



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

**ESNEK ÇALIŞMA VE ERKEK KİMLİĞİNİN YENİDEN İNŞASI:
TÜRKİYE'DE HOME OFİS ÇALIŞAN ERKEKLER**

Ece ERBUĞ

Doktora Tezi

Ankara, 2019

ESNEK ÇALIŞMA VE ERKEK KİMLİĞİNİN YENİDEN İNŞASI:
TÜRKİYE'DE HOME OFİS ÇALIŞAN ERKEKLER

Ece ERBUĞ

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sosyoloji Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Ankara, 2019

KABUL VE ONAY

Ece ERBUĞ tarafından hazırlanan "Esnek Çalışma Ve Erkek Kimliğinin Yeniden İnşası: Türkiye'de Home Ofis Çalışan Erkekler" başlıklı bu çalışma, 04.07.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Emine Feryal TURAN (Başkan)

Doç. Dr. Ayça GELGEÇ BAKACAK (Danışman)

Prof. Dr. Esra BURCU SAĞLAM (Üye)

Doç. Dr. Aslıhan ÖĞÜN BOYACIOĞLU (Üye)

Doç. Dr. Rahşan BALAMİR BEKTAŞ (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof. Dr. Musa Yaşar SAĞLAM

Enstitü Müdürü

*Anneannem,
Cumhuriyet Öğretmeni,
Nedret Özkan'ın Anısına...*

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⁾

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

ECE ERBUĞ

“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 **danışmanın** 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 **danışmanın** 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 **danışmanın** 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. Ayça GELGEÇ BAKACAK** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Ece ERBUĞ

TEŞEKKÜR

Bu tezin danışmanlığını yürüten Doç. Dr. Ayça GELGEÇ BAKACAK'a, Doç. Dr. Aslıhan ÖĞÜN BOYACIOĞLU'na, önceden tanışmadığımız halde tez izleme komitemde bulunmayı kabul eden, akademik bilgisinin yanında moral desteğini benden esirgemeyen Dr. Mehmet BOZOK'a, savunma jürimde bulunan değerli hocalarıma, hayranlık uyandıran çalışmalarını örnek alacağım Prof. Dr. Canan KOCA ARITAN'a ve meslektaşım olmaktan gurur duyacağım, çok sevgili Hocam Prof. Dr. Birsen ŞAHİN KÜTÜK'e teşekkür ederim.

Doktoraya başlama kararını verdiğim gün, kararımdan asla caymamam için "sözleşme imzalatan", süreç içerisinde de beni her zaman yüreklendiren ve destekleyen can dostum Dr. Suzan CEYLAN'a, bugünü sabırsızlıkla bekleyen aileme, ablam Tuğçe AKMAN ve teyzem Hülya DURUKAN'a, ama en çok da yıllardır bu unvanı almamı dileyen ve beni bu yönde maddi-manevi destekleyen annem Dr. Deniz ÖZKAN'a teşekkürü borç bilirim.

Hacettepe Üniversitesi'ne alışmamdaki payını asla unutamayacağım, çok sevdiğim arkadaşım ve meslektaşım Dr. Cem Koray OLGUN'a, akademik ve dostane her paylaşımı için teşekkür ederim. Aynı yolda yürürken uzak olsak da telefon konuşmaları ile birbirimize destek olduğumuz kıymetli meslektaşım Dr. Ozan UŞTUK'a arkadaşlığı için teşekkür ederim. Yeterlilik sınavından çok kısa bir süre önce tanıştığım ve o günden beri dualarını ve güzel dileklerini benden eksik etmeyen dostum Zeynep ACUN'a çok teşekkür ederim. Ayrıca, üniversitede çalıştığım dönemde öğrencim, şimdi ise kardeşim olan Cansu ERDEM'e, bana olan inancı ve duaları için ne kadar teşekkür etsem azdır. 2002 yılından beri bu yolda birlikte yürüdüğümüz, yakın zamanda meslektaş olacağımız Yeşim MUTLU'ya, senelerin ötesindeki dostluğu için teşekkür ederim. Buraya adlarını sığdıramayacağım pek çok kişiye, bu süreçte yanımda oldukları için teşekkür ederim.

En zor zamanlarımda yanımda olan, yalnızca varlığı ile bile mutlu olabildiğim canım kızım ROMA'ya, bunu hiçbir zaman anlamayacak olsa da, koşulsuz sevgisi için teşekkür ederim.

Herkesten af dileyerek bir kişiye özel teşekkür edeceğim. Beni tanıdığı günden beri meslektaşım olarak görmek isteyen, bana olan inancını hiç yitirmeyen, daima destek olan, gerçek bir kadın hakları savunucusu ve idealist bir akademisyen, idolüm, aynı zamanda da harika bir sırdaş ve (affına sığınarak) abla olan, kendisine olan saygımı ve sevgimi buraya sığdıramayacağım, Doç. Dr. Elif GÜRSOY; teşekkür ederim; iyi ki varsınız Hocam.

Son olarak bu araştırmaya gönüllü olarak katılan, tanımadıkları bir kişiye evlerinin kapılarını, yaşamlarını ve düşüncelerini açan tüm katılımcılarıma teşekkür ederim. Sizler olmasaydınız, bu tez de olamazdı.

ÖZET

ERBUĞ, Ece. *Esnek Çalışma Biçimleri ve Erkek Kimliğinin Yeniden İnşası: Türkiye’de Home-Ofis Çalışan Erkekler*, Doktora Tezi, Ankara, 2019.

Bu tez, esnek çalışmanın erkeklik kimliklerinin inşasında yaratabileceği farklılıkları, home-ofis çalışan erkekler üzerinden keşfetmeyi amaçlamıştır. Tezin diğer bir amacı ise ülkemiz sosyal bilimlerinde gelişmekte olan eleştirel erkeklik incelemeleri literatürüne katkı sağlamaktır. Teorik çerçeve, feminist bir lensle, esnek çalışmanın beraberinde getirdiği güvencesizleşme ve a-tipik çalışma biçimlerinin erkekliğin kurucu öğelerinden biri olan ücretli emeği ve ana tedarikçi rolünü farklılaştırması üzerinden kurulmuştur. Tezin amacı doğrultusunda nitel veri toplama ve analiz teknikleri kullanılmıştır. Dört şehirde 23 erkek home-ofis çalışan ile derinlemesine görüşmeler yapılarak katılımcıların geleneksel erkeklik rolleri, güvencesizlik ve kadın-erkek eşitliği hakkındaki düşünce ve deneyimleri ortaya çıkarılmıştır. Yapılan analizler ücretli emeğin bu erkeklerin erkeklik kimliklerini inşa edişlerinde hala kurucu bir öge olduğunu, bu bağlamda güvencesizliğin gelecek kaygısına yol açtığını, ev ve ofis mekânı bir olan bu erkeklerin ev işlerinde daha paylaşımcı olduklarını ancak kadın-erkek eşitliği konusunda geleneksel erkeklik düşünce kalıplarını aşmadıklarını ve bu bağlamda arada kalmış bir erkeklik inşa ettiklerini göstermiştir.

Anahtar Sözcükler

Esnek Çalışma , Erkeklik , Home ofis , Freelance , Tele çalışma , güvencesizlik

ABSTRACT

ERBUĞ, Ece. *Flexible Work and Reconstruction of Male Identity: Men Working Home-Office in Turkey*, Ph. D. Dissertation, Ankara, 2019.

This study aims to discover the potential differences flexible work makes on the construction of male identities through men working home-office. Another purpose of the study is to make a contribution to critical masculinity studies literature, which is a developing field of research in Turkish social sciences. With a feminist point of view, theoretical framework is established on differentiation of paid work and provider role of men through insecure and atypical work forms brought out by flexible work. To realize the aim of the study, qualitative data collection and analysis techniques are used. Deep interviews were conducted in four countries with 23 male home-office employees to find out participants' thoughts and experiences about traditional male roles, job insecurity and gender equalities. Data analysis shows that paid work is still a constitutive element of building masculine identities, that job insecurity results in anxiety for future in that context and these men whose working and living spaces are the same, are more sharing regarding domestic work but still are not so far from traditional masculinity thinking patterns and in that context they construct an "in between" masculine identity.

Keywords

Flexible work, Masculinity , Home-office , Freelance , Tele-work , insecurity

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	i
ADAMA.....	ii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	iii
ETİK BEYAN.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM : ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ.....	6
1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	6
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	12
1.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	14
1.3.1. Metodoloji.....	14
1.3.2. Araştırmanın Soru Cümleleri.....	17
2. BÖLÜM : ERKEK KİMLİĞİNİN İNŞASI VE KAMUSAL VE ÖZEL ALAN AYRIMI TEMELİNDE ÇALIŞMA ALANINDA FARKLI ERKEKLİKLER.....	27
3. BÖLÜM : YENİ KAPİTALİZMİN MOTTOSU OLARAK ESNEKLİK VE YENİ ERKEKLİKLER.....	41
3.1. NEOLİBERALİZM VE EMEĞİN DEĞİŞEN SÜRECİ.....	41
3.2. ATİPİK İSTİHDAM BİÇİMLERİ.....	48

3.3. TELE-ÇALIŞMA	51
3.4. HOME-OFİS (EV ESASLI TELE ÇALIŞMA)	53
3.4.1. Home-Ofis Tanımı.....	53
3.4.2. Türkiye Akademik Yazınında Tele-Çalışma ve Home-Ofis.....	55
3.4.3. Türkiye’de Home-Ofis Uygulamaları ve Yasal Mevzuat.....	57
3.5. ATİPİK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ VE FARKLI ERKEKLİKLER	60
4. BÖLÜM : ARAŞTIRMANIN VERİ ANALİZİ	66
4.1. ÇALIŞMAK	66
4.1.1. Üretken Olmak.....	66
4.1.2. Başarı ve Kariyer Hedefine Ulaşmak.....	71
4.1.3. Yaşamak İçin Zorunluluk.....	72
4.1.4. Erkek İçin Zorunluluk.....	72
4.2. FREELANCE ÇALIŞMAK	75
4.2.1. Güvencesizlik.....	76
4.2.2. Gençken Yapılacak Bir İş.....	81
4.2.3. Gerçek Bir İş Değil.....	82
4.3. EVDE OLMAK	83
4.3.1. Çocuk(lar) Evdeyken İşe Odaklanamamak.....	83
4.3.2. Hane Halkı Evdeyken İşe Odaklanamamak.....	87
4.3.3. Mecburi Sorumluluk Almak.....	88
4.4. CİNSİYETLER ARASI EŞİTLİĞE DAİR GÖRÜŞLER	91
4.4.1. Eşitlikten Yana Erkekler.....	92

4.4.2. Eşitliğin Karşısında Erkekler.....	95
SONUÇ.....	100
KAYNAKÇA.....	107
EK 1. YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU.....	116
EK 2. ORJİNALLİK RAPORU.....	119
EK 3. ETİK KURUL İZİNİ.....	120

GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde çalışma koşulları, çalışma biçimi ve işin üretim sürecinde ciddi değişimler yaşanmıştır. Sanayi Devrimi öncesi ev içi küçük üretim ile başlayan çalışma, iş ile ev içi alanın birlikte değerlendirildiği, üretim ve tüketimin tam olarak birbirinden ayrılmadığı bir yapıdayken, 19. Yüzyıl ile birlikte başlayan makineleşme ve sanayinin gelişimi, işi evden uzaklaştırarak yeni bir alana “ev dışı” alana taşımıştır.

Sanayi Devrimi ile birlikte işin mekânının ayrışması bu mekânı daha erkek egemen bir alana dönüştürmüştür. Her ne kadar sanayileşmenin başlangıç dönemlerinde kadın ve çocuklar da üretim sürecine dâhil edilmiş olsalar da iş yeri mekânı daha çok erkeğin alanı olarak tanımlanmıştır. Uzunca bir süre çalışma koşulları sanayileşmenin ve kapitalist üretim sürecinin ev dışı mekânında tanımlanmışsa da gelişen iletişim teknolojileri ve kapitalist ekonomik sistemin 1970’ler sonrasında girmiş olduğu yeni kriz, işin doğasını, çalışma koşullarını ve istihdam modellerini farklılaştırma eğiliminde olmuştur.

21. Yüzyıl başlarında iletişim teknolojilerinde yaşanan büyük değişimlerle birlikte ekonomik alanda yaşanan değişimler, iş tanımları ve iş yapma biçimlerini de farklılaştırmıştır. Sanayi devrimi öncesi tarıma, sanayi devrimi ile birlikte sanayiye dayanan ekonomi bu yeni biçimiyle ağırlıklı olarak hizmet sektörüne dayanmaya başlamıştır. Ekonomik alanda yaşanan değişim iş örgütlenmesinin yapısını daha merkezsiz ve daha az hiyerarşik bir biçimde dönüştürmüştür. Böylece kapitalizmin yeni istihdam modeli esnek, daha az örgütlü ve daha güvencesiz bir hal almıştır.

Çalışma yaşamında uygulanmaya başlayan esneklik; işin yapıldığı mekânın, çalışanların istihdam edilme biçimlerinin ve yapacakları işin niteliğinin, çalışma saatlerinin ve alacakları ücretlerin piyasadaki arz ve talepte görülen artış ve azalışlara göre yeniden düzenlenebilmesine olanak sağlayan bir uygulama olarak tarif edilmektedir (Türkiye Büyük Millet Meclisi, 2013, s. 39). Neoliberal kapitalist ekonominin dayandığı bu esnek istihdam biçimleri çok farklı çalışma biçimlerini de beraberinde getirmiştir. En yaygın esnek çalışma biçimleri arasında kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı ve esnek zaman modeli ile çalışma bulunmaktadır.

Ancak esnek çalışma biçimleri arasında yer alan evden çalışma farklı şekillerde tanımlanmakta ve algılanmaktadır. Evde çalışmanın bir biçimi kişinin evde kendi adına pazarlamak üzere bir şeyler üretmesi şeklinde gerçekleşirken, diğeri, başkaları adına, onların istediklerini belirli bir sürede ücreti karşılığında üretmesi olarak hayat bulmaktadır. Evde çalışma kavramını hem bir işverene bağlı olarak ücretli çalışanların, hem de kendi hesabına çalışan bağımsız çalışanların ev içinde yürüttükleri faaliyet biçimi olarak tanımlamak mümkündür. Burada her iki çalışma biçimini de home-ofis çalışmanın içerisine dâhil etmek mümkündür. Bu bağlamda sabit bir yerde, işverene bağlı durumda fakat işverenin denetimi altında olmayan bedensel veya düşünsel iş yapan kişiye evde çalışan denmektedir (Eyrenci ve Bakırcı, 2000, s. 25).

Bu anlamda home-ofis çalışma, işin bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak iş yeri dışında da yapılabilmesini ve böylece kimi çalışanların evlerinde çalışmalarını sağlayan esnek bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. Home-ofis çalışanlar bir şirketin bordrolu işçisi olabileceği gibi, kendi işlerini yapan girişimciler de olabilmektedir. Bunlardan bir kısmı tam zamanlı, maaşlı şirket elemanıyken, bir kısmı da sipariş üzerine iş yapan çevirmen, grafiker gibi meslek sahipleridir.

Batıda 1980'lerden başlayıp 1990'larda yükselişe geçen ve 2000'li yıllar itibariyle pek çok kişinin tercih ettiği –bazı durumlarda mecbur kaldığı- home-ofis çalışma biçimi, Türkiye'de ancak son 10 yılda yaygınlaşmaya başlayan bir çalışma biçimidir. Bunun sebeplerinden biri teknolojik alt yapının son 20 yıla kadar fazla gelişmemiş olması, diğeryse örgüt kültürünün katı ve hiyerarşik yapısıdır. Türkiye piyasalarının özellikle son 10 yıllık dönemde küresel piyasalar gibi esnek bir yapılanma içine girmesi istihdamdaki esnekliğin de önünü açmış, böylece batıda daha uzun bir süredir yürürlükte olan bu istihdam biçimi, ülkemizde de yayılmaya başlamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO),1996 tarih ve 177 sayılı "Evde Çalışma Sözleşmesi" ve 1996 tarih ve 184 sayılı "Evde Çalışma Tavsiye" ile ev eksenli çalışmayı şu şekilde tanımlar (Canbey Özgüler, 2012, s. 263):

“Kendi evinde veya işverenin işyeri hariç kendi seçtiği bir başka mekânda teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş anlamına gelir.”

Bu tanımı ile “evde çalışma” denilen alan içine giren çalışan kadınların bir kısmı tanımlanmış olmaktadır. Ancak kadınların evde gelir elde etmek amacıyla yaptıkları işler, eve bir işverenden iş alma ile sınırlı değildir. Kadınlar sahip oldukları becerileri kullanarak veya yeni beceriler edinerek de gelirlerini artırma yoluna gidebilirler. Anlaşılacağı gibi kapitalizmin bu yeni esnek çalışma biçimleri özellikle kadınların çalışma biçimlerini de farklılaştırmıştır. Kadınlar, aynı anda ev işlerini de yapabilme, çocuk bakabilme gibi ev içi sorumluluklarına daha çok vakit ayırabilecekleri düşüncesiyle bu çalışma biçimine yönelmişlerdir (Gurstein, 2001, s. 39; Templer ve diğeryleri, 2007, s. 87; Karakoyun, 2016, s. 147).

Diğery yandan kadınlar da üstlendikleri rollerle, toplumsal koşulların bir sonucu olarak erkeklere göre daha az eğitilmiş olmaları nedeniyle ve çalışma alanlarının

darlığı sebebiyle ev eksenli çalışmayı tercih etmektedirler. Sanayileşme ile birlikte erkek egemen bir alan olarak tanımlanan işgücü piyasası, yeni çalışma modellerinin devreye girmesi, hizmet sektörünün genişlemesi ve ağırlıklı olarak kadın işgücüne yönelen hizmet piyasasının varlığı, erkeğin bu alandaki rollerini farklılaştırmış ve aynı zamanda ev içi konumunu da sarsmıştır. Esnek, güvencesiz ve belirsiz piyasa koşullarının hâkim olduğu bu yeni istihdam biçimi erkeğin gelir sahibi olmaktan kaynaklanan iktidarını da farklılaştırmıştır.

Bu çalışma, kapitalizmin yeni istihdam modeli olarak tanımlanan esnek istihdam biçimlerinden esnek çalışma modelinin en önemli örneklerinden biri olarak değerlendirilebilecek “home-ofis” yani evden çalışma modelini ve aynı zamanda da her zaman kadına atfedilen bir alan olarak “evin” erkek alanı olarak yeniden tanımlanıp tanımlanamayacağını eleştirel ve feminist bir bakış açısı ile değerlendirmektedir.

Bu çalışma, öncelikle bir esnek çalışma biçimi olarak “home-ofis” çalışmanın bireyler tarafından nasıl bir çalışma biçimi olarak tanımlandığını, ev içi alanda çalışmanın erkek kimlikleri üzerinde herhangi bir farklılık yaratıp yaratmadığını, home-ofis çalışmayı tercih eden erkek bireylerin toplumsal cinsiyet tanımlamalarının yeni çalışma biçimi ile farklılaşıp farklılaşmadığını anlamaya ve ortaya koymaya çalışacaktır. Burada feminist bir bakış açısının gerekliliği, çalışmanın doğasının erkek egemen olarak tanımlanmasında yaşanan farklılaşmanın bireylerin kadın ve erkek rollerine ilişkin genel geçer kalıpların ötesine geçip geçemediğini de görebilmektir.

Bu hedefler doğrultusunda çalışmanın konusu, amacı ve önemini anlatan ilk bölümde, Türkiye’de yeni bir çalışma biçimi olarak ortaya çıkan home-ofis çalışma biçiminin tanımlanması, çalışmanın bu eksenle ilerlemesine neden olan gerekçeler, çalışma sonucunda elde edilecek bulguların önemi,

Türkiye'deki çalışma literatürüne sağlayabileceği katkı/katkılar ortaya konmaya çalışılacaktır.

İkinci bölümde çalışmanın kuramsal temellerini oluşturan neoliberal ekonominin bir getirisi olarak esnek çalışma, sanayi devrimi sonrası cinsiyetlendirilen iş alanı ve bunun yansıması olarak kamusal ve özel alan ayrımı, erkeklik ve farklı erkekliklerin nasıl kurulduğu, bu üç ana eksen arasındaki kesişim noktaları tartışılacaktır.

Çalışmanın veri analizi kısmını oluşturan üçüncü bölümünde ise home-ofis çalışma biçimi temelinde, kamusal/özel alan sınırının bulanıklaşmasının erkeklik kimliklerinin inşasında yarattığı farklılıkları ortaya koymaya yönelik olarak toplanan verilerin değerlendirilmesine yer verilecektir.

Sonuç bölümü olarak tasarlanan son bölümde ise araştırma sürecinde elde edilen verilerin literatür ile karşılaştırılması, ortaya çıkan önemli bulgular ortaya konacak ve genel bir tartışma yapılacaktır.

1. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bu araştırmanın konusu, neoliberal ekonominin ortaya çıkardığı yeni istihdam biçimlerinden olan esnek çalışma modellerinden birinin; home-ofis çalışmanın, erkek bireyler tarafından nasıl bir çalışma biçimi olarak tanımlandığı ve onların erkeklik kimliklerini inşa edişlerinde nasıl bir değişim ortaya koyduğudur. Bu bağlamda, bu erkeklerin home-ofis çalışmayı nasıl deneyimledikleri, özellikle kadına ait bir alan olarak tanımlanagelmiş özel alanda iş bölümünün nasıl olduğu, home-ofis çalışmanın aile ve çevreleriyle ilişkilerini nasıl başkalaştırdığı evde olmanın içselleştirilmiş erkeklik değerlerinde bir değişim yaratıp yaratmadığı ele alınmıştır.

1970'lerden sonra toplumu anlama ve açıklamada, ırk, etnisite, yaş ve toplumsal cinsiyet gibi faktörlerin öneminin farkına varan sosyal bilimciler sosyal fenomenlerin anlaşılmasında tarihsel, kültürel ve toplumsal bir inşa olarak cinsiyeti tanımlayıp, bunun nasıl doğallaşmış ve içselleşmiş olduğuna dikkat çekmişlerdir. Toplumsal cinsiyet çalışmalarının hız kazanmasında 20. yüzyıl başlarından itibaren etkili olan feminist yazının katkısı çok büyüktür. 1960'lar ve 1970'lerden itibaren ikinci dalga feminist yazarların ortaya koydukları eleştirel metinler, toplumsal cinsiyet çalışmaları olarak gelişmiştir. Feminist eleştiri özellikle de "kişisel olan politiktir" vurgusuyla öylesine etkili olmuştur ki, daha önce akademide ve toplumsal hareketlerde görmezden gelinen, üzerine söz söylenmekten kaçınılan konular bir yandan gündelik hayatı değişime zorlayan siyasi mücadelelerde, diğer taraftan da akademik çalışmalarda tartışılmaya başlanmıştır. Öyle ki erkekler buna cevaplar vermek zorunda kalmışlardır. Bunun bir yansıması olarak da özellikle 1970'lerin sonlarından itibaren akademide toplumsal cinsiyet çalışmalarının yeni bir alanı olarak erkekler ve erkeklikler üzerine araştırmalar ortaya çıkmaya başlamıştır. Erkeklik çalışmaları,

erkeklığın sanki bir meta gibi sahip olunan ya da yitirilen bir özellik olarak algılanmasını sorgulamaya başlamıştır. Erkeklik çalışmalarının ilk örnekleri "erkeklik" denilince ne anlaşıldığını ve hangi özelliklerin kavramı tanımladığını açıklamaya çalışmıştır. Bu çalışmalar sonucunda tek ve tutarlı bir erkeklik tanımının olmadığı sonucuna varılmıştır (Cornwall ve Lindisfarne, 1994). İlk kuşak erkeklik araştırmaları cinsiyet farklarının "doğal" olduğuna ilişkin geleneksel yaklaşımlara tepki olarak, bazı erkeklerin de egemen erkeklik rollerinden şikâyetçi olabileceğine işaret etmişlerdir. Bu noktada erkeklikler arasındaki farkları araştırmak beyaz, orta sınıf, heteroseksüel, orta yaşta, tam gün iş sahibi erkeğin özelliklerine denk düşen "hegemonik erkeklik" tanımı ve bunun yanı sıra bundan sapan farklı erkeklik deneyimlerinin anlamı tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışma ilk olarak, Connell'in 1985 yılında Carrigan ve Lee ile birlikte yayınladığı *Yeni bir Erkeklik Sosyolojisine Doğru (Hard and Heavy: Towards a New Sociology of Masculinity)*¹ makalesinde ve daha sonra *Erkeklikler*² kitabında ele alınmıştır. Hegemonik erkeklik; kentli, beyaz, heteroseksüel, tam zamanlı bir iş sahibi, makul ölçülerde dindar, spor dallarının en azından birisini başarılı olarak yapabilecek düzeyde bedensel performansa sahip erkeklerin temsil ettiği erkeklik olarak tanımlanmıştır. Bu çalışma açısından önemli olan, bu tanımlama içerisinde yer alan tam zamanlı bir iş sahibi olmak özelliğidir. Anlaşılacağı gibi çalışmak; erkek kimliğinin kurucu bir ögesi olarak tanımlanmaktadır.

Connell, *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar* başlıklı çalışmasında erkeklerin iktidar ilişkilerini denetleyip nimetlerinden yararlandıkları üç temel mekanizmaya dayanan bir cinsiyet sisteminin varlığından bahseder. Bu temel mekanizmalardan ilki, kadınların ve erkeklerin farklı işler yaparak farklı konumlar, statüler ve getiriler elde etmelerine yol açan, cinsiyete dayalı işbölümüdür. Bu işbölümü kadınları ev ve aile işleriyle sınırlandırarak ücretsiz

¹ Yazarların bu kavrama yönelik eleştirileri cevapladıkları bir çalışma için bkz. Connell, R.W. ve Messerschmidt, J.W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender and Society*, 19 (6). 829-859.

² Connell, R.W. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press. (yazarın kendi internet sitesinden ulaşılabilir).

ev işçileri olarak çalıştırılmalarına yol açarken, erkeklerin genel anlamda kamu alanlarının denetimini ellerinde tutmalarına yol açacak biçimde özel şirketleri, ticareti, bürokrasiyi, orduyu yöneterek bu cinsiyet rejiminin sürekliliğini olanaklı kılmasını sağlamaktadır.

Bu noktada farklı erkekliklere ilişkin tartışmaların merkezi konumunda yer alan cinsiyet ve sınıf arasındaki ilişkilerin ortaya koyduğu ve kamunun önemli alanlarının, istihdamın, mülkiyetin ve siyasetin denetiminin erkeklerde, kadınların ise daha çok özel alanda perde arkasında olduğu kabullerinin varlığına işaret etmek önemlidir. Bilindiği gibi cinsiyetler arası bu farklılaşmanın derinleşmesi endüstriyel kapitalizmin gerekleri doğrultusunda daha da derinleşmiştir. 19. yüzyılda burjuvazinin kendini aristokratik ayrıcalıklar karşısında güçlendirme gereksinimine çare olarak geliştirdiği "özel alan" ve "kamusal alan" ayrımının cinsiyet farkları ve hiyerarşileri ile ilgili bir ayrıma dönüştürülmüş olması buna tipik bir örnektir. Modern erkeklik tanımları da, bu bağlamda tarihsel olarak yeni bir dönemin ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Endüstriyel kapitalizmin "fabrika sistemi" temel bir ayrıma dayanmaktadır: çalışma-üretim alanı yani kamusal alan ile ev /hane yani özel alan iki ayrı alan haline gelerek birbirinden kopmuştur. Bu noktada kamusal alan erkeğe, özel alan da kadına özgü tanımlanmış ve çalışma alanı da erkek alanı olarak iktidarını işletmeye devam etmiştir. Oysa yeni kapitalizm yani neoliberal ekonomik düzen bu iki alan arasındaki ayrımı bulanıklaştırmıştır.

Jameson³ tarafından "geç kapitalizm" olarak da adlandırılan bu dönemde erkek egemenliğine dayalı geçim tarzlarının farklılaştığı hatta önemsizleşmeye başladığı söylenebilir. Bu dönemde istihdam edilen kesimlerin feminize olmaya başladığını da söylemek mümkündür. Hatta erkekliğin inşasının tüketim, boş zaman aktiviteleri ve kültürel temsiller ile ilişkilendirildiği görülmektedir.

³ Jameson, F. (2011). *Postmodernizm ya da Geç Kapitalizmin Kültürel Mantığı* (N. Plümer ve A. Gölcü, Çev.). Ankara: Nirengi Kitap.

Kimme (2013, s. 94) erkeklik modelleri üzerine yaptığı tarihsel incelemede 19. Yüzyıl başlarında ortaya çıkan, “piyasa erkekliği” adını verdiği yeni bir erkeklikten söz etmektedir. Piyasa erkeği “servet, iktidar ve statü biriktirdikçe kimliğini de tamamen kapitalist piyasadaki başarısından temin eden” bir erkektir ki bu başarının kanıtı da maddi şeylere sahip olmak ve ötekenden (kadınlardan, eşcinsellerden ve diğer erkeklerden) üstün olmaktır. Ancak kapitalist piyasadaki dönüşümler, bu piyasanın içinde yeni var oluş biçimleri gerektirmektedir. Kapitalizmin esneklik ihtiyacının her geçen gün ilerleyen teknolojiyle buluşmasının bir sonucu olarak ortaya çıkan tele-çalışma (*teleworking/telecommuting*) ve onun formlarından biri olan home-ofis çalışma da, modern bir inşa olan ev/iş yeri ve özel/kamusal ayrımını ters yüz etmektedir.

Literatürde bu konu ile ilgili doğrudan yapılan çalışma sayısı çok az olmakla birlikte, bazı araştırmalar mevcuttur (Baydar, 2012; Kaya ve Burtan-Doğan, 2016; Alkan-Meşhur, 2007; Alkan-Meşhur, 2010; Erdoğan-Demir, 2016; Karakoyun, 2016; Kavi ve Koçak, 2010; Gurstein, 1998; Gurstein, 2001; Marsh ve Musson, 2008; Patton, 2014). Bu çalışmalarda ağırlıklı olarak, zaman yönetiminin kişinin kendi elinde olduğu ve günlük hayatını kendi planlayabildiği home-ofis çalışma biçiminde, ev ile iş hayatı nasıl dengeleniyor sorusuna cevap aranmıştır. Bir esnek çalışma biçimi olarak home-ofis çalışmanın istihdam olasılığını artırmakla birlikte, cinsiyet eşitliğini sağladığı sonucuna ulaşılamamış, erkekler evde olsalar da, ev işlerinin yine kadınların üzerinde olduğu belirtilmiştir. Araştırmalar ayrıca, home-ofis çalışmanın ev işlerinin paylaşımı anlamında değişikliğe yol açtığını ama daha eşitlikçi bir yaşam için net bir adım atıldığının söylenemeyeceğini iddia etmektedir (van Klaveren ve diğerleri, 2005, s. 284; Aboim, 2010; Karakoyun, 2016, s. 148). Zaman ve mekânının bağlayıcı olmadığı ve iş ile özel mekânın ayrılmadığı bu durumda, erkeklerin geleneksel rol beklentilerinden farklı özellikler gösterip göstermedikleri, ücretsiz emeğe bakışlarında bir farklılık olup olmadığı ve özellikle babalar için, bakım sorumluluğunu üstlenip üstlenmedikleri de araştırmalara konu edilmiştir (Puchert ve diğerleri, 2005; Vera- Sanso, 2001; Pearson, 2001; Peper ve diğerleri, 2005).

Patton (2014) da Amerikan dizileri üzerinde yaptığı incelemede, savaş sonrası dönemde dizilerin, evcimen erkeği vurguladıklarını ama yine de evlerin içinde erkekler için bir sığınak gibi vazife gören çalışma odaları olduğunu belirtmektedir. Bu odaların dekorasyonu da erkeksi yapılmaktadır: koyu renk büro mobilyaları, telefon, ahşap aksesuarlar vb. Kısaca, erkekler özel alanda olup kadınsı olarak addedilen işleri yapsalar da, yine meslekleri ve kendilerine ayrılan bu ayrı alan sayesinde, erkekliklerini korumaktadırlar.

Erkeklik kimliğini geleneksel olarak kadınsı kabul edilen bir alanda inşa eden erkekler üzerine yapılan bir diğer çalışma da, “ev kocaları” (house-husbands) üzerinedir. Ruspini (2015), kariyerlerine ara veren, işsiz ya da home-ofis çalışan erkeklerle derinlemesine görüşmeler yapmıştır. Bulgular, geleneksel baba figürünün dışında kalan bu erkeklere, çevreleri tarafından olumsuz bakıldığını göstermektedir. Hatta iş hayatına geri dönmek istediklerinde zorluk yaşamaktadırlar. Bu da çalışmanın erkeklik kimliğindeki kurucu yerini ve erkeğin özel alanda bulunmasının kabul görmeyen bir durum olduğunu yinelemektedir.

Gorman-Murray (2008) ise erkeklik ve özel alan ilişkisiyle ilgili olarak literatür üzerinden yaptığı araştırmasında, şöyle bir tipolojiye ulaşmıştır: Hetero-erkeksi, gey ve bekar evcimenlik. Bu erkeklik biçimlerinin ev ile kurduğu ilişkilerin farklılaştığını ve bu nedenle farklı erkeklik kimlikleri sunduklarını iddia etmektedir. Yazara göre bekâr evcimenlik, evin yalnızca erkek tarafından kullanıldığı ve bu nedenle tamamen erkeğin kendine göre şekillendirdiği bir alan olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde ev, hâkim ideolojinin kadınsı ev kurgusunun aksine, erkeğin kendine ait ve kendi kimliğini bulup yansıttığı bir alan olmaktadır. Kadınsılıkla bağdaştırılan eşcinsel kimliğine ait evcimenlik, kamusal alanda tehdit altında olan eşcinsel kimliğinin rahat bırakılabildiği ve görece daha güvenli olan bir mekân olarak evi kurgulamaktadır. Hetero-erkeksi evcimenlikse daha gelenekçi, ev ile ilişkisini hanenin geçimini sağlama ve aile reisliği üzerinden kuran, zamanının çoğunu eş toplumsal erkek alanlarında geçiren ve evini kalesi olarak gören bir erkeklik tipini tanımlamaktadır. Yazar,

hetero-erkeksi erkeklikte de bir dönüşüm olduğunu iddia etmektedir. Sınıfsal zeminli olmakla birlikte yeni erkekler, ev işlerinde daha paylaşımcı olup özellikle babalık konusunda daha çok sorumluluk almaktadırlar (Gorman-Murray, 2008, s. 372). Farklı çalışmalarda da, erkekliği aktaran en önemli kodlardan biri olan babalığın, çocukların sorumluluklarını daha çok paylaşan bir modele doğru kaydığı iddia edilmektedir (Ruspini, 2015; Marsh ve Musson, 2008). Kimi araştırmacılara göre, geleneksel hegemonik erkeklik kalıpları yeni oluşan erkeklikler karşısında artık modası geçmiş görülmekte, bu nedenle erkekler, “ev içi erkeklikler” geliştirerek çocuk bakımı gibi kadınsı işleri de üstlenmektedir (Rademacher ve Kelly, 2015, s. 4-5).

Türkiye’de son dönemde yapılan araştırmaların bulguları da “aile babası” modelinin, hegemonik erkekliğin hala en belirleyici unsuru olduğunu ama baba-çocuk ilişkisinde bazı değişimler olduğunu göstermektedir. Buna göre kendi babalarıyla hiyerarşik ve mesafeli bir ilişkisi olan erkekler, çocuklarıyla sevgiye ve iletişime dayalı bir ilişki kurmaya çabalamaktadır (Bolak-Boratav ve diğerleri, 2017; Anne Çocuk Eğitim Vakfı, 2018).

Aboim (2010) de çalışmalarında Connell’in geliştirdiği kavrama istinaden çoklu erkeklikleri araştırmakta ve özellikle yeni erkeğin, geleneksel tedarikçi rolüyle özgürlükçülük arasında kaldığını tespit etmektedir. Bu erkekler genelde, erkeklikten gelen güç ve ayrıcalıklarını kaybetmeden aile içine dâhil olmaya çalışan profesyonellerdir. Diğer yandan, aile içinde kurguladıkları erkeklik kimlikleri daha çok babalık etme odaklı olmaktadır.

Sanayi sonrası toplum modeline doğru geçiş ile üretim ilişkilerinin değişmesi ve üretimin yerini hizmetler sektörünün alması, işçi sınıfı erkekliğini zayıflatmıştır. Bunun yerini, bilgi işçileri tabir edilen, beyaz yakalı yeni profesyoneller almıştır. Diğer yandan iş giderek güvencesizleşmektedir ve geleneksel biçimiyle kariyer artık mümkün olmamaktadır. Kadının iş gücüne katılımının artmasıyla aile

biçimlerinin değişmeye başlaması ama bir yandan da cinsiyetlendirilmiş kamusal ve özel alanın devam etmesi; bunun yanında queer kimliklerin kamusal alandaki görünürlüklerinin giderek artması ve evin tedarikçisi/ailenin reisi erkek modelinin zayıflaması, toplumsal değişimin içinde erkekliğin nerede durduğunu anlamayı önemli kılmaktadır. Sancar (2011, s. 102) emeğin farklılaştığı bir dönemde, “Emek biçimlerinin, egemen erkeklik anlayışlarında bir değişim yaratıp yaratmadığının sorgulanması gerekmekte” derken Özbay da (2013, s. 123) “Post-Fordist istihdama geçişin erkeklikler üzerindeki etkisinin araştırmaya değer” olduğunu belirtmektedir. Yine Sancar (2011, s. 175)’in eleştirel erkeklik çalışmalarındaki en önemli isimlerden biri olan Kimmel’den aktardığı gibi “Çalışma biçimleri (tam günlük- ömür boyu çalışmadan esnek ve belirsiz zamanlı çalışma biçimlerine doğru) değiştikçe, erkek kimliğinin inşa stratejileri de bu değişimden etkilen(mektedir)”.

Endüstriyel kapitalizmde “çalışma ahlakı” ile özdeşleştirilmiş olan erkeklik, çalışma yaşamında yaşanan değişimler ile farklı sorgulamalara neden olabilecek biçimde değişime uğramıştır. Tam günlük ömür boyu çalışmadan esnek ve belirsiz çalışmaya doğru dönüşen çalışma hayatı, erkeklik kimliğinin inşa biçimlerini de farklılaştırmıştır.

