bir biçimde gücü tanımlamalarını, kullanma biçimlerini, korkularını, keşkelerini, iyikilerini de anlamaya çalıştıkça, başarı kavramının onların üzerindeki etkisi, yaşamlarını dönüştürme biçimi de şeffaflaşacaktır.

Neoliberalizmin yaratmaya çalıştığı düzenin, daha nitelikli, daha eğitilmiş, daha ilerici, daha bireysel bireylerin potansiyelini hayata geçirmelerini sağlamak olduğu defalarca belirtilmiştir. Eğitilmiş kadınların işgücüne katılmaları, hem sosyolojik hem de ekonomik

açından bakabilecekleri kadar çocuk doğurmaları, onları kendilerinden birkaç adım ileride yetiştirmeleri, eğitim kurumlarına göndermeleri, insan sermayesini var olan hali ile en üst düzeyde potansiyelini kullanabilen bireyler olurken, kendilerinin bir üst versiyonunu yetiştirmeleri ve bu sermayelerini maddi-manevi yüksek dönüşlü yatırımlara dönüştürme olasılığı olan bireyselliğe yatırım yapma mantığı uzun sürelerdir devam etmektedir. Kadınların toplumun tüm seviyelerinde liderlik pozisyonlarını daha iyi doldurabilmeleri ile ilgili çalışmalarla da rezonansa girmiştir, burada demokratik karar verme kalitesini artırdıkları, yolsuzluğa karşı daha duyarlı oldukları ve çevre yönetimini iyileştirdikleri gösterilmiştir (Rigillo, 2011: 3). Yönetici ve lider pozisyonundaki kadınlar, özel sektör için bir çarkı döndürmenin aracı iken, yükselebilmek, başarının yanında şansı da gerektirir. Bu şans erkekler için de gerekli olan bir unsurdur. Ancak erkeklere kadınların ihtiyacı olan kadar yüksek çıtada bir başarı gerekmez. Üst düzey pozisyonlarda zalim bir rekabet olsa bile rakiplerin büyük ve ezici çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Sonuçta, TÜİK toplum cinsiyet verilerine göre, 2022 senesinde, Türkiye’de çalışma yaşamında istihdam edilenlerin dörtte birinden daha azı yöneticilik pozisyonlarını tutabilmektedir. Görüşmecilerimin buldukları makamları azımsamak bir kenara, yalnızca kendilerinden beklenen performansı göstermenin ötesinde bir değer oluşturma boyutu düşünüldüğünde, ciddi bir başarı kaydettikleri inkâr edilemez.

Görüşmecilerim genellikle geldikleri noktayı tesadüfi değil tam da olması gerektiği gibi çalışma yoluyla gerçekleştirilmiş görmekte-dirler. Meslek sahibi veya yönetici pozisyonuna yükselmeden de başarılı olduklarını anlatmakta ve bu başarıyı çalışma ve gayret ile mümkün kıldıklarına inanmaktadırlar. Konuştuğum kadınların neredeyse hepsi mesleğin ve kariyerlerindeki geldikleri yönetici pozisyonunun kimliklerinin temel parçalarından biri olduğu söylemektedirler. Ancak kadınların tecrübe ettikleri, yaşamaya çalıştıkları, var ettikleri, olmaya çalıştıkları ile bu kimliğin arasındaki fark çabadır. Olmak için de hareket lazımdır aslına bakarsınız. Tıpkı gezegenlerin varlıklarını dönmelerine muhtaç olmaları gibi. Dursalar, parçalarına ayrılırlar! Yani kimliğimiz başkaları ile ilgilidir; olduğumuz şey ise bizimle, hareketimizle (Bora,2022: 12) demişti Aksu Bora. Bora’nın sözlerine atıfla, başarı, gayret, merak kadınlar açısından kendi gördükleri, içlerindeki “ben” i nasıl yaşayıp dönüştürdüklerini, nasıl mutlu oldukları, sevdikleri, sevildikleri ile ilintilidir. Bu sebeple, kadınlar için başarı, öğrenmek, var etmek, var olmak, takdir görmek gibi emek, alınlıkla ile ilintili değerler ile dolu ve patriyarka içinde

dimdik duran bir truva atıdır. Burada yaptığım bu benzetmede, Truva atı bir hainlik sembolü olarak değil, sarsıcı bir güç olan gerçek, içi dolu, haklı başarının patriyarkayı sarsabilecek gücünün ve potansiyelinin tasviridir. Önemli olan kadınların kendilerini var ettikleri emekleri ile hayatı, bireyleri kıymetli kılan, cevherlerini göstermelerine, ondan hem bireysel hem de kolektif biçimde başkalarına da değer katmalarına fırsat veren gayretin yerini bulmasıdır. Mutluluk, sevmek, emek vermenin dönüştürücü gücü olarak kadınların başarısı patriyarkanın yıkıcısı olmaya adaydır.

Tam da bu noktada, bunu hayatında uygulayabilme şansını yalnızca kendisine miras bırakılanlar ile bulmayan ancak kendi gayreti, çalışma disiplini, ümidi ve dönüşüme olan umudu ile, hayata tutunup, orada bir iz bırakma gayretinde olan 21 kadının yaşam hikâyelerini, yetişkinlik, orta-yaş, yaşlılık dönemlerinde nasıl kadınlara dönüştüklerini anlamak için çocukluk ve gençlik dönemlerini dinlemek onların kimliklerini anlamlandırmak açısından hem önemli hem de heyecan vericiydi. Henüz kadınlar arası farklılıkları fark etmeden, bağışıklama türünü anlayamadan, baştan güçlü farz edilen, rakibi bir erkek kardeşse ona sevgi bağıyla ancak biraz gıpta ile bakılan noktadan, annelerin yaşadığı sıkıntılardan öteye geçebilmek için, hem anne hem de babalarının güçlendirmeye çalıştığı kız çocuklarının bilgi ile güçlenmesi, rekabet ile parlaması ve aslında ruhen ezilmeleri, bitmek bilmeyen çabaları, gayretleri ile varoluşları ile yaşam alanlarına kattıkları, toplumsal değerlerden, biricikleri ile çeşitliliğe katkılarından da söz etmek yerinde olacaktır. Görüşmecilerimin başarı ile ilgili anlatıları, çoğu noktada bana bir yiyeceği canı ister gibi, susar gibi başarıyı arzu ettiklerini, iradenin doyması, karnının doyması, susuzluğun giderilmesi gibi bir tokluğa ihtiyaçları olduğu gibi de bir izlenim yaratmıştır. Bu mutluluk ve kendini var etme çabası değerlidir. Bu katkı, başarı hırsı, zekâ ırkçılığı, ben özelim duygusu ile gölgelense de yine de cevherlerinin görülmesi, parlaması ve diğer cevherlerin görülmesine izin verilmesi kadınlar açısından patriyarkanın içerisindeki Truva atıdır, ancak kale duvarlarından usulca ve hediye gibi sokulmuş bir at değil. Ancak, dönüştürücü ve/veya yıkıcı etkisi olan Truva atı olarak başarı bazen kendi seçimlerini yapamadan, üzerindeki baskı sebebiyle yanlış akımlara, eşleşilemeyen, imkânsız olasılıklara zorlanarak illaki kazanmak için hırpalanan, zedenlenen öznelliklerle kız çocukları için benliklerinde onlara hediye gibi sunulan ve mecazi olmayan bir Truva atına da benzemektedir. Neoliberal düzenin usul usul kız çocukları ve kadınlar üzerinde verilmiş gibi görünüp, usul usul almaya dayalı içeriye sızan gerçek bir Truva atı.

Sevmeden, sevip sevmediğini bilmeden herhangi bir işte, bir alanda başarılı olmak oldukça zor. Tanıl Bora'nın Vuong Ocean'ın kitabından alıntıladığı ve isabetli bir şekilde başarı tanımına uyumlu olan anlamda kullandığı gibi, "Dünyanın en hüzünlü şeyinin, nokta olmaya zorlanan bir virgül" olduğunun idrakinde bir nokta (Ocean, 2020: 167, akt: Bora, 2021) olmak.

3.3. "TAHAYYÜLLER: PARADOKS ve ÇATIŞMA"

3.3.1. Yönetici Oluyorum: Kan, Ter, Acı ve Gözyaşı

*"Sizlere, kan, acı, gözyaşı ve ter dışında vaat edecek bir şeyim yok.
Politikamız nedir? ... İnsanlık suçlarının karanlık
ve acıklı kataloğunda eşi benzeri görülmemiş
bir zulme karşı savaşımdır. Hedefimiz nedir? ...
Zafer, bütün maliyetlere rağmen zafer,
bütün dehşete rağmen zafer;
yol ne kadar uzun ve zor olursa olsun;
çünkü zafer olmazsa hayatta kalma şansı yoktur."*

(Winston Churchill, 1940)²⁶

Adolf Hitler'in, İngiltere'ye savaş ilan ettiği 1940 yılında, dönemin Başbakanı Winston Churchill güneş batmayan imparatorluk İngiltere'yi Nazi Almanya'sına karşı koruma ve kurtarma çağrısı olarak nitelendirilebilecek halkı motive edici birliği vurgulayan meşhur konuşmasında İngiliz Halkı'na bu süreçte ancak "kan, ter, acı ve gözyaşı" vaadiyle seslenmiştir. Savaşta söylenmesi zorunlu, halkı bir araya getiren kalender bir duruşu ve fakat gayet eril bir dille hitap ettiği milli birlik duygularının coşmasına şahlanmasına sebep olan ve tarih sayfalarına damga vuran bu sözlerin, bu bölüm ile kesişimi ne olabilir? Feminizmin erkek zulmünden, ezilmişliğinden, kurtulma çağrısıyla ortaklaşma noktasında hareket etme isteğinin aslında kadınlar açısından farklılıklar gözetildiğinde negatif ortaklaşma üzerinden kurulmasının daha doğru olacağı söyleminin gündelik yaşamda ve feminist hareketteki hakikat olması: Kadınlar farklı şekillerde eziliyor olsalar da kolektif biçimde her türlü ayrımcılığa karşı çıkma ve zafere yürüme istekleri ve pek tabii önlerindeki engeller. Bu engelleri aşmanın özellikle neoliberalizmin yeni aklı da devreye girdiğinde kan, ter, acı ve gözyaşına sebep olması yukarıdaki sorunun cevabına tekabül etmektedir. Her kadının aynı biçimde olmasa da hem kamusal hem de özel alanda

²⁶ Meclis konuşması, 13 Mayıs 1940. Bkz. Kaynakça, (Pixelstorm, 2022)

farklı açılardan yaşadığı ayrımcılık neticesinde hissettikleri gerçeğini tez kapsamında görüştüğüm kadınların anlatıları da berraklaşmıştır. Nancy Fraser (2019) liberal veya post modern feminizm diye adlandırılan hareketin hedefinin kadınlar için eşitlik değil de meritokrasi üzerine kurulu olduğu iddiası ile hiyerarşik çeşitlilik, yetenek odaklı kadın güçlenmesi ile, özellikle kültürel, ekonomik, sosyal sermayesi güçlü kadınları hedef aldığı altını çizmektedir (Fraser, 2019:24). Fraser'ın %1 yönetici kadının, egemen iktidar alanında bir güç olarak var olma savaşlarının aslında erkekler ile suç ortaklığına eklenmesi olduğu iddiası her ne kadar feministler tarafından eleştiri bombardımanına tutulduysa da haklılık payının olup olmadığını tekil kadın hikâyeleri üzerinden görülebilir. Bunun yanı sıra, Fraser'ın tezine tezat biçimde, kadınların yöneticilik görevine yükselmelerinin, yönetim alanına girişlerinin, oyuna dahil olmalarının ve neticede belirli bir kademede daha çok bireyselleşerek ve yalnızlaşarak erişmelerinin oldukça sancılı, zorlu, meşakkatli bir süreç olduğu da su götürmez bir gerçek olduğunu da öylemek mümkündür. Bourdieu'ya (2016) göre, alanlar, eş zamanlı bir kavrayış çerçevesinde, kendilerini konumlara (veya mevkilere) ait yapılandırılmış uzamlar gibi sunarlar. Bu konumların özellikleri, onları işgal eden ve kısmen de onlar tarafından işgal edilen faillerin karakteristik özelliklerinden bağımsız bir biçimde analiz edilebilir. Bu çerçevede alanlara ait genel yasalardan söz etmek mümkündür (2016:137). Bourdieu, insanların yeni alanlara girdiklerinde, o alanla ilgili hususi bazı özellikleri keşfetmeye başladıklarını söylemektedir. Bu bağlamda, görüşmecilerimin eğitim sermayeleri ve onlara transfer edilen yani miras olan sermayelerinin, yatkınlıklarının gereği olarak da kendilerine, aile değerlerini doğru temsil edebilecekleri ve koruyabilecekleri uygun bir biçimde işlere yerleşmeleri, hangi alanda çalışıyor olurlarsa olsunlar bu alanı derinlikle incelemeleri, mücadele edecekleri noktaları belirlemeleri, eğitimleri ve bilgileriyle sivrilebilecekleri boş alanları tespit etmeleri kendilerini zorunlu hissettikleri yükselmelerinin kilit aracı olarak önem kazanmaktadır. Görüşmecilerim, hiçbir sermayenin, hiçbir görevin veya makamın kendilerine hediye olarak verilmeyeceği gerçeğini kabullenmişlerdir. Bu kabullenişin göstergesi olarak da yöneticiliğe giden yola rekabetin hat safhada bulunduğu iddialı iş alanlarında her türlü zorluğa karşı genelde hevesle çalışmaya başlamışlardır. Anlatılarını, iyi bir kariyeri; zorlukların, ayrımcılıkların üstesinden gelerek tesis edeceklerini ve dolayısıyla kan, ter ve gözyaşı ile kazanabileceklerinin bilincinde söylemlerle sürdürmüşlerdir. Alan mücadelesinde

galibiyet ve zaferin sahibi olanlar, egemen iktidar tarafından onun normlarını, kurallarını, mevcut değerleri koruyarak alanının ve oyunun kurallarını yeniden yazmakla ödüllendirilmektedirler. Bu yeniden üretime tekabül etmektedir. Bu noktada, en dikkate değer ayırım, sermaye birikimlerinin etkileşimi ve hacmi ile belirli mesleklerin, statülerin ve sahip olunan üst düzey makamların tüm sermaye türleri ve özellikle simgesel sermayesi fazla olan orta ve üst sınıf tarafından kuşatılması ve bu kuşatmada da erkeklerin kadınlara göre daha ayrıcalıklı ve avantajlı olduğu açıkça görülmektedir. Kadınlar erkeklere uyum sağlamaya çalışırken, kadınlıklarından taviz vermeden onlardan biri gibi olmaya çaba sarf ederken o başarılı kadın olmak için farklılıklarını göstermek zorundadırlar. Bu sebeple, kadınların yükselme hikâyeleri zafer odaklı bir mücadeleye girdiklerine dair yüksek bir farkındalık, heyecan, sabır, yükselen bir çaba grafiği, derin gözlem, başkalarının deneyimlerinin analizi, eksik kapatma endişesi, hor görülme tehlikesi, müthiş emek, mükemmeliyetçilik, kontrol deliliği, istek, görülme arzusu ve insanların hepsinde olduğu gibi kaçınılmaz yaralar ve izler içermektedir. Yani, oldukça fazla duygu ve edim de barındırmaktadır. Kadınların ev ve sosyal yaşamlarında kullandıkları duygusal emeğin dışında iş yerlerinde de kullandıkları duygusal emek yadsınamaz. Bu bağlamda, Sennett ve Cobb'un "duygulanımsal emek", Arlie Hochschild'ın "duygusal emek" kavramları da kadınların sarf ettikleri duygusal eforu nasıl, ne ölçüde hangi alanlarda kullandıklarını görmemize yardımcı olacaktır.

İşyeri sahibi/patron olan ebeveynlerin çocukları Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı), Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi), Birsal (79, Kurucu Ortak), Perihan (39, Firma Ortağı), ailelerinden devralacakları müesseseleri yönetme ipoteğine maruz kalırken; daha önceki bölümde belirtildiği üzere, başarıları, ailelerini temsil etmek için kaçamayacakları bir rol benimsemeleri sermayelerini muhafaza etmeleri adına bir gerekliliktir de. Bu görevleri üstlenmek üzere girdikleri iş yaşamlarında meşru bir şekilde yer edinmek, kendilerini ispat etmek ve üstünlük duygusunu güçlü bir şekilde sahiplenmek üzere özel sektör ve kamuda çalışmaya başlamışlardır. Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı) bir kamu kuruluşunda çalışmaya başlarken, Birsal de çeşitli kamu kurumlarında çalışırken babasının vefatı ile kardeşlerinin hisselerinin bedelini ödeyerek devraldığı işletmede eş zamanlı olarak, Eliz ise babasının kurduğu şirkette çalışmaya başlamıştır. Kuşaklar arası hareketlilik gereği statü olarak yükselme sermayelerde ve özellikle simgesel sermayede artış anlamında hem aile hem de çevre tarafından bir beklenti oluşmaktadır. Bourdieu'ya

göre, simgesel sermaye, ele alınan alanın nesnel yapılarının özümsemesinin, yani ele alınan alanda sermayenin dağılım yapısının ürünü olan algılama kategorilerinin ürünü olan, görü ve bölünme ilkelerine, sınıflandırma sistemlerine, sınıflandırıcı kalıplara, bilgisel kalıplara göre algılandığı andaki şekliyle herhangi bir türden (ekonomik, kültürel, okula ilişkin ya da toplumsal) sermayedir ve simgesel sermaye, bilgisel temelli yani bilgiye ve kabule dayalıdır (Bourdieu, 1995:158-159). Tez kapsamında görüşülen kadınların tamamı simgesel sermayelerini kullanarak diğer sermayelerini artırmanın yollarını da aramaktadırlar. Çünkü, simgesel sermaye her ne kadar Bourdieu tarafından yukarıda belirttiği üzere bilgiye ve kabule dayalı bir sermaye türü olarak nitelendirilse de bireylerin elde ettikleri sermayelerin birikimi değiştikçe artması hacminin genişlemesi mümkündür, devlet de bu bilgiyi edinmenin en doğru ve prestijli yeridir. Patron veya iş yeri sahibi ailelerde simgesel sermayeyi parlatmak oldukça önemlidir. Bu bağlamda, devlet ile ilişkilerin ailenin çıkarları açısından da önemli olduğu yadsınamaz.

Bir aile şirketinin varisi olan Nur'un (50, Yönetim Kurulu Başkanı) ilk iş tecrübesi olarak, Dışişleri Bakanlığı'nda çalışmaya başlaması da bu etkileşimi sağlamanın yollarından birine tekabül etmektedir. Annesinin Nur'u tam da bu alana yönlendirmesi ve ondan kati bir başarı beklentisi olduğu önceki bölümlerde işlenmiştir. Nur'un "Böyle, hamdım, oldum, ondan sonra ateşlerde yanmadan olmaz bu işler" diyerek maruz kaldığı başarı baskısını anlattığı sözleri, başarı çabasının ne kadar üst düzeyde olduğunu gözler önüne sermiştir. Nur'un başarılı olma zorunluluğunu kabullenme duygusu ile bütünleşen işini isteyerek yapma azmi, işe başladığı devlet makamında elde ettiklerinin sermayeler bütününe kattıklarının kendi güç ve kudretinin meşrulaştırılmasının çok önemli yolu olarak gördüğünü söylemek mümkündür. Görev aldığı devlet kurumunun görgü, davranış kalıplarındaki oldukça ölçülü zarafeti ve gündelik yaşamdaki tutumlarının benimsemesindeki önemini bir devlet terbiyesi ile aldığından gurur ile bahsetmiştir. Ancak, tecrübenin ve işe hakimiyetin de çoğu zaman zorlu ortamlarda kendini ispat etmek, eksik görülmemek için ter dökmek, acı çekmek olduğunun da altını çizmektedir. Nur'un devlette elde ettiği tecrübe ve annesinin ondan beklentisinin karşılığı olarak ilişkiler ağında önemli bir nokta olma hali sarf ettiği emek ile perçinlenmiştir. Bu bağlamda, Nur kendini ispat ederek, var olması beklenen yedek değil, asil varis ve hami unvanıyla aile şirketindeki yerine nihayetinde geçmiştir. Ancak bu geçişin son kerte olmadığını söyleyebiliriz. Nur, çok istediği kariyerine görüşmemizden yaklaşık üç yıl

sonra geri dönmüştür. Aile şirketinden ayrılıp, eski yaptığı görevinden kademe atlayarak daha yüksek bir ünvan ile başka bir ülkede çalışmaktadır. Nur, kadınlara bir noktayken virgül gibi davranıldığında (Ocean, 2020: 167) cevherlerini parlatma, izini gösterme isteğinin kuvveti doğrultusunda kararlı ve azimli olduklarının yaşayan bir kanıtıdır.

İster bilimsel alan ister sanatsal alan, bürokratik ya da siyasal alan olsun, her toplumsal alan, içine girenlerin o alanla, Bourdieu'nun "illusio" yani kozların kullanılması olarak adlandırdığı türden ilişkileri olmasını sağlamaya çalışır (Bourdieu, 1995: 150). Bu kozlar, yerli yerinde usulünce ve ortamına göre derecelendirilerek kullanılmalıdır ki; etkileri kalıcı ve derin olsun. Nur da devletteki donanımını, farklılıklara, çeşitliliklere bakış açısını, ilişki ağlarını ve statüsünü özel sektörde sahip olduğu şirketin ilişkileri açısından kullanmayı başarı ile gerçekleştirmiştir. Nur, sürekli değişen yıllık görevler kapsamında alışmaya çalıştığı farklı ülkelerin kültürlerine, farklı hükümetlere alışıp, onlara uyum sağlamanın eril biçimde her babayığidin harcı olmadığını belirtmiştir. Özellikle misyon görevlerinde çalışan Nur, konfor alanından çıkıp, bir vakıf üniversitesinden mezun olup bambaşka ortamlarda önce düşük seviyede başladığı ancak konsolos olarak yarım bıraktığı diplomatlık yolculuğu ile ilgili yaralar ve izlerini taşıdığı altını çizmiştir. Bu izleri gururla taşıdığını, bugünkü Nur'un kim olduğunu, neler yapabildiğini gösterenin aldığı yaralar ve ona bunu hatırlatan izler olduğunu söylemektedir.

Bu anlamda Dışişleri Bakanlığı'nda aldığım eğitim herhangi bir üniversiteden, herhangi bir lisansüstü programda, herhangi bir iş yerinde, herhangi bir şehirde, herhangi bir sertifika programında parayla, pulla alınabilecek bir eğitim değildir. İlk girdiğiniz günden itibaren asansörde nasıl davranacağınızdan tutun, saygılarımla arz ederim kelimesini hangi ahval ve şerayet içerisinde kullanacağınızdan devam edin bir Daire Başkanı ile Genel Müdür Yardımcısı arasındaki farkın, sizin işlerinizi yönetirken ne gibi katkıları olacağından başlayın, her ülkede her gittiğiniz ortamda hayatınıza sosyal, ekonomik, ticari, kültürel sıfırdan başlayıp, kendi hayatlarınızı, kendi ayaklarınız üzerinde durmayı varsa çocuğunuzla birlikte sıfırdan yeni baştan kurgulayın. Uygarlık mücadelenizi her iki senede bir her üç sene her dört sene de bir baştan kurgulayın. Bu her babayığidin yapacağı iş değildir. Dolayısıyla, evet ben hep onu söylerim. Çok zengin bir kadını, çünkü çok farklı, çok değişik, çok çeşitli yaşadım. Üstümden tır geçmedi mi, geçti. Kimi zaman üstümden, kimi zaman içimden geçti. Çok rezil olmuşluğum vardır toplantılarda bilmediğim için. Denize balık gibi atıldığım için. Çok terlemişliğim vardır, sırlıslıkla konuşma yaparken hiç bilmediğim için... Böyle, hamdım, oldum, ondan sonra ateşlerde yanmadan olmaz bu işler. Şanslıydım gençken yanmaya başladım, yaralarım iyileşti, iz kaldı (Nur, 50, Yönetim Kurulu Başkanı).

Nur'un anlattıklarını analiz etmek, Arlie Hochschild'ın (2012b) bir çocukluk anısı ile başlayan “*Managed Heart*” [Yönetilen Kalp] adlı eserini yeniden irdelememe sebep olmuştur. Hochschild, kitaba ebeveynlerinin Dışişleri Bakanlığı'nda çalışmaya başladıkları zamanlarda iş arkadaşlarıyla buluşma anlarını hatırlayarak başlamaktadır. Hochschild, ebeveynleri ve diplomat arkadaşlarının arasında kullanılan, kendine değişik gelen bir lehçede konuştuğu bir davranış dilinden söz etmiştir. Duygular ve onların yansıması edimlerinin tercümesini on iki yaşında yapmaya başladığını anlatan Hoschild, ebeveynlerinin iş arkadaşları olan diplomatların gülüşlerinin, bakışlarının, tutumlarının anlamını ve samimiyetinin şifrelerini çözmeye başladığında “duygusal emek” kavramını keşfetmiştir. Duygusal emek, feminist literatürde kadınların bakıma dair, görünmeyen emeklerini, açıklayan bir kavramken, Arlie Hochschild [1983](2012), duyguları bir sınıf meselesi, sınıflar arası farklılaşmayı derinleştiren toplumsal ve kültürel bir öğrenme meselesi olarak ele almıştır. Hochschild (2012a:7) duygusal emek terimini, duyguyu yönetmeyi ve halka açık bir şekilde gözlemlenebilir bir yüz ve beden gösterimi yaratmayı ifade etmek için kullandığından söz ederken, duygusal emeğin bir ücret karşılığında satılabileceğini ve bu nedenle değişim değerine sahip olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, duygu işi veya duygu yönetimi terimlerini, bunlara özel bir bağlamda yapılan aynı eylemlere atıfta bulunmak için kullandığının da altını çizmiştir (2012a:7). Özellikle, bireyin çalışma yaşamında yeteneklerini, becerilerini ve farklılıklarını pazarlayabilmesinin önemli bir yolunun da duygularını kontrol altına alarak, nasıl hissettiği konusunda kendini bile manipüle edebilmeyi öğrenmesi de gerektirmedi. Hochschild, duygusal emeğin bir kişinin duygularının tetiklenmesi veya bastırılması gerektirdiğini ve bu emeğin; bireyin başkaları tarafından görüldüğü ve izlendiğine dair hissini sürdürmek için dış görünüşlerinde sürdürülmek zorunluluğundan da kaynaklandığını belirtmektedir. Ona göre, bu tür bir emek, zihin ve duygu koordinasyonu gerektirir ve bazen bireyselliğimize derinlemesine ve bütünsel olarak saygı duyduğumuz bir kaynağa dayanmaktadır. Fiziksel ve duygusal emek arasındaki farkın altında, işin yapılmasının olası maliyetinde bir benzerlik yattığını ileri süren Hochschild, işçinin işi yapmak için benliğini kullanılırken, bedeninin veya ruhunun sınırlarından uzaklaşabileceği ya da kendine yabancılaşabileceğini belirtmiştir.

Nur'un anlatısında Hochschild'ın ailesi ile eşleşen tutum, resmi, nezih, zerafetli ve hem devletin bir temsilcisi hem de görevlisi olarak açık vermeme odaklı çaba, ciddi manada duygusal emek sarf ettiklerini göstermektedir. Bahsedilen resmiyet ve zerafet lehçesine hakimiyet bir devletin nasıl temsil edileceğinin eğitimini derinlikli biçimde almayı, temsilin ciddiyetini ve bu temsilin bir sınıfın, statünün sembolü olduğunun farkındalığına da bağlıdır. Kendini kontrol etmek, sınırları belli bir diyalogda haddini aşmamak, çift taraflı bir saygı ortamı oluşturmaya çalışmak bu dilin kurucu öğeleri gibi görünmektedir²⁷. İş yerinde olanlar ile ev yaşamındaki duyguları nasıl ayırt ederek tavır aldığı, etkileri nasıl hazmedip, nasıl reaksiyon verdiği Nur'un anlatısı berraklaştırmıştır. Nur, diplomat olarak çalıştığı günleri özleyerek anlatırken, yorgun ve yaralı hissiyatını, duygularını maskeleyenin bedeli olarak değil de çok çalışmanın, uyum sağlamaya çabalamanın zorlukları ve izleri olarak sunmuştur. Kendisine yabancılaşmadan söz etmezken, kırıldığını, yaralandığını da söylemekten çekinmemiştir. Ve hatta, rezil olduğu anlarla bile dalga geçebildiğini, o anların bile şimdi kendisine mutluluk verdiğinden söz etmiştir. Yaşadıklarından öğrendiği ders, hayatın yalnızca başarı ve gurur üzerine kurulu olmadığıdır. Duyguların her zaman yakıp kavurucu olmadığını, gelip geçici olduklarını da inanmaktadır.

İzlerimi seviyorum, çok seviyorum. Onun için de hayatta neyin önemli olup, neyin önemsiz olduğunu 24 saat içinde hangi duygu ve düşüncelerin geçebileceğini, hangi utançları, utanç diye telakki ettiğin o rezil olmuşlukları, çok güzel zamanlarda oldu, çok rezil zamanlar da oldu. Kim derse ki bunlar olmadı şanslı insanlar, benim çok oldu. Ve oldu bitti, ilk gün kahkaha atmayı becerdim, kendimle çok iyi dalga geçerim. Nasıl idare ediyorsun, işte bu parametrelerle sevk ve idare ediyorsun. Didiniyorsun, düşünüyorsun ve tek başına bir b.k olmadığını fevkalade ayırdına varıyorsun. Ekip olmadığı takdirde ben yokum. Ekip olsun, ben zaten olmasam da olur diyorsun. Onun da öyle olduğuna inanıyorsun (Nur, 50, Yönetim Kurulu Başkanı).

Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi) de kendini ailesine ve çevresine kanıtlama isteği ile aile şirketinin başına tepeden inme bir biçimde gelmediğini ispatlamak için, bir önceki bölümde belirttiği üzere stajlar yapmış ve sektörün dinamiklerini yerinde deneyimleyip, analiz etme şansına sahip olmuştur. 27 yaşında babasının şirketinde çalışmaya

²⁷ Kişiliğimizin ve duygularımızın tezahürü olan davranışlarımızın farklı ortamlarda hakiki bir biçimde değil de maskelenmiş bir biçimde sergilenmesi Erving Goffman'ın *Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu* (2014) kitabında işlenmiştir.

başladığından bahsederken, şirket çalışanları ve çevresindekilerin babasının kızı, tepeden inme imajı ile kendisini değerlendirme tehlikesinin ve olasılığının benliğinde yetersizlik hissi olarak yer bulduğundan bahsetmiştir. Bu duygunun ona ne yaptığını, neye sebep olduğunu fark etmesi için çalıştığı aile şirketinde yıllar geçirmesi gerekmiştir. Yaşadığı yetersizlik duygusunun saygı ve takdir görmek üzerinden yol aldığını söylemek yanlış olmaz.

Şimdi geriye dönüp bakıyorum, 27 yaşında geldim buraya. Sadece yetersizlik hissiyatı ile geldim. Aman Allahım, ya ben biliyorum, ben zaten şeyim hissiyatı olsa, gerçekten bütün samimiyetimle söylüyorum; ben şimdi nasıl halledeceğim hissiyatı ile oturdum ve yaklaşık 3 yıl boyunca burada yaşadım. 3 yıl sıkı mesai...Onlarda o duygu bence ilk başlarda olmuştur ve doğaldır. Sonra bendeki öğrenme azmi, isteği ve hevesime karşı çıkamadılar ve öğretiler. Şu an çok yakın 3 dostumdur hepsi. Bu yine ilişki kurma meselesi. Evet tepeden inmek diye bi şey var bu ülkede. Ben de hissettim, korktum, çok korktum. Başka insanlar ne hissediyor bilmiyorum. Doğal ortak, babanın çocuğu olarak gelmişsin buraya. Babanın da bir beklentisi var senden; ailenin de eee burdakilerin de bir beklentisi var. Ama kuvvet muhtemel, şimdi sohbet ediyoruz; biz sizi hiç patron olarak görmedik ama tek patron olarak gördük diyorlar. Yani şunu demek istiyor; biz size patron olarak şey yapmadık ama yine de biz sizinle çalışmak, sürdürmek istediniz diyorlar. Ya bu tepeden inme işi bende ağrı yarattı, çok korktum, inanılmaz korktum, inanılmaz tedirgin oldum. Bir de benim babam böyle şey yapar, sorumluluk verir. Sorumluluk, inisiyatif çok konuşulması gereken şeyler ama bir yandan da kontrol ediyor. Burayla ilgili otelciliği bilmediğini, kendi konusu olmadığını, bana güvendiğini söylemesi beni daha da korkuttu (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi).

Eliz'in kendi yaptıklarının sorumluluğunu alarak, kendine yatırım yapma zorunluluğunu her daim hissetmesi ve açık vermemek için sürekli kendini geliştirmeye çalışması anlatısında belirgindir. Bu bağlamda, özne olarak sürekli olarak gelişmeye çalışmak, bireysel yeteneklerinin doruğuna ulaşmak, bilenlerden öğrenmek, kendini kabul ettirmek amacıyla ciddi bir duygusal emek sarf etmekten kaçınmamıştır. Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi) de Nur'un (50, Yönetim Kurulu Başkanı) durumundaki gibi aslında hiç çaba sarf etmeden başarı öznesi konumuna gelmeden de sahip olacağı imkanların, ipi ailesinin elinde bir statünün cezbetmediği açıktır. Başarı senin başarın ama başarısızlık da doğrudan senin başarısızlığın olacak değil mi? sorusuna yanıtı, sürdürülebilir biçimde istikrarla çalışmaya devam etmesinin sebebinin başarısızlığı asla kabul edemeyeceği olduğu imasını içermektedir. Eliz, turizm sektöründe faaliyet gösteren bir otelin yöneticisi olma yolunda iken de bugün oteli yöneten tek kişi-patron olarak hizmet sektöründe ilişkilerin devamı ve sürekli olarak beslenmesi gerekliliğinden söz etmektedir. Arlie Hochschild'a (2012a:171) göre, kişisel ilişkilerde becerilere ihtiyaç duyan büyük

organizasyonların büyümesiyle, statü artırma sanatı ve bunun gerektirdiği duygusal çalışma daha fazla kamusal, daha fazla sistemleşmiş ve daha fazla standart hale getirilmiştir (2012a:171). Hizmet veren sektörlerde, ilişkilerin devamlılığı ve bir tür iletişim faaliyetinin devamı da sürekli bir ağ içerisinde olmayı ve performans sergilemeyi zorunlu kılmaktadır. Çünkü, sarf edilen bu duygusal emeğin iş kapsamında sarf edilmesi demek daha fazla tüketim ve müşteri portföyünün gelişmesi anlamına gelmektedir. Ailesinin sahip olduğu sermaye ile evde oturup “başka” kadınlar gibi rahat bir şekilde yaşayabileceğinden bahseden Eliz, bunu yapmayarak öğrenme ile merak dürtüsüyle var olma gücü bulduğundan söz etmiştir. Ayrıca, meydan okuyucu bir tavırla karşısına çıkan engelleri aşarak, kendisini hem ailesine hem de kendisine ispat etmiştir.

Aynen, aynen, başarısızlık da benim olacak. O yüzden tepeden inmek beni korkuttu. Çok insanla oturdum kalktım, çok mesai harcadım. Çok sosyal-kültürel çevrem belli bir yaşam akışı vardı, ona dahil olmadan mesaimi burada harcadım. Aslında hiçbir zorunluluğun yok, aslında buraya gelip oturmayı tercih etmişsin ama zorunlu değilsin yani. Alanya sosyal olarak inanılmaz zor bir yer. Bir sürü yer böyledir ama burası ne ilçe ne şehir olduğu için...Kasaba da olsa kasabalığımlı bilecek, şehir olsa şehirliliğini bilecek. Bir kasaba veya ilçenin çok daha fazlası...Ne yapacaklarını bilemiyorlar. Böyle sosyal olarak çok zor bir yer, tercih etmek o kadar kolay değildi. Ama iş hayatında o motivasyonla tercih ettim. Akranlarım tır tır gezerken, ben o tırlardan bir tanesine katıldım, ya da katılamadım tercihen... Bence en zoru şehir değiştirmekti. Ne özverilerde bulundum? Sorumluluk aldım ya! Sorumluluk alma konusunda...Evde ne pişeceğinin sorumluluğu, bazen ne giyeceğinin sorumluluğunu bile almıyorlar ya. Bu beni gerçekten sinirlendiriyor. Kendi sorumluluğunu bile yanındaki arkadaşına soruyor; sence bu olmuş mu? Bir şeyleri takip ediyor...Neyse, sorumluluk alma işi güç istiyor Çağıl. Otomatik özveri oradan, rahat yaşamdan çıkıyorsun, rahatını bozuyorsun, konfor alanından çıkıyorsun. Konfor alanından çıkarak çalışma başka konfor alanı yaratmak için çalışmak başka bir şey. Konfor alanın varken daha mı zordur diğeri mi? Konfor alanından çıkma kararının kendisi birşey zaten. Bir kere Alanya'ya gelerek sosyal olarak büyük bir zorluğun içerisine düştüm. Bu arada Ankara'daki sosyal çevremi koruyarak, eee, bu da bir emek gerektiriyor. Bu da öyle oturduğun yerden olmuyor. Benim çevremdeki herkesin yılda 3 kez gelmişliği falan oluyor. İnsanları da davet ediyorsun, o kadar buranın nimetlerinden yararlanacak ortamlar yaratabiliyorum ki; biz bir daha geliyoruz diye arıyorlar. Şimdi ben davet ettim, yani bunların hepsi emek. Benim oraya gitme motivasyonum, buraya davet etme motivasyonum... (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi).

Maddi olmayan emek, duygusal emeği farklı bir bakış açısı ile değerlendiren Hardt ve Negri de *Çokluk* (2004) adlı eserlerinde “duygulanımsal emek” kavramını kullanarak detaylı onu biçimde ele almışlardır. Hochschild gibi, maddi olmayan emeğin hem zihne hem de bedene ait olduğunu ileri sürmektedirler. Onlara göre, maddi olmayan emek, fikirler, semboller, kodlar, metinler, dilsel figürler, imajlar gibi ürünler üretir. Zihinsel

olgular olan duyguların aksine, duygulanımların hem bedene hem de zihne ait olduğunu ileri sürmektedirler. Neşe ve üzüntü gibi duygulanımların, organizmanın bütünündeki yaşamın o anki durumunu yansıttığının, belirli bir beden haliyle birlikte belirli bir düşünce halini de ifade ettiğinin altını çizmektedirler. Duygulanımsal emek, rahatlık, esenlik, tatmin, heyecan ya da tutku gibi hisleri üreten ya da işleyen bir emektir. Duygulanımsal emek, örneğin hukuki danışmanların, uçuş görevlilerinin ve fast-food işçilerinin işinde karşımıza çıkar (güleryüzlü hizmet). Duygulanımsal emeğin, en azından hâkim ülkelerde artan öneminin bir göstergesi, işverenlerin çalışanlarda aradığı asli vasıflar olarak eğitimin, hal ve tavırların, karakterin ve "sosyal" becerilerin öne çıkarmasıdır (Hardt ve Negri, 2004, 63). Bu bağlamda, Feride (53, İşletme Direktörü) tam anlamıyla bu tanıma uyan “duygulanımsal emeği”ni ilk işe başladığı ve neredeyse 30 yılı aşkın süredir farklı görevler aldığı aynı holdingin farklı şirketlerinde sarf etmiştir. Sekreter olarak işe girdiği holding bünyesinde konut satışı, teknoloji firmalarının konuşlandığı bir şirkette pazarlama görevlerinde bulunmuştur. Bugün itibariyle halen tesis işletme direktörü olarak orta derece yönetici pozisyonunda çalışmakta olan Feride uzun yıllardır pozisyonunu ekonomik şartlar, gitgide büyüyen işsiz gençlerin varlığına rağmen korumuştur. Mevkiisini korumasının sebepleri işini iyi yapması, çalışkanlığının yanı sıra her gelen yönetime ayak uydurması, esnek ve işbirlikçi olması ile de doğrudan orantılıdır. Bilgi, yenilik, zekâ, iletişimsellik ile kurulan ağların kullanımının efektifliği bir anlamda Bourdieu'nun (1995) simgesel sermayesini temsil etmektedir. Bu bağlamda, Feride tüm iş yaşamı boyunca edinmeye çalıştığı mevkide yine de umutsuzluklar yaşamıştır ancak işvereni olan şirkete gönül bağına korumakta kararlı gözükmektedir. Kurumsal bir yapıyı aile ortamı olarak görme isteği, orada büyüüp serpilme deneyimi ile birleşince aidiyet duygusu, kaybetme korkusuna dönüşmüştür.

Her şeyden önce tecrübe, deneyim, insan ilişkilerim, sadakat şirkete olan ve gerçekten yine diyeceğim özverili çalışma. Kolay değil 15 bina, 6 tanesine bilfiil işletme hizmeti veriyoruz, teknik olarak, firmaların ilk müracaat ettiği kısım olarak. Zorluğu da var kolaylığı da var. Çok yıprandım, çok üzüldüm, çok kırıldım...Onu da şöyle yaptım. Karşımdakini anlamaya ve kendimi anlamaya çalıştım. Bunun için de çok zaman kaybettiğim anlar da oldu. Karşımdakinin beni anlayabileceğini, ona destek olduğumu, bu işi evet iyi yaptığımı görebilmesini sağladım. Köstek değil de destek. Buraya bir genel müdür gelmiş, ben bunun kuyusunu kazayım hiç yapmadım böyle bir şey. Çünkü ben bir sürü şeyi burada öğrendim. Bu holdingde, bu camiada. Benim evim, kesinlikle yani. Ben hani nasıl insan evinde her şeye sahip çıkmaya çalışır, korumaya çalışır ben öyle düşünüyorum. Ben bu şirkete çok şey borçlu olduğumu hiçbir zaman unutmadım...Tabii ama ben Feride olmayı, Feride Hanım olmayı... Burada yeni mezun, gözümü burada açtım,

benden üstteki insanlardan öğrendim birçok şeyi kattım. Ben çabaladım, uğraştım, göstermeye çalıştım. Benim ailem burası, ben başka bir yer düşünmedim hayatımın hiçbir evresinde. Önüme çok iş geldi, iş fırsatları çıktı birçok teklifler aldım. Mesela bir sürü insana ev sattım sonrasında bu insanlar taşınacaklar, oturacaklar, taşınacaklar bana ihtiyaçları olacak deyip...Bir sürü işi kabul etmedim, burada kaldım. İyi mi yaptım, kötü mü yaptım bilmiyorum ama ben şu anda iyiyim, memnunum yani (Feride, 53, İşletme Direktörü).

Hoschild'ın söylediği biçimde, “geleneksel olarak özel hayatta duygu yönetiminde daha başarılı olan kadınlar, duygusal emeği piyasaya sürmüşlerdir ve kişisel maliyetleri konusunda daha fazla bilgi sahibidirler” (2012: 11). Feride'nin bu ilişkiselliğin önemini ve duygusal emeğini hangi manevralar ile kullanacağını öğrenmesi yerini muhafaza etmesinin bir başka sebebidir. Ancak, teknoloji alanında çalışan bir firmada idari olarak yönetici olsa dahi sosyoloji mezunu olmasının önünü tıkadığından ve bunun kendisini incittiğinden, kırdığından söz etmiştir. Halbuki, yerini korumasını sağlayan şey de onun aldığı eğitimdeki formasyonudur. Ancak, Bourdieu'nun *illusio* ya da yatırım olarak adlandırdığı şeyi kullanabilmenin şartları vardır. Ona göre, her alan zımni bir giriş hakkı dayatır: “Buraya geometrici olmayan hiç kimse girmesin”, yani bir teorem uğruna ölmeye hazır olmayan hiç kimse buraya girmesin (Bourdieu, 1995:150). Gerçekten de ne kadar alan varsa, o kadar da libido türü vardır: Libido'nun toplumsallaşma işi, tam da itkileri özgül çıkarlara, ancak içinde kimi şeylerin önemli, diğerlerinin önemsiz olduğu bir toplumsal uzamla bağıntı içinde ve bu uzamdaki nesnel farklılıklara tekabül eden farklılıkları yapabilecek biçimde oluşmuş, toplumsallaşmış eyleyiciler için var olan, toplumsal olarak oluşmuş çıkarlara dönüştüren şeydir. *Illusio*'da bir apaçıklık olarak yaşanan, bu apaçıklığa benzer yanı olmayan birisi için bir yanılısama gibi görülür, çünkü o kişi oyuna katılmaz. Oyunda belli bir noktada takıldığı belirten Feride'nin (53, İşletme Direktörü) de kendini tekrarlayan ve ona kendini eksik hissettiren tarafı tam da o alana ait olmadığı düşünülmesi olabilir. Anlattıkları saygı görme arzusunu, yaşına, tecrübesine hürmet edilmesi beklentisini de göstermektedir. Her ne kadar yabancılaşmadan söz etmese de hissettiği şeyin tanımını yabancılaşmasının sorumluluğunu alması ve bunu içselleştirmesidir. Aksi takdirde, başka bir işe başka bir sektöre geçmeyi tercih etmesi de olasıdır. Sennett ve Cobb (2017) bu duyguyu, Sartre'ın insanların yaşamlarındaki özgürlüğe ilişkin kısıtlamaların, ancak işlerinde yetersiz olması, yeterince başa çıkamama gibi ölçütler belirleyerek anlaşılır olabileceğini belirtmişlerdir. Ve onlara göre; bu varoluşsal yara, insanların kendi toplumsal konumlarını diğerlerinininkiyle

karşılaştırmasının bir yolu olur (Sennett ve Cobb, 2017: 103). Feride'nin kendini sürekli olarak genel müdürleri ile kıyaslaması ancak onlara sonuna kadar destek olduğunu da söylemesi aslında yıllardır canını dişine takarak ailesi ve evi gibi gördüğü işyerinde hak ettiğini alamamayı hazmedemediğini ve yöneticilerin mesleki açıdan onu ötekileştirdiğini de göstermektedir.

Şimdi ne gibi zorluklarla karşılaştım. Bazı klişeler var bu şirkette o klişeleri aşamadım. Teknik birisi olmadığım için yükselmedim, İngilizce bilmediğim için yükselmedim. Yani böyle hani vefa mı diyeyim, vefa mı diyeyim, artık onu da beklememeyi öğrendim. Bazı insanların o bizim adamımız biz bunu bir destekleyelim olanları çok gördüm bu şirkette. Ama ben böyle bir şeyi hissetmedim, bana bu hissettirilmedi yani. Buradan bu pozisyonumun üstüne çıkabilmem için ne yapmam gerektiğini kimse bana söylemedi, bilmiyorum. Hep kendim şey yaptım. Şimdi bakıyorum da performans yönetimi gibi bir sürü sistemler var. Alttaki kadroyu nasıl yetiştireceği öğretiliyor, onları nelerin beklediğini görmemiz öğretiliyor onlara nasıl davranmamız gerektiği öğretiliyor. Onlar benden öğrenecekler, ama ben kimseden öğrenmedim. Ben altındaki kadroya bugün ben gidersem, her şeye hâkim olmaları gerektiğini öğrettim, insan yetiştirmeyi yapmaya çalışıyorum. Eksik olduğum yerler olabilir ama gerçekten bugün düşünüyorum olur da kalkar gidersem alttaki kadro bu işi çok iyi yapabilir...Zorluktan bahsedelim. Birtakım eksik şeylerim işte teknik olmamam, İngilizcemin olmaması. Benim de çevremde hep mimar mühendis var. Bir mühendis kafası diye bir şey var, kendimi yetersiz hissettiğim çok zaman oluyor. Yani şimdi x şirketindeki yöneticilerim bana bunu hiç hissettirmedi, öyle bir ortam yoktu. Burada bazı yöneticilerle ben şöyle onlara da kötü demeyeyim de onlardan çok şey öğrendim öğreniyorum da. Zorluklar yaşadım, halen de yaşıyorum. Her yeni gelen ben yeni kadro istiyorum, eskilerle çalışmıyorum da diyebilirdi. Yıllardır aynı görevdeyim, bir üst kademeye çıkamıyorum. Yani, neden? Bir tavana bir şeye çarpıyor. İşte orda eğitimim konusunda, keşke teknik okusaydım diyorum. Benim üniversite seçme sıralamamda sosyolojinin altında mimarlık vardı, onun altında çevre mühendisliği falan böyle hepsi bir aradaydı zaten bir ayırım yoktu biz girdiğimizde. İlk puan ona tuttuğu için durdu tutmasaydı bir aşağıya mimarlığa. Mimarlığı bir üste yazsaydım o tutacaktı, şans yani. Ama mimarlık istiyor muydum, istemiyordum çünkü üste o yüzden sosyoloji yazmıştım. Sosyoloji ya da psikoloji okumak istiyordum çünkü (Feride, 53, İşletme Direktörü).

Feride sürekli olarak teknik bir eğitim (mühendislik, mimarlık gibi) almadığının altını çizerek, yönetim tarafından belirli bir noktaya kadar yükselmesinin sebebinin eğitiminin sosyal bilimler alanında olmasına bağlamıştır. Bu noktada, Feride'nin uğradığı ayrımcılık türünün Bourdieu'nun zekâ ırkçılığı kavramıyla eşleştiği söylenebilir. Bourdieu (2017), zekâ ırkçılığının, yeniden üretimi kısmen, kültürel sermayenin yani bedenleşmiş, dolayısıyla görünüşte doğal, doğuştan olma özelliğine sahip tevarüs edilmiş sermayenin aktarımına dayanna egemen sınıfa münhasır olduğunu söylemektedir. Zekâ ırkçılığı kavramı, bireylerin egemen olarak var olmakta haklı olduğunu hissetmelerini sağlayan, üstün bir öze sahip olduklarını hissetmelerini sağlayan şeydir (Bourdieu, 2017: 299-300).

Bu hissiyatta, bireyin sahip olduğu sosyal ve kültürel sermayenin, aileden miras ekonomik ve sembolik sermaye ile desteklendiği söylenebilir. Ancak, aileden miras olmasa da bireyler kendi sermaye birikimleri ile bu eğitim sermayesine ulaştıklarında bunu yine kendilerinden kaynaklı üstün bir öz olarak nitelendirebilirler.

En acımasız, en dikkat gerektiren hizmet sektörlerinden biri olan bankacılık piyasasında halen çalışmakta olan Ada'nın (52, Banka Bölge Müdürü) yöneticiliğe geçiş hikâyesi, sektörün sürekli olarak müşteri bulma kaygısı, baskıcı insan kaynakları uygulamaları ile zorlu hale gelmiştir. 2023 senesinde her ne kadar teknoloji ilerlese de bankacılık işlemlerinin daha çok yüz yüze görüşmelerle gerçekleştiği alanda ikna kabiliyeti, Negri ve Hardt'ın (2004) altını çizdiği hal, tavır, duruş, karakter özellikleri ile öne çıkma zorunluluğu bulunmaktadır. Ada, bireysel ve özel bankacılıkta çalıştığı için, mevduat bulma, müşteri çekme, müşterilerle her gün yüz yüze görüşmeler yapıp, müşteriye kurumun güven, saygı ve çok getiri vaadini doğru yansıtma sorumluluğu ile yüksek bir performans sergilemiştir. Yönetici olmak adına panik yönetimi, her yeni gün bir kota tutturma hedefi, ekip yönetmede hassasiyeti yoğun yaşayarak duygusal emek sarf etmekte dolayısıyla görüşmecinin duygusal yükü de artmaktadır. Bu duygu yükü, yorgunluk ve bıkkıma eğilimini arttırmaktadır. Çünkü müşteri velinimettir anlayışı ile müşteriyi memnun etmenin, tüm evrak işlerini düzgün ve dikkatle mükemmel biçimde yapma zorunluluğunun iş kaybetme korkusunu da körüklemesi yoğun strese sebebiyet vermektedir. Müşteriler mevzu para olduğu için sorgulayıcı, güvensiz olabilirler. Bu bağlamda hem banka yönetimi hem de müşteri yoğun duygusal emeğin görünmez olduğu maddi dünyada çalışmanı sıkıştırmaktadır. Bankacılık sektöründe çalışmaya başlandığında, uluslararası bankacılık standartlaşma kurallarının katılığı gereği iş yapış biçiminde ciddi bir disiplin gerekmektedir. Ancak sektörün doğrudan paradan para kazanma anlayışı için var olması, doğrudan insan ilişkileri, iletişim, iknaya bağlıdır. Bu anlamda, yoğun duygusal emeğin sarf edilmesi de baştan kabul edilmiştir ve bir norm haline gelmiştir. Bu sebeple, bankacılar için iş tanımı olan görülen ancak performans olarak görülmeyen, çok da takdir edilmeyen bir çaba, emek toplamıdır. Çünkü, bankacılıkta profesyonelliğin anlamı zaten ironik olmayan tam anlamıyla duygusal emektir. Performans düşükse yerini hemen bir başkası alabilir. Çünkü, duygusal emeği tanımlamamıza yardımcı olan, bir yandan gerçek ancak onaylanmayan bir duygu ile diğer yandan idealize edilmiş bir duygu arasındaki

sıkışıklıktır (Hochschild, 2012a:203). Burada, ikna etmek ve parayı alabilmek için yarışan bankacıların benlik sunumları müşteri açısından değerlendirildiğinde bazen pek de sahici bulunmayabilir, bu durumda banka daha sahibisini bulur. Ancak, bankanın görmeyi reddettiği duygusal emek aslında bireyi işe alma sebebidir de. Ada, kendisine yapılan işe erken dönme baskısının yapıldığından söz etmiştir. Ancak yıllar içerisinde yasal düzenlemelerle doğru uygulamalara geçildiğini belirtmiştir.

Pazarlamaya girdiğim andan itibaren, gecemi gündüzüme katıp, müşteri buldum. Hep zordu. Yeni bir bankada Müdür yardımcısıyken, bir yıl sonra Emre doğdu. Adamlar dediler ki, süt iznim var diyorsun mesela, 3,5 aylık doğum iznim vardı normalde. Ama 3.5 aylıkken yönetici değişti, beni işe alan Sera İstanbul'a gidince terfi ile yeni gelen adam hemen işe başlayacaksınız dedi. Ve ben 2.5 aylıkken bebeğimi bırakıp, çünkü neden bir daha işsiz olma ihtimali olmasın diye, olur mu olmaz mı bilmediğim için. Ama şimdiki aklım olsa bunları yapar mıydım? Hayır. O zaman yasal haklarım ne ise sonuna kadar kullanırdım, bu iş olmazsa başka iş bulurdum. O dönemdeki piyasa şartları altında çok simsarca, bu tip yerler bırakıldığı zaman gözden daha çabuk silinip, sıfırlanıyordun. O olmazsa başkası olur tarzı var, agresif olduğu için piyasa, kapitalist sistem, işinden olmamak için gidiyorsun. Şimdi mesela insanlar haklarını bildiği için, sonuna kadar bütün yasal haklarını kullanıyor. Yani benim ondan sonra birlikte çalıştığım elemanların hepsi yasal hakları ne ise, ameliyat mı oluyor, 3 hafta raporu mu var, onu da kullanıyor (Ada, 52, Bölge Müdürü).

Ada'nın (52, Banka Bölge Müdürü) doğum izninden erken dönmesini, kaybetme korkusu ile açıklaması, 1990'lı yılların sonu 2000'lerin başındaki dönemde yasal hakların kullanılması halinde bile hemen yerinin doldurulacağını göstermektedir. Bu durumda, bebeğini ihmal etme, vicdan azabı çekme, iş açısından değil ancak bakım emeği açısından eksik hissetme pahasına da olsa işinden ayrılmadığını ve yasal süreden önce işe başladığını belirtmiştir. Ancak, rakiplerinin eğitim ve kültürel sermayelerinin Ada'dan farklı oluşu onun daha farklı becerilerini, çalışkanlığını körükleyerek onu hırsla çalışmaya teşvik etmiştir. Hırs, rekabetin, mükemmel olmaya karar vermenin körükleyici duygusu haline gelmiştir.

Tamamen çalışkanlığımdan. İşe odaklı olup, kendimi gösterme arzumdandır. Okul olarak da benden yaşça küçük insanlar var. Ben 69 doğumluyum mesela, 70-71- 72 doğumlular var, ama kolej mezunu. Benim hayatımda sadece 2 sene kolej var, yabancı dil okulu mezunu... Dil ile alakalı olan kısımda onların kolejin mezunu. TED'li olmak, TED'liler vardı...hep böyle kendini onlara karşı ispat etme çünkü arada bir fark var. Ben İstanbul'dan geliyorum. Hırs işte bu. Onlara karşı tedbirli olmalıyım, önlerine geçmeliyim, akıllı olmalıyım, daha çok çalışmalıyım. Peki ne oluyor o zaman. Onlar oturduğu yerde bir şeyleri yerine koyuyorken, ben sokaklarda müşteri bulayım, portföyü geliştireyim, daha çok yeni müşteri olsun. Bireysel anlamdaki mevduat büyüklüğünü arttırıyım diyorsun. Krediyi arttırıyım derken daha çok çalıştım (Ada, 52, Bölge Müdürü).

Yine bankacılık sektöründe üst düzeyde Genel Müdür Yardımcısı olarak çalışan Yasemin (45, Genel Müdür Yardımcısı) yükselebilmek adına çok fazla sorumluluk aldığından söz etmektedir. Fazla sorumluluk, daha fazla çalışmak, daha detaylı inceleme daha fazla yük anlamına gelmektedir. Bireyselliğin yönlendirdiği kontrolcülük, ekip yönetmeye başladığında bocalamasına sebep olmuştur. Bankaya göre değişse de kurumsal olarak yöneticilerden kontrolcü, özellikle denetimsel açıdan tekelci bir mükemmellik de beklendiği anlaşılmaktadır.

Eee... Ben...yani ilk X Bank'ta yöneticilik yaptım sayılır. Daha önce 4 kişilik 5 kişilik ekiplerle çalışmıştım Y'ye geçmeden önce. Y'ye geçtikten sonra daha fazla 25 kişilik ekiplerle çalışmaya başladım. İnandığı şey için savaşıyor, onlarla birlikte çalışmaya yol gösteren, yöneticilik konusunda olumlu feedbackler almaya başlamıştım. Gözükmek istediğim yönetici şeyine sanki kavuşabilirdim gibi feedbackler alıyordum. Ama tabii herkesin şeyleri oluyor. Ben de buraya çok kolayda gelmedim. Ben de aslında üzerime çok fazla şey alıyorum. Aslında, nasıl deyim. Bazı şeyleri çok fazla üzerime alıyorum. Biraz daha şeyi üzerime almadan yapabilirim. Olduğumuz yere de bağlı bu bence... Bazen işi başkasına bırakamazsınız...Banka sizden onu bırakmamanızı bekliyor... Konuyu başkasına bırakamıyorsunuz. Sonra ya size geri geliyor. Bazen sizden değil kurumun yapısından da kaynaklanabiliyor. Ama yine de içindeki şeyi manage edebilirim. It isn't the case yani. O konu da biraz daha kendimi geliştirmem gerekir yani (Yasemin, 45, Genel Müdür Yardımcısı).

Verilen görev ve inisiyatifi en doğru biçimde yerine getirmek için gerekli olan cesaret, azim ve çalışkanlık Yaseminde bulunmaktadır. İş verimli, doğru ve eksiksiz sonlandırma azmi Yasemin'in kendi tabiriyle tuttuğunu bırakmama özelliğinden kaynaklanmaktadır. Ancak bu özelliğine rağmen sürekli her şeyi, her işi kontrol altında tutma ihtiyacı ekip yönetirken onu zorlamıştır. Yönetici olma yolunda, işleri delege etmek, niteliksel olarak işlerin dağılımını verimli hale getirmek bir paylaşım ve güven duygusunu gerektirmektedir.

Ben nasıl yükseldim... Aslında ben... benim için en iyi şey işimi çok iyi yapmam. Beni takımın başına getirdiler ben de becerebilirim diye düşündüm herhalde... Ve sonradan aslında biraz takımı yönetmeyi öğrendim. Benim için işin en zor tarafı o oldu. Ben işin teknik tarafında ve şey tarafında her zaman iyi oldum. Zaten ben okulda da işte de her zaman başarılı oldum. Fakat takım yönetimi çok farklı bir şey, orda çok debelendim, çok zorlandığım zamanlarda oldu. Eee...o taraf aslında hem öğrendiğim aslında hem de kendimi geliştirdiğim alan oldu over the years. O tabii ki şeyle (on the job) yaşadıkça ve yaptıkça öğreniliyor. Ama yükselmemin esas sebebi gerçekten çok yani result oriented'ımdır yani sonuç odaklı olmamdır. Bir şeyi tutum mu onu bırakmam, sonuna kadar onu öldürmek için engellerin üzerinden aşır engelleri bertaraf edip o sonuca ulaşma konusunda şeyimdir. En öne çıkan tarafım o olmuştur diye düşünüyorum (Yasemin, 45, Genel Müdür Yardımcısı).

Alara (39, Müdür) da uzun yıllar Türkiye’de bankacılık sektöründe çalıştıktan sonra bir Ortadoğu ülkesinde aslında daha üst düzey pozisyonda olması gerekirken, kadro yetersizliği nedeniyle yine müdür olarak çalışmaya devam etmektedir. Bu durumu Latince "primus inter pares"²⁸, "eşitler arasında önde gelen" kavramını hatırlatan biçimde, aynı pozisyondakilerden kıdemli, saygı gören ve taşıdığı unvanın ötesinde bilgisine de güvenilen bir bankacıdır. Alara, bankacılık sektörünün çok zor olduğunu belirtmiştir. İnsanların mesai kavramı gözetmeden çalıştığından ve insanların bundan dolayı yaralandığından bahsetmiştir. Bir Ortadoğu ülkesi, şeriatla idare edilen bir ülkede yaşamasına rağmen (özgürlük anlayışı hesaba katıldığında) Türkiye’deki emek sömürüsü denilebilecek düzeni biraz da yabancılaşarak ancak halen aynı hissi yaşayarak, aynı yorgunlukla anlatmıştır. Ailesinin de mesai kavramı olmadan, fiziksel ve ruhsal olarak yıprandığını düşünmesi ve kesin şekilde bir iş değişikliğine gitmesini önermesine karşın Alara işinden ayrılmadığını belirtmiştir. İşsiz kalma korkusunu yaşamamak yorgunluktan daha tercih edilebilir olsa dahi, özellikle kadın iş arkadaşlarının stresten ve yorgunluktan zihinsel yıpranmışlarının yanı sıra fizyolojik olarak da darbe aldıklarından söz etmiştir. Tüp bebek tedavisi gören meslektaşlarından bahseden Alara, belki de tüm geleceklerini etkileyecek çocuk sahibi olma tercihinin bile elinden alınmasına sebebiyet verdiğini üzüntü ile dile getirmiştir.

