

146939

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

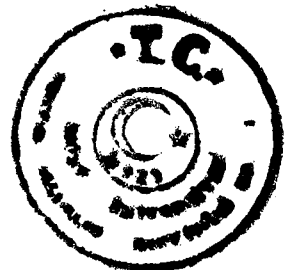
TÜRK TOPLUMUNDA CİNSİYETE DAYALI İŞBÖLÜMÜNÜ
ETKİLEYEN SOSYOLOJİK FAKTÖRLER
-MALATYA UYGULAMASI-

DOKTORA TEZİ

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Abdullah KORKMAZ

Huriye TEKİN ÖNÜR

MALATYA-2004



“Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne”

İş bu çalışma, jürimiz tarafından Sosyoloji Anabilim Dalında **DOKTORA**
TEZİ olarak kabul edilmiştir

Başkan : Prof. Dr. Halil Varman *H. Varman*
Adı, Soyadı, Ünvanı

Üye: Doç. Dr. Abit Bulut *A. Bulut*
Adı, Soyadı, Ünvanı

Üye: Doç. Dr. Abdullah Kartmaz *A. Kartmaz*
Adı, Soyadı, Ünvanı

Üye: Dr. Doç. Dr. Hacer Kaya *H. Kaya*
Adı, Soyadı, Ünvanı

Üye: Dr. Doç. Dr. Alusniye Sanbay Tatar *A. Sanbay Tatar*
Adı, Soyadı, Ünvanı

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

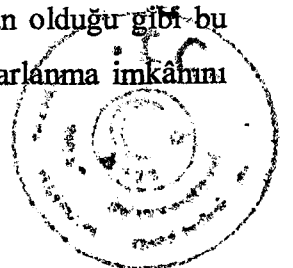
06.04.2004
Enstitü Müdürü
Prof. Dr. Şakir KARTBAZ
Ş. Kartbaz

ÖNSÖZ

İnsanlık tarihi kadar uzun, eski bir geçmişi olan cinsiyete dayalı işbölümü, günümüzün sanayileşmiş modern toplumlarının temel karakteristiklerinden biri olmayı sürdürmektedir. Her ne kadar günümüzde teknolojik gelişmelerin gerektirdiği uzmanlaşmış işgücü istihdamı, ferdi kabiliyetlerin rasyonel kullanımı için formal eğitimi zorunlu kılmış olsa da, eğitim imkânlarından kız ve erkek çocukları aynı seviyede faydalanamamaktadır. Kaldı ki, mesele kız ve erkek çocuklarının aynı seviyede eğitim görmesinin sağlanmasından ziyade, kabiliyetli insanlardan –kız olsun, erkek olsun- optimum faydanın sağlanmasıdır. Ancak cinsiyete dayalı işbölümü kadar eski olmasa da, yine de kökü tarihin derinliklerinde gizli olan ataerkil zihniyetin günümüz toplumlarında geçerliliğini hâlâ devam ettirmesi sebebiyle, modern toplumun en önemli insan ögesini –görünürde- erkek cinsi oluşturmaktadır. Eğitimde, siyasette, ekonomide ve hattâ idrak edilen dinde karar veren ve denetleyen genellikle erkekler olurken, kararları uygulayan ve denetlenen genellikle kadınlar olmaktadır.

Cinsiyete dayalı işbölümünün hayatın birbirinden tam olarak ayrılamayan iki önemli yarısındaki, evdeki ve iş'teki tezahürünün fakat daha çok bu tezahür altında yatan sosyolojik faktörlerin irdelendiği bu çalışma, zorlu bir faaliyetin ürünü olmuştur. Zorluk hem ele alınan konunun çok yönlü ve bu yönler arasındaki ilişkinin kompleks oluşundan, hem de cinsiyet itibarıyla cinsiyete dayalı işbölümünün dezavantajlı bireyleri arasında yer alıyor olmamdan kaynaklanmıştır. Söz konusu iki zorluğa rağmen çalışmanın elimizdeki bu somut hâle dönüşebilmesinde rolü olan şahsiyetlere teşekkür etmek isterim. Bunlardan ilki, kıymetli hocam ve tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Abdullah KORKMAZ'dır; kendileri akademik hayatımın başlangıcından itibaren olduğu gibi, doktora tezi kapsamında gerçekleştirilen bu çalışma esnasında da gerek fikirleriyle yol göstermek gerekse de şahsî kütüphanelerinden faydalanmama müsaade etmek suretiyle yardımlarını esirgememişlerdir; kendilerine şükranlarımı sunmak isterim.

Yine hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Yaşar KAYA, her zaman olduğu gibi bu çalışma esnasında da fikirlerinden ve şahsî kütüphanesinden yararlanma imkânını tanımıştır; kendilerine çok teşekkür ederim.

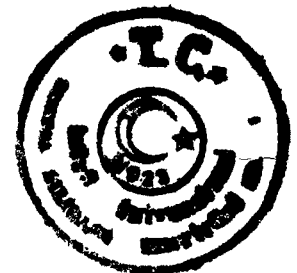


Ayrıca tezde kullanılan şekil ve grafiklerin çizilmesinde yardımcı olan meslektaşım Sayın Dr. Lâtif ÖZTÜRK'e ve çalışma boyunca evdeki işbölümünü benim lehime çeviren sevgili eşim Hıdır ÖNÜR'e teşekkür ederim.

Bu arada anket ve mülâkatların gerçekleşmesine müsaade eden iş örgütlerindeki yöneticilere ve örneklem grubundaki bütün işgörenlere de teşekkür ederim.

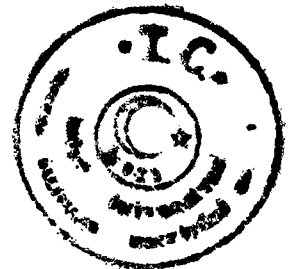
Huriye TEKİN ÖNÜR

Malatya-2004



KISALTMALAR

- a.g.e.: Adı geçen eser
a.g.m.: Adı geçen makale
A.Ş.: Anonim Şirketi
C.: Cilt
Çev.: Çeviren
Dec.: December (İng.)
Der.: Derleyen
DİE : Devlet İstatistik Enstitüsü
Ed.: Editör
Fab.: Fabrika
Fak.: Fakülte
Feb.: February (İng.)
H. Üniv.: Hacettepe Üniversitesi
Haz.: Hazırlayan
İİBF : İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi
İng.: İngilizce
Jun.: June (İng.)
KSSGM : Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
Ltd. Şti.: Limited Şirketi
M.E.B.: Millî Eğitim Bakanlığı
Mar.: March (İng.)
Md.: Müdürlük
Oct.: October (İng.)
ODTÜ : Orta Doğu Teknik Üniversitesi
p.: Page (İng.)
s.: sayfa
S.: Sayı
S.B.F.: Siyasal Bilgiler Fakültesi
SSK: Sosyal Sigortalar Kurumu
T.C.: Türkiye Cumhuriyeti
TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi



TODAİE : Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü

TÜSİAD : Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

U.S.A.: United States of America (İng.)

Üniv.: Üniversite

Vol.: Volume (İng.)

Yay.: Yayınevi

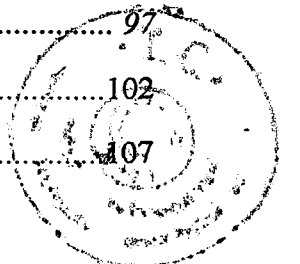
YÖK : Yüksek Öğretim Kurulu

Zikr.: Zikreden



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
KISALTMALAR	III
İÇİNDEKİLER.....	V
TABLolar	VIII
GRAFİKLER.....	XII
ŞEKİLLER	XIII
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları	5
1.2. Araştırmanın Varsayımları.....	5
1.3. Araştırmanın Örneklem ve Metodu.....	6
1.4. Toplanan Verilerle Alanın Tasviri	8
2. İş ve İşbölümü Kavramlarının İzahı.....	13
3. İşbölümü Türleri.....	21
3.1. Yaş ve Cinsiyete Dayalı İşbölümü	22
3.2. Dinî ve Mistik Esaslara Dayalı İşbölümü	27
3.3. Yeteneklere Dayalı İşbölümü.....	41
3.4. Meslekî Uzmanlaşmaya Dayalı İşbölümü.....	44
3.5. Teknik İşbölümü.....	50
4. Cinsiyete Dayalı İşbölümünün Yapısal Dayanakları.....	56
5. Ailede İşbölümü	74
5.1. Teorik Yaklaşım	77
5.1.1. Anaerkil Teori.....	77
5.1.2. Ataerkil Teori.....	86
5.2. Türk Aile Yapısı	97
5.2.1. İki Cinsin Eşitliğini Gösteren Uygulamalar	102
5.2.2. Erkek Hâkimiyetini Gösteren Uygulamalar	107



5.3. Üyelerin Ailedeki Rollerini.....	114
5.4. Üyelerin Ailedeki Kararlara Katılımı.....	138
5.5. Ailede Gelirin Harcanma Biçimi.....	153
6. Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı İşbölümü.....	159
6.1. Teorik Yaklaşım	161
6.1.1. Örgüt Odaklı Yaklaşım (Durumsallık Modeli).....	162
6.1.2. Kişi Odaklı Yaklaşım (Toplumsal Cinsiyet Kültürü Yaklaşımı)	167
6.2. Tarihi Perspektiften Cinsiyete Dayalı İşbölümü.....	180
6.2.1. Sanayi Öncesi Üretim İlişkilerinde Cinsiyete Dayalı İşbölümü	180
6.2.2. Modern Üretim İlişkilerinde Cinsiyete Dayalı İşbölümü	186
6.3. Cinsiyet Ekseninde Çalışma İlişkilerine Bakış.....	206
6.3.1. Statüler Düzeni	208
6.3.2. Ücretler.....	213
6.3.3. Örgüt İçi İlişkiler	216
6.3.3.1. Dikey İlişkiler	218
6.3.3.2. Yatay İlişkiler	224
6.3.4. Başarı Arzusu ve Moral	226
6.3.5. Fizikî Şartlar.....	231
6.3.6. Cinsiyetin Çalışma İlişkilerinde Sağladığı Kolaylıklar.....	234
6.3.6.1. Bazı İşlerde Öncelikli Tercih Edilme.....	235
6.3.6.2. Daha Kibar Davranılması	235
6.3.6.3. Otoriteyi Daha Rahat Sağlama	238
6.3.6.4. İl Dışı Görevlendirmelerde Öncelikli Tercih Edilme.....	239
6.3.6.5. Üst Düzey Görevlere Getirilmede Öncelikli Tercih Edilme	240
6.3.6.6. İşin Zorluklarıyla Daha Kolay Baş Edebilme.....	241
6.3.6.7. Daha Fazla Ücret Alma.....	241
6.3.6.8. Daha Rahat Fazla Mesai Yapma	243



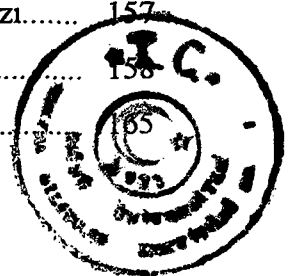
6.3.6.9. Hiçbir Avantaja Sahip Olmama.....	244
6.3.7. Cinsiyetin Çalışma İlişkilerinde Sebep Olduğu Güçlükler	244
6.3.7.1. İşe Yorgun Gelme	246
6.3.7.2. Daha Sık İzin Kullanma Mecburiyetinde Kalma	248
6.3.7.3. Üst Düzey Görevlerde Tercih Edilmeme	249
6.3.7.4. Cinsel Tacize Maruz Kalma.....	253
6.3.7.5. Giyim-Kuşam ve Davranış Konusunda Kendini Rahat Hissetmeme	257
6.3.7.6. Meslekî Gelişme İmkânlarını Kullanamama	259
6.3.7.7. Düşük Ücret Alma	259
6.3.7.8. Hiçbir Dezavantaja Sahip Olmama.....	260
7. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME.....	262
EK : ANKET SORULARI	270
BİBLİYOGRAFYA.....	284

TABLOLAR

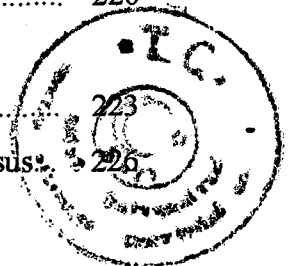
Tablo 1: Malatyadaki İşgücünün Cinsiyete Göre Sektörel Dağılımı.....	6
Tablo 2: Örneklem Grubunun İşyerlerine Göre Dağılımı.....	7
Tablo 3: Okul Gruplarına ve Cinsiyete Göre Okullaşma Oranları.....	9
Tablo 4: İşgücünün Cinsiyete Göre Yaş Dağılımı.....	10
Tablo 5: İşgücünün Cinsiyete Göre Medeni Durumu.....	11
Tablo 6: İşgücünün Cinsiyete Göre Şehirde Yaşama Süresi.....	11
Tablo 7: İşgücünün Cinsiyete Göre Eğitim Seviyesi.....	12
Tablo 8: Cinsiyete Göre Ülkemizde Kadın Erkek Eşitliğinin Gerçekleşip Gerçekleşmediği Hususunda Ne Düşünüldüğü.....	67
Tablo 9: Eğitim Seviyesine Göre Ülkemizde Kadın Erkek Eşitliğinin Gerçekleşip Gerçekleşmediği Hususunda Ne Düşünüldüğü.....	68
Tablo 10: Aylık Gelir Seviyesine Göre Ülkemizde Kadın Erkek Eşitliğinin Gerçekleşip Gerçekleşmediği Hususunda Ne Düşünüldüğü.....	69
Tablo 11: İşgörenlerin Eğitim Seviyesine Göre Gelir Durumları.....	70
Tablo 12: Yaşa Göre Ülkemizde Kadın Erkek Eşitliğinin Gerçekleşip Gerçekleşmediği Hususunda Ne Düşünüldüğü.....	71
Tablo 13: Şehirde Yaşama Süresine Göre Ülkemizde Kadın Erkek Eşitliğinin Gerçekleşip Gerçekleşmediği Hususunda Ne Düşünüldüğü.....	73
Tablo 14: Sosyal Tabakaya Göre Ülkemizde Kadın Erkek Eşitliğinin Gerçekleşip Gerçekleşmediği Hususunda Ne Düşünüldüğü.....	74
Tablo 15: Cinsiyete Göre Erkeğin Ev İşini Yapması Hususunda Ne Düşünüldüğü.....	117
Tablo 16: Eğitim Seviyesine Göre Erkeğin Ev İşini Yapması Hususunda Ne Düşünüldüğü.....	118
Tablo 17: Aylık Gelir Seviyesine Göre Erkeğin Ev İşini Yapması Hususunda Ne Düşünüldüğü.....	119
Tablo 18: Şehirde Yaşama Süresine Göre Erkeğin Ev İşini Yapması Hususunda Ne Düşünüldüğü.....	120
Tablo 19: Dine Bağlılık Derecesine Göre Erkeğin Ev İşini Yapması Hususunda Ne Düşünüldüğü.....	



Tablo 20: Erkeğin Ev İşi Yapması Hususundaki Düşünceye Göre Evdeki İşlerin Yapımıyla İlgili Olarak Eşle Tartışılıp Tartışılmadığı.....	133
Tablo 21: Cinsiyete Göre Boş Vakitlerde En Çok Ne Yapıldığı.....	137
Tablo 22: Aile Bütçesinin Düzenlenmesinde Üyelerin Katılımı (%).....	140
Tablo 23: Cinsiyete Göre Mutfak Harcamalarına Kimin Karar Verdiği.....	141
Tablo 24: Eğitim Seviyesine Göre Mutfak Harcamalarına Kimin Karar Verdiği	143
Tablo 25: Aylık Gelir Seviyesine Göre Mutfak Harcamalarına Kimin Karar Verdiği.....	144
Tablo 26: Cinsiyete Göre (kendisi için) Giyim Harcamalarına Kimin Karar Verdiği.....	145
Tablo 27: Eğitim Seviyesine Göre (kendisi için) Giyim Harcamalarına Kimin Karar Verdiği.....	146
Tablo 28: Aylık Gelir Seviyesine Göre (kendisi için) Giyim Harcamalarına Kimin Karar Verdiği.....	147
Tablo 29: Cinsiyete Göre Çocukların Giyim, Eğitim, Sağlık v.s. Harcamalarına Kimin Karar Verdiği.....	148
Tablo 30: Eğitim Seviyesine Göre Çocukların Giyim, Eğitim, Sağlık v.s. Harcamalarına Kimin Karar Verdiği.....	149
Tablo 31: Aylık Gelir Seviyesine Göre Çocukların Giyim, Eğitim, Sağlık v.s. Harcamalarına Kimin Karar Verdiği.....	150
Tablo 32: Cinsiyete Göre Ev Eşyası Harcamalarına Kimin Karar Verdiği.....	151
Tablo 33: Eğitim Seviyesine Göre Ev Eşyası Harcamalarına Kimin Karar Verdiği.....	152
Tablo 34: Aylık Gelir Seviyesine Göre Ev Eşyası Harcamalarına Kimin Karar Verdiği.....	152
Tablo 35: Kadın Kazancının Kullanımına İlişkin Karar Verme (%).....	155
Tablo 36: Cinsiyete Göre Maaş Veya Ücretin Kullanım Tarzı.....	156
Tablo 37: Aylık Gelir Seviyesine Göre Maaş Veya Ücretin Kullanım Tarzı.....	157
Tablo 38: Eğitim Seviyesine Göre Maaş Veya Ücretin Kullanım Tarzı.....	158
Tablo 39: “Hayatımda İş Çok Önemlidir” Diyenlerin Yüzdesi.....	



Tablo 40: Kız Çocuğu İçin Uygun Bulunan Meslek.....	172
Tablo 41: Erkek Çocuğu İçin Uygun Bulunan Meslek.....	173
Tablo 42: Cinsiyete Göre Kadın İçin Uygun Bulunan İdeal Hayat Tarzı.....	174
Tablo 43: Yaşa Göre Kadın İçin Uygun Bulunan İdeal Hayat Tarzı.....	175
Tablo 44: Doğum Yerine Göre Kadın İçin Uygun Bulunan İdeal Hayat Tarzı....	176
Tablo 45: Dine Bağlılık Derecesine Göre Kadın İçin Uygun Bulunan İdeal Hayat Tarzı.....	178
Tablo 46: Eğitim Seviyesine Göre Kadın İçin Uygun Bulunan İdeal Hayat Tarzı.....	179
Tablo 47: Aylık Gelir Seviyesine Göre Kadın İçin Uygun Bulunan İdeal Hayat Tarzı.....	179
Tablo 48: Kadınların Çalışmalarının Sosyo-Kültürel Sebepleri.....	189
Tablo 49: Kadınların Çalışmalarının Ekonomik Sebepleri.....	190
Tablo 50: Cinsiyete Göre Meslek Durumu.....	192
Tablo 51: Cinsiyete Göre Mesleği Seçiş Sebebi.....	193
Tablo 52: Yaşa Göre Sendika Üyeliği.....	199
Tablo 53: Eğitim Seviyesine Göre Sendika Üyeliği.....	200
Tablo 54: Aylık Gelir Seviyesine Göre Sendika Üyeliği.....	201
Tablo 55: Çalışma Alanına Göre Bağlı Bulunulan Sosyal Güvenlik Kuruluşu....	202
Tablo 56: Cinsiyete Göre Bağlı Bulunulan Sosyal Güvenlik Kuruluşu.....	204
Tablo 57: Çalışma Alanına Göre Bağlı Bulunulan Sosyal Güvenlik Kuruluşu....	205
Tablo 58: Cinsiyete Göre İşyerindeki Statü Durumu.....	211
Tablo 59: Yaşa Göre İşyerindeki Statü Durumu.....	212
Tablo 60: Eğitim Seviyesine Göre İşyerindeki Statü Durumu.....	213
Tablo 61: Cinsiyete Göre Aylık Gelir Durumu.....	215
Tablo 62: Çalışma Alanına Göre Aylık Gelir Durumu.....	216
Tablo 63: Cinsiyete Göre Amirle Problemler Hakkında Rahatça Konuşulup Konuşulmadığı.....	220
Tablo 64: Cinsiyete Göre Amirin Özel Problemleri Olumlu Karşılama Durumu.....	223
Tablo 65: Cinsiyete Göre İşyerinde Arkadaş Seçiminde Dikkat Edilen Hususlar.....	226



Tablo 66: Cinsiyete Göre Çalışma Kavramına Yüklenen Mânâ.....	228
Tablo 67: İşinde Başarılı Olamamanın Sebepleri.....	230
Tablo 68: İşyerindeki Statüye Göre İşinde Başarılı Olduğunu Düşünüp Düşünmeme.....	231
Tablo 69: İşgörenlerin Aynı İşi Yapmak İstememelerinin Sebepleri.....	232
Tablo 70: Cinsiyete Göre Aynı İşi Yapmak İstemeyişin Sebepleri.....	233
Tablo 71: Cinsiyete Göre Bazı İşlerde Öncelikli Tercih Edilme	235
Tablo 72: Cinsiyete Göre Daha Kibar Davranılması.....	236
Tablo 73: Cinsiyete Göre Otoriteyi daha Rahat Sağlama.....	238
Tablo 74: Cinsiyete Göre İl Dışı Görevlerde Öncelikli Tercih Edilme.....	239
Tablo 75: Cinsiyete Göre Üst Düzey Görevlere Getirilmede Öncelikli Tercih Edilme.....	240
Tablo 76: Cinsiyete Göre İşin Zorluklarıyla Daha Kolay Baş Edebilme.....	241
Tablo 77: Cinsiyete Göre Daha Fazla Ücret Alma.....	243
Tablo 78: Cinsiyete Göre Daha Rahat Fazla Mesai Yapma.....	243
Tablo 79: Cinsiyete Göre Hiçbir Avantaja Sahip Olmama.....	244
Tablo 80: Cinsiyete Göre Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları En Önemli Problemin Ne Olduğu.....	245
Tablo 81: Cinsiyete Göre İşe Yorgun gelme.....	247
Tablo 82: Cinsiyete Göre Daha Sık İzin Kullanma Mecburiyetinde Kalma.....	248
Tablo 83: Erkek ve Kadın Yöneticiler Hakkındaki Düşünceler.....	251
Tablo 84: Cinsiyete Göre Üst Düzey Görevlere Getirilmede Tercih Edilmeme...	252
Tablo 85: Kadınların İşyerinde Yönetici Olmak İstememelerinin Sebepleri.....	253
Tablo 86: Cinsiyete Göre Cinsel Tacize Maruz Kalma.....	257
Tablo 87: Cinsiyete Göre Giyim-Kuşam Ve Davranış Konusunda Kendini Rahat Hissetmeme.....	258
Tablo 88: Cinsiyete Göre Meslekî Gelişme İmkânlarını Kullanamama.....	259
Tablo 89: Cinsiyete Göre Daha Düşük Ücret Alma.....	260
Tablo 90: Cinsiyete Göre Hiçbir Dezavantaja Sahip Olmama.....	260



GRAFİKLER

Grafik 1: Hanede Yaşayanlar	76
Grafik 2: Ev İşlerini En Çok Kimin Yaptığı	116
Grafik 3: Erkeklerin Ev İşlerinde Sorumluluk Alıp Almadığı	122
Grafik 4: Evdeki Tamirat, Bakım İşleri	123
Grafik 5: Yemek Yapımı	123
Grafik 6: Bütün İşler	124
Grafik 7: Çocuk Bakımı	124
Grafik 8: Ütü Yapımı	125
Grafik 9: Ev Temizliği	125
Grafik 10: Bulaşıkların Yıkınması	125
Grafik 11: Çamaşırların Yıkınması	126
Grafik 12: Evdeki İşlerin Yapımıyla İlgili Eşle Tartışılıp Tartışılmadığı	131
Grafik 13: İşgücünün Sendika Üyeliği	197
Grafik 14: Bağlı Bulunulan Sosyal Güvenlik Kuruluşu	203
Grafik 15: Amirle Problemler Hakkında Rahatça Konuşulup Konuşulmadığı	220
Grafik 16: Amirle Problemler Hakkında Rahatça Konuşulmamasının Sebepleri	221
Grafik 17: Amirin İşle İlgili Problemleri Olumlu Karşılama Durumu	222
Grafik 18: Amirin Özel Problemleri Olumlu Karşılama Durumu	223
Grafik 19: İşinde Başarılı Olduğunu Düşünüp Düşünmeme	229
Grafik 20: Aynı İş Yapmak İsteyip İstemediği	232
Grafik 21: İşgörenlerin Sahip Olduğu Çocuk Sayısı	249
Grafik 22: İşyerinde Yönetici Olmak İsteyen Kadın İşgücü	252



ŞEKİLLER

Şekil 1-a: Kur'anda Cinsiyet Hiyerarşisi.....	31
Şekil 1-b: Kur'anda Cinsiyet Hiyerarşisi.....	31
Şekil 2: İstihdamın Hiyerarşik Yapısı	55
Şekil 3-a: Mutlak Eşitlik.....	71
Şekil 3-b: Farka Dayalı Eşitlik.....	71
Şekil 4-a: Türklerde İkili Sınıflandırma: Yatay Eşitlik	103
Şekil 4-b: Türklerde İkili Sınıflandırma: Dikey Eşitsizlik	110
Şekil 5: İş ve Aile Çatışması Süreci	130



1. GİRİŞ

Hayvanlarda tamamen içgüdülerin tesiriyle ortaya çıkan cinsiyete dayalı işbölümü, insanlarda güdülerin yanı sıra sosyalleşme neticesinde gerçekleşmektedir. Cinsiyete dayalı işbölümünün ortaya çıkmasında sosyalleşmenin rolü olduğunu ifade etmek, kültürün merkeze alındığı bir yaklaşımın benimsenmesini zorunlu kılmaktadır. Zira, cinsiyet kültürü bir toplumda yer alan “kadınlık” ve “erkeklik” tanımlarının ve bunlara dair imajların, cinsiyet rol ve statülerinin, davranış kalıplarının, cinsiyet kimlikleri ve bunların oluşum süreçlerinin, cinsler arası ilişkileri düzenleme biçimlerinin, evlenme âdetleri ve aile tiplerinin yanı sıra cinsiyete dayalı işbölümünü de ihtiva etmektedir.

XIX. asrın başlarında sanayileşmeyle ortaya çıkan fabrika sistemine geçilmeden önce, üretimin tüketim için yapıldığı lonca ve manüfaktür sisteminde iş (çalışma), aile içinde gerçekleştirilen bir faaliyet olmuş, bu faaliyet bütün aile üyelerinin çabasını gerekli kılmıştır. Ancak sanayileşmeyle birlikte iş'in evden fabrikaya taşınması, önce nüfusun erkek yarısını evden ayırarak buralara taşımıştır. Çünkü çoğu toplumda hâkim olan cinsiyet kültürü evin geçimini temin etme görevini erkeğe yüklerken, kadınlardan çocuk bakımı ve ev işlerinin yapımı beklenmiştir. Böylece kadının asıl mekânı ev, erkeğin asıl mekânı ise fabrika olarak ayrılmıştır.

Sanayileşmenin başlangıç yıllarında cinsiyete dayalı işbölümü kadınların evde (ücretsiz), erkeklerin fabrikada (ücretli) çalışmasını ön görürken daha sonraları kadınlar ve çocuklar da fabrikadaki üretim sürecine dahil olmuşlardır. Kadınlar açısından fabrikada çalışma, birtakım itici ve çekici faktörlerin etkisi altında gerçekleşmiştir. Çünkü düşük ücret hadlerinden dolayı erkek kazancının ev geçindirirmede yetersiz oluşu, kadın kazancına duyulan ihtiyacı arttırmıştır. Öte yandan kadın işgücünün maliyetinin daha düşük olması sebebiyle, işverenler kadın istihdamına yönelmişlerdir. Böylece, çalışma hayatına girmedi önce kararsızlık yaşayan, hatta, pek istekli davranmayan kadınlar sonraları bahsedilen şartların etkisiyle kendilerini fabrika üretiminin vazgeçilmez bir parçası olarak bulmuşlardır. Ancak kadın işgücünün vazgeçilmezliği onun değerli oluşuyla aynı anlama gelmemektedir. Zira nasıl ki, sürü sahibi göçebe toplumlarda hayvanlardan, peşin gıda maddeleri, giysiler üreten ve çocukların sorumluluğunu üstlenen kadın aynı



zamanda cesur ve atak olma mecburiyeti onu toplumda önemli ve fonksiyonel kılmış; fakat, tıpkı sürüler gibi sahiplerine tâbi oldukları gerçeğini değiştirmemişse, fabrika üretiminin yapıldığı modern toplumlarda da kadın emeğinin aile ve fabrika açısından vazgeçilmez oluşu onu toplumsal olarak önemli kılsa da değerli kılmaya yetmemiştir. Zira her iki üretim biçiminde de cinsiyete dayalı işbölümünü belirleyen ataerkil zihniyet, kadını ve kadın üretimini ikincilleştirmiştir. Dolayısıyla kadının yaptığı işler prestiji düşük işler olarak görülmüş ve o işleri yapan erkeklerin statü kaybına uğrayacaklarını varsayılmıştır.

Öte yandan üretim sürecine dahil olan kadın vasıfsız, dolayısıyla düşük ücretli işlerde istihdam edilirken, erkek işgücü daha fazla bilgi, beceri isteyen uzmanlık alanlarında istihdam edilmiştir. Böylece modern üretim ilişkilerinde cinsiyete dayalı işbölümü geleneksel karakterini sürdürmeye devam etmiştir.

Belirtilen hususlar dikkate alındığında bir toplumdaki cinsiyete dayalı işbölümünün hangi sosyolojik faktörlerin etkisi altında ortaya çıktığının bilinmesi, o toplumdaki kadın ve erkek cinsi içindeki en kabiliyetli insanların kabiliyetleri doğrultusunda kullanılarak ülke menfaatleri açısından optimum faydanın sağlanması noktasında önem taşımaktadır. Bu yapıldığı takdirde sadece ülke menfaatleri en üst seviyede karşılanmış olmayacak, toplumu oluşturan kadın ve erkeklerin yaygın şahsiyet tipi olmaktan kurtularak birer ferdiyet olmaları da sağlanmış olacaktır. Dolayısıyla toplumu oluşturan insanların hayata dair toplam tatminleri, olabilecek en iyi seviyesinde gerçekleşecektir.

Hızlı bir sanayileşme ve şehirleşme sürecine giren Malatya'daki cinsiyete dayalı işbölümünden hareketle benzer durumda olan Anadolu şehirlerindeki cinsiyete dayalı işbölümünün hangi sosyolojik faktörlerin tesirinde olduğunun tespitinin önemli olduğu düşüncesiyle bu araştırma yapılmıştır.

Araştırma yürütülürken, teorik alt yapı ile saha çalışmasından elde edilen bulgular bir arada değerlendirilmiş, böylece araştırmada bütünlük sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmada iki temel varsayım göz önünde bulundurulmuştur:

-Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş yaşayan Türk toplumunda geleneksel geniş aile yapısının yerini modern çekirdek aile alırken, ailedeki cinsiyete dayalı işbölümü geleneksel özelliğini sürdürmektedir.

-Çalışma hayatında cinsiyete dayalı işbölümü, kadın ve erkeğin geleneksel cinsiyet rolleri çerçevesinde şekillenmektedir.

Araştırmada bu varsayımların geçerliliği cinsiyet, eğitim ve gelir seviyesi, şehirde yaşama süresi, dine bağlılık derecesi gibi bağımsız değişkenler çerçevesinde test edilmeye çalışılmıştır.

Buna göre ilk olarak iş ve işbölümü kavramları üzerinde durularak işbölümü türleri hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra cinsiyete dayalı işbölümünün yapısal dayanaklarının neler olabileceği üzerinde durulmuştur. Çalışmada cinsiyete dayalı işbölümünü etkileyen sosyolojik faktörler, aile ve çalışma hayatı olmak üzere iki sosyal mekân çerçevesinde incelenmiştir.

Ailede cinsiyete dayalı işbölümünü etkileyen sosyolojik faktörleri ortaya koymak üzere önce konuyla ilgili teorik yaklaşımlar hakkında ayrıntılı bilgi verilmiş, bu sırada, bu araştırmada benimsenen yaklaşımın hangisi olduğu gerekçeleriyle beraber izah edilmiştir. Özellikle cinsiyetler arasındaki ilişkiler bakımından ele alınan Türk aile yapısı hakkında tarihî bilgi verildikten sonra cinsiyet, eğitim, yaş, gelir, şehirleşme ve din gibi değişkenler açısından günümüz Malatya ailesinde üyelerin ailedeki rolleri, ailede harcama ve gelirin kullanımına ilişkin kararların alınması konuları üzerinde durulmuştur.

Daha sonra, aynı şekilde çalışma hayatında cinsiyete dayalı işbölümünü etkileyen sosyolojik faktörleri ortaya koymak üzere, mevcut teorik yaklaşımlar hakkında bilgi verilerek bu çalışmada benimsenen teorik yaklaşımın araştırma bulgularıyla desteklenmesi suretiyle teferruatlı izahına gidilmiştir.

Teorik altyapısı belirlenen çalışma hayatında cinsiyete dayalı işbölümü konusunun tarihî gelişimini vermek üzere, sanayi öncesi üretim ilişkilerinde ve modern üretim ilişkilerinde cinsiyete dayalı işbölümünün aldığı biçimler üzerinde durulmuştur. Bu izahlar araştırma bulgularıyla desteklenerek, araştırma alanındaki modern üretim ilişkilerinin geleneksel yönü vurgulanmaya çalışılmıştır.

Son olarak çalışma ilişkilerinin cinsiyet ekseninde değerlendirilmesi yapılmış, bu kapsamda iş örgütlerindeki ücret, statü, örgüt içi dikey ve yatay ilişkiler, başarı arzusu ve moral ile çalışma şartları konuları değerlendirilmiştir. Böylece çalışma hayatında sık rastlanan bir sosyal olgu olarak cinsiyete dayalı ayrımcılığın Malatya'daki iş örgütlerinde olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmış, buradan

hareketle çalışma hayatında cinsiyetin sağladığı kolaylıkların ve sebep olduğu güçlüklerin neler olduğu araştırma bulgularıyla izah edilmiştir.

Araştırmada varılan sonuçların genel bir değerlendirilmesi yapıldıktan sonra, çalışma sona erdirilmiştir.



1.1.Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Malatya'daki işgücü üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmada esas olarak "cinsiyete dayalı işbölümü" konusu ele alındığı için, araştırma kapsamına erkek ve kadın çalışan sayısının belli seviyenin üzerinde olduğu işyerleri alınmıştır. Özel sektöre göre kadın çalışanın yaklaşık iki kat fazla olduğu kamu sektöründe en az 50 kadın çalışanın olduğu kurumlar araştırmaya dahil edilmiştir. Ayrıca askerî ve adli personel araştırma kapsamının dışında bırakılmıştır. Buna göre kamu sektöründe araştırma yapılan kurumlar şunlardır: İl Emniyet Müdürlüğü, Defterdarlık, İl Millî Eğitim Müdürlüğü (4 lise, 3 ilköğretim olmak üzere 7 okul), İl Sağlık Müdürlüğü (2 sağlık ocağı), Türk Telekom, SSK Bölge Hastanesi, İnönü Üniversitesi (idari ve akademik personel) ve Tekel Sigara Fabrikası.

Özel sektörde ise toplam çalışanı en az 50, kadın çalışanı ise en az 10 olan işyerleri araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Buna göre gıda işkolu (2 kayısı işletmesi, 1 bisküvi fabrikası), dokuma işkolu (1 iplik fabrikası, 1 konfeksiyon imalâtı), bankacılık ve sigortacılık işkolu (5 banka) ve genel işler işkolu (1 ecza deposu, 2 temizlik şirketi, 3 market) araştırmanın örneklem hacmini oluşturmuştur.

1.2. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın iki temel varsayımı ve bunlara bağlı alt varsayımlar bulunmaktadır. Buna göre:

1. Tarım toplumundan sanayi toplumuna doğru bir geçiş yaşayan Türk toplumunda geleneksel geniş aile yapısının yerini modern çekirdek aile alırken, ailedeki cinsiyete dayalı işbölümü geleneksel özelliğini sürdürmektedir.

1.1. Cinsiyetler arası toplumsal eşitlik fikrine kadın ve erkeklerin yükledikleri mânâ farklıdır. Bu farklılık onların karşılıklı görev ve sorumluluk beklentilerinin de farklı olmasına sebep olmaktadır.

1.2. Ev işlerini kadın işi olarak görülmesi, erkeklerin bu alanda sorumluluk üstlenmelerini engellemektedir.

1.3. Bilhassa ekonomik zaruretlerden ötürü çalışma hayatına giren kadının kazancı "gelir"den ziyade, "ek gelir" olarak görülmektedir.

1.4. Kazancının ek gelir olarak görülmesi kadının aile içindeki harcama kararlarının alınmasında ve kendi gelirinin harcanmasında erkeğin kararının belirleyici olmasına sebep olmaktadır.

2. Çalışma hayatında cinsiyete dayalı işbölümü, kadın ve erkeğin geleneksel cinsiyet rolleri çerçevesinde şekillenmektedir.

2.1. Geleneksel cinsiyet rolleri meslek seçimini etkilemektedir.

2.2. Esas olarak erkeklerin kamusal alana (iş), kadınların ise özel alana (ev) ait görülmesi yönündeki yaygın düşünce, kadın ve erkek işgücünün çalışma hayatındaki konumlarını belirlemekte; bu konum özellikle statü, ücret ve sosyal güvenlik hususunda cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortaya çıkarmaktadır.

2.3. İşgücü piyasasındaki olumsuz çalışma şartları kadının dikey ve yatay örgüt ilişkilerinde pasif kalmasına sebep olmaktadır.

2.4. Çalışma şartları işteki başarı arzusunu etkilemektedir.

2.5. Ailede ve çalışma hayatındaki cinsiyete dayalı işbölümünün mevcut yapısı çalışan erkekleri daha avantajlı kılarken, çalışan kadınların dezavantajlı olmasına yol açmaktadır.

1.3. Araştırmanın Örneklem ve Metodu

Bu araştırmanın ana kütlelerini Malatya'da kamu ve özel sektörde istihdam edilmiş olan işgücü oluşturmuştur. SSK Malatya Bölge Müdürlüğü'nden özel sektör çalışanlarının sayısına, Malatya Valiliği'nden de kamu sektörü çalışanlarının sayısına ulaşılmıştır. Buna göre 2001 yılının Ekim ayında kamu sektörü çalışanlarının cinsiyete göre dağılımı ve toplam sayısı tespit edilmiş, ancak özel sektörde aynı tespitin yapılabilmesi çok güç olmuştur. Güçlük, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nde işkollarına göre kadın ve erkek çalışan sayısını gösteren bir kayıt sisteminin olmamasından kaynaklanmıştır. Bunun üzerine 2002 yılının Şubat ayında SSK Malatya Bölge Müdürlüğü'nden işyerleri itibarıyla kadın ve erkek çalışan sayısı alınarak, bu verilerin işkollarına göre tasnifi araştırmacı tarafından yapılmıştır. Böylece elde edilen kamu ve özel sektör çalışanlarının cinsiyete göre dağılımı ve toplam sayısı aşağıdaki tabloda görüldüğü gibidir.

Tablo 1: Malatya'daki İşgücünün Cinsiyete Göre Sektörel Dağılımı

İşgücü/Sektör	Kamu Sektörü	Özel Sektör
Erkek İşgücü	16.986	17.858
Kadın İşgücü	5.385	2.652
Toplam	22.371	20.510

Buna göre önce basit tesadüfi yöntemle 42.881 işgücünden, %99 güven sınırları içinde +-5 yanılma payı ile, 655 kişilik toplam örneklem hacmine ulaşılmıştır.¹ Ancak ana kütleli oluşturulan işgücünün hem toplam sayısı, hem de kadın/erkek oranları sektörlere göre farklılık göstermiştir. Sektörler arasında var olan bu farklılık, kurumlar veya işkollarında yer alan işyerleri itibarıyla çok daha bariz bir nitelik taşımıştır. Bu sebeple ana kütle, tabakalara ayrılarak her tabaka için ayrı ayrı örneklem seçilmiştir; böylece bütün tabakaların kendi karakteristiklerine ve kendi önem derecelerine göre temsil edilmesi² sağlanmıştır. Dolayısıyla, basit tesadüfi yöntemle toplam sayısı tespit edilen örneklem hacminin son şekline tabakalandırılmış basit tesadüfi yöntemle ulaşılmıştır.

Buna göre 655 olan örneklem hacmine dahil olan her bir kurum ve işletme için cinsiyete göre dağılımı aşağıdaki tabloda görüldüğü gibidir.

Tablo 2: Örneklem Grubunun İşyerlerine Göre Dağılımı

	Erkek İşgücü	Kadın İşgücü	Toplam
İl Emniyet Md.	44	3	47
Defterdarlık	7	5	12
İl Millî Eğitim Md.	75	52	127
İl Sağlık Md.	21	28	49
Türk Telekom	13	2	15
SSK Bölge Hastanesi	7	7	15
Tekel Sigara Fab.	14	10	24
İnönü Üniv.	37	17	54
Gıda İşkolu	15	15	30
Dokuma İşkolu	43	25	68
Banka. ve Sigorta. İşkolu	11	8	19
Genel İşler İşkolu	137	59	196
Toplam	424	231	655

¹ Sencer, Muzaffer; Toplumbilimlerinde Yöntem, Beta Yay., 3.Baskı, İstanbul-1989, s.610

² Kurtkan Bilgiseven, Amiran; Sosyal Bilimler Metodolojisi, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1982, s.223

Araştırma için hazırlanan anket soruları, pilot uygulamadan sonra gerekli düzeltmeler yapılarak araştırmacının kendisi tarafından örneklem grubuna dahil olan işgücüne yöneltilmiştir. Böylece anket ve mülakat tekniği bir arada kullanılarak tek başına anket uygulamanın doğuracağı mahzurlu yönler giderilmeye çalışılmış; anket sonuçlarını desteklemek üzere deneklerin ifadelerine araştırma metni içinde yer verilmiştir.

Araştırmanın bilhassa özel sektörde gerçekleştirilmesi büyük zorluklarla mümkün olmuştur. Zira bu sektördeki işverenlerin büyük bir çoğunluğu, araştırma sırasında işletmelerindeki üretime ara vereceklerini düşünerek önce araştırmaya soğuk bakmışlardır; fakat anketlerin işçilere yemek saatlerinde uygulanabileceği, böylece bir üretim kaybına sebep olunmayacağı ifade edilince tutumları müspet yönde değişme göstermiştir. Bununla birlikte işçilere özellikle ücret, sendika, sosyal güvenlik gibi konularla ilgili sorular yöneltilmesinden rahatsızlık duymuşlar ve bu rahatsızlıklarını kâh gizleyememişler, kâh gizlemek istememişlerdir. Bu sebeplerden ötürü 2002 yılının Nisan ayı başında başlanan araştırma, ancak aynı yılın Temmuz ayı sonunda tamamlanabilmiştir.

Elde edilen veriler, SPSS for Windows İstatistik Programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmada bağımlı-bağımsız değişkenler arasında ilişki kurulmak suretiyle, sosyal bilimler için uygun görülen Khi-kare istatistik analizi ile ilişkiler test edilmiş; ayrıca, değişkenler arasında ilişkinin niteliğini belirlemek üzere çapraz tablolar çıkarılmıştır. Bununla birlikte araştırmada “*sosyolojik muhteva*”nın ön planda tutulması sebebiyle, istatistiki yönden anlamlı olan her tablo değerlendirmeye alınmadığı gibi, sosyolojik yönden anlamlı olan bazı basit yüzde değerlerinin yer aldığı tabloların da değerlendirilmesi yoluna gidilmiştir.

1.4. Toplanan Verilerle Alanın Tasviri

Bu araştırmanın gerçekleştirildiği Malatya ili, Doğu Anadolu Bölgesi'nde bulunmaktadır. Yüzölçümü büyüklüğüyle Erzurum ve Van'dan sonra üçüncü sırada olan Malatya, 2000 Genel Nüfus Sayımı'na göre 499.713'ü şehir, 353.945'i köy olmak üzere toplam 853.658 olan nüfusu³ ile de Diyarbakır, Kahramanmaraş ve Erzurum'dan sonra dördüncü sıradadır. Eski çağlardan beri Anadolu ve

³ DİE, 2000 Genel Nüfus Sayımı, <http://www.die.gov.tr> (Ulaşım tarihi:04.01.04)

Ortadoğu'nun geçit veren kavşak noktasında olan Malatya bugün Elazığ, Erzincan, Sivas, Kahramanmaraş, Adıyaman ve Diyarbakır illeriyle komşudur.

Kuruluş ve isim itibarıyla başlangıçtan zamanımıza kadar büyük bir değişikliğe uğramadan gelen Anadolu şehirlerinden biri olan Malatya, Bizans kaynaklarında "Melitene" olarak geçmektedir. M.S. 659 yılında Bizans-Arap mücadelesi sonucunda İslam hakimiyetine geçmiş olan şehir "Malattiye" adını almıştır. 1101 yılında Danişmentli Melik Muhammed Gazi'nin hakimiyetine geçerek bir Türk beldesi haline gelen şehrin adı, değişmeden günümüze intikal etmiştir.

Malatya Doğu Anadolu Bölgesi'nin en gelişmiş illerindedir. Okul gruplarına göre okullaşma oranlarına bakıldığında (Tablo 3)⁴, Malatya ilinde ilkokullar için okullaşma oranı Doğu Anadolu Bölgesi'nden oldukça yüksek olup az bir farkla da Türkiye genelini geçtiği görülmektedir. Ortaokul, lise ve yüksek öğretimde okullaşma oranları yine Doğu Anadolu Bölgesi genelinden yüksek, ancak Türkiye genelinden düşüktür.

Tablo 3: Okul Gruplarına Ve Cinsiyete Göre Okullaşma Oranları (%), 1995-1996

	Türkiye	Doğu Anadolu	Malatya
İlkokul	89.03	68.00	92.02
Erkek	91.06	72.92	94.15
Kız	86.89	62.70	89.84
Ortaokul	53.14	33.77	45.84
Erkek	61.53	44.32	52.86
Kız	44.33	22.74	38.61
Lise	38.72	25.84	43.32
Erkek	44.01	36.79	51.64
Kız	33.19	15.87	35.44
Yükseköğretim	22.87	10.95	13.46
Erkek	27.22	14.86	17.64
Kız	18.33	6.76	9.09

⁴ Ekonomik ve Sosyal Göstergeler Malatya, DİE Yay., Ankara-1998 Kasım, s.143

1996 yılında DPT tarafından yapılan “İllerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması” araştırması sonuçlarına göre Malatya, -0.179552 puanla sosyo-ekonomik gelişmişlik açısından 38. sırada yer almıştır. Aynı araştırmada yer alan “Kişi Başına GSMH Sıralamasına Göre İller” sıralamasına göre, GSMH’den aldığı kişi başına 1.972 \$ değer ile 80 il içerisinde 52. sırada yer almaktadır.⁵

1997 yılında Malatya’nın milli gelirden aldığı pay % 8.2 iken, 2000 yılında bu oran %7.9 olarak gerçekleşmiştir.⁶

Bu araştırmanın örneklem grubunu oluşturan işgücünün bazı demografik özellikleri, çalışma faaliyetinde bulunan kadın ve erkekler arasındaki temel farklılıkları ortaya koymaktadır. Mesela, Tablo 4’te işgücünün cinsiyete göre yaş dağılımı görülmektedir. Buna göre, kadın çalışanların çoğunluğu (%44.8) 21-29 yaşları arasında yoğunlaşırken, erkek çalışanların çoğunluğu (%47.3) 30-39 yaşları arasında yoğunlaşmaktadır. 20 yaşın altındaki kadın işgücünün oranı %10.3 iken, bu oran erkeklerde %0.7’dir.

Tablo 4: İşgücünün Cinsiyete Göre Yaş Dağılımı

	yaş						Total
	20 ve altı	21-29	30-39	40-49	50-59	60 ve üstü	
cinsiyet kadın	24	104	68	36			232
	10,3%	44,8%	29,3%	15,5%			100,0%
	88,9%	48,1%	25,4%	28,8%			35,4%
	3,7%	15,9%	10,4%	5,5%			35,4%
erkek	3	112	200	89	18	1	423
	,7%	26,5%	47,3%	21,0%	4,3%	,2%	100,0%
	11,1%	51,9%	74,6%	71,2%	100,0%	100,0%	64,6%
	,5%	17,1%	30,5%	13,6%	2,7%	,2%	64,6%
Total	27	216	268	125	18	1	655
	4,1%	33,0%	40,9%	19,1%	2,7%	,2%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	4,1%	33,0%	40,9%	19,1%	2,7%	,2%	100,0%

$$x^2=73,686 \quad sd=5 \quad p<0,000$$

Tablo 5’de ise işgücünün cinsiyete göre medeni durumu görülmektedir. Buna göre hiç evlenmemiş olan kadın işgücünün oranı % 64.1 iken, aynı oran erkek işgücünde %35.9’dur.

⁵ Malatya Sanayi Potansiyeli ve Yatırım Alanları Araştırması, T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Yay., Yayın No: 110, Ankara-2002, s.76

⁶ a.g.e., s.77

Tablo 5: İşgücünün Cinsiyete Göre Medeni Durumu

	medeni durum				Total
	hiç evlenmedi	evli	eşi öldü	boşandı	
cinsiyet kadın	93	126	5	8	232
	40,1%	54,3%	2,2%	3,4%	100%
	64,1%	25,8%	71,4%	53,3%	35,4%
erkek	14,2%	19,2%	,8%	1,2%	35,4%
	52	362	2	7	423
	12,3%	85,6%	,5%	1,7%	100%
Total	35,9%	74,2%	28,6%	46,7%	64,6%
	7,9%	55,3%	,3%	1,1%	64,6%
	145	488	7	15	655
Total	22,1%	74,5%	1,1%	2,3%	100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%
	22,1%	74,5%	1,1%	2,3%	100%

$$x^2=78,014 \quad sd=3 \quad p<0,000$$

Tablo 4 ve Tablo 5 birlikte ele alındığında, araştırmamızın örneklem grubuyla ilgili şu önemli sonuca ulaşmak mümkündür: Kadın işgücünün önemli bir kesimi için çalışma evlilik öncesi çeyiz hazırlamak, aile bütçesine katkıda bulunmak gibi sebeplerle tercih edilen bir boş zaman faaliyetidir. Oysa erkekler toplumsal cinsiyet rollerinin kendilerine yüklediği sorumlulukla çalışmayı bir görev olarak algılamakta, hatta evlilik için bir ön şart olarak görmektedirler.

Örneklem grubuyla ilgili ikinci önemli özellik, kadın işgücünün şehirde yaşama süresinin erkek işgücünden fazla olmasıdır (Tablo 6).

Tablo 6: İşgücünün Cinsiyete Göre Şehirde Yaşama Süresi

	şehirde yaşama süresi				Total
	doğduğundan beri	0-5yıl	6-10yıl	10 ve üzeri	
cinsiyet kadın	115	16	9	91	231
	49,8%	6,9%	3,9%	39,4%	100%
	50,7%	37,2%	17,0%	27,6%	35,4%
erkek	17,6%	2,5%	1,4%	13,9%	35,4%
	112	27	44	239	422
	26,5%	6,4%	10,4%	56,6%	100%
Total	49,3%	62,8%	83,0%	72,4%	64,6%
	17,2%	4,1%	6,7%	36,6%	64,6%
	227	43	53	330	653
Total	34,8%	6,6%	8,1%	50,5%	100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100%	100%
	34,8%	6,6%	8,1%	50,5%	100%

$$x^2=39,888 \quad sd=3 \quad p<0,000$$

Şehirde yaşama süresi arttıkça, fertlerin şehirlileşme seviyeleri de artmaktadır. İleriki konularda görüleceği gibi şehirde yaşama süresi erkelere göre

daha fazla olan kadın işgücünün farklı konulardaki tutum ve davranışları erkek işgücüne göre daha şehirli nitelikler taşımaktadır. Zira, örneklem grubundaki kadın işgücünün şehir kültürüyle bütünleşmesi daha fazladır.

Örneklem grubuyla ilgili üçüncü önemli özellik, işgücünün eğitim seviyesinin cinsiyetlere göre farklılaşmış olmasıdır (Tablo 7).

Tablo 7: İşgücünün Cinsiyete Göre Eğitim Seviyesi

	eğitim							Total
	okur-yazar değil	okur-yazar	ilkokul	orta ve dengi okul	lise ve dengi okul	yüksek okul/fa külte	master /doktora	
cinsiyet kadın	4 1,7% 66,7% ,6%	3 1,3% 75,0% ,5%	18 7,8% 30,0% 2,7%	12 5,2% 17,6% 1,8%	54 23,3% 29,5% 8,2%	131 56,5% 45,8% 20,0%	10 4,3% 20,8% 1,5%	232 100,0% 35,4% 35,4%
erkek	2 ,5% 33,3% ,3%	1 ,2% 25,0% ,2%	42 9,9% 70,0% 6,4%	56 13,2% 82,4% 8,5%	129 30,5% 70,5% 19,7%	155 36,6% 54,2% 23,7%	38 9,0% 79,2% 5,8%	423 100,0% 64,6% 64,6%
Total	6 ,9% 100,0% ,9%	4 ,6% 100,0% ,6%	60 9,2% 100,0% 9,2%	68 10,4% 100,0% 10,4%	183 27,9% 100,0% 27,9%	286 43,7% 100,0% 43,7%	48 7,3% 100,0% 7,3%	655 100,0% 100,0% 100,0%

$$\chi^2=36,205 \quad sd=6 \quad p< 0,000$$

Tablo 7'de görüldüğü gibi, işgücü içinde yüksek öğrenim görmüş olanların %45.8'i kadınlardan, %54.2'si erkeklerden; lise mezunlarının ise %29.5'i kadınlardan, %70.5'i erkeklerden oluşmaktadır. Bu durum Malatya'daki kadın işgücünün önemli bir kısmının, dünya ve Türkiye gerçeğiyle örtüşerek, formal eğitim gerektirmeyen vasıfsız işlerde yoğunlaştığını göstermektedir.

2. İş ve İşbölümü Kavramlarının İzahı

İnsan emeğinin her türlü üretimde bulunmak üzere harcanması⁷ mânâsında kullanılan iş kavramı, bu yönüyle **çalışma** kavramıyla aynı mânâda kullanılmaktadır. Çalışma, “bir şey elde etmek için emek harcanması”na⁸ denmektedir. Görüldüğü gibi her iki kavramın ortak vurgusu insan emeğidir. Emek de, emeğin ürünleri de çeşitli olmakla birlikte⁹, iktisadi üretimde bulunmak üzere emek harcanması insan faaliyetlerini hayvan faaliyetlerinden ayıran¹⁰ en önemli husustur.

“İş” ile “çalışma” kavramları sahip oldukları ortak vurgu (insan emeği) sebebiyle birbirinin yerine kullanılmakta ise de, gerçekte bu ikisi birbirini tamamlayan iki farklı faaliyet türünü ifade etmektedir. Daha kapsamlı olan çalışma faaliyeti, fizyolojik ya da mekanik anlamda bir işleyişi ifade eder ve bu işleyiş sistematik bir örgütlenmeyi gerektirir. Eğer çalışma bir iş alanında, vazife bakımından bir maksada yönelik olarak, güç (emek) harcayarak ve belli bir zaman diliminde gerçekleştiriliyorsa iş niteliğine dönüşmektedir.¹¹ Diğer bir deyişle, her iş aynı zamanda bir çalışmadır; fakat her çalışma, iş değildir.

Araştırmamızda iktisadi üretimle ilgili “iş” kastedildiği için, söz konusu kavramla “çalışma” kavramı, aynı mânâda kullanılmıştır.

Çalışma (work/iş), tabiatı değiştiren bir hareket olarak görülür ve bir hareketin çalışma, boş vakit, ya da hiçbirisi olarak yapılması, mevcut zaman, mekan ve kültürel şartlarla alâkalıdır. Bu sebeple çalışmanın geçmiş ve mevcut tanımlarını, kültürlerin sembolleri ve özellikle güç aynaları olarak düşünmek gerekmektedir.¹² Böyle bir düşünce tarzı, bizi “işin kültürel değerine”¹³ götürmektedir.

Bilindiği gibi iptidai kavimlerde insan üretim esnasında henüz ciddi iş ile oyunu birbirinden ayıramadığından, bu topluluklarda iş, rakslarla beraber yapılmıştır. Cemiyetler geliştikçe iş organize olmuş ve işle oyun birbirinden ayrılmaya

⁷ Eröz, Mehmet; İktisat Sosyolojisine Başlangıç, Filiz Kitabevi Yay., 3. Basım, İstanbul-1982, s.185

⁸ Hançerlioğlu, Orhan; Ekonomi Sözlüğü, Remzi Kitabevi Yay., 6.Basım, İstanbul-1986, s.45

⁹ Eröz, Mehmet; a.g.e., s.185

¹⁰ Hançerlioğlu, Orhan; a.g.e., s.45

¹¹ Silah, Mehmet; Çalışma Psikolojisi, Selim Kitabevi, Ankara-2001, s.8-9

¹² Grinth, Keith; Çalışma Sosyolojisi, (Çev.: Veysel Bozkurt v.d.), Alfa Basım Yayım Dağıtım, Ankara-1998, s.7

¹³ Grinth, Keith; a.g.e., s.12

başlamıştır.¹⁴ Ortaçağlarda kişinin yaşadığı topluma katılımı, çalışma ve törenler arasında ikiye bölünmüştür.¹⁵ Ancak bu toplumlarda çalışma imtiyazsız kitleler için bir değer ifade ederken, aristokratlar ve ruhban sınıfı gibi imtiyazlılar için kaçınılması, uzak durulması gereken bir faaliyet olmuştur. Bu durum Protestan Reformuna kadar sürmüştür. Zirve ve taban ikiliğini ortadan kaldıran Protestanlık, özellikle kalvinizm ve püritanizmle, Tanrı buyruğunu icra etmekten öte kutsal misyon tanımayan iş ve aksiyon adamını yaratmıştır.¹⁶ Bu kutsal misyon, Tanrı'nın istisnasız bütün insanlar için kabul edeceği ve çalışmak mecburiyetinde olduğu bir meslek hazırladığı düşüncesine dayanmıştır. Dolayısıyla meslek insanın kendini geliştirmesine yarayacak bir ilâhi takdir değil, onun ötesinde insanlara onun şerefi için çalışmak üzere verdiği bir buyruk olarak görülmüştür.¹⁷ Bu, çalışmanın kutsanması, çalışmaya kutsal bir değer atfedilmesidir. Artık çalışma yalnızca imtiyazsız kitlelerin işi değildir. Çalışmak, başlı başına bir değer, asıl ve asalet verici bir faaliyettir.¹⁸

Sanayileşmeyle birlikte çalışma, modern düzenlemenin analitik açıdan farklı üç seviyesinde –ferdî, toplumsal ve sistemle ilgili- merkezî bir konum işgal etmiştir. Dahası, çalışma bu üç seviyeyi birleştirmiş ve bu üç seviye arasındaki iletişim ve koordinasyonun kurulduğu ve korunduğu ana etken olarak hizmet etmiştir.¹⁹

İşin tarihi perspektiften yapılacak kısa bir incelemesi bize onun birkaç kritik özelliğini verecektir. Bunlar:²⁰

(i) Çalışma ferdî değil, sosyal aktivitedir. İş, sosyal yapılanma olan ilişkiler ağı içerisinde yürütülmektedir. Bu, bu tür ilişkilerin işin anlamını değiştirebiliyor olması demektir. Özellikle İngiltere'deki sanayileşme süreci, ahlakî bir ekonomiden pazar ekonomisine geçişe şahitlik etmiştir. Bu geçiş ile pazar, basitçe ahlâkın yerini almamış; pazar, ahlakî ekonominin en tepesinde yer almıştır.

¹⁴ Eröz, Mehmet; a.g.e., s.185

¹⁵ Karabıyık Barbarosoğlu, Fatma; İmaj ve Takva, Timaş Yay., 2. Basım, İstanbul-2002, s.62

¹⁶ Ülgener, Sabri F.; Zihniyet ve Din, Der Yay., İstanbul-1981, s.41

¹⁷ Weber, Max; Protestan Ahlak ve Kapitalizmin Ruhu, (Çev.: Zeynep Aruoba), Hil Yay., İstanbul-1985, s.128

¹⁸ Bauman, Zygmunt; Çalışma, Tüketicilik ve Yeni Yoksullar, (Çev.: Ümit Öktem), Sarmal Yay., İstanbul-1999, s.13

¹⁹ Bauman, Zygmunt; a.g.e., s.33

²⁰ Grinith, Keith; a.g.e., s.58-59

(ii) İşin tarihi göstermiştir ki, sadece işin anlamıyla ilgili argümanlar var olmayıp bu tür argümanların, çoğunlukla, daha güçlü olanın lehinde çözümlenmesi önemli bir husustur.

(iii) Kimi çalışma şekilleri son derece kısa süreliken, diğerleri çok bilinen şekilde süregelmektedir.

(iv) Cinsiyet, etnik köken ve sınıf farklılıklarındaki iş faaliyetinin sosyal eşitsizlikleri, uzun zamandır kapitalizmin yükselişini talan etmekte ve dolayısıyla, sadece kapitalizm içinde görülen sistematik eşitsizlik oluşumunun köklerini oluşturan teorik bakış açıları için problemler ortaya çıkarmaktadır.

(iv) İşin, evden ve ailenin geçimini sağlayan erkeklerin egemenliğinden ayrı ve bağlantısız görünümü, hem tarihî olarak atipik, hem de teorik olarak mantıksızdır: ev ile iş yeri her zaman, sınırları belli olmayan bir sosyal bağımlılık ağı ile birbirine bağlı olmuştur ve halen de öyledir.

İşbölümü'ne gelince, bu kavramı ekonomik ve sosyolojik yönüyle izah etmek mümkündür. Ekonomik yönüyle işbölümü, "*çalışanların üretim sürecinin çeşitli aşama ya da yönlerinde uzmanlaşmaları*"nı²¹ ifade eder. Uzmanlaşmayla bir yandan insanlar, gelişmiş becerileri sebebiyle daha iyi maddî imkânlar elde ederlerken, diğer yandan da ekonominin genel verimlilik seviyesi yükselir. Sermaye ile yönetim fonksiyonunun ayrılması, sanayileşmenin farklı ihtisas dallarına ihtiyaç duyurması, sayı ve kalite olarak farklı mesleklere olan ihtiyacı doğurmuştur. Pazar ekonomisinin gündeme gelmesi işbölümünü arttırmıştır.²²

Tarihin çok eski dönemlerinde ortaya çıkmış olan işbölümü, önce cinsiyete ve kuşaklara bağlı, doğal işbölümü niteliğinde olmuştur. Ancak üretim faktörlerinin uzun bir gelişim sürecinden sonra doğal işbölümü, sosyal işbölümü haline gelmiştir; ama bu arada doğal işbölümü, sosyal işbölümüne bağlı olarak kalmıştır. Sosyal işbölümü üç düzlemde gelişmiştir.²³

(i) Sosyal çalışma içinde ekonominin sanayi, tarım, ticaret gibi dallara ayrılması,

²¹ Ansiklopedik Ekonomi Sözlüğü, Dünya Yayıncılık A.Ş., 4. Baskı, İstanbul-1995, s.142

²² Erkal, Mustafa E. v.d.; Ansiklopedik Sosyoloji Sözlüğü, Der Yayınları, İstanbul-1997, s.152

²³ Korkmaz, Abdullah; Çalışma Hayatının Sosyolojik Özellikleri (İşgücü Açısından Bir Değerlendirme), Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Malatya-1997, s.22-23

(ii) Bir takım ekonomi dallarının, meselâ; sanayiinin madencilik, metalürji, makine yapımı gibi kendi içinde alt dallara ayrışması,

(iii) Bir işyerindeki çalışma sürecinin, teknolojik şartlara bağlı olarak, kendi içinde uzmanlaşmış faaliyet alanlarına bölünmesi.

Sosyolojik açıdan işbölümü, sadece teknik işbölümü ve çalışma tipinin daha az bölünebilir nitelikler taşıması mânâsında kullanılmaz. İktisadi mânâsını da göz ardı etmemek üzere, bu kavram, sosyal yapıyı ve özellikle sosyal tabakalaşmayı da belirleyici özellikler taşır.²⁴ İşbölümü, orta sınıfların cemiyete verdiği dinamizmin bir neticesidir. Onun içindir ki, gelişmekte olan ülkelerdeki fakirlik ve açlık şartlarının yan yana oluşu, tabii servetlerden en uygun şekilde istifade edilmesini sağlayacak bir işbölümünü engeller. Aynı şekilde gelişme için en müsait şartları temin etmede işe yarayacak olan unsur olan yeni orta sınıfın belirmesini de önler.²⁵ Nitekim, tarihte işbölümünün güçlü olduğu dönemlerde, yani orta sınıfın canlandığı dönemlerde, iktisadî gelişme de hızlanmıştır. Meselâ feodalite devrinde servet, topraktan ibaret olup cemiyet, toprağa sahip olan asillerle sahip olmayan serfler şeklinde iki sınıflı bir yapı arz etmiştir. Asillerin şatoları etrafında kurulmuş olan san'at atölyelerinde bilgi, ustadan çırağa nakledilmiştir. Orta çağın şehirlisi bile yiyecek maddelerinin çoğunu kendi toprağında yetiştirmiştir. Bu yapıda orta sınıfın teşekkülü mümkün olmamıştır. Ne zaman ki, ticarî kapitalizm ortaya çıkmış, burjuva sınıfının gayretiyle servet birikimi artmış, o zaman durum değişmiştir. Tüccar, hesaplama faaliyetiyle ve ticarî kanunlarla ilgisi dolayısıyla çiftçiden daha fazla tahsile muhtaçtır. Piyasada çeşitli fertlerle ve değişik fikirlerle karşılaşması da tüccar sınıfının bilgi karşısındaki tutumunun daha müspet olmasında rol oynar. Bu sebeplerden ötürü ticaretin hakim olduğu cemiyetlerde insanlar, ziraata dayanan cemiyetlerden daha fazla tahsile muhtaçtırlar. Bilgi ihtiyacı beraberinde eğitime bağlı uzmanlaşmayı ve işbölümünü getirmiştir.²⁶

İşbölümü şehir ve şehirleşme kavramlarının tanımlanmasında da temel hareket noktası olarak kullanılmaktadır. Çünkü, şehir belli bir nüfus birikiminin yanı sıra, *"sosyal hayatın mesleklere, işbölümüne, farklı kültür gruplarına göre organize*

²⁴ Özkul, Metin; Çalışma Sosyolojisi İşgücünün Sosyolojik Özellikleri, Isparta-1997, s.36

²⁵ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; Eğitim Sosyolojisi, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1992, s.131

²⁶ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e.,s.132

edildiği, kurumlaşmaların yoğunluk kazandığı, karmaşık insan ilişkilerinin bütün bir günlük yaşayışı etkilediği yerleşme yeri”dir.²⁷ Nitekim 19. yüzyıl Avrupa bilginlerinin “ilk sosyolog” diye gösterdikleri İbn-i Haldun,²⁸ işbölümünü bedevî ve hazerî umrânları birbirinden ayıran bir unsur olarak görmüştür. Şöyle ki; bedevî ümrânda insanlar sadece hayvancılık ve tarımla uğraşmaktadırlar. Şehir ekonomisinde belli başlı ekonomik faaliyet tarzları ticaret ve zanaatlar üzerine kuruludur. Dolayısıyla şehir ekonomisinde çok daha fazla bir insan topluluğu gittikçe artan bir işbölümü içine girmektedirler. Bu da şehir ekonomisinde büyük bir verimlilik artışı sağlar.²⁹ Şehir ve bölgelerde medenî hayatın gerektirdiği ihtiyaçların artması nispetinde, o ihtiyaç maddelerini imâl edecek olan uzman ustalar sınıfı ve o nesilden türlü meslek sahibi ustalar yetişir.³⁰ Böylece artan uzmanlaşma, imâl edilen ürünlerin daha da mükemmelleşmesini sağlar.

İbn-i Haldun’a göre, insanları işbirliğine iten faktör, bir insanın hayatını sürdürmek için muhtaç olduğu asgari ürünleri dahi tek başına üretmesinin imkânsız olmasıdır. Söz konusu ürünler, insan hayatının devamı için gerekli olan besin maddeleri ile yırtıcı hayvanlardan korunmak için gerekli olan birtakım silâhlar ve araçlardır. İşte beslenme ve korunmadan ibaret olan bu iki ihtiyaç, insanı diğer insanlarla temelde ekonomik bir işbirliğine ve işbölümüne itmektedir.³¹ Böylece işbölümü toplumsal dayanışmanın da temelini oluşturmaktadır.

Birçok cemiyette, cemaati yıkmayan ve hattâ onun dayanışmasını arttırmaya hizmet eden üç büyük farklılaşma tipi vardır. Bunlar fonksiyonel farklar, sınıf ve kast farkları, serbest (demokratik) siyasî farklardır.³² Toplumsal çatışmadan ziyade dayanışmayı sağlayan bu farklardan “fonksiyonel farklar”, işbölümünü ifade etmektedir. E. Durkheim 1893’te yayınladığı *Toplumsal İşbölümü (De la Division du Travail Social)* adlı eserinde toplumsal dayanışmanın sebeplerini, biçimlerini ve etkilerini araştırmıştır. Durkheim’a göre işbölümünün zayıf olduğu ilkel toplumlarda

²⁷ Sezal, İhsan; Şehirleşme, Ağaç Yay., İstanbul-1992, s.22

²⁸ Kessler, Gerhard; Sosyolojiye Başlangıç, (Çev. :Z .Fahri Fındıkoğlu), İstanbul Üniv. İşletme İktisadi Enstitüsü Yay., Yayın No: 69, s.74

²⁹ Arslan, Ahmet; İbn-i Haldun; Vadi Yay., Ankara-1997, s.106

³⁰ İbn-i Haldun, Mukaddime II, (Çev.: Zakir Kadiri Ugan), M.E.B. Yay., Yayın No :482, İstanbul-1989, s.289

³¹ Arslan, Ahmet; a.g.e., s.108

³² Eröz, Mehmet; a.g.e., s.186

fertlerin homojenliğine dayanan **mekanik dayanışma** egemendir. Fertleri birbirlerine bağlayan bağı sağlayan şey, fertlerin düşüncelerinde, ahlâklarında, inançlarında, kanaatlerinde görülen homojenliktir.³³

Tarihî bir eğilim olarak zamanla işbölümünün gelişmesi neticesinde, fertler arasında homojenlik kalmadığı için, artık benzerliğe dayanan bir bağı mümkün olmadığını söyleyen Durkheim, zümre birliğinin işbölümü sayesinde yitirilmediğini savunmuştur. Artık fertler birbirlerine benzedikleri için değil, aksine benzemedikleri için, diğer bir ifadeyle, birbirlerini tamamladıkları için tam bir birlik oluştururlar. Herkes birbirine muhtaçtır. Çünkü herkes, işin ancak bir kısmını görür. Böylece mekanik dayanışma, **organik dayanışmaya** dönüşmüştür.³⁴ Bu dönüşümü sağlayan işbölümünün gelişmesi, nüfus yoğunluğundan kaynaklanmaktadır. Zira, nüfus yoğunluğu arttıkça, toplum içindeki sosyal kontrol güçleşir. Burada etkili olan faktör “*kollektif şuurun*” kaybolmasıdır.³⁵ İşte işbölümü, kaybolan kollektif şuurun yerine geçerek yeni bir toplumsal bağ oluşturmaktadır.

Bununla birlikte Durkheim, modern sanayi toplumlarında işbölümünün anormal formlarının da ele almıştır. Anormal toplumsal işbölümü tiplerini “*anomik*” ve “*zorlama*” işbölümü diye ikiye ayırmıştır.³⁶ Anomik işbölümü ferdin kendi uzmanlık alanı içinde tecritleşmesidir. Buna çare olarak meslek kuruluşları ile şirketler arasında görüşmeler yapılmalı, sermaye ile emek arasında kurumsal görüşme ve müzakere imkânları yaratılmalıdır.

Zorlama işbölümünde ise, fertler mesleklerini hür bir şekilde seçememekte, bu mesleklere zorla girmiş bulunmaktadır. Bu, sınıf çelişkinin de kaynağını oluşturmaktadır.

Parsons da, Durkheim gibi daha çok işbölümü ile cemiyetin bütünleşmesi arasında kurduğu doğrudan ilişki üzerinde durmuştur. O’ na göre işbölümü ihtisaslaşmış rolleri ihtiva ettiğinden, iki bütünleşmeyi birden yaratır:³⁷

- (i) Sosyal sistemde farklı statüde olanlar arasındaki irtibatta bütünleşme,
- (ii) Bir dereceye kadar farklılık gösteren menfaatlerde bütünleşme.

³³ Kösemihal, Nurettin Şazi; Sosyoloji Tarihi, Remzi Kitabevi, İstanbul, s.183-184

³⁴ Kösemihal, Nurettin Şazi; a.g.e., s.184

³⁵ Kızılcılık, Sezgin; Sosyoloji Teorileri, Yunus Emre Ltd. Şti., 2. Basım, Konya-1994, s.193

³⁶ Bottomore, T.B.; Toplumbilim, (Çev.: Ünsal Oskay), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. , s.137-138

Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı adlı eserinde Max Weber ekonomik, teknik ve sosyal işbölümü türlerini izah eder.³⁸ Weber'e göre, herhangi bir insan topluluğunda iktisadi gaye taşıyan her sosyal faaliyet ile iktisadi mânâsı olan her teşebbüs, üretime yönelik olan insan faaliyetlerinin belli bir biçimde bölünmesini ve organizasyonunu anlatmaktadır. İktisadi hayata şöyle bir göz atıldığında farklı kişilerin farklı işler yaptığını ve bu kişilerin gerek birbirleriyle, gerekse üretimin insan dışı vasıtalarıyla ortak maksatlar için çok farklı biçimlerde bir araya geldikleri görülmektedir. Bu hadiseler oldukça karmaşık olmakla birlikte, birkaç ana türün ayırt edilmesi mümkündür. Buna göre iktisadi gayeli insan faaliyetleri;

(i) İdarî,

(ii) İdarî talimata uyan işler olarak ikiye ayrılabilir.³⁹

"İş" terimi zaman ve çaba harcama mânâsında kullanıldığında idarî faaliyetin de kesinlikle bir "*çalışma*" olduğuna şüphe yoktur. Bir insan topluluğu içinde işin ve öbür çalışma türlerinin yerine getiriliş biçimlerinin başlıcaları şunlardır:⁴⁰

(i) Teknik olarak (üretimin teknik kısmını yürütmek üzere işbirliği yapan fertlerin, hizmetin icabı olarak bölünüp ayrılma ve birleşme şekillerine ve maddî üretim araçları ile bir araya geliş tarzlarına göre),

(ii) Sosyal bakımdan (sosyal bir hadise olan meslekî farklılaşma tarzına ve bir iktisadi hadise olan piyasanın teşkilatlanma şekline göre),

(iii) İktisadi ölçü (hizmetlerin, iktisadi ünitelerin çeşitli tipleri arasında bölünüşü, tahsis şekilleri ve birleşme tarzlarına göre).

F. Tönnies 1887'de karşılıklılık, tabiiyet ve duygusallığı ihtiva eden cemaat ilişkilerinin çöküşüne işaret ettiği ünlü *Cemaat ve Cemiyet* adlı eserinde toplumsal ilişkilerin ortaya çıkışını işbölümünün artması, ferdiyetçiliğin gelişimi ve endüstriyel rekabetin sonucu olarak görmüştür.⁴¹

³⁷ Korkmaz, Abdullah; a.g.e., s.24

³⁸ Weber, Max; *Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı*, (Çev. :Özer Ozankaya), İmge Yay., Ankara-1995, s.173-209

³⁹ Weber, Max; a.g.e., s.174

⁴⁰ Eröz, Mehmet; a.g.e., s.187

⁴¹ S. Turner, Bryan; *Statü*, (Çev.: Kemal İnal), Ütopya Yay., 2. Baskı, Ankara-2001, s.35

Buraya kadar görüşleri kısaca izah edilmeye çalışılan sosyologlar işbölümünün genellikle müspet yönleri üzerinde dururken, K. Marx farklı olarak menfi yönlerini ön plâna çıkarmıştır.

İşbölümünün kurumlaşma sürecini açıklarken Marx, manüfaktürün tarihî kökenini ele almakta ve farklı iki başlangıç noktasına göre işbölümünün farklı iki doğuşunu belirlemektedir. Birinci doğuş biçiminde, belirli sayıdaki bağımsız zanaatçı meslek, toplumsal işbölümü bağlamında bir kristalleşme süreci içinde değişerek işbölümü çerçevesinde bağımlı faaliyetler biçimini almaktadır. İkinci doğuş biçiminde ise, homojen bir zanaat benzer bir kristalleşme süreci içinde, değişik heterojen işlemlere bölünmektedir. Her iki durumda da değişme ya bağımsızlıktan bağımlılığa, ya da homojenlikten heterojenliğe doğru oluşmaktadır.⁴²

Görüşlerini Marx'a dayandırarak açıklamaya çalışan P. Esin'e göre işbölümü ve özel mülkiyet bir kavramın iki yanını ifade etmektedir. Buna göre işbölümünde "verimlilikle alâkalı" olarak dile getirilen şey, özel mülkiyette "bu verimliliğin neticesiyle alâkalı" olarak ifade edilmiştir. Burada "işbölümü" ve "özel mülkiyet" terimleri aynı olguları belirtmek için özdeş mânâda kullanılmıştır. Nitekim Marx, emeğin maddesine, araçlarına ve ürününe bağımlı olarak fertler arası münasebetlere göre özel mülkiyet biçimi belirlendiğinde, bu mülkiyet biçimlerine denk düşen işbölümü biçimlerinin de belirlenebileceğini iddia etmektedir.⁴³ Biçimi ne olursa olsun işbölümünün farklılaştırdığı fertler arasındaki münasebetler dayanışmadan çok, rekabetin getirdiği çıkarıcı niteliğini korumaktadır. Bu da toplumun iç bağımlılığını ortadan kaldırmaktadır.

Yine aynı görüşün uzantısı olarak işbölümü, örgütlerde çatışma sebebi olarak görülmektedir. Katz'a göre, örgütlerde meydana gelen çatışmalar üç gruba ayrılmaktadır.⁴⁴

- (i) Örgütteki çeşitli alt sistemler arasında yaratılan çatışma,
- (ii) Alt sistemler arasındaki yarışmadan kaynaklanan çatışma,

⁴² Esin, Pars; İşbölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika; Ankara Üniv.S.B.F. Yay., Yayın No: 502, Ankara-1982, s.72

⁴³ Esin, Pars; a.g.e., s.50

⁴⁴ Aydın, Mustafa; Eğitim Yönetimi, Hatiboğlu Yay., Ankara-1992, s.283

(iii) Örgütsel ödüller üzerinde odaklaşan hiyerarşik çatışmadır. Bu görüşlerde, örgütsel bir olgu ya da örgütün temel niteliği olan işbölümünün farklılaşmaya sebep olduğuna, örgüt çatışmalarının bazılarının bu farklılaşmadan kaynaklandığına inanılmaktadır.

Halbuki aynı ağacın değişik yönlerini yiyerek geçinen pek çok türde böceğin birbirleriyle çelişmediği gibi, işbölümünde de insanlar az sayıdaki statüleri paylaşmak için kavga vermek mecburiyetinde kalmaksızın birlikte yaşamaktadırlar. Zira her birinin amacı ayrıdır. Hatta aynı meslek gibi görünen farklılaşmış birimler, marangoz ve mobilyacı gibi, birbirleriyle çekişmezler. Sonuç olarak da, nesnel iç bağımlılık artacağı için toplumsal ahlâk güçlenir.⁴⁵

İşbölümü kavramı, sosyal yapıyı açıklayıcı bir kavram olarak kullanılırsa da, onun somut şekillerini iktisadi realitede görmekteyiz. İktisadi realite kısaca tarım, imalât ve hizmetler sektörü olarak tanımlanırsa, bunlar işgücünün istihdam edildiği ve işbölümünün ortaya çıktığı alanları gösterir. Buradan hareketle işgücü bu sektörler içinde yer alan imalât, ticaret, finans, gıda üretimi, mesken yapımı, haberleşme, taşımacılık, eğitim, sağlık, askerî, dinî, idarî, ...v.b. işleri yapmakla görevlendirilmiştir. Bu belirleme hem işbölümünün, hem de işgücünün ekonomik fonksiyonlarını gözetir ve bu mânâda daha çok iktisatçılar tarafından kullanılır.⁴⁶

3. İşbölümü Türleri

İşbölümü türleri incelenirken, farklı sınıflandırmalara gitmek mümkündür. Fakat sosyal antropolojik yaklaşım işbölümünü toplum tipine göre ele alır. Burada da bu yaklaşım benimsenmiş ve iptidaî topluluklarda görülen işbölümünden, modern sanayi cemiyetlerinde görülen işbölümüne kadar uzanan bir sınıflandırma yapılmaya çalışılmıştır. Ancak bu sınıflandırma yalnızca işbölümü türlerini tanımlama ile sınırlı olup katı bir ayırım gözetmekten uzaktır. Zira insanlık tarihinin ilk işbölümü türü olarak bilinen ve iptidaî topluluklarla basit cemiyetlerde görüldüğü kabul edilen cinsiyete dayalı işbölümü, günümüzün karmaşık yapılı sanayi cemiyetlerinde de hâlen varlığını sürdürmektedir. Bu sebeple yaş ve cinsiyete dayalı işbölümü, dinî ve

⁴⁵ Aydın, Mustafa; Kurumlar Sosyolojisi, Vadi Yay., 2. Baskı, Ankara-2000, s.89

⁴⁶ Özkul, Metin; a.g.e., s.39



mistik esaslara dayalı işbölümü ve ferdî kabiliyet ve uzmanlaşmaya dayalı işbölümünün esas olarak basit cemiyetlerde; meslekî uzmanlaşmaya dayalı işbölümü ile teknik işbölümünün de modern cemiyetlerde görüldüğünü kabul etmekle beraber, bu ayrımın sadece o cemiyet tipiyle sınırlı katı bir ayrım olmadığını gözden uzak tutmamak gerekmektedir.