Bu araştırma emek ile erkeklik ilişkisini esnek çalışma modelleri üzerinden incelemiştir. Bu da, geleneksel olarak kadının mekânı olduğu kabul edilen özel alanda home-ofis çalışan erkekler bağlamında yapılmıştır. Sonraki bölümde, araştırmanın amacı, önemi ve yöntemi detaylı olarak anlatılmıştır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırma, home-ofis çalışan erkeklerin sosyal dünyalarını anlamak amacıyla, feminist bir perspektifle, nitel araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Sosyal dünyayı her bir öznenin farklı deneyimlediği ve tek bir

gerçeklik olmadığı, bağlamsal ve öznel gerçeklikler olduğu düşüncesinden yola çıkarak (Neuman, 2014, s. 138), home-ofis çalışan erkeklerin deneyimlerine odaklanmıştır. Feminist literatürdeki kamusal ve özel alan kavramsallaştırmaları temelinde erkeklerin, ücretli emeği, ataerkil düzende yeniden üretimin ve kadının mekânı olarak tanımlanan ev içerisinde yürütüyor olmaları toplumsal ve kültürel olarak alışılmadık bir durumdur. Erkeklik kimliği kadının ve kadınsı olan her şeyin reddi üzerine kurulurken ev de bu inşadan dışlanmaktadır. Ancak esnek çalışma biçimlerinin mümkün kıldığı home-ofis çalışmada erkek, gününün bazen bir kısmını ve çoğu zaman da tamamını evde geçirmektedir. Bu noktada, (işsizlikten farklı olarak) evde bulunup aynı zamanda eve gelir de getiren erkeğin ev ile hem mekânsal hem ilişkisel bağlamdaki temasının, erkeklik kimliğinde bir yeniden inşa süreci oluşturması beklenebilir. Burada kast edilen, ev ile olan yoğun ve farklı ilişkisinin erkeğin geleneksel erkeklik rollerini aşmasına yol açacağı düşüncesidir. Erkeğin ev ile etkileşiminin artmasının, onu ev içinde daha paylaşımcı ve toplumsal cinsiyet bağlamında daha eşitlikçi bir noktaya götürebileceği düşünülmüştür.

Böyle bir farkın oluşup oluşmadığını ortaya çıkarmak için derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak, ayrıntılı veri toplamak ve bunu araştırma problemi bağlamında anlamlandırıp yorumlamak için, home-ofis çalışmayı bizzat deneyimleyen erkeklerle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma yönteminin detayları bir sonraki başlık altında verilmiştir.

Ülkemizde son yıllarda gelişmekte olan bir olgu olması nedeniyle tele-çalışma ve home-ofis ile ilgili araştırmaların sayısı azdır ve var olanlar da örgüt sosyolojisi ya da prekaryalaşma bağlamında araştırılmıştır. Çalışmalarda toplumsal cinsiyet, odak noktası olarak yer almamıştır. Özellikle home-ofis çalışma tartışmalarının arttığı bir dönemde, bu konuyu toplumsal cinsiyeti odak noktasına koyarak, erkeklikler bağlamında çalışmanın bir ilk örnek olması ve feminizmin ikinci dalgasından beri süregelen kamusal/özel alan ayrımının farklı bir boyutunu ortaya çıkarmasıyla araştırmanın hem feminist yazına hem de

eleştirel erkeklik incelemeleri alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmada eksik kalan ya da odak noktasından uzaklaşmamak için derinleştirilmeyen bazı bulgu ve sonuçlar, ileriki araştırmalar için yol gösterici olabilir.

1.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

1.3.1. Araştırmanın Soru Cümleleri

Bu çalışmanın amacı doğrultusunda yanıt aranan temel problem cümlesi “ücretli ev emeği içerisinde tanımlanan ve erkeği özel alanda konumlandıran home-ofis çalışma biçiminin erkeklik kimliğinin inşasında nasıl bir fark yarattığıdır”.

Çalışmada kullanılan erkeklik kavramı biyolojik bir ayırmadan başlayarak, toplumsal bir cinsiyet kategorisini ve buna yüklenen anlamları anlatmak için kullanılan, sosyalizasyon yoluyla öğrenilen bir kategoridir. Güçlü durmak, mert olmak, ağlamamak gibi erkeklik kodları ve ev geçindirmek, kadının namusundan sorumlu olmak, kavgadan kaçınmamak gibi roller, sosyalizasyon sürecinde erkek tarafından içselleştirilir. Tek bir kategori olarak tanımlanan erkeklik kavramı yerine bu çalışmada farklı erkekliklerin var olduğu anlayışı benimsendiğinden “erkeklikler” kavramı tercih edilmekte ve yanıt aranan sorular bu bağlamda değerlendirilmektedir. Erkek olmanın yaş, ırk, etnisite, sınıf, cinsel kimlik ve eşitsizliklerle kesiştiği noktada, erkeklikler ortaya çıkmaktadır. Connell’e göre erkekliklerden konuşmak, cinsiyet ilişkilerinden konuşmaktır. Erkeklikler, erkekle aynı anlama gelmez; onlar erkeklerin cinsiyet düzenindeki⁴ konumlarıyla alakalıdır⁵.

⁴ Gender Order: Connell’in ortaya attığı bu kavram, kurum ve kuruluşlardaki cinsiyet düzenlemelerini ve bunların halihazırdaki cinsiyet ayırımını nasıl yeniden ürettiğini ifade eder.

⁵ Connell’in resmi internet sitesinden alınmıştır; çeviri bana ait.

http://www.raewynconnell.net/p/masculinities_20.html

Bu çalışmada erkeklikler kavramının yanı sıra, temel alınan bir erkek kimliğinin var olduğuna da işaret edilmektedir. Bozok'un (2011, s. 26) yapmış olduğu erkek kimliği tanımlaması bu çalışmada kullanılan tanımlamaya referans olmuştur:

“Erkek kimliği, bireylerin, erkek olmak adına düşündükleri ve yapıp ettikleri şeylerin sonucu olarak ortaya çıkan cinsiyet kimliğidir... Ancak “erkek olmaya” ilişkin beklentiler, hem bireysel ayrılıklar, hem de toplumsal ve kültürel farklılıklar nedeniyle bireyler ve toplumlar arasında farklılık gösterir (...) Bu bağlamda hem bireysel olarak tek tek erkeklerin sahip olduğu erkek kimliğinden, hem de belirli toplum ve kültürlerde yaşayan erkeklerin şekillendirdiği genel bir erkek kimliğinden söz edilebilir. Bireysel ve toplumsal erkek kimliği arasında karşılıklı bir ilişki bulunur.”

Araştırmanın ana problem cümlesine yanıt aranan alt problem cümleleri ise şu şekildedir:

- Home-ofis çalışan erkekler evde çalışmayı nasıl deneyimlemektedir?
- Özel alan, home-ofis çalışan erkekler için ne ifade eder?
- Özel alanda olmak, home-ofis çalışan erkeklerin ‘geleneksel’ erkeklik rollerini deneyimlemelerinde fark yaratmakta mıdır?
- Özel alanda çalışmak, evli ve bekar erkeklerin evi deneyimlemeleri bağlamında fark yaratmakta mıdır?

Araştırmacı, son problem cümlesini araştırma esnasında oluşturmuştur. Araştırmanın başlangıcında bu durumun bulgularda ortaya çıktığı gibi majör bir fark yaratacağı düşünülmemiş ancak araştırma süreci ve görüşmelerden elde edilen veriler, medeni durumun temel problem cümlesi bağlamında kritik önemde olduğunu ortaya koymuştur. Nitel araştırmanın döngüsellik özelliği, alt problem cümlesinin eklenmesine olanak tanımıştır.

Bu ana ve alt problem cümlelerine yanıt aramak için oluşturulan sorular ise şöyledir: Erkeklerin ev ve işyeri, özel alan- kamusal alan ikiliğini aşmalarında, home-ofis bir adım olabilir mi? Bu çalışma biçiminin, iş ve ev arasındaki sınırları

fiziksel olarak da duygusal olarak da bulanıklaştırdığı düşünülürse, erkeklerin kadınla ilişkilendirilen duygusal söylem ve pratikleri uygulayabilecekleri bir alternatif alan yaratabilir mi? Erkeklerin evin reisi olarak görüldüğü anlayışın zayıflayıp, daha eşitlikçi olduklarına dair iddia (Standing, 2014, s. 113), Türkiye’de home-ofis çalışan erkeklerde doğrulanabilir mi? Son dönemdeki çalışmalar evde bulunmanın erkeklerin bakıma katılımını artırdığını belirtse de, home-ofis durumunda erkek evde çalışıyor olduğu için; bu aynı sonucu verir mi?

Araştırmanın alt problem cümlelerinde kullanılan kamusal ve özel alan kavramları bu çalışmada, sanayi kapitalizmiyle sınırları çizilmiş olan kadın ve erkeğin sosyal hayattaki konumlanışını tanımlayan bir biçimde ele alınmıştır. Buna göre, ev içi olarak tanımlanan ve kadına özgü kılınan alan özel alan; erkeği ise ev dışı alanda yani çalışma dünyasında konumlandırır ve tahakkümünün önünü açan alan ise kamusal alan olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada kadına özgü tanımlanan özel alan ile erkeğe özgü tanımlanan kamusal alan arasındaki karşıtlık ve bu karşıtlıkta home-ofis çalışmanın önemi, bu temelde sorgulanmaktadır.

Home-ofis çalışma kavramı “normal iş saatleri içinde, işini evden yürüten işçi” ya da “ofisleriyle bağlantı kurmak için fax makineleri, bilgisayar modemleri, telefonlar gibi elektronik araçları kullanarak, saatlerinin tamamını ya da bir bölümünü evde geçiren çalışanlar” (Nollen, 2007, s.31)⁶ olarak tanımlanmaktadır. Sennet de home-ofis çalışanlar için; “bütün esnek zamanlı çalışanlar içinde en esneği” demektedir (Sennett, 2010, s. 61). Kavramın bu bağlamda ele alınışı kamusal ve özel ayrıştırması açısından da büyük önem taşımaktadır.

⁶ Nollen (a.g.e.: 22) şu tespiti yapar: “Kaç saat çalışıyoruz, ne zaman çalışıyoruz, nerede çalışıyoruz, kim için çalışıyoruz ve özerkliğimiz var mı? Tüm bunlar yeni bir çalışma biçimiyle gündeme gelen sorulardır”.

Ancak belirtmek gerekir ki bu çalışmada yanıt aranan sorular çerçevesinde home-ofis çalışma kavramı ile birlikte ele alınan bir diğer kavram da tele çalışma kavramıdır. Bu kavram kendi işlerine sahip ya da herhangi bir şirket çalışanı olan ancak çalışma lokasyonunun tam olarak tanımlanmadığı bir tür home-ofis çalışma anlayışına karşılık gelmektedir.

Yukarıda yer alan ana problem ve alt problem cümleleri kapsamında katılımcılara yöneltilen sorular söz edilen bu ana kavramlar çerçevesinde ele alınmış ve değerlendirilmeye tabi tutulmuştur.

1.3.2. Metodoloji

Araştırmanın Epistemolojik Temelleri ve Tasarımı

Araştırmanın epistemolojik temellerini yorumlayıcı, söylemsel ve feminist yaklaşımlar oluşturmaktadır. Epistemoloji sosyal bilimlerde, bilinebilecek olan ile bilen arasındaki ilişkiye dair kabulleri içerir ve araştırma metodolojisinin temel ögesi ve başlangıç noktasıdır (Guba ve Lincoln, 1994). Bu çalışmada, toplumsal cinsiyet ve esnek istihdam alanlarındaki yorumlayıcı, söylemsel ve feminist epistemolojinin kabulleri benimsenmiş ve aşağıda gerekçeleri ile birlikte açıklanmıştır.

Yorumlayıcı yaklaşım, toplumsal yapıyı açıklamaktan ziyade 'anlamayı', araştırmacı-araştırılan etkileşimi çerçevesinde, kısıtlı bir nedensellik ve objektivite anlayışı ile yorumlamayı amaçlar (Yıldırım ve Şimşek, 2000). Bu çalışma, home-ofis çalışan erkeklerin çalışma ve toplumsal cinsiyete ilişkin kabullerini söz konusu problemlerin öznesi olan bireylerin perspektifinden anlamayı hedeflediği ve genel olarak toplumlarda çalışma ve toplumsal cinsiyet olgularının sosyal olarak inşa edildiği görüşünü benimsediği için yorumlayıcı epistemoloji üzerine temellenmiştir.

Öte yandan, yorumlayıcı epistemolojinin bir kolu olan söylemsel yaklaşıma göre sosyal dünya, söylemler- yani belirli bir konu hakkında, tarihsel olarak bilgi ve iktidar ilişkileri içinde bir toplumda benimsenmiş olan düşünce sistemleri üzerine kuruludur. Bu araştırmanın konusu düşünüldüğünde bu yaklaşıma göre, belirli bir toplumda çalışma, toplumsal cinsiyet ve hak kavramlarına atfedilen anlamlar, söylemsel pratikler üzerinden inşa edilir ve yeniden anlamlandırılır. Söylem, yalnızca dilsel bileşenleri değil, göstergesel ve davranışsal pratikleri de içerir (Çoban ve Özarslan, 2003).

Sosyal dünyanın aynı zamanda toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir yapı olduğu ve kadın ve erkeklerin sosyal dünyayı farklı biçimlerde deneyimledikleri kabulünden (Blaikie, 1993) yola çıkan bu araştırma, bu yönüyle feminist epistemolojiye de dayanmaktadır. Ek olarak, tekil bir 'erkek' kategorisi olmayıp, yalnızca kadınlar ve erkekler arasında değil, farklı sosyal konumlarda olan erkeklerin de deneyimlerinin farklılaştığı düşüncesiyle, 'kesişimsel (intersectional) feminist' yaklaşım benimsenmiştir (Crenshaw, 1997). Bilindiği gibi gerek istihdam, gerek toplumsal cinsiyet çalışmalarında feminist yaklaşım, bilgi üretimi ve politika geliştirme süreçlerinde kadınların deneyimlerinin ikinci planda tutulmuş olmasını eleştirmekte; bu sebeple feminist duruş (*standpoint*) (Brooks, 2007) kadınların yaşadıkları eşitsizlik deneyimlerine odaklanmaktadır. Aynı durumun erkekler açısından da benzer olduğunu vurgulayan erkeklik çalışmaları da bu çalışma açısından aynı bakış açısı ile değerlendirilebilir. Toplumsal cinsiyetin özellikle erkeklik boyutunun incelenme sebebi ise bir iktidar ilişkisinin yalnızca tâbi olana bakılarak anlaşılamayacağı düşüncesidir. Natalie Davis bunu şöyle ifade etmektedir: "Kanımca hem kadınların, hem de erkeklerin tarihleriyle ilgilenmeliyiz. Nasıl sınıfları inceleyen bir tarihçi sadece köylüler üzerinde odaklanmazsa, biz de sadece tabi kılınan cinsiyete odaklanmamalıyız" (Aktaran: Scott, 2010, s. 4). Keza feminizmin en önemli kuramcılarından Harding (1995) de, kadınlık ve erkekliğin birbirlerini karşılıklı olarak belirlediğini ve dolayısıyla erkekliği çalışmanın önemini vurgulamaktadır. "Erkeklik kimlikleri, erkek yaşamları, algı ve düşünceleri toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında belirlendiğinden, toplumsal cinsiyet koşulunun erkeklikleri nasıl tanımladığı,

güçlü kıldığı, yetki verdiği ve/ya kısıtladığı ve zorladığını incelemek büyük önem taşı(maktadır)” (Bolak-Boratav ve diğerleri, 2017, s. 57).

Anlaşılacağı gibi bu araştırmada feminist araştırmacının illa kadınları araştırmak demek olmadığını, erkeklikleri de feminist bir kuramsal ve metodolojik çerçeveye araştırarak, madalyonun diğer yüzünü görmek gerektiğini düşünölmektedir. Bell Hooks (2016, s. 122)’un dediğı gibi “feminizm herkes içindir” ve “feminizm cinsiyetçiliğı, cinsiyetçi sömürü ve baskıyı sona erdirmeyi amaçlayan bir harekettir” (s. 15). Öyleyse erkekliklere feminist bir lensle bakmak, yekpare bir erkeklik olmadığını ve erkekliklerin de belli tahakküm ilişkileri içinde inşa edildiğini, erkeklerin de ezilenleri olabildiğini görmek, erkeklerin kadınlar ve heteroseksüel olmayanlar üzerindeki iktidarını ve genel olarak toplumsal cinsiyet bağlamında oluşan toplumsal örüntüleri anlamak ve çözümleyebilmek için önemlidir.

Aynı zamanda feminist yaklaşım araştırılan ve araştıran arasındaki hiyerarşik ilişkiyi de eleştirmesinden dolayı (Young, 1997) bu araştırmacının görüşme tekniğı ve etik ilkelerine de temel oluşturmaktadır.

Yukarıda ifade edilen epistemolojik yaklaşımlarla uyumlu olarak, bu çalışma niteliksel bir araştırma olarak tasarlanmış ve uygulanmıştır. Veri toplama teknikleri ve araçları, araştırma sorularına göre ihtiyaç duyulan verilerin özellikleri dikkate alınarak belirlenmiştir. Buna göre, araştırmacının problem cümleleri için ihtiyaç duyulan veriler, konunun öznelere tarafından birinci elden yaşanmış deneyimlere dair anlatı ve değerlendirmeler ile araştırmayı gerçekleştiren kişinin alandaki gözlemlerinden oluşmaktadır. Bu verilere ulaşmak için home-ofis çalışan erkekler ile yüz yüze görüşmeler, bu görüşmeler için hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formları ve araştırmacının gözlem notları kullanılmıştır.

Katılımcılara ve Sahaya Erişim

Genelleştirme kaygısı taşımayan nitel araştırmada, araştırmacının amacına yönelik olarak zengin veriler elde edilebilecek kişileri/grupları belirlemek önemli olduğundan, bu araştırmada 'amaçlı' örnekleme tekniği kullanılmıştır (Baltacı, 2018, s. 245). Gerek Türkiye'deki toplam home-ofis çalışan erkeklerin sayısının ve demografik özelliklerinin tam olarak bilinmiyor olması, gerek araştırma öznelerine erişim için sistematik kanalların mevcut olmaması nedeniyle, bu örnekleme tekniği uygun görülmüştür. Ayrıca, aralarındaki benzerlik ve farklılıkları tespit etmek adına, seçilen grubun mümkün olduğunca heterojen bir dağılım oluşturması hedeflenerek, bordrolu çalışan/kendi hesabına (freelance) çalışan ayırımına ya da medeni durum üzerinden bir ayırma gidilmemiştir. Aslında kişinin medeni durumuna göre ev'e yüklediği anlamın farklılaşacağı öngörülmüş ama bunu bir ön kabul olarak almaktansa, görüşmelerle ortaya çıkarmak hedeflenmiştir.

Katılımcılara ulaşmak için sosyal medyadan faydalanılmış, en çok kullanılan sosyal medya sitelerinden birinde çeşitli hesaplardan duyurular yapılmıştır. Zaman içinde birkaç katılımcıya bu şekilde ulaşabilmıştır. İki katılımcı ise yüz yüze bir iletişim olmayıp tamamen sosyal medya hesapları takip edilen kişilerdir. Bunun dışında beş adet katılımcıya ise kartopu tekniği ile ulaşılmıştır. Görüşme esnasında ya da sonrasında, kendileri gibi home-ofis çalışan arkadaşlarına telefon ederek araştırmadan söz eden ve onları araştırmaya katılıma yöneltten katılımcılar da olmuştur. Bunun yanında üç kişiye internet kanalıyla ulaşılmış, 14 katılımcı ise aile ve arkadaş çevresinin ulaştıkları kişiler olmuştur. Katılımcılara erişim ve araştırmaya katılımları ile ilgili olarak uyulan etik kurallar ve ilgili onam formlarından, aşağıda ayrı başlıklar altında söz edilmektedir.

Veri Toplama Süreci ve Araçları

Araştırmacının nitel veri toplama süreci Eylül - Aralık 2017 arasında gerçekleştirilmiştir. Home-ofis çalışan erkekler ile yapılan görüşmelerde yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Her ne kadar yapılandırılmamış, anlatı türü görüşmeler daha zengin veri ortaya çıkarabilecekse de, soruları daha odaklı ve kısa tutmanın, hem anlatan hem de yorumlayan için avantaj

sağlayacağı düşünülmüştür. Kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunda sorular şu başlıklar altında gruplandırılmıştır: Katılımcıların ve ailelerinin demografik bilgileri, iş yaşamı ve çalışma kavramına yükledikleri anlamlar, ev içi sorumluluklara ve sosyal yaşam biçimlerine yükledikleri anlamlar ve erkeklik ve toplumsal cinsiyet kavramına dair tanımlamalarını nasıl inşa ettikleri.

Görüşmelerin 13 tanesi dış mekânda, 10 tanesi ise katılımcıların evlerinde gerçekleşmiştir. İstanbul'da dokuz, Ankara'da beş, Eskişehir'de iki ve Antalya'da yedi tane olmak üzere, toplam 23 derinlemesine görüşme yapılmıştır. Ancak İstanbul'da gerçekleştirilen bir görüşme katılımcının sorulara verdiği yanıtlar eksik olduğu ve görüşmenin büyük bir kısmında sorular yanıtız kaldığı için analize dâhil edilmemiştir.

Yapılan görüşmelerin en kısası 35 dakika, en uzununu ise 2 saat 50 dakika sürmüştür. Görüşmeler ortalama 1 saat 20 dakika sürmüş, ses kayıtları alınmış ve deşifreleri yapılmıştır. Ayrıca belirli bir deftere saha notları alınarak saha günlüğü tutulmuştur. Yazım aşamasında gizliliği sağlamak adına gerçek isimler yerine araştırmacı tarafından verilen kod isimler kullanılmıştır.

Araştırmada katılımcıların sözel ifadelerinin yanı sıra, araştırmacının kişisel gözlemlerinin de önemli olduğu düşünülmüştür. Bu sebeple, gerek belirli bir konunun anlatımı sırasındaki yüz ifadeleri, gerekse katılımcıların konuşma konusunda istekli ya da isteksiz oluşları, sözel ifadeler kadar değerli veriler sağlayabileceğinden, araştırmacının saha notları da bir veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Her bir görüşme sonrasında araştırmacı gözlem ve saha notlarını yazıya dökmüş ve tartışmıştır.

Katılımcı Profili

Araştırmanın amacı doğrultusunda katılımcıları seçerken medeni durum ayrımına gidilmemiş, evli ve bekâr erkeklerle görüşmeler yapılmıştır. Bekâr

erkekler içinde evini partneriyle paylaşan yalnız bir kişi varken, iki bekâr katılımcının ev arkadaşı vardır. Bir bekâr katılımcı ise ailesiyle yaşamaktadır. Boşanmış olan iki katılımcıdan biri tek başına yaşarken, diğeri ailesiyle yaşamaktadır. Evin bir kişiyle paylaşılması durumunun ve medeni halin özellikle ev alanının deneyimlenmesinde fark yarattığı, veri analizinde ortaya konacaktır.

Home-ofis çalışanlarla yapılan bu araştırmaya hem bordrolu hem de freelance çalışan erkekler dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılanlar arasında dokuz kişi bordrolu, 13 kişi ise freelance olarak çalışmaktadır. Bordrolu çalışanlar arasında yalnızca bir kişi Türk firmasında çalışırken, diğerleri yabancı sermayeli firmalarda çalışmaktadır. Yine bordrolu çalışanlar arasında satış uzmanları ağırlıklı olup, yazılım/bilgi işlem uzmanları ve bir tane de denetçi bulunmaktadır. Bu kişiler her ne kadar home-ofis çalışan sınıfına dâhil olsalar da, yaptıkları iş nedeniyle ev dışına da bulunabilmektedirler. Örneğin satış uzmanları hafta bir-iki kez müşteri ziyaretleri yapmaktadır. Home-ofisin tanımı literatürde de netlik kazanmamış olmakla birlikte bu araştırmada, kişinin örgütlü bir çalışma dünyası içinde olmayışı ve çalışma zamanının büyük kısmını evinde geçiriyor olması kriter alınmıştır.

Freelance çalışanlarda ise meslekler daha çok çeşitlenmekte olup alışlagelmişin dışında mesleklerle karşılaşmıştır. Görüşülen kişiler arasında metin yazarı, dış ticaret uzmanı, avukat, dövme sanatçısı, emlakçı, fotoğrafçı, tasarımcı, yazılımcı ve bir de köpek eğitmeni bulunmaktadır. Metin yazarları tamamen evde çalışmakta olup, ajanslar tarafından kendilerine iletilen işleri belirli bir sürede yapmakla yükümlüdür. Yazılımcı ve tasarımcı olan katılımcılar ise kendi şirketlerini kurmuş olup çalışmalarını tamamen evde yürütmektedir. Dövme sanatçısı olan kişi evinin bir odasını stüdyoya çevirmiş, randevuları kendi istediği saatlerde vererek evinde dövme yapmaktadır. İstanbul'da kendi dış ticaret firması olan katılımcı, çok uzun yıllar evinden oldukça uzak bir mesafede (araba ile yaklaşık üç saatte gidebildiğini belirtmiştir) olan işinden

emekliye ayrılıp fiziksel olarak iş yerini kapatmış ve artık işlerini tamamen evinden yürütmektedir. Avukat olan ve Antalya'da yaşayan katılımcı haftanın bir günü İstanbul'daki büroya gitmekte ve varsa davalara girmektedir, haftanın altı günü evinde çalışmaktadır. Dünyanın en büyük internet arama motoru ile çalışan fotoğrafçı ise gerekli olduğunda mekân fotoğraflarını çekmek için dışarı çıkmakta, bir başka arama motoru için yazılım işleri yapan bir katılımcı ise çalışma süresinin tamamını evinde geçirmektedir. Köpek eğitmeni olan katılımcı üç katlı müstakil villasının alt katını tamamen köpeklerin konaklama mekânı olarak ayırmış olup köpeklerin eğitimini bahçesinde vermektedir. Ayrıca birinci kattaki salonun bir kısmı, müşterilerle görüşme alanı olarak ayrılmış ve buna göre tasarlanmıştır. Ankara'da yaşayan emlakçı ise şehrin oldukça dışında bir yerde oturmaktadır. Ortağı şehir içinde bir ofiste çalışırken, kendisi evinde çalışmaktadır. Sadece büyük işler ve hatırı sayılır müşteriler için dışarı çıktığını belirtmiştir. Freelance çalışmacılar içindeki tek satış uzmanı ise kozmetik ürünler pazarlayan bir firma için çalışmakta ve artık üst düzey bir pozisyona ulaşmış olduğu için işinin tamamını evinden yürütmektedir.

Tablo 1. Katılımcı Profili

<u>İsim</u>	<u>Medeni Hal</u>	<u>İstihdam Biçimi</u>	<u>Meslek</u>	<u>Şehir</u>
Buğra	Evli	Freelance	Satış Uzmanı	Ankara
Ersin	Evli	Freelance	Metin Yazarı	Ankara
Mert	Bekâr	Freelance	Yazılımcı	Ankara
Sercan	Bekâr	Freelance	Bilgi İşlem Uzmanı	Ankara
Tarık	Evli	Freelance	Emlakçı	Ankara
Başar	Bekâr	Bordrolu	Satış Uzmanı	Antalya
Haluk	Boşanmış	Bordrolu	Satış Uzmanı	Antalya
Kerem	Evli	Freelance	Avukat	Antalya
Özgür	Evli	Bordrolu	Satış Uzmanı	Antalya
Şükrü	Evli	Bordrolu	Yazılımcı	Antalya
Tunç	Evli	Bordrolu	Satış Uzmanı	Antalya
Uğur	Boşanmış	Bordrolu	Bilgi İşlem Uzmanı	Antalya
Bilal	Evli	Freelance	Fotoğrafçı	Eskişehir

Can	Bekâr	Freelance	Dövme Sanatçısı	Eskişehir
Bartu	Bekâr	Freelance	Tasarımcı	İstanbul
Ege	Bekâr	Freelance	Tasarımcı	İstanbul
Hasan	Bekâr	Bordrolu	Satış Uzmanı	İstanbul
Hikmet	Evli	Freelance	Dış Ticaret Uzmanı	İstanbul
Osman	Evli	Freelance	Denetçi	İstanbul
Ozan	Bekâr	Freelance	Metin Yazarı	İstanbul
Selçuk	Evli	Bordrolu	Bilgi İşlem Uzmanı	İstanbul
Şevket	Evli	Freelance	Köpek Eğitmeni	İstanbul

Veri Analizi

Home-ofis çalışan erkeklerle yapılan görüşmelerden elde edilen veriler tematik analize tabi tutulmuştur. Öncelikle, araştırmacı belirli sayıda görüşmeyi deşifre etmiş, deşifre süreci saha esnasında başlamış, deşifrelerde ilgili görüşme hakkında gözlem notlarına da yer verilmiştir.

Analiz sürecinde başlangıç noktası olarak ham veriler anlamlı bölümlere ve kavramsal kategorilere ayrılmış ve öncelikle yüzeysel temaları oluşturmak adına açık kodlama yapılmıştır. Bu aşamada özellikle literatür bilgisinden, saha notlarından ve görüşülen erkeklerin anlatılarından faydalanılmış, anlatılarda tekrar eden cümle ve kelimelere dikkat edilmiştir. Ardından eksen kodlama gerçekleştirerek süreç derinleştirilmiş ve kodlar birbirleriyle ilintilendirilmiştir. Böylece temel kategoriler oluşturulmuştur. Son aşama olan seçici kodlama sürecine geçmeden önce benzer ve ilintili kavramlar daha geniş kavramlar altında gruplandırılarak soyutlaştırılmıştır. Veri toplama sona erdikten sonra yapılan seçici kodlama ile araştırmanın ana temalarına ulaşılmıştır. (Neuman, 2014, s. 664-669; Burcu ve diğerleri, 2015, s. 72). Kodlama tutarlılığının (MacQueen ve diğerleri, 1998) sağlanabilmesi için araştırmacı belirli aralıklarla oluşturulan kodların tanım ve içerikleri konusunda kesin bir kaniya varmak amacıyla kodları tekrar tekrar gözden geçirmiştir. Verilerin sunumunda anlamlı sonuçlar veren karşılaştırmalar ön plana alınmış, nitel araştırma

epistemolojisinin gereklilikleri doğrultusunda genelleştirme yapmaktan kaçınılmıştır.

Araştırmada Karşılaşılan Güçlükler ve Avantajlar

Daha önce belirtildiği gibi konu ile ilgili nitel veya nicel çalışmaların eksikliği, özellikle Türkiye’de konu ile ilgili olarak yürütülmüş bir araştırma olmayışı, benzer şekilde konu ile ilgili istatistiksel bilgilerin de eksikliği, temel bir güçlüktür. Diğer yandan katılımcılara ulaşmak da uğraştırıcı ve vakit alan bir süreç olmuştur. Araştırmanın saha bölümünde ise yalnızca İstanbul sahası ulaşım açısından zorlayıcı olmuş, diğer şehirlerde bir günde iki görüşme yapabilmek mümkün olmuşken, İstanbul’da her bir gün ancak tek görüşme yapılabilmektedir.

Saha esnasında karşılaşılan bir başka güçlük ise, katılımcıların evlerinde gerçekleştirilen iki görüşmede görüşmecilerden birinin kız arkadaşının, birininse eşinin yanında olmuş olmasıdır. Bu durum, erkeklerin özellikle toplumsal cinsiyetle ilgili bazı sorulara yanlı ya da beklentilere uygun cevaplar vermiş olma ihtimallerini doğurmuştur.

Araştırmacının kadın olmasının erkekler ile görüşmede bir dezavantaj olabileceği ön varsayılmışsa da, beklenildiği gibi olmamıştır. Aksine bu araştırmadaki en büyük avantaj, katılımcıların araştırmacı ile açık ve samimi bir iletişim kurmuş olmalarıdır.

Araştırma Etiği

Araştırmanın, tasarım, uygulama, analiz ve yazım aşamalarının tümünde, katılımcıların güvenlikleri göz önünde bulundurularak etik ilkelere özel önem verilmiştir. Buna göre, toplanan veriler yalnızca araştırmacı ve danışmanın erişebileceği şekilde saklanmış, görüşülen erkeklerin ve görüşme sırasında zikredilen diğer kişi ya da kurumların gerçek isimleri kullanılmamış, katılımcıların araştırmanın amaç, kapsam, fayda ve riskleri konusunda açıkça bilgilendirilmeleri sağlanmış, araştırmaya ‘gönüllülük’ esasıyla dâhil olan

katılımcılara, istemedikleri sorulara yanıt vermeme ve istedikleri başka konuları aktarma olanağı tanınmıştır. Bunların tümü, görüşmeler öncesinde kendilerine sunulan gönüllü katılım formunda katılımcılara ifade edilmiştir. Görüşmeler esnasında katılımcıdan onay alınması durumunda ses kayıt cihazı kullanılmıştır ancak bazı katılımcılar zaman zaman ses kayıt cihazının durdurulmasını talep etmişlerdir. Bu aşamada araştırma sürecinde kayıt dışında verdikleri bilgilere yer verip verilemeyeceği sorulmuş ve olumlu yanıt veren katılımcıların kayıtları not tutularak veri analiz sürecine dâhil edilmiştir. Etik ilkeler yalnızca saha sürecinde değil, araştırmanın analiz ve raporlanması aşamalarında da göz önünde bulundurulmuştur. Buna göre veriler bireylerin kimliklerini ifşa etmeyecek biçimde yazıya geçirilmiş ve sunulmuştur.

2. BÖLÜM

ERKEK KİMLİĞİNİN İNŞASI VE KAMUSAL VE ÖZEL ALAN AYRIMI TEMELİNDE ÇALIŞMA ALANINDA FARKLI ERKEKLİKLER

“Erkeklik, diğer erkekler için ve onlar önünde, kadınlığa karşı ve dışıl olma korkusuyla kurulan bir kategoridir.”

P. Bourdieu

“Bakakalırım giden geminin ardından;

Atamam kendimi denize, dünya güzel.

Serde erkeklik var; ağlayamam.”

Orhan Veli Kanık, Ayrılış

Toplumsal cinsiyet kuramı, cinsiyetin ontolojik değil, toplumsal bir var oluş olduğunu kabul etmektedir. 20. yüzyılın başlarında toplumbilimciler tarafından da kabul gören Darwinist ve biyolojik açıklamalara göre cinsiyet sabit ve evrenseldir. Kadın ve erkeklerin rolleri ve farklılaşan iş bölümü, iki cinsin arasındaki biyolojik farklardan kaynaklanmaktadır. Kadınlar doğal olarak narin, evcimen, duygusal ve pasif; erkeklerse doğal olarak cesur, güçlü, öfkeli ve rekabetçi olarak tanımlanmaktadır (Erhart, 2016, s.185). Bu biyolojik indirgemeci yaklaşım artık popülerliğini yitirmiş olan, geçtiğimiz yüzyılda ise oldukça etkili olmuş işlevselci sosyoloji tarafından da kabul görmüştür. 1930’lu yıllarda ortaya atılan toplumsal rol kavramı, kadın ve erkeğin toplumsal olarak önceden hazırlanmış rolleri olduğunu kabul eder. İşlevselci sosyolojinin en önemli figürlerinden Parsons da rollerin hepsinin toplumun düzen ve devamlılığını sağlamakta bir işlevi olduğunu, bu toplumsal rol ve beklentilerin

sosyalleşme yoluyla çocuğa aktarıldığını söylemektedir. Böylece çocuk, sisteme adapte olmakta ve bu şekilde sistemin devamı sağlanmaktadır; oynaması gereken rolü icra etmeyenlerse sapkın olarak kodlanmaktadır. Parsons'ın muhafazakâr toplum teorisi erkeğin tedarikçi, kadınınsa ailenin yeniden üretiminden sorumlu eş ve anne olduğuna dayanan düalizmi güçlendirmiştir (Connell, 2016, s. 61). Ancak Mead'in, farklı kültürlerde farklı cinsiyet yapıları olduğuna dair gözlem ve çalışmaları, Freud'un her iki cinsin karakterinin doğallığı argümanına gölge düşüren psikanalitik çalışmaları⁷ ve Simon de Beauvoir'ın varoluşçu yaklaşımı, cinsiyetin doğallığı argümanını sarsmıştır. İkinci dalga feminizm, eşitsizliği ve erkek tahakkümünü derinleştiren bu doğallaştırma ile mücadele etmiş, biyolojik açıklamaların karşısına toplumsal inşacı açıklamaları koymaya çabalamıştır (Sancar, 2011, s. 52). Antropolojik açıklamalar, iki cinsiyet arasındaki farklılaşmayı çapa tarımından saban tarımına geçişle ve özel mülkiyetle açıklamaktadır. Saban tarımının daha fazla fiziksel güç gerektirmesi ve özel mülkü korumak için gereken fiziksel güç, erkeği kadın karşısında üstün bir konuma taşırken, kadını ev içindeki hayatla sınırlamıştır (Atay, 2012, s. 22-23). Modern cinsiyet rejimi 15-16. yüzyıllarda, bu bağlamda inşa edilmeye başlanmıştır. Erken kapitalizm girişimcilik kültürünün ihtiyaç duyduğu ve vurguladığı 'rasyonel akıl', yalnız erkeğe ait olan, erkeğin ayırt edici özelliklerinden biri haline gelmiştir. Bu dönemde sömürge ülkelerinden mal getiren denizciler ve tüccarlar, erkekliğin simgesi iki meslek grubu olmuştur. Fakat cinsiyet farklarının derinleşmesi, sanayi kapitalizmiyle olmuştur. Endüstrileşme ve devlet/bürokrasinin gelişmesiyle, rasyonel, hesap yapabilen erkeklik öne çıkmıştır (Connell, 1993, s. 130-132).