Şöyle söyleyeyim sana; belli bir süre gerçekten chicken nuggets görmek istemedim. Bak neden? Komik gelecek ama vallahi bak onu da söyleyeyim sana. Akşam şeyleri servisi, akşam servisi dediğim hani akşam mesaisine kalanlar genel müdürlükte yemek servisi oluyor ya. Her akşam chicken nuggets vardı. Dışarıdan yemek söyleyebiliyorsun, o ayrı bir şey ama bir arkadaş alıp getiriyordu. Onun kokusu çok uzun süre burnundan gitmedi çünkü yani her gün. Bir gün Konya'ya gittim. Konya'dan sonra Adana. Adana-Konya arası üç saat biliyorsun. Sonra da başka bir proje için Adana'ya gittim. Annemin ve babamın şunu söylediğimi hatırlıyorum; “*umarız, en kısa zamanda başka bir iş bulursun*”. Yorgunluktan, elimdeki kupayı düşürmüşüm, farkında değilim. Yani çok değişik yani sabah beşte kalkıp uçağa yetişiyorduk. Ondan sonra bütün gün ne bileyim Karadeniz, işte Türkiye'nin herhangi bir yerinde, bölgelerimiz vardı. İşin garibi, erken biterse eğer işin, öğlen dönüyorsan, üçte dörtte şeye İstanbul ve ofise gitmek zorundasın. Çünkü işler bekliyor. Yani seyahat etmişsin ve 5'te kalkmışsın hiç. Gidip akşam 10-11'e kadar çalışıyorsun. 8'de 9 çıkana part-time mi çalışıyorsun deniyordu, valla bak. Bu yalan değil, bu gerçek. Garip bir dönemdi ya, çok yoruluyorduk, çok yorucuydu. Yani o arkadaşların mesela tabii bu kayda alınıyor, biliyorum ama. Bütün ekiptekiler tüp bebek tedavisiyle hamile kaldı. Bütün

²⁸ Bu ifade, aynı göreve, rütbeye veya unvana sahip bir grup insan arasındaki en kıdemli kişiyi veya nominal olarak eşit olan ancak üyelerinden birini liderleri veya en önemli üye olarak gören bir grup insan içindeki hâkim kişiyi ifade eder. Birçok organizasyonun bu statüye sahip resmi veya gayri resmi bir kişisi veya pozisyonu bulunmaktadır.

kadınlar. Hiçbir tanesi yani anlatabiliyor muyum ne demek istediğimi? Nasıl bir stres? Ve mesela iki tanesi kırk iki kırk üç yaşındalar. Birinin hala çocuğu yok olmuyor mesela. Ya diyeceksin ki nasıl bağlıyorsun, ne alakası var? Ama bağlıyorum Çağıl, vallahi bağlıyorum ikisini birbirine. Bilmiyorum bence Türkiye'de insanlar hala bu şekilde çalışıyorlar, duyuyorum yani (Alara, 39, Müdür).

Tüm bu stres kaynaklarını yaşayan bankacılık sektörü çalışanlarının yanı sıra diğer sektörlerin özellikle erkek egemen diye söz edebileceğimiz inşaat sektöründe iç mimar olarak çalışmaya başlayan Maya'nın (42, Yönetim Kurulu Başkanı) yöneticiliğe uzanan iş yaşamı hikâyesi oldukça hüzünlü bir deneyim ile başlamaktadır. Türkiye'de yakın bir akrabasının sahibi olduğu bir şirkette mimar olarak işe başladığında, patrona yakınlığı/akrabalık ilişkisi dolayısıyla özellikle yönetimde bulunan ve ona iş verenlerin kendisini köreltmek, yormak ve onun işten ayrılmasını sağlamak adına mobbing yaptıklarından söz etmiştir. Hiçbir iş tecrübesinin, akrabasının şirketinde uğradığı haksızlık kadar onu sinirlendiremeyeceğini de anlatan Maya, sahiplendiği, ait hissettiği ve yakınlık kurduğu bu yerde haklı olarak öfkelenmiş, hırslanmıştır ve o dönemdeki varolan işinden ayrılarak aynı kurum bünyesinde Rusya'ya taşınmıştır. Hayatında aldığı en iyi karar olarak gördüğü Rusya'ya gitmek ve Amerikan üssünde çalışmak ona bu hüzünlü, öfke dolu ve aynı zamanda intikam duygularını tetikleyen hikâyeyi unutturmasa da tecrübe olarak heybesine koyma şansını ermiştir. Maya, yurtdışı tecrübesinin hem farklı yönetsel örnekleri görmesini sağlayan, hem de işe bakış açısını değiştirebilecek yeni bir vizyon edinmesine yardımcı olduğu belirtmiştir.

Rusya'dan önce Türkiye'de şirketlerden birinde işe girmiş olmak, başlamış olmak için bir işe girdim. Çalışıyor olmak da önemli diye, mezun oldum işte bu bir gereklilik. Bunu bitirdin, bundan sonra da bunu yapman gerek gibi. İşe girdim ilk işte zaten yine kötü bir tecrübe yaşadım. İşe girdiğim yer, biraz ailemin de torpili ile girdiğim bir yer oldu diyelim ya da işte öyle bir şey. Ve olmamam gereken bir şirketti, istemiyorlardı benim çünkü yukarıya aitsin gibi bakıyorlardı. İlk defa, tecrübesizsin, önüme projeleri koydular. Bu katları çiz dediler, ben yaklaşık 6 ay kadar o katları çizdim. Her gün de yanımda bir mimar vardı. O da herhalde tembihliydi bilemiyorum; geliyordu bura olmamış şöyle yap, bura olmamış böyle yap diyordu. Ben sabah 8 akşam 6 durmadan çizim yapıyordum. Sonra bir gün, bir toplantı vardı çok sıkıldım 6 ay falan geçmişti. Ya gidip bu çizdiğim yerleri bir gidip göreyim dedim, hastane projesiydi. Hastanede karşımızda, şantiyedeyiz renovasyon yapıyoruz mevcut bir hastaneyi. Elime projeleri aldım, projelerin üstünde de bloklar yazıyor (gülüyor). Ben bloklara göre bulmaya çalışıyorum, onkoloji hastanesi olduğu için de daha önce merak edip, gitmemiştim. Bir de işi kaale almamıştım belki onunla da alakalı. Aaa bir gittim ki; altı aydır çizdiğim yerlerin hepsi zaten yapılmış, bitmiş ve neredeyse artık kapıları açacaklar, iş başlayacak! Ben de her gün buraları ben çiziyorum, buralar benim çizdiklerimle olacak diye (gülüyor), mutlu olurken, ilk darbeyi yedim zaten. Hiçbir şeye inanmayacaksın... (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Yapılanları unutmadan, Rusya'ya gitmeden evvel aile yakınına şirkette yaşanılanları, onu çalıştırıp, yolsuzlukları anlamasın diye oyalayan çalışanları tüm detayları ile aile büyüğüne anlatması iş yaşamına bakış açısını değiştirmiştir. Maya'nın öğrendiği en acıtıcı hayat dersi onun sahiplendiği, ait hissettiği, geniş ailesinden bildiği bir büyüğünden gelmiştir.

Ne kadar koydun ne kadar bekliyordun? dedi. Kim ne istiyorsa yapabilir, iş yaşantısında buna böyle bakacaksın ne kadar koydun ne kadarının üzerini aldın; buna böyle baktığın sürece, saplanıp kalmadığın sürece başarılı olursun dedi. Bu da muhtemelen benim hayatımın en önemli dersi oldu. Çok acı çektim, çok ağladım hayatımın çizgisinin yönünü değiştiren bir şeymiş, o zaman anladım. Şunu anladım; vazgeçmekle ilgili çok büyük sıkıntılarım oldu, halen zaman zaman oluyor. Çünkü, küçükken muhtemelen sahiplenilmemiş olduğumu hissettiğim için küçücük bir şeyden bile vazgeçmekte zorluk yaşıyordum. Ki bazen yine yaşıyorum. Fakat iş yaşantısında çok kolaylıkla değerini bulan her şeyde ya da ulaşmak istediğim her amaçta anında maddesel düşünüp, anında işi bitirip hemen yenisine geçme konusunda etkisi olduğunu düşünüyorum (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Hardt ve Negri'ye göre, savaş ve iktidar çatışmalarını incelerken isyan bastırma önce geldiyse de gerçekte, elbette, isyan önce gelir ve isyan bastırmanın her zaman ona karşılık vermesi gerekir (2004: 82). Hardt ve Negri'nin bahsettiği savaş elbette devletler arasındadır ancak Maya da savaşını yolsuzluk, ayrımcılığa karşı çıkararak başlatma niyetinde olmuştur. Maya'nın işyerinde olanları satır satır patrona anlatması bir isyanın başlangıcıdır. İşin içinde kan bağı ve aile de olsa bu isyan bir şekilde bastırılmalıdır. Maya'nın anlattıkları, patronlar için esas meselenin; yapmış oldukları herhangi bir yatırımın tutarı ile gelecekte düzenli olarak elde edecekleri gelirin azami tutarını hesapladıktan sonra ellerine geçecek kâr olduğudur. Ancak, burada bahsi geçen kâr rasyonalitesinin arkasındaki görünmeyen ima; yöneticilerin yaptığı herhangi yolsuzluğun ortaya çıkmasının kurumun dolayısıyla patronun da kırılmasını ve hatta savunmasızlığını gözler önüne sereceğidir. Bu durumda, marka konumlandırmalarında şirketin değeri de alışı olacaktır. Denetimsizliğin başka çalışanlar ve yöneticiler tarafından da faydalanabilecek bir durum ve ortam yaratması doğrudan şirkete zarar verecektir. Böyle bir durumu görmezden gelmek, dürüstlikle yolsuzluğa karşı çıkan bireyin ümidini, gururunu kırarken, açığa çıkmış yolsuzluğu yapan yöneticiyi daha da zehirli bir güce sahip hale getirmiştir. Güvensizlik, hayal kırıklığına uğrama ve aslında aklının küçümsenmesi ile haklı olarak kandırıldığına inanan Maya'nın bundan sonraki yolculuğundaki yöneticilik ve kendi şirketini kurma hamlesi ile doğal olarak başkaları ile

iş yapmak amacı taşımakla birlikte bir işletmenin işçisi veya çalışanı olmak istememe, patron tahakkümüne girmeme üzerine kurulan bir çalışma felsefesinden kaynaklanmaktadır. Artık işi yapan olarak yönetilmek değil, yönetmek istemektedir Maya. Tüm bu olanlar üzerine yine de yılmadan ve hırsıyla istediği noktaya erişmek için mücadele içinde olmuştur. Ait hissetmenin, sahip hissetmenin ticarete, işe katma değer sağladığını belirtmiştir. Ancak bunun sembolik bir kâr olduğunu, özel sektörün esas amacının maddi olarak kâr peşinde olduğunu da yaşadığı bu olay bu sayede keşfettiğinden bahsetmiştir. Bu manada, duyguları ile dürüstlüğünü kullanarak bir şeyleri kurtarma çabası, kendine zarar veren bir sistemin içinde yaşamasıyla birlikte onun güven duygusunu artık hiç değişmemek üzere yaralamıştır.

Dilara (45, Temsilci), Gaye (45, Temsilci) ve Irmak (45, Temsilci) aynı üniversitenin, aynı bölümünden mezun olmuşlardır; öğrenciliklerinden itibaren medya sektöründe çalışmaktadırlar. Üçünün de ilk görevleri muhabirliktir, aynı televizyonda çalışarak işe başlamaları, birbirlerinin tüm iş yaşamına tanıklık etmelerine sebep olmuştur. Medya sektörünün hem fiziksel hem de entelektüel emek üzerine yoğun bir mesaisi olmasına karşın, işlerini gerçekten severek yapmalarının ve sektörden vazgeçmemelerinin sebebinin bir tür adrenalin olduğunu belirtmişlerdir. Hardt ve Negri'ye (2004) göre, iletişimin üretilmesi, dilsel ve entelektüel bir işlemdir, ancak bununla beraber, iletişim kuran taraflar arasında kaçınılmaz olarak duygulanımsal bir ilişki de bulunur. Gazetecilerin ve genel olarak medyanın sadece enformasyon aktarmakla kalmadığı, aynı zaman da haberleri çekici, heyecan verici, istenir kıldığı, medyanın yeni duygulanımlar ve yaşam biçimleri yaratması gerektiği sık sık söylenir. Gerçekte, tüm iletişim biçimleri, sembol, dil ve enformasyon üretimiyle duygulanım üretimini birleştirir. Bunun yanında, maddi olmayan emek neredeyse her zaman maddi emek biçimleriyle iç içe geçer. Gündelik yaşamın travmatik olaylarını duygularından azade yansıtmaya çalışmak özellikle televizyonculukta çok daha zor bir hal almaktadır (Hardt ve Negri, 2004:123). Özel yaşamın ağırlığını işe taşımak, belirsiz mesai saatleri, doğru bilginin izleyiciye, okuyucuya aktarılmasının haklı sorumluluğu ile duyguların ağırlığı karıştığında üstlenilen görevin kırılabilirliği daha da kritik bir değer taşımaktadır. Bu emek türü, mesainin eve de taşındığı, diğer iş kolları ile bire bir kıyaslama söz konusu olmasa da sürekli olarak kamusal alanda, sokağın merkezinde icra edilen meslek olduğu için

çocuklar ve ailenin ihmal edilmesine sebebiyet vermektedir. Bu bağlamda stres oldukça yüksektir. Erkeklerin üstünlüklerinden vazgeçmeleri gibi bir seçenek olmadığı düşünüldüğünde, kadınların rekabete girebilecek aşamaya gelmeden önce bile daha çok fark yaratma üzerine çalışmaları gerekmektedir. Gazetecilikte, sosyal ağların kullanımı, devlet düzeyinde bürokratlar, devlet adamları, siyasiler ve ünlü yatırım sahibi iş insanları ile ilişkilerin haber kaynağı sahibi olma, doğru haber yapma açısından büyük önemi vardır. Burada çok ciddi boyutta duygusal emekten söz edilmektedir.

Dilara (45, Temsilci), sektördeki rekabet ve ayak oyunlarından bahsetmiştir. Dilara, zayıf düştüğü anda sistem dışı kalacağını ve dolayısıyla dünya, ülke gündemini hunharca takip ederken hem ruhen hem de bedenen yıprandığından söz etmiştir. Anlattıklarına göre, rutin iş yapmanın dışında, yaratıcılığını kullanma, fark yaratabilme isteği o kadar uç seviyeye çıkmaktadır ki; yorgunluğu umursamamaktan, fiziksel tehlike sinyallerine kulak vermeden çalışmaya devam etmekten başka çare kalmamaktadır. Kendine ve sosyal çevresine sürekli yatırım yapma zorunluluğu da fiziken de zihnen de yıpranmaya sebep olmaktadır. Dilara, yeni işe başlayanlar, rakipleri ve kendisinden daha deneyimli gazetecilerden de öğrenmenin değerinden söz etmiştir. Eksiklerini keşfetmek, her zaman daha kaliteli, daha yaratıcı, daha izlenebilir, okunulabilir haberler yapmanın ve gazeteciliğin temel prensiplerinden farklı olmanın yerini muhafaza etmesini kolaylaştırdığı söylemiştir. Yerini korumaktan öte yeni iş imkanları yaratarak yükselmesine de fırsat tanıdığından söz etmiştir. Ekonomi muhabiri olarak başladığı gazetecilik hayatına, büyük bir gazetenin temsilcisi olarak devam etmesi ise direncini, dayanıklılığını sürekli olarak kendine yatırım yaparak ve sabrederek diri tutmasından kaynaklanmaktadır.

Zorluk şuydu; ilk kez kurulan bir haber kanalıydı. Eğitimler yapılıyordu, normalde olan sisteme aykırı olan çok şey vardı. Mesela o zamanda bizim elimize kamera verip gönderiyorlardı. Normalde basında çok kesin ayrımlar vardı o zamanlar, muhabirsen elinde kameranın ne işi var. Hem kamera hem muhabirlik bir kere burada bir tuhafılık var. Ama mesela ben yapardım, giderdim. Elimle kamerayla falan, cüret ederdim...Zorluğu neydi, seninle aynı anda yeni bir şeye başlayan bir grup insan var. Gazeteciler demin de söyledim çok hırslı, egosu yüksek insanlar, çok yarışçı karakterler hepsi de. Ve hani hakikaten böyle filmlerdeki gibi ayak oyunlarının falan çok olduğu bir sektördür envai çeşitte. Bir sürü şeyin olduğu bir alandır, fark yaratıp doğru dürüst bir şey yapmak için çabalıyorsun tabii ki. Sen çabalıyorsun yarışyorsun aynı zamanda, senin gibi aynı kademelerden birçok insan var. Daha deneyimli olanlar var falan filan. İki türlü bir yarış: hem kendin gibi olanlarla yarışyorsun ve ön plana çıkmak istiyorsun hem de diğer senden daha deneyimli olanlar

tarafından onaylanmak istiyorsun. Çok çalışman gerekiyor, yeni bir şey, becerebilmen gerekiyor. Beceremezsen sistem dışına atılacaksın. Riskli bir alan, canlı yayın yapıyorsun, ekranda nasıl durduğun da nasıl kelimeler seçtiğin de önemli. Kendini sürekli geliştirmen gereken bir alan. Dolayısıyla fiziksel olarak da yorgunluğu çoktu. Saatlerce, günlerce... Ben ekonomik kriz zamanında gece 2'ye 3'e kadar çalışıyordum. Sabah 6'da kalkıp duş alıyordum, tekrar aynı tempo. Gaye çok iyi bilir yani, benim mesela birkaç defa bayılmışlığım meşhurdur yani gazeteye bile haber oldum. Çok çalışıyordum çünkü, fiziksel olarak da işin stresi olarak da çünkü rekabetçi bir iş. Öteki kanal muhabiri ile de yarışyorsun, fark yapmalısın hem hız hem akıl, zekâ, yaratıcılık; kamçılayıcı birçok şey var, geliştirmen gerekiyor. Sadece saatlerce ayakta durman önemli değil, fark yaratıyor olman da gerekiyor... (Dilara, 45, Temsilci).

Dilara, gazetecilikte atlamak sözcüğünün bir başarısızlık, atlatmanın ise fark yaratmak olduğunu açıklamıştır. Günlük haberlerin trajedisine kapılıp, kendini bırakmamanın önemini ve her daim uyanık olması gerektiğinin altını çizmektedir. Bu uyanıklık, görünmeyeni görünür yapmadan başlayarak bağlam çerçevesinde yepyeni bir bakış açısı sunmakla da ilintilidir. Tüm bunları yaratabilmek için ise; iyi oluşturulmuş bir iletişim ağı, güvenilir kaynaklar ve sağlam bir simgesel sermayeye sahip olmak şarttır. Duygusal emeğin yoğunluğu hiç azalmamalı aksine sürekli olarak artmalıdır.

Bizim meslekte bir tabir vardır; atlamak-atlatmak diye. Atlamak senin zayıflığınla yani dikkatsizliğin, özen göstermediğin için. Bir de atlatmak; öyle bir iş yapıp, kimsenin yapmadığını yapmak ve fark yaratmak ve onları atlatmak...Ajansların her yere geçtiği haberler vardır, sen onun üstünden farklı bir şey daha görebilirsen, yapabilirsen fark yaratarsın. Orada yaratıcılık, tecrübe kapasitesi bilgi birikimi, kaynaklara erişim gibi şeyler devreye giriyor. Rutin dediğimiz şeyden özel bir şey çıkarmalısın. Ben 20 küsur yıldır varım. Hep tartışılan ve bundan sonra da hep tartışılacak bir şey (Dilara, 45, Temsilci).

Stajyerken gece muhabirliği ile başladığı gazetecilik hayatına, politika ve ardından Başbakanlık muhabiri olarak devam eden Irmak (45, Temsilci), özellikle çocuğunun olması ile birlikte hızlı ve acımasız iş temposunda hem çocuğunu hem de ailesini ihmal ettiğinden söz etmektedir. Bugün bir başka köklü gazetenin temsilcisi olarak hem gazetede hem de televizyonda çalışmaktadır. Kafa karışıklığı, yorgunluk, fiziki yıpranma ile evdeki sorumlulukların, zorunlulukların sıkıştırdığı benliğini farkında olmasına, çocuğuna, ailesine sevgi, ilgi vermenin dahi kısıtlanmasından ötürü derin izler almasına karşın mesleğini bırakmayı aklının ucundan bile geçirmemiştir. “Başkalarının hayatını yaşadım ve yaşıyorum” diyen Irmak'ın bir gazeteci olarak uzun yıllardır her gelen hükümetle kendi ağırlığını artırarak, varlığını piyasada parlatarak ilişkilene biçimi olumsuz deneyimlerini, her daim zorunlu olan olumlu bir bakış açısı ile hazmederek

mesleki yaşamına devam etmekte ve aldığı yaraları öğrenme, gelişme ve ilerleme fırsatı olarak dönüştürdüğünü sezdirmektedir. Çünkü, özellikle bu kadar dinamik olan politik ilişkilere bağlı dikey tekelleşen holdinglerin bünyesinde bulunan medya kuruluşları elbetteki yalnızca ve doğrudan ekonomik çıkar peşinde iken bile dönemin egemen iktidarının siyasi propaganda anlamında olumsuz, muhalif bir imajını yansıtanlar olarak var olmak istememektedirler. Özellikle köşe başlarında bulunan etkili birer kamusal figür olan gazetecilerin de özgür basın ilkesi ile hareket edemedikleri ve sıkıştıkları aşıkardır. Görünür ve kamuoyu nezdinde tanınan, bilinen, dinlenen gazetecilerin gündeme ilişkin görüşlerinin mutlaka derin bir entelektüel arka plana ihtiyaçları olduğundan, Irmak kültürel sermayesi açısından her daim kendini güçlendirdiğinden söz etmiştir. Ayrıca, başkalarının hayat hikâyelerini, acılarını gören, olaylara birebir tanıklık eden Irmak kaygı bozukluğundan da söz etmektedir. Sara Ahmed (2015), acıyı tanımlarken, malumun ilanı gibi görünürken hepimiz kendi acımızı tanıyoruz, içimizi yakıyor, acı deneyimi, hatta acının acı olduğunun kabulü duyular ve diğer his durumları arasında karmaşık ilişki şekilleri içerir demiştir. Bu bağlamda, Irmak acıya tanıklık ederken, başkalarının yaşamlarını yaşarken ve kendini ihmal ederken de kaygı ile karışık bir empati yaparak karmaşık duygular yaşadığından söz etmiştir.

Çok şey. Şöyle çok şey verdim: Başbakanlık muhabirliği dediğin şey, bir dönem sabahın köründen gecenin bir körüne kadar sürekli sokakta olup çalışmaktı. Dolayısıyla, Ecevit'in evinin önünde, hastanede olduğu zamanlar falan, saat mefhumu yok. Zaten işin saat mefhumu yok. Ecevit olmasa, tövbe yarabbim deprem oluyor, çekiyorsun gidiyorsun 1 gün yoksun. Ondan sonra uçak düşüyor, gecenin bir köründe, uyandırılıyorsun gidiyorsun. Yani, bir defa insanlar seninle program yapamıyorlar. Dolayısıyla eşimle bu akşam yemek yiyeceğim, 10 gün sonra uçak bileti alayım, tatile gideyim işleri komple yalan. Hiçbirini ben hiçbir zaman yapamadım. Nil'e tabii ki çalışan ve çok yoğun çalışan bir anne olarak az zaman diliminde daha kaliteli zaman ayırmaya çalıştım... Yani baktığımda böyle aslında. Başkalarının hayatlarını yaşadım. Hiç mi kendi hayatını yaşamadın diyeceksin. Tabii ki yaşadım yani o da haksızlık ama işte ne bileyim bir öğretmen 2/4 başkasının hayatını yaşıyorsa, ben 3/4 yaşadım. Biri 1/4 yaşıyorsa ben 3/4 yaşadım. Bazen mesela hangi şehirde olduğumu bile karıştırdım bir dönem, boşu boşuna eve kira ödüyormuşum gibi gelirdi bana. Üç tane ülke gezilmiş, dördüncüsüne gelinmiş, oda numaralarını karıştırıyorsun, sabah uyandığında hangi ülkedeyim falan diye düşünüyorsun. Evde yani çok okuyorsun, çok okumak zorundasın. Çok okumak diye bir şey yok aslında her gazeteci çok okumuyor. Çok okuyorsun, kafanı sürekli karıştırıyorsun. Ölümleri biliyorsun, hastalıkları biliyorsun netice itibarıyla de kaygı bozukluğu tavan yapıyor (Irmak, 45, Temsilci).

Irmak, sektörün dinamikleri gereği saat, hastalık mefhumu olmadan çalışması gerekliliğini kabullendiğini ancak bu kabullenmenin fiziki bünyesi tarafından da

reddedildiğini anlattığı anısında, panik atağının nasıl ortaya çıktığından söz etmiştir. Bu, tam yol almaya başlarken ve emin adımlarla ilerlerken yerini kaybetme endişesi ile eşleşmektedir. Konumunuzun belirsizliği ve önceden kestirilemezliği işverenin önceliklerine bel bağlamamız düşüncesiyle çok daha fazla endişe uyandırır (Botton, 2020: 112). Botton'un bu sözleri, Irmak'ın doğrudan iktidar ve siyasetle eşlenen konumundan bakıldığında tedbirli, dikkatli ve sabırlı bir yolda olması gerekliliğini de açıklamaktadır.

Nil 3 yaşındayken şöyle çalışıyordum ben: haftanın 2 veya 3 günü canlı yayın yapıyordum ben Ç TV'de. O kadar çok program yaptım ki, hatırlamıyorum adını, değişti habire. Sabah 8'de temsilciliğe işe gidiyordum, haftanın 3 günü de saat 12'de çıkıyordum ofisten. İııı yani yan binamda, aynı binamda yan komşum da annemdi, öyle bir rahatlığım vardı ama eşşek gibi çalışıyordum. Bu arada biraz coca-cola, kahve ve sigarayı fazla kaçırmışım, bir akşam bu arada da tabii, tam da o yaşlarda oluyor genelde anneler de çıkıyor bu panik atak. Ve sürekli şehir dışına, yurt dışına çıkıyorum o şeyle birlikte geldi, uçak korkusu ile birlikte geldi. Eyvahl bana birşey olacak Nil tek başına kalacak. Yatakta ben bayılıyordum, ne olduğunu da anlamadım bir 15- 20 dakika. Nefessiz kaldım bilmem ne, annemi çağırdım. Fakat geçti falan. Ertesi sabah ofiste bunu anlatırken o krizi tekrar yaşadım. Ondan sonra J Hastanesi Kalp Bölümü işte 2 gün holterler takıldı bilmem ne, misss tertemiz. Kalp doktorunun yanında bir hanım vardı, psikiyatrist. Ondan sonra panik atak, yani kalp doktoru zaten bir uzaylıydı, niye bu işi yapıyorsundan başladı, bu kadar stres çekilir miyle devam etti. Ben tv izlemiyordum dedi. Hocam dedim yani(gülüyor) benim işim bu (Irmak, 45, Temsilci).

Gaye (45, Temsilci) de medya sektörüne muhabirlik ile başlayıp, ancak 40'lı yaşlarında yöneticilik koltuğuna oturduğundan bahsetmiştir. Yöneticilik yapmak istemediğini ancak tecrübesinin artması ve gelinecek mevkilerin tükenmesi, fiziksel olarak sokakta, dışarıda çalışmanın artık daha zor gelmesi sebebiyle zor da olsa yöneticiliği tercih etmiştir. Gaye de Dilara gibi fark yaratmanın gazetecilikte başat ilke olduğundan söz etmiştir. Fark yaratmaya çalışırken daha çok çalışmak, kendine her anlamda daha fazla yatırım yapmaya çalışmak kaçınılmazdır. Fark yaratmak, daha çok bilmek, daha çok görmek, analiz yeteneği, dile hakimiyet ile daha fazla kaynağa erişebilmek ile eşleşmektedir.

Ben muhabirlik yaptım daha önce, hiç yöneticilik yapmadım bu yaşıma kadar. Geçen gün bir arkadaşıyla konuşuyorduk; yöneticileri hiç kimsenin sevmemesi normal biz dahil diye. Yani yöneticilik yapmadım, hep çok çalışan ve direkt üreten her zaman mümkün olandan fazla çalışan birisi oldum. Yöneticilerimle de aram aslında çoğunlukla iyi olmuştur. Çok çalıştığım için. Ama biraz agresif bir çalışan olabilirim; hakkımı yedirtmemişimdir. Yani, hak ettiğimi düşündüğüm bir şey varsa onu almak için falan hiç geri durmamışım ve bu şekilde kaç yıl çalıştım işte. Ben yöneticilik yapmayı da aslında istemezdim. Ama çalıştığım sektör beni mecbur kıldı... Yani gazetecilik bireysel bir iş aslında, kendi adınızla, kendi imzanızla bir iş yaptığınız için tanınıyorsunuz, biliniyorsunuz, transfer oluyorsunuz.

Sizi tatmin eden de o çünkü, gazetecilikte aldığın maaş hiçbir zaman emeğinin karşılığı değil. Seni tatmin eden şey bir işin altına imza atmak. O yüzden yöneticilik hele de televizyonda ekrana çıkmıyorsan eğer çok avantajlı bir şey değil. Dünyada yaşlı muhabirler de var, biz de öyle değil. Bir noktada mecbur kalıyorsun, sokakta çalışmayı bırakmak zorundasın. Nitekim ben de öyle yapmak zorunda kaldım, yoksa tercih etmezdim elbette (Gaye, 45, Temsilci).

Kariyerinde ilerlemek adına yapılan fedakarlıklar yukarıda da belirttiğim üzere daha çok çocuktan, aileden, kendinden alınan zaman, anlar olmaktadır. Gaye rekabet bölümünde de bahsi geçtiği üzere çok hırslı ve başarı odaklı oluşundan ötürü göz önünde olmayı, görülmeyi ve takdir edilmeyi öncelediği için gayretinden, sabrından vazgeçmemiştir. Çünkü, Gaye'nin bir önceki bölümdeki başarı hırsı, gözlendiğini bilerek takdir ve saygı görme isteği varlığını korumak adına yılmazdır. Botton'un ifade ettiği gibi, başarısızlığın, etrafımızdaki insanlar tarafından sert ve acımasızca eleştirileceği ve yorumlanacağı bilinci olmasaydı yaşamda başarısız olma korkusu şimdi olduğu kadar yakıcı olmazdı (2020:175).

Tabii çok, çok. Halen de. Her olduğun yerde en düşük maaşla girdiğim her yerde yüksek maaşlarla çıktım, arada iyileşmeler aldım, hani primler aldım. Niye? Çünkü, özveride bunun bir parçası tabii ki. Kişisel alanından özveride bulunuyorsun, kişisel dinlenme anından, aileden, bayramlardan, şeylerden. Hani umursamıyorsun ki, varlığını ve pozisyonunu hem korumak hem geliştirmek için. Kolay bir şey değil, kişisel alanından. Bu işi bırakmayı düşündüğüm zamanlar olmuş olabilir ama gelgitli, çok yorulduğum böyle para kazanamadığımı düşündüğüm, haksızlığa uğradığımı düşündüğüm zamanlar ama ciddi bir şey olmadı. Yani, en son bir iki sene öncesine kadar gerçekten bırakmayı hiç düşünmemiştim (Gaye, 45, Temsilci).

Alain de Botton'un (2020) sözünü ettiği bu yakıcılığın tesiri, hele ki sermayesini kendisi de az bulan ve ekonomik, eğitim sermayesi açısından daha alt sınıftan gelen kadınlar için çok daha büyüktür. Talya (52, Bölge Direktörü) da bu hissi yaşadığından ve çok ciddi şekilde rekabet etmek durumunda kaldığından söz etmektedir. Başarılı olmanın, daha üst pozisyonu hedeflemenin ötekiler tarafından baltalandığını, hırsının hor görüldüğünü ve hatta "ruhunuza, gururunuzla tecavüz" edildiğinden bahsetmektedir. Kendini ötekinin gözünden görüp, eksikliklerini, açıklarını kapamaya çalışmak oldukça acı verici gözükmektedir. Talya'nın iş arkadaşının sevilme isteğinden bahsetmesinden, sevilmenin taltif edilme, görülme ile eşleştiğinden bahsettiği anlaşılmıştır.

Çok acı... İki haftadır onu anlatıyorum, bu işin zorluklarını. Eee sizi sevmiyorlar, artık sevilen bir insan olmuyorsunuz ve sizin statünüz ve pozisyonunuza hırs duyan kadını erkeği, hiç fark etmez. Cinsiyet yok burada. Çok ruhunuza tecavüz ediyorlar, gururunuz tecavüz ediyorlar. Bunu nasıl durabiliyorsanız ya yıkılıyorsunuz ya da yıkılmıyorsunuz. Ben yıkılmadım çünkü, o disleksinin bana en büyük faydası öğrenme güçlüğü yaşayan hiç kimsenin kariyer sahibi olamadığı önyargısı...Ben de iki ayrımcılık var. Bir dinen (*Hristiyan olduğundan söz ediyor*) ötekiyim ve diğeri de dislektik oluşum; maalesef bunlar benim kalkanlarımı oluşturan şeyler. Hiç yılmadım. Her yerde, herkes yapıyor bunu. O ana kadar aynı statüdesiniz ve yönetim birisini seçiyor. Sizi seçiyor. Beni seçtiği anda öbürü artık benim düşmanım (Talya, 52, Bölge Direktörü).

Statünün, öz sevgiyle göz ardı edilemez bir ilişkisi vardır. Statü, başkalarının sevgisi kadar, kendimize duyduğumuz sevginin de garantörü gibi işlev görerek aşağılanma ve hor görülme ihtimalini azaltır; kırılabilirliği mümkün olduğu kadar bastırmamıza yardımcı olur. Kırılmazlık anlatısıyla iş birliği burada başlar. Yüksek statü sahibi insanların Öteki'lerden gördükleri sevgi ve beğeni, onları varsayılan bir kırılmazlıkla donatır; kırılabilirliğe dair her şeyi onlardan uzak tutar. Elbette bu yalnızca optik bir yanılsamadır. Sevgi ya da öz sevgi, toplumsal statüyle ne kadar çok ilişkilendirilirse, kırılabilirlik o kadar çok artar (Hakverdi, 2021:105). Hakverdi'nin bu sözleri kadınların neden ve ne amaçla bu kadar hırslandığını ve neden yaşama tutunmanın bir yolu olarak başarıyı seçtiklerini de anlatmaktadır. Kırılabilirliklerini örterken, sevilme, kendini sevme arzuları ağır basmış ve direngenlikleri adeta coşmuştur. Ancak rekabette de fark yaratmanın yollarını aramak elzemdir. Bu fark, tüm kadınların anlatılarında olduğu gibi diğerlerinin yapamadığını yapabilmektir.

M Mağazası'ndan örnek vereyim. Ben işe başladığımda çalışmakta olan bir satış elemanı arkadaşım vardı. O daha eskiydi, ikimiz de satış yapıyorduk. Patronumuz benim ismimi vermiş şirkete. Onun ismini vermediği ve benim ismimi verdiği için inanılmaz değişti, inanılmaz! Eeee, beraber oturup yemek yiyip dertleştiğim insan, beni sanki başka biri gibi gör, sanki dışarıdan bir yönetici getirmiş gibi düşman belledi beni, sevmedi. O da sevgi istiyordu. Senin ne özelliğin var dedi. O mesaisi bittiğinde gidiyordu, ben gitmiyordum devam ediyordum çalışmaya. Benim üstüme vazife olmayan şeyleri bile öğrenmek için çabalıyordum. O nasıl oluyor, bu nasıl oluyor, onu niye yaptınız, bu neden böyle oldu, sorguluyordum hep, öğrenmek için çabalıyordum. Ne kadar çok şey öğrenirseniz, siz aslında kendinize yatırım yapıyorsunuz. Patron ya da genel müdür sizin bu özelliğinizi görüp de takdir ederse, size bir yere getirirse ne ala. Yapmıyorsa o her zaman şans size gülmüyor demek (Talya, 52, Bölge Müdürü).

Yeterli olduğunu ispat etmek, eksikliklerini kapatmak için yoğun çaba göstermenin tamamen kendi sorumluluğunda olması görüşmecilerimin anlatılarında belirgindir. Sennett ve Cobb (2017) emekçilerin sonsuz bir yeterlilik fırsatı olduğunu reddettiği ancak

sınıfa ilişkin kurumların onları “eğer ben çarkın bir parçası olmaktan kurtulamıyorsam, güçlerimi yeterince geliştirmedimdir” fikrini hayata geçirmeye zorladıklarını iddia etmişlerdir. Bu bağlamda çalışanların da yarışmasını, kendini daha ileriye taşımak için kuruma katma değer sunmaları gerekliliğini vurgularlar. Kurumlar kendi değerlerini yükselteceğine inandıkları, duygusal emeğini yerli yerince kullandığını gözlemlediği çalışanlarını eğitimlere bir fırsat sunarcasına gönderip, desteklemektedirler. Talya (52, Bölge Müdürü), başarısını ispat ettikten sonra, kendi yöneticileri tarafından görülen emeğinin karşılığı olarak Amerika’ya giderek ödülünü almıştır. Çalıştığı firmanın bir kısmını satın alan Amerikalı iş partneri tarafından disiplini, iş bilirliliği, çalışkanlığı sebebiyle övülüp, beğenilmesi de her ne kadar kendi patronu ona bu payeyi ve mevkiyi vermese de kariyerinde yöneticilik yolunu açmıştır. Çalışkanlığının ve yeteneğinin görülmesi kendini kanıtlamasına sebep olmuş ve ruhunu okşamış, kendini test edebilme ve potansiyelini görebilme imkânı vermiştir Talya’ya. Talya diğer görüşmecilerim gibi mesai kavramı olmadan kendini detaylar denizinde farklı konularda da geliştirerek yılmadan çalışmaya devam etmiştir.

Mağaza Müdür yardımcısıyım. Çok başarılı bir ay geçirmiştım. O zaman isim hakkını daha almamıştı daha NW (çalıştığı şirketi satın alan mevcut şirket). Süreç şöyleydi, Amerikalılar size denetliyor, başarılıysanız isim haklarınızı veriyorlar. Amerikalılar Türkiye’ye gelmişti, denetimden geçtik, isim hakkını aldık. Ben de başarılı bir sene geçirdiğim için patron bana ödül verdi ve beni Amerika’ya gönderdi ve o senenin koleksiyon seçimini sen yap dedi bana. Ama dedi bir daha gitmeyeceksin dedi. Tamam dedim, NY’ya gittim, koleksiyonu seçtim, siparişleri verdim. Ama orada NW’in genel müdürü beni CEO ve direktörümle beraber beni yemeğe davet etti. Ağustos’ta İstanbul’a geleceğim ve o zaman kadar İngilizce öğreneceksin dedi. Ve o gece hayatımın en kötü gecesiydi (kalkkaha atıyor). Bilse ki ben, dünya kadar para verdim ve İngilizce öğrenmek için ölüyorum zaten... ve hakikaten Ağustos’ta İstanbul’a geldi. Bir gün telefonum çaldı ve patronum beni şirkete çağırdı. Aynen şunu söyledi “Ben yapmadım, Amerikalılar seni tüm mağazaların koordinatörü yaptılar, çünkü, sen orada öyle bir çalışmışsın ki ve adamı çok etkilemişsin. Adam bu kadını elinin altında bütün mağazalara yer var demiş. Ben evime gitmedim, sabah saat:8.30’da işe gidiyordum, gece 12.00’de dönüyordum (Talya, 52, Bölge Direktörü).

Yönetici desteğinin ve kurumsal performans setlerinin önemine vurgu yapan Hale (57, Yönetim Kurulu Başkanı) ise kendisinin gençlik dönemlerinde bugün olduğu gibi insan kaynakları sistemlerinin olmadığından bahsetmiştir. Bu eksikliğin de birey olarak yöneticilerin görevleri olan stratejik yönlendirilme yapılmadığından çalışan olarak o ve

arkadaşlarını yalnız bıraktığını anlatırken, yönlendirme olmaksızın ilerlemenin güçlüğünden şikâyet etmiştir.

Yani çok fazla önümü açan yöneticim olmadı. Olduğu konular oldu ama yani o zamanlar insan kaynakları şimdiki gibi bir bilim değildi yani motivasyonmuş, kariyer planlama imiş, bunlar yoktu yani. Biz kendi kendimize her birşeyi koşturup yapardık. Yani, yönetici oturup ta bize strateji oluşturmazdı. İşte stratejinin içinde işte şu şu benim gelişim programlarımı sen şurada iyisin şurada zayıfsın bilmem ne gibi o tür şeyler yapılmazdı...Gün geldi çocuklarımı ihmal ettim. İş seyahatlerim çok yoğun oldu zamanında, şantiyelere çok gittim geldim. Yani, bir şantiyenin bütçesini yapabilmem için o şantiyeyi görmem ve oradaki insanlarla birlikte olmayı düşünüyorsun. Uzaktan da yapılabilirdi belki ama o zaman gitmeyi tercih ettim. O zaman da tabii çocukları ihmal etmiş oluyorsunuz (Hale, 57, Yönetim Kurulu Başkanı).

Tek başına yol bulmaya çalışmak, eylemlerinden doğrudan sorumlu olmayı da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, kendi yolunu bulmaya çalışırken aradığı başarıyı, çok çalışarak ve hiçbir detay kaçırmadan sıkı takipçi olarak sağladığının altını çizmiştir. Ve pek tabii tüm bunları yaparken, onun da içindeki yaranın çocuklarını ihmal etmek olması yadırganacak bir sonuç olmamıştır.

Görüşmecilerim arasında yönetici olma yolundaki vizyonunu ve neyi neden yaptığını çok net biçimde tanımlayan kişilerden biri Sevgi'dir. Sevgi (52, Kurucu Ortak), yurt dışında farklı danışmanlık firmalarında çalışmasından sonraki dönemde Türkiye'ye orta düzey yönetici olarak gelmiştir. Herhangi bir yönetici olarak yükselmek yerine, seçici biçimde değişime odaklanan bir yönetici ve lider olma hedefi olduğunu belirtmiştir. Eleştirel gözle kendisinin değil kurumun eksiklerini görüp, işin ve olayların dönüşümüne katkı vermek istediğini söylemiştir. Yapan-takip eden ve liderlik edenler arasından onu ayrı tutan şeyin liderlik özelliği olduğunu, öngörü, fikir üretme yeteneğinin epeyce gelişmiş belirtmiştir. Ancak, Türk kültüründe yetişen kişilerin onun "lider" özelliklerini yadırgamasından dolayı zaman zaman "doer" yani icra eden kişi olarak harekete geçmekten gocunmadığının da altını çizmiştir. İşleri mühendislik becerisi olarak nitelendirdiği, yapı ve altyapı oluşturma, sistem kurgulama özelliği ile fark yarattığından bu özelliklerinden ötürü yönetici koltuğunu hak ettiğini anlatmıştır.

Danışmanlıkta da aynı şekilde çok büyük şirketlerle çalışma imkânı buldum. Yönelimi bu şekilde yaptım. Her zaman hedefim idareci, lider konumuna gelip bir noktada değer yaratabilmek, dönüştürebilmek üzerine oldu. En baştan beri. Ben Z Bank'a girdiğimde

memur olmayı kabul ettim. Benim orada gördüğüm en sınırlı açı şube müdürlüğü koltuğuydu. Gider o koltukta otururdum, istemedim. 3 tip kişilik vardır. Follower, doer, leader. Ben takip etmek istemedim kimseyi. Her zaman bir çizgiyi çekebilecek kadar görüş ve yorum geliştirebileceğimi gördüm. Doer da olmak istemedim. Üstelik doer olmama rağmen. Bazen fikirleri öne atıp, kimse yapamayınca doer da oldum aynı zamanda ama doer çerçevesinde kalmak istemedim. Dolayısıyla hep fikir üreten, fikir geliştiren, bir fikir etrafında insanları harekete geçiren, dönüşüm isteyen bir yapım vardı. Bunu küçük yaşında okul sıralarında fark ettim. Öğretmen bir şeyi verirken ben hep ‘bunu niye böyle vermiyorsunuz’ diye düşündüm. Yani hep niye böyle diye düşündüm. Olan olduğu gibi kabul edememe, sürekli bir engineer etme durumu vardı bende. Şirketler de bu işe yarıyor, engineer etme arzusu değiştirebilecek, görüş, iştah ve bunun peşine takılan içten yanmalı motor gibi sürekli o motive sonuçta bir yönetici koltuğuna getiriyor. Onu hep hayal ediyordum, bir şeyleri değiştireyim (Sevgi, 52, Kurucu Ortak).

Değişime ihtiyaç olan alanların tespiti, yeniden planlanması ve dönüşümü çoğu zaman acı verici süreçlerden oluşmaktadır. Sevgi (52, Kurucu Ortak) bu tip görevlere talip oldukça, mücadeleci kişiliği, samimi bir biçimde çabalaması ile, yaptığı her işin etkisi ve sonucu olumlu olsun istemektedir. Rekabete açık olmasına karşın adil bir oyun alanına girmedini ve açık hedef olduğunu söylemek yerindedir.

Yurtdışında 5 milyar dolar karı olan 47 bin kişilik bir yerde bu çekleri niye böyle yapıyorsun şöyle yap dedim, bu ne anlamsız vs dedim. Oraya buraya el attım, sonra beni head office’ten keşfettiler. Beni keşfetme yolculukları, o reengineered mindedness’in onların beni 47 bin kişiden seçip 12 kişilik danışman kadrosuna alma yolculuğunu başlattı. Normalde Türkler ayrımcılığa maruz kalıyor kalıpları var. Böyle bir kalıp yok hayat samimi bir şekilde çabalayan insanı öne çıkarıyor. Politik bir kavgan yok, işinle oradasın. Bu yurtdışında çok işe yaradı. Çok güzel bir yere çok hızlı bir zamanda geldi. Türkiye’de de bu beni üst noktalara getirdi ama bunu yaparken verdiğim savaş, politik savaşlar insanların menfaat savaşları, koltuk savaşları, statükoculuk, seni ezip aşağı çekmeleri bunlar bende şöyle bir tabirim vardır... ben sonradan çok iyi olduğum dört büyük şirketin CEO’suna dedim ki, ‘üzerime bakın 8 ay boyunca attığınız tırnakların izi var’. Çok acıttılar, sonra özür dilediler ve bugün çok iyi arkadaş olduk. Bu beni iyi yerlere getirdi ülkemde de dışarıda da fakat bunu yaparken yansımaları çok hırpalanmak oldu. Bir dönüşüme ikna etmek için örselenme payı yüksek oldu, gece uykusuzluklar yüksek oldu. Ruh böyle olunca yılmıyorsun (Sevgi, 52, Kurucu Ortak).

Sevgi’nin “atılan tırnak izleri” olarak tabir ettiği yaranmalar, hırpalanmalar, uykusuzluklar ve nihayetinde diğer görüşmecilerin ifadelerinde yer aldığı gibi ışık aldıkça sızlayan yaralar ve bu yaraların hatırlattıkları, acıya tekabül eden duygu hissi ile kadınların daha da güçlendiği, dirençlerinin arttığı gözlenmiştir. Tam da bu noktada, Sevgi’nin yılmayan ruhuna ithafen; Sara Ahmed’in (2015), duygusal ve fiziksel yaralar dahil olmak üzere, yara izlerimiz ile olan ilişkimizi yeniden düşünebileceğimizi söylediği metin daha da billurlaşmaktadır. Ahmed’e göre;

İyi bir yara görülmesi zor olandır. Cerrahların dikiş atma becerileri ile ten neredeyse yaralanmadan önceki gibi görünmektedir. Yara izi bize yaralanmayı hatırlatmadığı için yaralanmanın hiç meydana gelmemiş olduğu kurgusuna tutunabiliriz. Ama belki de bu gerçekliğe meydan okumalıyız. İyi bir yara izi göze batandır, ten üzerindeki yumrulu bir göstergedir. Ama yara izi yaralanmanın, incinmenin bir göstergesidir: İyi bir yara izi iyileşmeye neden olur, hatta üzerini örter, ama bu örtü bedenimizi nasıl şekillendirdiğini hatırlatarak yarayı her zaman teşhir eder. Bedenlerimiz yaralarıyla şekillenmiştir; yara izleri şimdi iyileşme ya da dikilme sürecinde olmaya devam eden bu yaralanmaların kalıntılarıdır. Bu tarz bir iyi yara izi adaletsizliğin ortadan kalkmasının incinmenin üzerinin örtülmesiyle ilgili olamayacağını hatırlatır. Bu yaralar adaletsizliğin sonuçları ve kendi bedenlerimiz ile öteki bedenler arasındaki adil olmayan bir temasın izleridir. Yani "adil duygular" geçmiş incinmelerin şimdiki zamandaki izleri olarak yüzeye çıkan yaraların üzerini örtmek yerine onlar üzerinden ve onlarla birlikte işler (Ahmed, 2015:252).

Normlara uyumlu olan irade terbiyelerini yapmayı başarmış ve uğradıkları haksızlıkları, acıları, ayrımcılıkları göğüslemiş zaman zaman bunlara karşı çıkmış ancak doğru bildikleri yollarından şaşmayarak çalışmaya, gelişmeye devam eden görüşmecilerimin hayata ve yaşadıklarına dair farkındalıkları oldukça yüksektir. Bu farkındalık tam da Sara Ahmed'in *Willful Subjects*²⁹ isimli kitabında, iradeyi tanımlamasını anımsatmıştır. Ona göre, irade kavramının bir yetki olup olmadığını varsaysak da irade dili niyet dilidir: Bir fiil olarak irade, bize söz verme yeteneği kadar, sözleri bozma olanağı da tanımaktadır (Ahmed, 2014:32). Bu bağlamda, görüşmecilerimin iradeleri yalnızca kör bir inatlaşma, karşı çıkma odaklı değil "direngenlik" içeren bir sağduyu, sağlam niyet, olanaklı bir sebat ile yılmazlıkla vücut bulmaktadır.

Görüşmecilerimin anlatıları ışığında netleşen şey, 1940'da Winston Churchill İngiliz halkına zafer için ne vaat ettiyse, neoliberalizm de kadınlara aynısını yani "kan, ter, acı, gözyaşını vaat ettiği'dir. Kadınların, neoliberalizmin vaadini yerine getirmeleri, onların bu vaat ile bağını kuran bazen iş dışında hiçbir bağı olmayan yabancılar, bazen ise ebeveynlerinin aracılığı ile gerçekleşmiştir. Zafere ulaşmak isteyen, başarılı, görünür, saygı gören, yaptığı iş ile iz bırakmaya kararlı kadınlar, bu gerçeği göğüslemiş,

²⁹ Sara Ahmed'in "Willful Subjects" (2014) isimli kitabının Türkçe'ye "İnatçı Özneler" olarak çevrildiğini gördüğümde başlığın "Direngen Özneler" ile çevrilmesinin daha doğru olacağını düşünmüştüm. Direngenlik sözcüğü benim için istekleri, niyetleri ve normları harmanlayan bir iradeyi tasvirlemekte, kör bir inattan azade bilinçli, iradi ve net bir biçimde kendi öznelliğine zarar vermeyecek bir duruşu da anlatmaktadır. Ancak, Sara Ahmed'in anlatmak istediği inat da kör bir inattan ziyade, bilinçli ve tarihi olan bir durumdur.

hazmetmiş ve kabullenmiş, daha da direngen hale gelip kuvvetlenerek yollarına devam etmişlerdir. Kırılğan olsalar da bunu kırılmazlık illüzyonu ile acı çekerek ve bu acıyı kabullenmiş bir biçimde, erdemli bir yolda ilerlediklerini söylemek pek de yanlış olmaz.

Duygunun zamanı her zaman geçmişle ve geçmişin nasıl yapıştığıyla alakalı değildir. Duygular, ötekilere karşı farklı yönelimler içermeleri yoluyla geleceğe de açılır (Ahmed, 2015:253). Duygularını kullanarak yaptıkları işi anlamlı kılmaya çalışan ama yine hissettikleri ile yaralı, bereli, kan ter içinde de olsa istedikleri o yere, yönetici koltuğuna oturmayı başarmış 21 görüşmecim, iktidar sahipleri olarak güçlerini nasıl kullanmaktadırlar, sahip oldukları güç ile yaşamlarını veya başkalarının yaşantılarını nasıl dönüştürmektedirler? Kim oldukları, neler yaptıkları değişmiş midir? Asıl karmaşa alanı, yanıtlanması gereken büyük soru, Hakverdi'nin (2021) söylediği gibi Ötekilerle iş birliği ile kırılğanlık düzeyleri onlarla nerelere, nasıl yolculuk etmektedir? Güçlendiklerinde, güç ile neler yapmaktadırlar? Yaralarını görünmez hale getirip mükemmel bir ten görmek midir tercihleri, yoksa yaralarına, duygularına bakarak nereye gittiklerini, nereden geldiklerini hatırlayarak yola devam etmek mi?

3.3.2. Kulübe Hoş Geldiniz!

*“Erkekler için ayrılmış bu kapalı dünyada,
güç ölümcül bir koreografi gibi devredilir ve sürdürülür.
Erkekler kulübü geçmişin bir kurumu değil,
çok yaşlı, her yere uzanan bir yapıdır:
Devlet, ordu, üniversite, kardeşlikler, şirketler...
ve liste uzayıp gidiyor”
(Martine Delvaux, 2019)*

Le boys club

Yöneticilik, sürekli olarak geleceği düşünürken, şimdiki anı atlamadan, geçmiş unutmadan, en küçük bir detayı bile gözden kaçırmadan, birlikte çalıştığın herkese kulak vererek yapılabilecek kadar kolay bir iş değildir. Bir işletme akademisyeni olan Peter Druckner (1997:76), yönetimin ne bir sanat ne de bir bilim olarak görülebileceğini belirtirken, yönetim eyleminin yalnızca iyi bir uygulama olabileceğinin altını çizmektedir. Tıp alanında bir doktor insanların zarar görmemesi üzerine koruyucu tedbirler alınması için çaba sarf etse de bir birey hasta olduğunda ilk hedefi onu iyileştirip,

hayatta kalmasını sağlamaktır. Druckner, aynı hedefin yönetici için de geçerli olduğunu söylemektedir. Yönetimin amacı derli toplu, riskten korunan, sağlıklı ve sürekli ilerlemeye bağlı bir uygulama oluşturmak, bu sayede vizyonu ve misyonu doğrultusunda özellikle kar odaklı, değer yaratan çalışmalarda liderlik etmek, görevleri doğru insanlara delege ederek sürekli bir başarıya sahip olmaya çalışmaktır. Druckner'a göre, yönetici bunu yaparken hem sert ve hem de yumuşak kuvvetleri aynı anda kullanabilme becerisine sahip olmalı ve dengeyi sağlamalıdır (1997:76). Yüzyıllardır icra edilen bu uygulamanın, rasyonalitenin tek taşıyıcısı erkeklere mal edilmesi ve egemen iktidara yaslanan gücün derindeki kullanımının halen bir grup erkeğe ait olduğu gerçeği değişmese de artık işler farklılaşmıştır. Bu farklılaşma kadınların kendi mücadelelerine aitken asıl paye, feminizm ve kadın hareketine verilmeliyken, neoliberalizm belirli şartlar öne sürerek özgürlük, seçim, meritokrasi kozlarını kullanarak rol çalmaktadır. 1938 senesinde, on yıl sonra Mont Pelerin Cemiyeti adını alacak oluşumun siyasal-düşünsel temellerini atan araştırmacıların toplandığı Walter Lippman Kolokyumu'nda ortaya atılmasıyla neoliberalizm kavramı şekillenmeye başlamıştır (Brown, 2021: 28). Neoliberalizm Foucault'ya (referans) göre, liberalizmin yeniden programlanmasıdır. Wendy Brown (2021), "kurucu metinlerde nadiren bahsi geçse de beyaz ve erkek üstünlüğü neoliberal piyasalar ve ahlak projesine cuk oturdu" demektedir. Ona göre, bir tarafta, kuralsızlaşmış piyasalar tarihsel olarak üretilen toplumsal iktidarları ve katmanlaşmayı gidermeye değil yeniden üretmeye meyletmektedir (Brown, 2021:25). Bunu en çok da toplumsal cinsiyet, iş bölümü, istihdam ve bağlı olarak sınıf üzerinden yapan neoliberalizmin artık erkeklerden azade başka oyunculara, kadınlara da ihtiyacı vardır. Kadınları da meritokratik bir felsefe ile girişken ve üretken özne ilan ederek, zafer vaadiyle mükemmel ve makbul bir kadın olmaları için cezbetmektedir. Bu sürecin ilk aşamasında kan, ter, gözyaşı, acı çekme koşulları varken, ikinci aşamada sınıf olarak yükselme, saygı, statü, takdir, prestij vaad ederek kadınlara da güç, kuvvet ve özgürlük vermeyi taahhüt etmektedir. Ancak vaad edilenlerin muhafaza edilmesinde de ilk aşamadaki gibi kan, ter, acı ve gözyaşı kaçınılmazdır. Kadınlar artık yalnızca kendilerinden, çocuklarından ve ailelerinden sorumlu değil hiç tanımadığı bambaşka insanların eylemlerinden, eksikliklerinden, hatalarından da mesul olma durumundadırlar.

Bir önceki bölümde görüşmecilerimin anlatıları çerçevesinde varmak istedikleri bir sonraki durağın yöneticilik olduğu söylenemez ancak üç kişi haricinde tamamının hedefi hayatının belirli bir döneminde yönetici olmaktır. Yetersizlik ve eksiklik hissinin nihayetinde son bulacağı ümidi, güvenli bir alan, kurtarılmış bir bölge gibi görülen, gücün özgürce kullanılabilirdiği, başkalarının yapamadığı mükemmellikte iyi işler, sağlıklı ilişkilerin tesisinin sağlanabileceği demokratik, bağımsız, özgür bir ayrıcalıklar kulübünün varlığına inanmayacak kadar tecrübeli olsalar da yönetici olmanın verdiği hazzın onları özel hissettirdiğine emindim. Çünkü, en önemlisi yıllardır bir “erkekler kulübü” olarak görülen bu statü, prestij ve saygı merkezinde neler olduğuna dair meraklarını gidermek, aynı vasıfların çok daha fazla sahip olduklarının özgüven ile kadın varlığının hissedilmesi için heyecan duyduklarına da şüphem yoktu. Ancak, görüşmecilerimin anlatılarında erkeklerin yıllardır üyesi olduğu bu kulübe bir kadın olarak ayak basmanın zorluğu, yaralarına değecek değerli şeyler olduğu beklentisi kadar bu aşamaya gelinceye değin gördüklerinden fazlası olmadığı bir gerçektir. Kadınlar yönetici olduklarında, sahip oldukları güç meşrulaşmıştır. Artık yüksek bir unvan, prestijli bir konum ile yapmak istedikleri işi kolektif bir biçimde yapabilecekleri çalışma arkadaşları, yönetim, sevk, ilzam ve temsil yetkilerini nasıl kullanacaklarını öğrenme şansları vardır., Ellerindeki kuvveti nasıl ve ne şekilde kontrol edeceklerini seçme zamanları da nihayetinde gelmiştir. Çoğu zaman kadınların, yönetici olarak iş yaşamlarına devam etmeleri ayrıcalıklı, özel, yeteneğe tabi, dikkate değer, şaşırtıcı bir sonuç olarak görülebilmektedir. Kadınların yönetici olarak varlıkları, özel sektörde kurumsallığın bir ibaresi olarak cinsiyet kotalarında temsili biçimde göz doldurmasına yardımcı, vitrin olarak faaliyet raporlarının sürdürülebilirlik bölümünde toplumsal cinsiyet eşitliğinin varlığına tekabül eden biçimde yüzdeler bir hesap olarak gösterilmenin ötesinde bir yerde konumlandırılmalıdır. Çünkü, global ölçekte rekabetin yükselişi ile ağırlaşan çifte mesai, mükemmeli bulabilme, eksik kalmama baskıları ile cinsiyet temelli ayrımcılıkların doruğa ulaştığı şu günlerde, kadınların seçimlerini savunmak, yaptıkları işi sevmek, bunu başkalarına öğretmek ve pek tabii erkek olmanın ayrıcalığını kırmak gibi bir başarıya da imza attıkları söylenebilir. Bu başarı mevki ile ölçüldüğünden, katlandıkları zorlukları, yaptıkları fedakarlıkları da hesaba katarak güçlerini nasıl kullandıkları ve bunun çalışanları tarafından nasıl değerlendirildiği kayda değerdir. Bu gücü elde etmek için aldıkları yaralar göz önüne alındığında, tüm çaba saygı görmek için

miydi diye sormak yersiz olmaz. Bu saygıyı kazanmak ise; koltuktan azade icra edilenler, hayata geçenler ve insanlara dokunan eylemler ile mümkün olabilir.

Görüşmecilerim, kariyerleri süresince kültürel, sosyal, ekonomik sermayelerinin hacmini arttırmak için kendilerine yatırım yapmışlardır. Karşılaştıkları zorluklarla yaralansalar da kadınlıklarını ön plana çıkarmak bir yana cinsiyetten azade bir insan olarak var olmanın, sıkı çalışma ile birleşmesi ile kendilerini yaşamın her alanında başarıya götüreceği inançları bulunmaktadır. Bu bağlamda, meritokratik neoliberal ideali farkında olmadan gerçekleştirmeye devam etmektedirler. Bir statü sembolü olan, nesne ile eşleştirildiğinde bir koca koltuk ile önünde ismi yazılı koca bir masa hayaliyle oluşturulan yöneticilik makamına erişmek için, çekilen ıstırap dolu günleri geride bırakmak, bu makama erişildiğinde daha ferah, özgür, güçlü daha az kırılabilir olup olmayacağı ise tartışmaya açıktır. Statü, prestij, saygı kazanmanın somut bir delili olan yöneticilik koltuğunu doldurmak, bir yöneticilik kulübüne katılmak ve orada kalabilmek ne kadar kolaydır? Bu sorunun elbette yalnızca tek bir yanıtı yoktur. Ancak, kadınların toplumda elde etmek istedikleri saygıyı, içlerindeki yapıp edebilme gücünü hem kendilerine hem de ailelerine, sosyal çevrelerindeki ve diğer ötekilere ispatlamak için statü ve prestij temsillerinden epey dikkate değer olan yöneticiliği nasıl icra ettikleri, başkalarının gözünde nasıl bir yönetici oldukları sorusunun analizi de ben ve ötekinin gözü tartışması ile örülüdür. Richard Sennett (2005), statünün genellikle bir kimsenin toplumsal hiyerarşide bulunduğu yere işaret ettiğini, prestijin ise, statünün diğerlerinde uyandırdığı duygularla ilgili olduğunu fakat prestij ile statü arasındaki ilişkinin de karmaşık olduğunu ileri sürmüştür. Ona göre, yüksek statü daima yüksek prestiji garantilemez. Statü, bir toplumsal mertebeden ileri gelen ayrıcalık olarak görülse de prestij sembolik sermayenin ışıldamasıdır ve konumdan azade olabilir. Bu bağlamda, Sennett “prestij” ve “saygı”nın tam olarak eş anlamlı olmadığını belirtmiştir (2005: 64-65). Bu anlamda, statü makam sahibi olmakla eşlenirken, görüşmecilerimin prestij ve saygıyı nasıl değerlendirdikleri de yöneticilik anlayışlarına yansımıştır.

Judith Butler (2015:9) “iktidarı öznenin kurucusu, varoluş koşulu ve onun arzusunun yörüngesi olarak anlarsak, o zaman iktidar yalnızca karşı koyduğumuz değil, aynı zamanda varoluşumuz için güçlü bir şekilde bağlı olduğumuz, varlığımızın içinde

barındırdığımız ve sakladığımız bir şey olacaktır” demektedir. Ona göre, bu süreci alışlagelmiş yoldan anlayan model şöyledir: Üzerimizde etkide bulunan iktidarın zoruyla zayıf düşer, iktidarın şartlarını içselleştirir ya da kabulleniriz. Ancak böyle bir anlayışın ortaya koymakta yetersiz olduğu bir nokta vardır: Bu şartları kabul eden "biz," kendi varlığımız için onlara göbekten bağlanmışızdır. Herhangi bir "biz"’in açık seçik ortaya konulabilmesi için söylemsel koşullar yok mudur? Tabiyet kesinlikle kendi seçimimiz olmayan, ama paradoksal bir şekilde failliğimizi açığa çıkarıp sürdüren bir söyleme olan bu temel bağımlılıktan oluşur. Tabiyet yalnızca iktidar tarafından madun bırakılma sürecini değil aynı zamanda özne olma sürecini de ifade eder (Butler, 2015:9-10). Butler’ın tabiyet dediği şeyin Bourdieu’nun yatkinlikler ve alışkanlıklar sistemi olarak bedenselleşmesi manasına gelen habitus çerçevesinde şekillendiği de söylenebilir. Bu da toplumsal bir öznellik biçimine tekabül etmektedir. Öznellik biçimleri de değerlerin taşıyıcısı olarak tahakküm ve tabiyet ilişkiselliğinin kurulduğu somut bir payda kazanmaktadır. Bahse konu değerler de sınıf odaklı statü, güç ve iktidar ilişkileri, sosyal, kültürel, ekonomik tercihler, beğeni yargıları ve zevkleri de içermektedir.