3.1. Yaş ve Cinsiyete Dayalı İşbölümü

Her toplum cinsiyeti bir sosyal statü olarak kabul etmiş ve mevkilere bağlı roller koymuştur. Cinsler arasındaki tavır ve değer farklılıkları, bir bakıma bizim onlardan neler beklediğimizi, neler istediğimizi gösterir. Meselâ, bizim toplumumuzda ve belki başka birtakım yerlerde, kadınlara güzel sanatların daha çok yakıştığı söylenir; yahut eczacılık kadınlara uygun bir meslektir de, dişçilik o kadar değildir.⁴⁷

Bu sosyalleşme tecrübeleri hem kadınların hem de erkeklerin tutum ve davranışlarını etkilemekte, seçecekleri meslekler cinsiyet temelinde ayrılmakta, kadınların anne ve eş rollerinin uzantısı sayılabilecek alanlara yönelmeleri beklenmektedir.⁴⁸

Böylece “bir sosyal olgu olarak ferdin doğuştan itibaren toplum üyeliğini kazanmasında geçirdiği bütün safhalar”⁴⁹ olarak tarif edilebilecek olan sosyalleşme, cinsiyete dayalı işbölümünün oluşmasında önemli rolü olan faktörlerden biri olmaktadır. “Cinsiyete dayalı sosyalleşme”⁵⁰ olarak da adlandırılabilir olan bu süreçte, çocuklara, aile içinde kadınlık ve erkeklik rolleri öğretilir. Öğretme işi şu yollarla gerçekleştirilir:⁵¹

- (i) Çocuklar cinsiyete göre kalıba sokulur, biçimlendirilir.

⁴⁷ Güngör, Erol; Değerler Psikolojisi, Hollanda Türk Akademisyenler Birliği Yay., Yayın No: 8, Amsterdam-1993, s.59

⁴⁸ Günindi Ersöz, Aysel; “Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentileri”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Yayın No: 285, Ankara-1998, s.256

⁴⁹ Erkal, Mustafa E.; Sosyoloji (Toplumbilim), Der Yay., 4. Baskı, İstanbul-1991, s.69

⁵⁰ Tezcan, Mahmut; Sosyolojiye Giriş, Feryal Matbaa, 4. Baskı, Ankara-1995, s.45

⁵¹ Tezcan, Mahmut; a.g.e., s.46

(ii) Çocukların dikkatleri nesnelere yöneltilirken ana baba tarafından farklı davranışlar sergilenir; cinsiyete göre farklılaşmış oyuncaklar gibi.

(iii) Sözlü hitaplarla çocuk kendini kadın ve erkek olarak düşünür ve kendi cinsinden kişilerle özdeşleştirilir; “*güzel kızım, aslan oğlum*” gibi.

(iv) Kız çocuklarının ev işlerine, erkek çocuklarının onarım ve bakım işlerine alıştırılması gibi, her cinse farklı faaliyetler tanıtılır.

(v) Çocuk, ana babayı taklit ve özenme ile özdeşlik sağlar. Çocuğun güçlü ebeveyni taklit ederek özdeşleşmesi daha yaygındır.

(vi) Yetişkinler, cinsiyet rollerinden sapma görüldüğünde çocukları cezalandırırlar. Cezalar formel ya da enformel olabilir.

(vii) Medya tarafından sağlanan cinsiyet tipli modeller de, cinsiyet farklılaşmasını pekiştirirler.

Böylece kazanılan toplumsal kimlik yoluyla fertler, çevrelerine kendileri hakkında iletmek isteği ve gerçekten ilettiği nitelikler ile tutumları şekillendirme imkânına kavuşmuş olmaktadır.⁵² Cinsiyet kimliği ve onun gerektirdiği cinsiyet özellikleri, bu nitelik ve tutumların en önemlilerindedir.

Nitekim çocukların yaptıkları işleri ele alan bir araştırma, cinsiyet kimliğinin kazanılmasında sosyalleşmenin etkisini ortaya koymaktadır. Buna göre çocukların yapma eğiliminde oldukları işler, kendi cinsiyetindeki yetişkinlerle ilişkilendirilmiş görevlerdir. Erkek çocuklar genellikle yetişkin erkeklerin, kız çocuklar ise kadınların işlerini yapma eğilimindedirler.⁵³

Kadınlara ve erkeklere öğretilen bu tutum farklarından başka, onların yaşadıkları hayatın özellikleri de kendi aralarında bir diğer cinsten farklı değerler geliştirmelerine müsaittir. Böylece farklı hayat, her şeyden önce kendilerini kadın ya da erkek olarak “*farklı*” görmelerine yol açar. Bazen bu farklılıklar, tabiatın bir gereği olarak da görülür.⁵⁴ Aslında cinsiyet farklılıklarının kökenini yaratılışta, ya da doğuştan sonra öğrenilen tutumlarda aramak, bize sosyalleşmeyle ilgili iki farklı

⁵² Davis, Fred; *Moda, Kültür ve Kimlik*, (Çev.Özden Arıkan), Yapı Kredi Yay., İstanbul-1997, s.27

⁵³ Bradley, Candice; “Women’s Power, Children’s Labor”, *Cross-Cultural Research*, Feb/May 93, Vol.27 Issue 1-2, p.5, <http://www.search.epnet.com> (Ulaşım Tarihi:05.05.2000)

⁵⁴ Güngör, Erol; a.g.e., s.59

görüş olduğunu göstermektedir.⁵⁵ Birinci görüşe göre insan davranışı; sosyal çevrenin yönlendiriciliği, şekillendiriciliği ile meydana gelir ve sosyal çevre tarafından ferde öğretilir, kazandırılır (Nurture). Buna karşı olan görüş de genetik, biyolojik ve irsiyet (kalıtım) faktörüne bağlı olarak insan davranışını değerlendirir (Nature).

Sosyalleşmede çevrenin rolüne ağırlık veren Malinowski'ye göre, hayvan ailesinde de bir çeşit ilkel işbölümü vardır. Çünkü belli bir dönem boyunca dişi, yavruların bakımıyla uğraşırken yiyecek işleriyle de erkek uğraşır. Yalnız ne var ki, hayvan türünde besin ihtiyacı için ortama uyum ve işbölümü tam katı bir nitelik gösterirken, kültür durumundaki insan çeşitli ve çok sayıda iktisadi ortama uyum sağlayabilmektedir. Bu, insanın sadece değişebilir güdülere sahip olmasından değil, aynı zamanda teknik ve özel iktisadi örgütler yaratabilmesinden ve yine çok çeşitli yiyeceklere uyum sağlayabilme yeteneği taşımasındandır.⁵⁶ Kısacası cinsiyete dayalı işbölümü, hayvanlarda tamamen içgüdüsel olarak ortaya çıkarken, insanlarda, güdülerin yanı sıra çevreye uyum sağlayabilme, yani sosyalleşme neticesinde gerçekleşmektedir.

Sosyalleşme sürecinde oluşan cinsiyet kimliği (gender identity), kişinin "*Ben bir kadınım/erkeğim.*" gibi ait olduğu cinsi bilme hissidir. Cinsiyet kimliğinin dışı ifadesi, cinsiyet rolü aracılığıyla olmaktadır. Bu ise, kişinin hangi cinsle özdeşleştiğine dair sübjektif bir olgudur.⁵⁷

Cinsiyet kimliğinin oluşumunda, özellikle çocukluk döneminde yaşanan sosyalleşme sürecinin etkisi büyük olmakla birlikte, cinsiyet rollerinin yalnızca bu dönemde öğrenildiğini söylemek doğru bir yaklaşım değildir. Bu bakımdan Pleck'in geliştirdiği model oldukça faydalıdır. Buna göre, cinsiyet rollerinin gelişimiyle ilgili üç evreden bahsedilebilir.⁵⁸ Birinci evre ferdin kendisini "*dişi*" veya "*erkek*" olarak kimliklendirmesini ve bu kimliğin sürekliliğinin sağlanmasını kapsar. İkinci evrede

⁵⁵ Erkal, Mustafa E. v.d.; Ansiklopedik Sosyoloji Sözlüğü, Der Yay., İstanbul-1997, s.266

⁵⁶ Malinowski, Bronislaw; İlkel Toplumlarda Cinsellik ve Baskı, (Çev. Hüseyin Portakal), Kabalcı Yay., İstanbul-1989, s.170

⁵⁷ Yüksel, Şahika; "Cinsellik İdeolojisi: Dün ve Bugün", Türkiye'de Kadın Olgusu, (Yayına Haz.: Neclâ Arat), Say Yay., İstanbul-1992, s.121

⁵⁸ Davidson, Laurie-Kramer Gordon, Laura; The Sociology of Gender, Rand McNally College Publishing Company, U.S.A.-1979, s.31-32

fert, cinsiyet rolü tanımlamalarının temel boyutlarını öğrenir; ancak, bununla ilgili kuralların uygulanması çocuklarda daha katıdır. Çünkü bunda çocukluk döneminde öğrenilen ahlâkî kuralların etkisi vardır. Bazı kimseler cinsiyet rollerinin aşıldığı üçüncü evreyi de geçirirler. Bu kimseler, cinsiyetleri dolayısıyla yapmamaları gereken şeylerin tanımlandığı geleneksel rollerle kendilerini sınırlamaktan ziyade, durumun gereklerini ve şahsî zaaf veya meziyetlerinin icaplarını yerine getirmeyi öğrenirler.

Cinsiyet kimliği, cinsiyete dayalı işbölümü gibi kavramlar **cinsiyet kültürü** kapsamında değerlendirilmelidir. Zira cinsiyet kültürü, daha baştan cinsiyetin sosyo-kültürel bir olgu olduğu kabulüne dayanmaktadır.

Her modern toplumda “doğru” olarak kabul edilmiş olan cinsiyet münasebetleri şekli ve erkekle kadın arasındaki işbölümü hakkında kesin kabuller vardır. Bunlar, norm olarak müessesleşmiştir ve bu yüzden nispeten süreklidirler. Bu norm ve değerleri “*cinsiyet kültürü*” olarak tanımlamak mümkündür. Cinsiyet kültürü farklı sosyal seviyelerdeki aktörlerin davranışları için referans oluşturur.⁵⁹

Bir toplumda yer alan “*kadınlık*” ve “*erkeklik*” tanımları ve bunlara ilişkin imajlar, stereo tipler, bunlara atfedilen özellikler; cinsiyet rol ve statüleri, davranış kalıpları, cinsiyete dayalı işbölümü; cinsiyet kimlikleri ve bunların oluşum süreçleri (sosyalleşme); cinsler arası ilişkilerin düzenlenme biçimleri; evlenme âdetleri ve aile tipleri; cinslerin birbirine karşı tutumları, cinsel ahlâk, aşk ve güzellik anlayışları o toplumun cinsiyet kültürünü meydana getirir.^{60*}

Cinsiyete dayalı işbölümünün kültürel gelişmeyle alâkalı olduğu hususunda, kültürel gelişime atfettiği değer açısından Briffault, Malinowski’den ayrılmaktadır. O’na göre; “*Cinsiyete dayalı işbölümü, yüksek hayvanlar arasında görülmemektedir.*”

⁵⁹ Pfau-Effinger, Birgit; “Gender Cultures And The Gender Arrangement A Theoretical Framework For Cross-National Gender Research”, The European Journal Of Social Sciences, Jun 98, Vol.11 Issue 2, p.7, <http://www.search.epnet.com> (Ulaşım Tarihi:03.12.2000)

⁶⁰ Türköne, Muallâ; Eski Türk Toplumunun Cinsiyet Kültürü, Ark Yay., Ankara-1995, s.14

* Bu tanıma dayanarak, bahsedilen kavramın kullanımıyla ilgili sıkça yapılan bir yanlışlık üzerinde durmak gerekmektedir: “Cins” (İng.: Genus) kelimesinden türemiş olan “Cinsiyet” (İng.: Gender) kavramı sosyal-kültürel bir olguyu ifade ederken, “cinsel” (İng.:Sexual) daha çok türün biyolojik yönüyle ilgilidir. Dolayısıyla “cinsiyet kültürü” sosyolojik bir mânâ ihtiva ederken, “cinsel kültür” özellikle soyun sürdürülmesiyle alâkalı biyolojik bir mânâ taşımaktadır. Bu sebeple, meselâ “cinsiyete dayalı işbölümü” yerine “cinsel işbölümü” ifadesini kullanmak, işbölümünün kastedilen sosyolojik mânâsının görmezden gelinerek biyolojik gerçeğe indirgenmesi gibi mühim bir yanlışa yol açacaktır. Onun için bahsedilen kavramların doğru kullanılması gerekmektedir.

İşbölümü, büyük bir ihtimalle uzun süreli toplumsal grupların kurulmasına ve avlanmanın gelişmesine yol açan sebeplerden ortaya çıkmış, yerleşme yerinden uzakta uzun süreli yolculuklar gerektiren işleri erkekler, evdeki görevleri de kadınlar üstlenmişlerdir. Yavruya bakma yükümlülüğünden kaynaklanan elverişsiz durum, Malinowski'nin doğal tarihinde tasvir ettiği türden bir işbölümüne yol açmamıştır.”⁶¹

Bir yandan yüksek hayvanlar arasında cinsiyete dayalı işbölümünün görülmediğini söyleyen Briffault, diğer yandan “Hayvanlarda görülmeyen cinsler arası işbölümünün, insan topluluklarında zorunlu olarak gelişmesinin önemli nedenlerinden biri kültürel gelişmedir.”⁶² diyerek büyük bir çelişkiye düşmektedir. Zira söylediklerine göre cinsiyete dayalı işbölümünün varlığından dolayı ya insan türünü ilkel hayvanlar kategorisine koymak gerekmektedir; ya da, cinsiyete dayalı işbölümünün sebeplerinden biri olduğu için kültürel gelişmeye menfi bir mânâ yüklemek gerekmektedir. Bu çelişkiye ilâveten Briffault'ın kadınların yavruya bakma yükümlülüğünü “elverişsiz bir durum” olarak nitelendirmesi, cinsler arasındaki tabii farklılıkların göz ardı edilmesi gibi, kadın cinsinin aleyhine gelişebilecek olan bir tutumun tezahürüdür. Nitekim günümüzde de, “kadınların çocuk doğurmasını bakıp büyütmesini, ev işlerini üstlenmesini onlara yönelik ayrımcı uygulamaları meşrulaştırmanın aracı”⁶³ olarak görme eğilimi söz konusudur. Oysa cinsiyet ayrımcılığının kökenlerini kadınların yaptıkları işlerde değil, bu işlere atfedilen değerde aramak sosyolojik yaklaşım açısından daha isabetli olacaktır.

Cinsiyete dayalı işbölümünü toplumların kültürel yapısıyla izah eden görüşlerden farklı olarak refah devleti politikalarıyla izah eden görüşler de vardır. Bu görüşler kadınların ücretli işle bütünleşmelerine yönelik refah devleti politikalarındaki farklılıklara dayanır. Buna göre Esping-Andersen tarafından geliştirilmiş olan bir modelde muhafazakâr, liberal ve sosyal demokrat olmak üzere

mânâsının görmezden gelinerek biyolojik gerçeğe indirgenmesi gibi mühim bir yanılaşa yol açacaktır. Onun için bahsedilen kavramların doğru kullanılması gerekmektedir.

⁶¹ Briffault, Robert; Analar, (Çev.: Şemsa Yeğin), Payel Yay., İstanbul-1990, s.186

⁶² Briffault, Robert; a.g.e., s.

⁶³ Toksöz, Gülay; “Türkiye’de Sendikacı Kadın Kimliği”, 20.Yüzyılın Sonunda Kadın ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Yayın No: 285, Ankara-1998, s.303

üç farklı refah devletinden söz edilmektedir.⁶⁴ Bu tipolojinin yapısı refah devletinin mevcut sosyal eşitsizliklerden nasıl ve hangi ölçüde etkilendiği temel varsayımı üzerinde odaklanır.

3.2. Dinî ve Mistik Esaslara Dayalı İşbölümü

Arapça'da "yol, hüküm, mükâfat, itaat, hesap verme, saltanat, mülk, âdet, baş eğmek, ferman, hal, kaza, tedvir, takvâ ve mâsiyet", Latince'de ise "bağlamak ve cemaat" mânâlarına gelen⁶⁵ din kavramının felsefî, psikolojik ve sosyolojik tarifleri yapılabileceği gibi, İslâm dinine göre de farklı din tarifleri yapmak mümkündür.

Sosyolojik mânâda din, "Kutsal şeylere ait ve münakaşaları caiz olmayan inançları taşıyan ve bu inançlara bağlı olan ve değiştirilmesi caiz olmayan fiilleri yapan insanlardan meydana gelmiş manevî birliktir."⁶⁶ Bu tarifte üzerinde durulan üç husus; kutsala dair inançlar, bu inançların tartışılmaz oluşu ve bu inanca sahip insanların oluşturduğu manevî birliktir.

Dinle ilgili ilk ciddi sosyolojik açıklamayı yapan Durkheim'e göre din, toplumun bütünleşmesini sağlayan fonksiyonel bir parçadır. Bu tanımda din, bütünü tamamlayan bir parça olarak görülmüştür.

M. Weber ise din ile sosyal değişme arasında münasebet kurarak, özellikle Protestan ahlâkının iktisadî gelişme üzerindeki rolünü izah etmeye çalışmıştır.

A. Comte, dini toplumların sadece belirli dönemlerinde kabul ederken, K. Marx iktisadî alt yapının belirlediği bir üst yapı kurumu olarak görüp tamamen reddetmiştir.

İster ortak bir tarifi yapılamasın, ister tamamen reddedilsin, bir sosyal müessese olan din ile sosyo-kültürel yapı arasındaki münasebetin varlığı inkâr edilemez. Çünkü dinin bir inanç sistemi olarak ferdi ilgilendiren yönü olduğu gibi, topluma nizam veren ve siyaset, ekonomi, psikoloji gibi ilim dallarının sahasına giren bazı konuları bir ölçüde şekillendiren sosyal yönü vardır.

Dinin sosyal fonksiyonlarını şöyle sıralamak mümkündür:⁶⁷

⁶⁴ Pfau-Effinger, Birgit; a.g.e., s.4-5

⁶⁵ Sezen, Yümni; Sosyoloji Açısından Din, Marmara Üniv. İlahiyat Fak. Vakfı Yay., Yayın No: 22, İstanbul-1988, s.7

⁶⁶ Baltacıoğlu, İsmail Hakkı; Sosyoloji, İstanbul-1939, s.108, Zikr.: Yümni Sezen, a.g.e., s.13

⁶⁷ Aydın, Mustafa; a.g.e., s.112-113

- (i) Toplumlara bir sosyal kimlik belirlemek,
- (ii) Değer hiyerarşisi sağlamak,
- (iii) Kontrol ve denetleme mekanizması sağlamak,
- (iv) Sosyal bütünleşmeyi sağlamak.

Bu fonksiyonları dolayısıyla din, tarih boyu aile bağlarından yakın ve uzak toplum katlarına, siyasete, sanat değerlerine kadar bütün bir yaşayış düzenine damgasını vurmuş; kiminde başarılı, kiminde başarısız; fakat, düzenleyici olmak iddiasıyla daima etkili olmuştur.⁶⁸ Çünkü adı, şekli ne olursa olsun din, her zaman ve her yerde ortak özellikleriyle görülmektedir. Bu ortak özellikler iman, ibadet ve cemiyettir. Demek ki din, bir insan ve cemiyet gerçeğidir.⁶⁹ O halde tabî ve sosyal bir gerçek olarak hayatın her alanını kuşatması kaçınılmazdır.

Nitekim tanrısız inanç sistemlerinde* insanlar bir takım dünyevî menfaatleri elde etmek için sihirbaza müracaat etmektedirler. Sihirbaz, sahip olduğu kudret ile sihrî faktörleri harekete geçirdiğine inanılan şahıstır. Dolayısıyla bu ilkel topluluklardaki insanlar, sihirbazın kudretini gösteren olaylara ait evvelki müşahedelerini kendi hafızalarında saklamakta, bu konudaki kanaatinin doğru olduğunu kabul etmekte ve inancı istikametinde hareket ederek işlerinin halli için sihirbazdan yardım istemektedirler.⁷⁰ Böylece ilkel toplulukların tanrısız inanç sistemlerinde bazı insanların tabiat üstü güçlere sahip olduğuna inanılmaktadır.

Tanrısız inançların en basiti olan Totem inancında, toteme ait hayvan kuyruğu, başak, kıl veya kıldan örülmüş ip gibi mukaddes eşyalar, ayin yapılmadığı zamanlarda sihirbaz tarafından saklanır. Şu halde, sihirbazın iki rolü vardır: birincisi, mukaddes eşyanın koruyucusu olmak; ikincisi ise, totemin pratik değerinden faydalanmaktır ki, bu, dinî hekimliktir. Sihirbaz bu mânâda totemist dinlerde ilk hekim ve ilk eczacıdır. Diğer bir deyişle, "*sihirbaz ve büyücüler bir meslek zümresi teşkil ederler.*"⁷¹

⁶⁸ Ülgener, Sabri F.; Zihniyet ve Din, Der Yay., İstanbul-1981, s.14

⁶⁹ Sezen, Yümnî; a.g.e., s.13

* İnanç sistemlerini tanrısız, çok tanrılı ve tek tanrılı olmak üzere üç'e ayırmak mümkündür. Geniş bilgi için bkz.:Amiran Kurtkan Bilgiseven; Din Sosyolojisi, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1983, s.153-174

⁷⁰ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.153

⁷¹ Eröz, Mehmet; a.g.e., s.196

Tanrısız inançların bir diğer şekli olan tabiatperestlikte, tabiat kuvvetlerinin gücüne inanılmaktadır. Bu güç yine sihirbazlar tarafından kullanılır ve sihirbaz iki tip karizmaya sahiptir. Birinci tip karizma, sihirbazın kendi tabiatında bulunan asli karizma olup herhangi bir vasıtayla elde edilemez. İkinci tip karizma ise, olağanüstü vasıtalarla sihirbazda suni olarak meydana getirilebilir.⁷²

İlkel topluluklarda görüldüğü gibi, dinî ve mistik fikirler bazı insanların tabiat üstü kuvvetlere sahip olduğu inancından hareketle hekimlik, eczacılık gibi mesleklerin onların tekelinde olmasına yol açabilmektedir. Dinî ve mistik esaslara dayalı işbölümünün bir diğer şekli de, dinin erkek ve kadınların yapabileceği ya da yapamayacağı işlerle ilgili düzenlemeler getirerek cinsiyete dayalı işbölümünü ortaya çıkarması yoluyla gerçekleşmektedir.

Her din gibi İslâm dini de, kadın ve erkeğin toplumsal konumunu belirlemek üzere bazı emir ve yasaklar ile, bazı hedeflere sahiptir. Ancak bunların anlaşılıp yorumlanmasında bir fikir birliğinden söz etmek mümkün değildir. Konuyla ilgili tartışmalar, daha çok, “İslâm’da kadın meselesi” üzerinden yapılmakta olup bunları üç temel görüş⁷³ etrafında değerlendirmek mümkündür. Bunlar:

(i) Birinci görüş, İslâm’ın kadın aleyhtarı bir din olduğu düşüncesine dayanır; dolayısıyla dinin dışında yer alır ve ona “*karşı tavır*” sergiler (din karşıtı görüş).

(ii) İkinci görüş, İslâm’da ve onun tatbik edilmesinde kadınla ilgili bir problem olmadığı düşüncesine dayanır ve cinsler arasında “*dikey hiyerarşi*” olduğunu savunur (statik din anlayışı).

(iii) Üçüncü görüş ise, İslâm’ın kadın ve erkeğin konumuyla ilgili prensiplerinin kadının mağduriyetine yol açacak şekilde yanlış yorumlandığı düşüncesinden hareketle, bu yanlışlığı gidermek üzere, dinin özüne inilip tekrar yorumlanması gerektiğine ve bu yapıldığı takdirde dinin cinsler arasında dikey hiyerarşiyi değil, “*tamamlayıcılık*” ilkesine dayalı “*eşitliği*” öngördüğüne dikkat çeker (dinamik din anlayışı).

Din karşıtı görüş içinde ifade ettiğimiz İslâm’ın kadın aleyhtarı bir din olduğuna dair düşünce tarzı, aslında, sadece İslâm’a değil; bütün tek tanrılı dinlere

⁷² Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.154

⁷³ Çakır, Ruşen; Direniş ve İtaat, Metis Yay., İstanbul-2000, s.13

yöneliktir. Fakat ondan önce, özel mülkiyetin olmadığı ve bu sebeple cinsiyetler arasında işbölümünün ortaya çıkmadığının iddia edildiği ilkel tarım toplumlarında, kadınların siyasî yapıda liderlik rollerine ilişkin olarak erkeklerle eşit konumda oldukları ve dinî ayin, tören ve tapınmalara başkanlık edebildikleri, dinî âdet ve uygulamalarda hiçbir şekilde kadın- erkek ayrımı yapılmadığı⁷⁴ düşünülmektedir. Bu toplumlara ait yaratılış öykülerindeki belli başlı açılaiıcı metaforlar ve simgeler, her inanç sisteminin cevaplamak mecburiyetinde olduğu şu üç temel soru çevresinde kümelenmektedir:⁷⁵

(i) Hayatı yaratan kimdir?

(ii) Dünyaya kötülüğü getiren kimdir?

(iii) İnsanlar ile tabiat üstü güç(ler) arasında ilişki kuran kimdir; ya da başka bir deyişle, tanrılar kiminle konuşur?

İ.Ö. 4.bin yıldan itibaren mitoslar, ritüeller ve yaratılış öykülerinde evrensel olarak ana figür Ana Tanrıça'dır. Ana Tanrıça kültleri, "Hayatı kim yaratır?" sorusuna, "Ana Tanrıça ve onun cisimleşmesi olan kadın." cevabını verirler.

Kadınların tanrıça mertebesine yükselmesi, onların ataerkil aile, toprak mülkiyeti ve toplumsal sınıflar ortaya çıkmadan önceki konumlarının bir yansımasıdır. Erkek tanrılar tekeli, ataerkil sistemle alâkalıdır. Özel mülkiyetin yaygınlaşması, eski toplumların sınıflara bölünerek farklılaşması gibi gelişmelerin ortaya çıkardığı ataerkil sistemde kadın, iktisadî ve sosyal bakımdan olduğu gibi din olarak da erkeğin egemenliği altına girmiş ve hiyerarşinin en alt basamaklarına doğru inmiştir.⁷⁶ Böylece toplumun maddî alt yapısının belirlediği din, kadının toplumsal olarak geri plânda kalmasına sebep olmuştur.

A. Aziz, yabancılaşmayı "insanın kendi öz varlığının dışında bir kimlik kazanması" diye tanımlamakta ve dinlerin ortaya çıkışını insanın ilk yabancılaşma olgu ve sürecinin başlangıcı olarak kabul etmektedir.⁷⁷ Özellikle çok tanrılı dinlerin ve daha sonraları tek tanrılı dinlerin ortaya çıkışı, kadının fert olarak kendisinden

⁷⁴ El Saadavi, Nevval; Havva'nın Örtülü Yüzü, (Çev.: Sibel Özbudun), Anahtar Kitaplar Yay., İstanbul-1991, s.121

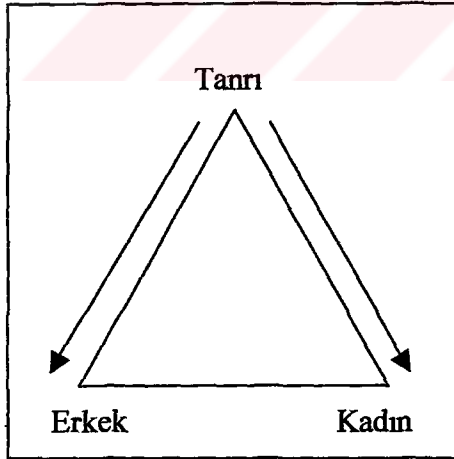
⁷⁵ Berktaş, Fatmagül; Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın, Metis Yay., 2. Basım, İstanbul-2000, s.47

⁷⁶ El Saadavi; a.g.e.; s.120

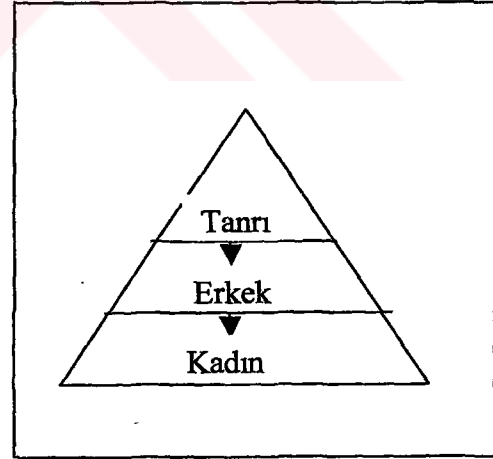
⁷⁷ Aziz, Aysel; "Kadın ve Yabancılaşma", Türkiye'de Kadın Olgusu, (Yayına Haz.: Neclâ Arat), Say Yay., İstanbul-1992, s.256

uzaklaşmasına, doğal olan haklarının bir kısmının erkeğe verilmesine sebep olmuştur. Giderek görev, yetki ve sorumlulukları sınırlandırılan kadının, “ana” yetkisi ile çocuklarının yetiştirilmesi, büyütülmesi sorumluluğunu üstlendiği görülmektedir.⁷⁸ Hatta din, sadece kadının kendisine yabancılaşmasına sebep olmamakta; onu feminist ideolojiye de yabancılaştırarak mevcut duruma baş kaldırmasını önlemektedir.⁷⁹ Çünkü İslâmi değerlere göre kadının yeri evi, toplumsal fonksiyonu zevcelik ve analık olunca, bunları özümseyen kadınların, feminist ideolojiyi benimseyerek durumunun iyileştirilmesini talep etmelerini beklemek zordur.

Bu görüşün savunucularına göre tek tanrılı dinin her üç versiyonu, aralarındaki farklılık ve özgüllüğe rağmen, ortak bir özellik gösterir. Bu özellik, her üç dinin kutsal kitabında Tanrı'nın insanlara seslenirken cinsiyete dayalı bir ayrımı gözetmiş olmasıdır. Meselâ Kur'an'da Tanrı, kadınlara seslenirken iki yola başvurmuştur;⁸⁰ birincisinde, doğrudan doğruya kadına seslenilmiştir. Tanrı önünde kadınlarla erkeklerin eşit sayıldığı ibadet hükümlerinden söz edilirken bu yöntem kullanılmıştır. Şekil 1-a'da görüldüğü gibi, bu yöntemde Tanrı, erkek ve kadın müminlere karşı eşit davranır ve onlarla simetrik bir ilişki kurar.



Şekil 1-a: Kur'an'da Cinsiyet Hiyerarşisi



Şekil 1-b: Kur'an'da Cinsiyet Hiyerarşisi

⁷⁸ Aziz, Aysel; a.g.m., s.258

⁷⁹ Tekeli, Şirin; “Türkiye’de Feminist İdeolojinin Anlamı ve Sınırları Üzerine”, Kadınlar İçin, Alan Yay., İstanbul-1984, s.331

⁸⁰ Ayt Sabah, Fetna; İslâm’ın Bilinç Altında Kadın, (Çev.: Ayşegül Sönmezay), Ayrıntı Yay., 2. Basım, İstanbul-1995, s.98-99

Bunu yaparken de onlara ya doğrudan doğruya, ya da Peygamber'i aracılığıyla seslenir.

Diğer yöntemde ise; Müslüman toplumun örgütlenmesi ve yönetilmesi ile yönetimine dair meseleler ele alınırken kadınlar, söylem düzeyinde ortadan kaybolmuştur. Şekil 1-b'de görüldüğü gibi Tanrı, erkeklerin kadınlarla olan ilişkilerinde uymaları gereken kural ve yasalardan söz ederken, doğrudan doğruya veya Peygamber aracılığıyla, önce erkeklere seslenmiştir. Kısacası kadınlar bu sahnede figüran rolündedirler. Onlardan söz edilir, ama, onlarla konuşulmaz. Tanrı'nın erkeklerle ve kadınlarla kurduğu bu ilişki simetrik değildir; tam tersine bu, İslâm düzenine uygun olarak dikey bir ilişkidir.

Tanrı'nın kutsal kitapta insanlara seslenirken cinsiyetler arasında böyle bir dikey hiyerarşi oluşturmasının sebebi, kutsal zaman boyutunun biyolojik zaman boyutunu sarstıktan sonra dünyayı, antitetik verilere dayanarak yeniden kurmasıdır. Buna göre kronoloji, canlıların ne ölçüde güçlü olacaklarına karar verir. İlk var olan, Tanrı'dır; o halde bütün iktidar ve güç O'nun elinde toplanmalı, diğer canlılar mutlak ve kesin olarak O'na itaat etmelidirler. Sonra Tanrı, sırasıyla erkeği, kadını ve çocuğu yaratmıştır. Dolayısıyla erkek, Tanrı'ya doğrudan itaat ederken; kadın ve çocuklar ancak erkek aracılığıyla Tanrı'ya itaat edebilmektedir⁸¹ ki, bu görüş biçimi, dini idrak tarzıyla ilgili olarak statik din anlayışı içinde değerlendirdiğimiz "*kadının Allah'ın rızasını kazanması için, kocasının rızasını kazanmak durumunda olduğu*" tarzındaki görüş biçimiyle de örtüşmektedir.

Tanrı'nın bahsedildiği şekilde kadını ve erkeği mutlak ve hiyerarşik bir biçimde ikiye bölen katı toplumsal cinsiyet rollerini varetmesi, erkeğin üstünlüğüne dayanan ataerkil aile ilişkisinin kutsanmasına ve bu bağlamda kadın bedeni üzerindeki denetimin yasallaşıp meşrulaştırılmasına sebep olmuştur.⁸² Bundan dolayı İslâm, cinslerin doğasına ilişkin değişmez tanımlar yaparak kadın-erkek ilişkilerini belirli kalıplar içinde dondurmaktadır.⁸³ Dolayısıyla Kur'an'a dayanarak belirlenen cinsiyet rolleri değişmez ve dokunulmazdır. Bu konularda herhangi bir değişiklik

⁸¹ Ayt Sabbah, Fetna; a.g.e., s.100-101

⁸² Berkay, Fatmagül; a.g.e., s.26

⁸³ Durakbaşa, Ayşe; Örtülü Kimlik, Metis Yay., İstanbul-2000, s.28

önermek, tanrısal iradeyi bozma çabası, yani “küfür” sayılmaktadır.⁸⁴ O yüzden tanrının cinsleri yaratırken koyduğu temel ilke değişmesi değil, değişmemesi gereken ilâhi bir yasadır. Bu temel ilke, kadın emeğini özel alana (ev içine), erkek emeğini de kamusal alana (dış dünyaya) yerleştirir. Bu mânâdaki cinsiyete dayalı işbölümü İslâm ideolojisi içinde, değişik bir meşrûyete kavuşmaktadır.⁸⁵

Biyolojik ve psikolojik olarak insan neslinin “doğurgan” yarısı olarak sevgi, şefkat, duyarlılık ve duygusallık gibi yetenekleriyle kadının yer aldığı özel alan ile rasyonel, çatışmacı ve üretken yeteneklere sahip erkeğin yer aldığı kamusal alan kesişim yeri aile olmaktadır. Geleneksel İslâm’da bu iki ayrı dünyanın, yani özel alanla kamusal alanın efendisi olarak erkek görülürken, politik İslâm’da durum farklıdır.⁸⁶ Kadın özel alanın, erkek de kamusal alanın efendisidir. Böylece kadın da, erkek de kendi dünyalarının efendisi olarak saygınlık kazanıp emekleri kutsallaştırılırken, cinsler arasında biyolojik-psikolojik farklılığa dayalı bir işbölümü gerçekleştirilmiş olur.

İslâm’ın cinsiyete dayalı işbölümünü biyolojik ve psikolojik faktörlere dayandırmasının bu dine mensup insanların cinsiyet kimliğini kazanmalarında kolaylaştırıcı bir etki yaptığı düşünülmektedir. Ergenler üzerinde yapılan bir araştırmada⁸⁷ cinsiyet kimliği ile dindarlık arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve bu ilişki, dinin kader anlayışı ile izah edilmiştir. Çünkü genç, Allah’ın kendisini bu şekilde, kadın ya da erkek olarak, yarattığını düşünerek rolünü benimseyecek ve herhangi bir pişmanlık duymayacaktır. Benimsenen bu rolün, hayatın her alanında erkeğin egemenliği esasına dayandığı ve bu esasın İslâm’ın tüm kurumlarına, genel olarak tüm İslâmî yaşayış kurallarına aktarılmış olduğu, toplumun buna göre düzenlendiği düşünülmektedir. Kadının da doğumundan itibaren erkeğe endeksli bir ortamda, onun ardında, ikincil bir konumda yetiştirildiği kabul edilmektedir.⁸⁸ İslâm’da erkeğin kadından üstün kabul edildiği yönündeki bu görüş,

⁸⁴ Berktaş, Fatmagül; a.g.e., s.112-113

⁸⁵ Üşür, Serpil; “İslâmcı Kadınların Yaşam Alanı: Tepkisel İndirgemecilik mi?”, Türkiye’de Kadın Olgusu, (Yayın Haz.: Neclâ Arat), Say Yay., İstanbul-1992, s.135

⁸⁶ Üşür, Serpil; a.g.e., s.134-135

⁸⁷ Kula, M. Naci; Kimlik ve Din (Ergenler Üzerine Bir Araştırma), Ayışığı Kitapları, İstanbul-2001, s.161

⁸⁸ Okçay, Hale; “Kadının Cinsel Kimliğine Dinin Etkisi”, Dünya’da ve Türkiye’de Güncel Sosyolojik Gelişmeler, 1. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Sosyoloji Derneği Yay. III, C.2, Ankara-1994, 615-616

Marxist teoriye uygun olarak iktisadî gerekçeler üzerine oturtulmuştur. Çünkü erkek, kadını beslemekte ona kendi malından sarf etmektedir; dolayısıyla kadından üstün olması kaçınılmazdır.⁸⁹

Cinsiyete dayalı işbölümünde kadını erkeğe göre geri plâna atıp değersizleştirdiği iddiasıyla dine menfi bir rol yükleyenler, dinin kültür ve gelenekle olan münasebetinden dolayı bu ikisine de aynı mantıkla yaklaşmaktadırlar. Din gerçekten de insanlara bir hayat tarzı sunması itibarıyla kültürel özellikler kazanır. Aynı zamanda kültürün nesilden nesile aktarılması ve kabul görmesiyle oluşan gelenek, dinî olanın da geçmişten bugüne, onu temsil eden şekli olarak kabul edilmektedir.⁹⁰ Ayrıca gelenek ve inanç meşrû düzenin en önemli dayanaklarındanıdır.⁹¹ Yani, insanlar bir düzenin varlığını hep olagelmiş şeyin geçerliliği, yeni tebliğ edilen şeyin ya da ideal olanın geçerliliği ve mutlak şekilde geçerli olduğuna hükmedilen şeyin geçerliliği yoluyla meşrû kabul etmektedirler.* Bu bağlamda geleneğin sahip olduğu nitelikler şöyle sıralanabilir:⁹²

(i) Her zaman olmasa da, kolektif tören biçimini alan ritüellere dayanır.

(ii) Tekrarı ve bu yüzden de belirli bir klasikliği içerir.

(iii) Dolaylı yoldan “ritüel gerçek” kavramını ifade eder. Geleneğin gerçekliği, ortaya çıktığı uygulama kiplerinde verilidir. Bu uygulama, bir şeyi yapmanın geleneksel biçimiyle, akılcı veya bilimsel sorgulamaya dayalı biçimi arasındaki farkların düğüm noktasıdır.

(iv) Gelenek her zaman kolektiftir; bireyler kendi ritüellerine sahip olabilirler, ama gelenekler gruplara aittir. Bunun sebebi, geleneğin kolektif hafızanın bir biçimi olmasıdır.

(v) Gelenek, ritüeller yoluyla tecrübeleri aktarır.

Din, kültür ve gelenek aralarındaki bu münasebet dolayısıyla iç içe geçmiş bir vasıf taşımaktadır. Bundan ötürüdür ki, N. Arat, hepsine birden karşı çıkmakta,

⁸⁹ Altındal, Aytunç; Türkiye’de Kadın, Anahtar Kitaplar Yay., 5.Baskı, İstanbul-1991, s.46

⁹⁰ Canbay Tatar, Hüsnüye; Nuh’un Gemisindekiler, Turan Yayıncılık, İstanbul-1999, s.50

⁹¹ Weber, Max; Sosyolojinin Temel Kavramları, (Çev.: Medeni Beyaztaş), Bakış Yay., İstanbul-2002.,s.69

* Dolayısıyla Weber’de inanç, hissi inanç ve değer şuuru taşıyan inanç olmak üzere iki şekilde ele alınmakta olup meşrû düzenin diğer dayanağı pozitif yasadır. Geniş bilgi için bkz.: a.g.e., s.69 v.d.

⁹² Giddens, Anthony-Pierson, Christopher; Modernliği Anlamlandırma, (Çev.: Serhat Uyrukulak-Murat Sağlam), Alfa Yay., İstanbul-2001, s.124

işbölümünde kadının dezavantajlı konumundan kurtulması için kültür, gelenek ve dinin bağlayıcılığından kurtulmak gerektiğini düşünmektedir.

“Geleneksel” kelimesinin kökeninde “teslim olmak, hukukundan vazgeçmek, kendini bırakmak, kuşaktan kuşağa aktarmak, birinin kendini bir şeye adanması, v.b.” anlam yükleri olduğunu ifade eden N.Arat, “din” kelimesinin de “borçlu olmak, boyun eğmek, teslim olmak” anlamları taşıması sebebiyle geleneksel olanla din arasında bağ kurmaya çalışmaktadır. O’na göre geleneksel olan, bir bağımlılık durumunu sürekli olarak yeniden üretendir. Toplumda kadın ve erkek için de geçerli yazılmamış kural ve kanunları koyandır.⁹³ Nitekim erkeği “yücelik, saygınlık, otorite”, kadını ise “itaat, güçsüzlük, bağımlılık” kavramlarıyla özdeşleştiren işte bu dinî ve geleneksel kurallardır. bu kurallardır ki, kadın hukukuna ilişkin uygulamalar bakımından onu erkeğe göre aşağı bir konuma oturtmaktadır.⁹⁴ Hatta Müslüman toplumlarda toplumsal cinsiyet kodlarının baskısı altında kalan yalnızca kadınlar değildir; erkekler de duygusal gelişme kapasitelerini geliştirememekte, karşı cinsle sağlıklı ve çok boyutlu bir sevgi ilişkisi kurmakta zorlanmaktadırlar.⁹⁵ Buna karşılık geleneksel olmayan, aykırı bir oluşum olup her türlü değeri, eski yargıyı, alışkanlığı, kültürel kalıbı sorgulamak ve dönüştürmeye çalışmaktır. Dolayısıyla geleneksel olmayan, ön yargıları aydınlatıp onlardan kurtulmayı, sorgulayıp yeniden değerlendirmeyi; bağımlılıktan bağımsızlığa, edilgenlikten etkinliğe, boyun eğmişlikten hürriyete, teslim olmuş bir kimliksizlikten (ya da kollektif kimlikten) bağımsız kişiliğe ve hür ferdiyete geçişi simgeler.⁹⁶ Onun için kadının hayat alanını daraltan bu kural ve kanun koyuculardan kurtulmak gerekmektedir.

Cinsiyete dayalı işbölümü üzerindeki etkisi münasebetiyle geleneğe atfedilen bu olumsuz ve karşı tavrın gereksizliği, Japonya örneğiyle teslim edilmiştir. Sanki gelenekler her zaman değişimin karşısındaymış gibi görülmesine rağmen, geleneklerle bağlantılı olarak Japon toplumu sık sık toplumsal alışkanlıkların

⁹³ Arat, Neclâ; “Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri”, Türkiye’de Kadın Olmak, Say Yay., İstanbul-1995, s.43

⁹⁴ Elmacı, Nuran; “Poligami: Çok Eşli Evlilikler”, Türkiye’de Kadın Olmak, (Yayına Haz.: Neclâ Arat), Say Yay., İstanbul-1995, s.82

⁹⁵ İlyasoğlu, Aynur; a.g.e., s.82

⁹⁶ Arat, Neclâ; a.g.e., s.44

kanunlaştırılması yönünde etkin olmuş, bu şekilde cinsiyete göre işgücünün belirlenmesinde rol almıştır.⁹⁷

Statik din anlayışını oluşturan ikinci düşünce tarzı, birincidekilerin karşı çıktığı her şeyin müdafaa edilmesi temeline dayanmaktadır. Bu sebeple aralarında büyük zıtlıkların yanı sıra, büyük benzerlikler de bulunmaktadır.

Kadın ve erkek arasındaki işbölümü, her iki cinsiyetin farklı özelliklerde yaratıldığı, dolayısıyla farklı vazifeleri olduğu ön kabulünden türetilmektedir. Böylece cinsler arasında farklılık esaslı ön plâna çıkmaktadır. Buna göre kadın ve erkeğin birbirine karşı vazifeleri, aynı zamanda, işbölümünün de ne şekilde gerçekleştirileceğinin sınırlarını ve hedeflerini belirlemektedir. Bu çerçevede kadının en büyük vazifesinin kocasının ev reisliğini tanıyıp ona saygılı, hürmetkâr ve itaatli bir eş olması gerektiği⁹⁸ söylendikten sonra, diğer başlıca vazifeleri üç madde halinde sıralanmaktadır. Bunlar:⁹⁹

- (i) Namaz, oruç gibi ibadetlerden oluşan kulluk vazifeleri,
- (ii) Namusuna leke getirecek hareketlerden uzak durmayı gerektiren ferdi vazifeler,
- (iii) Çocuklarını terbiye etmek ve kocasının malını korumak, onun meşrû isteklerini yerine getirmekten ibaret olan ailevî vazifeler.

Görüldüğü gibi işbölümünde kadına düşen pay, ev ile sınırlı kalmakta; kadın, eşi ve çocukları için gerekli olan yardımcı bir eleman gibi düşünülmektedir. Öte yandan Müslüman kadının dünyası, içinde yaşadığı evi olarak kabul edildiği için¹⁰⁰ kadının bu dünyadan çıkması söz konusu değildir. Kadın, ancak kocası müsaade ederse, evinden dışarı çıkabilir. Fitne kaynağı olarak potansiyel suçlu görülen kadının dışarı çıkmasına müsaade etmemek, kocanın en tabî haklarından olup kadın, erkeğin bu hakkını kullanmasına itaat etmek mecburiyetindedir.¹⁰¹ Allah karşısında

⁹⁷ Takahaski, Mutsuko; "The Issues Of Gender In Contemporary Japanese Working Life: A Japanese Vicious Cycle", Feminist Issues, Spring 94, Vol.14 Issue 1, p.4, <http://www.search.com> (Ulaşım Tarihi:18.11.2000)

⁹⁸ Sercan, Fehremez; İslâm'ın Kadına ve Aileye Kazandırdıkları, Temel Neşriyat, İstanbul-1986, s.109

⁹⁹ Sercan, Fehremez; a.g.e., s.110

¹⁰⁰ Nasr, Seyyid Hüseyin; İslâm İdealler ve Gerçekler, (Çev.: Ahmet Özel), İz Yay., İstanbul-1996, s.143

¹⁰¹ Ebu Zehra, Muhammed; İslâm'da Toplum Düzeni, (Çev.: Nurettin Demir-M. Vesim Taylan), Kayıhan Yay., İstanbul-1993, s.122

kadının yerinin erkekten sonra geldiği, yani, cinsler arasında Şekil 1-b’de görülen bir dikey hiyerarşi olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, kocasına itaat etmeyen kadın, “*sorumsuz kadın*” olarak nitelendirilmektedir. Sorumsuz kadını terbiye etmek, erkeğin vazifesi olup kadın yola gelmezse, erkeğin onu dövme yetkisi vardır.¹⁰²

Müslüman erkeğin en önemli vazifesi, evin geçimini temin etmektir. Bu vazife karşılığında sosyal kontrol ve hareketlilik gibi ayrıcalıklara sahiptir.¹⁰³ Erkeğin bu ayrıcalığı onun antropolojik yapısına ve ekonomik konumunun doğurduğu ehliyete bağlanmaktadır. Tarihi ve sosyal değişme neticesinde erkeğe üstünlük ve egemenlik tanıyan ayrıcalıklar aşağı doğru çekilebilirse de, tamamen ortadan kaldırılmamalıdır.¹⁰⁴

İktisadî olarak erkeği üretici, kadını da tüketici yapan bu dinî idrak tarzında kadın, aynı zamanda erkeğin cinsî arzularına cevap veren bir obje konumundadır. Öyle ki, kocasının cinsî ihtiyacına uzak duran kadın için, meleklerin sabaha kadar lânet edeceğine inanılmaktadır.¹⁰⁵ Geleneksel İslâm ailesinin toplumda sağlamlık unsuru olduğu kabul edilirken, “*bir Müslüman erkeğin evlenebileceği dört kadının, dört yönlü Kâbe gibi*”¹⁰⁶, bu sağlamlığı sembolize ettiği düşünülmektedir.

Bu çerçevede kadının kendine güvenme ve bir insan olarak varlığını ispat etme maksadıyla işgücü piyasasında yer alarak ücretli çalışmaya ihtiyaç duyabileceğine İslâm dini adına karşı çıkılmakta ve İslâm toplumunda kadının emeğini satarak onur ve itibar kazanmasının düşünülemeyeceği savunulmaktadır.¹⁰⁷ Öte yandan kadının çalışmasının etkilerinden bahsederken yalnızca olumsuz etkiler dikkate alınmaktadır. Bunlar arasında ülkemizde görülen yüksek enflasyonun sebebinin çalışan kadınların gereksiz harcamaları olduğu, çalışan kadınların yarısının cinsel tacize maruz kaldığı, yine çalışmanın bu kadınların fiziği ve cinselliği üzerinde olumsuz etkileri olduğu, bunun ise aile saadetini etkilediği, annesi çalışan çocukların ruh sağlığının bozuk olduğu¹⁰⁸ gibi hiçbir ilmî temeli olmayan iddialar sayılabilir.

¹⁰² Ebu Zehra, Muhammed; a.g.e., s.123

¹⁰³ Nasr, Seyyid Hüseyin; a.g.e., s.141

¹⁰⁴ İlhami, Güler; “Kur’an’da Kadın-Erkek Eşitsizliğinin Temeli”, İslâmî Araştırmalar Dergisi Kadın Özel Sayısı, C. 5, S. 4, Ekim 1991, 3. Baskı, s.317

¹⁰⁵ Sercan, Fehremez; a.g.e., s.111

¹⁰⁶ Nasr, Seyyid Hüseyin; a.g.e., s.140

¹⁰⁷ Beşer, Faruk; Kadının Çalışması ve Sosyal Güvenliği, Bilge Yay., İstanbul-2003, s.30

¹⁰⁸ Beşer, Faruk; a.g.e., s.57-74

Kaldı ki, araştırmalar çalışmayarak bütün gününü çocuğuyla geçiren kadınların çalışan kadınlara göre daha çok Őiddet eğiliminde olduklarını, ülkemizde ev hanımı annelerin %65,9'u, çalışan annelerin ise %45,8'i çocuklarını fiziksel olarak cezalandırdıklarını¹⁰⁹ göstermiştir. Buna rağmen iddiaların söz konusu gerçeğe ters istikamette oluşu, bu dini anlayışa göre kadınlara ilgili değerlendirmelerin onun cinsiyet özelliklerine indirgenerek objeleştirilmesi temeline dayandığını göstermektedir ki; bu, esasında dinin kendi özüyle çelişen bir durumdur.

Böylece Kur'an-ı Kerim kadın ve erkek arasında hiçbir ayırım yapmadığı, her ikisine de aynı hak ve yükümlülükleri tevdi ettiği halde, kadın aleyhtarı yabancı kültürlerin İslâm'a girmesi neticesinde, kadın asırlar boyu din adına aşağılanmış ve toplumdandan tecrit edilmiştir. Erkeklerle aynı hak ve sorumluluklara sahip olan kadın, tıpkı erkek gibi devlet başkanlığı da dahil olmak üzere onun yapabileceği bütün işleri ve vazifeleri yapabileceği halde, insanlığın yarısı atıl, işe yaramaz hale getirilmiştir.¹¹⁰ Yaşadıkları ağ, coğrafya, kültürel ve dini ortam ne kadar farklı olursa olsun bir çok ilim adamı, edebiyatçı ve düşünürün kadını ikinci sınıf insan sayan ve kötülükle özdeşleştiren bir anlayış tarzının çeşitli versiyonlarında buluşmaları önemli bir olgudur. Bu ktmsel yaklaşımlar, mensubu buldukları kültürlerin genel kabullerini yansıtma bakımından önem taşımaktadır.¹¹¹

Kadının ikincilliğinin İslâm geleneğinde de savunulmuş olması, ataerkil geleneğin yaygınlığıyla alâkalıdır. Nitekim, dinin meşrlaştırıcı gücüyle, cinsler arası rol ve fonksiyonlardaki farklılaşma, değerli sayılan özellik ve rollerin egemen cinse (erkeğe), aşağılanan özellik ve rollerin öteki cinse (kadına) atfedilmesini ve bu durumun bir cinsin lehine, öteki cinsin aleyhine olacak Şekilde sosyal yapının bütün katmanlarında kurumlaşarak yaygınlışması sonucunu getirmiştir.¹¹² Neticede edilgenleştirilmiş kadın kişiliğini iffetli ve takvalı İslâm kadını olma adına hararetle savunan Müslüman kadın, bir taraftan din adına cemiyetten tecrit edilmiş; öte yandan

¹⁰⁹ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; Kadının lke Ekonomisindeki Yeri, Genç Sosyologlar Derneği Yay., Yayın No:3, İstanbul-1998, s.123

¹¹⁰ Akdemir, Salih; "Tarih Boyunca ve Kur'an-ı Kerim'de Kadın", İslâmi Araştırmalar Dergisi Kadın zel Sayısı, C. 5, S. 4, Ekim 1991, 3. Baskı, s.270

¹¹¹ Şefkatli Tuksal, Hidayet; Kadın Karşıtı Söylemin İslâm Geleneğindeki İzdüşümleri, Kitabiyat Yay., Ankara-2000, s.1

¹¹² Şefkatli Tuksal, Hidayet; a.g.e., 21

da, Kur'an'ın muhatap aldığı sorumlu, akleden, düşünen, duyarlılıkları körelmemiş kul olmaktan uzaklaşmıştır.¹¹³

Birinci ve ikinci görüşlerde ifrat ve tefrite varan itham ve müdafaalar, üçüncü görüş olan **dinamik din anlayışında** daha bir dengeye kavuşmakta; İslâm dininin cinsiyete dayalı işbölümünün ortaya çıkmasındaki rolü, cinsler arasında biyolojik farklılıktan ziyade, sosyal eşitlik temeline dayandırılmaktadır. İslâm'ın öz itibarıyla insanlığa en büyük hediyesinin ontolojik değer eşitliği olduğu kabul edilmekte; özellikle kadınlar açısından hem bu hakların teorik olanın teslim edilmesinin, hem de fonksiyonel kılınmasının çağımız Müslümanlarının görevi olduğu düşünülmektedir.¹¹⁴ Bu düşünce, toplumsal yapının dönüştürülmesi hususunda Kur'an'ın var olan yapı üzerindeki tasarruflarının "*hedefine ulaşmış bir dönüşüm*"den ziyade, "*tedrici bir islah*" olarak nitelendirildiğini¹¹⁵ göstermektedir. Dolayısıyla üçüncü görüş, cinsiyete dayalı işbölümünün sınırlarının çizilmesinde yine İslâm'ın içinde kalınmasını, fakat işbölümünde doğal dengeye kavuşmak üzere İslâm'ın yeniden yorumlanmasını öngörmektedir.

Nitekim Türkiye'de 1990'lı yıllardan sonraki İslâmi hareketlerde gözlemlenen, dinin siyasallaşmasından ziyade, kamusallaşma dinamiklerinin belirlenmesi çabası,¹¹⁶ bahsettiğimiz şekilde, "*dinin yeniden yorumlanması*"yla alâkalıdır. Artık mesele, modernlik karşısında geliştirilen siyasal bir İslâmi bilincin oluşumu değil, modernliğin içselleşmesi sürecinde içinden geçirildiği İslâmi süzgeçlerin yeniden tanımlanmasıdır.¹¹⁷ Çünkü, ilk dönem İslâm'a geri dönülmesinin mümkün ve arzu edilir olarak görülmesinin ve ilk dönem İslâm toplumunun bu mânâda idealleştirilmesinin çağdaş problemleri çözemeyeceği¹¹⁸ görülmüştür. Gerçi muhafazakâr İslâmcıların çoğu, İslâm'da kadınların erkeklerle eşit olduğunu iddia etseler de, kadınların ev işlerinden başka görevler de üstlenmeleri talebi karşısında gönülsüz davranmaktadırlar. Nitekim, gelenekselci dünya görüşünde genel olarak

¹¹³ Aktaş, Cihan; "Kadının Toplumsallaşması ve Fitne", İslâmi Araştırmalar Dergisi Kadın Özel Sayısı, C. 5, S. 4, Ekim 1991, 3. Baskı, s.254-255

¹¹⁴ Şefkatli Tuksal, Hidayet; a.g.e., s.234

¹¹⁵ Şefkatli Tuksal, Hidayet; a.g.e., s.236

¹¹⁶ Göle, Nilüfer; İslâm ve Modernlik Üzerine Melez Desenler, Metis Yay., İstanbul-2000, s.14

¹¹⁷ Göle, Nilüfer; a.g.e., s.15

¹¹⁸ Watt, w. Montgomery; İslâmi Hareketler ve Modernlik, (Çev.: Turan Koç), İz Yay., İstanbul-1997, s.203

kadınlar, ev işleriyle sınırlı tutulmaktadır. Ancak bu tecrit durumu sonsuza kadar süremez; zira bu, özellikle tecrit edilmiş varlıklı kadınları tüketiciliğin kurbanı olma tehlikesiyle karşı karşıya bırakmaktadır.¹¹⁹

Bu çerçevede yorumlanacak olan Kur'an'ın kadınlara ilgili öğretilerinden şu sonuçları çıkarmak mümkündür:¹²⁰

(i) Kadın , kadın olmaktan önce bir insandır.

(ii) İki cins arasındaki fizikî farklılıklar bir yana bırakılırsa, hukukî ve ahlâkî şahsiyet, ehliyet, hak ve sorumluluklar açısından kadın ile erkek arasında bir ayrım yoktur.

(iii) Kur'an'ın erkeği kadından üstün gördüğü iddiası hiçbir temele dayanmamaktadır, dolayısıyla, erkeğin kadına tahakküm etmesi Kur'an'a aykırı olup kadın erkeğin kölesi değildir.

(iv) Kadının şahitliği de erkeğinkine denktir. Vadeli borçlanmalarda kadının şahitliğine dair âyet, özel bir durum olup bundan genel bir hüküm çıkarılamaz.

(v) Kadına mirastan erkeğin yarısı kadar hisse verilmesi, kadının mirasla ilgili bütün konumları için geçerli değildir. Kadının erkekle eşit hisse aldığı durumlar da bulunmaktadır; eşit hisse almadığı durumda ise dengeyi sağlama amacı söz konusudur.

(vi) Boşama hakkı sadece erkeğe mahsus ve sınırsız bir hak değildir. Kadın da erkek gibi, boşama hakkına sahiptir. Ayrıca boşanmanın şahitler huzurunda olması gerekmektedir.

Bu sonuçlar göstermektedir ki, İslâm dini kadın ve erkeği aralarında cinsiyete dayalı hiyerarşinin olduğu insanlar olarak değil, üstünlükleri ancak takva sahibi olma ölçüsüne göre farklılaşabilecek olan kullar olarak görmektedir. Bu durumda kadın ve erkeğin Tanrı'yla olan ilişkilerinin hiyerarşik değil, Şekil 1-a'da görüldüğü gibi simetrik bir niteliğinden bahsetmek mümkündür. Onun için, hem Kur'an'ın kadınlara ilgili öğretilerini tenkit edenler ön yargıdan kurtulup meseleye ilmî bir zihniyetle yaklaşmalıdırlar; hem de, Müslümanlar kadın konusundaki uygulamalarının Kur'an öğretileriyle uyum içinde olup olmadığını sorgulamalıdırlar. Kur'an'ı yorumlarken

¹¹⁹ Watt, W. Montgomery; a.g.e., s.166-170

¹²⁰ Kırbasoğlu, Mehmet Hayri; "Kadın Konusunda Kur'an'a Yöneltilen Başlıca Eleştiriler", İslâmî Araştırmalar Dergisi Kadın Özel Sayısı, C. 5, S. 4, Ekim 1991, 3. Baskı, s.283

kelimelerin dış mânâlarına takılıp kalmak yerine, iç mânâlarını da dikkate almalıdırlar. Özellikle *kadın* ve *erkek* kelimeleri bu tarzda ele alındığında görülecektir ki, bu kelimelerin dış mânâları "*cinsiyet*"e karşılık gelirken, iç mânâları "*ruh*" ve "*beden*" ikiliğini ve bunlar arasındaki ilişkiyi anlatmaktadır. Buna göre "*erkeğin kadına hükmettiği*" gibi yorumlanan âyetler aslında cinsiyet ilişkisini değil, "*ruhun bedene hükmettiği*" nefis terbiyesini anlatmaktadır.¹²¹ Bütün bunlar yapıldığı zaman görülecektir ki, bugün çoğu Müslüman ülkede "*yaşanan din bir yönüyle erkek dinidir.*"¹²² Oysa İslâm'ın Tevhitçi özü, nüfusun kadın ve erkek kategorilerinden hiçbirinin ötekini ezmesine müsaade etmemekte ve bu nüfus bölümlerini ahenkli bir şekilde bütünleştirmektedir. Bu sebeptir ki, eğer bir cemiyette kadın hakları çok fazla artsa ve erkeklerin mağduriyeti söz konusu olsa, o zaman da aynı Tevhitçi öz, erkeklerin durumunu düzeltici mevzuatın yapılmasına yol açacaktır.¹²³

Özetle ifade etmek gerekirse genelde din, özelde de İslâm dini kadın ve erkek için meşrû/gayri meşrû sınırlar çizerek cinsiyete dayalı işbölümünü ortaya çıkarmaktadır. Ancak dini idrak tarzlarındaki farklılıklar işbölümünün sonuçlarını iki insan cinsinden birinin lehine, öbürünün aleyhine çevirebilmektedir. Böyle olmakla birlikte, dinin Tevhitçi özünü koruyan yorumlarıyla cinsler arasında dengeye kavuşmak mümkündür.

3.3. Yeteneklere Dayalı İşbölümü

İnsanlar bazı yönlerden birbirlerine benzeseler de, kabiliyetleri ve zeka seviyeleri bakımından birbirinden farklıdırlar. Bu farklılığın işbölümünde önemli sonuçları olmaktadır.

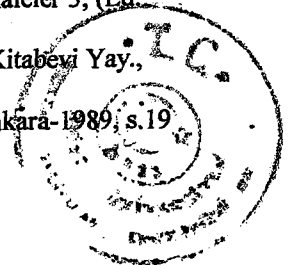
Kişinin yapabileceği iş ve bu işteki başarısını doğrudan etkileyen kabiliyet ve zeka gibi farklılıkların temelde iki sebebi vardır:¹²⁴ Bunlardan birincisi irsiyet (kalıtım), diğeri de çevredir. Fakat bu iki faktörden her biri, tek başına kabiliyet ve

¹²¹ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; Sosyolojik Açıdan İslâmiyet ve İslâmî Kavramlar, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1992, s.130-134

¹²² Aydın, Mehmet S.; "Din ve Gelecek Muhayyilesi", İslâmın Evrenselliği Makaleler 3, (Ed: Mustafa Armağan), Ufuk Kitapları, İstanbul-2000, s.195

¹²³ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; Türkiye'de Sosyal Çözülme Tehlikeleri, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1990, s.48

¹²⁴ Kazancı, Osman; Eğitim Psikolojisi, Kazancı Hukuk Yay., Yayın No: 67, Ankara-1989, s.19



zekanın teşekkülünde yeterli olmayıp birbiriyle etkileşim içindedir.¹²⁵ Bazı davranışların temelinde genetik yer alırken (yeni doğan bebeğin emme davranışı gibi), bazı davranışların temelinde de “sosyal fakirlik/zenginlik” olarak değerlendirilebileceğimiz çevrenin etkisi yer almaktadır. Fakat çevrenin etkisi genellikle genetik özelliklerin ortaya çıkarılmasını sağlama yönünde olmaktadır. Meselâ, kimsesiz çocukları barındıran kurumlarda yapılan araştırmalar, buralardaki çocukların zihinsel ve sosyal gelişim açısından geri olduğunu göstermektedir.¹²⁶ Bu, o çocukların zihinsel kapasitelerinin doğuştan düşük olabileceği kadar, sahip oldukları kapasitenin verimli kullanılmasını engelleyecek sosyal fakirlik içinde bulunmalarıyla da alakalı bir durumdur.

Her insanda imkân olduğu takdirde bazı bilgi ve beceri alanlarında ilerleyebilme gücü bulunmaktadır. Buna kabiliyet mânâsında “gizilgüç” denir. Herkesin gizilgüçleri, günlük başarılarından fazladır. Bir insandaki gizilgüçler o kadar çok ve çeşitlidir ki, bir hayat boyunca bunların hepsinin en son sınırına kadar geliştirilmesi imkânsızdır.¹²⁷ Fakat önemli olan, kişinin sahip olduğu kabiliyetlerin, kendisi ve içinde yaşadığı toplum için en faydalı olacak şekilde kullanılmasıdır.

Kabiliyetlerin insan kişiliği açısından bazı özellikleri olduğunu söylemek mümkündür.¹²⁸ Her şeyden önce insanların kabiliyetleri aslında kişiliklerinin bir parçasıdır. Ama yalnız kişiliğin parçası değil, aynı zamanda onun şekillenmesinde önemli etkendirler. Meselâ; akıllı bir çocuk, çatışma durumlarında daha çabuk ve iyi uyum gösterebilir.

Öte yandan kabiliyetler, kişiliği, kişinin tanınması yönünden de etkiler. Meselâ, mekanik işlere kabiliyeti olan çocuk, bir radyo sistemi kurduğu için çevresi tarafından tanınır ve dikkate alınır. Zeka ve özel kabiliyetler, çocuklar ve yetişkinlerde, kendine güven ve saygınlık kazanmayı sağlayacak yeterliliklerin geliştirilmesine sebep olurlar.

¹²⁵ Kazancı, Osman; a.g.e., s.23

¹²⁶ T. Morgan, Clifford;Psikolojiye Giriş, (Çev.: Hüsnü Arıcı v.d.), Hacettepe Üniv. Psikoloji Bölümü Yay., Yayın No: 1, 11. Baskı, Ankara-1995, s.44-46

¹²⁷ Baymur, Feriha; Genel Psikoloji, İnkılâp Kitabevi Yay., 9. Baskı, İstanbul-1990, s.230

¹²⁸ T. Morgan, Clifford; a.g.e., s. 319-320

Son olarak kabiliyetler, güdülenmeyi sağlarlar. Nitekim özel bir kabiliyeti olan kişi, sürekli bu yeteneğini denemek, kullanmak isteyecektir; bu ise, bir tür yeterli olma ihtiyacıdır.

Ferdî kabiliyet ve tercihler yalnızca kişiliğin şekillenmesi bakımından önem taşımazlar; meslek seçiminde de etkili olan en önemli faktörlerdendir. Gerçekten seçme şansı varsa, ferdî kabiliyet ve tercihler meslek seçiminde önemli rol oynarlar.¹²⁹ Meselâ, psikologlar ya da özel eğitimciler insanları anlamaya ve onlara yardım etmeye ilgi duyan kişilerdir. Genel olarak bir insanın ilgileri kısmen tecrübelerini, kısmen de rol modellerini yansıtır; aynı zamanda, geçmişteki başarılarının ve kabiliyetlerinin ne olduğuna dair kanaatini de dile getirir.¹³⁰

Ferdî kabiliyet ve tercihlerin bahsedildiği gibi, kişiliğin şekillenmesi ve meslek seçimindeki rolüne karşılık, özellikle az gelişmiş ülkelerin iktisadî büyümesindeki rolü çok daha fazla önem arz etmektedir. Çünkü ferdî olarak düşünüldüğünde kabiliyete uygun meslekî tercih, kişinin iş tatminini arttıran bir unsur iken, ülke açısından düşünüldüğünde eğitim politikası ve harcamalarını tayin eden faktörlerden olmaktadır. Şöyle ki; bir ülkedeki potansiyel kabiliyetlerin keşfi ve işlenmesi, ancak, eğitim yoluyla olmaktadır.¹³¹ Her öğrencinin zihnî gelişme kapasitesinin diğerlerinden farklı olduğu ve iyi bir eğitim hizmetinin fiilî gelişme seviyesini bu kapasitenin tamamına kadar arttırılmasını mümkün kılabileceği göz önünde tutulursa, eğitim yatırımlarının söz konusu ülke açısından önemi ortaya çıkacaktır. Nasıl ki ziraat sektöründe çorak arazinin işletmeye açılmasından kaçınmak gerekiyorsa, eğitim sektöründeki yatırımlardan faydalandırılacak öğrencilerin seçiminde de hata yapmaktan kaçınmak gerekmektedir.¹³² Meselâ, değişik alanlarda teknisyenlik görevlerini yapan kişilerin sosyal ve ekonomik faktörleri anlamaları, endüstriyel organizasyonları tanımaları ve kabul edilebilir

¹²⁹ Onur, Bekir; Gelişim Psikolojisi, İmge Kitabevi Yay., 4. Baskı, Ankara-1997, s.151

¹³⁰ Onur, Bekir; a.g.e., s.152

¹³¹ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; Eğitim Sosyolojisi, Filiz Kitabevi Yay., Genişletilmiş 5. Baskı, İstanbul-1992, s.78

¹³² Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.91

kişisel davranışların yanı sıra aşağıdaki genel kabiliyetlere de sahip olmaları gerekmektedir:¹³³

(i) Cebir ve trigonometriyi, ilmî çalışmaların ve mühendislerin gerektirdiği prensiplerin uygulanmasında bir vasıta olarak kullanabilme;

(ii) Fizik ve kimya ile ilgili prensipleri çalıştığı alana uygulayabilme;

(iii) Çalıştığı alanda yaygın olarak kullanılan malzemeyi, üretim ve hizmet süreçlerini anlayabilme;

(iv) Uzmanlaştığı teknoloji alanında, ilmî ve mühendislik prensiplerini anlamaya yeterli, kapsamlı bilgiye sahip olma;

(v) Fikirleri ve ilmî gerçekleri yazı, söz ve resimlerle anlatabilme, yorumlayabilme ve analiz edebilme.

Dolayısıyla müzik yeteneği gelişmiş olan bir kimseyi sanatla uğraşmak yerine, yukarıdaki genel kabiliyetleri gerektiren teknisyenlik görevini yapmaya zorlayacak bir eğitim sisteminin, kabiliyetlerin ne ferdi menfaatlere ne de ülke menfaatlerine hizmet etmesini sağlayabileceğini söylemek zordur. Onun için, özellikle az gelişmiş ülkelerdeki işbölümü açısından, kabiliyetlerin seçimi önem arz eden bir meseledir. Bu sebeple bazı mesleklerde ihtisaslaşmış kişiler yetiştirmek üzere, yetenek sınavları yapılmakta, buna göre öğrenci alınmaktadır. Çünkü her mesleğin gerektirdiği kabiliyetler farklı farklıdır. Önemli olan o mesleği en iyi şekilde ifa edebilecek olanların seçimini sağlayabilmektir.

3.4. Meslekî Uzmanlaşmaya Dayalı İşbölümü

Endüstriyel örgütlenme, bugüne kadar birbirini izleyen dört aşama geçirmiştir. Bunlar:¹³⁴

(i) **Ev ya da aile sistemi:** Erken orta çağda görülen bu aşamada ev halkının üretimi pazar için değil, ailenin kendi kullanımını içindir.

¹³³ Doğan, Hıfzı-Alkan, Cevat-Sezgin, İlhan; Meslekî ve Teknik Eğitim Prensipleri, Ankara Üniv. Eğitim Fak. Yay., Yayın No: 90, Ankara-1980, s.208

¹³⁴ Hubermen, Leo; Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla, (Çev.: Murat Belge), İletişim Yay., İstanbul-1991, s.132

(ii) **Lonca sistemi:** Orta çağ boyunca sürmüş olan lonca sisteminde, yanında iki üç kişiyi çalıştıran bağımsız ustanın küçük ve dengeli bir dış pazar için üretimi söz konusudur.

(iii) **Manifaktür sistemi:** XVI. asırdan XVIII. asra kadar olan dönemde görülmüş olan bu sistem, usta ve yardımcılarının büyüyen dış Pazar için evde üretim yapımlarıyla karakterize olunur. Fakat ustalar artık bağımsız değillerdir; ücretle çalışan parça işçisi olmuşlardır. Araçlarına sahiptirler ama hammaddelerini kendileri ile tüketici arasına giren aracından almışlardır.

(iv) **Fabrika sistemi:** XIX. asrın başlarından günümüze kadar devam etmekte olan bu sistemde üretim evin dışında, işverenin binalarında, sıkı gözetim altında ve gittikçe büyüyen, dalgalanan pazar için yapılmaktadır. Makinenin yaygın kullanılmasından ötürü sermayenin önemi artmıştır.

Sanayileşmeyle birlikte başlayan ve büyüyen pazarlar vasıtasıyla hızla artan fabrika üretimi, işgücü talebinde artışa yol açmıştır. Bu sıralarda Avrupa'da yayılmış olan liberal düşüncenin de etkisiyle gerçekleştirilen toprak reformu, köylülerin toprağa bağımlılığını ortadan kaldırarak onlara hareketlilik serbestliği kazandırmıştır. Böylece köylerden endüstri şehirlerine doğru büyük bir göç başlamıştır. Ancak bu göç, sadece bir yer değiştirmeyi değil; onun ötesinde, meslek değişimini ifade etmektedir. Çünkü köylerden şehirlere göç eden bu bilgisiz insanlar, endüstri için kalifiye olmayan işgücünün temini mânâsına gelmiştir.¹³⁵

Endüstrinin ihtiyaç duyduğu kalifiye işgücü ise, eski zanaat ustalarından sağlanmıştır. Endüstrileşmeye direnemeyen küçük zanaat erbabı şehre akın ederek fabrikadaki yerini almış; el dokumacıları dokuma fabrikalarında, küçük demirci esnafı demir-çelik işletmelerinde, sabun imal eden esnaf kimya endüstrisinde işçi olmuşlardır.¹³⁶ Kısacası sanayileşme, bir yandan, gerçekten de bir çok alanlarda ihtisası olmayan herhangi bir kimsenin yapabileceği bir çok işler yaratırken; öbür yandan, özel bir ihtisasa ihtiyaç gösteren işlerin ve bu gibi işleri görebilecek kabiliyette yeni bir uzmanlaşmış işçi sınıfının doğmasına yol açmıştır. Mesleklerin

¹³⁵ Freyer, Hans; "İndüstri Çağı", İstanbul Üniv. Edebiyat Fak. Konferansları: 3, İstanbul-1954, s.21-22

¹³⁶ Freyer, Hans; a.g.m., s.22-23

konfigürasyonundaki değişim, istihdamdaki vasıflı eleman sayısını ve ortalama vasıf oranını yukarılara doğru çekmiştir.¹³⁷

Sanayileşmenin ilk yıllarında vasıflı işçi sayısı hızla artarken, vasıfsız işçi ve tarım işçilerinin sayısı sadece toplam nüfusun üçte biri olarak kalmıştır. Fakat burada önemli olan, çoğunluğun iş tecrübesi hakkında homojen bir gruplandırma yapılamamasıdır. Çünkü bu grupları tanımlayan benzerlik değil, farklılık olmuştur.¹³⁸ Sanayi öncesi cemiyetlerdeki farklılaşmamış işin yerini, sanayi cemiyetlerindeki farklılaşmış işler, meslekler almıştır.¹³⁹ Meslekler üretici etkinlikleri dile getirmek suretiyle toplumsal işbölümünün bir parçası olmuşlardır.¹⁴⁰

Vasıflı işçilerin sayısındaki bahsedilen artış sürekli olmamıştır. Durmadan ilerleyen sanayileşme, belli bir noktadan itibaren, artık işçi sınıfının artmasına değil, yeni bir tabakanın oluşmasına yol açmıştır. Zira, üretimin rasyonel bir şekle sokulması, işin çoğu bölümlerinin fabrikadan büroya taşınmasını gerektirmiştir. İşletmelerin büyümesi, yazı işlerinin artmasına, diğer bir deyişle, yeni yeni memurlukların doğmasına sebep olmuştur. Böylece endüstri ve ticaretin bütün büyük işletmelerinde idare edenler, organize edenler, kontrol edenler tabakası oluşmuştur¹⁴¹ ki, bunlar, uzmanlaşmış memurlardı. “*Özel memurlar*” diye de adlandırılan bu memurların doğuşu birbirine sıkıca bağlı olan iki sebebe dayanmaktadır.¹⁴² Bunlardan birincisi, iktisadî ve idarî işlerin büyümesidir. Bu büyüme sayısı gittikçe artan yeni türden iş güçlerine ihtiyaç hissettirmiştir. Gerçekten bir taraftan tek işletmeler sayı bakımından büyük bir hızla artmakla beraber, diğer taraftan ayrıntılı bir işbölümüne, hatta iş parçalanmasına tâbi tutulan el ve makine işçilerini, işletmenin çeşitli ve karışık kısımlarında işvereni temsilen denetim, sevk ve idare edecek memurlara olan ihtiyaç kendini hissettirmiştir. İkinci sebep ise, gerek teknik, gerek iktisadî ve idarî alanlarda fikren çalışan kimselere olan büyük ihtiyaçtır. Öte yandan endüstrileşmeyle birlikte üretim birimlerinin büyümesi ve bilginin artması

¹³⁷ Kurtulmuş, Numan; Sanayi Ötesi Dönüşüm, İz Yay., İstanbul-2001, 2. Baskı, s.174

¹³⁸ Grint, Keith; a.g.e., s.73

¹³⁹ Eröz, Mehmet; a.g.e., s.197

¹⁴⁰ Freidson, Eliot; “Mesleksel Kontrolün Değişen Doğası”, Meslekler ve Sosyoloji, (Der. ve Çev.: Zafer Cirhinlioğlu), Gündoğan Yay., Ankara-1996, s.100

¹⁴¹ Freyer, Hans; a.g.m., s.31

¹⁴² Tuna, Orhan-Yalçıntaş, Nevzat; Sosyal Siyaset; Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1994, s.153

yeni uzmanlıkların oluşmasını gerektirirken, bazı meslekleri de geçersiz duruma getirmiştir.¹⁴³

Zaman içinde, işletme ölçeğinde büyüme ve pahalı sabit sermaye araçlarına bağımlılık şeklinde kendini gösteren üretim organizasyonundaki değişimler, sınıf işgücünün iki yönlü uzmanlaşmasına yol açmıştır.¹⁴⁴ İlk olarak belirli bir işçi tarafından yerine getirilen görev alanının daralması sonucunu doğuran sanayi ya da meslekler itibarıyla bir uzmanlaşma artışı söz konusudur. Bu tür bir işbölümü, daha önce Adam Smith tarafından verim artışının önemli bir kaynağı olarak ortaya konmuştur. Nitekim A. Smith'e göre bu verim artışı, üç sebepten kaynaklanmaktadır.¹⁴⁵ İlk olarak, her bir işçinin becerisinin artması, yapabileceği iş miktarını mutlaka arttırmaktadır.

İkinci olarak, bir işten diğerine geçerken genellikle yitirilen zamanın tasarrufuyla elde edilen fayda, düşünüldüğünden fazladır. Bir işten, değişik bir yerde ve oldukça farklı aletlerle yapılan bir başka işe çabuk geçmek mümkün değildir. Bu, kişinin yapabileceği iş miktarını arttırmaktadır.

Üçüncü olarak ise, işi kolaylaştırıp kısaltan ve tek kişiye bir çok kişinin yerini tutma imkânı sağlayan çok sayıda makine bulunmasıdır. Bu makineler, işbölümü sonucunda ortaya çıkmıştır. Çünkü insanlar bütün dikkatlerini tek bir amaca yönettikleri zaman, o amaca ulaşmak için daha kolay ve kestirme yollar bulmaya, çok sayıda farklı şey arasında dikkatleri dağıtıldığı zamandan çok daha yatkındırlar.

Sanayi inkılabından doğan ikinci tür uzmanlaşma, büyük ölçekli kapitalist sanayinin gerektirdiği sermaye ve işgücü arasında meydana gelen uzmanlaşmadır. Bu uzmanlaşma, aynı zamanda, işçinin hayatını kazandığı esas mekânı değiştirmek suretiyle işe karşı olan tavrında da değişmelere vesile olmuştur.

Sanayileşme, kendi teknolojisinin gerektirdiği uzmanlaşmış mesleklerle fonksiyonel olarak irtibatlı bir eğitim sistemini gerekli kılmıştır. Yüksek öğrenimin büyük bir kısmı, sanayi toplumunun talep ettiği meslek adamlarını, teknik elemanları

¹⁴³ Akat, İter; Endüstri Sosyolojisi, İzmir-1982, s.192

¹⁴⁴ Deane, Phyllis; İlk Sanayi İnkılabı, (Çev.: Tevfik Güran), Türk Tarih Kurumu Yay., 2. Baskı, Ankara-1994, s.138-139

¹⁴⁵ Smith, Adam; Ulusların Zenginliği, (Çev.: AyşeYunus-Mehmet Bakırcı), Alan Yay., İstanbul-1985, s.21-22

ve yöneticileri yetiştirmeye meyletmıştır.¹⁴⁶ Bu sebeple sanayileşme, ihtiyaç duyduğu uzmanlaşmış meslek adamlarını yetiştirmek üzere “*bir meslek alanında işe girebilmek ve iş içerisinde gelişmelere uyum sağlayabilmek için gerekli asgari bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını bireyde geliştirmeyi amaçlayan eğitim*”¹⁴⁷ olan temel meslek eğitimi ile, “*bireyi sınırlı bir alanda ihtisaslaşmaya götürmeyi amaçlayan*”¹⁴⁸ ileri meslek eğitimi gerekli kılmıştır. Böylece toplumda uzmanlaşmış kişilerden çok daha farklı olan “*profesyoneller*” ortaya çıkmaya başlamıştır.¹⁴⁹ Profesyonellerin davranışıyla diğer tür meslek davranışları arasında kesin bir farklılaşma olmasa da, profesyonel davranışlar farklı özellikleri ile sınırlanabilir. Bu farklı davranışın dört belirgin özelliği vardır:¹⁵⁰

- (i) Yüksek derecede genel ve sistematik bir bilgi,
- (ii) Bireysel çıkarlardan çok toplumsal çıkarlara yönelme,
- (iii) İsteki toplumsallaşma süreci içerisinde ve uzmanların kendilerinin gönüllü olarak kurdukları ve işlettikleri dernekler aracılığıyla oluşturdukları etik kanunlar sayesinde yüksek derecede kendi kendine davranışları kontrol etme eğilimi,
- (iv) Bireysel çıkar anlamına gelmeyecek fakat sadece isteki başarıları sembolize eden (para veren ya da manevî olarak onurlandıran) bir ödül sisteminin varlığı.