Kadınlık ve erkekliğin tarihsel, ilişkisel ve bağlamsal olarak inşa edildiği argümanı, kamusal/özel, akıl/beden gibi ikiliklerin kadının nasıl ikincilleştirildiğini sorunsallaştırmıştır. Örneğin Scott (2010, s. 127), toplumsal cinsiyetin kültürel

⁷ Sancar bu noktada, bilimin de erkekler tarafından yapıldığını hatırlatır. Gerek Freud'un psikanalitik kuramı, gerek Lacancı çözümlerler, gerekse antropoloji ve tarihin geçmiş uygarlıklar üstüne yaptıkları incelemeler, erkek bilim anlayışından beslenir ve onu besler. Daha ayrıntılı bir tartışma için bkz. Özkazanç A. (2010). Bilim ve Toplumsal Cinsiyet. II. Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kongresi: Kadını Görmeyen Bilim ve Sağlık Politikaları.

simgelere bağılı olarak gelişen ve ikili karşıtlıklar üzerine kurulan, eril/dişil olarak ayrıştırılan normatif yapılar üzerine kurulduğunu belirtmektedir. Bu yapının, iktidarla olan ilişkisine ve toplumsal kurumlar içinde yeniden üretilmesinin önemine değinir. Toplumsal cinsiyet, zaman ve yerle bağlantılı olarak sürekli yeniden kurulmaktadır ve aynı zamanda cinsiyetlenmiş özneler tarafından yeniden oluşturulmaktadır (Crompton, 1999; Lerman ve diğerleri, 2003; Kaufman, 1994). Erkek olmak da kadın olmak gibi normlara bağlı, toplum tarafından bazı beklentilere tabi olan, toplumsal ve kültürel olarak şekillenen ve öğrenilen bir şeydir. Bir takım yinelenen performanslarla kurulmakta ve yeniden üretilmektedir.

Sanayi toplumunda, fabrikalaşma ile malların üretiminin hane dışına çıkması, üretim ile yeniden üretim alanını birbirinden kesin olarak ayırmıştır. Kamusal alan üretim, toplumsal ilişkilerin alanı ve devletin müdahale edebileceği bir alan iken, bu müdahalenin dışında kalması gerektiği düşünülen özel alan, duyguların, cinselliğin ve bakımın alanı olarak kurulmuştur. Piyasa ve kamusal alan eril aklın, nesnelliğin, resmi ilişkilerin, eřitliđin⁸ alanı olarak kurulurken, özel alan doğanın, cinselliğin, duyguların ve öznelliğin alanı olarak bunlardan dışlanmıştır (Aslan, 2008, s. 152; Günindi Ersöz, 2015, s. 85). Erkek, aileyi gecindirmek için ‘dışarıda’ çalışıp para kazanırken, eş ve anne olarak kadının da görevi, aileyi bir sonraki güne hazırlayacak ihtiyaçlarını gidermektir. Erkeğin cretli emeğin, kadınınsa ücretsiz emeğin dünyasına ait olduklarına dair bu ayrımın doğallaşması kadını eve mahkm ederken, erkekliği maaş kazanma kapasitesi üzerinden kurmaya başlamıştır.

Kadınlık, erkekliğin dışlanan tekisidir. Erkek olmak, kadın olmaya ait görülen şeylerin reddiyle gerçekleşmektedir. Kimmel’in sözleriyle erkeklik “kadınlığın devamlı inkrardır” (Kimmel, 2013, s. 95). elik (2016, s. 3) erkek olmanın

⁸ Nancy Frazer kamusal alanın eşitlikçi olduğu iddiasına karşı çıkar. Ona göre, toplumdaki her kesim kamusal alanda aynı şekilde temsil edilmemekte ve temsiliyet bağlamında bir dizi dışlama olduğunu söyler. Bunlardan biri de toplumsal cinsiyete dayalı dışlamadır; çünkü kamusal alan, akılcı ve erkekçe bir üslubu destekler.

gereklerini Scully'den şöyle aktarmaktadır: 1. Hanım evladı olmamak/Kadınsılığın reddi; 2. Dişli olma/Başarı; 3. Kaya gibi sağlam/Güçlü ve güvenilir olma; 4. Göster gününü tavrı/ Meydan okuma, şiddet, cesaret. Erkekten güçlü, cesur, sert olması, rasyonel ve karar verici olması, duygularıyla değil aklıyla hareket etmesi, kadınları koruyup kollaması, iş hayatında rekabetçi ve başarılı olması beklenmektedir. Bunlar, kadına atfedilen duygusallık, zayıflık, pasiflik, uzlaşmacılık gibi özelliklerin tam tersi özelliklerdir. Ayrıca erkek olmak, kahvehane, oyun salonu, fitness merkezi örneklerinde olduğu gibi, erkeklikle tanımlanan alanlarda bulunmak ve erkek dilini konuşmak demektir. Kadınları ve kadınlığı ya da eşcinselliği aşağılayıcı ve ötekileştirici davranışlarda bulunmak ve bu içerikte küfürleri kullanmaktır. Toplumsal normların öğrenildiği sosyalizasyon sürecinde erkek çocuk, çoğu zaman ailedeki yetişkin erkeklerden veya eş toplumsal erkek gruplarında diğer erkeklerle etkileşiminde, nasıl erkek olması gerektiğini öğrenmektedir.

19. Yüzyıl kapitalizminin istikrarlı, çalışkan bir toplum temelini sağlamak amacıyla çizdiği ideal burjuva aile tablosunda kadın, iş gücünden dışlanarak ekonomik açıdan bağımlı bir ev kadınına dönüşmüş, erkekse evin mutlak hâkimi haline gelmiştir. “Evin özel, kadınsı ortamıyla, piyasanın kamusal, erkeksi ortamı arasında durmadan genişleyen bir uçurum doğ(muştur)” (Segal, 1992, s. 141). Piyasa/kamu ve hane/özel arasındaki bu cinsiyet temelli ayrımı basitçe mekânsal değil, ekonomik, ideolojik, kurumsal ve politik bir ayrım olarak anlamak gerekmektedir. Sancar'ın (2011, s. 53) “Eril kamu, diş hane ayrımı modern endüstriyel kapitalist toplumsallığın ruhudur” diyerek güçlü bir şekilde ifade ettiği durum, cinsiyetlendirilmiş bu iki alanın çalışma dünyasında ücretli-ücretsiz emek ayrımından fazlasını ifade ettiğini açığa çıkarmaktadır. Toplumsal pratikler aracılığıyla inşa edilirken, bir yandan da iktidar ilişkileri tarafından düzenlenen mekân, bu pratikleri ve kimlikleri de düzenlemektedir. Mekânlar arasındaki ayrım ise, aynı zamanda kimlikler arasındaki eşitsizlikleri ve bir mekânın diğeri üzerindeki iktidarını ifade etmektedir (Çelebi ve diğeri, 2014, s. 9-10). Bu bağlamda özel ve kamusal alan ikiliği, var olan cinsiyet rejiminin

korunmasında önemli bir yer tutmaktadır. Schick (2014, s. 27) bu ikiliğin bir *cinsiyet teknolojisi* olduğunu Duncan'dan alıntılıyarak şöyle aktarmaktadır:

“hem siyasi, hem de mekânsal boyutlarıyla bu ikilik, toplumsal cinsiyet ve cinsellik farklılıklarını inşa etmeye, denetlemeye, terbiye etmeye, sınırlamaya, dışlamaya ve bastırmaya ve böylelikle geleneksel ataerkil heteroseksist iktidar yapılarını korumaya koşulmuştur.”

Anlaşılabacağı gibi, erkeklik, kolay lokma değildir; *kazanılması* gerekmektedir. Kültürümüzde, askerliğini yapmamış bir erkeğin hala *tam olarak* erkek sayılmaması veya işsiz bir erkeğe kız verilmemesi gibi örnekler, erkekliğin bazı eşikleri atlayarak elde edilebildiğini gösterir. Atay da, “gerçek” bir erkek olmanın, zorlu sınavlardan başarıyla geçmeye bağlı olduğunu söylemektedir:

“(E)rkeklik, bir erkeğin (...) hayat boyu her ortamda ve ilişkide yitirilmemesi için mücadele ettiği bir kimlik olarak belirir. Her an ‘elden gitme’ tehlikesi ve kaygısı ile (...) cinsel organının ‘iş yaparlığından’ tuttuğu takımın başarısına kadar, evde, işte, sokakta, trafikte, barda, statta, halı sahada ve yatakta... Her an sınanma ve tehdit altındadır bir erkeğin erkekliği.” (Atay, 2012, s. 58).

Erkek olmanın belki de en ağır bedeli, erkekliğin sürekli kanıtlanmak zorunda olmasıdır ve “kanıtlanır kanıtlanmaz yeniden sorgulanır ve tekrar kanıtlanması gerekir; acımasız ve erişilmezdir” (Kimmel, 2013, s. 94). Benzer şekilde Mailer (1971) de “erkek hiçbir zaman nihayet bir erkek haline geldiğini varsayamadığı için sürekli savaş halindedir” demektedir. Pek çok erkek; erkekliğini kanıtlamak için istemediği halde bazı şeyler yapmaya zorlanırken, devamlı bir performans göstermek zorunda kalmaktadır. Çok basit ve tipik bir örnek verilecek olursa; ‘erkekler ağlamaz’ anlayışından dolayı bir erkek istediği yer ve zamanda özgürce gözyaşı dökemeyebilir. Erkeklerin yaşam beklentilerinin kadınlara göre daha düşük olmasında da erkeklik kodlarının payı vardır: Erkeklerin içki ve sigara tüketimi fazladır, erkekler duygularını yeterince dışa vuramazlar, şiddet içerikli ve/ya riskli eylemlere daha çok dâhil olurlar ve zayıflık olarak görüleceği korkusuyla, tıbbi yardım almaktan da çekinirler (Messner, 1997, s. 68).

Bourdieu (2015, s. 22) “eril düzenin gücü, kendi haklılığını ispat etmemeye yeltenmesinde görülür; erkek merkezli görüş kendisini yansız gibi dayatır ve onu meşrulaştıracak söylemlerde dile getirilmeye ihtiyaç duymaz” demiştir. Ancak feminist sorgulamalar ve ataerkinin -hatta daha geniş ve iktidar örüntülerine daha doğru bir gönderme yapan bir tanımlamayla- toplumsal cinsiyet rejiminin sorunsallaştırılması, erkeğin de sorunsallaştırılmasının önünü açmıştır.

Kamusal ve özel alanın cinsiyetçi organizasyonu, birinci dalga feministlerce sorgulanmış; kadınların da eğitim ve politikada yer alarak, kamusal alana katılmaları gerektiği vurgulanmıştır. Kadın ve erkeğin aynı ahlaki ve düşünsel öze sahip olduklarını ve bu nedenle eşit olduklarını savunan liberal feministler; önemli işlerin aklın üstünlüğünü kabul eden kamusal alanla, önemsiz hazların kadınlar ile ilişkilendirilmesine ve kadınların özel alan ile sınırlandırılmalarına karşı çıkmıştır. Liberal feministler evi, kadının erkeğin kölesi olduğu bir alan olarak tasvir etmişlerse de, erkek tahakkümünün kadınlara eğitim, miras, oy kullanma vb. konularda eşit haklar verilmesiyle kalkacağını öngörmüşlerdir (Donovan, 1997).

Marksist feministlerse, kadının toplumdaki ezilmişliğini, üretim ilişkileri ve emek bağlamında, ataerkil kapitalist düzenin bir sonucu olarak ele almışlardır. Marx’ın emek kuramından yola çıkarak, kadınların ücretli emek alanından dışlandıkları ve ücretsiz ev içi emeğin erkekler tarafından sömürüldüğü analizinde bulunmuşlardır. Ancak, kadınların ezilmişliğini yalnızca üretim tarzı ekseninde açıklamanın ekonomik indirgemeci bir yaklaşım olduğu noktasında eleştirilmişlerdir. Erkek egemenliğinin yalnızca bununla açıklanamayacağını ifade eden sosyalist feministler, ataerkil pratiklerin farklı bağlamlarda bunu nasıl sağladığını açıklamaya girişmişlerdir (Berktay, 2013, s. 11). Kapitalizm değişim değeri alanı olarak piyasayı yüceltirken, kullanım değeri alanı olan evi değersizleştirmiştir. Evde, emeğin cinsiyetçi iş bölümü vardır ve doğallaşmış bu

durum, toplumsallaşma yoluyla çocuğa da aşılacaktır. İdeal kadınlık ev içinde tanımlanırken, erkek çocuğun “karı gibi” evde oturması hoş karşılanmamaktadır çünkü o, sokağa aittir. Connell, çoğu zaman bir kurum olarak düşünmediğimiz sokağın, erkeklerin işgali altında bir alan olduğunu, kadınlar için taciz ve tecavüz başta olmak üzere tehlikeler barındırdığını, kadınların evde olmalarının bir sebebinin de bu olduğunu belirtir (Connell, 2016, s. 198). Çetin (2014, s. 154) ise sanatçı Erinç Seymen’in “Erkekler Kulübü” adını verdiği; kendi evinin penceresinden sokağının karşı köşesini fotoğrafladığı yapıtını analiz eder ve çok az kadının görüldüğü sokağın, erkekler tarafından işgal edilmiş, heteronormatif bir kamusal mekân olduğu sonucuna varır.

Özel alanda ise erkekten beklenen en önemli rol onun tedarikçi rolü, yani evin geçimini sağlayan ana aktör olmasıdır. Toplumsal dünyayı rekabet, rasyonalite ve tahakküm için mücadele gibi erkeksi değerlere göre biçimlendiren endüstri kapitalizminde kadın emeği ev içinde görünmez kılınmakta ya da piyasada ikincilleştirilirken, emeğini piyasada satan erkek onunla var olmaktadır. Hatta “erkek olmak demek, çalışan olmak demektir(r)”⁹ (Haywood ve Mac an Ghail, 2003, s. 22). Erkek kamusal alanda çalışan ve vatandaş olarak var olurken, özel alanda da tedarikçi ve baba kimliğiyle var olmaktadır. Ev, erkekliğin kuruluşunda önemli yere sahiptir çünkü hegemonik erkeklik açısından, normatif heteroseksüel çekirdek ailede erkeğin evdeki kimliği, evin reisi ve tedarikçisi olarak konumlandırılmaktadır (Gorman-Murray, 2008, s. 368).

1960’lardaki Kadın Bağımsızlık Hareketi ve sonrasındaki Gay Özgürlük Hareketi, erkekliğin entelektüel bir problem haline gelmesini sağlamıştır. İlki feminist bakış açısıyla seks rollerini ve toplumsal cinsiyeti sorgulamış, ayrıca tozpembe gösterilen aile kurumunun, kadının en çok sömürüldüğü ve ezildiği alan olduğunu gözler önüne sermiştir. Gay hareketi ise heteronormatifiği sorgulamış ve aileye, heteroseksüelliği norm olarak dayatan başlıca kurum olarak bakmıştır (Connell, 1993). Üçüncü dalga feminizmin, İktidar ilişkilerini

⁹ *To become a man is to become a worker*

anlamadan eşitsizliği anlamanın da mümkün olmayacağı savı ve iktidar ilişkilerine yaptığı vurgu, eleştirel erkeklik yaklaşımı açısından da önemli olmuştur. Zira;

“...(E)rkeklik en iyi, kişisel olanı aşarak, otorite ilişkileriyle iş ve ev hayatındaki ilişkilerin çoğunlukla hiyerarşik cinsiyet kalıpları çerçevesi içinde örgütlendiği bütün bir toplumsal sistem içinde, çok çeşitli ve farklı biçimlerde yaşanan, desteklenen, reddedilen ya da meydan okunan toplumsal *iktidar* tarzları etrafında yapılan heterojen bir fikirler dizisi olarak anlaşılabilir” (Segal, 1992, s. 347, vurgu yazara ait).

Toplumsal cinsiyet, içinde üretildiği siyasi ve kültürel bağlamlardan bağımsız değerlendirilemez. Erkekliğin sorgulanmasını oluşturan zemin; kadın hareketinden erkeklerin değişmesi doğrultusunda gelen talepler, erkek kimliğinin temeli olan tedarikçi rolünün zayıflaması, ‘iş’in biçim değiştirmesi, kas gücüne dayalı emeğin yerini zihinsel emeğin alması, savaşların elektronikleşmesiyle birlikte klasik anlamda kahraman erkek mitinin çökmesi, erkekliğin kurucu öğelerinden biri olan heteroseksüelliğin sorgulanması gibi olgular olmuştur (Brod, 1987). Bu sorgulamalar bağlamında üç yaklaşım gelişmiştir:

Bunlardan ilki *erkekçilik* (masculinism). Bu yaklaşım biyolojik farklılıkları temel olarak erkeklerin kadınlardan üstün olduklarını savunmakta ve queer bireyleri erkeklığe bir tehdit olarak görmektedir. Ataerkil düzenin devam etmesi gerekliliğini iddia etmektedir.

Erkek kurtuluşçu (male liberationism) yaklaşım ise, mevcut cinsiyet rejiminin aslen erkekleri ezdiğini savunmaktadır. Düzenin erkeklerden beklentilerinin çok fazla olduğu ve erkeklerin mevcut toplumsal kabul ve beklentilerin altında ezildiğini, erkeğin de bu sistemin kurbanı olduğunu belirtmektedir. Bu yaklaşıma göre erkeklerin kurtuluşu, toplumsal dayatmalardan sıyrılıp özlere dönmekle olacaktır (Bozok, 2011). Bu yaklaşım, asıl ezilen ve sömürülenin kadınlar

olduğu ve kadınların ikincilleştirildiği gerçeğine kör olduğu bağlamında eleştirilmiştir.

Üçüncü yaklaşım ise, profeminizmdir¹⁰. Erkeklerin de ataerkil erkekliği eleştirdikleri bu yaklaşım, erkeklikleri eleştirmenin yanında, kadın ve queer bireylerin ezilmişliğinin ve ikincil konumda olmalarının sebebini mevcut toplumsal cinsiyet rejiminde aramaktadır. Cinsiyet eşitliğine ulaşmak için eşitlikçi bir dönüşümü amaçlamaktadır (Bozok, 2011). Bu yaklaşım sayesinde son 20 yılda eleştirel erkeklik incelemeleri alanı bağımsız bir disiplinler arası alan olarak meşruiyet kazanmıştır (Kaufman, 1994).

Erkeklikler olarak çoğul bir ifade kullanılmasının nedeni, tek ve homojen bir erkek kategorisi olmayışıdır. Sınıf, etnisite, yaş, ırk gibi farklılıklar üzerinden farklı kadınlıklar tanımlandığı gibi, bu kategorileri kesen farklı erkeklikler vardır. Whitehead (2002, s. 83)'in değindiği gibi, "Erkeklikler çoklu ve çoğuldur; kültürel ve toplumsal momentlerin içine köklenmişler, zamana ve bağlama bağlı olarak değişirler". Erkekliğin homojen bir kategori olmadığını, çoklu erkekliklerden söz edilmesi gerektiğini ve bunlar arasında da bir tanesinin daha baskın olduğunu Connell, Gramsci'den ödünç aldığı hegemonya kavramı doğrultusunda, *hegemonik erkeklik* (hegemonic masculinity) kavramsallaştırmasıyla ortaya koymaktadır (Carrigan ve diğerleri, 1985) . Kavram; "Erkekliğin belirli bir deneyimlenme biçiminin kadınlar ve diğer erkeklerin rızasını alarak, onlar üzerinde iktidar kurmasını sağlayan bir ideal tiptir" (Bozok, 2011, s. 438). Aynı zamanda erkek olmanın toplumsal kurumlar tarafından da desteklenen baskın tanımı ve hâkim erkeklik formudur. Daha önce de söz edildiği gibi, rekabetçilik, agresiflik, akılcılık, cesaret, risk alma, dayanıklılık, duygusal kontrol, performans, güç ve başarı; kadınsı şeylerden uzak durmak, ağlamamak, kavgadan kaçınmamak, bireyci olmak, kadının namusundan sorumlu ve homofobik olmak hegemonik erkeklik değerleridir (Luyt, 2003, s. 56; Yavuz,

¹⁰ Bu kavramın yazımı pro-feminizm, (pro)feminizm ya da profeminizm olarak farklılaşabiliyor. Feminizmin kadınlığa içkin bir şey olduğu kanısıyla bu metinde kavram 'profeminist' olarak kullanılmıştır.

2015, s. 11). Her erkek hegemonik standartları yakalayamamakta ve hatta çoğu bununla gerilim içindedir ama yine de bunları desteklemektedirler; çünkü hegemonik erkeklığe ne kadar yakın dururlarsa, ondan o kadar pay alacaklardır.

Connell, hegemonik erkeklığın yanında üç erkeklik biçiminden daha söz etmektedir. Bunlar; *suç ortağı*¹¹ *erkeklikler* (complicit masculinity), *madun erkeklikler* (subordinate masculinity) ve *marjinal erkekliklerdir* (marginalized masculinity). Suç ortağı erkeklikler, hegemonik erkeklik gibi aktif bir rol üstlenmeyen ama ataerkinin erkeklere sağladığı ayrıcalıklı dünyanın tadını çıkaran erkekliklerdir. Marjinal erkeklikler, etnik ya da sınıf pozisyonlarının hegemonik blokta olmayışından dolayı marjinalleşen, madun erkeklikler ise, heteronormatif kalıplar içinde yer almayan cinsel yönelimleri nedeniyle en dezavantajlı konumda olan erkekliklerdir (Bozok, 2011; Gorman-Murray, 2008). Görüldüğü gibi erkeklikler hem birbirlerinden farklılaşmakta, hem de güç ilişkileri bağlamında birbirleriyle mücadele etmektedirler. Bunların iktidarla olan ilişkileri ve iktidardan pay alışı farklıdır. Güç yapıları içindeki konumlanışları ve hegemonik erkeklığe olan mesafeleri doğrultusunda, aralarında hiyerarşik bir konumlanma söz konusudur (Whitehead, 2002, s. 104). Connell'in hegemonik erkeklik kavramsallaştırması, çok geniş bir çatı kavram olduğu ve altındaki dominant erkeklikleri ve bunların birbirleriyle olan bağlantılarını görmeyi zorlaştırdığı gerekçesiyle eleştirilmiştir. Hegemonik erkeklığın gündelik pratikte farklı erkekler için farklı anlamlar ifade ediyor olabileceği tartışılmıştır. Ayrıca sınıfın kapitalist erkeklığın bizatihi temeli olduğu ve bu nedenle basitçe hegemonik erkeklığı şekillendiren öğelerden yalnızca biri olarak tanımlanamayacağı da, bu kavramsallaştırmaya yöneltilen eleştirilerden biridir (Coles, 2009, s. 33). Yine de hegemonik erkeklik kavramsallaştırılması, bu hegemonyanın dışında kalan erkeklik biçimlerinin fark edilebilmesi ve bunların etiketlenmesi açısından erkeklik incelemeleri alanında önemli bir izlek

¹¹ Sancar, iktidarı elinde tutan erkek grubunun sayıca az olduğunu ama geniş bir erkek kesiminin suç ortaklığıyla beslendiğini belirtse de Connell'in complicit masculinity kavramını *işbirlikçi erkeklik* olarak kullanır. Bozok ise buradaki suç ortaklığını daha belirgin kılmak adına kavramı, *suç ortağı erkeklik* olarak kullanır. Bende daha kuvvetli bir vurguya sahip olması dolayısıyla bu kavramı 'suç ortağı erkeklik' olarak kullanmak tercih edilmiştir.

olmuştur. Ayrıca, hegemonik erkeklik değerlerin kurumsallaşmış olması da oldukça önemlidir çünkü “erkeklığın inşasında kültürel imgeler kadar yaşamsal olan bir unsur da, kurumsallaşmış patriyarkal destektir” (Özdemir, 2010, s. 20). Eğitim, ekonomi, politika, iş yaşamı, hukuk vb. hepsinin dayattığı bazı normatif erkeklik kodları vardır ve bu kurumlar kodların yeniden üretilmesine hizmet etmektedirler (Coles, 2009; Sancar, 2006; Mc Dowell, 2003).

Erkeklığın, erkeğin yaşamı boyunca bazı performansları sergileyerek kazanacağı bir şey olduğu daha önce belirtilmişti. Bir erkek, sürekli olarak erkeklığının elinden kayıp gitmesi kaygısını taşımaktadır. Bu kayıp, cinsel işlevini yerine getiremeyince, bir kavgaya giremeyince ya da kavganın kazanını olamayınca, iflas edip mal varlığını kaybedince ya da işsiz kalınca ve daha pek çok farklı durumda oluşabilmektedir. Connell (1993, s. 126), şahsi bir pratik olarak erkeklığın, kurumsal, cinsel ve politik bağlamlardan ayrı düşünülmemeyeceğini belirtirken, kurumsal bağlamda emek piyasalarının önemli işlevi olduğundan söz etmektedir. Sanayi kapitalizminden bu yana ücretli emek, kişiye kendi kimliğini kuracağı önemli bir alan açmıştır. Kamusal ve özel alan ayrımı, kadınları normatif olarak ev içiyle, erkekleri ise ücretli emeğin dünyasıyla eşleştirdiğinden, bu bağlamda erkeklik kimliği performansları, ağırlıklı olarak çalışma ile tanımlanmaktadır. Erkeğin çalışarak evi geçindirmesini sağlayan iş sahibi olma, onun kimliğinin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir. Hatta erkeklerin özel alandaki yokluğu, devlet politikaları ve performansa dayalı bir iş kültürüyle de sürekli olarak beslenerek meşrulaştırılmaktadır (Gorman-Murray, 2008; Yavuz, 2015; Whitehead, 2002). Türkoğlu (2013) evli ve bekâr bir grup erkekle yürüttüğü araştırmasında erkeklığe çalışma ve işsizlik bağlamında bakmış, evli erkekler için çalışmanın, kendisini ve ailesini kimseye muhtaç etmemek; bekârlar içinse kendilerini ispatlamanın en önemli aracı olduğunu tespit etmiştir. Görüşülen erkekler çalışmanın erkeklik kimliği inşasındaki merkezi önemini; “çalışmayan erkek, erkek değildir” (s. 50) sözleriyle ifade ederken, çalışma performansını yerine getirememeyi erkeklik kaybı olarak görmektedirler. Demantas ve Myers (2015, s. 651)’in araştırmasında da bir

katılımcı çalışmanın erkek olmak açısından ne anlama geldiğini, “işin olmadığına, daha az erkek hissediyorsun” diyerek ifade etmiştir.

Günümüzde güvencesizliğin arttığı ve iş garantisinin ortadan kalktığı piyasa koşulları, çalışmanın merkezi olduğu erkeklik kimliklerini olumsuz etkilemiştir. Ekonominin ve dolayısıyla toplumsalın neoliberal dönüşümü, piyasaların istikrarsızlığı ve güvencesizliği, erkeklerin aynı zamanda iktidar göstergesi olarak kullandıkları mesleki statülerinin muğlaklaşmış olması (Göç, 2012, s.3), kadının iş gücü piyasalarına katılımı ve refah devletinin küçülmesi, erkeğin tedarikçi konumunu zora sokmuştur. Literatürde hizmet sektörü ağırlıklı, geçici ve güvencesiz işlerde çalışan, bu nedenle de aile fertlerinin artık eskisi gibi kolayca sırtlarını dayayamadıkları, kadının kamusal alandaki görünürlüğünün artmasıyla o alandaki hâkimiyetini de kaybetmeye yüz tutmuş bir erkekliğin, krize girmiş bir erkeklik olduğundan söz edilmektedir (Özbay, 2011, s. 185).

Diğer yandan, bilgi ve teknoloji kullanımı iş gücü piyasalarına hâkim olmaya başlamış, işçi sınıfı temelli erkeklik modelindense, bilgi işçilerini oluşturan orta sınıf ve beyaz yaka odaklı erkeklik modelleri ön plana çıkmaya başlamıştır. Esnek piyasaların getirdiği koşullar ve değişiklikler, kadın emeğinin de piyasaya girmesi, erkeklerin iş ve özel alanla olan ilişkilerini farklılaştırmakta, bu da yeni erkeklik biçimlerini ortaya çıkarmaktadır. Özellikle son 20 yıldır hız kazanan teknolojik gelişmeler ve üretimin değişen doğasıyla ilişkili olarak üretim ve istihdamdan hizmetlere doğru olan gidişat, önemli toplumsal dönüşümleri beraberinde getirmiştir. Bu hizmetleşme sonucu iş bölümünün akışkanlaşması, iş yerlerinin ev ve kamusal alanlarla iç içe geçmesi, iş saatlerinin değişkenliği gibi esnek durumlar ortaya çıkmıştır. Toplumun giderek iş yerinin bir uzantısı haline aldığı bu durum, sabit iş yerleriyle ve doğrudan denetim mekanizmalarıyla tanımlanan toplumu dönüştürmektedir. Esneklikle beraber iş yeri, ev ve kamusal alan birbirine girmekte (Standing, 2014), geleneksel emek biçimlerinin yeniden yapılanması; iş, işyeri ve erkeklik arasındaki ilişkileri değiştirmektedir (Smith ve Winchester, 1998, s. 328). Mekân ve zaman kavramlarını yeniden sorgulatan

bu yeni emek biçimleri, erkeklikleri de farklılaştırmaktadır. Emeğin değişimi, yeni çalışma formları ve ücretli kadın emeği, erkeğin geleneksel tedarikçi rolünü sarsmakta, erkek kimlikleri üzerinde değişimlere yol açmaktadır (Pearson, 2001; Mc Dowell, 2003; Aboim, 2010). Özellikle iş ve ev arasındaki sınırın neredeyse tamamen ortadan kalktığı home-ofis çalışma durumunda iş, yeniden eve taşınmaktadır (Ammons ve Markham, 2010, s. 192). Kariyerin kamusal alana, kocalığın ya da babalığın özel alana ait olduğu ikili kurgu bu durumda tek bir çatı altına girmekte ve home-ofis çalışan erkekler, kadınlara ait olarak içselleştirilmiş bir alanda var olmaya başlar. Duyguların cinsiyetlenmesinde de son derece etkili olan iki alan arasındaki bu ayrımın ortadan kalkması (Marsh ve Musson, 2008, s. 35), erkeklerin duygusal emek sürecine de dâhil olarak, evcimen erkeklikler geliştirmelerine yol açabilmektedir (Rademacher, 2015, s. 5). Böylece erkekler, çamaşır yıkama ya da çocuk bakımı gibi ‘kadınsı’ işleri de yaparlar. Literatürde “yeni erkek” olarak da tanımlanan bu erkek, kadınsı değerlerinden kendini tamamen ayırtılmayan ve hatta onları kısmen sahiplenen, ailesine daha çok vakit ayıran ve özel alanda daha paylaşımcı olan, babalığı daha duygusal bir formda yaşayabilen, daha özgürlükçü ve paylaşımcı bir erkek olarak tanımlanmaktadır. Sancar (2011, s. 98) yeni erkeği; “yeni kapitalist küresel düzende daha esnek, enerjisini işine – para kazanmaya-yoğunlaştırmış, belli ölçülerde özgürlükçü, teknik uzmanlık alanlarında rekabetçi ve yenilikçi, iletişim becerileri gelişmiş” şeklinde tanımlarken Özbay (2013, s. 190); “(...) toplumsal değişmeyi ve teknolojik gelişmeyi anlamlandırabilen, aynı zamanda da günümüz küresel kültürünün ayrılmaz bir parçası olan beden merkeziliği göz ardı etmeyen, kendine yeterli, uzun saatler çalışabilen, sağlıklı ve fit olan” şeklinde tarif etmektedir. Hegemonik erkekliği de yeniden tanımlayan bu yeni erkek aynı zamanda, “(...) evde zaman geçiren, evine alaka gösteren, alışveriş merkezlerine gidip gene kadınsı olarak kodlanagelmüş tüketim biçimlerini ifa et(mektedir)” (Özbay, 2013, s. 193).

Küreselleşen ve esnekliğe doğru değişen piyasaların erkeklik kimliğini nasıl farklılaştırdığını irdelemeden önce, esnekliğin ne anlama geldiği, piyasaların nasıl bir dönüşüm geçirdiği, bunun toplumsal cinsiyetle olan ilişkisi ortaya

konacaktır. Ayrıca çalışmanın asıl odak noktası olan home-ofis çalışmanın ne olduğu, nasıl geliştiği ve eleştirel erkeklik incelemeleri bağlamında neden önemli olduğu da bu bۆlmde açıklanacaktır.

3. BÖLÜM

YENİ KAPİTALİZMİN MOTTOSU OLARAK ESNEKLİK VE YENİ ERKEKLİKLER

21. yüzyıl, sermayenin özgürce dolaştığı, insanların devamlı hareket halinde oldukları, teknoloji sayesinde zaman ve mekân farklılıklarının en aza indiği, internetin dünyayı küçülttüğü, üretim ilişkilerinin değiştiği, küreselleşme tartışmalarının alevlendiği bir dönem olmuştur. Küreselleşme olgusu, 90'lı yıllardan itibaren yoğun bir şekilde tartışılmıştır ve farklı görüşler ortaya konmakla birlikte¹², kapitalizmin yeni bir aşamasına geçildiği ve küresel dünyanın ekonomik düzeninin neoliberalizm olduğunda hemfikir olunmuştur.

Özellikle son otuz yılın mottosu haline gelen esnekliği anlamak için bu bölümde öncelikli olarak, yakın zamanlı ekonomik ve toplumsal bazı süreçlere değinilecektir. Küresel piyasalardaki değişikliklerin, işin örgütleniş biçimini nasıl etkilediği, Türkiye'nin buna nasıl eklemelendiği ve esnekliğin farklı bağlamlarda nasıl işlediği incelenecektir. Sonrasında, a-tipik istihdam modelleri ve bunlardan biri olan home-ofis mercek altına alınacaktır. Bu istihdam biçiminin, toplumsal cinsiyetle olan ilişkisi değerlendirilecektir.

3.1. NEOLİBERALİZM VE EMEĞİN DEĞİŞEN SÜRECİ

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişi muştulayan ve kırdan kente yoğun bir göç dalgasına neden olan endüstri devrimi, üretim ilişkilerinde majör bir değişikliğe neden olmuştur. Ağırlıklı olarak niteliksiz olan ve kol gücünü kullanan işçiler, fabrikalarda belirli bir iş sözleşmesine bağlı olarak ücret karşılığı

¹² Küreselleşme kuram ve tartışmaları hakkında ayrıntılı bir çalışma için bkz. Ritzer G. (2011). Küresel Dünya (G.Ç.Çetin ve İ.Özküralpli, çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

çalışmaktadır. İşçi ve sermayedar arasında sabit, hiyerarşik ve müzakere olasılığına açık bir ilişki vardır. İşçinin emek sürecinden tamamen koparıldığı bu sistemde, işin her aşaması yöneticiler tarafından planlanarak işçiye dikte edilmektedir. Bu nedenle vasıflı işçiye gerek yoktur (Çakmak, 2004, s. 236). Dönemin geçerli paradigması olan Fordizmin kurucusu Henry Ford, kendi otomotiv fabrikasında 1912 yılında uyguladığı *üretim bandı* sistemiyle, ürün başına harcanan zamanı ve maliyeti oldukça azaltmıştır. Bu sistemde işçi, bandın aynı noktasında durmak zorunda olduğu için, iş gücü esnekliği yoktur. Her bir işçinin sorumlu olduğu makine veya makine parçası bellidir; bu nedenle uzmanlaşma vardır (Çakmak, 2004, s.238). Fordizm, makine ile işçi arasında sabit bir ilişkinin kurulduğu, standart ve büyük ölçekli, kitlesele malların üretildiği, merkezi planlama ve uzmanlaşma gerektiren, nitelikli ve niteliksiz işgücünün net olarak ayrıldığı, katı bir örgüt yapısını gerektirir (Yetim, 2006, s.132-133).

1970'lerde Fordizm, çağın gereklerini karşılamakta geri kalmaya başlamıştır. Üretim bandından kaynaklı aksamalar bir yana, dayanıklı tüketim malları sektöründe piyasalar doyuma ulaşmış, talep standart ürünlerden mal çeşitliliğine kaymıştır. 1974 yılında yaşanan ekonomik kriz Batı toplumlarında ciddi bir toplumsal ve iktisadi şok etkisi yaratmıştır. Bu etki sermaye kesimi ve emek kesimi arasında var olan görece ortaklığı hızla bozulmaya uğratmıştır. Böylece refah devleti rejimi etrafında oluşan toplumsal uzlaşma yavaş yavaş dağılmıştır (İnsel, 2015). 1973 yılında petrol ihraç eden ülkelerin örgütü olan OPEC'in ham petrolün fiyatını dört kat artırması ile başlayan kriz (Shutt, 2005, s. 40), devlet müdahalelerinin azaltılması ve devletin ekonomik-sosyal yaşama daha az karışacak şekilde küçültülmesi taleplerine yol açmıştır. Yaşanan bu krizin suçlusu olarak sosyal devlet anlayışı neoliberal politikaların hedefi konumuna gelmiştir.

Küreselleşen dünyada, gelişmiş ülkeler emek yoğun yatırımlarını işgücünün ucuz olduğu ülkelere taşımıştır ve reel ücretler düşmüştür. Bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle otomasyondaki artış, kitlesele işsizliğe sebep olmuştur (Çakmak,

2004, s.240-241). Diğer yandan ekonominin itici sektörü imalattan hizmetlere kaymış, kitle üretiminin yerini uzmanlık üretimi almaya başlamıştır. Merkezi ve hiyerarşik bir örgütlenmeye dayanan katı Fordist yapı, piyasalardaki bu değişimlere kendini adapte edecek esnekliğe sahip değildir. Tüm bu baskıların yanı sıra 1973'te yaşanan petrol kriziyle birlikte, küresel kapitalizm krize girmiş, "kapitalizmin altın çağı" sona ermiştir (Kaya ve Burtan-Doğan, 2016, s. 1074). Kapitalizmin girdiği bu çıkmazdan kurtulabilmesi için farklı pazarlara açılma ihtiyacı doğmuş ve sistem krizden çıkmak için yapısal bir dönüşüm içine girmiştir. Kontrolcü devlet geleneği yerine, piyasaları tamamen serbest kılmaya yönelik liberal bir anlayış geçerli olmaya başlamıştır. Bu dönüşüm sürecine yön veren ekonomik ve politik felsefe *yeni sağ* (new right) olarak adlandırılmaktadır. İngiltere'de Thatcher, Amerika'da Reagan'ın iktidara gelmesi ile hayat bulan neoliberal politikalar, sosyal devlet anlayışının gözden düşmesindeki en büyük değişkenler arasında yer almaktadır.