Tez çerçevesinde görüştüğüm kadınların egemen iktidar ve onun yeni aklı neoliberalizmin vadettiği “zafere” ulaşmaları için mükemmelliğe doğru çalışmalarının illaki yönetici veya lider olma gibi bir şartı öne sürmediği açıktır. Ancak, söz söyleyebilmek, iz bırakabilmek, cevherini gösterebilmek, kendini ispat etmek, takdir ve saygı görmek nihayetinde daha çok sevilme için bir statü elde etmeleri şarttır. Önceki bölümlerde detaylıca işlenen tüm sermayelerin aslında sarf edilen emeğin birikimi olduğu gerçeği ile ailelerinin sınıfsal geçiş emelleri ve başka insanların hayatında bir yer edinebilme arzuları da statü elde etmek, güç sahibi olmakla da ilişkilidir. İşte bu statü de Butler’ın tarifi ile tam olarak iktidar ile eklemlenen bir güçtür. Bu noktada, iktidar ve güç kavramlarının ayrışmasına değinmek doğru olacaktır. Ulus Baker, Spinoza’nın bu ayrıma çektiği çizgiyi nasıl anlamlandırmamız gerektiğinden bahsederken,

[i] iktidar bizi güçlerimizden ayrı düşüren, yani bizim gücümüzü azaltan bir mekanizmadır, düzenektir, buna potestas diyor. Yani bir hükümlerlik gücü, ya da bir toplumsal sözleşmeyle -o devirde böyle şeyler varsayıyordu, Hobbes, Locke tarafından- bir egemene devredilen yapıp etme gücü, bizim elimizden kaçar. Toplumun elinden kaçıp gider ve bir devlete, bir hükümlerlik aygıtına bunu kullanma yetkisi verilir. İkincisi, bunu kullanabilme yetkisinin ona, egemene verilmiş olması, bunu onun da kullanabileceği anlamına gelmez; çünkü gerçek

anlamda yapıp etme güçlerimizle, faaliyet güçlerimizle ve kendi özgürlüğümüzü üretebilme, yaratabilme güçlerimizle alakası yoktur açıkçası o potestas dediğimizin, tümüyle varsayımsaldır. Spinoza'nın vurgusu her zaman o çerçevede: İktidarın ister -sözgelimi teokratik sistemlerde- Tanrı'dan kaynaklandığı varsayılsın, ister doğadan, ya da bir aileden, bir kraliyet şeceresinden kaynaklandığı söylenerek iktidar bununla meşrulaştırılsın, bu Spinoza için meşru bir şey değil, çünkü gerçek anlamda yapıp etme gücüne tekabül etmiyor bu. Gerçek anlamda yapıp etme gücü, faaliyet gösterme gücü Spinoza açısından şöyle bir şey: Her varlık kendi varlığını sürdürme konusunda bir çabaya sahip, bu her varlığın arzulamak durumunda olduğu şeydir. Dolayısıyla bu çabayı destekleyen şeylerle karşılaşmak bir özgürleşme halidir. Bu çabayı desteklemeyen, köstekleyen ya da bu çabayı insan düzleminde, insanın bedensel, tinsel özellikleri, gelişimi düzleminde önleyen güce ise potestas diyor. O zaman şöyle bir şeyle karşılaşıyoruz: Spinoza, bu çabayı destekleyen ve insanların bu çabayı daha yetkin olarak uygulayabilmesine, gerçekleştirebilmesine yarayan arzu biçimine *potentia agendi*, yani eyleme geçme gücü, potansiyeli diyor. Galiba işin sırrı o, Spinoza'nın güçten, insan kudretinden anladığı şey böyle bir şey. Bu *potentia agendi*, yani yapıp etme kudretinin insanın elinden kaçmasına ise potestas diyor, yani devlet. (Ulus Baker, 1998)³⁰

demektedir.

Özneler olarak istemlerimiz doğrultusunda içimizdeki eyleme geçme potansiyelinin mevcudiyetinin, aile, okul, işyeri gibi birçok alanda kontrol edilmeye çalışıldığı ve bazen elimizden alındığı durumların varlığı, bizim de bir dişli olduğumuz çarkın dönmesine katkı verdiğimiz gerçeği ile çatışmamız büyüktür. Bu bağlamda, *potentiamız*, eyleme döküldüğünde egemen iktidarla ilişkilene biçiminin; öznelliklerimizi nasıl dönüştürdüğü, ötekinin gözünde gücü uygulama biçimimizin görülme şekli de bizleri belirli kalıplara, normlara uymaya zorlamaktadır. Bir özne bir şeyi istediğinde, henüz ulaşamayan bir şeye uzanıyorsa, bir boşluk deneyimleyecektir. Bir isteme ruh hali, bu boşluğu değerlendirerek doldurabilir: Umutlu ve kendinden emin olduğunda, boşluk küçülüyormuş gibi görünür, endişeli veya kaygılı olduğunda, boşluk büyümüş gibi görünür (Ahmed, 2014:38). Yöneticilik de tam bu tarife uygun biçimde tanımlanabilir. Bunun sebebi, işlerini severek yapan görüşmecilerimin, yönetici olduklarında kendilerini umut dolu, gururlu ve güvenli bir alanda hissetmeleridir. Ancak şüphesiz halen tetikte ve muhafaza etmeleri gereken güven alanları için mücadele vermeleri gerekmektedir. Direngenliklerini gösterip uzun süren mücadelelerden sonra yönetici olunca rahatlama veya konfor alanı oluşsa dahi, bu mücadelenin sona erdiğini göstermemektedir. Bu

³⁰ 21 Mayıs 1998 tarihli ders konuşması. Bkz. Baker (2024)

sebeple, Ahmed'in (2014) tanımladığı o boşluğun büyüklüğü veya küçüklüğü arasında süzülürken, kadınların her daim direngen ve tedbirli olmaları bir manada kırılganlığa karşı geliştirdikleri bir mekanizmadır. Çünkü, yükseldikçe, kırılganlık ötekilerin gözünde azalmış gibi görülse de iç dünyalarda çok daha belirgin, çok daha parçalanmaya yakın olduğu ve direnişin bu kırılganlığı yalnızca görünmez bir pelerin ile örttüğü aşıkardır.

Judith Butler (2016b), kırılganlık ve direniş arasındaki ilişkinin karmaşıklığını anlattığı "Rethinking Vulnerability and Resistance" başlıklı yazısında, bireylerin yalnızca kırılgan ya da yalnızca dirençli olduklarını düşündüklerini ve genellikle direnişin kırılganlığı aşmak anlamına geldiğine inandıklarını belirtmiştir. Bu genel kabul gören argümana cevaben direnişin, kırılganlığı harekete geçirmenin bir yolu olabileceğini hatta mücadelede bir şeyi deneme çabası olduğunu söylerken, kırılganlığı ortadan kaldırmayacağını da belirtmiştir (2016:12). Kırılganlık, direniş biçiminin önemli bir parçası olarak kalır mı? Direniş, kırılganlığı aşmayı mı gerektirir? gibi sorular yöneticilik makamlarının her ne kadar güç barındırsalar da eksiklik, başarısızlık, işi doğru delege edememe, yanlış kararlar verme, başkalarının hayatlarında derin etkiler yaratma gibi riskleri daha çok sorumlulukla "tek bir kişiye" bağlı kıldığından daha kırılgan, güvencesiz ve tehlikeye açık mevkiler olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, görüşmecilerimin birçoğunda bireysellik, yalnızlık, kontrol bağımlılığı, titizlik, birlikte çalıştığı kişileri seçme kriterlerinin derinliği ve baskınlığı dikkat çekicidir. Ancak, kurumun ilerlemesi açısından yönettiği ekiple birlikte kuruma yansıyan katma değer artması için yön gösterme, öğretme, inisiyatif verme gibi yetkilerini kullanarak başka bireylere de yatırım yapmak gibi bir tavrı benimsedikleri de söylenebilir. Çünkü, çalışanların kırılganlıkları da yöneticileri daha da kırılgan bir hale getirebilir. Butler, halk direnişlerini örneklerken, "halk direnişi savunmasızlığa ve kırılganlığa yol açsa da kırılganlık (belirsizlik tarafından ima edilen "maruziyet" hissi) dirence tam olarak yenilmez, ancak siyasi hareketlerde potansiyel etkili bir hareket kuvveti haline gelir" demektedir (Butler, 2016b:14). Halk ve iktidar arasında gerçekleşen bir mücadele, kurumlar, yöneticiler ve çalışanlar arasında da aynı belirsizlik, kırılganlık ve direniş üçgeninin özelliklerine sahiptir. Özellikle kurumun imajını, kalitesini, onun bir temsilcisi olarak omuzlarında taşımanın sorumluluğu yine yeniden başka bir alanda mükemmellik zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Artık başkalarının eylemlerinden, ortaya koydukları işlerden de sorumlu oluşları taşımaya

çalıştıkları yükün ağırlığını arttırmıştır. Bu yüzden kırılganlıklarının ve direnişlerinin boyutu da eş zamanlı gelişmektedir. Çalıştıkları kurumun vizyon, misyon ve değerlerine ilişkin planlamalarını gayet sofistike, somut, dikkatli ve titizlikle hazırlayan, yerine getirmeye çalışan görüşmecilerimin hümanist, ciddiyet sahibi, disiplinli ve ufuk açan bir bakış açısı ile yöneticilik yaptıkları anlatılarından anlaşılmaktadır.

Aile şirketlerinde Yönetim Kurulu Başkanı, Yönetim Kurulu Üyesi, Firma Ortağı ünvanı ile çalışan kadınlar; Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı), Perihan (39, Firma Ortağı), Eliz (41, Firma Ortağı), Birsal (Birsal, 79, Kurucu Ortak) görevlerini ailelerine bağlı ve bağımlı bir şekilde icra etmiş ve/veya etmektedirler. Aile şirketinde yöneticilik yapan görüşmecilerin, herhangi bir kurumda çalışan diğer görüşmecilere göre yalnızca verili kurumsal yasalara uyarak değil aynı zamanda o yasaları, kuralları ve kurumun iç mimarisini kurgulayarak da görevlerini icra etmek durumunda olduklarını söylemek yerinde olur. Bu bağlamda, herhangi bir yere geçiş yapabilme şansları olmasına karşın sorumlulukları, bağımlılık ve bağlılıklarından ötürü çok daha büyük gözükmektedir. Ekonomik bağımsızlaşmanın kadınlar açısından önemi düşünüldüğünde, aile şirketleri, aileden kopamama üzerine şekillenmiştir. Bu da maddi olarak hesap verme, hata yapma durumunda daha fazla vicdan azabı, suçluluk ve aşırı sorumluluk duygusu yüklenmelerine sebep olabilmektedir. Bunun sebebi birinci parantelde çekirdekte yer alan anne, baba, kardeşin de maddi, manevi sahip olunan şirketin mali durumundan ve bu durumun sonuçlarından etkilenmesidir.

Perihan (39, Firma Ortağı) babası ile çalışmaktan imtina etse de son kertede aile şirketine ortak olmuştur. Ancak, babasının kendini gerçekleştirme serüveninde ego tatmini, liderlik gibi özelliklerini bir türlü elinden bırakmaması, finans ve muhasebe açısından tek sorumlu olması, Perihan'a halen küçük kız çocuğu gibi para vermesi de Perihan'ın profesyonelleşmesinin önünde bir engel teşkil etmiştir. Perihan, daha fazla sorumluluk almak istediğinde ise üzerine daha fazla iş yükleneceğini ancak elindekinden daha fazlasına erişemeyeceğini de bildiğini söylemiştir. Bu sebeple, kendisi de babası gibi yeminli mali müşavir olmak üzere sınavlara girmeye devam etmektedir. Şirket içerisinde de patron babası iken yöneticilik anlayışı nesil farkı sebebiyle daha yumuşak, daha ılımlı bir iletişim diline dayanmaktadır. Ancak, Perihan yöneticilik ve liderliği birbirinden

ayırmiş ve yöneticiliğın belli işleri düzen ve nizam içerisinde yapılması olarak tariflerken, esas yöneticiliğı, girişimcilik anlamında ele almıştır. Neoliberal anlayışın tariflediğı biçimde bir girişimci öznenin başarı ve ilerleme kaydedeceğini belirten Perihan, bunun da ancak yenilik, inovasyon ve işi, işi yapan insan sermayesini anlamak ile mümkün olabileceğini anlatmıştır. Bunu yapmak için ise, Perihan'ın bayrağı eline alarak babasının karşısında durması gerektiğı anlaşılmaktadır.

Şu an işyerinde kötü bir yöneticiyim. Kötü derken şöyle diyeyim, nasıl anlatayım bunu... Mevcut kadro ile sadece yöneticiyim. Bana verilen işi yapıyorum. Zaten söylüyorum, mesela babam beni bu konuda hep eleştiriyor. Çıkmıyorsun işte sadece kendini... Ya ben sahaya çıkarsam, benim karakterim ortaya çıkar, ben kendime göre şekillendiririm. Nitekim bunun denemelerini yaptım. Ben yöneticiliğı kişinin duygusal alanının dışında olduğunu düşünmüyorum. Girişimci, yönetici bir insan kişiliğini ortaya koymak zorunda. Bir yönetici ne yapması gerekiyorsa onu yapar ama liderlik yani bana göre iş sahibi olman için lider olman gerekir. Yöneticilerin iş sahibi olacağını düşünmüyorum ben, iyi girişimciler olacağını düşünmüyorum. Ama iyi girişimcilerin yanında bir yönetici olması gerektiğini düşünüyorum o başka bir şey. Yani biraz keşif ruhu, bir delilik falan gerekiyor girişimcilikte. Bizim iş biraz girişimcilik istiyor yani sadece yönetici olarak uzayıp kısılmıyorsun. Velhasıl o anlamda, yöneticilikse yapıyorum yani rapor çıkarılması gerekiyorsa yaptım, çalışanlarla ilgili durmam gereken yerde durdum. Ama o benim karakterimdeki liderliğı yansıtmadı. Pozisyon meselesiydi ve onu yerine getiriyorum. Daha fazlası için karakterini ortaya koymak gerekiyor ama o zaman babamla aramızdaki fark ortaya çıkacağı o bir ekip şeyi gerektirecek (Perihan, 39, Firma Ortağı).

Perihan (39, Firma Ortağı) kendisini güç ve iktidar vaadiyle birlikte çalışmaya ikna eden babası tarafından ezilmediğini belirtse de tam yetkili olmadığı için babasının onu bir gölge gibi takip etmesi, denetlemesi, özgürlük verse bile iş yükünü bölüşmemesi onun üzerindeki baskıyı arttıracığından tek başına bir güç ve yönetim istemediğini belirtmiştir. Babasının ne onunla ne de onsuz yapabilmesi, aile içerisindeki maddi imkanların kullanımını ve ekonomik bağımlılığı da aile şirketinden ayrılmasına veya kopmasına izin vermemektedir. Perihan babasını acımasız bir şekilde eleştirdiğini anlatırken ona bu eleştirme özgürlüğünü babasının verdiğini de anlatmıştır. Babasının, Perihan'ı hangi alanda nasıl hareket etmek istiyorsa o bağlamda ilerlemeye teşvik etmesi, sahaya çıkmasını önermesi Pierre Bourdieu'nun simgesel simya ve dolayısıyla minnet sermayesi kavramını akla getirmiştir. Simgesel simya, vererek yaratılan bir emek birikimidir. Simgesel şiddetin etkilerinden biri olarak, egemenlik ve boyun eğme ilişkilerinin sevgi ilişkilerine, iktidarın karizmaya ya da duygusal bir hoşnutluk yaratabilecek bir cazibeye dönüşmesidir. Borcun kabulü minnete, bu cömertçe edimi gerçekleştirene karşı kalıcı bir duyguya dönüşür ve bu özellikle kuşaklar arasındaki ilişkilerde gayet iyi görüldüğü gibi

şefkate, aşka kadar gidebilir (Bourdieu, 1995: 187). Burada bir şefkat söz konusudur. Bu sahiplenme ve şefkat gibi görünen bağımlılığa tutukluluk Perihan'ı kızdırsa da aile olmak böyle bir şey değil midir zaten? Bourdieu'nun (1995) betimlemiş olduğu biçimiyle simgesel simya, üstünü kapama, biçimini değiştirme, kitabına uydurma edimlerini yapanların yararına, o kişinin simgesel etkiler yaratmasını sağlayan bir minnet sermayesine dönüşmektedir (1995:187). Bu da Perihan'ın şirkete ve babasına daha çok bağlanmasına sebep olmuştur. Annesi ile babasının ayrı olmalarına karşın annesi şirkete ortak olmasa da halen finansmanının buradan sağlanması Perihan'ın üzerinde bir baskı unsurudur. Bu sebeple, babasının Perihan'ın üzerinde oluşturmaya çalıştığı şey, oluşan sembolik sermayenin ortaklaşmasını sağlamaktır. Bu sembolik sermaye birlik, babadan kıza geçen iyi bir meslek erbablığı ve güvendir. Ancak babasının uyguladığı da bir tür sembolik şiddettir. Perihan'ın kırılabilirliği ve kabullenışı ailesinden yanadır. Eşine karşı bağımlılığı kırmak için ailesine bağımlı kalmıştır. Bu da kırılabilirliklerinin katlanmasına sebebiyet vermiştir.

Ezmeme demeyelim de. Babam diyor ki zaten sars, ne yapıyorsan yap. Ama ondan sonra o iş yükü de bana geçecek. Ama ben onun yaptığı işten de çok memnun değilim. O iş yükünün hakkaniyetli olduğunu düşünmüyorum. Getirisi ile beraber kaldı ki; halen para ile olan ilişkim de var. Kazandığım zaman neye harcayacağım bana harcamıyor dönüyorum dolaşyorum aileyi besleyen bir şeye dönüşüyorum. Bir şey değişmeyecek, daha çok yük taşıyarak aynı şeyi yapmış olacağım. Ben şahsıma ait olmayacak bir şeyler, bunu önce çözeyim diyorum. Artık bazı şeyler benim şahsıma ait olacak, sen artık bana bir işi devretmekle ne yapıyorsun? Dışarıya devretsen kaç devrederdin, şu! Onu 3-5 yıl çalışıp kazanıp, bunu ödeyeyim, benden başka hiç bir şey alamazsın... İşte bu bir şey gerektiriyor; anneden, babadan bağımsızlaşmayı gerektiriyor. Anneme de aynı şekilde. Bu arada annem ve babam ayrıldılar. Ayrı da olsalar, ekonomik bağlar devam ediyor. Anneme, babama ben size şu kadar parayı veriririm, dışarıdan iş devir alsaydım bunu verirdim ya da sen satsaydın bu kadara satabilirdin, ben de sana bu kadar parayı veriririm sonra el elde baş başta diyebilecek durumda olmadığım için. Mesela size falan çok imrenerek bakıyorum. Ayrı ayrı çalışanlarsınız ama aile ilişkileri halen devam ediyor sıkı bir şekilde" (Perihan, 39, Firma Ortağı).

Tez çerçevesinde görüştüğüm kadınlardan Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi) de babasının kendisine bıraktığı aile şirketinde çalışmaktadır. Babası halen Yönetim Kurulu Başkanı olsa dahi tüm kararlara son şeklini veren Eliz'dir. Eliz kendi aile şirketinin patronu olması sebebiyle, ailesine ve özellikle başına geçtiği işin kurucusu olan babasına karşı sorumluluk hissederken, kırılabilirliğe aileden yana daha açık ve ailesi ile ilgili olan kaygısını daha yüksek seviyede yaşamaktadır. Ancak, direngenliğini, patron koltuğuna oturmayı hak ettiği o noktaya başarı ile gelmesinden dolayı kanıtlamıştır. Eliz'in aile içerisinde aynı pozisyon için yarıştığı bir rakibinin olmaması (erkek kardeşinin başka bir

aile şirketinde yönetim kurulu üyesi, ablasının ise çalışmaması) sebebiyle diğer görüşmeciler kadar sürekli olarak tetikte ve korku içinde olmadığı söylenebilir. Sonuç odaklı olduğundan söz ederken, yönetici olarak çalışanlara inisiyatif verdiğini belirtmiş ve bunun bir güven duyma isteğinden de kaynaklandığını belirtmiştir. Çünkü, bir şirket patronu olarak potansiyel insan sermayesinin doğru, işlevsel şekilde belirlenmesi, işlenmesi ve sürdürülebilir hale getirilmesi onun tamamen çıkarı ve faydasına işleyecek bir süreçtir.

Bence çok çok farklı bir tarafım... Bir tane çok farklı bir tarafım olabilir Çağıl. O konuda kendimi gözlemliyorum, inisiyatif verip, işine asla karışmıyorum. Şöyle sonucu kontrol ederim evet ama içerik olarak bu onun işi, onun işinin nasıl yapıldığını artık orada kurcalama işi doğru bir iş değil. O zaman kimse inisiyatif alamıyor. İnisiyatif alamadığın şeyi iyi yapamazsın, geliştiremezsin. –Mış gibi yapıp geçersin, bu iş böyledir. Risk almak bak çok önemli bir risk bu inisiyatif verebilmek. Çok önemli. Evet. Bunu zaten çocuklarında da yapamıyorlar, evlerinde de işte konu o zaten. Bence her türlü anlamda bir farkı var. Şeye çok inanmıyorum; öyle bir beklentim de yok. Çok rijit taraflarım yok, mesai saati konusunda, iş konusunda bir tek. İş çıkıyor mu konusunda. Yani ben orada mesaiye gelme konusunda çok erkenciyim. Sabah 7.30'da oturuyorum işte şekilde de işte olup akşam sekizde de dönebilirim. O kısmı beni şey yapmaz. Ama bunun aynısını arkadaşlardan beklemem, sonuç çıkıyor mu? Çıkıyor, tamam, çıkıyorsa. İnisiyatif verme konusunda çok rahatımdır. Çünkü zaten inisiyatif verdin, içeri doldurmadı... tespiti o kadar kolay ki (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi)

Yaşamının büyük bir kısmının özel sektörde, belirli zaman aralıklarında da kamuda yöneticilik yaparak geçen Birsal (79, Kurucu Ortak), özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği alanında kadın derneklerinde çalışmıştır. Birsal, kendi firmasındaki yöneticilik deneyiminden çok fazla söz etmezken şapka takarak gezdiği, topuk sesleri ile çınlattığını koridorları ve kadınlığından ödün vermeden bambaşka bir vizyonla kadın olarak erkekleşmeden kulübe katıldığını gururla anlatmıştır. Anlattıklarından anladığım iz bırakma isteğinin bir karşılık bulduğuydu. Deneyimlerini, bildiklerini öğretmesi, tek başına değil hep birlikte başarmanın gücüne inandığını söylemesi, kendinin farklı olduğunu, liderlik özellikleri ile bunu yaptığını üzerine basarak dillendirmesi gururlandığının da bir göstergesi olmuştur.

Hala çok seviyorlar. Çünkü şöyle bir yöneticiyim. Bir arkadaşım gelmişti, Olcay beni ziyarete, ya burda hiç topuk sesi yok. Bir tek senin topuk sesin var. Sonra ben 6 ay sonra geldim, topuk sesleri artmış Birsal aferin sana dedi. (Gülüşmeler) Nasıl beğendin mi ifadeyi...Topuk sesleri artmış dedi. Neden biliyor musun? Ben, pat, pat diye girerdim. Yerimde oturan bir yönetici olmadım. Bunlarla beraber arkadaşça ama gerektiğinde otoriter. Sert değildim. Sadece iyi bir şey yapılmasını isterdim. İşte dediğim gibi siyahtan

beyaza nasıl geçilir, sayfa düzeni... Üç kere gönderirdim. Ben yapmazdım, onlara yaptırırdım. İşte yönetici bu. Ben hep öğretmek amaçlı ve mesela T'de (kamuda birlikte çalıştığı daha sonra T kuruluşuna geçen çalışma arkadaşlarından bahsediyor) de hala çok değerli dostlarım var benim yetiştirdiğim. Sizin sayenizde biz hep ilerledik diyorlar. Siz öğrettiniz çünkü teknik bilgiyi de evet, bayağı öğreterek... (Birsal, 79, Kurucu Ortak)

Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı), çok sevdiği işinden gönülsüz ve fakat kabullenilmiş bir sorumluluk duygusu ile ayrılıp kendi ailesinin işletmesine Yönetim Kurulu Başkanı olarak geçmiştir. İcra ettiği görevini nasıl bir anlayış ile yaptığının detayını vermezken, devletten eğitilmiş olduğuna ve önceki bölümlerde de incelendiği üzere saygı, görgü ve usulünce hiyerarşiyi kabullenen bir üslup ile yöneticilik yaptığını değinmiştir. Yöneticilik, liderlik ve çok önemli unvanlara sahip olmanın kendisi için hiçbir anlam ifade etmediğini ve bunun kendi değerine fazladan bir sıfat katmayacağından söz etmiştir aslında. Bu durum elbetteki Nur'un Yönetim Kurulu Başkanı olarak stratejik öncelikleri belirleyip, insanları idare ettiği gerçeğini değiştirmez. Mevki olarak kız kardeşini daha üstte konumlandırırsa da işinden ayrıldığında sahip olduğu unvan onun üzerinde yer almaktadır.

Valla ben yönetici değilim. Ben bu tabiri de sevmiyorum. Yönetmek, liderlik, of çok önemli olmak, ben geldiğim noktada kendimi böyle tanımlamıyorum... Şimdi aşağıdayım. Banu, Yönetim Kurulu Başkanı olsun. Bizim öyle bir derdimiz yok zaten. Yani nasıl bir, neye istinaden sevk ve idare ediyorum sorusunun cevabı yedi ayrı tecrübemden oluşuyor (Nur, 50, Yönetim Kurulu Başkanı)

Hastanelerin en büyük varlıkları, bilgi, becerileri ve özel uzmanlıkları ile doktorlar olduğu için Nur'un doktorlar ile çalışmayı nasıl değerlendirdiği oldukça önemliydi. Nur'un hastanede de oldukça diplomatik bir dil kullandığı anlaşılabilir da doktorlarla çalışmanın epey zor olduğundan söz etmiştir. Ancak aileden miras sermaye ile doktor bir ebeveyne sahip olmanın yanı sıra yönetilmesi beklenen bir hastane ve onun çalışanları olarak en başta doktorlar, sağlık çalışanları, idari personelin nasıl bir politika güdülerek idare edildiği ile ilgili ipucu vermezken, habitusu gereği tüm idareye hâkim olduğunu da belirtmiştir. Bu idareciliği kendisine miras kalan sermayelerin birikimi ile yöneticilik adını vermediği bir patronaj karmasında canla başla yaptığının da imasında bulunmuştur. Burada her türlü insani egosundan sıyrılmış, mevkilerin üzerinde, güç kaybetme korkusu olmayan bir tavır ile neredeyse bebeklikten bu yana ayrıcalıklı bir konuma ve sınıfa ait olduğunu da hissettirmiştir.

Zevkli, öğretici ama aynı zamanda zorlu, bizim şansımız annemiz-babamız hekimdi. Noktaa ama dışarıdan bir yatırımcı gelse, dışarı da birçok yatırımcı var hekim olmayan. Onlar ne düşünür bilmiyorum. Ama biz zaten-born to be-işin içinde doğduk. Biz hekimlerin arasında doğduk büyüdük. Anlatabildim mi, biz zaten işin içindeydik, bu nasıl bir düşünce tarzı, Ay'dan gelme bir bakış açımız olmuyor. Böyle bir bakış açımız olmuyor, e tabii bu böyle... (Nur, 50, Yönetim Kurulu Başkanı)

Irmak (45, Temsilci), kendi tabiriyle önüne düşen iyi haberler ile daha da parladığını ve üst düzey yöneticiliği kırk yaşını geçtikten sonra deneyimlediğini belirtmiştir. İletişim becerilerini kullanarak açık ve doğru örülmüş bir bağı hem üst yöneticileri hem astları hem de siyasiler ve bürokratlarla kurduğu netlikten geçen iletişime borçlu olduğundan söz etmiştir. İdeal yöneticilik tarifinde ise, entelektüel ve profesyonel birikimin altındakilere göre derece fazla olması gerekliliğinden, diplomasıyı yani doğru yerde, doğru zamanda, doğru dili kullanarak kişiye, yerine göre tavır aldığından söz etmektedir. Çözüm odaklı olmanın, doğru anahtarı, doğru deliğe sokup kapıyı açabilmenin yolunu bilmenin ve başkalarının tecrübeleri üzerinden öğrenmenin yönetim için elzem olduğuna değinmiştir.

Yönetici dediğiniz gerçekten sizden büyükse eğer, bir üstte olması gerektiğini düşünüyorum açıkçası. Hem bilgi hem donanım açısından. Her zaman oluyor mu, hayır her zaman olmuyor. Ama bu konuda da şeyim var abi, domuz gibi oldum yani...profesyonel oluyorsun, o profesyonellik çerçevesinde gerektiğinde oynayarak, gerektiğinde soğukkanlılığını koruyarak, gerektiğinde kavga ederek o yöneticiyle de çalışıyorsun...Yani genel olarak konuşmak, derdini iyi anlatmak... ya bir üslup sorunu var yani üslup çok önemli diye düşünüyorum. Yılanı gerçekten tatlı dil deliğinden çıkarır. O karşındakinin frekansını yakalayıp, o frekansta devam ettiğin sürece maşallah bugüne kadar hep öyle çözdüm işlerimi...Farklarımı şöyle sayıyorum ben. Evet çalışkanım, herkes çalışkan, şanslıyım, herkes şanslı değil, ııı hep bir şansım yaver gitti, hep önüme bir haber düştü. Cesurum ondan sonra zekâm bir fırlamasyon şeklinde çalışabiliyor. Bence bunların hepsinin bir arada olması ile ilgili. Bazen çok dezavantaj olsa da çok duygusal bir kadımm aslında. Korumacı bir tipim...En önemlisi fırlamatik bir seviyede diplomasıyı kullanıyorum (Irmak, 45, Temsilci).

Hale (57, Yönetim Kurulu Başkanı) yönetici olmadan önce kendi karşılaştığı zorlukluklarla kendi çalışanlarının karşılaşmasını istemediği için çaba sarfettiğini söylerken, bir yöneticinin çalışanlarının güçlü ve zayıf yönlerini analiz etmesinin öneminden bahsetmiştir. Kurumun sağlamlığını, sistemlerinin bütünlüğünü sağlayan bir güç ve itici motivasyon kaynağı olarak yönetici sağlam adımlarla, emek üzerinde yükselirken, insanlara verdiği değeri de göstermek için emek sarf etmelidir. Bu emek

kadınların yönetici olmadan önce gösterdiklerinden çok daha fazlası olmalıdır ki, belirli ve kesin görev tanımının dışında kurum çatısı altında yapılan tüm işlere hakimiyeti tam ve mükemmel olsun. Çalışanlar kendi içlerinden yükselen, kendileri ile aynı değerlere haiz, hümanist ve her sermayesi ile oldukça donanımlı bir yöneticinin kendilerine ilham verebileceğini düşünebilirler. Bu bağlamda, Hale kendisini ilham veren, vizyoner, öncü ve önde olması gerektiğinin bilincinde olarak saygının da bilgi ve vizyon temelinde yükseldiğinin altını çizmiştir.

Herkesin tabii ki artı ve eksileri var. Ama birlikte çalıştığım arkadaşlarımda da geri bildirimini alarak çalışan bir yöneticiyim. Ben aslında ilham veren bir yöneticiyim. Yani, mutlaka kendim nasıl baktığımı söylerim, hayır demem, şundan dolayı hayır, böyle baktığım için hayır, şöyle düşündüğüm için hayır derim. Açıklarım. Karşımdakine ben çok değer veriyorum. İnsanın kendini çok değerli hissetmesi lazım yani. Bu sefer yöneticisine inanmayan insan da rahat çalışamaz, bir şey üretmez. Bişey üretmek için mutlaka ilham almanız lazım. Çalıştırdığınız ekibin önünü açacak hamleleri önce sizin düşünmeniz lazım. Başka türlü ne sayarlar ne de ilham alırlar. O yüzden hani belki de benim daha tecrübesiz olduğum yıllarda çok sıkıntı çektiğim için (Hale, 57, YK Başkanı).

Kurumların yöneticilere yüklediği tam sorumluluk ve ilzam yetkisinin temel nedeni zorunluluklar olsa dahi yönetici seçimin en baskın etkeni güvendir. Kurumların hukuki, politik, finans riskler açısından kırılğan oluşu, bu seçimin üst düzey dikkat gerektirdiğini göstermektedir. Ancak, yöneticiye ve becerilerine bağlı olmayan risklerin baskınlığı kaybetme korkusunun kök nedenlerindedir. Yöneticiye kurum tarafından verilen bu yetki ve sorumluluğun yerine getirilmemesi halinde işten çıkarma, tenzili rütbe ve itibarsızlaştırma gibi sonuçlar ile aba altından sopa gösterilmesi de yöneticinin kaygısını, korkusunu arttırmaktadır. Emmanuel Levinas ([1963] 2003), benliğin sorumluluklardan örüldüğünü anlatırken, kendi benliğimiz için önem taşımayan ve gerçekleştirmediğiniz eylemlere duyduğumuz sorumluluk hissinden söz etmektedir. Yöneticilik ile birebir örtüşen bu toplumsal değerlendirme, başkalarının işleri, başkalarının eylemlerinden de sorumlu olduğunu kabul etmesek, sahiplenmesek de bunu yapmadığımız zaman bedel ödeyeceğimizin bilincinde olmaktır. Levinas ahlaki sorumluluklardan bahsederken, sorumluluğun ontolojik bir şart, zorunluluk olmadığını, bir seçim olduğunu da belirtmiştir:

Ben olmak, sorumluluktan kaçamamak demektir. "Ben olmak" adı verilen bu varlık fazlalığı, bu abartı, varlıktaki bu kendilik tümseği, sorumluluğun yol açtığı bir şişme olarak gerçekleşir. Ben'in Başka tarafından sorgulanması, benzersiz ve kıyas kabul etmez bir şekilde beni Başkası ile dayanışma içine sokar. Bu

dayanışma, madde ile bir parçası olduğu kütle arasında ya da bir organ ile içinde işlevini yerine getirdiği organizma arasındaki dayanışmadan farklıdır. Buradaki dayanışma, yaratımın tüm yükünü omuzlarımda taşıyormuşçasına duyduğum sorumluluktur. Ben'in biricikliği, başka kimsenin benim yerime yanıt veremiyor olmasından gelir. Beni, kendi emperyalizminden ve bencilliğinden -bu, selametin bencilliği de olsa- çıkararak sorumluluk, beni evrensel düzenin bir uğrağına dönüştürmez. Sorumluluk, beni kendiliği içinde; evrenin dayanağı olma işlevi içinde doğrular (Levinas, 2003: 139³¹).

Levinas'ın sözleri ile billurlaşan sorumluluğun ağırlığı ve anlamı, yöneticilik yapan görüşmecilerimin sorumluluk alma anlayışı ile örtüşmektedir. Öteki ve ötekiler tarafından izlenmeye de bağlı olarak astlarına inisiyatif verip, işlerin tamamlanmasını bekleseler de hep son bir kontrol, gözden geçirme, işin iyi yapılması için zorlama, sıfır hata ilkeleri bulunmaktadır. Kendi sorumluluklarında olan insanlar kendileri kadar mükemmel iş çıkaramadığında ise panik yaşamakta ve yüksek düzeyde kaygı duymaktadırlar. Bu kaygının sebebi de tabiiyete bağlıdır. Bu tabiiyet ise kırılğanlığın varlığı ile ilişkilidir. Kırılğanlığın yakından görülmesine ve ortaya çıkmasına sebep olabilecek herhangi tehdit, özneleri egemene daha da yaslamakta, ona karşı olan sorumluluğunu yerine getirememesi endişesi doğurmaktadır. Neoliberalizmin yaptığı tam da budur, borçlu bırakmak. Bu bağlamda, aslında yöneticilik yaparken benimsenen tavır her ne olursa olsun, makam, bir varoluş savaşının parçası haline gelmiştir. Bir koruma kalkanı gibi iktidara yaslanmak, ötekilere direngen tarafını ve fakat iktidarın verdiği görevi yerine getirmeye çalışmak... Sorumluluktan kaçmamak, kendine dönüp içselliğinde gizlenecek bir yerin olmaması, kendini hiçe sayarak ilerlemek... Kendinden talep edilenlerin artması: Sorumluluklarımı ne kadar çok yerine getirirsem, sorumluluğum da o ölçüde artar (Levinas, 2003:140).

Görüşmecilerimin üzerindeki sorumluluk yalnızca kırılğanlık açısından nitelendirilmemelidir. Sorumluluğu alırken, onunla neler yapılabileceği, işin nasıl olumlu bir şekilde yerine getirileceği de farklı bir bakış açısı gerektirmektedir. Bauman ve Obirek'e göre, seçeneklere dair farkındalık, seçme zorunluluğunun farkındalığı anlamına geliyor. Bu zorunluluğun farkındalığı da özgürlük bilinci demektir. Ayrıca özgürlük bilinci seçme sorumluluğuna ilişkin bir bilinç demektir ve sorumluluk bilinci de bizleri

³¹ Emmanuel Levinas, "La trace de l'autre", *En découvrant l'existence avec Husserl et Heidegger*, Paris: Vrin, 1974, s. 187-202; ilk basım: Tijdschrift voor Filosofie, 1963, No:3

insan kılan şeydir (Bauman ve Obirek, 2018:12). Bu bağlamda, yalnızca kendimize, işverenlere, patronlara, bizi izleyen ötekilere karşı mükemmel bir görev olarak sorumluluklarımızı yerine getirmek yerine, hakkın doğru şekilde alınmasına vesile olmak, başkalarına yeni kapılar, dünyalar açabilmek de mümkündür. Yasemin (45, Genel Müdür Yardımcısı) uzun yıllardır yöneticiliği bu anlamda icra ettiğini söylerken, adil, anlaşılır bir tutumun anlayışın saygı görmek ve takdir edilmeyi de mümkün kıldığının altını çizmiştir.

Nasılım! Yani ben en çok adil olmaya çalışıyorum. Anlatabileceğim, açıklayabileceğim kararlar almaya gayret gösteriyorum. Çünkü, şey... Yani, Adalet benim için çok önemli bir kavram. Biraz siyah-beyaz bir bakış açısı da katabiliyor bazen bu adaletin bu kadar önemli olması. Çocukluğumdan gelen bir şey. Babam bir hukukçu idi. Ondan olabilir. Benim için adalet çok önemli bir şey. Adil olmak önemli. Ama maalesef hayat öyle adil olmuyor bazen. Kendi yöneticiliğimde de mümkün olduğunca açıklanabilir, rasyonel kararlar almaya çalışıyorum. Ve onu takımla transparan bir şekilde paylaşmaya çalışıyorum. Nedenini, niçin ini iyi anlatmaya çalışıyorum. İnsanların bir şekilde size güven duymasını istiyorum. Bir saygı duyması, iki güven duyması önemli. İnsanların size bilgili ve güvenilir olduğunuz için saygı duymalıdır. Bana şey zamanlarda yol gösteriyor diyebilmelidir. Ben her zaman çalışanlarıma güven duymaları için yol gösteriyorum. Net, transparan ve adaletli bir insan olduğumu göstermeye çalışıyorum yönetici olarak ta” (Yasemin, 45, Genel Müdür Yardımcısı).

Ada (52, Bölge Müdürü) yönetici olmanın fazla sorumluluk olarak omuzlarında yük olduğuna vurgu yaparken, yöneticiliğin olumlu yönlerinden de bahsetmiştir. Bildiklerini öğretmenin, yön vermenin bir anlamda akıllıca kararlar, zekice fikirler ile ekibi yönlendirmenin de ekip ruhunu canlandırdığı düşüncesindedir. Bu bağlamda, yine de ekip lideri olarak astlarını yönlendirme, mentorluk etme özelliğini vurgulamıştır. Tüm bu çabaların karşılığında da saygı ve takdir görmenin önemini vurgulayan Ada, yöneticiliğin bir haz olduğunu söylemiştir.

Güzel yönleri de var tabi. Sana verilen sorumluluğu yerine getirmek ve altında olan insanları yönlendirmek. Rota veriyorsun ya, bu yol rotasında da zayıf ve güçlü yönlerini dengeleyerek, başarmasına yardımcı oluyorsun. Büyük bir haz. Senin yönlendirdiğin verdiğin direktif ile başarıya gidiliyor. Eee sen de daha çok ben de yapabilirim, ben de varım diyorsun. Elemanında, ekip arkadaşın da öyle mutlu oluyor kuruma sana bağlı oluyor. Hep beraber haz alıyorsun aslında. Tek başına bir şey yapamazsın işte birliği sağladığın zaman, onu yaptırdığın zaman kutlama oluyor: yaptın ve başardın oluyor. Seninle çalışanlar hem sana hem kendilerine saygı duyuyor, kendilerine güven duyuyorlar. Bu benim çok hoşuma gidiyor. Niye çünkü, adım konuşuluyor. Takdir edilmek çok önemli. O seni motive ediyor. Kabul görmek, bulunduğun makamı hak etmek güzel birşey. Beni buraya oturturlar, güvendiler ben de üzerime düşeni yaptın. Çok büyük bir haz (Ada, 52, Banka Bölge Müdürü)

Bu haz insan olmanın bir gereği, gururlanmanın kaynağı ve tuhaf bir biçimde ödülüdür de. İnsan sermayesinin doğru analizin yapılması, niteliklerinin doğru anlaşılması ve konumlandırılması yöneticinin en önemli görevidir. İnsanlara yeni ufuklar gösterebilmek, onların mutluluğunu görebilmek, potentialarını kullanabildikleri ölçüde ilerlemelerine tanıklık etmek de yöneticiliğin bir parçasıdır Sevgi'ye (52, Kurucu Ortak) göre. Sevgi'nin egemen ideolojiyi eleştirirken, kapitalist düzenin insan emeğini sömürüşü, kâr odaklı oluşunun yöneticilerin kullanabileceği imkanları da sınırladığını söylemesi, kurumların yöneticilerin gücünü sınırladığının bir kanıtı olmuştur. Titiz, mükemmel bir çalışma ortaya koyma amacıyla olduğunu anlatan Sevgi'nin çalışanları tarafından anlaşılma isteğinin olduğu nettir. İyi niyet ve arkadaşça bir tavır sergilemenin de bazen duygusal anlamda incinmeye ve sömürülmeye sebep olduğu anlaşılmıştır. Çalışanlarına güven duygusu aşlamaya, üzerlerinde baskı yaratmadan, özgürlükçü bir ortam sağlamaya çalıştığından söz etmiştir. Ancak bu anlayış, kültür ile birleştiğinde gücün, kuvvete ve şiddete dönüşmesinden haz etmediğini de belirtmiştir.

“A şirketinde (şirketini kurmadan önce GMY olarak çalıştığı şirketten bahsediyor) yöneticilik kimliğimi yaşayamadım, hiç imkân verilmedi. Birçok şirkette icra ettim. Liberal bir yöneticiyim, titizim. Kafamda bir vizyon var, o hedefe hızlı ve mükemmel gitmek istiyorum. Bir çalışma benim için normalde öyle de olabilir ama ben onun en iyi şekilde ele alıp en düzgün şekilde teslim edilmesini bekliyorum. Bu konuda çalışanlarımı yoruyor olabilirim, kafamdaki şey için hız yapıyor ya da yaptığım hızdan tırsıp yavaşlıyor olabilirim. Zaman ayarı bozukluğu olabiliyor. Yani hiçbir zaman hiyerarşik düşünmeyen bir yöneticiyim benim için alt ve üst yok, olamaz. Onu sevmiyorum ama onu icra etmeye zorlayan türk şirketleri var. Biraz dik dur, elini masaya vursana diyorlar. Dik durmaya gerek yok ki. Ben insanın uzmanlığına inanıyorum. Ben yol gösteririm daha iyi şöyle yapabiliriz diye ama ben onun profesyonelliğine güvenmek istiyorum. Başında denetlemek kalkıp çat kapı odasına girmek istemiyorum. Demokratlık, otorite daha büyük ciddiyet bekleniyor ben bilgiyle ön plana çıkmak istiyorum, daha arkadaş olmak istiyorum gibi. Bunlar istismlara da yol açıyor ama profesyoneller olunca bunlar sorun olmaktan çıkıyor” (Sevgi, 52, Kurucu Ortak).

Deniz (42, Köşe Yazarı), diğer basın kurumlarına nazaran daha bağımsız olan ve kendisi gibi birkaç gazeteci ile birlikte kurdukları bir gazetede çalışmasından ötürü sert, korkutucu bir yönetici olarak çalışmadığını belirtmiştir. Yönetici olmayı pek de sevmediğinden, kalıplaşmış biçimde emir vermeyi veya altında çalışan insanların onun dediklerini bire bir yapmasını istemediğini vurgulamıştır. Bu bağlamda, Deniz daha çok yalnız çalışmayı seven ve fakat mevkisi gereği doğru işin nasıl yapılacağını öğreten bir

tarz benimsemiştir. Ancak işlerin ve çıkan haberlerin istediği kalitede olmaması halinde de çok kati bir duruş sergilendiğinin altını çizmiştir. Çünkü, yönetici olarak mesul olduğu işin kalitesinden de o sorumludur. Başarısız, yanlış veya olumsuz bir etkisi olduğu görülen herhangi bir haberin yansması onun kariyerine, ismine ve reputasyonuna zarar verecektir.

Evet, çok yumuşak, genelde ben pek yönetici değilim aslında. Yöneticilik yapmıyorum. Yani insanları çok yönetebildiğimi zannetmiyorum. Anlatana kadar kendim yaparım tarzında bir insan oldum bugüne kadar. Pek yöneticilik yapmıyorum. Sadece şöyle söyleyeyim. Fikir veriyorum. Bunu böyle yapalım, fikrin hayata geçiş sürecini anlatıyorum ve sadece onları insanların gerçekleştirebilmeleri için dürtüyorum. Nasıl yapmaları gerektiğini anlatıyorum. Ama iş paylaşımı gibi bir ekip yönetme gibi olan işleri tercih etmedim aslında. Dış haberler şefliği falan gibi işlerden vazgeçmiş olabilirim ama insanların işi yapıp getirmesi daha önemli. Birlikte bir şey yapmayı daha çok seviyorum...Benim işim yani şunu yaz getir, ya da yanlışları düzelt getir, haber yap getir gibi işleri istemiyorum açıkçası. Yapılan iş belli, yaptırılacak iş belli. Ben işi anlatıyorum. Olay bu, amacımız bu, sen bunu yap getir. Getirirse getirir, getirmese ben bunu bir iki kez söylüyorum. Yine getirmese o zaman getirmiyor artık. (Gülüşmeler) Yapamıyoruz birlikte işi (gülüşmeler) (Dilara, 45, Temsilci).

Dilara (45, Temsilci) da Deniz (42, Köşe Yazarı) gibi uzun yıllardır gazetecilik yapmaktadır. Ancak Deniz'in aksine, Dilara ana akım bir gazetenin temsilcisi olması sebebiyle, içeriklerin ağırlıklı olarak siyasi ve iç-dış politikaların derinliğini kapsamaması, kendi ifadesi ile artık basın özgür olmamasının kendisi için fazladan bir baskı anlamına geldiğini belirtmiştir. 40'lı yaşlarda işsizken birdenbire yönetici olduğunu anlatan Dilara, gazetede önceleri astları ve meslektaşları tarafından kabul görmediğini, yıllardır basın emektarı olmasına karşın bu tip görevlerin politize olduğunun da altını çizmiştir. Uzun yıllar muhabirlik yapan Dilara'nın beklentisi editör veya haber müdürü olmakken, birdenbire beklemediği ve hazır olmadığı bir göreve geldiği için şaşkınlık yaşadığını belirtmiştir. Aslında yıllarca beraber çalıştığı ancak çok ciddi rekabetin hüküm sürdüğü medya kuruluşunda, yönetici olarak kabul görmemesinin, ciddiye alınmamasının sebeplerinden biri de onlardan biri olmasıdır. Onlardan olmak veya olmamak. Her iki durumda da başarının veya ödülü olan mevkiinin insanları açık hedef haline getirdiği açıktır. Dilara yöneticilik yapmayı bile istemediği halde, işsiz kalmamak adına katlandığı bu dışlamayı anlamlandırmakta doğal olarak güçlük çekmiştir. Fıtratında bireysel çalışmanın olduğuna inandığı gazeteciliğin yöneticilikten epeyce uzak olduğu fikri, yapması gereken operasyonel işlerin de üzerine yüklenmesi ile Dilara daha da kırılğan bir hale gelmiştir.

Editörlük, haber müdürü gibi bir pozisyon olabileceğini düşünüyorum. Çünkü ben işe başladıktan çok kısa olaylarla karşılaşınca kendisine (Gazetenin yayın yönetmenine) söyledim. Başladık daha çok kısa bir süre sonra da şeyi söyledim. Yani burada bu koşullar çok zor olduğunu söyledim. Biraz dışını sık dedi. Diğer aklımdan geçen pozisyonlar olsaydı kendimi daha rahat hissedebilirdim. Çünkü yöneticilik hiçbir zaman gerçekten istediğim bir şey olmadı. Çünkü, bana göre çok yorucu bir şey. Yani insan ilişkisi yönetmek ve insanları yönetmek çok zor. Yöneticilik öyle bir şey. İkincisi ben kendim özgür, kendinden sorumlu, kendim içerisinde sadece işinden sorumlu olmayı, konforuna son derece düşkün, bağımsızlığına düşkün, kendini ifade etmek konusunda sıkıntısı olmayan bir insanım aslında. Yöneticilik çetrefilî bir iş. Kaba tabirle kırk kişinin ağız kokusunu çekersin yani. Duyguları da yönetmen lazım. Bir buçuk sene oldu ben yönetici olalı ve ara kademe yöneticilik yapmadım ben. İşçiyken doğrudan yönetici oldum. 212 sayılı kanuna bağlı (gülüyor). Bir yöneticilik tecrübem olmaksızın buraya geldim ve birden. Mali işlerle ilgilenmen gerekiyor, karar alman gerekiyor hızlı karar alıp, pişman olmaman gerekiyor ve bu çok bana göre de bir şey değil açıkçası, anlatabiliyor muyum? O kararın sonuçlarını değerlendirecek zamanın olmuyor. Kendinle ilgili değil sadece başkaları ile ilgili kararlar da alıyorsun. Çok büyük bir mesuliyet” (Dilara, 45, Temsilci)

Dilara çalışanlarla aynı koşullardan geldiği için kendisine nasıl davranılmasını istiyorsa, onlara da aynı şekilde davranmaya karar verdiğini belirtmiştir. Kabul görmemesine, kendisine saygı duyulmamasına karşın göreve geldiğindeki ilk günlerde yaptığı “meşhur” konuşmasında hiçbir sorunu kişiselleştirmeyeceğine, dedikoduya izin vermeyeceğine söz verdiğini ve aynı tavrı çalışanlardan da beklediğini söylemiştir. Duyguların yönetilmesinin zorluğuna bir de diğer operasyonel işler eklenince önceden yöneticilik tecrübesinin olmaması Dilara’yı epeyce zorlamıştır. Ancak, çalışanların bir kısmını kazandığını ve bir kısmını asla kazanamayacağını belirtirken, çok sorgulandığını da anlatmıştır. Yöneticilik ülke kültürüne göre değişik tanımlamaları içerse de Türkiye’de özellikle özel sektör kurumları otoriter, katı, sert, iletişime kapalı yöneticilerin iş başında olmasını avantaj olarak değerlendirebilmektedir. Bu bilinçli tercih, kırılganlıkları görünmez kıldığı için makbul görülebilmektedir.

Benim bir çalışmam işten ayrılacağını söyledi diye bir hafta uyumadım yahu. Birisini işten çıkarmak gerektiğinde iki gün ağladım yani. Anladın mı? Çünkü, düşünsene birisinin ekme parası ile ilgili bir karar veriyorsun. Ve yanlış da bir karar veriyor olabilirsin. Çalışmıyor, işine yaramıyor öyle böyle ama işin garantisi yok ki. Ya sen yanlış değerlendirdiyen? Ya kişisel bir şeyleri hesaba kattıysan ya hakkını yeterince vermediysen yani ya onun bedelini ödemek zorunda kalırsan. Vicdan azabı kesinlikle. Çok çok zor. Benim en çok aldığım eleştirilerden bir tanesi de eşim ve arkadaşlarımdan. Çok fazla kafaya taktığım. Çok detaycı düşündüğüm...Ben haksızlık ettim diye düşünüyorum, ya yanlış bir kararsa sonuçları seni ve başkalarına da etkileyecekse ki oluyor da bu... Daha fazla ne yaptığımı anlatıyorum, anlatırken ikna edebildiğime inanıyorum. Gereksiz bir enerji olabilir, ihtiyaç olmayabilir, profesyonelce olmayabilir ama insan odaklı bir iş

yaptığımız için olsa ne iyi olur diye bir şey olduğunu düşünüyorum, benimle de öyle yapılmasını isterdim. Ama söyleyeyim sorgulanmaya da devam ediyorum halen, kendi çıkarıma mı hizmet, patronun çıkarına mı hizmet, gazetenin çıkarına mı hizmet (Dilara, 45, Temsilci).

Dilara'nın kırılğanlığının bir başka damarı ise basın özgürlüğünün artık Türkiye'de olmadığına şahit olmasıdır. Kendi açısından tüm haberlerin denetimi gerekmektedir. Bunun yanı sıra da özgür basın ilkesini temsil ettiklerinin bilincinde olan meslektaşlarını koruması gerekmektedir. Ancak, meslek etiği ile tamamen çelişkili bir biçimde, haber içeriklerinin kısıtlanması hatta bazen haberin yayınlanmaması gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Ancak bu kısıtlamalar yapılmazsa da ne kendisi koltuğunu ne de çalışanların standartlarını koruyabilecektir. Bu hissiyatı, duygusal, zihinsel, mesleki bir yıpranmanın işareti iken aynı zamanda çalışanlara yaptığı bir duygusal yatırımdır da. Yönetici olmak, durumu, krizi yönetmek, etikten ödün vermek pahasına da olsa aynı gemide yol alındığının mesajını vermektir de çalışana.

Sonucu olacağı değil de sonucu olmasın diye yapmazsın, artık geldiğimiz nokta o. Tepki gösteriyorlar, görmezden geliyorsun, 1-2, ya da başka engeller koyuyorlar, patrona söylüyorlar. Sana bir telefon geliyor, patron diyor ki; neden bu haberi verdiniz? Sonra bu öğrenilmiş bir davranış oluyor, Pavlov'un köpeğindeki gibi. Bu sefer gazeteci şöyle yapmaya başlıyor, bunu verirsek bizim başımıza sıkıntı çıkacak. Niye ya patron arayacak bıkbıklanacak ya diyecek o muhabiri işten atın, yöneticiye diyecek ya da kalk git o koltuktan. Yani işini kaybetme korkusu var herkeste, her alanda olduğu gibi basında da var, belki çok daha fazla..." (Dilara, 45, Temsilci)

Görüşmecilerimin arasında ailelerinin kendilerine devrettikleri bir şirket olmadan, kendi şirketini kuranlar Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı), Aylin (58, Firma Sahibi), Emel (58, Kurucu Ortak) ve Sevgi (52, Kurucu Ortak)'dir. Kendi kurdukları, tasarladıkları şirketin anayasasını kendileri yazmışlardır. Bu bağlamda da patron olmak ve herhangi bir başkasına yönetim anlamında bağlı olmamak özgürlüklerini arttırırken, çalışanlarla ilişkilerini daha karmaşık hale getirmiştir. Doğrudan en tepedeki kişi oldukları için bire bir ilişkileri sadece ara kademe yöneticiler ile değil tüm çalışanlarla yüz yüze, dirsek dirseğe, omuz omuza gerçekleştirdikleri de gözlemlenmiştir. Ancak bu yakınlığın, daha sert, bazen mesafesiz bazen de sınırı aşacak dereceye ilerlediği söylenebilir. Şirket sahibi olan kadınlardan Aylin (58, Firma Sahibi) ve Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı) çalışanları ile bir aile ortamı oluşturduklarını anlatmışlardır.

Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı) yöneticilik anlayışının insani ve duygusal ilişkilere önem verme odaklı olduğundan söz ederken, maddi ve manevi açılardan çalışanlarının tatmin olması gerektiğini savunmuştur. Adil, paylaşımcı, duygulara değer veren yönü ile erkekler gibi statik ve durumsal davranmadığından söz ederken, sahiplenici yapısını, hataya tahammül edemeyişini de erkek gibi olmakla bağdaştırması, yöneticiliğin erkeklikle eşleşmesi duygusunu taşıdığını da ima etmektedir. Erkek gibi kadın olmak ama erkek gibi davranmamak arasındaki çelişki, gücün, kudretin erkeğe ait görüldüğü manasını da taşımaktadır. Zaten “kadınsal yönüm” diyerek tanımladığı “zayıflık” duygusalımsal emeğin sarf edilmesine ve vicdana karşılık gelmektedir.

Hak ettiklerinde her zaman hep daha fazlasını verdim, bu da ne oldu benim hak ettiğimin daha azını almama neden oldu. Pişman mıyım? Asla değilim çünkü, ben yaşamın paylaşılması gerektiğini düşünüyorum. Çok iyi bir yöneticiyim. Bir kere çalışanlarımın hepsi benim ailem oldu, o kısımda bunun adı erkek yöneticilikse, hadi öyle diyelim... Karşıyım ama erkek yöneticiler gibi olmadım, robotik olmadım. Yine o kadınsal zayıf yönüm burada ortaya çıktı. Benimle çalışıp da benim için çalışıp da tekrar bana gelmek istemeyen herhalde bugüne kadar kaç yüz kaç bin kişi olmuştur bilmiyorum totalde ama herhalde 1%dir, benimle çalışmak istemeyen. O da tembeldir, işten atılmışımdır ya da maaşımı kesmişimdir ondandır yani (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı)

Aylin (58, Firma Sahibi) artık kendisi için çalışabileceği sektörde deniz bittiği için kendi şirketini kurmaya karar verdiğinden bahsederken, Türkiye'nin çok büyük deri ve tekstil firmalarındaki tecrübelerinin fayda sağladığının altını çizmiştir. Alanda nelerin eksik, nelerin yanlış yapıldığını bildiğinden kendi kurduğu tekstil/moda işletmesinde doğru uygulamalar ile yol alabileceğini düşünmüştür. Kendi şirketini ve fabrikasını kuran Aylin'in patronluk ve yöneticilik anlayışı diğer görüşmecileriminkinden epey farklıdır. İçerisinde sevgi, anlayış ve çok ilginç bir biçimde genç yaşlarında fiziksel şiddetin de olduğundan bahseden Aylin, hataya, yanlışla asla tahammülü olmadığından söz etmiştir. Erkek gibi kadın tabirini kullanan ikinci kişi olan Aylin (ki ilki Maya idi), serbest piyasada hele ki bir de bir patron olarak tek başına fabrikayı çekip çevirmek gerektiğinde, acımasız sözler söylediğini, kırıcı ve yıkıcı olduğunu anlatmıştır.

Yani şöyle kırk sene önce çalıştığım sektörde bile böyle adım anılıyor. Ama nasıl anılıyor? Nasıl? Fena (gülüyor). Çok önemli. Şöyle fena anılıyor. Yani fenadan kastım tabii çok sevdiğimi biliyorum. Ama çok ciddi kavrayıcılığım var, şefkatim var. Onun da tam bir

gölgesi kadar da şiddetim var, asla affetmem, hata yapanı. Vardır yani fiziksel şiddet uyguladığım” (Aylin, 58, Firma Sahibi)

Aylin bir tekstil fabrikası ve giyim şirketi sahibi olması sebebiyle ekonomik, etnik, dini, ideolojik açıdan farklılaşan çok farklı kimliklerdeki insanlarla çalıştığından söz etmiştir. Aylin, çalışanlarına karşı sertleşmesinin, zaman zaman kabalaşmasının sebebini tuhaf biçimde anaç, açık, net ve sevgi dolu bir yöneticilik anlayışı ile eşleştirmiştir. Başa çıkmaya, kontrol altına almaya çalıştığı insanların ancak bu sert dilden anladığını, sevgi ile yatıştıklarını, niyetinin sevgi ile kavramak olduğunu anladıklarında ise onu bırakmadıklarından söz etmiştir. Tuhaf bir biçimde, çalışanları ile uzun yol arkadaşlıklarının sebebinin onun bu hızlı değişen, çalışanı “aileden gören”, erkeğe atfedilen şiddetli mizacı ve davranış biçimi olduğunu rahatlıkla anlatmıştır. Başa çıkma yönteminin üretim dünyasında bir başına bir kadının kendini korumaya çalışırken yapabilecekleri olarak değerlendirebilir. Kırılğanlığın direnişe, direnişin de şiddete dönüşmesi Judith Butler’ın (2016b) tezini doğrular niteliktedir. Kırılğanlık, direniş ve şiddetin duygunun, eylemle karışarak hareket ettiğini göstermesi Aylin’in anlatısında sivrilmiştir. Kendini korumanın yolunu erkekleşerek bulmuştur Aylin.

Yani bazen bir bakışla bile çok acıttığımı düşündüğüm ve bildiğim şeyler var. Daha küçükken biraz daha şiddetim de vardı. Vardı yani. Tabii bir de tabii çalıştığım profille ilgili yani biraz da. Ben o benim yani şimdi, şimdi, artık ufak ufak, lise, üniversite gelmeye başladı. Uzun yıllar ilkokul mezunları vardı. Ama bu arada bu ilkokul mezunu ve mesela imza atamayan patronlar da vardı öyle diyeyim. Öyle başlayayım. Hani milyon dolarlar dönen işte, okuma yazma bilmeyen veya ilkokul mezunu patronlarım oldu. Bir tarafta da üç tane yabancı dil bilen çok iyi bir üniversiteden, bu iş insan, bütün bu saymanın içinde evrildim ben. Aynı anda şöyle anlatırsam; aynı anda aynı mekânda paskaralarda bir bir PKK’lı olabilir. Bir tane ülkücü olabilir. Bir tane Suriyeli olabilir, şimdi onlar da geldi. Çok apayrı dünyalardan, apayrı görüşlerden bambaşkalardan gelmiş, dil, din farkı da olan var. İşte Alevi’si var, Şafi’si var, osu var, busu var. Türlü iklimin olduğu bir ortamda ve eğitim düzeninde bol bir ortamda yöneticilik ve patronluk yaptım. Onun için zaman zaman çok sert, zaman zaman çok şefkatli ve anlayışlı. Ama gerçekten duygusunda çok samimi bir iş verdim, yöneticiliğim de böyle oldu. Hiç bir duygumda rol yaptım. Kızdıysam, çok kızdım. Üzüldüysem, çok üzüldüm, sarıldıysam gerçekten sarıldım. Zaten hep uzun soluklu olduğum ilişkilerimizde yani iş verdiğim firmalarla da uzun süreli çalışıyorum. Çalışanlarım da çok uzun süreli. Bir istikrar var. Demek ki; karşılıklı bir memnuniyet var. Ama dozunda. Bu aktardıklarımın hepsi dozunda aktarılır veya öğrenilir bir şey değil bu bilgiler öyle olduğunu düşünüyorum. Yürüdükçe, yaşadıkça, deneyimledikçe... Ama hayattaki en temel şeyin bütün bunların en başına sevgiyi koyuyorum. Ben sevgi olmadan hiçbirinin olmayacağını biliyorum. Bütün bu ilişkilerimde referans, sevgi. Gerçekten seviyorum ve severek yapıyorum. İnsanları da seviyorum. Kızdığımı da seviyorum. Yani kızmak başka bir şey. Ve de çok hızlı geçiş yapıyorum yani burada hatta şurada bağırırken, arkamı döndüğümde şarkı söylemeye başlayabiliyorum. O nokta bende geçici. Çok çok

hızlı yani o kadar da hızlı geçiş yapıyorum. Çok hasarsız ilerledi yani çok uzun bir süre çünkü. Emekli olup devam edenlerin var” (Aylin, 58, Firma Sahibi)

Eda (39, İş Geliştirme Koordinatörü), yönetici olmasına karşın detaylara girecek şekilde “micromanagement” yaparak, kontrolü elinden bırakmadığını ve iş delege etmekten ziyade kendisinin tüm işlerin içerisinde yer aldığından söz etmiştir. Bu sözleri, kendini ispat etme sürecinin, yönetici iken de bitmediğini, eğer işi ile ilgili tüm detaylara hâkim olmazsa gözden kaçacak herhangi hatadan Eda’nın sorumlu olacağını da bir işarettir. Eda, kendi elleriyle kendine rakip olacak çalışanlar yetiştirme kaygısına karşın yine de öğretmeye, yeni fikirler duymaya hevesi olduğundan bahsetmiştir. Aynı zamanda kendine yatırım yapma ve ilerlemeye atıfla, bilmediklerini öğrenmeye açık olduğunu da belirtmiştir. Eda’nın anlatısında da kırılmanın ne kadar fazla olduğu, kaybetme korkusuna karşın kendi özelliklerinin güçlü olduğundan söz etmesi ancak yine de mütevazı bir duruş sergilemesi de bunun görünmez olması adına bir kalkan gösterdiği düşündürmüştür.