Böylece hem sanayileşmenin temel unsuru olan uzmanlaşmış işgücünün yaratılması,¹⁵¹ hem de, bu uzmanlaşmış nakdî gelir sahibi nüfus kategorileri arasındaki ticarî sirkülasyonun artmasıyla orta sınıfın hizmetlerine olan ihtiyacın daha da artması,¹⁵² sanayi toplumlarında eğitim faaliyetlerinin vazgeçilemeyecek bir ihtiyaç olarak belirmesine yol açmıştır. Eğitim faaliyetlerinin yaygınlaşması imtiyaza dayalı eğitim anlayışını ortadan kaldırmıştır.¹⁵³ İmtiyaza dayalı eğitim anlayışının ortadan kalkması ve sanayiinin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü açığının kapatılması

¹⁴⁶ Kerr, Clark-T. Dunlop, John-Harbison, Frederick-Myers, C. A.; “Sanayileşmenin Mantiği”, Sosyoloji Yazıları, (Der.: İhsan Sezal), Ekin Kitabevi Yay., 3. Baskı, Bursa-1995, s.87-88

¹⁴⁷ Doğan, Hıfzı-Alkan, Cevat-Sezgin, İlhan; a.g.e., s.160

¹⁴⁸ Doğan, Hıfzı-Alkan, Cevat-Sezgin, İlhan; a.g.e., s.161

¹⁴⁹ Freidson, Eliot; a.g.m., s.100

¹⁵⁰ Barber, Bernard; “Meslekler Sosyolojisinde Bazı Sorunlar”, Meslekler ve Sosyoloji, (Der. ve Çev.: Zafer Cirhinlioğlu), Gündoğan Yay., Ankara-1996, s.46

¹⁵¹ Korkmaz, Abdullah; a.g.e., s.19

¹⁵² Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.133

¹⁵³ Tezcan, Mahmut; Eğitim Sosyolojisi, Zirve Ofset, 9. Baskı, Ankara-1994, s.104

için alt tabakada bulunan insanlara eğitim ve fırsat eşitliğinin tanınması sonucunda, alt tabakalardan üst tabakalara doğru bir hareketlilik olmuştur. Eğitim yoluyla fertler yeni statüler elde etmişler; statüler “verilmiş” olmaktan ziyade, “kazanılmış” olmaya başlamıştır.¹⁵⁴ Öyle ki, günümüzde sanayileşmiş cemiyetlerde doğuştan kazanılan ayrıcalık ve statüler küçümsenmektedir. Fertlerin kendi çaba ve başarılarıyla kazandıkları statüler daima iyi karşılanmaktadır.¹⁵⁵

“Sosyal hiyerarşide, olumlu ve olumsuz yönde, aşağı ya da yukarı doğru ferdin bir hareketi”¹⁵⁶ olarak tarif edilebilecek olan dikey mobilite, meslekler açısından değerlendirildiğinde onun başlıca şu tiplerinden söz etmek mümkündür:¹⁵⁷

(i) En basit mobilite tipi, sosyal durumdaki bir değişikliğe de işaret eden meslekî değişikliktir.

(ii) Mobilite, meslekî bir grup içinde yükselme ya da düşmeyi ifade eder.

(iii) Mobilite, meslekî grup içinde gelirin ve sağlanan maddî çıkarların düşmesiyle meydana gelen değişimlerdir.

(iv) Bir kuşaktan diğerine meslekî özelliklerdeki değişimler de dikey hareketlilik içinde değerlendirilir.

Ancak hemen ifade etmek gerekir ki, meslek değiştirme hareketleri çok defa sosyal statüyü değiştirmeye imkân veren bir mobilite olamamaktadır. Meselâ, Kuzey Hindistan’da bir kastın tabaklama ve dericilikten ziraata geçtiği tespit edilmiş olmakla beraber, bu kastlar, sosyal statü bakımından yine alt seviyede kalmaktadır.¹⁵⁸ Günümüz toplumlarında da aynı neticeyi veren meslek değiştirmelere rastlanmaktadır. Bu durumu dikey değil, yatay mobilite çerçevesinde değerlendirmek gerekmektedir. Aynı değere sahip fonksiyonel kategorilerle yatay bir sınıflandırmayı tanımlamak için Morris ve Murphy, “situs” terimini kullanmışlardır. Situs’un

¹⁵⁴ Öntür, Hıdır; Sanayileşme ve Sosyal Hareketlilik, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya-1997, s.83

¹⁵⁵ Fichter, Joseph; Sosyoloji Nedir?, (Çev.: Nilgün Çelebi), Atilla Kitabevi Yay., Ankara-1994, s.39

¹⁵⁶ Özkul, Metin; a.g.e., s.49

¹⁵⁷ Caplow, Theodore; The Sociology of Work, McGraw-Hill Book Company, New York-1964, s.59-60, Zikr.: Metin Özkul, a.g.e., s.50

¹⁵⁸ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.121-122

kullanımı, özellikle tutum ve davranış hususunda sınıf ve statüler kadar, iş türünün etkisinin de tayin edilmesini sağlamaktadır.¹⁵⁹

Özetle belirtmek gerekirse; sanayileşmeyle birlikte meslekî uzmanlaşmaya dayalı işbölümü artmış, bu artış sanayinin ihtiyaç duyduğu yeni mesleklerin ortaya çıkışı yoluyla gerçekleşmiştir. Uzmanlaşma eğitim ihtiyacını ortaya çıkarmış ve zamanla imtiyaza dayalı eğitim anlayışı, yerini, eğitimde fırsat eşitliğine bırakmıştır. Böylece sosyal statüler de eğitim yoluyla kazanılmaya başlamıştır. Diğer bir deyişle, meslekî uzmanlaşmaya dayalı işbölümü, statüler üzerindeki etkisi yoluyla yeni orta sınıfların doğmasına yol açarak sosyal tabakalar üzerinde de etkili olmuştur.

3.5. Teknik İşbölümü

Ekonomik süreçlerle alakalı olan teknik işbölümü, *"herhangi bir mamulün imalat sırasında çeşitli safhalara bölünerek, farklı şahıslar tarafından yapılması"*dır.¹⁶⁰ A. Smith'in o meşhur toplu iğne üretimi örneğinde¹⁶¹ etraflıca izah ettiği gibi, verimliliğin artırılması maksadıyla üretimin teknik olarak farklı safhalara bölünmesi, hem teknolojik gelişmeyi hem de teknolojik gelişme seviyesine denk düşen çalışma tipini gerektirir.

Teknolojinin gelişmesinden ve büyük sanayi işletmelerinin hâkim işletme tipi haline geçişinden önceki bütün devrin meslekî bilgileri, ampirik bir şekilde ve usta-çırak münasebetleri yoluyla fertten ferde aktarılmıştır.¹⁶² Fakat, özellikle sanayileşmenin teknik gelişmeyle ilgili üç meslek grubunu (vasıfsız işçiler, vasıflı işçiler ve büro elemanları) ortaya çıkarmasından sonra, otomasyonla başlayan ikinci safhasında, sanayi tekniklerini üç seviyede ele almak mümkündür.¹⁶³

Teknolojinin ilk seviyesinde; makine tipi, tâbi makinedir. Yani elle çevrilen dikiş makinesinde olduğu gibi, makineyi çalıştıran, onun ritmine hükmeden ve onu idare eden işçidir.

¹⁵⁹ Parker, S. R.; "Industry and Social Stratification", The Sociology of Industry, Publisher: A. Praeger, Frederick, New York-1967, s.58

¹⁶⁰ Öksüz, Enis; Sosyal Gelişme-Sanayileşen Türkiye İlişkileri, Yayımlanmamış Doçentlik Tezi, İstanbul-1980, s.19, Zikr.: Metin Özkul, a.g.e., s.35

¹⁶¹ Geniş bilgi için bkz: Smith, Adam; a.g.e., s.19-20

¹⁶² Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.41

¹⁶³ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.41-42

Teknolojinin **ikinci** seviyesinde; üretim süreçleri büyük ölçüde farklılaşmaya uğramış ve bu süreçlerden bazıları otomasyona maruz kalmıştır. Çoğu üretim sürecinde makine insana tâbi olduğu halde, bazılarında insan makineye tâbidir ve işçi makinenin esiri haline gelmektedir. *Montaj dizisi* veya *montaj kayışı* denen makine tipi, bu teknik seviyenin tipik misalidir. Bu montaj dizisi, üzerindeki yarı mamullerle birlikte hareket eden bir üretim bandıdır. Yarı mamuller, belirli bir süratle hareket eder; bu sebeple işçinin, belli bir zaman zarfında elindeki parçayı yarı mamule monte etmesi gerekmektedir.

Teknolojini **üçüncü** seviyesi, *tam otomasyon* olarak adlandırılmaktadır. Yeni bir iş ve işçi tipini ortaya çıkaran otomasyon seviyesinde, el zanaatı ve entelektüel bilgi tamamen lüzumsuz hale gelmekte, buna mukabil işçinin başka yeni niteliklere sahip olması gerekmektedir. Bu nitelikler; çok yüksek dikkat özelliği ve mesuliyet duygusu, çok yüksek teknik bilgi ve çabuk reaksiyon kabiliyetidir.

Her üç sanayi tekniğindeki üretim biçiminin ortak özelliği, esnek olmamasıdır. Çünkü Fordizm olarak adlandırılan ve büyük ölçekte ve standart mal üretimini sağlayan kitlese / seri üretime dayanan bu sistemde, idarî ve büro işleri ile kol kuvvetine dayalı işler Taylorist bir ayrımla belirlenir ve işbölümü katı bir şekilde yapılır.¹⁶⁴ Fordist üretimde kullanılan montaj hattı ileri teknik işbölümünün de temelini oluşturur.¹⁶⁵ Ürün standartlaşması verimlilik artışı sağlar. Artan talep de, bu standartlaşmayı hızlandırır. Üretim bandı çerçevesinde ve belirli bir amaçla üretilmiş makinenin kullanımı işgücünün üretime katılma şeklidir. Dolayısıyla ölçek ve standartlaşmış ürün açısından kesin olan üretim sisteminin değişmesi kolay değildir.¹⁶⁶

Benzer şekilde Blauner de, üretimin artan makineleşme ve standardizasyonuna denk düşen dört teknoloji tipi ayırt etmektedir. Bunlar:¹⁶⁷

¹⁶⁴ Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi; Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yay., Ankara-1999, s.9

¹⁶⁵ Tokol, Aysen; "Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri", İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 2, S. 1, s.2, [http:// w.w.w.isguc.org](http://w.w.w.isguc.org) (Ulaşım: 10.09.2003)

¹⁶⁶ Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi; s.9

¹⁶⁷ Brown, R. K.; "Technology, Technical Change And Automation"; The Sociology of Industry, Publisher; A. Prager, Frederick, New York-1967, s.115

(i) Matbaa gibi, “el” endüstrisinin standardize olmuş üretimi yoktur; el işçisinin becerisine bağlıdır.

(ii) Tekstil gibi, “makine” esaslı endüstriler, işçinin kullandığı makineler yoluyla standardizasyonun ve makineleşmenin önemli bir derecesini gösterirler.

(iii) Otomobil gibi, “montaj fabrikası” endüstrileri, ürünün standardize edilmesine, üretimin rasyonalizasyonuna ve işin aşırı derecede parçalara ayrılmasına dayanır. Burada had safhada “yabancılaşma” problemi vardır.

(iv) Kimya gibi “ileri endüstriler”, sürekli bir ilerleme içinde tek tip ürün üretir ve en yüksek seviyede makineleşmiştir.

Teknolojik gelişmelerin işçi-işveren münasebetlerinde, sevk ve idarede, istihdamda ve sendikacılık faaliyetleri üzerinde olduğu gibi işgücünün bünyesinde ve eğitim ihtiyacında da etkileri olmuştur. Özellikle değişen teknolojik bünye “mavi yakalılar” a nispetle “beyaz yakalılar” ın önemini arttırmıştır. Meselâ; toptan ve perakende ticaret, sağlık, eğitim ve diğer profesyonel hizmetler, âmme idaresi hizmetleri, günlük hayatla ilgili şahsî hizmetler, çamaşırhaneler, kuru temizleme ve güzellik salonları, eğlence v.s. faaliyetler sür’atle genişlemiştir. Şüphesiz genişleyen bu faaliyetler şehir ve endüstri hayatının bünyesini aksettirmektedir. Maddî mallar tüketimine nazaran gelişen endüstri ekonomisinde, hizmet endüstrilerine karşı artan talep, bu endüstrilerin geniş ölçüde profesyonel, teknik, idarî ve diğer “beyaz yakalı” insanlar istihdam edilmesine yol açmıştır. Böylece teknolojik gelişmesi yükselen ekonomilerde toplam işgücü içindeki “beyaz yakalılar” ın oranı diğer gruplara nazaran sür’atle artmıştır. Takdir edilecektir ki, insan gücü kaynaklarının yeni meslek ve vasıflara göre geliştirilmesi bir zaruret olarak ortaya çıkmıştır.¹⁶⁸

Teknolojik gelişmeler sadece örgütteki bahsedilen faaliyetlerin farklılaşmasında değil, farklılaşmış faaliyetleri yürüten fertler arasındaki iletişim ve etkileşimi de etkiler, biçimlendirir.¹⁶⁹ Fakat bu etkileme ve biçimlendirmede

¹⁶⁸ Tuna, Orhan; “Teknolojik Gelişmenin Sosyal Siyasete Getirdiği Yeni Meseleler”, Sosyal Siyaset Konferansları On Altıncı Kitap, İstanbul Üniv. İktisat Fak. Yay., Yayın No: 166, İstanbul-1965, s.258-261

¹⁶⁹ Aydın, Mustafa; Eğitim Yönetimi, Hatiboğlu Yay., Ankara-1992, s.281

teknoloji “*mutlak belirleyici*” değildir.¹⁷⁰ Dolayısıyla işbölümüyle alakalı olarak teknolojinin ancak kusurlu ve üstün yanlarından bahsedilebilir.

Teknolojik işbölümünde işçinin görevleri aşırı derecede sınırlanmış olup çok az tatmin sağlar. Çünkü mekanik bir şekilde denetlenen iş temposu, rutinlik, asgari uzmanlık, araç ve tekniğin önceden belirlenmesi, ürünün çok küçük alt bölümlere ayrılması ve çok az bir zihinsel dikkate gerek duyulması gibi özellikler dolayısıyla, işçi iş üzerinde herhangi bir denetime sahip değildir ve bitmiş ürünle kendisi arasındaki münasebeti görebilmesine rağmen, çok az bir şahsî katkı duygusuna sahiptir.¹⁷¹ Bu durumda fert için çalışma, arzu ve şevk ile üzerine düşülen bir doyum ve mutluluk kaynağı olmaktan çıkmakta,¹⁷² fert yabancılaşma durumuna maruz kalmaktadır.

“*Ferdin çalıştığı çevreye, müesseselere, normlara, kültüre ve kendine yabancı gelen tutumlar içerisine girmesi*”¹⁷³ olarak tarif edilebilecek olan yabancılaşmanın birinci şekli olan “*kudretsizlik*”, teknik işbölümünün menfi neticelerinden biridir. Teknik işbölümünün aşırı ölçüde uygulandığı, kitlesel üretim yapan modern sanayi işletmelerinde işin rutinleşmesi sermaye sahibi olmayan çalışanların beklentilerini gerçekleştirebilme imkânlarından onları yoksun bırakmaktadır. Fertler, özellikle işçi sınıfı mamulün mükemmelliğinden kendine bir iftihar payı çıkarıp kendi kudretini görmekten bir tatmin duyamamaktadır. Modern işçi böylece kontrol etme kudretinden yoksun olduğu objektif iş çevresi ile sübjektif beklentileri arasındaki tezattan kaynaklanan bir yabancılaşma durumuna maruz kalmaktadır. Fertler kendi hayatlarını, o hayata anlam veren dengeli bir eksen etrafında düzenleyemedikçe aşırı sanayileşmenin beraberinde getirdiği kudretsizlik durumuna tahammül edemezler. Dolayısıyla yabancılaşmanın ikinci şekli “*anlamsızlık*” olarak tezahür etmektedir ki, bu, anlam olarak nitelendirilen hedefin tek taraflı bir karaktere sahip olmasıdır.¹⁷⁴ *

¹⁷⁰ Brown, R. K.; a.g.m., s.118

¹⁷¹ Brown, R. K.; a.g.m., s.117

¹⁷² Gürdoğan, Ersin; Kültür ve Sanayileşme, İz Yay., İstanbul-1991, 2. Baskı, s.23

¹⁷³ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; “Sağlıklı Sanayileşmenin Sosyal Temelleri”, Sosyoloji Konferansları Yirmi Dördüncü Kitap, Seyfettin Manisalıgil’in Anısına Armağan, İstanbul Üniv. Yay., Yayın No: 3732, İstanbul-1993, s.7

¹⁷⁴ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.m., s.7

* Yabancılaşmanın diğer şekilleri için bkz: Amiran Kurtkan Bilgiseven; a.g.m., s.7-9

Bu durumda işçi bakımından işin temel cazibesi, nispeten yüksek ücret olmaktadır.¹⁷⁵ Halbuki çalışan ferдин işverenenden beklentisi sadece ücret olmayıp bunlar şu şekilde sıralanabilir:¹⁷⁶

(i) İşçi beğenilmek ister; becerisine, fikirlerine, enerjisine, verim gücüne değer verilmesini ister.

(ii) İşçi bireysellik duygusuna sahip olduğundan, bütün işçilerle bir tutulmaya karşı desteklenmek ister, bir zincir halkası yerine konmayı kabul etmez.

(iii) İşçi güven içinde çalışmak ister. Bu maksatla merdivenin bozuk olmasını, çark tertibatının korunmamasını, kazanın haddinden fazla basınçlı olmasını protesto eder.

Günümüzde “bilimsel” veya “teknolojik devrim” adı verilen ve bütün ekonomik alanları, üretimin organizasyonunu, dağıtımını ve yaratılan gelirin paylaşımını doğrudan etkileyen yeni teknolojiler dönemi ortaya çıkmıştır. Emek yoğun makineleşme döneminden sermaye yoğun makineleşme sistemleri dönemine geçişle karakterize olunan bu sistemde enformasyon akışı, eşgüdüm ve işbölümü en üst seviyede bilimsel yöntemlerle yapılmaktadır.¹⁷⁷ Bu maksatla bilgi teknolojilerinden yoğun bir şekilde yararlanılmakta, hatta bilgi teknolojileri sayesinde çalışma ilişkileri yeniden şekillenmektedir.

Enformasyon toplumu söylemi ile örtüşen *teknokratik örgütlenme* modelinde “uzmanlar” ve “uzman olmayanlar” ayrımı vardır. Teknik uzmanlık bu modelde ön plâna çıkar ve üretimin denetlenmesinden plânlanmasına ve pazarlanmasına kadar yoğun olarak kullanılır. Profesyonellik ideolojisi içinde kurulan “uzmanlık”, kurgusu gereği, aldığı kararlar itibarıyla siyasete taraftar olmayan, yansız, bilimin ve tekniğin üstünlüğünü ve öncülüğünü kabul etmiş kişilerin mesleğidir.¹⁷⁸ Böyle olmakla beraber, teknokratik örgütlenme modelinin çalışma hayatında var olan cinsiyet

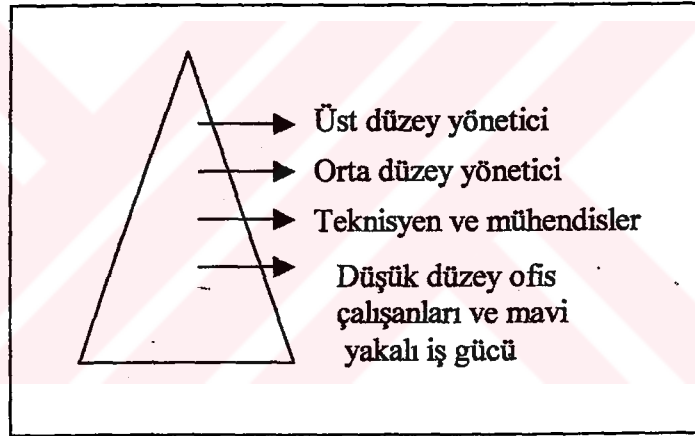
¹⁷⁵ Brown, R. K.; a.g.m., s.117

¹⁷⁶ Bize, R.-Milhaud, J.; Sanayi Psikolojisi ve İnsanın Yükselişi, (Çev.: Mehmet Yazgan), T.C. Kültür Bakanlığı Yay., Yayın No: 2287, Ankara-1999, s.11-12

¹⁷⁷ Tokol, Aysen; a.g.m., s.1

¹⁷⁸ Binark, F. Mutlu; “Enformasyon Toplumu ve Teknokratik Örgütlenme: Toplumsal Cinsiyetin Enformasyon Teknolojileri İle Buluşması: Örnek Olay-Bilişim Toplumu ve Türkiye 2002 Çalışma Grubu”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Yayın No: 285, Ankara-1998, s.354

ayrımını yeniden üreterek devam ettirdiği de düşünülmektedir.¹⁷⁹ Çünkü enformasyon teknolojisinin çalışma hayatını yeniden örgütlemesi bazı işlerde düzey azalmasına yol açmakta ve bu işlerde, yani Şekil: 2'deki piramidin tabanında, kadın yoğun istihdam görülmektedir. Nitekim, piramidin bu kısmındaki işleri yapan kişilerin karar verme özerkliği yok denecek ölçüde kısıtlanmış olup düşük ücret alırlar ve yaptıkları iş de, düşük prestijlidir. Meselâ, veri giriciler bu özellikte çalışanlardır.



Şekil 2: İstihdamın Hiyerarşik Yapısı

Bahsettiğimiz yeni teknolojilerin kullanılmasıyla gerçekleştirilen yeni düzenlemeler yatay ve dikey işbölümünde köklü değişikliklere yol açmaktadır. Bilindiği gibi yatay işbölümü kitle üretimi, görevler ve pozisyonları; dikey işbölümü ise plânlama ve kontrol gibi fonksiyonlardan oluşan hiyerarşik yapıyı kapsar.¹⁸⁰

Yatay işbölümünde en önemli değişiklik işin bütünleşmesi ve denetim biçimlerinin ortaya çıkmasıdır. Fordist-Taylorist modeldeki katı işbölümüne karşılık

¹⁷⁹ Binark, F. Mutlu; a.g.m., s.356

¹⁸⁰ Tokol, Aysen; a.g.m., s.2

yeni modelde işçinin yaptığı işlerin sayısının artması, yatay iş entegrasyonu (işin genişlemesi), işçinin değişik nitelik taşıyan işler yapması, yürütme işlevine plânlama, organizasyon ve denetimi de eklemek suretiyle dikey düzeyde karar alma yetkisinin artırılması (işin zenginleştirilmesi), işçinin bekleme sebebiyle iş yapmadan geçen zamanının azaltılmasını ve zihinsel ve bedensel yeteneklerinin kullanılmasını sağlamaktadır. Öte yandan işin kısa aralıklarla mekanik kontrolü azaltılmış, bilgisayarlı bilgi kontrol sistemleri sayesinde aynı işletme içindeki atölyeler arasında rekabet ve karşılaştırma gibi çeşitli denetim mekanizmaları oluşturulmuştur. Yine dikey işbölümüyle alakalı olarak, işlevler arsında eşgüdüm ve denetim işlevlerinin en alt düzeye indirilmesi, plânlama, kalite denetimi gibi işlevlerin işyerine yakınlaştırılması, işletmede yeniliklerin plânlanması, organizasyonu ve uygulanması sürecinin işletmenin alt kademelerinde çalışanların görüş ve tavsiyelerine açık hale getirilmesi amaçlanmaktadır.¹⁸¹

Böylece sanayileşmeyle ortaya çıkan, ama özellikle montaj hattına dayalı Fordist üretim sisteminde gelişen teknik işbölümü, günümüzde bilgi teknolojisinin üretime uygulanmasıyla sanayileşmiş ülkelerde en ileri seviyesine ulaşarak çalışma ilişkilerinde köklü değişikliklere yol açmıştır.

4. Cinsiyete Dayalı İşbölümünün Yapısal Dayanakları

Cinsiyete dayalı işbölümü, kadın ve erkeklerin toplumsal konumlarının bir izdüşümü olarak ele alınabilir. Çünkü her ikisi de, başta toplumda geçerli olan cinsiyet kültürü olmak üzere, benzer faktörlerin etkisi altındadır. Bu faktörleri siyasî rejimler; din ve dinî idrak tarzları; maddeci, maneviyatçı ve dengeli olmak vasfıyla kültürler ve nihayet, ferdiyetçi veya cemaatçi olmak vasfıyla da sosyal yapı olarak ele almak mümkündür. Bu faktörlerden dinle ilgili izahlar "*Dinî ve Mistik Esaslara Dayalı İşbölümü*" başlığı altında yapılmış olduğu için burada tekrar edilmeyecektir.

Cinsiyete dayalı işbölümü etkilemesi bakımından siyasî rejimler iki kritere göre değerlendirilebilir.¹⁸² Bu kriterlerden birincisi, her iki cinsiyetin birer fert olarak çalışma ve istediği statüye ulaşabilme hususundaki beklentilerinin devlet tarafından

¹⁸¹ Tokol, Aysen; a.g.m., s.3-4

¹⁸² Kurtkan Bilgiseven, Amiran; Kadının Ülke Ekonomisindeki Yeri, Genç Sosyologlar Derneği Yay., Yayın No: 3, İstanbul-1998, s.50

nasıl ve ne ölçüde karşılandığıdır. İkinci kriter ise, özellikle çalışan kadının potansiyel gücünü ev ve çalışma alanları arasında nasıl bölmesi gerektiği hususunda devletin kadın vatandaşlardan beklentilerinin ne olduğudur. Çünkü kadın, ev dışındaki çalışmalarıyla millî hasılaya katkıda bulunurken, ev içinde de özellikle çocuk üzerinde terbiye edicilik görevini yerine getirmektedir.

Kapitalist toplumlarda kadının çalışması bir hakkın kullanılmasından ziyade, bir mecburiyet olarak ortaya çıkmaktadır.¹⁸³ Özellikle sanayie geçiş yıllarında küçük sanayiinin çöküşüyle birlikte şehirlerdeki fabrikaların ihtiyaç duyduğu işgücü için kadın nüfus, ucuz ve kârlı bir emek arzını oluşturmuştur. O dönemde günlük çalışma süresi uzun ve çalışma şartları son derece ağır olan kadınların, günümüz kapitalist toplumlarında genellikle part-time (yarım gün) çalışmayı tercih etmeleri çalışma şartları açısından bir iyileşme gibi görünse de, aslında, kapitalist ideolojiyle örtüşen bir uygulamadır. Çünkü:¹⁸⁴

(i) Devlet, çalışan evli ve çocuklu kadınların evlerine ve ailelerine ayıracakları zamanın artmasına imkân tanıyarak, kadınların full-time (tam gün) çalışmaları durumunda gerekebilecek yardımcı kuruluşlar için yatırım yapma yükümlülüğünden kurtulmaktadır.

(ii) Ekonomik açıdan yarım-gün çalışan işgücünün üretkenliği tam-gün çalışan işgücünden daha yüksektir.

Bu durumda kapitalist ülkelerde meslekleşen kadınların konumuyla ilgili en belirgin özellikler de; kadınların, "kadınsı" diye isimlendirilen uğraşlarda yoğun bir biçimde bulunmaları, bu uğraşlarda bir tabakalaşma olması ve zaman içinde kadınların mesleklerde yerlerini kaybetmeleri, en azından, "erkek meslekleri" diye anılan mesleklerde gelişme gösterememeleridir.¹⁸⁵ Nitekim ücretli kesimde çalışan kadınların hemen her yerde, belli sektörlerde yığılma eğilimi göstermeleri bu tespiti doğrulamaktadır. Sanayide, ev sanayiinin devamında yer alan konfeksiyon, dokuma ve gıda gibi hafif sanayi dalları ile hizmetler (büro işleri, sekreterlik, bankacılık, v.b.)

¹⁸³ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.53

¹⁸⁴ Çitçi, Oya; Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar, TODAİE Yay., Yayın No: 200, Sevinç Matbaası, Ankara-1982, s.43

¹⁸⁵ Çitçi, Oya; a.g.e., s.28-30

kadınların yığılma eğilimi gösterdikleri başlıca dallardır.¹⁸⁶ Neticede, özellikle Türkiye gibi tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş aşamasında olan ülkelerde kadının ev dışında çalışma hayatına atılması, onun psiko-sosyal kimliğine her zaman yeterli bir katkıda bulunamamaktadır.¹⁸⁷ Nitekim Türkiye’de kadınların çalışma hayatına girmeleri onların “cinsiyetsiz” bir kimliğe bürünmeleriyle meşrûlaştırılmıştır. Cumhuriyet’in “yeni kadını”, kimliğine yeni sınırlar çizen davranış kurallarını benimsemiştir.¹⁸⁸ Koyu renkli kostüm, kısa saç ve makyajsız yüz. Bu sadece kendini çalışma hayatına adanmış kadının süse ayıracak vakti olmadığını göstermekle kalmamış, aynı zamanda güçlü bir sembolik zırh görevi de görmüştür. Bu zırhın içindeki kadınlar “saygın erkekler” gibi davranarak cinsiyet kimliklerini arka plâna itmek durumunda kalmışlardır. Bütün bu izahlardan sonra, kadınların çalışma hayatına daha etkin katılabilmelerinin yolunun, geleneksel işbölümünü dönüştürecek zihniyet değişiminin sağlanmasına yardımcı olmak üzere hazır yemekler, çamaşırhaneler, kreşler, hazır giyim türünden uygun ve yeterli imkânların oluşturulması olduğu¹⁸⁹ söylenebilir.

Komünist rejimlerde ise, kadınların psikolojik bakımdan erkekten farklılık gösterdiği hususların dikkate alınmadığı bir eşitlik anlatışı hâkimdir.¹⁹⁰ Bu anlayış öyle uç noktalara varmıştır ki, kadın tabiatının ayrıcalığı reddedilerek kadının giyim-kuşamı dahi basit olmaya zorlanmış, ve o ölçüde kadın, ferdiyetten yoksun bırakılmıştır. Hattâ 1980 öncesi Türkiye sol’unda bile kadınlar giyim-kuşam, hal ve gidış yönünden “burjuvalaşmaya” daha yatkın görülmüş ve bu görüş kadının söz konusu yönlerden denetim altında tutulmasının rasyonalizasyonlarından biri olmuştur.¹⁹¹ Böyle bir eşitlik anlayışının hâkim olduğu komünist rejimlerde kadının annelik görevi çocuk üç yaşına gelinceye kadardır; ondan sonra çocuğun terbiye

¹⁸⁶ Tekeli, Şirin; “İktisatçıları İlgilendiren Yönleriyle Kadın Sorunu”, Kadınlar İçin, Alan Yay., İstanbul-1988, s.201

¹⁸⁷ Koptagel-İlal, Günsel; “Toplumsal Değişim Sürecinde Türk Kadınının Psikososyal Kimliği”, Türkiye’de Kadın Olgusu, (Yayına Haz.: Neclâ Arat), Say Yay., İstanbul-1992, s.103

¹⁸⁸ Kandiyoti, Deniz; “Ataerkil Örüntüler: Türk Toplumunda Erkek Egemenliğinin Çözülmesine Yönelik Notlar”, 1980’ler Türkiyesinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yayına Haz.: Şirin Tekeli), İletişim Yay., İstanbul-1993, s.381

¹⁸⁹ Arat, Neclâ; a.g.e., s.54

¹⁹⁰ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.53

¹⁹¹ Berktaş, Fatmagül; “Türkiye Sol’unun Kadına Bakışı: Değişen Bir Şey Var Mı?”, 1980’ler Türkiyesinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yayına Haz.: Şirin Tekeli), İletişim Yay., İstanbul-1993, s.316

edilme görevi devlete aittir. Çocuk devlete ait ana okullarında rejimi öğrenmeye tâbi tutulur.

Cinsiyete dayalı işbölümü üzerindeki tesiri bakımından kültürleri incelediğimizde genel olarak iki uç durum olan maneviyatçı kültürler ile maddeci kültürleri ve bunların dengeye kavuştuğu dengeli kültürleri görmekteyiz. Bunlardan maneviyatçı kültürlerin hâkim kıldığı yaygın şahsiyet tipi “içine kapalı, manevî gayelere yönelik, haklarından ziyade görevlere ve görevleri yapmaktan doğacak *sırf manevî hazlara duyarlı* tiptir.”¹⁹² Dolayısıyla bu kültürlerde kadın da, erkek de haklardan çok vazifelere odaklanmış aşırı bir itaatkârlıkla pasifize olmuşlardır. Bu sebeple söz konusu kültürler, kabiliyetlerin optimum şekilde kullanılmaları hususunda mahzurlu sonuçlar doğurabilmektedir. Meselâ, kadını daha çok aile bağlarına veya onun uzantısı olan belli mesleklere yönlendirdiği ve bundan duyacağı iç huzuru, dış âlemde bazı hakların ona sağlayacağı faydalara tercih ettirdiği için hem kadının hayat alanını aile içi görevlerle sınırlandırabilmekte, hem de, mesleklerin cinsiyet esasına göre ayrışmasına sebep olabilmektedir.¹⁹³ Dolayısıyla bu kültürlerin, kadın ve erkek için eşitlik esasına dayalı bir sosyal konum edinme imkânı sunmasından bahsedilemez.

Maddeci kültürlerin hâkim kıldığı yaygın şahsiyet tipi ise, maneviyatçı kültürlerdekinin tam tersidir. Yani dışa dönük ve maddî hazlara yönelik şahsiyet tipi öngörülür. Böyle bir şahsiyetin de, manevî hazlardan mahrum kalması sebebiyle aşırı derecede bencil ve fedakârlıktan uzak nitelikler taşıyacağı gayet açıktır. Meselâ maddeci kültürlerdeki kadınlar, çocuk doğurup büyütmeyi bir iç huzur sebebi değil, maddî hazlar açısından bir ayak bağı olarak görecektir. Bu sebeple kadınlar, erkeklerle eşit sosyal, hukukî ve ekonomik bir konum elde etmek için öncelikle söz konusu “*ayak bağlarından*” kurtulmayı amaç edineceklerdir. Nitekim dünyada ve Türkiye’de feminist hareketin 1970’li yıllara kadar benimsediği politika, kadınlara bu kurtuluşu sağlamak yönünde olmuştur. Özellikle radikal feministlerden Ann Oakley, anneliğin patriarkal kültür içinde kurumlaşan bir mit olduğunu ileri sürerek kadınların anne olarak doğmadıklarını, anneliği toplumsal ve kültürel bir mit olarak

¹⁹² Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.65

¹⁹³ Kutkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.70

aldıklarını savunmuştur.¹⁹⁴ Bu görüşün hararetli savunucularından Shulamit Firestone ise daha da ileri giderek, kadının cinsiyete dayalı sınıf sistemini aşarak kurtuluşunu elde etmesi için, biyolojik devrimi mutlak bir zorunluluk olarak görmüştür. Biyolojik devrimle doğurganlığın kadın bedeninin dışına taşınacağını ve kadının ancak bu sayede üretim/ yeniden üretim ikileminin uzantısı olan ezme/ ezilme, sömürme/ sömürülme, efendi/ köle gibi ayrımların ikinci kategorisinde olmaktan kurtulabileceğini iddia etmiştir.¹⁹⁵ Benzer şekilde önde gelen radikal feministlerden olan Simone de Beauvoir de, doğurganlığın kadın özgürlüğü önünde engel oluşturan doğal bir aşağılık ve özrürlük durumu olduğunu kabul etmiş ve bu farklılığın ortadan kaldırılması gerektiğini savunmuştur.¹⁹⁶ Çünkü Simone de Beauvoir'a göre doğal farklılıklar yüzünden "*Erkek, birey ve etkin olarak doğmuş gibidir...Oysa, kadının biyolojik yazgısı edilgenliğe adamıştır onu. Ancak ilksel edilgenliğini silerek gerçekten etkin ve özgür bir birey olabilecektir.*"¹⁹⁷

Böyle bir görüşün gerçek hayatta tatbik edilme imkân ve ihtimalinin olup olmayacağı fazlasıyla tartışmalı olmakla birlikte, kesin olan şudur ki; kadının erkeğe eşit olması için doğurganlık gibi kadınsı özelliklerinden kurtulması gerektiğini iddia etmek, erkek kimliğinin kutsanması ve kadın kimliğinin inkâr edilmesinin dışı vurumudur. Öte yandan biyolojik devrimle doğal cinsiyet farklılıklarının ortadan kaldırılacağı ve işbölümünde kadınla erkek arasında hiçbir fark olmayacağı varsayılsa bile, bunun, her iki cins için nasıl ve ne seviyede bir tatmin vasıtası olabileceği açıklığa kavuşturulmamış bir husustur.

Görüldüğü gibi maddeci ve maneviyatçı kültürlerin cinsiyete dayalı işbölümünde kabul edilemeyecek seviyede mahzurlu yönleri bulunmaktadır. Halbuki maddî ve manevî tatminlere yönelmede denge kuran kültürlerde, fert ve cemiyet arasında bir ahenk vardır. Bundan dolayıdır ki; kadın da, erkek de iş'i çalışma hayatında kendini ifade etmenin bir vasıtası olarak görür ve bu hakkını kendi

¹⁹⁴ Çaha, Ömer; Sivil Kadın Türkiye'de Sivil Toplum ve Kadın, (Çev.: Ertan Özense), Vadi Yay., Ankara-1996, s.64

¹⁹⁵ Çaha, Ömer; a.g.e., s.65

¹⁹⁶ Agacinski, Sylviane; Cinsiyetler Siyaseti, (Çev.: İsmail Yerguz), Dost Kitabevi Yay., Ankara-1998, s.47-50

¹⁹⁷ Agacinski, Sylviane; a.g.e., s.51

menfaatine kullanırken aynı zamanda cemiyete faydalı olduğunu düşünür.¹⁹⁸ Açıkta ki, bu kültürler fert için sıradan yaygın bir şahsiyet tipi olma seviyesinden, kültüre katkı yapabilen bir ferdiyet seviyesine yükselmeyi gerektirmektedir. Ferdiyet seviyesine yükselmiş bir insanın davranışı, basit bir taklit ve telkin neticesini teşkil etmez. Kendisi âdet veya itiyatların esiri olmadığı gibi, sosyal çevreye karşı reaksiyonları da otomatik ve itaatvâriî reaksiyonlardan ibaret olmayıp anlayış ve şahsî gayenin hayat faaliyetlerinin birer faktörüdür.¹⁹⁹

Ferdiyetin gelişmesi, kadın ve erkek cinsi arasında eşitliğin sağlanmasını da gerektirir. Bunun için, cemiyete düşen iki ödevden²⁰⁰ bahsedilebilir. Bunlardan birincisi, cemiyetin ferdî hak ve hürriyetleri arttırırken rekabet ve kıskançlıklara imkân vermek suretiyle bir bakıma yine fertleri engelleyici durumlar yaratmaktan kaçınmasıdır. İkinci olarak cemiyet, çağdaş hayatın işbölümü neticesinde birbirine tıpa tıpa benzer hale gelme tehlikesine maruz bulunan insanların ferdiyet karakterlerini geliştirici tedbirler almalıdır. Ancak o zamandır ki, bir toplumu oluşturan insanlar ister kadın, ister erkek olsun ferdiyet seviyesine ulaşabileceklerdir. İşte dengeli kültürlerin özelliği ferde bu imkânı tanımış olmasıdır. Dolayısıyla bu kültürün hâkim olduğu toplumlarda işbölümü cinsiyetin sınırlılıklarından ziyade, ferdî kabiliyet ve yeteneklerin optimum kullanımıyla belirlenecektir.

Ö.Çaha'ya göre, Türkiye'de cinsiyete dayalı işbölümünü açıklamak üzere kadın ve erkeğin toplumsal konumuna baktığımızda, biraz gerilere giderek XVI. yüzyılda durmamız gerekmektedir. Çünkü O'na göre, İstanbul'un fethi ve XVI. yüzyıldan sonra, Osmanlı'nın Batı kurumlarının etkisi altında kaldığı en önemli iki alandan biri bürokratik devlet yapısı, diğeri ise aile yapısıdır. Zira Müslüman Emevî ve Abbasi geleneğinden sonra Bizans geleneği de eklenince XVI. yüzyıldan sonra İstanbul kadınları kendilerini harem hayatı içinde bulmuşlar ve bu hayatın gereği olarak kadınlar, ancak kendi hemcinsleriyle görüşebilmiş, sadece kendi ailesinin erkek bireyleriyle sosyal münasebette bulunabilmişlerdir. Fakat hemen belirtilmelidir

¹⁹⁸ Kuttkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.71-72

¹⁹⁹ Maclver, R. M.- H. Page, Charles; Cemiyet I, (Çev.: Amiran Kuttkan Bilgiseven), MEB Yay., Yayın No: 2021, İstanbul-1994, s.78

²⁰⁰ Kuttkan Bilgiseven, Amiran; Genel Sosyoloji, Filiz Kitabevi Yay., Genişletilmiş 4. Baskı, İstanbul-1986, s.141



ki, harem hayatı içinde kadınların sosyal hayatı çocuk üretimi ve ev kadınlığıyla sınırlı kalırken, Osmanlı kırsal kesiminde hiçbir zaman harem hayatı görülmemiş ve tarıma dayalı Osmanlı ekonomisi içinde yer alan kadın, geleneksel eşitlikçi konumunu sürdürmüştür.²⁰¹

Halbuki başta Gibbons, Rambaud gibi Avrupalı tarihçiler tarafından savunulan, devlet bürokrasisi ve aile gibi başka Bizans müesseselerinin de Osmanlılar tarafından alınmış olduğu yönündeki iddianın dayanaklarına bakıldığında bunun biraz mübalağa, ama daha çok yanlış olduğu görülecektir.²⁰² Söz konusu mübalağa ve yanlışların en büyük iki sebebinden birincisi; XIV. yüzyıl Osmanlı tarihinin henüz fazla meçhul olması, ikincisi ise, Avrupa tarihçilerinin Türkler hakkında besledikleri yanlış fikirlerdir. Zira bu telâkkilere göre Türklerin tarihî rolü, yalnız askerî ve tahripkâr bir mahiyette kalmış ve medenî hayatta hiçbir müspet rolleri olmamıştır.²⁰³

Kadınla erkeğin beraberliğinin, Osmanlı toplumunda olmayan bir unsur olduğunu söyleyen İ. Ortaylı'ya göre, bu durum etkisini günümüze kadar sürdürmüştür.²⁰⁴ Fakat O, kadın ve erkeklerin "*kapalı kompartımanlar halinde*" ayrı yaşamalarının sebebini Akdeniz-Ortadoğu kültür kuşağı toplumlarının yerleşik hayata çok erken geçmeleri ve bunun neticesinde pederşahî ilişkilerin yerleşmesinde aramaktadır. Öte yandan uzun geleneksel şehir hayatının devam ettiği bu toplumlar kadın ve erkeğin hayata birlikte atıldığı, birlikte mücadele verdiği, hatta birbirleriyle dahi mücadele etmek zorunda olduğu endüstri toplumu safhasına geç girdikleri veya giremedikleri için kadın ve erkeğin ayrılığına dayanan pederşahî ilişkiler çok uzun süre devam etmiş ve bir kalıntı olarak yakın zamanlara intikal etmiştir.²⁰⁵

Nitekim Türkiye'de bu durum özellikle Cumhuriyetten sonra kadının sosyal ve ekonomik durumunu etkileyen bir dizi reformları gerekli kılmış, daha da ötesi, kadının ev içinden (özel alandan) çalışma hayatına (görünür kamu alanına) girişi ve

²⁰¹ Çaha, Ömer; a.g.e., s.80

²⁰² Lewis, Bernard; Modern Türkiye'nin Doğuşu, (Çev.:Metin Kırath), Türk Tarih Kurumu Yay., 4.Baskı, Ankara-1991, s.5

²⁰³ Köprülü, M. Fuad; Bizans Müesseselerinin Osmanlı Müesseselerine Tesiri, Ötügen Yay., 2. Baskı, İstanbul-1986, s.23

²⁰⁴ Ortaylı, İlber; Osmanlı Toplumunda Aile; Pan Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul-2001, s.117

²⁰⁵ Ortaylı, İlber; a.g.e., s.119

bu alanda aldığı vaziyet, toplumun batılı medeniyet seviyesindeki değişmeye işaret etmiştir.²⁰⁶ Öyle ki, kadının toplum içindeki konumu batılılaşmanın bir göstergesi sayılmıştır.²⁰⁷ Ancak söz konusu değişme, Türkiye’de kadınların hem çalışarak ailelerine katkıda bulunmalarını destekleyen, hem de kadınların geleneksel ailenin ahlâkî standartlarıyla uzlaşmasını isteyerek bir nevi engelleyen çelişkili bir nitelik taşımıştır.²⁰⁸ Kemalist reformların geleneksel yapıdaki kültürel dönüşüm kıpırtıları (eğitim, hukuk, idarî işleyiş ve kadın konuları) neticesinde kadının kamu alanına çıkışı ve sosyal hayata girişi, kadın-erkek eşitliği düşüncesi kültürel modelin yeniden tarif edilmesini gerekli kılmıştır.²⁰⁹ Nitekim patriarkal düzendeki aile içinde egemenlik ilişkileri yaş ve cinsiyet eksenlerinde oluşur. Erkeğin kadın üzerindeki egemenliği doğal kabul edilip sorgulanmazken, yaşı küçük bile olsa bireylerin erken evlenerek çocuk sahibi olmaları, yaşı geçtiği halde evlenip çocuk sahibi olamayan bireylere egemen olması üstünlüğünü verir.²¹⁰ Bu yapıdan kadının çıkıp çalışma hayatına girmesi hiç de kolay olmamış, onların cinsiyetsiz bir kimliğe, hatta bir ölçüde erkek kimliğine bürünmelerini gerektirmiştir. Cinsiyet temelinde kesin şekilde ayrılmış, erkek şerefının kadınların davranışıyla yakından bağlı olduğu toplumda, kadınların kamu hayatına atılmaları, ancak saygınlıklarını koruma ve erkeklere kendilerini cinsel nesne olarak sunmama yönünde verdikleri kuvvetli işaretlerle mümkün olabilmıştır. Böylece kadın, kimliğine yeni sınırlar çizen davranış kurallarını benimsemiştir.²¹¹ Bütün bunlar hem herkesin çocukluğunda öğrendiği ve erkekliğin meslek, ekmek kazanma, otorite ve sonuca götürücü yeteneklerin kullanılması, kadınlığın da evcimenlik, çocuk yetiştirme, cinsî cazibe, boyun eğmeye dayalı statü ve dışavurumcu bir sergilemeye eşitlenmesine dayanan cinsiyete bağlı

²⁰⁶ A.Arkonuç, Sibel-Paker, Oya; “Türkiye’de Kadın ve Modernite: Söylem Analizi İle Yaklaşım”, IX. Ulusal Psikoloji Kongresi, Türk Psikologlar Derneği Yay., Ankara-1998, s.158

²⁰⁷ Çağatay, Nilüfer; “Uluslaşma Süreci ve Feminizm Üzerine Karşılaştırmalı Düşünceler”, 1980’ler Türkiyesinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yayına Haz.:Şirin Tekeli), İletişim Yay., İstanbul-1993, s.335

²⁰⁸ B. White, Jenny; Para İle Akıba Kentsel Türkiye’de Kadın Emeği, Çev.: Aksu Bora, İletişim Yay., İstanbul-1999, s.34

²⁰⁹ A. Arkonuç, Sibel-Paker, Oya; a.g.m., s.157

²¹⁰ Özbay, Ferhunde; “Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme”, 1980’ler Türkiyesinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yayına Haz.: Şirin Tekeli), İletişim Yay., İstanbul-1993, s.140-142

²¹¹ Kandiyoti, Deniz; Cariyeler Bacılar Yurttaşlar Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler, (Çev.: Aksu Bora v.d.), Metis Yay., İstanbul-1997, s.179

niteliklerin işlenerek erkeklere ait olan alanlarda kadınların kabul görme çabasını²¹², hem de, kamusal roller üstlenen kadınlar üzerinde saygın erkekler gibi davranma ve cinsiyet kimliklerini arka plâna itme yönünde bir baskı bulunduğunu göstermektedir. Nitekim bu kadınlar, ahlâk normları açısından çevrelerince ve toplumca gayet sıkı izlenmiştir.²¹³ Hatta, Cumhuriyete çok yakın bir dönemde kendilerine ayrılan odada işe başlayarak çalışan kadınların odasına odacıdan başka hiçbir erkeğin girmemesi ve işten çıkarken de, önce erkeklerin binayı terk etmeleri, sonra hanımların çıkması gibi uygulamalar,²¹⁴ söz konusu baskının boyutlarını ve baskıdan dolayı tedbir alma lüzûmunun hissedilmesini göstermesi bakımından ilginçtir.

Kadın ve erkeğin toplumsal konumları ve cinsiyete dayalı işbölümünün aldığı farklı biçimler, 1950'den sonra farklı boyutlar kazanmıştır. O zamana kadar mesele, Cumhuriyet reformlarıyla mevcut geleneksel yapıyı dönüştürme çabasında, diğer bir deyişle, modernleşme noktasında düğümlenirken, 1950'den 1980'lere kadar olan dönemde dönüştürülemeyen "*klâsik ataerkil düzenin kapitalizme eklemlenme süreci*"²¹⁵ yaşanmıştır. Köyden şehre yaşanan hızlı göçle birlikte, aile içindeki ataerkil otoritenin karşısına yeni tabakalaşma süreçleri ve toplumsal hareketlilik kanalları dikilmiştir. Genellikle yaşlı, daha az okumuş ve politik bakımdan marjinal erkeklerin oluşturduğu bir grup erkeğin yaşadığı statü kaybı, erkeklerin bir bütün olarak statü kaybettikleri anlamına gelmemiş; tersine, erkek egemenliğinin temelleri yeniden tanımlanmıştır. Artık statü, sadece aileden, köyden ya da soydan kaynaklanamaz duruma gelmiş; sermaye, eğitim, politik dayanaklar ve kayırma mekanizmaları gibi yeni maddî ve simgesel kaynaklar giderek önem kazanmıştır. Erkeklerin kendi hanelerinde hâlâ bir reis gibi davranabilmelerini mümkün kılan şey, artık ev dışı kaynaklara erişme vasıtalarını kullanabilme yetenekleriyle mümkün olmuştur.²¹⁶

Kadınlar açısından statüyü arttırıcı en önemli unsur yine göç olmuştur. Köyden şehre göç eden ve artık "*şehirli*" olan kadın için, üretime katılma

²¹² Davis, Fred; Moda, Kültür ve Kimlik, (Çev.: Özden Arıkan), Yapı Kredi Yay., İstanbul-1997, s.58-59

²¹³ Koptagel-İlal, Günsel; a.g.m., s.104

²¹⁴ Kurnaz, Şefika; Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını, MEB Yay., Düşünce Dizisi: 23, İstanbul-1997, s.142

²¹⁵ Özbay, Ferhunde; a.g.m., s.147

²¹⁶ Kandiyoti, Deniz; a.g.e., s.176

zorunluluğu ortadan kalkarak üretime katılmamak bir statü göstergesi olmuştur.²¹⁷ Kadınların esas bulunmak istedikleri alan ev, yapmak istedikleri faaliyet de ev kadınlığı ve annelik olmuştur.²¹⁸

Statü kazanılmasında göçün bu önemli rolü, eğitimin önemsiz olduğu anlamında yorumlanmamalıdır. Eğitim de kadınların statüsünü yükselten bir faktör olmuştur; ancak, hem eğitilmiş kadınla erkek arasındaki fark, hem de aynı eğitim seviyesinde olanlar arasında cinsiyete dayalı ayrımın varlığı statü kazanmada eğitimin önemini, göç'e göre daha geri plâna itmiştir.

1980'lerden sonra, kadınlar toplumsal cinsiyet rollerini sorgulamaya başlamışlardır.²¹⁹ Artık "meslek" ilk kuşak Cumhuriyet kadınlarının yaşadığı "hizmet" veya 1950'den sonraki kadınların gördükleri "yaşama aracı" değil, bir kimlik edinme, var olma, ayrışma aracı haline gelmiştir.²²⁰ Bununla birlikte 1980 sonrasında sosyal hareketlilik için gelirin en önemli unsur haline gelmesi neticesinde, erkeklerin işletme, turizm gibi ticarete yönelik branşlara yönelmeleriyle kadınlar sosyoloji, tarih, eğitim, felsefe, fizik, kimya, biyoloji gibi dallara yönelmişlerdir. Böylece bu dönemde kadınlar prestiji azalan yüksek konumlara daha yaygın olarak erişmeye başlamışlardır. Meselâ, üniversitelerde erkek hocaların oranı düşerken, kadın hocaların oranı artmaya başlamıştır.²²¹

Bu izahların ışığında Cumhuriyetin ilk yıllarından günümüze kadar olan süreç sonunda Türkiye'de üç tip kadınla karşılaştığımızı söyleyebiliriz. Bunlar:²²²

- (i) Geleneksel patriarkal düzenle uyumlu ve bu tür düşünceleri benimseyen, savunanlar,
- (ii) Geleneksel rol ayrımına karşı, ama bu ayrım doğrultusunda yaşayanlar,
- (iii) Kendi rollerinin senaryolarını kendileri yazanlar.

²¹⁷ Özbay, Ferhunde; a.g.m., s.143

²¹⁸ Ecevit, F. Yıldız; "Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri", 1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yayına Haz.: Şirin Tekeli), İletişim Yay., İstanbul-1993, s.119

²¹⁹ Çaha, Ömer; a.g.e., s.146

²²⁰ Çaha, Ömer; a.g.e.,s.144

²²¹ Özbay, Ferhunde; a.g.m., s.148

²²² Minibaş, Türkel; "Türkiye'nin Kalkınma Sürecinde Kadın İşgücü", Aydınlanmanın Kadınları, (Yayına Haz.: Neclâ Arat), Cumhuriyet Kitap Klubü Yay., İstanbul-1998, s.348

T. Minibaş'ın bu sınıflandırmasında yer alan "*kendi rollerinin senaryolarını kendileri yazan kadın*" tarifini, toplumun normatif yapısından sapma olarak değerlendirmek gerekmektedir. Ancak bu, toplumda geçerli davranış normlarına uymayan ve bu sebeple "*sapkın*" olarak değerlendirilebilecek olan insanların tamamen normsuz olduğu mânâsında anlaşılmalıdır. Her rasyonel insan, bir dizi davranış normu sergiler.²²³ Kültürce kabul edilen normlardan farklı, öznel normlar sergileyen sapkın kişilerin davranışları toplumun değerlerini değiştirebilmektedir. Bu itibarla fert, toplumun bir kopyesinden ibaret değildir. Fert, kendine has hayat tecrübeleri sebebiyle, hayatına hâkim olan yeni değerler, yeni hedefler edinmiş olabilir. Ferdin bu hedefleri gerçekleştirmesi, toplumda hâkim olan değerlerde değişmelere sebep olabilir.²²⁴ Böylece ferdiyet seviyesine ulaşan fert, toplumun kültürel yapısına katkıda bulunmuş olmaktadır.

Bu çerçevede T. Minibaş'ın bahsettiği üç farklı kadın tipini, kadın-erkek eşitliğinin ne ölçüde gerçekleşip gerçekleşmediğinin tezahürü olarak değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Çünkü kadının konumunun tanımlanması aynı zamanda erkeğin konumunun da tanımlanması anlamına geleceği için, buradan cinsler arasındaki işbölümünün ne ölçüde eşitlik esasına dayandığını anlamak mümkün hale gelecektir.

Ancak cinsiyete göre işbölümüyle ilgili araştırma bir paradoksu ortaya çıkarmıştır: her ne kadar işler kadınlar ve erkekler arasında eşit olmayan bir biçimde bölünmüşse de, çoğu evli kadın ve erkek bunu eşitlik olarak algulamaktadır. Bu paradoks kadınların ve erkeklerin yakın ilişkilerde eşitsizlik duygularını minimize etme eğiliminde olduklarını göstermektedir.²²⁵

Bu araştırmada da deneklere "*ülkemizde kadın-erkek eşitliğinin gerçekleşip gerçekleşmediği hususunda ne düşündükleri*" sorulmuştur.

²²³ Gündüz-Mutluer, Ferhan; Toplumsal Sapma, Zirve Yay., Ankara-2000, s.65

²²⁴ Krech, David-S. Crutchfield, Richard-L. Ballachey, Egerton; Cemiyet İçinde Fert, Birinci Kitap, Çev.: Mümtaz Turhan, MEB Yay., Yayın No: 94, 2. Baskı, İstanbul-1983, s.131

²²⁵ Sanchez, Laura; "Similarities In Women's And Men's Perceptions Of The Societal Gender Division Of Labor", Sociological Spectrum, Oct-Dec 97, Vol.17 Issue 4, p.1, <http://www.search.epnet.com> (Ulaşım Tarihi:1.11.2000)

Tablo 8: Cinsiyete Göre Ülkemizde Kadın Erkek Eşitliğinin Gerçekleşip Gerçekleşmediği Hususunda Ne Düşünüldüğü

	ülkümüzde kadın erkek eşitliğinin gerçekleşip gerçekleşmediği				Total
	kadın erkek eşitliği tümüyle gerçekleşmiştir	kadın erkek eşitliği kısmen gerçekleşmiştir	erkek üstünlüğü sürmektedir	fikri yok	
cinsiyet kadın	10	87	126	9	232
	4,3%	37,5%	54,3%	3,9%	100%
	14,3%	35,4%	45,8%	16,1%	35,9%
erkek	1,5%	13,4%	19,5%	1,4%	35,9%
	60	159	149	47	415
	14,5%	38,3%	35,9%	11,3%	100%
Total	85,7%	64,6%	54,2%	83,9%	64,1%
	9,3%	24,6%	23,0%	7,3%	64,1%
	70	246	275	56	647
	10,8%	38,0%	42,5%	8,7%	100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%
	10,8%	38,0%	42,5%	8,7%	100%

$$x^2=35,583 \quad sd=3 \quad p<0,000$$

Buna göre Tablo 8’de görüldüğü gibi, erkek üstünlüğünün sürmekte olduğunu belirten kadın (%54,3) ve erkek oranı (%35,9) istatistikî bakımdan anlamlı bir farklılık göstermektedir ve kadınlarda bu oran belirgin ölçüde yüksektir. Zira cinsiyet, dünyanın her yerinde alt kültür grupları meydana getiren en önemli değişkenlerden biridir. Bu değişkene bağlı olarak meydana gelen tutum ve davranış farklarının geleneksel toplum tipinden sanayi cemiyetine doğru geçiş sırasında gitgide azaldığı görülmektedir; fakat bu farklar, hâlâ en ileri sanayi cemiyetinde bile büyük ölçüde mevcuttur ve hiç ortadan kalkmayacağı söylenebilir.²²⁶ Diğer yandan erkek üstünlüğünün “mağdur” grubunu oluşturan kadınların bunu erkeklere göre daha yaygın dile getirmeleri gayet tabiidir. Kadın-erkek eşitliğinin tümüyle gerçekleşmiş olduğunu belirten erkeklerin oranının (% 14,5), kadınların oranından (% 4,3) çok daha fazla oluşu ise, iki şekilde yorumlanabilir. Birincisi, erkekler kadınların sahip oldukları bazı hakların eşitlik için yeterli olduğunu düşünmektedirler. İkincisi, erkekler üstün konumlarını “tabii” görüp bunu “eşitlik” olarak algılamaktadırlar. Eşitlik kavramının yanlış idrak edilmesi olarak değerlendirilebilecek olan bu durum eğitim seviyesine göre değişmektedir.

²²⁶ Güngör, Erol; a.g.e., s.83

Çünkü eğitim bir yandan eski kültürel değerleri yeni nesillere aktarırken, diğer yandan da başa kültürel ortamların davranış öğelerinin alınmasını, toplum kültüründe gerekli değişimin başlamasını sağlamaktadır.²²⁷

Tablo 9: Eğitim Seviyesine Göre Ülkemizde Kadın Erkek Eşitliğinin Gerçekleşip Gerçekleşmediği Hususunda Ne Düşünüldüğü

	Ülkemizde kadın erkek eşitliğinin gerçekleşip gerçekleşmediği				Total
	kadın erkek eşitliği tümüyle gerçekleşmiştir	kadın erkek eşitliği kısmen gerçekleşmiştir	erkek üstünlüğü sürmektedir	fikri yok	
egitim	12	14	34	10	70
ilköğretim	17,1%	20,0%	48,6%	14,3%	100%
	17,1%	5,7%	12,4%	17,9%	10,8%
	1,9%	2,2%	5,3%	1,5%	10,8%
lise	31	82	107	27	247
	12,6%	33,2%	43,3%	10,9%	100%
	44,3%	33,3%	38,9%	48,2%	38,2%
	4,8%	12,7%	16,5%	4,2%	38,2%
üniversite	27	150	134	19	330
	8,2%	45,5%	40,6%	5,8%	100%
	38,6%	61,0%	48,7%	33,9%	51,0%
	4,2%	23,2%	20,7%	2,9%	51,0%
total	70	246	275	56	647
	10,8%	38,0%	42,5%	8,7%	100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%
	10,8%	38,0%	42,5%	8,7%	100%

$$\chi^2 = 25,847 \quad sd=6 \quad p < 0,000$$

Tablo 9, eğitim seviyesi yükseldikçe erkek üstünlüğünün sürmekte olduğunu düşünenlerin oranının % 49'lardan % 41'lere düştüğünü göstermektedir. Bu sonuç, O. Çitçi'nin araştırmasında varılan sonuçla da örtüşmektedir.²²⁸ Benzer şekilde G. İçli'nin Sivas'ta gerçekleştirdiği bir araştırma da, eğitim seviyesinin yükselmesinin, geleneksel yapıdaki erkek egemenliğinden kadınların statülerinin yükseldiği bir toplum yapısına geçişte önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir.²²⁹

Eğitim seviyesine bağlı olarak gelir seviyesi de, kadın-erkek eşitliğinin gerçekleşip gerçekleşmediği hususuyla ilgili düşünce üzerinde benzer bir etkiye sahip olmaktadır. Yani Tablo 10'da görüldüğü gibi, örneklem grubunun alt gelir seviyesinde olanlarda erkek üstünlüğünün sürmekte olduğunu ifade edenlerin oranı % 48'lerde seyrederken, gelir seviyesi arttıkça bu oran önce % 39'lara, sonra da % 29'lara inmektedir.

²²⁷ Erdoğan, İlhan; İşletmelerde Davranış, İstanbul Üniv. İşletme Fak. Yay., Yayın No: 242, İstanbul-1991, s.103

²²⁸ Çitçi, Oya; a.g.e., s.166

²²⁹ İçli, Gönül; "Kent Ailesinde Aile İçi İlişkiler", Dünya'da ve Türkiye'de Güncel Sosyolojik Gelişmeler, 1. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Sosyoloji Derneği Yay.III, C. 1, Ankara-1994, s.174

Tablo 10: Aylık Gelir Seviyesine Göre ('000 TL) Ülkemizde Kadın Erkek Eşitliğinin Gerçekleşip Gerçekleşmediği Hususunda Ne Düşündüğü

		Ülkemizde kadın erkek eşitliğinin gerçekleşip gerçekleşmediği				Total
		kadın erkek eşitliği tümüyle gerçekleşmiştir	kadın erkek eşitliği kısmen gerçekleşmiştir	erkek üstünlüğü sürmektedir	fikri yok	
kişinin aylık geliri	200.000 ve altı	25	59	91	25	200
		12,5%	29,5%	45,5%	12,5%	100%
201.000-400.000	35,7%	3,9%	24,0%	33,1%	44,6%	30,9%
		14	36	59	12	121
		11,6%	29,8%	48,8%	9,9%	100%
401.000-600.000	20,0%	2,2%	14,6%	21,5%	21,4%	18,7%
		21	85	74	9	189
		11,1%	45,0%	39,2%	4,8%	100%
601.000-800.000	30,0%	3,2%	34,6%	26,9%	16,1%	29,2%
		6	40	33	5	84
		7,1%	47,6%	39,3%	6,0%	100%
801.000-1.000.000	8,6%	9%	16,3%	12,0%	8,9%	13,0%
		4	16	10	4	34
		11,8%	47,1%	29,4%	11,8%	100%
1.000.000 ve üzeri	5,7%	6%	6,5%	3,6%	7,1%	5,3%
		10	8	1	19	
		52,6%	42,1%	5,3%	100%	
Total	100,0%	1,5%	1,2%	2,9%	1,8%	2,9%
		70	246	275	56	647
		10,8%	38,0%	42,5%	8,7%	100%
		10,8%	38,0%	42,5%	8,7%	100%

$$x^2=27,866 \quad sd=15 \quad p<0,022$$

Bu da, deneklerin gelir seviyesinin onların eğitim seviyesinin bir fonksiyonu olmasıyla izah edilebilir. Yani, kadın ve erkeklerin toplumsal konumları üzerinde etkili olduğu görülen gelir değişkeninin temelinde eğitim değişkeni bulunmaktadır. Nitekim Tablo 11, eğitim seviyesine bağlı olarak farklılaşan gelir seviyesini göstermektedir.

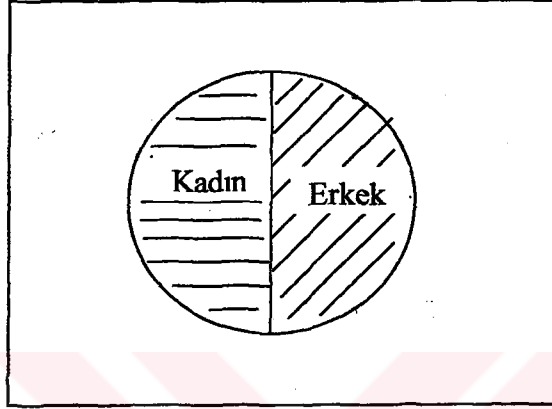
Tablo 11: İşgörenlerin Eğitim Seviyesine Göre Gelir Durumları

	kişinin aylık geliri			Total
	400.000.000 ve altı	401.000. 000-800. 000.000	801.000. 000-1 milyar	
egitim ilköğretim	64 91,4% 19,8% 9,8%	5 7,1% 1,8% ,8%	1 1,4% 1,9% ,2%	70 100,0% 10,7% 10,7%
lise	177 70,5% 54,6% 27,0%	69 27,5% 24,8% 10,5%	5 2,0% 9,4% ,8%	251 100,0% 38,3% 38,3%
yüksek okul/fakülte	83 24,9% 25,6% 12,7%	204 61,1% 73,4% 31,1%	47 14,1% 88,7% 7,2%	334 100,0% 51,0% 51,0%
Total	324 49,5% 100,0% 49,5%	278 42,4% 100,0% 42,4%	53 8,1% 100,0% 8,1%	655 100,0% 100,0% 100,0%

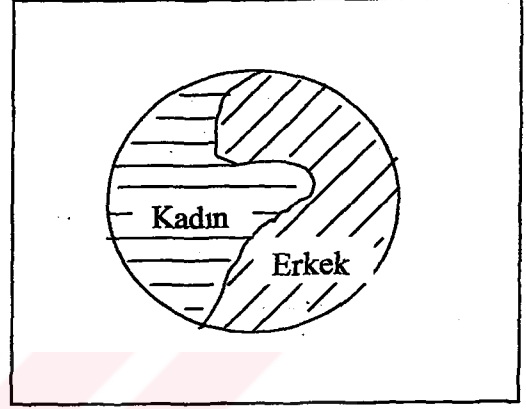
$$\chi^2 = 179,565 \quad sd = 4 \quad p < 0,000$$

Kadın-erkek eşitliğinin gerçekleşip gerçekleşmediğine dair düşünceleri, deneklerin yaş durumuna göre değerlendirdiğimizde (Tablo 12), erkek üstünlüğünün hâlen sürmekte olduğunu en fazla (% 47,4) düşünen grubun 50 yaş ve üzerindeki kişilerden oluştuğunu görmekteyiz. Ondan sonra % 43,6 ile 29 yaş ve altındakiler gelmektedir. Orta yaş grubunda ise bu oran % 41,6'dır. Erkek üstünlüğünün devam ettiğini düşünenlerin genç ve yaşlı deneklerin oluşturduğu gruplarda yoğunlaşması, bu yaş gruplarının kendi özelliklerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Şöyle ki, yaş ortalaması 50'nin üzerinde olan grup geleneksel ataerkil değerlerin büyük ölçüde korunduğu ve erkek üstünlüğünün "tabii" kabul edildiği gruptur. Bu grupta erkek üstünlüğünün "içselleştirilmesi" söz konusudur. Nitekim deneklerle yapılan yüz yüze görüşmelerde bu dile getirilmiş, hatta bazı denekler tarafından "böyle bir sorunun sorulmasını gereksiz buluyorum; çünkü erkek zaten üstündür; kadına eşit olamaz." denmiştir. Başka bazı denekler ise, "hiç elmayla armut bir olur mu, olmaz!..kadınla erkek de öyle..farklı yaratılmışlar; eşit olamazlar." diyerek kadın-erkek eşitliğini, iki cinsin biyolojik ve psikolojik farklılıklarından ötürü kabul etmemişlerdir. Halbuki kadın ve erkeğin ontolojik ve antropolojik benzerlik ve farklılıklarını esas alarak onların eşit olmadığını söylemek, eşitlik kavramının "aynileşme" mânâsına indirgenmesidir. Zira iki şeyin eşit olması, onların tıpa tıpa aynı olmasını gerektirmemektedir. Böyle bir eşitlik anlayışı Şekil 3-a'da görüldüğü gibi, şekil ve büyüklükleri aynı olan taralı alanların oluşturduğu

“mutlak eşitlik”tir. Oysa Şekil 3-b’de büyüklükleri aynı, ama farklı iki taraflı alanın oluşturduğu “farklılığa dayalı eşitlik” görülmektedir. İşte kadın ve erkek de farklı özelliklerine rağmen, eşit iki varlıktır. Şekil 3-b’de birbirinin içine geçerek diğerini tamamlayan taraflı alanlar gibi, farklı özellikleriyle kadın ve erkek arasında “tamamlayıcılık ilkesi” geçerlidir.



Şekil 3-a: Mutlak Eşitlik



Şekil 3-b: Farklılığa Dayalı Eşitlik

Tablo 12’de 29 yaş ve altındakilerin oluşturduğu genç grup, gerek iş hayatında gerekse evlilik ilişkilerinde eşitlikçi kadın-erkek ilişkilerine doğru bir dönüşümü ve bu dönüşümün sancılarını orta yaştakilere göre daha yoğun yaşamaktadırlar. Birbiriyle çelişen, hattâ çoğu zaman çatışan değerler bu yaş grubunda “tepkisel” bir düşünceye sebep olmuş olabilir.

Tablo 12: Yaşa Göre Ülkemizde Kadın Erkek Eşitliğinin Gerçekleşip Gerçekleşmediği Hususunda Ne Düşünüldüğü

	Ülkemizde kadın erkek eşitliğinin gerçekleşip gerçekleşmediği				Total
	kadın erkek eşitliği tümüyle gerçekleşmiştir	kadın erkek eşitliği kısmen gerçekleşmiştir	erkek üstünlüğü sürmektedir	fikri yok	
yaş 29 ve altı	16 6,6%	98 40,3%	106 43,6%	23 9,5%	243 100%
	22,9%	39,8%	38,5%	41,1%	37,6%
	2,5%	15,1%	16,4%	3,6%	37,6%
30-49	54 14,0%	139 36,1%	160 41,6%	32 8,3%	385 100%
	77,1%	56,5%	58,2%	57,1%	59,5%
	8,3%	21,5%	24,7%	4,9%	59,5%
50 ve üzeri		9 47,4%	9 47,4%	1 5,3%	19 100%
		3,7%	3,3%	1,8%	2,9%
		1,4%	1,4%	,2%	2,9%
Total	70 10,8%	246 38,0%	275 42,5%	56 8,7%	647 100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%
	10,8%	38,0%	42,5%	8,7%	100%

$$x^2=11,640 \quad sd=6 \quad p<0,071$$

Şehirde yaşama süresine göre ülkemizde kadın-erkek eşitliğinin gerçekleşip gerçekleşmediği hususundaki düşünceye baktığımızda (Tablo 13), şehirde kalış süresi ile söz konusu düşünceyi kabullenme eğilimi arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle şehirde kalış süresi arttıkça söz konusu düşüncenin kabul edilme oranı artmaktadır. Bu da “*şehirlileşme*” kavramıyla izah edilebilecek olan bir durumdur. Bilindiği gibi şehirlileşme, köyde çözülme ve şehirde yoğunlaşma sebebiyle köyden şehre göç eden nüfusun iktisadî ve sosyal bakımlardan köyün özelliklerinden arınarak şehrin özelliklerini kazanma sürecidir.²³⁰ Tanımda geçen iktisadî bakımdan şehirlileşme, kişinin geçimini tamamen şehirde ve şehre özgü işlerle sağlama durumuna gelmesini; sosyal bakımdan şehirlileşme ise köy kökenli insanın türlü konularda şehre özgü tavır ve davranış biçimlerini ve sosyal değer yargılarını benimsemesini ifade etmektedir.²³¹ Buna göre her ne kadar şehirlileşme erkek üstünlüğüne dayalı ataerkil değer yargılarının değişmesinde etkili bir faktör olarak görünse de, Tablo 13 bize bu sürecin yavaş işlediğini göstermektedir. Zira 0-5 şehirde kalanların % 47,6’sı erkek üstünlüğünün sürdüğünü ifade ederken, 10 yıldan fazla şehirde kalanlarda bu oran henüz % 39,9’dur. Köyden şehre göç eden bu insanların söz konusu hiyerarşik yapıyı sürdürme eğiliminde bulunmalarının iki sebebi düşünülebilir.²³² Birincisi, yeni şehir ailesinin şehir doğrultusundaki değişme süreci içinde, bu değişimin bir çözülmeye yol açmadan aşamalı bir biçimde gerçekleşebilmesi amacıyla bazı geleneksel normları sürdürme ihtiyacıdır. İkincisi ise, geleneksel çevrede biçimlenen bazı tutum ve davranışların, bu çevreden bağımsız olarak da varlığını sürdürme eğilimidir.

²³⁰ Kartal, S.Kemal; Ekonomik ve Sosyal Yönleriyle Türkiye’de Kentleşme, Adım Yay., Ankara-1992, s.23

²³¹ Kartal, S.Kemal; a.g.e., s.21

²³² Sencer, Yakut; Türkiye’de Kentleşme, T.C. Kültür Bakanlığı Yay., Yayın No:345, Ankara-1979, s.458

Tablo 13: Şehirde Yaşama Süresine Göre Ülkemizde Kadın Erkek Eşitliğinin Gerçekleşip Gerçekleşmediği Hususunda Ne Düşünüldüğü

	Ülkemizde kadın erkek eşitliğinin gerçekleşip gerçekleşmediği				Total	
	kadın erkek eşitliği tümüyle gerçekleşmiştir	kadın erkek eşitliği kısmen gerçekleşmiştir	erkek üstünlüğü sürmektedir	fikri yok		
şehirde yaşama süresi	doğduğundan beri	15 6,6%	91 40,3%	104 46,0%	16 7,1%	226 100%
	0-5yıl	22,1%	37,0%	37,8%	28,6%	35,0%
		2,3%	14,1%	16,1%	2,5%	35,0%
		4	12	20	6	42
	6-10yıl	9,5%	28,6%	47,6%	14,3%	100%
		5,9%	4,9%	7,3%	10,7%	6,5%
		,6%	1,9%	3,1%	,9%	6,5%
	10 ve üzeri	2	22	21	6	51
		3,9%	43,1%	41,2%	11,8%	100%
		2,9%	8,9%	7,6%	10,7%	7,9%
Total	,3%	3,4%	3,3%	,9%	7,9%	
	47	121	130	28	326	
	14,4%	37,1%	39,9%	8,6%	100%	
Total	68	246	275	56	645	
	10,5%	38,1%	42,6%	8,7%	100%	
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%	
	10,5%	38,1%	42,6%	8,7%	100%	

$$\chi^2=15,980 \quad sd=9 \quad p<0,067$$

Yaş ve cinsiyet gibi demografik değişkenlerle şehirde yaşama süresi, eğitim ve gelir seviyesi gibi sosyo-ekonomik değişkenlerin kadın-erkek eşitliğine dair düşünce üzerindeki etkileri göz önünde tutulduğunda, bunların Tablo 14'teki sosyal tabaka değişkeninin söz konusu düşünce üzerindeki etkisiyle örtüştüğü görülmektedir. Nitekim araştırmanın örneklem grubundaki deneklerden kendini alt tabakada görenlerin % 43'ü ülkemizde erkek üstünlüğünün halen sürmekte olduğunu ifade ederken, bu oran kendini orta tabakada görenlerde % 40,2'ye ve kendini üst tabakada görenlerde % 38,9'a düşmektedir. Bu da araştırmaya katılanlarda sosyal tabaka şuurunun varlığının göstergesi olarak kabul edilebilir.

Tablo 14: Sosyal Tabakaya Göre Ülkemizde Kadın Erkek Eşitliğinin Gerçekleşip Gerçekleşmediği Hususunda Ne Düşünüldüğü

		Ülkemizde kadın erkek eşitliğinin gerçekleşip gerçekleşmediği				Total
		kadın erkek eşitliği tümüyle gerçekleşmiştir	kadın erkek eşitliği kısmen gerçekleşmiştir	erkek üstünlüğü sürmektedir	fikri yok	
kendini hangi sosyal tabakada gördüğü	üst tabaka	3	18	14	1	36
		8,3%	50,0%	38,9%	2,8%	100,0%
		4,3%	7,4%	5,3%	1,8%	5,7%
	orta tabaka	5%	2,8%	2,2%	2%	5,7%
		44	179	167	25	415
		10,6%	43,1%	40,2%	6,0%	100,0%
	alt tabaka	63,8%	73,4%	62,8%	45,5%	65,5%
		6,9%	28,2%	26,3%	3,9%	65,5%
		14	30	43	13	100
	fikri yok	14,0%	30,0%	43,0%	13,0%	100,0%
		20,3%	12,3%	16,2%	23,6%	15,8%
		2,2%	4,7%	6,8%	2,1%	15,8%
Total	8	17	42	16	83	
	9,6%	20,5%	50,6%	19,3%	100,0%	
	11,6%	7,0%	15,8%	29,1%	13,1%	
	1,3%	2,7%	6,6%	2,5%	13,1%	
Total	69	244	266	55	634	
	10,9%	38,5%	42,0%	8,7%	100,0%	
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	10,9%	38,5%	42,0%	8,7%	100,0%	

$$\chi^2=33,278 \quad sd=9 \quad p<0,000$$

Öte yandan, H. Erbaş'ın araştırmasında tespit ettiği gibi dindarlık seviyesi ile kadın-erkek eşitliğini kabullenme seviyesi arasında ters yönlü bir ilişki bu araştırmada tespit edilmemiştir. Dolayısıyla, dindarlık seviyesi arttıkça kadının erkek karşısında eşitliğinin azaldığını söylemek²³³ bu araştırma için mümkün değildir.

5. Ailede İşbölümü

"Aile nedir?" sorusu, öncelikle "aile ne değildir?" sorusuyla cevap bulmaktadır. Özellikle "hayvan topluluklarına özgü" olan birlikte olma'nın aile olmadığını söylemek, ailenin insana özgü ve tamamen insanî bir gelişme olduğunu kabul etmek demektir. Buna göre, toplumların temeli kabul edilen ailenin, gerçekte, insanlığın da sosyal gerçekliğinin belirlenmesinde temel ve vazgeçilmez bir unsur

²³³ Erbaş, Hayriye; "Kadın Eşitlik ve Özgürlüğünün Dindarlıkla İlişkisi: Kırıkkale ve Ankara Kentsel Alanlarında Gerçekleştirilen Bir Alan Araştırmasının Bazı Bulguları", Dünya'da ve Türkiye'de Güncel Sosyolojik Gelişmeler, 1. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Sosyoloji Derneği Yay. III, C.2, Ankara-1994, s.601

olduğu düşünülebilir.²³⁴ O halde aileyi “*oluşumuna gerekçe olan ve biyolojik boyutu aşan psiko-sosyal bir gerçeklik*” olarak tarif etmek mümkündür.²³⁵

Toplum yapısında ve sosyal sistemin işyerindeki müessesesevî rolü dikkate alınarak tarif edildiğinde aile, “*nüfusu yenileme, millî kültürü taşıma, çocukları sosyalleştirme, ekonomik, biyolojik ve psikolojik tatmin fonksiyonlarının yerine getirildiği bir müessese*”dir.²³⁶

Türkiye’deki aile şekillerini şöyle belirleyebiliriz.²³⁷

(i) Büyük şehir bölgelerinde yoğun bir şekilde rastlanan karı, koca ve evlenmemiş çocuklardan meydana gelen çekirdek aile,

(ii) Şehirleşen nüfusta görülen istihdam imkânlarının, alt yapı hizmetlerinin yetersizliği ve dayanışma eksikliğinden doğan sosyal çevreye uyumsuzluğun doğurduğu veya koruma amacına yönelik destekli çekirdek aile,

(iii) Aile reisi, karısı, evli oğulları, gelinleri veya bir evli oğul ve diğer bekâr çocukları, ya da bir evli oğul, gelin ve torunların birlikte oturduğu geleneksel geniş aile,

(iv) Aile reisinin kendi ana babası veya bunlardan biri ile bekâr kardeşlerin veya aile reisinin karısının bu tür yakınlarının veya akrabalarını barındıran gelenekçi geniş aileye göre biraz daha küçülmüş olan geçici aile,

(v) Özellikle büyü şehir bölgelerinde az da olsa sosyo-patolojik hallerin doğurduğu çözülen aile. Bu aile tipi de, dul eş ve çocukları içine alan parçalanmış aile ve tamamlanmamış aile şekillerinde görülebilir. Tamamlanmamış aile, medenî nikâh dışı çocuk ile annesini kapsayabileceği gibi, geleneksel geniş aile fertlerinin fonksiyonel olarak ayrılması sonucu, aile fertlerinin bir bölümünün köyde tarımla uğraşması, diğer bir bölümünün ise sanayide ücretli veya şehir bölgelerinde hizmetler sektörü içinde çalışmasını da içine alabilir.