1980'li yıllarda post-modernizm tartışmalarının başlaması, özellikle ABD ve İngiliz hükümetlerinin uyguladığı neoliberal politikalar, ABD'de Friedman'ın başını çektiği liberallerin düşüncelerinin yaygınlaşması¹³ ve enformasyon teknolojilerindeki hızlı ilerleme, Fordist ilişkilerden ve üretim biçiminden bir kopuşu getirmiştir. Bu kopuş, sermayenin birikim ve örgütlenme biçimlerinde meydana gelen, endüstriyel üretim süreçlerindeki farklılaşmayı ifade etmektedir. Sermayenin yeni birikim ve örgütlenme ihtiyacı, standart bir ürünün mekanize bir biçimde üretilmesi sürecine dayalı Fordist üretim düzenine özgü üretim bantlarının, piyasadaki değişimlere ve teknolojik girdilerdeki farklılaşmaya duyarlı, kolay programlanabilir üretim birimleri haline gelmesini sağlayan post-Fordist üretim düzenine geçilmesi ile karşılanmıştır (Castells, 2005, s. 211; Harvey, 1999, s. 147-164). Fordist üretim sisteminin sona erdiğine işaret etmek amacıyla bu dönem post-Fordist olarak adlandırılmıştır. Anlaşılacağı gibi enformasyon, iletişim ve bilgi üretim sürecinin en önemli unsurları haline

¹³ Liberal düşüncenin yeniden yaygınlaşmasını sağlayan en önemli entelektüel iktisatçı M. Friedman ve Şikago ekolüdür. Neo-liberal küreselleşme üzerine bir okuma için bkz. Friedman T. (2000). *Küreselleşmenin Geleceği Lexus ve Zeytin Ağacı* (E. Özsayar, çev.). İstanbul: Boyner Yayınları.

gelmiştir. Enformasyon ekonomisine dayalı hizmet üretimine geçilmesi, post-endüstriyel dönüşümün temel paradigmalarından birini oluşturmaktadır.

Endüstri ilişkilerindeki bu önemli değişim ilk olarak yine bir araba fabrikası olan Toyota’da uygulanmıştır. Bu sistemde önemli olan, üretim sürecindeki gerekliliklerin “tam zamanında (just in time)” gerçekleşmesidir. Ayrıca işçiler artık tek bir konuda değil, üretim sürecindeki farklı boyutlara müdahale edebilecek şekilde uzmanlaşmıştır (Çakmak, 2004, s. 245). Post-Fordizm üretim ilişkilerini etkilemiş, üretim çoklu mekânlara dağılmış, örgütlerin hiyerarşik yapısı katılımcılık temelinde farklılaşmış ve işin yapısı esnekleşmiştir (Harvey, 2015). Gelişmiş ülkelerde refah devletlerinin ve gelişmekte olan ülkelerdeki kalkınmacı devletlerin hâkim olduğu ekonomik düzen değişime uğramıştır (Buğra ve Savaşkan, 2014). Firmalar ürün farklılaştırma, ürün maliyetlerini azaltma gibi yöntemlerle ve gerek üretimde gerekse istihdamda esnekliğe başvurarak, krizden çıkmak için çözüm yolları aramıştır (Taymaz, 1993, s. 16). Yeni teknolojilerin üretimin her sürecinde kullanılması ise, nitelikli iş gücüne olan ihtiyacı artırmıştır.

Temelinde *özelleştirme, deregülasyon ve emek piyasasının esnekleştirilmesi* olan neoliberal politikalar, sorunlara sivil toplum örgütleri ve özel sektör gibi siyasi irade dışı çözümler üretmek anlamına gelmektedir (Buğra, 2008, s.222). Neoliberalizmin en açık görünümü, emeğin *niteliği, içeriği ve anlamı* üzerinde yoğunlaşmaktadır. Emeğin niteliksel dönüşümü mesleki kompozisyonu değişime uğratarak, bilgi ve becerilere olan talebi farklılaştırmaktadır. Hem nicel (yeni işlerin ve mesleklerin yaratılması) hem de nitel (mevcut işlerdeki vasıfların ve becerilerin değişmesi) boyuttaki değişimler, hızla büyüyen meslek grupları olan profesyonellerin ve hizmet işçilerinin emek piyasası içerisinde istihdam oranlarının artmasına neden olmuştur. Castells (2005, s.304)’in ABD’deki meslek yapısının analizine göre: meslek grupları arasında en hızlı büyüme oranı profesyoneller (%32,3) ve teknisyenlerdir (%36,9) ve toplam istihdamdaki

payları yükselmektedir. Çoğu yarı vasıflı olan “hizmet meslekleri” de hızla büyümektedir.

Neoliberalizmin değişen yeni üretim biçiminin çalışma ilişkilerine etkisi, geçmişin tam zamanlı ve sürekli istihdam biçimlerinin yerini alan, kısmi süreli ve geçici (belirli süreli) çalışma gibi standart dışı istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasına yol açmasıdır. Beceri farklılığı ve mesleki kategori ayrımı gözetmeksizin, geçimlerini ücretli veya maaşlı çalışarak kazanmak zorunda olan tüm kesimleri etkisi altına alan standart olmayan çalışma faaliyetleri, *iş güvencesini aşındırması, iş düzensizliğini ve istikrarsızlığını yaygınlaştırması, çalışma koşullarını kötüleştirilmesi ve enformel çalışmayı özendirilmesi* gibi özellikleri ile tanımlanmaktadır. Gill ve Prat (2008, s.14) emeğin bu yeni halini “çoğunlukla geçici, süreksiz ve eğreti işler; uzun çalışma saatlerine maruz kalma, çalışma ve gündelik yaşam arasındaki sınırların aşınması veya çökmesi; düşük ücretler; yüksek oranda iş değiştirme, enformel çalışma ortamları ve çalışmanın kendine özgü sosyalleşme biçimleri; güvencesizliği yoğun bir biçimde deneyimleme ve iş bulma konusunda endişe duyma” özellikleri çerçevesinde tanımlamaktadırlar. Bu özelliklerin çalışanlar üzerine yansımaları iş anlayışının yüzeyselliği; üretimin enformasyona ve yazılıma dayanması sonucunda maddi-olmayan emeğin son derece uçucu hale gelmesi; insanların mesleki kimliklerinin son derece zayıflaması olmaktadır (Sennett, 2010, s. 73-77).

Kısa bir süre içinde çok az bir maliyet ve çabayla yahut da performans ile değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanan esneklik ise, özellikle üretim ve istihdama yönelik her türlü sınırlayıcı engellerle yasal düzenlemelerin gevşetilmesini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, işletmeler açısından esneklik; daha az düzenleme, kuralsızlaştırma ve kolayca işe alma ve işten atma anlamına gelmektedir (Pollerts, 1988). Çalışma yaşamında ve istihdam ilişkilerinde esnekleşme işletmelere fayda sağlarken genellikle bedelini işçiler ödemektedir. Bu nedenle sendikalar için esneklik, iş

güvencesinin azalması, ücretlerin düşmesi ve çalışma şartlarının kötüleşmesi ile eşdeğerdir (Burchell ve diğerleri, 2002).

İşçi ve işveren arasındaki ilişkinin doğası, işverenin işçileri yönlendirme, motive etme, denetleme, ifa ettikleri iş karşılığında alacakları ücretin niteliğini ifade eden kavram ise istihdam esnekliği olarak karşımıza çıkmaktadır (Benner 2002, s. 20-22). İstihdamda yeni esneklik biçimleri gelişmiş, tele-çalışanlar, yarı zamanlı çalışanlar, geçici istihdam bürolarından temin edilen işçiler gibi farklı kategoriler oluşmuştur ve bu durum *a-tipik /standart dışı istihdam* olarak adlandırılmaktadır (Kaya ve Burtan-Doğan, 2016, s. 1074).

Uzun dönemli istihdamın tarihe karıştığına işaret eden bu çalışma ortamı, çalışanın nasıl çalıştığına bakılmaksızın işletme ve işçi arasındaki bağlılığın giderek zayıflamasına işaret eden “eğreti istihdam” kavramını ortaya çıkarmıştır (Fudge ve Owens, 2006). Bu yaklaşım, uzun dönemli istihdam güvencesi olmayan her türlü istihdamı “eğreti istihdam” olarak tanımlamaktadır (Stone, 2004). Pek çok esnek çalışma türünün sürekli olması ve belli bir iş güvencesi sunması halinde bu kategoriye dâhil edilemeyeceği görüşü hâkimdir (Sennet, 2013, s. 22). Yeni ekonomik düzende “eğretileşme” kavramı, işgücü piyasasındaki güvencesiz, geleceksiz, insanca yaşama koşullarına imkân verecek bir gelir düzeyine sahip olmayan, meslek ve beceri tanımı bulunmayan işleri anlatmak üzere kullanılmaya başlanmıştır. Zaman içerisinde, bu işlerin belirli sektörler ve a-tipik istihdam biçimlerinde yoğunlaştıkları, piyasa katmanlaşmasına yol açtıkları ve bazı işgücü gruplarının (kadınlar, gençler ve göçmenler) bu işlere alternatif bulamaz hale geldikleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu hali ile eğretileşme, bazı nüfus/işgücü gruplarının, kötü işler, kötü çalışma yaşantıları ve eğretileşme ile karakterize olmuş sektörlerle, iş piyasası alt katmanlarına sistematik olarak itiliyor olduklarını anlatmaktadır. Dolayısıyla, sadece bazı işlerin değil, bazı işgücü gruplarının işgücü piyasasında eğretileşmesinden bahsetmek gereklidir.

McKay, Clark ve Paraskevopoulou (2011) eğreti çalışma türünün aynı anda görülen özelliklerini şöyle aktarmaktadır: İşe yönelik tercih imkânının ve/ya alternatif işlerin olmaması; düşük maaşlar; güvencesiz ve geçici istihdam dolayısıyla geleceğin de belirsiz olması; sağlık ve güvenlik koşullarının yetersiz olması. Çalışanların yaşadıkları geleceğe dönük belirsizlik, genel olarak eğreti olarak sınıflandırılan işlerin düşük iş güvencesine sahip olması, işsizlik ve emeklilik hallerine yönelik güvenceler içermemesi ve iş süresince, beşeri sermaye ve istihdam edilebilirliğe olumlu katkı sağlamaması ya da olumsuz etkide bulunması, yani sağladığı istihdam güvencesinin de düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Düşük iş güvencesi, iş güvencesini sınırlayan yasal düzenlemeler, belirli süreli sözleşmeler, geçici istihdam bürolarının işçi kiralama usulüyle sağladığı istihdam, rekabetçi piyasalarda bağımlı endüstriyel işçiliğin sahte kendi hesabına çalışma ya da kooperatifler halinde ortaya çıkması durumlarında belirginlik kazanmaktadır.

Küresel ekonominin krizlerinden, istihdam ve işgücündeki tüm bu yapısal değişiklik ve dönüşümlerden Türkiye’de payını almıştır. Türkiye ekonomisinde artan işgücü arzı, kentteki istihdam yaratma kapasitesine fazla gelmiştir. Bunun sonucunda enformel ekonomi ve kayıt dışı istihdam yaygınlaşmış ve işsizlik rakamları yükselmiştir. 1970’lerde “göç alan kentlerde formel işgücü piyasasında sürekli bir iş bulamayıp gündelik veya geçici olarak ücretli statüde çalışan niteliksiz işgücünün ve hizmetler sektöründe çok küçük bir sermaye ile bağımsız çalışarak gelir sağlayanların oluşturduğu” (Erdut, 2005, s. 12) ikincil bir piyasayı belirtmek için enformel sektör kavramı kullanılmaktaydı. Ancak 1990’lardan sonra “formel işletmelerin rekabet edebilirliği artırmak için işgücünü esnekletmesi ile formel istihdamın yerini enformel istihdamın güncel biçimleri(nin)” (Erdut, 2005, s. 18) alması, kavramın sınırlarını muğlaklaştırmıştır. Bu da “enformel sektör” kavramının “enformel ekonomi” kavramıyla değişmesine neden olmuştur. İşte bu dönemde esneklik uygulamaları, hem işveren hem de çalışan için bir çözüm yolu olarak, küresel

ölçekte olduğu gibi ülkemizde de uygulanmaya başlanmıştır. İstihdam biçiminde yaşanan bu değişimlerin modernitenin çalışan ve kamusal alana egemen erkek tanımını nasıl değiştirdiğine ve farklı erkek kimliği inşalarının ortaya çıkma sürecine değinmeden önce a-tipik istihdam biçimlerinin tanımlanması önemlidir.

3.2. A-TİPİK İSTİHDAM BİÇİMLERİ

Akışkan Modernite kitabında Bauman (2005), modernitenin bugünkü durumunu tanımlayabilecek en iyi metaforun akışkanlık olduğunu söylemektedir. Ona göre modernite tıpkı Fordizm gibi, ağırlık, katılık ve hareketsizlikle tanımlanır. Bir işçi, tek bir fabrikada, aynı işi yaparak yıllarını geçirebilir. Ancak Aydınlanma'dan 20. Yüzyılın ikinci yarısına kadar olan bu dönem kapanmış ve modernite farklı bir evreye girmiştir. Bauman, post-modernizm, sanayi sonrası toplum, geç kapitalizm, enformasyon çağı gibi isimlerle adlandırılan bu döneme "akışkan" deme sebebini şöyle açıklamaktadır: Akışkanlar ve sınırlar hareketlidirler, kolay durdurulamazlar. Katılar gibi sabitlenemez, uzun süre aynı şekli koruyamazlar. Süreklilik yoktur; geçicilik ve değişim önemlidir. Artık küçük, hafif ve taşınabilir olan, ilerleme ve gelişmişlik belirtisidir. Katı olanın erimesi ve sıvılaşması, ekonomide de geleneksel bağlayıcı kalıplardan ayrı, daha esnek bir yapılanmaya neden olmuştur. Bauman, sermayenin de hafifleştiğini ve akışkanlaştığını, esnekliğin de sermaye- emek ilişkilerinin anahtar sözcüğü olduğunu ve bu anlamda 'bildiğimiz haliyle işin sonunun geldiğini' söylemektedir (Bauman, 2005, s. 35).

Tipik bir istihdam biçiminde dört temel unsur vardır:

- Belirsiz süreli iş sözleşmesi olması,
- İş görenin iş hukuku kapsamında güvence altında olması,
- İşin tam zamanlı olması,
- İş görenin tek bir işverene karşı sorumlu olması (Yüksel, 2004, s. 49).

Bunlar dışında kalan istihdam biçimleri ise, a-tipik istihdam olarak adlandırılmaktadır. Günümüzde en yaygın a-tipik istihdam biçimleri:

- Çağrı Üzerine Çalışma

- Yoğunlaştırılmış İş Haftası
- Ödünç İş İlişkisi
- Geçici İş İlişkisi
- Part-Time (Kısmi zamanlı) çalışma ve
- Tele-Çalışma'dır. (Kördeve, 2015).

Tele çalışmaya geçmeden önce toplumsal cinsiyetle ilişkisi bağlamında kısmi zamanlı çalışmaya kısaca değinilebilir, çünkü bu araştırmada home-ofis çalışma ile ilgili de benzer cinsiyetçi sonuçlar elde edilmiştir. Kısmi Zamanlı (Part-Time) Çalışma için iş kanununda “işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma” denmektedir (www.ogm.gov.tr). Kısmi zamanlı çalışmayı savunanlar, bunun kişinin zamanını kontrol edebileceği ve özel hayat-iş hayatı dengesini sağlayabileceği bir çalışma biçimi olduğunu söylemektedir. Ancak kısmi zamanlı çalışma çoğu zaman işsizler için tam zamanlı iş bulamadıklarında tercih değil, zorunluluk olmaktadır. Yine de yarı aktif çalışmak isteyen emekliler veya deneyim kazanmak isteyen öğrenciler için bir alternatif oluşturmaktadır.

Toplumsal cinsiyet boyutundan bakıldığında kısmi zamanlı çalışma kadınlar için ev içi yükümlülüklerini sürdürebilmenin, para kazanırken bir yandan da eş, çocuk ya da yaşlı bakımına vakit ayırabilmenin bir çaresi olarak görülmektedir (Kadın Çalışmaları Derneği, 2017, s. 14). Avrupa Birliği üye ülkeleri kapsayan bir istatistiğe göre 2008 yılında erkeklerin yalnızca 8,5%'u yarı zamanlı olarak çalışırken bu oran kadınlarda 36,6%'ya çıkmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011, s. 18). 2013 yılında Türkiye'de yaklaşık 60%'ı kadın, 40%'ı erkek olan örneklem üzerinde uygulanan geniş kapsamlı bir araştırmada elde edilen bulgular, bunu destekler niteliktedir. Katılımcıların yarısından fazlası, çocuğu okula ilk kez başlayan bir kadının yarı zamanlı çalışmasının tam zamanlı çalışmasından daha uygun olacağını belirtmiştir (Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu, 2013, s. 19). Görüldüğü gibi kadınların yarı zamanlı işlerde istihdam edilmeleri, toplumsal rolleri bağlamında meşru görülmektedir. Diğer yandan, kadınların ailedeki

bakım rolleri nedeniyle tam zamanlı işlerde öncelikli olarak tercih edilmemeleri, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları ve mesleki kariyerleri önünde de engel teşkil etmektedir (Aksoy, 2012, s. 408). Böylece erkeğin emek piyasasındaki avantajlı konumu da sürmektedir.

Özellikle 80’li yıllardan sonra hızla büyüyen a-tipik istihdam biçimleri, yedek işçi deposu olarak kullanılan kitleler yaratılmasına hizmet ettikleri yönünde eleştirilmektedir. Daimi iş ve kesin iş tanımlarını değiştirdiği gibi, işle özel hayat arasındaki ayırım da bulanıklaşmış durumdadır. ‘Yeni işçi’ farklı pozisyonlarda, farklı zamanlarda, çoklu görevlerde çalışmaya hevesli ve devamlı eğitimlerle kendini geliştiren biri, öz sermayesine yatırım yapan kişidir. Çalışanlar kendi insani sermayelerine güvenmeli, farklı ortamlarda, çok çeşitli işler yapmaya hazır olmalıdırlar. Artık bir iş yerine sadakat ve adanmışlık değil, beceri ve tanınırlık ön plandadır (Parlak ve Özdemir, 2011; van Doorne-Huskies ve diğerleri, 2005; Standing, 2014).

İş sözleşmelerinin belirli süreli ve çok kısa vadeli olmaları, güvencesizlik bağlamında tartışmaya oldukça açıktır. İstihdamdaki esnekliğin taraftarları bunu, firmaların değişen pazar şartlarına uyum sağlaması açısından bir avantaj ve aynı zamanda işsizliği önleyici bir yöntem olarak savunmaktadır. Ancak istihdamdaki esneklik çalışanlar açısından çoğu zaman güvencesizlik, sürekli bir işsiz kalma endişesi, örgütlenememek ve hak talep edememek anlamlarına gelmektedir. Emeğin parçalanarak, *proje bazlı* hale geldiği bu durum, istihdamın taşeronlaşmasını da beraberinde getirmektedir (Standing, 2014; Tunçcan-Ongan, 2004; Vatansever ve Gezici-Yalçın, 2015). Güvencesizleşme ve belirsizlik bağlamında beyaz yakalılarının da vasıfsız işçiye dönüştüğünü belirten, literatürde “prekaryalaşma”¹⁴ olarak bilinen tartışma da esneklik tartışmaları

¹⁴ Prekarya ile ilgili tatmin edici bir tartışma için bkz. Standing G. (2014). *Prekarya*. (E. Bulut, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları

içinde önemli bir yere sahip olmuştur. Araştırmanın odak noktasından uzaklaşmamak adına, bu konuya değinilmeyecektir.

3.3. TELE-ÇALIŞMA

“(...)tele-çalışmacılar, sahip oldukları vasıflar, üretim araçları ve üretim süreci üzerindeki kontrollerinin fazla olması gibi nedenlerle [atipik istihdam biçimleri içinde] ayrı bir kategori olarak tasnif edilmektedir.” (Parlak ve Özdemir, 2011, s. 26)

Hardt ve Negri (2015, s. 299)'ye göre; “Endüstriyel ekonomiden enformasyon ekonomisine geçişin ilk coğrafi sonucu, üretimin çarpıcı bir biçimde merkezleşmesidir”. Yazarlar, post-modern aşamaya geçildiğini ve sınırların yalnızca coğrafi olarak değil, politik ve ekonomik olarak da ortadan kalktığını öne sürmektedir. Enformasyon teknolojilerindeki ilerleme ile sınırların kalkması, zaman ve mekâna bağlılığın azalması, fikir emeğine duyulan ihtiyaç, yeni mesleklerin ortaya çıkışı ve esneklik; a-tipik istihdam biçimlerinden biri olarak tele-çalışmayı mümkün kılmıştır (Aksoy, 2012, s. 402). Literatürde tele-çalışma için 50'den fazla tanım tespit etmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO] tele-çalışmayı, “işyeri merkezinden uzakta, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli” olarak tanımlamaktadır (Tokol, 2003, parag. 1).

Literatürde tele-çalışmanın farklı kategorizasyonlarına rastlansa da, tanımlarda ortak olan, işin işyerinden bağımsız bir lokasyondan yürütülmesidir. Tele-çalışmacılar, enformasyon ve iletişim teknolojilerini kullanarak, merkez ofisten veya üretim mekânından farklı bir mekânda çalışan kişilerdir. Tele-çalışma uygulaması ilk kez Nilles tarafından 1970'li yıllardaki petrol krizine bir çözüm olarak, enerji tüketimini azaltmak fikriyle ortaya çıkmıştır. Bu uygulamayla mekâna bağlılık ortadan kalkacağı için, araç kullanımda bir azalma olacağı öngörülmüştür (Alkan-Meşhur, 2010, s. 3). 1990 sonrası iletişim teknolojilerindeki devamlı gelişmeyle tele-çalışma dünya genelinde

yaygınlaşmış olup, ağırlıklı olarak beyaz yakalılar ve yönetim kademesindekiler bu şekilde istihdam edilmektedir. Bunlar günlük çalışma zamanlarının bir bölümünü, üstleriyle görüşme, toplantılara katılma ya da müşteri ziyaretlerinde geçirebilmektedir (Gurstein, 1998).

Tele-çalışma, İskandinav Ülkeleri (Berkün, 2013, s. 53), ABD, Kanada, Japonya, Avusturalya'da yaygın olup Avrupa'da ve Singapur, Brezilya gibi gelişmekte olan ülkelerde artış göstermektedir (Tokol, 2003: parag. 6). Gallup araştırma şirketinin ABD'de 2015 yılında gerçekleştirdiği bir araştırmada tele-çalışmanın en çok, yüksek eğitilmiş, yüksek gelirli ve beyaz yakalı işlerde çalışan kişiler arasında görüldüğünü saptamıştır¹⁵. 1990-1995 arası tele-çalışmacıların sayısı ABD de 2.4 milyon kişiden 7.6 milyona çıkmıştır (Templer ve diğerleri, 2007, s. 78).

Avrupa'da ise tele-çalışma ABD ülkelerine göre daha yeni bir istihdam biçimidir. Avrupa Birliği 2002 yılında, tele-çalışmacıların istihdam, eğitim, iş güvenliği gibi konularını düzenlemek ve sosyal haklarını güvence altına almak adına, Tele-Çalışma Çerçeve Anlaşması'nı yürürlüğe koymuştur. Avrupa Birliği bu çerçevede tele-çalışmayı şöyle tanımlamıştır:

“Tele-çalışma, işi organize etmenin/gerçekleştirmenin, bir işveren-işçi sözleşmesi/ilişkisi bağlamında, bilgi teknolojilerini kullanarak, işverenin yerleşkesinde de yapılabilecek bir işin, düzenli olarak bu yerleşkeden uzak yapıldığı bir biçimdir.”¹⁶

Burada asıl olanın işverenden düzenli olarak uzak olmak olduğu vurgulanmış, ancak üye ülkelerin yasal mevzuatlarında da tele-çalışmanın tek bir tanımının olmadığı özellikle belirtilmiştir.

¹⁵ <http://www.gallup.com/poll/184649/telecommuting-work-climbs.aspx>

¹⁶ (<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/telework-in-the-european-union>, çeviri bana ait

3.4. HOME-OFİS (EV ESASLI TELE ÇALIŞMA)

3.4.1. Home-ofis Tanımı

Tele-çalışma ve onun bir biçimi olan home-ofis çalışma evde(n) çalışma olarak kavramsallaştırılabilmektedir. Ancak bu, yanlış anlaşılmalara neden olabilir. Örneğin, ILO 1996 yılında 177 sayılı “Evde Çalışma Sözleşmesi”nde evden çalışan kişiyi şöyle tanımlamaktadır:

- (i) “Kendi evinde veya işverenin iş yeri hariç kendi seçtiği bir başka mekânda,
- (ii) Ödeme karşılığında yapılan, söz konusu kişinin ulusal yasalar, yönetmelikler ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız işçi sayılmasını gerektirecek ölçüde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaması kaydıyla,
- (iii) Teçhizatı, malzemeyi ve diğer girdileri kimin sağladığı önemli olmaksızın, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iş anlamına gelir.” (EVÇAD, t.y., s. 5)^{17 18}

Dikkati çeken bir husus, ILO’nun bu tanımları yaparken *bağımsız evde çalışmayı* yani kendi adına üretim yapanları kapsam dışında bırakmış ve yalnızca bir işveren-işçi ilişkisi çerçevesinde çalışanları kapsama dâhil etmiş olmasıdır. Keza, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) de bu kişileri *kendi hesabına çalışanlar* olarak sınıflandırmış, Avrupa Konseyi de 1998 tarihli “Evde Çalışanların Korunması Raporu”nda, evinde bedensel ya da zihinsel üretim yapan kişileri, ancak bir işverenle düzenli ilişki içindeyse tele-çalışan olarak tanımlamıştır (Çarhoğlu, 2011, s. 6).

¹⁷ İngilizce orijinali için bkz.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

¹⁸ 2000 yılında yürürlüğe giren bu sözleşme, yalnızca on ülke tarafından imzalanmış olup Türkiye dâhil pek çok ülke tarafından henüz kabul edilmemiştir. 22.06.2017 tarihi itibarıyla sözleşmeyi kabul eden ülkeler: Arnavutluk, Arjantin, Belçika, Bosna Hersek, Bulgaristan, Finlandiya, Hollanda, İrlanda, Makedonya ve Tacikistan

Üretim ve istihdamın örgütleniş biçimine göre evde çalışma; geleneksel, fason ve home-ofis olarak başlıca üç kategoride toplanmaktadır (Kadın Çalışmaları Derneği, 2017, s.15). Buna göre geleneksel çalışma, ürünü piyasada satmak üzere evlerde yapılan üretimi ifade etmektedir. Özellikle kadınlar tarafından evin içinde yapılan salça, reçel, el işi gibi ürünlerin pazara sunulması buna örnektir. Fason çalışmaysa bir firma için evde yapılan parça başı üretimi ifade etmektedir. Türkiye'deki akademik yazında evden çalışanlar genellikle fason üretim yapanlar çerçevesinde incelenmiş, konu ağırlıklı olarak güvencesizlik ve özellikle kadın emeğinin güvencesizleşmesi bağlamında tartışılmıştır (Çarhoğlu, 2011; Erdut, 2005; Karadeniz, 2011; Kaya ve Burtan-Doğan, 2016; Kadın Çalışmaları Derneği, 2017).

Geleneksel ve fason evden çalışma biçimleri fazla nitelik gerektirmeyen ve ağırlıklı olarak el becerisine dayanan işlerdir. Home-ofis çalışma ise ağırlıklı olarak iletişim teknolojilerinin aracılığı ile gerçekleşen, bilgiye ve zihinsel üretime dayalı bir çalışma biçimidir. Gerek çalışanların nitelikleri, gerekse görece yüksek ücretlendirilmeleri açısından home-ofis çalışma, diğer iki ev esaslı çalışma biçiminden ayrılmaktadır (Kadın Çalışmaları Derneği, 2017, s. 18). Öncelikli olarak geleneksel ve fason üretim ilişkilerini akla getirdiği için home-ofis çalışmanın "evden çalışma" başlığı altına konmasının yanıltıcı olabileceği düşünülmüştür.

Akademik yazına bakıldığında İş Kanunu'nda 'uzaktan çalışma' olarak yer alan bu çalışma biçiminin farklı kaynaklarda 'evde tele çalışma' (Çarhoğlu, 2011), 'evden çalışma' (Aksoy, 2012; Baydar, 2012; Kavi ve Koçak, 2010), 'ev eksenli çalışma' (Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Sosyal Haklar Derneği [EVÇAD], t.y.), 'ev eksenli tele-çalışma' (Berkün, 2013) gibi terimlerle ifade edildiği görülmektedir. Kimi çalışmalarda aynı kavramı ifade etmek için birden çok terim kullanılması, henüz kavramsal bir netlik kazanılamadığının göstergesidir. Örneğin, Karakoyun (2016)'un çalışmasında 'evden çalışma' ve 'home-ofis', Aksoy (2012)'un çalışmasında 'tele-çalışma' ve 'uzaktan çalışma' terimleri

birlikte kullanılmıştır. Bolat, Seymen ve Bolat (2006) ise ‘uzaktan çalışma’ başlığı altında, evde çalışma, uydu bürolar, uzaktan çalışma merkezleri ve gezici çalışma kategorilerine yer vermekte ve home-ofis çalışma biçimini ‘evde çalışma’ başlığı altına koymaktadırlar. Naktiyok (2001)’un makalesinde de tele-çalışma başlığı altında buna benzer bir grupta yer almaktadır fakat uydu bürolar ve uzaktan çalışma merkezleri ‘iş merkezlerinde çalışma’ olarak tek bir grupta yer almaktadır. Berkün (2013) ise tele-çalışmayı işin niteliğine göre ürün veya hizmet arzı esaslı, ana ofisle olan ilişkisine göre on-line veya off-line ve işin yapıldığı yere göre ev veya tele-merkez esaslı/mobil olarak sınıflamıştır.

Görüldüğü gibi, kavramın tanım ve içeriği ile ilgili tam olarak bir netlik sağlanamamış olmasına rağmen, “bir organizasyonun varlığı, mekândan bağımsız davranılması ve iletişim ve bilişim teknolojilerinin kullanılması” (Kördeve, 2016, s. 31) olması, tüm tanımlamaların ortak noktasıdır.

3.4.2 Türkiye Akademik Yazınında Tele-Çalışma ve Home-Ofis

Tele-çalışma ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırma ve çalışmalar 2000’li yıllar itibariyle artış göstermiş, home-ofis özelinde yapılmış olan araştırmaların sayısı ise düşük kalmıştır. Araştırmalarda ağırlıklı olarak, tele-çalışma ile örgütsel bağlılık ilişkisi (Aydıntan ve Kördeve, 2016), tele-çalışmanın örgüt ve çalışanlar için avantaj ve dezavantajları incelenmiştir (Alkan-Meşhur, 2007; Alkan-Meşhur, 2010; Doğru, 2005; Erdoğan-Demir, 2016; Kaya ve Burtan-Doğan, 2016; Naktiyok, 2001; Kördeve, 2016; Tan, 2007). Diğer yandan Baydar (2012) home ofis çalışanların gündelik hayatlarını, Berkün (2013) home-ofis çalışmanın özürülü istihdamındaki yerini, Tan (2017) ise iş hukuku bağlamında home-ofis çalışmayı araştırmıştır.

Bu kaynaklar çerçevesinde home-ofis çalışmanın, gerek işveren, gerekse çalışan açısından avantaj ve dezavantajları şöyle özetlenebilir:

Tablo 2. Home Ofis çalışmanın işveren ve çalışan açısından avantaj ve dezavantajları¹⁹

	İşveren	Çalışan
Avantaj	<ul style="list-style-type: none"> • Ofis maliyetinin olmaması/azalması • Devamsızlığın azalması • İş gücü devir oranının azalması • Çalışan motivasyonunun artması • Verimliliğin artması 	<ul style="list-style-type: none"> • Zaman üzerinde kontrol sahibi olabilme • (İletişim Teknolojilerini kullanarak) dilediği mekandan iş yapabilme • Özerklik • Yolculuk zaman ve maliyetinin azalması • Aileye daha fazla vakit ayırabilme • İş yeri stresinden uzak olma
Dezavantaj	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışan üzerindeki kontrolün azalması • Ekipman maliyetlerinin artması • Veri güvenliğini sağlamanın zorlaşması • Örgüt kültürünü aktarmada zorluk yaşama • Takım çalışmasını sağlamada zorluk yaşama 	<ul style="list-style-type: none"> • Sosyal hayattan uzak kalma/ izolasyon • Ev içerisinde işin bölünebilmesi (telefon veya kapı çalması, ev halkından birinin müdahalesi vb.) • Takım çalışmasının zorlaşması • İşverene kendini gösterememe ve

¹⁹ Tablo oluşturulurken makaleler dışında, internet video kanalı youtube'da bulunan, home ofis çalışanların tecrübelerini aktardıkları üç adet röportajdan da yararlanılmıştır. Erişim:06.07.2017
<https://www.youtube.com/watch?v=ZAKKuzkANt4&spfreload=10>
https://www.youtube.com/watch?v=b_flxIASJOU
<https://www.youtube.com/watch?v=ywNqAgX3Jok>

		<p>buna bağılı olarak kariyerinde ilerleyememe endişesi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sürekli ulaşılabilir olma beklentisi ve mesai saatinin ucu açık olması • Konsantre olmada ve disiplini sağlamada zorluk yaşama • Evdeki maliyet artışı (elektrik faturası, yemek masrafları vb.) • Çevre tarafından 'çalışmıyor' olarak algılanma
--	--	--

3.4.3. Türkiye'de Home-Ofis Uygulamaları ve Yasal Mevzuat

Türkiye'de ofis çalışanlarına yönelik esnek uygulamalar son birkaç yılda, ağırlıklı olarak ulus aşırı şirketler tarafından hayata geçirilmiştir. Bunlar arasında en sık görülen uygulamalar, çalışma yer ve saatlerinde esnekliktir. Trafiğin en büyük sorunlardan biri olduğu metropol şehir İstanbul'da bu şirketler çalışanlarına, günlük yasal çalışma süresini tamamlamaları koşuluyla, mevcut mesai saatleri üzerinde esneklik sağlamaktadırlar^{20,21}. Bunun yanında, haftada/ayda bir ya da iki gün, çalışanların evden ya da diledikleri herhangi bir yerden çalışmalarına müsaade etmektedirler. Bu uygulamalar, çalışan bağlılığını ve performansını, dolayısıyla verimi artıracakları ön görülerek hayata geçirilmektedir. Dünyanın en büyük telekomünikasyon firmalarından biri, ortak

²⁰ "Uzaktan Çalışma'ya İlk Geçen Şirket ING Bank Türkiye oldu", <http://www.haberturk.com/ekonomi/para/haber/1339493-uzaktan-calismaya-ilk-gecen-buyuk-sirket-ing-bank-turkiye-odu>, 22.12.2016 Erişim: 24.06.2017

²¹ "Erken Gelen Erken Çıkar", http://isyasami.yenibiris.com/erken-gelen-erken-cikar/?utm_source=hurriyet&utm_medium=esnekalisma&utm_campaign=ekonom, 24.02.2014 Erişim: 24.06.2017

çalıştığı şirketler için hazırladığı bir rehberde²² uzaktan çalışma uygulamasını hayata geçirmeleri için onları teşvik etmektedir. Teknolojinin etkin kullanımıyla mümkün olan tele-çalışmanın, iş modeli uygun olduğu sürece, çalışanların motivasyonunu ve yaratıcılığını artıracak ve işveren için maliyetleri azaltacağı vurgulanmaktadır.

Tele-çalışmanın ülkemizde yasalaşması ancak 2016 yılında mümkün olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda Mayıs 2016 tarihinde yapılan değişiklikle 14. Maddeye "uzaktan çalışma" ifadesiyle, tele-çalışma eklenmiştir. "çağrı üzerine çalışma" olan madde başlığı, "çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" olarak değişmiştir. "Uzaktan çalışma"yı tanımlayan ek fıkra şu şekildedir:

"(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir".²³

Kanuna eklenen bir diğer ek fıkra, uzaktan çalışanların işin niteliği sebebiyle diğer çalışanlardan ayrı tutulamayacağını belirterek, uzaktan çalışanların haklarını koruma altına almaya yöneliktir:

"(Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.) Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür."²⁴

Ülkemizde tele-çalışmacılarla ilgili kapsamlı bir araştırma ya da istatistik olmadığından, iş kanunundaki bu güvence ve şartların fiilen uygulanıp uygulanmadığını bilmek güçtür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yakın

²² <http://www.vodafone.com.tr/Is-Ortagim/isortagimyenicalisma.pdf> Erişim: 24.06.2017

²³ (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>).

²⁴ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>

zamanda esnek çalışanlarla ilgili bir kamu spotu hazırlamıştır²⁵. 35 saniyelik bu kısa videoda, spor bir gömlek giymiş bir erkek, yanındaki su bardağıyla masanın üzerindeki dizüstü bilgisayarına bakarken belirir. Arkada bulanık bir şekilde de olsa mutfak görüldüğü için, buranın ev olduğu tahmin edilebilmektedir. Erkek kafasını yana çevirdiği anda dış ses devreye girmekte ve videonun devamında şu metni okumaktadır:

“İş yeri dışında, uzaktan yapılan çalışmalar da güvence altına alınıyor. Esnek çalışanlar, aynı nitelik ve kıdemdeki daimi işçilerle eşit istihdam koşulları ve haklara sahip oluyor. Zaman veya mekâna bağlı olmadan, işinizi uzaktan yapabilme özgürlüğüne sahip olacaksınız. Hem çalışıp, hem kendinize zaman ayırabileceksiniz. Esnek çalışma güvende, gelecek güvende. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.”

Bir sonraki sahnede, bir kadın ve çocuğun yer almasıyla arkadaki mutfak fonu daha da belirginleştğinde, buranın bir ev ve bu kişilerin anne-baba-çocuktan oluşan bir aile olduğu net olarak anlaşılmaktadır. Takım elbise giymiş baba ilk sahnede bilgisayar bağlantısıyla bir toplantıya katılırken, sonraki sahnede oğluya oyun oynamaktadır. Anne ise kanepede oturmuş kucağındaki dizüstü bilgisayarına bakarken kahvesini yudumlamaktadır. Belirtilmese de kurgu, annenin ev hanımı olduğu izlenimini vermektedir. Anne ve babanın çocuğu aralarına alıp sarıldıkları sahneyle kamu spotu sona ermektedir.