Ben fazla demokratiğim, şu anki durumumda çok iş yükleniyorum. Aslında yöneticinin iş yapıyor değil de yaptırıyor olması, delege ediyor, iş birilerinin üzerinden takip ediyor olması lazım ama benim tarzım hep o oldu, daha çok işin içine girme. Belki de o bir miktar ispat çabası da olabilir, artık hani elini teknikten biraz çekmen gerekiyor bir noktadan sonra. Ama bu biraz kaynakla ilgili tabi, şu anki pozisyonumda tek tabanca çalışıyorum, şirketleri çalıştırmak lazım. Bir yönetici de illaki işi öğretmesi gerekir mi çok emin değilim de. Ben çok öğretiyorum öyle birisiyim. Yani hani aslında Türk kültüründe iki kuruş bilgi de olsa ben de kalsın mantığı var. Benim öyle bir kaygım yok açıkcası, var kendini bilmez, üç kuruş bilgi alıp, onun üzerine birşey katıp kendi birşeymiş gibi yapanlar, arkasını bilmeden. Benim hani öyle bir kaygım yok. Benim öğrettiğimle benim kadar olamaz zaten, kaldı ki; benim de öğrenecek çok şeyim var” (Eda, 39, İş Geliştirme Koordinatörü).

Feride (53, İşletme Direktörü) de Eda (39, İş Geliştirme Koordinatörü) gibi, kendisini yerinden edebilecek potansiyel adayların özellikle kendi altında çalışan kişiler olabileceği kaygısını taşımaktadır. Feride, diğer bölümlerde de tartışıldığı üzere, uzun yıllardır aynı şirket bünyesinde ve aynı mevkide çalışmasına karşın çok daha kırılman, tedbirli ve dirençli kadınlardan biridir. Ekip işine inandığının, personel ile net, açık ve şeffaf biçimde iletişim kurduğunun altını çizmiştir. Bildiği çoğu şeyi ekip arkadaşları ile de paylaştığından ve kendisinin öğretici bir yönü olduğuna inandığından söz etmiştir. Özellikle sürekli yaşa ve tecrübeye vurgu yaparak yeni nesile, çalışma etiklerine,

azimsizlikleri ve kolay para kazanma hırslarına eleştiri getirmiştir. Uzun yıllar aynı yerde çalışmanın getirebileceği metal yorgunluğunu kendisi dile getirmese de görüşmemizin satır aralarında anlattıkları, yeni gelen çalışanların kendi yerini alması korkusuna tekabül etmektedir. Ancak pek tabii onun farkı tecrübesi, kurum hafızasına sahip olması ve avantaj elde edebileceği biçimde çalışma alanına, hem ast-üst hem de müşterilerle insan ilişkilerine vakıf olması direngenliğinin dayanağıdır.

Ben kendimin iyi bir yönetici olduğumu düşünüyorum. Personele her türlü konuda destek olup, onları hep yönlendirip, onlardan ne beklemediğimi hep söylerim. Kızdığım zaman kızgınlığı belli eden, üzüldüğüm zaman üzüntümü gösteren, bilmediğim konuyu çok rahatlıkla siz bakın diyebilen, iyi bir yönetici olduğumu düşünüyorum. Ama yeni nesil böyle olduğumu düşünmüyor olabilir. Onlarla bakış açılarımız çok farklı, onlar için önüne verilen iş yapılınsa sonra da gitsinler (gülüyor). Hatta bunu yapsın ve gelsin burda yönetici olsun, hemen yükselsin, hemen bir şey olsun, iyi para kazansın tabii. Ne kadar ekmek o kadar köfte zihniyetinde olan belki biraz daha çabalarsam, daha iyi birşey olur mu çabası göstermeyen bir nesil. Ben öyle değildim, ben yani diyorum ya, kuyumu kazıyor da olabilirler. Ben kendimle ilgili olmayan şeyi de öğrenirim, merak ederim” (Feride, 53, İşletme Direktörü).

Anlaşıldığı kadarıyla, görüşmecilerimin birçoğu için gayret göstermek, tecrübe edinmek, sürekli olarak bilgiyi işlemek, kendine yatırım yapmak, aile, çocuk ve çoğu zaman toplum için özgeci bir biçimde çalışmak bir mevki olarak yöneticiliği hak ettiklerini hissetmelerini sağlamaktadır. Bu haklı kazancın kolay kolay ellerinin arasından kaybolmaması için görüşmecilerim oldukça yoğun çaba göstererek kendilerine bazı direnme mekanizmaları oluşturmuşlardır. Bu yönetim biçimlerine yansımıştır. Bu direnme mekanizmaları ile güçlü olan, saygı, takdir gören kadınlar olarak varlıklarını sürdürmeye çalışmaktadırlar. Ancak, bunu yaparken benliklerindeki yıpranma, öznelliklerinin örselenmesi ve ruhlarının yara alması kesintisiz olarak devam etmektedir. Gaye (45, Temsilci), yıllardır hırslı bir biçimde çalışmasının karşılığını yine tam alamadığını düşündüğü emeklerinin (aynı Feride gibi) iş bilmeyen, çalışmayan, kolaycılığa alışmış yeni nesil tarafından harcanmasını istemediğini belirtmiştir. Bu bağlamda, yetkili ve sorumlu kişi olarak ilerleme ve bilgiye dayalı bir anlayışa sahip kişilerin yaptıkları hatalara tahammülsüz olduğunu anlatmıştır. İş konusunda ciddiyetsiz olarak nitelediği hatalı işlerin sahiplerini hakaret etmeden ancak son derece sert biçimde iş ortamındaki herkesin olduğu bir sanal ortamda bildirmesi acımasız ancak şeffaf, korkusuz ve aslında korku yaratan bir yönetici olarak görülmesine neden olmuştur. Gaye

bu duruşunu haklı ve gerekli bulmaktadır. Ancak, bana göre tavrı, kendini güvence altına almaya çalıştığıının bir göstergesidir. Şahitlerin olduğu bir ortamda yanlışı görüp, muhatabına söylemek diğer çalışanları da uyarmak anlamına gelmektedir.

Medya sektöründe çalışan Dilara (45, Temsilci) ve Irmak'a (45, Temsilci) nispeten Gaye daha endişeli ve müdahaleci bir tutum benimsemiştir. Bu sıkı tavrının asıl sebebi kamu yayıncılığı yapan bir kuruluştaki çalışmanın verdiği denetim, sıkı takip ve izlenmedir. Kendi deyimi ile kellesi gidebileceklerin üst sıralarında yer almaktadır.

Elbette, ben de yapıyorum neticede ama her hataya tahammülüm yok diye düzeltebilirim. Yani böyle aptalca, tembellikten ki çok insanın tembel olduğunu düşünüyorum ne yazık ki... Ama bu tür şeylerden kaynaklanan hatalara tahammülüm yok. Neticede ben şimdi 45 yaşındayım ömrümün 26 yılını bu piyasada geçirmişim. Neyin nasıl yapıldığını iyi biliyorum, hata neden yapılır onu da biliyorum, uyarıyorum mesela çok çalışmamaktan falan yapılan hatalara hiç tahammülüm yok. Bilmemekten olabilir, onları kapatmaya çalışıyorum, yardımcı olmaya çalışıyorum ama umursamamaktan, özensizlikten, okumamaktan kaynaklanan hatalara tahammülüm yok. Onları sert eleştiriyorum evet. İnsanlar içinde kastedilen şey, whatsapp grubu içinde. Birine bunu neden yaptın? Bir daha asla olmasın, Kabul etmeyeceğim gibi şeyler. İnsanlar özelden duymak istiyorlar, öyle bir şey yok. Herkes herkesin hatasını görmeli. Ben ona rezil, çingene diye konuşmadığıma göre... Herkes herkesin hatasını görmeli ki, onlar da yapmamalı. Ama insanlar bunu istemiyorlar, özelden yazmamı istiyorlar. Özellikle 30 yaş vesaire, onlar böyle hep çok gururlu takılıyorlar. Bizim suratımıza X Kanalı'nda, ben kaç yaşındayım 37-38 yaşında, yazdığım haber olmadı diye, suratıma yırtıp atarlardı. Bu böyle acımasız bir iş yani, herkese gül bahçesinde davranılmıyor, tahammülümüz yok yani. Zaten bir insanın kapasitesinin aşırı yükün üstünde iş yapıyorum bir de hoşlanmıyorum bundan. Genç arkadaşlar bilmiyorlar bu durumu (Gaye, 45, Temsilci).

Ancak, kaybetme korkusu ve kırılabilirlik başkalarının üzerinde kullanılan gücün uygulanma biçimini de değiştirmektedir. Gaye hatasız, mükemmel iş çıkmasının ekip işi olarak görüldüğünü, ancak başarısızlığın doğrudan yöneticiye pay edildiğini belirtmiştir. Hata yapma endişesi ile daha fazla dikkatin verildiği uzun mesailer ve baskı altında çalışma koşullarının oluşması kaçınılmaz hale gelmiştir. Kurumlar nezdinde de yönetici olmak, altında çalışan ekibin tamamının işlerinin kalitesinden sorumlu olmak anlamına gelmektedir. Bu sebeple, yeni işe alınan kişilerin özellikleri, rekabet etme potansiyeli, çalışkanlığı ve değerleri çok ciddi anlam taşımaktadır. Ancak, kendini belirli bir pozisyonda sabitlemeden önce daha alt pozisyonda çalışanları bir rakipten ziyade içeride bir düşmana dönüştürmemek gerektiğinin bilincinde olmak gerekmektedir. Otoriter bir tavırla insanların kariyer yaşamını etkileyecek iyi kararlar vermek görünüşte saygı

görmeyi sağlayabilir. Ancak keskin tavırlar sergilerken de nefreti de taşımak zorunda bırakabilir. Gaye, astlarına vicdanlı davrandığını, hatta onların işlerini kendisinin yaptığını söylerken, aynı Dilara gibi bu özelliğinin sömürüldüğünden de söz etmiştir.

Ben de kendimde birtakım hatalar görüyorum. Yani hiç sorun olmasın diye insanları biraz çok çalıştırdığımı düşünüyorum. Aslında herkesin bir kapasitesi var, insanların kapasitesinin üzerinde bir şey beklediğimi farkediyorum. Onlar yapamayınca ben yapıp perişan oluyorum (gülüyor). Ama doğru değil. Bu profesyonel değil. Benimle ilgili kendi yöneticilerim iş delege etmekte zorlandığını söylüyorlar mesela çünkü, işte kimseyi beğenmiyorum, insanların hata yapabileceğini düşündüğüm için her işi kendim yapmaya çalışıyorum. En ıvır zıvır işleri bile kendim yapıyorum...İşte hata yapılmasın, eksik olmasın. Mesela birine bir işi verdiğim zaman onun yanlış yapıldığında düzeltmek beni daha çok yoruyor, sinirlendiriyor. Sinirlenmekten öte bir hatayı düzeltmek yoruyor. O zaman vaktim varsa o işi baştan kendim yaparak riski ortadan kaldırıyorum. Ben hata yaptığımda, o hatanın bedelini kendim de ödüyorum yani o daha kolay. Başka insanların sorumluluğunu almak, yani aslında ben kendimi çok da vicdanlı da buluyorum bir yandan. Mesela o da olmaması gereken bir şey. Birisi başım ağrıyor deyince hemen izin yap, öteki bilmem ne diyince, çıkıyım mı diyene tamam çık... sonra onlar çıkınca yine o işler bana kalıyor” (Gaye, 45, Temsilci).

Kadınların elde ettikleri başarıyı devam ettirmeleri, yönettikleri kurumun asıl varlığı olan çalışanlarının gelişimini sağlamaları, onların gelişimlerini düzenli olarak kontrol etmeleri, anlama görevlerini ciddi şekilde yerine getirmeleri ile de doğrudan ilişkilidir. Ayrıca kurdukları ilişkilerle bir anlamda korkudan uzak bir sevilme isteği de mevcuttur. Sevilme, saygıyı, saygı da sürekliliği garantilemektedir kanımca. Var oluş sebebine, varlığına karşı bir tehlike hissettiği anda koruma kalkanı olarak devreye sertliğin, iletişimsel olarak kapalılığın girmesi ile ulaşılmaz bir konuma oturmak, yönetici olarak sevilmemenin kapısını aralamaktadır ki bu görüşmeciler düzeyinde güç ekseninde diğerlerinin gözünde yönetici olmak anlamında irdelenmelidir.

Toplum, karakteri, insanların saygı kazanma ya da kazanamamalarına dayanan üç yolla şekillendirir. İlk yol, kendini geliştirmek, özellikle de beceri ve kabiliyetleri geliştirmekten geçer. Yeteneğini boşa harcayan çok zeki bir kişi saygıyı hak etmez, kendisine daha az yetenek bahşedilmiş olmasına rağmen yeteneğini sınırlarına kadar kullanan kişi ise saygıya layıktır. İkinci yol, kendini önemsemekte yatar. Bu yol, kendine yetebilmek ve diğerlerine yük olmamakla ilintilidir. Bu saygı kazanma yöntemi modern toplumun asalaklığa olan nefretinden ileri gelmektedir. Üçüncü yol ise, diğerlerine geri vermektir. Bu belki de bir kişinin karakteri için evrensel, zaman dışı ve derin itibar

kaynağıdır (Sennett, 2005: 73,74). Görüşmecilerim bu üç yolun tamamını izleyerek, arzu ettikleri ve nihai olarak ulaşmak istedikleri saygıyı yaratmak için epeyce gayret göstermişlerdir. Kendi açılarından değerlendirildiğinde, saygıyı hem kendi sermayelerinin bütünüyle biriktirmiş hem kendilerine ara vermeksizin yatırım yapmış hem de yönetici olarak bildiklerini öğretmek, diğerlerine değer vermek, emek vermek, onları anlamak için çabaları ile kendi elleriyle kazandıklarını ve hak ettiklerini düşündükleri şekilde kazanmışlardır.

Yöneticilik, görüşmecilerimin gündelik yaşamlarında özel alanda yaptıkları gibi bir denge sağlamaları gerekliliğini beraberinde getirmektedir. Peter Druckner'ın (1997) belirttiği gibi, sert olan ile yumuşak olanın dengesini kurabilmektir yöneticilik. Bu dengeyi tutturabilmek için oldukça yoğun bir çaba göstermenin gerekliliği yadsınamaz. Duygular ve aklın dengesi oldukça hassas bir terazide yer alırken yöneticilik hassasiyetle işlenmiş kristal bir koltuk kadar gözcü, çekici olduğu kadar da kırılmandır. Koltukta oturan bir kadınsa yakından bakmanıza gerek bile yoktur. Kulüpte kalmaya devam etmek için erkeklerden çok daha hızlı bir tempoda, çok daha dikkatli ve kavrayıcı olmaları gerekmektedir. Bu zorlu mücadeleler kapsamında, elde ettiklerini düşündükleri prestij ve bu prestijden azade olarak potansiyellerini ortaya çıkardıklarını düşündükleri benlikleri ile kazandıkları saygının önemi, gücü nasıl değerlendirdiklerinin anlamında berraklaşmaktadır. Görüşmecilerim, kırılmanlık ekseninde değerlendirildiğinde daha fazla dikkat, çalışma hırsı ile sertleşmişlerdir, direngenlikleri hırpalanmakta ve kaybetme korkuları artmaktadır. Birçok görüşmecimin performans gösterirken kontrolcülük, denetim, her detaya haiz olma zorunluluğu, bilerek yapılan hataya, yanlışa, saygısızlığa tahammülsüzlük gibi ortaklıklara sahip olduğu söylenebilir. Daha çok ve çeşitli insan tanıma, insanları, ilişkileri, alanları analiz edip, sistematik biçimde delege edebilme becerilerinin gelişmesi ile güçlerini sağlamlaştırmışlardır.

Yöneticiliğin kurumlar nezdinde bir çıkar yumağının parçası olduğu gerçeği ile kişilerin bilhassa kadınların vazgeçilmez olmadığını söylemek yerinde olur. Yönetici olmanın ve bu bağlamda güç sahibi olmanın kadınlara verdiği güvenin aşırılışması ile zaman zaman kırılmanlıklarını kendilerine bile göstermelerini engelleyen gizli bir egosantrikliğin, kadınların daha da yalnızlaşmalarına neden olduğu söylemek de yersiz olmaz.

3.3.3. Gölgelelerin Gücü Adına: Güç Ben de Artık!³²

*Gerçeklik ve hakikat yalan makinesine sokulunca,
bir gerçeklik ve hakikatin
var olduğuna inanmadıklarını itiraf etmişlerdir.
(Baudrillard, 2015:82)*

1980’li yılların ortaları 1990’lı yılların başlarında kamu yayıncılığı yapan TRT’de yayınlanan çocuk kuşağında He-Man and the Masters of the Universe³³ [He-Man ve Kâinatın Efendileri] isimli bir çizgi film yayınlanmaktaydı. Kötülüğü temsil eden Hodor yani İskeletor’u engellemeye çalışan, kendi halkını koruyan He-man ve Hodor’un (İskelator) elinden kurtardığı ikiz kardeşi Adora yani She-ra, İskelator ve onun kötöleri ile mücadele etmeye başladığında kötülükle savaş için sihre ihtiyaç duyan doğa üstü bir süper kahramana dönüşürken, kılıçlarını çıkararak “Gölgelelerin gücü adına” diye haykırarak “Güç bende artık” diyorlardı. Çizgi filmin adı He-Man olarak bilinse de Adora yani nam-ı değer She-Ra hafızalara kazınmıştır. He-Man serisi devam etse dahi, She-Ra: The Princess of Power (She-Ra: Gücün Prensesi)³⁴ neoliberal dönemin bir çizgi figürü olarak, He-Man’a yardım etmekten ziyade kendi maceralarını kendi çizgi filminde ismi ile yaşamaya devam etmiştir. Modern, güçlü, cesur, dişiliği ön planda olan çekici

³² For the honor of Grayskull...I am She-Ra!

³³ Lou Scheimer, (1983-1985) He-Man ve Masters of the Universe, Yönetmen: Gary Goddard.

³⁴ Larry DeTillo ve J. Michael Straczynski (1985-1986) She-Ra: Princess of Power, Yönetmen: Gwen Wetzler.

görüntüsü ile gücün prensesi olan She-Ra'ya dönüşen Adora, güç bende artık söylemi ile önce kalkanını sonra da kılıcını kullanarak kötülerin hakkından gelen, tuzağa düşmeden, kimseye ihtiyaç duymadan kesin bir zafer kazanıyordu. Bu zaferden sonra bitmeyen maceraları devam etti, o dönemin çocuklarının çoğu tek kanal meselesinden ötürü normal bir genç kız olan Adora'nın kendini ve başkalarını savunmak, kötülük ile mücadele etmek üzere sihirle de olsa gücün prensesine dönüştüğünü keyifle izleyip, hafızalarına kaydettiler. Ekranlarda bir güç prensesi izlemek, onun maceralarını seyretmek ve bazen evcilik oyunu haline getirmenin ötesinde feminizmin, iktidara ve ona yaslanan ortağı ataerkillikle mücadelesi, cinsiyet ilişkilerini değiştirmeye odaklı tutumunu bir nebze yansıtmaya çalışan bu görüşün aynı zamanda feminizme, kadın hareketine en büyük zararı veren bireyselleşme ve süper kadın mitinin çocuk yaşlardan itibaren benimsenmesine bir miktarda da olsa popüler kültür aracılığıyla sirayet etmeye başladığının ufak bir örneği olabilir. Ekrandaki bir kahramanın yapabileceklerini izlerken, kendi hikayesinde çevresini saran etkenlere karşın birtakım mümkünleri, gerçekleri, hakikatleri ayırabilen, bilgiye sahip olurken, iktidar ilişkilerini sorunsallaştırabilmek kendi temsiline ve kendi hikayesinin süper kahramanı olmaya evrilmiştir. Bu durumda, sermayelerin birikimi ile kendi edindiklerinin birleşimindeki sihiri bir gölgeden veya insan üstü bir kafatası sembolünden değil kendinden alan kadınların iktidar ve güç ile ilgili tahayyülleri nereye uzanmakta diye sormak tez kapsamında yer alan en önemli sorudur. Hakikatin, gerçeğin ve öznelliklerinin sorgulanmasında benimsedikleri tutum, yaşama biçimleri ve diğerlerine, ötekilere nasıl eriştikleri, güçlerini kullanma biçimleri ve sınırlılıklarının önemi yadsınamaz. Mary Beard (2018), "Kadın ve İktidar" [Women & Power: A Manifesto] isimli kitabında, kadınların halen iktidar dışına ait görüldüklerini belirtirken, kadınların iktidar içinde yer almasını isteyebileceğimizden ya da bunu yaptıklarında çeşitli bilinçsiz yöntemlerle onları mütecaviz (saldırgan) olarak gösterilebileceğimizden bahsetmiştir. Beard'a göre (2018), kadınların iktidara erişimi ile ilgili kullanılan ortaklar mecazlar- "kapıyı çalmak", "kaleye saldırmak", "cam tavanı parçalamak" ya da onlara "arka çıkmak" kadınların dışsallığının altını çizmektedir ve iktidardaki kadınlar engelleri yıkmış ya da hakları olmayan bir şeyi almış olarak görülmektedirler (2018: 56). Bu bağlamda, Baudrillard'ın (2015:82) söylediği gibi ilke düzeyinde, bilinçli şekilde fetişistleştirilmiş gerçekliğe ait göstergelerin tuzağına düşen bir gerçekliğin yadsınmasından söz edebiliriz. Çünkü, aslına

sadık, yalın kendini ifade edebilen göstergelerden önce var olmuş bir gerçeklikten söz edebilir miyiz sorusunu soran Baudrillard'ın cevabında olduğu gibi “Who Knows? Yani “kim bilebilir ki?”. Kadınların yaşamın kendilerine kadın olmalarından ötürü sunduğu bilinmezlikleri, kendi güçleri ve var olma sebeplerini düşünüp, yaşam amaçlarını, yaşama verdiklerini, ondan aldıklarını ararken bulabilmelerine imkân veren etkenlerden biri meslek sahibi olmaktır. Meslek sahibi olarak bir alanda eyleyici rolü üstlenmek, icraatta bulunmak, daha ileri giderek karar verici, vizyon yaratıcı, icra edici olma gücüne sahip olmanın ağırlığı ve etkisi pek tabii bireylerin ve egemen iktidarın gerçeklik ve hakikati nasıl sorunsallaştırdığına da bağlıdır. Toplumsal cinsiyet tam da tüm bu sorunsallaşmanın merkezinde yer almaktadır. Beceri ve bilgisi ile var olmaya çalışanlar, eşitlik için yönü değiştirmek için görünürlük ile görünmezlik arasında bir yerde mücadele vermektedirler. Yönetici olup, göz önünde bulunulduğunda erkekler kadar geniş ve esnek bir konfor alanına sahip olmayan kadınların anlatılarında gücün yalnızca iş yaşamındaki kudret, kuvvet ve istediğini yaptırma anlamını taşımadığını göstermiştir. Toplumsal cinsiyetin kurucu öğelerinden olan sınıfın bir yansıması olan yöneticilik konumundan gelen ses, gücün farklı kullanımlarını da anlamamızı sağlayacaktır. Yönetici pozisyonunda kadın olmanın ayrımcılıkla olan ilişkisi, konumun muhafaza edilmesindeki güçlüklerin tartışılmasından önce kadınların güç tanımlarını açıklamaları güç ile neler yapmak istediklerini anlamak da dikkate değerdir.

Foucault'nun “parrhesia” kavramını açıkladığı gibi doğru bildiğini söyleme, inanç ve hakikat arasındaki örtüşmenin ne ölçüde olduğunu görebilmek için görüşmecilerimin güç, ayrımcılığa karşı algıları ve diğer kadınlara karşı tutumlarının incelenmesi gerekmektedir. Foucault (2017b:12), “Doğruyu Söylemek” adlı kitabında, *parrhesiazesthainin* “hakikati söylemek” anlamına geldiğini söylemektedir. Ona göre, parrhesiastes doğru olan şeyi söyler; zira o şeyin doğru olduğunu bilir ve o şeyin doğru olduğunu bilmesi, o şeyin gerçekten de doğru olmasından kaynaklanır. Parrhesiastes sadece dürüst olmakla ve düşüncesinin ne olduğunu söylemekle kalmaz; aynı zamanda onun düşüncesi hakikattir. O doğru olduğunu bildiği şeyi söyler. O halde parrhesia'nın ikinci özelliği, inanç ile hakikat arasında her zaman tam bir örtüşme olmasıdır (Foucault, 2017b:12). Görüşmecilerimin birer parrhesiastes olup olmadıkları, doğru bilip, söyleyip söylememe tercihleri, bunların nedenleri, hakikat ile gerçeklik algıları ile inançlarını oluşturacak üç

soru güç, ayrımcılık ve eylemleri ile berraklaşacaktır. Foucault'nun (2017b:142) kitabın sonunda sorduğu sorulardan biri olan hangi konularda hakikati söylemek yararlıdır sorusunun cevabı, tez çerçevesinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığının dürüstçe söylenmesi, kendi güç sahibi olduğunda kadınların sahip olduğu tutumun sesi ve yankısıdır, yararlıdır. Ne de olsa, tarih boyunca, güç kavramı ile dışılık özelliklerinin dışında, bire birde eşleşmediği kadının, içsel, duygusal güç anlamının içini dolduran birey olmanın dışında, neoliberalizmin süper güçlü kadınına gelene kadar epey zorluk çektiği yadsınamaz. Kadınların güçlerini nasıl kazandıklarının anlatılmasının ötesinde, nasıl kullandıkları da dikkate değerdir. Bu durumda, görüşmelerde güç nedir diye sorduğumda kastettiğimin kuvvet ve kudret olduğunu da analizler esnasında farketdiğimi söylemem yerinde olur. Gücü tarif ederken, nasıl kullandıklarını anlatmadan, ideal güç kavramını açıkladıklarını söylemek yanlış olmaz.

Görüşmecilerimin çoğu, güç ile iktidar arasındaki bağı kurmadan özgürlük, yapabilme rahatlığı gibi açıklamalar ile Spinoza'nın güç ve iktidar ayrımındaki gibi gücü yapabilme ve hayata geçirme özgürlüğü olarak tanımlamışlardır. Tez çerçevesinde, buldukları yöneticilik konumunun kendilerini gerçekleştirme, cevherlerini ortaya çıkarabilme, yapmak istediklerini yapabilme ve etki alanlarını genişletebilme imkanının yanı sıra ekonomik, sosyal, simgesel sermayelerinin artışına katkı sağlaması sebebiyle kendilerine sağlam bir güç verdiği gerçeğini kabullenmiş ancak kendilerine empoze edilen süper kadın imajının oldukça farkında olduklarını belirtmişlerdir.

Görüşmecilerimden Eliz (41, Yönetim Kurulu Üyesi), She-Ra gibi güçlü ve sihirli kadın imajının gerçek hayat hikayelerine de uyarlanması ile egemen iktidar ve ideolojiler tarafından nasıl pazarlandığını, kadının güçlenmesinin ne anlama geldiğinin deşifresini yaparken, tehlikenin farkında olduğunu ve kızlarının bu süper kız imajından uzak tutmanın ne kadar önemli olduğunun bilincinde olduğunu belirtmiş ve bu oyunun bir tuzak olduğunun farkında olduğunu söylemiştir:

Buna çok çok yani işte bak son dönemde Çağıl bilmiyorum ama gözlemlemiştir bir şey var ne olduğunu bilmiyorum ama hikâye hep aynı. Kız çocuğu çok güçleniyor, güçleniyor, güçleniyor ve işte kız çocuğu çok şey... Bunu özellikle dizi ve filmlerde yapıyorlar. Ya kadının izlenirliği daha fazla diye yapıyor olabilirler. Çok emin değilim ama bir şekilde kadın bu toplum yani kadını bir yere getirip bir erkin yine bir çıkarı olabilir. Komplo teorisi diyebilirsin ama. Kadını bir yere getirip işte kadınları, o erkeklerin artık taşımaktan

yorulduğu şeyden çıkarıyor. Atıyorum CEO görevleri, kadınları oralara getirip on yıl sonra erk başka bir şeyle uğraşp, bir tık başka bir konuma geçebilir. Ne demek istediğimi anlatabildim mi? Yani bir şey var ama erkeklik yani erk bir şeylerden sıkılmış ve oralara kadınları getirmek istiyor. Yani işte bu inanılmaz kadın hikayeleri servis ediyorlar. Yani bir son zamandaki top tendeki filme ya da şeye bakalım diziye. Mesela işte işte bu satranççı kız falan. Normalde Fisher'ın hayat hikayesi ama kadına çeviriyorlar. Crown aynı şekilde, Anne with-a aynı şekilde bak mesela. Başka ne izledim. Gerçekten hepsini bir iki bölüm izledim de. Çok var yani bu hikayelerin ardından bir şey çıkacak Çağıl, yine bir şey servis ediyorlar. O yüzden ne izlediğime ne dinlediğime ve en önemlisi ne okuduğumu müthiş süzgeçten geçiriyorum. Ne giydiğimi ne tükettiğimi yine zaten herhalde o orayı tüketirken öyle çok hızlı harcayamıyorsun da... Yaşadığımı işte, nasıl onu nasıl elde ettiğine bağlantılı. O yüzden orada çok hassas değilim yani. En çok tuzağa düştüğüm yer kuvvetle muhtemelen dokunulabilir şeyler (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi).

Eliz, süper güçlü kadın imajı ile şekillendirilmeye çalışılan kadın davranışlarının, toplumsal cinsiyet sorunsalına dayandığı farkındalığını net bir biçimde entelektüel faaliyetler, sanat, moda, hızlı tüketim malzemelerine kadar sızdığı bilinci ile soyut anlamda zihinsel tüketimlerinin ve şekillendirilme isteğini reddettiğini belirtmiştir. Eliz'in güce atfettiği anlamı sorduğumda cevabı bağımsızlık ve özgürlükle eşleşmiştir. Deleuze'un söylediği gibi "Her kudret³⁵ (*potentia*) edimdir, aktiftir ve edim halindedir. Kudret ve edimin özdeşliği şu şekilde açıklanır: Hiçbir kudret duygulanma gücünden ayrılamaz ve duygulanma gücü onu gerçekleştiren duygulanışlarla sürekli ve zorunlu olarak doldurulur (Deleuze 2005: 76). Eliz'in bağımsızlığı, kimseye muhtaç olmadan özgür yaşamayı güç olarak addetmesi de bağımlılık ve kısıtlanmışlık, engellenmişlik duygusunu eyleme geçerek, kendini geliştirerek bulabilmesinin açıklamasıdır. Yönetici olmak bir gelişim sürecidir ve bu gelişme kapsamında farklı edinimler *potentia*'yı sağlamlaştırır.

Kime güç atfettiğinle tabii çok bağlantılı bir soru bu. Benim hayatımın amacı şu Çağıl; bağlı değil yani bağıllık konusu ayrı bir konu ama her türlü bağımlılık beni rahatsız ediyor. Gücü kendimden aldığım sürece hiçbir sorun yok. Herhangi bir şeye bağımlılık geliştirdiğimde ki bu çocuğum olabilir, babam olabilir, annem olabilir, kocam olabilir, ailem olabilir, statüm olabilir, işim olabilir. Şuradan kalkıp gidebilme, buraya, kalabilmek...Bütün o statüler, işler güçler hep bağımlılık. Yani ben gücü kendimden aldığıma emin olana kadar o güçle uğraşacağım bir miktar galiba (Eliz, 41, Yönetim Kurulu Üyesi).

Gücü, seçimlerinin çeşitliliği ve fazlalığı çerçevesinde değerlendiren Perihan (39, Şirket Ortağı), Eliz gibi zorunda olmamak, bağımlı olmamak anlamı da çıkarılabilecek biçimde tanımlamıştır. Düşündüğünü yapabilmek için ise biriktirilen sermayelerin varlığı ile

³⁵ Deleuze'un kudret olarak kullandığı sözcüğün anlamı benim kullandığım manada güçtür.

açılan kapıların ve hangi kapıdan girebileceğinin seçimi olarak yorumlanmıştır. Tam anlamıyla içsel bir güçten söz eden Perihan, bu yapıp edebilme gücünün ise daha önceki bölümde sözü edilen ve Levinas'ın [1963] (2003) seçim yapma hakkı ile gerçekliklerin yansıması olan benliğin sorumluluklarını nasıl yerine getirdiği anlamı çıkarılabilir. Yani, Perihan'a göre güç bir ahlaki sorumluluk içermekte ve başkalarının kalbinde hakiki bir yansıma olmalıdır ki görülmesi bile sezilebilsin.

Güç ne kadar çok seçim şansım olduğudur. Önüne ne kadar çok seçim şansı çıktığı değil, senin seçebilme özgürlüğün. Yani dünyada atıyorum o dünyada demeyeyim. Benim bir şekilde ulaşabildiğim seksen tane seçenek vardır. Ama benim beş tanesini seçme gücüm varsa bana göre bir yani o. O senin gücünü gösteriyor işte gücünü gösteriyor ama daha içsel bir güçten bahsederek yani içsel güç ki bana göre her şeyi değiştirir. Onun ölçüsün nasıl verilebilir bilmiyorum yani. Onu gördüğün zaman tanıyorsun zaten. Kalbi bile güçlü karakter. Arıyorum onu. Onu gördüğün zaman tanıyorum ama şu anda tanımlayamayacağım çok fazla yani (Perihan, 39, Şirket Ortağı)

Eliz ve Perihan gibi gücü bir özgürlük, istediğini yapabilme, seçim yapabilme olanağı olarak betimleyen Başak, gücün nasıl elde edilebileceğinin ise ona öğretilen biçimde çok çalışmak, çabalamak ve sonunda tüm bu seçeneklere sahip olarak biçiminde tariflemiştir. Tüm çabayı gösterdikten sonra sihirli bir dönüşüm geçirmeden, emeğin ve gücün kendisinde olabileceğini anlatmıştır ve gücü bir kez kazandığın zaman hiç kimseye veya şeye ihtiyacın olmadığını altını çizmiştir. Üç görüşmecimin de yaptığı özgür irade vurgusu içsel değerlendirmelerinin, aslında hem kamusal alan hem de özel alanda oyun alanının eşitlenmesi gerekliliğini, seçim yapma özgürlüğünün kadınlar açısından çok daha düşük görüldüğünün de göstergesidir.

Güç mü? Güç deyince özgürlük geliyor benim aklıma. İsteddiğini yapabilmek. Yani ne istiyorsan yapabilmek ya. Yani kimsenin buna engel olamaması, bunu yapıyorsam güçlüyüm diye düşünüyorum yani. Bence özgürlük, tek kelimeyle...Yani uğraşırsan, çalışırsan, çabalarsan başarırsın. Güç sen de yani bu hep işlenmiştir bize. Kolay değil ama güç sende başka ihtiyacın yok. Kolay değil ama istersen başarırsın, hep bu şeyle büyüdük biz (Başak, 37, Türkiye Temsilcisi).

Arlie Hoshchild'ın *Managed Heart* (2012:158) adlı eserinde anlattığı üzere; orta sınıf ailelerin çocukları özellikle üç mesaja maruz kalmaktadır: İlk olarak, üstünlerin duygularının önemli olduğu mesajı. Duygu, güç ve otoriteyle ilişkilidir çünkü yetişkinler kararlarını verirken sıkça bu nedeni belirtirler. Çocuk duygulara duyarlı hale gelir ve onları iyi okumayı öğrenirler. İkinci olarak, bir çocuğun kendi duyguları önemlidir. Duygulara dikkat etmeye değer ve bir şeyi yapma veya yapmama nedeni olarak

onurlandırılabilirler. Orta sınıf çocuğun kendi güç duygusu, dış görünüşe göre daha çok duygularla ilişkilidir. Üçüncü olarak, duyguların yönetilmesi- izlenmesi, onaylanması ve kontrol edilmesi gerektiği mesajı verilir. Ada (52, Bölge Müdürü), tam da bu analizde olduğu gibi; ötekilerin bakış açısı ile değerlendirdiği gücünü, sertlik, mücadele ve yapabilme eylemi olarak özetlemiştir. Defo olarak adlandırdığı ise duygularını tam anlamıyla oturtamaması, görevlerini yerine getirdiği sürece güçlü olduğudur, güç konusunda kendi benliğine yatırım yapmamayı sorgulaması kısa cümlelerinde bile ifade edişinin netliğinden anlaşılmıştır. İş yaşamında yapıp, edebilme gücünü keşfettiğinden daha ayrıksı bir biçimde söz etmiştir.

İşimle alakalı, orda bir işim var onu yapıyorum. Annelik görevi, eş görevi, evlatlık görevi. Ama Ada olarak kendime ne yaptım dersin. Orası mesela defolu diyelim. Güçlü olmakla ilgili bana kaya gibi, çok güçlüsün diyorlardı, taş gibi duruyorsun, mücadelele... Ama bunların hepsinde iş beni törpüledi (Ada, 52, Bölge Müdürü).

Aylin (58, Firma Sahibi), tüm anlatısında altını çizdiği üzere, sınıf farkına dair bilincinin, ailesinden aldığı öğretiyi de vurgulayarak, kim olduğunu bilmenin, gücü ve iktidarı beraberinde getirdiğinden söz etmiştir. Kim olduğunu, ne istediğini bilmek bunları kabul etmek, kendinle barışık olmanın hem özel yaşam hem de iş yaşamında istikrarı sağlayacağını ve bunun da en büyük güç olduğunun altını çizmiştir. Kendini tanımak ve bilmek güçtür Aylin'e göre.

Yani sağlam bir yol tutmada kendinin ne olduğunu esas özünü bilerek yola çıkıyorsun. O öğütten, o öğütten uzaklaşmadığın için de çok büyük güç iktidar sahibi olabilirsin, çok para sahibi olabilirsin ama asıl orijinde desen neydi ve neredesin? Senin yeri neresi onun referans aldığında o büyük grafikteki çıkışlar, devrimin değil yani sen buradan tanımlamıyorsun kendini. Sen özdeki varlığındaki kendinle devam ediyorsun hayata. Bence bu da istikrarı getiriyor. Yani iş hayatındaki yani kendi işimiz, otuz iki yıldır aşağı yukarı ondan önce de profesyonel yaşam. Yani düşündüğümde özünle barışık, kendini bilen ne olduğunun farkında olan, o farkındalığıyla, sevdiği bir benlikle yolu devam ettiren, olmakta buldum yani ben bu istikrarı (Aylin, 58, Firma Sahibi)

Kısıtlanma, sınırlanma, istediğini değil istenileni seçmeye meyletme ancak o zaman sevebileceğini, takdir göreceğini düşünmenin sonucu olarak hep özgürlüğe, serbestiye dayanan güç sorusunun vücut bulduğu kendin olabilmeyi düşünebilme hakkının istenmesi ile eş değerdedir. Emel'in (58, Kurucu Ortak), para, ekonomi veya herhangi bir somut temele dayandırmadığı gücün esas amacı muktedir olup, eyleyebilme kapasitesini

yaşama geçirmektir. Denetimsiz, düzenli sembolik şiddete uğrayan kadınların tek istediği özgür, müdahalesiz seçim yapabilmek olarak da yorumlanabilir.

İnanmış bir yolu yürümek, sonuna kadar gitmek, inandığım ve tamamıyla gerçekten en iyi olduğum bir yolda ilerlemeye muktedir olmak, güç bu. Yani güç ne parada ne pulda onlar değil. Yapabilme gücü. Muktedir olma gücü (Emel, 58, Kurucu Ortak).

Aynı şekilde Deniz (42, Köşe Yazarı) de gücü istediğini yapabilmek olarak tanımlamıştır. Her istediğini, onay beklemeden, süreçleri daha yumuşak geçerek yapabilmek biraz bireysel bir noktadan bakmanın hakikatini farkında olan Deniz'in yazdığı yazılarda, yaptığı haberlerde gücü bütünün hayrına, faydasına kullananların sayısının azlığından da söz etmesiyle belirginleşmiştir. Alice'in küçük bir kapıdan içine düştüğü Harikalar Diyarı hikayesinde olduğu gibi, o diyarın içerisinde yaşayanların gözünden değerlendirmenin nasıl bir keyif olabileceğini düşünmek merak uyandırır. Bu bağlamda, özgürce hareket etmekle, kolektif etki yaratmak için kullanabilecek gücün kadınlar için ancak bireysel olarak yaklaşabildikleri bir kuvvet olduğunu söylemek yanlış olmaz. Özgürce yaşamak, dilediğini yapabilmek kadınların çokça sahip olmadığı gerçekleşmesi zorlu bir hakken, erkek hegemonyasının bir birlik içinde sürdürülebilir hale gelmesi ve sürekli olarak yeniden üretmeyi kadınlardan ayırıcaklı konumlanmalarının doğal bir sonucudur.

Güç istediğini yapabilmektir aslında bana göre güç. Güçlü insan her şeyi yapabilir. Güçlüysen her dediğin olur. Döndüğü zaman iş zaten hiçbir şey olmuyor. Olması gerektiği gibi olmuyor. Çok idealist bir şey olur gücü herkesin emeği için kullanmak. İşte onu yazıyoruz daima ama olmuyor. İşte Alice Harikalar Diyarında... (Deniz,42, Köşe Yazarı).

Güçü ideal bir biçimde tasvir eden görüşmecilerime göre, kendi potensiallarını eyleme dökülebilmek güçtür. Ancak anlatılarında birlikten değil daha çok bireysel güçten, kuvvetten söz ettikleri söylenebilir. Hannah Arendt (1994), güç, kudret, kuvvet, şiddetin tanımlarını detaylıca düşündüğü *İnsanlık Durumu* adlı eserinde gücü aynı görüşmecilerimin tasvir ettiği gibi içten gelen bir doğal durum değil mümkünlük meselesi olduğunu ve birliktelik ile sağlaştığına ve var olmaya devam ettiğini söylemiştir. Toplumsal cinsiyet söz konusu olduğunda, güç tam da zorlayarak elde edilecek bir hale gelmiş, bireysel olarak ele alınmıştır.

Çeşitli modern türetimleriyle Latince potentia ya da Almanca Macht (machenden değil, mögen ve möglich'den [yapmak'tan değil, sevmek'ten ve mümkün'den] gelir) gibi, Yunanca karşılığı dynamis olan kelimenin kendisi, "kuvvet"lik vafına işaret

etmektedir. Bugünkü ifadeyle güç, kuvvet ve takat [kudret] gibi değişmeyen, ölçülebilir ve güvenilir bir kendilik değil, her zaman için kuvvet halinde bulunan bir güçlülüktür. Fakat, yalıtık durumdaki bir bireyin doğal niteliği iken güç, insanlar birlikte eylemde buldukları zaman boy verir ve dağıldıklarında yok olur (Arendt, 1994:274).

Gücü dış etkenlere ve sermayelerin hacmine bağlayan Feride (53, İşletme Direktörü) ve Hale (57, Yönetim Kurulu Başkanı) olmuştur. Feride'nin güçlü olmayı dik durabilmek olarak tanımlaması, kimseye muhtaç olmadan kendine yetebilen bir insan olabilmeyi anlatmaktadır. Sermayelerinin kendine verdiği güç ile kozlarını doğru oynayabilecek pozisyonu tutmak olarak da anlatılabilir.

Güç, bir sürü şey demek olabilir. Nasıl diyim sana, güç herşey demek bence. Yani böyle nasıl diyeyim, ayakta dik durabilmek belki güç. İstedğini yapabilmek değil de bence dik durabilmek Herşeyin farklı bir gücü var. Eğitimden nedeniyle bir gücün olabiliyor, davranışların nedeniyle bir gücün olabiliyor, ilişkilerin nedeniyle (Feride, 53, İşletme Direktörü).

Hale (57, Yönetim Kurulu Başkanı) de gücün farklı anlamlarına temas etmiştir. İçinden gelen ve kendinde sabit bir güç olmadığından, çeşitli etkenlerin bireyi güçlü kılabildiğinin altını çizmiştir.

Güç, yani şey, bu aslında çok parametrelili bir şeydir. Güç sahip olduğun yetenekler ve imkanlardan oluşan bir şey yani, hani kişisel duruşunla ilgili bir gücünde var ama buna imkanlarla sağlanmış bir güçte var. Yani bir şeye karar verirken, bir Şirket yönetirken bu Şirket tarafından sağlanmış bir güç yani bir alan tanımanmış, bu alanda yetkilisin deniyor yani. Bu alandaki yetki bilinçli bir güç oluşturuyor. Ama öbür taraftan da kendi içinde biriken bir güçte var yani. Karar verme yeteneğin, gücün, terbiyen var. Ya da kurmuş olduğun, sağladığın network'ün gücü, yani bunlar, hepsi gücün bileşenleri yani (Hale, 57, YK Başkanı).

Rosalind Coward'ın (1995) çocuklar ve annelik üzerine söylediği "tüm yemler gibi vazgeçilmez olmak da bir tuzaktır!" sözü yönetim, yöneticilik ve özel sektördeki idareci kadrolar için, güç sahibi olan kadınlar için de kesinlikle geçerlidir (Coward, 1995:72). Hele ki serbest piyasa düzenine dayalı, tek amacı kâr olan şirketlerde hem kadın hem de yönetici olmak yukarıda belirtilen bireyselleşme ve sonucunda yalnızlaşmanın yanı sıra hırsın, çıkar bekleliğinin ve nihai olarak bazen intikam, meydan okumaların önünün alınmayacağı ortamlar hazırlamaktadır. David Harvey'e göre, piyasanın, rekabetin ve dizginlenmemiş bireyciliğin (bireysel umutlar, arzular, kaygılar ve korkular; yaşam tarzı tercihleri, cinsellikle ilgili alışkanlıklar ve cinsel yönelim; dışavurum tarzları ve

başkalarına karşı davranışlar) yarattığı anarşi gittikçe daha yönetilemez hale gelen bir durum üretmektedir. Hatta bütün dayanışma bağlarının kopmasına, toplumsal anarşi ve nihilizmin eşiğine gelinmesine bile yol açabilir (2015: 90). Yönetim düzeyinde, rekabetin tanımlanması, kadınların kendi rakip ve rekabet anlayışlarını bazen derinlikli bazen yüzeysel bazense hiç anlatmak istememeleri kanımca Harvey'nin sözünü ettiği dayanışma bağının kopmasına sebebiyet vermekte ve bulaşıcı bir şekilde kadınlar özelinde tüm yapılara yayılan toplumsal eşitsizliklerin artmasına, kadınlar arası farkların birleştirici değil ayrıştırıcı hale gelmesine tekabül etmektedir. Vazgeçilmez olma isteğinin ardında yatan güç sahibi olabilmektir. Güç sahibi olduğunda yapabilme kapasitesi artmakta, etki alanı genişlemektedir. Başardıkça, ekip yönetebildikçe, kâr elde ettikçe, ilerleme sağlandıkça ve son dönemde en önemlisi şirketlere para, saygınlık, statü ve prestij sağlandıkça güç artmaktadır. Gücü artırmada fikir, eylem ve hamle yapan kişilerin becerileri, yetenekleri ve etki alanları genişledikçe gücü yalnızca kendi beceriler ile kazanıldığına inanılmaktadır.

Eda (39, İş Geliştirme Koordinatörü) liderlik özelliklerinin doğuştan olduğunu söylerken, iş yerinde asla ondan vazgeçilemeyeceğini belirtmiştir. Doğruluk, açık sözlülük, sakinlik ve doyumluluk gibi özelliklerinin bunu mümkün kıldığını yardımcı olduğunu söylerken, yöneticilik anlayışında öğrenmenin bir sınırının olmadığını, bilginin, yapabilmenin en önemli güç olduğunun altını çizmiştir. Sakinlik, sukûnet, çalışanlarına güvenmek, paylaşmanın insanı mutlaka yukarı taşıyacağı inancını dile getirmiştir. Burada dikkati çeken, diğerlerinden farklı olduğu için vazgeçilmez olduğunu düşünmesidir. Halbuki, vazgeçilmez olduğunu düşünmek bireyi daha kırılgan ve güçsüz kılmaktadır. Eda ile tez kapsamındaki görüşmemizin üzerinden geçen iki yıl sonunda Eda, çalıştığı şirkette genel müdürlük pozisyonuna, iki şirketin de yönetim kurulu üyeliğine yükselmiştir. Ancak riski yüksek, yatırım geliri uzun yıllar sonra geri dönebilecek bir şirketin başına getirilmesi ile hedef olmaya çok daha açık bir hale gelerek, pozisyonundan ayrılmak durumunda kalmıştır. Bu durumda özellikle özel sektörde üst düzey bir pozisyonda çalışan bir kadın olarak vazgeçilmezlik iddiası son derece cesur ancak kırılgan bir noktada yer almaktadır.

Bir de şu da var benim sadece işimle ilgili değil de karakterimle ilgili de vazgeçilmeyeceğimi düşündüğüm özelliklerim var. Açıksözlüyüm, daha objektif bakabiliyorum, bu çok az insan da var. Birine göre pozisyon değiştirmiyorum, factual davranıyorum. Çok hislerimle karar vermem, veriliyorsa da o riski alıyorsam da sırtlarım, yaptım derim, sorumluluğu ortada

birakmam, birine suç atmam, öyle birşeyim yok. Biriyle bilgi paylaşmaktan çekinmem. Dolayısıyla hani, birçok çalışan ve yönetici bunları yapmıyor. Çok bireysel böyle. Çok da tesadüf değil yani kimseyi rahatsız etmiyorsun. Yukarıya gitmenin yolu çok da öyle ya kariyeriniz çok dolu olacak, biraz doyumlu olmanız gerekiyor bana kalırsa. Çok isyankâr olmamak gerekiyor, sakinliği zamanla attırmak lazım. Eskiden daha telaşlanabiliyordum bazı şeylere, o kaygı düzeyim azaldı. Herşey olabilir, herşey öğrenilebilir. Dolayısıyla, bunu ayıp gibi görmüyorum. Birçok insan bilgisiyle hava atmaya çalışırken gerçek yöneticinin herşeyi bilmesi beklenmez zaten. Ama doğru metodları, doğru kişilerle çalıştırması beklenir. Biraz öyle bakıyorum, dolayısıyla o rahatlığı hissettiğiniz zaman çok stres olmuyor yollar da açılıyor öyle söyleyeyim (Eda, 39, İş Geliştirme Koordinatörü).

Maya girdiği her mücadelede kendisinin başarılı olacağını esprili bir dil ile anlatırken, doğru bildiğine inandığı emek vermenin tüm kapıları, tüm iletişime kapalı insanları açacağını bildiğini anlatmıştır. Yaşamındaki insanlar, çalışanlarına maddi ve manevi emek verdiği için söz eden Maya, kendi mutluluğu ve huzuru için her zaman iyilik yaptığından ve çevresinde (ablası haricinde) kendisi gibi sınırsız, karşılıksız emek veren bir insan göremediğinden bahsetmiştir.

Ben hep şöyle derim: İş olsun, eş olsun, hayat olsun bu hayatta herkesin karşısına kim çıkarsa çıksın, benim olduğum yerde her zaman kaybeden karşımdaki. Bilmiyorum ya, ben hayatta kimseyi isteyerek ya da istemeyerek çünkü gerçekten irdelerim. İnsanım, yanlışlıkla ağzımdan bir şey çıkabilir, şöyle, aslında ifade etmek istediğim şeyi yanlış bir şekilde ifade ederim diyelim. Bunları saymazsam, ben kimse için kötü düşündüğümü hatırlamıyorum, kimseyi kıskanmam, gıpta kısmını demiyorum. Ben yardım ederim, kendimden veririm, kendimi düşünmem veririm. Zamanımı ayırırım, paramı ayırırım, dinlerim, ilgilenirim. Onu ben gibi alırım içime, zaten hayatıma aldığım insanlar hep böyledir. Ben çok iyi bir arkadaşım, ben çok iyi bir işverenim. Hiç diyorum ya hiç tevazünün t sini göstermem. Narsizmse bunun adı its ok, its fine yani, benim için problem yok ama bana benim yaptığımı yapan, ablam dışında böyle bir insan olmadı yani. Yok benim hayatımda böyle bir insan yok. Hatta aksine, kötü günümde ne kadar yalnız kaldığım günler anlarda yaşadım. Hayat bu her şey olabilir. İş olabilir, duygusal an olabilir. Ben demek ki doğru insan biriktirememişim diye kendimi sorguladığım anlarda bile, ben aslında onları bugün için biriktirmedim, ben aslında davranış şeklimi kendimi mutlu etmek için yaptığımın da farkına vardım (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı)

Güç ile iktidarın birbirinden ayrışmadan ilerlemesi, tek başına içten gelen bir kuvvet ile mümkün değildir. Güçten söz etmek için özellikle kadınlar nezdinde karşılarında bulunan erkek hegemonyasının birliği gibi bir birliğe ihtiyaç olduğu açıktır. Gücün temeli içten gelen sağlamlığa, takate, iradeye ve kuvvete bağlı iken, devamlılığı gücü güç yapmaktadır. Bu görüşmecilerimin belirttiği gibi, bireysel kuvvete tekabül etse, ötekiler

rekabete dayalı biçimde örtük olarak tehlike arz etse bile kadınlar söz konusu olduğunda gücün yok olması mümkün değildir. Hannah Arendt'in (1994) gücün tekelliği, bireyselliği ve birliktelikle kullanımına dair yaptığı derin analizi kadınların güç algısı ile elde ettikleri kuvveti kullanma biçimlerinin doğru şekilde uygulanmasına da ışık tutabilir. Güç bölünebilir ancak paylaşıldıkça sürdürülebilir hale gelmektedir. Bireysel gücün takat, kuvvet, irade anlamına gelmesi ve kişisel özün, özneliğin kuvvetlenmesinin elbetteki yaşam amacı ve var olmanın ispatı haline dönüştüğünü de göstermektedir.

Bir avuç kişinin gücü, yığının gücünden daha büyük olabilir, ama iki insan arasındaki çekişmede belirleyici olan güç değil, takattir ve akıllılık yani beyin gücüyle kas gücü sonuç üzerinde maddeten aynı düzeyde etkili olur. Öte yandan maddi bakımdan kuvvetli olan yönetenlere karşı bir halk isyanı, maddi bakımdan fersah fersah üstün zorlar/zorluluklar karşısında şiddete başvurmaktan geri dursa bile, neredeyse karşı konulmaz bir güç yaratabilir. Buna "pasif direniş" demek kesinlikle ironik olur; [zira] ona, sonuçta yenenin de yenilenin de belli olacağı bir dövüşle değil, olsa olsa kimse ölümleri yönetemeyeceğine göre yenenin de yenildiği ve ödülünü alamadığı bir kitle katliamıyla cevap verilebileceği için, şimdiye dek tasarlanmış en etkili eylemlerdendir. Gücün doğuşundaki tek elzem maddi şart, insanların birlikte yaşıyor olmalarıdır...İnsanları eylem anının geçmesinden sonra da birarada tutan (bizim bugün "örgütlenme" dediğimiz) ve insanlara biraradalıkları esnasında hayat veren şey güçtür. Ve hangi nedenle olursa olsun kendini geri çeken ve bu biraradalıkta yerini almayan kimse, takati ne kadar büyük ve nedenleri ne denli geçerli de olsa gücünü ve kuvvetini yitirerek iktidarsızlaşır...Çünkü güç de eylem gibi sınır tanımaz takat gibi, insanın bedensel varoluşuyla, doğasıyla fiziken sınırlanmış değildir. Karşılaştığı tek mâni, başka insanların mevcudiyetidir ki bu durum, insanî güç evvel emir çoğulluk durumuna tekabül ettiği için arızı değildir...Takat ise tersine bölünemez. O da başkalarının bulunuşu ile denetlenebilir ve dengelenebilirse de bu durumda çoğulluğun bireyin takati üzerindeki etkisi, çoklukta kuvvet halinde bulunan güç tarafından bireyin takatten düşürüldüğü ve etkisiz kılındığı bir sınırlama anlamına gelir (Arendt, 1994:275)

Perihan (39, Firma Ortağı) bu bağlamda gücü tanımlamasa da özellikle geniş ve çekirdek ailede her düzenin oluşturucusu, dengenin sağlandığı ağırlık noktası olmaktan bıksa bile çekip gidememenin bir güçsüzlük olduğunu belirtmiştir. Erkek egemenliğinin baskısını hem eşi hem de babası nezdinde birebir yaşarken ve oldukça farkındayken, zorlukları, ezilmişliği kabul etmiştir. Gücü kendi varoluş izahında ayakları üzerinde durmak, başkalarının sorumluluğunu almak, belki de o ağırlık noktası olmaktan haz almak, kudret sahibi olmak olarak anlatırken, özgür olamamak ve başkalarının çizdiği sınırlar içerisinde

yaşamak, o gücü kendinde bulmadığı cümlesi ile içinden dökülmüştür. Çekip gidememek, o gücü kendinde bulamamak, gücü kendinden aldığıın da göstergesidir.

Benim kendi benliğimde yani çok böyle şey tam oturmasada şu söz benim için çok şey ifade etmişti: Bir tane yanlış insan bütün doğrularını sorgulattırır diye. Yani bu sadece eşim için değil babam için de geçerli. Çok yakınındaki insanların yaptıkları yanlışları kabullendiğin zaman eğer çekip gitmiyorsan...Yani benim bildiğim formül çekip gitmek olduğu için, o, evlendikten sonra hayatıma uymadı ama o zamana kadar benim için anlattım ya çok da başarılıydım bu konuda. Ama evlendikten sonra hani yerleşik hayata geçtikten sonra değil. İş oturduğu işte her şey birbirine göre oluyor bir denge içerisinde çok fazla taş oturmuş oluyor. Yani birini oynattığında hepsi oynayacağı için o kadar da güçlü değildim yani. O kadar da güçlü olmadım. Artı çocuklar, iki çocuk falan işte iki ailenin yani kendi ailenin dedim ya evin büyük oğlu durumunda sorumluluk sahibiyken karşı tarafta da böyle benzer bir şey var. Yani o da düzenin kilidi sensin, hani bozma onun ne yaptığı da çok önemli değil. Biz arkadayız, maddi manevi her konuda biz varız, biz ne istiyorsan yaparız, bırak yapmasın dediği için o da birazcık kabullenilmiş bir şey. Ama bu tabii ruhunda bir sürü sorgulamaya sebep oluyor mu oluyor yani (Perihan, 39, Firma Ortağı).

She-Ra'nın gölgelerin gücüne itafen edindiği ve iktara, sihire, iyiliğe ve belki de bir yaratıcı güce dayandırdığı gücün temeli görüşmecilerim için *conatus*dur. Gücü içlerinden hayat enerjilerinden almaktadırlar. Spinoza'nın (1965:175) kendi var oluşumuzu göstermek için gösterdiğimiz çaba, Lordon'a göre (2013:19) hayat enerjisi olan *conatus* yaşama arzusu ve bu arzudan alınan güç anlamına gelmektedir. Kadınların yalnızca güç üzerine söyledikleri değil tüm yaşam hikayelerini anlatırken izah etmek istedikleri, ötekinin gözünde olduğu kadar kendi içinde hissettiklerini, potentialarını varoluşlarının anlamını arama yolculuklarında nasıl anlamlandırdıklarıdır. Bu bağlamda, özgürlük, yapmak istediklerini engelsiz yapabilme arzusu nasıl kısıtlandıklarını da göstermektedir. Gücü anlatırken ötekiler olarak gördükleri kadınlar ile paylaşımına değinmemeleri de dikkate değerdir. Güçlerini korumak, özgürlüklerinden feraget etmemek için sebat, sabır ve mükemmelere değmeye çalışarak, emek sarfetmeleri yöneticilik pozisyonlarını can hıraç şekilde muhafaza etme amaçları da tam bu sebepten ileri gelmektedir. Ancak gücü muhafaza ederken uyguladıkları direniş ve tahakküm sanatının incelikleri, yalnızlaşmalarının ve gücü kendi sınırlı çerçevelerine hapsedmeleri kadınlık açısından ne gibi tehditlere açık hale getirdiği de tartışmalıdır. Erkek egemen olan ortamların yüzyıllardır devam eden erkek hegemonyasının can bulmaya devam etmesi ayrıcalıklı olmanın tadından vazgeçmeden, birlik olmalarından kaynaklanmaktadır. Erkek egemen dünyada, kadın olarak varolmak, gücü kazanmak ve onu sürdürülebilir kılmak, erkek egemenliğinin farkında olmanın, ona karşı bireysel direnmenin ötesinde dayanışma, birlik

ve ortak bir bilinç gerektirmektedir. Güç bende artık denildiğinde; hakikat ve gerçeklik arasındaki fark ile bütüncüllüğün, gücün ideal biçimde ifade edilmesi ile uygulanırken gösterdiği ayrıma tekabül etmesi dikkat çekicidir.

3.3.4. Kadınlıktan Öte İnsanlık

*Çoğulluk, insani eylemin koşuludur,
çünkü hepimiz aynıyız;
yani hiç kimsenin şimdiye dek yaşayan,
yaşayacak başka herhangi biriyle
asla aynı olmayacağı tarzda insanız (human).
(Hannah Arendt, 1994: 19)*

Kadınlar, bireylere vaat ettiği özgür ve adil dünya anlayışını sunamayan neoliberalizmin, kapitalizm ile el ele vererek yarattığı serbest piyasa ekonomisinde kendilerine verilen alanı mükemmel bir şekilde değerlendirmeye çalışan potansiyel kapasite öznelereindir. Kadınların düşük maaşlı işlerde çalışmaları haricinde de aldıkları eğitim, bireysel nitelikleri, yaşam düsturları, becerileri ve dirayetleri ile çalışma yaşamında edindikleri daha yüksek pozisyonlar kendi emek ve başarılarının göstergesidir. Kadınlığın kurucu öğelerinden olan sınıfsal farkın fazlaca belirginleştiği yöneticilik pozisyonlarında güçlerini koruma çabaları neticesinde yalnızlaşmalarının ve aslında yönetimde icra hakkına sahip olma arzularının büyük bir hikâyeye, temel bir yaşam kalitesi göstergesine; toplumsal cinsiyet eşitsizliğine, cinsiyet temelli ayrımcılığa bağlandığını biliyoruz. Bu büyük ve eski hikâye örgüsünde, neoliberalizmin kendisine derinden bağlı ataerkinin de izniyle bırakınız yapsınlar denilen öznelere olan kadınların kendi emeklerinin karşılığı edindikleri konumları, cevherlerini ortaya koyma pahasına yaptıkları fedakârlık, özveri, yıpranma hakikati değiştirmemektedir. Ancak, Bourdieu'nun söylediği gibi, bir konunun meşruluk derecesi arttıkça, yetkinliğin zorunluluğu ve getirisi, beceriksizliğin ise bedeli ve pahası daha yüksek olur (2015: 137). Bourdieu (2015), kültürel yetkinlik ve hiyerarşilerden söz etse de bu fikrin kadınların oldukça görünür pozisyonlardan,

yöneticiliğe kadar ulaşılabilme başarısı ve sınanması ile eşleştirerek devam etmek ufuk açıcı olabilir. Yönetici koltuğunun muhafazasını sağlamak için rekabetin daha da sertleştiğini, ayrımcılığın üst düzeye çıktığını söylemek yersiz olmaz. Bu noktadan sonra, kadın olmak, cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğramak daha mı görünmez olmaktadır yoksa yüzey üzerinde mi belirmektedir? Kadınların kadın olmaktan, kadın kalmaktan ziyade insan olmaya yaptıkları vurgu, öteki olarak tanımladıklarının arasında yer alan diğer kadınları da ve genellikle kurtlar sofrasının egemenleri erkekleri ötekiler, kendilerini ise diğerlerinden azade tüm tehditlerden sadece azim, çalışkanlık, sabır ve gelişmişlikle güçlenerek ancak kendi tarafından korunabilecek yalnız bir kurt olarak mı tasvir etmektedirler? Bir yöneticilik kulübünde erkek veya kadın olmaktan ziyade yalnızca yönetici bir insan olarak kalabilmek ne kadar mümkündür ve kadınlar bunu nasıl tarif etmektedirler? Kadınların kadın yöneticileri ve erkek yöneticileri değerlendirme biçimleri, kendilerinin yönetiminde bulunan çalışanlarına gösterdikleri icra kabiliyetleri, öğretileri, iş yapma biçimleri nasıl tezahür etmektedir? Bütün bu soruların yanıtları görüşmecilerimin anlatılarında aşırı derecede berrak olmasa da yönetici pozisyonlarını korumada rekabetin, ayrımcılığın onlara nasıl hissettirdiğini görmemizi kolaylaştırmaktadır. Kadınların çalıştıkları kademe yükseldikçe, mevkilerinin muhafazası, sürdürülebilirliği zorlaşmaktadır. Bu, ataerkil ilişki biçimlerinin ve paralelinde kadınlar arası farkların ve kadınların konumlarındaki çoğalmanın da bir sonucudur. Kadınların yönetici olarak var olduğu, güce sahip olduğu alanlarda da özel alanda işleyen faktörlerin var olduğu aynı ataerkil bağlamda hareket edildiği ancak farklı biçimlerde işlediği söylenebilir. Erkek egemen bu kulübe girip onu dönüştürebiliyorlar mı, kendi izlerini bırakabiliyorlar mı ve en önemlisi birbirlerine destek olma beraber hareket edebilme kabiliyetlerini kullanıyorlar mı sorusu önemlidir. Gülnur Acar Savran'ın (2018:328) deyimi ile; cinsiyetsiz bir kadın sureti olarak mı rol alıyorlar?