Buna göre araştırma örnekleme dahil olanların aile şekilleri hakkında fikir vermesi için hanede yaşayanların dağılımına baktığımızda (Grafik 1), % 73,7 ile

²³⁴ Doğan, İsmail; “Aile Kavramının Alanı”, Türk Aile Ansiklopedisi 1, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No:72, Ankara-1991, s.22

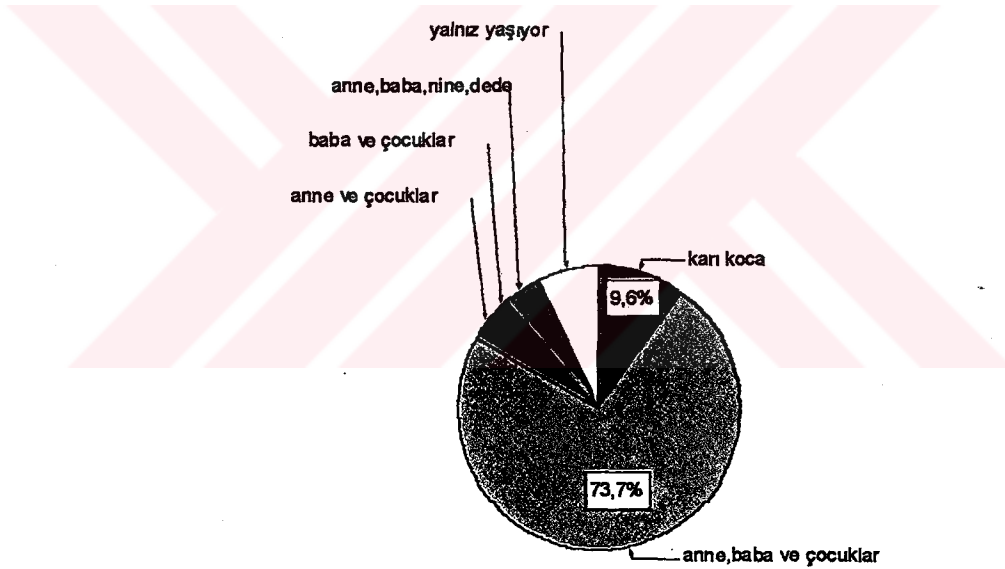
²³⁵ Doğan, İsmail; a.g.m., s.23

²³⁶ Erkal, Mustafa E.; a.g.e., s.76

²³⁷ Erkal, Mustafa E.; a.g.e., s.81

çoğunluğun anne, baba ve onların evlenmemiş çocuklarından oluşan çekirdek aile olduğunu görmekteyiz. Grafik 1’de bu araştırma konusu bakımından önemli olan bir husus, yalnız yaşayanların oranının (% 7,3), karı kocadan oluşan çocuksuz aile oranından (% 9,6) hemen sonra gelmesidir ki, bu, geniş aile oranının (% 4,1) yaklaşık iki kat fazla bir büyüklüğe tekabül etmektedir. Bu bize, bir yandan şehirdeki Türk ailesinin geniş aileden çekirdek aileye dönüşerek önemli ölçüde küçüldüğünü; diğer yandan ise, önemli bir nüfus bölümünün iş imkânlarından faydalanmak üzere köylerden veya başka şehirlerden Malatya’ya gelerek coğrafi hareketliliğe ve bununla beraber meslekî hareketliliğe uğradığını göstermektedir.

Grafik 1: Hanede Yaşayanlar



Sosyal mobiliteye uğrayarak yapısı değişen bu ailelerde, aile içi işbölümünde de birtakım değişimlerin yaşanması muhakkaktır. Nitekim geleneksel ailede, aile üyelerinin görev ve sorumlulukları kesin olarak belirlenmiş olmakla birlikte, aile reisi dışında her cinsten ve her yaştan üye aile işletmesinde benzer roller üstlenebilmektedir. Şehir ailesinde de çeşitli roller birbirinden ayrılarak tanımlanmış olmakla birlikte, bunlar yaş ve cinsiyet ayrımına göre belli bir üyeye yüklenmemekte ve karı-koca ve çocuklar tarafından ortaklaşa üstlenilmektedir. Bu ailede cinsiyet ayrımına dayanan bir işbölümünün sınırları prensipte aşılmış olup, ev içi ve ev

dışında karı-koca benzer görev ve sorumluluklara sahip üyeler olarak belirlemekte ve bireyler arasındaki ilişki, hiyerarşik olmaktan çıkarak eşitlikçi bir görünüş kazanmaktadır.²³⁸

Ancak, yukarıda bahsedilen şehir ailesinin “*kalıp (model)*” özelliklere sahip olduğu, dolayısıyla, çekirdek-şehir ailesinde de geniş-köy ailesi özelliklerine rastlanabileceği unutulmamalıdır.

5.1. Teorik Yaklaşım

Aile tipleriyle ilgili sınıflandırmada iki temel kriter kullanılmaktadır. Bunlardan birincisinde cinsiyet, ikincisinde ise, aile içindeki kuşak sayısı esas alınmaktadır. Cinsiyet esasına göre yapılan sınıflandırmada ayrıca şu üç kriter kullanılmaktadır:²³⁹

- (i) Aile içinde kadın erkek arasındaki otorite ilişkisinin türü (ataerkillik ve anaerkillik)
- (ii) Aile içinde hangi soy çizgisinin takip edildiği (babasoyluluk ve anasoyluluk)
- (iii) Ailenin kaldığı mekânın hangi cinse ait olduğu (babayerlilik ve anayerlilik)

Bu kriterlerden otorite ilişkisi, yani, aile içerisinde hangi cinsin otorite sahibi olduğu hususu en belirleyici ve dolayısıyla en kabul göreni olduğu için, burada da anaerkil ve ataerkil teori şeklinde iki farklı teorik yaklaşım ele alınacaktır.

5.1.1. Anaerkil Teori

Genel evrim teorisine göre evlilik ve aile kurumu, sürü hayatından çok eşlilik ve tek eşliliğe doğru evrilerek çeşitli biçimlerden geçmiş ve bugünkü biçimini almıştır. Akrabalık ilişkileri sistemi de ana soy zinciriyle başlayarak baba soy zincirine ulaşmış ve ataerkilliğe geçiş sürecini izlemiştir. 1861’de Bachofen tarafından ilk defa ileri sürülen ilkel kültürün en alt düzeyinde ana soy zincirinin bulunduğu varsayımı, 1876’da McLennan, 1877’de Morgan, 1885’te Spencer

²³⁸ Sencer, Yakut; a.g.e., s.460-461

²³⁹ Taşdelen, Musa; “Anaerkillik, İçgüveyiliği ve Hırka Köyü Örneği”, Türk Sosyoloji Dergisi, Genç Sosyologlar Derneği Yay., S.3, İstanbul-1997 Nisan, s.216

tarafından da savunulmuş; Morgan'dan etkilenen Engels 1884'te "*Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*" adlı kitabını yazmış ve 1905'te Hobhouse, 1927'de Briffault gibi Marksist teorisyenler tarafından anaerki teorisi geliştirilmiştir.

Bachofen'a göre anaerkillik belirli bir insan kümesiyle sınırlı olmayıp kültürel bir evreyi belirlemektedir. Bu kültürel evre belirli bir millete mâl edilemez, evrenselidir. Bachofen doğruluğunu tespit ettiği iki gözleminden söz etmektedir. Bunlar:²⁴⁰

- (i) Anaerki, ataerkinden önce gelen kültürel döneme aittir,
- (ii) Anaerki, ataerki dizgenin ağır basmasıyla gerilemeye başlamıştır.

En çok Yunan öncesi kavimler arasında gözlenmiş olan anaerki gelenekler, ataerki geleneklerin Yunan kültürüne egemen olmasıyla, bu eski kültürün temel unsuru olmuştur. Hesiodos'un Yunan kavimlerinin soyuyla ilgili şiirlerinden yola çıkan Bachofen'in temel fikri anaerki kültürlerde kadınların şaşkınlık kaynağı olacak ölçüde saygın oluşu, ölümlü babalarla evlenen ölümsüz anaların birleşmesi, ana yanlı mülkle ana yanlı soy adının vurgulanışı, "*anayurt*" ve "*anavatan*" adının ortaya çıkmasına yol açan ana yanlı yakın akrabalık olmuştur.²⁴¹

Anaerkilliğin hâkim olduğu dönemlerde erkeklerle eşit olmaktan öte, iktidar ve denetime de kadınların sahip olduğunu düşünen Bachofen'e karşılık Briffault, "*anaerki*" kavramının kullanılmasından doğan bir yanlış anlaşılma üzerinde durmaktadır. O'na göre nasıl ki, "*ataerki*" kavramı "*baba tarafından yönetilme*" anlamına geliyorsa, "*anaerki*" kavramı da "*ana tarafından yönetilme*" anlamına gelmektedir. Dolayısıyla anaerki toplum tipinde kadınların erkekler üzerinde, tıpkı ataerki toplumsal düzende erkeklerin kadınlar üzerinde kurduğu hâkimiyete benzer, ya da onun aynısı bir hâkimiyeti uyguladığı ve iki toplumsal örgüt tipinin, yalnızca her birinde hâkim gücü uygulayan cins açısından birbirinden ayrıldığı anlaşılmaktadır. Bachofen'in düşüncelerinin ürünü olan bu iddialar, bu yanlış anlamayı ve cinslerin ilgili rollerinin yer değiştirdiği karmakarışık dünyaların yaşandığı Kadın Krallıkları, Prense İda diyarları çizen abartmaları körüklemiştir.²⁴²

²⁴⁰ Bachofen J. Jakob; Söylence, Din ve Anerki , (Çev.: Nilgün Şarman), Payel Yay., İstanbul-1997, s.99

²⁴¹ Bachofen J. Jakob ; a.g.e., s.100

²⁴² Briffault, Robert; a.g.e., s.208

Halbuki hâkimiyet ya da yönetim, anaerkil toplumun temelini oluşturmamaktadır. Hatta, aşağı kültür evrelerinde, ataerkil toplumların belirleyici özelliği olan, bir cinsin, diğer cins üzerinde hâkimiyeti olgusuna karşı gelebilecek hiçbir olgu yoktur. En ilkel insan toplumlarında gelişmiş toplumlarda görülen ve bireyler, sınıflar ve yöneticiler tarafından uygulanan hâkimiyetin benzeri, ya da buna karşılık gelebilecek bir olgu bulunmamaktadır. Aşağı kültürler, eşitlikçi değilse, bir hiçtirler. İlkel insanlık âlemi hâkimiyet düşüncesine tamamen yabancıdır. Kültürün bu evrelerinde ayrıcalıklı hak, yalnızca belli bir cinse tanınan hak diye bir şey yoktur. Bu sebeple dişi hâkimiyeti ve ana hukuku, ataerkil öncesi toplumların belirleyici özelliği olarak ele alındığında ataerkil toplumun ilke ve fikirleri anaerkil topluma uyarlanmış olmaktadır.²⁴³

Bachofen'e yönelttiği tenkitlere rağmen Briffault da, Bachofen gibi "*anaerkil*" kavramını kullanmaktan vazgeçmemiş ve O'nun da belirttiği bu yanlış kullanımdan kaynaklanan yanlış anlaşılma devam etmiştir.

Anaerkil aile yapısı içinde bireylerin soyunun anayla belirlenmiş olması, kadına o zamandan beri hiç görülmemiş olan yüksek toplumsal önem kazandırmıştır.²⁴⁴ Boy'un tabularının kadın tarafından seçilmesi, tabiat sırlarını kadının bilip çözmesi, bereketi ve zekâyı sağlayan tanrıların hep kadın olan tanrıçalar olması, geleceği okuyan falcıların, tabiat üstü güçlere sahip perilerin, büyücülerin hep kadın olması onun yüksek toplumsal konumuna işaret etmektedir. Fakat Briffault bu hususa da itiraz ederek, soy çizgisinin erkek tarafını değil de, dişi tarafını izlemesinin anaerkil yapının var olduğunu göstermeye yetmediğini savunmaktadır.²⁴⁵ O'nun anaerkil yapının görüldüğü ilkel toplumlarda kadın hâkimiyetinden söz edilemeyeceğine dair düşüncesi hatırlanırsa, soy çizgisinin ana tarafını takip etmesinin kadına yüksek bir toplumsal önem kazandırmadığı yönündeki karşı düşünceye varmak zor olmayacaktır.

Bununla birlikte anaerkil teorisinin önde gelen savunucularından olan Reed'in, ana soylu akrabalık dizgesinin, anaerkilliğin ataerkillikten önce geldiğini ispat ettiğini iddia etmesi anaerkil teoriyi savunanlar arasında bir görüş birliği olmadığını

²⁴³ Briffault, Robert; a.g.e., s.209

²⁴⁴ Ozankaya, Özer; Toplumbilim, Tekin Yay., 6. Baskı, İstanbul-1986, s.283

²⁴⁵ Briffault, Robert; a.g.e., s.216

göstermektedir. Nitekim Reed, ana soylu akrabalık dizgesinin “*babaların bilinmediği*” aile öncesi dönemin devamı olduğunu söylemekte ve bu durumun anaerkilliğin önce gelirliğini ispat ettiğini ifade etmektedir.²⁴⁶

Soy çizgisinin ana tarafından belirlenmesinin anaerkilliğin varlığını ve kadının üstün toplumsal konumunu ispat etmesi noktasındaki görüş ayrılığı, ana yerli evlilik konusunda ortadan kalkmaktadır. Kadının evlendikten sonra bile anasının ailesiyle yaşamayı sürdürmesi ve kocasının kayınvalidesinin evine yerleşmesi düzeni olan ana yerli evlilik geleneğini benimsemiş topluluklar, birkaç istisnaî durum dışında, kuzeyden güneye bütün Amerika kıtasında yaşayan yerli ırkları, Afrika'nın Bantu halklarıyla Bantu öncesi halklarını, bütün Endonezya'ya yayılmış Malaya ırkını ve Mikronezya Adaları'nın bütün yerli ırklarını kapsamaktadır.²⁴⁷

“*Bir kadın, kocasının peşinden gitmek yerine, kendi evinde ve kendi öz kan akrabaları yanında kalıyor, kocaysa aynı evde yaşayan bir yabancı sayılıyorsa, ya da kadın erkeğin ailesinden sayılacağına, erkek kadının ailesinden sayılıyorsa, kadının, ne denli uygar olursa olsun, ataerkil toplumlarda sahip olduğu konumdan tümüyle farklı, üstün bir konumda bulunduğu ve boyun eğen taraf olmadığı açıkça ortadadır.*”²⁴⁸ diyen Briffault'u Reed, “*Kocanın karısıyla dilediği zaman görüşmekte özgür olmadığı, babanın, çocuğun tehlikeli bir düşmanı gibi işlem gördüğü bir durumda, baştan beri var olan baba ailesinden söz edemeyiz. Kanıtlar, baba ailesinin uzun ve tehlikeli bir evrimden sonra geliştiğini göstermektedir. Tarih öncesinde ne kadar gerilere gidersek, cinslerin birlikteliğinin o kadar az, ayrılıklarının da o kadar çok olduğunu görüyoruz.*”²⁴⁹ sözleriyle hem desteklemekte, hem de ana yerli evliliğin bir türü olan “*çok konutlu evlilik*”e işaret etmektedir. Yeni Gine yakınlarında bulunan Dobu Adası'nda yaşayan yarı uygar bir yerlinin ifadelerine dayanarak tarif edilen bu evlilik türüne verilen örnekte²⁵⁰, A köyünde oturan bir erkeğin B,C,D,E ve F köylerinden olan ve her biri kendi köyünde oturan beş karısının olduğu varsayılmaktadır. Buna göre erkeğin A köyünden bir kadınla

²⁴⁶ Reed, Evelyn; Kadının Evrimi Anaerkil Klandan Ataerkil Aileye I, (Çev.:Şemsa Yeğin), Payel Yay., 2.Basım, İstanbul-1994, s.174

²⁴⁷ Briffault, Robert; a.g.e., s.130-131

²⁴⁸ Briffault, Robert; a.g.e., s.216

²⁴⁹ Reed, Evelyn; a.g.e., s.186

²⁵⁰ Briffault, Robert; a.g.e., s.152-153

evlenmesi yasak olup kendisi A köyündeki kendi evinde oturmaktadır. Erkek evli olduğu kadınlarla görüşmek için B, C, D, E ve F köylerine gitmek ve bütün bu köylerde belli bir toprak parçasını ekip biçmekle yükümlüdür. Bu kadınlardan olan çocuklar, analarının köyüne ve kabilesine aittirler; A köyünde erkeğin hiç çocuğu yoktur, kendi köyünde soyu devam etmemektedir. Ama eğer bir kız kardeşi varsa ve biri onunla evlenirse, kardeşini alıp kendi köyüne götüremez. Kız kardeşe, A köyündeki erkek kardeşin evinin yanına bir ev yapılır; çocukları, kocanın kabile ya da klanından değil, dayının klanından sayılır. Yani bir erkeğin kendi çocukları başka kabileye giderken, kız kardeşinin çocukları da onun kabilesine katılır.

Böylece anaerkil teoriye göre ana yerli evliliklerin üç özelliği ortaya konmuş olmaktadır. Bunlardan ilki bu evliliklerin bir anlamda “iş evliliği” olarak ortaya çıkmış olmasıdır. Çünkü kocanın karısının ailesiyle olan ilişkileri, bu ailenin geçinmesine katkıda bulunmak üzere verdiği hizmete, savaşıma yeteneğine bağlıdır ve bu ilişki, koca yükümlülüklerini yerine getirdiği sürece varlığını korur.²⁵¹ Diğer de, anaerkil klanın “doğal kardeşler” denebilecek olan kümelerden oluşmuş olmasıdır. Diğer bir ifadeyle, anaerkil klanda kardeşlik terimi bir çocuğun, bir analar kümesinin, kendi ana yanlı soyunun ve anaların kardeşlerinden oluşan kümenin, yani, kardeş yanlı soyunun doğuştan üyesi olduğunu belirlemektedir.²⁵² Dolayısıyla klan üyeleri birbirleri için tabu sayılmakta ve birbirleriyle evlenememektedirler. Bu durumda anaerkil klanda ekzogami (grup dışı evlilik) esas olmaktadır.

Bununla birlikte Morgan anaerkil klanda, her kuşağın kendi aralarında hem kardeş, hem de eş durumunda olduğunu iddia etmekte evlilik yasaklamasının farklı kuşaklar arasında görüldüğünü savunmaktadır.²⁵³ Buna göre, anaerkil klanda ana, baba ve çocuklar arasında evlilik ve cinsel ilişki yasaktır.

Morgan’ın anaerkil klanın aynı kuşağı içinde yer alan kadın ve erkeklerin birbiriyle hem kardeş, hem de eş oldukları yönündeki bu iddiası, söz konusu

²⁵¹ Briffault, Robert; a.g.e., s.162

²⁵² Reed, Evelyn; a.g.e.,s.221

²⁵³ Gökçe, Birsen; “Evlilik Kurumuna Sosyolojik Bir yaklaşım”, Aile Yazıları 4 Evlilik Kurumu ve İlişkileri, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay. 2.Baskı, Ankara-1991, s.388



topluluklarda serbest cinsel ilişkilerin görüldüğü anlamına gelmektedir. Gerçekten de Morgan ve çoğu Marksist teorisyene göre insanlık tarihinin ilk dönemlerinde aile hayatı değil, sürü hayatı yaşanmış, sonraki dönemlerde önce çok eşlilik, ardından da tek eşlilik görülmüştür.²⁵⁴ Bu evrim çizgisi toplumların anaerkil klandan ataerkil aileye geçişini de ifade etmektedir. İşte tam bu noktada, anaerkil teori için ailenin ilk defa ne zaman ve nasıl ortaya çıktığı tartışma konusu olmaktadır. Halbuki ilkel klanın varlığının kabul edilmesi, ailenin başlangıçtan itibaren var olduğunun da kabul edilmesini gerektirmektedir. Çünkü bir zümrenin aile olabilmesi için onda iki şartın bulunması gerekmektedir. Bunlar:²⁵⁵

(i) Aile zümresine giren insanlar arasında gerçek veya uyuşma kandaşlık bağı,

(ii) Ailenin bağlı olduğu cemiyet tarafından kendisine verilen hukukî düzeni.

Nitekim Reed'in "*doğal kardeşlik*" olarak tarif ve izah ettiği²⁵⁶ kardeşlik bağı, birinci şart içinde ifade edilen türden bir akrabalığı ifade etmektedir. Zira aile olabilmek için birtakım insanların birbirini akraba farz etmeleri yeterlidir. Aralarında doğurma şeklinde fizyolojik bir bağın bulunması gerekli değildir. Avustralya klanları gibi ilkel topluluklarda akrabalık kutsal bağdan ibarettir.²⁵⁷ Dolayısıyla ilkel topluluklarda erkek ve kadın münasebetlerinin hiçbir kayda bağlı olmadığını, serbest ve kayıtsız bir cinsî hayatın bulunduğunu söyleyen bazı sosyologların tersine olarak klan fertlerinin ekzogami âdetiyle cinsî münasebetlere düzen verdiklerini görmekteyiz. Klandaki âdet hukukuna göre herhangi bir klandan olan erkek veya kadın, evleneceği kişiyi kendi klanından seçemez. Zira klan aynı toteme tapanlardan meydana geldiğine göre aynı klan içinde evlenme, totem dinine karşı bir saygısızlık, haram olan bir harekettir. Klanın yazısız olan ceza hukukuna göre, bu âdete karşı

²⁵⁴ Bottomore, T.B.; a.g.e., s.190

²⁵⁵ Ülken, Hilmi Ziya; "Aile", Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylül Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990, s.27

²⁵⁶ Evelyn, Reed; a.g.e., s.221-229

²⁵⁷ Ülken, Hilmi Ziya; a.g.m., s.27

gelenler ağır cezalara çarptırılırlar. Meselâ, Avustralya’da bu cezanın ölüm olduğunu söylemek, dışarıdan evlenme düzeninin kuvvetini göstermektedir.²⁵⁸

Bir zümrenin aile olabilmesi için gerekli olan ikinci şart, hukuk düzeni şartı, ilkel topluluklarda ekzogami uygulamasıyla varlığını göstermektedir. Bundan hareketle Morgan’ın ilkel topluluklarda ailenin olmadığı yönündeki iddiasının ilmî bir temele dayanmadığını söylemek mümkündür. Kaldı ki, sürü halinde yaşayan canlılarda davranışlar içgüdüsel olarak* meydana gelmektedir. Bu bilgi aile düzenine uygulandığında şu sonuca varılır: karınca, arı ailelerinde veya bazı sürülerde ailenin görünümü, biçimiyle de amacıyla da her zaman belirlenmiş bir görünüm olacaktır ve hep değişmez kalacaktır; çünkü şemada herhangi bir sapma söz konusu değildir. Karınca ailesinin görünümü binlerce yıldır değişmeden kaldı; sürü halinde, yani hep birlikte yaşayan hayvanlarda sürekli bir tek eşlilik düzeni hiçbir zaman kurulamayacaktır.²⁵⁹ Dolayısıyla ilkel dönemde insanlar sürü hayatı yaşamış olsalardı, bugün de aynı hayata devam etmeleri ve tek eşliliğe geçmemiş olmaları gerekmekeydi.

Anaerkil teoriye göre ailenin var olmadığı ilkel dönemde iktidar ve denetime sahip olan kadının daha sonra bu gücünü ve üstünlüğünü kaybetmesinin sebepleri sosyo-ekonomik yapının değişmesinde aranmaktadır. Bu süreçte en önemli faktör, yaratma ve soyun yeniden üretilmesini sağlayan Anatanrıça’nın, dolayısıyla kadının yer aldığı çok tanrılı dönemden kadının ikincilleştiği ve bu olgunun kurumsallaştığı, çünkü soyu üretme olgusunun erkek eylemi haline getirildiği tek tanrılı döneme geçilmesidir.²⁶⁰ F.Berktaş’a göre her üç tek tanrılı dinin –Yahudilik, Hristiyanlık ve İslâmiyet- doğduğu Ortadoğu bölgesinde kadınların ikincilleşme olgusunun kurumsallaşması ise, şehir devletlerinin ortaya çıkmasıyla alâkalıdır. Arkeolojik ve diğer deliller, kadınların var olan toplumlardaki ikincil statüsünü biyolojiye ve

²⁵⁸ Fındıkoğlu, Ziyaeddin Fahri; “Türklerde Aile İktimaiyatı”, Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990, s.4

* Bir davranış; 1. belli bir amaca yönelmekteyse, 2. bu amaç biyolojik olarak belirlenmişse, 3. davranışın biçimi ve içeriği kalıtsal ise içgüdüye bağlıdır. Geniş bilgi için bkz.:Martindole, Don; “Çeşitli İlkel Aile Biçimleri”, Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990, s.263

²⁵⁹ Martindole, Don; a.g.m., s.264

²⁶⁰ Abadan Unat, Nermin; “İdeoloji Açısından Kadın Araştırmaları”, 20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Yayın No: 285, Ankara-1998, s.5

doğaya dayandıran, dolayısıyla bunun ezeli ve ebedî değişmez bir olgu olduğunu öne süren görüşlerin aksine, şehir devletlerinin ortaya çıkışından önce kadınların konumunun yüksek olduğuna işaret etmektedir.²⁶¹ Öte yandan avcılık ve toplayıcılıktan çobanlık ve yerleşik tarıma geçişe paralel olarak meydana gelen özel mülkiyetin, ataerkil ailenin, sınıfların ve devletin ortaya çıkması²⁶² analık hukukunun yıkılarak kadının ikincilleşmesine sebep olan diğer önemli faktörlerdir. Bu faktörlerin kadını ikincilleştirmesinden önce, yani ilkel topluluklarda cinsiyete dayalı işbölümü, büyük bir ihtimalle uzun süreli toplumsal grupların kurulmasına ve avlanmanın gelişmesine yol açan sebeplerden ortaya çıkmış, yerleşme yerinden uzakta uzun süreli yolculuklar gerektiren işleri erkekler, evdeki görevleri de kadınlar üstlenmişlerdir.²⁶³ Ancak kadınların avlanma işinin dışında tutulması, cinslerin doğal yeteneklerinin farklı olmasından değil; ilkel toplumlarda uzmanlıkların belli kişilere ait olmasından ve bunların tekelleşme ruhunu yansıttığıdır.²⁶⁴ Ayrıca avcının işi, belli saatlerle ya da günlerle sınırlanmadığından avcı, hayatın diğer ihtiyaçlarına zaman ve emek harcama imkânından mahrumdur. Avın ham maddesinin sağlandığı iş faaliyeti dışında, hayatın ihtiyaçlarını sağlama işi, bu durumda, kaçınılmaz olarak kadınların payına düşmektedir. Zira bütün sanayiler başlangıçta ev sanayileri olmuştur ve dolayısıyla kadınların elinde gelişmiştir.²⁶⁵ Erkekler avcılıkla uğraşırken çocuk bakıp sebze yetiştiren kadın, bir taraftan bitki yetiştirmenin yanı sıra bitki kökleri toplamış, böcek, kertenkele, salyangoz ve diğer kabuklu hayvanlar, yaban tavşanı, kanguru gibi keseli hayvanlar, kuş ve pek çok türün yavrularını yakalamış,²⁶⁶ diğer taraftan da erkeğin avladığı hayvanların postlarını tabaklayıp deri haline getirerek bunlardan giyecekler hazırlamıştır.²⁶⁷ Bu işlemler için gerekli tekniği geliştirmek de yine kadının görevi olmuştur. Meselâ, Orta Asya kadınlarının dişli bir tahta tokmak ve süt kullanarak işledikleri deriden yaptıkları çizmeler sağlamlığı ve kalitesiyle hayranlık uyandırmaktadır.²⁶⁸ Yine ormanlık bölgelerde yaşayan

²⁶¹ Berktaş, Fatmagül; a.g.e., s.37

²⁶² Tekeli, Şirin; "Siyasal İktidar Karşısında Kadın", Kadınlar İçin, Alan Yay., İstanbul-1988, s.31

²⁶³ Briffault, Robert; a.g.e., s.186

²⁶⁴ Briffault, Robert; a.g.e., s.191

²⁶⁵ Briffault, Robert; a.g.e., s.194-195

²⁶⁶ Reed, Evelyn; a.g.e., s.148

²⁶⁷ Reed, Evelyn; a.g.e., s.157

²⁶⁸ Briffault, Robert; a.g.e., s.195

topluluklarda kadınlar ağaç liflerinden halatlar örmüş, hatta Polinezya’da kâğıt dutu ağacının kabuklarından bez dokuyarak bundan da kadın ve erkek gömleği, torba, şerit v.b. eşyalar yapmışlardır.²⁶⁹ Böylece kadınlar dericilik ve dokumacılık sanayiinin doğup gelişmesini sağlamışlardır.

İlkel kültürün gelişmesinde önemli rolü olan çömlekçilik sanatı, bütün gelişme evreleriyle, dişi uğraşları alanına girmektedir. Ayrıca ilkel kadın sadece “*yuvayı yapan dişi kuş*” olmakla kalmayıp evi de bizzat kendisi yapmıştır. Avustralyalıların, Andaman Adaları’nda yaşayan yerlilerin, Patagonyalıların, Botocudoların kulübeleri, Seri Kızılderililerinin kaba korunakları, Amerika Kızılderililerinin çadırları ve deriden yapılmış barınakları, Bedevîlerin siyah deve postundan yapılmış çadırları, Orta Asyalı göçebelerin “*yurta*”ları, hep kadınların eseridir.²⁷⁰

Toprağı ilk işleyen kişi olarak kadınlar bütün aşağı kültürlerde, toprağın sahibi sayılmışlar, toprak mülkiyeti önce onların eline gelişmiştir. Tarım işlerinin erkekler tarafından yapılmaya başlanması, evcilleştirilmiş sığırların saban sürme işinde kullanıldığı evreye rastlamaktadır.

Toprağın işleyicileri ve yiyecek ambarının sorumlusu olarak, bütün üretim fazlası da kadınlara aittir. Onu yönetmek ve dağıtmak, tümüyle kadının işidir. Bütün eski kültürlerde yiyecek ve meta giriş çıkışı kadınların denetimindedir; kadınlar ilkel tacirlerdir.

19. yüzyılın ilkel anaerkil teorisi büyük ölçüde geçerliliğini yitirmiş olmasına rağmen son yıllarda cinsiyet çalışmalarında yanlışlarından ayıklanıp dönüştürülerek yeniden kullanılmaya başlanmıştır. Yeni yaklaşımların en büyük dayanağı, son yıllarda ataerkillik teorisinin mutlak, evrensel ve değişmez kabul ettiği ataerkil sistemin çökmeye yüz tutması; cinsler arası ilişkilerin köklü bir dönüşüme uğramış olmasıdır. Bu dönüşüm bir taraftan bilinen tarihî dönemlerden beri ve hemen bütün toplumlarda var olagelen ataerkil sistemin, cinsler arası asimetric ilişkilerin mutlak ve değişmez olmadığını gösterirken, diğer yandan da, doğal dengeyi ya da eşitliği sağlamak uğruna, cinsler arası farklılıkların yok olma tehlikesini getirmiştir.²⁷¹

²⁶⁹ Reed, Evelyn; a.g.e., s.156

²⁷⁰ Briffault, Robert; a.g.e., s.200 v.d

²⁷¹ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.235

İnsanlığın başlangıcında mevcut olduğu varsayılan cinsler arası simetri, ataerkil sistemle birlikte bozulmuş; fakat cinsler arası tamamlayıcılığın korunması için zarurî olan cinsler arası farklılıklar süregelmiştir. Bugün ise, tabîî dengeyi ya da eşitliği sağlamak uğruna, cinsler arası farklılıkların yok olması tehlikesiyle karşı karşıya kalınmıştır. Cinsler arası farklılıkların yok olması, bu farklılıklara ve tamamlayıcı ilişkilere dayanan cinsler arası doğal dengenin tamamen kaybı anlamına gelmektedir. Böylece eşit ilişkilere sahip, birbirini tamamlayan farklı iki cinsin değil, birbirinin tıpkısı olan iki cinsin, yani aslında tek bir cinsin yer aldığı bir dünyanın ortaya çıkma tehlikesi belirlemektedir. Bunun içindir ki, günümüzde cinsler arası tabîî farklılıklar ve tamamlayıcılık ilişkisi ile ataerkil sistemin birbirinden ayrılamaz olgular olmadığının ortaya konması gerekmektedir.

5.1.2. Ataerkil Teori

Ataerkil teori, insan toplumsal kümesinin örgütlenme ve yapı açısından başından beri ataerkil olduğunu, yani kadın ve çocukların geçimini sağlayan, onları korumasında bulunduran erkeği merkez alan bir birlik olduğunu kabul etmektedir.²⁷² Başlangıçta avcı toplayıcı olan toplum kümesinde avcuyu ön plâna çıkarıp kadının baştan beri onun hâkimiyeti altında yaşadığını kabul eden ataerkil teori, bilinen bütün toplumlarda cinsiyete dayalı işbölümünün evrensel bir olgu olarak gözlenmesine ve bu işbölümünün, bugünkü ve daha önceki ataerkil toplumlarda olduğu gibi, hiyerarşi ilişkileri çerçevesinde değerlendirilmesine dayanmaktadır.²⁷³ Öyle ki, olumsuz çevre şartları içerisinde zor durumlara düşen ilk insan topluluklarının hayatta kalmaları dahi, onlara düzen ve disiplin sağlama imkânı veren hiyerarşik yapılara bağlanmaktadır. Bununla birlikte erkeklerin egemen olduğu topluluklar, kadın ve çocukların istenmeyen baskılara maruz bırakılmadığı, hiyerarşik örgütlenme içinde paylaşmayı bilen topluluklardır.²⁷⁴

Ancak ilkel toplumlarda cinsiyetler arasındaki münasebetlerin hep böyle paylaşmaya dayalı olduğu konusu genel kabul görmüş değildir. Daha da ötesi, gerek modernlik öncesi dönemde gerekse modernliğin ilk safhalarında kadının, cinsel

²⁷² Briffault, Robert; a.g.e., s.127

²⁷³ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.34

²⁷⁴ Şahin, Tahir Erdoğan; Son Buzul Çağı Sonrasında Toplumsal-Kültürel Farklılaşmalar ve Uygarlıkların Doğuşu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Malatya-2002, s.80

denetime tâbi olduğu ve erkeğin kadının cinselliğine polislik yaptığı yaygın bir kabuldür. Bu, sadece kadınların doğrudan kontrol altına alınması yoluyla değil, şiddete de başvurarak, erkeğin erkeğe uyguladığı yaptırımlar yoluyla gerçekleştirilmiştir. “Erdemli” kadınla “düşmüş” kadın arasındaki ayrımı erkekler hep savunmuşlardır.²⁷⁵ Kadının iffeti, erkeğin namus ve şerefi sayılmış, kadın cinselliğine aşırı derecede bir değer atfedilmiştir.²⁷⁶

Avcı toplayıcı toplumlarda erkeğin avcılığının iktisadî önemine dikkat çeken antropologlar, avcının kendi mntıkası hakkındaki bilgisinin öneminin erkeğin bulunduğu yörede kalmasını gerektirdiğini ileri sürmektedirler.²⁷⁷ Diğer bir ifadeyle, avcı erkeğin yaptığı işin önemi dolayısıyla erkek yanlı yerleşim (patrilokal) söz konusudur. Oysa bu görüş iki açıdan hatalı bulunmaktadır.²⁷⁸

Bunlardan biri, erkeklerin faaliyetlerinin iktisadî öneminin çeşitli toplumlar arasında büyük bir farklılık göstermesidir. Meselâ Eskimolar, kadınların arada sırada tuttıkları balıklar dışında neredeyse tamamıyla erkek avcılarının avladıklarıyla geçinmektedirler. Öte yandan Ateş Vadisi (Tierra del Fuego)’ndeki Yaghanlar ise, daha çok, sadece kadınlar tarafından toplanan kabuklu deniz hayvanlarıyla varlıklarını sürdürmektedirler. Ama buna rağmen, Yaghanlarda erkek yanlı yerleşme durumu Eskimolara kıyasla çok daha yaygındır.

İkinci hata ise şudur: avcılarının kendi mntıklarını daha iyi bilme mecburiyeti doğru olmakla birlikte, onların muhtemel bir evlilik neticesinde üyesi olabilecekleri komşu yerel grupların mntıklarına da aynı şekilde aşına olmamaları çok nadirdir. Gerçi, yerel grupların sebze türünden gıda temin edinmek amacıyla kamp kurarak dolaştıkları yerler yerel grubun hayat alanının sınırlarını belirlemektedir. Ama, düşmanların bulunduğu açıkça belli olan yöreler dışında, avcılarının avlarının sürükledikleri yere gitmek mecburiyetinde oldukları da bir gerçektir.

Görüldüğü gibi avcılığı önemi ile erkek yanlı yerleşme kuralının katı uygulaması arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Böyle bir ilişkinin varlığının iddia

²⁷⁵ Giddens, Anthoy-Pierson, Christopher; a.g.e., s.118

²⁷⁶ Tezcan, Mahmut; Türk Ailesi Antropolojisi, İmge Yay., Ankara-2000, s.240

²⁷⁷ R. Sevice, Elman; “Avcı Toplayıcı Toplumlarda Evlilik ve Akrabalık”, (Çev.:Aygen Ertenduğ), Aile Yazıları 4 Evlilik Kurumu ve İlişkileri, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C.Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., 2. Baskı, Ankara-1991, s.487

²⁷⁸ R. Sevice, Elman; s.487-488

edilmesini sağlamak üzere avcı erkeğin yaptığı işe fazla bir önem atfedilmesi aslında ataerkil zihniyetin ürünüdür. Zaten önemli olan cinsler arası farklılaşma ve işbölümü değil; cinsiyetlere verilmiş olan rollerin ve cinsiyet özelliklerinin değerlendirilme biçimidir. Çünkü ataerkilliği ortaya çıkararak, doğal farklılıklar ve işbölümü değil; toplumların gelişme evrelerinde, bu rollerden ve farklı özelliklerden birine yüksek değer atfedilmesi, diğerinin ise değersizleştirilmesidir.²⁷⁹ Meselâ bazen fizikî güç, bazen mülk sahipliği, yöneticilik değer kazanmış, modern zamanlarda ise erkeğe atfedilen hırs, başarı, rasyonelite, mücadele özellikleri değerli sayılmış; kadına atfedilen duyarlılık, sezgi, sevgi, bağlılık gibi özellikler küçümsenmiştir.²⁸⁰ Benzer şekilde günümüz Türk toplumunda da “*erkek gibi kadın*” benzetmesinden cesur, açık sözlü, dürüst kadın tiplmesi anlaşılırken, “*kadın gibi erkek*” benzetmesinden ise dedikoducu, beceriksiz, korkak, çoğunlukla evde oturan erkek tiplmesi akla gelmektedir. böylece erkeğe atfedilen özellikler takdir ve teşvik edilen özellikler olurken, kadına atfedilen özellikler ise olumsuz bulunmakta ve tabîi olarak tasvip edilmemektedir. Bunun sebebi toplumun temellerindeki erkeksi yapılanmadır. zira bir çok dilde “*insan*” ve “*erkek*” kelimelerinin aynı mânâda kullanılması da bundan kaynaklanmaktadır.²⁸¹ Meselâ İngilizce’de “*man*”, Fransızca’da “*homme*” ve Türkçe’de “*adam*” kelimeleri hem insan, hem de erkek anlamlarında kullanılmaktadır.

Ataerkilliği ortaya çıkararak şey, cinsiyete dayalı işbölümü değil, cinsiyet rolleri ve özelliklerine farklı değerler atfedilmesi olmasına rağmen, hatalı bir şekilde cinsiyete dayalı işbölümü ile ataerkillik arasında kurulan bir ilişkiden sıkça söz edilmektedir. N. Çabuk da ataerkilliğin çekirdek ailede kurumsallaştığını belirttiğinden sonra cinsiyete dayalı işbölümünün, içinde çalışmak üzere kadına özel alan olan evi, erkeğe de kamusal alanı vermesi sebebiyle evin dışındaki her işin erkeksi, ev işlerinin de kadınsı olduğuna dair bir ön yargı yarattığını ifade etmektedir.²⁸² Böyle bir ön yargının varlığı doğru olmakla birlikte, bu ön yargıyı yaratan cinsiyete dayalı

²⁷⁹ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.46

²⁸⁰ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.47

²⁸¹ Karen, Horney; Kadın Psikolojisi, (Çev.: Selçuk Budak), Açık Yay., Ankara-1991, 2.Baskı, s.57

²⁸² Çabuk, Nilay; “Kapitalist Dönüşümler, Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve Göç”, II.Ulusal Sosyoloji Kongresi Toplum ve Göç, T.C. Başbakanlık DİE ve Sosyoloji Derneği (ortak) Yay., Ankara-1997, s.502

işbölümünün kendisi değil; onu ortaya çıkaran ataerkil zihniyet ve bu zihniyetin şekillendirdiği değer sistemidir. Diğer bir ifadeyle cinsiyete dayalı işbölümü ataerkilliğin oluşmasında etkili olan bir faktör (sebebe) değil, bilâkis kendisi ataerkillikten etkilenen bir sonuçtur. Dolayısıyla cinsiyete dayalı işbölümünün temelinde yatan zihniyet faktörü ele alınmadan işbölümünün kendisi bir bağımsız değişken olarak kabul edilip ataerkillik de, bu değişkene bağlı bir olgu olarak görüldüğünde gerek ataerkilliğin ortaya çıkmasında gerekse sistemleşip yerleşmesinde etkili olan diğer faktörler göz ardı edilmiş olmaktadır.

B. Gökçe'ye göre ataerkil ailenin şekillenmesine tesir eden üç sebebe vardır. Bunlar:²⁸³

- (i) Ata dini (manizm),
- (ii) Kapalı aile ekonomisi,
- (iii) Devlet otoritesinin yokluğu ya da zayıflığıdır.

Gökçe'ye göre bu faktörler erkeğin egemenliğine dayalı ataerkil ailenin, kadınla erkek arasında daha eşitlikçi ilişkilerin olduğu pederî aileye dönüşümünde de etkilidir. Üç büyük toplumsal sebebe meydana gelen değişmeler, aynı zamanda ataerkil ailenin pederî aileye dönüşümünü de izah etmektedir. Buna göre:²⁸⁴

(i) Büyük dinlerin ortaya çıkması ataerkil ailenin en kuvvetli dayanağını sarsmıştır. Evrensel tanrı düşüncesi atalara tapmak fikrini çürüterek kaynağını dinden alan sınırsız baba otoritesinin zayıflamasına yol açmıştır. Bu arada büyük dinler, baba otoritesine önem vermekle beraber kadıma ve çocuklara da bir takım haklar tanımıştır.

(ii) İşbölümü sonucu açık pazarların kurulması, kapalı ev ekonomisinin zayıflamasına yol açmış ve aile ihtiyaçlarının bir kısmının dışarıdan temin edilme imkânını sağlamıştır.

(iii) Devletin büyümesi ve otoritesinin ortaya çıkması, görevlerinin belirgin hale gelmesi babanın görevlerini kısıtlamıştır. Böylece ataerkil ailenin yerini pederî

²⁸³ Gökçe, Birsen; "Aile ve Aile Tipleri Üzerine Bir İnceleme", Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylû Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990, s.217

²⁸⁴ Gökçe, Birsen; "Evlilik Kurumuna Sosyolojik Bir Yaklaşım", Aile Yazıları 4 Evlilik Kurumu ve İlişkileri, (Der.: Beylû Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., 2. Baskı, Ankara-1991, s.392-393

aile almış ve pederî ailede meydana gelen değişiklikler de modern ailenin oluşumunu etkilemiştir.

Gerek ataerkil aileye gerekse onun daha eşitlikçi yöndeki değişimine denk gelen baba soyu ailesinin şekillenmesine tesir eden faktörler tarihin her döneminde ve her toplumda aynı etkiyi göstermemiş, toplumların kendi sosyal yapı ve kültürel özelliklerine göre her bir faktörün etkisi farklılık taşımıştır. Bu sebeple tek bir ataerkil aile türünden bahsetmek mümkün değildir. Bu konuda en ayrıntılı sınıflandırmayı Le Play Okulu'nun temsilcilerinden Edmond Demolins yapmıştır. Demolins'in ataerkil aile tipleriyle ilgili yaptığı sınıflandırma şu şekildedir:²⁸⁵

(i) Saf Ataerkil Aile: Özellikle göçebe çobanlığın yaygın olduğu Orta Asya step bölgelerinde rastlanan bu aile tipi, ataerkil aileye özgü karakterleri en yüksek derecede içinde bulundurur. Burada babanın nüfuzu mutlaklıdır. Gelenekçi ve yalın iş, gençlere hiçbir üstünlük sağlamadığı için aile birliği rejiminin kuvvetle tutunmasını sağlar.

(ii) İkiye Bölünmüş Ataerkil Aile: Bu aile tipine Arabistan çölleriyle Sahra'da rastlanır. Çobanlıktan başka, çölde hem kervanla taşıma, hem da vahalarda tarım yapılması iş atölyesinin bölünmesine sebep olmuş; erkekler taşıma, kadınlar da tarımla uğraşmışlardır. Bu durum babanın yanı sıra kadının da nüfuz sahibi olmasının sağlamıştır.

(iii) Baskılı Ataerkil Aile: Bu çeşit aile, Çin'de görülür. Buradaki sosyal ve coğrafi özellikler nüfusun dağılmayıp birikmesine ve aile topluluğunun olduğu gibi kalmasına sebep olmuştur. Çünkü egemen olan çobanlık ve ekilebilir toprağın sınırlı olması aileyi iki taraflı bir baskı altına almıştır. Onun için yığın baskısına uğrayan baba otoritesi, atalar ibadeti kurumu yoluyla din duygularında bir dayanak arama mecburiyetinde kalmıştır.

(iv) Kümelenmiş Ataerkil Aile: Rus ailesinin örnek gösterilebileceği bu türde, belirli bir bölgede bulunan ailelerin, her patriarkın nüfuzundan bir kısmını üzerine alan Mir'e bağlanması söz konusudur. Aileler Mir'in nüfuzu altındadır.

²⁸⁵ Yalvaç, Mehmet; Aile Sosyolojisi İlk Toplumdan Modern Topluma Aile, Evin Ofset Matbaacılık ve Ambalaj Sanayii, Malatya-2000, s.97-100

(v) Yumuşamış Ataerkil Aile: Bu Bulgar veya Zadruga topluluğunun aile tipini büyük tarım doğurmuştur. Çünkü tarım, çobanlığa göre daha zahmetli ve daha çok çalışmaya ihtiyaç gösterdiğinden patriarkı seçmek, kontrol üzere bir kamu kurulu vardır ve bu kurulun üyeleri herkesi yeter derecede çalışmasını sağlamak üzere onları sıkı bir kontrol altına alır. Bu da patriarkın yetkilerini azaltmış, bazen de büsbütün kaldırmıştır.

(vi) Bağlı ataerkil Aile: Keltlerde görülen bu tipte aile, klana bağlıdır. Klan şefi, patriarkın görevlerinden bazılarını üzerine almıştır.

(vii) Küçülmüş Ataerkil Aile: İmparatorluktan önceki Romalıların aile tipidir. Burada aile sadece ergin olmayan erkek çocukları içine aldığı için küçülmüştür: fakat aile reisinin otoritesi azalmamış, hatta artmıştır. Çünkü küçülen bu ailede önceleri aile topluluğunun büyükleri arasında bölünen otorite, olayların zoruyla birden bire bir tek babanın üzerinde toplanmıştır. Bundan başka kendisinin üstünde Mir veya Klan gibi bir otoritenin kurulamaması, baba otoritesinin daha da kuvvetlenmesine sebep olmuştur.

(viii) Kentleşmiş Ataerkil Aile: Eski çağlardan beri ticaretle uğraştığı için ailelerin çoğunlukla kentlerde oturduğu İtalya'da, aile reisinin otoritesi kent korporasyonunun hükmü altındadır. Aile topluluğu, kent topluluğu halini almıştır.

(ix) Mutlakçı Ataerkil Aile: İspanya yarımadasında görülen bu aile çeşidinde, yaylalarda hayvan yetiştirme geleneğinin güçlü olmasından ötürü tarımdan kaçınmanın ve Afrika'nın etkileriyle babaerkillik tutunabilmiştir. Burada aile reisinin otoritesi çok güçlü olarak dinî ve politik gücün egemenliği altına girmiştir.

(x) Çözülmüş Ataerkil Aile: Bu tip aileye Meksika ve Güney Amerika'da rastlanmaktadır. Mutlakçı ataerkil ailenin sarsılıp bozulması, çözülmüş ataerkil ailenin oluşumuna yol açmıştır. Aile reisinin otoritesi önce zayıflamış, sonra da dinî ve politik mutlaklık gibi iki sun'î dayanağın ortadan kalkmasıyla âdata yok olmuştur. Bu sebeple bugün Amerikalılar ailedeki çözülmeyi önlemek maksadıyla tedbirler almaya başlamışlardır.

Tarihin farklı dönemlerinde ve farklı toplumlarda ailenin kuruluşuyla ilgili olarak ataerkilliğin çeşitli biçimlerini üreten ve çeşitli güç dağılımlarını babaya veren baba soyu aileleriyle, anaya çeşitli konumlar veren ve ana hukukunun çeşitli türlerini oluşturan ana soyu ailelerinin tespit edildiğini belirten Malinowski'ye göre ana soyu

ailesi, babalığın fizyolojik rolünün bilinmemesi üzerine kuruludur.²⁸⁶ Dolayısıyla üremede babanın rolünün bilindiği toplumlarda ataerkilliğin çeşitli biçimlerini üreten baba soyu ailesinin görülmesi kaçınılmazdır.

İnsanlığın ilk dönemlerinde kadın ve erkeğin bugünkü toplumsal konumlarından farklı bir konumda olduklarını ve farklı rolleri üstlendiklerini, yani, bugünkü “*ataerkil-baba soylu*” (patriarkal) aile tipinin tam tersi “*anaerkil-ana soylu*” bir aile tipinin olduğunu ve bu aile tipinde kadının daha egemen olduğunu iddia eden A. Aziz, ataerkilliğe geçişin her iki cinsiyet açısından bir yabancılaşmayı beraberinde getirdiğini savunmaktadır.²⁸⁷ O’na göre yabancılaşma, çocuğun ailede gözlem ve taklit yollarıyla ilk sosyalleşme tecrübesinde yaşanmaktadır. Burada çocuğun kendisine örnek aldığı tip, cinsiyetinin belirlediği “*kadın*” ve “*erkek*” tipleridir. Çocuğun gözlemleyerek ve taklit ederek almaya çalıştığı kültürel değerler ise, aslında daha önce, anaerkil düzenden ataerkil düzene geçerek kendine yabancılaşan bireylerin değerleridir. Dolayısıyla, tarihî süreç içinde toplumsal değerler sistemi olarak kazanılmış kimi değerler, aslında, olması gereken değil; insan varlığına farklı zamanlardaki insan kimliğinin üstün ya da aşağı olmasıyla oluşan yabancılaşmış değerlerden meydana geldiği söylenebilir. Bu sebeple Aziz, buna “*zoraki sosyalleşme*”²⁸⁸ demektedir.

Ana soylu toplumlarla baba soylu toplumlar arasındaki büyük fark, özellikle babalık kavramı söz konusu olduğunda görülmektedir. Ana soylu toplumlarda babalık sadece toplumsal bir ilişki iken,²⁸⁹ ataerkil yapıda baba ailenin başıdır; geçimini yüklenmiştir. Çocuklar babanın adını taşır, sahibi oldukları her şey babanıdır. Baba, ailenin efendisi olarak kolayca zorba kesilmeye yatkındır. Çocuk hayatının havasına pek az giren baba, girdiği zaman da, bir ziyaretçi, bir yabancı gibi durur; çocuk onun önünde iyi davranmalı, terbiyeli olmalıdır. Otorite kaynağı babadır, cezalar ondan gelir. Babayla ilişkilerde ana aracıdır; çoğu zaman çocuğu üst

²⁸⁶ Malinowski, B.; a.g.e., s.15

²⁸⁷ Aziz, Aysel; a.g.m., s. 257-258

²⁸⁸ Aziz, Aysel; a.g.m., s. 262

²⁸⁹ Malinowski, B.; a.g.e., s.27

otoriteye ihbar etmeye hazırdır, ama aynı zamanda, araya girerken cezanın hafifletilmesine ya da kaldırılmasına da yardımcıdır.²⁹⁰

Klasik ataerkil ailede baba, aile reisi olarak tüm kararlarda son söz sahibidir. Ancak bu, meselâ büyük bir eşyanın ya da arabanın alımında, ev yaptırırken ya da çocukların evliliklerinde kadının karar sürecinin dışında kalması mânâsına gelmez. Aksine, büyük harcama gerektiren bu gibi kararlar, kadının maddî katkısını ve emeğini ya da başka yardımlarını ve bu sebeple de tasdikini gerektirir.²⁹¹ Kadının bu “katkısı”, onun cinsiyete dayalı işbölümü neticesinde üstlendiği görevleriyle de alâkalıdır. Çünkü kadına öncelikle “eş ve annelik” görevi yükleyen ataerkil zihniyet, ancak maddî ihtiyaç söz konusu olduğu durumlarda kadının gelir elde etmek üzere çalışmasını meşrû görür. Bu sebeple kadının kazancı “gelir”den ziyade “katkı” olarak değerlendirilir ve kadın çalışması, ihtiyacın ortadan kalkmasına kadar geçerli olan geçici bir durumdur. Onun için çalışma hayatındaki konumu “ev sahibi”nden çok, “misafir” pozisyonundadır. Bu, bir yandan kadın emeğinin sömürülmesine yol açmakta öte yandan da toplumsal dayanışmanın aracı olmaktadır. Çünkü dar günlerin çabuk ve daha kolay geçmesi için kadın ek gelir temin etmeye çalışırken, erkek, çocuk bakımı ve ev işlerinin yapılmasında sorumluluk almaya pek yanaşmadığı için yardım eli aile dışından, akraba ve komşulardan uzatılacaktır.

Eskiden beri büyük cemiyetlerin hepsinde görülen baba ailesi tipinde hakimiyeti kendinde toplayan baba, bütün dinî görevleri de üzerine almıştır.²⁹² Otoritesini dinden alan baba, atalarının kurmuş olduğu ocağı ve dinî geleneklerini devam ettirmekle yükümlüdür. Babasından gördüğü dinî törenleri düzenler. İnanışlarına göre her evde yakılmış olan ateşin devamı sağlanır. Ataerkil ailenin birinci görevi bu ateşi sürdürecektir erkek çocuğa sahip olmaktır. Çocuk erkek olursa bu durum dinî bir olgu sayıldığından törenler yapılır. Kız çocuklara önem verilmez. Burada kaynağını dinden alan bir statü farklılaşmasıyla karşılaşmaktadır.²⁹³

²⁹⁰ Malinowski, B.; a.g.e., s.30-31

²⁹¹ B. White, Jenny; a.g.e., s.96

²⁹² Güngör, Erol; Ahlâk Psikolojisi ve Sosyal Ahlâk, Ötüken Yay., İstanbul-1995, s.211

²⁹³ Gökçe, Birsen; “Aile ve Aile Tipleri Üzerine Bir İnceleme”, Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylû Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990, s. 217

Ataerkillikle din arasındaki bu nerede başlayıp bittiği belli olmayan münasebet, söz konusu düzenin yeniden üretilmesine kadınların da katılımını sağlamıştır. Bu katılım, inancın kendisi tarafından da tasdik edilip kutsandığı için, kadınların aslında kendi çıkarlarına aykırı olan bu döngüyü kırmaları daha da zorlaşmaktadır.²⁹⁴ Belki de bu sebeple olsa gerek, Türkiye’de kadın konusundaki sosyolojik çalışmalardaki genel eğilim, dinî metni dışarıda tutarak dinin sosyal-kültürel düzeyde nasıl işlediğini ele almak şeklindedir. Bu tutum sonucu doğuran başka faktörlerin gözden kaçmasına yol açmaktadır. Bu yüzden, ataerkillikle süreçinde dinlerin rolünü kavrayabilmek için, özellikle semavî dinlerin orijinal metinlerine bakılmalıdır. Orijinal metinlerle, onların kültürel olarak aldıkları biçimler arasındaki fark, ataerkilliğin işleme mekanizmalarını ortaya koyacaktır. Nitekim semavî dinler erkek-atayı, aile reisini ve reis, kral, firavun v.s. olan yönetici erkeği tanrı kabul eden ve kutsal ataları temsilen yaptığı putlara tapınan toplumlara, bu anlayışı yıkmak üzere gelmiş olmasına ve Musa, kendi ataerkil toplumundan kaçarak sığındığı başka bir toplulukta ana yerli bir evlilik yapmış, ancak bu evlilik için şart koşulan hizmet süresini doldurduktan sonra kendi toplumuna dönerken peygamber olmuş ve ilâh-Firavun’a, atalar dinine karşı savaş açmışken Musevîliğin erkek Tanrı, erkek peygamberler, ilk insan Adem ve O’ndan yaratılan Havva v.b. söylemleriyle ataerkilliğin ilk gerçek kurucusu, meşrûlaştırıcısı olduğu görüşü yaygınlık kazanmıştır.²⁹⁵ Yine Hristiyanlık kadının anneliğini inkâr eden ve onu erkeğin soylu dölünün taşıyıcısı ve giderek erkeğin zevk ve nesnesi olan bir bedene indirgeyen anlayışın karşısına Meryem örneğiyle dikilmişken bu mesaj, “*erkek Tanrı*” çarpıtması ve katlanarak aynı “*erkek Tanrı’nın erkek oğlu*” olarak görülen İsa’nın da Tanrı kabul edilmesiyle tanınmaz bir hale getirilmiştir.²⁹⁶ Ve son olarak Kur’an, Adem ve Havva’nın yaratılışlarını ve cennetten kovuluşlarını da yeniden ele alarak bunun kadının aleyhine olarak çarpıtıldığını veya yanlış anlaşıldığını açık bir şekilde göstermiş, Havva’nın Adem’in kaburga kemiğinden değil, onun tıpkısı olarak yaratıldığını, Adem’i kışkırtarak cennetten kovduranın Havva değil, ikisini birden aldatan şeytan olduğunu, Havva’nın ilâhî lânete uğrayarak doğumla

²⁹⁴ Bertay, Fatmagül; a.g.e., s.162

²⁹⁵ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.52-56

²⁹⁶ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.57

cezalandırılmayıp Adem'in de Havva'nın da yalvarmaları üzerine affedildiklerini, ayrıca doğumun kadına verilmiş bir ceza, bir olumsuzluk değil, aksine onu analık konumuna yücelten bir olay olduğunu belirtmiş olmasına rağmen²⁹⁷ kadının "eğri"liğine, akıl ve din bakımından eksikliğine, uğursuz ve değersiz oluşuna dair pek çok rivayet İslâm'a mâl edilerek kabullenilmiştir. Bunda Kur'an'da insana ve topluma ilişkin her mesajın ilâhî hikmetle olduğu kadar, insanî gerçeklikle de alâkası bulunmasının büyük rolü vardır. Şöyle ki; Kur'an'ın indiği dönemin tarihsel dokusunda mevcut olan pek çok örf, sosyal yapılanma ve değerler sistemi, kişilerin sosyal statü ve imkânlarını belirleyen baskın unsurlar olması dolayısıyla dikkate alınmıştır. Meselâ, dönemin en problemlî sahalarından biri olan evlilik içi kadın-erkek münasebetlerine yönelik evlenme, işbölümü, karşılıklı hak ve sorumluluklar, boşanmayla ilgili tavsiye ve kurallar tamamen ataerkil bir örfün sınırları içinde kalınarak düzenlenmiştir. Çünkü ne kadınların, ne de erkeklerin bu toplumsal yapıyı dönüştürecek zihinsel, duygusal ve ekonomik donanımları bulunmaktaydı. Bu sebeple, sistemin erkek egemen yapısı korunarak ama ahlâkî ve vicdanî duyarlılık alanlarıyla kuşatılarak en âdil yapılanmaya doğru bir ıslah ön görülmüştür.²⁹⁸ Bununla birlikte Kur'an'a göre daha ataerkil bir manzara sergileyen Tevrat kıssalarındaki kadın anlayışını mevcut kültürel alt yapı ile daha çok uyuşması sebebiyle, Kur'an indirilmiş olmasına rağmen, ataerkil Müslüman dünyanın tasavvur alanındaki "ayartıcı kadın imajı" herhangi bir değişikliğe uğramadan aynen varlığını sürdürmüştür. Dolayısıyla kadın konusunda İsrailî değer yargılarının, Müslüman toplum üzerindeki itibarını bariz bir şekilde ortaya koyan bazı spesifik örnekler de dikkate alınır, geleneğin vahyi tahrif eden kimi yorumları olduğu söylenebilir.²⁹⁹ Ataerkil geleneğin vahyi tahrif edici bu etkisinden ötürü altı bin yıllık ataerkil toplum yapısı, kadın boyutu yönünden kötürüm bırakılmış ve bu tarih boyunca erkek değerleri birinci plâna konmuşken, kadın değerleri ihmal edilmiştir.³⁰⁰

²⁹⁷ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.58-59

²⁹⁸ Şefkatli Tuksal, Hidayet; a.g.e., s.135-136

²⁹⁹ Şefkatli Tuksal, Hidayet; a.g.e., s.76

³⁰⁰ Garaudy, Roger; İslâm ve İnsanlığın Geleceği, (Çev.: Cemal Aydın), Pınar Yay., İstanbul-1996, s.141-142

Dini idrak tarzındaki bu çarpıklık, İslâm dini ve ataerkilleşme arasındaki münasebetin çözümlenmesinde din faktörüne ağırlık verilmesine ve bu ağırlığın daha çok ataerkilliğin sorumlusu olarak dinin görülmesi şeklinde olmasına yol açmıştır.³⁰¹ Özellikle ataerkil teorinin cinsiyet kimlikleri ve rolleri konusundaki temel varsayımlarına yönelik eleştirel yaklaşımda bahsedilen görüşün etkisini görmek mümkündür. Bu yaklaşıma göre teorinin varsayımları şunlardır.³⁰²

(i) Kadınlar ile erkekler yalnızca biyolojik olarak değil; ihtiyaçları, yetenekleri ve fonksiyonları bakımından da farklıdırlar. Ayrıca, kadınlar ile erkekler arasında nasıl yaratıldıkları ve Tanrı'nın onlara verdiği toplumsal fonksiyonlar açısından da fark vardır.

(ii) Erkekler "*tabii olarak*" daha güçlü ve akıllıdırlar, dolayısıyla egemen olmak ve hükmetmek için yaratılmışlardır. Kadınlar ise, "*tabii olarak*" daha zayıf, akıl ve rasyonel yetenekler açısından daha aşağı, duygusal bakımdan daha dengesizdirler; bu da, onları güvenilmez ve siyasal katılım açısından elverişsiz kılar. Dolayısıyla siyasal/kamusal alanın dışında kalmaları gerekir.

(iii) Erkekler, rasyonel zihinsel yetenekleriyle dünyayı yorumlarlar ve düzene sokarlar. Kadınlar, çocuk doğurma ve yetiştirme yetenekleri dolayısıyla günlük hayatın ve türün yeniden üretilmesi fonksiyonunu üstlenirler. Her iki tür fonksiyon da önemli kabul edilmekle birlikte, erkeklerin fonksiyonunun daha üstün olduğu varsayılır. Başka bir deyişle, erkekler "*aşkın*" (transcendent) faaliyetlerde, kadınlar da "*içkin*" (immanent) faaliyetlerde bulunurlar.

(iv) Erkeklerin, kadınların cinselliğini ve üreme yeteneklerini denetleme hakları vardır; kadınların böyle bir hakkı söz konusu değildir. Erkekler insanlar ile Tanrı arasındaki irtibatı kuran öznelerdir; kadınlar, Tanrı'ya erkekler vasıtasıyla ulaşırlar.

³⁰¹ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.52

³⁰² Berktaş, Fatmagül; a.g.e., s.26-27

Türkiye, Orta Doğu, Güney ve Doğu Asya'daki klasik ataerkilliğin yapısal özellikleri şunlardır:³⁰³ Saygınlık kalıpları yaşa dayalıdır, kadınlar ve erkekler için farklı hiyerarşiler söz konusudur, cinslerin faaliyet alanları ayrılmıştır, nihayet, kadınların emeğine ve üreme kapasitelerine evlenerek dahil olduğu erkek soyu tarafından el konur.

Bugün modern dünyada kadınlar her ne kadar sadece özel alanda var olmayıp işgücü piyasasında günden güne daha fazla sayıda çalışıyor olsa da, ataerkilliğin yukarıda bahsedilen özelliklerinden ötürü, kamusal alanda kadınlara en uygun görülen işlerin türleri, içeriği, statüsü onların ev içi rollerinin bir uzantısı olmaktadır.³⁰⁴ Gelişmemiş ülkelerde kadın işgücü en çok tarım sektöründe yoğunlaşırken, gelişmiş ülkelerdeki yoğunluk hizmetler sektörüne kaymaktadır. Hizmet sınıfı bakımından kadınların en çok eğitim, sağlık ve genel idare hizmetlerinde, hizmet sınıfının iç hiyerarşisi bakımından ise alt düzeylerde yoğunlaşmaları modern dünyaya ait çalışma hayatının ataerkil yönünü göstermektedir.

5.2. Türk Aile Yapısı

Yukarıda ana hatlarıyla izah edilmiş olan anaerkil teori ve ataerkil teorinin hiçbiri, Türk aile yapısını izah etmede yeterli olmamaktadır. Çünkü sadece eski Türk uygarlığı dönemi* ele alınsa bile, "eski Türkler" tâbiri tek bir kavme işaret etmemektedir. Hem birbirlerinden ayrı yaşayan Türk kavimlerinin ayrı sosyal ve iktisadî hayat şartlarına sahip olmaları, hem de her birinin sahip olduğu bu şartların zaman içerisinde değişiklikler göstermiş olabileceğinden bütün Türk kavimlerinde görülen tek bir aile tipinden bahsetmek imkânsızdır. Kaldı ki, diğer Türk uygarlığı dönemleri de göz önünde bulundurulursa, imkânsızlığın şiddeti daha da artmaktadır.

³⁰³ Kandiyoti, Deniz; "Ataerkil Örgütler:Türk Toplumunda Erkek Egemenliğinin Çözümlemesine Yönelik Notlar", 1980'ler Türkiyesinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yayına Haz.: Şirin Tekeli), İletişim Yay., İstanbul-1993, s.368

³⁰⁴ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.41

* Ziya Gökalp, Türk uygarlığını üç döneme ayırmaktadır. Bunlar:

- (1) Eski dönem: Türk kavminin ortaya çıkışından başlayarak, Türklerin İslâm dinine girmesine kadar süren dönem.
- (2) Orta dönem: İslâm dininin kabulünden başlayarak Batı uygarlığının kabulüne kadar süren dönem.
- (3) Yeni dönem: Batı uygarlığının kabulünden bugüne kadar süren dönem. Geniş bilgi için bkz.Gökalp, Ziya; Türk Uygarlığı Tarihi, (Haz.. Yusuf Çotuksöken), İnkılâp Kitabevi Yay., İstanbul-1991, s.4

Bu sebeple Türk aile yapısını izah eden tek bir anaerkil veya ataerkil teoridense, her bir teorik yaklaşımı birlikte gerekli kılan, fakat, birinin etkisini arttırırken diğerini azaltan farklı aile yapılarından bahsetmek mümkündür. Belki de bu sebepten ötürü, Türk aile yapısını izah eden yaklaşımlarda bazı ortak özelliklerin yanı sıra önemli farklılıklar da bulunmaktadır.

Fransız etnografya bilgini Grenard (19. asır sonları), Doğu Türkistan Türkleriyle ilgili yaptığı araştırmalarda, İslâmiyet'in bu mntıkaya nüfuz etmesinden evvel Türklerin pederşahî aileye sahip olduğu, ancak sonradan iktisadî ve sosyal hayatın gelişmesiyle kadın-erkek münasebetlerinin demokratlaştığı sonucuna varmaktadır. Bu demokratlaşmayı aile ahlâkının gevşekliği sayan Grenard'a göre millî Türk âdetlerinin bozulması mesuliyeti sık sık vukua gelen Çin istilâlarına aittir. Buna göre:³⁰⁵

(i) Türk kıızı hayat arkadaşını seçmekte nispî bir hürriyet sahibidir. Müslüman cemiyetlere mahsus cinslerin ayrılığı ve kadının kapalılığı Doğu Türkistan Türklerinde mevcut değildir. Diğer Türk kabilelerinde, nişanlanan erkeğin kıza verdiği mal olan **kaldan** burada eser yoktur. Yalnız **toyluk** adı verilen ve mecburi olmayan bir hediye verilmesi lâzımdır.

(ii) Türk kadını iktisadî hayatta, yalnız ev için değil; pazarda da erkeğin tam arkadaşısıdır. Bir rençper malının fazlasını pazarda satmak istediği zaman, karısıyla beraber satış yerine gider ve fiyatı kestirmekte hâkim olan daha çok kadındır. Hatta çoğu zaman kadın, pazar işlerini yalnız halleder.

(iii) Türk kadını hukukî hürriyetine de sahiptir. Evlilikte mal ayrılığı prensiptir. Boşanma neticesinde kadın yalnız babasının evinden getirdiği malı değil, aynı zamanda evlilik boyunca bu maldan sarf edilen kısmı da kocasından isteme hakkına sahiptir.

³⁰⁵ Fındıkoğlu, Ziyaeddin Fahri; a.g.m., s.12-13

(iv) Çok karılılık, ancak ilk karının rızasıyla mümkündür. Bununla birlikte çok karılılık ancak zengin tüccarlar arasında görülür. Bunlar da, ikinci veya üçüncü karılarını ilk karılarının bulunduğu şehirden başka bir şehirde bulundururlar.

Fransız sosyolog G. Richard, şehirli Türklerden çok göçebe hayatı yaşayan Yakut, Kırgız ve Altay Türklerini incelemiştir. Bu bilgene göre Türklerde aile tipi tek değildir. Onları, iktisadî ve sosyal şartlara göre, çeşitli tiplere ayırmak gerekir. Bu tipler:³⁰⁶

(i) Yakut Türklerinde aile, maderî din çerçevesine girer. Hısımlık bağında esas anadır. Bununla beraber, Roma'daki "*pederşah*"a (ataerk'e) benzer bir "*maderşah*" (anaerk) yoktur. Ailede hâkim olan yine erkektir. Ancak bu erkek, ana tarafından olan dayıdır. Dışarıdan evlenme esas olduğuna göre, başka bir klana mensup olan erkek, kadının totemini kabul eder.

(ii) Kırgız Türklerinde aile, pederşahî bir manzara gösterir. Hısımlık bağında temel babadır. Totem dinin yerini atalar dini almıştır. Her evlenme genç kadının, kocasının aile dinine katılması demek olduğundan, bir takım törenler yapılır. Bu törenlerin izlerine, bugün Müslüman olmuş olan Kırgız boylarında rastlamak güç değildir. Evlenen kimsenin nişanlısına verdiği "*kalın*" bu izlerdendir.

(iii) Altay Türklerinde aile tipi, yukarıdaki iki tipin arasında orta bir tiptir. Erkek kadının ailesi arasına girdiği için, maderîliğe (ana ailesi tipi) olan yakınlığı gösterir. Fakat öte yandan erkek, kadına bir bedel ödemek mecburiyetindedir. Bu bedel, para veya hediye olmayıp geçici bir iş yardımındır. Kız ailesinin yanında görülen bu geçici hizmet Altay Türklerindeki aile tipinin Kırgızlarla ilişkisini gösterir.

Böylece aşiret hayatı yaşayan Türklerde üç tip aile hayatının bulunduğunu söyleyen Richard, Türkistan'ın ve Türkiye'nin şehirli Türklerindeki aile hayatına da değinmiş, Yakutlardan Osmanlılara doğru giden bir ilerleme zincirinin bulunduğunu söylemiştir. Hatta bu zincirin, Japon sahillerinden Finlandiya'ya kadar uzanan bölgelerdeki aile müessesesinin gelişmesiyle de ilgili olduğunu belirtmiştir.

Durheim, Grenard'ın Doğu Türkistan Türklerinin aile yapısıyla ilgili değerlendirmesini tenkit ederek bu Türklerdeki demokrat aile tipinin, eski bir

³⁰⁶ Eröz, Mehmet-Güler, Ali; Türk Ailesi, Atatürk Kültür merkezi Başkanlığı Yay., Yayın No:150, Akara-1998, s.5-6

pederşahlığın yıkılmasından doğmadığını, maderî aile (ana ailesi) tipinin değişmiş bir şeklinden ibaret olduğunu ileri sürmüştür. Nitekim Yakutlarda bu maderî aile “*sib*” adını taşıyan bir gruptur. Yine Durheim, Kırgızlardaki ailenin pederî (baba ailesi) olduğunu söyleyen Alman sosyoloğu Gross’un görüşlerini de tenkit etmiştir. Gross’a göre Kırgız ailesi pederîdir ve çoban olan bu Kırgız boylarında, hayvan yetiştirmek için ailenin fazla sayıda olmasına lüzum vardır ve ancak dış tehlikede bu aileler, pederşahî (ataerkil) aile içinde birleşirler. Durkheim’a göre ise, Gross dar bir iktisadî görüşle hadiseleri incelerken, ailenin ne demek olduğunu gözden kaçırmıştır. Aile, bir takım hukukî ve sosyal bağların toplamı olduğuna göre meseleyi bu bakımdan ele almalıdır.³⁰⁷

Batılı bilginlerin fikirleri ile millî kültür kaynaklarımızı birleştirerek aile müessesesi hakkındaki düşüncelerini sistemli şekle sokan Ziya Gökalp ıslahatçı, reformcu bir gaye taşımıştır. Durkheim’ın fikirlerine dayanan Gökalp, Grenard’ın düşüncelerini çürütmeye çalışmıştır. Gökalp’e göre gerek Doğu Türkistan Türk ailesinde, gerekse diğer Türklerde ailede kadın ve erkeğin eşitliği, pederşahlığın yıkılışından ileri gelmez. Çünkü bütün Türklerde aile pederşahlık çağını geçirmeden, doğrudan doğruya maderîlikten (ana ailesi tipi), pederîliğe (baba ailesi tipi) atlamıştır. Pederî aileyi, pederşahî (ataerkil) aile ile karıştırmamalıdır. Çünkü pederşahî ailede akrabalar, yalnız asabalardan* oluşmuştur. Aile içinde kadın ve çocuğun hiçbir değeri yoktur. Aile reisinin bunları satma ve öldürme yetkisi vardır. Ailenin malları da yalnız aile reisininindir. Eski Romalılarda ve bugünkü Çinlilerde ataerkil aile biçimi yürürlüktedir.

Oysa pederî aile, bütünüyle hür ve eşitlikçi bir ailedir. Akrabalık iki yanlıdır. Amca ile dayı, hala ile teyze, amca oğlu ile dayı oğlu, hala oğlu ile teyze oğlu birbirine eşittirler. Eşler de büyük haklara sahip olduklarından kocalarına eşit gibidirler. Çocuklar da ataerkil ailede olduğu gibi, aile reisini keyfine bağlı değildir.

³⁰⁷ Eröz, Mehmet; “Türk Ailesi”, Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990, s.228

* Gökalp’e göre eski Türklerde toplum büyüünce sop, “büyük aile” adı verilen küçük kısımlara bölünür. Üç türlü büyük aile vardır. Bunlar:

- (1) Ana-yanlı (maderî) büyük aile,
- (2) Asaba,
- (3) Soy.

Bu aile tipi Cermen ailesi aracılığıyla, bugünkü Avrupa ailesinin kökenidir.³⁰⁸ Kısacası Gökalp'e göre Doğu Türkistan Türklerinde, Yakutlarda ve Kırgızlardaki aile tipi aynı aile seciyesinin yani, eşitlikçi, demokrat bir ev hayatının ifadesidir. Zira, aile teşkilâtı sosyal kurumların en eskisi olduğu için bir milletin ayrı yerlerde yaşayan boyları arasında en çok benzer kalması gereken kurumdur. Bu sebeple, Richard'ın Türk milletinin çeşitli boyları arasında birbirine zıt aile tiplerinin bulunduğu dair düşüncesi doğru değildir.³⁰⁹

Gökalp'e göre toplum sosyal gelişme sürecinde aşiret, kavim, ümmet ve millet olmak üzere dört dönemden geçtiği için; aile de bu dört sürece uygun olarak klan, ocak, konak ve yuva olmak üzere dört dönemden geçmiştir. Aşiret devrinde sosyal aile, yalnız klandan ibarettir. Kavim devrinde klandan başka ocak da, sosyal aile özelliğini almıştır. Ümmet devrinde ocak, değişerek konak durumuna girmiş, millet devrinde ise, konak ayrılarak yuvalara dönüşmüştür.³¹⁰ Bugün ailenin klan dönemini Doğu Sibirya'daki Yakutlar yaşamaktadırlar. Yakut Türklerinin "sib" dedikleri klan ailesinin, bugün kan bağılılığını ifade eden "sop"la ilgili olması muhtemeldir. Klandan sonra gelen ocak dönemi bugün Kırgız Türklerinde görülmektedir.

Gökalp'e göre konak dönemi, dört farklı kaynaktan gelen unsurlardan bileşiktir. Konak'ı ortaya çıkaran bu kaynaklar eski Arap ailesi, İslâmî aile, İran ve Rum'un ataerkil ailesi ve Türk ailesidir.³¹¹ Avrupa ailesi Rönesans'tan sonra, Türk ailesi de Tanzimat'tan sonra konaktan yuva tipine geçmiştir.³¹²

Gökalp'e göre Türk ailesi, dört dönemde de demokratik olmuştur. Demokratik ailenin belli başlı karakteristikleri şunlardır:³¹³

(i) Sevgi, arkadaşlık ve birbirine uymak esaslarına dayanarak hayat arkadaşını seçme serbestiyeti,

Bunlardan asaba, baba-yanlı soptan doğar. Asabadan da bölünmez aile, zadruga ve ataerkil aile olmak üzere üç aile tipi doğar. Geniş bilgi için bkz.: Gökalp, Ziya; a.g.e., s.222-228

³⁰⁸ Gökalp, Ziya; a.g.e., s.229-230

³⁰⁹ Gökalp, Ziya; Türk Ahlâkı, Toker Yay., 2. Baskı, İstanbul-1992, s.162

³¹⁰ Gökalp, Ziya; a.g.e., s.59

³¹¹ Gökalp, Ziya; a.g.e., s.79

³¹² Gökalp, Ziya; a.g.e., s.124

³¹³ Şahinkaya, Rezan; "Türk Aileleri Hangi Yönlerden Birbirlerine Farklılık Gösterirler", Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990, s.39-40



- (ii) Genç çiftlerin evlendikten sonra her iki tarafın anne ve babasına bağlı olmamaları,
- (iii) Karı koca arasında eşitliğin kabulü,
- (iv) Ailede her meselede karı koca ve belirli bir yaşa gelmiş çocukların hep bir arada müzakere ve karara varmaları,
- (v) Ailenin bütünlüğüne ve gayesine zarar vermemek şartıyla ev halkının en yüksek derecede serbestliği.

Orta Asya Türkleri hakkında uzun araştırmalar yapmış olan Radloff, Altaylılarda kadının tamamen erkeğe bağımlı olduğunu öne sürmektedir. Kadın kocasının ismini anmaya cesaret edemez, ona seslenirken “*apsıyağım*” (efendim) der. Kadın erkeğin her emrini yerine getirir ve onu desteklemeye çalışır. Buna karşılık erkek de, kadına saygı gösterir. Başkaları yanında onu “*apayakım*” (karıcığım) diye çağırır; arkadaşları yanında hiçbir zaman onunla eğlenmez ve şakalaşmaz. Bir erkeğin bir kadına dayak atması duyulmamış şeydir. Bununla beraber erkek onu ikinci sınıftan sayar. Bütün mal mülk ancak erkek çocuklara intikal eder.³¹⁴

Buraya kadar yapılan izahlardan anlaşılacağı üzere, Türk aile yapısı ve aile üyelerinin bu yapı içerisindeki konum ve fonksiyonlarıyla ilgili görüşler farklılık arz etmekte, hatta farklılıklar çoğu zaman zıtlığa dönüşmektedir. Bu sebeple meseleyle ilgili görüşlerin teferruatını verirken Türk aile yapısıyla ilgili bir sınıflandırmaya gitmek daha isabetli olacaktır. Bu sınıflandırma, ailede iki cinsin eşitliğini ve erkek egemenliğini gösteren uygulamalar şeklindedir.