Bu kamu spotu home-ofis çalışmayla ilgili iki şeyi öne çıkarmaktadır: Birincisi esnek çalışma en çok güvencesizlikle gündeme geldiği için, uzaktan çalışanların da artık yasal olarak güvence altına alındıklarını belirten güvence yönü. İkincisiyse gerek görsel olarak gerekse dış ses aracılığı ile sözel olarak, home-ofis çalışmanın özel yaşama daha çok vakit ayırmayı sağladığı vurgusu. Burada dış ses “kendinize zaman ayırabileceksiniz” derken görselde bir aile teması işlenmiş, Türkiye’de erkeklik söyleminin ana eksenini oluşturan “aile babası modeli”ne (Bolak-Boratav ve diğerleri, 2017, s. 395) atıf yapılmıştır.

²⁵ Kamu spotuna şu linkten ulaşılabilir: <https://www.youtube.com/watch?v=1JWiCQ6ifkE>

Home-ofis çalışma ülkemizde son yıllarda ilgi çekmeye başlamıştır. Araştırmacı Türkiye'deki tele-çalışma istatistiklerine ulaşmak amacıyla e-postayla TÜİK'e başvurmuş, ancak home-ofis dâhil tele-çalışmacılarla ilgili resmi bir istatistik bulunmadığı TÜİK tarafından telefonla bildirilmiştir. Diğer yandan konuyu yasal mevzuat çerçevesinde ele alan internet siteleri, gazete makaleleri, köşe yazıları konuya artan ilgiyi işaret etmektedir²⁶. Bunlar dışında kendileri de home-ofis çalışıyor olup tecrübelerini kişisel bloglarında paylaşan bazı blog yazarları vardır²⁷. Bu kişilerin ortak özellikleri, beyaz yakalı, kentli, İngilizce dilini kullanan (yazılarında İngilizce bazı terim ve ifadeler geçmektedir) ve teknolojiyle içli dışlı, ağırlıklı olarak yazılım sektöründe çalışan kişiler olmalarıdır. Tüm bu yazılanlara bakıldığında, teknolojinin tele-çalışmanın en önemli referans noktası olduğu görülmektedir.

3.5. A-TİPİK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ VE FARKLI ERKEKLİKLER

Teknolojideki ilerleme, küresel ekonominin itici gücü olmuştur. 20. Yüzyılın ikinci yarısında bilgi teknolojileri müthiş bir hızla gelişmiş ve bunun yarattığı "enformasyon ekonomisi" (Hardt ve Negri, 2015) emeğin niteliğini değiştirmiştir. Yeni teknolojilerin üretim süreçlerinde kullanılması, işin yapısını ve organizasyonunu değiştirmeye başlamıştır. Yaratıcılığın, dinamizmin öne çıktığı, işçinin niteliğinin arttığı ve aynı zamanda yaptığı işlerin de çeşitlendiği, beceri odaklı ve işçiyi karar alma süreçlerine dâhil eden bir organizasyon yapısı ortaya çıkmıştır. Kısaca, "Küresel düzeyde finansal liberalizasyonla beraber ulaşım, iletişim ve üretim teknolojisindeki gelişmeler ve bilginin ekonomik bir değere dönüşmesi" (Uyanık, 2008, s. 1), küresel emek piyasalarını farklılaştırmıştır. Hardt ve Negri (2015, s. 293)'ye göre "bugün bütün ekonomik etkinlikler

²⁶ <https://www.iienstitu.com/uzaktan-calisma-nedir-yararlari-nelerdir/>
<http://www.milliyet.com.tr/yazarlar/cem-kilic/ofis-disindan-calisma-yasalasiyor----1807789/>
<http://www.muhasabenetwork.com/yeni-istihdam-bicimi-olarak-uzaktan-calisma.html>

²⁷ <http://uzaktancalismak.com/>, <http://eser.ozvataf.com/>, <https://wfa.life/>
 bunlara birer örnek olabilir.

enformasyon ekonomisinin tahakkümüne girme ve nitel olarak bu ekonomi tarafından dönüştürülme eğilimine girmiştir.”

Teknolojinin emek ve erkekliklerle ilişkisini kurmak, onu yalnızca maddi bir değer olarak değil, toplumsal bir süreç olarak değerlendirmekle mümkündür. Teknolojinin cinsiyetlendirilmiş bir karakteri vardır ve teknoloji mesleklerin cinsiyetlendirilmesine hizmet etmektedir. Kadınlar geleneksel olarak kendilerine rol biçilen kadınsı uğraşların devamı olan mesleklere (sosyal hizmetler, öğretmenlik, hemşirelik vb.) yönelirken, finans, sanayi, mekanik, elektronik gibi alanlar ile teknik araçların kullanımı erkeklerle bırakılmaktadır (Bourdieu, 2015, s. 115-119). Örneğin Gönç (2016, s. 114), kadın mesleği olarak kodlanagelmiş hemşirelik mesleğindeki erkekleri araştırmış ve erkek hemşirelerin mesleği “erilleştirmek” adına, teknolojiye vurgu yaptıklarını tespit etmiştir. Nitel araştırması çerçevesinde görüştüğü erkek hemşireler şefkat göstermekten alt değiştirmeye kadar bakım ile ilgili işleri anlatılarından mümkün olduğunca soyutlamış, tekniğe ve teknolojik cihazları kullanımlarına vurgu yapmışlardır.

McGow (2003) kadınsı teknolojilerin genelde özel alanın teknolojileri olduğunu, oysa para kazandıran teknolojilerin erkeklerin kontrolünde olduğunu belirtmektedir. Dikiş dikmenin kadınlıkla ama terzi mesleğinin erkeklerle ilişkilmesi buna iyi bir örnektir. Benzer şekilde Mohun (2003) da çamaşırhaneler üzerine yaptığı araştırmasında, çamaşırhane çalışanlarının genelde kadın olduğunu ama yönetici ve idarecilerinin erkek olduğunu tespit etmiştir. Teknolojiyi kullanmanın ve örgütleme becerisinin erkeklerle atfedilen akıl ile mümkün olduğu düşünüldüğünden, kadının doğal görevi olarak görülen çamaşır yıkama işini, işi yönetmek ve kontrol etmek söz konusu olduğunda erkek üstlenmektedir. Benzer şekilde erkeklerle matematiksel akıl yürütme ve teknoloji arasında kurulan tarihsel bağ nedeniyle bilgisayar bilimleri de erkek olarak kodlanmaktadır. Bilgisayar kullanımı erkeklige içkin bir şey değildir ama kültürel olarak bilgisayarlar, erkek nesnelere kodlanmıştır. Kadınlar ise duygusal ve bu nedenle yüz yüze ilişkileri yürütmekte daha becerikli oldukları ve

teknolojiyi yönetecek rasyonel akılla aralarında mesafe olduğu düşünülüyor, kadın emeği teknoloji yoğun işlerden dışlanmaktadır (Aksoy 2012, s. 408; Edwards, 2003, s. 180).

Home-ofis çalışmanın toplumsal cinsiyetle olan ilişkisi akademik yazında, ev-iş yaşamı dengesiyle olan ilişkisi bağlamında tartışılmıştır. Kadının normatif olarak ev içi düzenin devamından, aile fertlerinin bakım ve yeniden üretiminden sorumlu tutulması, home-ofis çalışmanın kadın için avantajlı olup olmayacağı tartışmasını beraberinde getirmiştir. Bu istihdam biçiminin, kadınlar tarafından tercih edilme sebebi, kadınların ev içi *görevlerini* de yerine getirebilmeleri olarak tespit edilmişse de (Erdoğan-Demir, 2016, s. 71, vurgu bana ait) bunun aksi görüşler de mevcuttur. Bazı kadınlar, home-ofis çalışmanın kadını iş yerinden uzaklaştırarak daha da görünmez kıldığını ve kadının iş yükünü artırdığını iddia etmektedir (Perrons, 2005, s. 128). Erdoğan-Demir (2016)'in araştırmasında ise iki görüşü de destekleyen kadın home-ofis çalışanlar olmuştur. Katılımcılardan biri “evde olmama benim de çocuklarımın da ihtiyacı var ve evde olmayı seviyorum” (s. 65) derken, bir diğeri ise özellikle evli bir kadın için home-ofis çalışmanın zor olduğunu, “evli bir kadın hem evine, hem eşine hem de çocuklarına zaman ayırmak *zorunda* olduğu için disiplini kolay kolay sağlayamaz” (s. 64, vurgu bana ait) sözleriyle dile getirmiştir. Öte yandan bir kadın katılımcı bir başka noktaya işaret ederek, “Zaten ülkemizde kadını soyutlama konusunda bir baskı varken, bir de bu şekilde bir çalışma şekli daha da kötüye götürecektir” (s. 66) ifadesini kullanmıştır. Kanada’da yapılmış bir araştırmada da bu bulguyu destekler nitelikte sonuçlar elde etmiştir. Kadınlar, home-ofis çalışıyor olmanın kendilerini izole bir yaşama sürüklediğini ve görünmez oldukları için zaten erkeklerin gerisinde oldukları piyasada, kariyer olanaklarının iyice kısıtlandığını belirtmişlerdir (Gurstein, 2001, s. 38). Kavi ve Koçak (2010, s. 80) ise kadınların aile içi sorumlulukları ve doğum izni gibi sebeplerle işveren tarafından tercih edilmeyebildiklerini, home-ofis çalışmanın bu bağlamda kadınlar için avantajlı olabileceğini vurgulamışlardır.

Çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar, özellikle çocuk sahibi olan kadınların home-ofis çalışıyor olmaktan, erkeklere göre daha çok tatmin olduklarını saptamıştır (Karakoyun, 2016, s. 47, s.148). Yine de home-ofis çalışmayı kadınların daha çok tercih ediyor olduğuna dair iddiayı desteklemeyen araştırmalar da mevcuttur. Hollanda'nın başkenti Amsterdam'da yapılan üç farklı araştırma bulgularını ele alan van Klaveren ve ekibi (2005, s. 284), üç araştırmanın da ortak bulgusunun erkeklerin home-ofis çalışmayı kadınlardan daha çok tercih ettikleri olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde uluslararası bir araştırma şirketinin Aralık 2013'te yayınladığı rapora göre, her dört teleçalışmacıdan üçü, erkektir²⁸. Uzaktan çalışma konusunda danışmanlık veren Flex+Strategy Group'un CEO'su da ABD'de katıldığı bir radyo programında, sanılanın aksine, yaş ve baba olma değişkeninden bağımsız olarak, teleçalışmacıların ağırlıklı olarak erkek olduklarını söylemiştir. Bunun temel sebebini ise, uzaktan çalışmaya imkân veren mesleklerin ve özellikle bilgisayar temelli işlerin erkeklerin elinde olması olarak belirtmiştir²⁹. Erkekler home-ofis çalışmayı, işin ve zamanın kontrolünü elinde tutma fırsatı verdiği için, kadınlar ise ev içi sorumluluklarını da yerine getirme imkânı buldukları için tercih ettiklerini belirtmektedir (Gurstein, 1998). Söz konusu erkek home-ofis çalışanlar olunca tartışmalar, ailedeki asli rolü tedarikçi olarak kabul edilen erkeğin bu çalışma şekli sayesinde evine de zaman ayırabilmesi çerçevesinde şekillenmiştir. Örneğin evli bir home-ofis erkek çalışan, kendisiyle konu ile ilgili olarak gerçekleştirilen röportajda home-ofis çalışma nedenini ailesine olan düşkünlüğüyle açıklamış, evde çalışıyor olması sayesinde eşinin yanında olabildiğini sıklıkla vurgulamıştır³⁰. Erdoğan-Demir (2016, s. 63)'in araştırmasında evli bir erkek katılımcının şu ifadesi evli erkek ve kadınların evde olmaya yükledikleri farklı anlamları ortaya koymaktadır:

²⁸ <http://worklifefit.com/blog/?s=infographic>.

²⁹ (<http://www.marketwatch.com/story/the-average-telecommuter-isnt-who-you-think-it-is-2014-02-28>).

³⁰ Evlilikte eşlerin birbirlerine vakit ayırabilmeleri açısından home-ofis çalışmanın önemli bir avantaj olduğunu söyleyen bu kişinin daha sonra duraksayarak ve sıkılgan bir ifadeyle "ben [eşimin] çalışmasını istemedim" demesi dikkat çekicidir.

https://www.youtube.com/watch?v=b_flxIASJOU Erişim:06.07.2017

“Yani kaç ofis çalışanı iş yaparken sıkılınca koltukta uzanıp TV seyredebilir veya oğluyla oynayıp kafasını dağıtmak için birkaç kadeh bir şey içebilir?”

Ülkemizde home-ofis çalışmayı doğrudan erkeklikle ilişkisi içinde inceleyen bir çalışma bulunmamakla birlikte, Türkiye dışında yapılmış bazı araştırmalar vardır. Marsh ve Musson (2008) işi gereği evde olmalarının erkekleri aile yaşamına duygusal olarak daha fazla dâhil edip etmediğini, Smith ve Winchester (1998) ise evde çalışmanın ve ev/iş yeri ikiliğinin ortadan kalkmasının, alternatif erkeklikler oluşturma ihtimalini araştırmaktadır. Holter (2007) yarı zamanlı ya da home-ofis gibi esnek çalışma biçimlerinin daha paylaşımcı ve bakım üstlenen bir erkeklikle sonuçlanıp sonuçlanmadığını incelemiştir. Ruspini (2015) de çalışmamayı kendi isteğiyle tercih eden ya da home-ofis çalışan koca ve babaların erkeklik kimlikleri üzerine çalışma yapmıştır. Bu çalışmalar temelinde neoliberal ekonomik modelin dayandığı a-tipik istihdam biçimlerinin erkek temelli istihdamı farklılaştırdığı, geçim sağlama temeline dayalı egemen erkeklik tarzlarının önemsizleşmeye ve böylece yeni erkeklik biçimlerinin oluşmaya başladığını belirten tartışmalar başlamıştır (Sancar, 2011, s. 56). Dahası, yeni küresel kapitalistleşme dalgasının sermayenin yeni hamlesini örgütleyen aktörler olarak “küresel işadamları” (global businessmen); sivil toplum örgütlerinin yeni aktörleri olan “sivil erkekler” ve yoksul, göçmen, azınlık erkekler gibi yeni erkeklik biçimlerinin ortaya çıktığı ifade edilmektedir.

Diğer yandan, özellikle esnekleşen çalışma yaşamında, sürekli, güvenceli ve prestijli iş bulma olasılığı gittikçe azalan erkeklerin, erkek olmayı başarmanın koşulları belirsizleştiğinden, farklı erkeklik stratejileri inşa sürecini başlattıkları görülmektedir. Bunlardan bir tanesi, çalışma ve erkeklik arasında kurulan ilişkide çalışarak var olma stratejisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Sıfırdan yaratılan başarı öyküleri, elde edilen çeşitli olanaklar, başarı duygusuna yapılan vurgu yeni erkeklik inşa süreçlerinden biri olarak tartışılmaktadır. Yeni kapitalizmin yarattığı yeni erkeklikler değerlendirildiğinde, küresel erkeklik

anlayışının yanı sıra yerel erkekliklerin kurulmasından yani madun erkekliklerden; yeni küresel kapitalizm dinamikleri nedeniyle konum kaybeden erkeklerin ikinci kuşak çocuklarının yarattığı tekinsiz, şiddete dayanan erkekliklerden söz edilmektedir. Ancak bu çalışma açısından önemli olan küresel kapitalizmin yarattığı esnek, enerjisini işine yoğunlaştırmış, özgürlükçü ve pragmatist olarak tanımlanabilecek yeni bir erkeklik tanımının varlığıdır.

Bu bağlamda bu araştırma, özel alan ve kadınla bütünleştirilen ev ortamında çalışmanın erkeklik kimliklerinde bir farklılık yaratıp yaratmadığını sorgulamakta ve bu bağlamda eve bir anlam yüklemektedir. Bu nedenle home-ofis ifadesi tercih edilmekte ve tele-çalışmayı evde yürüten erkekler incelenmektedir. Evde ya da evden çalışan yerine home-ofis ifadesinin kullanılma nedeniyse, evde(n) çalışan teriminin daha önce sözü edilen geleneksel ya da fason iş yapan çalışanları da kastedebilmesi ve karışıklığa neden olabilmesidir. Bir diğer gerekçe ise home-ofis ifadesinin, Türkçeye de İngilizce orijinaliyle yerleşmiş bir ifade olmasıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN VERİ ANALİZİ

4.1. ÇALIŞMAK

Bir faaliyet olarak çalışmaya insanlık tarihinden beri farklı değerler atfedilmiştir. Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma, bireyin yaşamını sürdürmesi için bir gereklilik ve ahlaki bir prensip halini almıştır. Sanayi sonrası kapitalizmin yeni imkânlarının, yeni meslek gruplarının ve a-tipik çalışma biçimlerinin çalışma kavramının içeriğini değiştirip değiştirmediğini görmek, araştırmanın temel problemi bakımından önemlidir. Daha önce çalışmanın erkeklik kimliğinin kuruluşunda en önemli parametrelerden biri olduğu belirtilmişti. Bu nedenle çalışmanın katılımcılar tarafından nasıl anlaşılıp, nasıl kavramsallaştırıldığını keşfetmek için öncelikle, “Çalışmak bir erkek için ne ifade eder?” sorusu yöneltilmiştir.

4.1.1. Üretken Olmak

Araştırmamıza katılan katılımcıların bir kısmı çalışmayı, üretim faaliyeti içinde olmak şeklinde tanımlamıştır. Çalışmayı üretmek olarak yorumlayanlar bu bağlamda, çalışmanın zorunlu olarak gelir getirici bir faaliyet olmasının gerekmediği üzerinde durmuşlardır.

“...aslında bakın buradaki tanım enteresan, aslında işsiz olmak, ya gidip ben mesela işsizim ama bir tane bahçem var ben orada domates ekiyorum yani teknik olarak işsizim ama çalışıyorum.” (Bilal, 34, Eskişehir)

“Evde dantel yapmak da çalışmak bana göre, efendime söyliyim bulaşığı yıkamak da çalışmak kendine göre, bir işi fiili yapıyor olmak: bunun adı çalışmak. Bu bir işyerinde çalışmak, profesyonel şekilde çalışmak buna bir elbise giydirdiğin zaman...” (Haluk, 41, Antalya)

Haluk aynı zamanda çevresinde, maddi açıdan ihtiyaç duymadıkları için çalışmayan arkadaşlarının bulunduğunu, ancak bu kişilerin “buldukları sosyal

çevrede çalışmadıklarından dolayı, daha doğrusu üretmediklerinden dolayı, statü erozyonuna uğradıklarını” söylemiştir. Bu bağlamda çalışmak ve üretmek, aynı zamanda kişiye toplumda statü kazandıran bir eylem olarak da görülmektedir.

Çalışmayı yine üretkenlik olarak değerlendiren bir başka katılımcı, özrü olmadığı halde maddi açıdan ihtiyaç duymadığı gerekçesiyle çalışmayan ve dolayısıyla üretmeyen insanlara olan tepkisini şöyle ifade etmiştir:

“Hani mesela en sinir olduğum şey benim çalışmayan insanlardır, çalışacak gücü olduğu halde. Böyle insanlarla karşılaştım işte bekâr hayatımdayken arkadaşlarım oldu, kız kardeşimin bir sevgilisi vardı, o oldu. Yani adam eli-gücü-kuvveti yerinde ama annesi babası emekli, tek çocuk, onların maaşını alarak hayatını devam ettirmeyi tercih etmiş, ney üfleyen böyle bir adam. Yani ben onu gördükçe o neyi kafasında kırasım geliyordu mesela, hani böyle bir amacı olamaz insanın. Üretmeyen biri, bir şey üretmiyor, ben bunu kabul edemiyorum. Yani hele hele meslek sahibiyse bir şeyse çalışmamak; bilmiyorum çok garip bir şey, insan bir şeyi üretmesi gerekiyor.” (Osman, 42, İstanbul)

Katılımcı özellikle meslek sahibi olan birinin çalışmamasını, aldığı eğitime, ailesinin emeklerine ve topluma saygısızlık olarak görmektedir.

Benzer şekilde bekâr bir katılımcı olan Hasan da müstakbel eşinin isterse çalışmayabileceğini belirtmiş, ancak Osman gibi o da çalışmayı topluma yarar sağlamak ve vatana ödenecek bir borç çerçevesinde değerlendirmiştir.

“Benim hanımım çalışabilir kendini topluma daha yararlı hissetmek için, psikolojik olarak daha sağlıklı olmak için, çalıştığı, aldığı eğitimi, bu topluma olan borçlarını bir vatandaş olarak ödemek için çalışmalı, çalışabilir.” (Hasan, 38, İstanbul)

Katılımcılar arasında çalışmayı ve üretmeyi, topluma katkı sağlayacak ve ekonomiyi güçlendirecek bir gereklilik olarak yorumlayanlar da olmuştur.

“Bir insanın netice bir üretici olması lazım ve ekonomik olarak, bir şehirli insan olarak özellikle, bir birim ekonomi üretmemiz gerekiyor (...). Herkesin, her bireyin, ben çalışan bir birey olması arzusundayım. Toplum da ona göre üretken olur. Birbirine ekonomik de faydası olur, sosyal de faydası olur. Bireyler dinamik olur.” (Tarık, 53, Ankara)

Her bireyin üretici olması gerektiğini savunan bu katılımcı, hayatını paylaştığı kişiden de aynı şeyi beklemektedir: “Evlenmeden önce kriterler koydum. Eşimin çalışan bir eş olmasını zaten arzu ediyordum.”

Üniversiteden yeni mezun olan Mert ise ailesinin öğütlerinin aksine, evleneceği kişinin mutlaka çalışmasını tercih edeceğini şöyle ifade etmiştir:

“Babam da mesela ay nasıl yapçan etçen, çalışmayacak bir kadınla evlen deyip duruyor. Ben tam tersini istiyorum, yani ikimiz de çalışalım, o da çalışsın, ben de çalışayım. Evde oturan bir eş istemem, kesinlikle çalışsın.” (Mert, 27, Ankara)

Burada Mert ile babasının, kadının ücretli emek bağlamında çalışmasına yönelik görüşlerinde farklılık olduğu görülmektedir. Baba, cinsiyetler arasındaki geleneksel rol paylaşımına uygun şekilde erkeğin çalışıp kadının evde olması taraftarıyken, Mert kesinlikle çalışan bir eş istediğini belirtmektedir.

Çalışmayı üretkenlikle eş anlamlı gören Bartu (37, İstanbul) da, eşi olacak kişinin para kazanmak zorunda olmadığını ama üretmesi gerektiğini belirterek, “Eğer kendini geliştirmek için bir şeyler yapmıyorsa ya da üretken değilse, bunu istemiyorum” demiştir.

Bu sözlerden anlaşılacağı gibi çalışmak, üretmek ve aynı zamanda kişinin kendini geliştirebileceği bir alan olarak tanımlanmaktadır. Örneğin Bilal çalışmanın kendini geliştirmek ile olan ilişkisini şöyle ifade etmiştir:

“Öğrenmek istediğim şeyi öğrenmek için de zaman ayırmak benim için çalışmak, ben öyle bakıyorum. Bazıları için boş vakit olabilir ama o benim kişisel gelişimim için önemli olacağını düşünüyorum”. (Bilal, 34, Eskişehir)

Aynı şekilde Şükrü de çalışmanın maddi getirisi dışında, öğrenmek ile olan ilişkisini vurgulamıştır. Çalışmayı, bir şeyler öğrenmek ve boş oturmamak olarak tanımlayan Şükrü, emekli olduğunda iş yapmayacağını hayal ettiğini ancak boş duramayacağına karar vererek bu fikirden vazgeçtiğini belirtmiştir:

“...maddi kazanımları vesairesi dışında tabii ki bir şeyler öğrenmek. Benim bir açıdan hoşuma gidiyor yani yeni bişiler öğrenmek, o açıdan güzel bir şey. Örneğin benim hep kafada şey var, emekli olsam işte iş yapmasam falan diye düşünürüm ama işte bunu, zaman geçtikçe bunun böyle olmadığını düşündüm, ilginç yani, boş durmak sevmiyorum, bir şeyle uğraşmak lazım.” (Şükrü, 43, Antalya)

Katılımcılar arasında yalnızca, uzun yıllar ABD’de yaşamış, bir Amerikan şirketinde bordrolu olarak çalışan Uğur, ekonomik olarak ihtiyaç duymasa çalışmayacağını belirtmiştir.

“Hani çok param olsa çalışmam. Çalışmıyorum diye de hiç gıcınmam yani. Hobilerimle uğraşırım, bir şeylerin peşinde koşarım. Yan gelip yatmam, sıkılırım zaten de, dedim ya hobilerimle uğraşırım. Bir şeyler üretmeye çalışırım.” (Uğur, 45, Antalya)

Uğur’un burada çalışmayı sadece ekonomik kazanç çerçevesinde ele aldığını ancak böyle bir imkânı olsa aslında yine üretmekten geri kalmayacağı anlaşılmaktadır. O halde çalışmak, aynı zamanda kişinin boş vaktini kendine bir şeyler katarak değerlendirmesinin ve bu bağlamda manevi tatmin elde etmesinin de bir yolu olarak görülmektedir.

Diğer yandan katılımcılar arasında çalışmayı, para kazanmak ve üretmek dışında, kendilerini gerçekleştirecekleri bir araç olarak anlamlandıranlar da vardır:

“Şu anda kendimi gerçekleştirmemin yolu para kazanmak, para kazanmak için de bir şeyler başarmak, bir iş kurmak veya iyi bir iş yapmak, en azından bunu istiyorum. Tabi kendini gerçekleştirmenin birden fazla yolu var. Ben yazarak da bir şeyler başarabiliyorum, bunun için illa bir para gelmesi gerekmiyor. Dolayısıyla hani ilerde de, mesela erken emeklilikten sonra, o dönemden sonra yazmayı istiyorum, yazarak kendimi gerçekleştirmeyi istiyorum. Toplumda da kişinin çalışmasının sebebi ben neden çalışıyorum diye sorsan ona vereceğim cevap da, kendimi gerçekleştirmek olur.” (Sercan, 31, Ankara)

Sercan'ın çalışma nedenleri arasında para kazanmak ve başarı yakalamak olsa da, öncelikli nedenini kendini gerçekleştirmek olarak ortaya koymaktadır. Haluk (41, Antalya) “Çalışmak insanın her ne olursa olsun kendini gerçekleştirmek için gerekli şey” derken, Selçuk bunu Maslow'un 'İhtiyaçlar Hiyerarşisi' piramidi üzerinden açıklamaktadır. Bu modele göre insanlar önce barınma, yemek ve güvenlik gibi temel ihtiyaçlarını, ardından sevilme ve saygı görme gibi psikolojik ihtiyaçlarını karşılar ve sonra sıra, piramidin en tepesinde yer alan kendini gerçekleştirme ihtiyacına gelir. Bu nokta, kişinin potansiyelini tamamen hayata geçirebileceği yerdir.

“...o mücadeleyi, altta barınmasını sağladım, yukarda artık çalışıyorum, gelirim var. Birazcık kendimi gerçekleştirip biraz ortaya bir şeyler koyup yaptığım şeyleri fayda sağlaması bu, bir daha içsel olarak değerlendireyim çalışmayı”. (Selçuk, 41, İstanbul)

Alıntılardan anlaşılacağı üzere katılımcılar, çalışmayı neredeyse ilahi bir mertebede konumlandırarak modernizmin çalışma karşısındaki tavrını yansıtmaktadırlar. Bu tavır, Max Weber'in “Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu” eserinde en açık ifadesini bulmaktadır. Weber, kapitalizmin neden başka uygarlıklarda değil de Hristiyan Batı uygarlığında geliştiğini cevapladığı çalışmasında bunu, özünü Protestanlıktan alan bir ahlak anlayışına bağlamaktadır. 17. yüzyılda inançlı bir Protestan kendini Tanrı'ya kanıtlamak ve böylece kurtuluşunu gerçekleştirmek için her türlü zevkten uzak durarak, büyük bir disiplin ve özveri ile çalışıp birikim yapmaktaydı. Günümüzde bu ahlak anlayışının dini özelliklerinden sıyrılarak kişilik özelliği ve kültürel bir yaklaşım olarak devam etmekte olduğu söylenebilir (Ünal, 2011, s. 134). Çalışma biçim

ve ilişkileri farklılaşmış olsa da çalışmanın merkezi önemi, yerini korumaktadır. Çalışma hala "...zorunluluk olarak, norm olarak ve insani hak ve saygınlığın yeri doldurulamaz ilkesi olarak tanımlanmakta(dır)" (Gorz, 2001:10). Bu araştırmada görüşülen kişilerin de çalışma kavramını bu doğrultuda tanımladıkları görülmektedir.

4.1.2. Başarı ve Kariyer Hedefine Ulaşmak

Modernitede karşımıza çıkan iş ahlakı ve çalışmaya verilen önem, başarma idealinde de kendini göstermektedir. Aklın önderliğinde durmadan ilerlemenin ve gelişmenin kaçınılmaz görüldüğü modern düşüncede bireyin kurtuluşu bu kez öbür dünyada değil, bu dünyada gerçekleşmektedir (Just, 2017, s. 439). Böyle bir çalışma ahlakı anlayışı, aynı zamanda bireyin kendi yaşamından sorumlu olması demektir (Sennett 2013, s. 115). Modern çalışma ahlakı başarı odaklı olup başarısızlığı olumsuzlamakta ve bunu yapısal faktörleri göz ardı ederek bireyin kendisine yüklemektedir. Bu nedenle başarı, kişilerin özellikle manevi tatmin elde edebilmeleri için önemlidir.

"...çalışmak karşılığında eğer başarılı da olursam bunun verdiği haz benim için çok önemli. Yani benim için ailem birinci sıradaysa, başarı ikinci sıradadır. Başarı için de çalışmak olmazsa olmazım, o yüzden benim için çok önemli yani." (Özgür, 35, Antalya)

Başarmak, hayal edilen hedefe ulaşmak ve verilen emeklerin karşılığını almak olarak da tanımlanmaktadır:

"Hayatını, hayalini kurduğun hayatını kurabilmek, kariyer hayallerin varsa onu gerçekleştirmek, o doğrultuda gitmek. Yani bir para kazanmak olabilir, iki kariyer olabilir. Kendine bir hedef belirlersin, ben buraya ulaşıcam dersin, bunları bunları elde edicem dersin, şu kadar başarılı olucam, bu kadar başarılı olucam dersin veya şu kadar para kazanıcam dersin. Bence iki seçenekten biri işte yani ikisi için de yapılabilir diye düşünüyorum". (Mert, 27, Ankara)

"Her işte başarı önemli ya, insanlara ne kadar etki edebiliyorsunuz, verdiğiniz iş ne kadar karşılığını buluyor. İşte öğretmenlikten beri benim için, dediğim gibi ilimle ne kadar hayatımı geliştirebildim ya da verdiğim hizmet gerçekten onun işine yaradı mı kısmı benim için

başarı. Bunun karşılığında bir miktar para kazanıyorsanız da başarı".
(Bilal, 34, Eskişehir)

4.1.3. Yaşamak İçin Zorunluluk

Katılımcılar arasında çalışmayı yaşamı idame ettirmek için zorunlu bir faaliyet olarak tanımlayanlar da olmuştur. Çalışmak, bir nevi hayatta kalmak ve kimseye muhtaç olmamak için bir gerekliliktir.

"Yani yaşamı idame ettirmek benim için, şey, kimseye minnet etmeden yaşamı idame ettirmek. Herkes için temel bir şey olsa gerek." (Ozan, 35, İstanbul)

"Çalışmak şey yani, yaşamı devam ettirmek için bir araç benim için." (Osman, 42, İstanbul)

"Çalışmak para kazanmak işte, hayatını idame ettirmek." (Can, 28, Eskişehir)

Çalışmayı, para karşılığı zamanını satmak olarak yorumlayanlar da olmuştur:

"...yaşıyorsunuz ve gelir elde etmeniz lazım ve giderleriniz var. Çok büyük mal varlıklarım yok, yani böyle bir işi yapan, kolay yoldan ihtiyaçlarını karşılamak için, böyle bir zorunluluk anlamında çalışmak. Bir diğer anlamı bu ihtiyaçları karşılamak için para elde etmek, zamanı satıp para elde etmek". (Selçuk, 41, İstanbul)

"Hayatının belli bir bölümünü para karşılığında satmayı ifade eder bence". (Başar, 31, Antalya)

Home-ofis çalışan bireylerin bu çalışma biçiminin en önemli avantajı olarak gördükleri şey, kendi zamanını yönetebilme ve kendine zaman yaratabilme imkânıdır. Zaman üzerindeki bu özerkliğin home-ofisi mesaili çalışmadan ayıran en büyük özellik olduğu belirtilmektedir. Buna rağmen katılımcılar arasında çalışmayı ücretli emek bağlamında, zamanı satma karşılığında para kazanmak olarak yorumlayanlar olmuştur.

4.1.4. Erkek İçin Zorunluluk

Sanayi toplumunda aile reisi olan erkeğin geliri tüm aile için kazanılan bir gelirken, kadının geliri harçlık ya da katkı olarak konumlandırılmaktadır (Sancar

2011, s. 53). Sanayi sonrası toplum modelindeyse gerek endüstriyel kapitalizmin üretim ilişkilerini değiştirmesi ve bulanıklaştırmasının, gerekse kadınların ücretli emek piyasalarına dâhil oluşlarının, eve ekmek getiren/tedarikçi erkek imgesini zayıflattığı iddia edilmektedir. Ancak katılımcılar içinde para kazanmanın erkek için bir zorunluluk olduğunu, kadın içinse böyle bir mecburiyet söz konusu olmadığını söyleyenler olmuştur.

“Para kazanmak, hayatını idame etmek, evine- çocuğuna bakmak demiyim artık herkes çalışıyor tabi ki, o hala devam ediyor, eşine çocuğuna bakacaksın falan. Tabi ki sorun burada çok önemli, evlendiğiniz zaman- ki çocuğunuz olacak vs. bunun için... Çalışmak erkek için zorunlu bir şey, kadın için çok da zorunlu bir şey değil aslında. Kadın için yok para kazanmak için değil vakit geçirmek için önemli bir şey (...) Erkek için biraz daha zorunlu aslında... Gelecek açısından evlendikten sonra ne bileyim Türkiye sonuçta burası. Nasıl anlatayım yani baba var bakar, her şeyini karşılar falan. Tabi hayat müşterek de, bilmem ben biraz daha erkekleri zorunlu hissediyorum çalışmak için”. (Can, 28, Eskişehir)

Kız arkadaşıyla birlikte yaşayan ve ev kirasını onun ailesinin gönderdiği para ile ödediklerini çekinmeden söyleyen, “hayat müşterek” diyen Can, günümüzde kadın-erkek herkesin çalıştığını söylese de, toplumun aile geçimini sağlamayı erkeğe yüklediğini belirtmektedir. Can’ın söyleminde olduğu gibi farklı katılımcıların söylemlerinde de, özellikle aile kurduktan sonra o aileyi geçindirmenin, erkeğin görevi olduğu vurgulanmaktadır.

“Meslek sahibi olmak ve oradan bir gelir elde etmek, işte ailemi hem doyurabilmek hem bakabilmek, şimdi hem de onları yetiştirebilmek; benim için ifade ettiği şey o çalışmak.” (Osman, 42, İstanbul)

Aileyi geçindirme görevini kendilerine yükleyen erkekler, kendi gelirlerinin buna yeterli olduğu takdirde, eşlerinin dilerse çalışmayabileceğini belirtmektedir.

“Eğer ben tatmin edici bir miktarda para kazanıyorsam, yani şey anlamdan bahsediyorum, iki kişilik bir aileyi rahat ve ferah bir şekilde refahlı bir şekilde devam ettirebiliyorsam, eşimin para kazanma zorunluluğunun olmasını istemem, çalışmasa da benim için olur”. (Bartu, 37, İstanbul)

“ (eşim) çalışabiliyor’u ona tercihine bırakma açısından çalışabilir fakat ben ondan evin geçimine sen de katkıda bulunmalısın’ı beklemem. Eğer çalışmak istemiyorsan bu benim görevim. Seni olabildiğince iyi yaşatmak, senin ihtiyaçlarını karşılamak, o çocukların ihtiyaçlarını karşılamak ve bunun için o, dışarda erkeklerin egemen olduğu kavga gürültü dünyasına dalıp ama mümkün olduğunca işte kimsenin helaline haramına karışmadan, alın teriyle adam akıllı parayı kazanıp eve getirip çoluk çocuğumu beslemek; benim görevim sayarım onu. O yüzden hanımlardan bunu beklemeyi ben doğru bulmuyorum kendi fikrim bu.” (Hasan, 38, İstanbul)

Kendi tabiriyle taşralı olup muhafazakâr bir ailede yetişmiş olan Hasan, diğer katılımcılardan farklı olarak, kamusal alanın erkek egemen yapısına vurgu yapmıştır. Sonraki söylemlerinde de iş hayatının erkeksi ve dolayısıyla agresif olup “kadının kırılğan doğasına” uygun olmadığını ileri süren Hasan için, eşinin bu saldırgan dünyaya girmesine gerek yoktur.

Öte yandan diğer örneklerde görülebileceği gibi *aile babası* figürü, erkeklerin anlatılarında oldukça baskındır. Baba olmanın, ev geçindirmek açısından erkeklerin üzerine daha fazla sorumluluk yüklediği söylenebilir.