Yönetici kulübünün erkek hegemonyası sahipliği ve yerleşikliğini sarsabilme başarısına sahip olduklarına inanan görüşmecilerim, girdikleri yönetici kulübünde yer edinmelerinin ne kadar zorlu bir süreç olduğunu anlatırken, bariz bir biçimde erkek egemenliği, ataerkilliği, kadın olmanın zorluklarından ziyade kendi başarıları, emekleri, sabırları, sebatlarına odaklanmışlardır. Evlilikleri, çalışırken çocuk büyütmenin zorlukları, aile ilişkilerinde bahsettikleri ataerkillik daha derinlikli anlatılırken, iş yaşamında erkek

varlığı ve konumlarına ilişkin tehditleri, cinsiyet temelli ayrımcılık ancak sorduğum sorular çerçevesinde derinleşebilmiştir. Erkek ve kadın yöneticilerinin tutumları, erkek ve kadın çalışanlarına davranış biçimleri ve yöneticilik anlayışları net bir şekilde sorulduğunda girilen bir alan olabilmektedir.

Yönetici olarak görev yapan kadınlar, erkek egemen yönetici kulübüne dahil olduklarında elde ettikleri gücü muhafaza etmek için mücadeleyi de baştan göze almışlardır. Orada yaşayacakları ne denli yıpratıcı olursa olsun, göğüs germek gündelik yaşamlarının mecburiyeti haline gelmiştir. Bu bağlamda, Bourdieu'nun oyuna dahil olma, yatırım anlamına gelen "illusio" ve alanda egemen kanaatlar bütünü olan "doxa" ve çoğunlukla sessiz eylemler bütünü olan "simgesel şiddet" kavramlarına başvurmak yol gösterici olabilir. Illusio, oyuna yoğunlaşmak, oyun tarafından ele geçirilmek, oyunun yapılarına değdiği sanmak, ya da daha basit söylemek gerekirse, oyun oynamaya değdiği düşünmek ve oyuna yatırım yapmaktır (Bourdieu, 1995:149). Yetişme biçimleri, habitusları gereği başarıya odaklanmaları zaten çok önceden gerçekleşmesi için çaba sarf edilen, olması öngörülen icra ve ilzam görevlerini üstlenmek tez kapsamında görüşülen kadınların tahayyüllerinde zaten yer almaktadır. Dolayısıyla yönetim oyununda birer oyuncu olan kadınların herhangi bir iş alanında oyuna dahil olmaları, erkek hegemonyasının kurallarını da kabul ettikleri anlamına gelmektedir. Görüşmecilerimin güçlü kalabilmek için karşılıklarına çıkan tüm engelleri aşmaya geçecek bir duygu yoğunluğu yaşamaları kendilerince olağan karşılanmaktadır. Kadınlar eyleyiciler olarak üstünlük mücadelesini sadece kendi denkleri ile değil, daha üst konumlardaki erkek ve kadınlarla da karşılaşarak vermektedirler. Kural koyucu olabilme potansiyellerini zorlamak üzere de oyuna dahil olmuşlardır. Kadınlar kendi habituslarını oluştururken, erkek egemen yönetim kurallarını, rekabeti, rekabetin ilkelerini, zalimliğini de içselleştirmektedirler. Oyunla iyice denkleşmiş eyleyiciler oyun tarafından ele geçirilmiştir ve bu durum, o oyunu ne denli iyi denetliyorsa o denli daha belirgindir (Bourdieu, 1995:151). Kendi uğradıkları ayrımcılıkları, yaşadıkları zorlukları kadın olmaktan kaynaklı sembolik şiddete maruz kaldıklarını zaman zaman unutarak hemcinslerine karşı daha anlayışlı, empati gösteren tutumlardan ziyade yöneticiliği bir tür insani konumdan ileri gelerek icra etmeyi rasyonel bulmaktadırlar. Çünkü, kendilerini bu tavrı içselleştirme konusunda zorunlu hissetmektedirler. Bourdieu doxa'yı özel bir görüş

açısı olarak tanımlamaktadır, ona göre doxa, kendini evrensel olarak dayatan bir görüş açısı, egemen olanların görüş açısıdır (Bourdieu, 1995:123). Her alanda, çeşitli mücadelelerle yeniden düzenlenen sabit unsurlar da bulunur, ancak belirli kabullerle tanımlanmış olan kanıksanmış, sabit görülen bazı doğrular da bulunmaktadır. Alan içinde hangi konuların mücadele edilebilir olduğu ve hangilerinin edilemez olduğu konusunda çeşitli uzlaşmalar bulunmaktadır. Mücadele edilemeyecek olan unsurları, Bourdieu'nun "doxa" olarak adlandırdığı kabuller oluşturur. Yöneticilik kulübünün kurallarının tamamen erkekler tarafından konulduğu, yöneticiliğin bir erkek kulübü olduğu gerçeği, kulübün mimarisi, iş yapış biçimi, dili ve tutumunu da ele geçirmiştir. Erkekler tarafından sahiplenilmiş bu alanı muhafaza etme rolü erkeklerle aitken, yeni üyeler olarak kadınlar, kulübe dahil olan, kurallara mülayim biçimde uyacak ya da kuralları değiştirmek için mücadele verecek, sorun yaratacak tehditler olarak görülmektedir. Bu alanı muhafaza ederken önemli unsurlardan biri dildir ve dilin çevresinde gelişen bir duruş, bir benlik sunumudur. Bourdieu'ya göre, toplumsal dünya söz konusu olduğunda, sözcükler şeyleri yaparlar çünkü şeylerin varoluşu ve anlamı üzerinde ki uzlaşmayı, ortak kanıyı, herkesçe, sanki kendiliğinden varmış gibi, kabul gören doxa'yı yapan onlardır. Bu doxa'nın içeriğinde de hegemonik erkeklik ve erkeklik kurallarının neticesinde daha çok kadınların karşılaştığı simgesel şiddet mevzu bahistir. Kabullenme, içselleştirme, görmezden gelme, yansız davranma gibi direniş mekanizmaları ve stratejiler ile sessizce karşı koyma isteği de bunlara dahildir. Simgesel şiddet, itaat olarak algılanmayan itaatleri, kolektif beklentilere, toplumsal olarak aşılınmış inançlara dayanarak çekip çıkaran şiddettir. Tıpkı bir sihir kuramı gibi, simgesel şiddet kuramı da bir inanç kuramına, hatta daha da ötesi, bir inancın yeniden üretim kuramına, kendilerine, bir durum ya da söylemde yer alan buyrukları algılamalarını ve onlara itaat etmelerini sağlayacak algılama ve değerlendirme kalıplarıyla donatılmış eyleyiciler üretmek için gerekli toplumsallaşma çalışması kuramına dayanır (Bourdieu, 1995:188). Kadınların uzun yıllar çalışmaları sonucunda girdikleri yöneticilik kulübü, tarihsel olarak hep erkeklik kuralları üzerine inşa edilen ve sürekli olarak yeniden üretilen bir alan olarak sembolik şiddetin meşruluk kazandığı bir yerdir. Bu bağlamda, tez kapsamında görüştüğüm kadınlar sembolik şiddetin Bourdieu'nun (1977:195) tanımladığı biçimde, hiçbir zaman sert bir şiddet olarak algılanmayan nazik ve görünmez bir biçime sahip saygınlığın, güvenin, yükümlülüklerin, kişisel bağlılığın, konukseverliğin, kişisel yetilerin, minnettarlığın ve

acımanın şiddeti olduğunu farkındadırlar. Sembolik şiddet doğrudan, ekonomik şiddet anlamına da gelmektedir. Kadınlar buldukları konumu sabitlemek üzere hareket ettiklerinde, kuralları değiştirmek yerine onlara uyum sağladıklarında ise sembolik şiddeti pekiştirmiş, kendilerinin maruz kaldıklarının haricinde diğer kadınların da bu tür bir şiddete uğramalarına istemeden de olsa izin vermiş olmaktadır.

Tez kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerde görüşmecilerim, yöneticilik pozisyonundaki kadınların zaman zaman erkeksi tutumlar sergilediklerini belirtmişlerdir. Görüşmecilerimden birçoğu kendilerinin maskülenleştiğini kabul etmemekle birlikte, kadınlıktan öte insanlık anlayışını benimsediklerini belirtmişlerdir. Bunu yaparken çalışkanlık, azim, tükenme noktasına kadar fedakârlık yaptıklarını ancak başarıya erişmek üzere feda ettikleri ile önem verdikleri arasındaki dengeyi bozmamaya çalıştıklarının altını çizmişlerdir. Aile yaşantılarında çok yoğun bir şekilde sembolik şiddete maruz kalmadıklarını söylemekle birlikte erkek egemenliğin aşırı derecede belirgin olduğu iş yaşamlarında yukarıda bahsi geçen cinsiyetten azade bir anlayışın benimsendiği işyerlerinde çalışma ve var olma istekleri bir nevi direniş stratejisi olarak tanımlanabilir. Bir önceki bölümde detaylıca işlendiği üzere, gücün elde edildiğinde nasıl kullanıldığı dikkate değerdir. John Scott (2018) *Tahakküm ve Direniş Sanatları* adlı eserinde, tahakküm ilişkilerinin aynı zaman direniş ilişkileri olduğunu da ileri sürmektedir. Ona göre, tahakküm bir kez kurulduktan sonra, kendi momentinde kalmaz ve tahakküm, altındakilerin iradesine karşı bir şekilde iş, üretim, hizmetler ve vergiler elde etmek için güç kullanımını gerektirdiği için, çok fazla anlaşmazlık yaratır ve ancak sürekli takviye, bakım ve düzeltme çabalarıyla ayakta durabilir (2018:85-56). Bu bağlamda, kadınların erkek egemen iş yaşamlarını sürdürebilmeleri bir direngenliğin göstergesi iken yönetici olmaları ise bir tahakküme ortak olma durumunu da ortaya çıkarmaktadır. İş dünyasında sürekli olarak gündemde olan güç savaşları, kadınların kendi duruşlarından taviz vermeleri, erkekleşme iddialarının altında yatan şeyin direnirken, özellikle başka kadın ve erkekler üzerinde başka türlü bir tahakküm kurma zorunluluğundan ileri gelmektedir. Güçlü olabilmek ve kalabilmek varoluşun en nadide sebebi haline gelebilir. Scott'a göre, güçlü olanların tahakküm biçimlerine uygun görünüşü korumakta hayati bir çıkarları vardır. Tabi olanların ise normal olarak, bu görünüşün desteklenmesine yardımcı olmak, en azından onunla açık açık çelişmemek için

haklı nedenleri vardır (2018:120). Bu durumda, tez çerçevesinde gördüğüm kadınlar daha önce de detaylıca anlatıldığı üzere direngelik, kırılabilirlik ikilemi arasında tahakküm kuran ve tabii olan rollerini de üstlenmektedirler. Bu güçlü-güçsüz oyununda her iki rolü oynamak, alanı, kuralları anlamayı, hata yapmamayı ve bir tür maskelenmiş duruşu, özelleşmiş stratejilerin belirlenmesini de gerektirmektedir. Bourdieu (1977:164), kurulmuş her düzenin, kendi keyfilğini doğallaştırma eğiliminde (çok farklı derecelerde ve çok farklı araçlarla) olduğunu iddia etmektedir. Erkekleşmek, sessiz kalmak, çekip gitmek, vazgeçmek, vazgeçmemek, ikna etmeye çalışmak, mesafelenmek, sertleşmek yönetici olarak çalışan kadınların stratejileri arasında yer almaktadır.

3.3.4.1. Ziyadesiyle Sınıfsal Bir Endişe

Yöneticiliğin cinsiyetlendirilmesi, maskülen davranışlar ve yönetim biçimi kadınların hayatta kalabilmek, psikolojik ve ekonomik varoluşlarını sürdürmek için maruz kalmaktan daha derin biçimde öğrenmeleri gereken başka bir varoluş biçimine dönüşebilmektedir. Bu tutum, yerinde kalmak için iktidara yaslanmak ve ondan biri olabilmeye çalışmak olarak da yorumlanabilir. Kendini daha başarılı, daha ileri görmek başkalarından farklı olduklarına inanmak, mükemmel bir kadın imajına sahip olmak için böylesine bir tutumu benisemek zorunda oldukları düşünülebilir. Kadınların bu tutumu, hayatta kalabilmek için uyumlu olmak [survival of the fittest], tutunmak için ayak uydurmak olarak da nitelendirilebilir.

Kadınların yöneticilik görevini üstlendiklerinde erkeklere mal olmuş davranışları sergilemelerinden, buldukları konumu muhafaza etmeye odaklandıklarından, diğer kadınları desteklememe üzerine bir strateji benimsediklerinden bahseden Deniz (42, Köşe Yazarı), kadın dayanışması olmadığı için kadınların yükselmediğinin altını çizmiştir. Deniz, profesyonel uzmanlık alanlarının cinsiyet ile bağdaştırılmaması gerektiğini, uzmanlığın cinsiyetsiz ve önemli olduğuna vurgu yapmıştır. Deniz, daha önce çalıştığı gazetede yalnızca kadınların çalıştığından ve buna karşın anlaşmazlıkların, düzensizliğin başarısızlığa sebep olduğuna işaret etmiştir. Bu anlaşmazlıklar kendi aralarındaki rekabetin de bir göstergesi olabilir. Nihayetinde, güç kadınlara ait olsa dahi çeşitli fraksiyonlara ayrılırken sınıf, hiyerarşi, statü kaybı neticesinde saygınlığın yitirme korkusu da bir bölünmeye neden olmuş olabilir.

Önüne mi geçiyor derken kadınlıktan vazgeçip erkekleşiyor mu? Kesinlikle öyle oluyor, aynen. Yönetime gelen kadın, aşağıdan gelen kadına elini uzatsa, ya da o kırık merdivene basmasını engellese, aslında olay değişecek. Yukarı çıkan kadın aşağıdakini yukarı çekmedikçe zaten hiçbir şey değişmiyor. Senelerdir onu konuşuyoruz yönetim kurulunda. Kadın oranı, istihdam da kadın oranı, herkes konuşuyor ama hiçbir şey değişmiyor. Bu kadar az ilerleme olmasının bir sebebi olması lazım. Yukarı gelen kadın, yukarı geldi mi tamam. Aşağıdakiyle zaten ilgilenmiyor. O erkekleşme kesinlikle oluyor. Neden, kadınlar daha şey bilmiyorum, kadın-kadına daha yani bir önceki dönem Gazete’de yönetim, yazı işleri dahil tamamı kadındı. Bir tane bile erkek yoktu. Geldiğimiz nokta ortada. Battık... Şu anda daha çok çeşitlilik içeren bir grupla çalışıyoruz. Dolayısıyla herkes fikrini söylüyor. O onu da eleştiriyor, bu bunu da eleştiriyor (Deniz, 42, Köşe Yazarı).

Deniz, ideal olan şekilde profesyonelliğin doğru işi, doğru kişinin yapması gerektiğini söylemektedir. Ki, bu kesinlikle doğru olandır. Ancak Deniz’in ideal olan bu görüşü, erkekler için her zaman geçerli değildir. Bunun sebebi, kendisinin de belirttiği gibi erkek egemen iş yaşamında erkeklerin birbirlerini desteklemesi, boş pozisyonlarda genel olarak ilk tercihlerinin kadınlardan ziyade erkek olması gerçeğidir. Hegemonya da bu şekilde kurulmaktadır.

Kadınların birçok konuda daha duyarlı olduğunu, öngörülü olduğunu düşünüyorum. Ama bütün kadınların değil. Çok fecaat kadınlar da olabiliyor. Dolayısıyla kadın-erkek diye ayırmaktan çok birlikte çeşitlilik içinde herkesin kendi güçlü kasları ile yönetilmesi gerektiğini düşünüyorum... Herkes kendi uzmanlık alanına çalışmalı. Burada kadın-erkek olması önemli değil. Bu kadın olmaktan değil aslında. Kötü, paradan anlamayan bir kadının paranın başına getirilmesi, sırf gazetenin sahibinin başka sebeplerden dolayı onu iş başına getirmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Bu kadınlıktan mı kaynaklanır? Hayır. Şimdi aynı şeyi yine yaşayabiliriz. Bu insanın karakteri ile ilgili bir şey. İşi bilene işi teslim etmek gerekir. Ona içeride birinin arkadaşı ve yakını olarak işi vermek değil. Ama kadın olunca belki biraz da duygusal ve aşırı tepkiler verilebiliyor bazı konularda ama başarı ya da başarısızlığın sebebi yöneticinin kadın olması mıydı bilemem tabii (Deniz,42, Köşe Yazarı).

Irmak (45, Temsilci), kendine has özellikleri, yaşamı boyunca taşıyıp getirdiği sermayelerinden dolayı yönetici olduğunu savunurken, artık kadınların erkeklerin yerine geçtiğini ve birçok rolü üstlendiklerini de belirtmiştir. Toplumsal açıdan kadın ve erkeklere atfedilen rollerde değişim olduğunu da vurgulamıştır. Yöneticiliğin zor ve yıpratıcı bir görev olduğunu düşünen Irmak, kadın oluşunu bir engel olarak görmediğini belirtmiştir. Saniyeler içerisinde kendini değerlendiren Irmak, kadın olarak erkek egemen dünyada var olmak için belirli kuralların zorunlu olduğunu söylemiştir. Bu kurallara uyum sağlamamanın sonuçları olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçlar, erkeklerin yönetici

olan bir kadını içlerine almamalarını, onu kulüpten görmemelerini, kadın olduğunu hissettirmelerini de içermektedir. Irmak'ın sözleri, dışlanmamak, haberdar olmak, katılım göstermek ve faal olmak adına kendine ait başka zamanlardan, ilişkilerden vazgeçmenin kaçınılmaz olduğunu da göstermiştir. Bu olmazsa olmaz kurallara uyma zorunluluğunu, her kadının rahatlıkla yapamayacağı, koşulların, imkanların ve farklı ilişkisellik seviyelerinin de önemini belirtmiştir. Kadınların erkeklere göre iş yaşam dengesinde daha fazla etkilendiğini, iş yaşamında yüksek bir çıta hedeflendiğinde, duygusal olarak evin ihmal edildiğini ve bunun bir vicdan yükü olarak geri döndüğünü de anlatmıştır.

Kadın olduğum için yönetici değilim ben, kadın olduğum için yönetici yapılmadığım da doğru değil. Kadınlıkla yöneticiliği bir tutmuyorum açıkçası. Ama şöyle bakabiliyorum. Her kadın bunu istemeyebilir. Her kadın bu kadar uğraşmak istemeyebilir. Kadınlar bir süre sonra, nasıl söyleyeyim, kadın adamlar var artık. Evde makine de yerleştirebiliyor, çamaşır da yerleştirebiliyor, annelik yapıyor, yemek masasında tabakları koyuyor orda erkek gibi dır dır dır çalışıyor. Biraz kadın, biraz erkek. Erkeğe hep öbür rol verilmiş ya. O kadın kimliği geri plana, geri derken seninle konuşurken şunu farkettim ki; baya geriye atmışım kadınlığımı ki aslında, kadınlıkla yöneticilik ne alaka falan diyorum yani...Başka kadınlara bakınca annesi yok bırakacak belki...Tabii ki, tabii ki. Adam evde mesela, kardeşim akşam yemeği de nerden çıkıyor. Akşam oldu yemek yok falan böyle arıza tip, çok doğru. Bir kadının yönetici olması çok zor. Doğru. Kabul ediyorum yani bir kadının yönetici olması çok zor. Ben kadın kimliğimi geri atmışım doğru. Geriye atmışım doğru evet. Bunu herkes yaşamak istemez. Ekstra bir çaba gerekiyor, maalesef. Bir de şöyle, erkekler içki masasında bir araya geliyor, ay şimdi Irmak'ı çağırmayalım diyebiliyorlar mesela. Ben o adamlarla ertesi gün bilmem ne saatini ayarlayıp görüşmek zorunda kalabiliyorum falan. Bir vicdan yükü oluyor ister istemez. Bak yine eve geç gidiyorum diye. Doğru bunların hepsi oluyor. Ama bence bu cinsiyet meselesinde cinsiyetsizliğe doğru gidiş var gibi durum. Yöneticilikte anlaşılıyor bu (Irmak, 45, Temsilci).

Başak (37, Türkiye Temsilcisi) da yöneticilikte kadın olmanın önem taşımadığını önemli olanın belirli bir nitelikte bireyler olarak iyi kalitede ve topluma faydalı, dünyayı değiştirme ideali ile iş yapmak olduğunun altını çizmiştir. Erkek ve kadın ayrımının biraz abartıldığını, yöneticiliğin insani özelliklerine odaklanmanın daha doğru olacağını ileri sürmüştür.

Bir şekilde etrafımdaki güçlü kadınları düşünüyorum yani yönetici olmuş. İşte annem mesela ilk o var. O da böyle üst düzey pozisyonlarda bulundu, onlarda kamuda falan. Şimdi de kendi şirketinin sahibi. Ama aynı zamanda yani bu da dediğim gibi hiçbirini veya yani yaşayıp veya davranışlarda hiçbirini geliştirmemiş bir insan. Hani insanların hayatlarından ayrılmayan, evde böyle yine bir fiil görevleri yerine getiren falan gibi. Teyzem aynı şekilde şimdi böyle kadın yönetici mesela. O da beni çok etkilemiştir. Çok benzer bir profil. İşte, Özlem Hanım mesela hiçbir zaman hani yani o bir yönetici, hani kadın erkek fark etmez yani kadın diye hiçbir zaman açıkçası düşünmedim. Yani

anlatabiliyor muyum? Ben de öyle bir his uyandırmayan, örnekler üzerinden gidiyorum. Ben, ben kendimi de öyle hissediyorum. Yani biraz fazla mı kadın erkek şeyine odaklanıyoruz acaba? Ya en nihayetinde hepimiz insanız ve belli eğitimlerden geçiyoruz ve bu dünya için iyi şeyler yapmak istiyoruz. Yani iyi bir yöneticiyi düşünüyorum... İyi bir yönetici. Ben kadın veya erkek diye çok düşünmüyorum (Başak, 37, Türkiye Temsilcisi).

Başak, kadınların duyguları ile hareket ettiklerini ve diğer insanlara karşı daha hassas bir yaklaşım ile ilişki kurduklarını belirtmiştir. Bu bağlamda, anneliğin ve anaç duyguların kadınların duruşunu etkilediğini özellikle anne olan bir kadının başkalarının deneyimlerini daha iyi anlamlandırabildiği ve empati geliştirebildiğini ifade etmiştir.

Ya her ne kadar biz de çalışıyoruz, toplumsal cinsiyet uzmanı değilim ama bir şekilde kesiyor bizim çalışmalarımız, toplumsal cinsiyet çalışıyoruz. Ama şey yani bilmiyorum ya... Tabii bunun şeyleri olabilir, istisnaları. Yani sadece güce odaklanırsa belki o kişi, o zaman o büyük cinsiyet eğilimleri devreye giriyor olabilir. Yani gerçekten amaç ne? Hayatta ne istiyorsunuz bununla alakalı? Kadınlar bir miktar şey olabilir yani daha hani belki duyarlı demeyeyim de. Yani kadın olmanın verdiği bir şeyle karşılarındaki hislerine daha dikkat eder falan belki öyle bir fark olabilir. Ama çok iyi erkek yöneticilerle de tanıştım, belki benim şansım. Zor açıkçası. Yani belki birçok kolay bir soru ama bir tek onu düşünebiliyorum hani. Veya işte bir anne olmuş birinin hani halden anlaması belki... Yani, evet. Kendi gibi kadın olan çalışanların da benzer koşullara, ikincil mesai yaptığının... (Başak, 37, Türkiye Temsilcisi)

Sevgi (52, Kurucu Ortak) ise kadınların erkekleşmekten ziyade dişilik özelliklerini, kadın cazibesini kullanarak ve cinsiyetlerini ön plana çıkararak, yerlerini korumak adına zayıf ve çok daha kırılgan bir yöneticilik yürüttüklerini anlatmıştır. Ona göre, bunu yapma sebepleri ise kendilerini koruma, mevkilerini muhafaza etmeye dönük bir strateji izlemektir. Bu stratejide yalnızlaşma, egosantrizm ve duyarsızlık başat rol almaktadır. Başak gibi Sevgi de yalnızca işine, başarısına odaklanarak kadın olduğunu unutarak yaptığı işinde makam ve mevki ünvanlarını da çok fazla önemsemediğini belirtmiştir. İşini yaparken diğer kadınlar gibi bir koruma stratejisi olmadığı gibi açık iletişim metodu kullandığı için bu zor oyunda kendisini korumasız bulduğunu da belirtmiştir. Ona göre, egosunu dizginleyebilmesi, çalışanları ile ilişkileri düşük seviyede bir hiyerarşi ile yürütmesi de kendisini sömürüye açık bir hale getirmektedir.

Tam bilemiyorum ama orda bulunan gender'ı öne çıkarmaktan ziyade, bulunduğu mevkiyle bulunduğu statüyle ön plana çıkarmak istediğin birşey mi diye mi? Bence çok otokrat ve empatik olmayan bir yönetici için böyle bir cevap vermek çok doğru. Örneğin var öyle bayanlar, kadın yöneticiler anlamında. Statüsünü, makamını, mevkisini ön plana çıkartarak, orada bir gender sıkıntısı yaşamadan, emir komuta zinciri içerisinde orada

olma hakkını da kendinde görerek, egosu, etrafla etkileşimi biraz daha zayıf halde bunu diyebilir. Ama duyarlılığı yüksek, etrafla etkileşimi yüksek ego gütmeyen ya da hiyerarşi gütmeyen ya da kalkanları olmayan birisi için, kalkanlarını kurmamış birisi için bunu demek çok zor. Çünkü, sen kalkansızsan, hiyerarşi diye bir şey düşünmüyorsan... mesela ben genel müdür müyüm, genel müdür yardımcısı mıyım, director müyüm neyim bilmem ki. Mesela, örneğin...bu anlamda oradaki kimliği yok eden birisi için, ben birşeyler konuşuyorumdur, o karşıdaki kişiye resole etmiyordur. Belki de ben genel müdürüm, bu böyle olacak şeklinde bir otokrasi içinde bunu yapmadığım için, emir komutadan uzaklaştığım için bunu daha çok yaşıyor olabilirim. Kalkansız ve korumasız halde buna yakalanabiliyorsun (Sevgi, 52, Kurucu Ortak)

Gaye (45, Temsilci) kadın olmanın onu erkeklerin yaptığı herhangi bir eylemden alıkoymadığını, istediği herşeyi bir şekilde hayata geçirebildiğini belirtmiştir. Eyleme ve icra gücünü elde etmenin cinsiyetten öte bir anlam ifade ettiğini anlatan Gaye kadınlığından vazgeçmeden ama kadınlığını da ön plana çıkarmadan hareket ettiğini söylemiştir. Ayrıca kadınların birbirlerini desteklememesini de eleştirmiştir.

Ben yöneticiliğin kadınlığın önünde olduğunu düşünüyorum evet. Ya çok emin değilim ama, ben kendimin kadın olmasına bir önem vermiyorum. Yani ben erkeklerle dolu bir yerde, bir kadın olarak aaa ben bir kadını gibi şey yapmam. Kendimden kaynaklı oturum kalkışım öyle ama. Yönetici kadın az evet, belki kadınlardan mı kaynaklanıyor? Kadınlar da kadınlara karşı daha mı kötü bilmiyorum (Gaye, 45, Temsilci)

Feride kadınlığını hiçbir zaman yöneticiliğin arkasına saklamadığından, kadın bir yönetici olmaktan gurur duyduğunu belirtmiştir. Ayrıca, işe beraber başladığı kadın arkadaşlarının erkeklerin arasından sıyrılarak yönetim kurullarına girmesine de gıpta ve övünçle baktığını, onları takdir ettiğini de söylemiştir.

Benim gözümde yok. Biz mesela Hatice'yle aynı zamanda bu şirkete girmiştik. Benim için başarılı bir kadın yönetici ve bu şirkette bir yk olduğu için gurur duyduğum bir yönetici. Ama benim için Hatice bir arkadaşım. Artı gurur duyduğum birisi. Erkek arkadaşım da olsa aynı şeyi hissederim. Kendinizi düşünün o zaman... Ben kadını ve yöneticiyim ve bundan da gurur duyuyorum. Kadın yöneticiyim. O erkek, ben kadını. Ben erkek değilim, aynı değiliz (Feride, 53, İşletme Direktörü).

Kadınların cinsiyetlerini inkâr etmeden ancak çok da görünür kılmamaya çalışarak, iş yaşamlarına devam etmelerinin sebebi, erkek varsayılan liderlik ve yöneticiliğin dilinin de erkek olarak görülmesi ve kadınların zaten varolan zorluklarına bir de dışılığın eklenmemesi gerektiği gibi bir anlayış oluşturmuştur. Bir kadının her şeyden önce kendisini bir profesyonel olarak kabul ettirme zorunluluğu ve her kadın gibi olmadığını ispat etmesi gerekmektedir. Kadınların kendilerini cinsiyetsiz tavırlar, tutumlar ve cinsiyetten azade birer insan olarak görmeleri aslında cinsiyet körlüğü anlamına

gelmektedir. Süper bir kadın olarak var olma yolunda diğer kadınlar gibi zayıflıkları, hataları veya kaldıramadığı sorumlulukları gibi sebeplerden ötürü pozisyondan kolay kolay vazgeçmeyeceğini gösteren bir direniş mekanizması ve zafer için kullanılan stratejik bir söylem olarak da görülebilir. İş yerinde elde ettikleri başarının kaynağının yalnızca çalışmak, azmetmek, bağımsız ve yenilmez olmaktan kaynaklandığını kanıtlamanın bir yolu olarak da değerlendirilebilir. Bu bakış açısı ile görüşmecilerimin ifadeleri kadın olmayı bir zayıflık olarak görmekten öte nitelikli bir birey olmak onları bu konuma taşımış gibi gözükmektedir.

Görüşmecilerim kendi sermayelerinin toplamı doğrultusunda rıza ile oyuna girmeyi kabul eden erkek egemenliğini gören, eleştiren ancak kendi çıkarları doğrultusunda zaman zaman uyumlu davranan, kendine mutlak güveni olan kadınlardır. Cinsiyetten ayrıştırılmış bir şekilde, eylemleri, icraları ve başarıları ile görünme ve kabullenilme istekleri elbette ki idealdir. Ancak bir kadın olarak yaşadıkları sıkıntılar, karşılaştıkları ayrımcılıklar aynen Sevgi'nin (52, Kurucu Ortak) ifadesinde olduğu gibi “kalkansız ve savunmasız” kalmanın da bir başka sebebidir.

Görüşmecilerimin cinsiyetin rolünü göz ardı ettikleri bunun yanı sıra maskülenleşmiş olarak görülme istemedikleri de bir gerçektir. Bir önceki bölümde altı çizilen kırılma ve dirençlilik ikilemi arasında kalan görüşmecilerimin kendilerini korumak açısından böyle bir tavır benimsediklerini gözlemledim. Aslında oldukları varlık için, başarıya eriştiklerini gayet iyi bilindiği üzere kadınların erkek kurallarına uymaları, erkek hegemonyasına karşı gelmedikleri, kendi mücadele stratejilerini açık, görünür bir çatışmaya girmeden kurgulamaları belirgindir. Kaybedeceklerini düşündükleri bir savaşa girmeme yanılgısına düşmeleri, güçlerini kaybetme endişesinin yoğunluğu kariyerlerinde zaten fazlaca yorulduklarını da göstermektedir. Az sayıda kadının bulunduğu yöneticilik kademesinde kendi öznelliklerinden, var oldukları kişi oldukları için edindikleri inancı doğru fakat sarsılabilir ve değişebilir bir konumlandırmadır. Halbuki sahip oldukları direnç ve inat öznelliklerinin örselenmesine engel olacaktır. Audre Lorde (2022:149) bilincimizin sınırlarında bir yerde, herbirimizin kalbinde “ben bu değilim” dediği mitik norm olarak adlandırdığı bir şey olduğundan söz etmekte ve toplumda yerleşmiş güç tuzaklarının bu mitik normla bağlantısı olduğunu söylemektedir. Mitik norm, bir

toplumda en fazla güce sahip olan ve en ayrıcalıklı olanları tanımlamak için kullanılabilir. Yönetici kadınlar, belirli bir güce ve daha geniş bir etki alanına sahip olduklarında erkeklerle aynı ayrıcalıklara sahip olduklarını ancak gücü kaybetmede, onlardan daha açık bir hedef olduklarını da farkındadırlar. Kadınlar, yönetici erkekler ile eşit olduklarını, ayrımcılığa uğramadıklarını söylerken yukarıda görüldüğü üzere, konuşmalar derinleştikçe erkek tahakkümünün varlığını kabul etmekte ve kadınlardan olduğu gibi erkeklerden de farklı olduklarını söylemektedirler. Bu, Audre Lorde'un (2022:150) söylediği gibi, gücün dışında olanlarımızın kendini çoğu kez farklı olduğumuz yönümüzle tanımlaması, belki de farktan kaynaklı ve bazılarını kendimizin uygulayabileceği diğer tahribatları unutup, zulmün ana kaynağının bu fark olduğu kanaatine vardığı anlamına da gelmektedir. Kadınlar genellikle erkeklerden farklı olduklarına kafa yorarken, sınıf, cinsel yönelim, yaş farklarını görmezden geliyorlar. Tanınmamış sınıf farkları, kadınlar olarak bizi birbirimizin enerjisinden ve yaratıcı örgüsünden yoksun bırakıyor (2022:150).

3.3.4.2. Eşit Mesafe, Adil Yönetim Anlayışı

Kadınların kendileri açısından normal kabul edilen insani ve erdemli davranış kalıplarının birlikte çalıştıkları kadın ve erkeklere nasıl yansıttıkları da önemlidir. Kadınların birbirlerini desteklememesi, kadınlara dair söylenen ve kadınlar tarafında da kabul gören özellikleri dile getirmeleri, çalışanlarına karşı nasıl bir yönetim anlayışı sergilediklerinin de bir göstergesidir. Görüşmelere başlamadan evvel, kadınların kendi öznelliklerini kurarken anneleri haricinde başka kadınların rollerini nasıl gördüklerini, onlara bakışlarını ve onlardan nasıl etkilendiklerini çok düşünmüştüm. Kadınların diğer kadınlarla empati kurduklarını, kadın-erkek eşitsizliği üzerinden düşünüldüğünde diğer kadınlarla birlik olabilme duygusuna, kolektif bilince önem verdiklerine inanıyordum, büyük ölçüde haklıydım. Aynı sermayelere farklı fraksiyonlarda sahip olan diğer kadınların onlar kadar yükselememiş olmasının sebepleri sorusuna verdikleri yanıtlara bakılırsa, "diğerleri" olarak nitelendirdikleri kadınlar tembel, yükselmeyi istemeyen, işini iyi yapmayan, başarısız ve tercihlerini evden yana kullanan, hırçın, agresif, hazır alışan bir kadın imgesine sahiptir. Aslında yönetici kadınlar açısından öteki kadınlar, kendileri gibi yönetici olmayan fakat sermaye açısından onlar yönetici olmadan önce eşit

olduklarıdır. Ayrıca, yönetici olma yolundaki rakipleri ve şu an asla onlara rakip olamayacak kadınlardır. Bu tutumları, erkek egemen kuralların işlediğini, onları da etkilediğini göstermektedir. Bu yargıların kadınlar ile karşılaşmalarının bir sonucu olması haricinde buldukları konunun kadınlara ayrılan yüzdesinin düşük olması ve bir kadın olarak rakiplerini çoğaltmama istekleri de olabilir. Görüşmecilerimin diğer kadınları nasıl gördükleri, kadın-erkek çalışanlar arasında nasıl bir denge kurdukları, buldukları mevki ve güçlerini kullanma açısından nasıl konumlandıklarını gösterir nitelikte olacaktır.

Audre Lorde (2022:149), her birimizin bir ömür boyu, bir yandan farkların dayatılmasından kaynaklı tahribatları yaşamımızdan çıkarmaya, bir yandan da bu farkları kabul etmeye, yeniden kendimize mal etmeye ve tanımlamaya uğraştığını söylemektedir. Ona göre, hepimiz bu tahribatların endemik olduğu toplumlarda yetişmekte, farkı tanımak ve keşfetmek için gerekli enerjiyi, çoğu kez sanki farklar aşılmaz engellermiş ya da hiç yoklarmış gibi davranmaya harcamaktayız. Lorde, bunun da gönüllü bir yalıtılmışlık ya da sahte ve aldatıcı bağlar kurulmasına sebep olduğunu söylemektedir. Çünkü ona göre, her hâlükârda, insani farkın hayatımızda yaratıcı değişimin başlangıç noktası olmasına yarayacak araçlar geliştirmiyor bu yüzden de insani farktan değil, insani sapmadan söz ediyoruz (2022:149). Tez kapsamında görüşülen kadınların, iş yaşamlarında ast ve üstleri olan kadınları desteklemesi ve/veya cinsiyeti dikkate almadan insani bir yaklaşım belirlemeleri genel bir eğilimken, kadınları desteklememek ve hatta daha baş etmesi daha zor ve birbirlerine daha acımasız bireyler olarak görmek de başka bir bakış açısıdır. Görüşmecilerimden bazıları, kendi farkları üzerinde sivrilererek eriştikleri konumlarında, kendilerini tamamiyle insancıl, insani farklara duyarlı görmektedirler. Aslında düzenleri bozulmasın diye norm olarak kabul edilenleri bozmamak için farklılıkları görmek istemeden, yokmuş gibi davranarak ilerleme arzusunda dırlar. Diğer kadınların, erkek egemen iş yaşantısının normlarına uymayan biçimde akışı bozabildikleri, kendilerinin de bir kurumu, bir bölümü yönetirken bu farklar ve getirdikleri ile uğraşmak istemedikleri için ilerleme stratejilerini yalnızca insani sapmadan uzak durma üzerine kurdukları görülmektedir.

Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı), kadınların erkeklere oranla iyi iş yapabilme, başarabilme oranlarının çok daha yüksek olduğunu gözlemlediğini, buna yürekten inandığını fakat kadınların erkek hegemonyasına boyun eğdiklerini, ev işlerini yapmanın iş yaşamında başarılı olmaya tercih edildiğini ve parayı kazananın erkek olması düşüncesinin yaygın olduğunu düşündüğünü belirtmiştir. Görüşme esnasında çoğunlukla kadının geride kalmasını, eşitsizliği genetik kodlama, bilinçaltı sözcüklerini kullanarak bağdaştırması aslında bunun sosyolojik bir mesele olduğu, toplumsal öğretiler çerçevesinde kabul görülen ve baskı yaratan hususları bilmemesinden değil, kavramların onun tarafından yanlış öğrenilmesi ve eşlenmesi olarak yorumlamama sebep olmuştur.

Aslında bir kadının beyninin erkekten ne kadar daha çok çalıştığını, şu anda her yerde bağıra bağıra söyleyebilirim ama kadınlar tembel. Tembel ya kodlamamız öyle, genetik kodlama... yıllar boyunca ezilmiş ve bastırılmış olmaktan kaynaklanıyor ya da gerçekten genetiğimiz öyle, o kısmını bilemiyorum, kendi adıma söyleyemeyeceğim bunu. Fakat, biz rahatı seçiyoruz. Ay bize baksınlar, bizimle ilgilensinler. Mesela bir kadın biraz teşvikle yanımda çalışmaya başlıyor, ay Maya Hanım işte (sesini değiştirerek) ameleler bana bunu yapıyor, ay böyle yapıyorlar. Hep bir kaçış arıyoruz, hayatta kadınların yaptığı en büyük sıkıntı o, hep bir bahanemiz var, hep bir kaçmaya çalışıyoruz çünkü, hep el bebek gül bebek olmak istiyoruz. Bütün problemimiz o (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Irmak (45, Temsilci), Maya ile birbire bir örtüşme de aynı eğilimde toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının dile ve akla yerleştiğini gösterir nitelikte toplum nezdinde “kadın adam” olarak gördüğü çalışan ve kazanan başarılı kadınların bir tercih yaparak buldukları noktaya eriştiğini belirtmiştir. Bu bağlamda bunca zorluğu her kadının yaşamayı tercih etmeyeceğinin altını çizmiştir. Yönetici olmanın bir zorunluluk değil bir tercih, koşullara tahammül edebilmenin de bir sabır işi olduğunu ima etmiştir. Hiçbir çalışanına ayırım yapmadığını da eklemiştir.

İyi mi kötü mü? Yooo yaptığımı düşünmedim ya. Hiçbirine eziyet etmedim. Ne biliyim kadın erkek hepsine eşit davranırım ben normalde...Her kadın bunu istemeyebilir. Her kadın bu kadar uğraşmak istemeyebilir. Kadınlar bir süre sonra, nasıl söyleyeyim, kadın adamlar var artık. Evde makine de yerleştirebiliyor, çamaşır da yerleştirebiliyor, annelik yapıyor, yemek masasında tabakları koyuyor orda erkek gibi dır dır dır dır çalışıyor. Biraz kadın, biraz erkek. Erkeğe hep öbür rol verilmiş ya (Irmak, 45, Temsilci).

Görüşmecilerimin hemcinslerine ve erkek çalışanlarına, sahip oldukları gücü farklı biçimlerde göstererek, gücün asıl sahibinin kendileri olduklarını kanıtlar nitelikte bir

anaçlık duygusu ile yaklaştıkları görülmüştür. Kadına atfedilen anaçlık mutlak bir şefkat duygusunu da içermektedir. Anaçlık duygusu zaman zaman hataları görmezden gelmek, çalışanların hatalarını üstlenerek düzeltmek olduğu kadar yanlışların üzerine gidip eleştirmeyi de kapsamaktadır. Ayrıca, diğer kadınlara yardım etmek, gücü ve etki alanı dahilinde sorunlarını çözmek, yönlendirmek, profesyonel becerilerinin gelişimi anlamında desteklemek de bu kavrayıcı ve şefkatli yaklaşımın içinde yer almaktadır. Kadın olarak diğer kadınların yükselmelerine, iş-yaşam dengesi kurmalarına hem bireysel hem de kurumsal düzeyde yardımcı olmaktan söz eden görüşmecilerim olduğu gibi erkekler ile kadınları ayırım gözetmeksizin aynı kefedede değerlendirdiğini belirten görüşmecilerimin sayısı da yüksektir. Bu durumda esas olan ve korunması gereken özne en önce yönetici kadınların kendileri olduğu için kendilerine zararı olabilecek ve hatta faydası olmayacak herhangi birinden veya olası bir olaydan hızlıca uzaklaştırmak da bir direniş ve savunma stratejisi olarak değerlendirilebilir.

Görüşmecilerden Ada (52, Bölge Müdürü) tüm astlarına cinsiyet gözetmeksizin eşit ve adil davrandığını belirtmiştir. Kadınlar ile empati kurduğundan ve onları anladığından söz eden Ada, astlarının hep daha çekingen, tembel, risk almayan karakter özelliklerine sahip olan kadınlar olduğunu ancak yine de onların isteklerine kulak veren bir yönetici olarak dileklerini yerine getirdiğini anlatmıştır. Bunun yanı sıra, erkeklerle çalışmanın daha kolay ve daha az yorucu olduğunun altını çizmiştir. Ada'nın kadınları ağır bir ve kalıpyargılar ile eleştirmesi de oldukça dikkat çekicidir.

Hiç kayırmadım kimseyi. Hepsine eşittim, esasında bir anaç ruh olaraktan anne, abla gibiydim. Birincinin fakat her senenin sonundan performans görüşmesi olur. Birinci senenin sonunda, bana sen müdürsün, sen sahada daha çok koşturuyorsun eleştirisi geldi. Sen koşturmayacaksın, adamların koşturması lazım. Ama elemanlarım 2 tane bayan, uyuşuk, dışarı çıkmak istemeyen tipler. Hani çiftçi bir de avcı vardır ya onlar çiftçi gibi otursunlar... Bu arada hedef diz boyu, kredi kartı satılacak, bireysel kredi verilecek, mevduat toplanacak... Oturan insanla bunu yapamayacağın için ben ne yapıyordum mecburen dışarı çıkıp, içeriye doldurmaya çalışıyordum. Birinci senenin sonunda bana sen müdürsün, senin elemanların koşmalı diyorlar. Koşmayan biri ile ne yaparsın? Elemanını beğenmediğin izlenimi vermemek için bunu sen kamufle ediyorsun. Bu da mesela yanlış birşey. Neyse sonra biri ayrıldı, Allah'ın sevgili bir kulu olarak... (gülüyor) Biri de sağolsun ki TED'Lİ olarak, annesi babası da devletin önemli kurumlarında çalışmış. Ben I Bank'tan gelen bir insanım, kalabalık da olmayan bir şubedendim burdaki tek bireyselci olarak bu şubede çalışmak istemiyorum dedi. Birkaç tane olsa olur ama tek başımayım sevmiyorum böyle dedi. Ben de hemen bu konuşmanın ardına Bölge müdürü'nü arayıp elemanı büyük şube'de çalışmak istiyor, küçük şubeyi sevmiyor dedim, mümkünse büyük şubemiz Ankara veya Kızılay Şubesi'ne alın diye rica ettim. Bu

elemanın naklini istiyorum dedim. O da şoka girdi tabii, benden bu kadar hızlı bir hamle beklemiyordu. Onlardan sonra gelenler ile birlikte gerçekten destan yazdık, başarı destanı yazdık. Gelenler erkekti. Ada Hanım onu da yaparız, bunu da yaparız diyorlardı (Ada, 52, Bölge Müdürü).

Kadınların hem kamusal hem de özel alanda ayrımcılığa uğradıklarını farkında olduğunu ve çalıştığı kurumda toplumsal cinsiyet eşitliği özelinde projeler yaptıklarından bahseden Başak (37, Türkiye Temsilcisi) kadın ve erkek çalışanlarının arasında hiçbir ayırım gözetmediğinin altını çizmiştir. Başak, kadınların her alanda ayrımcılığa uğradıklarını insan olarak koyulan hedeflerin iş ortamındaki değeri ve ortaklaşmasının önemine değinmiştir.

Ay hiç ayırım yapmıyorum ya. Yani gerçekten biz o kadar mekanik bir şekilde çalışıyoruz ki; bu açıdan baktığımızda, yani belki şey gibi gireceğiz ama yüzeysel cevaplar veriyor olabilirim ama hakikaten. Bence buradaki kritik husus yani günümüzün bu dünya aslında bugün o bulunduğumuz yerde bir etki yaratabilmek yani. Pozitif bir etki yaratabilmek. Sosyal bir sorunsu bunun çözümü için ulaşabilmek bir araya teferruat gibi geliyor. Yani ben çok çeşitliliği olan bir ekiple çalışıyorum. Kadın, erkek background olarak da yani. Aşırı yani diversity maksimum seviyede. Ama bu da şey direnç getiriyor. Yani güçlü bir ekibiz. Hiçbir zaman bir kadına hiç o benim davranışında hiçbir şey değişmiyor. Yani onlara karşı. Değişmiyor yani bu şekilde evet (Başak,37, Türkiye Temsilcisi).

Perihan (39, Firma Ortağı), görüşmecilerim arasında kadınlar ile erkeklerin eşit olmadığını, kadınların erkeklerden daha üstün olduğu söyleyen tek kadındı. Perihan, kadın bir çalışanı ile yaşadığı tecrübeyi anlatırken, sınırlar kapsamında kadınların ihtiyaçlarına uyumlu, yetkinliklerinin üst seviyede kullanabilecekleri, mesai ve esneklikten uzak görevler verilmesini önermiştir. Bu bağlamda kendisinin de operasyonel, seyahat gerektiren, hareket alanı geniş görevlerde erkekleri tercih ettiğini belirtmiştir. İş yapmak, bir düzen sağlamak, işin akışını sürdürülebilir kılmak için doğru insanı doğru konuma yerleştirmenin önemine de değinmiştir. Ona göre, kadınların yaşamları gereği belirli noktalarda her işe uyum sağlamamaları normal kabul edilmelidir. Perihan kadınların operasyonel işlerde yer almasından çok akılları, algılarının yüksek oluşu, çok yönlü olmaları ve yaşam dengelerini korumaları için yönetici olmaları gerektiğini söylemiştir.

Evet yapıyorum yani. Operasyonel işlerde mesela kadınları aldığımızda sorunlar yaşadık çünkü yani hamile mesela çok da sevdiğim bir personelim yani böyle her anlamda duygusal anlamda da başarı anlamında da sitemle bahsettiğim bir personelim geldi. Tam böyle bir sene geçti şey yaptık. Bunu nereye konumlandıracağımı da kafanda oturuyor.

Bir yılın sonunda bir plan yapıyoruz. Hamilelik...Neyse tamam gitti, doğum yaptı, işte süt izniydi, bilmem ne...kafa dağınk oluyor o dönemde yani. Mesela işte gelseydi. Bölünüyor. E geldi tam tekrar başladıkça, ısındık. Başladık tam. Şahika'yı şimdi şöyle yapalım dedik, bir daha ben hamileyim dedi. Yani ondan sonra e haydi ikinci oldu bilmem ne. O doğum izni bitti, Şahika geldi gelecek. Benim de sınavın öncesiydi bu yani. Beni çok zora soktu. Sınavımda öncesi böyle geldi gelecek. Geldi gelecek işleri üst üste yığdım, acil şeyleri yapıyorum. Pozisyonunu doldurmuyoruz çünkü o gelecek, bizim şeyimiz e ben çocuklarla memlekete gitmeye karar verdim dedi. Yani... Bence şöyle düşünüyorum yani operasyonu işlerde dışarıya çok fişlerde şeydir falan yani o zaman kadın olmamalı. Genel bir kural olarak söylüyorum. İstisnalar kaideyi bozmaz. Genel bir kural olarak operasyonel işlerde, ya da böyle ataklık isteyen işlerde, zor yerlere gidecekse mesela Ostim'e falan gidecekse, yani kadın personel olmaz diyorum... Kadının olduğu yerde düzgün, nezih bir şeyi balo gibi düşünüyorum Ama onun için de belli standartlar gerekiyor. O standartlar yoksa kadın hem heba olur hem bir şey de üretmez zaten. O yüzden hani sektöre göre onun için değişir, yere göre değişir. Ama maalesef şu ortamda, şanslı kesimi az. Bana göre erkeklerden daha iyi yapar. Çünkü yöneticilik şey idarecilik. Ben hep öyle derim idare etmek yani insanları idare etmek yetisi kadının doğasında var zaten. Çünkü yüz, okuma yetkinliklerin var. Nabız okuma etkinliklerin var, yumuşatma yetkinliklerin var? İdarecinin en büyük rolü insan ilişkilerini yani doğru insanları, doğru yerlere koyuyor ve potansiyelini ortaya çıkarmaktır, bana göre. Bunu da en iyi kadın yapar diye düşünüyorum. Yani erkekler daha operasyonel işlerde yer alıp, kadınlar yöneticilik yapsa daha başarılı olacak. Ama zorluk kısmı orada değil. Zorluk kısmı o standartları hani kadının o potansiyel kendi yöneticilik potansiyelini ortaya çıkarabileceği ortamı, standardı sağlamakta. (Perihan, 39, Firma Ortağı)

Eda (39, İş Geliştirme Koordinatörü) da kadınlara pozitif ayrımcılık yaptığından söz etmiştir. Kendisinin süt izni kullanmak için mücadele verdiğinden bahsetmiştir. Ancak, böyle bir durumda başka bir kadın çalışanına, kendisi gibi hak arama arayışına girmeden evvel kolaylık sağlayacağını belirtmiştir. Kadınların duygularını ifade ederken çekindiğini, erkeklerin ise sorunları ile ilgili daha rahat konuşabildiğini söyleyen Eda, kadın çalışanların kendisine açılması konusunda fazladan çaba gösterdiğini eklemiştir. Bunun yanı sıra, kadınların sürdürebilir biçimde işe devam edememelerinin sebebinin, iş yaşam dengesini kuramadıkları olduğunu söylemiştir. Doğum, emzirme, çocukların bakımı, işten ayrılma gibi dönüm noktalarının yaşama dair kabullenebilir olaylar olduğunu ancak kendisinin anlayışlı yaklaşımının da istismar edilmemesi için profesyonel yaklaşımında sınırları olduğunu belirtmiştir.

24+ ay emzirdim ben. İşyerinin de bana tanıdığı avantajdı. Ben kavgamı verdim mesela ama ben asla yapmazdım. Ben hatta bilakis kadınlar çabuk açılmadığı için açmak için elimden geleni de yapıyorum, erkek zaten bir derdi varsa, bir karın ağrısı hızlı gelip söylüyor. Ama kadın çekiniyor, kırk dereden su getiriyor. Bana yaklaşan mesela, derdini rahat anlatabiliyor. Asla böyle birşeye girmem. Onun da ayarını iyi tutturmak lazım, sömürüyü de izin vermeden profesyonel bir çizgide durmak lazım ama çok insani şeyler

birisi hamile de olabilir, çocuk doğurur geri gelir, çalışamaz (Eda, 39, İş Geliştirme Koordinatörü).

Hale (57, Yönetim Kurulu Başkanı) ise kadın ve erkek çalışanlarına farklı davranmadığını, her bireyin kendine ait bir değeri olduğuna inandığından söz etmiştir. Ancak Hale doğru işe doğru kişi yerleştirirken kadınların ev iş dengesini gözettiğini söylemiş, çalıştığı şirketin Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini yürütürken de kendisinden sonra en yüksek icra görevini yürüten kişinin de bir kadın olduğunu vurgulamış, kadınların birbirini desteklemesi ile önlerine çıkan engelleri beraber aşabileceklerini belirtmiştir. Bunların yanı sıra, hususi olarak her pozisyon için kadın seçme tercihi olmadığını, yöneticiliğin delegasyon ve doğru işe doğru insanın yerleşmesi olduğunun da altını çizmiştir.

Hayır, yani şöyle bir kere işini iyi yapıyorsa, sorumluluklarını yerine getiriyorsa kadın erkek fark etmez. Çünkü erkeklerin de çok değerli rolleri var, kadınların da. Ama özel şeyleri yani özellikle bir anne pandemi döneminde, kendilerine özel şey gösteriyorum içinde buldukları durum nedeniyle. Ama onun dışında diyelim ki önemli bir pozisyon için kadını mı seçersin, erkeği mi dediğiniz zaman orada kadının becerileri çok boyutlu düşünme, işte diyelim ki aynı anda bir sürü şeyi koordine edebilme özelliği gerekiyorsa o pozisyon için kadını tercih ederim. Her yerde kadın kadını çalışmaz diye...O çok doğru değil, düzgün iletişim önemli. Siz karşılıklı çalışırsanız, kapris yaparsanız çalışamazsınız. Yani mutlaka anlayış gerekli, İnsan mutlaka her şeyi bilemez ki, rolleri dağıtacaksınız. Roller dağıtırken de olabildiğinizce rolleri akılcı bir şekilde dağıtmanız gerekiyor. Bu biraz kişisel egolarla da çok alakalı bir şey, mesela yeni Genel Müdürümüz Derya, kendisini çok seviyorum, çok beğeniyorum, değerlerine çok saygı duyuyorum, onu desteklemek için birçoğunun üstesinden gelebilmesi için yapıyorum. Yani inanıyorum ki, o da çok daha önemli yerlere gelecek. Kadın, ister erkek olsun yönetici bilgili, ilham veren, bilgisiyle kendisine hayran bırakan, ekip çalışmasına giren, delege edebilen, ekip çalışmasına giren, ekibini motive edebilen biri olmalıdır (Hale, 57, Yönetim Kurulu Başkanı).

Alara (39, Müdür), hiçbir zaman farklı davranış veya cinsiyet temelli bir ayrımcılık yapmadığını anlatırken, kadınların anne olmalarından kaynaklı kayırıldığına şahit olduğunu da anlatmıştır. İşyerinde insan ilişkileri, ortaklıklar ve uyum çerçevesinde birçok kişinin yaptığı gibi bazı uyarlamalar yaptığından söz etmiştir.

Hem erkek hem kadın var elemanım. Ben, yapmadım ya. Ben hiç yaptığımı sanmıyorum. Cinsiyete bağlı yapmadım. Evet. Yani ama cinsiyete bağlı ben yapmadım. Eskiden oluyordu; o bayan evine gitsin, sen erkeksin kal...bu eskiden çok oluyordu. Ama ben yapmadım. Kişiye bağlı yapıyorsun zaman zaman, herkes gibi... (Alara, 39, Müdür)

Kadınların hem kamusal hem de özel alanda ayrımcılığa uğradıklarını farkında olduğunu ve çalıştığı kurumda toplumsal cinsiyet eşitliği özelinde projeler yaptıklarından bahseden Başak (37, Türkiye Temsilcisi) kadın ve erkek çalışanlarının arasında hiçbir ayırım gözetmediğinin altını çizmiştir. Başak, insan olarak koyulan hedeflerin iş ortamındaki değeri ve ortaklaşmasının önemine değinmiştir. Yaşadığımız dünyanın kadınlar ve erkeklerin çeşitlilikleri, farklılıkları ile güzelleşeceğine inandığını da söylemiştir.

Ay hiç ayırım yapmıyorum ya. Yani gerçekten biz o kadar mekanik bir şekilde çalışıyoruz ki; bu açıdan baktığımızda, yani belki şey gibi gireceğiz ama yüzeysel cevaplar veriyor olabilirim ama hakikaten. Bence buradaki kritik husus yani günümüzün bu dünya aslında bugün o bulunduğumuz yerde bir etki yaratabilmek yani. Pozitif bir etki yaratabilmek. Sosyal bir sorunsu bunun çözümü için ulaşabilmek bir araya getirmek teferruat gibi geliyor. Yani ben çok çeşitliliği olan bir ekiple çalışıyorum. Kadın, erkek background olarak da yani. Aşırı yani diversity maksimum seviyede. Ama bu da şey direnç getiriyor. Yani güçlü bir ekibiz. Hiçbir zaman bir kadına benim davranışımda hiçbir şey değişmiyor. Yani onlara karşı. Değişmiyor yani bu şekilde evet (Başak, 37, Türkiye Temsilcisi).

Feride (53, İşletme Direktörü) de kadın ve erkek ayırımı yapmadan yalnızca kadın olduğu için bir çalışana pozitif ayrımcılık yapmadığından, çalışanın nitelikleri ve iş etiği çerçevesinde bir değerlendirme yaptığından söz etmiştir:

Benim bir kadın iki erkek yardımcım var. Kadına ben ona destek olayım, ben onu yükseltelim diye bakmıyorum. Bu eğer işini yapıyorsa kadın erkek benim için farketmiyor. İşine sahip çıkıyorsa, kadın da olsa erkek de olsa benim için üst (Feride, 53, İşletme Direktörü).

Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı) ise kadınlarla çalışmaktan büyük keyif aldığını, kadın olmanın bir başka kadını anlamak anlamına da geldiğini belirtmiştir. Sahip oldukları kurumda kadın yöneticiler olarak kadınlara yapılacak herhangi bir ayrımcılığa karşı durdukları ve kadınları kurumlarının en önemli varlıkları olarak gördükleri için diğer çalışan ve yöneticilerin de bu çizgide hareket ettiklerinin altını çizmiştir. Bunun yanı sıra hastane gibi sağlık, yaşam ve yaşamı sürdürme için çalışan bir kuruluşun misyonu açısından kadınların dikkatli ve titiz çalışmalarının önemini vurgulamıştır:

Kadınlara çalışmak, Eee...çok büyük bir itici gücü var. Çünkü karşıdaki hemcinsin senin ne düşündüğünü, sen onun ne düşündüğünü, hem biliyorsun düşündüklerimiz kadın için aynı. Çocuğum hasta dediği zaman onun ne demek istediğini biliyorum. Ya da suratına baktığım zaman eşikle sıkıntılı olduğunu da biliyorum. Çünkü o yollardan ben her gün geçiyorum. Bu kadar, bu kadar 16-17 ayrı disiplini bir araya getirdiğin iş

kolundan bahsediyorsun. Düşünsene kadın çarpı iki göz, bu hastanenin hata yapma şansının ne kadar olduğunu anlayabiliyor musun? Dolayısıyla kadınla çalışmak büyük asset (varlık işareti). Biz en azından kendi açımızdan bu kadar kadın, bunu böyle düşünüyoruz. Hani dedikleri gibi onun eteği, bunun bilmem nesi, ben ve kız kardeşim böyle birşey olmadığı sürece hiç kimsenin bu ego savaşlarını kendi bünyelerinde yaşatma lüksü yok. Bizden görürler de yaşatırlar, bizde böyle bir şey olmadığına göre balık yukarıda nasılsa aşağıda da yansması aynen öyle oluyor (Nur, 50, Yönetim Kurulu Başkanı)

Aylin (58, Firma Sahibi) bir iş insanı ve işveren olarak kadın çalışanları daha çok tercih ettiğini bu anlamda işe alımlarda pozitif ayrımcılık yaptığından söz etmiştir. Bir moda ve giyim firması olarak tasarım ve idari işlerin tamamında kadın çalışanların, üretimde ise erkeklerin çalışmasını tercih ettiğini anlatmıştır. Belirli bir sosyo-ekonomik sınıftan gelen kadınların para kazandıkça, kocaları tarafından hem ekonomik hem de fiziksel şiddete maruz kaldığını, bu kadınların da çoğu zaman çocuklu olarak yalnız anneler olarak yaşamlarına devam ettiğini belirtmiştir. Güçlü ekonomik sermaye, iyi bir işe ve beceriye sahip olmanın kadınlar açısından en önemli yaşam kaynağı olduğunu, kadınların çocuklarının eğitim ve öğreniminde, iyi insanlar olarak yetişmesinde ciddi bir faktör olduğundan söz etmiştir. Kız kardeşleri ile birlikte kurduğu ve işlettiği firmasının ise maaş ve ücretten azade olarak özellikle kadınların çocuklarına eğitim bursu vererek, iş dışında da kadınları desteklediklerinin altını çizmiştir:

Şurada ayırım yapıyorum: yani kadın daha çok çalıştırıyoruz. Erkekler sadece kaba işlerde, güç gerektiren işlerde çalışıyor. Zekâ ve beceri gerektiren bütün işlerde kadınlar çalışıyor. Kadınları tabii birazcık bizim orada öyle biraz para kazanıp da güç sahibi olan kadınlar erkekler tarafından suistimal edildiğinde, şiddete şiddete maruz kaldığında çokça böyle oluyor çünkü bizim sektörde bazı alanlar var ki o alanlarda astronomik ücretler alabilme şansı oluyor kadınların. Kadınlar böyle kazanınca da profil alt grup olduğu için eğitim az ama bir yıl içinde diyelim modelist olmuş kız. Yok ama mesela modelistlik maaşı çok yüksek ama adam asgari ücrette kalmış. Kadının parasını alıp gidip, kumar oynuyor mesela. Bu kadınlar bir süre sonra yalnız kadınlara dönüşüyor ve tek başına çocuk büyütüyorlar. Şu an firmada mesela bu tarz popülasyon; tek başına çocuk büyüten kadınların hepsi hayatlarını gerçekten kazanıyorlar ve hem güzel çocuk yetiştiriyorlar. Böyle bir ayrımcılığımız var mı? Var. Evet. Destek oluyor muyuz? Nasıl destek oluyoruz? Çocuklarının işte eğitimine destek oluyoruz ama bunların hepsi indirekt yoldan. Yani hiçbir zaman bu böyle bir yardım şeklinde değil, işte burs veriyoruz falan. Öyle bir şeyler yani (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Aylin (58, Firma Sahibi) kadın ve erkek ayrımı yaptığınızı düşündünüz mü sorusunu, iş yerinde mevcut dönemde çalışanlarına özellikle kadınlara daha fazla imkân sağladığında

kendini zaman zaman kötü hissettiği yönünde yanıtlamıştır. Özellikle iş yerinde, cinsel olarak kendilerini sömürüye açık hale getiren kadınlara karşı tepkili olduğunu, ahlaki açıdan değerlendirildiğinde cinsel ve romantik ilişkilerin bir güç olarak kendi şirketinde kullanılmasına müsamaha göstermediğinin altını çizmiştir. Bu bağlamda, kadın ağırlıklı bir nüfusa sahip olan şirketinde erkeklerin ezildiğinden söz etmesi gücün zaman zaman cinsiyetten bağımsız biçimde işlev kazandığının da bir ipucu olabilir. Aylin üzerine basarak işin ve profesyonelliğin tamamıyla cinsiyetten bağımsız olması gerektiğini, yöneticilik de insanlığın esas olduğunu vurgulamıştır.