5.2.1. İki Cinsin Eşitliğini Gösteren Uygulamalar

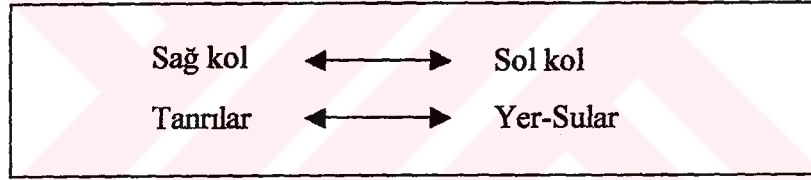
Türk mitolojisine göre, kâinat yaratılmadan önce âlem denizden ibaret olup bu âlemde yalnız Ülgen Ata vardır. Yalnızlıktan bunalan Ülgen Ata “*Ne yapayım, ne yaratayım?*” diye düşünürken, “*Önünde ne varsa, tut!*” ilhamı doğmuş ve denizden “*Ak-İne*”, yani, beyaz anne görünmüştür. Ak-İne Ülgen Ata’ya “*İttim, bitti!*” (:

³¹⁴ Erdem, Mustafa; “Dinler ve Aile”, Türk Aile Ansiklopedisi 1, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No:72, Ankara-1991, s.348

yarattım, oldu!) de!” demiş ve kaybolmuştur. Ülgen Ata, Ak-İne'den işittiğini tekrarlamış ve kâinatı yaratmıştır.³¹⁵

İşte Türklerin yaratılış efsanesine göre erkek, kadından aldığı ilhamla kâinatı yaratmıştır. Diğer bir deyişle kadın (Ak-İne) olmasaydı, erkek (Ülgen Ata) kâinatı yaratamayacaktı. Benzer şekilde, yaratılış için ilham veren kadın (Ak,İne) olsa da, yaratma eylemini gerçekleştiren erkek (Ülgen Ata) olmasaydı, yine kâinat yaratılmayacaktı. İki cins, birbirinin karşısı ve çelişeni değil; eşi ve tamamlayıcısı olmuştur.

Mitolojide yer alan kadın erkek tamamlayıcılığı, etkisini, eski Türklerin gündelik hayatlarını tanzim etmelerinde de göstermiştir. Bu etkinin gücü iledir ki, yüzyıllar boyunca toplumsal yapıda kadın erkeğe eşit olarak var olmuştur. Ziya Gökalp'in Türklerde iki çeşit olduğunu söylediği ikili toplumsal sınıflandırmanın birincinde, cinsler arasındaki bu eşitliği görmekteyiz (Şekil 4-a).



Şekil 4-a: Türklerde İkili Sınıflandırma: Yatay Esitlik

İki yanı birbirine eşit olan ikili sınıflandırma, varlıkların “sağ” ve “sol” diye iki eşit sınıfa ayrılmasıdır. Buna göre:³¹⁶

- (i) Erkek *sağ*, kadın *sol* kadrolarına konulmuştur.
- (ii) Toyonizm *sağ*, Şamanizm *sol* yönüne bağlanmıştır.
- (iii) Oğuz ilini oluşturan Boz-Oklar *sağ-kol*, Üç-Oklar *sol-kol* 'dur.
- (iv) Tanrılar *sağ-kol* 'u, yer-sular *sol-kol* 'u oluşturmuşlardır.

Bunların pratik sonuçları şunlardır: Toyonizm'le Şamanizm'in, yani, din ile büyüünün eşitliği, kadının hukukça ve siyasî, ekonomik faaliyetlere katılma

³¹⁵ İnan, Abdülkadir; “Türk Mitolojisinde ve Halk Edebiyatında Kadın”, Makaleler ve İncelemeler, Türk Tarih Kurumu Yay., 2. Baskı, Ankara-1987, s.274

³¹⁶ Gökalp, Ziya; Türk uygarlığı Tarihi, (Haz.: Yusuf Çotuksöken), İnkılâp Kitabevi Yay., İstanbul-1991, s.101

bakımından erkeğe eşitliği sonucunu ortaya koymuştur. Bundan başka, kadın ile erkek arasında örtünme ve harem gibi ayırıcı duruma sebep olan ikilik de yoktur.

Türk toplumunda dinî taassup, kaç göç yoktur. Kadın erkekle beraber iktisadî faaliyetlere katıldığı gibi, siyasî ve askerî faaliyetlere de katılmıştır. Ailede boy gibi, hakanlar da hatunlarıyla müşavere etmişlerdir. Türk kadınları da erkekleri kadar güreşte, binicilikte, kılıç kullanma ve ok atmada becerikli olmuşlardır. Banu Çiçek'in beşik kertme nişanlısı Bamsı Beyrek'le yarışması, Burla Hatun'un kocası Salur Kazan'ın imdadına koşması bunun bariz delilidir.³¹⁷ Çin kaynaklarına göre Türk kadını, erkeği, çoluk çocuğu bir arada çalışmış, birlikte ilkbahar ve sonbahar bayramlarını kutlamış, birlikte toylara, düğünlere, yaslara katılmıştır.³¹⁸ Bununla birlikte Türkler, zinaya tevessül etmemiş; yaşantılarında buna müsaade etmemiş, imkân vermemiştir. Çünkü kadınları haya, izzet ve ismet sahibi olmuşlardır. Bu sebeple zinadan dolayı idamla cezalandırılan yok denecek kadar azdır. Zaten evli bir kadının ırzına geçen erkek ölüm cezasına mahkum edilmiş, bâkire kızın ırzına geçen bekâr erkek, kızla evlenmeye mecbur edilmiştir.³¹⁹

Kadına saygı duyulmuştur. Nitekim en eski Uygur şiirlerinde ayıpsız kadına, erkeğin boyun eğmesi gerektiği söylenmiştir.³²⁰ Yine Dede Korkut hikâyelerinde dört türlü kadından bahs olunmaktadır ki, bunda yerleşik tarım etkileri söz konusudur. Bu kadın türleri:³²¹

- (i) Solduran sop; obur, nankör ve dırdırcıdır.
- (ii) Dolduran top; pis, gezgin ve dedikoducudur.
- (iii) Bayağı; nankör, pinti er sözü dinlemeyen bir tiptir.
- (iv) Evin dayağı; eri evde olsa da olmasa da gelen konukları ağırlayan bir tiptir. Dede Korkut onu "Ayşe-Fatma soyu" olarak tanımlar.

Bu dönemlerde İran-Arap kültürlerinde yoğun bir tecrit, haremlik-selâmlık hayatı görülürken Oğuzların idéal tipi ve onun dayandığı kabul dilen soy; Oğuzların

³¹⁷ Ünal, Tahsin; Türkün Sosyo-Ekonomik Tarihi, Millî Ülkü Yay., Konya-1975, s.61

³¹⁸ Eröz, Mehmet; a.g.m., s.237

³¹⁹ Ünal, Tahsin; a.g.e., s.230-231

³²⁰ Ögel, Bahaeddin; Türk Kültürünün Gelişme Çağları, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yay., Yayın No:46, 3. Baskı, İstanbul-1988, s.252

³²¹ Ergin, Muharrem; Dede Korkut Kitabı, Boğaziçi Yay., 8. Baskı, İstanbul-1988, s.18-19

İslâmî algılarının söz konusu kültürlerden farkını ortaya koymaktadır.³²² Ancak Türklerin İslâmî algıları, Gökalp'in ortaya koyduğu gibi, klan ve ocak ailesi döneminde cinslerin tamamlayıcılığına dayalı eşitlik ilkesini gerekli kılmış iken, konak ailesi döneminde bunun yerini kadının diğer cinsten ve toplumdaki tecrit edildiği, erkeğin ona hükmettiği erkek hakimiyetine dayalı anlayış ve uygulamalar almıştır. Bu sebeple A. Kurtkan Bilgiseven'in belirttiği, Türk aile sisteminin son derece hayret uyandıran iki özelliği bulunduğu fikrine katılmamak mümkün değildir.³²³ Bu özelliklerden birincisi, Türklerin İslâmiyet'i kabul etmelerinden önceki dönemde, İslâm'ın özüne daha uygun bazı örfelere göre şekillenmiş bir aile sistemine sahip olmalarıdır. İkinci özellik, İslâm'ı kabul etmelerinden sonra Türklerin, bu dinin şeriat hükümlerine üstelik yanlış ve çeşitli gruplar tarafından farklı yorumlar getirilerek sınımsız bağlı kalırken, İslâmiyet'in özünden (hakikatinden) uzaklaşmış olmalarıdır. Bu uzaklaşma kadın hakları açısından son derece mahzurlu sonuçlar doğurmuştur. Kısacası; İslâmiyet'i kabul etmemizden önceki dönemde aile sistemimiz İslâm'ın hakikatine daha uygun olduğu halde, İslâmiyet'i kabul ettikten sonraki tatbikatımız aile sistemimizi İslâm'ın özünden uzaklaştırmıştır.

Kadın ve erkeğin hayatın içinde birlikte ve aynı ölçüde yer almış olmaları eski Türklerde kadının tabu sayılmadığının bir işaretidir. Tabunun karşısı "tekin" olup, Türklerde kadın tekin kabul ediliyordu. Böyle olmasının bir çok önemli sonuçları olmakla birlikte, bazıları şunlardır:³²⁴

(i) Bir yazılı buyruk "*Hakan buyuruyor ki, ...*" diye başlarsa geçerli olmamış; "*Hakan ve hatun buyuruyor ki, ...*" diye başlarsa geçerli olmuştur.

(ii) Hakan yalnız başına yabancı devletlerin elçilerini kabul edememiştir. Elçiler hakan sağda, hatun solda olmak üzere ikisinin katına çıkabilmişlerdir. Bundan anlaşılıyor ki, kamu otoritesi hakan ile hatunun ikisindedir.

(iii) Aile içindeki özel otorite de, yalnız babada olmayıp, ortaklaşa ikisindedir; meselâ baba, annesinin rızasını almaksızın kızını kocaya verememiştir.

³²² Türköne, Muallâ; a.g.e., s.211

³²³ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; Kadının Ülke Ekonomisindeki Yeri, Genç sosyologlar Derneği Yay., Yayın No:3, İstanbul-1998, s.230-231

³²⁴ Gökalp, Ziya; a.g.e., s.200

(iv) Eski Türklerde harem yoktur; kadın, her meclise katılabilmıştır.

(v) Eski Türklerde peçe ve yaşmak yoktur. Siyaset, din, iktisat meclislerine kadın yüzü açık olarak katılmıştır.

(vi) Meslekî işbölümü olmadığından, kadın erkeğin yaptığı bütün hizmetleri yerine getirmiştir: hükümdarlık, kumandanlık gibi.

(vii) Kadın kurultaya katılarak orada hür ve serbest yapılan görüşmelere katılmıştır.

(viii) Kadın, erkek gibi şölenler ve yağma şölenlerine katılmıştır.

(ix) Kadın, erkek gibi millî toylara katılmıştır.

(x) Kadın, devletin siyasî işlerine katıldığı gibi, evin iktisadî işlerine de katılmıştır.

Görüldüğü gibi kadın tekin olması sayesinde, erkek için bir tamamlayıcı olmuştur.

Türklerde iki cinsin eşitliğini gösteren bir diğer uygulama tek eşle evliliğin olmasıdır. Bazı şartlar altında zengin Kazaklar, ikinci bir kadınla evlenmişler; ancak bu, daha çok kadın kısır olduğunda veya erkek çocuk doğurmadığında vuku bulmuştur. Benzer şekilde Kerkük Türklerinde bir kadının çocuğu olmazsa, erkek, ikinci bir kadın alabilmektedir. Çoğu zaman erkeğin ikinci eşinin görücülüğünü ilk karısı yapmış ve birinci kadının itibarı daha çok olmuştur. İkinci kadın ilkinin “gümüsü” olmuştur. Bugün Türkiye’de de daha çok köylük yerlerde, tek tük de olsa, iki kadın alındığı görülmektedir. Bunun esas sebebi, yine, çocuk meselesidir. Bunun dışında hep tek kadınla evlilik vardır. Yenisosmanlı Yörükleri, bunu veciz bir sözle şöyle dile getirirler: “İki kadın kocası, şeytanın hocası; bir karı bir koca, helva yer her gece.”³²⁵

Türk töresi “kuma” adıyla anılan ikinci eşleri (karıları) hiçbir zaman yasal tanımamıştır. Bu kadınlar sanki bir tür yasa açığından yararlanılarak ailenin içine girmişlerdir. Kumaların çocukları öz annelerine “anne” diye seslenememişler; “teyze” diye çağırmışlardır. “Anne” diye özellikle babalarının gerçek karısına

³²⁵ Eröz, Mehmet-Güler, Ali; a.g.e., s.22-23

seslenebilmişlerdir. Aynı zamanda, kumaların çocukları mirasa konamamış; kumalar Hakan'ın kendi ilinden olmadığı için, kumaların oğulları Hakan olamamışlardır.³²⁶

Bu uygulamalar da göstermektedir ki, Türkler en az iki bin yıldan beri tek eşle evlenmektedirler.

5.2.2. Erkek Hâkimiyetini Gösteren Uygulamalar

Değerli sayılan özellikler ve rollerin hâkim cins olan erkeğe, aşağılanan özellikler ve rollerin kadına verilmesi suretiyle karşılıklı bir pekiştirme süreci³²⁷ olarak da değerlendirilebilecek olan ataerkil sistemin en belirgin özelliği kadının, erkeğin mülkiyetinde bir nesne (mal) olarak algılanmasıdır.³²⁸ Hunlar, Göktürkler ve Oğuzlarda görülen³²⁹ ve sosyolojide “levirat”^{*} adı verilen aile düzeni, ailenin bölünmemesi, kocası ölen kadınların ve çocukların güvenliği, aile soyunun korunması³³⁰ gibi sebeplere bağlanmaya çalışılmaktaysa da, esasta, kadının mal kabul edilmesiyle alâkalıdır. Burada evlilik, kızın mülkiyetinin babadan kocaya geçmesi mânâsına gelmektedir.³³¹

İnan'a göre tarih sahnesine pederşahî olarak çıkan Türklerde levirat geleneği, “ekzogami” yasasının bir sonucudur. Göktürklerde, Uygurlarda ve Kırgızlarda da bulunan bu gelenek sonraki asırlarda, hatta Oğuzlar Anadolu'ya geldikten sonra da devam etmiştir.³³² Ekzogami yasası ise, Gökalp'e göre totemizmin bir sonucudur. Çünkü totemizmde kadın, kendi soptaşları için tabu, yani haramdır.³³³ Bu sebeple bir sopun erkekleri başka sopun kadınlarıyla evlenebilmişler; onlarda bulunan totem kanı kendilerince kutsal kabul edilmemiştir. Fakat kendi soplardaki kadınlar taşıdıkları totemler gibi kutsal olduklarından, onlarla ancak kutsal, yani dinî ve ahlâkî

³²⁶ Gökalp, Ziya; Türkçülüğün Esasları, (Haz.: Mahir Ünlü-Yusuf Çotuksöken), İnkılâp Kitabevi Yay., 4. baskı, İstanbul-1994, s.145

³²⁷ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.48

³²⁸ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.182

³²⁹ Ögel, Bahaeddin;a.g.e., s.241

* Levirat; baba ölünce, dul kalan karısıyla üvey oğlunun veya ağabey-kardeş ölünce, dul kalan karısıyla hayattaki kardeşin evlenmesidir.

³³⁰ Ögel, Bahaeddin;a.g.e., s.241-245

³³¹ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.183

³³² İnan, Abdülkadir; “Türk Düşünlerinde Exogami İzleri”, Makaleler ve İncelemeler, Türk Tarih Kurumu Yay., 2. Baskı, Ankara-1987, s.341

³³³ Gökalp, Ziya; Türk Uygarlığı Tarihi, (Haz.: Yusuf Çotuksöken), İnkılâp Kitabevi Yay., İstanbul-1991, s.103

ilişkilerde bulunabilmişlerdir. Kutsal olmayan cinsî ve estetik münasebetlerde bulunamamışlardır.³³⁴

Kadınların tabu tanınmasının ikinci neticesi de toplumda erkeklerle kadınların birçok konularda birbirinden ayrılması, aralarında toplumsal bir ikilik ortaya çıkmasıdır. Bu ikilik sadece resmî törenlerde ve ayin zamanlarında olmayıp günlük hayatta da varlığını sürdürmektedir.³³⁵ Doğu Türklerinde ve Orta Türklerden Kırgız-Kazaklarda hâlâ canlı bir surette yaşamakta olan bir âdetin, pederşahî toplumsal hayatın izi olduğuna şüphe yoktur ki, bu âdet, gelinlerin kocasının ailesine, hatta kabilesine mensup olan akrabalarının adını söyleyememeleridir. Meselâ, kocasının akrabasından birinin adı “*Aydemir*” olursa gelin de, “*ay*” ve “*demir*” kelimelerini söyleyememektedir. Halbuki bu gibi adlar doğu ve orta Türklerinde pek çok bulunmaktadır. Kadınlar yasak kelimeler yerine, bunların eş anlamlılarını kullanmakta, yahut yeni kelimeler uydurmaktadırlar. Kırgız, Altay ve Sagay kadınlarının yasak kelimeleri başka bir kelime ile değiştirmeleri neticesinde bu Türklerde “*kadın sözleri*” meydana gelmiştir. Öyle ki, A.İnan Kazakistan seyahati sırasında, kocasının akrabasından birinin adı “*Mehmet*” olan kadınların Kelime-i Şehadet’i okurken bile “*Lâ ilâhe illâllah bey babam adlı resulullâh*” dediklerini ifade etmektedir.³³⁶

Bütün Türk dillerinde müşterek olan “*kalın*” kelimesiyle, fakat Kırgız ve Başkurtlarda “*süyek satımı*”, Yakutlarda ise “*sulü*” ile ifade edilen gelenek de eski Türklerdeki erkek hâkimiyeti fikrini kuvvetlendirmektedir. “*Süyek satımı*” boydan birinin yabancı bir boya satıldığını, kalın malı da onun karşılığı olduğunu ifade etmektedir. Çin kaynaklarına göre kalın ödeyerek evlenme Türklerde çok erken çağda teessüs etmiş olup kızın akrabası tarafından alınmaktadır.³³⁷ Böylece bedeli ödenen kız, koca ailesinin malı ve üyesi olmaktadır.

B.Ögel, kalımla ilgili olarak “...yeni gelen kadın kocasının ailesine hizmet eder ve onun malı sayılırdı. Onun için kadını kalın karşılığında eski ailesinden satın almak gerekirdi...Kadın, kocası ailesinin mülkü olduğu için, kocasının ölümünden

³³⁴ Gökalp, Ziya; a.g.e., s.247

³³⁵ Gökalp, Ziya; a.g.e., s.248

³³⁶ İnan, Abdülkadir; “Altay Türklerinde Kadınlar Diline Mahsus Sözler”, a.g.e., s.359

³³⁷ İnan, Abdülkadir; “Türk Düğünlerinde Exogami İzleri”, a.g.e., s.348

sonra da ailede kalır, Moğollarda görüldüğü üzere, kocasının diğer eşinden olan oğlu, yahut ailenin diğer bir erkek ferdi onunla evlenebilir”³³⁸ tarzındaki açıklamaları dejenere olmuş bulmakta ve çok materyalist olduğunu belirtmektedir. Çünkü dul istemezse, böyle bir evlilik olamayacaktır.³³⁹ Ayrıca kalın, bir kız satışı değil, karşılıklı bir akit ve hediyeleşmedir. Kız ailesine ödenen kalın, evliliğin de sigortası sayılmaktadır. Çünkü erkek, kadını boşarsa kalın yanacaktır; kadın boşanmak isterse kalın geri verilecektir. Bu durumda her iki cinsin ailesi boşanmaya karşı çıkacaktır. Dolayısıyla kalın unutulmayan ve kaybolmayan bir “depozito” gibidir.³⁴⁰

Bununla birlikte kalın geleneğinin erkek hâkimiyeti fikrini kuvvetlendiren bir uygulama olmasının önemli delillerinden biri de, B.Ögel’in “kalınsız evlenme var mıydı?” sorusuna verdiği cevapta yatmaktadır. Ögel’e göre kalınsız kız verme, daha çok “diyet” olarak görülmüştür. Öldürülen bir kişinin ailesine, kalınsız bir kız verilerek anlaşma yoluna gidilebilmiştir.³⁴¹ Her ne kadar kalın geleneğinin yararlı fonksiyonlarından bahsediliyorsa da, kadının diyet olarak verilmesi, onun toplumdaki ikincilliğini doğuran pederşahî yapıyı hatırlatmaktadır.

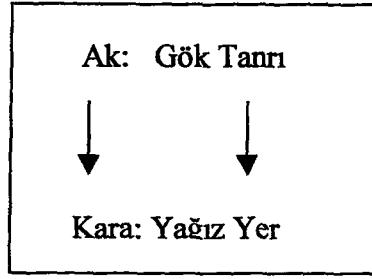
Eski Türklerde ikili toplumsal sınıflandırmanın iki türü olduğunu söyleyen Gökalp’e göre, bunlardan birincisinde Çinlilerin tersine olarak iki yan birbirine eşit iken, ikincisinde Çinlilerde olduğu gibi, iki yan birbirine eşit değildir (Şekil 4-b).

³³⁸ Rasony, Laszlo; Tarihte Türklük, Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü Yay., Yayın No:126, Ankara-1993, s.56-57

³³⁹ Ögel, Bahaeddin;a.g.e., s.257

³⁴⁰ Ögel, Bahaeddin;a.g.e., s.259-260

³⁴¹ Ögel, Bahaeddin;a.g.e., s.262



Şekil 4-b: Türklerde İkili Sınıflandırma: Dikey Eşitsizlik

Çinlilerdeki ikili sınıflandırma, eşyanın “yang” (erkek) ve “yen” (kadın) denilen iki büyük sınıfa ayrılması şeklindedir.³⁴² Eski Türklerde yang’ın karşılığı “ak”, yen’in karşılığı “kara”dır. Doğu Türklerinde toplum hükmedenlerle hükmedilenlerden oluşunca hükmeden topluluğun adına “gök”, hükmedilen topluluğun adına “kara” sıfatları eklenmiştir: Gök Türk, kara budun. Bunların simgeleri olan tanrılara da “Gök Tanrı”, “Yağız Yer” denmiştir. Altay Türklerinde birinciye “Bay Ülgen”, ikinciye “Erlik Han”; Oğuzlarda birinciye “Ak”, ikinciye “Kara” adları verilmiştir. Bu deyimlerden birincisi soyluları, ikincisi uyrukları anlatmaktadır.³⁴³ Diğer bir ifadeyle “Ak” ile “Kara”; “Gök Tanrı” ile “Yağız Yer” arasında dikey bir eşitsizlik bulunmaktadır. İşte bu eşitsizlikte kadın ve erkeğin bulunduğu yer ve aldığı vaziyet, cinsler arasındaki hâkimiyet ilişkisinin ip uçlarını vermektedir.

Tanrıların ikâmetgâhları; katlara ayrılmış göklerde bulunmaktadır. Başka bir deyimle gökler; büyük tanrılarla iyi ruhların, perilerin ve meleklerin kâinat çapında bir apartmanıdır.³⁴⁴ Yer altı âlemi ise en çok kötü ruhlar, günahkâr insanların bedeninden ayrılan ruhlar, zebâniler ve şeytanlar tarafından işgal edilmektedir.³⁴⁵ İşte tam bu noktada büyük tanrı Bay Ülgen’in ikisinin adı “Kıştey” ve “Erke Soldon” olan, diğer yedisinin ise adı olmayan dokuz kızının yer altı dünyasında oturduğuna; “Puura Kaan”, “Burça Kaan”, “Er Kaan”, “Yaşıl Kaan”, “Karakuş” ve “Karşit”

³⁴² Gökalp, Ziya; a.g.e., s.101

³⁴³ Gökalp, Ziya; a.g.e., s.111-112

³⁴⁴ Uraz, Murat; Türk Mitolojisi, Düşünen Adam Yay., 2. Baskı, İstanbul-1994, s.87

³⁴⁵ Uraz, Murat; a.g.e., s.95

adlarındaki yedi oğlunun ise göklerde yaşadığına inanılması cinslere atfedilen değer in ifadesi olarak oldukça mânîdardır. Ülgen'in oğulları o kadar sevilmektedir ki, her boy bunlardan birini kendilerinin koruyucusu ruh olarak kabul etmektedirler. Altay Türklerinde Ülgen'e nasıl törenler yapılmış kurbanlar kesilmişse, onlar için de aynı törenler yapılmış, dualar okunmuştur.³⁴⁶ Törenlerde en büyük kurban, bozkırlı Türkün kutsal bir duygu ile sarıldığı at olmuştur. Diğer hayvanlardan erkek cinsi üstün kurban sayılmıştır.³⁴⁷

Eski Türklerin inanç sisteminin ikinci esasını oluşturan atalar kültü* pederşahî ailede baba hakimiyetinin inanç sahasındaki belirtisi sayılmaktadır. Buna göre ölmüş atalara tâzimde bulunulmakta, onlar için kurbanlar kesilmektedir. Bu inanca göre, baba ve genellikle atalar, öldükten sonra dahi, ruhları vasıtasıyla, aile efradını korumaya devam ettiklerinden, onlara karşı duyulan minnet hissi türlü şekillerde ortaya konmaktadır. Atalara ait hatıraların kutlu sayılması, mezarlara yapılan tecavüzlerin ağır şekilde cezalandırılmasından anlaşılmaktadır.³⁴⁸

Atalar kültürüne sahip başka kavimlerde bu inancın, ölen bazı kudretli kimselerin ilâhlaştırılıp yarı tanrı sayılacak kadar ileri gittiğini³⁴⁹ belirten İ.Kafesoğlu'nun bu ifadesinden Türklerde atalar kültürünün bu dereceye vardiirilmadiğı anlaşılmaktadır. Halbuki M.Türköne'ye göre Türklerde, ana ve çocukları arasındaki tabii bağlardan oluşan ana soyu klanından, baba soyuna ve baba soylu kabilelere geçişten sonra, baba soy zinciri giderek kutsallaşmış ve bu gelişme yaşayan atalara ve onların ölmüş atalarına tapılmasına, onların tanrı kabul edilmesine sebep olmuştur.³⁵⁰ Meselâ, daha önce de aile kutsal kabul edilmiş; sönmeyen ocak ateşi, neslin devamı mânâsında algılanmıştır. Ocak, aileyi koruyan ruhtur; bu ise Altaylılarda "Umay", Yakutlarda "Ayısu"tır.³⁵¹ Ancak matripetaliteden patripetaliteye değişme, her iki cinsiyetin birbirinden buruk uzaklaşmasına sebep

³⁴⁶ Uraz, Murat; a.g.e., s.85-86

³⁴⁷ Kafesoğlu, İbrahim; Eski Türk Dini, Kültür Bakanlığı Yay., Yayın No:367, Ankara-1980, s.50-51

* Eski Türklerin dini inançlarını şu üç noktada toplamak mümkündür:

(1) Tabiat kuvvetlerine inanma,

(2) Atalar kültü,

(3) Gök-Tanrı. Geniş bilgi için bkz.: Kafesoğlu, İbrahim; a.g.e., s.42-67

³⁴⁸ Kafesoğlu, İbrahim; a.g.e., s.46

³⁴⁹ Kafesoğlu, İbrahim; a.g.e., s.48

³⁵⁰ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.158

³⁵¹ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.162

olmuştur. Erkek-baba kendisine verilen (emredilen) konum ve görevleri benimsemekte zorlanmış, kadın-ana ise kendisini terk edilmiş, değersizleştirilmiş ve baskılanmış hissetmiştir. Umay-Ana'nın elinden geçmişteki saygın-kutsal rolü ve fonksiyonu alınmış; fakat yüklendiği güçlü erkek rolünün altında erkek-baba, Umay-Anasını daha da fazla aramaya başlamıştır.³⁵² Ancak ocağın ata olması, ata ruhlarını barındırması ve bu sebeple ona secde edilmesi, atalar kültürüyle beraberdir. Kırgızlar ve Kazaklarda gelinin, kayın baba ocağına yağ atıp secde etmesi âdeti hâlâ devam etmektedir.³⁵³

İslâmiyet öncesi Türklerde, ailede ve toplumda kadın haklarının son derece ileri durumda olması demokrasinin hukukî kalıbı, yani yazılı normları olmamakla beraber, ruhu ve tatbikatı olduğunu gösteren özelliklerden biridir. Ancak bu özellikler, İslâm dininin kabul edilmesinden sonra gevşemeye başlamış, bilhassa Muaviye'den sonraki uygulamaların Arap-İslâm cemiyetinde meydana getirdiği bozukluk bizi de etkilemiştir.³⁵⁴ Kur'an-ı Kerim'de insanlar arasında, insan hakları açısından ırka dayanan, renge dayanan, soy-sopa dayanan ayrımlar ihdas edilemediği gibi, kadın ve erkek gibi cins ayrımına dayanan bir ayrımcılık da ihdas edilemeyeceği; Allah'ın kadını erkek için değil, ikisini de birbiri için yarattığı; kadının bu dünyada erkek insanların giydiği beden elbisesine, erkeğin de kadın insanların giydiği beden elbisesine ihtiyacı olduğu belirtildiği halde³⁵⁵ yüzyıllar boyunca, üstelik Kur'an emri diye, kadının erkeğe itaati Allah'a itaatinin ön şartı olarak görülmüştür.

Duraklama ve gerileme devri Osmanlı kültüründe İslâmiyet'in getirdiği mesaj, yanlış yorumlamalarla bozulmuş, bunun neticesinde Osmanlı devri aile sistemi hem doğru dürüst bir medenî kanun hakimiyetinden mahrum, hem de dinin yozlaştırılmış, yanlış yorumlarla çarpıtılmış, bundan ötürü kadını ezen bir tatbikata yol açmış bulunduğu bir ortamın aile sistemi haline gelmiştir.³⁵⁶ Öyle ki, Kur'an'ın dünyevî

³⁵² Saydam, M. Bilgin; "Türk-İslâm Ruhunun Üçgen İlişki Modeli", Kişilik ve Psikoterapi Yazıları, (Düz.: Nurhan Eren v.d.), Alan Yay., İstanbul-2000, s.237

³⁵³ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.162

³⁵⁴ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; İslâmiyet'in Kültürel Özellikleri ve İslâmî Kavramlar, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul,1989, s.34

³⁵⁵ Hatemi, Hüseyin; İlahî Hikmette Kadın, Birleşik Yay., 5. Baskı, İstanbul-2000, s.20

³⁵⁶ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; Kadının Ülke Ekonomisindeki Yeri, Genç Sosyologlar Derneği Yay., Yayın No:3, İstanbul-1998, s.88

ayetlerinin uygulanmasına damgasını vuran sabit zihniyet Mecellenin kanunlaştırılması esnasında aile hükümlerinin Mecelle dışında bırakılmasında rol oynamıştır.³⁵⁷

Cumhuriyet devrinde İsviçre'den alınan Medenî Kanunla özellikle kadın hukuku bakımından genel anlamda kadın erkek eşitliğine gidilmiş, fakat bu eşitlik aile hukukunda sürdürülememiştir. Söz konusu kanunla kamu hayatına siyasal katılım hakkı; özel hukukta vatandaşlık hakları; özellikle evlenme, boşanma, miras ve şahit olabilme konularında, kadının önündeki hukukî engeller kaldırılmıştır. Bununla birlikte İsviçre Medenî Kanunu, İsviçre'nin çeşitli yörelerindeki farklı örf ve âdet hukuklarının tespit edilerek kanunun bunlardan ilham alması gereğini benimsemiş iken; Türk Medenî Kanunu'nda örf ve âdetin hukuk kaynağı kabul edilmesi için, bu konuda kanunda bir kural olmaması şartı getirilmiştir. Öyle ki, kanuna aykırı örf ve âdetin hukukî geçerliliği yoktur.³⁵⁸ Bu şekilde, başka ülkelerin kanunlarını benimseyerek çarçabuk müesseseleştirme teşebbüsü mekanik bir karakter taşımaktadır. Halbuki bir müesseseleştirme hareketinin uzvî olabilmesi için hem kendiliğinden, yani halktan ortaya çıkmış olması, hem de insan tabiatında gizli adalet duygusuna uygun düşmesi gerekmektedir. Böylece uzvî müesseseler, kanunlardan önce örf ve âdetler halinde ortaya çıkmakta ve varlıklarını daha sonra kanunlara da tasdik ettirmektedirler.³⁵⁹

İşte, Türk Medenî Kanunu'nun kabulü böyle uzvî bir müesseseleştirme hareketi karakterinde olmadığı için halka benimsetilmesi bazı aksaklıklarla mümkün olmuştur. Bundan dolayı bugün ülkemizde özellikle kadın cinsinin son derece önemli problemleri bulunmaktadır.

Kadının çalışma hayatında yer almasıyla birlikte yaşadığı problemler hem çeşitlilik, hem de artış göstermiştir. Osmanlı ailesinde kadın ücretli işgücü olarak evin dışına çıkmamışken, 19. asrın sonu ve 20. asrın başlarında manifaktür ile evde başlayan pazar üretimi, giderek fabrika işçiliği; hukukî reformlarla desteklenen kamu hizmetleri, 1950'lerde ve 1960'larda patlayan sınaî gelişme bugün Türkiye

³⁵⁷ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.86

³⁵⁸ Koyuncuoğlu, Tennur; "Medeni Kanun ve Kadın Hakları", 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, (Ed.: Ayşe Bertay Hacimirzaoğlu), Türkiye İş Bankası ve Tarih Vakfı (ortak) Yay., İstanbul-1998, s.58

³⁵⁹ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.90

kadınlarını sınaî ve hizmet sektörlerine çekmiştir. Artık Türk ailesini Osmanlı ailesinden ayıran en belirgin çizgi, sanayi ve aile üyelerinin ücretli emektar veya sermaye sahibi olarak çalışma hayatına girmesidir. Bu, doğum oranını düşme yönünde etkilediği gibi aile içi ilişkileri, fertlerin eğitim kurumları ve ikincil gruplarla ilişkilerini de etkilemekte ve biçimlendirmektedir.³⁶⁰ Dolayısıyla bugün, ailede ve çalışma hayatında cinsler arasındaki işbölümü çok sayıda ve farklı yapıdaki sosyolojik faktörlerin etkisi altındadır. Bu sebeple cinsiyete dayalı işbölümünün neticelerinden doğan problemler de kompleks bir nitelik arz etmektedir.

5.3. Üyelerin Ailedeki Rollerini

Aile konusundaki farklı sosyolojik yaklaşımlar söz konusudur.* Fakat üyelerin ailedeki rolleri ve bu noktada cinsiyete dayalı işbölümü konusunda en fazla ilgi çeken, dolayısıyla da en fazla tenkit edilen görüşler Parsons'a aittir. Parsons'un aile sosyolojisi, ilhamını Spencer'in farklılaşma kavramından alan sosyal değişme görüşünün içinde yer almaktadırlar. Buna göre toplumlar ve sosyal kurumlar birbirlerinden farklılaşarak yapısal bir farklılaşma süreciyle evrim geçirmektedirler. Yavaş değişmekte olan toplumlarda aile fazla fonksiyoneldir, yani, aile toplumun varlığını sürdürmesi için gerekli fonksiyonların çoğunu veya hepsini yerine getirmektedir. Hızla değişen toplumlarda ise aile, genel olarak daha az

³⁶⁰ Ortaylı, İlber; a.g.e., s.167

* Bu yaklaşımlar daha çok ailenin tanımı ve fonksiyonları konusu üzerinde durmakta; aileyi kendi perspektifleri içinde değerlendirmekte, yorumlamakta ve tanımlamaktadır. Aile konusunda Hill ve Hansen 5 kavramsal çerçeve sunmuşlardır. Bunlar:

- (1) Sembolik etkileşimci,
- (2) Yapısal-fonksiyonel,
- (3) Durumsal,
- (4) Kuramsal,
- (5) Gelişimsel çerçevedir.

Aileye yaklaşımlar konusunda diğer sınıflandırma ise şöyledir:

- (1) Sosyobioloji,
- (2) Yapısal fonksiyonalizm,
- (3) Hümanist psikoloji,
- (4) Sembolik etkileşimcilik. Geniş bilgi için bkz.:Özen, Sevinç; "Aile Kurumuna Bazı Sosyolojik Yaklaşımlar", Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylüt Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990, s.397-406

Bizim araştırmamızda gerek aile kurumunun din, ekonomi, eğitim gibi diğer kurumlarla olan ilişkisinden, gerekse ailedeki değişimin zaman ve mekâna göre değerlendirilerek tarihî karşılaştırmalar yapılması gerektiğinden ötürü "Kurumsal ve Tarihî Yaklaşım" benimsenmiş ve "Teorik Yaklaşım" başlıklı konuda ele alınan iki temel teoriyle ilgili bilgi verilmiştir.

fonksiyoneldir.³⁶¹ Hızlı değişimin yaşandığı sanayi toplumlarında aile en uygun hale gelerek küçülmüş ve ailenin çoğu görevleri sosyal hizmetler, okullar, arkadaş grupları, hastaneler ve diğer kurumlar tarafından yerine getirilmektedir.³⁶² Parsons'un tanımladığı bu çekirdek aile, ebeveynin oynadığı roller arasındaki farklılığa dayanmaktadır ve kız ve erkek çocukları da bu farklılığı sürdürmek üzere eğitilmektedirler. ABD, Fransa, Polonya, Rusya ve İsveç'te yürütülen anketler kadının ev dışında görevi olduğu durumlarda dahi aile görevlerinde bir azalma olmadığını ve eşi ile ev işlerini eşitlikçi bir biçimde paylaşmadığını göstermiştir.³⁶³ Kadınlar aile içinde "*anlamlı*" (expressive) rol oynarlar; onlar müşfik, itaat edici, doyurucu, sevgi ihtiyacını karşılayıcı ve duyguludurlar. Öte yandan erkekler aile içinde "*araçsal*" (instrumentel) bir rol oynamalıdır; onlar liderdir, yaratıcı ve orijinaldir, kurulu aile ekonomisine, eve gelir getirmektedir.³⁶⁴ Çocuk da bunu tabii karşılamaktadır. Çünkü ailede çocuğa ve gence modernlik yerine gelenekselcilik aşılacaktır. Buna göre cinsiyetler eşitsizdir; kız çocuğun eğitimi, erkeğinkinden farklıdır. Bu sebeple ev içinde kız çocuğa verilen görevler, erkek çocuğa verilmemelidir.³⁶⁵ Günümüzde siyasal ve sosyal yönden eşit çiftlerin oranında bir artış olmasına rağmen, "*köle gibi çalışan kadınlar*" olarak yaşamaya devam eden çok sayıda kadın işgücü piyasasında tam gün çalışmakta ve ev işlerinin % 60'ından daha fazlasını yapmaktadır.³⁶⁶

Ailede işbölümünü etkileyen faktörler üzerine yapılmış olan bir araştırmada, eşlerin iş hayatı, eğitim ve gelir seviyeleri, çocuk sahibi olup olmadıkları gibi değişkenlerin etkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bir kişinin cinsiyet ayrımına bakış açısı ve düşünceleri de ailedeki işbölümünü belirleyen faktörler arasında önemli bir yere sahiptir. Çünkü, ev işlerinin eşit olarak paylaşılması taraftarı olan

³⁶¹ Özen, Sevinç; a.g.e., s.399

³⁶² Meriç Yazgan, Ümit; "İleri Endüstri Toplumlarında Aile Kurumu Üzerine Bir Araştırma", Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay.,Ankara-1990, s. 457

³⁶³ Meriç Yazgan, Ümit; a.g.e., s.460

³⁶⁴ Özen, Sevinç; a.g.e., s.460

³⁶⁵ Meriç Yazgan, Ümit; a.g.e., s.460-461

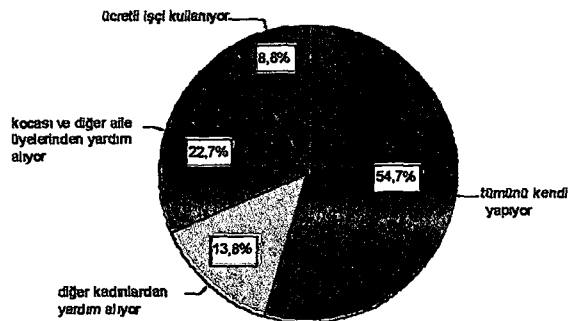
³⁶⁶ Robinson, John P.-Milkie, Melissa A.; "Back To The Basics: Trends In And Role Determinants Of Women's Attitudes Toward Housework", Journal Of Marriage & The Family, Feb 98, Vol.60 Issue 1, p. 4, [http:// www. search.com](http://www.search.com) (Ulaşım Tarihi:20.11.2000)

erkeklerin ev işlerine daha fazla zaman ayırması mümkün olabilmektedir.³⁶⁷ Öte yandan ülkelerin aile ve iş politikalarındaki farklılıklar da kadınların piyasada ne oranda yer alacakları, dolayısıyla ailedeki işbölümü konusunda ülkeler arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmaktadır. Meselâ ABD’nde işgücü piyasasında harcanan süre ev işlerine ayrılan süreyi ters yönde etkilerken, İsveç ve Norveç’teki kadınlar bu durumu part-time işlerde çalışarak halledebilmektedirler. Çünkü part-time veya daha esnek saatli işlerde çalışmak için Kuzey Amerika’daki kadınların İskandinavya’daki kadınlara göre daha az şansı vardır. Zira İskandinav politikalarının çoğunun amacı çocuklu kişilere yardımcı olmaktır.³⁶⁸

Ülkemizdeki hızlı teknolojik değişmelere rağmen, toplumu yöneten değer sistemleri, tüm toplumlarda görüldüğü gibi, çok yavaş bir hızla değişmektedir. Aile içi ilişkilerimizde de, bu sebeple, geleneksel topluluklarda görüldüğü gibi, cinsiyete dayalı bir işbölümü göze çarpmaktadır.³⁶⁹

Nitekim bu araştırmanın bulguları ile Parsons’un çekirdek aile modeli arasında büyük benzerlikler olduğu tespit edilmiştir. Şöyle ki; Grafik 2’de görüldüğü gibi, araştırmanın örneklem grubuna dahil olan kadınlara “ev işlerini en çok kimin yaptığı” sorulmuş, kadınların yarısından fazlası (% 54,7) ev işlerinin tümünü kendisi yaptığını belirtmiştir.

Grafik 2: Ev İşlerini En Çok Kimin Yaptığı



³⁶⁷ Kalleberg, Arne L.-Rosenfeld, Rachel A.; “Work In The Family And In The Labor Market: A Cross-National Reciprocal Analysis”, Journal Of Marriage & The Family, May 90, Vol.52 Issue 2, p.5-6, <http://www.search.epnet.com> (Ulaşım Tarihi:19.11.2000)

³⁶⁸ Kalleberg, Arne L.-Rosenfeld, Rachel A.; a.g.m., s.17-18

³⁶⁹ Sayın, Önal; “Aile İçi İlişkilerin Toplum ve Birey Boyutunda Çözümlemesi”, Aile Yazıları 4 Evlilik Kurumu ve İlişkileri, (Der.: Beylül Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C.Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., 2. Baskı, Ankara-1991, s.546

Kadının maaş veya ücret karşılığı dışarıda çalışıyor olmasına rağmen, ev işlerinin yapılması konusunda erkeklerin bu gönülsüz ve çekingen tavırlarının sebeplerini ortaya koymak üzere deneklere “*erkeğin ev işi yapması hususunda ne düşündükleri*” sorulmuştur. Bu soruya verilen cevaplar cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde (Tablo 15), istatistikî bakımdan anlamlılık seviyesi yüksek olan ilişkinin sosyolojik anlamı da düşündürücü olmaktadır.

Tablo 15’te görüldüğü gibi, kadının dışarıda çalışması durumunda erkeğin ev işi yapması gerektiğini düşünen kadınların oranı % 30’lara yaklaşırken, aynı oran erkeklerde %20’lerde kalmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışan kadınların ev işlerinin yapılması hususunda kocalarının da roller üstlenmesi gerektiği yönündeki beklentilerine, erkekler aynı ölçüde karşılık vermemektedirler. Kadının dışarıda çalışıyor olma şartı kaldırıldığında, yani, kadın çalışsa da çalışmasa da erkeğin ev işi yapması hususundaki düşünce sorulduğunda, kadınların beklentileri ile erkeklerin buna cevap verebilme durumu arasındaki fark iki katına çıkmaktadır. Bu da bize Parsons’un aile modelinde olduğu gibi araştırmamızda da, aile grubunda rollerin kadın ve erkek rolleri olarak sınıflandırılıp bir kutuplaşma içine sokulduğunu göstermektedir.³⁷⁰

Tablo 15: Cinsiyete Göre Erkeğin Ev İşini Yapması Hususunda Ne Düşünüldüğü

	erkeğin ev işi yapması konusunda ne düşünüldüğü				Total
	kadın çalışıyorsa erkek ev işi yapmalı	belirli şartlarda erkek ev işi yapmalı	erkeğin ev işi yapmasına gerek yok	kadın çalışsa da çalışmasa da erkek ev işi yapmalı	
cinsiyet kadın	64	57	13	91	225
	28,4%	25,3%	5,8%	40,4%	100%
	44,1%	22,4%	18,8%	53,5%	35,3%
erkek	10,0%	8,9%	2,0%	14,3%	35,3%
	81	197	56	79	413
	19,6%	47,7%	13,6%	19,1%	100%
Total	55,9%	77,6%	81,2%	46,5%	64,7%
	12,7%	30,9%	8,8%	12,4%	64,7%
	145	254	69	170	638
Total	22,7%	39,8%	10,8%	26,6%	100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%
	22,7%	39,8%	10,8%	26,6%	100%

$$\chi^2 = 56,292 \quad sd = 3 \quad p < 0,000$$

³⁷⁰ Meriç Yazgan, Ümit; “Sanayi Toplumlarında Ailenin Yapısı ve Fonksiyonları”, Türk Aile Ansiklopedisi 3, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No: 72, Ankara-1991, s.879

Ailede erkek ve kadın rollerindeki kutuplaşma eğitim seviyesi ve ona bağlı gelir seviyesi ile şehirde oturma süresiyle ters orantılı bir şekilde zayıflamaktadır. Tablo 16’da görüldüğü gibi ilköğretim seviyesinde olanların % 31,9’u erkeğin hiçbir şartta ev işi yapmasını onaylamamaktadır. Bu oran lise eğitimi almış olanlarda % 16,2’ye, yüksek öğrenim görmüş olanlarda ise % 2,4’e düşmektedir.

Tablo 16: Eğitim Seviyesine Göre Erkeğin Ev İşi Yapması Hususunda Ne Düşünüldüğü

	erkeğin ev işi yapması konusunda ne düşünüldüğü				Total
	kadın çalışıyorsa erkek ev işi yapmalı	belirli şartlarda erkek ev işi yapmalı	erkeğin ev işi yapmasına gerek yok	kadın çalışsa da çalışmasa da erkek ev işi yapmalı	
egitim ilköğretim	16 23,2%	25 36,2%	22 31,9%	6 8,7%	69 100%
	11,0%	9,8%	31,9%	3,5%	10,8%
	2,5%	3,9%	3,4%	,9%	10,8%
lise	46 19,1%	112 46,5%	39 16,2%	44 18,3%	241 100%
	31,7%	44,1%	56,5%	25,9%	37,8%
	7,2%	17,6%	6,1%	6,9%	37,8%
üniversite	83 25,3%	117 35,7%	8 2,4%	120 36,6%	328 100%
	57,2%	46,1%	11,6%	70,6%	51,4%
	13,0%	18,3%	1,3%	18,8%	51,4%
Total	145 22,7%	254 39,8%	69 10,8%	170 26,6%	638 100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%
	22,7%	39,8%	10,8%	26,6%	100%

$$x^2 = 89,579 \quad sd = 6 \quad p < 0,000$$

Ailede rollerin cinsiyete göre keskin ayrımının yumuşamasında gelir seviyesi de eğitim seviyesine benzer bir etkiye bulunmaktadır. Ancak Tablo 11’den hatırlanacağı gibi, gelir değişkeninin cinsiyete dayalı işbölümü üzerindeki etkisi doğrudan olmayıp eğitim değişkeni vasıtasıyla dolaylı olmaktadır. Zira işgörenlerin eğitim seviyeleri arttıkça, gelir seviyeleri de artmaktadır. Dolayısıyla, Tablo 17’de görüldüğü gibi, alt gelir grubundan orta gelir grubuna doğru çıkıldıkça, erkeğin ev işi yapmasına gerek olmadığını düşünenlerin oranının % 19,2’den % 1,3’e kadar düşmesi artan eğitim seviyesiyle birlikte ailede rol paylaşımının artmasıyla izah edilebilir. Bununla birlikte, üst gelir grubunda gözlemlenen erkeğin ev işi yapmasına gerek olmadığı yönündeki düşünce eğiliminin yeniden artış göstermesi gelirin bahsedilen konu üzerinde doğrudan etkisi olduğunu akla getirebilmektedir. Fakat bu etki, sadece erkeğin ev işi yapmasına gerek olmadığı yönünde olmayıp kadını da

içine almaktadır. Çünkü, Grafik 2'den hatırlanacağı gibi, kadınların % 8,8'i ev işlerinin yapımında ücretli işçi kullanmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu gelir grubunda sadece erkekler değil, kadınlar da ev işi yapmamakta, ücretli işçi kullanmaktadır. Fakat, gerek Grafik 2'de ücretli işçi kullanan kadın oranı, gerekse Tablo 17'de erkeğin ev işi yapmasına gerek olmadığını düşünen üst gelir grubundaki deneklerin oranı dikkate alındığında, erkeğin ev işlerinde sorumluluk üstlenmesi hususunda eğitime bağlı bir gelir etkisi gözlemlenmektedir.

Tablo 17: Aylık gelir seviyesine göre ('000 TL) Erkeğin Ev İşini Yapması Hususunda Ne Düşünüldüğü

		erkeğin ev işi yapması konusunda ne düşünüldüğü				Total
		kadın çalışıyor sa erkek ev işi yapmalı	belirli şartlarda erkek ev işi yapmalı	erkeğin ev işi yapmasına gerek yok	kadın çalışsa da çalışmasa da erkek ev işi yapmalı	
Kıstının aylık geliri	200.000 ve altı	43 21,7% 29,7% 6,7%	76 38,4% 29,9% 11,9%	38 19,2% 55,1% 6,0%	41 20,7% 24,1% 6,4%	198 100% 31,0% 31,0%
	201.000-400.000	22 18,5% 15,2% 3,4%	60 50,4% 23,6% 9,4%	18 15,1% 26,1% 2,8%	19 16,0% 11,2% 3,0%	119 100% 18,7% 18,7%
	401.000-600.000	42 22,1% 29,0% 6,6%	64 33,7% 25,2% 10,0%	9 4,7% 13,0% 1,4%	75 39,5% 44,1% 11,8%	190 100% 29,8% 29,8%
	601.000-800.000	20 25,6% 13,8% 3,1%	33 42,3% 13,0% 5,2%	1 1,3% 1,4% ,2%	24 30,8% 14,1% 3,8%	78 100% 12,2% 12,2%
801.000-1.000.000	13 38,2% 9,0% 2,0%	11 32,4% 4,3% 1,7%	2 5,9% 2,9% ,3%	8 23,5% 4,7% 1,3%	34 100% 5,3% 5,3%	
	1.000.000 ve üzeri	5 26,3% 3,4% ,8%	10 52,6% 3,9% 1,6%	1 5,3% 1,4% ,2%	3 15,8% 1,8% 5%	19 100% 3,0% 3,0%
	Total	145 22,7% 100,0% 22,7%	254 39,8% 100,0% 39,8%	69 10,8% 100,0% 10,8%	170 26,6% 100,0% 26,6%	638 100% 100% 100%

$$x^2 = 61,851 \quad sd = 15 \quad p < 0,000$$

Şehirleşme derecesine göre erkeğin ev işi yapması hususunda ne düşünüldüğü sorulduğunda (Tablo 18), şehirde oturma süresi arttıkça cinsiyet rolleri konusundaki katı tavrın esneklik kazandığı görülmektedir. Buna göre 0-5 yıl şehirde yaşayanların % 23,3'ü erkeğin ev işi yapmasına gerek olmadığını belirtirken her beşer yıllık dilimler için bu oran önce % 19,6'ya, sonra % 10,4'e ve nihayet % 7,1'e düşmektedir. Bu da göstermektedir ki, şehirde yaşama süresi arttıkça insanların şehirli değerleri benimseme eğilimi de artmaktadır. Nitekim köy ailesinde işbölümünün araştırıldığı bir çalışmada cinsiyete göre belirlenen işbölümünün

özellikle belirli faaliyetler için daha kesin bir nitelik kazandığını göstermektedir.³⁷¹ Meselâ, ev işleri tamamen kadınlar tarafından yapılmakta, erkeklerce kadınlara özgü kabul edilen bu faaliyetlerin yapılması istenmemektedir. Çünkü köyün kadın cinsine ilişkin değerleri, kadını aşağı statüye yerleştirmektedir. Bu nedenle köy erkekleri için statüsü aşağı sayılan kadın işlerini yapmak aşağılatıcı nitelikte görülmektedir. Şüphesiz bu tutumun temelinde, daha önceki konularda izah edildiği üzere, ataerkil değer sisteminin etkisi söz konusudur. Hatırlanacağı üzere ataerkilliğin en büyük belirtisi cinslerden birine (kadın) ve o cinsin özelliklerine düşük değer atfedilmesiydi. İşte, Tablo 18 bize söz konusu ataerkil değerlerin benimsenmesiyle şehirlileşme arasına ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 18: Şehirde Yaşama Süresine Göre Erkeğin Ev İş Yapması Hususunda Ne Düşünüldüğü

		erkeğin ev işi yapması konusunda ne düşünüldüğü				Total
		kadın çalışıyorsa erkek ev işi yapmalı	belirli şartlarda erkek ev işi yapmalı	erkeğin ev işi yapmasına gerek yok	kadın çalışsa da çalışmasa da erkek ev işi yapmalı	
şehirde yaşama süresi	doğduğundan beri	54 24,0% 37,2% 8,5%	89 39,6% 35,0% 14,0%	16 7,1% 23,2% 2,5%	66 29,3% 39,1% 10,4%	225 100% 35,3% 35,3%
	0-5yıl	11 25,6% 7,6% 1,7%	13 30,2% 5,1% 2,0%	10 23,3% 14,5% 1,6%	9 20,9% 5,3% 1,4%	43 100% 6,8% 6,8%
	6-10yıl	12 23,5% 8,3% 1,9%	20 39,2% 7,9% 3,1%	10 19,6% 14,5% 1,6%	9 17,6% 5,3% 1,4%	51 100% 8,0% 8,0%
	10 ve üzeri	68 21,4% 46,9% 10,7%	132 41,5% 52,0% 20,7%	33 10,4% 47,8% 5,2%	85 26,7% 50,3% 13,3%	318 100% 49,9% 49,9%
Total	145 22,8% 100,0% 22,8%	254 39,9% 100,0% 39,9%	69 10,8% 100,0% 10,8%	169 26,5% 100,0% 26,5%	637 100% 100% 100%	

$$\chi^2 = 17,193 \quad sd = 9 \quad p < 0,046$$

Benzer şekilde gecekondü ailesi üzerinde yapılan bir araştırmada da, cinsiyet rollerine ilişkin beklenti ve tutumların katı bir ayırım temelinde şekillendiği tespit edilmiştir.³⁷² Buna göre gecekonduda yaşayanlar erkeğin en temel vazifesinin ailenin geçimini sağlamak olduğunu düşünmekte, bunu güvenlik ve koruma, kararları

³⁷¹ Eserpek, Altan; a.g.e., s.182

³⁷² Acar, Feride; "Bireyler Arası İlişkiler ve Cinsiyet Rollerini", Gecekondularda Aileler Arası Geleneksel Dayanışmanın Çağdaş Organizasyonlara Dönüşümü, T.C. başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yay., Genel Yayın No:75, Ankara-1993, s.214-219

belirleme, aileyi toplumda temsil etme, aile içi işbölümünü belirleme ve kadın ve kızları denetleme gibi vazifeler izlemektedir. Öte yandan kadının en önemli vazifesinin ev işleri yapmak olduğu belirtilmekte, bunu kocasına ve çocuklarına bakma vazifesi takip etmektedir.

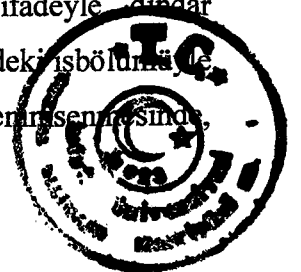
Aile içinde cinsiyete dayalı işbölümünü etkileyen bir diğer faktör, dine bağlılık derecesiyle, daha doğrusu, dini idrak tarzıyla alakalıdır. Tablo 19, bu konuda önceki izahlarımızla örtüşen bilgiler vermektedir. Zira kendini “*dindar*” olarak tanımlayanların çoğu (% 46,8) belirli şartlarda erkeğin ev işi yapmasını onaylarken, kendini “*dindar değil*” şeklinde tanımlayanlarla “*dine karşı*” olduğunu söyleyenlerin çoğu, kadın çalışsa da çalışmasa da erkeğin ev işi yapması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu oran dindar olmadığını söyleyenlerde % 43,3, dine karşı olduğunu söyleyenlerde % 42,9’dur. Yani kendini dindar olarak tanımlayanlarda cinsiyete dayalı işbölümü, erkeğin ev işlerinde sorumluluk almasını onaylamayan bir nitelik taşımaktadır.

Tablo 19: Dine Bağlılık Derecesine Göre Erkeğin Ev İşini Yapması Hususunda Ne Düşünüldüğü

	erkeğin ev işi yapması konusunda ne düşünüldüğü				Total	
	kadın çalışıyor sa erkek ev işi yapmalı	belirli şartlarda erkek ev işi yapmalı	erkeğin ev işi yapmasına gerek yok	kadın çalışsa da çalışmasa da erkek ev işi yapmalı		
dine bağlılık derecesi	dindar	92 21,0% 67,2% 15,1%	205 46,8% 84,0% 33,7%	55 12,6% 80,9% 9,0%	86 19,6% 53,8% 14,1%	438 100% 71,9% 71,9%
	dindar değil	44 28,0% 32,1% 7,2%	36 22,9% 14,8% 5,9%	9 5,7% 13,2% 1,5%	68 43,3% 42,5% 11,2%	157 100% 25,8% 25,8%
	dine karşı	1 7,1% ,7% ,2%	3 21,4% 1,2% ,5%	4 28,6% 5,9% ,7%	6 42,9% 3,8% 1,0%	14 100% 2,3% 2,3%
Total	137 22,5% 100,0% 22,5%	244 40,1% 100,0% 40,1%	68 11,2% 100,0% 11,2%	160 26,3% 100,0% 26,3%	609 100% 100% 100%	

$$\chi^2 = 56,588 \quad sd = 6 \quad p < 0,000$$

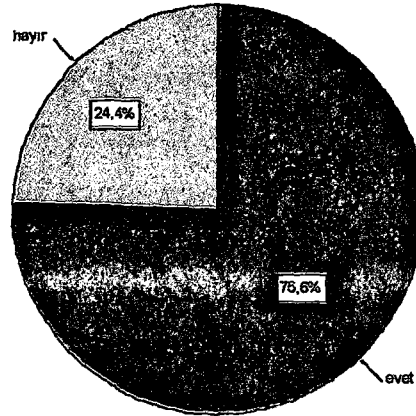
Öte yandan Tablo 19’den varılabilecek bir diğer önemli sonuç, erkeğin ev işi yapmasına gerek olmadığı görüşü çevresinde toplanmaktadır. Tablo 19’da görüldüğü gibi, erkeğin ev işi yapmasına gerek olmadığını savunanların çoğu kendini “*dindar*” olarak tanımlayanlarla “*dine karşı*” olarak tanımlayanlar arasında yer almaktadır ki, bu oran birincilerde % 12,6, ikincilerde %28,6’dır. Diğer bir ifadeyle, dindar olduğunu söyleyen grupta dine karşı olduğunu söyleyen grubun ailedeki işbölümüyle ilgili tutumu ataerkil nitelik taşımaktadır. Ataerkil düşüncenin benimsenmesi, sinde,



kendini dindar olarak tanımlayanlarla dine karşı olarak tanımlayanların farklı oranlarda da olsa benzer eğilim sergilemeleri dini idrak tarzıyla ataerkil geleneğin karşılıklı etkileşimini ifade etmektedir. Öyle ki, H.Hatemi'nin Seyyid Ali Muhakkık'tan naklettiği hadis-i şerifte, eşine ev işlerinde yardım edenin sayısız sevaba nail olacağı ifade edilmiş olmasına ve Kur'an-ı Kerim'in karşılıklı ve yapmacıksız sevgiye saygı ilkesine rağmen, yüzyıllardır Müslüman kadın, ev işlerinin ağırlığı altında ezilerek yorgunluktan “*düşünemez*” hale getirilmiştir.³⁷³ Müslüman toplumda kadın sosyal olarak marjinalleştirilmiştir. Geleneksel olarak kocasına itaat eden ve tâbi olan kadın, ev işleri veya belirli tarımsal görevleri yerine getirmektedir. Ailede baba ve/veya kocanın gücü ve aile üyelerinin ona *itaati*, İslâm toplumundaki topyekûn iktidar düzeninin bir parçasını oluşturmaktadır.³⁷⁴

Kısaca ifade etmek gerekirse eğitim, gelir ve şehirlileşme derecesinin müspet, cinsiyet ve dine bağlılık derecesinin menfi olarak etkilediği ailede cinsiyete dayalı işbölümüyle ilgili zihniyet, somut olarak ifadesini, erkeğin evdeki işlerle ilgili sorumluluk alıp almadığı veya alıyorsa daha çok hangi işleri yaptığı hususunda bulmaktadır. Buna göre araştırma örneklemine dahil olan erkeklerin % 75,6'sı ev işlerinde sorumluluk üstlendiğini belirtmiştir (Grafik 3).

Grafik 3: Erkeklerin Ev İşlerinde Sorumluluk Alıp Almadığı

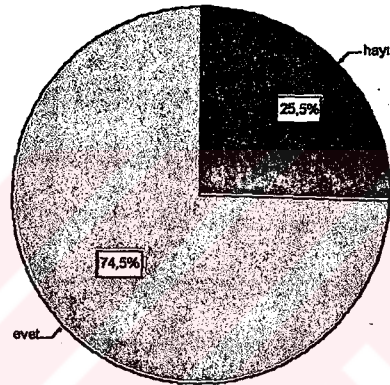


³⁷³ Hatemi, Hüseyin; a.g.e., s.146

³⁷⁴ Meriç, Ümit; “İslâm'da Aile”, Aile Yazıları 2 Kültürel Değerler ve Sosyal Değişme, (Der.: Beylül Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990, s.435

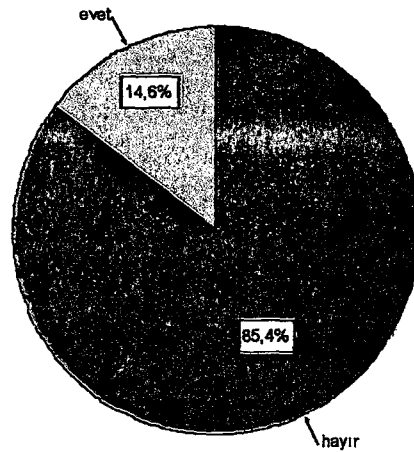
Ancak erkeklerin ev işlerinin yapımındaki bu yüksek katılımı,yapılan işlerin türü söz konusu olduğunda, yine ataerkil değer sisteminin belirlediği cinsiyete dayalı işbölümü kendini göstermektedir. Buna göre Grafik 4'te görüldüğü gibi erkeklerin evde en çok (% 74,5) yaptıkları iş tamirat ve bakım işleri olmaktadır.

Grafik 4: Evdeki Tamirat, Bakım İşleri



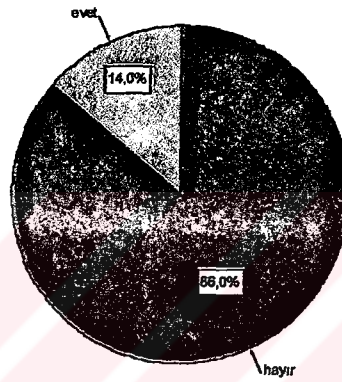
Bunu % 14,6'lık bir oranla yemek yapımı izlemektedir (Grafik 5).

Grafik 5: Yemek Yapımı



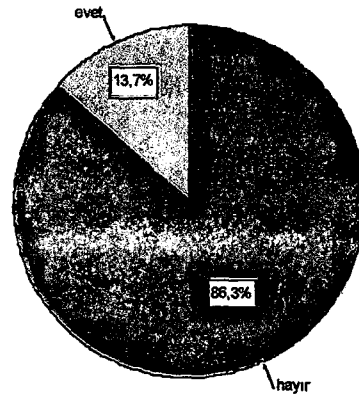
Erkeklerin evde en çok yaptıkları işlerle ilgili olarak üçüncü sırayı evin temizlenmesi, yemek yapımı, bulaşıkların yıkanması, çamaşırların yıkanması, ütü yapılması, çocukların bakımı, evdeki tamirat ve bakım işlerinin hepsinin de yapıldığı grup oluşturmaktadır (Grafik 6). Bahsedilen bütün işleri yapan erkeklerin oranı Grafik 6'da görüldüğü gibi, % 14'tür.

Grafik 6: Bütün İşler

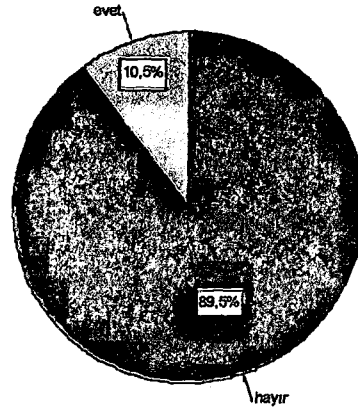


Bundan sonra % 13,7 ile çocuk bakımı, erkeklerin evde en çok yaptıkları dördüncü iş olmaktadır (Grafik7).

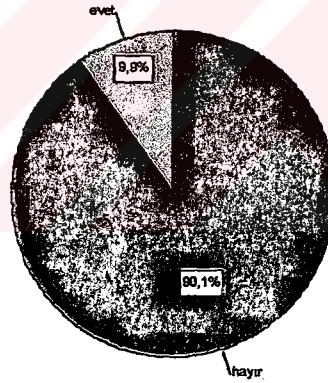
Grafik 7: Çocuk Bakımı



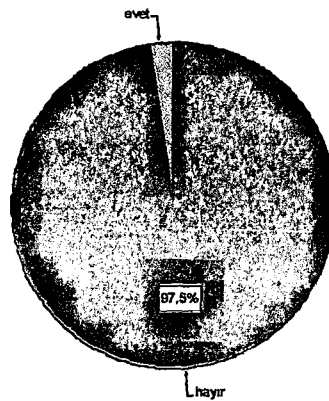
Beşinci olarak erkekler evde en çok (%10,5) ütü yapımında sorumluluk almaktadırlar (Grafik 8).

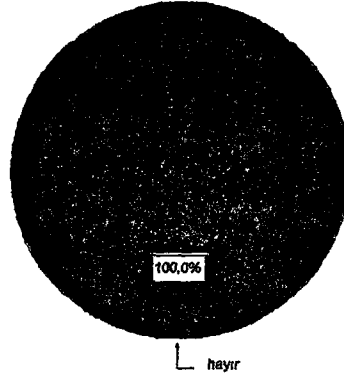
Grafik 8: Ütü Yapımı

Ev temizliği, erkeklerin %9,9'u tarafından, evde en çok yapılan altıncı iştir (Grafik 9).

Grafik 9: Ev Temizliği

Erkekler tarafından en az (%2,5) yapılan ev işi, bulaşıkların yıkanması olup (Grafik 10), hiç yapılmayan (% 0) iş ise çamaşırların yıkanmasıdır (Grafik 11).

Grafik 10: Bulaşıkların Yıkanması

Grafik 11: Çamaşırların Yıkınması

Görüldüğü gibi ev geçindirmede birlikte sorumluluk üstlenen eşlerin bu dayanışması, evdeki işlerin yapımında pek görülmemektedir. Erkeklerin evdeki tamirat, bakım işleriyle fazlasıyla ilgilenirlerken, günümüzde hızlı bir ilerleme kaydeden ev teknolojilerine rağmen, temizlik, yemek yapımı gibi işlerle aynı ölçüde ilgilenmemelerinden anlaşılmaktadır ki, evdeki işler “kadın işi” ve “erkek işi” diye bir ayrımına tâbi tutulmakta ve kadın işleri düşük statüde değerlendirilmektedir. Evdeki işgücünün bu ikinci dereceye atılmış ve bölünmüş durumu ve iktisadî olarak çalışma dışı kabul edilmesi, çalışmanın gelişmesindeki ataerkil ideolojinin önemli bir hatırlatıcısı olmaktadır.³⁷⁵ Ataerkilliğin derecesi toplumdan topluma değişebilmekte, dolayısıyla kadın ve erkeğin yaptığı işlerin ayrımında daha katı veya daha esnek uygulamalar görülebilmektedir. Meselâ çoğu toplumda kadın, işgücü piyasasında yer alsın veya almasın ev işlerinden ve çocuk bakımından birinci derecede sorumlu görülürken Japon toplumunda kadının ailenin yaşlı üyelerine bakması da beklenmekte, günümüzde bu tip işleri yapanların sosyal güvenlik mekanizmalarının en azından temel fonksiyonlarından faydalanması sağlanmaktadır.³⁷⁶

Toplumsal olarak belirli rollere verilen önemle o rolü benimseme ve öğrenme arasındaki yakın bağlantıyı dikkate alacak olursak, erkeklerin düşük statüde gördükleri kadın işlerine ilgi duymamaları ve evde bu nitelikteki işlerin yapımında

³⁷⁵ Grint, Keith; a.g.e., s.47

³⁷⁶ Takahaski, Mutsuko; a.g.m., s.5

gereği kadar rol üstlenmemeleri daha iyi anlaşılacaktır. Çünkü toplumca düşük statüde tanımlanan birçok rol, bireyler tarafından yerine getirilmesi çekici olmayan rollerdir. Toplumsal sistemlerin çeşitli rollere verdiği önem, güven ve öncelik, o rollerin öğrenilmesi ve yaygın bir biçimde benimsenmesi için ön şarttır.³⁷⁷ Bu şart sağlanmamış olmalı ki, aynı kurumda (üniversitede) çalışan evli bir çiftte anket soruları uygulanırken yaşanan hadise ilgi çekicidir: Evli çiftten kadın denek, eşinin ev işleri konusunda kendisine gerçekten çok yardımcı olduğunu memnuniyetle ifade ettikten sonra yardımcı olunan işleri anlatmaya başlamıştır. O âna kadar anlatılanları sessizce dinleyen erkek denek (koca), sessizliğini birden bozarak eşine tepkiler vermeye başlamış ve “...yaptığım işleri böyle her yerde anlatırsan, bir daha hiçbir işin ucundan tutmam!” diyerek rahatsızlığını dile getirmiştir.

Yine bir başka kadın denek, kocası elektrikli süpürge ile evi süpürürken kapının çaldığını ve kendisinin kapıyı açtığını, gelen komşusu ile kısa bir müddet orada konuştuktan sonra komşusunun gittiğini, ancak bu durumu sonradan fark eden kocasının kendisine kızdığını ifade etmiştir. Kadın deneğin kocasının kızma sebebi, komşusu geldiği halde karısı tarafından süpürgeyi kapatma konusunda kendisinin uyarılmamış olmasıdır. Zira koca, elinde süpürgeyle temizlik yaparken görüldüğü için küçük düşmüştür. Kadın da bu duruma engel olmadığı için hatalı görülmüştür.

Bunlar gibi, araştırmamızda tespit edilen daha pek çok örnekler de göstermektedir ki, sanayi toplumlarında ailede meydana gelen en büyük iki değişmeden³⁷⁸ biri olan ailenin küçülmesi (çekirdek aileye değişimi) toplumumuzda gözlemlenen bir olgu olmakla beraber, ikinci büyük değişme olan aile fertlerinin fonksiyonlarının yeniden şekillenmesi kısmen gözlemlenebilmektedir. Bu kısmîlik kadının anne ve eş gibi geleneksel rollerine “çalışan kadın” rolünün eklenmesine karşılık, babanın geleneksel rollerinin genellikle bir değişikliğine uğramadan devam etmesinden kaynaklanmaktadır. Bu noktada geleneksel karı koca rollerinin

³⁷⁷ Tolan, Barlas-İsen, Galip-Batmaz, Veysel; Sosyal Psikoloji, Adım Yay., Ankara-1991, s.229

³⁷⁸ Atalay, Beşir; “Sanayileşme ve Kentleşmenin Ailenin Değişmesinde Etkileri”, Türk Aile Ansiklopedisi 3, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No:72, Ankara-1991, s.884

değişmesinin çok yavaş yürüyen bir süreç olduğunu belirtmek gerekmektedir.³⁷⁹ Bununla birlikte araştırmamız sırasında, geleneksel erkek rollerinin geleneksel kadın rollerine kıyasla daha yavaş değiştiği yönündeki yaygın kanaatin geçerliliğini koruduğu gözlemlenmiştir.

Ailede kadın ve erkek rolleriyle ilgili zihniyet, tutum ve davranışlardaki değişimin birbirinden farklı hızlarda, hatta bazen farklı istikametlerde gerçekleşmesi eşlerin birbirinden farklı beklentiler içine girmesine sebep olmaktadır. Bu beklentiler birbiriyle örtüşmeyen nitelikler sergilediği için aile üyeleri arasında rol paylaşımıyla ilgili problemler yaşanabilmektedir. Bu problemler, Parsons'un sosyal sistemin olduğu gibi onu meydana getiren alt sistemlerin de denge içinde olması gerektiği ve ailenin bu mânâda yetişkin kişilerin duygusal hayatlarını dengeye kavuşturduğu tezinin tereddütle karşılanmasına sebep olmaktadır.³⁸⁰ Bu tereddüt, özellikle eşler arası rol beklentileri, ana-baba, çocuk ilişkileri ve kendini ifade etme³⁸¹ konularıyla ilgilidir.

Geleneksel ortamlarda eş tartışması, ya kadının sessiz kalması ile ya da dolaylı yönlendirmeleriyle sonuçlanır. Ancak kültürel değişimin sebep olduğu belirsiz ortamda, eşitlik beklentileri eşler arasında birtakım problemlere yol açabilmektedir. Meselâ, erkeklerin kadınlardan bekledikleri ile kadınların erkeklerden bekledikleri arasındaki fark, kişisel ve kişiler arası çatışmalara yol açabilmektedir ki, buradaki çatışma kavramı "*âhenk, düzen, denge ya da anlaşma yokluğu*"³⁸² anlamına gelmektedir. Çatışma özellikle kadının dolaylı yollara başvurmasının kabul edilebilirliği ve derecesi ile erkeğin otoritesinin sorgulandığı durumlarda ortaya çıkabilmektedir. Her ne kadar çatışmasız aile, dinamiğin statige dönüşmesine sebep olacağı ve ilişkileri donduracağı için³⁸³ çok arzu edilen bir durum olmasa da, modern toplumların çekirdek ailesinde kadınla erkek arasındaki hukukî

³⁷⁹ Atalay, Beşir; a.g.m., s.891

³⁸⁰ Meriç Yazgan, Ümit; "Sanayi Toplumlarında Ailenin Yapısı ve Fonksiyonları", Türk Aile Ansiklopedisi 3, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No: 72, Ankara-1991, s.886

³⁸¹ Okman Fişek, Güler-R. Scherler, Hanna; "Toplumsal Değişim ve Eşler: Cinsiyet Senaryolarının Sınırlarını Genişletme Amaçlı Bir Terapi Yaklaşımı", Türk Psikoloji Dergisi, C.11, S.36, Haziran 1996, s.5-6

³⁸² Tezcan, Mahmut; "Aile ve Kuşak Problemleri", Türk Aile Ansiklopedisi 2, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No:72, Ankara-1991, s.706

³⁸³ İnam, Ahmet; Yolculuk Hazırlıkları Felsefe Yazıları, Pan Yay., İstanbul-2000, s.129

eşitliğin sosyal eşitliğe dönüştürülme çabasının bir neticesi olarak iki cinsiyet arasındaki sosyal farkların büsbütün ortadan kalkmasının beklenmesi ve bu bağlamda ailede hakimiyet sistemine dair yaşanan tartışmalar bazı problemleri de beraberinde getirmiştir.³⁸⁴ Özellikle çatışan taraflar olarak karı kocada karşılıklı düşmanlık hisleri ve saldırgan davranışlar olabilmekte; zaman, enerji ve para kaybı meydana gelebilmekte; çatışan insanların morali, tatmini olumsuz yönde etkilenecek verimi düşülebilmekte ve bu insanlarda güven duygusu kaybolabilmektedir.³⁸⁵

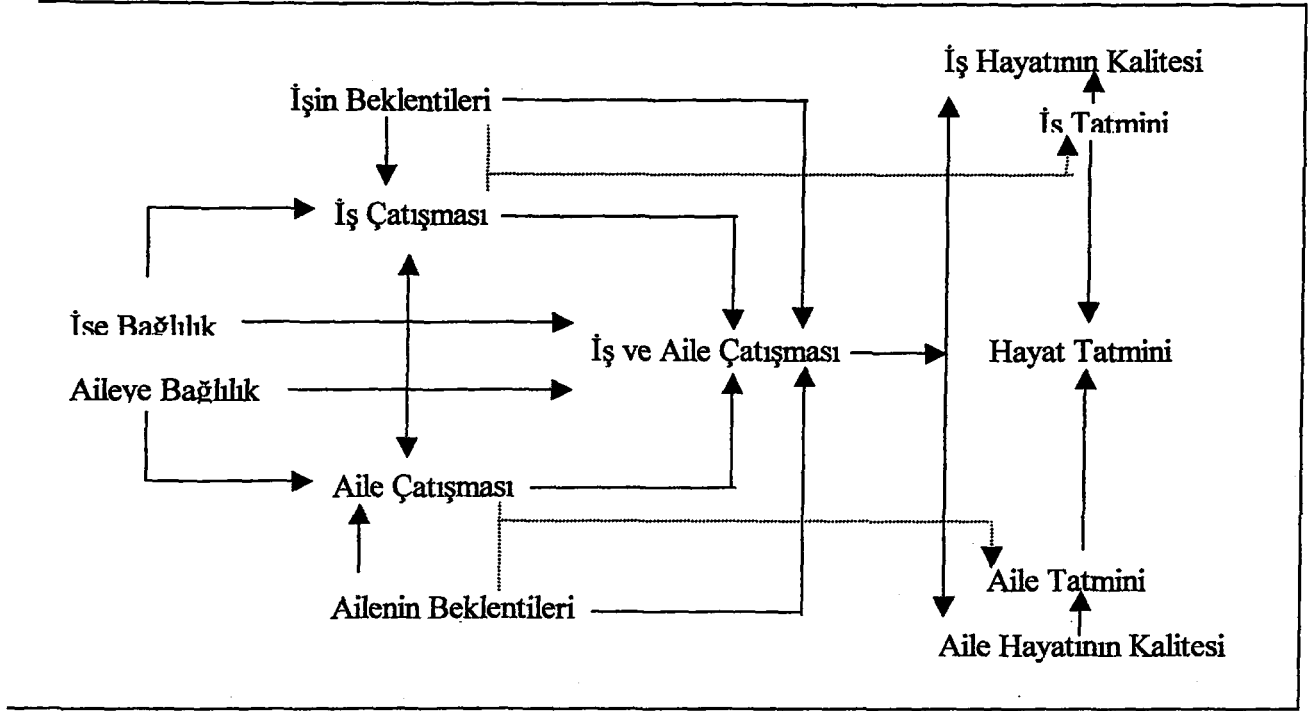
İşin ve ailenin eş zamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları, kişi üzerinde birtakım baskılar oluşturabilmekte ve kişinin, öncelikleri ile ilgili olarak çeşitli çelişkiler yaşamasına sebep olabilmektedir. İnsan hayatı açısından çok önemli olan bu iki alanın etkileşimi sonucu meydana gelen çatışmalar, özellikle kadınların toplam işgücü içindeki paylarının hızlı artışı ve bununla birlikte ortaya çıkan çift gelirli ailelerin etkisiyle örgütlerin gündeminde önemli yer tutmaya başlamıştır. *“İş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbiri ile karşılıklı uyumsuz olması sonucunda meydana gelen bir tür roller arası çatışma şekli”*³⁸⁶ olarak tanımlanabilecek olan iş-aile çatışmasının en belirgin özelliği, Şekil 5’te görüldüğü gibi, iki yönlü oluşudur.³⁸⁷

³⁸⁴ Güngör, Erol; a.g.e., s.213

³⁸⁵ Kılınc, Tanıl; “Çatışma”, Sosyal Psikoloji, Erdal Tekarslan v.d., Remzi Kitabevi Yay., İstanbul-1989, s.229

³⁸⁶ Aytaç, Serpil; Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri, Ezgi Kitabevi Yay., Bursa-2001, s.47

³⁸⁷ Aytaç, Serpil; a.g.e., s.48-50



Şekil 5: İş ve Aile Çatışması Süreci

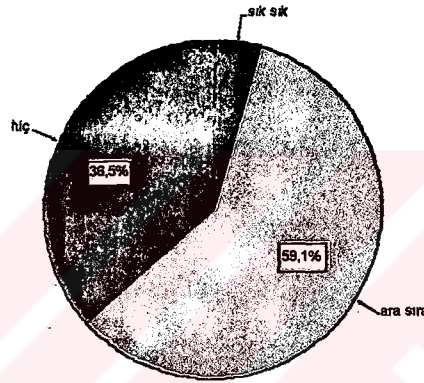
İş-aile çatışması; işin aile rolünün yerine getirilmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatışmadır. Aile-iş çatışması ise, ailenin iş rolünün yerine getirilmesinin engellemesi sonucu meydana gelmektedir. Ailede cinsiyete dayalı işbölümünün değişmemesi ve evdeki işlerin daha çok kadına kalması, kadının bu iki alanda farklı roller üstlenmesi sonucunu doğurmaktadır. Ev işlerine yeterli zaman ayıramadığı, iyi bir eş ve anne olmadığı için kadın, çoğu zaman kendisi de dahil olmak üzere birçok kişi tarafından suçlanmakta, iş'te ise yeterince çalışkan ve özverili olmadığı için kariyer ilerlemesinde gözden düşmektedir. Böylece iş ve evdeki roller kadını üç türlü gerilim ve çatışmaya sokmaktadır. Bunlar:

- (i) Zaman baskısına dayalı gerilim ve çatışma,
- (ii) Çatışan rollerin yarattığı gerilim ve çatışma,
- (iii) İki alanda birbirinden farklı davranış istenmesinin yarattığı gerilim ve çatışmadır.