“Çalışmak aslında bence para getirmek başka bir şey değil yani. Eve para getirmek işte, evin babası evin ihtiyaçlarını görmesi gerekiyor bunu nasıl yapıyorsa yapsın (...) Başarı bir numaralı hedef değil daha çok mutluluk bir numaralı hedef sonra belki başarı gelebilir. Genel olarak hani herkes için bir şey söyleyemem ama bütün erkekler için başarı ne oranda etkilidir diye, belki aile babasın olmaktan kaynaklanan bir şey belki, erkeklerde öyle olabilir”. (Kerem, 33, Antalya)

Uğur ise erkeğin maddi gücünün yetersiz olması durumunda erkeklik kaybı yaşayacağını şu sözlerle dile getirmiştir:

“Ya çalışmayan erkek, ne bileyim, maddi gücü olmayan erkek bir eksiklik hisseder diye düşünüyorum. Hani o onun biraz da şeyi, gücü ama çalışmıyorum ve maddi gücüm de sıkıntılıysa o, bir erkek olarak eksiklik hissettirir. Bir eziklik hissettirir yani. Eğer ayakta durmak istiyorsam, yeri geldiğinde işte ne bileyim hesabı ödemek istiyorsam ben, o gücüm olması lazım. O yüzden de çalışmam lazım yani.” (Uğur, 45, Antalya)

Bu konudaki düşüncelerinin “feodal” bulunabileceğini belirten Tunç ise, eve ekmek getirme sorumluluğunun aslen erkekte olduğunu söylerken, kadının asıl sorumluluğunun ev içi olduğunu belirtmektedir:

“Erkekse olmazsa olmaz, bayan için olmazsa olmaz değil, olmasa da olur, ya ben şahsi kanaatim genelle alakası yok bu şahsi kanaatim şahsi düşüncem (...) Ben erkeğin güçlü olması gerektiğini düşünüyorum ve hani ailesine bu konuda birazcık daha şeyim. Feodal düşünüyor olabilirim yani ama zor durumda eşine ve çocuklarına bakması gerekenin erkek olduğunu düşünüyorum. Yani çalışarak, gerekirse bedeniyle çalışarak, bir şey yaparak -dilenerik değil yani- erkeğin sorumluluğu olduğunu düşünüyorum.” (Tunç, 42, Antalya)

Tunç bir erkeğin en zor şartlarda bile ailesine bakacak kişi olması gerektiğini, bunu “gerekirse bedeniyle çalışarak” sağlayacağını söylemektedir. Burada yine kadınlardan ziyade erkeklerin fiziksel mücadele de gerektirebilen dış dünya ile baş edebilecekleri anlayışı hâkimdir. Diğer yandan Tunç “yuvayı bile dişi kuş yapar değil mi?” demekte ve çocuk bakımından anneyi sorumlu tutmaktadır.

4.2. FREELANCE ÇALIŞMAK

Freelance çalışma, bir ya da birden çok işverenle, uzun vadeli bir sözleşmeye bağlı olmadan, çoğu zaman proje bazlı, hizmet karşılığında ödeme alma esasına dayanan bir kendi hesabına çalışma biçimidir. Avukat ya da mimar gibi geleneksel olarak kendi hesabına çalışan kişilerden farklı olarak, dijitalleşme ile birlikte çok geniş meslek gruplarında görülmektedir. Bu bağlamda farklı meslek kategorilerinden oluşan heterojen ve ekonomik olarak kırılgan bir grubu kapsamaktadır (Erdoğan ve Çiğdem 2017, s. 140-142). Freelance çalışma kişiye özerklik tanıdığı ve iş doyumunu sağladığı için bir tercih olabileceği gibi, istihdam darlığının bir sonucu olarak başvurulan bir çalışma biçimi de olabilmektedir. Hatta Carlin’e göre freelance çalışmak, özgürlük vaadiyle insanları güvencesiz bir çalışma biçimini tercih etmeye itmekte ve “yeni kapitalizme uyumu kolaylaştırmaktadır” (Carlin, 1962, s. 209).

4.2.1. Güvencesizlik

Son 20 yıllık süreçte piyasalarda gerek dijitalleşme, gerekse sermayenin ve iş gücünün esnekleşmesiyle yaşanan dönüşümler, yeni sosyal politika tartışmalarını da beraberinde getirmiştir. Esnek çalışanların sosyal hak ve güvenceleri, bu politikaların önemli odak noktalarından birini oluşturmaktadır. Son dönemde literatüre girmiş olan *güvenceli esneklik (flexi-curity)* kavramı, esnek istihdam ile, bu şekilde istidam edilen kişilerin sosyal güvenliklerinin eş zamanlı olarak genişlemesi anlamına gelen bir kavramdır (Ulukan, 2014, s. 68). Tartışmalara yol açan bu kavramın savunucuları olduğu kadar, bu uygulamaların arkasındaki örtük nedenin güvenceli ve örgütlü işgücünün yerine, güvencesiz ve marjinal işgücünü koymak olduğunu iddia edenler de vardır (Ulukan, 2014, s. 78).

Bu araştırma kapsamında görüşülen kişiler arasında freelance çalışanların, özellikle sigortalı olmamak ve düzenli bir gelirler elde edememek bağlamında güvencesizliğe vurgu yaptıkları görülmektedir. Sigortalı olmamak, yasal işlerde çalışan kişilerin bu çalışmalarının, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmemesi şeklinde tanımlanabilir. Türkiye Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 'nden aktardığı tanıma göre sosyal güvenlik:

“Toplumun kendi üyelerine birtakım kamusal tedbirlerle, hastalık, hamilelik, iş kazası, işsizlik, yaşlılık ve ölümden kaynaklanan tamamen veya esaslı bir şekilde kazanç kaybının neden olacağı ekonomik ve sosyal zorluklara karşı sağladığı koruma, tıbbi bakım tedariki ve çocuklu ailelerin desteklenmesidir”.³¹

Belirtilen bu sosyal haklardan faydalanmak, ancak sigortalı çalışanlar için geçerli olabilir. Sigortası olmayan kişiler, tüm bunlardan mahrum kalmaktadır. Neo-liberal ekonominin sosyal devleti giderek küçülttüğü günümüz dünyasında sosyal güvenlik her şeye rağmen, geleceğin garantisi olarak görülmektedir. Çalışma biçimleri değişmekte ve esnek çalışma biçimleri özellikle genç kişiler

³¹ <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz>

tarafından tercih edilir olsa da, *SGKlı olmanın* hala bireylerin hem kendilerine, hem de ailelerine ve yakın çevrelerine bir gelecek güvencesi ifade ettiği, görüşmelerimizde ortaya çıkmaktadır.

Sosyal güvencenin yanı sıra düzenli bir gelir elde etmiyor olmaları da, freelance çalışan bu kişilerin bitmeyen bir gelecek kaygısı içinde olmalarına, ya da bu kaygıyı en aza indirmek için gelir-gider kontrolüne azami dikkat göstermelerine neden olmaktadır. Bu durum aynı zamanda hem çalışan bireylere hem de çevrelerine, işin güvence altında olmadığını ifade etmekte ve bu nedenle olumsuz karşılanmaktadır.

“Ya bir süre, 6 ay, satış departmanındaydım ama o ofis değildi P.’daki. O da alakasız hani kredi çekebilmek için sigortalı işim olsun, bir de birazcık düzenli işim olsun hani ailemin gönlü olsun gibisinden bir süre çalıştım”.
(Can, 28, Eskişehir)

Hayatını kendi ev-stüdyosunda yaptığı dövmelerle kazanan ve kısa bir dönem ailesinin arzusu üzerine sigortalı olarak bir işte çalışmış olan Can, freelance çalışmanın en kötü tarafının birikim ve yatırım yapamamak olduğunu şu sözleriyle belirtmektedir:

“Ya birikim açısından çok zorluyor, yatırım açısından, hani ne geleceğini bilmiyorsun. Geliyor tamam güzel geliyor ama birikim olmuyor”.

Düzenli bir gelirleri ve sosyal güvenceleri olmamasının zorluğunu yaşayan freelance çalışanlar, kendilerini çeşitli yöntemlerle güvence altına almaya çabalamaktadır. Örneğin İstanbul’da yaşayan ve freelance olarak grafikerlik/tasarım işleri yapan Ege (38), sosyal güvencesizliğin çözümünü, kendini üretim yaptırdığı atölyelerden biri üzerinden sigortalatarak bulmuştur. Ayrıca düzenli geliri olmadığı için harcamalarına dikkat ettiğini ve gereksiz gördüğü harcamalardan kaçındığını, “...çünkü altı ay sonra, üç ay sonra başına ne geleceğini bilm(ediğini)” söylemiştir.

Uzun yıllar çok büyük ölçekli ve kurumsal bir firmada mühendis olarak ve görece yüksek bir maaşla çalışmış olan Bartu, kısa bir süre önce işinden istifa edip kendi markasını kurarak endüstriyel ürünler tasarlamaya başlamıştır. Bartu, ailesinin bu konuda kendisine destek olduğunu ancak annesinin hala zaman zaman sitem ettiğini söylemektedir:

“Ama söylemem gerekli ki annem hala ‘ah oğlum, şu F.’yi bırakmayacaktın’ diyor çünkü bazı param olmuyor, yani gerçekten olmuyor, bunu kabul etmem lazım. Ama hani hala daha mesela hayatımda ilk defa onca yıldan sonra, 18 yaşından sonra bizimkilerden beş kuruş almamışken, geçen aylarda para aldım mesela, yetmedi yani, bunun için almak zorunda kaldım”. (Bartu, 37, İstanbul)

Bartu bu zorluğu yaşadıkdan sonra gelir-gider durumunu daha dengeli tuttuğunu ve daha dikkatli harcayarak, kendine her ay sabit bir gelir yarattığını söylemektedir.

İşini çok severek yaptığını belirten köpek eğitmeni Şevket de düzenli geliri olmayışını yaptığı işin en büyük handikabı olarak tanımlayarak, garantili bir kazancı olmadığı için borca giremediğini, bordrolu çalışmanın bu bakımdan avantajlı olduğunu dile getirmektedir:

“Şimdi bizim sektörde zor olan kısım sabit gelir elde edebilmek. Hani çünkü bir köpek ayın onunda da, sonunda da eğitime gelebilir. Önemli olan özel sektörde bir insan ayın birinde maaşını alacağını bilir. Ona göre borca girebilir, ne alacağını, ödemesini bilir. Bizim sektörde böyle bir şey yapmak biraz zor. Ayda 20 bin lira da kazansanız bunu önceden bilemiyorsunuz. Benim geçmiş 3-4 yıldaki en büyük kaygım oydu. Hani çok iyi ücretler kazanabilsem de sabit olmadığı için hiçbir borca giremedim.” (Şevket, 33, İstanbul)

Şevket bu duruma çözümü, daimi müşterilerinin olacağı sürekli eğitim sistemine geçmek ve böylece kendine aylık sabit bir gelir yaratmakta bulmaktadır.

Yabancı bir ortakla iş yapan, fakat yurt dışında yaşayan bu kişiyle hiç bir araya gelmemiş olan Sercan, ortağının her an kendisiyle yollarını ayırabileceğini söylemiş ve bu ilişkiyi güvence altına alma çabasından bahsetmiştir. Şu an sadece e-posta üzerinden yaptıkları ancak yasal geçerliliği olmayan bir sözleşmeleri mevcuttur. Avukat ablasının da yardımıyla bunu uluslararası mahkemelerde geçerli olabilecek, resmi bir sözleşmeye dökmeye çalışmaktadır. Sercan da yukarıda başka bir katılımcının belirttiği gibi bir dönem ailesinden borç almak zorunda kalmış ve maddi durumundaki bu yetersizlik ve dengesizlik, sağlık problemleri yaşamasına yol açmıştır:

“...iş hayatımda ilk defa eksiye düştüm ve babamdan borç almak zorunda kaldım. Annemden borç aldım, babaannemden borç aldım falan (...) Stresten bak bu sakal-saç kıranlar falan oldu böyle, aynen kötü zamanlar geçirdim.” (Sercan, 31, Ankara)

Sercan ayrıca düzenli müşteri bulmakta ve bazen de müşterilerinden zamanında ödeme almakta zorlandığını söylemekte ve “o yüzden freelance çalışmak benim şu anda rahat etmemi sağlasa da, nihai hedefim değil” demektedir.

Pınar Selek *Sürüne Sürüne Erkek Olmak* (2008) kitabında, Türkiye’de erkeklerin egemen konuma erişebilmek için dört aşamadan geçmesi gerektiğini belirtir: sünnet, askerlik, iş sahibi olma ve evlilik. Burada sözü edilen, güvenceli ve garantili bir iştir ancak yukarıdaki anlatılarda görüldüğü gibi freelance çalışan erkeklerin güvencesiz çalışma koşulları, onların tedarikçi rollerini sarsan, kaygan bir zemin yaratmaktadır. Geleceğe dair bir güven ve garanti veremiyor olmak, bekâr erkeklerin duygusal ilişkilerini ve gelecek planlarını olumsuz etkilemektedir.

Örneğin Sercan (31, Ankara) eski kız arkadaşıyla ilişkisinin çok iyi gittiğini ancak “işler ciddileşince” (evlilik gündeme gelince) sigortası olmamasının bir sorun haline geldiğini ve sürecin sonunda ayrıldıklarını belirtmiştir. Şu anki kız

arkadaşının da tüm ailesinin memur olduğunu ve dolayısıyla sosyal güvencesi ve düzenli maaşı olmamasının sorun yaratabileceğini söylemektedir. Bankacılıktan istifa edip metin yazarlığını meslek edinen Ersin de gelirin çok “oynak” olmasını, yaptığı işin dezavantajlarından biri olarak belirtmektedir. Bekâr olduğu dönemde ebeveynlerinin, gelecekte aile kurması ile ilgili kaygıları oluştuğunu söyleyip “zaman zaman hala düşünüyorlardır belki düzenli geliri olsa mıydı falan diye” demiştir:

“Bankacılıktan istifa edince çok üzüldüler ve şaşkırdılar, ne olduğunu da anlayamadılar (...) Onların bakış açısıyla güzel olabilirdi, iyi gelebilirdi ve sabit gelirliliğe aşağı yukarı garanti olan bir iş gibi bakıyorlardı onlar. İşte evleneceksin, ev nasıl geçindirilecek kısımlarında ister istemez kuşkuları var. Tecrübeli de insanlar, bu tip işlerin batacağını edebileceğini biliyorlar.” (Ersin, 37, Ankara)

Eşinin ailesiyle tanışma öyküsünü de paylaşan Ersin, mesleğinin ve çalışma biçiminin “kız alma” önünde engel oluşturabileceğinden endişe duyduğunu belirtmiştir:

“Onun ailesine anlatmak çok daha güç oldu evlenirken. Adanalı bir aileden kız almaya giderken, metin yazarlığını nasıl anlatacağım falan diye düşünüyordum.”

Ersin’in yönlendirdiği ve yakın arkadaşı olan Ozan (35, İstanbul) da daha önce evliliğe giden bir ilişkisinin, sabit gelir, güvence ve statü getiren mühendislik mesleğini bıraktıktan sonra zora girdiğini ve ayrılıkla bittiğini belirtmiştir. İleride yaşayacağı ‘ciddi’ bir ilişkide de, düzenli bir geliri ve birikimi olmayışının problem yaratacağını düşünmektedir. Ozan ayrıca, yüksek miktarda para kazandığı dönemlerde dahi ailesinin, mühendislik kariyerine geri dönmesini istediğini söylemiştir.

Görüldüğü gibi düzenli bir gelir olmayışı, evlilik ve aile geçindirme konusunda bireyleri olduğu kadar -ve hatta bazen daha çok- ailelerini ve yakın çevrelerini kaygılandırmaktadır. Düzenli gelir/garanti iş ile evlilik arasında kurulan ilişki,

toplumsal olarak ev geçindirmenin erkeğin aile düzeni kurabilmesinde hala öncelikli koşul olduğunu göstermektedir.

4.2.2. Gençken Yapılacak Bir İş

Piyasaların esnekleşmesi ve dijitalleşme ile öne çıkan a-tipik istihdam biçimleri arasında freelance, özellikle geleneksel çalışma biçimlerini tercih etmeyen gençler için cazip bir alternatif olmaktadır. Girişimciliği destekleyen bir söylem etrafında şekillenen freelance, genç yaşta fazla sermaye ayırmadan kendi hesabına çalışmak isteyen kişiler için de çekici gelmektedir (Erdoğan ve Çiğdem, 2018, s. 245). Freelance çalışan katılımcılar arasında da bu şekilde güvencesiz bir çalışma biçiminin gençken daha mümkün olduğu, ancak ilerleyen zamanda bu şekilde çalışmanın çok makbul olmadığı anlatısı ön plana çıkmaktadır. Bu vurgunun bekâr katılımcılar tarafından yapılmış olması, ilerleyen yaşlarda bir aile kurma düşüncesi nedeniyle geleceklerini daha çok garanti altına alabilecekleri, birikim yapabilecekleri bir işe yönelme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

“...gençken daha çok günü kurtarmak yetiyordu zaten, şimdi biraz kenara koymak istiyorum.” (Ozan, 35, İstanbul)

Şu an bir partneri olmayan Ozan daha sonraki ifadelerinde, gelecekte evlilik yoluna gireceği kişinin ailesine yazarlık yaptığını söyleyeceğini, zaten para kazandıktan sonra ailelerin yaptığı işe çok “takılmayacaklarını” düşündüğünü belirtmiştir. Ozan’ın çalışmayı, hayatını idame ettirmek olarak tanımladığı hatırlandığında, ileride kendi ailesinin de geçimini sağlamak için düzenli bir işe yönelme isteği olması, anlaşılabilir bir durumdur.

Bekâr ve yalnız yaşayan Sercan’ın ailesi ise freelance çalışmaya niyetlendiğini ilk söylediği zaman genç olduğu için bu kararını fazla sorgulamamış ve kendisine zaman tanımıştır. Ancak Sercan’a göre birkaç yıl içinde bu işte başarı gösterememiş olsaydı, ailesi ülkemizde garanti görülen devlet memurluğu için sınava girmesini isteyecekti:

“...ben evden çalışcam, ben bir yerde çalışmıcam, ben kendi işimi yapıcam dediğim zaman, hani zaten gencim, zaten daha bu kararı ilk aldığım zamanlar 20’li yaşların başındayım. Dolayısıyla bana zaman verdiklerini düşündüm. Hani şimdiye kadar ben bir şey yapamamış olsaydım, muhtemelen KPSS şeyini kozunu oynayabilirlerdi veya artık Sercan bir işe yara falan filan diye”. (Sercan, 31, Ankara)

Sercan ileride freelance çalışmayı düşünmemekte ve işletmesini büyüterek bir teknokentte ofis tutmayı planlamaktadır. Yaptığı işin doğasının da buna uygun olması sayesinde yıllardır kendi tercihi ile freelance çalışan Sercan, ancak kendi işletmesini kurduktan sonra “gerçek bir iş” yapan bir “yetişkin” gibi hissettiğini belirtmektedir.

4.2.3. Gerçek Bir İş Değil

Araştırma çerçevesinde görüşülen home-ofis çalışan kişilerden freelance çalışanlar arasında, gerçek bir iş yapmıyor olma duygusu ön plana çıkmaktadır. Ailenin veya çevrenin (komşular, arkadaşlar, vb.) home-ofis çalışan kişileri çalışmıyormuş gibi görme eğilimi çok yüksek olmakla birlikte, freelance çalışanların kendilerini gerçek bir iş yapmıyormuş gibi hissediyor olmaları ayrı bir bulgu olarak çıkmaktadır.

İstanbul’da yaşayan ve trafikte kaybettiği zaman nedeniyle özellikle home-ofis çalışmayı seçmiş olan, ancak freelance çalıştığı için sabit bir geliri olmamasından yakınan Ege’nin, “belki bir işe de girebilirim” ifadesi, şu anda yaptığını iş olarak görmediği şeklinde yorumlanabilir. Bilgisayar programcılığı yapan Sercan da yukarıda söz edildiği gibi, freelance çalışmayı gençlikte yapılacak bir iş olarak görürken, ancak kendi işini kurduğunda gerçek bir iş sahibi olduğunu hissedebilmiştir. Köpek eğitmenliği yapmadan önce özel bir firmada muhasebe sorumlusu olarak çalışan Şevket ise eski işinden söz ederken, “08.00-18.00 çalıştığım normal bir iş(ti)” ifadesini kullanmıştır. Bu durumda Şevket’in önceki çalışma biçimini standartlaşmış, alışlagelmiş olanın dışında tanımladığı anlaşılmaktadır.

Bir internet sitesi için çalışan ve aslen inşaat mühendisi olan Mert, sözü edilen bu hissi en yoğun yaşayan ve net ifade eden kişidir:

“...hala tam olarak benim gerçek bir işim var diyemiyorum. *(Peki, gerçek bir iş gibi hissetmen için ne olmalıydı?)* Hani mesela inşaat mühendisliği yapsaydım onu sahiplenebilirdim. Gerçek bir işimmiş gibi görebilirdim. Bir diplomam olduğu için veya üniversitesini okuduğum için, eğitimini aldığım için, daha ciddi bir iş olduğu için olabilir. Hani şeyleri, saatleri esnek, istediğin zaman çalışıyorsun, çok ciddi bir şey değilmiş gibi duruyor. Bizim toplumumuzda yerleşmiş olan iş anlayışına göre, ona göre, sabah 8’de çıkıp akşam 6’da gelsem daha ciddi bir işim varmış olur gibime geliyor. Birazcık da psikolojik bir algı sanırım.” (Mert, 27, Ankara)

Endüstri kapitalizminin kazandırdığı mesai kavramı, toplumumuzda ücret karşılığı çalışmanın hala hâkim olan karşılığıdır. Ortak anlayış, sabah belli bir saatte, belirli giyim kodları ile belirli bir mekâna gitmek ve zorunlu mesai saatini tamamlayarak, belirli bir saatte oradan ayrılmak şeklindedir. Home ofis çalışma biçiminin, kişilerin aile ve çevreleri ve hatta bazen kendileri tarafından bile içselleştirilememesinin en önemli sebebi, alışlagelmiş, standart bir iş tanımının dışında kalmasıdır. Freelance çalışılan mesleklerin geleneksel mesleklerden oldukça farklılaşması ve a-tipik istihdam biçimlerinin gündeme gelmesi, kolay anlaşılabilir ve kabullenilen durum değildir. Mert’in anlatısının açıkça ortaya koyduğu gibi eğitimini aldığı, çerçeveleri belli bir işi, belirli bir mesai düzeni içinde ve belirli bir mekânda yapıyor olmak, işi daha “ciddi” kılmaktadır. Bu bağlamda freelance ve home-ofis çalışmanın, kişilerin kendileri tarafından da henüz tam olarak kabul görmüş bir çalışma şekli olmadığı söylenebilir.

4.3. EVDE OLMAK

4.3.1. Çocuk(lar) Evdeyken İşe Odaklanamamak

Günümüzde mobil teknolojilerin gelişmişliği sayesinde home-ofis çalışan kişiler, fiziksel olarak farklı mekânlardan çalışma olanağına sahiptirler. İnternet bağlantısının ve kişisel bilgisayarlarının olduğu her yer, bu kişiler için ofis olabilmektedir. Katılımcılar arasında da dışarıda bir mekândan çalışma

imkânını kullanan kişi sayısı fazladır. Bu, kimi zaman yalnızca mekân değiştirme ihtiyacından dolayı, kimi zamansa evde yaşanan konsantrasyon zorluğuna bir çözüm olarak uygulanmaktadır. Öte yandan bu durum çocuğu olan katılımcılar için neredeyse bir zorunluluk halini almış ve hatta küçük çocuğu olan bazı katılımcılar evden çalışamadıkları için dışarıda ofis tutmaya yönelmişlerdir. Görüşmemiz esnasında çocuğu üç yaşına yaklaşan Bilal, paylaşımlı ofis tutma gerekçesini şöyle açıklamıştır:

“2015’te Kaan doğdu. Zaten şimdi Kaan’ın doğması da birçok şeyin değişmesine neden oldu çünkü artık evde çalışamıyor noktasına geldim. Evde bir tıkırtı bile yapamıyorsunuz çünkü çocuk uyuyor. Gece çalışmayı severim gece çalışamıyorum, gündüz zaten çalışamıyorum. ... Yani evde de olmuyor dedim, ben bir tane ofis tutayım ve bir tane 1+1 tuttum, ofise çıktım. Her gün sabah bari işe gideyim, orada görüşmelerimi yapayım çünkü telefon görüşmesi yapamıyorsunuz evde bebek olunca.” (Bilal, 34, Eskişehir)

Kendisi bekâr olan bir başka katılımcı, yine home-ofis çalışan yakın bir erkek arkadaşının, çocuğu olduktan sonra dışarıda bir ofis tuttuğunu belirtmiştir:

“Bir arkadaşım da var böyle çalışan, ofis tuttu mesela. Antalya’da kendisi, o da B’de çalışıyor. E evde hanım var, çocuk var, anne var bilmem ne var. Hoplayan zıplayan, bağıriş çağırış işte gelip ‘bizi şuraya bırakır mısın’ diyen var. İşte o mecburen ofis tuttu. İşe gider gibi ofisine gidiyor.” (Uğur, 45, Antalya)

Tunç da bakıcı olmasına rağmen çocuk varken evde çalışmanın zorluğunu şöyle ifade etmiştir:

“Şimdi çocuk var, bakıcı var, iş var yani ister istemez şu var: bir iş yaparken işte bakıcı bir şey söylüyor, çocuk geliyor baba diyor, yakana yapıyor, yani rahatsız oluyorsunuz ya kafayı veremiyorsun dağılıyor yani.” (Tunç, 42, Antalya)

Home-ofis çalışmayı tercih etmekten çok memnun olan avukat Kerem (33, Antalya) ise “Evde home-ofis fikri daha iyi aslında bana ama işte şu an çocuk

olduğu için, evin içinde konsantre olamıyorum sadece” demiş ve bazen çalışmak için dışarıdaki mekânları tercih ettiğini belirtmiştir.

Yalnız yaşayan ve hiç evlenmemiş olan Ege de, konu hakkındaki fikirlerini şöyle dile getirmiştir:

“Çocuk olunca hiç olmaz! Çünkü sen *evde çalıştığını kabul ettiremezsin*. Nasılsa evdesin, bakıverirsin derler, o yüzden olmaz o iş. O yüzden ufak bir masraf yapıp kendine küçük bir ofis tutup başka yerde öyle devam edebilirsin ama yani ya da o bilinci bütün aileye şey yapacaksın.” (Ege, 38, İstanbul, vurgu bana ait)

Görüldüğü gibi evde çocukların varlığı, home-ofis çalışma konusunda bir engel olarak ortaya konmaktadır. İşe konsantre olmayı zorlaştıran bu durum, home-ofisin özelliği olan evden çalışmanın, farklı mekânlardan çalışma olarak da gerçekleşmesine neden olup kavramın içeriğini farklılaştırmaktadır. Ancak katılımcılara göre home-ofis çalışan bir baba olmanın mesaili çalışanlarla kıyaslanamayacak avantajları da vardır.

“Şöyle söyleyeyim size, çoğu babanın yapamadığı şekilde çocuklarımı büyüttüm çünkü her okul aile birliği, veli toplantısı, şu bu en ufak şeyde beş dakikada yanlarında olma, her türlü sorunlarıyla ilgilenebilme, onların büyüdüğü dönemde onlara yardımcı olabilme, her yere getirip götürme, aklına gelip gelmicek her şeyi yaptım (...) Sen çoğu babaya çocuklarıyla ne kadar vakit harcıyorsun diye sor, çok az vakit alır. Bense 24 saat nerdeyse, çünkü her an için onlara yardımcı olurdum.” (Buğra, 52, Ankara)

Çocuk varken evde çalışmadığı için gününün birkaç saatini ofiste geçiren Bilal (34, Eskişehir) çocuğunun kendisine olan düşkünlüğünü, “*normal* bir babadan daha fazla evde olduğum için aslında bana da çok alışık” (vurgu bana ait) diyerek açıklamaktadır.

Haluk ise home-ofis çalışması sayesinde babalık duygusunu tam anlamıyla tattığını söylemiştir ve bir baba olarak çocuğuna öğrettikleriyle gurur duymaktadır:

“... o arkadaşşıma dedim ki, hayatında bana iki üç senelik bir dönem söyle, bütün servetini, her şeyini verirsin onu yaşamak için. Hangi dönem? Çocuğumun ilk üç yaşı (dedi). Ben ilk üç yaşında 24 saat birlikteydim Sarp’la. Ya çocuğum ilk üç yaşında sürekli benimleydi (...) Bir gün dedim ki eşime, gel bir liste yapalım bak gör. Kâğıdın bir tarafına benim ona neyi öğrettiğimi, yani babadan neyi direkt aldığını, anneden direkt neyi aldığını bir yazalım. Şoka girersin. Sayfalarca yazabilirim ben. Çorabını giymeyi de ben öğrettim, tuvalete gitmeyi de ben öğrettim, satrancı da ben öğrettim, piyano kursuna da ben başlattım bla bla yüzlerce şey sayabilirim. Bu paha biçilmez bir şey. Yani onu düşündüğüm zaman acayip mutlu oluyorum.” (Haluk, 41, Antalya)

Selçuk (41, İstanbul) da evde çocukla çalışmanın zor olduğunu, kimi zaman bölündüğünü ve hatta video konferans esnasında bazen çocuğun izinsiz içeri girdiğini ve kendisini zor duruma düşürdüğünü belirtmiş ancak bu zorlukların, çocuğunun büyümesini kaçırmamanın verdiği mutluluğun gölgesinde kaldığını belirtmiştir.

Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) tarafından Türkiye’de *ilgili babalık* üzerinde yayınlanan araştırma raporuna göre ilgili babalık,

“Babanın çocuğun bakım ve gelişiminde sorumluluk üstlendiği, çocuğun gelişimi için ortam ve fırsat sağladığı, çocukla karşılıklı ve yakın ilişki kurduğu, çocukla vakit geçirdiği, çocuğu dinlediği, çocukla ilişkisinde ve çocuğun desteklenmesinde etkin yöntemler kullandığı babalık modelidir” (AÇEV, 2017, s. 11).

Bu araştırma babalık odaklı bir çalışma olmadığı için, babalık konusunda ayrı bir analiz geliştirilmese de, çocuğu olan tüm katılımcıların home-ofis çalışmayı çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmek adına bir şans olarak yorumladıkları ve kendilerini “normal” yani geleneksel şekilde çalışan babalardan daha şanslı buldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca çocukları ile fazla zaman geçirmeye

çalışmaları, onların sorumluluklarını üstlenmeleri ve onlara sevgilerini her fırsatta gösterdiklerini vurgulamaları da, çocuklarına mesafeli geleneksel baba tipinden, ilgili babalığa doğru bir geçiş olarak yorumlanabilir.

4.3.2. Hane Halkı Evdeyken İşe Odaklanamamak

Home ofis çalışanlar yalnızca çocukların varlığı nedeniyle değil, aile fertlerinin zamansız talepleri nedeniyle de işe odaklanma problemi yaşamaktadır. Katılımcılar, “nasılsa evde” düşüncesiyle çevrelerinden gelen taleplerin, çalışmalarını sıklıkla böldüğünü söylemektedirler. Bu kimi zaman çat kapı kahve içmeye gelen bir komşu olduğu gibi, çoğu zaman herhangi bir ev işine yardım talep eden bir eş de olabilmektedir. Sanki *çalışmıyorlarmış gibi* kendilerinden iş istenmesinden ve çalışmalarının bölünmesinden oldukça rahatsız olmaktadır. Bu durumun ayrıca, eşler arasında bir gerginlik nedeni olduğunda da hemfikirdirler.

“Home-ofiste evde birileri varsa -eşin veya çocukların- o zaman çok büyük sıkıntı oluyor, odaklanmıyorsun veya bir şekilde bölünüyorsun...” (Uğur, 45, Antalya)

“Şükrü şuna bakar mısın, kapı çaldı bakar mısın, ya da bu tür başka bir şey olduğunda dikkatiniz dağılmaya başlıyor. Bu ne oluyor, bir gerginlik olmaya başlıyor yani siz bunu bir- iki- üçüncüden sonra ya *ben çalışıyorum* moduna girmeye çalışıyorsunuz. Bence bu bir gerginlik”. (Şükrü, 43, Antalya)

“Eğer böyle çok ufak, aslında normalde sorun olmayacak şeylerin bile sorun olduğunu görüyorsunuz, bu neden oluyor, sen hep oradasın çünkü ya da işte ‘bak ben burada değilim, ben çalışıyordum, sen şunu yapman gerekiyordu, niye yapmadın’ ama ben de aslında ofiste, yani ofisim evde olmasaydı ben de bunu yapamayacaktım.” (Osman, 42, İstanbul)

Bekâr ve tek yaşayan Bartu da eski kız arkadaşının çalışmıyor oluşunun sorun yarattığını, çünkü o çalışırken sevgilisinin yüksek sesle televizyon izlediğini ve ilgi istediğini belirtmiştir. Yine bekâr olup yalnız yaşayan Ege, evli olsaydı evdeki gerginlik olasılığını azaltmak için zaman zaman evden çıkıp dışarıda çalışacağını söylemiştir.

Katılımcılar söz edilen bu durumu önlemenin neredeyse imkânsız olduğunu belirtmeler de, çalışma mekânlarını ayırarak bunu başarabilenler de olmuştur. Örneğin Selçuk zaman içinde de olsa çocuklarının, çalışma odasına girmemeleri gerektiğini benimsediğini ifade etmiştir:

“(...) yani ben şimdi toplantıya giriyorum, beni rahatsız etmeyin lütfen, kapıları kapatıyorum. Derken ‘baba’ diye böyle kızım kapıdan içeriye giriyor, sus falan şeklinde, onlar da böyle biraz anlamaya çalıştılar, tabi şimdi anladılar iki yıl geçtiği için. Ben odaya giriyorum, ofise geçiyorum dediğim zaman kimse o kapıyı açmaz, elektrik süpürgesi evde çalışmaz, kediler dışarıya atılır, içeriye alınmaz falan şeklinde böyle söyliyim.” (Selçuk, 41, evli)

Görüşülen kişiler arasında yaşı en büyük olan ve çocuklarını evlendirdiğinden beri eşiyle yaşayan Hikmet (58, İstanbul) ise çalışma odasını tamamen ayırmak yolu ile her türlü bölünme ve müdahaleden kendini soyutlamıştır. Çatı katını çalışma odası olarak düzenlemiş olan Hikmet, eşinin yalnızca onu yemeğe çağırmak ya da arada çay getirmek için odaya girdiğini söylemiştir. Ailesiyle yaşayan Başar da çalışma mekânının sınırlarını kesin olarak çizmenin önemini şöyle vurgulamaktadır:

“Aileye ait bir odayı kullanıyorsanız, o zaman sizin işiniz de zor, ailenin işi de zor oluyor. Ama kardeşim bu oda benim, burayı ben kilitlem-kilitlemem ama benden başka kimse girmesin diyebiliyorsanız, o sizin home-ofisiniz olur.” (Başar, 31, Antalya)

Katılımcıların söylemlerinden anlaşıldığı üzere evde çalışmak, evin diğer fertleri tarafından tam anlamıyla bir çalışma olarak yorumlanmadığı için, ufak tefek yardım istekleriyle bölünebilmekte, bu da katılımcılarda odaklanma ve konsantrasyon zorluğuna neden olmaktadır. Çok az sayıda katılımcı, çalışma mekanlarını tamamen ayırarak ve buraları yasak alan olarak benimseterek, bölünmeden çalışmayı başarabilmektedir.

4.3.3. Mecburi Sorumluluk Almak

Katılımcılara ev içi sorumlulukları ve ev içindeki iş bölümü hakkında yöneltilen sorulardan, bekâr olan katılımcılar için evin hem yaşanılan, hem de hobi olarak

çalışılan bir alanı ifade ettiği, ancak evli ve çocuklu katılımcılar için aynı zamanda fiziken evde olmaktan kaynaklı, zoraki bir sorumluluk alanı olarak konumlandırıldığı görülmektedir. Katılımcılara göre eşlerinin de kendilerinden ev işlerinin sorumluluğunu daha çok üstlenme yönünde beklentileri vardır.

“İş için ayırdığım bir zaman var yani ev için harcayamam ama beklenti sizin evde olduğunuz için niye bu işin yapılmadığı şeklinde de olabilir.” (Şükrü, 43, Antalya)

“Nasılsa evdesin, işin yoktur. Hadi gel temizliğe yardımcı ol, şuradan şunu indirelim. Bahçeyi çimleri keselim, hani görüyorsunuz, bakım gerekiyor. İşte orada dal çıktı, bunu bilmem ne yapalım falan gibi... Gübreleme lazım, sulama lazım gibi böyle evin dâhili tadilat işi olabilir, dekorasyon işi olabilir...” (Tarık, 53, Ankara)

Özellikle kendileri home-ofis çalışırken eşleri ev dışında çalışan erkekler, bu beklentiyi daha çok hissetmektedir ve bu konuda eşlerine hak vermektedirler. Örneğin, eşi çok büyük bir uluslararası şirkette çalışan Osman eşinin çok yoğun çalıştığından ve hatta şu an oturdukları semte, İstanbul trafiğindeki zaman kaybını önlemek için, eşinin iş yerine yakın olsun diye taşındıklarından söz etmiştir. Tarık gibi Osman da kendisinin çalışmıyormuş gibi görülmesinin etkisi olduğunu söylemektedir.

“Bu kişiye de özgü olabilir ama ben bunun birazcık da şeye bağlıyorum, benim home-ofis çalışıyor, onun yoğun çalışıyor olması. Yani o da hani sizin evde çalışıyor olmanız ve rahat olmanız nedeniyle daha fazla evde sorumluluk üstlenmenizi bekliyor. Yani aslında ikiniz de işe gidiyor geliyor olsanız o üstlenmediğiniz sorumluluklar çok problem olmayacak çünkü siz de işe gidiyorsunuz. Ama siz evde olduğunuz için biraz çalışmıyormuşsunuz gibi hissediliyor. Hani rahatsız ya, daha şey üstlenmenizi bekliyor eş. Haksız da değiller aslında gerçekten, hani en azından yolda geçen zamanımız geçmediği için biraz daha fazla şeyler üstlenilebilir... Birçok iş varmış evde kalınca öğreniyoruz onları biz yani ne var. *Evde çok iş varmış* home-ofis çalışmaya başlayınca onu görüyorsun (...) Yani, çamaşır bulaşık vesaire evde zaman alan işlermiş, onları yapıp yapıp makinalar asmıyorlarmış. İşte birinin içine koyması, birinin çıkarması, yerlerine koyulması... Bunlar hep iş yani vakit alan işler, onları hani evde olunca daha çok görüyorsunuz. O anlamda hani birazcık daha fazla şey üstlenmek gerekiyor.” (Osman, 42, İstanbul, vurgu bana ait)

“Her zaman bizden (*home-ofis çalışan eşlerden*) hani biraz daha fazla katılımda bulunmamız bekleniyor. Ben eşimden en azından biliyorum, o tam zamanlı çalıştığı için ben de hani elimden geldiğince katılmaya çalışıyorum.” (Özgür, 35, Antalya)

Eşi editör olan ve kendisi gibi home-ofis çalışan Ersin ise home-ofis çalışmayı erkeklere tavsiye edip etmeyeceği sorusuna verdiği cevapta tavsiye edeceğini, ancak bunu tercih eden erkeklerin evle ilgili sorumluluk alıp ev işi yapacaklarını hatırlamaları gerektiğini vurgulamıştır:

“Tavsiye ederim, fakat bir takım ev işlerini yapacaklarını göze alarak şey yapsınlar çünkü bir süre sonra evde olduğunuz için ya siz yapıyorsunuz, ya o işler geliyor sizi buluyor; bulmak da zorunda yani! Bir çamaşır yıkanması gerekiyor, bir çamaşır asılması gerekiyor, bulaşık makinesini çalıştırmak olabilir, yemek yapmak olabilir, ütü yapmak olabilir, belki bunların hepsi bir şekilde hayatınızda denk gelecek, bunların hiçbirini yapmayayım, home-ofis çalışayım gibi bir süreçte benim eve bir yardımcı tutmam gerekir.” (Ersin, 37, Ankara)

Home-ofis çalışan erkeklerle ilgili az sayıda yapılan araştırma, erkeklerin geleneksel koşullarda çalışan hemcinslerine göre özel alana çok daha fazla katılmalarına rağmen, son tahlilde ev içi iş yükünün yine kadında olduğunu ve iş bölümünün daha eşitlikçi olmakla birlikte, tamamıyla eşitlikçi hale gelmediğini saptamıştır (Pearson, 2001; Holter, 2015). Bu araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde de ev işlerinin erkeklerde gönüllü olarak yapılmaktan ziyade, fiziken evde olmaktan kaynaklı olarak mecburen paylaşıldığı sonucu çıkmaktadır.