Tabii hissetmez miyim? Evet. Sadece işgal ettiği alana, ona ayrılan iktidar alanı işte yetkilerini, kadınlığını kullanarak, suistimal eden hiç kimseyi barındırmadım. Yani benim için cinsiyet yok. İnsan ilişkileri esastır. Cinsiyet yok, yani cinsiyet farkıyla baktığımda kendimi çok adaletsiz buluyorum. O zaman o kadına o erkeğe ayrımcılık yapmış oluyorum. O başka bir zaaf noktasını kullanarak haksızlık yapmış olurum yani burada haksızlığa uğrayan aslında erkek oluyor. Çünkü bir zaaf tarafla işgal ediliyor ve kadın başka bir güç kazanıyor. Mesela bu bana çok ahlaksızca geliyor. Yani bir kadın istediğiyle yatabilir, istediğini yapabilir. Hani böyle bir küçümseme, kısıtlama vesaire tabii ki yok ama bunu işteki pozisyonunu kullanarak yapamaz. Müsaade hiç etmedik, böyle şeyler oldu tabii (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Öncelikli olarak Aylin gibi bir iş insanı ve bir üretim tesisinin de sahibi olan Birsal, uzun yıllar kamuda ve sivil toplum alanında da çalışmıştır. Kadınların birbirini neden desteklemediğini anlamadığını belirten Birsal, kadın çalışanlarına gündelik yaşamın benlik sunumlarından giyim, kuşam, güzellik konularında yaklaşıyor, onlarla birlikte çalışarak, değer verdiğini göstererek, ilerlemeleri için yatırımlar yaparak yönetici olarak üzerine düşenin ötesine geçtiğini düşünmüştür. Bu bağlamda, yaklaşımı ile az rastlanan bir yönetici profili olduğunu hissederek, Bakanlıkta iz bırakan yenilikçi, girişimci ve unutulmayan bir efsane gibi olduğunun da altını çizmiştir. Çalışma arkadaşı kadınlardan iş ile ilgili birçok şey öğrendiğini belirten Birsal, astlarına birey olarak değer verdiğini ancak iş yapılma sürecinde de hataya tahammülü olmadığını anlatmıştır. Birsal'in astları ile ilişkisindeki anaç, kavrayan, şefkatli ve fakat annelik miti ile bağlantılı bir kontrol ve otorite tonu da belirlemiştir. Bunun yanı sıra, anaçlığın iktidar ilişkisini yansıttığını söylemek yanlış olmaz.

Ne bileyim, hiç bilemiyorum. Bir savunma mekanizması kuruyorlar ya da kendileri olduktan sonra kendilerinden başkası yükselsin istemiyorlar. Kıskançlık da var orda. Yani başka kadını

yükseltmiyorlar. Ben de kadınları yükseltmeye bayılıyorum... Sadece odalarına giriyorum. Çalışıyorlar, ediyorlar falan, hep dikkatliydim. Bu mavi sana çok yakışmış diyordum mesela, ama ertesi günde yanlış yaptığı işten dolayı ters davranıyorum. Hâlâ hatırlıyorlar, çok enteresan kıyafetimize bile dikkat ederdi derler. Ama işi yanlış yaptığınız zaman orda tepkim var ama insan olarak evet mesela bilgisayarlı daktilo öğrensin diye Hoca tutuyorum. Onun gibi örnek veriyorum. Böyle olacak diyorum. Hata varsa düzelt getir diyorum. Kendim yapsam iki dakikada yaparım. Ben de işi öğrenmek için onları dinliyordum. Bana öğretin diyordum. Valla ben buraya geldim, işi bilmiyorum, bana öğretin dedim. Burda sizin işinizi bilmiyorum öğretin diyordum. Ama mesela koridorda sıra oluyordu, ne sırası diyorum, (gülüşmeler) Pasaport sırası, niye var bu sıra kim işini yapmıyor. Pasaport sırası benden sonra herkes işini yapmaya başladı. Bunun gibi. Sevdiğimi düşünüyorum, hâlâ da o yankılar geliyor. Bir mit gibiyim halen Sağlık Bakanlığında. Hâlâ burda bir Birseldi diyen hâlâ varmış (Birseldi, 79, Kurucu Ortak)

Talya (52, Bölge Direktörü) ne cinsiyet temelli bir ayrımcılık ne de pozitif ayrımcılık yapmadığından söz ederken, kadınların dişiliklerini kullanmalarından, erkeklerin ise ayrımcılığı bir alışkanlık biçiminde düzenli uygulamalarından ötürü suçlamıştır. Erkeklerin heteroseksüel olmayan bireylere önyargılı yaklaşımlarına, cinsiyet temelli ayrımcılık, dışlama yapmalarına ve nefret söyleminde bulunmalarına tepki veren Talya, özellikle erkeklerin cinsel yönelimlerini toplumsal baskıdan dolayı gizlediklerini düşündüğünü de anlatmıştır. İş yaşamında yükselmek, prestij edinmek, hayatta genel mutluluk elde etmek ve bu bağlamda bir düzen kurmanın yolunun, çalışmak, hatalarından ders almak ve sürekli şikâyet etmeden bir sistem ve strateji belirleyerek ilerlemek olduğunu belirtmiştir.

Öğrensin o zaman, hiç bilinmez. Annemizin karnından biz böyle olalım diye doğmadık. Yaşadığın her olumsuzluğun sana bir dahakine tecrübe olsun diye ders alırsın ve kendini koruma yöntemi öğrenirsin. Bu kabuğu düşmüş kaplumbağa çıplak kalır değil mi? Sen o kabuğu tekrardan yaratmak için birşey yapman lazım. Sadece ağlıyorsan... Ağlama fiziksel değil. Sadece yakınıyorsan bu senin suçun. Yakınmayacaksın ve sadece yöntem belirleyeceksin. Sadece bir erkeğin menfaati için onunla yatmayacaksın ve onunla evlenmeyeceksin. Kendine saygın varsa yapmayacaksın. Erkeklerdeki kompleks mesela daha büyük. Onların anlaşılmasında erkeklik egolarından kaynaklanıyor. O kadar büyük kompleksleri var ki. Mesela biz eşimle neden daha iyi anlaşıyoruz? Erkeklerin bedenlerindeki kadınlık hormonlarını reddediyorlar. Onunla barışıklıysan eğer, sorun yok. Değiller, barışıklı olmaları gerek. Homofobik olmak mesela. Gay mi olmak istiyorsan bana ne. Ama homofobik olma. Aslında homoseksüelsin sen. Çünkü ben Harbiye'de otururken, evin yanında travestilerin genelevi vardı. O insanlarla beraber olmak isteyen erkekler sıra bekliyordu. Şimdi şu adamı çağırırsam sen ibnesin desem beni öldürür ama ibneyle birlikte oluyorsun? Çok gizli saklı şeyler var hayatta... İşte böyle (Talya, 52, Bölge Direktörü).

Talya, kendi yaşadıkları zorluklarda kimsenin (ne kadın ne de erkek) ona yardım etmediğini belirtmiştir. Kendi başına gelenler neticesinde Talya'nın acımasızlaştığını ve çalışanlarına kendine davranıldığı gibi sert davrandığını söyleyebiliriz.

Gaye (45, Temsilci) kadınların iş yaşam dengesi ile sorunları olduğunu, çalışma hayatının da bu dengeyi sağlamak için hiç yardımcı olmadığını ve aslında piyasada erkeklere göre düzenlenen şartların hâkim olduğunu söylemiştir. Gaye'ye göre, kadınların zamansızlıklarının asıl sebebi sorumluluklarını yanı sıra çok yönlü olmaları ve hayatı kaçırmak istememeleridir. Kadınların, varoluşlarını yalnızca bir işte çalışmak üzerine kurmadıkları, *kendilerine ait bir odaları* olması hevesiyle yaşamlarını sürdürdüklerini belirtmiştir:

Ama yönetici olma yaşım yaklaştıkça ve yönetici olduktan sonra şunu görüyorum: ha bizim Ankara piyasasında yöneticilerin çoğu kadın. Evet ama bu işte ve bir çok meslekte en üst yöneticiler hep erkek. Bunun neden olduğunu düşünüyorum ve kendi kendime birtakım tespitlerim var. Bir kere, Türkiye'de çok ciddi bir profesyonel hayat olduğunu düşünmüyorum. Şimdi yabancılarla çalıştığım için görüyorum ki; yabancılar bize göre çok daha profesyonel. Onların mesai saati kavramları falan hep oturmuş, bizde yok. O yüzden de kadınların, yani bir ailesi... kadınların kendilerini iyi hissetmesi için birtakım şeyler yapması gerekiyor; kitap okuması, herkesin kendine göre... resim yapması, bir hobi edinmesi, bahçe sulaması, annesini görmesi, arkadaşı, varsa çocuğu başka bir dünyası daha olması gerekiyor. Erkeklerin bir o yok, bence. O yüzden onlar bize göre daha acımasızca çalışabiliyorlar. Biz kadınlar, illaki bir derdi oluyor bence. Yapmak istediği, yaşamak istediği bir hayat var. Hayatın kalanını o kadar kaçırmak istemiyorlar, benim fikrim. Benim kaçırmak olarak tanımladığım şeyi erkekler yaşarken sıkılıyor da olabilir. Ondan sonra bir sebep de bu bence, kadınlar bu kadar taviz vermek istemediği için de bir noktada tercih edilmeyecek şeyleri öne çıkıyor olabilir. Bir de erkekler erkekleri tercih ediyor bence (Gaye, 45, Temsilci).

Kadınların bedenleri ve dişilikleri yüzünden sürekli olarak tehdit altında olduklarını düşünen Gaye, gerçek bir tehlike olmadığı durumlarda dahi yalnızca dedikodu, yaftalama olmaması için erkeklere kıyasla çok daha tedirgin olduklarını söylemiştir. Ancak kendisinin aynı Aylin'in söylediği gibi bir duruşu olduğunu, kendini asla böyle bir ortam ve durumda bulmadığını, başına böyle birşey gelse bile kendi tavır ve davranışları ile savuşturabildiğini anlatmıştır. Kadınları yönetim seviyelerinde erkeklere kıyasla çok daha acımasız ve hataya tahammülü olmayan bireyler olarak tanımlamıştır. Gaye, kadınların düzenli, nizamlı, temiz iş yaptıklarını, çalışkan ve iyi davranış sahibi olduklarını anlatmıştır. Ancak, kadınların erkeklerden çok daha fazla acımasız

olduklarını, alanlarını korumak, mücadele edip kazandıkları mevkilerini muhafaza etmek için çok daha sert bir tutum izlediklerini belirtmiştir.

Ben çok samimiyetle söyleyeyim. Bir tanesi bence herkesin aklına kazanmış çok seksist birşey. Bir erkeğin bir kadınla yakın çalışmasına denebilir ki aaa bak falan öyle şeyler olabilir, insanlar bunu engellemeye çalışıyorlar bence. Benim hiç öyle bir kaygım olmaz, benim hayatta duruşum belli. Çok yakın bir erkek arkadaşım da olabilir. Türkiye giderek muhafazakâr bir ülke oluyor, bence erkekler de bundan korkuyor. Belli bir yaşta artık herkes evli, artık herkes dünyanın nasıl bir yer olduğunu, insanların ne kadar iğrenç şeyler yapabildiklerini bildiği için böyle şeylerden korkuyorlar. E yani, bunu ne kadar koyma istersin, koyarken bir düşün...kendi pisliklerinde, kendi dünyalarında belki daha iyi anlaşıyorlar. Çünkü bence bir kadının girdiği yer en azından daha kaliteli bir ortam oluyor, çoğunlukla diyeyim. Böyle, 2-3 sebep olabilir diye düşünüyorum. Kendilerini daha güvende hissediyorlar, kendi cinsleri ile oysa kadınlar öyle değil. Erkekler daha ekipçi, kadınlar değil. Kadınlar daha acımasız... Bence kadınlar acımasız. Benim tanıdığım bütün kadın yöneticiler iş konusunda daha acımasız. Kadınlar daha hassas, daha çalışkan. İnsani olarak daha iyi. Ben aslında öyle kötü yöneticiler ile çalışmadım ama şimdi şimdi görüyorum yani çok kötü yöneticiler de gördüm. Çok iyi erkek yöneticiler olmuştur, çok kötü de olmuştur (Gaye,45, Temsilci).

Görüşmecilerimin birçoğunun kadınların çeşitli ve ortak zorlukları olduğunu farkındadırlar. Kadınların karşılaştıkları zorlukları kabul ederken öteki kadınları kendilerinden azade duygusal, kararsız, acımasız, kıskanç, stratejisiz ve tembel olmalarından ötürü suçlamaktadırlar. Zaman zaman kendilerinin çok çalışıp, çok emek verdiklerini, fedakarlıklarda bulduklarını belirtirken diğer kadınların da bunu yapmaları halinde başarılı olabileceklerinin de altını çizmektedirler. Bu bağlamda, buldukları yeri emek karşılığı, hak edilen bir yer olarak görerek, diğer kadınlar zekâ ırkçılığı³⁶ da yapmaktadırlar. Öte yandan, kadınların erkeklerden çok daha iyi iletişim becerileri, analitik zekâları, çok yönlü iş yapabilme kabiliyetleri, çalışkanlıkları, mükemmeliyetçilikleri, dirayetleri, becerileri olduğu için de yüceltmektedirler. Kadınlar arasında birliktelik, dayanışma olmamasını eleştirirken, kendileri de kadınlıktan öte hümanist bir tavır sergilediklerinden söz etmektedirler. Güçlü oldukları belirli bir alanda ve oyunda bile diğer kadınlar ile mesafelenmeleri, ciddi bir yol katetmek gerektiğinin bir göstergesidir. Bu tarz bir yaklaşımın literatürde cinsiyet körlüğü kavramına denk geldiğini söyleyebiliriz. Cinsiyet körlüğü, toplumda var olan kaynaklara erişmede, uygulamada ve politikaların oluşumunda kadınla erkeğin farklı ihtiyaçlarının ve

³⁶ Bourdiue'nun zekâ ırkçılığı kavramı kadınların sahip olduğu sermayeler çerçevesinde diğer kadınları ötekileştirmeye başlamalarının nedenlerinden birini açıklamaya faydalıdır. Kadınların da çoğu zaman maruz kaldığı bir ayrımcılık (sınıfa dayalı) Bourdiue'nun deyiimiyle bir ırkçılık türüdür (Bourdieu, 2017: 300). Zekâ ırkçılığı yalnızca kadınların kadınlara uyguladığı bir ayrımcılık türü değildir

çıkarlarının olduğunun farkında olmamaktır (Pilcher ve Whelehan, 2004). Cinsiyet körü olmak, toplumsal cinsiyet açısından farklılıklarını görmezden gelmeyi de anlatmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerini belirleyen normlar, kadın ve erkekler özelinden birbirinden uçurumla ayrılmış kadar farklıdır ve cinsiyet körlüğü, ayrımcılığı, şiddeti yeniden üretmek için iyi bir ortaktır. Erkek egemen bir oyunda erkeklerin belirlediği kurallar ile oynadıklarını kabul eden kadınların erkek egemenliği değişmeyecek bir iktidar olarak değerlendirmeleri kendilerinin de ayrımcılığa uğradığı bu dünya için oldukça umutsuz ve çaresiz bir bakış açısıdır. Oysa, Audre Lorde'un (2022:158) söylediği gibi gelecekte hayatta kalabilmemiz, eşitlik ilişkisi kurabilmemize bağlıdır. Kadınlar olarak toplumsal değişimin en yüzeysel boyunu aşmak istiyorsak içselleştirdiğimiz zulüm örüntülerini kökünden söküp atmalıyız. Artık birbirimizde ast ya da üst konumlarda değil de eşit konumda olan kadınlar arasındaki farkları tanımalı, kendi tasavvurumuzu ve ortak mücadelemizi zenginleştirmek için ötekilerin farkından yararlanabileceğimiz yöntemler bulmalıyız (Lorde, 2022:158). Bu yol feminizmden geçmektedir. Kadınların bireysel mücadeleleri haricinde birlikte ayrılmadan hareket etmeleri feminist politikaya dahil olmaları ile mümkündür. Dahil olmaları için ise feminizmi, feminist politikayı merak etmeleri, anlamaya çalışmaları gerekmektedir. Ancak, feminizmi bir araç olarak kullanıp, kişisel güçlenmeden söz etmiyorum. Erkek egemen iş dünyası, politika arenasında boy gösteren kadınların, “kadının güçlendirilmesini”, “kız kardeşlik” ve feminizmi bir öne çıkma aracı olarak kullanması her daim karşımıza çıkmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nin tarihindeki ilk kadın Dışişleri Bakanı olan ve 2022 yılında vefat eden Madeleine K. Albright, 2016 senesinde ABD Başkanlığına aday olan bir başka kadın Hillary Clinton'ın Başkanlık kampanyasında “birbirini desteklemeyen kadınlar için cehennemde özel bir yer var” derken bile bir kadını destekleme isteğinin çok ötesine geçen politik, sınıfsal ve belki de “aşırı ve radikal feminist” bulunan bu tavrı ile suçlanmıştır. Çok geçmeden kamuoyu nezdinde verdiği bu demeci az da olsa değiştirmek zorunda kalmıştır. Albright'ın sansasyonel sözleri ve ardından gelen kararlı, iddialı ancak az da olsa yumuşamış düzeltmesi, politikaya katılan, yönetici ve egemen sınıftan ayrılmayan bir kadının da başkalarının gözünden sınıfını gözler önüne sermektedir. Görüldükçe kırılğanlaşan, kırılğanlaştıkça direnen bir kadının portresi gibi görünebilir Albright'ın portresi.

Ben kesinlikle söylediğime inanıyorum, kadınların birbirlerine yardım etmeleri gerektiğine. Ancak bu yanlış bir bağlam ve o cümleyi kullanmak için yanlış bir zaman dilimiydi. Kadınların sadece cinsiyete dayalı olarak belirli bir adayı desteklemelerini savunmak istemedim. Ancak farklı politik tercihlere sahip olanları kınamış gibi görüldüğümü anlıyorum. Eğer cennet yalnızca politika konusunda anlaşanlara açıksa, sanırım büyük ölçüde boş olurdu (Albright, 2016).

Ancak, döneminin ABD Başkanı Bill Clinton en önemli ortaklarından biri olduğunu varsaydığımızda, dünya tarihinde kanlı ve vahşi bir döneme tekabül eden ABD dış politikasının ve daha sonra Hiroşima'da ölen çocuklardan çok daha fazla çocuğunun öldüğü söylenen röportajında verdiği 1996 yılında Birleşmiş Milletler büyükelçisi olarak görev yaptığı sırada, Birleşmiş Milletlerinin yaptırımları ile yarım milyon çocuğun öldüğü söylemesi ve böyle bir bedele değip değmediğini sorusunu sorması üzerine Albright'ın sakin yanıtı: "Bence bu çok zor bir seçim, ama bu bir bedel, biz bedelin buna değer olduğunu düşünüyoruz" olmuştur.

1937 senesinde Çekoslovakya'nın Naziler tarafından işgalinden sonra 1939 yılında ailesi ile birlikte İngiltere'de sürgünde yaşamasına karşın azmi, dirayeti, çalışkanlığı ile geldiği noktada milyonlarca kişinin ölümü, hayatlarının sona ermesi ile sonuçlanan bir savaşın yıllarca sürmesine neden olan Albright, kendisini feminist olarak gören ve siyasi kariyerini bu benlik sunumu ile yapan bir kadındır. Oldukça ilginç bir şekilde başka bir kadını savunmaktadır. Burada akıllara gelen soru çıkarlar gözardı edildiğinde yöneticiliğin kadınlıktan öteye geçip geçmediğidir? Kadınlıktan öte insanlık da sorgulanmalıdır. Sınıf, ırk, millet ayrışmadan. Gücün, hazdan, hırstan ayrışması gerekmektedir. bell hooks'un (2012) *Feminizm Herkes İçindir: Tutkulu bir Politika* adlı kitabında bahsettiği gibi, feminist hareketin içine sızan ve cinsiyetçi düşünce yahut davranıştan vazgeçmeyen ve ciddi bir tehdit olan kadınlar vardır. Bunları görerek dışarıdaki düşmanla yüzleşmeden önce kendi içimizdeki düşmanın dönüştürülmesi gerekmektedir. Tüm kadınların kendi içlerindeki cinsiyetçilikle, ataerkil düşünce ve eylemle kurdukları ittifakla yüzleşmeleri ve feminist eyleme bağlılıklarını gözden geçirmeleri gerekmektedir. Bu müdahale bugün de gereklidir ve feminist politikayı seçen herkes için aşılması gereken bir safha olarak durmaktadır. Tehdit ve de düşman, cinsiyetçi düşünce ve davranıştır. Kadınlar, kendi içlerindeki cinsiyetçiliği ele alıp dönüştürmeye çalışmadan feminist politikanın bayrağını taşıdıkları sürece, hareketin altı oyulmaya devam edecektir (hooks, 2012:25). Feminizmin, kadın hareketinin ve yüzbinlerce,

milyonlarca kadının emeğini görmemek ve/veya eşitlik/adalet konusunda sonuç alan eylemleri tekil çıkarlarımız adına kullanmak yerine gerçekten harekete geçmek, anlamaya çalışmak ve samimi bir inatla feminizme tutunmak, daha çok kadını anlamaya, cinisyet ilişkilerini dönüştürmeye teşvik etmek gerekmektedir. Sara Ahmed'in (2017) dediği gibi feminist bir yaşam sürmeye çalışmak, direnerek dönüşmek, dönüştürmek bir ütopya değildir. Hepimiz için mümkündür.

3.3.4.3. Karşı Durup, Söyleyemediğin: Ayrımcılık

*“Biliyorum ki; birçok erkek ve hatta kadın,
kadınlar konuştukları zaman korkar ve öfkelenirler.
Bu barbar toplumda kadınlar gerçeği konuştuklarında
isyankar bir şekilde konuşurlar – buna engel olamazlar.
Çünkü eğer altta iseniz, eğer bastırılıyorsanız,
dışarı çıkarsanız, altüst edersiniz.
Biz volkanlarız.
Biz kadınlar deneyimimizi
insan gerçeği olarak sunduğumuzda,
bütün haritalar değişir. Yeni dağlar oluşur.
(Ursula Le Guin, 1986³⁷)*

Ursula Le Guin'in (1986) bölümün başındaki alıntısına atıfla, kadınların eşsiz ve değerli bir deneyim birikimine sahip olduklarını, bunların paylaşılması halinde toplumsal normları, inançları ve sistemleri sorgulama ve yeniden şekillendirme potansiyelini vurgulamasının önemi görülür hale gelmektedir. Le Guin, kadınların kendi gerçeklerini paylaştıklarında, yaşadıkları karmaşık deneyimlerle dolu hakikatlerle, mevcut anlatıları bozabileceklerini ve toplumsal yapıların yeniden değerlendirilmesini zorlayabileceklerini de ima etmiştir. Kadınların kendi güçlerini tanıması, normları, ilişkisellikleri yeniden şekillendirme ve tanımlama tercihlerinin varlığını kabul etmeleri, başka bireylerin de bu düzelme imkanını fark etmelerini teşvik edebilir.

³⁷ Roman yazarı Ursula K. Le Guin tarafından 1986'daki Bryn Mawr mezuniyet konuşmasından bir kesit.

Görüşmecilerimden Deniz (42, Köşe Yazarı), Gaye (45, Temsilci), Irmak (45, Temsilci), Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı), Feride (53, İşletme Direktörü) net bir biçimde kadın olmalarından ötürü bir ayrımcılığa maruz kalmadıklarını belirtirken, Ada (52, Bölge Müdürü), Aylin (58, Firma Sahibi), Birsnel (79, Kurucu Ortak), Dilara (45, Temsilci), Eda (39, İş Geliştirme Koordinatörü), Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı) ayrımcılığa uğradıklarını ifade etmişlerdir.

Erkeklerin cinsel anlamda kadınlara yakınlaşmak istemelerinin bir problem olduğundan bahseden Gaye (45, Temsilci), erkeklerin kendi aralarındaki ilişkilerin daha samimi ve daha sıkı fıkı olduğunu belirtmiştir. Gaye'nin erkeklerin birbirini desteklemelerinin, birbirlerinin arkalarında durmalarının erkek egemen yöneticilik kulübünün devamını sağladığına dair önemli göstergeler olmuştur. Gaye, kadın olarak bir ayrımcılığa uğramadığından söz ederken, işine odaklanmanın, erkeklerin sahip olduğu ayrıcalık ve avantaj ile mesafeyi kapatmak için çok daha fazla çalışmaya yöneldiğini belirtmiştir.

Yani elbette. Çok erkek var bizim piyasada. Erkeklerle ilişki kurmak... Erkeklerin erkeklerle samimi ilişki kurup bu işi yapması tabii ki daha kolay, sen öyle bir ilişki kurmuyorsun. Peki kadınlarla böyle bir samimiyet kurdum mu? Hayır kadınlarla da kurmadım. Kadınlarla kuranlar, dost olanlar. Benim haber kaynağım bir dostum arkadaşım hiç olmadı. Erkeklerle en büyük sorun erkeklerin başka bir ilişki kurabilir miyim diye denemeleri olabilir. Diğer erkeklerle rekabet ederken, onların o kurduğunu samimiyeti sen kurmadığın için kuramadığın değil kurmadığın için geride kalırsın. Onu da ben başka türlü kapatmaya çalışmışımdır hep. Daha akıllı davranarak, daha çok okuyup, daha çok hangi soruyu soracağımı bilerek. O bir kişi ile görüşüp yapıyorsa, o zaman ben de 2 veya 3 kişi ile görüşüp, daha çok bilgi toplayarak o açığı kapatırım. Yani, budur en fazla. Bir kadın olarak. Dışarıda çalıştığımız için başka şeyler de olabilir. Dışarıda, sokakta çalıştığımız için başka şeyler de yaşamışızdır. Ben kadın olmaktan kaynaklanan bir dezavantaj çok görmedim (Gaye, 45, Temsilci)

Irmak (45, Temsilci) da Gaye gibi muhabirlik ile gazetecilik yaşantısına başlamıştır. Meslek hayatının yarısından fazlası sokaklarda, mecliste, erkek egemen ortamlarda geçmesine karşın hiçbir zaman diliminde ve yerde ayrımcılığa uğramadığını söylemiştir.

Valla yok, öyle birşey olsa mutlaka zihnimde kalırdı. Yoo hiç öyle birşey başıma gelmedi valla, ayrımcılığa uğramadım ben (Irmak, 45, Temsilci).

Gaye (45, Temsilci) ve Irmak (45, Temsilci) ile aynı medya kuruluşlarında, aynı ortamlarda bulunan Dilara (45, Temsilci) ise Türkiye'de özellikle son dönemde yalnızca

yönetici olan kadın gazetecilerin değil medya sektöründe çalışan tüm kadınların dış görünüşten, davranış ve tutumlarına kadar değişim olduğunu düşündüğünü anlatmıştır. Bu noktada, politik duruş, muhalif görüşler, yaşam tarzı ve en etkilisi sosyal sermayede yer alan ağlar, kişisel ilişkiler de önem kazanmıştır. Dilara özellikle politika yapıcılar ile ilişkilerde iş yapma yönteminin değiştiğinden, özellikle kadınların buldukları ortamda cinsiyetlerini oldukça derinden hissettiklerinden söz etmiştir. Bu bahiste birçok değişken ile birlikte mevzunun ahlak anlayışına dayandığını, ahlakın ise oldukça cinsiyetli bir bakış açısı ile değerlendirildiğini ancak ahlakın onun için bu profesyonel ilişkilerde kendisi için yalnızca cinsiyeti ifade etmemesinden ötürü zorlandığını da anlatmıştır.

Onu en başta yaşadım, onu yönetici olmadan önce yaşadım. Bu iktidar döneminde muhafazakarlık nedeniyle otomatikman giyinme kodları değişti, zaman içerisinde. Bunu anlıyorsunuz, bir kadınla bir odada kalıp kalmama meselesi değişti. Anlatabiliyor muyum? Bunların örnekleri var, kimse buna şey yapmasın. Ben kılığım, kıyafetim nedeniyle laf bana laf dokundurmayı yaşadım. Ben sana şunu söyleyeyim Çağlıcığım, bu birçok yerde konuşulduğu için bunu söylemekten beis yok. Artık sanatçısından, gazetecisine instagrama fotoğraf koyarken elinde rakı bardağı ile fotoğraf koymuyor. Rakı bardaklarını masadan kaldırıyor yani, bunu kadın erkek olmakla biri-şeyi yok. Kadın olarak biz yaşadık. Ben birçok ortamda benim baş başa görüşmek istemeyen erkek siyasetçi ile karşılaştım. İktidar partisinden ya da muhafazakâr partilerden. Görüşeceksek 2- 3 kişi çağırıyor, geliyorlar, gazeteciliğin doğasına aykırı. Gazeteci rekabetle yaşar, tamam topluca da görüşürsün ama bireysel bir yanı var. Ama adam ne yapıyorsa aynı anda 3-4 kişiyle görüşüyor kadın da var erkek de. Bunları yaşadık biz, kılığımız kıyafetimiz değişti evet tabii ki. Daha renkli giymek, etek boyunun kısalması, uzaması oldu falan dikkat ediyorsun. Ben çok zorlandın mı, zorlanmadım için ben normal hayatta da dikkat ederim dekolte olmamasına ama birçok insanda bunu görüyorsun. Basın özgürlüğünden geldik. Kadın erkek değil topluca bir değişim var. Ama ben birçok arkadaşşıma söylüyorum, şu anki sistemin dışına çıktığın zaman bir daha ne zaman içine gireceğinin garantisi yok, meçhul. O yüzden kimileri buna çok romantik bir yaklaşım geliştiriyor ve diyor ki; kaleleri koruyoruz. O çok kaleleri korumak değil. Bir sürü şey oluyor ama ahlakımızı korumaya çalışıyoruz (Dilara, 45, Temsilci)

Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı), bir işletme sahibi olsa da bir kamu kuruluşunda da uzun yıllar çalışmıştır. Hayatının hiçbir döneminde, bulunduğu hiçbir konumda ayrımcılığa uğramadığını ısrarlı bir biçimde yinelemiştir. Kadınlarla birlikte çalışan, destekleyen ve kendisi de başarılı bir kadın olarak yaşamını sürdüren Nur (50, Yönetim Kurulu Başkanı), kadınların ayakları yere bastığı, ne istediklerini bildikleri takdirde buldukları tüm ortamlarda, yaptıkları icraatlarda mutlak bir başarı elde ettiğinin altını çizmiştir. Nur mevcut ve önceki hükümetlerle, devletle ilişkileri kapsamında politik düzeyde de kilit rollerde görev almıştır. Bu bağlamda, stratejik olarak icraya yetkili ve

politika oluşturan önemli sektörel kurul ve oluşumlarda kadın sayısının ve etkisinin yüksek olduğunu belirtmiştir.

Hiç uğramadım. Hayatımın hiçbir döneminde uğramadım. Kendi sektörümde uğramadım, Dışişleri Bakanlığında uğramadım, Tek başıma gittim K'te yaşadım uğramadım, N' te yaşadım uğramadım, Almanya'da yaşadım uğramadım, Erzurumluyum İlmek köyündenim uğramadım, Erzurum'da uğramadım. Kadın olmadan peki? Kadınlığı bir taraf bırakarak...Diplomat olarak ayrımcılığa uğradım mı? Ön yargılarla mücadele etmek zorunda kaldım. Eee... O da nedir? Ülkenizin kültürel durumu, tarihsel gelişimi, o günkü konjonktür, o günkü siyasi her Türk diplomatı gibi, Ben de o ön yargılara maruz kaldım elbette. Ama kadın olarak cinsiyetimden dolayı değil. Şu anda X Kurulu üyesiyim, ekseriyetimiz kadın. Sayın (üst düzey bir devlet büyüğü'nün) AB'nin oluşturduğu bir Kurul. O Kurul'da kadın üyelerden biriyim. Kurul Üyelerine bakıp, daha yeni dengelendik Hamdi Bey'in gelmesiyle. Çoğumuz kadınız zaten. A Yönetim Kuruluna, B'nin gelişimine bakın bir sürü Kadın Başkanımız, Yönetim Kurulu Üyelerimiz var. D'e (bağımsız bir kurul) bakıyorsunuz, 20-22 tane kadın başkanız. Kadın olarak bir iş insanı ayağı yere basarak bir iş yapıyorsa, sosyal sorumluluğa da inancı varsa farklılık yaratmaması mümkün değil (Nur, 50, Yönetim Kurulu Başkanı).

Görüşmemiz bitmeden önce gerçekten hiçbir zaman ayrımcılığa uğramadınız mı? sorusunu ısrarla yönelttiğimde Nur'un verdiği yanıt ayrımcılığa uğramamak için erkek dilini konuşmayı bilmek, alanı, iktidarı iyi tanımak ve ona göre hamle yapmak olmuştur. Nur, bulunduğu ortamda insanları tanımak için çaba sarf ettiğini, analiz ettiğini ve özellikle erkeklerin eksik olduğunu düşündüğü dinleme eylemine önem vererek onların zaten önüne geçtiğini söylemiştir.

Erkeklerin kurallarını kadın olarak birebir uygularsan, dilini de onlara göre ayarlarsan ödleri patlıyor. Ben sadece iki defa küfür ettim görüşmemde. (Beni bilirlerrr, ben...derim, ... derler, dobra kadın değil miyim?) ... Ama onlar benim kurallarına uyamıyor. ... Akıllı olmak lazım, dinlemek lazım. Akıllı insan karşısındakinin ne olduğunu anlar ve ona göre davranır. En büyük asset odur...Akıl burada devreye girer, tecrübe burada devreye girer. Ben karşımdakini anlıyorum ne olduğunu (Nur, 50, Yönetim Kurulu Başkanı).

Feride (53, İşletme Direktörü) teknik bir bölümden mezun olmaması sebebiyle ayrımcılığa uğradığından söz ederken, cinsiyet temelli bir ayrımcılığa uğramadığını belirtmiştir. Buna rağmen, erkeklerin başka bir dünyaları, kendilerine has bir ilişkilene biçimleri olduğunu anlatırken, dillerinin, esprilerinin ve muhabetlerinin kadınlardan farklı olduğunu düşünmektedir. Erkeklerle has bu dünyada kadınların yetersiz, eksik görüldüğünü de farkında olduğunu söylemiştir. Kadınların naif, duygusal olduklarını söyleyen Feride, kadın yöneticilerin sayısının az oluşunun sebeplerinden biri olarak,

erkeklerin kadınlara duygusal kararlar verebilecekleri için güvenmediklerinin de bir etkisi olabileceği kanaatindedir.

Yoo hiç olmadı. Hissetmedim ya olmadı, hiç böyle birşeye maruz kalmadım. Ama şunu çok hissettim teknik olmadığım için, teknik olsaydım o zaman başka şeyler olurdu. Teknik olmadığı için, kadın olduğum için değil de teknik bir eğitimim olmadığı için geri kaldığımı düşünüyorum, kadın ya da erkek değil. Mühendis gibi bir eğitim almadığım için. Bu çalışmayla, bu azmimle. Hırs demeyeyim çünkü hırs bana biraz daha yırtıcı geliyor, öyle birşey değil. Azim diyelim...Bu şirkette mesela genel olarak holding içinde bakarsan yükselen bayan çok azdır. Yeni yeni birkaç tane yönetim kurulu üyesi oldu...Orda bir ayrımcılık olmuş olabilir. Ben o kadar yakın orda olmadığım için. Çünkü, erkeklerin birarada olduğu muhabetti farklı, yanlarında bir kadın olduğundaki muhabbeti farklı. O muhabbetin bozulmasını istemiyorlar belki, ne diyeyim yahu. Ya da yeterli bulmuyorlar kendileri kadar. Yeni yeni bulmaya başladılar o nedenle...Yani ben, şöyle yatırımcılarla son zamanlarda çok iletişimde değilim ayrı birim olduğu için şimdi ama, dışardan bakarsan, hani yine erkekler daha aktif bu yatırımcılık konusunda. Daha çok erkek var, melek yatırımcı olsun. Venture Capital şirketlerinin yöneticileri olsun. Kadınlar daha naif ve daha duygusal baktıkları için eleniyorlar belki. Atıyorum belki bir şirkete yatırım yapılacaksa, belki daha duygusal bakıyorlar, yanlış yatırım yapacaklarından mı endişe ediliyor (Feride, 53, İşletme Direktörü).

Perihan (39, Firma Ortağı) büyük bir ayrımcılık veya taciz olayı ile karşılaşmadığını belirtmiştir. Bunu yanı sıra, ciddiye alınmamak, yok sayılmak, görünmez davranıldığı durumlar olduğunu anlatmıştır. Babası ile birlikte yönettikleri firmalarında, kendisinin değil babasının daha ciddiye alındığını ve muhatap kabul edildiğini vurgulamıştır. Bunun sebebi yaşa bağlı ayrımcılık da olabilir. Prensip olarak iş ilişkilerinde açık iletişime yer verdiğini anlatan Perihan bir kez karşılaştığı bu durumdan sonra kendini görmezden gelen firma ile bağlarını koparmıştır.

Yani birtakım mesafelerle vs. ile karşılaşıyoruz ve doğrudan bir ayrımcılıkla karşılaşmadım, verdiğim şey, örneği hariç, yani bir el sıkışmama, bilmem ne falan bir şey vardı. Bu şeye de yansiyordu yani mesela önemli konuları ben söylesem de çok kaale almıyor ya da kaale almıyor demeyeyim. Ben bir şey söylüyorum. Benle muhatap olmuyor. Babama şey yapıyor. Hidayet abi böyle bir şey varmış bunu şöyle halledelim. ben sana söyledim. Niye böyle bir şey yapmıyorsun? Ya da ben mesela bu böyle yapılmayacak diyorum onu şey kabul etmiyor yani yapılmayacak...Önce bu onu bir şey kabul etmiyor. O, o firma dışında yani o radikal bir firmaydı zaten. Uzun da sürmedi. Bizde çünkü şey olmazsa böyle ilişki kurulamıyor. Yani o bağın kurulması, devamı gelmiyor. O senden verimli danışmanlık alamıyor, sen ona veremiyorsun. Olmuyor yani bir şeyler bir arada olmuyor, iletişim kurulamıyor. Ama onun dışında çok belirgin bir şey yaşamadım (Perihan, 39, Firma Ortağı).

Aylin (58, Firma Sahibi), giyim/tekstil sektöründe eşit işe eşit ücret politikasının çoğu iş yerinde uygulanmadığını ancak bu uygulamanın mağdurunun yalnızca kadınlar

olmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte kendisinin başına böyle bir şey gelmediğini de eklemiştir. Cinsiyet temelli ayrımcılık ve tacize uğradığını belirtmiştir. Ayrımcılık ve tacize verdiği tepkinin yetiştirme tarzı, görgüsü, kendini uygun biçimde savunma hali, duruşu ve verdiği tepki neticesinde bertaraf edebildiğini anlatmış ve kadınların bu şekilde bir kalkan kullanarak bu uygulamalara dur diyebileceğini savunmuştur.

Ücret eşitsizliği var sektörde. Tabii var yani. Bu cinsiyete bağlı bir şey asla değil. Benim sektörümde asla değil. Ama ayrımcılığa tabii ki uğradım. Tabii ki uğradım. Olur mu? Yani aklınla, zekanla, duruşunla sen başına gelen her şeyi çok bambaşka bir yola çevirebilirsin. Bu senin duruşundur yani. Burada babama ve anneme gerçekten teşekkür ediyorum. O duruş, o bakış açısı, ailede kazanılıyor. Tabii ki kadın olmanın, gösterişli kadın olmanın, güzel kadın olmanın, başarılı, para kazanan, para kazandıran hatta... yani bu konuda tabii ki çok nefsimde ağır gelen şeyler olmuştur. Yani bir tane firma bahsettim, çok büyük hızla paralar kazandılar. Temiz insanlardır, cahildirler ama temizdiler. O kadar saftılar ki; bir kadının onlar için, bir kadının bu kadar büyük bir döngüyü kotarıp, o kadar büyük paralar kazanacağı bir tezgahının parçası olması ona hafsalası almıyordu. Kadın onlar için böyle bir figür değil. Saygının yani egzajere boyutunu yaşıyordum orada. O derece saygı. Ama o kadar hatlar karışıyordu ki; bir de tabii ki senin çok büyük paralar döndüğü için, seni her türlü teste tabii tuttuklarını olduklarını düşünüyorlar. Bir de oldukları için de bunu da en saf yani halleriyle sana itiraf ediyorlar. Mesela bunları eğer bir kadın tarafından sen de kimsin ne diyorsun, nasıl yaparsın gibi yaklaşırsan çok sığ bir şey olur. Her şeyi ve herkes olduğu gibi kabul edip onun kadın figürü bu kadın anlayışı bu ha. Diğer cinsel temelli gönderimli tacizler yaklaşımlar olmadı mı? Tabii oldu. Ama bununla başa çıkmayı zaten sen bu duruşunla kazanmış oluyorsun. Onlardan dolayı da kendine bir yük bindirmiyosun, o öyle bi şey değil yani. Küçük dükkân zor, yaş küçükken tabii çok zor. Hani yirmili yaşlarda tabii ki bunlarla başa çıkmak daha zordu. Olmadı mı? Oldu. Bu kadar tabii şuurla anlatamazdım o zaman. O zaman belki bunu çok ateşli laflarla tersini savunan böyle biri olabilirdim ama ben şu günkü yaş içinden cinsiyetten bağımsız insan olmakla ilgili çok yolumuz var, çok emek etmeliyiz kadın ve erkek konusunda (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Aylin'in cinsiyetli olmaktan öte insan olma yönündeki bilinçli ve erdemli uslubü cinsiyet temelli ayrımcılık, sembolik şiddet, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini düşündüğünü, anlamaya çalıştığını göstermiş olabilir. Ancak, Aylin kendi çevresinde olan olaylardan hareketle güçlü kadınların, erkeklere ekonomik şiddet uyguladığını öne sürmüştür. Bu bağlamda, kadınların erkeklere acı çektirip, onurları ile oynadıklarından, erkeklerin zorluklarını görmediklerinden şikâyet etmiştir. Aylin'in sözleri kadınların bunu neden yaptığını, cinsiyet ilişkilerinde ayrımcılığa uğrayan büyük yüzdenin neden kadınlar olduğunu, nasıl şiddete maruz kaldıklarını anlamaya yönelik değil, kadınları acımasızca eleştirmeye dönüktür. Erkekleri iletişim açısından noksan, kusurlu bulduğunu, kendilerini ifade edemedikleri için anlaşılmadıklarını, kadınların ise erkeklerin üzerindeki baskıyı görmediklerini düşünmektedir.

Erkeklerin de zorluklarını görmeliyiz. Ben öyle bakıyorum. Yani bizim de bir sürü zaaflarımız var. Onların da var yani. Onların zaaflarını niye konuşmuyoruz? Bu yüzden de bence kadın konusundan ilerlemek bana çok anlamlı geldi. Kadınların güç sahibi olduğunda erkeklere zulmü çok ağır oluyor. Kadınların güç sahibi olduğunda erkeklere zulmü çok ağır oluyor. Şu anda çalışan kadınların erkeklere bir lütufta bulunur tavırla çalıştıklarını görüyorum. Eğitimli çalışan, üst düzey yönetici çalışanların ekstra ekstra bunu yaptıklarını ve erkeklere eziyet ettiğini düşünüyorum. Indirekt yoldan onlara şiddet uyguladıklarını düşünüyorum. Düşünüyorum değil, böyle görüyorum, yaşıyorum. Ve erkekler adına çok üzülüyorum çünkü, erkeklerin lisanı çok zayıf, kifayetsiz duygu aktarımları. Bunu böyle yapıp, yani bunun bunun açılımını güzel güzel izahlarını, yollarını aramak yerine, öfkelerini çıkartmak için sağda, solda gidip, işte üç beş tane ya bir yani rahatsız edecek bir şekilde, bu şekilde maruz kaldıkları şiddetten bir biçimde intikam alıyorlar. Şu an tablo bu. Şu an yöneticileri konuşuyoruz daha çok, kırsalı konuşmuyoruz çok. Yani, şu an beyaz yakalı kadınların erkeklere şiddet uyguladığını düşünüyorum (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Aylin, toplumsal normlar eşliğinde kadına ve erkeğe has rollerin olduğunu ancak yeni dönemde kadınların erkek rolünü üstlendikleri için evliliklerin de bozulduğundan, iş bölümü konusunda kadının üzerinde ciddi bir baskı olmasına karşın tüm bu sorunların doğru iletişim ile çözülebileceğine inandığından söz etmiştir. Kadınların eşitlik isterken, güç sahibi olduklarında eşitsizliği, adaletsizliği erkeklere yönelttiğini belirtmiştir. Güçlü kadınların kendi kişisel bakımlarına, görünüşlerine dikkat ettiklerine halbuki erkeklerin bakıma ihtiyaç duymalarına rağmen bu tür masraflarının dahi olmadığını söylemiştir.

Benim kayıtlı tarihimde, seksenlerde evlenen kuşak olarak söyleyeyim. Kadın kadın rolündeydi. Erkek de erkek rolünde. Sanki annelerimize babalarımızdan farklı bir hayat içinde değilmişiz gibi. Çünkü kadınlar ekstradan ve işte de çalışıyorlardı yani eve geldiklerinde erkeklerin babaları gibi davrandığı bir hayat çok kavgaya sebep oluyordu. Mesela bu değil yani. Bu tabii ki değil ama kadın da ben sana aldığı da şimdi bu parayı getiriyorum diye onun üzerinde sanki sana ben bir lütufta bulunuyormuşçasına tutum takınması da aykırı. Yani şu an evin işi bana göre yani bizim dönemimizde bu kadar yardımcı kadın üzerine kurulmadığı için kapı, cam slime dahil her işe kadına bakıyordu. En ekstrası on beşte bir kadın gelirdi temizliğe. Ya da erkekler paylaşmazdı, kavgalar çok çıkardı. Hani bu anlamda bakarsam erkeklerin bir haksızlığı oluyordu ama şimdi bunlar çok basit çözülen şeyler. Burada, karı koca üst düzey yönetici ve iyi para kazanan insanlarda ben kadına şiddetini görüyorum. O yüzden de erkekler adına adaletsiz buluyorum (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Toril Moi (2006) "I Am Not a Feminist, but . . .": How Feminism Became the F-Word" başlıklı makalesinde, 1990'ların ortalarından itibaren öğrencilerinin çoğunun feminizmi kendi yaşamlarında ne politik ne de kişisel bir merkezine koymadıklarını gözlemlediğini belirtmektedir. Öğrencilerinin çoğunun kendilerini feminist olarak tanımlamadığını, ancak kadınlar için özgürlük, eşitlik ve adaleti desteklediklerini söylediğini ifade

etmektedir. Moi, öğrencilerin feminizmi kendi benliklerine uygun görmemelerinin nedenini ise feminizmin toplumda olumsuz algılanmasına ve feministlerin sık sık katı, baskıcı, saldırgan ve erkekleri sevmez gibi yanlış önyargılarla etiketlenmesi ile ilişkilendirmiştir. Bu durumun, özellikle liberal ve ayrıcalıklı bir ortamda yetişen genç kadınlar arasında yaygın olduğunu belirtirmiştir (2006:1735). Aynı yargılar görüşmecilerimin birçoğunda bulunmaktadır. Feminizmi eline güç alan kadınların erkeklere zulmü, erkek nefreti olarak gören görüşmecilerimden biri de Aylin'dir. Aylin, Feminizmin de doğrudan erkeklere zulmetme, terazinin ağır basan kefesine kadınların, hafif olan tarafına da erkeklerin oturtmak istediğini ima etmiştir. Kadınların eline güç geçtiğinde, erkeklerin kadınlara yaptığından daha ileri seviyede bir ayrımcılık uyguladıklarından, erkeklerin üzerindeki toplumsal baskıyı anlamadıklarının yinelemiştir.

Feminizm yaklaşımını hiç onaylamıyorum. Gerçekten eşitlik kavramı hiç doğru algılanmıyor yani. Ben hakikaten eşitlik olarak anladığım; ya onların da canı acıyor. Ama biz hiç yoktan cildimize elli bin tane şeyle güneş koruyucu sürüyoruz ya. Adamlar güneş koruyucu bile sürmüyor, onların cildi cilt değil mi yani? Hani nasıl biz onlarla mesela bu tarafı hiç kimse düşünmüyor. Bu adamlara nasıl bir yük yüklenmiş ki yani adam kendi cildine, tenine, öz bakımını bile yani yapmıyor. Biz bunları yapıyoruz. Yani sanki bütün bunlar çok doğalmış gibi geliyor değil mi? Onların da bir canı olduğu, onların da korkuları olduğu, onların da en az bizim kadar hatta daha bile çok kaybetmekten korkacak bir sürü unsur olduğunu unutuyoruz. O zaman şöyle bir şey olmuyor. Gençken ya aslında şimdi kayıt da alıyorsun ama yani işin gerçeği şu (gülüyor). İşin gerçeği şu; belki de işveren olmamın sebebi kadınlar oldu (Aylin, 58, Firma Sahibi).

Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı) kadın olarak gündelik yaşamında boş durmamak adına hobi olarak yaptığı işlerde bile ayrımcılığa uğradığından söz etmiştir. İç mimar olarak erkeklerin yetkinliklerini küçümsemesi, fiziksel güç ve yoğun emek gerektiren işlerde yetersizmiş gibi muamele görmekten sıkıldığını anlatmıştır. Duygularının dışa yansımaları olarak verdiği tepkilerin dahi yanlış anlaşılmaya ve tacize varan sonuçlara neden olabileceğini ancak bunun da yaptığın işi düzgün ve profesyonel yaptığında kurtulunabileceği bir durum olduğundan söz etmiştir.

Şurada bahçede iki tane şey yaptırıyorum, kadın olduğum için hâlâ daha beni birçok insan çok kötü hissettirebiliyor. Yani Türkiye'de...dünyada...yani ben henüz çok modern ülkelerde iş yapamadım ama 3. sınıf ülkelerde her zaman tabii kadın olduğunu hissediyorsun. Bir kere önce, ne olursa olsun her zaman, sana iş veren yani senin üstündekilerden kendini korumalısın. Çünkü, her daim tacize açıksın, kadın olduğun için...hele bir de biraz güzelsen, biraz bakımlıysan, erkek gibi değilsen, kadın gibiyen.

En kötü, en çirkin tarafı bu aslında. Üsttekilerrr, alttakilerin önemi yok. Çünkü, alttaki cahil kesimi bilginle yani şöyle bir örnek vereyim alta, sonra üste geçeceğim; üst daha karmaşık. Mesela, seramik ustası seramik yapıyor diyelim. Seramikten gittik diye oradan örnek veriyorum. Yanlış yapıyorsun, onu öyle yapmayacaksın dediğimde, ya tamam abla diyor, arkanı dönüyorsun o kendi bildiğini yapmaya devam ediyor. Ama bunu yanlış yapıyorsun deyip, elinden malayı, seramiği alıp, harca batırıp gösterdiğin zaman adam woww oluyor ve 1 yapacakken aslında 5 yapmaya başlıyor. Yani alttakileri... tabii ki bu hepsi için geçerli olmayabilir ama birçoğu için geçerli. Bu seçenek senin elinde, patron sensin. Zaten seni dinlemeyeni anında gönderirsin. Yani onlara onlardan daha iyi bildiğini gösterdiğin sürece altında çalıştırdığın en cahil, en eğitilmiş fark etmez senin altında senden parasını alanları denetlemek kolay. Arkandan konuşabilirler, arkandan cinsel olarak konuşabilirler ki şahit olduğum bin tane şey var. Bunları duymayacaksın, kapatacağısın, robotik...problem yok. İşini yapsın yeter ki...ama bilmediğini gördüğü zaman seni parmağında oynatır, bir tane ilkokulu mezunu bir usta bile. O yüzen işini bileceksin, ne yaptığını bileceksin, bilmediğin işi yapmayacaksın. Üstlere gelince, üstlerde durum farklı. Çünkü, alttakilerin yaşamasını sağladığın maddesel kısmı üstten aldığı için, bazen orası zorlayıcı olabiliyor. O kısımlar biraz sıkıntılıydı (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Maya, kadın yöneticilerle iş yapan erkeklerin, kadınlarla cinsel anlamda yakınlaşma şanslarını zorlamak amacıyla ödemelerini yapmadığını, rekabette yapmayı tercih etmedikleri tutumları benimsemeleri için köşeye sıkıştırıldıklarını anlatmıştır. Kadınların düşebileceği tuzak sayısının fazlalığından söz eden Maya kadınların kendilerini koruma yöntemlerini kendi başlarına bulmak zorunda olduklarını da eklemiştir. Yurt dışında çalışma tecrübesi ile Türkiye'yi kıyaslarken, Türkiye'de cinsiyet temelli kalıp yargıların, istismarın ve ayrımcılığın daha fazla olduğunu, profesyonel yaşamda kadın-erkek mesafesinin fiziksel ve duygusal anlamda oluşturulamadığını belirtmiştir.

Yani şöyle oluyor, zaten iş alırken, mesela bir proje imzalayacaksın... özellikle Türk iş adamlarından bahsediyorum, ecnebilerle bunu hiç yaşamadım. Evet, sempatilerini yakaladım ama hiçbir zaman rahatsız edecek boyutta, özellikle Amerikalılardan bahsediyorum, İtalyanlarla da çalıştım. Nerede durmaları gerektiğini biliyorlar ve seni...bilmiyorum tabii yine çok bunun bir araştırması vardır yoktur ama; seni istediğimde alırım psikolojisi ile yaklaşmıyor. Ama Türklerde maalesef böyle bir şey var. Para veriyorsa sana yaptığın iş için veriyor gibi davranmıyor her zaman yani. Çünkü, genelde herhalde yani diğer işkadınlarının verdikleri tavizlerden kaynaklandığını düşünüyorum. Yoksa onlara 3 kere sert bir red geldiğinde, 4.de daha temkinli davranacaklarına inanıyorum, bu iş böyledir hayatta. Ama belli ki kapılar hep açılmış, o yüzden bu cesareti buluyorlar. Ödemeni yapmıyor, yemeğe gitmeye zorluyor ya da başka türlü yollara girmeye çalışıyor. Tabii orda da senin tavrın önemli oluyor (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Eda (39, İş Geliştirme Koordinatörü), tez kapsamında yaptığımız görüşmeden sonra çalıştığı holdingin iki şirketinde yönetim kurulu üyeliğine kadar yükselen bir kadın

yönetici olarak uğradığı sözel tacizi, aşağılanmayı, yetersiz hissettirilmek suretiyle kadına has işlerin peşinden koşmak ile suçlandığını da anlatmıştır. Erkeklerin kadınları hafif işlerin icracıları gibi görmek istediklerinden, kadınlar sivrildiğinde veya başarıları ile öne çıktıklarında ortam farketmeksizin ezmeye çalıştıklarından söz etmiştir. Kadın olarak kendinden emin, ne söylediğini bilen bireyler olarak erkeklerin bazen boş olan özgüvenlerini sessizleştirmeyi başarabildiğini eklemiştir. Ancak ona göre, tüm bu çabalarının karşısında zaten sayısı az olan kadın yöneticiler, erkek birliğine karşı hareket etmekte zorluk çekmektedirler. Eda, kendi çalıştığı holdingin toplumsal cinsiyet eşitliği gibi oldukça gündemde olan, şirketlerin imajına bir katma değer sağlayan kadın değerinin vitrinlerde olduğunu da anlatmıştır. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması başlığı altında, özellikle son yıllarda Birleşmiş Milletler gibi ulus üstü kuruluşların çalışmalarında yer alan ve artık özel sektör şirketlerinden talep edilen birçok uluslararası standarttan birinin toplumsal cinsiyet eşitliği olduğunu da kanıtlar niteliktedir.

Yani evet tanımladıkları oldu, bazı hadsiz şeyler. Getirilen iş benden bağımsız, işe yönelik söylüyor ama karı-kız işleri bize getirme lafını duydum mesela gayet yemekte falan iş modeliydi bu. Ya da mesela oda parfümü, oda kokusu gibi ortam kokulandırma işi. Bu tarz saldırılar oldu. Ama yakışsız tabii, söyleyenlerin kız çocukları olduğunu da görünce üzülüyorum. Ama konuşmaya devam ederseniz, masada ben de varım dersiniz, vara yoga da konuşmaya devam ederseniz, erkeklerin de becerdiği o aslında, boş yere de olsa beyan ediyorlar fikir. Biraz belki de dinlemeye de alışmışız yani, dinleyip, bekleyip, sonra tepki veriyoruz. Öyle olunca suskun kalmayı yanlış değerlendiren bir ortamdayım genelde. Öyle laf olsun diye konuşuluyor. Örneğin bir zoom yapıyoruz. On kişi var, ben konuştuktan sonra derin bir sessizlik... yani bir soru yok, bir yorum yok, bir durgunluk. Yani kadın hani bilip, arkası doluysa onun üzerine daha konuşamıyor kimse, hakikaten eminse. Onu halen görüyorum, bir gelip gidiyorlar. Bu konuyu biraz yaşa da veriyorum. Şu anda kadın-erkek değil deşanslıyız tam tersi aslında kadının biraz daha pomplanmaya çalıştığı bir organizasyon. Ama ilk bir tepki her zaman var yani bunu becerebilen tanışabilen az tabii (Eda, 39, İş Geliştirme Koordinatörü).

Sevgi (52, Kurucu Ortak) özellikle yönetim kadrosunda karar verici rolde olan kadınların oyuna eksi puanla başladıklarını hatırlatırken, hiç durmadan çalışmak, kanıta dayalı çalışmak, sıfır hata payı ile iş yapmak ve son kertede kendilerini ispat etmek zorunda olduklarını belirtmiştir. Kadınların erkeklere kıyasla daha titiz iş yaptıklarını, özel alanda, kamusal alanın her alanında uğradıkları ayrımcılığın iş yerlerinde kat be kat fazlasına uğradıklarına şahit olduğunu da eklemiştir.

Evet zorluğu var. Kadın olmak bir defa şu demek sana bakış açılarında her zaman erkek 10 birim ise sen 8 birimsin. Bu dünyada böyle. Genel bir kadına bakış açısında kadının kendini ispat etmesi gereken bir yer her daim var. Örneğin bir yatırım yapılacak. Bir

erkek, ‘Kazakistan’a yatırım yapalım diyor’ ama bir kadın aynısını söylediğinde yüz sayfa fizibilite hazırlamak zorunda, kar pozisyonu, kapasite kullanım zorunda. Kadın bunu anlatmak için bunu belgelemek, ispatlamak zorunda. Bu bana şunu gösteriyor kadına güven ve itimatta her zaman bir bir iki birim eksik bu da tabii ki yönetici olurken bu zorluğu yaşıyor. Kadınlar her zaman motor gibi çalışıyor. Kadınlara hadi hadi deniyor. Ben bunu deneyimledim hep. Erkek ise orada çay karıştırıyor. Kadın tarlada ne kadar çok ırgatsa, iş hayatında da böyle, ev hayatında da böyle. Ev hayatında erkek 2 birim yaparak yetiniyor, kadın çaktırmadan 5 birim yapıyor ama öyle. Sen de biliyorsundur (gülüyoruz). İş hayatında da sosyal yaşam pratiğinde de ailede de hanede de. Bilmiyorum erkek kardeşin var mı senin? (Sevgi, 52, Kurucu Ortak).

Sevgi (52, Kurucu Ortak) boşanmış ve tek başına çocuğuna bakan bir anne olarak, her türlü fedakarlığına, mükemmel yakın iş çıkarmasına ve işinin tüm gerekliliklerini yerine getirmesine karşın bir erkek yöneticisinin haksızlık yapıp üstüne üstlük bu haksızlığı açıkça sebebi olduğuna inandığı, mesnetsiz bir iddia ile yapmasına öfkelenildiğini anlatmıştır. Sözlerinden anlaşılan ise böylesi bir muamele ile karşılaşması, Sevgi’nin mesafelenmesine ve iş yerinden vazgeçmesine sebep olmuştur.

Çok net sana şunu söyleyeyim. Şirket adını söylemeyeyim. Ben tek anneydim biliyorsun. Üst düzey bir pozisyon talebimde ki o pozisyona aday kişi bendim. Belirli şeylerde en çok konuşulan kişi, en çok istenilen kişi bendim. İşte beni genel müdür çağırdı, ben sana nasıl güvenebilirim, sen tek başına bir annesin dedi. Bu benim hayatımda aldığım en büyük kamçı, şok, açıklayamadığım bir şey. Orada kadın ayrımcılığı, cinsiyet ayrımcılığını en net ve en açık dille yaşadığım andır. Sen çocuk büyütüyorsun, tek başına hayat mücadelesi veriyorsun, sana nasıl güveneyim dedi. Yani eforuma mı nasıl güveneceğini bilemedi, dedikasyonumamı nasıl güveneceğini bilemedi onu bilmiyorum (Sevgi, 52, Kurucu Ortak).