Araştırmamızda evdeki işlerin yapımıyla ilgili olarak eşlerin birbiriyle tartışıp tartışmadığı sorulmuştur. Hemen belirtilmelidir ki, bu soruyu cevaplandırırken kadın deneklerin çekingen tavrı, hatta "kol kırılır, yen içinde kalır." atasözünün belirttiği gibi aile içi tartışmaları gizli tutup ortaya dökmeme eğilimi dikkat çekmiştir. Özellikle bazı kadınlar kocaları görüşme ânında orada olmamalarına rağmen, onların

incinebilirliğini dikkate alarak ailelerinde yaşadıkları tartışmaları mümkün olduğunca maskeleyemeye çalışmışlardır. Bununla birlikte bazı kadınlar da, fırsat bulmuşken içini dökmeye çalışmışlardır. Bu çerçevede alınan cevaplar Grafik 12’de görüldüğü gibi, eşlerin rol paylaşımıyla ilgili çoğunlukla (% 43,2) ara sıra tartıştıkları yönündedir. Sık sık tartışan eşlerin oranını da (% 3,2) dikkate alırsak örnekleme dahil olan evli deneklerin % 60’ından fazlası ev işlerinin yapımı hususunda ailesinde çatışma yaşamaktadır.

Grafik 12: Evdeki İşlerin Yapımıyla İlgili Eşle Tartışılıp Tartışılmadığı



Çatışmanın boyutlarının varabildiği nokta bakımından, münferit olmakla birlikte düşündürücü bulduğumuz bir tespitin burada ifade edilmesi zarurî görülmektedir: Bu araştırmanın pilot uygulaması sırasında kendisiyle görüşülen ve o zaman üç yıllık evli ve bir çocuk sahibi olduğunu belirten bir hanım, bankada çalışmaktadır. Her ay ve yılın belli dönemlerinde fazla mesainin sıklıkla uygulandığı bankada çalışan hanım, bu yoğun tempodan evliliğinin olumsuz yönde etkilendiğini, bunda bir kamu kurumunda memur olarak çalışan eşinin evde kendisine hiç yardımcı olmamasının büyük rolü olduğunu belirterek şöyle demiştir: “...eşim Malatya’lı, ben değil. O, işinden çıkınca annesine gidip yemeğini yiyor, çayını içiyor. Benim eve gitmem, akşam yedi buçuk-sekizden önce mümkün değil; hatta bazen on’u bulduğu oluyor. O saatte eve gidiyorum, yemek yok. Zaten olsa da yorgunluktan canım istemiyor. Hemen yatıyorum. Fakat on aylık bir bebeğimiz var. Çoğunlukla uykusuz bir şekilde, sabah yeniden bankaya gidiyorum. Eşimden bana yardımcı olmasını istiyorum “Tek çalışan kadın sen misin?” diye cevap veriyor. İşten ayrılmayı

düşünüyorum. O zaman da eşim "tek maaşla geçinemeyiz." diye karşı çıkıyor. Ne yapacağımı şaşırđım. Fakat şundan eminim ki, bu yük bana çok fazla."

Rol paylaşımı konusunda eşikle yaşadığı problemleri ve girdiğı çıkmazı çok açık ifade eden bu bankacı hanımla bir süre sonra yine görüşülmüş ve boşanmış olduğı öğrenilmiştir. Her ne kadar boşanma, A.Giddens'in ifadesiyle "*karıların kocalarının menkul kıymeti*"³⁸⁸ olmadığını göstermesi yönünden önemli bir hak olarak karşımıza çıksa da, gerek boşanma noktasına varmadan önce eşlerin yaşadığı problemler gerekse de, boşanma sonrasında yaşanan problemler bu hakkın kullanılma ihtiyacının duyulmaması arzusunu daha ön plâna çıkarmaktadır. Bu da, günümüz ailesinde demokratikleşmeyi zorunlu kılmaktadır. Çünkü ailede demokrasinin sağlanması toplumsal cinsiyetler arasında eşitlik ilkesinin de ilk ve temel şartıdır. Kamu alanındaki demokrasi nasıl formal eşitliğı, ferdî hakları, konuların şiddetten uzak bir şekilde tartışılmasını ve geleneğin ürünü olmaktan ziyade tartışılarak elde edilen gücü şart koşmakta ise, demokratikleşmiş aile de aynı niteliklere sahiptir. Ailede demokratikleşme eşitliğı, ortak saygıyı, özerkliğı, iletişim yoluyla karar mekanizması oluşturmayı ve şiddetin yer almadığı bir hürriyeti gerektirmektedir.³⁸⁹ Özel alanın bu şekilde demokratikleşmesinin şüphesiz kendine has buhranlı yanları olacaktır. Çünkü alenin demokratikleşmesi eşler arasında karşılıklı bağımlılık ilişkilerinin olduğı bir hayat tarzından karşılıklı fedakârlık ve güvene dayanan bir ilişki biçimine geçiş sürecini içermektedir.³⁹⁰ Bu süreçte belki de en problemlili olan husus kadınların daha bağımsız olmak, evle ilgili sorumluluklarını azaltmak ve özellikle ev dışı faaliyetlerde bulunmak istemeleridir. Bu noktada erkek, bilinmeyen korkusu ve esnek olma isteğı arasında kalırken, kadın da bağımsızlık isteğı ve bağımsızlığın getirdiğı sorumluluğun korkusu arasında kalabilmektedir. Çünkü harekete geçen senaryolar, geleneksel kadın erkek ilişkilerinin can damarına basan ben ve diğeri tanımlamalarıyla ilintilidir.³⁹¹

³⁸⁸ Giddens, Anthony-Pierson, Christopher; a.g.e., s.133

³⁸⁹ Giddens, Anthony; Üçüncü Yol-Sosyal Demokrasinin Yeniden Diriliş, (Çev.: Mehmet Özey), Birey Yay., İstanbul-2000, s.107

³⁹⁰ Giddens, Anthony; a.g.e., s.115

³⁹¹ Okman Fişek, Güler-R. Scherler, Hanna; a.g.m., s.5

Daha önce de ifade edildiği gibi, üyelerin ailede üstlendikleri roller bu konuda sahip olunan zihniyetin tezahürü olmaktadır. Bu sebeple deneklerin ev işlerinin kimin tarafından yapılması gerektiği hususundaki düşüncelerine göre ev işlerinin yapımıyla ilgili olarak eşleriyle ne ölçüde tartıştıkları sorgulanmıştır.

Tablo 20: Erkeğin Ev İşi Yapması Hususundaki Düşünceye Göre Evdeki İşlerin Yapımıyla İlgili Olarak Eşle Tartışılıp Tartışılmadığı

	evdeki işlerin yapımıyla ilgili eşle tartışılıp tartışılmadığı			Total
	sık sık	arası ara	hiç	
erkeğin evişi yapması hususunda ne düşünüldüğü	6	68	33	107
	5,6%	63,6%	30,8%	100%
	28,6%	24,7%	19,2%	22,9%
	1,3%	14,5%	7,1%	22,9%
	7	115	79	201
	3,5%	57,2%	39,3%	100%
	33,3%	41,8%	45,9%	42,9%
	1,5%	24,6%	16,9%	42,9%
	4	15	27	46
	8,7%	32,6%	58,7%	100%
	19,0%	5,5%	15,7%	9,8%
	,9%	3,2%	5,8%	9,8%
	4	77	33	114
	3,5%	67,5%	28,9%	100%
	19,0%	28,0%	19,2%	24,4%
	,9%	16,5%	7,1%	24,4%
Total	21	275	172	468
	4,5%	58,8%	36,8%	100%
	100%	100%	100,0%	100%
	4,5%	58,8%	36,8%	100%

$$\chi^2 = 19,450 \quad sd = 6 \quad p < 0,003$$

Tablo 20'de görüldüğü gibi, erkeğin her şartta ev işi yapması gerektiğini düşünenlerin % 67,5'i evdeki işlerin yapımıyla ilgili olarak eşile ara sıra tartıştığını belirtmektedir. Bu oran kadın çalışıyorsa erkeğin ev işi yapması gerektiğini düşünenlerde % 63,6'ya , erkeğin belirli şartlarda ev işi yapması gerektiğini düşünenlerde % 57,2'ye düşerken, erkeğin ev işi yapmasına gerek olmadığını düşünenlerde bu oran en düşük seviyesine (% 32,6) inmektedir. Yine bahsedilen konuyla ilgili olarak eşile hiç tartışmadığını söyleyenlerin oranı en yüksek seviyesine (%58,7) erkeğin hiçbir şartta ev işi yapmasına gerek olmadığını düşünenler arasında çıkmaktadır. Bu, ilk bakışta olanla olması gereken arasındaki tutarlılık gibi görünmektedir. Aslında bir yönüyle de böyledir; çünkü ev işlerinde erkeğin hiç sorumluluk almadığı ailelerdeki kadınlar, aile saadetinin zarar görmemesi

uğruna bu durumu sessizlikle karşılayarak ailedeki geleneksel rol paylaşımını sürdürmektedirler. Fakat cinsiyet ile erkeğin ev işi yapması düşüncesi arasındaki ilişki hatırlanacak olursa (Tablo 15), söz konusu tutarlılığın altında yatan gerçek sebep anlaşılacaktır. Zira, erkeğin ev işi yapmasına gerek olmadığını düşünenlerin zaten % 81,2'si erkeklerden oluşmaktadır. Diğer bir deyişle erkeklerin söz konusu düşüncesine katılan kadınların oranı sadece %18,8'dir. O halde Tablo 20'de tespit edilmiş olan görünürdeki tutarlılığın kaynağı açıktır: Demek ki, zaten erkeğin ev işi yapmaması gerektiğini savunan erkekler, bu düşünceleriyle örtüşecek şekilde ev işi yapmamaktadırlar; bundan dolayı eşiyle hiç tartışmamaktadırlar. Bu da göstermektedir ki, her ne kadar toplumumuzda çekirdek ailenin geniş aileye göre daha yaygın hale gelmesi hem şehirleşme ve sanayileşmenin bir neticesi, hem de modernleşmenin göstergesi olarak görülse de, gerçekte var olan bu modern kılıfın içindeki geleneksel münasebetlerdir.

Lennon ve Rosenfield'a göre ev işlerinin yapımıyla ilgili olarak aile üyeleri arasında çatışma yaşanmamasının iki sebebinden söz edilebilir. Birinci sebep, kadınların evlilik dışında alternatiflerinin olmaması ve ekonomik imkânların düşük oluşuyla ilgilidir. İkincisi ise, kültürel olarak ev işlerinin kadının sorumluluğu olduğu beklentisi o kadar değişmezdir ki, eşler arasında büyük bir çatışma doğmaz.³⁹²

Çekirdek aileye geçiş, aile üyeleri arasındaki münasebetlerde hürriyet ve katılım öğelerinin vurgulanmasına zemin hazırlamış olmakla birlikte, meselâ kadının ev içinde kocasına ve çocuklarına karşı hürriyetten yoksunluğunu pekiştirmiştir. Kaldı ki, modern topluma özgü çekirdek aile içindeki iktidar ilişkilerinin ataerkil niteliği de sürmektedir.³⁹³ Çekirdek aile küçüldükçe kocaların ve (oğulların) bazı "kadın işleri"ne yardımcı olmaya yöneldikleri sayıca kısıtlı örneklerde görülmeye başlanmış olsa da, ailelerdeki eşitlikçi işbölümü henüz çoğunluğu oluşturmaktan çok uzaktır.³⁹⁴ Araştırmalar para kazanma fonksiyonuna ilişkin toplumsal kalıp önyargılara (gender streotypes)* kıyasla, ev bakımcılığı fonksiyonuna ilişkin kalıp

³⁹² Robinson, John P.-Milkie, Melissa A.; a.g.m., s.5

³⁹³ Köker, Levent; "Demokrasi ve Aile", Türk Aile Ansiklopedisi 1, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No:72, Ankara-1991, s.339

³⁹⁴ Tolan, Barlas; "Aile, Cinsiyet ve Cinsel Roller", Türk Aile Ansiklopedisi 1, s.213

* Geleneksel ailede karı-koca rolleri doğrudan toplumun kadına ve erkeğe yüklediği özelliklere göre yapılanmıştır. Belirli bir toplumda kadın ve erkeklerin özelliklerini yansıttığı varsayılan bu

önyargıların daha çok direnç gösterdiklerini ortaya koymuştur. Nitekim çoğu insan iş dünyasında kadın-erkek eşitliğini kabule, ev içindekinden daha yatkın görünmektedir.³⁹⁵

Evdeki işlerin bu şekilde tek cinse (kadına) yüklenmesinden başka ev teknolojisinin yayılması, kadınların çok az ağır iş yapmalarını gerektirmesine rağmen, ev işlerine ayrılan zamanı azaltmamış, aksine ya arttırmış ya da sabit durmasına yol açmıştır. Çünkü eskiden ev işi dendiğinde sadece ağır ve monoton olan temizlik anlaşılırken şimdi bu kapsama çocuk bakımı, alışveriş, yemek hazırlama, temizlik ve ütü gibi başka öğeler de dahil olmuştur. Ayrıca, meselâ çamaşır makinesi yıkama işlemini ortadan kaldırmamış, ama onun sayesinde dolabımızda sürekli temiz giysilere sahip olmamızı sağlamıştır. Benzer şekilde elektrikli süpürge yerlerin temizlenmesi için gerekli süreyi azaltmamış, hatta yerleri daha temiz tutmak için daha çok vakit ayırmamıza sebep olmuş; gelişmiş pişirme teknolojileri ve besin hazırlama teknolojileri yemek hazırlama süresinde bir azalmaya sebep olmamış, hatta bizi daha detaylı yemekler hazırlamaya yöneltmiştir.³⁹⁶ Dolayısıyla ev teknolojisinin kadınları ev işlerinden kurtardığını düşünmek bir önyargı olmaktadır.

İşgücü piyasasında yer alarak “*çalışan kadın*” rolüne bürünen kadının evdeki “*ev kadını*” rolünün büyük ölçüde değişmeden devam etmesi, şüphesiz onu birtakım bedensel ve ruhsal rahatsızlıklara itmektir. Nitekim Durkheim yıllar önce, evliliğin erkekleri intihardan koruduğunu, ama evli (çocuksuz) kadınları korumadığını, aynı yaş dilimindeki bekâr kadınların evli kadınlara kıyasla intihar oranının % 50 az olduğunu tespit etmiştir.³⁹⁷ Cinsiyet ve cinsiyet rollerinin ev işi yapma sıklığı ve depresyon üzerindeki etkilerinin araştırıldığı bir çalışmada³⁹⁸ ise, ev işi puanıyla depresyon puanı arasındaki ilişkinin kadınlarda pozitif, erkeklerde negatif olduğu bulunmuştur. Daha açık bir ifadeyle, ev işlerinin tek sorumlusu durumundaki

beklentilere “*cinsiyete ilişkin kalıp önyargılar (gender stereotypes)*” denmektedir. Geniş bilgi için bkz.: İmamoğlu, E. Olcay; “Aile İçinde Kadın-Erkek Rollerini”, Türk Aile Ansiklopedisi 3, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No: 72, Ankara-1991, s.832

³⁹⁵ İmamoğlu, E. Olcay; a.g.m., s.834

³⁹⁶ Grint, Keith; a.g.e., s.47

³⁹⁷ Durkheim, Emile; İntihar Toplumbilimsel İnceleme, (Çev.:Özer Ozankaya), İmge Kitabevi Yay., Ankara-1992, s.178

³⁹⁸ Yaşın Dökmen, Zehra; “Çalışma, Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerini İle Ev İşleri ve Depresyon İlişkisi”, Türk Psikoloji Dergisi, C.12, S.39, Haziran 1997, s.51

kadınlar için fazla ev işi yapma onların ruh sağlığının bozulmasına yol açarken, arada sırada ev işi yapma erkeklerin ruh sağlığını olumlu yönde etkilemektedir. Ruh sağlığı bozulan kadınların eşleriyle olan ilişkilerindeki uyumun da bozulacağı açıktır. Öte yandan eşler arasındaki uyum ile çocukların davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar göstermiştir ki, aile içinde yaşanan huzursuzluk ve gerginlik, başta çocuklar olmak üzere, aile fertlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Meselâ, eşler arasında yaşanan çatışma çocukların saldırganlık, anti-sosyal davranış ve kaygı eğilimlerini arttırabilmektedir.³⁹⁹ Bu sebeple hem erkeklerin hem de kadınların konuyla ilgili kendi rol ve faaliyetlerini yeniden gözden geçirmeleri, alternatif uygulamaların kapısını aralayabilecektir.⁴⁰⁰

Ailedeki işbölümü kadın ve erkeklerin boş zamanlarını değerlendirme biçimleri üzerinde de etkili olmaktadır. Cinsiyet faktörü sebebiyle toplumsal ilişki ve işlerde farklı rolleri üstlenmiş olan bireyler, rollerinin ve konumlarının gereği boş zaman değerlendirme aktivitelerinde de farklılık göstermektedirler.⁴⁰¹ Nitekim araştırmamıza katılan kadın deneklerin % 10,9'u boş vakti olmadığını belirtirken, aynı oran erkeklerde % 6,2'dir (Tablo 21). Erkeklerin kendilerine ayıracak boş zamanlarının olmasının sebebi, evle ilgili sorumluluk almamalarıdır: boş zaman erkeklere ne patronlarınca, ne de sendikalarca sağlanmaktadır. Eşlerinin ev işleri ile ilgili tüm sorumlulukları omuzlanmasıyla bu fırsat kendilerine tanınmaktadır.⁴⁰² Dolayısıyla kadınların "*çalışan kadın*" rollerine ilâveten evde de eş, anne, ev kadını gibi roller üstlenmeleri, buna karşılık erkeklerin böyle bir rol fazlalığı ile karşı karşıya kalmamaları onların sahip oldukları boş zaman miktarını doğrudan etkilemektedir.

³⁹⁹ Yılmaz, Ayşen; "Eşler Arasındaki Uyum: Kuramsal Yaklaşımlar ve Görgül Çalışmalar", Aile ve Toplum, C.1, S.4, Eylül-Aralık 2001, s.51

⁴⁰⁰ Takahaski, Mutsuko; a.g.m., s.12

⁴⁰¹ Tatlıdıl, Ercan; "Kent Kültürü ve Boş Zaman Değerlendirme", Dünya'da ve Türkiye'de Güncel Sosyolojik Gelişmeler, 1. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Sosyoloji Derneği Yay.III, Ankara-1994, C.1, s.391

⁴⁰² Grint, Keith; a.g.e., s.268

Tablo 21: Cinsiyete Göre Boş Vakitlerde En Çok Ne Yapıldığı

	boş vakitlerde en çok ne yapıldığı											Total
	komşu ve akrabalarla görüşme	arkadaşlarla görüşme	sinema/tiyatroya gitme	alışveriş mekânlarını gezme	televizyon izleme	kitap,gazete,dergi okuma	spor yapma	kahvehane, lokal, klüp, v.s.'ye gitme	eş ve çocuklarla beraber olma	diğer	boş vakti olmuyor	
cinsiyet kadın	15	42	20	23	18	22	3		52	10	25	230
	6,5%	18,3%	8,7%	10,0%	7,8%	9,6%	1,3%		22,6%	4,3%	10,9%	100,0%
erkek	34,1%	43,3%	69,0%	53,5%	25,7%	36,7%	13,6%		28,9%	71,4%	49,0%	35,5%
	2,3%	6,5%	3,1%	3,5%	2,8%	3,4%	,5%		8,0%	1,5%	3,9%	35,5%
Total	29	55	9	20	52	38	19	38	128	4	26	418
	6,9%	13,2%	2,2%	4,8%	12,4%	9,1%	4,5%	9,1%	30,6%	1,0%	6,2%	100,0%
Total	65,9%	56,7%	31,0%	46,5%	74,3%	63,3%	86,4%	100,0%	71,1%	28,6%	51,0%	64,5%
	4,5%	8,5%	1,4%	3,1%	8,0%	5,9%	2,9%	5,9%	19,8%	,6%	4,0%	64,5%
Total	44	97	29	43	70	60	22	38	180	14	51	648
	6,8%	15,0%	4,5%	6,6%	10,8%	9,3%	3,4%	5,9%	27,8%	2,2%	7,9%	100,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	6,8%	15,0%	4,5%	6,6%	10,8%	9,3%	3,4%	5,9%	27,8%	2,2%	7,9%	100,0%

$$x^2=66,751 \quad sd=10 \quad p < 0,000$$

Öte yandan Tablo 21'de görüldüğü gibi, boş vaktin ne şekilde değerlendirildiği husus da cinsiyete göre farklılık arz etmektedir. Her şeyden önce, boş vakitlerde eş ve çocuklarla beraber olunmasının erkeklerde (%30,6) kadınlardan (%22,6) daha fazla görülmesinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir: Eş ve çocuklarla ilgilenmek, daha önce de ifade edildiği üzere, kadının zaten asıl görevlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla bu görevin yerine getirilmesi, kadın açısından çoğunlukla boş zaman faaliyeti olarak değerlendirilmemektedir. Fakat erkek için durum bundan farklı, daha da ötesi, bunun tam tersidir. Asıl görevi dışarıda çalışarak para kazanmak olan erkek açısından evde eşi ve çocuklarıyla beraber olmak, bir boş zaman faaliyeti olarak görülmektedir. "Bir kadının işi, bir adamın boş vaktidir."⁴⁰³ Sözü'nün ifade ettiği anlam bizim tespit ettiğimiz duruma denk düşmektedir.

Bunun dışında Tablo 21'de dikkat çeken bir husus olarak, boş vakitleri değerlendirme biçimlerinden arkadaşlarla görüşme, sinema/tiyatroya gitme, alışveriş mekânlarını gezme faaliyetleri kadınlarda erkeklere göre belirgin ölçüde daha fazla tercih edilmekte, diğer taraftan erkeklerin önemli bir kısmı "erkeklerle özgü" bir boş zaman faaliyeti olarak kahvehane, lokal, klüp, v.s.'ye gitmekte ya da spor yapmaktadırlar. Demek ki, boş vakitlerin değerlendirilmesinde kadın ve erkek işgücü önemli ölçüde dış mekânları tercih ederken bu mekânların türü cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

⁴⁰³ Grint, Keith; a.g.e., s.55

Bu arada bizim çalışmamızda kapsam dışı bırakılan ev kadınlarının da ele alındığı bir başka çalışmanın⁴⁰⁴ bulgularından birini burada zikretmek faydalı olacaktır. O da, çalışan kadınların boş zamanlarını daha fazla kültürel faaliyetlere ayırmalarına karşılık, çalışmayan kadınların daha çok ev merkezli sosyal faaliyetleri tercih etmeleridir.

Çalışan kadınların boş vakitlerini evin dışındaki faaliyetlerle geçirme eğilimi şüphesiz evdeki işlerin cinsiyet temelindeki bölüşümünü değiştirmemektedir. Kadınlar tek ücrete karşılık “*çift mesai*” yapmaya devam etmektedirler. Üstelik onların bu ücretsiz emeği istatistiklere “*iktisadî olarak faal olmayan nüfus*” olarak geçmektedir. Bu, kadının evdeki üretken emeğinin marjinal görülmesidir. Diğer bir ifadeyle “*önemsiz*” ve “*belirsiz*” görülmesidir. Buna rağmen, ekonominin her sektörü, kendi çalışanları için temel faktör olan kadının ücretsiz ev işine dayanmaktadır. Sadece işçilerin üretimiyle oluşan ve endüstrinin değil, aynı zamanda günlük çalışma sonucu kullanılan ve tüketilen insanın beyin ve kas gücünü yeniden üreten ücretsiz ev işi formal veya informal, ücretli veya ücretsiz her ekonomik sektörün kalbidir. Yeniden üretimin* bu ağır yükü, insanlığın kadın yarısınca çekilmekteyken henüz bu çalışma ekonomik istatistiklere bile geçmemektedir ki, istatistikler sosyal değerler hiyerarşisini göstermektedirler.⁴⁰⁵ Nitekim kadının ücretsiz emeğine değer verilmesi gerektiğini söylemek kadının aktif çalışmasının gayri safi millî hasılaya dahil edilmesi gerektiğini söylemekle eş anlamlıdır. Bu, aynı zamanda hayatını başka insanların hayatını sürdürmesi için harcayan kadının bunu yapmak için harcadığı zamanın maliyetine değer verilmesi anlamına da gelmektedir.

5.4. Üyelerin Ailedeki Kararlara Katılımı

Modern toplumların en belirgin özelliklerinden biri de aile üyeleri arasındaki modern münasebet ağında görülmektedir. Geleneksel çekirdek ailede baba bütün gün

⁴⁰⁴ Bayraktar, Meltem; Kadının Çalışma Durumu ve Tüketim Davranışları, Ankara Üniv. Ziraat Fak. Yay., Yayın No:1406, Ankara-1995, s.21

* Bu kavram burada aile üyelerinin uygun biçimde bakımı ve beslenmesi için gerekli olan ev içi faaliyetler kategorisini ifade etmektedir. Bundan başka toplumsal cinsiyet çözümlerinde kullanılmak üzere toplumsal sistemin yeniden üretimi ve toplumsallaşmanın yeniden üretimi kategorilerinden de söz edilebilir. Geniş bilgi için bkz.: B.White, Jenny; a.g.e., s.107-108

⁴⁰⁵ James, Selma; “Women’s Unwaged Work-the Heart of the Informal Sector”; The Women Question, (Ed.: Mary Evans), Second Edition, Sage Publications, London-1994, s.173-176

dışarıda çalışarak çocuklarına ve onların annesine ekmek getirir ve bu sebeple “*evin efendisi*” olarak kabul ve tarif edilir; anne ise koruyucu ve şefkat doludur. Bu münasebet ağı hem babada, hem de annede hem kuvvet, hem de zaaf unsurlarına sebebiyet vermektedir. Oysa modern çekirdek ailede güçleri az çok eşit olan ve sorumlulukları eşitçe paylaşılmış bir münasebet ağı görülmektedir. Her gün dış dünyaya giden iki kişi ve iki cüzdan elbette ki, sadece ailenin eşya alabilme gücünü arttırmakla kalmayacak, ailenin iç münasebetlerinde de farklılıklara sebep olacaktır.⁴⁰⁶ Bu farklılıklardan biri de ailede parayı harcama kararının eşler arasında müşterek olarak alınmasıdır.

Karar verme; bir konuda ya da karşılaşılan bir problemin çözümünde var olan çözüm yolları içinden duruma en uygun olanın seçilmesi ve uygulanması sürecidir. Ailede günlük kararların çoğunu oluşturan ekonomik ve sosyal kararların kimin tarafından verildiği önemli bir konudur. Zira ailenin kaynaklarını yararlı biçimde kullanabilmesi için aile üyelerinin yetenekleri, bilgileri ölçüsünde ailenin kararlarına katılmaları gerekmektedir. Ailede kararlar birlikte alınmadığında otoriter bir yönetim söz konusu olacak ve hem üyelerin kaynakları kullanmada kontrol alışkanlığı ve tecrübe kazanmaları gerçekleşmeyecek, hem de aile bütünlüğünün ve sağlıklı bir toplumun oluşmasını sağlayan paylaşım, arkadaşlık, objektif yargı gibi tutum ve davranışların gelişimi engellenecektir.⁴⁰⁷

Yapılan araştırmalar ülkemizde aile gelirinin harcanmasında şehirli kadınların köylü kadınlara göre daha fazla söz sahibi olduklarını, ancak her ikisinin de erkeğe göre düşük seviyede kaldığını göstermektedir. 1993 yılına ait verilere göre aile bütçesini düzenleme kararlarına aile üyelerinin katılımı Tablo 22’de⁴⁰⁸ gösterilmiştir.

⁴⁰⁶ Hoggart, Richard; “İngiliz İşçi Sınıfının Hayatındaki Değişmeler”, Sosyoloji Yazıları, Der.: İhsan Sezal, Ekin Kitabevi Yay., 3. Baskı, Bursa-1985, s.130-131

⁴⁰⁷ Onat, Ümit; Gecekondu Kadınının Kente Özgü Düşünce Davranışlar Geliştirme Süreci, T.C.

Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yay., Genel Yayın No: 73, Ankara-1993, s.113

⁴⁰⁸ Türkiye’de Kadın 2001, T.C. Başbakanlık KSSGM Yay., Ankara-2001 (Ağustos), s.65

Tablo 22: Aile Bütçesinin Düzenlenmesinde Üyelerin Katılımı (%)

	Karı	Koca	Karı-Koca	Tüm Aile Fertleri	Diğer
Şehir	11,4	49,9	29,3	0,4	8,9
Köy	4,0	61,5	11,0	0,5	23,0

Ülkemizin 18 il'inde 3000 denek üzerinde yapılan bir diğer araştırmanın sonuçları da benzer yöndedir. Buna göre ekonomik konularla ilgili olarak kadın etkinliğinin en düşük olduğu karar verme konusu "*tasarruf*" ve "*yatırımlar*"dır. Buna karşılık "*mutfak harcamaları*", "*çocukları için harcamalar*" gibi kadına külfet yükleyen, çarşıya gidip gelmeyi gerektiren konular karar almada kadın etkinliğinin en yüksek olduğu konulardandır. Ancak, köy kadınlarının söz konusu kararlara katılım payı göze çarpacak ölçüde daha düşüktür.⁴⁰⁹

Gecekondu ailelerinde yapılmış bir araştırma gündelik alışveriş ve çocuk yetiştirmeyle ilgili kararların ağırlıklı olarak kadınlarca, fakat kadının dışarıda çalışıp çalışmayacağına dair kararın erkeklerce verildiğini göstermiştir.⁴¹⁰ Aynı araştırmada varılan sonuç erkek otoritesinin aile içinde "*kadın alanı*" olarak bilinen ev içine dönük faaliyet alanlarında kadın hakimiyetini onayladığı, bu alanın dışındaki kararların alınmasında kadının erkeğe bağımlı olduğu yönündedir.

Ü.Onat'ın gecekondu ailelerinde yaptığı araştırmanın sonuçları F.Acar'ın bu araştırma sonuçlarıyla örtüşürken,⁴¹¹ kamuda çalışan yönetici kadınlar üzerinde yapılan araştırmanın bulguları kararların paylaşımında eşlerin daha eşitlikçi bir yapı sergilediklerini ortaya koymuştur.⁴¹² Bunda hem kadınların şehre özgü davranışlar sergileyerek şehir toplumuyla bütünleşmiş olmalarının hem de eğitim, gelir gibi değişkenlerin etkisi olduğu söylenebilir.

⁴⁰⁹ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; Kadının Ülke Ekonomisindeki Yeri, Genç Sosyologlar Derneği Yay., Yayın No:3, İstanbul-1998, s.363

⁴¹⁰ Acar, Feride; a.g.m., s.242-244

⁴¹¹ Onat, Ümit; a.g.e., s.113 v.d.

⁴¹² Günindi, Ersöz; a.g.e., s.97

Bizim araştırmamızda ailede gelirin harcanmasıyla ilgili kararların alınmasında etkili olan sosyolojik faktörleri ortaya koymak üzere deneklere sorular yöneltilmiş ve alınan cevaplardan söz konusu kararlarda cinsiyet, eğitim ve gelir değişkenlerinin rolü olduğu anlaşılmıştır. Cinsiyet ile mutfak harcamalarına karar verme durumu arasındaki ilişki (Tablo 23), istatistikî bakımdan oldukça kuvvetli olup sosyolojik olarak da önceki araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Tablo 23: Cinsiyete Göre Mutfak Harcamalarına Kimin Karar Verdiği

	mutfak harcamalarına kimin karar verdiği			Total
	kadın	erkek	birlikte	
cinsiyet kadın	34	4	87	125
	27,2%	3,2%	69,6%	100%
	19,4%	5,7%	36,4%	25,8%
erkek	7,0%	,8%	18,0%	25,8%
	141	66	152	359
	39,3%	18,4%	42,3%	100%
Total	80,6%	94,3%	63,6%	74,2%
	29,1%	13,6%	31,4%	74,2%
	175	70	239	484
	36,2%	14,5%	49,4%	100%
	100,0%	100%	100,0%	100%
	36,2%	14,5%	49,4%	100%

$$x^2 = 32,473 \quad sd=2 \quad p < 0,000$$

Araştırmaya katılan kadın deneklerin çoğu (% 69,6) mutfak harcamalarıyla ilgili kararların eşleriyle birlikte verildiğini ifade etmişler, buna karşılık aynı oran erkeklerde % 50'nin altına düşmüştür (%42,3). Böylece kadın deneklerin çoğu mutfak harcamalarına karar vermede daha eşitlikçi bir davranış sergilediklerini ifade ederlerken, erkek deneklerin yaklaşımı daha geleneksel bir nitelik taşımaktadır. Şöyle ki, erkeklerin yine önemli bir kısmı (% 39,3), geleneksel rol paylaşımında "kadın işi" olarak gördükleri mutfak işleriyle ilgili harcamalarda kadınların karar verdiklerini belirtmişlerdir. Oysa aynı oran kadınlarda % 27,2'dir. Diğer bir deyişle mutfak harcamalarında kadınların karar verici durumda olduğunu söyleyen kadınlarla erkekler arasında % 12,1 gibi bir fark vardır. İşte bu fark bize toplumsal cinsiyet kültürünün cinslere yüklediği rol gereği kadınların mutfakta daha faal oluşlarının ve bunun bir uzantısı olarak mutfak harcamalarına karar veren kişi

olmalarının erkek deneklerce daha fazla onaylandığını, ancak kadın deneklerce bu onayın aynı ölçüde kabul edilmediğini göstermektedir.

Öte yandan mutfak harcamalarına erkeğin karar verdiğini söyleyen erkeklerin oranı (% 18,4), kadınların oranından (% 3,2) yaklaşık altı kat fazladır; yani, erkek deneklerden söz konusu harcamalara kendilerinin karar verdiğini söyleyenleri kadın denekler aynı ölçüde desteklememektedir. Erkek deneklerin % 39,3'lük bir kısmı mutfak harcamalarına kimin karar verdiği hususunda geleneksel kadın rolünün uzantısı olarak kadını ön plâna çıkarırken % 18,4'lük bir kısmı ise, yine geleneksel ailedeki baba/koca otoritesinin erkeğe kazandırdığı karar verme, denetleme rolünün uzantısı olarak kendisini ön plâna çıkarmaktadır ki, bu da bize çok hızlı bir toplumsal değişme geçirmekte olan Türk ailesinde cinslerin rol algılarındaki kayganlığı göstermektedir. Dolayısıyla ailede kadın ve erkeğin pozisyonundaki bu belirsizliğin bazı problemlere yol açabileceği kaçınılmazdır.

Kadın ve erkeğin ailede birbirleri için uygun buldukları rollerle ilgili bu belirsizlik, eğitim seviyesi arttıkça azalmaktadır. Eğitim seviyesine göre mutfak harcamalarına kimin karar verdiğini gösteren Tablo 24'te görüldüğü gibi, eğitim seviyesi arttıkça cinslerin tek başına karar vericiliği azalmakta, onun yerini her iki cinsin katılımını gerektiren "*birlikte karar verme*" almaktadır. Başka bir ifadeyle eğitim seviyesiyle beraber Türk ailesinin demokratik niteliği artış göstermektedir.

Tablo 24: Eğitim Seviyesine Göre Mutfak Harcamalarına Kimin Karar Verdiği

	mutfak harcamalarına kimin karar verdiği			Total
	kadın	erkek	birlikte	
egitim ilköğretim	14	14	21	49
	28,6%	28,6%	42,9%	100%
	8,0%	20,0%	8,8%	10,1%
	2,9%	2,9%	4,3%	10,1%
lise	74	36	78	188
	39,4%	19,1%	41,5%	100%
	42,3%	51,4%	32,6%	38,8%
	15,3%	7,4%	16,1%	38,8%
üniversite	87	20	140	247
	35,2%	8,1%	56,7%	100%
	49,7%	28,6%	58,6%	51,0%
	18,0%	4,1%	28,9%	51,0%
Total	175	70	239	484
	36,2%	14,5%	49,4%	100%
	100%	100%	100,0%	100%
	36,2%	14,5%	49,4%	100%

$$x^2 = 23,351 \quad sd = 4 \quad p < 0,000$$

Ülkemizde mevcut olan ücret dengesizliğine rağmen, ücret eğitimin bir fonksiyonu olma özelliğini⁴¹³ sürdürmektedir. Dolayısıyla mutfak harcamalarına kimin karar verdiği hususu üzerindeki eğitimin etkisine benzer bir etki gelir seviyesiyle ilgili olarak da gözlemlenmektedir. Tablo 25'de görüldüğü gibi, aylık gelir seviyesi arttıkça eşlerin mutfak harcamalarına birlikte karar verme eğilimi artmakta, bu arada erkeklerin tek başlarına karar verici olma durumu %20,4'ten %9,8'lere kadar inmektedir.

⁴¹³ Ülgener, Sabri F.; Millî Gelir, İstihdam ve Ekonomik Büyüme, Filiz Kitabevi Yay., 6. Baskı, İstanbul-1986, s.89

Tablo 25: Aylık Gelir Seviyesine Göre ('000 TL) Mutfak Harcamalarına Kimin Karar Verdiği

	mutfak harcamalarına kimin karar verdiği			Total
	kadın	erkek	birlikte	
kişinin aylık geliri 400.000 ve altı	71	42	93	206
	34,5%	20,4%	45,1%	100%
	40,6%	60,0%	38,9%	42,6%
401.000-800.000	14,7%	8,7%	19,2%	42,6%
	89	24	124	237
	37,6%	10,1%	52,3%	100%
801.000 ve üzeri	50,9%	34,3%	51,9%	49,0%
	18,4%	5,0%	25,6%	49,0%
	15	4	22	41
Total	36,6%	9,8%	53,7%	100%
	8,6%	5,7%	9,2%	8,5%
	3,1%	,8%	4,5%	8,5%
Total	175	70	239	484
	36,2%	14,5%	49,4%	100%
	100%	100%	100,0%	100%
	36,2%	14,5%	49,4%	100%

$$\chi^2 = 10,318 \quad sd = 4 \quad p < 0,000$$

Tablo 24 ve 25'te görüldüğü gibi, eğitim ve gelir seviyesi değişkenleri mutfak harcamalarına karar vermede cinsiyet değişkeninin etkisini (Tablo 21) azaltıcı bir etki yapmaktadır. Daha açık bir ifadeyle eğitim ve gelir seviyesi artan kadın ve erkekler, toplumun kendilerinden beklediği geleneksel rollerinden ziyade değişen aile yapısının eşler arasında gerekli kıldığı yeni münasebet tarzına göre davranmaktadır. Böylece erkeği ön plâna çıkararak gelenek, görenek ve âdetlerin ya da kadını gerek aile içinde gerekse dışarıda sessizliğe ve kayıtsız itaate mecbur kılan ataerkil din anlayışının cinsiyet kimliği ve rolleri üzerindeki birinci dereceden belirleyici olma etkisi zayıflamaktadır. Bilhassa eğitim seviyesinin önem kazandığı eşler arası yeni münasebet tarzı, her iki cinsiyetin kendi ferdiyetini oluşturup geliştirme imkânı bulabildiği daha demokratik bir karakter taşımaktadır. Dolayısıyla aile içi kararlar eşlerin tek taraflı dayatmalarıyla değil, karşılıklı konuşup anlaşmalarıyla alınmaktadır.

Ancak karar alınacak konu, bir bütün olarak aileyi değil de daha çok aile fertlerini ilgilendiriyorsa karar almada ferdilik eğilimi artmaktadır. Meselâ, ailede karı kocanın kendisi için gerekli olan giyim harcamalarına kimin karar verdiği (Tablo 26) hususu bu duruma uygun bir örnek teşkil etmektedir. Buna göre söz konusu

kararlar ya eşlerle birlikte alınmakta, ya da herkes, kadın erkek, kendi kararını genellikle kendisi vermektedir.

Tablo 26: Cinsiyete Göre (kendisi için) Giyim Harcamalarına Kimin Karar Verdiği

	(kendisi için)giyim harcamalarına kimin karar verdiği			Total
	kadın	erkek	birlikte	
cinsiyet kadın	61	1	63	125
	48,8%	,8%	50,4%	100,0%
	70,9%	,7%	25,2%	25,9%
erkek	12,6%	,2%	13,0%	25,9%
	25	146	187	358
	7,0%	40,8%	52,2%	100,0%
Total	29,1%	99,3%	74,8%	74,1%
	5,2%	30,2%	38,7%	74,1%
	86	147	250	483
	17,8%	30,4%	51,8%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	17,8%	30,4%	51,8%	100,0%

$$x^2 = 139,715 \quad sd = 2 \quad p < 0,000$$

Tablo 26 bize önemli bir ayrıntı hakkında daha bilgi sunmaktadır: Erkeklerin % 7'si, kendi giyim harcamalarına eşlerinin karar verdiğini belirtmektedir ki, bu, konuyla ilgili karar mekanizmasının işleyişinde kadın ve erkeğin birlikte yer almalarından sonra, kadının ağırlıklı yerini göstermektedir. Demek ki, erkeklerin % 40,8'i kendi giyim harcamalarına kendileri karar verirken % 7'si bu konuda ya eşlerinin zevkine daha çok güvenmekte, ya da genellikle "sıkıcı" bulduklarını söyledikleri alışveriş işinden kurtulmayı tercih etmektedirler. Nitekim araştırmamız sırasında bazı erkek denekler "ben kıyafet seçiminden pek anlamam; genellikle benim giyeceklerimi de hanım seçer." derken bazıları da "eşim bir çorap beğenmek için bile, saatlerce uğraşiyor; ben o kadar vakit harcayamam. Hem biliyorum ki, ben kendime ne alsam o beğenmez; değiştirir. Niye uğraşayım ki!?" diyerek böyle bir kanaatin oluşmasına katkıda bulunmuşlardır. Diğer taraftan kadınlar da hem zevk aldıkları alışveriş işinin tadını çıkarmakta, hem de bu yolla –belki de- yüzyıllardır süren bastırılmış, kısıtlanmış cinsiyet rollerinin telâfisi yoluna gitmekte ve bu tutum ve davranışlarıyla meselenin sosyal-psikolojik yönüne vurgu yapmaktadırlar. Kadınların bu davranış eğilimleriyle eğitim seviyeleri arasında pozitif yönde bir ilişki varken, erkeklerde durum tam tersidir (Tablo 27). Yani eğitim seviyesi arttıkça ailede

giyim harcamalarına birlikte karar verme eğilimindeki yükselişe paralel olarak kadınlarda da aynı eğilim % 12-2'lerden % 23,5'lere yükselirken; erkekler, artan eğitim seviyelerine karşılık giyim harcamalarına % 40,8'lerden % 21, 5'lere varan bir düşüşle kendileri karar vermektedirler. Bu da, az önce ifade ettiğimiz gibi, kadınların eğitim seviyeleri arttıkça geçmişe yönelik telâfi imkânlarının artmış olma ihtimaliyle izah edilebilir.

Tablo 27: Eğitim Seviyesine Göre (kendisi için) Giyim Harcamalarına Kimin Karar Verdiği

	(kendisi için)giyim harcamalarına kimin karar verdiği			Total
	kadın	erkek	birlik te	
egitim ilköğretim	6 12,2% 7,0% 1,2%	23 46,9% 15,6% 4,8%	20 40,8% 8,0% 4,1%	49 100% 10,1% 10,1%
lise	22 11,8% 25,6% 4,6%	71 38,0% 48,3% 14,7%	94 50,3% 37,6% 19,5%	187 100% 38,7% 38,7%
üniversite	58 23,5% 67,4% 12,0%	53 21,5% 36,1% 11,0%	136 55,1% 54,4% 28,2%	247 100% 51,1% 51,1%
Total	86 17,8% 100% 17,8%	147 30,4% 100% 30,4%	250 51,8% 100,0% 51,8%	483 100% 100% 100%

$$\chi^2 = 25,300 \quad sd = 4 \quad p < 0,000$$

Tablo 28'te gelir seviyesindeki artışın, kadın ve erkeğin kendi giyim harcamalarında daha bağımsız karar verebilmelerini sağladığını görmekteyiz. Öyle ki, eğitim seviyesi arttıkça eşlerin birlikte karar verme eğilimlerinin artmasına karşılık (Tablo 27), gelir seviyesi arttıkça eşlerin birlikte karar verme eğilimi azalmaktadır (Tablo 28). Şüphesiz, insanlar belli bir refah seviyesine ulaştıktan sonra, gelirlerini aile bütçesini sarsmayacak şekilde kullanmak için ayrıntılı hesaplar yapma mecburiyetinden kurtulacaklar ve o nispette rahat harcayabileceklerdir. Dolayısıyla gelir seviyesindeki artış, eğitim seviyesindeki artışla birlikte kadın ve erkeğin geleneksel rol beklentilerinden uzaklaşmaları yönündeki tutumlarının davranışa dönüşmesini sağlayan sosyolojik bir faktör olmaktadır.

Tablo 28: Aylık Gelir Seviyesine Göre ('000 TL) (kendisi için) Giyim Harcamalarına Kimin Karar Verdiği

	(kendisi için)giyim harcamalarına kimin karar verdiği			Total
	kadın	erkek	birlikte	
kışının aylık geliri 400.000 ve altı	19	81	105	205
	9,3%	39,5%	51,2%	100%
	22,1%	55,1%	42,0%	42,4%
401.000-800.000	3,9%	16,8%	21,7%	42,4%
	57	51	129	237
	24,1%	21,5%	54,4%	100%
801.000 ve üzeri	66,3%	34,7%	51,6%	49,1%
	11,8%	10,6%	26,7%	49,1%
	10	15	16	41
Total	24,4%	36,6%	39,0%	100%
	11,6%	10,2%	6,4%	8,5%
	2,1%	3,1%	3,3%	8,5%
Total	86	147	250	483
	17,8%	30,4%	51,8%	100%
	100%	100%	100,0%	100%
	17,8%	30,4%	51,8%	100%

$$\chi^2 = 28,454 \quad sd = 4 \quad p < 0,000$$

Aile içinde önemli kararlardan biri de çocukların gerek giyim, sağlık gibi günlük ihtiyaçlarını, gerekse eğitim gibi daha uzun süreli ihtiyaçlarını karşılamak üzere yapılan harcamalarla ilgilidir. Bu harcama kararlarının alınmasında cinslerin etkinliğini ortaya koyan Tablo 29'da gözlenen durum, daha önceki harcama kararlarında cinsiyet değişkeninin etkisiyle örtüşmektedir. Yani, yine ailede çocukların ihtiyaçlarıyla ilgili kararlar çoğunlukla eşler arasında ortak alınmaktadır. Fakat konuyla ilgili kararların birlikte alındığını söyleyen kadınların oranı (% 71,2), erkeklerin oranından (% 64,1) yüksek olduğu gibi, her bir cinsin karşı cinsin daha etkin olduğunu söyleme oranı da birbiriyle örtüşmemekte, önemli farklılıklar taşımaktadır. Bu da bize ailede birlikte karar alma eğilimi yüksek olsa bile, eşler arasında otorite paylaşımıyla ilgili tereddüt ve tartışmaların varlığını göstermektedir. İlk adımda eşler arasında bir uyum probleminin varlığına işaret ediyor gibi görünen bu durum, aslında, çekirdek ailenin gerektirdiği cinsiyet rollerinin kazanılmasına yönelik bir değişim süreci olarak da algılanabilir.

Tablo 29: Cinsiyete Göre Çocukların
Giyim,Eğitim,Sağlık, vs.Harcamalarına Kimin
Karar Verdiği

	cocukların giyim,eğitim,sağlık vs. harcamalarına kimin karar verdiği			Total
	kadın	erkek	birlik te	
cinsiyet kadın	28	4	79	111
	25,2%	3,6%	71,2%	100%
	34,6%	5,6%	26,8%	24,8%
erkek	6,3%	,9%	17,6%	24,8%
	53	68	216	337
	15,7%	20,2%	64,1%	100%
Total	65,4%	94,4%	73,2%	75,2%
	11,8%	15,2%	48,2%	75,2%
	81	72	295	448
	18,1%	16,1%	65,8%	100%
	100%	100%	100,0%	100%
	18,1%	16,1%	65,8%	100%

$$\chi^2 = 19,074 \quad sd = 2 \quad p < 0,000$$

Ailede çocukların ihtiyaçlarının karşılanmasıyla ilgili olarak, eğitim seviyesindeki artış eşler arasında diyalogun artmasını ve birlikte karar alınmasının mümkün kılmaktadır. Ancak eğitim seviyesi değişkeni yalnızca eşlerin birlikte karar alma eğilimini arttırmamakta, tek başına karar alan erkeklerin oranının azalmasına (% 31'lerden % 7'lere) karşılık, kadınların oranının artmasına (% 6'lardan % 21'lere) sebep olmaktadır (Tablo 30).

Tablo 30: Eğitim Seviyesine Göre Çocukların Giyim, Eğitim, Sağlık, vs. Harcamalarına Kimin Karar Verdiği

	çocukların giyim, eğitim, sağlık vs. harcamalarına kimin karar verdiği			Total
	kadın	erkek	birlikte	
eğitim ilköğretim	3	14	28	45
	6,7%	31,1%	62,2%	100%
	3,7%	19,4%	9,5%	10,0%
lise	29	42	106	177
	16,4%	23,7%	59,9%	100%
	35,8%	58,3%	35,9%	39,5%
üniversite	49	16	161	226
	21,7%	7,1%	71,2%	100%
	60,5%	22,2%	54,6%	50,4%
Total	81	72	295	448
	18,1%	16,1%	65,8%	100%
	100,0%	100%	100,0%	100%
	18,1%	16,1%	65,8%	100%

$$x^2 = 31,348 \quad sd = 4 \quad p < 0,000$$

Gelir seviyesine göre çocukların ihtiyaçlarına kimin karar verdiği hususuna dair tablo (Tablo 31), çekirdek ailede cinsiyet rollerindeki değişimle ilgili önemli bilgiler sunmaktadır. Ailede çocuklar gibi her iki cinsi de ilgilendiren bir konuda eşlerin birlikte karar alma eğilimi alt, orta ve üst gelir gruplarında ufak tefek değişiklikler gösterse de, genel olarak pek değişmemekte; ancak, cinslerin tek başına karar alma durumları önemli değişiklikler göstermektedir. Çocuklarla ilgili harcama kararlarını alt gelir grubunda çoğunlukla (% 21,6) erkekler, orta gelir grubunda çoğunlukla (% 21,4) kadınlar alırken, üst gelir grubunda bu oranlar dengeye kavuşarak kadın ve erkeğin aynı etkinlik derecesinde (% 17,9) olmalarını sağlamaktadır. Demek ki, alt gelir grubunda çocuklarıyla ilgili kararlarda etkin olamayan kadınlar orta gelir grubunda fırsatını bulunca tepki vererek erkeğe pek söz düşürmemekte; ideal duruma, yani eşlerin kararlara birlikte katılımına ancak üst gelir grubunda ulaşmaktadır.

Tablo 31: Aylık Gelir Seviyesine Göre ('000 TL) Çocukların Giyim, Eğitim, Sağlık, vs. Harcamalarına Kimin Karar Verdiği

	cocukların giyim, eğitim, sağlık vs. harcamalarına kimin karar verdiği			Total
	kadın	erkek	birlik te	
kişinin aylık geliri 400.000 ve altı	26	40	119	185
	14,1%	21,6%	64,3%	100%
	32,1%	55,6%	40,3%	41,3%
401.000-800.000	5,8%	8,9%	26,6%	41,3%
	48	25	151	224
	21,4%	11,2%	67,4%	100%
801.000 ve üzeri	59,3%	34,7%	51,2%	50,0%
	10,7%	5,6%	33,7%	50,0%
	7	7	25	39
Total	17,9%	17,9%	64,1%	100%
	8,6%	9,7%	8,5%	8,7%
	1,6%	1,6%	5,6%	8,7%
Total	81	72	295	448
	18,1%	16,1%	65,8%	100%
	100%	100%	100,0%	100%
	18,1%	16,1%	65,8%	100%

$$\chi^2 = 10,207 \quad sd = 4 \quad p < 0,037$$

Araştırmada deneklere sorulan harcama kararlarının kimler tarafından alındığına dair soru, ev eşyası alımıyla ilgilidir. Elde edilen sonuçlar hep birbirini destekler niteliktedir. Zira burada da, cinsiyete göre ev eşyası harcamalarına kimin karar verdiği sorusuna kadınlar (% 82,1) erkeklerden (% 68,1) daha fazla birlikte karar aldıklarını söylemişlerdir (Tablo 32). Öte yandan, cinslerin karar almada birbirlerinin etkinlik derecesine dair düşüncelerine bakıldığında, kadınların çizdikleri eşitlikçi tabloya pek uymayan bir davranış sergilediklerini görmekteyiz. Şöyle ki, kadınların bahsedilen konuda kendilerinin karar aldığını söyleme oranıyla (% 10,6) erkeklerin bunu doğrulama oranı (% 12,6) birbirine yakınlık gösterirken, erkeklerin kendilerinin karar aldığını söyleme oranı (% 19,3) kadınlar tarafından aynı ölçüde desteklenmemektedir (% 7,3). Yani kadınlar bir taraftan birlikte karar aldıklarını ifade ederlerken, diğer taraftan karar almada kendi ağırlıklarının olduğunu belirtme ihtiyacı duymaktadırlar. Buradan anlaşılmaktadır ki, cinsiyet rolleriyle ilgili tanımlamaların kendileri lehinde değişimini talep eden kadınlar, bu değişimin içselleştirilmesinde erkeklere göre daha fazla sıkıntı yaşamaktadırlar.

Tablo 32: Cinsiyete Göre Ev Eşyası Harcamalarına Kimin Karar Verdiği

	ev eşyası harcamalarına kimin karar verdiği			Total	
	kadın	erkek	birlik te		
cinsiyet	kadın	13	9	101	123
		10,6%	7,3%	82,1%	100%
		22,4%	11,5%	29,4%	25,6%
	erkek	2,7%	1,9%	21,0%	25,6%
		45	69	243	357
		12,6%	19,3%	68,1%	100%
Total	77,6%	88,5%	70,6%	74,4%	
	9,4%	14,4%	50,6%	74,4%	
	58	78	344	480	
	12,1%	16,3%	71,7%	100%	
	100%	100%	100,0%	100%	
	12,1%	16,3%	71,7%	100%	

$$\chi^2 = 10,953 \quad sd = 2 \quad p < 0,004$$

Değişen cinsiyet rolü tanımlamalarının her iki cins tarafından da içselleştirilmeleri bir anda değil, uzun zaman diliminde mümkün olacaktır. Çünkü kadın olsun, erkek olsun tâ çocukluktan itibaren yaşadıkları sosyalleşme süreci neticesinde düşünce, davranış, beceri, giyim v.s. konularında kendi cinsine özgü toplumsal kabulleri benimsemektedir. Dolayısıyla uzun yıllarda kazanılan cinsiyet kimliğinin gerekli kıldığı rollerle ilgili tanımlamaların değişmesi ve bu değişimin her iki cins tarafından da benimsenip sindirilmesi yine uzun yılları gerektiren yavaş bir hızda gerçekleşebilmektedir. Bu değişme sürecini nispeten kolaylaştıran, dolayısıyla hızlandıran sosyolojik faktörler söz konusudur. Nitekim bizim araştırmamızda eğitim ve gelir seviyesi arttıkça (Tablo 33 ve 34), ev eşyası harcamalarında cinslerin birlikte karar alma eğilimi artmakta, erkeğin tek başına karar vericiliği giderek azalmaktadır. Hatta yüksek öğrenim görmüş olanlarda ve üst gelir grubunda söz konusu kararların alınışında kadının etkinliğinin erkekten daha fazla olduğu görülmektedir ki, bununla ilgili izahlar daha önceki benzer durumlarda yapılmıştır.

Tablo 33: Eğitim Seviyesine Göre Ev Eşyası Harcamalarına Kimin Karar Verdiği

	ev eşyası harcamalarına kimin karar verdiği			Total
	kadın	erkek	birlik te	
egitim ilköğretim	1	16	31	48
	2,1%	33,3%	64,6%	100%
	1,7%	20,5%	9,0%	10,0%
lise	22	39	127	188
	11,7%	20,7%	67,6%	100%
	37,9%	50,0%	36,9%	39,2%
üniversite	35	23	186	244
	14,3%	9,4%	76,2%	100%
	60,3%	29,5%	54,1%	50,8%
Total	58	78	344	480
	12,1%	16,3%	71,7%	100%
	100%	100%	100,0%	100%
	12,1%	16,3%	71,7%	100%

$$x^2 = 24,465 \quad sd = 4 \quad p < 0,000$$

Tablo 34: Aylık Gelir Seviyesine Göre ('000 TL) Ev Eşyası Harcamalarına Kimin Karar Verdiği

	ev eşyası harcamalarına kimin karar verdiği			Total
	kadın	erkek	birlik te	
kişinin aylık geliri 400.000 ve altı	19	46	140	205
	9,3%	22,4%	68,3%	100%
	32,8%	59,0%	40,7%	42,7%
	4,0%	9,6%	29,2%	42,7%
401.000-800.000	31	27	176	234
	13,2%	11,5%	75,2%	100%
	53,4%	34,6%	51,2%	48,8%
	6,5%	5,6%	36,7%	48,8%
801.000 ve üzeri	8	5	28	41
	19,5%	12,2%	68,3%	100%
	13,8%	6,4%	8,1%	8,5%
	1,7%	1,0%	5,8%	8,5%
Total	58	78	344	480
	12,1%	16,3%	71,7%	100%
	100%	100%	100,0%	100%
	12,1%	16,3%	71,7%	100%

$$x^2 = 12,725 \quad sd = 4 \quad p < 0,013$$

Sonuç olarak, ailede harcama kararlarının alınmasında cinslerin genellikle birlikte karar verdiği, bunun yanı sıra cinsler arasında otoritenin paylaşımı hususunda çekişme yaşandığı ve bu çekişmenin kadınları erkeklere göre daha katı, uzlaşmaya daha uzak kıldığı söylenebilir. Bu davranış tarzının sebeplerini geleneksel cinsiyet kültürünün cinslere kazandırdığı rollerde ve bu rollerin geçirdiği hızlı değişimde aramak gerekmektedir. Dün evinin içinde eşi ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlü tutulan ve bu rolle özdeşleşen kadının uyumlu, fazla konuşmayan, eşine muhalefet etmeyen özellikler göstermesi beklenir ve kadın da bu görevlerini yerine getirdiği ölçüde mutlu olurken, bugün evin dışına çıkıp çalışma hayatında gittikçe daha fazla yer alan kadın geçmiş tecrübelerini sorgulamaya başlamıştır. Bununla birlikte çalışan kadının diğer aile üyelerinden, bilhassa kocasından, beklentileri artmış, bu beklentilerine aldığı cevabın müspet ya da menfi olmasına göre hayat tatmini yükselmiş ya da azalmıştır. Birinci durumda kadın, kendi ferdiyetini geliştirme imkânı bulurken; ikinci durumda eşiyile çekişme, tartışma sürecine girmiş ve bu süreçte sesini gereğinden fazla yükseltebilmiştir. Böylece bir tepki davranışı geliştiren kadın aile harcamalarıyla ilgili kararların alınmasında erkeği tamamen saf dışı bırakma eğilimi gösterebilmiştir.

Elbette ki, eğitim seviyesinin artması cinslerin değişen rollerini benimsemelerini, içselleştirmelerini kolaylaştırmaktadır. Yine artan gelir seviyesiyle birlikte, cinsler kendilerini ilgilendiren harcama kararlarında daha bağımsız davranırken, aileyi ilgilendiren kararları birlikte almaktadırlar. Bu da, müessesevî olarak değişen Türk ailesinde gecikmeli de olsa bir kültürel değişimin yaşandığını ve bu değişimin aile üyelerini eskiye göre daha demokratik bir çizgide buluşturduğunu göstermektedir.

5.5. Ailede Gelirin Harcanma Biçimi

Geleneksel çekirdek ailede erkek ve kadının esas görevleriyle ilgili değer ve normlar, kadının özel alana erkeğin ise kamusal alana ait görülmesine sebep olmuştur.⁴¹⁴ Bu çerçevede eve ekmek getiren ve getirmesi gereken, hatta, buna

⁴¹⁴ Tekin Önr, Huriye; "Kadınların Çalışmasına Dair Tutumları Etkileyen Sosyolojik Faktörler", Sosyal Yapı, (Ed.: Yaşar Kaya), Turan Yay., İstanbul-2003, s.187-188

mecbur görülen ailenin erkek üyesi (baba/koca) olmuştur. Kadının aile dışında çalışması, onun görev alanının dışında olduğu için beklenmemiş; daha da ötesi, istenmemiştir. Ancak aile ekonomik kriz içine girerse, o zaman kadının çalışması meşrû görülmüş; bununla birlikte, kadının kazancı “gelir”den ziyade “ek gelir” olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla bu aile yapısında erkek, hem gelirin hem de kadın veya çocukların kazancı olan ek gelirin kendisinde toplandığı kişidir. Bu kişi, aile üyelerinin ihtiyaçları ölçüsünde gelirin kullanılmasına karar verip bu kararın uygulanmasını denetlemektedir.

Bu şekilde kadın ve erkeğin görevlerinin birbirinden cinsiyet temelinde ayrıştığı aileler, “statü esasına yönelik” ailelerdir. Otoriter terbiye sisteminin hakim olduğu bu tip ailelerde, kadının da çocukların da şahsiyet geliştirme çizgisi üzerinde ilerleyerek ferdiyet sahibi olma safhasına kadar ulaşabilmeleri mümkün değildir. Aile reisi olma hakkının erkeğe ait olduğu bu tip ailelerde doğuştan itibaren verilen statüler düzeni hakim olduğu için kız çocukları eğitim, miras gibi konularda ikinci sınıf aile üyesi muamelelerine tâbi tutulurlar.⁴¹⁵

Halbuki demokratik bir karaktere sahip olan “şahsa yönelik aile”de, ferdi gayretlerle elde edilen statüler düzeni hakimdir. Kadının sadece şahsî menfaatlerini geliştirmek değil, aynı zamanda ailevî sorumluluklarını da üstlenmek şuurunda olduğu bu aile tipinde, ailenin diğer fertleri de, kadına ait güçlükleri paylaşma ve onun ferdiyet gücünün gerçekleşmesini engelleyen faktörleri ortadan kaldırma eğilimindedirler.⁴¹⁶ Dolayısıyla bir ferdiyet olarak kadın hem bir meslek icra etme hakkını, hem de bundan elde ettiği geliri üzerindeki tasarruf hakkını kullanma imkânı bulabilmektedir.

Ülkemizde nakdî kazanç sağlayan kadınların kazançlarının nasıl harcanacağına karar verenlerin yüzde dağılımıyla ilgili 1998 yılına ait veriler, Tablo 35’te gösterilmiştir.⁴¹⁷

⁴¹⁵ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.105

⁴¹⁶ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.106

⁴¹⁷ Türkiye’de Kadın 2001, s.95

Tablo 35: Kadın Kazancının Kullanımına İlişkin Karar Verme (%)

	Kendisi	Kocas	Kocasıyla Beraber	Bir Başkas	Bir Başkasıyla Beraber
Eğitim					
Eğitimi yok	41,9	18,2	25,3	11,0	3,2
İlkokulu bitirmemiş	46,3	12,4	19,6	16,7	2,1
İlkokul mezunu	42,4	8,7	27,9	13,5	7,3
Ortaokulu bitirmemiş	62,1	0,9	15,9	8,1	12,5
Ortaokul ve üzeri	55,6	1,8	35,4	2,3	4,8
Medenî Durum					
Halen evli değil	67,9	0,0	0,0	18,2	13,5
Evli	34,3	11,9	51,7	1,4	0,5
Yerleşim Yeri					
Kent	54,5	3,4	29,1	6,4	6,3
Kır	33,3	16,1	28,2	15,8	6,1
Toplam	49,2	6,6	28,9	8,8	6,3

Buna göre evli kadınların kazançlarının kullanımında eşle birlikte karar verme durumu öne çıkmaktadır. Karı kocanın kadın kazancının kullanım kararıyla ilgili bu paylaşımcı tavrı yerleşim yerine göre değerlendirildiğinde, kentteki kadının daha ferdî davranma eğiliminde olduğu görülmektedir. Aynı durum eğitim seviyesi bakımından da geçerlidir. Kırdakilere göre eğitim seviyesi nispeten yüksek olan kentli kadın, bir de ekonomik bağımsızlığını elde edince hem yıllardır kullanmadığı haklarını kullanarak toplumsal olarak var olma çabasına girmekte, hem de bu çabayı biraz tepkisel olarak sürdürmektedir. Dolayısıyla kendi gelirinin kullanımında zaman zaman eşiyile paylaşımdan uzaklaşarak ferdî davranabilmektedir.

Bizim araştırmamızda deneklere cinsiyete göre maaş ve ücretin kullanım tarzının nasıl olduğu sorulmuş ve istatistikî olarak anlamlılık seviyesi oldukça yüksek bir ilişki tespit edilmiştir. Tablo 36'de görüldüğü gibi bu ilişki, kendi kazancını eşininkiyle birleştirip ortak harcadığını söyleyen kadın oranının (% 60,1) erkek oranından (% 36,3) yaklaşık iki kat fazla olduğunu göstermektedir ki, bu da daha önce izah edildiği üzere kadın kazancının gelirden ziyade ek gelir olarak kabul

edildiğini ve bu sebeple asıl gelirin yanında, yani, erkek kazancının yanında toplandığını ifade etmektedir.

Tablo 36: Cinsiyete Göre Maaş veya Ücretin Kullanım Tarzı

	maaş veya ücretin kullanım tarzı				Total
	tamamını eşine veriyor	kendi ihtiyaçlarını karşılayıp kalanını eşine veriyor	tamamını kendisi harcıyor	(eşinin geliriyle birleştirip) ortak harcıyor	
cinsiyet kadın	9	10	50	104	173
	5,2%	5,8%	28,9%	60,1%	100%
	56,3%	12,0%	23,9%	43,3%	31,6%
erkek	1,6%	1,8%	9,1%	19,0%	31,6%
	7	73	159	136	375
	1,9%	19,5%	42,4%	36,3%	100%
Total	43,8%	88,0%	76,1%	56,7%	68,4%
	1,3%	13,3%	29,0%	24,8%	68,4%
	16	83	209	240	548
	2,9%	15,1%	38,1%	43,8%	100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%
	2,9%	15,1%	38,1%	43,8%	100%

$$x^2 = 40,183 \quad sd = 3 \quad p < 0,000$$

Öte yandan Tablo 36'da dikkat çeken bir diğer husus, kendi ihtiyacını karşıladıktan sonra kalan gelirini eşine veren erkek oranının (% 19,5), kadın oranından (% 5,8) önemli ölçüde fazla oluşudur. Gelir seviyesinin gelirin saklanma biçimi üzerindeki etkisiyle izah edilebilecek olan bu durum, kadının evin sahibi, daha doğrusu, bekçisi gibi değerlendirildiğini göstermektedir. Şöyle ki, üst gelir grubundaki insanlar tasarruflarını daha çok banka ve benzeri kuruluşlarda değerlendirmektedirler. Oysa alt gelir grubundaki insanların geliri geçinmeye bile yetmemekte, orta gelir grubundaki insanların ise bankaya yatıracak kadar fazla geliri bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu gelir gruplarındaki insanların kazançlarını saklayabilecekleri tek yer ev, yani kadın olmaktadır. Diğer bir ifadeyle söz konusu gelir gruplarında maaş veya ücret kadına emanet edilmektedir. Elbette ki kadın, kendisine emanet edilen paranın tasarruf hakkına sahip değildir. Açıktır ki, artan gelir seviyesiyle birlikte kadının paraya bekçilik etme görevi ortadan kalkmaktadır.

Nitekim araştırmamızda maaş veya ücretin kullanım tarzına etki eden en önemli sosyolojik faktörlerin, cinsiyetten sonra, gelir ve eğitim seviyesi olduğu tespit edilmiştir. Ancak hemen belirtmekte yarar vardır ki, gelir ve eğitim değişkenleri birbirinden tamamen bağımsız olmayıp, Tablo 11'den hatırlanacağı gibi, eğitimle

gelir seviyesi arasında kuvvetli bir ilişki vardır. Bu durumda, gelir değişkeninin cinsiyete dayalı işbölümü üzerinde tespit edilen etkisini aslında eğitimin etkisi olarak değerlendirmek gerekmektedir. Tablo 37’de görülen aylık gelir seviyesi ile maaş veya ücretin kullanım tarzı arasındaki istatistikî ilişkinin değerlendirmesini bu çerçevede yapmak, sosyolojik yaklaşımın gereği olmaktadır.

Tablo 37: Aylık Gelir Seviyesine Göre ('000 TL) Maaş Veya Ücretin Kullanım Tarzı

	maaş veya ücretin kullanım tarzı				Total	
	tamamını eşine veriyor	kendi ihtiyaçlarını karşılayıp kalanını eşine veriyor	tamamını kendisi harcıyor	(eşinin geliriyle birleştirip) ortak harcıyor		
kişinin aylık geliri	400.000 ve altı	12 4,7%	41 16,2%	129 51,0%	71 28,1%	253 100%
		75,0%	49,4%	61,7%	29,6%	46,2%
		2,2%	7,5%	23,5%	13,0%	46,2%
401.000-800.000		4 1,6%	37 14,9%	60 24,2%	147 59,3%	248 100%
		25,0%	44,6%	28,7%	61,3%	45,3%
		,7%	6,8%	10,9%	26,8%	45,3%
801.000 ve üzeri			5 10,6%	20 42,6%	22 46,8%	47 100%
			6,0%	9,6%	9,2%	8,6%
			,9%	3,6%	4,0%	8,6%
Total	16 2,9%	83 15,1%	209 38,1%	240 43,8%	548 100%	
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%	
	2,9%	15,1%	38,1%	43,8%	100%	

$$x^2 = 58,331 \quad sd = 6 \quad p < 0,000$$

Tablo 37’de dikkat çeken ve araştırma sırasında özellikle erkek deneklerin sözleriyle de desteklenen şöyle bir durum söz konusudur: Her şeyden önce gelirin eşler arasında ortak kullanımı alt ve orta gelir seviyesinde üst gelir seviyesine oranla daha yüksektir. Ancak burada alt gelir grubundaki deneklerden gelirinin tamamını kendisi harcayanların oranının (% 51), gelirini eşininkiyle birleştirip ortak harcayanların oranından (% 28,1) yüksek oluşu bizi yanıltmamalıdır. Çünkü araştırmanın örneklem grubuna dahil olan ve alt gelir grubunu oluşturan işgücünün çoğu erkeklerden oluşmakta,* onların da eşleri genellikle çalışmamaktadır. Bu durumda, düşük geliri kazanan aile üyesi erkek (baba/koca) olmaktadır. Araştırmamız sırasında bu erkeklerin pek çoğu “...zaten gelirimiz az; yetmiyor ki paylaşalım!” diyerek durumlarını biraz da serzenişle dile getirmişler ve “...gelirin

* bkz.:Tablo 61;

tamamını kendim harcıyorum; ama, kendim için değil ki! Yine çoluk çocuk için!" şeklindeki ifadelerle Tablo 37'deki duruma açıklık getirmişlerdir.

Demek ki Tablo 37'de alt gelir grubundaki deneklerin çoğu gelirinin tamamını kendisi harcıyor görünse de, aslında, bu gelir grubundaki deneklerin diğer sosyolojik özellikleri dikkate alındığında gerçek durumun hiç de öyle olmadığı, kıt kaynakların dahi diğer aile üyeleri için kullanıldığı, yani gelirin aile üyeleri arasında paylaşıldığı anlaşılmaktadır. Ancak üst gelir grubunda gelirin eşle paylaşımı yine yüksek olsa da, nispeten azalma göstermekte, buna karşılık tamamını kendisi harcayanların oranı % 42,6'ya çıkmaktadır. Zira gelir seviyesi arttıkça eşler arasında ekonomik dayanışma zarureti azalmakta ve kadın da, erkek de kendi kazancını kendisi harcayabilme serbestliğine kavuşmaktadır ki, bu da biraz önce bahsedildiği gibi artan eğitim seviyesiyle mümkün olabilmektedir.

Nitekim, eğitim seviyesinin artması gelirin tamamının eşlerden biri (erkek) tarafından kullanılma eğilimini azaltmaktadır (Tablo 38).

Tablo 38: Eğitim Seviyesine Göre Maaş veya Ücretin Kullanım Tarzı

	maaş veya ücretin kullanım tarzı				Total
	tamamını eşine veriyor	kendi ihtiyaçlarını karşılayıp kalanını eşine veriyor	tamamını kendisi harcıyor	(eşinin geliriyle birleştirip) ortak harcıyor	
eğitim ilköğretim	5	10	27	16	58
	8,6%	17,2%	46,6%	27,6%	100%
	31,3%	12,0%	12,9%	6,7%	10,6%
lise	9%	1,8%	4,9%	2,9%	10,6%
	4	41	99	67	211
	1,9%	19,4%	46,9%	31,8%	100%
üniversite	25,0%	49,4%	47,4%	27,9%	38,5%
	7	32	83	157	279
	2,5%	11,5%	29,7%	56,3%	100%
Total	43,8%	38,6%	39,7%	65,4%	50,9%
	1,3%	5,8%	15,1%	28,6%	50,9%
	16	83	209	240	548
	2,9%	15,1%	38,1%	43,8%	100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%
	2,9%	15,1%	38,1%	43,8%	100%

$$\chi^2 = 43,465 \quad sd = 6 \quad p < 0,000$$

Tablo 38'de görüldüğü gibi, eğitim seviyesi arttıkça eşler kendi gelirlerini birbirleriyle daha çok paylaşmakta ve gelirin tamamının kendisi tarafından harcanma eğilimi ciddi ölçüde azalmaktadır.

Ailede gelirin kullanım biçimiyle ilgili bulgularımızı kısaca değerlendirecek olursak ilk olarak, ek gelir olarak görülen kadın kazancının asıl gelir olarak görülen erkek kazancıyla birleştirildiğini, yani kadının ekonomik yönden ikinci sınıf insan kabul edildiğini söyleyebiliriz. Kadın kazancının erkek kazancına göre değersizleştirilmesi, kadınların ona gereğinden fazla değer atfetmesine sebep olmaktadır. Dolayısıyla bu durum ailede maddeci bir kültürün oluşumuna yol açarak gelirin harcanmasında ferdî eğilimlerin artmasına, diğer bir deyişle eşler arasındaki ekonomik dayanışmanın zayıflamasına sebep olmaktadır. Bu marazî durum kadın ve erkeklerin eğitim seviyesi yükseldikçe ortadan kalkmakta, eşler gelirlerinin kullanılmasında daha paylaşımcı hareket etmektedirler. Bu süreçte eğitim seviyesine denk olarak artan gelir seviyesi, eşlere kendi gelirlerinin tasarruf hakkını kullanma imkânı sunmaktadır. Taktir edilecektir ki, hem kadın hem de erkek için, çalışmak ve karşılığında bir gelir elde etmek kadar onu dilediği gibi harcayabilmek de ayrı bir maddî ve manevî tatmin unsurudur.

6. Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı İşbölümü

“Çalışma hayatı” kavramı, genellikle ferdin işiyle uğraşarak geçirdiği zamanı ifade etmek için kullanılır. Bu durumda çalışma hayatı, ferdin ilk olarak çalışma isteği ve kapasitesi ölçüsünde bir iş bulup çalışmasıyla başlar, aktif olarak çalışma hayatının sona ermesiyle biter. Ancak bu kavramın sadece iş hayatında değil, iş dışı hayatın gelişimi ve plânlanmasında da etkin bir role sahip olduğu düşünülerek çalışma hayatının “çalışma hayatı sona erdikten sonra işe ilişkin maddî kazanç, değer, tutum ve yargılar etkisini sürdürdüğü müddetçe devam eden” bir kavram olduğu kabul edilmektedir.⁴¹⁸

İnsanları çalışma hayatına iten pek çok sebep vardır. Bu sebeplerle ilgili uzun listeler hazırlanabilirse de, hepsini iki grupta toplamak mümkündür;⁴¹⁹ ferdî ve toplumsal sebepler. Toplumsal sebeplerin başında benimsenme ve bir yere mensup

⁴¹⁸ Aytaç, Serpil; Çalışma Yaşamında Kariyer, Epsilon Yay., İstanbul-1997, s.16-17

⁴¹⁹ Tredgold, R. F. ; Çağdaş Çalışma Düzeninde Kişiler Arası İlişkiler, (Çev.: Cevdet Aykan), Yaprak Yay., İstanbul-1992, s.95 v.d.

olma ihtiyacı gelmektedir. Maddî güvenlik kaygısı, yeterlik kıvancı, düzen duygusu ve sahip olma eğilimi ise ferdî sebeplerden en önemlileridir.

İnsanları çalışma hayatına iten faktörlerin kadınlar ve erkekler için de geçerli olduğu görüşü genel kabul görse de, kadınların kendine özgü bazı çalışma sebepleri olduğundan da söz edilmektedir. Meselâ bahsedilen ferdî ve toplumsal sebeplerin yanı sıra, bazı kadınlar için belli bir patrona veya gruba bağlılık ve kadın olarak kendilerinin en iyi görünmesine imkân veren işlerde çalışma gibi hususlar önemsiz sayılmamalıdır. Hatta bazı kızlar, kadınların gerçek örnekleri olmaktan daha çok bir bölümünü temsil edecek şekilde, okul ve evlenme arasında geçen zamanı doldurmak için –ve belki de çoğu zaman eş bulmak için- işe girmektedirler. Ama yükselmeyi isteyen ve bunu başarabilen kadınlar pek çok kadını çalışmaya iten faktörler, erkekleri çalışmaya iten faktörlerle örtüşmektedir.⁴²⁰

Kadın ve erkekleri çalışmaya iten sebeplerdeki farklılıklar, onların farklı meslek dallarında yoğunlaşmalarının da sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Genellikle kadınların yeknesak işleri daha kolaylıkla yaptığı kabul edilmektedir. Bu kabule göre kadınlar, değişmeyi pek sevmezler ve işlerini yaparken boş zamanlarında ne yapabileceklerini hayal ederler.

Çalışma hayatına girerken farklı sebeplerin etkisinde kalan kadın ve erkekler, çalışma hayatında da cinsiyetten kaynaklanan bazı problemler yaşayabilmektedirler. Bilhassa kadın ve erkeğin aile içindeki rollerine bakış açısı, onların kariyer plânlama ve geliştirmeleri üzerinde etkili olmakta ve genellikle kadınlar bu süreçte dezavantajlı durumda bulunmaktadır. Bunun gibi daha pek çok sebepten ötürü kadın ve erkeklerin iş tatminleri farklı seviyelerde gerçekleşebilmektedir.

Kabaca belirttiğimiz bu hususların Malatya'daki işgücü bakımından tezahürünün izahına geçmeden önce, araştırmaya temel teşkil etmek üzere teorik yaklaşımlar hakkında bilgi vermek gerekmektedir. Çünkü alan araştırmalarının maksadına ulaşması için teori desteğine ihtiyaçları vardır. Zira teori, sosyal araştırmacı için önemli bir dayanak ve düşünce ufkunu açan aydınlatıcı bir vasıta.⁴²¹

⁴²⁰ Tredgold, R. F. ; a.g.e., s.106-107

⁴²¹ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; Sosyal İlimler Metodolojisi, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1982, s.140

6.1. Teorik Yaklaşım

Çalışma hayatını konu alan pek çok teorik yaklaşım vardır. Bunlardan bir kısmı çalışma hayatının örgütlenişi üzerinde dururken,⁴²² diğer bir kısmı örgüt içindeki insanı temel almıştır.⁴²³ İnsanı konu alan teorik yaklaşımların bir bölümü çalışma motivasyonunun sağlanması, diğer bir bölümü ise iş tatmininin artırılması amacına yöneliktir; fakat, sonuçta hepsi de bir taraftan iş verimliliğinin artırılmasına (işverenin tatmini), diğer taraftan işteki doyumun artırılmasına (iş görenin tatmini) hizmet etmek üzere geliştirilmiştir.

İnsanların içinde yaşadıkları toplumu algılama şekilleri, onların sosyal hayatlarının belirlenmesinde etkili olan temel unsurlardan biridir. Bunun tabii bir neticesi olarak, toplumun algılanış biçimi çalışma ilişkilerinin belirlenmesinde de etkili olmaktadır. Çünkü çalışma, sosyal hayatımızın -belki de- en önemli kısmını oluşturmaktadır.

Çalışma ilişkileri ile toplumun algılanma tarzı arasındaki ilişki bizi, iş ideolojisi kavramına götürmektedir. İdeolojiyi ferdin algı ve tanımlamalarındaki fonksiyonelliği sebebiyle kişiliğin bir parçası olarak değerlendirmek gerekmektedir. İş ideolojileri, iş değerlerinden bağımsız değildir. Aralarındaki temel fark, değerlerin genel ve soyut olmasına karşılık, ideolojilerin bir grupça sahip olunan düşünce şekilleri, inançlar ve fikirler olmasıdır.⁴²⁴

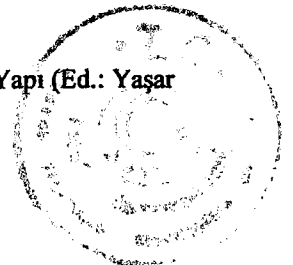
Kültürel değerler ve ideolojiler meslek seçiminde etkili olabilmektedir. İnsanlar iş tercihinde bulunurken o işten ne kazanacaklarını, işin yaratıcılığını, kendini ifadeye ne oranda imkân verdiğini, yapacakları işten zevk alıp almayacaklarını ön plâna çıkarmaktadırlar. Seçilen iş, bu hususlara ne kadar müspet cevaplar sunarsa çalışan kişi işine o oranda saygı duyacak, sosyal münasebetleri aynı yönde etkilenecektir.

İş ideolojileri sadece meslek seçiminde etkili olmayıp, iş organizasyonlarında yönetilenlerin ilişkilerine ve çalışma tutumlarına da şekil vermektedir. Meselâ, yüz yüze ilişkilerdeki çatışma ve bağımlılıktan hoşnutsuzluk, karar almada

⁴²² Grint, Keith; a.g.e., s.135 v.d.