Bekâr katılımcılar için ise ev bir sorumluluk alanı olmaktan çok, işini yapmanın yanında hobilerini de gerçekleştirmeyi mümkün kılan, iş ile serbest zamanın kesiştiği bir alan olarak konumlanmaktadır.

“Saat işte en geç 10.00’da kalkıyorum, gözümü açar açmaz bisiklet çevirmeye başlıyorum, bisiklet çevirirken dizi izliyorum telefonda,

yarım saat sürüyor tam. Sonra pilates yapıyorum, sonra duş alıyorum, duş aldıktan sonra kendime güzel bir kahvaltı hazırlıyorum. 12.00 gibi açıyorum bilgisayarımı, akşam 6.00'ya 7.00'ye kadar en erken bilgisayar başında kalıyorum belki biraz daha uzayabilir..." (Ozan, 35, İstanbul)

"(...) ben evde yaşamayı çok seviyorum, evde olmayı seviyorum, evimi seviyorum, ortamımı seviyorum, kendime yapacak her zaman bir iş buluyorum. Kitaplar oluyor, tiyatro ile ilgili bir iş oluyor, ne dersin ismini spor yapıyorum ev içeresinde..." (Sercan, 31, Ankara)

Bu söylemlerin de gösterdiği gibi home-ofis çalışan bekâr erkekler için ev, çalışma aralarında spor yapmak, dizi izlemek, kitap okumak gibi keyif aldıkları şeyleri yapabildikleri bir yer olarak da tanımlanabilmektedir. Home-ofisin sağladığı zaman özerkliği ve kendi zamanını yönetebilme lüksü, başka bir bireyin sorumluluğunu yüklenmemiş, yalnız yaşayan bireylere geniş bir özgürlük alanı sunmaktadır.

"Sabah 8.00 kalkıyorum ben, güzelce kahvaltımı yapıyorum tabi pijamalarımı giyiyorum. Bilgisayarın başına geçiyorum işte zaten saat 10.00'a kadar pek kimse aramaz. 10.00-12.00'ye kadar birkaç telefon görüşürüm, projelere başlarım, öğle tatillerinde falan görüşürüm daha çok müşterilerimle, çünkü yemek yerken kafaları daha iyi çalışıyor. Ondan sonra işte saat 6.00'ya kadar günlük telefon beklerim, o saatler arasında uyanık olmaya çalışırım. Ondan sonra akşamüstü ufak kestirim işte gece devam ederim çalışmaya, işte nereye kadar gidiyorsa." (Ege, 38, İstanbul)

Evli erkekler her ne kadar home-ofis çalışıyor olsalar da günlük programlarına ev işlerini de dâhil etmekte ve varsa çocuklarına göre zaman planlaması yapmaktadırlar. Bekârlar ise kişisel bakım ve zevklerine de ayıracak vakti rutin olarak yaratabilmektedirler. Baydar (2012, s. 74) da home-ofis çalışanların gündelik yaşamları üzerine gerçekleştirdiği araştırmada, zaman kullanımındaki bu serbestliğin bireylerde özgürlük kavramıyla ilişkilendiğini belirtmiştir.

4.4. CİNSİYETLER ARASI EŞİTLİĞE DAİR GÖRÜŞLER

Çalışmamıza katılmayı kabul eden katılımcılara kadın-erkek eşitliği ile ilgili düşüncelerini anlamaya yönelik çeşitli sorular sorulmuştur. Geleneksel olmayan bir çalışma ve yaşam örgüsüne sahip katılımcıların eşitliğe ne kadar duyarlı oldukları, bu konuda geleneksel düşüncelere sahip olup olmadıklarını öğrenmek amaçlanmıştır. Yapılan analizde kadın-erkek eşitliğinin tam olarak sağlanması gerektiğine inanan ve inanmayanlar olarak iki farklı yaklaşım ortaya çıkmıştır. Ancak kendilerini eşitlikçi olarak tanımlayan katılımcıların da farklı sorulara verdikleri bazı cevaplar, içselleştirilmiş hegemonik erkeklik değerlerinden tam olarak arınmadıklarını ortaya çıkarmıştır. Diğer katılımcılar ise kadın erkek eşitliğinin mümkün olmadığını belirtmişler ve bunu biyolojik/hormonel gerekçelere dayandırmışlardır.

4.4.1. Eşitlikten Yana Erkekler

Katılımcılar arasında toplumsal cinsiyet eşitliğini savunanlar, bunun modern dünyanın bir gereği olduğunda hemfikirdirler. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin değiştiğini düşünen bu kişiler, ilişkilerinde ve ev içi yaşantılarında, savundukları eşitlik çerçevesinde yaşamak için çaba sarf etmektedirler.

“Önceden öyleymiş, kadınlar evde duruyormuş ve ev işlerine daha hâkim olmuşlar. Şimdi artık kadınlar çalışmaya başladı, erkekler de çalışıyor. Ev işlerine hâkim olan kimse yok ortada. O yüzden iş bir şekilde iki taraf da yapmaya çalışıyor. O şeyin yavaş yavaş kırıldığını düşünüyorum.” (Mert, 27, Ankara)

“Hani kadınlar yönetici olmaz, kadından şu olur- kadından bu olur değil... Kadından şoför de olur erkekten makyöz de, eşitlik, eşitliğe inanıyorum ben.” (Can, 28, Eskişehir)

Eşitlikten yana olan katılımcılar ayrıca, kendi işini kimseye muhtaç olmadan yapabilmeyenin her insan için bir gereklilik olduğunu, dolayısıyla erkeğin, özellikle kadının işi olarak görülen ev içi işlerde kendine yetebilmesi gerektiğini vurgulamakta, aksini acizlik olarak yorumlamaktadır.

“(…) ben buraya (Antalya’ya) ilk geldiğimde bekâr yaşadım ve evlenene kadar herhalde yaklaşık 4-5 yıllık bir süreç tek başıma bir ev çekip çevirdim. Dolayısıyla orada kazandığım alışkanlıkları da evlendikten sonra hiç kaybetmedim.” (Özgür, 35, Antalya)

“Eğer kendi pantolonunu ütüleyemeyecek kadar aciz olup büyük bir şirkette yüzlerce kişiyi yönettiğinle övünüyorsan, o zaman sende bir paradoks var, yani erkek olarak söylüyorum bunu. Sen koca bir holdingi yönetip altı demir olan bir şeyi pantolonuna sürüp pantolonda ütüleyemiyorsan veya x metre kare bir evden tek başına hayatı idame ettiremeyecek kadar *primitive* bir şeysen tamam mı, o zaman sen git yani, bittin sen yani, anlatabiliyor muyum?” (Haluk, 41, Antalya)

Bekâr olan ve yalnız yaşayan Bartu da özellikle yemek yapmayı çok sevdiğinden ve mutfakta iyi bir aşçı olduğundan söz ederken, mutfakta yemek yapan kadın-salonda kanepede oturan erkek tablosunu eleştirmektedir:

“(…) mesela biriyle birlikte yaşıyorsam eve geldiğimde eşimin mutfakta oturup yemek hazırlarken benim burada televizyon karşısında oturmam kadar saçma bir şey yoktur yani. Mutfakta o soğan doğrarken yanında salatayı yapmak aslında, o gün geçtiği, kafamdan geçen ya da neler yaşadığımı onunla paylaşmak için, sevdiğim insanla geçirebileceğim bir beş dakika daha fazla anlamına geliyor. İnsanların bunu yapmamasını da anlamıyorum, birçok arkadaşım yapmıyor bunu mesela, erkekler oturuyor, kadınlar iş yapıyorlar.” (Bartu, 37, İstanbul)

Toplumsal cinsiyet eşitliğinden yana olan katılımcıların eşitliğin sağlanması gerektiğini düşündükleri bir alan ev içi iş bölümüyken, bir diğeri de iş yaşamında kadının konumudur. Bu kişiler, iş yaşamında kadınların haksızlığa uğradığını düşünmektedir. Görüşülen kişiler arasında yaşça en büyük olan ve emekli olduktan sonra da kendi işini devam ettiren Hikmet, bu işe başladığı yıllarda ülkemizde lojistik sektöründe hiç kadın olmadığını, ilk kez yurt dışında bir kadın yönetici gördüğünde ne kadar şaşırdığını anlatmaktadır. Son on yılda çok fazla kadın çalışanın sektöre girdiğinden söz eden ve kadın çalışanların erkeklerden daha yüksek performans gösterdiklerine inanan Hikmet, kadınların buna rağmen eşit işe eşit ücret almamalarını doğru bulmamaktadır:

“Yani bayanlar adına pozitif ayrımcılık olmasının gerektiğini düşünen bir insanım çünkü profesyonel iş yaşamında kadınların sömürüldüğünü görüyorum, daha az ücretler verildiğini, çok daha iyi çalışmalarına rağmen.” (Hikmet, 58, İstanbul)

Medeni durumunu ayırt etmeksizin katılımcıların hepsine, eşlerinin daha çok para kazanmasının onları rahatsız edip etmeyeceği sorusu yöneltmiştir. Bu soru, eşitlikçi olduklarını söyleyen katılımcıların hane içinde kadının daha fazla para kazanması söz konusu olduğunda, toplumsal değerlerle kendi düşünceleri arasındaki çelişki yaşadıklarını ortaya koymuştur. Katılımcılar bu düşüncelerini hatalı bulmakta ve bunun ataerkil bir toplumda, erkek egemen değerlerle sosyalleşmiş olmaktan kaynaklandığını belirtmektedir.

“İçim daha çok kazanmayı her zaman ister, bir rekabet var sonuçta ne olursa olsun. Yani bu bizim yetiştirilmemizle alakalı. Yani baba, babaerkiliz ya biz biraz, ne kadar anaerkil desek de babaerkiliz.” (Ege, 38, İstanbul)

“Yanlış bir yaklaşım ama öyle bir yaklaşım var, doğrudur. Ben de erkek olduğuma göre asıl benim de bilinçaltımda muhtemelen öyle bir şey var. Aksi bir durum olduğu zaman ben de belki rahatsız olurum ama olmaması gereken bir durum.” (Başar, 31, Antalya)

Bir dönem eşinin kendinden daha fazla para kazandığını söyleyen Osman, bu durumun erkek olarak kendinde bir yetersizlik duygusu yarattığını belirtmiştir.

“Ben mesela eşimden az kazandığım dönemde daha fazla kazansam daha iyi olur diye düşünmedim değil. Bunu neden öyle düşündüğümü de çok sorgulamadım aslında ama hani yeterince katkı sağlayamıyormuşsunuz gibi düşünüyorsunuz. Biraz da o erkek egemen toplum olmamızın getirdiği bir şey nedeniyle, yani herhalde biraz yetersizlik gibi görüyor insan onu.” (Osman, 42, İstanbul)

Erkekliğin kurucu öğelerinden birinin çalışmak ve para kazanmak olduğu önceki bölümlerde tartışılmıştı. Osman’ın ve diğerlerinin sözlerinden de anlaşıldığı gibi hanede gelir sağlayan ana aktör olmak, erkek kimliği için en temel unsurlardan biri olmaya devam etmektedir. Kadının da çalışıp para kazandığı durumda ise erkek, haneye kadından daha fazla para getirme mecburiyeti hissetmekte, aksi durumda kendini yetersiz bulmaktadır. Görüşülen kişiler arasında özellikle freelance çalışanların sabit gelirleri olmamasından kaynaklı yaşadıkları sıkıntılara değinilmişti. Bu nedenle özellikle freelance çalışanların böyle bir durumda *erkeklik kaybı* hissedebilecekleri söylenebilir.

Bilal'in aşağıdaki sözleri ise, eşitlik düşüncesiyle geleneksel erkeklik arasındaki sıkışmışlığını göstermektedir:

“Ben hayatın her noktasının eşit olması gerektiğini düşünen birisiyim. Şimdi bunu düşünürken erkeğin daha fazla para kazanması gerektiğini düşünmek çelişkiye düşürmüş olur. Yani benimle aynı işi yapan kadının benimle aynı parayı alması gerektiğini düşünüyorum ki böyle değil bu, dünyada bile böyle değil. Dünyanın en gelişmiş ülkelerinde bile aynı işi yapan kadınla erkek eşit maaşı almıyorlar. Dünya görüşü olarak bunun böyle olması gerektiğini savunurken, evde, yok ben erkek olarak daha çok para kazanmalıyım demek aslında çelişkili ama şimdi toplumsal beklentiler var, kişisel egolar var. Yani mutlaka bir miktar da olsa böyle nasıl diyim, egonuzu tatmin etmek için biraz daha yüksek olması, belki de egonuzun tatmin olması için uygun olabilir ama zorunda olduğunu düşünmüyorum.” (Bilal, 34, Eskişehir)

Erkeklerin bu noktada yaşadıkları çelişkiyi Sökmen (2004), “şizofren bir ruh hali” olarak tanımlamaktadır:

“(…) Söz ettiğimiz ikirciklilik hayli uzun süredir Türkiyeli “modern” erkeğin ruhsal haritasını çizmeye devam ediyor. Şizofren bir ruh hali bu: Erkek, hem kadının modernleşmesini, kendi başına ayakta durabilmesini, kendi adına bir şeyler yapabilmesini istiyor, kadını öne doğru iteliyor, kendi özel hayatında modern kadını arzuluyor, kadının modernliğinden kendine paye çıkartmaya çalışıyor, ama aynı zamanda ketliyor, haddini aşmaması, fazla ileri gitmemesi gerektiğini düşünüyor, sınırlamaya, tanımlamaya, kuralları koymaya devam etmek istiyor.”

4.4.2. Eşitliğin Karşısında Erkekler

Kadın-erkek eşitliğine inanmadıklarını ve bunun mümkün olmadığını söyleyen katılımcıların bu düşüncelerini, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine ve iki cins arasındaki biyolojik ve hormonal farklara dayandırdıkları görülmektedir. Bu kişiler örneğin, kadınlar ve özellikle anne olanlar için home-ofis çalışmanın çok avantajlı olduğunu çünkü böylece kadınların ev işlerine ve çocuklarına daha fazla vakit ayırabileceklerini söylemektedir. Diğer taraftan erkekler için home-ofis çalışmanın aslında çok sağlıklı olmadığı, çünkü erkeklerin “doğaları gereği” dış dünyaya ait olduklarını belirtmektedir.

“Sanki annelik devreye girdiği zaman annenin home-ofis çalışmasının çok daha iyi olabileceğini düşünüyorum, o da çocukla olan zamanı geçirmesi açısından.” (Uğur, 45, Antalya)

“Ev hanımlığıyla beraber yürüteceklerse annelikle beraber, evet avantajlı. Çünkü evde olup da bir yandan çocuğuyla ilgilenmek, bir yandan ev işleriyle ilgilenebilmek, onlar için aslında bulunmaz bir fırsat.” (Selçuk, 41, İstanbul)

Bu sözlerden de anlaşılacağı gibi ev işleri ve bakım kadının sorumluluğu olarak görülmekte, bu nedenle kadının evde çalışması bir “fırsat” olarak değerlendirilmektedir.

“Bence erkek daha dışa... Hani ev dışında zaman harcama, zamanı daha boldur ya hani, kadın işte çocuk, ev, vesaire gibi işlerde eve daha fazla zaman ayırması gerekiyor bir anlamda baktığımızda. Dolayısıyla home-ofis kadınlara böyle bir şey sağlayacağı için, bir kadının evden çalışması da çok mümkün, çünkü evdesiniz. Aslında kadının hani ilk demiyim ama ikinci iş yeri ev yani sonuçta, hani mutfakta vesaire daha çok zaman geçiren bayanlar hani, dolayısıyla kadının evden çalışması belki erkeğe göre daha bir avantaj olabilir bu anlamda.” (Şükrü, 43, Antalya)

Bu söylemde ev tamamen kadına ait bir alan olarak kurgulanmış, hatta kadının “ikinci iş yeri” olarak tanımlanmıştır. Kadının aile fertlerinin bakımını, günlük rutin işlerin tamamlanmasını ve duygusal faaliyetlerin de sorumluluğunu üstlendiği gayri-maddi emek, bu örnekte olduğu gibi onun görevi olarak normalleşmiştir ve kadından beklentiler de bu doğrultuda gerçekleşmektedir. Erkeğin ise dış dünyaya ait olduğu fikri şöyle dile getirilmiştir:

“Erkek için home-ofis... -bayanlar için kesinlikle çok iyi bir şeydir çok eminim buna- ama bir erkek için home-ofis sanki çok uygun değil, bu işten işe geçişebilir yani. Erkek yani, yapı ya da doğası gereği sanki erkek eve kilitlen... Evde kalmak zorunda olmak erkek için iyi bir şey değil.” (Tunç, 42, Antalya)

Eşi olacak kişiden çalışmasını beklemeyeceğini, çünkü erkek ve aile babası olarak bunun kendi görevi, kadınınsa eş ve anne olarak asli görevinin ev olduğunu belirten Hasan, “daha hassas ve naif oldukları” için kadınların iş

yaşamında zorlanacağını düşünmektedir. Hasan'a göre bir erkeğin ise aksine, iş yaşamının rekabetçi dünyasına girmeye ihtiyacı vardır.

“Bir de dışardaki o sıkıntılı rekabet- kargaşa- kaotik ortamın içerisine girmek kadınların çoğu için sanırım erkeklerden daha yıpratıcı bir şey (...) Ev erkek psikolojisi için iyi bir yer değil, yani git kahvede çalış, git bir kafede çalış, git taş ocaklarında bir şey anladın mı, napıyorsan, ama ev gerçekte çok iyi sağlıklı bir şey değil bence erkek için. Bizim dışarda olup meslektaşlarımızla zaman zaman kavga etmeye ya da o harala gürelenin içinde olmaya ihtiyacımız var.” (Hasan, 38, İstanbul)

Hasan ayrıca kadınlarla birlikte çalışmanın zor olduğunu belirtmiş, bunu da kadınların duygusal oluşlarına ve toplumsal normlar nedeniyle kadınlarla, erkeklerle kurduğu şekliyle iletişim kuramamasına bağlamıştır.

“Ben ona yaklaşırken birincisi amirim olduğu için, ikincisi kadın olduğu için, üçüncüsü benim söylediklerimi hemen duygusal ve kişisel almaya yatkın olduğu için, sözlerimi elli bin filtrelik perdenin arkasından söylemek zorundayım (...) İster istemez bir centilmenlik, nezaket, şefkat şeyi var, toplumun ona yüklediği bir şey var ya hani delikanlı adam olmak zorunda ve ona bağırılmaz.” (Hasan, 38, İstanbul)

Katılımcıların kadın ile erkek arasındaki eşitsizliği biyolojik ve hormonal farklara dayandırdıkları belirtilmişti. Bu gerekçeyi ortaya koyan söylemler, farklı konularla ilgili yorumlarda ortaya çıkmaktadır. Örneğin bir savunma sporuna ilgi duyan ve bunun eğitimini alan Selçuk'a neden bu sporu tercih ettiği sorulduğunda, sebebini erkek olmak ile ilişkilendirmiştir:

“Ya biraz maskülen bir durum. Hep böyle erkekler şey ya böyle bi dövüş... Beş yaşında, dört yaşında bir çocuğu alın, kız çocuğunu- erkek çocuğunu yan yana koyun, kız çocuğu bebek bakar, erkek çocuğu kavga eder, bir şeyin üzerinden atlar.” (Selçuk, 41, İstanbul)

Aynı katılımcı eğitime katılan kadın sayısının fazla oluşunu ise kadınların “fiziksel olarak zayıf, korkak, kolay domine edilebilir” olmaları ve bu nedenle tehlikelere daha açık olmalarıyla açıklamıştır. Bu ve diğer söylemler kadının zayıf, duygusal ve ürkek, erkeğinse güçlü ve savaşçı olduğunu dair tipik

stereotipleri yeniden üretmektedir. Toplumsal olarak benimsenen, kadınların annelik içgüdüğü ile evlerine bağlı, erkeklerinse hormonal nedenlerle cinsellikte daha aktif oldukları ve dolayısıyla dış dünyaya daha dönük oldukları kabulü ise, başka bir katılımcı tarafından yine biyolojik sebeplerle meşrulaştırılmaktadır.

“Kadınlar daha anne, yani bu çok alakasız bir konu da, ben çoğu insana dişi köpek alın diyorum. Niçin diye soruyorlar, çünkü yani erkek testestorondan dolayı avcı moduna geçiyor ve kafası çok farklı yerlere çalışabiliyor. Ama kadın bir anaç yapıyla, daha mantıkla, altıncı hisle, daha doğru kararlar veriyor. Mesela bir kurt köpeği erkek devamlı arayıştadır, akli fikri sekstir, hiçbir dişinin anlamı yoktur, o bir araçtır. Bizler bunun gelişmiş versiyonuyuz.” (Buğra, 52, Ankara)

Sancar (2011, s. 199), ahlaksızlık kabul edilebilecek erkek cinsel davranışının erkek biyolojisinden kaynaklı olduğuna dair söylemin, erkek tahakkümünü oluşturan başlıca stratejilerden biri olduğunu belirtmektedir. Yukarıdaki alıntıda görüldüğü gibi, görüşme boyunca erkek olmayı cinsellik üzerinden tanımlayan ve homofobik söylemlerde bulunan Buğra, söylemini hormonal farklılıklar üzerine inşa etmektedir.

Katılımcıların hepsi son 20 yılda, özellikle kadınların ücretli emek alanına girmesiyle birlikte toplumsal cinsiyet rollerinin değiştiğini gözlemlemektedir. Kadın erkek eşitliği konusunda daha fazla yol alınması gerektiğini, yine de bir önceki nesle göre erkeklerin daha eşitlikçi düşündüklerini belirtmektedirler. Ancak içlerinde yaradılış dolayısıyla iki cinsiyetin eşit olmadığını ve yalnızca kanunlar önünde bir eşitlik söz konusu olabileceğini savunarak, toplumsal cinsiyet rollerindeki değişimi, toplumsal düzenin işleyişine bir tehdit olarak görenler de mevcuttur.

“Kadın-erkek eşitliği denen şey hukuk karşısında evet, insan olarak evet, Tanrı’ya karşı evet, tamam ama onun dışında kadın-erkek eşitliği diye bir şey yok. Fizyolojik olarak farklıyız, hormonal olarak farklıyız, evet psikolojik olarak farklıyız, yapabileceğimiz işler, altından kalkabileceğimiz sorumluluklar açısından farklıyız ve çok saçma geliyor.” (Hasan, 38, İstanbul)

“Bayanlar, erkeklerin yaptığı her şeyi yapmanın peşindeler ve kadınlıklarından çıkıyorlar aslında bana sorarsan. Yani erkekler yapıyorsa bayanlar da yapar şeklinde. Ne bileyim futbol oynuyorlar, ayakları yara bere içinde, tırnakları kopmuş falan. Bu kadar zorlamanıza gerek yok yani. Bayan bayan olarak güzel, erkek erkek olarak güzel...” (Uğur, 45, Antalya)

Uğur kadınların cinsiyetler arasındaki eşitliği, erkeğin yaptığı her şeyi yapmak olarak algıladıklarını ve bu nedenle aslında “kadınlıktan çıktıklarını” söylerken, Tunç da erkeklerin de “kadınlaştıklarını” ve bunun toplum açısından sağlıklı olduğunu dile getirmiştir:

“Günümüzde şöyle bir şey oluyor: kadınlar birazcık daha erkek, erkekler birazcık daha kadın olmaya başladı. Yani makas giderek kapanıyor. Bu da toplumsal yaşam için pek sağlıklı görünmüyor şu anda gördüğüm kadarıyla. Hani ne bileyim maço bir tarzla, hani kadın olan çalışmasın tadında bir yaklaşım sunmuyorum. Ama bu yaklaşımın gene de kadının kadınlığını bilmesi, kadınlığının ona verdiği bir takım sorumlulukları, ne bileyim yapması gerekenleri bilmesi, erkeğin keza gene aynı şekilde kendi üzerine düşen sorumluluklarını bilip ona göre hareket etmesi gerekir; ama bu sınır şu anda baya birbirine geçti.” (Tunç, 42, Antalya)

Kadınlık ve erkekliğin net olarak tanımlanması ve iki tarafın da kendilerinden beklenen roller doğrultusunda davranması gerektiğini belirten Tunç, bu söylemi ile toplum tarafından cinsiyetlere dayatılan normatif tanımları yeniden üretmektedir. Bu söylemden de görüleceği gibi, istihdam biçimleri ve güvence koşulları kırılganlaşsa bile, görüşülen bazı erkekler için ana tedarikçi olmak hala başlıca görev olarak benimsenmektedir.

SONUÇ

Cinsiyetler arasındaki ayrımın, biyolojik farklılıkların ötesinde toplumsal bir inşa olduğunu ve bu nedenle tarihsel ve kültürel olarak değişebildiğini ortaya koyan toplumsal cinsiyet kavramı, gerek kadınlığın gerekse erkeklığın verili olmadığını göstermiştir. Üretim ilişkileri ve üretim ilişkilerindeki dönüşümler, değişen piyasa koşulları, gelişen teknolojiler kadınlık ve erkeklik tanımlamaları üzerinde ve aynı zamanda cinsiyetlerin toplumdaki konumlandırılışları üzerinde doğrudan etkilidirler. Tarihsel olarak, sanayi devriminin başından beri kadın, yeniden üretimin alanı olan ev ile erkek ise üretimin alanı olan ev dışı ile özdeşleşmiştir. Kadın evde ev işleri ve bakım sorumluluğunu üstlenirken erkek, hane halkının geçimini sağlayacak parayı kazanmak için ücretli emeğin alanında yer almaktadır. Ancak sanayi sonrası toplumda kadınlar da ücretli emek piyasalarına girmiş, iki alan arasındaki sınırlar bulanıklaşmaya başlamıştır.

Sanayi kapitalizmi değişim değeri alanını yüceltirken, kullanım değeri alanı olan evi değersizleştirmiştir. Evde emeğin cinsiyetçi iş bölümü vardır ve doğallaşmış bu durum, toplumsallaşma yoluyla çocuğa da aşılanmaktadır. İdeal kadınlık ev içinde tanımlanır ve kız çocukları ev içinde yetiştirilirken, erkek çocuğun evde oturması hoş karşılanmamaktadır. Özel alanda kadından yeniden üretim ve bakımla ilgili rolleri gerçekleştirmesi beklenirken, erkeğin evin geçimini sağlayacak ücreti kazanması beklenmektedir. Sanayi kapitalizminden bu yana ücretli emek, kişiye kendi kimliğini kuracağı önemli bir alan açmıştır. Erkek kamusal alanda çalışan ve vatandaş olarak var olurken, özel alanda da tedarikçi ve baba kimliğiyle var olmaktadır. Ne var ki teknolojik gelişmeler ve bunların ekonomik ve toplumsal yansımaları, sanayi toplumlarının alışlagelmiş düzenini değiştirmektedir. Neo-liberal ekonominin her türlü piyasa koşullarına uyum sağlamayı amaç edinen esnek yapısı, alışlagelmiş, bilindik çalışma modellerinde değişikliğe neden olmuş, standart çalışma biçimlerinin yerini a-tipik istihdam biçimleri almıştır. A-tipik istihdam biçimleri içinde en esneği,

home-ofis çalışmadır. Home-ofis çalışma imkânı sayesinde kadınlardan sonra erkekler de mekânsal olarak evden iş yaparak para kazanabilir hale gelmişlerdir. Sanayi devrimi öncesi evden çalışmak, hane halkının evde parça başı üretim yaparak piyasa sunulacak bir ürün yaratması anlamına gelirken sanayi sonrası dönemde evden çalışmak, teknolojik olanakların mümkün kılması ile mekândan bağımsız olarak işini evde yapabilmeyi tanımlamaktadır. Böylece normatif olarak erkeğin mesafeli durması beklenen ve kadının alanı olarak kabul gören ev, erkek için yalnızca yeniden üretimin değil, aynı zamanda ücretli emeğin de alanı haline gelmektedir.

Erkeklik kimliğinin en önemli bileşenlerinden biri olan çalışmak, görüştüğümüz erkekler için en başta üretken olmayı ifade etmektedir. Kendilerini para kazanmak konusunda sorumlu hissetmelerine rağmen katılımcılar, çalışmayı daha geniş bir bağlamda yorumlamış ve çalışmanın aslında üretmek demek olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmayı zorunlu olarak maddi bir kazanca eşitlememiş, bir ürün ortaya çıkarmak için harcanan emeğe vurgu yapmışlardır. Ayrıca üretkenlik konusunda cinsiyetler arasında bir ayrım gözetmemiş, kadın-erkek her bireyin üretken olması gerektiğini belirtmişlerdir. Çalışmaya verdikleri önem ve kendi isteği ile çalışmayan kişilere karşı küçümseyici sayılabilecek yaklaşımları, kariyerlerinde başarı elde etmek gibi hırsları, görüşülen kişilerin modernist bir çalışma ahlakına sahip olduklarını göstermektedir. Lakin üretmek bağlamında çalışmayı her insan için bir zorunluluk olarak nitelerken, ücret karşılığı çalışmayı erkekler için bir zorunluluk, kadınlar içinse bir alternatif olarak görmektedirler. Yavuz (2014, s. 122)'un erkeklerin iktidar olma aşamasındaki mücadelelerini irdelediği çalışmasında da katılımcı erkekler, kadının gelirini *katkı* olarak yorumlarken, kadının evlenene kadar ailesi ve sonra kocası tarafından *kollandığını*, ekonomik geçim yükünün ise erkeğin üzerinde olduğunu söylemişlerdir. Düzenli bir işte çalışmak ve ev geçindirmek erkeğe yüklenmiş olduğundan, bu araştırma çerçevesinde görüşülen, a-tipik bir çalışma hayatı olan ve bir kısmı güvencesiz çalışmakta olan katılımcılar bile, para kazanmanın asıl olarak erkeğin görevi olduğunu düşünmektedir.

Güvencesiz çalışan katılımcılara göre bu durum genç ve bekârken çok sorun olmasa da, ilerleyen zamanda ve özellikle bir aile kurduklarında mutlaka değişmelidir. Görüşülen erkekler evlenebilmek için sosyal güvenceye ve aileyi idame ettirmek için düzenli bir gelire ihtiyaç duymaktadır. Aslında hem genel olarak çalışmak hem de güvenceli çalışmak ile ilgili konuşurken yapılan geçim sorumluluğu ve aile vurgusu, Türkiye'deki başlıca hegemonik erkeklik söyleminin, ailevi sorumluluk, ev geçindirmek ve aile babası olmak (Bolak-Boratav ve diğerleri, 2017, s. 63) olduğuna dair bulguyu desteklemektedir.

Diğer yandan freelance çalışanların maruz kaldıkları güvencesiz çalışma, erkeklerde geçim sağlayamama, birikim yapamama ve dolayısıyla gelecek kaygısına neden olmaktadır. Bu nedenle freelance çalışanların, dışarıdan sigorta yaptırmak gibi yöntemlerle kendilerini güvence altına almaya çalıştıkları görülmüştür. Freelance ya da değil, home-ofis çalışan erkeklerin bu çalışma şekline dair en çok memnun oldukları şey, hem zaman üzerinde kontrol sağlayabiliyor olmaları, hem de işveren baskısını üzerlerinde fazla hissetmemeleridir. İş bağlamında özerklik, çalışanın işe yönelik özgürlük, kendi iş zamanını ve planını yönetebilme, bağımsız karar verebilme gibi özellikleri içermektedir (Pekdemir ve diğerleri, 2014, s. 333). Erkekler daha bireyci ve rekabetçi değerlerle sosyalleştiklerinden, erkekler için iş yaşamında özerk olmanın kadınlara göre daha önemli olduğu düşünülebilir. Alpaslan-Danışman (2015)'in nitel araştırması ise aksine, cinsiyetin bu bağlamda bir fark yaratmadığını ortaya koymuştur. Bu doğrultuda home-ofis çalışmanın özerklik boyutunun cinsiyet bağlamında anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığı, ayrıca bir araştırma konusu olabilir.

Öte yandan sosyal güvenceden yoksun olmak ve düzensiz bir gelire çalışmak, ev ortamında çalışma ile birleştiği zaman kişide *çalışmıyor* hissi uyandırmaktadır. Yalnız freelance değil, diğer home-ofis çalışanların da esnek

mesai saatleri ve mekânsal olarak evde olma hali, aileleri ve yakın çevreleri tarafından da çalışmıyorlarmış gibi bir algıya ve o doğrultuda davranışlara yol açmaktadır. Tipik bir çalışmanın belirli mesai saatleri içinde ve belirli giyim kodları çerçevesinde gerçekleştiği düşünülürken, evde, çoğunlukla dilediği zaman ve dilerse pijama ile çalışan bir kişinin yaptığı iş, fazla ciddiye alınmamaktadır. Bu da erkeklerden mesai yapacakları saatler içerisinde veya çalışırken ev ya da çocukla ilgili bazı işler istenmesine yol açmaktadır. Sonuç olarak home-ofis çalışanlar gerek ev işleri, gerekse çocuk bakımı ile ilgili konularda daha fazla sorumluluk almaktadır. Söylemlerinden, bunları gönüllülük ve görev esnasından ziyade, mecbur kaldıkları için yerine getirdikleri anlaşılmaktadır. Demantas ve Mayers (2015, s. 656)'in işsiz erkekler üzerine yaptıkları araştırmadaki katılımcı erkekler evde olmanın verdiği mecburiyetle ev işlerini üstlendiklerini ama bunları “erkekçe” yaptıklarını belirtmektedir. Özel alanla zorunlu temaslarında erkekler yine de kadınsılaşmamak ve erkekliğini korumak çabasıdadır. Bu araştırmada ise katılımcılar ev işlerini mümkün olduğunca paylaştıklarını söylerken, kendi içlerinde bir ev işi ayırımına gitmemiştir. Görüşülen kişiler arasında mutfak ile olan mesafesini koruduğunu, “kahve bile yapmam” veya sebze yemeği pişirip pişirmediği sorulunca “o kadar da değil” şeklinde ifade edenler olmuştur. Yine de bu araştırma kapsamında görüşülen home-ofis çalışan erkeklerin evdeki iş yükünü büyük ölçüde paylaştıkları ortadadır. Özellikle eşleri dışarıda ve belirli mesai saatleri içerisinde çalışan erkekler bu konuda daha hassas davranmaktadır. Burada önemli bir nokta, görüşülen erkekler içinde ev içindeki görev ve sorumlulukları paylaşanların bunu *yardım etmek* şeklinde ifade etmiş olmalarıdır. Katılımcılar içinde yalnızca bir kişi, yardım etmek ifadesini kullanmakla, hem o işin kadının görevi olarak netleştirildiğini, hem de erkeğin kendini “melaike” gibi görme durumu olduğunu söylemiştir. Katılımcı bu idrakinde, Kadın Çalışmaları alanında yüksek lisans yapmış olmasının payı olduğunu belirtmiştir.

Kısaca katılımcılar, home-ofis çalışan bir erkeğin ev işlerinden kaçamayacağını, bunun ev içerisinde çalışıyor olmanın önemli bir sonucu olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumda home-ofis çalışan erkeklerin ev işlerini gerçekten

içselleştirerek yaptıklarını söylemek zordur. Bu da, home-ofis çalışmanın ev işlerinin paylaşımı anlamında değişikliğe yol açtığını ama hala ev içinde eşitlikçi bir işbölümü olmadığını ve ev işlerini hala büyük ölçüde kadınların üstlendiklerine dair çalışma bulgularıyla (van Klaveren ve diğerleri, 2005, s. 284; Aboim, 2010; Karakoyun, 2016, s. 148) benzerlik göstermektedir.

Diğer yandan, görüşülen erkekler arasında çocuğu olanların işlerine odaklanmakta zorlandıkları ve bu nedenle ev harici bir ofis tutmak durumunda kaldıkları görülmüştür. Ayrıca çocuğu okul çağında olan babalar, günlük çalışma programlarını çocuklarının programlarına göre planlamak durumundadır. Buna rağmen home-ofis çalışmanın çocuk büyütme bağlamında standart çalışma biçimlerinden çok daha avantajlı olduğunu, bu sayede çocuklarına daha çok vakit ayırabildiklerini ve onlarla daha fazla paylaşım yapabildiklerini belirtmişlerdir. Literatürde bu konu üzerine bir araştırmayı, Marsh ve Musson (2008) home-ofis çalışan yedi erkekle yaptıkları derinlemesine görüşmelerle gerçekleştirmiştir. Araştırmacılar, home-ofis çalışan bu erkeklerin hem çalışan hem de ebeveyn olarak kimliklerini nasıl oluşturduklarını ve bu koşullar altında babalığın duygusal yönünü nasıl yönettiklerini araştırmışlardır. Erkeklerin üç farklı tavır belirledikleri sonucuna varmışlardır: Ebeveyn kimliklerini öne çıkaranlar, mesleki kimliklerini öne çıkaranlar ve ikisini bir arada yürütmeye çalışanlar. Babalığı öne çıkaran erkekler, evden çalışmayı çocuklarına daha fazla zaman ayırmak için bir fırsat olarak görmektedir. Bazı erkeklerse iş ve ev yaşamını dengelemeye çalışmakta ancak ikisine de tam olarak vakit ayıramadıklarını düşünmektedir. Mesleki kimliklerini öne çıkaranlarsa hala kendilerini ana tedarikçi olarak görmektedir. Bu erkekler iş mekânını ev içinde diğer mekânlardan fiziksel olarak da ayırmakta ve iş yapmalarını engelleyecek her şeyden uzak durmaya çalışmaktadır; örneğin çocukların çalışma odasına girmesini yasaklamaktadırlar. Bu araştırmaya katılan babaların ise daha çok ebeveynlik kimliklerini öne çıkardıkları, dışarıda bir ofis tutarak iş ile ebeveynlik arasında bir denge kurmaya çalıştıkları söylenebilir.