İşgücüne katılım ve işgücü piyasasında kazançlardaki cinsiyet farklarının nedenlerini ortaya koyan çalışmaları ile 2023 senesinde Nobel Ekonomi Ödülü kazanan Claudia Goldin³⁸’in de yazarları arasında bulunduğu "Çocuklar Büyüdüğünde: Aile Döngüsü Boyunca Kadınların İstihdamı ve Kazançları" başlıklı makalelerinde Goldin, Olivetti ve Kerr (2022) kadınların erkeklere oranla az kazanma sebeplerini, anne olduklarında çocuk bakımının asli sorumlusu olarak görülmelerinden ötürü yükselememeleri başta olmak üzere iş yaşamında uğradıkları ayrımcılıklar ve sonuçları ekonomik düzeyde irdelenmektedirler. Doğum ile başlayan annelik sürecinin iş yaşamında bir dizi olumsuz etki ile devam etmesini “kadın olmanın bedeli” ve “annelik cezası” olarak nitelendirmektedirler. Erkeklere kıyasla daha az kazanmanın da böylesine bir ceza ve bedel olduğunu ileri sürerken, çocuklar büyüdükçe temel bakım ihtiyaçları

³⁸ Nobel Ödülü tarihinde, ödül alan üçüncü ve ödülü paylaşmadan kazanan ilk kadın olarak anılmaktadır.

azalacağından, ceza ve bedelin azaldığını da söylemektedirler. "Annelik cezası" [motherhood penalty] ve "kadın olmanın bedeli" onlara göre, annelerin terfiler için kasıtlı ve ayrımcılık içeren davranışlar ile bir şekilde görünmez sayılmalarının yanısıra üstlerinin, anneleri ince bir düşünce ile kayırdıklarına inandıkları ancak aslında onlara zarar veren bir tür korumacılıktır (Goldin, Olivetti ve Kerr, 2022:2). Tek ebevyelik yapan Sevgi'nin de anne olmanın dezavantajını yaşadığını ve kendisine annelik cezası kesildiğini söyleyebiliriz. Sevgi, sorumluluklarını yerine getirmenin ötesinde bir performans sergilemesine ve aslında bunu isteyerek yapmasına karşın, ileride ortaya çıkabilecek olası bir ihmalin yalnızca tek ebeveyn olmasına bağlanmasıyla tam anlamıyla bir önyargı ve ayrımcılığa maruz kalmıştır. Çocuk annenindir, çocuk bakımı anneye aittir görüşünün yanı sıra kurumsal olarak kadın yöneticinin annelik sorumluluklarından kurtulamayacağını düşündüklerini gösterirken, kadın çalışanlarının duygusal ve ekonomik özerkliğini de kısıtlama niyetinde oldukları anlamı çıkmaktadır.

Oya (56, Genel Müdür Yardımcısı) üst düzey yönetici olarak hem ulusal hem de uluslararası finans piyasalarının düzenlemesini, denetlemesini yapan ve yürütücüsü olan özerkliğe sahip kamu kuruluşlarında görev almıştır. Hem yönetici olma yolunda ve hem de yöneticilik yaptığı dönemde de ayrımcılığa uğradığını anlatmıştır. Oya, kadınların erkeklere göre daha duygusal, daha ayrımcı ve daha az analitik düşündüklerini anlatmıştır. Kadınların evi, özel yaşamlarını unutmadan, zorlu bir yönetici pozisyonunda uzun süre kalamayacaklarını, sert koşullarda rekabet edemeyeceklerinin altını çizmiştir:

Her zaman kadın olmanın ikinci sınıf olması her zaman var. Hiçbir zaman bir şiddet, mobbing gibi şeyler yaşamadım, doğruyu söylemek gerekir. Ama otorite tarafından ikinci sınıf görüldüğüm kesin (gülüyor). Bakış açısı zaten belli, erkek egemen bir toplumdayız. Ama şunu düşünüyorum ben; ben kendimi hemcinslerim ile karşılaştırdığımda farklı bir kişiliğim. Duygularım hep ikinci plandadır, hep mantığımla düşünürüm. Yani erkekler soğuk kanlı, bu bir gerçek. Erkekler duygularını işe karıştırmıyorlar. Aslında kadınlar daha iyi yönetici olabilir. Çünkü kadın akıllı aynı anda birçok şeyi düşünebilme yeteneğine sahip. Yöneticilik dediğiniz de zaten bu. Yani yönetici olmak krizi yönetebilmek, en önemli şeyi. Farklı grupları, farklı insanları aynı adalet çizgisinde yönetmeyi başarabilmek. Ama kadınlar ayrımcılık yapıyorlar. Duygularını karıştıyorlar, işin aslı bu. Ve analitik düşünce kadınlarda çok fazla yok. Yani benim izlenimim bu. Sebep sonuç ilişkisinden çok, o anki olaya bakıp öyle karar veriyorlar. Halbuki bunun bir nedeni olur, geçmişe bakıp ona göre karar verirsin. Bir de yöneticilik fedakârlık. Ben gece 11'e kadar çalışıyordum ki son yıllarımda ben hep üst düzeyim. Gün içinde zaten birşey var, sonrasında toparlamanız gerekiyor. Kararları başkasına bırakmadan sizin almanız gerekiyor ama hemcinslerim bir an önce eve gitmek istiyor. Özel hayatın önüne iş hayatını alamadıkları için. Böyle sert pozisyonlarda bu

şarttır, rekabet edemezsiniz. Erkekler gece yarlarına kadar orada, ama kadın eve gitmeli, çocuğuna bakmalı yani. Benim çocuğumun olmaması, eşimin çok hoşgörülü ve destekçi bir insan olması da. Malum çevremizde neler var... (Oya, 56, Genel Müdür Yardımcısı).

Oya, kadınların iş ve aile arasında bir öncelik seçimi yapma zorunluluğu olduğunu belirtmiştir. Kadınların çocuksuzluk tercihi kapsamında annelik vazifesinin bulunmaması, evli ise esnek ve işine saygı gösteren bir eşinin olmasının iş yerinde zorlu şartlara katlanabilmesini kolaylaştırdığını da belirtmiştir.

3.3.4.4. Farkındayım ama Kesinlikle Feminist Değilim

Hannah Arendt (2022), iktidarın insanların bireysel olarak güçlendikleri yerlerde değil yalnızca insanların hareket ettikleri yerlerde ortaya çıktığından söz etmektedir. Ona göre, hiçbir güç, iktidarın yerini alacak kadar büyük değildir; gücün karşısına iktidarın çıktığı her yerde, güç daima boyun eğer. Ama gerçeğin es geçildiği ya da unutulduğu yerlerde birey kendisini böylesi bir dünyanın karşısına çıkmak için fazlasıyla iyi ve asil gördüğü ya da belli bir dönemde hüküm süren dünya koşullarının mutlak olumsuzluğu ile yüzleşmeyi beceremediği zaman yaşanan bu katıksız kaçma ve kaçarken direnme gücü bile hayat bulamaz demektedir (2022:36). Bu tez kapsamında, dünyanın ve iş yaşamının mutlak olumsuzluğunu anlayan ve ona karşı direnen, inatçı yirmi bir kadının kendi özellerinde yarattıkları ve dayandıkları savunma stratejilerini farklılığı farkederek ancak sahip oldukları gücü kullanırken yalnızlaşma temelinde kurdukları anlaşılmaktadır. Kadınlar, yöneticilik kulübüne girdiklerinde hem diğer kadınlardan farklı hem de erkekler gibi olmadıklarını anlatmışlardır. Hiç kimseye benzemeden, biricik kalmayı başarmaya çalışmak pek tabii mümkün değildir.

Feminizmin tam da bu noktada herkes için yol aldığını söylemek elzemdir. Feminizm, cinsiyetçiliği, cinsiyete, cinsiyet ilişkilerine, egemen iktidara bağlı her türlü önyargı, eşitsizlik ve adaletsizlik temelinde yükselen buna bağlı olarak ortaya çıkan her türlü ayrımcılık, sömürü, şiddeti ortadan kaldırmak için oluşan politik bir harekettir. Özellikle son yıllarda -izmlerin en güçlü ve hayata değer olanlarından feminizm, toplumsal cinsiyet eşitliği tanımına bağlı olarak tüm insanlar için harekete geçmiştir. Erkek düşmanı,

herşeye muhalif, reaktif olarak ayağa kalkan, pusulası bozuk hak savunucusu kadınların ideolojisi olarak yaftalanan feminizmin daha iyi anlaşılması gerekmektedir. Günümüzde farklı feminizmlerin varlığı ve feministlerin hem fikir olmadıklarına dair eleştiriler bulunmaktadır. Halbuki, Catherine Redfern ve Kristin Aune (2012:274) *Baş Harfi F* kitaplarında feminizmin ilerici bir hareket olduğunu ve ilerici bir harekette herkesin her konuda hem fikir olamayacağını söylemektedirler. Bununla birlikte, toplumsal olarak yumuşatılmış, bir şekilde sempati yaratan ve kabul edilebilir bir kadın hareketi, toplumsal konulara duyarlı kadınların ve erkeklerin zaten karşı çıktığı kadınlara yönelik ayrımcılık, taciz, fiziksel, duygusal ve ekonomik şiddet gibi birçok konuyu kapsamaktadır. Günümüzde birçok özel şirket, Birleşmiş Milletler gibi ulusüstü kuruluşların hem finansal hem de prestij desteği vermesi ile feminizm veya feministlere dokunmadan kadının güçlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması üzerine politika metinleri, idari düzenlemeler gerçekleştirmektedir³⁹. Ancak bu kurumsal kapsayıcılığın da bir sınırı olduğu gibi tutum değişikliği, kök nedenlere dayalı kalıcı bir çözüm sunanama ve yüzeysellik riskleri de vardır. Aksu Bora (2008) “Çirkin Bir Nefret İdeolojisi Olarak Feminizm” adlı yazısında bunu “sağduyulu feminizm” kavramı ile açıklamaktadır. Ona göre, sağduyulu feminizmin yaptığı şey, “kadın sorunu”nu toplumsal sonuçlarından başlayarak teşhis etmek, bunun ötesine giden bir perspektif geliştirmemektir. Kadınların şiddete uğradıklarını, yoksul ve eğitimsiz olduklarını, çalıştıklarında erkeklerle eşit ücret alamadıklarını gören, ama bu gerçekliklerin arkasındaki bir başka gerçeklik düzeyini algılayamayan bir bakıştır bu. Arkadaki gerçekliği, yani bütün bu toplumsal gerçekliklerin nasıl kurulduğunu, nasıl işlediğini, kimin işine yaradığını, bu gerçekliğin sürmesini kimlerin sağladığını keşfedebilmek için, politik perspektif gerekir ve feminizm, bize bunu sağlayan radikal bir politikadır (Bora:2008). Feministler ve feminizm ile adlarının anılmasından çekinen ve biraraya gelmek istemeyen kuruluşlar, erkekler, kadınlar yalnızca kadınların uğradığı zulümden kaynaklanan bir ayaklanma, itici, aşırı, karşılığı olmayan, rahatsızlık verici bir çılgılık olarak bile nitelendirebilirler. Sara Ahmed, feminist olmanın zaten duyulabilir olmak, feminizmin ise duyulabilmek, şiddeti görülebilir olmak için bağırarak ve ses kazanmak

³⁹ Bu gelişmeler pek tabii azınsanmayacak kadar dikkate değer ve önemsenmesi gereken ilerlemelere de sebep olmaktadır. Ancak projecilik, feminizmin cinsiyet ilişkilerinin dönüşümü, eşitsiz ve adaletsiz bir dünyada yaşamaya karşı duruşunu, egemen iktidarın ihtiyacı olan esas sermayeyi sağlamak üzere çoğu zaman pazarlama faaliyeti olarak kullanılarak yara almasına sebep olmaktadır ki korkutucu olan da budur.

olduğunu söylemektedir (2017:105). Rahatsızlık verici bir çılgılık olması doğru bir adlandırmadır. Ona göre, bu ses, çoğu kez inatçı bir kızın sesidir. Çünkü, inatçılık geçmiş bir şiddet geçmiştir. Feminist tarih, bir itaat etmeme tarihidir; bir şeylerin yanlış olduğunu sezdiğimiz için şiddet görme riskine nasıl girdiğimizdir (2017:106). Görüşmecilerim inatçı birer kız çocuğu olarak çıktıkları yolculuklarında direngen, sebatkar tutumlarını, kişisel tarihleri süresince karşılaştıkları, sermayelerinin bütünü kullanma biçimleri, habitusları çerçevesinde girmeyi kabul ettikleri oyunlarda, yaptıkları hayat yatırımlarında da sürdürmüşlerdir. Ekonomik olarak kendine yeten kadın olmanın haricinde diğer kadınların da ekonomik imkanlarının iyileşmesi için çaba göstermek feminizmin stratejik bir hedefidir. Görüşmecilerimden bazıları diğer kadınlara hem istihdam edilme hem de yükselmeleri için destek olmaktadır. Ancak, sınıfsal olarak ayrıcalıklı kabul edilen ve sınıfsal güçlerini kullanmaya muktedir olan kadınlar olarak destek olmaktan daha fazlasını yapabileceklerini bilmeleri, bunu istemek için sorgulamalarına bireysellikten öte toplumsal düzeyde başlamaları gerekmektedir. Kadınların değişim ve dönüşüm için cesaret etmeleri, sahip oldukları direnci ve inatçılığı stratejik dönüşüm için kullanmaları bizleri eşitlik ve adalete erişime yaklaştıracaktır.

Son yıllarda, Türkiye’de var olan siyasal kutuplaşma, ekonomik çöküntü neticesinde, yoksul ile zengin arasındaki uçurumun büyümesi ile kadınlar çalışsalar bile daha daha yoksullaşmışlardır. Feminist özgürleşmeye dair tek gerçek umut, sınıf elitizmini karşısına alan bir toplumsal değişim vizyonundadır (hooks, 2012: 58). Bu vizyon da özellikle icrada etkili ve yetkili, ağ kurma, dönüşüm yaratabilme gücüne sahip kadınlar da fazlasıyla bulunmaktadır. Kendi yaşamlarında potentialarını kullanmakta ki ısrarcılıklarını, toplumsal ve politik bir çabaya dönüştürmeleri hem kendileri hem de diğer kadınlar için umut vaad edici olabilir. Çünkü, kendine ait bir şeyi kaybetme korkusu sebebiyle sesini çıkarmaktan korkmak, ileride kaybetmeye korktuğunun elinden alınması anlamına gelmektedir. İş yaşamlarında sahip oldukları konumun kendilerine sağladığı imtiyaz, statü ve prestij neticesinde elde etmek istedikleri saygı ile yetinmemeleri, bireysel hak arayışları, haklarının muhafazasını sağlamaya çalışırken önyargı, ayrımcılık, sembolik şiddet ile savaşlarını feminizmi, feminist ilkeleri de bilerek kullanmaları çok değerli olacaktır.

Kadınlar olarak bireyselin kolektife yansıdığını görebilmek, mikrodan makroya ulaşabilmek için kişisel olanın politik olduğunu anlamak en elzem ihtiyacımızdır. Kadınların kazandıkları, kullanabildikleri hakları, sahip olduklarını, sahip olmaya çalıştıklarının her an ellerinden kaybolma riski erkeklere oranla çok daha yüksektir. Kadınların engelleri aşmış, türlü ayrımcılıklarla mücadele ettikten sonra belirli bir konuma yükselmeleri ve o konumu muhafaza etmeleri zaten büyük bir başarıyken, bu başarının bir başka etkisi de ataerkilliğe vurulan bir darbe olmasıdır. Bu bağlamda, tez kapsamında görüşülen kadınlar bunu bireysel bir başarı olarak görürken, bu konumların, kadınların icraatlarının bir domino etkisi yaratarak başka kadınlara ilham verebileceği, aşkınlık isteğinin yüzeyle çıkmasına da sebep olabileceğini düşünme imkânı vermektedir. Bu imkân ile kadınların birbirini desteklemesi, en önemli eylemlerden biri olmalıdır. Özellikle günümüzde neoliberalizmin kadınları kişisel güçlenme stratejileri, bireyselleşme ile kapasite ve girişimci özneler olarak kurma çabası da feminizmi güçlendirmiş gibi gösterirken, aynı zamanda yıpratmıştır.

Tez kapsamında görüşülen kadınlara feminist olup olmadıkları, feminist politikayı, feminizmi nasıl anladıkları ve değerlendirdikleri sorulmuştur. Görüşmelerde, kadına yönelik ayrımcılık, şiddet hem özel hem kamusal alan bağlamında derinleşmiştir. Kadınların cinsiyet ilişkilerini sorguladıkları, yaşamlarında çocuk yaşlardan itibaren karşılarına çıkan cinsiyetçilik, ön yargı, sembolik şiddet, şiddeti gayet farkında oldukları görülmüştür. Bireysel tedbirler, direnme, korunmak için geliştirilen stratejileri vardır.

Gaye (45, Temsilci) toplumsal cinsiyet eşitliğinin kendisi için hiçbir anlam ifade etmediğini belirtmiştir. Kendi şartlarında, varoluş biçiminde bir karşılığı olmadığını söylemiştir. Buna karşın kendi sahip olduğu özellikler ile çözemediği sorunları ve devam ettiremediği bu cinsiyetten arınmış hümanist anlayışı neticesinde (kendi ifadeleriyle) görüşmemizden bir yıl sonra bulunduğu konumdan ayrılmak durumunda kalmıştır. Görüşmemizden bir yıl sonraki konuşmamızda, bu haksız vazgeçişini, zorunlu olarak sevdiği işten kopuşunu ataerkiye, erkek egemen yönetim biçimine bağlamasını da karşılaştığı sorunları toplumsal cinsiyet eşitliği gözü ile görmeye başlamasından ileri geldiğini belirtmiştir. Erkek dilini anlamak zor olsa dahi oyuna dahil olduğunda bu dilin kuruluş felsefesini ortam ve bağlam anlamında da kavrayabilmekten geçmektedir.

Kadınlığından vazgeçmeden devam edebilmek, konumlanabilmek erkek dilini anlayabilmek ve onu konuşmamaktır.

Benim için hiç birşey ifade etmiyor. Tabii ki geleneksel bir tutum var. Ben mesela kendim... Ben güzel bir kadını, severim güzel görünmeyi, iddialı olmayı, saçım, başım herşeyime dikkat ederim. Ama kadın-erkek o biçilmiş rollerin belki son 10 yıldır falan özellikle hepsine karşıyım. Ben çocuğumu da öyle yetiştirmiyorum. Doğurmak vesaire tabii ki erkeklerin yapamayacağı şeyler ama biyolojik vesaire dışında o rollerin artık bu dünyanın gerçeklerini yansıttığını düşünmüyorum (45, Temsilci).

Irmak (45, Temsilci) ise Türkiye’de ve Avrupa Bölgesi’nde toplumsal cinsiyet eşitliğinin olmadığını belirtirken kısa zaman zarfında yaşanan problemlerin ne kadınlar ne de LGBTİ+ bireyler açısından çözülemeyeceği inancını dile getirmiştir. Bunun yanı sıra, eşitliğin ve adaletin ancak bilinç yükseltme ve farkındalık ile mümkün olacağını ve bu görevin de annelere ait olduğunu belirtmiştir.

Bunu Türkiye ne yazık ki, son dönemde LGBT ile bunun böyle olmadığı, önce kavramı herhalde hem Avrupa hem Türkiye hem dünya genelinde netleştirmek gerekir. Geliyorum ikinci başlığa, yani, evet kadın=erkek=diğer diyelim bu böyle mi hayır değil. Kadın eşit değildir, erkek eşit değildir LGBT. Çünkü erkek büyüktür kadın büyüktür LGBT. Ne yazık ki, böyle bir ortam var. Kadın erkek özelinde baktığımızda iş hayatında da siyasette, yöneticilikte, aile içi ilişkilerde de bu ne yazık ki böyle. Erkeğin hep baskın ön planda olduğu, bıyıklıların hep daha fazla egemen olduğu bir toplumdayız, dünyada böyle ne yazık ki. Diğer tarafta da birçok güçlü bir LGBT lobisi var ama bu lobiyi yaratan diğer insanları. Bu şu demek değil, o kadar kızıyorum ki... İstanbul Sözleşmesi’ne karşı çıkanlar... e napalım yani abi, adam LGBT olduğu için şiddete mi başvuracaksın, ağzını yüzünü mü kıracaksın, yani... Benim bakış açım şöyle: 1. Çok böyle ütöpik olduğunu da biliyorum. Umarım bazı şeyleri cinsiyetten ayrı değerlendirebiliriz. Bu eşitliği, kadın olduğuna, cinsiyetine bakmadan değerlendirebiliriz. Biz kafamızda bunu yapmadığımızda, iş çıkırından çıkmaya başlıyor. Çok da zor olduğunu farkındayım. Ama bir şekilde belki önümüzdeki nesiller farklı bir noktaya getirebilir bunu. Biraz iş analarda bitiyor diye bakıyorum ben (Irmak, 45, Temsilci).

Irmak, feminizm ile mesafesini ise “aşırı uçları hiç sevmiyorum” diyerek göstermiştir. Halbuki son yıllarda dünyada kendini feminist olarak tanımlayan eşit hak, adil bir yaşam için cinsiyet ilişkilerinin dönüşmesi gerektiğine inanan kadınların sayısının yüksekliği yadsınamaz. Irmak da feminist ilkelere inanmakta ancak bunu feminizm olarak tanımlamaktan geri durmaktadır. Özellikle, Türkiye’de gelişen politik, siyasi çekinceler kapsamında toplumsal değerlerin korunması, kadınların fitratı, erkeklerin hem kendi çekirdek aileleri hem de geniş aileleri tarafından ezilmesi gibi birçok nedenle anti-feminist düşünceler geliştirilmektedir. Yalnızca Türkiye’de değil, düny genelinde

feminizmin aşırı bir uç, gereksiz bir duruş, erkek düşmanlığı olarak görüldüğü aşıkardır. Toril Moi, özellikle 90'lardan sonra, feministlerin duygusal olarak duyarsız, herşeyi reddeden, soğuk, egemen, güçlü anne görünümünde olduklarını, şiddetli, saldırgan, erkek düşmanı bir imaja sahip olduklarını anlatmaktadır. Bu tarz görüşlerin de feministler ve feminizmin imajını korkunç ve çaresiz bir duruma soktuğunu iddia etmektedir (2006:1739)

Hale (57, Yönetim Kurulu Başkanı), kadın-erkek eşitliğini sonuna kadar savunduğunu ancak süper kadın mitine inanmadığının altını çizmiştir. Kadına karşı şiddetin, ayrımcılığın adil olmayan düzen sebebi ile ortaya çıktığını, bu düzene bağlı olan hukuksuzluğun da aynı şiddet yeniden ürettiğini belirtmiştir.

Mutlaka haklı olarak kadın-erkek eşitliğini isterim. Ülkenin, adalet sisteminin çok sağlam olması gerekiyor. Bence her şeyin başı adalet, çünkü, yani adalet sisteminde şu anda yaşadığımız sıkıntılar olmazsa kadının da hakları, özgürlükleri daha yerini bulacaktır. Yani Türkiye'nin ekonomik dengesi de daha iyi yerine oturacak, yani her türlü sıkıntı şu andaki adalet sistemimizdeki bozukluktan ileri geliyor. Yani, kadın cinayetleri, kadınların uğradığı istismarlar, tacizler, şiddet bunların hepsi adalet sistemi ile alakalı bir şey. O yüzden hani toplumsal eşitlikte ve cinsiyette de kadın erkek yani ben o gözle bakmıyorum yani nüfusun o kadarı erkek bu kadarı kadın ya da kadın çalışan, erkek çalışan eğitim ve adalet sistemi düzgün olursa herkes için her şey eşit olmalı: Ama kadınların yapamayacağı şeyler var. Kadın aynı zamanda bir anne, bir eş yani farklı şeyleri de yapabilir ama fiziki olarak da her taşı da kaldırım diye bir şey yok yani (Hale, 57, YK Başkanı)

Deniz (42, Köşe Yazarı) toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yüzeysel bir kadın sorunu olmadığını, yalnızca kadınların farkında olması, harekete geçmesi ile değil tüm briyelerin özellikle erkeklerin de cinsiyet ilişkilerine ve sebep oldukları şiddeti anlamalarını ve bunun için mücadele etmeleri gerektiğini söylemiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri olarak düşünüyorum birçok alanlarında ve birçok konuda. Çok kısa sürede düzeleceğini zannetmiyorum. Çünkü bu öncelikle bir kadın sorunu değil tamamen insan sorunudur. Bu sorunu çözmek için erkeklerin kafasını değiştirmek ve de paşa şeklinde yetiştirilen, küçük paşaların kafasının değiştirilmesini düşünüyorum. Ama yine de çok büyük değişim olmadığını görüyorum. Ama yine de diyorum ki; yeni nesil tabii ki bütün Türkiye'deki küçük bir azınlık olan gençlerin eğitimi tüm Dünyada da cinsiyet farkının aşılacağını, bütün sorunların ortadan kalkarken bunun da ortadan kalktığı bir sürece doğru gidiyoruz ama Türkiye' de daha çok yol alınması gerekecek (Deniz, 42, Köşe Yazarı).

Feminizm konusunda farklılıklara saygı gösterilmesinin, çeşitliliğin önemli olduğunu düşünen Deniz (42, Köşe Yazarı) esas meselenin ortaklaşma olduğunu söylemiştir.

Feminist politikanın gereği iş birliği yapmaktan öte birlikte hareket etmek ortak bir emel doğrultusunda cinsiyet ilişkilerini dönüştürmek için eyleme geçmektir. Feminist hareketin dağınık biçimde hareket etmesini, aşırı uçlara kaymasını da doğru bulmadığını eklemiştir.

Genel olarak ben çok fazla yani pozitif ya da negatif düşünmek istemiyorum, -izmle giden birtakım şeyleri cinsiyet ya da herhangi bir konuda ee... tek taraflı bakılmaması gerektiği konusunda ne desem aslında yalan olacak ben çok çeşitlilikten yanayım. Biri Türk, biri ..., biri birinden üstün... Herkesin kendi üstün olduğu farklı alanlar var. Sadece kadınlar ya da sadece erkekler, yani her bir şey sadece değil yani... Eşit şekilde karışık, her renkten olması gerektiğini düşünüyorum açıkçası. Feminist hareketin de olması gerektiğini düşünüyorum ama çok uç, çok uç noktalara çekilmemeli, ortak bir noktada birleşmesi gerektiğini düşünüyorum, bir sonuç üretebilmek için (Deniz, 45, Köşe Yazarı).

Yasemin (45, Genel Müdür Yardımcısı) ise eşitliğin kamusal alanının her yanında olması gerektiğini söylerken ne feminizmin ne de toplumsal cinsiyet eşitliğinin kendisi için bir şey ifade etmediğini belirtmiştir. Yasemin'in cinsiyet temelli ayrımcılıkta toplumun odak noktasının genellikle iş yaşamı olduğunu söylemesi halbuki meslek sahibi olmayan kadınlar için de ayrımcılığın önlenmesi gerekliliğini dile getirmesi bir farkındalık sahibi olduğunu göstermektedir. Ancak, diğer görüşmecilerim gibi kavramları tam anlamıyla bilmemesi, cinsiyet ilişkilerini kısıtlı bir perspektiften değerlendirmesi de böylesi bir sonuca ulaşmasına neden olmuştur.

Yani çok daha genel bir kavram aslında yani sadece belki profesyonel hayat diye düşünmemek lazım. Biz ona çok odaklanıyoruz. Hayatın her alanında kadının ve erkeğin eşit olması. Yani o kadın çalışmıyorsa bile işte evde verilen kararlar veya toplumdaki yeri düşüncelerin dikkate alınması bilmiyorum ben de bunu çok basit bir şekilde ifade etmek istedim. Düşündürüyor açıkçası...Valla toplumsal cinsiyet eşitliği hiçbir şey ifade etmiyor. Çünkü ben hayatta, ben ilişkilerimde de öyleyimdir. Erkek-kadın ayırt etmedim. Erkek yönetici, kadın yönetici, kadın çalışan, erkek çalışan, kadın arkadaş, erkek arkadaş. Bunlar benim için hiç önemli değil. Ben böyle bir kafa değilim. Ben biraz cinsiyetsiz bakıyorum. Benim için hiçbir şey anlam ifade etmiyor. Biliyorum bu önemli bir sorun ama benim özel dünyamda bir şey ifade etmiyor aslında (Yasemin, 45, Genel Müdür Yardımcısı).

Feminizmi uzun yıllardır gerçekleştirme yolunda çalıştığı dönüşümü, erkeklere yapılan bir ayrımcılık gibi anlayan ve kabul eden Feride (53, İşletme Direktörü) yine de feministlerin bilinç yükseltme ve farkındalık yaratma konusundaki çabalarını takdir ettiğini belirtmiştir. Kadınların birbirlerine kötü ve acımasız davrandığını anlatırken, şahitlik ettiği, belki de maruz kaldığı ayrımcılıkların hemcinsleri tarafından yapılmasının onu daha çok etkilediğini anlatmak istemiştir. Diğer kadınlara dair anlattıkları, kadınların

da cinsiyetçi düşüncelere sahip olabildiğidir. Feride, cinsiyetten azade insani bir tavır sergilediğini söylerken; kadınların iktidara yaslanan ayrıcalıklarından vazgeçerek, ataerkil düşünce ve eylem ile ortaklıktan sıyrılmaları gerektiği düşüncesini de aklına getirmiştir.

Ya ben feministliği de çok şey yapmıyorum, onu da bir ayrımcılık olarak kabul ediyorum. Evet kadınlar kendilerini savunmalı. Kadın da erkek de savunmalı. Erkeklerin de çok ezildiği zamanlar oluyor. Yani nasıl diyeyim. Belki bu şeyleri farkına varmamızı sağladılar, kadınların ezilmesi, dayak yemesi, tacize uğraması belki farketmemizi, kadınların kendilerini daha iyi ifade etmelerine destek sağladılar. Ama çok somut şeyler yapabildiklerini düşünmüyorum. Reklam gibi geliyor belki de. Öte yandan da şeyi düşünüyorum. Kadın kadının kurdudur. Kadınların birbiri ile dayanışması gerekirken, kadın kadına düşman oluyor yani. Mesela iş hayatında bile bir kadın bir kadını destekleyemiyor, ayağına bağ, köstek olur diye. Kıskanıyor bilmem ne. Ama bir erkekler bir kadın arasında böyle şey çok fazla olmuyor. Yani hemcinslerimize sahip çıkmıyoruz belki de. Ben öyle kadın erkek diye bakmadığım için, düşünmüyor olabilirim (Feride, 53, İşletme Direktörü).

Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı), feministlerin ayrışmasını, odaklarından şaşmalarını eleştirmiştir. Kadın hareketinin gerçek ruhunu tüm kadınların ve pek tabii erkeklerin anlayamadığını, anlayamadıkları için de itici, aşırı ve radikal bir hareket olarak algılandığını ve benimsenmediğini anlatmıştır.

Feminizmi ben şöyle... doğru ya da ters geliyor diye 2'ye ayıracağım. Bir kere bence, şey gibi bir örnek vereyim; Müslümanlık diye bir din var, son zamanlarda bu başka türlü kullanılıyor ve çok başka modalar çıkartıyor aslında halbuki ilk çıkış noktasından çok uzakta...herkes istediği gibi onu farklı bir yöne götürüyor kendi çıkarları uğruna. Feminizmi de buna benzetiyorum. Yani içerisinde maalesef şuardaki (kafasını gösteriyor) farklı kullanan kişilerin sayesinde olay çok itici ve kötü bir yana gidiyor. Her zaman olduğu gibi asıl amaçtan ve asıl getirilmek istenen nedenden uzaklaştırılıyor o yüzden çok antipatik oluyor. Benim gözümde de öyle oluyor. Yani saçma sapan, mesela atıyorum feminizmin içine hayvanları sokuyorlar, biliyorsun, en çok sokulan şey hayvan koruma, bilmen ne falan. Saçma sapan bir abuk subuk yere geliyor. Yani bu aslında toplumsal bir mesele. Seni ilgilendiren bir konu değil ki...Toplum olarak diğer canlılara saygı duymayı öğretmek gerekiyor. Bu kadar ufak bir örnekti, bir kaç gün önce aklıma geldi. Bunun gibi binlerce şey sayabilirim. Bana sorarsan bütün bu ekollerin hiçbirinin hiçbir anlamı yok. Toplumun kültür seviyesi yükselmediği sürece, 3 tane kadının bağırmasıyla, 20 tane adamın işte vurması ile bu iş değişmez. Ama ortada bir gerçek var. Erkek, fiziksel olarak kadından daha güçlü. Bu bir dayanak değil ama fiziksel olarak daha güçlü. Bu gücü sana kullanması ya da üstünlüğünü sağlaması için kullanmasını durduramazsın. Dünya var olduğundan beri erkek hegemonyası var. Ancak ve ancak beynimizi ve çalışma şeyimizi arttırarak kabul görebiliriz. Bu da realitesi yani bu işin. Böyle gelmiş böyle gidecek. Öyle işte yani arada işte üç beş tane Maya, Çağırılacak. Dünya bunu istiyor. Dünyayı yöneten toplumlar böyle istiyorlar. Çünkü yine aslında doğaya dönüyoruz, erkek güçlü olan. Bunun üstesinden nasıl zekayla gelinebilir, duygusal yanı bırakarak gelinebilir (Maya 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Kadınların farklılıkları üzerinden rekabet ettiklerini, farklılığı bir varoluş hamlesi olarak gördükleri için ortak hareket edemediklerini eleştiren Maya, erkeklerin daha düz, daha sığ biçimde ihtiyaçlarını kolaylıkla anlatan, ihtiyaçları için yaşayan varlıklar olduğunu söylemiştir. Erkek hegemonyasını, eril iktidarın varlığını kabul etmemiz gerektiğini, kadının gücüne inansa bile asla bu iktidarın yıkılamayacağını anlatmıştır. Azınlık olan inatçı kadınların varlığının hiçbir şeyi değiştiremeyeceğini, akıllı, çalışkan kadınların sıyrılıp, kendini gösterebileceği, dilediği hayatı yaşayabileceğini ileri sürdürmüştür.

Evet, evet...Çünkü güçlüler kendini kabul ettirebiliyor birbirine, burada güçsüzler kendi güçlü olmaya çalıştığı için bir güçsüzle daha uğraşmak istemiyor. Birlikte hareket edelim ama o kadar çok teferruatla ilgilendiğimiz konular var ki, ayrı ayrı, bizim için önemli olan. Yani erkeğin teferruatı yok. Para kazanacak, iyi giyinecek, iyi seks yapacak, güzel uyuyacak. Mümkün değil ki; avlanmak var söz konusu olan. Kadın erkek gibi avlanamaz. Temel yerde kaybediyorsun zaten, bir hayvanla mücadelede erkek gibi güçlü olamazsın. Fiziksel yapın buna müsait değil, kas yapın değil. Bunun için üretilmemişsin. Bence dünyanın temel şeyi, tamamen kadın, erkek, birleşmek, üremek nesil devam ettirmek. Erkek de hegemonya kursun diye. Ben burada bir şeyi kabullenmiş falan değilim. Biliyorsun her zaman realiteye bakıyorum, realite bu. Israrla da bunu her yerde söylüyorum; insanlar bana bazen her yerde gülüyorlar. Bir kadının zekâsı gerçekten normal seviyede ve o ego ve zayıflık ve o duygusal kısımlarını biraz bir bastırıp normale geldiği noktada bir kadın 4 tane erkeği parmağında çevirir. Çünkü, çok salaklar. Evet evet yani...Ne anlamda...Uğraştıkları konu başlıkları çok az olduğu için zekâ şeyleri çok hızlı çalışmıyor. Aynen öyle, bir de gerçekten erkek; anatomik yapısıyla, kaslarıyla alakalı tabii vücut işledikçe daha çok aktif oluyor. Kadın tembel olmayı tercih ediyor. Yani istemiyor ya istemiyor affedersin kimse kaldırmak istemiyor. Yapan var çünkü, yıllardan beri, yüzyıllardan beri zaten onu yapan var. Rusya'ya gittim, duvar ustaları kadın tuğla örüyorlar. Neden? Y yapmak zorunda çünkü (Maya, 41, Yönetim Kurulu Başkanı).

Maya (41, Yönetim Kurulu Başkanı) kadınların, erkeklerden zekâları, akılları ve yaşama tutunma inatları ile çok daha üstün olduklarına inanmasına karşın potansiyellerini kullanmamak için direndiklerini, tembel olduklarını söylemeyi yinelemiştir. Kadınların erkeklere verilen para kazanma, evi geçindirme görevini rahat etmek için kabullendiklerini düşünmektedir. Bu yüzden de bu düzenin yıkılmasının mümkün olmadığını, kadınların da bunu desteklediğini söylemiştir. Maya'nın rasyonellik ve realiteye dayandırdığı, biyolojik cinsiyetin fiziksel manada da erkekten yana güçlü olmasının avantajı erkek egemenliğini sağlamaştırdığı iddiası onun umutsuz oluşunu da göstermektedir.

Görüşmecilerim arasında kadın hareketi ve toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine çalışan bir tek Birsal (79, Kurucu Ortak) vardır. Birsal kadın hareketine katılmasının hikayesini anlatırken, Nermin Abadan Unat ile karşılaşmasından ve onun yaşamını nasıl dönüştürdüğünden bahsetmiştir. Unat'ın onun yaşamına gerçek bir feminist olarak kattıkları, vizyonunu genişletmesine nasıl vesile olduğunu, desteklediğini anlatmıştır. Unat'ın öğrencisi olarak bilmediği denizlere yelken açması onun yaşamı için dönüştürücü olmuştur. Kadınların karşılaşmaları, yoldaşlıkları, duygudaşlıkları dönüşüme sebep olmaktadır ki Birsal'in hikayesi buna güzel bir örnektir.

Ben jimnastikte pek iyi değildim. Ordan bi not düştüğü için iki arkadaşımın notları eşit olduğu için iki arkadaşım birinci oldu. Ben jimnastik notum yüzünden onlardan geride gibi oldum ama ben de birinciyim yani. Nitekim Türk- Amerikan Derneği geliyor, ödülü bana verdiler, birincilik ödülünü Türk-Amerikan Derneği (Çağıl, hıı gördüler yani o şeyi) evet farkı gördüler herhalde, ödülü bana verdiler. Nermin Abadan Unat'tı ödülü veren. Sonradan hem ödül verdiler hem de Ankara Palas'ta yemeğe davet ettiler. Ben de böylece değişik bir yere girmiş oldum. Siyasal' ı da kazanınca da Nermin Hoca beni tanıyordu ve 100.yılıydı, benim Siyasala girdiğim yıl. Mülkiye'nin 100. Yılıydı. Radyodan davet almıştı Nermin Hoca, ona bir de öğrencinizle gelin denmişti. O da beni götürdü Radyo'ya. Nermin Hocayla halen görüşürüz biz. Hayatta Nermin Hoca. O ilklendendi. Yani kadın-erkek eşitliği üzerine, cinsiyet eşitliği üzerinde ilk uğraşanlardandır. Hocalarımın da etkisi oldu o tür çalışmalarında. Nermin Abadan Unat,14 yaşında, Babasının peşine düşüp, Türkiye'ye gelip, hiç Türkçe bilmeden Büyükelçiliğe başvurup, Macaristan' dan annesinin yanından kopup gelip, Türkiye'de amcasının yanında kendi başına ayakta durmayı öğrenme hikayesi de çok ilginçtir zaten (Birsal, 79, Kurucu Ortak).

Perihan (39, Firma Ortağı), ufak yaşlardan itibaren adaletsizliğe, haksızlığa ve herhangi bir kadının başına gelen bir ayrımcılığa karşı durduğunu, kendini ifade ettiğini belirtmiştir. Tam da bir feministin yapacağı gibi kendi başına gelmeyen bir hak ihlaline karşı çıkmasının babası tarafından yadırgandığını, kendisi şiddet görmediği halde neden tepki verdiğini anlamlandıramadığını da sorgulamıştır. Perihan kendisini feminist olarak adlandırmazken, televizyonlarda gördüğü ve kendisinde oluşan feminizm/feminist imajının radikal, aşırı olduğunu da söylemiştir. Çevresindekilerin feminist misin sorularına yanıtı ise olmadığı yönündedir.

Benim daha bir feminist yapım vardı galiba. Evett kadınlar dayak yiyor, kadınlar eziliyor, büzülüyor falan yani. Kendi isteği ile bunu ben seçtim diyenleri bile, hayırrr o seni seçmedi, baskı altında böyle konuşuyor derdim. Bu vardı, bu nereden geliyor onu da çok bilmiyorum ama vardı. Babam bir sefer şey demişti, kızım bunu böyle konuşuyorsun da yapma artık utanıyorum çünkü nsnlar kadınlar Dayak yiyor diyince bana bakıyorlar. Ben seni dövdüm mü, bir şey mi yaptım böyle konuşuyor? Sanki kendi yaşamış da savunuyor.

Dışarıda insanları görünce kurtarın beni modunda çığırtmaya başlıyorsun falan gibi... Ben tamamen bilinçliydim. Sen feministmisin, feministsin diyenler. Hayır ben feminist değilim diyordum. Feminizmi daha şey algılıyordum yani, hani böyle televizyona çıkıp yırtınıyor insanlar, öyle değilim. Ama bana soruyorsanız (gülüyor). Hani bu tele dokunan bir şey de patlıyordum. Kendi kendime çıkıp gündemde öyle alakalı bir şey yokken kendimi adadım demiyordum ama bunu zannediyordum feminizmi. Fakat hakikaten acaba ben feminist miyim diye baktığımda dedim ki ben feminist değilim. Ama düşündüğüm sebepten değilim, bugüne kadar savunduğum sebepten değilim. Ben feminist bile değilim çünkü eşitliği savunmuyorum (Perihan, 39, Firma Ortağı).

Feministlerin eşitlik istediğini, kendisinin ise adalet, eşitlik ve özgürlük istediğini belirtmiştir. Kadınlar ve erkeklerin farklı olduğunu, eşit olmadığını, olamayacağını, kadınların erkeklerden çok daha üstün olduklarını da söylemiştir. Perihan'ın adalet, eşitlik, haklar ekseninde gerçekten düşündüğünü, anlaşılmıştır. Bu bağlamda, feministlerin ve feminizmin kendi çizgisinde olan bir kadına kendini anlatamadığı gibi bir sonuç çıkarmak yanlış olmaz. Feminist olmanın, feminist bir yaşam sürmek anlamına geldiğini görmek idealdir. Ancak feminizm eylem gerektirir. Perihan bu eylemsizliği, eylemsizlik neticesinde ortaya çıkan adaletsizliği sorgulamaktadır. Kadınların çifte mesaisine de dikkat çeken Perihan, cinsiyet ilişkilerini, kök nedenleri ve sonuçları anlamak için kafa yormaktadır. Adaletle ulaşma konusunda ise ümitsizdir. Sözlerinden anlaşıldığı üzere kadınların harcadıkları görünmez emeğin, yokluğunda anlaşılacağı ancak hiçbir zaman da yok olmayacağı bir şekilde bir başka kadın tarafından telafi edileceğidir.

Eşit değiliz. Ben eşit olmayı kabul etmiyorum. Feminizm bir eşitlik istiyor. Ben eşit olmam bu sürüngenlerle (gülüyor). Başlangıç noktasındaki söylemim değişmedi, içeriğe bakınca feminist olmamamın gerekçesini daha net açıklayabiliyorum, bilinçli bir şekilde. Eşit olamayız, eşit olamaz yani. Bir erkek de erkeğe eşit olamaz. Kadın da kadına eşit olamaz. Haklar düzeyinde bir eşitlik için de çok üstün bir adalet anlayışı gerekir. Çünkü, eşitlik daha doğrusu eşit hakları vermen için eşit şartları da vermen gerekir. Bu söz konusu olamaz, benim boyum kısadır seninki uzundur, ikimize de aynı boyda tabureyi vermek eşitliği sağlamaz. Eşit olması için, seni ölçecek, beni ölçecek ikimizin varması gereken noktayı ölçecek ki ikimize de ona göre tabure verecek ki; aradaki farkı kapatsın. Bu ciddi bir adalet anlayışını, ciddi bir vicdanı... vicdanı değil de ciddi ölçümleri de gerektirir. İnsan psiskolojisi ölçülemiyor ki... Ben ikiz çocukların da annesiyim yani, ikisi de de aynı evde büyüyor, anası babası bir, aynı kültür her şeyi aynı ama algılayışları farklı ne yapacaksın? Boyunu ölçsem neye yarar, anlayışını ölçemiyorum ki; yani kantara koyamıyorum. O yüzden ben eşitliğin çok sağlanabilir bir şey olduğunu düşünmüyorum. Kadın üstün yani (kakkalar) mesela eşit işe eşit ücret diyorlar ya, bu bir ölçü sonuçta. Hayır. İşte bak buna katılmıyorum. Mesela benim günde 8 saat çalışmamla, bir erkeğin günde 8 saat çalışması eşit değil. Ben 8 saat çalışıyorsam, bana iki kat ücret vermeliler (Perihan, 39, Firma Ortağı).

Perihan'ın söylemek istediği, kadınların her türlü, her şartta erkeklere oranla daha fazla çalıştığıdır. Emegın değeri, kıymeti, çevresine katma değerini de hesaba kattığında kadının çok daha dikkate değer bir çaba harcadığını bu yüzden bir erkekle eşit olamayacağını söylemiştir. Özellikle, çocuğu olan kadınların doğrudan anne bakımına ihtiyaç duyduğunu, erkeklerin yalnız çalışma endişelerinin bulunduğunu belirtmiştir. Kadının ve emeğinin kıymetini anlatırken, cinsiyet temelli sorunların yalnızca bireyler nezdinde değil toplumsal düzeyde dönüşmesi ve çözölme gerekliliğine de değinmiştir.

En son dayanacağı noktayı söyledim ben döner dolaşır olay yine çocuğun anne diye ağlamasına bağlanır olay. O yüzden benim üstünlüğü savunduğum nokta, eşit olmak için kadına çok daha fazla hakkın verilmesi gerekiyor. Şu bile eşit değil; bir saat ikimizin de bir yeri kazdığımızı düşünelim, bir erkek bedeninin yorulması ile benim bedenimin yorulmasını düşün; aynı işi yapalım bir saat yapalım. Aynı sonucu doğurmayacak. Benim bedenim daha çok yorulacak benim yıpranma payım daha fazla. Değil düşük ücret, bana daha çok verilmesi gerekir. O yüzden ben kadının evde tutulmasına ilişkin kültüre bir açıdan erkek çalışsın, kadın evde çocuğuyla ilgilensin modeli. Ama bu asla şey değil; feminizmin karşı çıktığı gerekçelerle değil. Tamamen bu gerekçelerle, ama bunu da tam oturtamıyorum tabii. Bunun için çok ciddi bir adalet anlayışı, ciddi bir vicdan ve bunun pratikte nasıl olacağına dair düzenlemelerin, toplum yapılandırması gerekir. Onun da şimdi inanmıyorum olacağına. (Perihan, 39, Firma Ortağı).

Sevgi (52, Kurucu Ortak) feminizmin yalnızca kadınları ilgilendiren bir hareket olmadığını ancak toplumlar nezdinde radikal, rahatsızlık veren bir kavram ve eylem biçimi olarak algılandığını belirtmiştir. Ona göre, feminizm bir hak arayışı, eşitlik, özgürlük, adalet istenci, cinsiyet ilişkilerini anlamak, dönüştürmek için bir eyleme çabası, politik düzeyde harekete geçme değilmiş gibi anlaşılmaktadır. Feminizmin toplumda birçok kesim için itici, anlaşılmaz, marjinalleşmiş bir düşünce ve eylem biçimi gibi görüldüklerinden bahseden Sevgi, kavramsal olarak çok fazla kabul görmediğinden söz etmiştir. Sevgi, görüşmecilerim arasında feminizmi anlayan, detaylıca anlatmaya çalışan ve emellerine inanan nadir görüşmecilerdendir.

Feminizm bir tepkinin ismi, naturel olması gereken şeye verilmiş bir isim. Bir etki, tepki meselesi feminizm. Feminizm kadını ön plana çıkaran değil, kadının eşit hakkının olduğunu anlatmaya çalışan bir yapıdan yol alarak controversial bir yere çekildi aslında toplumda. Sanki, bir etkileşime karşı bir tepki olarak köpürtölmüş bir balon olarak isimlendirildi feminizm. Aslında sadece doğal olarak eşit haklarımızı arama çabasının tezahürüydü, ortaya çıkış haliydi. Bugün ele alınma biçimi, tıpkı dinde olduğu gibi İslami felsefe ya da Christian felsefesi tarzı fikirler anlamında baktığın gibi, öğreti ile dolu iken... İslamiyet değil de Bir Müslüman'ın onu uygulamaya çalışması, ortaya çok

korunç, terrorizing ve daha radikal bir yapı ortaya çıkarıyor. Ama feminizmde aynı şekilde. İçindeki felsefesinde kendi toplumsal haklarımızın, toplumsal eşitlik, söz hakkımızın, siyaset, ekonomik her tür eşitlik hakkının cinsellik olmaksızın, bir cinsel kimlik içinde olmaksızın aranma çabasıdır. Adına feminizm deyip, radikalleştirilince konu ve kavram kargaşası yaratıyor herhalde. Bu şekilde... (Sevgi, 52, Kurucu Ortak).

Sevgi'nin iktidarı, ayrımcılığı, tekdüzeliği, anlamaya çalışması, bildiğini okumak istemesi, rahatsızlık duyduğu işyerinden, şehirden, ülkeden ayrılma alışkanlığı normların nereden güç aldığı, kök nedenlerini araştırmaya başlaması ve bunda inat etmesi kendi sözleri ile bir şiddet olayına bağlı gelişmiştir. İtirazı, önerisi ve karşılığında yediği tokat ile örselenmesine sebep olsa da inat geçmişinin şiddet geçmişine dayandığını gösteren bu anlatı Sevgi'nin öğrendikçe, güçlendikçe zorunlulukları bir kenara bırakıp kendinden başlayarak dönüşüme sebep olabilecek bir iradesi olduğunu da gözler önüne sermektedir.

Kuralsızlık benim için çok önemli. Kuralsız insan çember dışındadır ve o bir şeyler getirecektir bana. Bir resim vardır bütün kızlar bale yaparken bir kız tersten asılır ya ben o kızı arıyorum. Zannedersen ben öyleyim. Mevcudu icra ettim ama hiç kabul etmedim. Türkiye'de yaşıyoruz başka şansımız yok. Lisede okurken öğretmenin öğretme disiplinini beğenmiyordum. Onun metodu yüzünden 2 almaya başladım. Sıkıntılı bir durumdu ama bunun öğretmen kaynaklı olduğunu anladığım zaman bir gün sınava çalışmadım 7 sayfa mektup yazdım. Öğretme disiplini ile ilgili, bütün farklı metodları denemek esas çünkü. O zaman 1986 yılında ben öğretmenime anlatmaya çalışıyordum. Olmayan jargonuyla ama samimi bir şekilde. Bomboş sınav kağıdının altına bunu ilıştirdikten sonra beni öğretmenler odasına çağırdılar. Girdim hepsi orada beni bekliyor. Girer girmez edebiyat hocasından çok sağlam bir tokat yedim. Beni yetiştirmesi gereken, özgünlüğüme değer vermesi gereken bir okulda ben sağlam bir tokat yedim. Çok ezildiğimi, yanlış bir yerde olduğumu hissettim. Bu sebepler sonucu normları yaşamak zorunda kaldım ama genç yaşta şirket kurdum, kalktım dubai'ye avustralyaya gittim kendimce bir şeyleri dönüştürmek için uğraştım. Arayış içinde oldum. Yaptım ya da yapmadım ama hep farklı olma yönünde mevcut ile savaşmak üzerinde bir çabam oldu (Sevgi, 52, Kurucu Ortak).

Sevgi'nin anlattıkları akla Aksu Bora'nın "*Feminizm: Sınırlar ve İhlal İmkânı*" (2004) başlıklı yazısındaki ihlal imkanını ve kaçışı getirmiştir. Bora, cinsiyet sisteminin toplumun kurucu bir sistem olduğunu söylerken, bu sistemin kadınları, erkekleri belirli biçimlerde bu sistemin yerleştirdiğini, onlarla ötekiler arasındaki ilişkilerin sınırlarını kurduğunu ve onları farklı güçlerle ve zaafarla donattığını anlatmaktadır. Bu sistem içinde kadın olmanın, her durumda sınırlanmış, erkek karşısında güçsüz kılınmış bir konumda olmak anlamına geldiğini belirtir. Ancak bu bireylerin her zaman bu sınırlar içinde yaşamadıklarını öyle ya da böyle sınırları ihlâl ettiklerini, kaçtıklarını söyler. Feminizmin bir kaçış yolu olduğunu vurgular.

Görüşmecilerimin toplumsal cinsiyet eşitliği ve feminizmi kendilerine yakın ve anlamlı kavramlar olarak görmemesi ve bu iki kavramı mesafeli, anlaşılmaz ve oldukça teorik bulmaları, feminist politikayı anaakım/sosyal medyada gördükleri, anladıkları gibi yorumladıklarından kaynaklandığı düşüncesindeyim. Kadınların birbirlerinin yaşamlarında bıraktıkları izlerin anlaşılması, görünür ve kabul edilebilir olması esas meseledir. Bu izleri görmeyi bilmek, anlamak, hatırlamaktır ümit veren. Feminizm de tam bunun içindir. Oyunbozan feminist olarak bilinen Sara Ahmed (2017) *Feminist Bir Yaşam Sürmek* adlı kitabında, kadınların inatçılıklarını geri kazanmaları gerektiğini söylemektedir. Bunca yolu inatla, dirençle, azim ile yürüyen görüşmecilerimin tüm bunları yaptıktan sonra bireyselleşmeleri, yalnızlaşmaları gelecekte karşılaşacakları açısından tehlikelidir. Kariyerlerinde kendilerini akışa bırakmama güçlerini takdirle karşılarken, akışın erkek egemen gücünü değiştirmeye ümit ile bakmaları ve vakıf olmaları dönüşüme neden olacaktır. Bu sebeple Sara Ahmed'in (2017) söylediği gibi inadin, dirayetin onları yalnızlaştırması yerine feminizmle tanışıp, çoğalmaları ve cinsiyetçi sistem tarafından çizilen tüm sınırları ihlal etmeleri ümidi ile...

İnatçılık bir yaşam paradoksudur. Olmakla yargılandığınız şey olmak zorunda kalabilirsiniz. Olmakla yargılandığınız şeyden hayatta kalabilmek için olmakla yargılandığınız şey olmak zorunda kalabilirsiniz. Yargının sonucu bu yargıyı uygulamamız gerektirir. Kendini akışa bırakmamak enerji ve çaba gerektirir. Bu nedenle, bir karakter teşhisi olarak (bir eylemin arkasındaki olarak) inatçılıkla, bir teşhisin etkisi olarak (bir eylemi tamamlamak için gerekli olarak) inatçılığı ayırt edebiliriz. İnatçılık, akışa bırakmaya istekli olmadığımızda, akışın engellenmesine neden olmak istediğimizde bir politika tarzı haline gelir. Ancak bu sosyal trafik akışına karşı savaşıyor yalnız bir insanın hikayesi değildir. Yalnızlık, olduğunuz ve yaptığımız şey olmaya ve yapmaya devam edersek başımıza gelecek olan şekilde tehdit edildiğimiz şey olabilir (Ahmed, 2017:117).

SONUÇ

Birçok kadın gibi ben de kim olduğumun, ne olduğumun, neler yaptığının ve bu yaptıklarımın amacının gayet farkındaymışım gibi davranırken, varoluş nedenimi sürekli olarak sorguladığım bir dönemde tez önerimi verme aşamasındaydım.

Her sabah kalktığımda hem kendi yatağımı hem kızımın yatağını düzeltmemle başlayan gün, iş yerinde işin yapılmasının değil de insanların, ilişkilerin zaman zaman baskıların beni yorduğu herhangi bir iş günü bittiğinde, gün pek tabii benim için bitmiyordu. Arlie Hochschild'in (2012b) çifte mesai dediği şeyin ikinci vardiya olarak gün içinde zihinsel ve duygusal hükmünü sürerken, evde fiziken de yeniden başlıyordu. Eve gelip annemin ben daha fazla yorulmayayım diye; kızım için, bazen ben ve eşim için de pişirdiği ve bize bıraktığı yemekleri ısıtarak, yemek yoksa yaparak devam eden akşam saatlerinde kızımı yıkamak, onun saçını kurutmak, ona ders çalıştırmak, onu yatırırken kitap okumak, onunla uyuyakalmak gibi bir silsile içinde devam eden bir rutinimiz vardı. Uyuyakalmazsam doktora derslerinin ödevlerini yapıp, bir dizi, film izler, hangisini yaparsam yapayım hep geç uyurdum. Bulaşık makinesini bile programlı yerleştirip, yerli yerine daha kısa sürede koymak için kendime göre bir düzenim, birikmiş ütülerini gördükçe içime giren sıkıntım, haftada bir temizlik için gelen Ayşe Hanım'ın "gelemiyorum, torunuma bakacağım" mesajı ile ruhumun kararması, hafta sonu temizlik yaparak huzurlu bir ortamda, ailenin yerli yerinde hijyen koşullarına uygun yeni haftaya başlaması ile döngünün devam etmesi ve daha bir sürü detay. Eşimin her sabah kahvaltı hazırlamasına karşın elma dilimlerini, peyniri yamuk yumuk kesmesini eleştirmemle yeniden başlayan bir iş günü. Tüm bu rutin halen yaşanıyor. Rutini değiştiren keyifler, dışarı arkadaşlarla geçirilen vakitler, şehir dışı seyahatler, eşimin ben yorgunluktan şikâyet etmeyeyim diye evi temizlemesi, ütü yapması, kızımızı çalıştırırken dersleri bölüşmemiz ile devam ederken, ezber bozan eğlenceler de yaşanmıyor değil. İşyerinde ise tamamlanması gereken projeler, günlük temel işler, gerginlikler, güç savaşları. Evde, sosyal yaşantıda, iş yerinde uzayıp giden bir sorumluluk listesi bulunmakta ve bu kontrol listesi tam anlamıyla işaretlenmiş mükemmel şekilde işlemek zorunda.

Tüm bu anlattıklarım ışığında, teze başlarken sorduğum temel bir soru vardı: Acaba bütün kadınlar benim yaşadıklarımı yaşıyor mu, yaşıyorlarsa neden?

Uzun yıllardır çalışmakta olduğum kurumlarda sayıda ağırlıklı olarak kadınlar ile mesai vermek ve onların yaşantılarına tanıklık etmek, her bir iş gününde türlü sıkıntıları, sevinçleri paylaşmamızın dışında ailelerimizle geçirdiğimiz vakitten çok daha uzun bir zaman dilimini birlikte geçirmek zaten tez konumun çoktan belirlenmesine vesile olmuştu.

Mutlu bir çocukluk deneyimi üzerine kurulu şekillenme sürecinde, iyi eğitim kurumlarından mezun olmuş, ekonomik bağımsızlığını kazanmış, kendine okuyarak, gözleyerek, başkalarının deneyimlerinden feyz alarak yatırım yapan, azimli, çalışkan, gelişime açık biri olarak etrafımdakilere de fayda sağlamayı istememe karşın iş yaşantımda olduğum yerde saymam daha çok düşünmeme, sorgulamama neden olmuştu. Kariyer yolumu illaki yöneticilik ile eşleştirmeme karşın, eyleme ve yapabilme gücümün, potentiamın uygulama alanı dardı. Yönetici olarak çalışmayan bir kadın olarak, bana göre daha geniş bir alanda oyuna dahil olanları gözlemlediğimde, sorumlulukları, kararlarının başka insanların yaşantılarını etkileme gücü ve girdikleri oyunu başarı ile sürdürmelerini nasıl etkiliyordu? Yöneticilerimle ilişkilerimin aldığı hal de sorgulamamı derinleştirmişti.

Bir kadın araştırmacı olarak benim sahip olduğum roller bu doktora çalışmasının yürütüldüğü dört yıl içerisinde değişti, dönüştü. Cinsiyet ilişkilerinin toplumsal olarak eşitsizlikler üzerine kurulması sorusu ile başlayan sorgulamamın beni götürdüğü diğer soru ise, kadınların yatkinlıkları çerçevesinde potentialarını kullanma biçimlerini, kadın olarak rolleri çerçevesinde anne, eş, evlat, kardeş, yönetici rollerinde nasıl eyledikleri idi. Bu eyleme esnasında sahip oldukları sermayelerin etkisi ile var olan güçlerini nasıl anlamlandırıyorlar, başkalarına nasıl aktarıyorlardı? Bunları yaparken egemen ideolojiler ve iktidar kendilerine eklemlenen ataerkinin işleyişinde nerede duruyor, nasıl dönüşüyorlardı?

Tez çerçevesinde, toplumda orta-üst sınıf konumlanan ve yöneticilik görevi yapan, görüştüğüm yirmi bir kadının tekel deneyimlerine odaklanarak çocuklukları, aile yapıları

ve ilişkileri, eğitim yaşantıları, evliliğe bakış açıları, meslek seçimleri, çalışma yaşantıları, yöneticilik deneyimlerini birey ve kadın olarak nasıl değerlendirdikleri, tüketim alışkanları, kendilerini var etme biçimleri, yaşantılarını sürdürürken devam ettikleri ve dönüştürdükleri tutumlarına ilişkin analizler yarı yapılandırılmış sorular çerçevesinde yapılan derinlemesine görüşmeler aracılığıyla yapılmıştır. Analizler kapsamında buldukları alanların, sermayelerinin ve oyundaki pozisyonlarının kadınların öznelliklerini nasıl şekillendirdiği, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin hayatlarındaki görünen ve görünmeyen yönleri, varoluşlarını anlatma, yansıtma biçimleri de irdelenmiştir. Kadın öznelliğinin yöneticilik kavramı çerçevesinde nasıl kurulup, dönüştüğünü araştırdığım bu tez, toplumsal cinsiyetin örgütlenişini ve kadın deneyiminin önemini sistematik olarak görmezden gelen paradigmalara karşı feminist bir yöntem izleyerek eleştirel bir yaklaşımla gündelik hayata, duygulara ve deneyime odaklanan nitel bir araştırmanın ürünüdür.

Pierre Bourdieu'nun (2002) özne ile yapı arasındaki çatışmaları tek taraflı ele almayı reddettiği ve bu ilişkiyi karşılıklı bir alışveriş, bir yeniden üretim üzerinden değerlendirmeye alan bütüncül sosyoloji anlayışı tezin şekillenmesinde oldukça ufuk açıcı olmuştur. Toplumdaki ilişkileri bireylerin yani eyleyicilerin farklı nedenlerle bir araya geldiği mücadele alanlarındaki karşılaşmalarını oyun kavramı ile ele almıştır. Her bir karşılaşma hem eyleyicilerle hem de yapı ve eyleyiciler arasında ilişkisellik yaratmaktır. Bu oyunda bireylerin emeklerinin farklı alanlardaki birikimi olan ekonomik, sosyal, kültürel ve simgesel sermayelerin bütünü ele alarak oyun alanı olarak tariflediği karşılaşmalarda bireyler ellerindeki kozlar ile var olma durumundadırlar. Nasıl sonuca gidileceği, sermayelerini oyuna göre birleştirerek nasıl kullandıkları ile ilintilidir. Sermayelerini kullanma biçimleri de yaşamları süresince öznellikleri ile şekillenmiş, öznelliklerini şekillendiren yatkınlıklarının bütünü habitusları ile eylemlerine yön verir, eylemleri de yaşam süreleri boyunca habituslarını şekillendirir. Yapı yani egemen ideoloji ve iktidar her zaman oradadır.

Foucault'nun (2008) özne ve iktidar anlayışını ile yola çıkarak insan varlığını bir deneyim olarak değerlendirmesi, bunu tarihsel olarak oluşan kuralların bu kurallara uyumun sorunsallaştırılmasının öznenin değil öznel deneyimin kurulduğunu anlatırken, öznenin

toplum içerisinde kendine tanınan rollerin sıfatlarını, davranışlarını toplumsal normlara uygun olarak kalıba girdiğinden bahsetmektedir. Kadınların öznel deneyimlerinin öznesi konumuna geçerken, bunu hangi pratiklere bağlı olarak gerçekleştiğini anlayabilmek ciddi bir meseleydi ve her birinin ayrı ayrı tekil tarihleri içerisinde özel olarak değerlendirilmesi gerekirdi. Bu tez çerçevesinde kadınların tekil anlatıları, kendi öznellik deneyimlerinin toplumsal anlamda var olma biçimlerini, mücadelelerini, kadın olmanın zorlukları, olumlu yönleri, kadınların erkeklerden farklı oldukları kadar birbirlerinden de farklı oluşlarını, cinsiyet ilişkilerindeki örgüyü de açıklamaya izin vermiştir.