⁴²³ Silah, Mehmet; a.g.e., s.27 v.d.

⁴²⁴ Korkmaz, Abdullah; "İş İdeolojisinin Çalışma İlişkilerine Etkisi", Toplumsal Yapı (Ed.: Yaşar Kaya), Turan Yay., İstanbul-2003, s.104



merkezleşmeye doğru bir eğilim yaratmakta ve gayri şahsî kuralları neticelendirmektedir.⁴²⁵

Bu izahlardan iş ideolojisindeki farklılıkların çalışma ilişkilerini farklılaştıracağı neticesine varmak zor olmayacaktır. Meselâ, Amerikalı bir çalışan için kendini ifade etme ferdi kazancın maksimizasyonunda anlamını bulurken, Japon için disiplin, grup ruhu, otoriteye bağlılık gibi kültürel değerler ön plâna çıkmaktadır. Bu değerler Japon yöneticileri tarafından da paylaşıldığı için, işletmede güçlü bir normatif yapının teşekkülü sağlanmış olmaktadır.

Netice olarak çalışma davranışı toplumun kültürü, meslek kültürü ve meslek ideolojisi tarafından belirlenmektedir.⁴²⁶

Çalışma ilişkilerinin merkezine cinsiyet faktörü konulduğu zaman ise, iki temel teorik yaklaşımdan söz etmek mümkündür. Bunlardan ilki örgütü esas alırken, ikincisi kişiyi esas almaktadır.

6.1.1. Örgüt Odaklı Yaklaşım (Durumsallık Modeli)

Örgüt araştırmalarında 1970'li yılların ortalarından itibaren kültürün rolünü azımsayarak örgüt yapılaşmalarında görev ortamı, teknoloji, ölçek, bağımlılık gibi faktörlerin belirleyici olduğunu savunan "*durumsallık yaklaşımı*" hâkim hale gelmiştir. Özellikle Hickson tarafından geliştirilen bu kültürden bağımsız yaklaşımın temelinde, örgüt yapısını etkileyen değişkenlerle örgüt yapısı arasındaki ilişkilerin ülkeden ülkeye değişmediği varsayımı bulunmaktadır. Başka bir deyişle, birçok çalışanı olan büyük bir örgütün etkinliğini iyileştirmesi için uzmanlaşma ve bu uzmanlığı kontrol ve koordine etmeyi arttırması gerekmektedir. Dolayısıyla örgüt etkinliğinin iyileştirilmesinde örgütün Asya'da, Avrupa'da veya Kuzey Amerika'da oluşunun hiçbir ehemmiyeti bulunmamaktadır.⁴²⁷

Deals ve Kennedy, Wilkins gibi bir grup araştırmacıya göre de kültür, işletme ideolojisi olarak ithal edilebilir. Bu noktada işletme kültürü, toplumsal kültür kadar derinlik ve kökleri olmayan, yüzeyde bir olgu olarak kabul edilmektedir. Bu ekolde

⁴²⁵ Korkmaz, Abdullah; a.g.m., s.105

⁴²⁶ Korkmaz, Abdullah; a.g.m., s.118

⁴²⁷ Wasti, S. Arzu; "Kültürel Farklılaşmanın Örgütsel Yapı ve Davranışa Etkileri: Karşılaştırmalı Bir İnceleme", ODTÜ Gelişme Dergisi, 22 (4) 1995, s.503-504

yer alanlar “*başarılı organizasyonlar yaratma*” gibi evrensel arayışların peşinde olup teknoloji, işletme yapısı, büyüklüğü, pazar payı gibi durumsal değişkenlerin işletme kültürünün belirleyicileri olduğunu düşünmekte ve bunun en güçlü ispatı olarak da, aynı ülkenin kültürel değişkenlerini taşıdıkları halde durumsal özelliklerinden dolayı farklı kültürler geliştiren domestik işletmelerin varlığını kabul etmektedirler. Onlara göre benzer durumsal özelliklere sahip işletmelerin kültürleri de benzer olmaktadır.⁴²⁸

Bu yaklaşıma göre, bir örgütteki kadın ve erkek yöneticilerin algıları, inançları ve davranışları tecrübelerini geçirdikleri farklı organizasyonel yapıların bir fonksiyonudur. Buradan hareketle kadınların yönetim seviyelerinde sayılarının az olması, çok az iş mobilitesi ve fırsatı olan pozisyonlara yerleştirilmesi ve erkeklerle göre, kadın ve erkek yöneticilerin tutum ve davranış özellikleri arasındaki gözlemlenebilir farklar olması yapısal ve durumsal faktörlere atfedilmelidir.⁴²⁹ Kadın ve erkek, farklı biçimlerde sosyalleştirilse bile, örgüt içinde benzer durumlara sahipse benzer eğilimler göstermektedirler. Çalışma hayatında kadın ve erkek arasındaki farklılıklar cinsiyetten ziyade örgütsel durum, yönetsel düzey, meslekî nitelik, yaş ve eğitim gibi durumsal faktörlerden kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifadeye göre bu teoriye göre örgütsel adanma seviyesi, iş doyumunu, işe ilgi, başarı güdüsü ve meslekî adanma ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.⁴³⁰ Kadınların aynı örgüt ortamlarında erkek meslektaşları gibi performans gösterdiklerinde, onların örgütsel adanmışlığının aynı faktörlerce şekillendirildiğinin varsayıldığı bu yaklaşımda “*erkek mesleklerin*”nde çalışan kadınların, bu mesleklerdeki erkek çalışanların değer ve tutumlarını geliştirebileceği kabul edilmektedir.⁴³¹

Oysa çalışma hayatında gözlemlenen cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları, erkek ve kadın çalışanların kendileri ve birbirleri hakkında aynı değer ve tutumları

⁴²⁸ Bozkurt, Tülay; “Farklı İşletmelerin Kültürel Varsayımları Üzerinde Bir Kıyaslama”, IX.Ulusal Psikoloji Kongresi, Türk Psikologlar Derneği Yay., Ankara-1998, s.252

⁴²⁹ Atalay, N. Aylin; “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Yayın No: 285, Ankara-1998, s.244

⁴³⁰ Özen, Şükrü; “Türkiye’de Kadın ve Erkek Kamu Yöneticilerinin Yönetim Tarzı Açısından Farklılaşması ve Eril Erkek-Dişil Kadın Varsayımının Geçerliliği”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Yayın No: 285, Ankara-1998, s.218

⁴³¹ Balcı, Ali; Örgütsel Sosyalleşme Kuram, Strateji ve Taktikler, Pegem A Yay., Ankara-2000, s.31

geliştirmediklerini ortaya koymaktadır. Nitekim erkek yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırma sonuçlarına göre, erkek yöneticiler kadınlara mevcut şartlar açısından pek şans tanımamakta ve günümüz yönetim anlayışıyla kadınları çok fazla bağdaştırmamaktadırlar.⁴³² Öte yandan aynı çalışmada erkek yöneticilerin “*etkin lider*” tanımlamaları “*erkek cinsiyeti*” özellikleriyle örtüşmekte, kadınlara ilgili değerlendirmeler ise cinsiyet-rol stereotiplerine göre yapılmaktadır.⁴³³

Benzer şekilde iş tatminiyle ilgili bulgular, işin durumsal özelliklerinden ziyade belirli cinsiyet özelliklerinin iş tatmininde daha etkili olduğunu göstermektedir. Bu mânâda kadınlar erkeklere göre daha düşük statüde olsalar ve daha düşük gelir elde etseler bile, iş tatminleri erkeklerden daha yüksek olmaktadır.⁴³⁴ Erkeklere göre daha olumsuz şartlarda çalışmalarına rağmen kadınların daha yüksek iş tatmini sağlamalarının temelinde, işe atfedilen değerin cinsiyete göre farklılık taşıması aranmalıdır. Zira, çoğu toplumda cinsiyet kültürü erkekleri erkeklerin ev geçindirmek üzere çalışmasını zorunlu kılarken, aynı nitelikteki çalışma kadınlar bakımından ekstra bir faaliyet olarak kabul edilmektedir. Bu durum kadınların işle ilgili beklentilerinin erkeklere göre düşük seviyede kalmasına, tabii olarak iş tatminlerinin yüksek olmasına sebep olmaktadır.

⁴³² Bayrak, Sabahat-Mohan, Yeliz; “Erkek Yöneticilerin Çalışma Yaşamı ve Liderlik Davranışları Açısından Kadın Yöneticileri Algılama Tarzları”, *Amme İdaresi Dergisi*, C.34, S.2, Haziran 2001, s.111

⁴³³ Bayrak, Sabahat-Mohan, Yeliz; a.g.m., s.112

⁴³⁴ Parker, S.R. ; “The Subjective Experience of Work”, *The Sociology of Industry*, Publisher: Frederick A. Praeger, New York-1967, s.157

Tablo 39: "Hayatımda iş çok önemlidir." diyenlerin yüzdesi⁴³⁵

Ülke	Erkek	Kadın
Hindistan	89	84
Nijerya	94	95
Çin	66	60
Romanya	71	67
Türkiye	64	54
Polonya	69	71
Bulgaristan	59	54
Şili	76	74
Çekoslovakya	59	54
Güney Afrika	83	75
Litvanya	41	42
Macaristan	57	61
Arjantin	76	76
Brezilya	83	81
Meksika	71	63
Beyaz Rusya	58	52
Rusya	51	42
Moskova	49	44
Letonya	35	32
Estonya	34	31
Portekiz	34	36
Güney Kore	70	69
İrlanda	72	59
Kuzey İrlanda	69	48
Slovenya	73	74
İspanya	67	65
Doğu Almanya	64	58
İngiltere	61	41
İtalya	65	60
Hollanda	58	45
Belçika	61	54
Avusturya	63	61
Fransa	62	60
Kanada	63	55
Birleşik Devletler	65	59
İzlanda	66	46
Batı Almanya	40	30
Danimarka	57	44
Finlandiya	56	52
Norveç	78	68
İsveç	70	63
Japonya	51	31
İsviçre	56	48
Toplam	63	57

⁴³⁵ Inglehart, Ronald-Basanez, Miguel-Moreno, Alejandro; Human Values And Beliefs: A Cross-Cultural Sourcebook Political, Religious, Sexual And Economic Norms In 43 Societies: Findings From The 1990-1993 World Values Survey, The University Of Michigan Press-1998, V4

Tablo 39, bize Dünya Değerler Araştırması (1990-1993) 'na göre, 43 ülkede kadın ve erkeklerin işe atfettikleri değer ölçüsünü göstermektedir. Buna göre durumsallık yaklaşımında varsayıldığı gibi erkek ve kadınların işle ilgili değerleri benzerlik taşımamakta, aksine farklılık göstermektedir. Bu farklılık genel toplamda 6 puan iken, tek tek ülkeler ele alındığında 20 puanın üzerine çıkabilmektedir. Şüphesiz bu farklılık toplumlardaki kültürel farklarla izah edilebilir. Dolayısıyla durumsallık yaklaşımının en kabullenilemez yönünü, kültürü dışlaması oluşturmaktadır.

Durumsallık yaklaşımında üzerinde en çok durulan hususlardan biri liderin özellikleridir. Çünkü bu yaklaşımda liderlik sürecini etkileyen değişkenler olarak liderin özellikleri, ortamın özellikleri (teknoloji, yapı, kültür v.b.) ve çalışanların özelliklerinden bahsedilmekte, çalışanların özellikleri ve ortamın özellikleri bütün örgütler için eşit önem seviyesinde kabul edilirse, örgütlerin hayatta kalabilmeleri ve başarıları için tek önemli faktörün liderin özellikleri olduğu düşünülmektedir.⁴³⁶

Liderin özelliklerini, dolayısıyla bir örgütteki yönetimin tarzını etkileyen en önemli faktör liderin kişiliğidir. Şöyle ki; fertler temel olarak “sosyal çevre” ve “örgüt çevresi” olmak üzere iki ayrı çevrede hayatlarını sürdürmektedirler. Sosyal çevrede, örgüt çevresinde olduğu gibi devamlı bir “algılama” ve buna bağlı olarak fertlerin davranışlarını değiştiren “öğrenme” süreci söz konusudur. Bu sürecin sonucunda “kişilik” değişmeye uğramaktadır. Örgüt çevresinde ise ferdi etkileyen güdüler, ferdin beklentileri, rolleri, inanç ve değerleri doğrultusunda sergilediği davranışlar ve bu davranışları sonucunda aldığı tepkiler söz konusudur. Bu tepkinin onaylanması (olumlu) veya reddedilmesi (olumsuz) durumuna göre fert kendi içinde “geri besleme” uygulamakta ve bu, bundan sonraki davranışlarına yansımaktadır. Fert örgüt ya da örgütler içinde geçirdiği süre ve buna bağlı olarak artan “tecrübesi” sonucunda belli bir olgunluk seviyesine erişmekte ve hangi durumda nasıl davranması gerektiğini öğrenmekte; başka bir ifadeyle “durumsal” davranmaya başlamaktadır. Bu süreç içinde devamlı “geri besleme” uygulayarak “tecrübe” kazanmaya devam etmektedir. Bu tecrübeler sonucunda öğrendikleri “kişiliğini”

⁴³⁶ Zel, Uğur; “Durumsallık Yaklaşımında Kişiliğin Baskın Boyut Olarak Bir Model Kapsamında Teorik İncelenmesi”, Amme İdaresi Dergisi, C.34, S.2, Haziran 2001, s.41

etkilemekte ve bu döngü dinamik olarak devam etmektedir.⁴³⁷ Durumsallık yaklaşımında liderliğin işleyiş mekanizmasını belirleyen en önemli faktör, işte bu dinamik döngüdür.

6.1.2. Kişi Odaklı Yaklaşım (Toplumsal Cinsiyet Kültürü Yaklaşımı)

Meek, Tayeb, Pascale ve Maguire gibi bir grup düşünürün göre işletme uygulamaları, hatta işletmelerin yapısal özellikleri o ülkenin kültürel özelliklerinden geniş ölçüde etkilenmektedir. Bu sebeple bir işletmeyle ilgili başarı ya da problemin kaynağı o işletmede çalışanların “ülkesel” orijinleriyle ilgili kültürel alışkanlıklarda aranmalıdır. Japon kültürü tartışmalarını güçlü bir perspektif olarak gündeme getiren araştırmacılar bu ekolde yer almaktadırlar.⁴³⁸ Özellikle 1980’lerden itibaren Japon yönetimi üzerine yapılan karşılaştırmalı yönetim çalışmaları durumsal yaklaşımın aksine, değişik ülkelerdeki örgütlerin yapılaşmalarında, çalışanların tutum ve değerlerinde ve yönetim sistemlerinde kültürel farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur.⁴³⁹ Böylece “kültür” kavramı, makro ve mikro düzeydeki örgüt araştırmalarında tespit edilen ülkeler arası farklılıkları izah etmede büyük önem kazanmıştır.

Bir organizasyonun oluşturacağı alt kültür, genel kültürden bağımsız olarak düşünülemez. Bu bakımdan benzer yönetim felsefesi ve prensiplerine sahip işletmelerde, benzer işletme alt kültürü varsa, etkinlikler eşit olabilir. Halbuki genel kültürel ortamlar farklı olunca, işletme alt kültürlerinin benzer olması olağan değildir. Bu sebeple günümüzde bilimsellik kazanmış olan yönetim prensipleri dahi, ancak kültürel sınırlar içinde geçerlidir.⁴⁴⁰ Bu noktada toplumsal kültürün alt kültürü olan, ancak kendine özgü nitelikler de taşıyabilen bürokratik kültürün kadın ve erkeğin eğilimlerini şekillendirdiği, ancak kamu ve özel sektör arasındaki kurumsal kültür farklılıklarının bu şekillendirme üzerinde etkili olabileceği unutulmamalıdır. Nitekim, terfi ve ücretlendirmelerin performansa göre değil de kıdem ve eğitime göre yapıldığı kamu sektöründeki kurumsal kültür, başarıya dönük eril bir kültürden ziyade, insana dönük dişil kültürün oluşmasına katkıda bulunur. Diğer taraftan performansın kıdem

⁴³⁷ Zel, Uğur; a.g.e., s.41-42

⁴³⁸ Bozkurt, Tülay; a.g.m., s.252

⁴³⁹ Wasti, S. Arzu; a.g.m., s.504

kamu sektöründeki kurumsal kültür, başarıya dönük eril bir kültürden ziyade, insana dönük dişil kültürün oluşmasına katkıda bulunur. Diğer taraftan performansın kıdem ve eğitimin önüne geçtiği özel sektörde kurumsal kültür, kamu kurumlarındakinin aksine başarıya dönük eril yönetim kültürünü özendirir.⁴⁴¹

Toplumsal cinsiyet kültürü yaklaşımının önemli isimlerinden olan Tayeb'in İngiltere ve Hindistan'ı karşılaştıran araştırmasında güç ilişkilerindeki mesafe, belirsizlikten kaçınma ve ferdiyetçilik değerleri ile örgüt yapısı ve sistemler arasındaki ilişkiler belirlenmiştir. Buna göre:⁴⁴²

(i) Güç mesafesinin büyük olduğu, yani toplumda az güce sahip fertlerin gücün eşitsiz dağılımını kabullendiği kültürlerde örgüt yapısı ve davranışı da bu toplumsal eğilimi izlemektedir. Bu kültürlerde astlar statü farklılaşmalarını kolayca kabul etmekte, örgütlerde merkezîyetçilik artmakta ve alt kademelere danışma fazla olmamaktadır.

(ii) Fertlerin belirsizliği kabullenebilmeleri, önemli ölçüde sosyalleşme süreçleri sonucunda şekillenmektedir. Belirsizlikten kaçınma eğiliminin baskın olduğu toplumlarda fertler, hayatlarını belirleyen kural ve kanunlara ihtiyaç duymakta, yenilikten kaçınmaktadırlar. Bu kültürlerin örgütlerinde de yüksek biçimsellik ve uzmanlaşmanın hâkim olduğu bir yapılaşma ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde sorumluluk, yetki alanları ve iş tanımları ayrıntılı bir şekilde tanımlanmaktadır.

(iii) Toplumcu kültürlerde yetişen fertler, bir gruba ait olmaya önem verdikleri için, örgütlerine de bağlılık göstermektedirler. Kurumsal ya da örgütsel bağlılığın hâkim kültürel değerler olduğu toplumlarda, örgütler merkezîleşme eğilimini azaltmakta, gevşetilmiş ve içselleştirilmiş bir denetim sistemi oluşturmaktadırlar.

(iv) Fertler arasındaki güvenin yüksek olduğu toplumlarda, örgüt yapılaşması da bu kültürel değerlerden etkilenmektedir. Örgüt üyeleri arasındaki yüksek güven sonucunda, yüksek bağlılıkta olduğu gibi, örgüt yapısında merkezîleşme azalmakta, gevşetilmiş ve içselleştirilmiş bir denetim sistemi ortaya çıkmaktadır.

⁴⁴¹ Özen, Şükrü; a.g.m., s.235

⁴⁴² Wasti, S. Arzu; a.g.m., s.505

Bir örgüt içinde cinsiyete dayalı farklılıkların ortaya çıkmasını değerlendirmek için, o toplumda hâkim olan cinsiyet kültürünün taşıyıcısı olarak kadın ve erkek arasında karşılaştırma yapılması gerekmektedir. Karşılaştırma neticesinde tespit edilecek olan cinsiyet farklılığı, kadın ve erkeklerin biyolojik mirasından ziyade sosyalleşme biçimlerinden kaynaklanmaktadır.⁴⁴³ Buradaki sosyalleşme kavramı en genel mânâsıyla, ferdin içinde yaşadığı toplumun değer yargularını ve davranış kalıplarını öğrenerek toplumla bütünleşmesi, yaşadığı toplumun bir parçası haline gelmesi sürecidir. Bu süreç, her iki cinsiyet için farklılık göstermektedir.⁴⁴⁴

Kadın ve erkeğin sosyalleşme biçimleri ve kendilerine toplum tarafından atfedilen cinsiyet rolleri farklı olmaktadır. Kadınların genellikle toplumsal ilişkilere duyarlı, duygusal, şefkatli, yardımsever, bağımlı ve fedakâr olması beklenirken; erkeklerin rekabetçi, bireysel başarıya dönük, bağımsız, akıllı, pragmatist ve hâkimiyetçi olması beklenmektedir.⁴⁴⁵ Nitekim semboller ilminde erkek ve erkeğe ait öğelerin (eril ilke) şuurun taşıyıcısı olduğu, annenin ve kadına ait öğelerin (dişil ilke) ise şuur dışını, ya da şuur öncesini ifade ettikleri temel varsayımlardır.⁴⁴⁶

İşte, kadın ve erkeğin hem çalışma hayatı öncesi, hem de çalışma hayatı süresince böyle farklı biçimlerde sosyalleştirilmeleri onların yönetsel düzeylerde farklı eğilimler sergilemelerine sebep olmaktadır.⁴⁴⁷

Cook'a göre kadın ve erkeğin sosyalleştirilmelerindeki farklılık, onların örgütsel adanmışlık seviyelerinin farklı olmasına sebep olur. Çünkü sosyalleşme sonucu, kadınların erkeklere göre aile rollerine daha çok önem verdikleri kabul edilmektedir. Sırasıyla bu durum onların farklı oryantasyonlarına sebep olmakta; onların rol ve işlerine dair algılamalarını, verdikleri önemi etkilemektedir. Bu yaklaşım, kadınların kimliklerini başkalarıyla karşılıklı bağımlı ve besleyici ilişkilerle oluşturduklarını öngörmekte; dolayısıyla da aile rollerine temel öncelik ve

⁴⁴³ Atalay, N. Aylin; a.g.m., s.244

⁴⁴⁴ Günindi, Ersöz; "Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentileri", 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Yayın No: 285, Ankara-1998, s.255

⁴⁴⁵ Özen, Şükrü; a.g.m., s.218

⁴⁴⁶ Saydam, M. Bilgin; a.g.m., s.197

⁴⁴⁷ Özen, Şükrü; a.g.m., s.218

vurgu getirmektedir. Erkeklerin sosyalleşme süreci ise aksine onların bağımsız, atılğan ve amaç yönelimli olmalarına sebep olmaktadır. Kısacası bu yaklaşım, kadınların tutumsal olarak örgütlerine daha az adanmışlık gösterdiklerini, daha yavaş kariyer gelişimi bulunduğunu varsaymaktadır.⁴⁴⁸

Bu araştırmada çalışma hayatında cinsiyete dayalı işbölümünün hangi sosyolojik faktörlerden etkilendiği meselesi irdelenirken, teorik olarak toplumsal cinsiyet kültürü yaklaşımı benimsenmiş, varsayımlar bu teorik temel üzerinde geliştirilmiştir. Çünkü hem durumsal yaklaşımın kültürü yok farz eden vasfı, hem de daha önce Malatya imalât sanayiindeki işgücü üzerinde yapılmış bir araştırmanın ortaya koyduğu gibi, cinsiyet kültürünün kadın ve erkeklerin çalışma hayatındaki yerini belirleyen en önemli faktör oluşu⁴⁴⁹ kültür merkezli bu yaklaşımın benimsenmesinin gerekçesini oluşturmuştur. Gerçekten de, ataerkil toplumların tümünde geçerli olan geleneksel ideolojinin cinsiyete dayalı işbölümü, kadını öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutmaktadır. Kadınların büyük bir çoğunluğu, bu sebeple toplumsal üretimden uzak kalmakta ve kendilerine küçük yaşlardan itibaren öğretilip benimsetilen toplumsal cinsiyet, düşünce ve davranış kalıplarına göre beceriler edinmektedirler. Zaman zaman bu beceriler onlara evdeki işlerinin bir tür uzantısı olan mesleklerde ve çalışma alanlarında istihdam imkânları açsa da, kadınlar ikinci dereceden emek kaynağı olmayı sürdürmektedirler. Çünkü söz konusu ideoloji, “kadın için aile ve çocuğun her şeyden önce olduğunu” kuşaktan kuşağa aktardığı için, çalışma hayatında “erkeğe özgü” ve “kadına özgü” olarak nitelenen işler, geleneksel olarak belirlenmiştir. İşleri toplumsal cinsiyet açısından kategorilere ayıran bu anlayış, kadını toplumsal üretime “ev kadınlığı” statüsünü koruyarak dahil etmektedir.⁴⁵⁰

Nitekim bu araştırmanın uygulandığı işyerlerinde görülen cinsiyete dayalı işbölümü hakkında, araştırma öncesinde yetkililerle yapılan görüşmeler vasıtasıyla ön bilgi alınmıştır. Bu çerçevede Malatya’da bulunan Tekel Sigara Fabrikası’nda görev yapan üst düzey bir yöneticinin anlattıkları hayli ilginç ve önemli bilgiler içermektedir. Buna göre, bir kadın işçinin işsiz kocası fabrikaya gelerek kendisiyle

⁴⁴⁸ Balcı, Ali; a.g.e., s.31

⁴⁴⁹ Korkmaz, Abdullah; a.g.e., s.117-118

⁴⁵⁰ Arat, Neclâ; a.g.m., s.45

görüşme talebinde bulunmuştur. İsteği kabul edilen koca, problemini bahsedilen yöneticiye şöyle aktarmıştır: *“Ben, çalıştığım yer özelleştirilince işten çıkartıldım, şimdi işsizim. Karım bu fabrikada çalışıyor. İşsiz olduğum için ev işleri ve çocukların bakımı bana kaldı; fakat ben bu işlerden anlamam ki! Çocuk sabahtan beri ağlıyor, susturamadım. Yemek yapmayı bilmiyorum. Ele güne karşı, elime süpürge alıp ev süpüremem. N’ olur karımı işten çıkartın, onun yerine beni alın!”*

İşsiz kocanın bu sözleri, bir yandan ülkemizde uygulanan iktisat politikalarının sosyal neticeleri hakkında bilgi sunmakta, diğer yandan da, toplumsal cinsiyet kültürünün çalışma değerlerinin oluşumundaki belirleyiciliğini dile getirmektedir. Bütün bunlar, bu çalışmada cinsiyete dayalı işbölümünün merkeze alındığı bir yaklaşımın benimsenmesini gerektiren faktörler olmuştur.

Araştırma bulgularımızla teorik yaklaşımımız birbiriyle örtüşmektedir. Bahsedildiği gibi, kadın için uygun görülen ideal hayat tarzının onu öncelikli olarak eş ve anne olarak kabul etmesi, kız ve erkek çocuklar için uygun bulunan mesleklerin geleneksel cinsiyet rollerinin uzantısı niteliğinde olması ilk dikkati çeken hususlardır.

Tablo 40’da görüldüğü gibi deneklerin çoğu (% 30,7), kız çocukları için öğretmenlik mesleğini uygun bulmaktadırlar. Öğretmenlik mesleğinin bilhassa kadınlar açısından genel saygınlığını sürdürmesi ve çocukları eğitime rolünün ev kadınlığının bir uzantısı gibi görülmesinin yanı sıra, tatil imkânları ve mesai saatleri de bu tercihte etkili olmaktadır.

Tablo 40’da dikkat çeken ikinci husus, kız çocuğu için uygun bulunan ev hanımlığının (% 4,9) mimarlık (% 1,7), mühendislik (% 0,9), maliyecilik (%0,2), bilgisayarlılık (% 3,2), öğretim elemanlığı (% 3,8) ve bankacılık (% 0,8) gibi pek çok meslekten önce gelişidir. Yani kız çocuklarının mimar, mühendis, maliyeci, bilgisayarlı, öğretim elemanı, bankacı gibi mesleklerde çalışmalarındansa ev hanımı olmalarını tercih edenlerin oranı % 4,9’dur. Öte yandan dünyanın pek çok yerinde olduğu gibi ülkemizde de en yaygın kadın mesleklerinden birini oluşturan hemşirelik de, ev hanımlığından daha düşük oranda (% 3,4) ve araştırma sırasında gözlemlendiği üzere, özellikle alt sosyo-ekonomik tabakaya mensup aileler tarafından tercih edilmiştir. Bu aileler gerçekçi bir yaklaşımla hemşirelik mesleğini *“hayatı kısa yoldan kazanmanın yolu”* olarak gördüklerini ifade ederlerken, üst tabakalara doğru çıkıldıkça bu mesleğe olumsuz değer yükleyenler olmuştur. İkinci

grupta değerlendirilebilecek olan bazı denekler “*bizim toplumumuzda hemşirelik, sekreterlik gibi mesleklere iyi gözle bakılmıyor*” diyerek kadınların iş tercihlerini etkileyen toplumsal değerlere vurgu yapmışlardır. Bu değerler iş veya işyerinin imajı, işyerinde ast-üst ve arkadaş ilişkileri, yükselme imkânları, ücret ve diğer maddî şartlar ve özel şartlara (ev şartlarına) uygunluk kapsamında değerlendirilebilmektedir.⁴⁵¹

Tablo 40: Kız Çocuğu İçin Uygun Bulunan Meslek

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
memur	4	,6	,7	,7
ev hanımı	32	4,9	5,6	6,3
öğretmen	201	30,7	35,4	41,8
eczacı	74	11,3	13,1	54,9
doktor	98	15,0	17,3	72,1
mimar	11	1,7	1,9	74,1
hukukçu	51	7,8	9,0	83,1
bankacı	5	,8	,9	84,0
polis	2	,3	,4	84,3
sporcu	1	,2	,2	84,5
hemşire	22	3,4	3,9	88,4
din görevlisi	1	,2	,2	88,5
sanatçı	10	1,5	1,8	90,3
maliyeci	1	,2	,2	90,5
bilgisayarcı	21	3,2	3,7	94,2
öğretim elemanı	25	3,8	4,4	98,6
mühendis	6	,9	1,1	99,6
diğer	2	,3	,4	100,0
Total	567	86,6	100,0	
Missing System	88	13,4		
Total	655	100,0		

Erkek çocukları için uygun bulunan meslekleri ise Tablo 41’de görmekteyiz. Buna göre denekler tarafından doktorluk mesleği en çok (% 18,3) tercih edilmektedir. Daha sonra sırasıyla mühendislik (% 11,1), hukuk (% 9,6), askerlik (% 8,1) ve bilgisayarlılık (% 6) gibi kız çocukları için pek de tercih edilmeyen meslekler erkek çocukları için uygun bulunmaktadır. Tablo 34’te dikkat çeken bir diğer husus, sporculuğun (% 5) öğretmenlikten (% 5,2) hemen sonra gelmesidir. Özellikle son yıllarda bazı sporcuların çok yüksek miktarlarda para kazanmakta oluşu, bu mesleği, kendilerinden öncelikle ev geçindirmesi beklenen erkek çocukları için cazip kılmaktadır.

⁴⁵¹ Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları, Yayına Haz.: Raul Mansur-Can Ayvaşık, KSSGM Yay., Ankara-2000, s.84-94

Tablo 41: Erkek çocuğu için uygun bulunan Meslek

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
memur	7	1,1	1,2	1,2
tüccar	7	1,1	1,2	2,5
esnaf	10	1,5	1,8	4,2
öğretmen	34	5,2	6,0	10,2
eczacı	19	2,9	3,3	13,6
doktor	120	18,3	21,1	34,7
mimar	16	2,4	2,8	37,5
hukukçu	63	9,6	11,1	48,6
bankacı	11	1,7	1,9	50,5
asker	53	8,1	9,3	59,9
polis	24	3,7	4,2	64,1
sporcu	33	5,0	5,8	69,9
müfettiş	6	,9	1,1	71,0
din görevlisi	8	1,2	1,4	72,4
sanatçı	9	1,4	1,6	73,9
maliyeci	2	,3	,4	74,3
bilgisayarcı	39	6,0	6,9	81,2
öğretim elemanı	28	4,3	4,9	86,1
mühendis	73	11,1	12,9	98,9
diğer	6	,9	1,1	100,0
Total	568	86,7	100,0	
Missing System	87	13,3		
Total	655	100,0		

Kız ve erkek çocukları için uygun bulunan mesleklerin her iki cinse yüklenen cinsiyet rollerinin uzantısı niteliğinde olması, cinsiyete dayalı işbölümünde cinsiyet kültürünün belirleyici rolünü ortaya koymaktadır. Neticede kız çocuklarının aile içi görevlerini rahatlıkla sürdürebileceği, erkek çocuklarının ise bol para kazanabileceğinin umut edildiği meslekler tercih edilmektedir. Nitekim kadın için ideal hayat tarzının ne olduğuna dair deneklerin sahip olduğu düşünceler, bu tercihlerde geleneksel cinsiyet rolü beklentilerinin etkisini pekiştirmektedir. Tablo 42, cinsiyet ile kadın için uygun bulunan ideal hayat tarzı arasındaki istatistikî ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 42'de görüldüğü gibi kadınların oldukça önemli bir çoğunluğu (% 67,2) kadının ev ve iş kadını rollerini birleştirmek suretiyle sürdüreceği bir hayatı idealize etmekte; buna karşılık erkeklerin yine oldukça önemli bir çoğunluğu (% 62,6) onların öncelikli olarak iyi bir eş ve anne olmalarını ideal hayat tarzı olarak kabul etmektedirler. İstatistikî bakımdan olduğu kadar, sosyolojik olarak da son derece anlamlı olan bu ilişkiden şu önemli sonuçları çıkarmak mümkündür: Her şeyden önce çalışma hayatına atılma hususunda gayet hevesli olan kadınlar ailedeki rollerinden de vazgeçmemektedirler. Bu roller onların işgücü piyasasında maaş ya da ücret karşılığı çalışmalarının yanı sıra, evde de en azından iyi bir aşçı, iyi bir

temizlikçi, iyi bir çocuk bakıcısı olmalarını ve eşinin ve çocuklarının mutluluğuna katkıda bulunmak üzere her zaman hoşgörülü ve güler yüzlü olmalarını gerektirmektedir. Bütün bu rolleri benimseyerek içselleştiren, idealize eden kadın, ileriki konularda görüleceği gibi paradoksal biçimde, ev işleri ve çocuk bakımından dolayı işe yorgun gitmeyi bir dezavantaj olarak görecektir. Çalışma hayatındaki verimliliği, fazla mesai yapma, süt düzey görevlere getirilme gibi konularda ailedeki görev ve sorumluluklarını engelleyici bir faktör olarak gören kadın, aynı zamanda bu durumla çelişkili biçimde söz konusu görev ve sorumlulukların kendisi tarafından yerine getirilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Çalışan kadının bir bakıma “*ne yardan, ne serden vazgeçebildiği*” bu durumu, zihniyet değişiminin “*bir boğanın boynunu geriye çevirmesi kadar zor ve yavaş*” bir kültürel olgu oluşuyla izah edilebilir.

Tablo 42: Cinsiyete Göre Kadın İçin İdeal Hayat Tarzı

	kadın için ideal hayat tarzının ne olduğu				Total
	iyi bir eş ve anne olmalıdır	meslek eğitimi görüp bunu gerekli olduğunda kullanmalıdır	başarılı bir iş kadını olmalıdır	ev ve iş kadını rollerini birleştirir	
cinsiyet kadın	38 16,6%	24 10,5%	13 5,7%	154 67,2%	229 100,0%
	12,8%	41,4%	100,0%	56,2%	35,7%
	5,9%	3,7%	2,0%	24,0%	35,7%
erkek	258 62,6%	34 8,3%		120 29,1%	412 100,0%
	87,2%	58,6%		43,8%	64,3%
	40,2%	5,3%		18,7%	64,3%
Total	296 46,2%	58 9,0%	13 2,0%	274 42,7%	641 100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	46,2%	9,0%	2,0%	42,7%	100,0%

$$\chi^2 = 141,766 \quad sd = 3 \quad p < 0,000$$

Diğer yandan çalışan kadının ev kadını rollerini en aza indirgeyebilmesi, erkeğin bu konudaki rol paylaşımcılığına bağlı olduğundan, fakat önceki konularda görüldüğü gibi, erkeklerin bu paylaşımına pek istekli bakmamalarından ötürü kadınların söz konusu rolleri benimsemeleri anlaşılabilirlik kazanmaktadır. Zaten Tablo 42’de erkeklerin çoğunun (% 62,6) kadın için uygun bulduğu ideal hayat tarzının “*iyi bir eş ve anne olma*”da yoğunlaşması bu durumu desteklemektedir.

Kadın için ideal hayat tarzının ne olduğu hususunda cinsiyetten başka yaş, doğum yeri, eğitim ve gelir seviyesi, dine bağlılık derecesi ve sosyal tabaka

değişkenlerinin belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Nitekim Tablo 43, 29 yaş ve altındaki deneklerin % 46'sının kadının ev ve iş kadını rollerini birleştirmesini idealize ettiğini, bu oranın 30-49 yaş grubunda % 41,6'ya, 50 yaş ve üzeridekilerde ise % 26,3'e düştüğünü göstermektedir. Başka bir deyişle genç işgücü, kadınların sadece iyi bir eş ve anne olmalarını yeterli bulmamakta, aynı zamanda işgücüne katılımını da gerekli bulmaktadır. Buna karşılık deneklerin yaş seviyesi yükseldikçe kadının geleneksel cinsiyet rollerine ağırlık verildiği görülmektedir ki, bu durum, kuşaklar arası değer farklılaşmasıyla izah edilebilir.

Tablo 43: Yaşa Göre Kadın İçin İdeal Hayat Tarzı

yaş	kadın için ideal hayat tarzının ne olduğu					Total
	iyi bir eş ve anne olmalıdır	meslek eğitimi görüp bunu gerekli olduğunda kullanmalıdır	başarılı bir iş kadını olmalıdır	ev ve iş kadını rollerini birleştirebilir		
29 ve altı	92	27	9	109	237	
	38,8%	11,4%	3,8%	46,0%	100%	
	31,1%	46,6%	69,2%	39,8%	37,0%	
30-49	14,4%	4,2%	1,4%	17,0%	37,0%	
	190	31	4	160	385	
	49,4%	8,1%	1,0%	41,6%	100%	
50 ve üzeri	64,2%	53,4%	30,8%	58,4%	60,1%	
	29,6%	4,8%	,6%	25,0%	60,1%	
	14			5	19	
Total	73,7%			26,3%	100%	
	4,7%			1,8%	3,0%	
	2,2%			,8%	3,0%	
Total	296	58	13	274	641	
	46,2%	9,0%	2,0%	42,7%	100%	
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%	
	46,2%	9,0%	2,0%	42,7%	100%	

$$\chi^2 = 18,125 \quad sd = 6 \quad p < 0,006$$

Nitekim 1990-1993 yılları arasında 35 ülkede yapılan Dünya Değerler Araştırması'na göre "iş bulmanın zor olduğu bir ortamda, bir işe sahip olmaya erkeklerin kadınlardan daha fazla hakkı olduğunu" düşünenlerin oranı bütün ülkelerde 16-29 yaş grubu arasında en düşük seviyede kalırken, 30-49 yaş arasında artmakta, 50 yaş ve üzeridekilerde ise en yüksek seviyeye çıkmaktadır.⁴⁵² Bu da göstermektedir ki, dünyanın pek çok ülkesinde çalışarak gelir temin etme hakkının, ya da mecburiyetinin, erkeğe; ev içi sorumluluklarının da kadına ait görülmesi eğilimi yaşlı nüfusta genç nüfusa göre daha fazladır.

⁴⁵² Inglehart, Ronald-Basanez, Miguel-Moreno, Alejandro; a.g.e., V128

İnsanların köy yada şehir kökenli oluşları sahip oldukları değerler üzerinde etkili olmaktadır. Zira köy ve şehir topluluklarında meydana gelen kültür değişimleri arasında da esaslı farklar bulunmaktadır. Bu farkın sebebi değişimlerin gerçekleştiği muhitlerden birinin köy, diğerinin şehir olmasından ziyade, değişimlere tesir eden şart ve faktörlerin farklı olmaları noktasında aranmalıdır.⁴⁵³ Yabancı kültürlerin toplum üzerine doğrudan ve devamlı tesirine karşılık yerli kültürün mukavemeti şehirlerde köylere nispeten daha çabuk kırılmakta ve değişim daha kolay ve hızlı olmaktadır. Öte yandan şehirde değişimi zorlayan şartlar daha fazladır. Bu sebeple kadın için ideal hayat tarzının ne olduğunu belirleme hususunda şehir kökenli insan, köy kökenli insana göre daha az geleneğin tesirinde kalmaktadır. Dolayısıyla kadının geleneksel rollerinin esas alındığı hayat tarzının dışında, ama ona ilâveten, çalışan kadın rolünün de esas alınması mümkün olabilmektedir. İşte Tablo 44, bize bunu göstermektedir.

Tablo 44: Doğum Yerine Göre Kadın İçin İdeal Hayat Tarzı

	kadın için ideal hayat tarzının ne olduğu				Total
	iyi bir eş ve anne olmalıdır	meslek eğitimi görüp bunu gerekli olduğunda kullanmalıdır	başarılı bir iş kadını olmalıdır	ev ve iş kadın rollerini birleştirmelidir	
doğduğu köy yer	110	14	1	69	194
	56,7%	7,2%	,5%	35,6%	100%
	37,2%	24,1%	7,7%	25,2%	30,3%
kasaba/ilçe	17,2%	2,2%	,2%	10,8%	30,3%
	73	10	4	72	159
	45,9%	6,3%	2,5%	45,3%	100%
şehir	24,7%	17,2%	30,8%	26,3%	24,8%
	11,4%	1,6%	,6%	11,2%	24,8%
	113	34	8	133	288
Total	39,2%	11,8%	2,8%	46,2%	100%
	38,2%	58,6%	61,5%	48,5%	44,9%
	17,6%	5,3%	1,2%	20,7%	44,9%
Total	296	58	13	274	641
	46,2%	9,0%	2,0%	42,7%	100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%
	46,2%	9,0%	2,0%	42,7%	100%

$$x^2 = 18,683 \quad sd = 6 \quad p < 0,005$$

Kadın için en uygun hayat tarzını belirlerken kadını biyolojik özellikleriyle (anne olma) sosyal özellikleri (eş olma) arasına sıkıştıran düşünce tarzının pekişip içselleşmesinde dini idrak tarzının rolü ayrı bir önem taşımaktadır. Çünkü din, sosyal

⁴⁵³ Turhan, Mümtaz; Kültür Değişimleri, Marmara Üniv. İlahiyat Fak. Vakfi Yay., Yayın No: 16, İstanbul-1994, s.187

hayat üzerindeki büyük tesirinden ötürü sosyal değişmelerde çok önemli bir unsurdur. Zira her dinin hayatın önemli meseleleriyle ilgili hâl tarzları, çeşitli durumlara karşı tutum ve davranışları belirleyen kaideleri vardır. Din, tabiatı ve tabii olay ve ihtiyaçları değerlendiren belli bir bakış açısına sahiptir ve böylece mensubu olduğu ferde uyulması gereken normlar ve tavırlar sunmaktadır.⁴⁵⁴ Bu noktada dinin koyduğu normlar ve tavırlar kadar, belki de daha fazla, fertlerin onları idrak etme tarzı önem taşımaktadır. Çünkü bir kültür unsurunun muhtevasının ve fonksiyonunun her zaman objektif bir şekilde idrak edilip edilmediği hususu kültür değişmeleri açısından önemli bir meseledir. Mânâ ve fonksiyonunun yanlış anlaşılması yüzünden bir kültür unsuru başka bir cemiyet tarafından alınırken ona yeni bir mânâ ve fonksiyon yüklenebilmekte ve söz konusu kültür unsurunun dejenere olmasına sebebiyet verilebilmektedir.⁴⁵⁵ Bunun dini idrak tarzı açısından önemi, dinin kendi özüne aykırı bir şekilde anlaşılması noktasındadır. Zira hem kul, hem de insan olma noktasında kadını erkekle eşit konumda değerlendiren ve bunun sağlanması için indiği toplumun ataerkil değer sistemini değiştirme maksadında olan İslâm dini, aynı ataerkillik yüzünden doğru düzgün anlaşılammış ve maksadına ters bir şekilde ataerkilliği pekiştiren bir unsur olmuştur. Böylece ataerkil değerler din adına yüzyıllarca savunula gelmiştir.

⁴⁵⁴ Kaya, Yaşar; Değişim Sosyolojisi Ders Notları, s.28

⁴⁵⁵ Turhan, Mümtaz; a.g.e., s.214

Tablo 45: Dine Bağıllık Derecesine Göre Kadın İçin İdeal Hayat Tarzı

	kadın için ideal hayat tarzının ne olduğu				Total	
	iyi bir eş ve anne olmalıdır	meslek eğitimi görüp bunu gerekli olduğunda kullanmalıdır	başarılı bir iş kadını olmalıdır	ev ve iş kadın rollerini birleştirir		
dine bağıllık derecesi	dindar	226 51,2% 80,1% 36,9%	45 10,2% 84,9% 7,4%	5 1,1% 41,7% ,8%	165 37,4% 62,3% 27,0%	441 100% 72,1% 72,1%
	dindar değil	50 31,8% 17,7% 8,2%	8 5,1% 15,1% 1,3%	4 2,5% 33,3% ,7%	95 60,5% 35,8% 15,5%	157 100% 25,7% 25,7%
	dine karşı	6 42,9% 2,1% 1,0%		3 21,4% 25,0% ,5%	5 35,7% 1,9% ,8%	14 100% 2,3% 2,3%
Total	282 46,1% 100,0% 46,1%	53 8,7% 100,0% 8,7%	12 2,0% 100,0% 2,0%	265 43,3% 100,0% 43,3%	612 100% 100% 100%	

$$x^2= 57,545 \quad sd= 6 \quad p < 0,000$$

Söz konusu dini idrak tarzının toplumumuzda büyük ölçüde geçerli olduğu bu araştırma ile tespit edilmiştir. Tablo 45'te görüldüğü gibi, kendini "dindar" olarak tanımlayan deneklerde kadının ideal hayat tarzını onun anne ve eş rolleriyle sınırlama oranı (% 51,2) yarıdan fazladır. Bu denek grubunun %37,4'ü kadının ev ve iş rollerini birleştirmesi gerektiğini ifade ederken, aynı oran kendini "dindar değil" diye tanımlayanlarda % 60,5'e çıkmaktadır. Öte yandan "dine karşı" olduğunu belirten grupta, diğer iki gruptan farklı olarak, kadın için "iş kadını" olmayı idealize edenlerin oranı oldukça fazladır (% 1,1 ve % 2,5'e karşılık % 21,4). Demek ki maneviyatçı kültürün hakim olduğu ve kendilerini "dindar" olarak tanımlayan deneklerde kadın için ideal hayat tarzı, kadını haklardan ziyade, vazifelere odaklayan, dolayısıyla kabiliyetlerin optimum kullanımını engelleyen bir eğilim içermektedir. Aksi şekilde maddeci kültürün hâkim olduğu ve kendilerini "dine karşı" olarak tanımlayan deneklerde ise kadın için ideal hayat tarzı, onun annelikten duyacağı iç huzuru görmezden gelen bir eğilim içermektedir. Halbuki madde ve mânâ dengesini öngören dini idrak tarzı, kadın ve erkeğin ferdiyetlerini geliştirme imkânı sunan bir anlayışı teşvik etmektedir. Ne yazık ki, araştırmamızda tespit edilen durum böyle bir din anlayışının varlığını göstermekten uzaktır.

Eğitim seviyesi ve ona bağlı olarak gelir seviyesinin kadın için ideal hayat tarzının ne olduğu hususu üzerinde benzer etkileri bulunmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, Tablo 46'da görüldüğü gibi eğitim seviyesi arttıkça ve Tablo 47'de

görüldüğü gibi gelir seviyesi arttıkça, kadınların ev ve iş kadını rollerini birleştirmelerinin idealize edildiği bir anlayışın kabul edilme oranı artmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça bu oran % 25'lerden %57'lere (Tablo 46), gelir seviyesi arttıkça ise % 33'lerden % 54'lere (Tablo 47) kadar yükselmektedir.

Tablo 46: Eğitim Seviyesine Göre Kadın İçin İdeal Hayat Tarzı

	kadın için ideal hayat tarzının ne olduğu				Total
	iyi bir eş ve anne olmalıdır	meslek eğitimi görüp bunu gerekli olduğunda kullanmalıdır	başarılı bir iş kadını olmalıdır	ev ve iş kadın rollerini birleştirmelidir	
okul	46	5		17	68
	67,6%	7,4%		25,0%	100%
	15,5%	8,6%		6,2%	10,6%
	7,2%	,8%		2,7%	10,6%
lise	147	24	5	68	244
	60,2%	9,8%	2,0%	27,9%	100%
	49,7%	41,4%	38,5%	24,8%	38,1%
	22,9%	3,7%	,8%	10,6%	38,1%
üniversite	103	29	8	189	329
	31,3%	8,8%	2,4%	57,4%	100%
	34,8%	50,0%	61,5%	69,0%	51,3%
	16,1%	4,5%	1,2%	29,5%	51,3%
Total	296	58	13	274	641
	46,2%	9,0%	2,0%	42,7%	100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%
	46,2%	9,0%	2,0%	42,7%	100%

$$x^2 = 69,325 \quad sd = 6 \quad p < 0,000$$

Eğitim seviyesi artan fertler aldıkları eğitimin faydalarını görmek istemekte ve kadın olsun, erkek olsun alınan eğitimin sağladığı imkânlar çerçevesinde işgücüne katılmak istemektedirler. Bu arada işgücüne katılsa da, kadının evdeki rollerini devam ettirmesinin beklendiğini hatırlamakta yarar vardır.

Tablo 47: Aylık Gelir Seviyesine Göre ('000 TL) Kadın İçin İdeal Hayat Tarzı

	kadın için ideal hayat tarzının ne olduğu				Total	
	iyi bir eş ve anne olmalıdır	meslek eğitimi görüp bunu gerekli olduğunda kullanmalıdır	başarılı bir iş kadını olmalıdır	ev ve iş kadın rollerini birleştirmelidir		
kışının aylık geliri	400.000 ve altı	171	34	8	103	316
		54,1%	10,8%	2,5%	32,6%	100%
		57,8%	58,6%	61,5%	37,6%	49,3%
		26,7%	5,3%	1,2%	16,1%	49,3%
	401.000-800.000	104	21	5	143	273
		38,1%	7,7%	1,8%	52,4%	100%
		35,1%	36,2%	38,5%	52,2%	42,6%
		16,2%	3,3%	,8%	22,3%	42,6%
	801.000 ve üzeri	21	3		28	52
		40,4%	5,8%		53,8%	100%
		7,1%	5,2%		10,2%	8,1%
		3,3%	,5%		4,4%	8,1%
Total		296	58	13	274	641
		46,2%	9,0%	2,0%	42,7%	100%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%
		46,2%	9,0%	2,0%	42,7%	100%

$$x^2 = 27,292 \quad sd = 6 \quad p < 0,000$$

Gelir seviyesi arttıkça önce artan bir hızda, sonra da azalan bir hızda kadınların ev içi rollerine ilâveten iş kadını rolünü de üstlenmesi tercih edilmektedir. Ancak bu tercihin alt gelir seviyesinden orta gelir seviyesine çıkıldığında kuvvetli bir artış göstermesine rağmen üst gelir seviyesine çıkıldığında artış nispeten zayıf kalmaktadır. Belli bir maddî doyuma ulaşan fertlerin kadının çalışmasını daha az gerekli görerek öncelikle eş ve anne olması gerektiği yönündeki düşünce tarzına yönelmeleri, kadının çalışma hayatında yer almasını etkileyen faktörler arasında yer alan maddî imkânsızlıkların itici gücünün önemi hakkında ip uçları vermektedir. Diğer bir deyişle, her ne kadar gelir seviyesindeki artış kadının geleneksel rollerine yeni roller eklenmesinde etkili olsa da belli bir ekonomik tatmin seviyesinden sonra bu etkinin derecesi azalmaktadır. Dolayısıyla kadının iş kadını olarak elde ettiği gelire ihtiyaç duyulmamaktadır. Bu da bir kez daha göstermektedir ki, kadının kazancı “gelir”den ziyade “ek gelir” olarak kabul edilmektedir. Toplumsal cinsiyet kültürü kadının çalışan kadın rolünden ziyade “eş ve anne” rolüne daha müspet değer yüklemektedir.

6.2. Tarihi Perspektiften Cinsiyete Dayalı İşbölümü

İnsanlık tarihi kadar eski bir olgu olan cinsiyete dayalı işbölümü günümüzün sanayileşmiş, modern toplumlarında da varlığını sürdürmektedir. Ancak sanayi öncesi topluma nazaran sanayi sonrası toplumda üretim ve üretim ilişkileri çok değişmiştir. Dolayısıyla her iki toplum yapısında görülen cinsiyete dayalı işbölümü, farklı özellikler arz etmektedir. Bu sebeple cinsiyete dayalı işbölümünü kendi tarihî gelişimi içinde ele almakta yarar vardır.

6.2.1. Sanayi Öncesi Üretim İlişkilerinde Cinsiyete Dayalı İşbölümü

Toplumlar dört büyük çalışma sistemini yaşamıştır; avcılık ve toplayıcılık, çobanlık, tarım ve endüstri.⁴⁵⁶ Endüstri öncesi toplumların “geleneksel”, endüstri sonrası toplumların ise “modern” diye nitelendirilmesi genel kabul gören bir yaklaşımdır. Halbuki sanayi, üretim dışında yapılan ve geleneğe göre şekillenmiş

⁴⁵⁶ Cato, J.-Hamilton, W.; “Cultur, Work and Progress”, Work and Society, Iowa, s.43, Zikr.: Korkmaz, Abdullah, a.g.e., s.11

yaklaşımıdır. Halbuki sanayi, üretim dışında yapılan ve geleneğe göre şekillenmiş üretim ilişkilerini tanımlayan olgu olarak ele alınmalıdır. Dolayısıyla cinsiyete dayalı işbölümünün tarihî gelişimi incelenirken üzerinde durulan sanayi öncesi üretim ilişkileri avcılık, toplayıcılık, çobanlık ve tarımın yaşandığı toplumsal evreleri kapsamaktadır. Bu toplumların en belirgin vasfı, modern ilim ve teknolojiden gelen imkânların kısıtlı oluşu ve bunların sistemli bir şekilde üretime tatbik edilemeyişi sebebiyle kişi başına üretimin oldukça sınırlı kalmasıdır.⁴⁵⁷

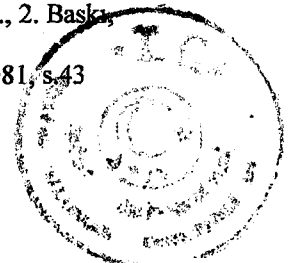
Alvin Toffler'in "*birinci dalga uygarlığı*" olarak tasvir ettiği tarım toplumunda insanlar, "*ilkel*" ve "*uygar*" olarak ayrılmaktadır. İlkel olarak adlandırılanlar tarım inkılâbıyla karşılaşmamış, küçük kabileler halinde yaşayan ve avlanarak, toplayarak hayatlarını sürdüren kimselerdir.⁴⁵⁸ İlk toplum örgütlenmesi olan avcı-toplayıcı klan üyeleri arasında hiyerarşik bir ilişki yoktur. Yönetim olgusunun ve servetin bulunmadığı klan örgütünde üyeler birbirine eşittir. Bu eşitlik cinsiyetler arasında da söz konusudur. Farklı biyolojik yapılarına ve cinsiyete dayalı işbölümüne rağmen, kadın ve erkek, aynı bütünün eşit ve birbirini tamamlayan parçalarıdır. Ancak işbölümünde ve özel olarak Şamanist Türkler'in tarih öncesinde, toplum adına kutsalla ilişkiyi yürütme görevi (kamlık mesleği) daha çok kadına düşmüştür ve orijinal Şamanlık'ta yaratıcılık, üreticilik ve koruyuculuk özellikleri atfedilen dişil unsurlar ağırlıktadır.

Deme ki, insanlık tarihinin en eski işbölümü türü olan cinsiyete dayalı işbölümü ile hiyerarşik ilişkilere dayalı olan ataerkillik, birbirinden ayrılamaz olgular değildir. Yaş ve cinsiyete dayalı işbölümünün tüm toplumsal ilişkilere hâkim olduğu bu ilkel kültürlerde henüz ataerkillik görülmemektedir. Esasen söz konusu kültürler, "*...hemen hemen tümüyle ev yaşantısıyla sınırlıdır; hayatın sürdürülmesi için gerekli küçük ayrıntılarla, karın doyurmayla ve ev işleri etkinlikleriyle sınırlıdır. İlkel sanayiler, mutfak ve dikiş sepetiyle ilgilidir; ilkel ticaret, pazarlama demektir; ilkel yasa ve ilkel yönetim, temelde ailenin ve ev işlerinin yürütülmesidir. İlkel toplumda erkek üretim ya da yönetim ücretlerini değil, ham maddeyi sağlar.*"⁴⁵⁹

⁴⁵⁷ Rostow, R.W.; İktisadi Gelişmenin Merhaleleri, (Çev.: Erol Güngör), Kalem Yay., 2. Baskı, İstanbul-1980, s.19

⁴⁵⁸ Toffler, Alvin; Üçüncü Dalga, (Çev.: Ali Seden), Altın Kitaplar Yay., İstanbul-1981, s.43

⁴⁵⁹ Briffault, Robert; a.g.e., s.205



Ogburn ve Nimkoff'a göre, maddî kültürdeki yeni buluşlar avcı cemiyetlerin iktisadî organizasyonunda bazı değişikliklere yol açmıştır. Bu buluşların en önemli ikisi, sığır cinsinden büyük baş hayvanların ve köpeğin ehlileştirilmesi ile ziraatın öğrenilmesidir. Böylece göçebe hayat ve çiftçilik bir arada yürütülmeye başlanmıştır. Cinsiyete dayalı işbölümünün ataerkil nitelikler göstermeye başlaması bakımından bu iktisadî merhale çok önemlidir. Çünkü hayvanların ehlileştirilmesi erkeğin işidir. O yüzden hayvancı göçebe halklar arasında görülen erkek hâkimiyeti pulluksuz, sabansız yapılan çiftçilik demek olan çapa kültürlerinde olduğundan çok daha fazladır.⁴⁶⁰ Sürü sahibi göçebe toplumlarda hayvanlardan çeşitli gıda maddeleri (süt, yoğurt, kaymak, tereyağı v.s.), çeşitli kıyafetler (kürk, kıl ve yünden yapılmış kumaş v.s.), çadır, kilim, keçe üretiminin ve elbette çocukların sorumluluğunun kadınlara ait olması, kadınların doğurganlıkları ve analıkları, ayrıca cesur ve atak olmak zorunda olmaları onları toplum içinde önemli ve fonksiyonel kılmış, sadece bir eğlence nesneleri olarak değerlendirilmelerini engellemiştir. Bununla birlikte bütün bunlar, kadınların da tıpkı sürüler gibi, sahiplerine tâbi oldukları gerçeğini değiştirmemiştir.⁴⁶¹

Briffault'a göre bütün sanayiler başlangıçta ev sanayileri olmuştur ve dolayısıyla kadınların elinde gelişmiştir. Meselâ;⁴⁶²

(i) Hayvanların postlarıyla örtünmek çok kaba bir giyinme biçimi olarak görülebilirse de, bu deri kıyafetleri hazırlamak ve hayvan postlarını pek çok diğer alanda kullanılır hale getirmek, uzun ve harikulâde bir sınaî evrimin başlamasını sağlamıştır. Nitekim Orta Asya kadınları deri tabaklamada ustadırlar. Tatar kadınlarının ürettiği çizmelerin sağlamlığı ve kalitesi hayranlık uyandırmaktadır.

(ii) Lif ya da ipliklerin tezgâhlarda dokunması, kadınların ilk başarılarından olan örme sanatının gelişmesi sonucunda varılan bir evredir.

(iii) İlkel kültürün gelişmesinde önemli rol oynayan çömlekçilik sanatı, bütün gelişme evreleriyle, dişi uğraşları arasında gelmektedir.

(iv) Toprağın işleyicileri ve yiyecek ambarının sorumlusu olarak, bütün üretim fazlası da kadınlara aittir. Onu yönetmek ve dağıtmak tümüyle kadın işidir.

⁴⁶⁰ Eröz, Mehmet; İktisat Sosyolojisine Başlangıç, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1982, s.325

⁴⁶¹ Türköne, Muallâ; a.g.e., s.131

⁴⁶² Briffault, Robert; a.g.e., s.195-202

Bütün eski kültürlerde yiyecek ve meta giriş çıkışı kadınların denetimindedir; yani kadınlar, ilkel tacirlerdir.

(v) İlkel işbölümünde avlanma nasıl erkeklere düşüyorsa, başlangıçta yiyecek toplama daha sonraysa sebze yetiştirme, kadınların özel uğraşısı olmuştur.

(vi) İlkel kadın yalnızca “*yuvayı yapan*” dişi olmakla kalmamakta, evi de bizzat kendisi yapmaktadır.

Ancak geleneksel üretim ilişkileri sisteminin görüldüğü sanayi öncesi toplumlarda bir kişinin konumu ya da statüsü, sadece konum ya da statünün ne olduğuna değil; hukukî ya da kültürel terimler içinde ne olarak tanımlandıklarına bağlıdır. Bu sebeple Briffault’un “...*bütün sanayiler kadının elinden geçmiştir.*” diye ifade ettiği kadın çalışması, toplumsal olarak ona hâkimiyet kazandıramamış, dahası erkeğe tâbi olmasını engellemeye yetmemiştir. Çünkü bu toplumlarda yaşamak için kişinin ne yaptığı, sosyal olarak (doğumla ilgili) ne olduğundan daha az mânâlıdır. Topluluk içinde kişinin konumu doğum, belirli ailelere üyelik, uygun kültürel kalıplar içerisindeki eğitim, yetiştirme ve saygın tutumların kazanılmasına bağlıdır. Bu toplumlarda hâkim otoriteler hukukî, kültürel, ritüel ve diğer araçlarla öncü toplumsal tabakaya girişi düzenleyip denetlemektedir. Bu sebeple toplumsal tabakalar arasında sosyal hareketlilik ya çok az vardır, ya da hiç yoktur. Dolayısıyla mevcut geleneksel tabakalaşma biçimleri, “*kapalı sosyal düzenler*”e meyletmektedir.⁴⁶³

İnsanlık hayatında uzunca bir dönem yaygın olarak yer aldığı düşünülen kapalı aile ekonomisi döneminde mal ve hizmetler, aile içinde hep birlikte üretilip tüketilmektedirler. Yani hem üretim, hem tüketim ortaklığı vardır. Mübadele yoktur; en azından, hiçbir mal mübadele hedeflenerek üretilmemektedir.⁴⁶⁴ Hedef, bu cemiyetin veya tâli gruplarının üyesi bulunan sınırlı sayıda ferdin yaşamasını temin etmektir. Dışarı ile mübadelenin yok denecek derecede az olduğu bu şartlar içinde, bir sosyal ünite (aile, klan, köy v.s.) kendi kendine yetmek zorundadır. Mübadele

⁴⁶³ S. Turner, Bryan; a.g.e., s.32-33

⁴⁶⁴ Aydın, Mustafa; Kurumlar Sosyolojisi, Vadi Yay., 2. Baskı, Ankara-2000, s.74

imkânsızlığı ve çok basit üretim âletleri kullanılmasından dolayı bu cemiyette görülen tek iş bölümü, yaş ve cinsiyet farklarına dayanmaktadır.⁴⁶⁵

Günümüz köy toplumlarında da kadın ve erkeğin yaptığı işler temel işbölümü doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Verilmiş statünün hâkim olduğu bu toplumlarda cinsiyet faktörüyle belirlenen işbölümünde toplumun norm ve değerleri önemli rol oynamaktadır. Diğer bir deyişle bir cinsiyet grubu toplum kurallarının karşıt cinsiyet grubu için belirlediği faaliyetleri, potansiyel kapasitesine rağmen yapma teşebbüsünde bulunmamaktadır. Böyle bir teşebbüs kamuoyunun olumsuz tepkisine yol açmaktadır. Kamuoyunun tepkisinin güçlülüğü ferdi kendisinden önce oluşmuş ve kendisinden sonra da mevcudiyetini sürdürecektir olan işbölümüne dair normlara uymaya zorlamaktadır.⁴⁶⁶ Öyle ki, temel iktisadî faaliyetleri tahıl ve keten üretimi olan ve Kocaeli'nin Kandıra ilçesine bağlı Delihasanlar köyünde yapılmış bir araştırmaya göre, köyde kadının statüsü aşağı kabul edilmekte ve bir erkek için statüsü aşağı sayılan bir statü grubunun işlerini yapmak aşağılatıcı nitelikte görülmektedir. Bu sebeple karısı ölen erkek, hayatını sürdürebilmek için en kısa sürede evlenmek mecburiyetinde kalmaktadır⁴⁶⁷ ki, bu, ülkemizin bütün köyleri için genellenebilecek ölçüde yaygın bir tespittir.

Bahsedilen araştırmada erkekler için de kesinlikle belirlenmiş ekonomik faaliyetler bulunduğu belirtilmektedir. Bunların başlıcaları ormana gidip odun kesmek, tarım âletlerini onarmak, evin tüketim ihtiyaçları için köy dışına giderek alışveriş yapmak ve ürünü pazarlamaktır. Öte yandan cinsiyet grupları arasında kesin işbölümünün bulunmadığı ekonomik faaliyetler de vardır. Meselâ hayvanların bakımı, ahırın temizlenmesi, tarlaların sürülmesi, samanın kaldırılması erkeklerin işi olmakla beraber gerektiği zaman kadın da bu görevleri yerine getirebilmektedir. Böylece cinsiyet gruplarından birinin faaliyet alanına giren işlerden bazılarının gerektiğinde karşı cinsiyet grubunun bir üyesi tarafından yapılmasında bir mahzur görülmemektedir.⁴⁶⁸

⁴⁶⁵ Meister, Albert; Birliğe İştirak ve İktisadî Gelişme, (Çev.: Refnan Dedeoğlu), İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü Yay., İstanbul-(tarihsiz), s.10

⁴⁶⁶ Eserpek, Altan; a.g.m., s.177

⁴⁶⁷ Eserpek, Altan; a.g.m., s.182

⁴⁶⁸ Eserpek, Altan; a.g.m., s.183

Benzeri bir çalışma, Güneydoğu Anadolu Bölgesi (GAP) kapsamındaki 9 ilde yapılmıştır. Bu çalışmanın tespitlerine göre tarımsal üretimin sınırlı olduğu köylerde hane tüketimine yönelik olarak yapılan sebzeçilik ve bağcılıkta erkekler; bahçe hazırlığı, toplama, sulama ve çapada ise kadınlar çalışmaktadır. Temel geçim kaynağı bitkisel üretim olan hanelerde ise kadının iş yükü daha fazla olup kadın üretimin, satış hariç, her aşamasında yer almaktadır. Hayvancılık faaliyetlerinde yine erkekler hayvanların otlatılması, besleme, kırkım, ahır temizliği gibi işler yapmakta; kadınlar ise sağım, süt ürünlerinin değerlendirilmesi ve ot toplama işlerini üstlenmektedir.⁴⁶⁹

Dikkat edileceği üzere, genellikle erkeklerin yaptıkları işler toplumsal olarak daha prestijli ve karşılığında daha fazla gelir getiren işlerdir. Kadınların yaptıkları işler daha çok ev eksenli emeğe dayanan mevsimlik, yarı zamanlı, ücretsiz işler olmaktadır. Bunlara bağlı olarak kadınların yaptıkları işlerden elde edilen ürünler çoğunlukla hemen tüketildikleri için iktisadî olarak bir değer ifade etmemektedir. Bunun bir sonucu olarak kadın emeği değersiz ve görünmez kılınmaktadır. Bu çerçeveden bakıldığında “erkek işi” ve “kadın işi” tanımlamalarından birincisinin daha değerli, ikincisinin ise daha az değerli olduğu yolundaki yargıların toplumda kabul gördüğü anlaşılmaktadır.⁴⁷⁰

Geleneksel üretim ilişkilerinin hâkim olduğu toplumlardaki benzer sosyo-ekonomik şartlar neticesinde ortaya çıkan cinsiyete dayalı işbölümü, benzer özellikler taşımaktadır. Nitekim biraz önce bahsettiğimiz, ülkemizin farklı bölgelerinde yapılmış olan iki araştırmanın vardığı ortak sonuçlarla örtüşecek şekilde, 19. yüzyılın Amerikan toplumunda kadın ve erkeklerin yaptıkları işler cinsiyet temelinde farklılaşmıştır. Bu ülkede bahsedilen dönemin tarım ekonomisi içinde kadınların belli başlı işi ineklerin sağılması, tereyağı yapımı, tavukların bakımı v.b.’nden ibarettir. Böylece kadın aile işletmesine destek olmak üzere yağ ve yumurta parası kazanılmasına yardım etmektedir.⁴⁷¹

⁴⁶⁹ Fazlıoğlu, Aygül; “Kadının Kırsal Kalkınmadaki Yeri: GAP Örneği”, Atatürk Üniv. Ziraat Fak. Tarım Ekonomisi Böl. Ve Tarım Ekonomisi Derneği V. Tarım Ekonomisi Kongresi, Erzurum-18-20 Eylül 2002, <http://www.google.com> (Ulaşım tarihi: 25.10.2002)

⁴⁷⁰ Fazlıoğlu, Altan; a.g.m., s.183

⁴⁷¹ A. Coser, Lewis-Rhea, Buford-A. Steffan, Patricia-L. Nock, Steven; Introduction To Sociology, (Ed.: Robert K. Merton), s.247

Netice olarak geleneksel üretim ilişkileri sisteminde kadınlar ve erkekler farklı cinsiyet rollerini yerine getirmekte, farklı işler yapmakta ve kendi toplumsal kimlikleri ve rollerine bağlı olarak da farklı ihtiyaçlara ve çıkarılara sahip olmaktadır. Özellikle insanlık tarihinin ilk devirlerinde, cinsler arasında biyolojik ve psikolojik cinsiyet farklılığına dayanan bir işbölümünün varlığına rağmen hiyerarşik ilişkilerden söz etmek mümkün değildir. Cinsiyete dayalı işbölümünün cinsler arasında hiyerarşik ilişkilere dönüşmesi ziraat kültürlerinin doğduğu ve hayvanların ehlileştirilmeye başlandığı, dolayısıyla göçebe hayat ile çiftçiliğin bir arada yürütüldüğü döneme rastlamaktadır. Bu dönemden sonradır ki, üretim ilişkilerinde erkek cinsi kadın cinsine göre üst statüde yer almaya başlamış ve her toplumun kendi cinsiyet kültürü ilişkilerin katı veya esnek oluşu üzerinde etkili olmuştur.

6.2.2. Modern Üretim İlişkilerinde Cinsiyete Dayalı İşbölümü

Önceki bölümde izah edildiği gibi, Sanayi İnkılabı'ndan önce insanların ürettiği yiyeceklerin, malların ve hizmetlerin büyük bir bölümü yine o üreticiler ya da fazla ürüne el koyan küçük bir seçkinler grubu tarafından tüketilmiştir.

Sanayi öncesi toplumlarda iş, bütün ev halkının tek bir iktisadî birim halinde bir arada çalışarak evde ya da tarlada yaptığı bir faaliyettir; üretilenin de köy ya da çiftlikte tüketilmesi dolayısıyla ev ve iş hayatı birbiriyle kaynaşmıştır.⁴⁷²

Temel üretim ve tüketim biriminin hane halkı grubu olduğu toplumlarda doğurganlığa büyük değer verilmektedir. Zira ekonomi, toplumsal yapı, siyaset, ideoloji ve demografinin içi içe geçmiş olduğu bu toplumlarda doğurganlığın denetim altına alınması, başka bir çok alanla ilişkili hassas bir yapının bir parçasını yerinden oynatmak demektir.⁴⁷³ Dolayısıyla, doğurganlığın bu ölçüde önem taşıdığı geleneksel üretim ilişkilerinde kadının statüsü, doğurduğu çocukların sayısına bağlıdır ve başlıca rolü çocuk doğurmaktır.⁴⁷⁴

Ancak sanayileşmeyle birlikte üretim ilişkilerinin bu yapısı köklü değişiklikler geçirmiştir. Her şeyden önce, üretimle tüketim arasındaki birlik

⁴⁷² Toffler, Alvin; a.g.e., s.70

⁴⁷³ Macfarlane, Alan; Kapitalizm Kültürü, (Çev.: Remzi Hakan Kır), Ayrıntı Yay., İstanbul-1993, s.54

⁴⁷⁴ Macfarlane, Alan; a.g.e., s.58

bozulmuş ve üreticiyle tüketici birbirinden ayrılmıştır. Üretim evden ve tarladan fabrikaya taşınmış ve “ürün, kendi çevresinde kalmaktan ve dar bir çevrenin ihtiyaçlarını tatminden kurtulup dışarıdan alıcı bulmaya başlamıştır.”⁴⁷⁵

Öte yandan ekonominin üretim ve tüketim şeklinde ikiye bölünmesi, kadın ve erkek cinsleri arasındaki bölünmenin daha da derinleşmesine sebep olmuş, bunda ekonominin ikiye bölünmesinin psikolojik etkileri büyük rol oynamıştır.⁴⁷⁶ Zira, her ne kadar çalışma biçimleri hızlı değişim geçirmiş olsa da, değişmeyen bir şey vardır: Ev işleri hâlâ alt düzeyde bir karşılıklı bağımlılık faaliyeti biçiminde sürüp gitmektedir. Genellikle evin erkeği doğrudan doğruya iktisadî faaliyetlerde bulunmak için dışarı giderken, kadın evde kalıp dolaylı iktisadî faaliyetlerde bulunmaktadır. Her iki piyasa için üretim tarzının gerektirdiği şekilde erkek neseldir, kadın ise özneldir. Yine tarih açısından bakılırsa erkek daha ileri türde bir işi yerine getirme sorumluluğunu taşırken, kadının evde kalarak yaptığı iş daha eski türdendir. Diğer bir ifadeyle erkek “geleceğe” doğru yol alırken, kadın “geçmişte” kalmaktadır.⁴⁷⁷

Ancak tarım toplumunda üretici olup sanayileşmenin ilk dönemlerinde eve kapanan kadının bu durumu fazla uzun sürmemiştir. Kısa sürede onlar da, kitleler halinde fabrika çalışmalarına katılarak iktisadî hayatta yer almaya başlamışlardır. Bunun başlıca iki sebebi⁴⁷⁸ vardır. Birincisi, ücretlerin çok düşük bir seviyede bulunmasının tabii bir sonucu olarak, babanın ve kocanın ücretini tamamlamak üzere kadın çalışmak mecburiyetinde kalmıştır. İkinci sebep, tekniktir. Gerçekten işbölümü ve makinelerin sağladığı kolaylıklar, üretim tekniğini sadeleştirmiş ve bunun sonucunda da zanaat ekonomisi içinde olduğu gibi uzun yıllar çıraklık süresi geçirmeye gerek kalmamıştır. Bu durumda kadınlar da özel bilgi ile yetiştirilme lüzumu kalmaksızın üretim hayatına girmişlerdir.

Öte yandan, önce ip bükme işi evden çıkarak fabrika işi haline gelmiş, sonra da güç tezgâhları dokuma işini bir kadın işi haline getirmiştir. Böylece evli kadınlar ya fabrikaya gidip evlerini ihmal etmek, ya da evde kalıp ailenin diğer üyelerine

⁴⁷⁵ Meister, Albert; a.g.e., s.12

⁴⁷⁶ Toffler, Alvin; a.g.e., s.73

⁴⁷⁷ Toffler, Alvin; a.g.e., s.71-72

⁴⁷⁸ Talas, Cahit; Toplumsal Politika, İmge Kitabevi Yay., Ankara-1990, s.46

ekonomik olarak bağımlı olmak arasında tercih yapmaya zorlanmışlardır.⁴⁷⁹ Başlangıçta kadınlar sanayide çalışmaya katılmada kararsız, dahası isteksiz olsalar da, bahsedilen sebeplerden ötürü, zamanla bu durum değişmeye başlamıştır.

Sanayileşmeyle birlikte çalışan kadınların artmasında üç sebep görülmektedir. Bunlar fırsat, kapasite ve motivasyondur.⁴⁸⁰

Fırsatla ilgili olarak başlıca beş faktörden bahsedilebilir ki, bunlardan ilk üçü bir bütün olarak endüstriyel yapıyla, diğer ikisi daha spesifik olan endüstri dallarıyla ilgilidir.

(i) İşgücü azlığı: Son savaş zamanında erkeklerden arta kalan işlere kadınlar yerleşmiş, savaştan sonra da devam etmişlerdir.

(ii) Meslek yapılarının değişmesi: Tam istihdam politikaları tüketim mallarına olan talebi arttırmış, bu da daha çok sayıda kadının çalıştırılmasına sebep olmuştur.

(iii) Ayıplamanın azalması: Bekâr kadınların endüstri sahalarında artan sayıları ve evliliklerin artan kalitesi kadınların çalışmasına elverişlilik sağlamıştır.

(iv) Ayrımcılığın kalkması: Meselâ, evli kadınların öğretmenlik yapma yasağı 1944'te, polis gücünde çalışma yasağı ise 1946'da kaldırılmıştır.

(v) Endüstrideki değişiklikler: Bazı kadınlar evli kadınları çalışmaya teşvik etmek için, onlara evdeki işlerini yapabilecek zaman vererek bazı ayrıcalıklar tanımıştır. Yine kadınlara yeni yetenekler kazandırmak için kurslar düzenlenmeye başlamıştır.

Kapasite ile ilgili olarak işçi sınıfının refah seviyesinin artması sebebiyle, bu sınıftaki kadınların daha sağlıklı ve dayanıklı oldukları söylenebilir. Ayrıca doğum oranının düşmesi, bu kadınların çalışmaya daha elverişli hale gelmelerini sağlamıştır.

Kadınların işe **motive olmalarının başında yüksek hayat standardına sahip olma isteği** gelmektedir. Meselâ, çocuklarına eğitim sağlama imkânı bunlardan biridir. Başka bir sebep ise, evdeki yalnızlıktan sıkılıp iş hayatının ilginçliğini

⁴⁷⁹ Heaton, Herbert; Avrupa İktisat Tarihi II, (Çev.: M. Ali Kılıçbay-Osman Aydoğmuş), Teori Yay., Ankara-1985, s.332

⁴⁸⁰ Parker, S. R.; "Industry and Family", The Sociology of Industry, (Publisher: Frederick A. Prager), New York-1967, s.50-52

yakalamaktır. Hayat pahalılığı ve vergileri artması da ayrı bir sebeptir. Bu sebepler kadının işe motive olmasında etkili olmuştur.

Aile sorumluluğu taşıyan kadınların ekonomik faaliyetlere katılmalarının en önemli sebeplerinin başında, şüphesiz ekonomik zaruretler gelmektedir.⁴⁸¹ Gerçekten de, bu araştırmada kadın işgücüne çalışmalarının ekonomik ve sosyo-kültürel sebepleri sorulmuştur. Tablo 48’de görüldüğü gibi sadece ekonomik sebeplerden ötürü çalışma (% 29,1), sosyo-kültürel sebeplerin önüne geçmiş; topluma faydalı olma isteği (% 26,4), sosyal itibar kazanma isteği (% 17,2), bilgi ve becerileri değerlendirme isteği (% 14,5) gibi sebepler daha sonraki sıralarda yer almıştır.

Tablo 48: Kadınların Çalışmalarının Sosyo-Kültürel Sebepleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid topluma faydalı olmak	60	9,2	26,4	26,4
sosyal itibar kazanmak	39	6,0	17,2	43,6
evdeki sıkıcı/baskıcı ortamdaki uzaklaşmak	18	2,7	7,9	51,5
evde daha fazla söz sahibi olmak	3	,5	1,3	52,9
bilgi ve beceriyi değerlendirmek	33	5,0	14,5	67,4
boş vakitleri değerlendirmek	8	1,2	3,5	70,9
sadece ekonomik sebepler	66	10,1	29,1	100,0
Total	227	34,7	100,0	
Missing System	428	65,3		
Total	655	100,0		

Ancak kadınları çalışmaya iten sebeplerden birincisi olan ekonomik sebeplere bakıldığında, bunların, erkeğin hastalık veya ölüm sebebiyle çalışamaz oluşu ya da içki, kumar v.s. sebeplerden ötürü eve bakmaması gibi kadın için “zaruri” sebepler olmadığı, bilâkis, kadının kendi “çalışma isteği”nden kaynaklanan sebepler olduğu görülmektedir. Bu durumu ortaya araştırma sonuçları Tablo 49’da verilmiştir.

⁴⁸¹ Ekin, Nusret; İşgücü ve Ekonomik Gelişme, İstanbul Üniv. İktisat Fak. Yay., Yayın No:240, İstanbul-1968, s.99

Tablo 49: Kadınların Çalışmalarının Ekonomik Sebepleri

	n	%	geçerli yüzde	toplam yüzde
Valid				
atle gelirmeye katkıda bulunmak	72	11,0	31,3	31,3
ekonomik bağımsızlığını kazanmak	147	22,4	63,9	95,2
eşin hastalık/ölüm sebebiyle çalışamaz oluşu	4	,6	1,7	97,0
eşin içki, kumar vs.sebebiyle eve bakmaması	2	,3	,9	97,8
diğer	5	,8	2,2	100,0
Total	230	35,1	100,0	
Missing System	425	64,9		
Total	655	100,0		

Her ne kadar erkeklerin asıl ihtiyaçlarını, kadınların ise ekstra ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak istedikleri şeklinde kabuller bulunsa da⁴⁸², Tablo 49'da görüldüğü gibi, kadınlar en çok (% 63,9) kendi ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak için çalışmaktadırlar. Modern endüstri cemiyetlerinde kadının daha çok şahsiyetini geliştirmek, ekonomik bağımsızlık elde etmek, ev hizmetlerinin monotonluğundan kurtulmak gibi sebeplerden ötürü çalışma hayatına atıldığı gözlemlenmektedir.⁴⁸³ Bu bakımdan araştırmada varılan sonuç, kadın işgücü açısından olumlu bir değişmeyi göstermektedir.

Ayrıca kadınların çoğunlukla ekonomik bağımsızlıklarını kazanmak için çalışmak istemeleri, daha önce Tablo 42'de görülen sonuçlarla da örtüşmektedir. Hatırlanacağı üzere araştırmaya katılan erkek işgücünün % 62,6'sı kadınların ev hanımı olmalarını isterken, kadın işgücünün % 67,2'si ev ve iş kadını rollerini birleştirmeyi ideal hayat tarzı olarak kabul etmişlerdi. Her iki tablo, kadınların kendi ferdiyetlerini geliştirmeleri açısından değerlendirildiğinde oldukça müspet sonuçlarla karşılaşılmaktadır.