Araştırma için görüşülen erkeklerin ilgili bir babalık modeline yaklaştıklarını söylemek mümkündür. İsveç'te, farklı sosyo-ekonomik gruplardan babalarla yaptıkları çalışmada Johansson ve Klinth (2008, s. 58), hegemonik erkeklik değerlerinin değişmeye başladığını, daha kucaklayıcı ve paylaşımcı bir babalık modelinin hegemonikleştiğini belirtmiştir. Türkiye genelinde erkeklikler üzerine yapılan bir araştırmada (Bolak-Boratav ve diğerleri, 2017) benzer bir bulguya, ancak üst sosyo-ekonomik düzey grubundan katılımcılarda rastlanabilmiştir. Diğer yandan bu *yeni babalık* idealinin aslında “ataerkil heteronormatifliği sürdürdüğü” iddiası da mevcuttur (Demiriz ve Baran, 2018, s. 1087). Bu nedenle babalık bağlamında hegemonik erkeklik değerlerinde bir değişim olup olmadığı, ileriki araştırmalara konu edilebilir.

Araştırma kapsamında görüşülen erkekler her ne kadar daha fazla ev işi ve bakım sorumluluğu üstleniyor olsalar da, evin daha ziyade kadına ait bir yer olduğunu ifade etmişlerdir. Kadın öncelikli olarak ev hanımlığı ve annelik üzerinden tanımlanırken, home-ofis çalışma modeli, kadınların profesyonel işleri yanında birincil vazifeleri olarak görülen ev içi işlerini rahatça sürdürebilecekleri gerekçesiyle onlar için uygun görülmektedir. Yapılan araştırmalar, erkeklerin home –ofis çalışmayı daha fazla tercih ettiklerini ve bu şekilde çalışan erkek sayısının daha fazla olduğunu gösterse de (van Klaveren ve diğerleri, 2005; Gurstein, 2001; Erdoğan-Demir, 2016), bu araştırmada olduğu gibi, kadınlar için home-ofis çalışmanın bir avantaj olduğu, çünkü bu sayede evdeki işlerini de rahatlıkla yapabilecekleri ve çocuklarına bakabilecekleri anlayışı sürmektedir. Bu da geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin hala baskın olduğu ve özel alanla sınırlı bir ilişki kurmanın hala hegemonik bir erkeklik değeri olduğunu işaret etmektedir. Özellikle katılımcılar arasında kadın-erkek eşitliğine inanmadıklarını belirten erkekler, her iki cinsin farklı şekilde yaratıldıklarını ve toplumsal yaşamın devamı için farklı fonksiyonları olduğunu belirtmişlerdir. Yapısal-ışlevselci olarak tanımlanabilecek bu yaklaşım, katılımcıların arasında toplumsal rol kavramının güçlü bir şekilde geçerliliğini sürdürdüğünü ve bunun biyolojik gerekçelere dayandırıldığını göstermektedir.

Kadın-erkek eşitliğine inandıklarını belirten katılımcılar ise çağdaş dünyada kadının tüm haklarının kendisine teslim edilmesi gerektiğini düşünmektedir. Ayrıca kendileri de hayatlarında bu eşitliği gözeterek davranmaya çalıştıklarını belirtmektedir. Ne var ki eşitliğe inandığını belirten bu erkekler farklı sorulara verdikleri cevaplarda eşitlikçi olmayan, çelişkili ifadeler kullanmıştır. Bu da Bolak-Boratav ve diğerleri (2017)'nin araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Araştırmacılara göre erkeklik kimliği bir yandan kamusal geleneksel söylem ve modern söylem parametreleri ve bir yandan da hane içindeki gündelik ilişkilerin parametreleri bağlamında kurulmakta ve bu durum bir çelişkidir çok, bir gelgit durumunu ifade etmektedir. Araştırmanın bulguları, görüştüğümüz erkeklerin geleneksel tedarikçi hegemonik erkeklik değerleriyle özgürlükçü değerler arasında kaldıklarını göstermektedir. Evde olmak, özellikle ev içi işlerin paylaşımı ve babalık bağlamında duygusallığı ve alınan sorumluluğu artırırken, erkeklerin özel alanla ilişkisini, kadınların özel alanla ilişkilendirildiği boyuta taşımamaktadır.

Son söz olarak, home-ofis çalışan erkeklerin özel alan ile etkileşimlerinin, erkek kimliklerinin daha paylaşımcı ve eşitlikçi bir doğrultuda yeniden inşasını mümkün kıldığı, ancak özellikle gelir sağlayan ana aktör olmak bağlamında içselleşmiş hegemonik erkeklik değerlerinin tam anlamıyla terk edilmediği görülmektedir. Sanayi sonrası kapitalizmin çalışma koşullarının sanayi toplumundaki hegemonik erkeklik değerlerini ve erkeğin gerek ailede gerekse toplumdaki konumunu farklılaştırdığı bir iklimde home-ofis çalışan erkeklerin, modern ve geleneksel erkeklik değerleri arasında, arada kalmışlık bir erkeklik kimliği oluşturdukları iddia edilebilir.

KAYNAKÇA

- Aboim, S. (2010). *Plural Masculinities*. UK: Ashgate.
- Aksoy, B. (2012). Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12 (3), 401-414.
- Alkan-Meşhur, H.F. (2007) *Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar* [Bildiri]. 9. Akademik Bilişim Konferansı, Kütahya. Erişim: 02 Haziran 2017, ab.org.tr/ab07/kitap/meshur_AB07.pdf
- Alkan-Meşhur, H.F. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya Yönelik Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 1-24.
- Alpaslan Danışman, S. (2015). Çalışma Hayatındaki Kadın ve Erkeklerin Benlik Tanımlamaları Nasıldır?. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13 (25), 233-256.
- Ammons, K.S. ve Markham, T.W. (2004). Working at Home: Experiences of Skilled White Collar Workers [Evden Çalışmak: Nitelikli Beyaz Yakalı İşçilerin Deneyimleri]. *Sociological Spectrum*, 24 (2), 191-238.
- Anne Çocuk Eğitim Vakfı. (2017). *Türkiye’de İlgili Babalık ve Belirleyicileri Özet Araştırma Raporu*. Erişim: 08 Aralık 2018. [http://ilkisbabalik.acev.org/wp-content/uploads/2017/06/ilqilibabalikyoneticiozeti.08.06.17.web .pdf](http://ilkisbabalik.acev.org/wp-content/uploads/2017/06/ilqilibabalikyoneticiozeti.08.06.17.web.pdf)
- Anne Çocuk Eğitim Vakfı. (2018). *Ebeveynlik, Erkeklik ve Çalışma Hayatı Arasında Türkiye’de Babalık*. Erişim: 14 Kasım 2018. <https://www.acev.org/directory/ebeveynlik-erkeklik-ve-calisma-hayati-arasinda-turkiyede-babalik/>
- Aslan, S. (2008). Özelden Kamusala Bir Yolculuk: Türkiye’de Çalışan Kadın Olmak. *Birikim Dergisi*, (230-231), 151-156.
- Atay, T. (2012). *Çin İşçi Japon İşçi*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Aydıntan, B. ve Kördeve, M.K. (2016). Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2 (3), 27-48.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Bauman, Z. (2005). Bireyselleşmiş Toplum (Y. Alogan, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Baydar, G. (2012). Evden Çalışanların Gündelik Yaşam Pratikleri. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 35, 61-78.
- Benner, C. (2002). *Works in the New Economy: Flexible Labour Markets in Silicon Valley*. London: Basil Blackwell.
- Berktaş, F. (2013). Feminist Teoride Açılımlar. Y. Ecevit ve N. Karkıner (Ed.). *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları*. (s. 2-24). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.

- Berkün, S. (2013). *Özürü İstihdamı ve Tele Çalışma* [Elektronik Sürüm]. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları. Erişim: 29 Haziran 2017, <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/40/dosya-40-1191.pdf>
- Blaikie, N. (1993). *Approaches to Social Enquiry*. Cambridge: Polity Press.
- Bolak Boratav, H., Okman Fişek, G. ve Eslen-Ziya, H. (2017). *Erkekliğin Türkiye Halleri*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Bolat, T., Seymen, O.A. ve Bolat, İ.O. (2006). Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 8 (1), 1-30.
- Bourdieu, P. (2015). *Eril Tahakküm* (2. bs.) (B. Yılmaz, Çev.). İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Bozok, M. (2011). *Soru ve Cevaplarla Erkeklikler*. İstanbul: Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi Derneği (SOGEP) Yayınları.
- Brod, H. (1987). A Case For Men's Studies. M.S. Kimmel (Ed.). *Changing Men* (s.263-277). CA: Sage Publications.
- Brooks, A. (2007). Feminist Standpoint Epistemology: Building Knowledge and Empowerment Through Women's Lived Experiences, S.N. Hesse-Biber ve P.L. Leavy (Ed.). *Feminist Research Practice* (s. 53-82). CA: Sage Publications.
- Buğra, A. (2008). *Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye'de Sosyal Politika*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Buğra, A. ve Savaşkan, O. (2014). *Türkiye'de Yeni Kapitalizm* (B. Doğan, Çev.), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Burchell, B., Ladipo, D. ve Wilkinson, F. (Ed.) (2002). *Job Insecurity and Work Intensification*. London: Routledge.
- Burcu, E., Yıldırım, F., Sırma, Ç.S. ve Sanıyaman, S. (2015). Çiçeklerin Kaderi: Türkiye'de Kadınların Erken Evliliği Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Bilig*, 73, 63-98.
- Canbey Özgüler, V. (2012). Home- Based Women Workers The Case of Turkey/Eskişehir. *International Journal of Business and Social Science*, (3)19, 262-271.
- Carlin, J.E. (1962). *Lawyers On Their Own: A Study of Individual Practitioners in Chicago*. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Carrigan, T., Connell, B. ve Lee, J. (2002). Toward a New Sociology of Masculinity. D. Adams and R. Savran (Ed.). *The Masculinity Studies Reader* (s. 99-118). Oxford: Blackwell Publishing.
- Castells, Manuel. (2005). *Ağ Toplumunun Yükselişi* (E. Kılıç, Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Coles, T. (2009). Negotiating the Field of Masculinity: The Production and Reproduction of Multiple Dominant Masculinities [Erkeklik Alanını Müzakere Etmek: Çoklu Hegemonik Erkekliklerin Üretimi ve Yeniden Üretimi]. *Men and Masculinities*, 12(1), 30-44.
- Cornwall, A. ve Lindisfarne, N. (Ed) (1994). Introduction. *Dislocating Masculinity*. Londra: Routledge.
- Connell, R.W. (1993). The Big Picture. *Theory and Society*, 22, 597-623.
- Connell, R.W. (2016). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar* (2. bs.) (C. Soydemir, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Connell, R.W. (2016). Masculinities in Global Perspective: Hegemony, Contestation and Changing Structures of Power. *Theory and Society*, 45, 303-318.
- Crenshaw, K. (1997) "Intersectionality and Identity Politics: Learning From Violence against Women of Color" Reconstructing Political Theory. M.L. Shanley ve U. Narayan (Ed.). *Feminist Perspectives* (s.178-193). Cambridge: Polity Press.
- Crompton, R. (1999). The Decline of the Male Breadwinner: Explanations and Interpretations. R. Crompton (Ed.). *Restructuring Gender Relations and Employment* (s.1-25). UK: Oxford University Press.
- Çakmak, U. (2004). Esnek Üretim Sistemi: İstihdama Etkisi ve Toyota Örneği. *Ekonomik Yaklaşım*, 15, 235-253.
- Çarhoğlu, E. (2011). *Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma ve Evde Çalışan İşçilerin Korunması Sorunu* [Elektronik Sürüm]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı. Erişim: 23 Haziran 2017, http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/edud_9
- Çarkoğlu, A. ve Kalaycıoğlu, E. (2013). *Türkiye'de Aile, İş ve Toplumsal Cinsiyet*. Erişim: 23 Haziran 2014, <http://ipc.sabanciuniv.edu/wp-content/uploads/2013/11/Aile-2012-İSSP-Family-Survey-final.pdf>.
- Çelebi, E., Havlioğlu, D. ve Kayaalp, E. (Ed.) (2014). *Sınır Bilgisi Siyasal İktidar, Toplumsal Mekân ve Kadına Yönelik Şiddet*. Ankara: Ayizi Kitap.
- Çelik, I. G. (2016). "Erkekler (de) ağlar!": Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Erkeklik İnşası ve Şiddet Döngüsü. *Fe Dergi*, 8(2), 1-12.
- Çetin, Ç. (2014). *Neden Hiç Erkek Sanatçı Yok?*. İstanbul: Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi Derneği (SOGEP) Yayınları.
- Çoban, B. ve Özarslan, Z. (Ed.) (2003). *Söylem ve İdeoloji*, İstanbul: Su Yayınevi.
- Demantas, I. ve Myers, K. (2015). "Step Up And Be A Man In A Different Manner": Unemployed Men Reframing Masculinity ["Gücünü Artır ve Farklı Bir Tavrıda Erkek Ol": İşsiz Erkekler Erkekliği Yeniden Çerçevelendiriyor]. *The Sociological Quarterly*, 56, 640-664.

- Demiriz, G. ve Baran, H. B. (2018). Babalık Deneyimlerinde Erkekliklerin Değiş(mey)en Yüzü: Blogger Babaların Anlatıları Üzerinden Bir Analiz. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3), 1074-1089.
- Doğru, Ç. (2015). İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (7), 109-130.
- Donovan, J. (1997). *Feminist Teori* (A. Bora, M. Ağduk-Gevrek ve F. Sayılan, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Edwards, P.N. (2003). Industrialized Genders: Soft/Hard. N. Lerman, R. Oldinziel ve A.P. Mohun (Ed.). *Gender and Technology A Reader* (s.179-203). Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Erdoğan-Demir, S. (2016). Yeni Emek Sistemleri: Ev-Ofis Sistemi Üzerine Bir İnceleme. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(4), 39-78.
- Erdoğan, E. ve Çiğdem, S. (2017). Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak Portföy Çalışma. *2nd International Congress on Political, Economic and Social Studies (ICPESS)*, 19-22 Mayıs. Erişim: 12 Ocak 2018, <http://www.registericpess.org/index.php/ICPESS/article/viewFile/2336/580>.
- Erdoğan, E. ve Çiğdem, S. (2018). Gig Ekonomisi ve Freelance İşgücünün Yükselişi: Freelancer.com Üzerinden Bir Değerlendirme [Elektronik Sürüm]. *Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar II*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Erdut, T. (2005). İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü. *Çalışma ve Toplum*, 3, 11-49.
- Erhart, I. (2016). Kadınlar Ofsayttan Anlar mı? Tarihi Karar, Kadın Taraftarlar ve Etiketler. C. Koca (Ed.). *Sporun Toplumsal Cinsiyet Halleri* (s.184-198). Ankara: Spor Yayınevi.
- Ev Eksenli Kadın Çalışanlar ve Sosyal Haklar Derneği. (t.y.). Erişim: 12 Ekim 2017, <http://evcad.org/>.
- Eyrenci, Ö. ve Bakırcı, K. (2000). *Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Fudge, J. ve Owens, R. (Ed.) (2006), *Precarious Work, Women and the New Economy: the Challenge to Legal Norms*. Oxford: Hart Publishes.
- Gill, R. ve Pratt, A. (2008). “In the Social Factory?: Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work” [Toplumsal Fabrikanın İçinde? Gayrı-maddi Emek, Prekaryalaşma ve Kültürel Çalışma], *Theory, Culture & Society*, 25, 1-30.
- Gorman-Murray, A. (2008). Masculinity and the Home: a Critical Review and Conceptual Framework [Erkeklik ve Ev: Eleştirel bir Bakış ve Kavramsal Çerçeve]. *Australian Geographer*, 39 (3), 367-379.
- Gorz, A. (2001). *Yaşadığımız Sefalet: Kurtuluş Çareleri*. (N. Tural, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Göç, M. (2012). Mekânın Kayıp Öznesi Amerikan Erkeği ve Şehir Kültürü. Erişim: 06 Nisan 2016, <https://muratgoc.wordpress.com/2012/07/01/mekanin-kayip-oznesi-amerikan-erkegi-ve-sehir-kulturu/>
- Gönç, T. (2016). Kadın Yoğun Meslekleri Erilleştirmeye Yönelik Stratejiler: Türkiye’de Erkek Hemşireler Örneği. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 19 (1), 96-144.
- Guba, E. G. ve Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. N.K. Denzin ve Y.S. Lincoln (Ed.). *Handbook of Qualitative Research* (s.105-117) London: Sage Publications.
- Gurstein, P. (1998). Planning for Telework and Home-based Employment: Reconsidering the Home/Work Separation [Tele Çalışma ve Ev Eksenli İstihdam için Planlama: Ev/İş Ayrımını Yeniden Düşünmek]. *Journal of Planning Education and Research*, 15, 212-224.
- Gurstein, P. (2001). *Wired to the World, Chained to the Home: Tele-work in Daily Life*. Canada: UBC Press.
- Günindi-Ersöz, A. (2015). Özel Alan/Kamusal Alan Dikotomisi: Kadınlığın “Doğası” ve Kamusal Alandan Dışlanmışlığı. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18 (1), 80-102.
- Hardt, M. ve Negri, A. (2015). *İmparatorluk* (8.bs.) (A. Yılmaz, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Harding, S. (1995). Feminist Yöntem Diye Bir Şey Var Mı? (Z. Ayman, Çev.). S. Sancar (Ed.). *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem* (s. 34-47). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Haywood, C. ve Mac an Ghail, M. (2003). *Men and Masculinities*. USA: Open University Press.
- Harvey, D. (2015). *Postmodernliğin Durumu* (5.bs.) (S. Savran, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Holter, O.G. (2015). Men’s Work and Family Reconciliation in Europe [Erkeklerin İşi ve Avrupa’da Aile Uzlaşması]. *Men and Masculinities*, 9 (4), 425-456.
- Hooks, B. (2016) *Feminizm Herkes İçindir: Tutkulu Politika*. (4. bs.) (E. Aydın, B. Kurt, Ş. Özgün ve A. Yıldırım, Çev.). İstanbul: BGST Yayınları.
- İnsel, A. (2015). *Neo-Liberalizm: Hegemonyanın Yeni Dili* (4. bs.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Johansson, T. ve Klinth, R. (2008). Caring Fathers: The Ideology of Gender Equality and Maculine Positions [İlgili Babalar: Cinsiyet Eşitliği İdeolojisi ve Erkeklik Konumları]. *Men and Masculinities*. 11(1), 42-62.
- Just, D. (2017). The Invention of Work In Modernity: Hegel, Marx and Weber [Modernitede Çalışmanın İcadı: Hegel, Marx ve Weber]. *Journal of Historical Sociology*, 30 (2), 435-456.
- Kadın Çalışmaları Derneği. (2017). Atölye Evler Projesi: Ev Eksenli Çalışan Kadınlar: Adıyaman ve Kahramanmaraş Örneği. Erişim: 21 Haziran 2017,

<http://docplayer.biz.tr/47650623-Atolye-evler-projesi-ev-eksenli-calisan-kadinlar-ornegi-hazirlayan-ulker-sener.html>

- Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2 (29), 83-127.
- Karakoyun, F. (2016). Home Ofis - Evden Çalışma ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 12 (29), 141-162.
- Kavi, E. ve Koçak, O. (2010). Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 59(2), 69-88.
- Kaya, M. ve Burtan-Doğan, B. (2016). Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (58), 1069-1099.
- Kaufman, M. (1994). Men, Feminism and Men’s Contradictory Experiences of Power. H. Brod ve M. Kaufman (Ed.). *Theorizing Masculinities* (s.183-202). London: Sage Publications.
- Kimmel, S.M. (2013). Homofobi Olarak Erkeklik: Toplumsal Cinsiyet Kimliğinin İnşasında Korku, Utanç ve Sessizlik (M. Bozok, Çev.). *Fe Dergi*, 5 (2), 92-107.
- Kördeve, M.K. (2016). *Esnek Çalışma Uygulamalarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Demografik Değişkenlere Göre Sağlık Sektöründe Sağlık Profesyonelleri Harici Personel Üzerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Lerman N.E. , Oldenziel R. ve Mohun A. (Ed.) (2003). *Gender and Technology A Reader*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Luyt, R. (2003) Rhetorical representations of masculinities in South Africa: moving towards a material-discursive understanding of men. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 13, 46–69. Erişim: 02 Şubat 2016, <http://dx.doi.org/10.1002/casp.706>
- MacQueen, K., Mc Lellan, Kay K. ve Milstein B. (1998). Codebook Development for Team-Based Qualitative Analysis. *Cultural Anthropology Methods*, 10(2), s.31-36.
- Mailer, N. (1971). *Prisoner of Sex*. Boston: Brown & Co.
- Marsh, K. ve Musson, G. (2008). Men at Work and at Home: Managing Emotion in Telework [İş Yerinde ve Evde Erkekler: Tele-Çalışmada Duyguları Yönetmek]. *Gender, Work and Organisation*, 15(1), 31-48.
- McDowell, L. (2003). *Redundant Masculinities?*. Oxford: Blackwell Publishing.
- McGow, A.J. (2003). Why Feminine Technologies Matter?. N. Lerman, R. Oldenziel ve A.P. Mohun (Ed.). *Gender and Technology A Reader* (s.13-36). Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- McKay, S., Clark, N. & Paraskevopoulou, A. (2011) Precarious Work in Europe: Causes and consequences for the Agriculture, Food and Tourism sectors. Working Lives Research Institute. London: London Metropolitan University.
- Messner, M.A. (1997). *Politics of Men and Masculinities*. Lanham: Altamira Press.

- Mohun, A. P. (2003). *Industrial Genders: Home/Factory*. N. Lerman, R. Oldinziel ve A.P. Mohun (Ed.). *Gender and Technology A Reader*.(s.154-176). Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Naktiyok, A. (2001). Yer ve Zaman Kavramından Bağımsız Çalışma: Bireysel Etkileri Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 16 (2), 49-60.
- Neuman, W.L. (2014). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar (Cilt 1-2) (7.basım)*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Nollen, S. (2007). Flexible Work Arrangements. I.Urla Zeytinoğlu (Ed.). *Changing Work Relationships in Industrialized Economies* (s.21-39). Amsterdam: John Benjamins Publishing Company.
- Özbay C. (2011). Neoliberal Erkekliğin Sosyolojisine Doğru: Türkiye’de Rent Boy’lar Örneği. C. Özbay, A. Terzioğlu ve Y. Yasin (Ed.). *Neoliberalizm ve Mahremiyet Türkiye’de Beden, Sağlık, Cinsellik* (s.179-208). İstanbul: Metis Yayınları.
- Özbay, C. (2013). Türkiye’de Hegemonik Erkekliği Aramak. *Doğu Batı*, 63, 185-204.
- Özdemir, O. (2010). Tecavüzü Hegemonik Erkeklik Zemininden Kavramak. *Fe Dergi*, 2 (2) ,75-90.
- Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60(1), 1-60.
- Patton, E. (2014). Spaces of Masculinity and Work. E. Patton ve M. Choi (Ed.) *Home Sweat Home* (s.147-166). UK: Rowman&Littlefield.
- Pearson, R. (2001). All Change? Men, Women and Reproductive Work in Global Economy. C. Jackson (Ed.). *Men at Work: Labour, Masculinities, Development* (s.219-237). London: Frank Cass Press.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M. ve Gürkan, G.Ç. (2014). Özerklik ve Ödüllendirme Algılarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışanın İnovasyona Yönelik Davranışının Aracılık Rolüne Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(2), 332-350.
- Peper, B., van Doorne-Huiskes, A. ve den Dulk, L. (Ed.) (2005) *Flexible Working and Organisational Change The Integration of Work and Personal Life*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Perrons, D. (2005). Gender Equality and the Work-Life Balance: Policies and the Practices in the New Economy. A. van Doorne-Huiskes, L. den Dulk, B. Peper (Ed.). *Flexible Working and Organisational Change* (s.119-163). UK: Edward Elgar.
- Pollerts, A. (1988). The ‘Flexible Firm’: Fixation or Fact? [“Esnek İşletme”: Saplantı mı Gerçek Mi?], *Work, Employment and Society*, 2 (3), 281–316.
- Puchert, R., Gartner, M. ve Höyng, S. (2005). *Work Changes Gender*. USA: Barbara Budrich Publishes.
- Rademacher, M.A. ve Kelly, C. (2015). “I am Here to do Business. I am Not Here to Play Games.” *Work, Consumption and Masculinity in Storage Wars* [Ben İş

Yapmak İçin Buradayım. Oyun Oynamak İçin Değil. Depo Savaşları'nda Çalışma, Tüketim ve Erkeklik Erkeklik]. *Journal of Communication Inquiry*,1-18.

- Ruspini, E. (2015). *Diversity in Family Life*. Bristol: Policy Press.
- Sancar, S. (2011). *Erkeklik: İmkânsız İktidar* (2. Bs.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Schick, C.İ. (2014). Cinsiyetin Üretildiği Bir Alan Olarak Mekân. E. Çelebi, D. Havlioğlu ve E. Kayaalp (Ed.) *Sınır Bilgisi Siyasal İktidar, Toplumsal Mekân ve Kadına Yönelik Şiddet*. (s.23-34). Ankara: Ayizi Kitap.
- Scott, J.W. (2010). Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi (D. Demirler ve F. Dinçer, Çev.). *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar*, 12, 1-27.
- Scully, Diana (2014). Cinsel Şiddeti Anlamak: Tutuklu Tecavüzcü Erkekler Üzerine Bir İnceleme. (Ş. Tekeli ve L. Aytek, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Segal, L. (1992). *Ağır Çekim: Değişen Erkeklikler Değişen Erkekler*. (V. Ersoy, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Sennett, R. (2013). *Karakter Aşınması* (7. bs.) (B. Yıldırım, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sennett, R. (2010). *Kamusal İnsanın Çöküşü* (S. Durak ve A. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Shutt H. (2005). *The Decline of Capitalism Can a Self-Regulated Profits System Survive?*. New York: Zed Books.
- Smith, G.D. ve Winchester, P.M. (1998). Negotiating Space: Alternative Masculinities at the Work/Home Boundary [Alanı Müzakere Etmek: İş/Ev Sınırında Alternatif Erkeklikler]. *Australian Geographer*. 29(3), 327-339.
- Sökmen, S. (2004). Giriş yazısı. *Toplum ve Bilim*, 101, 3-6.
- Standing, G. (2014). *Prekarya* (E. Bulut, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Stone, K. V. (2004). *From Widget to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tan, G. (2007). *Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Taymaz, E. (1993). Kriz ve Teknoloji. *Toplum ve Bilim*, 56-61, 5-41.
- Templer A., Armstrong-Stassen M., Devine K. ve Solomon N. (2007). Telework and Teleworkers. I.Urla Zeytinoğlu (Ed.). *Changing Work Relationships in Industrialized Economies* (s.77-95). Amsterdam: John Benjamins Publishing Company.
- Tokol, A. (2003). Tele-çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 5(1), 1-1.
- Tunçcan-Ongan, N. (2004). Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, (3), 123-142.

- Türkiye Büyük Millet Meclisi. (Kasım 2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu* (Rapor No: 12). Erişim: 05 Ocak 2019, https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf
- Türkoğlu, B. (2013). Fay Hattında Erkeklikler: Çalışma ve İşsizlik Ekseninde Erkekliğe Bakış. *Mülkiye Dergisi*, 37(4), 33-61.
- Ulukan, U. (2014). Esneklik ve Güvence Arasında Bir Denge Mümkün mü? Avrupa ve Türkiye'den "Güvenceli" Esneklik Pratikleri. Ö. Müftüoğlu ve A. Koşar (Ed.). *Türkiye'de Esnek Çalışma* (s.68-88). İstanbul: Evrensel Basın Yayın.
- Uyanık, Y. (2008). Neo-liberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 209-224.
- Ünal, A. (2011). Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye'de Çalışma Ahlakı. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 44, 125-145.
- Van Doorne-Huiskes, A., Den Dulk, L., Peper, B. (2005). Organisational change, gender and integration of work and private life. A. van Doorne-Huiskes, L. den Dulk, B. Peper (Ed.). *Flexible Working and Organisational Change* (s.39-60). UK: Edward Elgar.
- Van Klaveren, M., Tijdens, K., Peters, P., Wetzels, C. (2005). IT and Telework. A. van Doorne-Huiskes, L. den Dulk, B. Peper (Ed.). *Flexible Working and Organisational Change* (s.268-293). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Vatansever, A. ve Gezici Yalçın, M. (2015). "Ne Ders Olsa Veririz": Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Vera-Sanso, P. (2001). Masculinity, Male Domestic Authority and Female Labour Participation in South India. C. Jackson (Ed.). *Men at Work: Labour, Masculinities, Development* (s.179-198). London: Frank Cass Press
- Whitehead, S. M. (2002). *Men and Masculinities*. Melden: Polity Press.
- Yavuz, Ş. (2014). İktidar Olma Sürecinde Erkeklerin Erkeklikle İmtihanı. *Milli Folklor*, 26 (104), 110-127.
- Yavuz, Ş. (2015). Ataerkil Egemen Erkeklik Değerlerinin Üretiminde Kadınların Rolü: Trabzon Örneği. *Fe Dergi Feminist Eleştiri*, 7(1), 117-130.
- Yetim, N. (2006). Küresel Üretim Yapılanmasına Kültürel Yanıtlar: Ulusal-Yerel?. *Doğu-Batı*. (3.basım), 18, 133-143.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2000). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Young, I.M. (1997). Socialist Feminism and the Limits of Dual systems Theory (R. Hennessy ve C. Ingraham, Ed.). *Materialist Feminist: A Reader in Class, Difference and Women's Lives* (s. 95-106) New York: Routledge.
- Yüksel, İ. (2004). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1). 47-58.

**ESNEK ÇALIŞMA VE ERKEK KİMLİĞİNİN YENİDEN İNŞASI:
TÜRKİYE'DE 'HOME-OFFIS' ÇALIŞAN ERKEKLER
Yarı- Yapılandırılmış Görüşme Formu**

Görüşmecinin ve Çekirdek Ailesinin Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Sorular:

1. Doğum yeriniz?
2. Nerelisiniz?
3. Yaşamınızın çoğunu nerede geçirdiniz?
4. Yaşınız?
5. Eğitim durumunuz?
6. Annenizin doğum yeri, yaşı ve eğitim durumu?
7. Anneniz çalışıyor mu? (evetse) Ne iş yapıyor?
8. Babanızın doğum yeri, yaşı ve eğitim durumu?
9. Babanız çalışıyor mu? (evetse) Ne iş yapıyor?
10. Kardeşiniz var mı? (yoksa 12. Soruya geçilecek)
11. Çalışıyor/Okuyor mu? Ne iş yapıyor?/Ne okuyor?
12. Ailenizin ekonomik durumunu nasıl tanımlarsınız?
13. Medeni durumunuz nedir?
14. Kiminle yaşıyorsunuz?
15. (varsa) Sevgilinizin/Eşinizin eğitim durumu nedir?
Sevgilinin/Eşiniz çalışıyor mu? Ne iş yapıyor?
16. Çocuğunuz var mı? (yoksa sonraki bölüme geçilecek)
17. Çocuğunuzun cinsiyeti nedir?
Kaç yaşında?
Okuyor mu/çalışıyor mu?
Ne okuyor?/ Ne iş yapıyor?

İş Yaşamı ve Çalışma ile İlişkili Sorular:

18. Bugüne kadarki iş yaşamınızdan söz eder misiniz?
19. Şu an ne iş yapıyorsunuz?
20. Ne zamandır bu işi yapıyorsunuz?
21. Kendi işiniz mi? Bordrolu mu çalışıyorsunuz?
22. Sabit bir gelirin var mı?
23. Belli çalışma saatleriniz var mı?
24. Neden home-ofis (HO) çalışmayı tercih ettiniz?
25. İşinizde teknolojiden ne ölçüde faydalanıyorsunuz?
26. İşiniz gereği seyahat ediyor musunuz?
27. İşinizi tamamen evden mi yürütüyorsunuz, zaman zaman farklı ihtiyaçlardan dolayı kullandığınız bir ofis veya başka bir yer var mı? (yoksa 12.soruya geçilecek)
28. Neden dışarıda bir ofis tutma/farklı bir yerden çalışma gereği duydunuz?

- (Ofis ise) Ofisi tarif edebilir misiniz? (lokasyonu, binası (plaza, apt.dairesi vb.))
29. Evde ofis olarak kullandığınız ayrı bir mekân var mı?
(varsa) Neresi ve nasıl olduğunu tarif edebilir misiniz? (mobilyalar, duvar süsü, masadaki objeler vb.)
30. (Bir yere bağlı çalışıyorsa) Çalışma arkadaşlarınızla ne sıklıkta bir araya geliyorsunuz?
31. Müşteri(ler) ile bir araya geliyor musunuz?
(evetse) Ne sıklıkta ve nerede?
32. Sizce çalışmak bir erkek için ne ifade ediyor?
33. Çevreniz evde çalışmanız hakkında ne düşünüyor?
34. HO çalışmanızı aileniz nasıl karşılıyor?
35. (varsa) HO çalışmanızı sevgiliniz/eşiniz nasıl karşılıyor? (yoksa 19.soruya geçilecek)
36. HO çalışmanın avantajları ve dezavantajları sizce nelerdir?
37. HO çalışmak erkeklere tavsiye edeceğiniz bir çalışma biçimi midir?
38. HO çalışmayı kadınlara önerir misiniz?
39. İşteki başarı sizce ne kadar önemlidir?
40. İşinizle ilgili sorun yaşadığınızda bunu kimseyle paylaşır mısınız?
41. Bir erkeğin işsiz olması hakkında ne düşünüyorsunuz?

Ev İçi Sorumluluklar ve Sosyal Yaşam ile İlgili Görüşler:

42. Bir gününüz nasıl geçiyor, anlatır mısınız?
43. Ev işi yapıyor musunuz? (yemek, ütü, bulaşık, temizlik vb.)
44. Ev işlerini yapmak üzere ücretli yardımcınız var mı?
45. (çocuğu varsa ve birlikte yaşıyorlarsa) Çocuğunuzla günde ortalama kaç saat birlikte geçirebiliyorsunuz? Sizce bu süre yeterli mi? (çocuk yoksa 10.soruya geçilecek)
46. Çocuğunuzla bir arada olduğunuzda nasıl vakit geçiriyorsunuz?
47. Çocuk(lar)la alakalı işlerle ilgili nasıl bir iş bölümü var?
48. (0-18 yaş arası çocuk için) Çocukların ihtiyaçları için alış veriş kim yapıyor?
49. (0-18 yaş arası çocuk için) Çocukların eğitimi ile ilgili kararları nasıl alırsınız?
50. Çocuklarınızın kişisel bir sorunu olduğunda nasıl çözüyorsunuz?
51. (Birlikte yaşadığı kişiyle) günde ortalama kaç saat geçirebiliyorsunuz? Sizce bu süre yeterli mi?
52. (Birlikte yaşadığı kişiyle) birlikte geçirdiğiniz zaman içinde neler yapmayı tercih ediyorsunuz?
53. Ev ya da araba almak gibi yatırım kararlarını nasıl alırsınız?
54. Ev için gerekli mutfak alış-verişini kim yapar?
55. Evde olmanızın aile ilişkilerinizi etkilediğini düşünüyor musunuz? Nasıl?
56. Evde olmanızın çevrenizle olan ilişkilerinizi etkilediğini düşünüyor musunuz? Nasıl?
57. Ofis yaşamı hakkında ne düşünüyorsunuz?
(Ofis hayatını daha önceden deneyimlediyse) Ofis hayatının özlediğiniz bir yanı var mı?
(deneyimlemediyse) Ofis hayatını deneyimlemek ister miydiniz? Neden?
58. Sosyal yaşamınızda neler yapmayı tercih ediyorsunuz?

59. Ev dışında daha çok nerelerde vakit geçirmekten hoşlanırsınız?
60. Çalışma dışında ilgi alanlarınız nelerdir?
61. Modayı takip eder misiniz?
62. Kendinizi siyasi olarak nasıl konumlandırırsınız?

Erkeklik ve Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Görüşler:

63. Toplumda, erkeğin kadından daha çok para kazanması gerektiği gibi yaygın bir kanı var. Bunun hakkında ne düşünüyorsunuz?
64. Benzer şekilde, kadınların ev işlerine daha yatkın olduğu görüşü hakkında ne söylersiniz?
65. Kadınların iş hayatında yönetici konumuna gelmeleri hakkında ne düşünüyorsunuz?
66. Kadınların belli durumlarda erkeklerden (baba, abi, erkek arkadaş...) izin almaları hakkında ne düşünüyorsunuz?
67. Bireylerin aynı anda birden çok partnerleri olması hakkında fikriniz nedir?
68. Bildiğiniz gibi toplumda farklı cinsel yönelimleri olan bireyler de var. Bu bireyler hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
69. Ülkemizde son zamanlarla gündemde olan bir konu da kadın ve çocuklara yönelik cinsel istismar. Bu konu hakkında ne söylersiniz?
70. Sizce bir erkeğin herhangi birine haklı olarak şiddet uygulayabileceği durumlar var mıdır? (evetse) Örnek verebilir misiniz?
71. Sizce bir erkeğin eşine/sevgilisine şiddet uygulayabileceği durumlar var mıdır? (evetse) Örnek verebilir misiniz?
72. Sizce ideal erkek nasıl olmalıdır?
73. Son zamanlarda yapılan bazı araştırmalar, erkeklerin eskisi kadar otoriter, sert ve kuralcı olmadıklarını, kadın erkek ilişkilerinde daha eşitlikçi ve paylaşımcı olduklarını iddia ediyor. Siz erkeklerin değiştiğini düşünüyor musunuz? (evetse) Nasıl bir değişiklik; açar mısınız?