Dardot ve Laval'ın (2018) tabiriyle dünyanın yeni aklı olan ve varoluş biçimimizi dönüştüren neoliberalizm bireyin ekonomik olarak özgürleşmesini vurgularken, ileriye daha ileriye ilkesini nitelik, yeni fikirler, akıl ile duyguların harmanlaması ile ince ince işlediği gerçeği yeni “üretici” “girişimci” özneler arayışını da gerektirmektedir. Bu özneler, kendine yatırım ile hep daha iyisi olmaya odaklanmışlardır. Toplumda her sınıftan kadınların da daha iyisini yapabileme kapasitesini arttırmak neoliberal politikaların hedeflerindedir. Kadınları kişisel güçlenme, cinsel özgürleşme ve arzularının peşinde özgür bir dönüşüme sevk eden, 1980'lerin ortalarına kadar çalışsa dahi evde iyi bir anne, iyi, bakımlı dış görünüşüne dikkat eden, eşini temsil eden bir eş, temiz bir ev hanımı olma halinin yerini, 1990'lar itibariyle profesyonel, özgürleşmiş, kimseye muhtaç olmayan, tüm sermayelerinin hacimlerini çalışkanlık, azim ile meritokrasi ilkesine inanarak var etmeye çalışan, bu düzende zaferin ancak bireyselleşme ve kendine yatırım yaparak mümkün olduğuna inanan kadınlar almıştır. Kadın özne iyi bir evlat, eş, anne, kardeş olmayı sürdürürken, verililer arasından kendi seçimi kendisi yapabileme gücüne sahiptir. Antoine de Saint-Exupéry (1943) yazdığı masalsi görünümüyle çocuk kitabı olarak kabul gören ancak yetişkinlere yazdığı “Küçük Pren” de tilkinin, Küçük Pren'e söylediği gibi “Ölene kadar sorumlusun gönül bağı kurduğun her şeyden” öğüdünü dinlemiş kadın görüşmecilerimin anlatıları sınıfın, güç kullanma kapasitesini ve etkisini arttırdığını göstermektedir. Ancak kadınların sermayelerinin toplamının, ailelerinden aldıkları miras ile şekillenmeye başlayan habituslarının varoluş biçimlerini etkilemeye vakıf olduğu ve fakat hem aile hem sosyal çevre hem de iş yaşantısında cinsiyet temelli eşitsizliklere, adaletsizliklere ve ayrımcılıklara maruz kaldıkları bir gerçektir.

Tez kapsamında yaptığım görüşmelerin tamamı Covid-19 pandemisi sebebiyle, evde kal uygulamasının gerçekleştiği döneme denk gelmiştir. Bu sebeple, görüşmelerin bir kısmı görüşmecilerimin iş yerleri ve kafede gerçekleştirilirken, çoğu çevrimiçi programlar kullanılarak yapılmıştır. Bu dönemde yönetici olarak görev yapmakta olan kadınlara erişmek için çevremde bildiğim, yakınımnda olan kadınlar ile görüşmeye başlamıştım. Daha sonra ismini bildiğim, tanınmış iş insanlarına, yöneticilik yapan kadınlara tanıdıklarım aracılığıyla eriştim. Eriştiğim hiçbir kadın görüşme teklifimi reddetmedi. Pandeminin etkisi ile evde olmak, kendinin ve yakın çevresinin sağlığından endişe duymak, sosyal ortamlarda çok fazla bulunamamak kadınların anlatılarındaki samimiyeti ve derinliği arttırmıştı. Sorduğum soruların kendilerine daha önce hiç sorulmadığını, bu görüşmede kendilerini özel hissettiklerini, görüşmenin bir psikoterapi seansı gibi olduğunu söylemeleri, beni araştırmacı olarak motive etmiş, daha önce kendilerinin düşünüp, hiç konuşmadıkları konuların kendi sesleri, sözleri ile hikâyeleşmesi ise hem benim hem de onların hoşumuza gitmişti.

Görüşmeler esnasında (uzmanlığım ve hedefim bu olmasa da) görüşmecilerimin tabiri ile bir psikoterapi seansı gerçekleştirmişçesine, tam da iletişimin içeriğine tekabül eden biçimde kadınları anlamaya, sözlerini anlamlandırmaya çalıştım. Bu süreç, benim kendi yaşantımdaki deneyimleri yeniden düşünmeme ve anlamlandırmama dair bir süreci de beraberinde getirdi. Anlamaya çalışmak yalnızca görüşme esnasında değil, deşifreleri yaparken, analizleri yaparken daha fazla derinleşti. Günlük sohbetler, tanık olduğum ve yaşadığım her bir olay kadın olmanın başka bir konum olduğunu bana tekrar gösterdi. Tanıdığım kadınlar bildiğim hikâyelerini anlatırlarken, bambaşka detaylarla hikâyelerine massetmiş ancak kendi seslerinden dahi duymadıkları hissiyatlarını içtenlikle ve anlaşılmayı bekler biçimde dile getiriyorlardı. Görüşmelerin sonunda “ben bunu hiç düşünmemiştim” “ben insan olarak yönetici kimliğimi ön plana koyuyorum, kadın olarak değil” diyen görüşmecilerim oldu. Ancak görüşmemizden belli bir zaman sonra ataerkilliği, mükemmel olma diktesini, sorgulamaya başladığını anlatan görüşmecilerim de oldu. Yaşadıklarını, kendi hikayesinde unuttuğunu veya hatırlamadığını düşündüğü detayları ve hissi kendi çıplak sesinden dinlemek önemliydi. Karşısındaki araştırmacının sesinden rahatsız olmadığını anlamasıyla, cinsiyet ilişkilerinin eşitsizliğe, adaletsizliğe ve

sembolik bir şiddete de yol açtığını bütüncül bir biçimde farkına varmasına kapı açan bu sorgulamanın görüşmeciler tarafından yapılması tez çalışması açısından önemlidir.

Görüşmecilerim çalıştıkları sektörlerde tanınan, bilinir isimler olmalarının gururu ve onuru içinde yaşamlarını anlatmışlardır. Bazı görüşmecilerimin bilgi kaynağı, yönetim otoritesi olarak görülmelerinden ve başarılarından dolayı gazete, dergi, sosyal medyada birçok röportajları bulunmaktadır. Ancak derinlemesine görüşme tekniği ile feminist metodoloji birleştiğinde medya ürünlerinin ötesinde nadir olarak ortaya çıkan samimiyetin, farkındalığın, dürüstlüğün etkisi kendi anlatılarını da anlamlandırmaya büyük katkıda bulunmuştur. Ancak, görüşme süresinin uzunluğu, anlatılarının erişime açık bir doktora tezine konu olması, başlarda tedirginlik, endişe yaratmış olabilir. Buna karşın cesaretleri, açık sözlülükleri ve aslında anlaşılacak isteyen duruşları ile hem benim yaşantımı hem de akademik anlamda merak edenlerin bakış açısını etkileme potansiyeline sahiptir.

Görüşmecilere, çocukluk yaşantıları, ebeveynleri, kardeşleri, geniş aileleri ilişkileri, eğitim aldıkları kurumlardaki tecrübeleri, meslek seçimine karar veriş biçimleri, çalışma yaşantılarına nasıl yön verdiklerine dair yarı yapılandırılmış sorular sorarak başladım.

Tüm görüşmeciler, çocukluk dönemlerini genel olarak mutlu ve geniş bir aile çerçevesinde tanımlamışlardır. Yaşları 37 ile 79 arasında değişiklik gösteren görüşmeciler arasında nesil farkı olsa da aile ilişkilerindeki deneyimleri benzeşmektedir. Kız çocuğu olarak dünyaya gelmeleri; hepsi için geçerli olmasa da bazı görüşmecilerim için zor bir tecrübe olmuştur. Ebeveynlerinin veya aile büyüklerinin erkek çocuk istemlerine karşın kız olarak var olmak, özellikle babaların erkek gibi kız çocuğu yetiştirme eğilimini de arttırmıştır. İşveren ve patron olan babaların kızlarını kendi varisleri gibi yetiştirme planları çerçevesinde, kızları ile yakın temasta kalarak onlara rol model olma arzuları görülmüştür. Kızlarının başarılı, bağımsız, kimseye muhtaç olmaması adına, erkek kardeşleri var ise pozitif ayrımcılık uygulayan babalar kızları büyüdükçe her anlamda daha fazla esneklik kazanmışlardır. Birçok görüşmecim için çocuklarının daha ileri gitmesi için çalışan, kızları büyüdükçe onlarla birlikte dönüşen, esneklik kazanan babaları ile onların “babalarının kızları” olduğu bir hakikattir.

Başarı odaklarının aileden gelmesi tüm görüşmeciler için geçerlidir. Başarı ise yalnızca akademik değil, hayatta başarıyı ima etmektedir. Kültürel etkinliklere katılım, akademik üstünlük, dil bilme, azim, istek, yılmazlık, vakurluk, her anlamda sağlam sermayelerin oluşumuna bilgili ve üretken bir birey olarak kendi hazırlamak ile mümkün olabilir. Görüşmecilerim yaşamda daha başarılı, daha dirençli, kendini her türlü tehlikeye karşı koruma konusunda bilinçli ve etkili olması için anne ve babaları tarafından bağışıklamaya tabii tutulmuşlardır. Birinci doz, annenin fedakarlıklarını, görevlerini, başardıklarının veya başaramadıklarının doğru tespitini yaparak anneleri ile ilişkilerinde takdir, saygı tabanlı bir temel oluşturmak ve mutlaka annesinden çok daha ileri gidebilmek. İkinci doz, babalarını rol model alarak, bağımsız, kendi ayakları üzerinde duran, her türlü sermayesi azimle güçlenmiş bir varoluş kapasitesine zemin hazırlamak. Üçüncü doz ise, kardeşliktir. Aile hiçbir bağın kopmaması gerektiği bir yapıdır ve kardeşler cinsiyet gözetmeksizin ailenin birer ferdidir. Kardeşleri için verilecek şefkat, özen ve hassasiyet mutlaklıdır. Çünkü kızlar ve kardeşleri de ebeveynlerini temsil etmektedir. Kız çocuklarının mükemmel kadınlar olarak yetişmesinin ilk adımı aile tarafından atılmıştır. Robert Espisoto'nun (2011) kavramı olan bağışıklamanın, bir armağan ilişkisini ifade etmesi; aileleri tarafından dışarıda maruz kalınabilecekleri her türlü zararın önceden bünyelerine gösterilmesi, cinsiyet ilişkilerini ve ataerkiyi de fark etmelerini olanaklı kılmıştır. Ayrıca hem anne hem de babaları tarafından fedakarlıkla sağlanan imkanlara sahip olmaları, özgürleşmelerini şefkatle seçim şansı görerek kazanma mücadeleleri ailelerinin bir armağanıdır. Bağışıklanarak, korunmak ve bir olmak olarak özetlenebilecek ebeveyn örüntüsü, kız çocukluğundan yetişkinliğe geçildiğinde görüşmecilerim için hazır bir sermaye ile artık kendi çekirdek ailelerine içeriği biraz daha değiştirerek verebilecekleri bir hediye olmuştur. Bu hediye hem sınıfsal anlamda ilerleme kaydetmeye yaramış hem de kendine güvenen, azimli ve çalışkan olmalarını tetiklemiştir.

Görüşmecilerim, denetim, direngenlik, mücadele eğitimlerinde zorluklara hazırlanırken sevgi, saygı, anlayış, fedakârlık, çekişmeler, kırgınlıklar ve çatışmaları içeren ebeveyn-çocuk ilişkileri ile yetişirken, anne ve babalarının da dönüşmesine katkıda bulunmuşlardır. Görüşmecilerin birçoğu adalet anlayışları, bireysellik, direngenlik, azim, rekabetçilik, çalışkanlık, yılmazlık niteliklerini anne ve babalarının eğitiminden geçerek kazanmışlardır.

Görüşmecilerin, aile içindeki cinsiyet temelli ayrımcılık, pozitif ayrımcılık ve sorumluluk paylaşımı gibi kavramlar üzerinden deneyimledikleri kardeşlik anlatıları, kabullenme, sevgi, kıskançlık, özenme, şefkat, yıpranma gibi duyguları en çok etkileyen hem kırılğan hem de kırıcı rollerle şekillenmiştir. Kadınların yaşamlarındaki azim, rekabet, hırs, durağanlık ve birlik olma gibi özellikleri kazanmalarına yol açan ilk etkileyiciler genellikle kardeşleri olmuştur. Bu kadınların hayatlarındaki ilk duygusal yaralar, genellikle kardeşleri tarafından değil, kardeşleri aracılığıyla alınmıştır. Toplumda kız çocukları olarak büyümeyi deneyimleyen kadınlar, kardeşleri üzerinden kıyaslanma, ezilme ve güçlenme gibi süreçleri yaşamışlardır. Bu süreçler, onlara şefkat gösterme, kabullenme, isyan etme gibi yetenekleri kazandırmıştır. Ayrıca, toplumun kadınlardan beklediği sorumluluk alma, güvende tutma, arkasında durma, liderlik etme, öğretme gibi erdemleri de genellikle kardeşlik ilişkileri aracılığıyla edinilmiştir. Bu nedenle, kardeşlerin rolü, kadınların sosyal becerilerini ve toplumsal rollerini şekillendirmede önemli bir etkiye sahiptir.

Deniz Kandiyoti (2013), sınıf, kast ve etnik kökene bağlı olarak çeşitlilik sergileyebilen herhangi bir verili toplumda, kadınların hayat stratejilerini içinde buldukları sistemden kaynaklanan bir dizi somut zorunluluk çerçevesinde belirlediklerini ileri sürmüş ve ataerkil pazarlık kavramını ortaya koymuştur. Ona göre, bu ataerkil pazarlıklar hem kadınların öznelliklerini hem de farklı bağlamlarda toplumsal cinsiyet ideolojisinin niteliğini saptamakta güçlü bir etki yaparlar. Aynı zamanda kadınların aktif ya da pasif direnişinin hem gerçek hem de potansiyel biçimlerini etkilerler (2013:126). Görüşmecilerle gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeleri analiz ederken daha detaylıca gördüğüm, kadınların mevkileri, statüleri, sınıfları ile bağlantılı olarak potentialarını hangi derinlikte kullandıklarına bağlı olmadan, Deniz Kandiyoti'nin "ataerkil pazarlık" kavramında açıkladığı gibi toplumsal uyum ve direniş stratejilerini devreye sokarak direngen, kuvvetli, kırılğanlıklarını göstermemek üzere geliştirdikleri işlevsel yollar bulduğudur. Bu işlevsel yol çalışmak, kendini ispat etmek üzerine kuruluyken, anne, eş ve evlat olarak kullandıkları tali yollarda görmezden gelme, kabullenme, başkalarının sorumluluğunu üstlenerek bunları fedakârlık olarak görmeden, erdemleri çerçevesinde sessizce ve görev aşkı ile yerine getirmektedirler.

Görüşmecilerin hayata ve yaşadıklarına dair yüksek farkındalıkları, Sara Ahmed'in (2014) *Willful Subjects* kitabında iradeyi tanımlamasına benzer bir perspektife işaret etmektedir. Ahmed'e göre irade, sadece söz verme yeteneği değil, aynı zamanda sözleri bozma olanağı da sunar. Görüşmecilerin iradeleri, gözü kapalı bir inatlaşmaya değil, direngen, sağlam niyet ve sağduyuyla şekillenmiştir. Kadınlar, çalıştıkları, emek sarf ettikleri, sürekli öğrenmeye odaklandıkları ve kontrolcü olduklarında meritokrasi vaadiyle başarıyı ve hak ettiklerine inandıkları makamlara erişebilmişlerdir. Ancak, yalnızca bireysel başarı değil, Dardot ve Laval'ın (2012) "çıkar öznesi" amaçlarını gerçekleştirmek için genellikle yabancılar veya ebeveynleri tarafından etkilenirler. Başarılı, görünür, saygı gören kadınlar, bu zor gerçeği kabullenir ve dirençli bir şekilde yollarına devam etmişlerdir.

Duygular, geçmişle ve gelecekle bağlantılı olarak şekillenir. Görüşmeciler, duygularını kullanarak yaptıkları işe anlam katmaya çalışırken, kırılganlıkları görünür hale gelmektedir. Ancak bu kırılganlık, onların istedikleri yerlere ulaşmalarını engellememiştir. Direniş ve kırılganlığın birbirlerini tetiklediği döngüde elbette ki fazlasıyla yıpranmışlardır. Yönetici olarak, sahip oldukları güçle kendi yaşamlarını ve başkalarının yaşamlarını dönüştürme potansiyeline sahiptirler. Önemli olan, bu gücü nasıl kullandıkları ve diğerleriyle iş birliği yaparak kırılganlık düzeylerini nasıl yönlendirdikleridir. Görüşmecilerimin birçoğu yaralarını görünmez hale getirip mükemmel bir imaj oluşturmayı arzularken yine de yaralarına ve duygularına bakarak, bunlardan ders çıkartarak, geçmişten gelen deneyimlerini hatırlayarak ilerlemeyi tercih etmişlerdir.

Görüşmecilerim, tez süresince anlatıldığı üzere, yaşamlarının her alanında eksiksiz, tam ve hatta mükemmel olma eğitimi almış, bu eğitimi kabullenmiş, içselleştirmiş, kendilerine sürekli yatırım yaparak, kendine armağan sermayelerin üzerine çalışarak, başararak eklemelerde bulunmuşlardır. Her kariyerin odağı, son bulduğu nokta yöneticilik olmamasına karşın, aile mirası ve kendi kariyer yollarında karşılıklarına çıkan bir fırsat olarak değerlendirildiğinde oldukça sorumluluk dolu, meydan okuyucu bir tavırla erkek egemen dünyada var olmaya devam etmektedirler. Bu varoluşları yalnızca kariyer üzerinden değildir. Görülme isteği, faydalı olma arzusu önlerine çıkan engelleri

aşmak için çalışmaktadırlar. Görüşmecilerin direngenliklerinin asıl sebeplerinden biri de kaybetme korkusudur. Finansal başarı, prestij, statü ve belirli bir topluluğa aidiyet sağlayan üst düzey bir iş, bireylere gurur, onur, huzur gibi duyguları yaşatırken tüm bunları sağlayan sermayelerin hacmindeki düşüş de varoluşlarına bir tehlike gibi görüldüğünde endişe, korku, depresyon ile zincirleme devam eden olumsuz deneyimlerin yaşandığı da görülmüştür. Görüldüğü üzere, kendini önemli hissetme, beğenilen, saygı gören, sevilen bir figür olma arzusu bir varoluş biçimi haline gelmiştir. Yalnızca iş yerlerinde değil, tüm sosyal yaşantılarını kapsayacak biçimde aile ve arkadaşlık ilişkileri de bu arzu kapsamına dahildir. Erkeklerle ve özellikle diğer kadınlarla farklılıkları üzerinden parlama çabaları, belli bir sınıfın üyeliğinden dışlanma korkuları ile birleştiğinde bireysellik ve yalnızlaşma ortaya çıkmaktadır. Kadınların yerlerini muhafaza edebilmek için geliştirdikleri bireysel stratejilerin, güçlerini muhafaza ettikleri kadar güçlü kalabilecekleri gerçeğini değiştirmemektedir. Bireysel güç, erkek hegemonyasında olduğu gibi tabana nüfuz etmemektedir. Bu sebeple güçlenen kadın daha açık hedef halinde olduğunu görmelidir. Görüşmecilerim bunun farkında olmalarına karşın, ayrımcılığa uğramadıklarını, cinsiyetsiz bir bakış açısı ile yöneticilik kariyerlerini sürdürmek istediklerinden söz etmişlerdir. Sosyal ve sembolik bir sistemin yansıması olan toplumsal cinsiyetin otonom ve bağımsız olmadığı diğer iktidar, tahakküm ilişkileri ile çalıştığı da görüşmecilerin anlatılarına yansımıştır.

Özetleyecek olursak, tez kapsamında yapılan görüşmeler kapsamında orta ve orta-üst sınıf ailelerin sınıf geçişini sağlamak için eğitime yatırım yaptıklarını ve sınıfın, güç kullanma kapasitesini ve etkisini arttırdığını söyleyebiliriz. Bu da iktidar ve tahakküm ilişkileri altında kurulan sınıf habitusunu toplumsal cinsiyetten azade düşünmemek gerektiğini göstermektedir. Kadınların görüşleri ve yaşam hikayeleri kapsamında başarı, statü, prestij ve saygının çalışma, öğrenme, kendini geliştirme ve direngenlik ile elde edilebileceğine inandıklarını söylemek doğru olacaktır. Ancak, statü ve işyerindeki konum yükseldikçe kadınların daha açık hedef haline geldikleri ve kadınların kırılganlıklarının görünür olduklarında daha da arttığı görülmüştür. Sermayelerinin toplamının, ailelerinden aldıkları miras ile şekillenmeye başlayan habituslarının varoluş biçimlerini etkilemeye vakıf olduğu ve fakat hem aile hem sosyal çevre hem de iş yaşantılarında cinsiyet temelli eşitsizliklere, adaletsizliklere ve ayrımcılıklara maruz

kaldıkları bir gerçektir. Kendilerinin ayrımcılığa uğramadığını söyleyen bazı görüşmeciler haricinde yalnızca kadın olmaktan kaynaklı ayrımcılığın, önyargının varlığını kabul etmişlerdir. Neoliberal özne kavramı çerçevesinde başarı için rekabetin her tür koşulunu sorgulamadan kabul etmek zorunda kaldıkları, oyun alanına erkek egemen bir güç ile mücadele edeceklerini, erkek kurallarına uyarak mücadele vereceklerini bildikleri için kendilerini ve mevkilerini korumak için bireysel direniş stratejileri geliştirdikleri ortaya konmuştur. Bu stratejileri erkek tahakkümünden ve başka kadınlardan da mesafelenmek ve kendilerini korumak adına oluşturduklarını söyleyebiliriz. Kadınlığın kurucu öğelerinden olan sınıfsal farkın fazlaca belirginleştiği yöneticilik pozisyonlarında kadınların yalnızlaşmalarının, güçlerini koruma çabalarının ve aslında yönetmedeki icra hakkına sahip olma arzularının büyük bir hikâyeye, temel bir gösterene, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine, cinsiyet temelli ayrımcılığa bağlandığını fark ettikleri ancak eyleme geçemedikleri görülmüştür. Özellikle iş piyasasında güç sahibi olduklarında, güçlerini sürekli bir biçimde kendi varlıklarını muhafaza etme, kendini gerçekleştirme emelleri üzerine değil, kolektif olarak kadınların lehine de kullanmaları gerekmektedir. Feminizmin ilkelerine inanmadıklarını söylemelerine karşın, feminist politikadan etkilendikleri de bir gerçektir.

Erkek egemen dünyada, kadın olarak var olmak, gücü kazanmak ve onu sürdürülebilir kılmak, erkek egemenliğinin farkında olmanın, ona karşı bireysel direnmenin ötesinde dayanışma, birlik ve ortak bir bilinç gerektirdiğini bilmelerine karşın, yalnızca kendi adlarına eyleme geçmenin dışında ortaklaşma ve sistemi sarsabilecek, erkek egemen yapıyı bozabilecek güçte olan dirayetli, azimli, başarılı yönetici kadınların feminizmi anlamaları, onun ilkelerini bireysel hayatlarında uygulamaya çalışırken genişleterek nüfuz etmesine katılmaları, yakından görmeleri kendi yaşamlarına müthiş bir dokunuş olacaktır.

Zygmunt Bauman (2018:298) *Akışkan Modernite* adlı kitabında yaşamlarını “geçirgen bir gerçeklik” içinde geçirmeye yazgılı “kırılgan bireyler” ince buz üzerinde kayıyor gibi hissederler, demişti. Bauman bu anlatısının devamında, bireylerin kırılgan oluşlarından bağımsız bir şekilde hayatta kalmaya, var olmaya devam etme arzusunun onları hız ve uyum ile güvenli bir alana yetiştirebilecekleri yanılgısı ile sardığından söz etmektedir.

Bauman, ince bir buz üstünde kaymak için hızın gerekli oluşunun sebebinin boğulmaktan kaçmak olduğunu söylemişti. Ancak hız, düşünmeye, özellikle de ileriye yönelik, uzun vadeli düşünmeye yönlendiren bir etken değildir. Düşünmek için durup nefes almak, hızlı koşma ve belirli bir hızı sürdürme hedefinden uzaklaşarak, ulaşılan noktayı dikkatlice değerlendirmek gerekir. Düşünme, dikkati mevcut eylemden uzaklaştırır ve bu da düşünce ve hedef arasındaki mesafeyi kapatır. Kadınların sürekli koşarak, yetişmeye çalışarak geçirdikleri yaşamlarında hiçbir eksik olmadan mükemmel hedefe erişme arzuları da bir varoluş biçimidir ve bu varoluş biçimi oldukça kırılğandır. Bu kırılğanın daha az görünür hale gelmesi değil güçlenmesi, azalması mümkündür. İnce bir buz üzerinde ustalaşarak kaymak yine de hız ve mükemmel hamleler gerektirir, kadınların ince buz zemini yerine kalın, sağlam bir buza ihtiyaçları vardır. Cinsiyet ilişkilerinde cereyan eden eşitsizlikleri, adaletsizlikleri bireysel görüp, tek başına mücadele vermek yerine, gerçekleri görmelerine karşın bunların nedenlerini, sonuçlarını anlamaya çalışmak, ayrımcılığı görmek ve kabul etmek gerekmektedir. Kendilerine yapılan ayrımcılıkları, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri görüp yalnızca kendileri için harekete geçmelerini bir erdem değil zaaf olarak görmeleri gerekmektedir. Aynen başarıda bilgileri, becerileri, yetenekleri ile elde ettikleri gibi verilileri değil, kendi seçtiklerini kullanarak yaşamlarına devam etmeleri öznellik kapasitelerinin örselenmesini engelleyecek, ego, bireyselleşme zekâ ırkçılığı gibi koruma silahlarından kurtulmaları da başka kadınların hakikatlerini görüp onları anlamalarını, onlarla dayanışmalarını sağlayacaktır. Yalnızca statü elde etmekten ziyade kendi cevherlerini ortaya koyabilmek, saygı, takdir ve en önemlisi sevgi için çıktıkları bu yolda yalnızca bir araç olan yöneticilik kulübünde kadınları daha sık görmeleri sosyolojik açıdan da eşit, adil, özgür bir geleceğin ufkunu, sağlam bir zeminin varlığını, kristal olmayan, sağlam koltukların yerini de gösterebilir.

Zygmunt Bauman'ın sosyoloji ve sosyologların görevlerini tartıştığı yazısında yazgı ve kaderin birbirinden ayrılmasında mesafelenip, düşünmeye teşviğin öneminden söz ederken Max Scheler'in "Yazgımızın imgesi, ondan uzaklaştığımız her seferinde bıraktığımız izlerde görünür hale gelir" sözlerine başvurmuştur. Yazgıyı kaddenden kurtarmanın özgürleşmeye vesile olacağını söyleyen Bauman, Max Scheler'e başvurarak kaderin bir akıl süreci, doğal ve kavranabilir bir kökeni olduğunu belirtmektedir.

Bauman, kaderin bir hür irade, özellikle de bireysel bir hür irade sorunu olmasa da bir tek kişinin ya da bir topluluğun yaşamında doğup ve büyüdüğünü söylemektedir (2018:299). Ona göre, kader ile yazgı birbirinden ayırmanın yolu durup düşünmek, mesafe koymaktan geçer. Bu şekilde özgürleşip, doğru düşünebiliriz. Kadınların kaderlerinin yazgılarından farklı olduğunu anlamaları, iktidar, tahakküm ilişkilerinin mecburi bir çarkı olmaya itirazlarını göstermeleri gerekmektedir. Güç kazandıklarında, etkili ve yetkili olduklarında erkek egemen politikaları kendilerine dokunmadığı sürece kabullenmemeleri gerekmektedir. Güçlerini muhafaza etmek için bireyselleşip, yalnızlaşmaktan mümkün olduğunca uzak kalarak, egosantrizm, narsizm veya zekâ ırkçılığının zorunlu korunma yöntemleri olmadığını görmeleri hem ilham verici hem de dönüştürücü olabilir. Kendi yara izlerini görerek onları taşımak bir yere, yeni yaralar almamak için korunmaya çalışmaktan ziyade düşünmek, güçle mesafelenmek, ne yapacağına karar vermek, başka hikâyeleri de görmenin kadın olarak birlikte mücadele etmenin keyfine varabilmeleri güçlerini daha kalıcı ve anlamlı kılabilir.

KAYNAKÇA

- Abadan, U. N. (1998). "Söylemden Protestoya: Türkiye’de Kadın Hareketlerinin Dönüşümü". H.A. Berktaş (Dü.) içinde, *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler* (s. 323-336). İstanbul: Tarih Vakfı.
- Abrevaya, E. (2000). *Aynadan Ötekine*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Ahmed, S. (2023). *The Feminist Killjoy Handbook*. Dublin: Penguin Books.
- Ahmet, S. (2014). *Willful Subjects*. Duke University Press
- Ahmed, S. (2015), *Duyguların Kültürel Politikası*, İstanbul: Sel Yayıncılık
- Ahmed, S. (2017). *Feminist Bir Yaşam Sürmek*. (B.S. Aydaş, Çev.) İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Akaş, C. (1995). "Aşk = / (Karanlık)" içinde, *Cogito* (4), 217-225.
- Akgöz, G. (2016) "Mutsuz Evlilikten Tehlikeli Flörte: Feminizm, Neoliberalizm ve Toplumsal Hareketler", *Fe Dergi* 8(2), 86-100.
- Akgül, Ç. (2012). "Tüketilen ve "İktidar"laşan Bir Beden: "Amerikan Sapığı". *Fe Dergi*, 4(2), 72-86.
- Akşit, E. (2015). *Kızların Sessizliği: Kız Enstitülerinin Uzun Tarihi*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Arendt, H. (1994). *İnsanlık Durumu*. (B. Şener, Çev.) İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Badinter, E. (2020). *Annelik Mi, Kadınlık Mı?* (A. Emekçi, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları
- Baker, U. (2015). *Sanat ve Arzu*. (T. Açık, Ed.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Baker, U. (2015b). *Kanaatlerden İmajlara: Duygular Sosyolojisine Doğru*. İstanbul: Birikim Kitapları-İletişim Yayıncılık

- Baker, U. (2024). Sanat ve Arzu. Ders Konuşması (21 Mayıs 1998 tarihli ders konuşması). Erişim Tarihi:03.01.2024 <https://tabutmag.com/ulus-baker-sanat-ve-arzu/8>
- Bauman, Z. (2003). *Modernlik ve Müphemlik*. (İ. Türkmen, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (2005). *Bireysellemiş Toplum*. (Y. Alogan, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (2006). *Liquid Fear*. İngiltere: Cambridge.
- Bauman, Z. (2012). *Akışkan Aşk*. (I. Ergüden, Çev.) İstanbul: Versus Kitap.
- Bauman, Z. (2018). *Akışkan Modernite*. (S.O. Çavuş, Çev.) İstanbul: Can Sanat Yayınları.
- Bauman, Z., & Obirek, S. (2018). *Dünyaya ve Kendimize Dair*. (B. Halaç, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z. (2019). *Yaşam Sanatı*. (A. Sarı, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Baudrillard, J. (2004). *Tüketim Toplumu*. (H. Deliçaylı, F. Keskin, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Baudrillard, J. (2015). *Şeytana Satılan Ruh Ya Da Kötülüğün Egemenliği*. Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Beard, M. (2018). *Kadın ve İktidar: Bir Manifesto*. (İ. Sağlamer, Çev.) İstanbul: Pegasus Yayınları.
- Beauvoir, S. (2011[1949]). *Second Sex* (First Vintage Books Edition). Erişim Tarihi:18.01.2021, https://uberty.org/wp-content/uploads/2015/09/1949_simone-de-beauvoir-the-second-sex.pdf
- Benwell, B. ve Stokoe, E. (2006). *Discourse and Identity*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Berardi, F. (2012). *Ruh İşbaşında*. (F. Genç, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Berger, J. (1993), *Görme Biçimleri*. (Y. Salman, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Berlant, L. (2011). *Cruel Optimism*. Durham and London: Duke University Press.

- Bloch, E. (2007). *Umut İlkesi: 1. Cilt.* (T. Bora, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bolat, D. (2015). "Bilim, Cinsiyet, Nesnellik: Feminist Nesnellik Arayışı Üzerine Bir Tartışma". *Sosyoloji Dergisi* (31-32), 1-17.
- Bora, A. (2004). Feminizm: Sınırlar ve İhlal İmkânı. *Birikim Dergisi*, 184-185 (Ağustos/Eylül). Erişim Tarihi: 20.02.2024, <https://birikimdergisi.com/dergiler/birikim/1/sayi-184-185-agustos-eylul-2004/2370/feminizm-sinirlar-ve-ihlal-imbani/4765>
- Bora, A. (2004). "Kamusal Alan Sahiden "Kamusal" mı?" Özbek, M. (Dü.) içinde, *Kamusal Alan* (s. 529-539). İstanbul: Hil Yayınları.
- Bora, A. (2008). Çirkin Bir Nefret İdeolojisi Olarak Feminizm. *Birikim Dergisi*. Erişim Tarihi: 20.02.2024, <https://birikimdergisi.com/guncel/692/cirkin-bir-nefret-ideolojisi-olarak-feminizm>
- Bora, A. (2010). Annesiz Kızlar: Modern Babaların Modern Kızları. *CIU, Cyprus University, Folklor/edebiyat*, 16(61), 2010-1.
- Bora, A. (2011). *Feminizm Kendi Arasında*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bora, T. (2011b). Herkes İşsiz Ama Seninki Farklı. Bora, A., Bora, T., Erdoğan, N., Üstün, İ. (Dü.) içinde "Boşuna mı Okuduk?" *Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği* (49-71). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bora, A. (2014). *Kadınların Sınıfı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bora, T. (2017). *Cereyanlar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bora, A. (2021). Rencide Ruhlar. *Birikim Dergisi*. Erişim Tarihi: 01.09.2023, <https://birikimdergisi.com/haftalik/10525/rencide-ruhlar>
- Bora, T. (2021). "Noktasında". *Birikim Dergisi*.
Erişim: <https://birikimdergisi.com/haftalik/10731/noktasinda>
- Bora, A. (2022). "Mesele Değişmektir". Gülçiçek, D., Erdoğan, E. (Dü.) içinde, *Feminist Eleştiri: Arayışlar ve Müzakereler* (.9-13). İstanbul: Metis Yayınları.
- Botton, A. (2020). *Statü Endişesi*. (A.S. Bayer, Çev.). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Bourdieu, P. (1991). Social Space and Symbolic Space: Introduction to a Japanese Reading of Distinction. *Poetics Today*, 12(4). N. Carolina: Duke University Press.

- Bourdieu, P. (1995). *Pratik Nedenler*. İstanbul: Kesit Yayıncılık.
- Bourdieu, P. (2002). *Karşı Ateşler*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Bourdieu, P. (2014). İnsanlar ve Mekanizmalar. (Ü. Tatlıcan, Çev.). *Cogito (76)*, 32-43. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Bourdieu, P. (2015). *Ayrım: Beğeni Yargısının Toplumsal Eleştirisi*. İstanbul: Heretik.
- Bourdieu, P. (2016). *Akademik Aklın Eleştirisi*. İstanbul: Metis Yayınevi.
- Bourdieu, P. (2017). *Sosyoloji Meseleleri*. İstanbul: Heretik Yayınları.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2003). *Düşünümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Brooks, A. (2007), "Feminist Standpoint Epistemology", S.N. Hesse Biber ve P. Leavy (Dü.) *Feminist Research Practice*, Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications.
- Butler, J. (2014). *Bela Bedenler*. İstanbul: Pinhan Yayıncılık
- Butler, J. (2015). *İktidarın Psikik Yaşamı*. (F. Tütüncü, Çev.) Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Butler, J. (2016). *Cinsiyet Belası: Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi*. (B. Ertür, Çev.) Metis Yayınları, İstanbul.
- Butler, J. (2016b). Rethinking Vulnerability and Resistance. Butler, J., Gambetti, Z. ve Sabsay, L., Dü. içinde *Vulnerability in Resistance*. Durham and London: Duke University Press
- Brown, W. (1995). *States of Injury: Power and Freedom in Late Modernity*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Brown, W. (2005). *Edgework: Critical Essays on Knowledge and Politics*. Princeton University Press.
- Brown, W. (2018). *Halkın Çözülüşü: Neoliberalizmin Sinci Devrimi* (B.E. Aksoy, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.

- Brown, W. (2016). European Graduate School Video Lectures. (2017, January 25). *Wendy Brown In the account of Neoliberalism*. [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=tqQ_dIjr3uU
- Brown, W. (2021). *Neoliberalizmin Harabelerinde: Batı'da Antidemokratik Siyasetin Yükselişi*. (B. Doğan, Çev.) İstanbul: Metis Yayıncılık
- Canetti, E. (2006). *Kitle ve İktidar*. (G. Aygen, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Carsten, J., Hsiao-Chiao, C., Siobhan, M., Eirini P., Koreen M. R. (2021). *Marriage in Past, Present and Future Tense*. UCL Press.
- Chul-Han, B. (2020). *Psikopolitika-Neoliberalizm ve Yeni İktidar Teknikleri*. (H. Barışcan, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Cioran, E. M. (2022). *Çürümenin Kitabı*. (H. Bayrı, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları
- Clark, C.M. ve Sharf F.B. (2006). The Dark Side of Truth(s) Ethical Dilemmas in Researching the Personal içinde *Qualitative Inquiry* (12- 6), 1-18.
- Connell, R. W. (2019). *Erkeklikler*. Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Connelly, F. M., & Clandinin, D. J. (2006). Narrative inquiry. J. L. Green, G. Camilli, P. Elmore (Dü.) içinde, *Handbook of Complementary Methods In Education Research*, 477- 487. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Coşkun, B., (2019), *Neoliberal İktidar ve Özne: Foucault'nun İzinde Güncel bir İnceleme*. İstanbul: Nota Benen Yayınları.
- Cott, N. F. (2000). *Public Vows: A history of marriage and the nation*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Couldry, N. (2008). Reality TV, or The Secret Theater of Neoliberalism. *Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies* (30:1), 3-13. doi: 10.1080/10714410701821255

- Craig, L. (2006). Does father care mean fathers share? A comparison of how mothers and fathers in intact families spend time with their children. *Gender & Society* (20), 259-81.
- Creswell, J.W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. (S. B. Demir ve M. Bütün, Çev.) Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Dardot, P. ve Laval, C. (2012). *Dünyanın Yeni Akı Neoliberal Toplum Üzerine Deneme*. (I. Ergüden, Çev.) İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Davidoff, L. (2021). *Feminist Tarih Yazımında Sınıf ve Cinsiyet*. (Z. Ateşer, S. Somuncuoğlu, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Direk, Z. (2009). "Çok Tuhaf Bir İktidar: Annelik". *Amargi Feminist Dergi* (15), 21-23.
- Direk, Z. (2017). "Hakların Öznesi Olmak: Kırılardan Özerkliğe". *Cogito Yaralanabilirlik Özel Sayısı* (87), 117-136.
- Douglas, J. S. (1995). *Where the Girls Are: Growing Up Female with the Mass Media*. New York: Three Rivers Press.
- Drucker, F.P. (1997). Peter F Drucker on Management içinde, *Journal of East European Management Studies* (2, 1), 76-92.
- Duhm, D. (2002). *Kapitalizmde Korku*. Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Eagleton, T. (2015). *İyimser Olmayan Umut*, (E. Ayhan, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Ecevit, Y. (2011). Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri. Ş. Tekeli (Ed.) içinde, *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* (105-117). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Eisenstein, H. (2013). "Feminizm ve Neoliberal Küreselleşme Arasında Gizli ve Tehlikeli Bir İlişki Mi Mevcut?" A. Özügürlü (Dü.) (İ. Soyseçkin, Çev.) içinde, *21. Yüzyıl Feminizmine Doğru: Neoliberalizmin Ötesinde Bir Kadın Hareketi İçin Tartışmalar* (29-67). Ankara: Notabene.

- Eisenstein, Z. (1981). *The Radical Future of Liberal Feminism*. New York: Longman.
- European Graduate School Video Lectures. (2017). *Wendy Brown. In the account of Neoliberalism.2016* [Video].
YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=tqQ_dIjr3uU
- Farganis, S. (1994). *Situating Feminism: From Thought to Action*. London: Sage Publications.
- Ferree, M. M. (1990). "Gender and Grievances in the Division of Household Labor: How Husbands and Wives Perceive Fairness.", *American Sociological Association Conference*, 11-15 Aug. Washington, DC.
- Foucault, M. (1984). *Preface to the History of Sexuality*. P. Rabinow (Dü.). New York: Pantheon.
- Foucault, M. (2001). *Toplumun Savunmak Gerekir*. (Ş. Aktaş, Çev.) İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Foucault, M. (2003), *Cinselliğin Tarihi*, Çev.: H. U. Tanrıöver, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, M. (2008). *The Birth of Biopolitics*. (G. Burchell, Çev.) New York: Palgrave.
- Foucault, M. (2015). *İktidarın Gözü: Seçme Yazılar*. İstanbul: Ayrıntı Yayınevi.
- Foucault, M. (2015). *Biyopolitikanın Doğuşu: College de France dersleri (1978 -1979)*. (A. Tayla, Çev.) İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Foucault, M. (2016). *Özne ve İktidar: Seçme Yazılar*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Foucault, M. (2017). *Kelimeler ve Şeyler*. (M.A. Kılıçbay, Çev.). İstanbul: İmge Kitapevi Yayınları.
- Fraser, N. (1991). "Kamusal Alanı Yeniden Düşünmek: Gerçekte Varolan Demokrasinin Eleştirisine Bir Katkı" içinde. *Kamusal Alan içinde*, Çev. Özbek, M., Balcı C. İstanbul: Hil Yayınları.

- Fraser, N., (2009) “Feminizm, Kapitalizm ve Tarihin Oyunu”. (G. Kurtsoy, Çev.) içinde, *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar* (9), 1-8.
- Fraser, N., Arruzza, C., Bhattacharya, T. (2019). *%99 için Feminizm: Bir Manifesto*. (U. Özmakas, Çev.) İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Furedi, F. (2001). *Korku Kültürü*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Furedi, F. (2013). *Paranoyak Anne Babalık: Uzmanları Dikkate Almamak Çocuğunuz İçin En İyisi Olabilir*. (A. Tüfekçi, Çev.) İstanbul: İz Yayıncılık.
- Gavi, P. (2004). *İsyankâr Yüzyıl- 20.Yüzyılın Başkaldırı Ansiklopedisi- Gilles Deleuze Maddesi*. (İ. Yerguz, Çev.) İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Gittins, D. (1991). *Aile Sorgulanıyor*. (Erdem. T, Çev.) İstanbul: Pencere Yayınları.
- Goffman, E. (2014). *Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu*. (B. Cezar, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Goldin, C., Kerr, S.P., Olivetti, C. (2022). When the Kids Grow Up: Women's Employment and Earnings across the Family Cycle. *NBER Working Paper w30323*.
- Goodchild, P. (2005). *Deleuze ve Guattari-Arzu Politikasına Giriş*. (R. G. Ögdül, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Feher, M. (2009). Self-Appreciation; or, The Aspirations of Human Capital. *Public Culture*, 21(1), 21–41. <https://doi.org/10.1215/08992363-2008-019>
- Freud, S. (1993). *Cinsiyet Üzerine*. (A.A. Öneş, Çev.) İstanbul: Say Yayınları
- Habermas, J (1997). *Kamusallığın Yapısal Dönüşümü*. (T. Bora, M. Sancar, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınlar
- Hakverdi, G. (2021). *Vulnus: Kırılganlık Üzerine*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Harding, S. (1987). Feminist Yöntem Diye Bir Şey Var Mı? S. Çakır, & N. Akgökçe (Dü) içinde, *Kadın Araştırmalarında Yöntem* (Z. Ayman, Çev., 34-47). İstanbul: Sel Yayıncılık.

- Harris, A. (2004). *Future Girl: Young Women in the Twenty-First Century*. Routledge.
- Hardt, M. ve Antonio, N. (2004). *Çokluk: İmparatorluk Çağında Savaş ve Demokrasi*, (B. Yıldırım, Çev.) İstanbul: Ayrıntı yayınları
- Harvey, D. (2015), *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*, (A. Onocak, Çev) İstanbul: Sel Yayıncılık
- Hearn, J. (2021). Reframing the History of the Competition Concept: Neoliberalism, Meritocracy, Modernity. *Journal of Historical Sociology*, 34(2), 375-392. <https://doi.org/10.1111/johs.12324>.
- hooks, b. (2012). *Feminizm Herkes İçindir: Tutkulu Politika*. BGST Yayınları.
- hooks, b. (2018). *Değişme İsteği: Erkekler, Erkeklik ve Sevgi*. İstanbul: bgst Yayınları.
- hooks, b. (2022). *All About Love: New Visions*. Harper Collins.
- Hochschild, A. (2012a). *The Second Shift-Working Families and Revolution at Home*. USA: Pearson-Penguin books
- Hochschild, A. (2012b), *Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, United States of America: University of Californian Press
- Illouz, E. (2013). *Aşk Neden Acıtır: Sosyolojik Bir Açıklama*. (Aksoy, Ç. Ö, Çev.). İstanbul: Jaguar Kitap.
- Irigaray, L. (1985). *This Sex which is not one*. New York: Cornell University Press.
- Irigaray, L. (1987). *Speculum of the Other Woman*. (G. G. Gill, Çev.) New York: Cornell University Press.
- Irigaray, L. (2006). *Ben Sen Biz: Farklılık Kültürüne Doğru*. (S. Büyükdüvenci, N. Tural, Çev.) Ankara: İmge Kitabevi.
- Josselson, R. (2014). "Sunuş". içinde, *Bizi "Biz" Yapan Hikâyeler: Kendimizi Yaratma Üzerine Bir Deneme*.
- Kandiyoti, D. (2013). *Cariyeler, Bacılar, Yurттаşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. (A. Bora, F. Sayılan, F. Özbay, H. Tapınç, Ş. Tekeli Çev.) İstanbul:

- Metis Yayınevi.Karabulut, M. (1981). *Tüketici Davranışları, Yeniliklerin Kabulü ve Yayılışı*. İstanbul: Minnetoğlu Yayınları.
- Kartal, O. (2017). “Bağışıklık ve Bulaşıcılık İkileminde Yeni Bir Toplumsal Yaşam Ufku: Roberto Esposito”. İzmir Felsefe Günleri, Bildiri Kitabı (2012-2016).
- Keskin, F. (2016). “Sunuş”. (I. Ergüden, Çev.) içinde, *Özne ve İktidar. Michel Foucault Seçme Yazılar*, 2, 11-24.
- Kümbetoğlu, B. (2008). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Kümbetoğlu, B. (2011). “Feminist Yöntem ve Kadın Çalışmalarına İlişkin Bazı Sorular, Sorunlar”. N. Abadan Unat (Dü.) içinde, *Birkaç Arpa Boyu...21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar*, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Kvale, S. (2006). “Dominance Through Interviews and Dialogues,” *Qualitative Inquiry*, (12-3).
- Lasch, C. (1976). The Family as a Haven in a Heartless World. *Salmagundi*, 35(Fall), 42-55. <https://www.jstor.org/stable/40546941>
- LaRossa, R. (1988). Fatherhood and social change. *Family Relations*, 37 (4), 451- 457.
- Laughton, R. (2000). “Feminism in Epistemology: Exclusion and Objectification” içinde *Women, Knowledge, and Reality: Explorations in Feminist Philosophy*, Cambridge Companion to Feminism, M. Fricker & J. Hornsby. Cambridge: Cambridge University Press, 127-145.
- Le Guin, U. (2018). *Tanrı Kuşlarıyla Buluşmak*. (Ç. Gökçenur, Çev.) İstanbul: Delta Yayınları
- Levinas, E. (2003). *Sonsuza Tanıklık: Emmanuel Levinas'tan Seçme Yazılar*. İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Lloyd, G. (1996). *Erkek Akli: Batı Felsefesinde Erkek ve Kadın*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Locke, J. (2004). *İnsan Anlığı Üzerine Bir Deneme* (V. Hacıkadiroğlu, Çev.). İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- London, J. (2014). *Martin Eden*. (L. Cinemre, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Lorde, A (2022). *Bahisdışı Kızkardeş*. (Gülkan N. Ve Demirörs Y, Çev). İstanbul: Otonom Yayıncılık
- Lordon, F. (2013). *Kapitalizm Arzu ve Kölelik*. (A. Terzi, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Luhmann, N. (1995). "Aşk ve Evlilik: Çoğalmanın Düşünüşü". *Cogito* (4), 217-225.
- Mackenzie, C., Rogers, W. ve Dodds, S. (Dü.). (2014). Introduction: What Is Vulnerability, and Why Does It Matter for Moral Theory? içinde, *Vulnerability: New Essays in Ethics and Feminist Philosophy* (4). New York: Oxford University Press.
- Makal, A. (2010). "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Dönemi'nde Kadın Emeği". *Çalışma ve Toplum* (25), (s.13–41).
- Mansbridge, J. (1990). "Feminism and Democracy," *The American Prospect* (1).
- Mansfield, N. (2021). *Öznellik-Freud'dan Haraway'e Kendilik Kuramları*. (E.O. Gezmiş, Çev.) İstanbul: Babil Kitap
- Marx, K. (1977). "The Communist Manifesto", D. McLellan (Dü.) içinde, *Karl Marx: Selected Writings*. New York: Oxford University Press
- Massumi, B. (2019). *Duygu Politikası*. İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Mauthner, M. (2005). Distant Lives, Still Voices: Sistering in Family Sociology içinde. *Sociology*, 39(4), (623-642).
- Mavin, S., and Yusupova, M. (2023), 'I'm Competitive with Myself': A Study of Women Leaders Navigating Neoliberal Patriarchal Workplaces, *Gender, Work & Organization*, 30(3), 881–96. <https://doi.org/10.1111/gwao.12939>.

- May, Todd (2012). “Yeni Girişimciler: Foucault ve Tüketim Toplumu,” (M. Mandalinci, Çev.) *Cogito* (70-71), 98-105
- McIntosh, I. and Punch, S. (2009). ‘Barter’, ‘deals’, ‘bribes’ and ‘threats’: Exploring Sibling Interactions içinde. *Childhood*, 16(1), 49-65.
- McRobbie, A. (2007). Top Girls? Young women and the post-feminist sexual contract. içinde, *Cultural Studies*, 21(4-5). (718-737).
<https://doi.org/10.1080/09502380701279044>
- McRobbie, A. (2013). “Feminism, the Family and the New 'Mediated' Maternalism”. *New Formations* (80), 119-137. <https://doi.org/10.3898/newF.80/81.07.2013>.
- McRobbie, A. (2015). *Notes on the Perfect: Competitive Femininity in Neoliberal Times*. *Australian Feminist Studies*, 30(83), pp. 3-20.
<https://doi.org/10.1080/08164649.2015.1011485>
- Mies, M. (1983). “Feminist Araştırmalar İçin Bir Metodolojiye Doğru”. S. Çakır ve N. Akgökçe (Dü.) içinde, *Kadın Araştırmalarında Yöntem* (A. Durakbaşa, & A. İlyasoğlu, Çev.) 48-64. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Moi, T. (1999). *What is a Woman? And Other Essays*. New York: Oxford University Press.
- Moi, T. (2006). I Am Not a Feminist, but . . . : How Feminism Became the F-Word içinde, *PMLA/Publications of the Modern Language Association of America* 121(5), 1735-1741
- Oğuz, Ş. (2012). “Alanda Bir Kadın”, *Fe Dergi: Feminist Eleştiri* (4:1), 64-78. Erişim: http://cins.ankara.edu.tr/7_6.html.
- Oksala, J. (2016). Feminizm ve Neoliberal Yönetimsellik. (D. Kanıt, Çev.) içinde, *Felsefelogos* (63), 49-70.
- Özbay, F. (2011). “Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme” içinde *Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadın*. İstanbul: İletişim Yayınları.

- Özyeğin, G. (2005). *Başkalarının Kiri: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Pilcher, J., & Whelehan, I. (2004). *50 Concepts in Gender Studies*. London: Sage Publications.
- Pixelstorm. (2022). Blood, Toil, Tears and Sweat. International Churchill Society. <https://winstonchurchill.org/resources/speeches/1940-the-finest-hour/blood-toil-tears-sweat/>
- Randall, L. W. (2014). *Bizi “Biz” Yapan Hikâyeler: Kendimizi Yaratma Üzerine Bir Deneme*. (Ş. S. Kaya, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Read, J. (2012). “Homo Economicus’un Bir Soykütüğü: Neoliberalizm ve Öznelliğin Üretimi” (Ş. Öztürk, Çev.) içinde, *Cogito Michel Foucault Özel Sayısı (70-71)*, 82-96. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları
- Redfern, C., Aune, K. (2012). *Baş Harfi F*. (A. Bora, S. Coşar, Çev.) Ankara: Ayizi Yayınları.
- Reilly, K. (2016). Madeleine Albright apologizes for ‘Special Place in Hell’ comment. (12 Şubat) *TIME*. <https://time.com/4220323/madeleine-albright-place-in-hell-remark-apology/>
- Revel, J. (2012). Kimlik, Doğa, Yaşam: Üç Biyopolitika Yapıbozumu, *Cogito Michel Foucault Özel Sayısı, (70-71)*,9-21.
- Riessman, C., K. (2003). Analysis of Personal Narratives. James A. Holstein ve Jaber Gubrium (Dü.) içinde, *Inside Interviewing: New Lenses, New Concerns*. 331-346. Thousand Oaks, CA: SAGE Publishings, Inc.
- Riessman, C. K. (2005). Narrative Analysis. içinde, *Narrative, Memory & Everyday Life*. Huddersfield: University of Huddersfield, s. 1-7.
- Rigillo, N. (2011). Corporate Social Responsibility and the Girl Effect: Investing in Women’s Human Capital for Social Change. <https://mcgill.academia.edu/NicoleRigillo/Papers>, 2011.

- Rivière, J. (1929). Womanliness as a Masquerade. *The International Journal of Psychoanalysis* (10), 303–313.
- Rosenthal, R. ve Jacobson L. (1968). *Pygmalion in the classroom: teacher expectation and pupils' intellectual development*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Sancar, S. (2009). *Erkeklik: İmkânsız İktidar, Ailede, Piyasada ve Sokakta Erkekler*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Sancar, S. (2014). *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti-Erkekler Devlet Kadınlar, Aile Kurar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- TED. (2010). *Why we have too few women leaders | Sheryl Sandberg* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=18uDutyIDa4>
- Savran, G. A., Demiryontan, N. T. (2012). *Kadının Görünmeyen Emegi: Maddeci Bir Feminizm Üzerine*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Savran, G. A., (2013). *Beden, Emek, Tarih: Diyalektik Bir Feminizm İçin*. İstanbul: Kanat Kitap.
- Scott, W. J. (1991). “The Evidence of Experience”. *Critical Inquiry*, 17 (4), 773-797. Chicago: The University of Chicago Press.
- Scott, J. (2010). “Toplumsal Cinsiyet: Faydalı bir Tarihsel Analiz Kategorisi”. (D. Demirler & F. Dinçer, Çev.) *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar* (12), 112-138.
- Selek, P. (2018). *Sürüne Sürüne Erkek Olmak*. İstanbul: İletişim.
- Sen, A. (2001). Many faces of gender inequality. *Frontline* (18-22).
- Sennett, R. (2005). *Saygı: Eşit Olmayan Bir Dünyada*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Sennett, R. (2008). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*. (B. Yıldırım, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Sennett, R., & Cobb, J. (2017). *Sınıfın Gizli Yaraları*. İstanbul: Heretik.

- Scharff, C. (2016). The Psychic Life of Neoliberalism: Mapping the Contours of Entrepreneurial Subjectivity. *Theory, Culture & Society*, (33,6), 107-122. <https://doi.org/10.1177/0263276415590164>
- Singly, F. (2007). *Sociologie de la famille contemporaine*. Paris: Armand Colin
- Spinoza, B.B. (1958) [1677], “Tractatus Politicus in Benedict de Spinoza” içinde, *The Political Works*. Oxford: Clarendon Press.
- Spinoza, B.B. (2011). *Geometrik Düzene Göre Kanıtlanmış ve Beş Bölüme Ayrılmış Olan: Etika*. (H.Z. Ülken, Çev.) İstanbul: Dost Kitabevi
- Stanley, L. (1990). Feminist Praxis and the Academic Mode of Production: An Editorial Introduction, L. Stanley (Dü.) içinde, *Feminist Praxis: Research, Theory and Epistemology in Feminist Sociology*, 3-19. New York: Routledge.
- Strauss, A., Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. New Delhi: SAGE Publications.
- Svendson, FR.H. S (2017). *Korkunun Felsefesi*. İstanbul: Redingot.
- Sandberg, S. (2010). *Why we have too few women leaders* | Sherly Sandberg [Video]. YouTube.
https://www.ted.com/talks/sheryl_sandberg_why_we_have_too_few_women_leaders/transcript
- Tekeli, Ş. (1981). “Women in Turkish Politics” N. U. Abadan (Dü.) içinde, *Women in Turkish Society*, N. Leiden: E.J. Brill.
- Tekeli, Ş. (2010). “Kadın ve Politika”. Ş. Tekeli, Y. Ecevit, P. Somer (Dü.) içinde, *Kadın, Ekonomi, Politika-Ben Çalışmak İstiyorum* (50-56). İstanbul: Kadir Has Üniversitesi
- Tichenor, V. J. (2005). *Earning More and Getting Less: Why Successful Wives Can't Buy Equality*. New Brunswick, NJ and London: Rutgers University Press.
- Tomsic, S. (2017). *Kapitalist Bilinçdışı: Marx ve Lacan*. (B. E. Aksoy, Çev.) İstanbul: Metis Yayıncılık

- TÜİK, (2022). *Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri*.
https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri.pdf
- Vuong, O. (2020). *Yeryüzünde Bir An İçin Muhteşemiz*. (D. Koç, Çev.) İstanbul: Harfa.
- Wacquant, L. (2014), “Loïc’la Söyleşi • Bourdieu’yle Birlikte”, (E. Koytak, Çev.), *Cogito* (76) s. 445-450. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Walby, S. (2014). *Patriyarka Kuramı*. (H. Osmanağaoğlu, Çev.) İstanbul: Dipnot Yayınları.
- Wall, G. ve Arnold, S. (2007). How involved is involved fathering? An exploration of the contemporary culture of fatherhood. *Gender And Society*, 21(4), 522-523.
- Weeks, K. (2012). *Feminist Öznelerin Kuruluşu*. (İ. Özkürallı, Çev.) İstanbul: Oto-nom Yayıncılık.
- Williamson, J. (2001). *Reklamların Dili Reklamlarda Anlam ve İdeoloji*. (A. Fethi, Çev.) İstanbul: Ütopya Yayınevi
- Wittig, M. (2009). “Kadın Doğulmaz”, (B. Aray, Çev.) içinde, *Birikim Dergisi*.
<https://birikimdergisi.com/guncel/264/kadin-dogulmaz>
- Wolf, D. L. (1996). “Situating Feminist Dilemmas in Fieldwork” içinde, *Feminist Dilemmas in Fieldwork*. Westview Press- Harper Collins.
- Young, M. (1994). *The Rise of Meritocracy*. New Jersey: Transaction Publishers
- Young, M.I. (1996). “Reflections on Families in the Age of Murphy Brown: On Gender, Justice, and Sexuality”. *Revisioning The Political, 1st Edition*, Routledge.
- Young, I. M. (1997). *Intersecting Voices, Dilemmas of Gender, Political Philosophy, and Policy*. New Jersey: Princeton University Press.
- Young, I. M. (2005). “Yaşanan Bedene Karşı Toplumsal Cinsiyet: Toplumsal Yapı ve Öznellik Üzerine Düşünceler”. *Cogito: Feminizm* (58): 39-56.

Zeybek Kabakcı, G. (2019). *Maksimum Korunma Korku Çağında Reklam*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Zihnioğlu, Y. (2003). *Kadınsız İnkılap Nezihe Muhiddin, Kadınlar Halk Fırkası, Kadın Birliği*. İstanbul: Metis Yayıncılık.

EK 1. Orijinallik Raporu

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-DR-21
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.01.2023
	FRM-DR-21 Doktora Tezi Orijinallik Raporu PhD Thesis Dissertation Originality Report	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev. Date	25.01.2024

**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İLETİŞİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA**

Tarih: 11/03/2024

Tez Başlığı... Özel Sektörde Yönetici Kadınlar: Öznellik, Toplumsal Cinsiyet ve Deneyim

Tez Başlığı (Almanca/Fransızca)*:.....

Yukarıda başlığı verilen tezin a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam ...398..... sayfalık kısmına ilişkin, 11/03/2023 tarihinde ~~çalışmam~~ tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 2 'dir.

Uygulanan filtrelemeler**:

- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- Kaynakça hariç
- Alıntılar hariç
- Alıntılar dâhil
- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tezin herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Çağıl Tuğba Metin Balcı

Öğrenci Bilgileri	Ad-Soyad	Çağıl Tuğba Metin Balcı	
	Öğrenci No	N13247515	
	Enstitü Anabilim Dalı	İletişim Bilimleri Anabilim Dalı	
	Programı	İletişim Bilimleri Doktora Programı	
	Statüsü	Doktora <input checked="" type="checkbox"/>	Lisans Derecesi ile (Bütünleşik) Dr <input type="checkbox"/>

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.
Doç. Dr. Burcu Şimşek

*Tez Almanca veya Fransızca yazılıyor ise bu kısımda tez başlığı Tez Yazım Dilinde yazılmalıdır.

**Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları İkinci bölüm madde (4)/3'te de belirtildiği üzere: Kaynakça hariç, Alıntılar hariç/dahil, 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 5 words) filtreleme yapılmalıdır.

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-DR-21
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.01.2023
	FRM-DR-21 Doktora Tezi Orijinallik Raporu <i>PhD Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

TO HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF COMMUNICATION SCIENCES

Date:11/03/2024

Thesis Title (In English):...**Executive Women in Private Sector: Subjectivity, Gender and Experience**

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on **11/03/2024** for the total of**398**..... pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled above, the similarity index of my thesis is **2 %**.

Filtering options applied**:

1. Approval and Declaration sections excluded
2. References cited excluded
3. Quotes excluded
4. Quotes included
5. Match size up to 5 words excluded

I hereby declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Çağıl Tuğba Metin Balcı

Student Information	Name-Surname	Çağıl Tuğba Metin Balcı	
	Student Number	N13247515	
	Department	Communication Sciences	
	Programme	Doctor of Philosophy in Communication Sciences-Ph.D.	
	Status	PhD <input checked="" type="checkbox"/>	Combined MA/MSc-PhD <input type="checkbox"/>

SUPERVISOR'S APPROVAL

APPROVED
Assoc.Prof. Burcu Şimşek

**As mentioned in the second part [article (4)/3]of the Thesis Dissertation Originality Report's Codes of Practice of Hacettepe University Graduate School of Social Sciences, filtering should be done as following: excluding reference, quotation excluded/included, Match size up to 5 words excluded.

EK 2. Etik Komisyon İzni

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Tarih: 17/07/2020
Sayı: 35853172-300-E.00001160357
0601160357

Sayı : 35853172-300
Konu : Çağıl Tuğba METİN BALCI (Etik Komisyon İzni)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 26.06.2020 tarihli ve 12908312-300/00001132252 sayılı yazınız.

Enstitünüz İletişim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora programı öğrencilerinden **Çağıl Tuğba METİN BALCI**'nın Doç. Dr. Bureu ŞİMŞEK danışmanlığında hazırladığı "**Özel Sektörde Yönetici Kadınlar: Kimlik, Öznellik ve Deneyim**" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **14 Temmuz 2020** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Ahmet SERPER
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden 27830b99-d30f-427a-9c19-edc116dde159 kodu ile erişebilirsiniz. Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon:0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992 E-posta:yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Sevda TOPAÇ