Bununla birlikte, kadınların işgücüne katılım oranının bilhassa ekonomi dışı sebeplerden etkilendiğini belirtmekte yarar vardır. Bu sebeplerin başında dinî ve sosyal örf ve âdetleri sayabiliriz. Kadın oranlarında ülkeden ülkeye karşılaşılan

⁴⁸² Miles, Ian; "Consequences Of The Changing Sexual Division Of Labor", Annals Of The American Academy Of Political & Social Science, Jul 92, Vol.522, p.6, <http://www.search.epnet.com> (Ulaşım Tarihi: 15.11.2000)

⁴⁸³ Ekin, Nusret; a.g.e., s.100

büyük değişiklikler, geniş ölçüde bu faktörlerin etkisi altındadır. Gerçekten, erkeklerin çalışması her yerde tabii görüldüğü halde, kadınların çalışması hakkındaki görüş ve telâkkiler ülkeden ülkeye ve zamanla çok değişmektedir. Meselâ, muhafazakâr Katolik memleketlerde kadınların çalışması hoş karşılanmamaktadır. Kadının kapalı bir hayat yaşadığı mutaassıp Müslüman ülkelerde de durum bundan farklı değildir. Ayrıca bir ülkedeki işgücü katılım oranlarını sosyo-psikolojik ve psikolojik pek çok sebep, diğer faktörlere ilâveten etkilemektedir. Meselâ, artan gelirle beraber ihtiyaçların çoğalması, hayat seviyesinin yükselmesine daha fazla önem verilmesi, kadınların ekonomik bağımsızlık arzuları bilhassa kadınların ekonomik faaliyetlere katılmalarına ve bu katılımın oranlarında değişmelere yol açmaktadır.⁴⁸⁴

Genel olarak ücretli kadın işçinin niteliğini ortaya koyan süreçler ele alındığında; daha sonraki konularda izah edileceği üzere, kadınların ücret ve çalışma şartlarında erkeklere göre daha düşük konumda oldukları “*dikey işbölümü*” ile, şimdi üzerinde durulacak olan ve kadınların belirli alanlardaki çalışma türlerinde yoğunlaştıkları bir “*yatay işbölümü*” söz konusudur.⁴⁸⁵ Bu işbölümü içerisinde kadınlar daha çok geleneksel kadın mesleklerinde çalışma ve çalıştırılma eğilimindedirler. Kadın emeğinin ucuz emek oluşu, emek-yoğun sanayi dalları için kadınları tercih edilen işgücü durumuna sokarken, diğer yandan, kadınları düşük ücretle çalışmaya zorlamaktadır. Düşük statülü bu işler düşük ücret, geçici çalışma ve sosyal güvencesizliği de doğurmaktadır. Bu durum kadınların işgücü içindeki rolüne dair kalıplaşmış telâkkilerin bir sonucu olarak görülmelidir.⁴⁸⁶

Nitekim bizim araştırmamızın örneklem grubundaki işgücünün cinsiyet itibarıyla meslek dağılımına bakıldığında, bahsedilen yatay işbölümünün kadınlar için geçerli olduğu tespit edilmiştir. Tablo 50’de görüldüğü üzere kadın işgücünün % 32’si, erkek işgücünün ise % 44’ü işçi olarak çalışmaktadır. İşçilerin genellikle eğitim seviyesi düşük ve vasıfsız olduğu dikkate alınır, meslekî uzmanlık gerektiren çalışma alanlarında cinsiyete dayalı bir ayrımın varlığı dikkat çekmektedir.

⁴⁸⁴ Ekin, Nusret; a.g.e., s.68

⁴⁸⁵ Çabuk, Nilay; a.g.m., s.505

⁴⁸⁶ TBMM Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu, T.C. Başbakanlık KSSGM Yay., Ankara-1998, s.68

Bu ayırım, kadınların daha çok geleneksel olarak uygun görüldüğü hemşirelik (% 22,8) ve öğretmenlik (% 19,8) mesleklerinde yoğunlaşmalarına karşılık erkeklerde belirgin bir yoğunlaşmanın olmayıp meslekî dağılımın daha dağınık bir yapı arz etmesi şeklindedir.

Tablo 50: Cinsiyete Göre Meslek Durumu

	kişinin mesleği											Total
	işçi	memur	ogretmen	polis	bankacı	mimar- mühend- is	doktor	mali yecisi	sağlık mem. (hemşire laborant,..)	ogretim elemanı	diğer	
cinsiyet kadın	75 32% 29% 11%	31 13,4% 34,8% 4,7%	46 19,8% 40,7% 7,0%	3 1,3% 6,7% ,5%	8 3,4% 42,1% 1,2%	2 ,9% 28,6% ,3%	3 1,3% 16,7% ,5%		53 22,8% 86,9% 8,1%	8 3,4% 28,6% 1,2%	3 1,3% 33,3% ,5%	232 100% 35,4% 35,4%
erkek	188 44% 71% 29%	58 13,7% 65,2% 8,9%	67 15,8% 59,3% 10,2%	42 9,9% 93,3% 6,4%	11 2,6% 57,9% 1,7%	5 1,2% 71,4% ,8%	15 3,5% 83,3% 2,3%	3 ,7% 100% ,5%	8 1,9% 13,1% 1,2%	20 4,7% 71,4% 3,1%	6 1,4% 66,7% ,9%	423 100% 64,6% 64,6%
Total	263 40% 100% 40%	89 13,6% 100% 13,6%	113 17,3% 100,0% 17,3%	45 6,9% 100% 6,9%	19 2,9% 100,0% 2,9%	7 1,1% 100,0% 1,1%	18 2,7% 100,0% 2,7%	3 ,5% 100% ,5%	61 9,3% 100,0% 9,3%	28 4,3% 100,0% 4,3%	9 1,4% 100% 1,4%	655 100% 100% 100%

$$\chi^2 = 99,291 \quad sd = 10 \quad p < 0,000$$

Öte yandan, kadın işçi çalıştırılmasıyla ilgili olarak araştırma sırasında çeşitli fabrikalarda gözlemlenen ve fabrika yöneticilerince de ifade edilen bir olgudan söz etmek gerekmektedir: tekstil genelde kadınların yoğun biçimde istihdam edildiği endüstri sektörüdür. Bilindiği gibi bu sektörde geleneksel olarak emek-yoğun bir üretim yapıldığından, ucuz emek ihtiyacı söz konusudur ve bunu da karşılayacak olanlar, işgücü piyasasındaki kadın emeği olmaktadır.⁴⁸⁷ Buna rağmen Malatya'da tekstil sektöründe çalışan kadın sayısı çok düşük olup bu da genellikle, kesim-dikim işlerinin yapıldığı konfeksiyon atölyelerinde yoğunlaşmaktadır. Özellikle iplik ve dokuma fabrikalarında kadın işgücü, üretimin yapıldığı bölümlerden ziyade sekreterlik gibi büro hizmetlerinde istihdam edilmektedir. Fabrika yetkilileriyle yapılan görüşmelerde bu husus, araştırmacı tarafından dile getirilerek sebebi sorulmuştur. Alınan cevapları kısaca belirtmek gerekirse, şunlar söylenebilir:

(i) Bir iplik fabrikasının personel müdürü, kadın eleman çalıştırmak istemediklerini; çünkü, ilgili kanun gereğince 100'den fazla kadın eleman çalıştırdıkları takdirde kreş açma mecburiyetleri olduğunu, bunun ise maliyetleri arttırdığını belirtmiştir.

⁴⁸⁷ Çabuk, Nilay; a.g.m., s.506

(ii) Bir diğer iplik fabrikasının personel müdürü ise, kadın işçilerin fabrikadaki makineleri kullanma becerisine sahip olamayacağını, bunların erkek işi olduğunu ifade etmiştir.

(iii) Başka bir yetkili ise, meseleye dinî bir yaklaşımda bulunmuş ve ülkemizde bu kadar işsiz erkek varken, fabrikalarında kadın işçi çalıştırmalarının caiz olmayacağını söylemiştir. Ayrıca kadın ve erkeklerin bir arada çalıştıkları fabrika ortamında, bazı ahlâki problemler yaşanabileceğini belirtmiştir.

Görüldüğü gibi, Malatya tekstil sektöründe fabrika yönetimlerinin kadın işçi çalıştırılması hususunda menfi tutumları bulunmaktadır. Ancak bu mesele araştırmamız kapsamında olmadığı için, söz konusu tutumun dayandığı sosyolojik faktörleri tespit etmeye yönelik derinlemesine bir araştırma yapılamamıştır. Burada, konuyla ilgili yeni araştırmaların yapılması lüzumunu ifade etmek yeterli olacaktır.

Araştırmada kadın işgücünün niteliğiyle ilgili olarak tespit edilen yatay işbölümünün sebeplerini ortaya koymak üzere, örnekleme dahil olan kadın ve erkek işgücüne mesleklerini seçiş sebebi sorulmuştur. Tablo 51'de görüldüğü gibi, cinsiyete göre belirgin farklılık oluşturan sebepler aile baskısı, tesadüf ve başka iş bulamamaktan oluşmaktadır.

Tablo 51: Cinsiyete Göre Mesleği Seçiş Sebebi

	mesleği seçiş sebebi								Total
	anne/baba mesleği	geliri iyi	sevdiği için	rahat ve kolay	aile baskısıyla	tesadüfen	başka iş bulamadığı için	diğer	
cinsiyet kadın	3	4	71	6	18	84	37	6	229
	1,3%	1,7%	31,0%	2,6%	7,9%	36,7%	16,2%	2,6%	100%
	21,4%	25,0%	33,2%	85,7%	81,8%	41,6%	23,7%	40,0%	35,4%
	,5%	,6%	11,0%	,9%	2,8%	13,0%	5,7%	,9%	35,4%
erkek	11	12	143	1	4	118	119	9	417
	2,6%	2,9%	34,3%	,2%	1,0%	28,3%	28,5%	2,2%	100%
	78,6%	75,0%	66,8%	14,3%	18,2%	58,4%	76,3%	60,0%	64,6%
	1,7%	1,9%	22,1%	,2%	,6%	18,3%	18,4%	1,4%	64,6%
Total	14	16	214	7	22	202	156	15	646
	2,2%	2,5%	33,1%	1,1%	3,4%	31,3%	24,1%	2,3%	100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100%	100,0%	100,0%	100,0%	100%	100%
	2,2%	2,5%	33,1%	1,1%	3,4%	31,3%	24,1%	2,3%	100%

$$x^2 = 43,690 \quad sd = 7 \quad p < 0,000$$

Buna göre kadın işgücünün meslek seçiminde aile baskısının rolü (% 7,9) erkek işgücündekinden fazladır. Aynı şekilde tesadüflerin meslek seçimindeki rolü kadın işgücünde % 36,7 iken, erkek işgücünde % 28,3'tür. Bununla birlikte sevdiği için o mesleği seçtiğini söyleyen erkek işgücü oranının (% 34,3), kadın işgücündeki orandan (% 31,0) fazla olduğu da dikkate alınır, Malatya'daki kadın işgücünün, meslek seçiminde erkekler kadar iradî davranmadıkları söylenebilir. Bunda

kadınları meslekî ve teknik eğitime yönlendirme konusunda uygun politikaların ve yeterli desteğin olmamasının yanı sıra, kadınlar için uygun görülen meslek alanlarının onun geleneksel rolünün uzantısı olan mesleklerle sınırlı görülmesi ve bu hususta ailelerin kız çocukları üzerinde baskıcı bir etkiye sahip olmalarının önemli bir rolü vardır. Nitekim hatırlanacağı gibi (Tablo 40) örneklem grubumuzun çoğu, kız çocukları için öğretmenlik mesleğini uygun bulmuş, ev hanımlığı ise mimarlık, mühendislik gibi pek çok meslekten daha fazla tercih edilmişti.

Tablo 51’de dikkat çeken bir diğer husus, erkek işgücünün meslek seçimiyle ilgilidir. Zira, araştırmamıza katılan erkek işgücünün % 28,5’i başka iş bulamadığı için o mesleği yaptığını belirtmişlerdir. Aynı oran kadın işgücünde % 16,2’dir. Başka iş bulamadığı için o işe razı olma durumu, özellikle erkek işgücünün ev geçindirme sorumluluğunun bir uzantısı olarak düşünülmelidir. Çünkü kadın işgücünün böyle bir mecburiyeti olmadığı için, meslek seçiminde her ne kadar alternatifleri fazla olmasa da, çalışma kararının alınmasında erkeğe göre daha keyfi davranabilmektedir. Nitekim meslek seçiminde gelirin yüksek olması erkeklerde daha etkili iken, kadınlarda mesleğin rahat ve kolay oluşu daha etkili bir faktör olmaktadır.

Bütün bunlar göstermektedir ki, kadın ve erkek işgücünün meslek seçiminde geleneksel kadın ve erkek rollerinin büyük etkisi bulunmaktadır. Bu sebeple, bu araştırmanın sınırları dışında olmakla birlikte, ülkemizde oldukça yaygın olan çalışma türlerinden birinin de kadının eve iş alarak çalışması olduğunu belirtmekte yarar vardır. Kadının evde, girişimci olarak kendi adına ya da ücretli işçi olarak bir işveren adına yürüttüğü bu tür çalışma, kadının aile ve çalışma hayatını iç içe geçirmekte, özellikle ücretli çalışan kadınlar için, işyeri ortamının asgari koruma şartlarından uzak, örgütsüz, düşük ücretli, kadını toplumsal etkileşimden ve kamusal alandan uzaklaştıran çalışma şartlarını dayatmaktadır.⁴⁸⁸ Öte yandan kadınların geleneksel ailenin ahlâki standartlarıyla uzlaşan bu çalışma biçimi, onların evdeki rollerini aksatmadan ailenin mâli refahına katkıda bulunmaları imkânını da sağlamaktadır.⁴⁸⁹

⁴⁸⁸ TBMM Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu, s.69

⁴⁸⁹ B. White, Jenny; a.g.e., s.34

Modern üretim ilişkilerinde önemli noktalardan biri, sosyal/ekonomik yoğunluğa paralel olarak devlet ile fert arasında ikincil yapıların doğmuş olmasıdır. Kooperatifler, sendikalar sanayi olgusuyla birlikte ortaya çıkan toplumsal yapılara denk düşen örgütlenmelerdir.⁴⁹⁰

Sanayileşmenin ilk yıllarında devletin özel sektörü teşvik maksadıyla liberal bir görüşü desteklemesi, işçilerin sefalet ücretleriyle çalıştırılmalarına, iş güvenliğinden mahrum kalmalarına ve çok ağır çalışma şartlarıyla 15-16 ve bazen 18 saati bulan iş günlerini kabule zorlanmalarına sebep olmuştur.⁴⁹¹ Ancak ücret karşılığı çalışanların sayısındaki artışla birlikte, demokrasinin de kurulup yerleşmesi zahiren paradoksal bir durum arz etmiş ve işçiler tarafından geliştirilen ilk sendikalar kuvvetli bir pragmatizme dayanan sosyal reform müessesesi niteliği göstermişlerdir. Başlangıçta belirli bir meslek grubunun çıkarlarını korumak maksadıyla kurulmuş olan sendikalar, zamanla hızla gelişen bir iş kolundaki bütün meslekleri kapsamış ve ferdi değil, daima kolektif münasebetlerde bulunmuştur.⁴⁹²

Klasik sendika belli başlı şu üç ana fonksiyona sahip bulunmaktadır:⁴⁹³

- (i) Büyük bir sosyal grubu temsil eder.
- (ii) Karşılıklı yardım temin eder.
- (iii) Müşterek hareketleri organize eder.

Buradan hareketle sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasî faaliyetleri olduğunu söylemek mümkündür. Ekonomik faaliyetlerin en önemlisini işçi grubu adına toplu pazarlık yapma oluşturmaktadır. Zaten toplu sözleşme sisteminin varlığı, sendikaların varlığını şart koşmaktadır. Zira, sözleşme sisteminde işveren bizzat işçiyle değil, işçiler adına hareket eden ve tüzel kişiliğe sahip olan daimi bir müessese ile, yani, sendika ile temas etmektedir.⁴⁹⁴ Toplu pazarlık yoluyla sendikalar geniş mânâda çalışanların, dar mânâda kendi üyelerinin çıkarlarını arttırmaktadırlar. Bu süreçte sendikanın karakteri, kendi içinde gerçekleştirebildiği demokrasi, sendikanın diğer sendikalarla ilişkileri ve rakip sendikalar karşısındaki durumu ile

⁴⁹⁰ Aydın, Mustafa; a.g.e., s.91-92

⁴⁹¹ Akat, İltar; a.g.e., s.201

⁴⁹² Tuna, Orhan; "Sendikacılığın Dünü Bugünü", Sosyal Siyaset Konferansları Onüçüncü Kitap, İstanbul Üniv. Yay., Yayın No: 941, İstanbul-1962, s.3

⁴⁹³ Tuna, Orhan; s.4

⁴⁹⁴ Zaim, Sabahattin; Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi Yay., 8. Baskı, İstanbul-1990, s.305

ekonominin konjonktürel durumu ve endüstrideki gelişmeler önemli rol oynamaktadır.⁴⁹⁵

Sendikalar ekonomik faaliyetlerini yerine getirirken amacına ulaşmak için yasama organları üzerine baskı yapabilmektedirler. Böylece üyeleri ve onların aileleri için daha geniş hak ve çıkarlar sağlamaya çalışmaktadırlar. Öte yandan amaçlarını siyasî mücadele yoluyla gerçekleştirmeye çalışan sendikalar da vardır. Bu sendikalar siyasî bir kuvvet haline gelerek topluma yeni bir şekil vermek istemektedirler. Bunun için bir siyasî parti ile sürekli işbirliği içinde olmaktadır.⁴⁹⁶ Özellikle az gelişmiş ülkelerdeki sendikacılığın siyasî yönü, ekonomik yönüne ağır basmaktadır. Toplumunu modernleştirme gayesi taşıyan bu sendikalar bazen barışçı yollardan, bazen de şiddete başvurarak maksatlarına ulaşmaya çalışmaktadırlar.⁴⁹⁷

Öte yandan sendikaların üyelerine evlenme, doğum, emeklilik ve ölüm hallerinde, üyelerinin çocuklarının eğitiminde sosyal yardım sağlama ve meslekî ve sendikal eğitim verme⁴⁹⁸ gibi sosyal ve kültürel faaliyetlerinden de bahsedilebilir.

Üyelerinin sendikaların bahsedilen faaliyetlerine katılmaları* çeşitli sebeplerden dolayı önemlidir. Her şeyden önce bir sendika, üyelerinin çıkarlarına ve gayelerine hizmet etmek için kurulmuştur. Bundan dolayı sendikanın tesirliliği, üyelerinin çıkarlarını gerçekleştirme ölçüsüne ve bunu doğrudan sendika ya da sendika faaliyetleriyle ne kadar gerçekleştirebildiğine bağlıdır. İkinci olarak, sendika liderlerinin işçiler arasından doğuşunu önemli bir hadise olarak kabul edersek, işçilerin sendika faaliyetlerine katılmaları çok daha fazla önem kazanmaktadır.

⁴⁹⁵ Ekin, Nusret; Endüstri İlişkileri, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 6. Baskı, İstanbul-1994, s.98-99

⁴⁹⁶ Kutal, Gülten; Türkiye'de İşçi Sendikacılığı, İstanbul Üniv. İktisat Fak. Yay., Yayın No: 393, İstanbul-1977, s.205

⁴⁹⁷ Dereli, Toker; "Gelişmekte Olan Ülkelerin İşçi Hareketlerinde Entellektüellerin Rolü", Sosyal Siyaset Konferansları Yirmibirinci Kitap, İstanbul Üniv. İktisat Fak. Yay., Yayın No: 273, İstanbul-1970, s.160

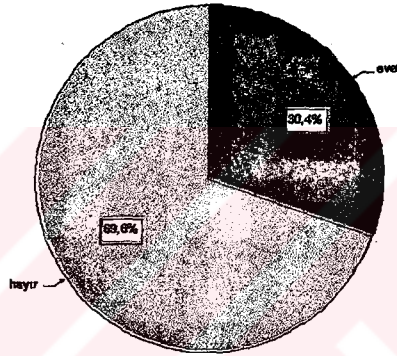
⁴⁹⁸ Kutal, Gülten; a.g.e., s.156-158

* Sendika faaliyetlerine katılmanın yedi göstergesi vardır. Bunlar: (1) Sendika üyeliği, (2) Sendika âdatının ödenmesi, (3) Sendikayı ziyaret, (4) Sendika ilânlarını okuma, (5) Sendika seçimlerine katılım, (6) İşletme komitesi için yapılan seçime aktif katılım, (7) İşveren karşısında temsil edilme, sendikanın teşkilâtlandığı gösteriler, üye adedini çoğaltma gibi önemli sendika faaliyetlerine katılım. Geniş bilgi için bkz.: Sheth, F. N. ; "İşçilerin Sendika Faaliyetlerine İştiraki", (Çev.:Bengü Öktem), Sosyal Siyaset Konferansları Yirmibirinci Kitap, İstanbul Üniv. İktisat Fak. Yay., Yayın No: 273, İstanbul-1970, s.108 v.d.

Üçüncü olarak, liderlerin iktidarı tamamen ve devamlı olarak ele geçirmeleri eğilimi ancak canlı ve sendika faaliyetlerine katılan üyeler sayesinde önlenebilmektedir.⁴⁹⁹

Araştırmamızın örneklem grubundaki işgücünün sendika üyeliği durumu Grafik 13'te görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan işgücünün büyük bir kısmı (% 69,6) sendika üyesi değildir.

Grafik 13: İşgücünün Sendika Üyeliği



Araştırmamızda cinsiyet ile sendika üyeliği arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ancak, Çalışma Bakanlığı'nın 2000 yılı Temmuz ayı verilerine göre ülkemizde toplam kadın işçilerin % 46,6'sı, toplam erkek işçilerin ise % 56'sı sendikalıdır.⁵⁰⁰

İşgücünün sendikal üyeliğine tesir eden diğer faktörleri ise 6 grupta toplamak mümkündür. Bunlar:⁵⁰¹

(i) Sendikacılığın dış çevre şartları: Bazı tesadüfi faktörler işçilerin sendikal üyeliğini etkileyebilmektedir. Meselâ, işverenin popüler bir sendika liderinin işine son vermesi işçilerin sendika programlarına geniş ölçüde katılmalarına sebep olabilmektedir.

⁴⁹⁹ Sheth, F. N.; a.g.m., s.105

⁵⁰⁰ Türkiye'de Kadın 2001, s.90

⁵⁰¹ Sheth, F. N. ; a.g.m., s.110-117

(ii) **Sendika liderliği:** Bir sendika lideri işçilerin problemlerini çözmek hususunda kabiliyetli olduğunu göstermişse, bu durum işçiler arasında yüksek bir katılıma yol açabilmektedir.

(iii) **Sımaî münasebetlerin bünyesi:** İşçi-işveren münasebetlerinin geçmişi işçilerin sendikalara gösterdikleri alâkayı etkileyebilmektedir. Meselâ sevk ve idare cihazı, geleneksel olarak işçiler karşısında paternalist bir davranış tarzı izlemekte ise, işçiler bu çeşit bir idare karşısında müspet bir tavır takınabilmekte ve sendika faaliyetlerine katılma hususunda kayıtsız davranabilmektedirler.

(iv) **Yaş ve tecrübe:** İş hayatlarının henüz başlangıç safhalarında bulunan genç işçiler, işlerini tehdit edebilecek faaliyetlerden kaçınmak ve dolayısıyla sendika faaliyetlerine katılmada pek ileri gitmemek eğiliminde olabilmektedirler. Tersî durumda da, çok yaşlı ve bir iş'te uzun hizmet yılları geçirmiş işçiler meslek hayatlarının sonunun yaklaşması sebebiyle sendikacılığa pek ilgi göstermeyebilmektedirler.

Gerçekten de Tablo 52'de görüldüğü gibi, araştırmamızda sendika üyeliğinin en fazla (% 40,7) olduğu yaş grubu 40-49 arasındır. Bu yaş grubundan daha yaşlı ve daha gençlere doğru gidildikçe sendika üyeliğinde azalma eğilimi görülmektedir.

Tablo 52: Yaşa Göre Sendika Üyeliği

	sendikaya üye olunup olunmadığı		Total
	evet	hayır	
yaş 20 ve altı	2 7,4% 1,0% ,3%	25 92,6% 5,6% 3,9%	27 100% 4,2% 4,2%
21-29	50 23,5% 25,5% 7,8%	163 76,5% 36,3% 25,3%	213 100% 33,0% 33,0%
30-39	90 34,1% 45,9% 14,0%	174 65,9% 38,8% 27,0%	264 100% 40,9% 40,9%
40-49	50 40,7% 25,5% 7,8%	73 59,3% 16,3% 11,3%	123 100% 19,1% 19,1%
50-59	3 17,6% 1,5% ,5%	14 82,4% 3,1% 2,2%	17 100% 2,6% 2,6%
60 ve üstü	1 100% ,5% ,2%		1 100% ,2% ,2%
Total	196 30,4% 100% 30,4%	449 69,6% 100% 69,6%	645 100% 100% 100%

$$\chi^2 = 22,984 \quad sd = 5 \quad p < 0,000$$

(v) **Vasıf ve öğrenim seviyesi:** Daha yüksek vasıflara ve daha fazla öğrenime sahip bulunan şahıslar işlerine kuvvetle bağlı olabilmekte ve dolayısıyla sendikal üyelik keyfiyeti ferdi ihtiyaçlarının tatminine doğrudan doğruya yararlı olmadıkça sendika üyeliğine ilgi duymayabilmektedirler. Yine, çok düşük öğrenim seviyesine sahip fertlerde, sendika içinde karşılıklı tesir ve haberleşmeyi iş güvenlikleri bakımından mahzurlu bulma ve dolayısıyla sendika üyeliğine düşük seviyede ilgi duyma söz konusu olabilmektedir.

Araştırmamızda da, eğitim seviyesinin sendika üyeliğini etkileyen çok önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Tablo 53'te görüldüğü gibi ilköğretim mezunu olanlarda hayli düşük olan (% 10,6) sendika üyeliği, lise mezunu olanlarda artmakta (% 27,1) ve yüksek öğrenim görmüş olanlarda en üst seviyesine (% 36,7) ulaşmaktadır. Bu artışın temelinde şüphesiz eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte şahısların hak ve çıkarlarını koruma hususundaki şüurluluk seviyelerinin artması olduğu kadar, çalışma alanının kendi yapısal özelliklerinden kaynaklanan sebepler de bulunmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, özel sektördeki işverenlerin genellikle

sendikaya karşı besledikleri menfi tutum ve tavırları dolayısıyla bu sektörde çalışan ve çoğunluğunu ilkokul mezunlarının oluşturduğu vasıfsız işgücü sendikaya üye olamamaktadır. Bu konuyla ilgili detaylı bilgi Tablo 55'in değerlendirilmesinde verileceği için, burada fazla ayrıntıya girilmeyecektir.

Tablo 53: Eğitim Seviyesine Göre Sendika Üyeliği

	sendikaya üye olup olunmadığı		Total
	evet	hayır	
egitim ilköğretim	7 10,6%	59 89,4%	66 100%
	3,6%	13,1%	10,2%
	1,1%	9,1%	10,2%
lise	67 27,1%	180 72,9%	247 100%
	34,2%	40,1%	38,3%
	10,4%	27,9%	38,3%
üniversite	122 36,7%	210 63,3%	332 100%
	62,2%	46,8%	51,5%
	18,9%	32,6%	51,5%
Total	196 30,4%	449 69,6%	645 100%
	100%	100%	100%
	30,4%	69,6%	100%

$$\chi^2 = 19,799 \quad sd = 2 \quad p < 0,000$$

(vi) Sosyal ve ekonomik bağlıklar: Ailelerine karşı ağır bir ekonomik sorumluluk altında bulunan işçiler iş güvenliklerine ana hedef nazarı ile bakabilmekte ve dolayısıyla sendikacılığa karışmaktan çekinebilmektedirler. İşçi sınıfının hâkim bulunduğu çevrelerde daha yüksek statüye sahip bulunan gruplar, sendikacılığı kurulu otorite düzenine karşı düzensizlik ve isyan anlamında algıladıkları için sendikacılığa pek sıcak bakmayabilmektedirler.

Tablo 54'te aylık gelir seviyesi 401.000.000-600.000.000 TL. olan işgücünün sendika üyeliğinin en üst seviyede (% 44,5) olduğunu görmekteyiz. Çünkü daha alt gelir seviyelerinde, gelir zaten çok düşük olduğu ve onu da kaybetmek istemedikleri için, işgücünün iş güvenliğinin temini arzusu diğer haklarının temininden önce gelmektedir. Dolayısıyla düşük gelir seviyesine sahip bulunan işgücünün sendika üyeliğine ilgi duymamaları tabiidir.

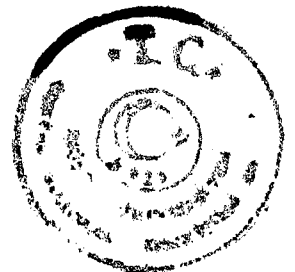
Üst gelir seviyesine doğru çıktıkça, işgücünün çalışma şartları –ki, ücret seviyesi en önemlilerindendir- nispeten iyileştiği için sendika üyeliğine duyulan ihtiyaç azalmaktadır.

Tablo 54: Aylık Gelir Seviyesine Göre ('000 TL) Sendika Üyeliği

	sendikaya üye olup olmadığı		Total
	evet	hayır	
Kıstapın aylık geliri	36	161	197
	18,3%	81,7%	100%
200.000 ve altı	18,4%	35,9%	30,5%
	5,6%	25,0%	30,5%
201.000-400.000	27	93	120
	22,5%	77,5%	100%
401.000-600.000	13,8%	20,7%	18,6%
	4,2%	14,4%	18,6%
401.000-600.000	85	106	191
	44,5%	55,5%	100%
601.000-800.000	43,4%	23,6%	29,6%
	13,2%	16,4%	29,6%
601.000-800.000	33	52	85
	38,8%	61,2%	100%
801.000-1.000.000	16,8%	11,6%	13,2%
	5,1%	8,1%	13,2%
801.000-1.000.000	13	21	34
	38,2%	61,8%	100%
1.000.000 ve üzeri	6,6%	4,7%	5,3%
	2,0%	3,3%	5,3%
Total	2	16	18
	11,1%	88,9%	100%
Total	1,0%	3,6%	2,8%
	,3%	2,5%	2,8%
Total	196	449	645
	30,4%	69,6%	100%
Total	100%	100,0%	100%
	30,4%	69,6%	100%

$$\chi^2 = 42,195 \quad sd = 5 \quad p < 0,000$$

Öte yandan Tablo 53'le ilgili değerlendirmelerde kısmen ifade edildiği üzere, araştırmamızın örneklem grubundaki en düşük gelir grubuna sahip olan işgücü genellikle özel sektörde çalışmaktadır. Dolayısıyla alt gelir grubundaki işgücünün sendika üyeliğinin yok denecek kadar az olması, bu çalışma alanındaki işverenlerin sendikacılığa bakış açısının bir neticesi olarak değerlendirilebilir. Nitekim Tablo 55'te bu durumu daha net olarak görmekteyiz.



Tablo 55: Çalışma Alanına Göre Sendika Üyeliği

	sendikaya üye olup olunmadığı		Total	
	evet	hayır		
Çalışma alanı	kamu sektörü	139	200	339
		41,0%	59,0%	100%
		70,9%	44,5%	52,6%
	özel sektör	21,6%	31,0%	52,6%
		57	249	306
		18,6%	81,4%	100%
Total	29,1%	55,5%	47,4%	
	8,8%	38,6%	47,4%	
	196	449	645	
	30,4%	69,6%	100%	
	100%	100%	100%	
	30,4%	69,6%	100%	

$$\chi^2 = 38,065 \quad sd = 1 \quad p < 0,000$$

Tablo 55'te görüldüğü gibi, özel sektördeki işgücünün sendika üyeliği (% 18,6) kamu sektöründeki işgücünün sendika üyeliğinden (% 41,0) oldukça düşüktür. Çünkü işveren için kâr maksimizasyonunun asıl amaç olduğu özel sektörde, işçilerin sendika üyesi olmaları ve şuurlanarak bazı haklar talep etmeleri işverenin amacına gölge düşürebilmektedir. Bunu bilen işverenler de çalışanlarının sendika üyesi olmalarını arzu etmemekte, hatta engellemeye çalışmaktadır. Nitekim bu araştırmanın örneklemine dahil olan bir konfeksiyon fabrikası yöneticisi, anket uygulamak üzere işçileriyle görüşme yapma isteğimizi önce çok olumlu karşılamış, fakat anket sorularımızı görünce bu olumlu tavrından eser kalmamıştır. Anketlerin uygulanmasına şiddetle karşı çıkan yöneticiyi ikna etme çabaları sonuçsuz kalmıştır. Bu esnada menfi tavrının gerekçesini ifade eden fabrika yöneticisinin sözleri çok net olmuştur: *"Fabrikamızda tam bir çalışma barışı var. Oysa, sizin bazı sorularınız bu barışı bozacak nitelikte. Yok sendika, yok sosyal güvenlik! Bunları bizim işçilerimiz düşünmüyor; akıllarına düşürmeye de gerek yok...Yoksa, biz ne yapacağız, ne kazanacağız!?"*

Hiçbir yoruma gerek kalmayacak kadar açık olan bu ifadeler, özel sektörde sendika üyeliğinin düşük seviyede kalmasının sebeplerini açıklamaya kâfidir.

Çalışma hayatının kurumlaştığı modern üretim ilişkilerinde sendikalar kadar önem arz eden bir diğer sistem, sosyal güvenlidir. Sanayi toplumuna geçişin ardından hukuk normları ve kanunları içinde yerini alan sosyal güvenlik kavramı, *"hastalık, kaza, analık, yaşlılık, sakatlık, işsizlik, ölüm ve çocuk yetiştirme gibi sosyal*

risklerin yol açabilecekleri gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilerin güvenliklerinin sağlanması"⁵⁰² mânâsına gelmektedir.

Sanayileşmenin ilk yıllarında köylü ve tarım işçilerinin feodal derebeylerine bağlı olmaktan kurtularak hürriyetlerine kavuşmaları ve şehirlere akın etmeleri, lonca düzenindeki kalfa ve çırakların ve hatta ustaların serbest işgücü olarak emek piyasasına katılmaları, hızlı nüfus artışı, eş ve çocukların çalıştırılması ve makineli üretimin emek talebini azaltması gibi sebeplerden ötürü⁵⁰³ emek arzının talebin çok üstünde olması ve işverenle işçi arasında sadece üretim bakımından maddî bir bağ bulunması neticesinde ücretler genel seviyesi insan haysiyetine yaraşır olmanın çok altına düşmüştür. Bu durum korkunç bir sefaletin doğmasına yol açmış, işin getirdiği tehlikelere uğrayanlar kendi kaderlerine terk edilmiştir.⁵⁰⁴

Bu şartlarda doğan sosyal güvenlik uygulamaları başlangıçta sadece çocukların korunması ve çalışma saatlerinin sınırlandırılmasına yönelik olmuş,⁵⁰⁵ zamanla kapsamı genişletilmiştir.

Modern sosyal güvenlik müesseseleri, sosyal sigorta ve kamu sosyal güvenlik harcamalarıdır.⁵⁰⁶

Araştırmamıza katılan işgücüne herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olup olmadıkları sorulmuştur. Deneklerin % 95,6'sı sosyal güvenlik kapsamında olup geri kalanı bu haklarından mahrumdur. Grafik 14'te deneklerin bağlı oldukları sosyal güvenlik kuruluşlarının dağılımı görülmektedir.

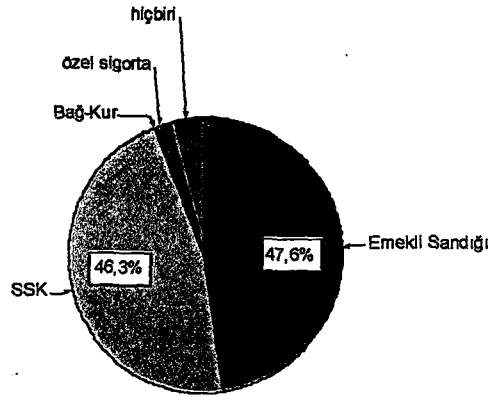
⁵⁰² Dilik, Sait; Sosyal Güvenlik; YÖK Matbaası, Ankara-1992, s.10

⁵⁰³ Dilik, Sait; a.g.e., s.41-42

⁵⁰⁴ Yazgan, Turan; İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yay., İstanbul-1992, s.42

⁵⁰⁵ Dilik, Sait; a.g.e., s.42

⁵⁰⁶ Yazgan, Turan; a.g.e., s.34

Grafik 14: Bağlı Bulunulan Sosyal Güvenlik Kuruluşu

Hiçbir sosyal güvencesi olmayan % 5'lik işgücü grubunun cinsiyet itibarıyla dağılımına baktığımızda, "ucuz emek" olarak görülen kadın çalışanlar aleyhine bir durumla karşılaşmaktayız. Tablo 56'da görüldüğü gibi, hiçbir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmaksızın çalışan işgücünün % 89,7'sini kadınlar oluştururken, aynı oran erkeklerde % 10,3'tür.

Tablo 56: Cinsiyete Göre Bağlı Bulunulan Sosyal Güvenlik Kuruluşu

	bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kuruluşu					Total
	emekli sandığı	SSK	Bağ-Kur	özel sigorta	hiçbiri	
cinsiyet kadın	113	90		3	26	232
	48,7%	38,8%		1,3%	11,2%	100,0%
	36,2%	29,7%		30,0%	89,7%	35,4%
	17,3%	13,7%		,5%	4,0%	35,4%
erkek	199	213	1	7	3	423
	47,0%	50,4%	,2%	1,7%	,7%	100,0%
	63,8%	70,3%	100,0%	70,0%	10,3%	64,6%
	30,4%	32,5%	,2%	1,1%	,5%	64,6%
Total	312	303	1	10	29	655
	47,6%	46,3%	,2%	1,5%	4,4%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%	100,0%
	47,6%	46,3%	,2%	1,5%	4,4%	100,0%

$$x^2 = 42,385 \quad sd = 4 \quad p < 0,000$$

Daha önce de ifade edildiği üzere, sosyal güvensiz çalışma şartları bilhassa özel sektörde yoğunlaşmaktadır. Bu durum Tablo 57'de görülmektedir.

Tablo 57: Çalışma Alanına Göre Bağlı Bulunulan Sosyal Güvenlik Kuruluşu

	bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kuruluşu					Total	
	emekli sandığı	SSK	Bağ-Kur	özel sigorta	hiçbiri		
Çalışma alanı	kamu sektörü	307 89,8% 98,4% 46,9%	34 9,9% 11,2% 5,2%			1 ,3% 3,4% ,2%	342 100% 52,2% 52,2%
	özel sektör	5 1,6% 1,6% ,8%	269 85,9% 88,8% 41,1%	1 ,3% 100% ,2%	10 3,2% 100,0% 1,5%	28 8,9% 96,6% 4,3%	313 100% 47,8% 47,8%
Total	312 47,6% 100,0% 47,6%	303 46,3% 100,0% 46,3%	1 ,2% 100% ,2%	10 1,5% 100,0% 1,5%	29 4,4% 100,0% 4,4%	655 100% 100% 100%	

Özel sektördeki işverenlerin en yüksek kârı elde etme çabaları, sigortasız işçi çalıştırma hususundaki denetim mekanizmasının iyi işlememesi veya yetersizliği sebebiyle, kolayca sömürüye dönüşebilmektedir.

Araştırmamızda, sigortasız işçi çalıştırmanın en yaygın olduğu iş kolunun gıda olduğu gözlenmiştir. Bilindiği gibi, Malatya’da yaygın olarak üretilen kayısının fabrika ortamında işlenmesine ağustos ayında başlanmakta ve bu, ancak birkaç ay sürmektedir. Çalışmanın bu niteliği, mevsimlik işçiyi zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla işverenin sigortasız işçi çalıştırmasının en önemli gerekçesini, işçilerin mevsimlik çalışması oluşturmaktadır. Bir kayısı işleme fabrikasının yöneticisi kendisiyle yaptığımız görüşmede konuyla ilgili şunları söylemiştir: “Bizde çoğunlukla kadınlar çalışır. İş en fazla üç dört ay sürer. Bu zaman zarfında işçinin mantığı “ne kazanırsam, o kârımdır” şeklindedir. Bazen işe gelen bir kadın hastalanır veya bir başka mazereti olur, o zaman yerine kızını, kayın validesini ya da kardeşini gönderir. Biz hangisini sigortaya bağlayalım?..Bağlasak da, bize külfetli olur; altından kalkamayız. Hem o zaman SSK’dan hiç çıkmamız lâzım; çünkü, işçilerimiz sık sık değişiyor.”

Sosyal güvencesiz çalışanların neredeyse tamamına yakını kadın işgücü oluşturması, çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamaların bir tezahürü olarak düşünülebilir. Şüphesiz ayrımcı uygulamaların somutlaştığı tek konu, sosyal güvenlik meselesi değildir. Çalışma ilişkilerine cinsiyet penceresinden bakıldığında ücret, statü, örgüt içi ilişkiler ve çalışma ortamıyla ilgili özellikler bakımında da

önemli farklılıkların olduğu görülmektedir. Bu farklılıklar aynı zamanda kadın ve erkek işgücünün farklı seviyelerde iş tatmini elde etmelerinin de sebeplerini oluşturacaktır.

6.3. Cinsiyet Ekseninde Çalışma İlişkilerine Bakış

Çalışma ilişkileri kavramı insanın tabiatla olan ilişkisini kapsadığı gibi, ihtiyaçlarını gidermek için içinde bulunduğu psikolojik durum, ideolojisi, aile, grup, müessese gibi sosyal çevresi ile çalışmanın gerçekleştiği mekân ve zaman içindeki bütün sosyal ilişkileri kapsamaktadır. Böylece çalışma ilişkileri *“insanın bir taraftan diğer insanlarla, bir taraftan da top yekûn çevresini oluşturan sosyal yapının diğer unsurlarıyla ilişkisi”* anlamına gelmektedir.⁵⁰⁷

Çalışma ilişkileri kavramıyla alakalı bir diğer kavram **endüstri ilişkileri**'dir. Ancak endüstri ilişkileri bir sosyal sistemin belirli bir parçasını teşkil eden daha alt derecede bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sistem işçiler ve temsilcilerinden, işverenler ve temsilcilerinden, işçi-işveren ilişkilerinde uzmanlaşmış kamu organları ve kurumlarından olmak üzere üç aktör grubu arasındaki ilişkiler üzerinde dururken, endüstri ilişkileri daha çok sendikacılık ve toplu pazarlık konuları üzerinde durmaktadır.⁵⁰⁸ Oysa çalışma ilişkilerinin kapsamına sendikal faaliyetlerle birlikte, çalışma organizasyonlarındaki işçiler arası ilişkiler, işçi-işveren ilişkileri, işgücünün tutum ve davranışlarını etkileyen bütün diğer unsurlar girmektedir.⁵⁰⁹

Sanayileşmiş ülkelerin tecrübeleri göz önünde bulundurulduğunda eğitim, siyaset gibi çalışma dünyasında da genellikle cinsiyet ayrımcılığının yaşandığı görülmektedir. Cinsler arası farklılık biyolojik bir gerçektir; ama *“hak ve sorumlulukların dağıtılmasında cinsiyet farklılığının esas alınması”*⁵¹⁰ demek olan cinsiyet ayrımcılığı kültürel faktörlerin etkisiyle insanın kendisi tarafından yaratılmaktadır. Cinsler arasında zekâ farkı yaratmak mümkün değildir; ama onların

⁵⁰⁷ Özkul, Metin; a.g.e., s.8

⁵⁰⁸ Ekin, Nusret;a.g.e., s.34-36

⁵⁰⁹ Korkmaz, Abdullah; a.g.e., s.11

⁵¹⁰ Dinçkol Bihterin, Vural; “Kadının Hukuksal Statüsünün Tarihsel Gelişimi”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Ankara-1998, s.50

zekâlarını farklı alanlarda kullanmaya yönelmek kültürel bir olgu olarak insan toplumunun bir eseridir.⁵¹¹

Dünya geneline bakıldığında özellikle gelişmiş ülkelerde çalışan kadın sayısında sistematik bir artış görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımı arttıkça, bu alandaki cinsiyet ayrımcılığı da o derece önem kazanmaktadır.⁵¹² Ayrımcı uygulamalar kadının çalışma hayatında saf dışı kalmasına sebep olmaktadır. Kadının çalışma hayatıyla bütünleşmesi hususunda önemli bir engel teşkil eden belli başlı ayrımcı uygulamalar işe almada ve iş yerinde, ücretlerde, işten çıkarmada görülmektedir. Ataerkil değerlerin hâkim olduğu bu ve benzeri uygulamalar bir kontrol gücüne sahip olarak, ücretli işlere katılımda kadının marjinalliğine sebep olmaktadır. Bu kontrol, şu mekanizmalarla işlemektedir.⁵¹³

(i) Kadının formal eğitim seviyesinin düşük tutulması ve kendisine beceri isteyen işlere hazırlayıcı özel eğitimin sağlanmaması,

(ii) Belli iş ve mesleklerde kadınların kabul edilmemesi,

(iii) Belli iş ve mesleklerde kadın oranının dondurulması,

(iv) İşe alıfta ve iş yerinde ayrımcı uygulamalar,

(v) Ücretlerde ayrımcı uygulamalar,

(vi) Evlilik ve doğum durumunda işten çıkarılma,

(vii) Kriz dönemlerinde özellikle evli kadınların erkeklere göre daha kolay işten çıkarılması,

(viii) Kadınların koruyucu mevzuattan dolayı bazı işlere girmede engellenmesi,

(ix) Sendikaların kadın ve erkek üyeleri arasında fark gözetilerek yönetim kadrolarında kadınların çok az temsil edilmesi.

Bütün bu faktörlerin keşiştiği noktada kadın işgücü ister istemez kendini kısır bir döngü içinde bulmakta ve çalışma ilişkilerinde dezavantajlı tarafı oluşturmaktadır.

⁵¹¹ Güngör, Erol; Değerler Psikolojisi, Hollanda Türk Akademisyenler Birliği Yay., Yayın No: 8, Amsterdam-1993, s.59

⁵¹² Sağlık Sektöründe Kadın; Yayına Haz.: Raul Mansur-Can Ayvaşık, KSSGM Yay., Ankara-2000, s.11

⁵¹³ Ecevit, F: Yıldız; a.g.m., s.125-126

Bu çerçevede çalışma ilişkilerinin cinsiyet ekseninde değerlendirilmesi için, modern üretim ilişkilerinin neticelerinden biri olan sendikal faaliyetlere katılım ve sosyal güvenlik kadar çalışma organizasyonlarındaki kadın ve erkek işgücünün çalışma davranışları üzerinde etkili olan ücretlendirme, statüler düzeni, birbirleriyle ve yönetimle ilişkileri, çalışma şartları gibi faktörlerle birlikte cinsiyetin çalışma ilişkilerinde sağladığı kolaylıklar ve sebep olduğu güçlükler gibi hususlar ele alınmalıdır.

6.3.1. Statüler Düzeni

Günlük dildeki kullanımında *statü* kavramı, Latince “*standing*” (mertebe) kelimesinden kaynaklanmakta ve basit olarak kişinin toplumdaki konumuna işaret etmektedir.⁵¹⁴

Sosyolojide *sosyal statü* kavramı fertlerin ve sosyal grupların cemiyet içindeki mevkîleri ve yerlerini ifade etmek için kullanılmaktadır.⁵¹⁵ Bu yönüyle *statü* fertler için cemiyet tarafından belirli şartlar altında nasıl davranmaları ve buldukları yerlerde ne gibi rollere sahip olmaları gerektiği hususunda belirlenmiş olan kuralları ve değer yargularını ifade etmektedir. *Statü* ve *rol* her zaman birbirlerinden ayıramamakla beraber, bir madenî paranın iki yüzü gibidirler. Mutlaka bir ayırım yapmak gerekirse *statü* sosyal olarak belirlenmiş pozisyonu, *rol* ise davranış modellerini ifade etmektedir.⁵¹⁶

Cemiyet içinde fertlerin statüsünü belirleyen unsurlar çoktur ve bunlar arasındaki münasebet değişken ve karmaşıktır. Bununla birlikte M. Weber sosyal statünün belirleyicilerini üç grup altında incelemiştir. Bunlar:⁵¹⁷

- (i) Fertlerin hayat tarzları,
- (ii) Formal eğitim süreleri,
- (iii) Doğum ya da bir mesleğin sağladığı prestij.

⁵¹⁴ S. Turner, Bryan; a.g.e., s.11

⁵¹⁵ E. Erkal, Mustafa; a.g.e., s.28

⁵¹⁶ Chinoy, E.; Society, New York 1965, s.29, Z.ikr.: Abdullah Korkmaz, Sosyal Tabakalaşma Ders Notları, s.25

⁵¹⁷ Şencan, Hüner; “Sosyal Psikolojide Temel Kavramlar ve Süreçler”, Sosyal Psikoloji, Erdal Tekarslan v.d., Remzi Kitabevi Yay., İstanbul-1989, s.26

Ancak bu belirleyicilerin sosyal çevre ortamında anlamlılık kazandığını unutmamak gerekmektedir. Zira, bir statünün piramidin üst basamaklarına konması ülke insanların veya şehir halkının veya örgüt çalışanlarının ya da çalışma grubundaki iş arkadaşlarının yaptığı değerlendirmeye bağlıdır.

Weber, ekonomik eşitsizlikten kaynaklanan sınıf kavramı yerine **statü grupları** kavramını kullanarak hayat tarzlarına dayalı toplumsal tabakalaşma ve hiyerarşilere dikkat çekmiştir.⁵¹⁸ Statü grubu, kendi grubu dışındakilere karşı mevcut ayrıcalık tekellerini korumak maksadıyla sosyal kapanma (closure) ve kendisine yakın ya da daha üstün statü gruplarına göndermeyle çıkarlarını arttıracak grup mekanizmalarıyla, toplumsal ayrıcalıklarını sürdürmek ya da genişletmek için örgütlenen bireyler toplamıdır.⁵¹⁹ Weber'e göre ayrıcalıklı statü gruplarının insanlık onuru geçmişlerine dayanmakta, bu gruplar geçmişlerine dayanarak bugün için yaşamaktadırlar. Ayrıcalıksız alt statü grupları için ise insanlık onuru geleceğe, hatta öbür dünyaya uzanmaktadır.⁵²⁰ Dolayısıyla Weber, insanlar arasındaki ilişkilerin "*eşitlik*" fikrinden ziyade "*doğal hiyerarşi*"lere dayandığını savunmaktadır.

Statülerin elde ediliş biçimi iki şekilde olmaktadır: birincisi, cemiyet tarafından fertlere statü atfedilmesi yoluyla (verilen statü); ikincisi ise, fertlerin kendi çabaları sonunda elde etmeleri yoluyla (kazanılan statü).

Verilen statüler genel olarak cinsiyet temeline dayanarak ayrılmıştır ve toplumsal değer yargılarının pekiştirildiği statü simgeleridir. Verilen statülerin, tarihî olarak işbölümünden ve içinde yaşanan toplumsal sistemlerin var ettiği ideolojilerden kaynaklandığı bir gerçektir. Toplumsal sistemler değiştikçe cinsiyetle kazanılan rol ve statüler de değişmektedir. Bu gibi cinsiyete dayalı statü farklılaşması, kültürler arasında da değişmeler göstermektedir.⁵²¹

Kazanılan statüler ise, fertleri kendi irade ve çalışması ile elde edilmektedirler. Bu gibi statüler çoğunlukla başarı, yetenek, toplumsal prestij gibi özellikler aracılığıyla kazanılmaktadırlar. Toplumsal işbölümünün ve ferdî teşebbüsün öne

⁵¹⁸ Weber, Max; Economy and Society, University of California Press, California-1978, s.932-5, Z.İkr.:Nilüfer Göle; İslâm ve Modernlik Üzerine Melez Desenler, Metis Yay., İstanbul-2000, s.90

⁵¹⁹ S. Turner, Bryan; a.g.e., s.18

⁵²⁰ Göle, Nilüfer; a.g.e., s.91

⁵²¹ Tolan, Barlas-İsen, Galip-Batmaz, Veysel; a.g.e., s.233

çıkıldığı toplumlarda verilen statülerin yerini kazanılan statülerin aldığı görülmektedir. Prenslik, lordluk, kontluk gibi Ortaçağ kurumlarında dinî ve feodal hiyerarşik yapının insanlara doğumla birlikte verildiği statüler, bugün sembolik olmaktan başka bir öneme sahip bulunmamaktadırlar; onların yerine maddî güç, başarı hırsı, toplumsal konum ve şahsî yetenek gibi ferdî çabaya bağlı statüler hâkim olmuştur.⁵²² Nitekim yakın zamanlara kadar batıda eğitim sistemi, eski tarz sınıf sistemi anlayışına dayanmış ve eğitim sosyal sınıf statüsünün belirleyicisi olmaktan ziyade sonucu olmuştur.⁵²³

Bir işletmede yer alan statüler ile diğer davranış düzlemlerinde yer alan statüler arasında farklılıklar vardır. Bunlar:⁵²⁴

(i) İşletmedeki statüler açık olarak tanımlanmıştır; yani, her statünün sınırı ve bu statünün gerekleri açıkça bellidir.

(ii) İşletmedeki statüler arası ilişkinin şekli belirlidir; yani, işletmede her statünün diğeri ile kuracağı ilişki ağı, bu statüyü işgal edecek olan kişilerin ilişkilerde izleyeceği yol ve ilişki zamanı bir statü sınırlayıcısı olarak belirlidir. Bir işletmede genel müdürün astları karşısındaki otoritesi bellidir ve işletme davranış düzlemi içerisinde sözü edilen ilişkiden esneklik suç olarak görülebilir.

(iii) İşletmede statü sembolleri belirlidir. Bu semboller açık ve anlaşılır sembollerdir. Gizli veya görünmeyen statü sembolü yoktur. Çalışanların odalarının kapısına unvan yazma, toplantıda masada oturacakları yeri belirleme, çalışma odalarının şekli ve çalışma alanı içerisindeki yeri belirlenerek statüler arasındaki fark belirgin hale getirilir.

(iv) İşletmedeki statü faktörü ile diğer davranış düzlemlerindeki statü faktörleri arasındaki ilişkiyi etkileme farkı vardır ve bu fark statünün yazılı ve açık kurallarından ziyade gelenekselleşmiş ilişkilerinden doğar. Bir işletmede genel müdürün statüsü, kendisinden çok daha yaşlı olan pazarlama şefinden üst düzeydedir. Toplantıda genç genel müdürün yaşlı pazarlama şefine yer vermesi beklenemez.

⁵²² Tolan, Barlas-İsen, Galip-Batmaz, Veysel; a.g.e., s.234

⁵²³ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; Eğitim Sosyolojisi, Filiz Kitabevi Yay., 5. Baskı, İstanbul-1992, s.107

⁵²⁴ Erdoğan, İlhan; a.g.e., s.81-83

(v) İşletmede statüler arası etkileşimin sürekliliği, görünmeyen yeni statüler yaratabilir; bu statülerin yok edilmesi, etkilerinin azaltılması gerekir. Meselâ, bir genel müdür sekreteri bir bölüm müdüründen daha üst düzeyde değildir; böyle algılanıyorsa, bu algı değiştirilmelidir.

Statü hakkında yapılan bu izahlar ışığında, araştırmamızda tespit edilen statüler düzeninin cinsiyet açısından değerlendirmek üzere Tablo 58'e baktığımızda, anlamlılık seviyesi oldukça yüksek bir ilişki görmekteyiz. Modern toplumlarda statü, ferdî çaba gerektiren faktörlerce belirlenmekte ise de, araştırmamızda bilhassa cinsiyet gibi doğumla elde edilen faktörlerin etkili olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 58: Cinsiyete Göre İşyerindeki Statü Durumu

	işyerindeki statüsü			Total
	memur/işçi	alt amir (ustabaşı, şef,...)	üst amir (müdür, genel müdür,...)	
cinsiyet kadın	211	14	6	231
	91,3%	6,1%	2,6%	100,0%
	38,8%	16,5%	28,6%	35,5%
	32,5%	2,2%	,9%	35,5%
erkek	333	71	15	419
	79,5%	16,9%	3,6%	100,0%
	61,2%	83,5%	71,4%	64,5%
	51,2%	10,9%	2,3%	64,5%
Total	544	85	21	650
	83,7%	13,1%	3,2%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	83,7%	13,1%	3,2%	100,0%

$$x^2= 16,441 \quad sd= 2 \quad p< 0,000$$

Buna göre kadınların neredeyse tamamı (% 91,3) memur ve işçi gibi alt kadrolarda istihdam edilirken, alt amir ve üst amir gibi yönetim pozisyonlarında genellikle erkekler yer almaktadır. Diğer bir deyişle, emir verenlerin çoğu erkeklerden, emir alanların çoğu kadınlardan oluşmaktadır. Bu durum bize iki yönden bilgi sunmaktadır. Birincisi, Malatya'daki çalışma organizasyonlarında statü düzeni geleneksel bir yapı sergilemektedir. Zira statüler cinsiyete göre farklılaşmaktadır; yani, verilen statülerdir.

İkincisi, kadınların düşük statülerde erkeklerin ise daha yüksek statülerde bulunmaları onların yaptıkları işin niteliğini de göstermektedir. Şöyle ki; fazla bir beceri ve uzmanlık gerektirmeyen, dolayısıyla prestiji düşük rutin işler kadın işgücü tarafından yapılırken, yüksek prestije sahip işler erkek işgücü tarafından

yapılmaktadır. Bu da yaklaşık 100 yıl önce Henry Ford'un T Modeli diye bilinen otomobillerinin üretimiyle ilgili olarak uzmanlığı gerektiren 7882 işten 949'unun "son derece sağlam ve güçlü insanlar", 3338'ininse "sıradan güçlü insanlar" ve geri kalanının "kadın ve çocuklar" tarafından yapılabileceği⁵²⁵ şeklinde uzmanlaşmanın cinsiyetle ilişkisini ortaya koyan sözleriyle uyuşmaktadır.

Araştırmamızın yapıldığı çalışma organizasyonlarında verilen statüler düzeninin var olduğu yönündeki tespitin dayanak noktalarından biri de, statüler ile yaş arasındaki yüksek ilişki seviyesidir.

Tablo 59: Yaşa Göre İşyerindeki Statü Durumu

	işyerindeki statüsü			Total
	memur/işçi	alt amir (ustabaşı, şef,...)	üst amir (müdür, genel müdür,...)	
yaş 29 ve altı	223 92,1%	17 7,0%	2 ,8%	242 100,0%
	41,0%	20,0%	9,5%	37,2%
	34,3%	2,6%	,3%	37,2%
30-49	312 80,0%	62 15,9%	16 4,1%	390 100,0%
	57,4%	72,9%	76,2%	60,0%
	48,0%	9,5%	2,5%	60,0%
50 ve üzeri	9 50,0%	6 33,3%	3 16,7%	18 100,0%
	1,7%	7,1%	14,3%	2,8%
	1,4%	,9%	,5%	2,8%
Total	544 83,7%	85 13,1%	21 3,2%	650 100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	83,7%	13,1%	3,2%	100,0%

$$\chi^2 = 35,249 \quad sd = 4 \quad p < 0,000$$

Tablo 59'da görüldüğü gibi işgücünün yaş seviyesi yükseldikçe statüsü de yükselmektedir. Her ne kadar yönetim kademelerine gelmek meslekî tecrübeyi de gerektirmekte, bu da büyük ölçüde yaşla kazanılmakta ise de, cinsiyet ve yaş faktörünün statüler üzerindeki etkisinin eğitim faktörünün etkisinden fazla oluşu araştırma kapsamındaki iş örgütlerinde statülerin kazanılmış olmaktan ziyade verilmiş oldukları yönündeki düşünceleri kuvvetlendiren unsurlardır.

Nitekim Tablo 60'da eğitim seviyesi ile statüler arasındaki ilişkiyi görmekteyiz. Buna göre, eğitim seviyesi arttıkça işyerindeki statü seviyesi de yükselmekte, bilhassa müdür, genel müdür gibi üst amirlerin %19'unu lise

⁵²⁵ Toffler, Alvin; a.g.e., s.79-80

mezunları oluştururken geri kalan % 81'ini üniversite mezunları oluşturmaktadır. İlk bakışta statülerin eğitimin bir fonksiyonu olduğu düşüncesini uyandıran bu durum yaş ve cinsiyet faktörleriyle mukayese edildiğinde daha bir açıklık kazanmaktadır. Zira az önce de ifade edildiği gibi, eğitim ile statüler arasındaki ilişki, yaş ve cinsiyet ile statüler arasındaki ilişkiden daha zayıf bir nitelik taşımaktadır.

Tablo 60: Eğitim Seviyesine Göre İşyerindeki Statü Durumu

	işyerindeki statüsü			Total
	memur/işçi	alt amir (ustabaşı, şef,...)	üst amir (müdür,gen el müdür,...)	
egitim ilköğretim	63 90,0%	7 10,0%		70 100,0%
	11,6%	8,2%		10,8%
	9,7%	1,1%		10,8%
lise	211 84,4%	35 14,0%	4 1,6%	250 100,0%
	38,8%	41,2%	19,0%	38,5%
	32,5%	5,4%	,6%	38,5%
üniversite	270 81,8%	43 13,0%	17 5,2%	330 100,0%
	49,6%	50,6%	81,0%	50,8%
	41,5%	6,6%	2,6%	50,8%
Total	544 83,7%	85 13,1%	21 3,2%	650 100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	83,7%	13,1%	3,2%	100,0%

$$\chi^2 = 9,244 \quad sd = 4 \quad p < 0,055$$

Bütün bunlar göstermektedir ki, araştırmanın örneklem grubuna dahil olan iş örgütlerinde istihdam edilen işgücü modern üretim ilişkileri sistemi içinde yer almasına rağmen, statülerin elde edilme biçimi itibarıyla geleneksel karakterini sürdürmektedir.

6.3.2. Ücretler

En geniş mânâsıyla "insan emeğinin bedeli"⁵²⁶ olarak tarif edilebilecek olan ücretin mahiyeti işçi ve işveren için farklıdır. Ücret her şeyden önce, emeği mukabilinde çalışan insanların genellikle tek gelir kaynağını oluşturduğu için, bir memlekette işgücünün büyük bir kısmının satın alma gücü olarak önem ifade etmektedir. Bu sebeple işgücünün aileleriyle birlikte hayat seviyesini belirlemektedir.

⁵²⁶ Tuna, Orhan-Yalçıntaş, Nevzat; Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1994, s.84

Zira ücretler yükseldikçe ücret karşılığı çalışan vatandaş ve ailesinin satın alma gücü artacak, aksi halde azalacaktır.⁵²⁷

Buna karşılık ücret, işveren için sadece bir maliyet ve masraf faktörüdür. Birim maliyet içinde ücretin payı ne kadar düşerse, o mal veya hizmetin toplam maliyeti düşmekte, dolayısıyla işverenin kâr marjı genişlemektedir.⁵²⁸

Bu durumda ücretin belirlenmesi işçi ve işveren arasında sıkı bir pazarlık konusu olmaktadır. Elbette bu noktada işçi sendikalarının rolü inkâr edilemez. Sendikalar uyguladıkları ücret siyaseti yoluyla, ücret ödenmesindeki irrasyonel ve subjektif etkileri bertaraf etmek için işçiye göre değil, işe göre ücret ödenmesi hususunda ısrar etmektedirler.⁵²⁹ Bununla birlikte fiilî iş piyasasında çeşitli ücret farklılıkları yaşanmaktadır. Konumuz itibarıyla bu farklılıkların en önemlisini şahıslar arası ücret farkları oluşturmaktadır.

İdeal iş piyasasında aynı işi yapan ve verimliliği aynı olan iki emek erbabının ücretinin aynı olması gerekmektedir. Halbuki gerçekte bu pek sağlanamamakta, bilhassa erkek, kadın ve çocuk ücretleri tam rekabet şartları altında dahi verimlilikleri aynı olmadığı gerekçesiyle farklı olmaktadır. Genellikle kadın ücreti yetişkin erkek ücretinden, çocuk ücreti de kadın ücretinden düşük bulunmaktadır.⁵³⁰ Kadınların ücretlerini düşüren başlıca faktörler şunlardır.⁵³¹

(i) Eğitim ve vasıf durumlarının kadınlardaki nispî düşüklüğü.

(ii) Kadınların ev işi ve çocuk bakma sorumluluğunu yüklenen toplumsal kategori olmaları yüzünden, onlara verilen doğum izni, kreş v.b. sosyal hakların ücret maliyetlerini arttırması ve bu sebepten ötürü, kadınların işi erkeklere göre daha fazla aksattıkları ve verimliliklerinin daha düşük olduğu gerekçesi ücretleri aşağı doğru çekebilmektedir.

(iii) Kadınların daha fazla tercih etme durumunda kaldıkları part-time çalışma biçimi, sosyal hakların hesaba girmemesi sebebiyle daha düşük bir ücret seviyesinde

⁵²⁷ Zaim, Sabahattin; a.g.e., s.183

⁵²⁸ Tuna, Orhan-Yalçıntaş, Nevzat; a.g.e., s.85

⁵²⁹ Ekin, Nusret; "Sendikalar ve Prodüktivite", Sosyal Siyaset Konferansları, Onaltıncı Kitap, İstanbul Üniv. İkt. Fak. Yay., Yayın No:166, İstanbul-1965, s.83

⁵³⁰ Zaim, Sabahattin; a.g.e., s.239

⁵³¹ Tekeli, Şirin; "İktisatçıları İlgilendiren Yönüyle Kadın Sorunu", Kadınlar İçin, Alan Yay., İstanbul-1984, s.202

çalışmadır. Nihayet kadınların yoğunlaştıkları sektörler genellikle sendikal mücadele eğiliminin nispeten düşük olduğu dallardır.

Nitekim ABD’nde saatlik kazançta kadınla erkeğin ücret farkı % 26’ya, haftalıkta % 30’a, yıllıkta ise % 34’e tekabül etmektedir. Bunun sebebi kadınların % 44’ünün geleneksel işlerde çalışıyor olmasıdır.⁵³²

Genel duruma benzer şekilde, bu araştırmada da cinsiyete göre ücret farklılıklarının olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu farklılıkları Tablo 61’de görmek mümkündür.

Tablo 61: Cinsiyete Göre Aylık Gelir Durumu('000 TL)

	kişinin aylık geliri						Total
	200.000 ve altı	201.000-400.000	401.000-600.000	601.000-800.000	801.000-1.000.000	1.000.000 ve üzeri	
cinsiyet kadın	87	32	72	26	11	4	232
	37,5%	13,8%	31,0%	11,2%	4,7%	1,7%	100,0%
	43,3%	26,0%	37,3%	30,6%	32,4%	21,1%	35,4%
erkek	13,3%	4,9%	11,0%	4,0%	1,7%	,6%	35,4%
	114	91	121	59	23	15	423
	27,0%	21,5%	28,6%	13,9%	5,4%	3,5%	100,0%
Total	56,7%	74,0%	62,7%	69,4%	67,6%	78,9%	64,6%
	17,4%	13,9%	18,5%	9,0%	3,5%	2,3%	64,6%
	201	123	193	85	34	19	655
Total	30,7%	18,8%	29,5%	13,0%	5,2%	2,9%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	30,7%	18,8%	29,5%	13,0%	5,2%	2,9%	100,0%

$$\chi^2 = 13,211 \quad sd = 5 \quad p < 0,021$$

Buna göre kadın işgücünün çoğunluğu (% 37,5) 200 milyon TL. aylık gelire sahip bulunurken aynı miktarda aylık gelire sahip olan erkek işgücü oranı % 27’dir. Bunun en büyük sebebi, biraz önce izah edildiği gibi, kadın işgücünün genellikle eğitim seviyesi düşük vasıfsız nitelikte oluşudur. Nitekim bu özellikteki kadınların yoğun olarak çalıştığı gıda ve tekstil (özellikle konfeksiyon) işkollarının bulunduğu özel sektörde ücret seviyesinin kamu sektörüne göre daha düşük oluşu (Tablo 62), bu durumu doğrular niteliktedir.

⁵³² Sağlık Sektöründe Kadın, s.12

Tablo 62: Çalışma Alanına Göre Aylık Gelir ('000 TL) Durumu

	kişinin aylık geliri						Total
	200.000 ve altı	201.000-400.000	401.000-600.000	601.000-800.000	801.000-1.000.000	1.000.000 ve üzeri	
Çalışma alanı	5	38	178	75	30	16	342
	1,5%	11,1%	52,0%	21,9%	8,8%	4,7%	100%
kamu sektörü	2,5%	30,9%	92,2%	88,2%	88,2%	84,2%	52,2%
	,8%	5,8%	27,2%	11,5%	4,6%	2,4%	52,2%
özel sektör	196	85	15	10	4	3	313
	62,6%	27,2%	4,8%	3,2%	1,3%	1,0%	100%
Total	97,5%	69,1%	7,8%	11,8%	11,8%	15,8%	47,8%
	29,9%	13,0%	2,3%	1,5%	,6%	,5%	47,8%
Total	201	123	193	85	34	19	655
	30,7%	18,8%	29,5%	13,0%	5,2%	2,9%	100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%
	30,7%	18,8%	29,5%	13,0%	5,2%	2,9%	100%

$$x^2 = 415,133 \quad sd = 5 \quad p < 0,000$$

6.3.3. Örgüt İçi İlişkiler

Örgütler “*üretim için bir araya gelmiş, değişik görüş ve bilgilere sahip farklı ama ortak gayeye ulaşmak için birbirlerine bağımlı şahısların oluşturduğu birimler*”dir. Örgütün bir bütün olarak faaliyet göstermesi, örgüt birliğinin oluşturulmasına bağlıdır. Örgüt birliği ise örgüt içi iletişim yoluyla örgütte ortak bir anlayış yaratılmasıyla sağlanmaktadır.⁵³³ Nitekim Deutsch çalışmasında, örgüt içi iletişimin örgütte işbirliğine dayalı tercihlerin yüzdesini 35’ten 70’in üzerine çıkardığını tespit etmiştir.⁵³⁴

Örgüt iletişiminin temelini, sektörüne bağlı olarak ürün, hizmet ya da bilgiyi üretmeye ve pazarlamaya yönelik görevlerin en etkili biçimde koordine edilmesi, bu görevlere yerleştirilen uygun kişiler arasındaki iş ve fikir birliğinin sağlanması oluşturmaktadır.⁵³⁵ İletişim kalitesinin yüksek olduğu örgütlerde, üyelerin örgüt tatminini ve duygusal bağlılık seviyeleri de yüksek olmaktadır. Örgüt tatmini “*bir ferdin örgütün kendisinden, yapısından ve politikasından duyduğu toplam tatmin seviyesi*”⁵³⁶ olarak tanımlanmaktadır. Duygusal bağlılık ise “*örgüte üye olmaktan*

⁵³³ Küçük Baransel, Şenay; “İletişim Kalitesi İle Örgüt İklimi, Örgüte Bağlılık ve İş Terk Etme Niyeti Arasındaki İlişkiler”, IX. Ulusal Psikoloji Kongresi, Türk Psikologlar Derneği Yay., Ankara-1998, s.263

⁵³⁴ L. Freedman, Jonathan-O. Sears, David-Carlsmith, J. Merrill; Sosyal Psikoloji, (Çev.: Ali Dönmez), Ara Yay., İstanbul-1989, s.481

⁵³⁵ Özarallı, Nurdan; “Banka Sektöründe Örgütsel İletişim Etkinliği Üzerine Bir Araştırma”, a.g.e., s.352

⁵³⁶ Weathington, Barton L.-Lois, E. Tetrick; “Compensation Or Right:An Analysis Of Employee “Fringe” Benefit Perception”, Employee Responsibilities And Journal, Vol 12, No:3, 2000, s.144

*duyulan memnuniyetle eş anlamlı olarak örgüte duyulan güçlü bir bağlılık” olarak tanımlanmaktadır.*⁵³⁷

Bir iş örgütünde bulunan insan, görevlerini yerine getirirken aynı zamanda kişiliklerini göstermek, takdir edilmek, statü sahibi olmak, sevip sevilme, benliğini yüceltmek, kuvvetlerini göstermek, güvensizlikten kaçınmak gibi ihtiyaçlarını da tatmin etmek istemektedir. Ancak örgüt, insanın menfaatlerinden çok kendi menfaatlerine yönelmek mecburiyetindedir. Bu noktada, örgütte görev yapan insanların amaçları ile örgütün amaçları arasında çatışma yaşanması muhtemeldir.⁵³⁸ Çatışmalar sadece örgüt içindeki menfaat uyumsuzluklarından doğmamaktadır. Genellikle örgütlerin alt birimleri arasındaki fonksiyonel bağımlılık, örgüt faaliyetleri konusunda alt birimlerin ortaklaşa karar verme mecburiyeti, rollerin kendi yapısındaki çelişki, örgütün itici gücü olan yasal yetkinin dağılım biçimi, örgütün sınırlı kaynakları için gruplar, birimler ve şahıslar arası yarış, ödüllendirme politikası, iletişim sisteminin yetersizliği ve iletişimin engellenmesi ile karmaşık örgütlerde görev alan uzmanlarla bürokratlar arasındaki görev ilişkisi çatışmaya sebep olan belli başlı faktörlerdir.⁵³⁹

Uluslar arası rekabet şartları, uluslar arası şirketlerin yeni pazar arayışları sırasında yaşadıkları olumsuz tecrübeler, globalleşme hedeflerinin önündeki kimi engeller, “batı” düşünce tarzı ve yönetim modellerine alternatif oluşturabilen “Japon” modeli gibi sosyo-ekonomik sebeplerin önemini arttırdığı **örgüt kültürünün** örgüt içi çatışmaların çözümünde büyük rolü bulunmaktadır.⁵⁴⁰ Zira güçlü bir örgüt kültürünün oluşması, o örgütü oluşturan insanlar arasında uzun bir etkileşim sürecini gerektirmektedir.

Örgüt kültürü, toplumdaki kültürel yapı ve kültürel değerlerden etkilenmektedir. Toplumun kültürel tutumu, genel olarak bir sanayi kuruluşundaki

⁵³⁷ Weathington, Barton L.-Lois, E. Tetric; a.g.m., s.145

⁵³⁸ Budak, Gönül-Budak, Gülay; Halkla İlişkiler, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Yayın No: 580, İstanbul-1995, s.92

⁵³⁹ Aydın, Mustafa; Eğitim Yönetimi, Hatiboğlu Yay., Ankara-1992, s.219

⁵⁴⁰ Bozkurt, Tülay; “Farklı İşletmelerin Kültürel Varsayımları Üzerinde Bir Kıyaslama”, IX. Ulusal Psikoloji Kongresi, Türk Psikoloji Derneği Yay., Ankara-1998, s.251

personelin bileşim ve niteliğini belirlemektedir.⁵⁴¹ Bir toplumda veya bir örgütte “*korku kültürü*” hâkim olduğunda oradaki insanlar, insan olarak kendilerini geliştirme imkânı bulamamaktadır. Oysa “*değerler kültürü*”, vicdan temeli üstüne bir hayat oluşturmakta; bu kültürün hâkim olduğu bir toplum veya örgütteki insanlar için doğru olanın belirlenmesi öncelik kazanmaktadır.⁵⁴² Dolayısıyla böyle örgütlerde ilişkiler açıklık ve dürüstlük temeli üzerinde şekillenmektedir.

Örgüt içi ilişkilerde kültürün önemi, örgüt yöneticisini de önemli kılmaktadır. Çünkü bir örgütteki yöneticinin yüz ifadesi, işyeri kültürünün önemli bir parçasıdır. İşyerinde kabul gören insan, enerjisini ve zamanını “*üretici*” olmaya harcar.⁵⁴³ **Örgütsel sosyalleşme** kavramında ifadesini bulan bu durum, örgüt hedeflerine ulaşılması için gerekli şartlardan biridir. Zira, “*uyum*” mânâsına gelen örgütsel sosyalleşme, “*ferdin ait olacağı grubun tutum ve davranışlarını öğrenip kabullenmesi*”dir.⁵⁴⁴ Bu mânâda bir örgüt üyesi ne kadar sosyalleşirse, örgütle o kadar bütünleşmekte; dolayısıyla, örgüt içi çatışmalar da o kadar azalmaktadır.

Örgüt içi ilişkilerde yöneticilik kadar, örgüt yapısı da önemli rol oynamaktadır.

Bir örgütteki dikey farklılaşma otorite yapısını, yatay farklılaşma ise görev yapısını göstermektedir. Örgütte dikey ve yatay farklılaşma arttıkça büyüklük artmakta ve insan, yavaş yavaş örgütün bir parçası haline gelmektedir. Oysa basamak sayısının az olduğu basık örgüt yapılarında sosyal mesafeler az olduğu için, insanların birbiriyle iletişimi artmakta, dolayısıyla örgüte üye olmaktan alınan doyum yüksek olmaktadır.⁵⁴⁵

6.3.3.1. Dikey İlişkiler

Örgüt içi ilişkileri tam olarak anlayabilmek için ast-üst, yani amir- çalışan arasındaki iletişim faaliyetlerini incelemek gerekmektedir. Çünkü, ast-üst iletişimi örgüt içi ilişkiler ağının çekirdeğini oluşturmaktadır. Zira örgütün amaçları, iş talimatları, performans, sorumluluk ve yetkiler hakkındaki emirler “*yukarıdan*

⁵⁴¹ Erdoğan, İlhan; a.g.e., s.187

⁵⁴² Cüceloğlu, Doğan; İletişim Donanımları, Remzi Kitabevi Yay., 2. Baskı, İstanbul-2002, s.170 v.d.

⁵⁴³ Cüceloğlu, Doğan; a.g.e., s.106

⁵⁴⁴ Balcı, Ali; a.g.e., s.5

⁵⁴⁵ Budak, Gönül-Budak, Gülay; a.g.e., s.87-89

aşağıya” iletildiği gibi, performans raporları, ürün geliştirmeye yönelik bilgi, problemler ve çözüme yönelik bilgiler *“aşağıdan yukarıya”* doğru iletilmektedir.⁵⁴⁶ Bu süreçte astla üst, genellikle birbirlerini olduklarından farklı görüp birbirlerinin davranışını yanlış algılayabilmektedirler. Bundan başka, özellikle astların, üstlere kendilerini tanıtmaya ve özelliklerini gösterme konularında çekingen davrandıkları da bilinmektedir.⁵⁴⁷

Örgütlerde serbest haberleşmeyi engelleyen faktörler vardır: Dil güçlükleri, üyelerin düşünme ve algılama çerçevelerinin farklı oluşu, örgütün genişliği ve karmaşıklığı gibi faktörlerin yanı sıra, örgütlerdeki hiyerarşik yapı da haberleşmeyi engelleyebilmektedir. Şöyle ki; örgütlerdeki fertlerin görüş açıları buldukları yere göre değişmektedir. Örgütte farklı statüde olanların genellikle toplumsal-egitsel kökenlerinin de farklı olmasından kaynaklanan yetiştiriliş tarzı, öğrenim süresi, buldukları örgüt dışı gruplar bakımından farklı oluşları sebebiyle çevrelerini algılamaları, kanaat ve inançları da farklı olmaktadır.⁵⁴⁸ Bu noktada yöneticinin iletişimi iki seviyede etkili olmaktadır: Muhteva ve tarz. Yani, mesajın kendisi kadar onun ifade ediliş biçimi de önem taşımaktadır. Araştırmalar üst’ün iletişim kalitesini yüksek algılayan ast’ların yüksek performans gösterdiklerini, az devamsızlık yaptıklarını ve işi terk etme niyetlerinin az olduğunu ortaya koymuştur.⁵⁴⁹

Çalışanın durumunu ve davranışını etkileyen en önemli faktörlerin bir çalışma organizasyonundaki beşerî ilişkiler ve psikolojik atmosfer olması, bu atmosferin oluşumundaki en kritik unsurun ise ast-üst ilişkisi olması⁵⁵⁰ dolayısıyla, bu araştırmanın örneklem grubuna dahil olan işgücüne amirleriyle problemleri hakkında rahatça konuşup konuşamadıkları sorulmuştur. Alınan cevapların dağılımı Grafik 15’te görülmektedir.

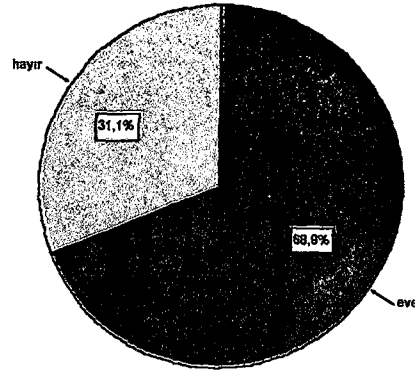
⁵⁴⁶ Küçük Baransel, Şenay; a.g.m., s.87-89

⁵⁴⁷ Onaran, Oğuz; Örgütlerde Karar Verme, Ankara Üniv. SBF. Yay., Yayın No: 321, 2. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara-1975, s.247

⁵⁴⁸ Onaran, Oğuz; a.g.e., s.218

⁵⁴⁹ Küçük Baransel, Şenay; a.g.m., s.269

⁵⁵⁰ W. Cole; Meslek İntiharı, (Çev.: Yakup Coşar), İlgı Yay., İstanbul-1989, s.20

Grafik 15: Amirle Problemler Hakkında Rahatça Konuşulup Konuşulmadığı

Buna göre deneklerin çoğunluğu (% 68,9) müspet cevap verirken, geri kalanının cevabı menfi olmuştur. Problemlerini dile getirme hususunda olumsuzluk yaşayan deneklerin cinsiyetine baktığımızda, çoğunluğun kadınlardan oluştuğunu görmekteyiz (Tablo 63).

Tablo 63: Cinsiyete Göre Amirle Problemler Hakkında Rahatça Konuşulup Konuşulmadığı

	amirle problemler hakkında rahatça konuşulup konuşulmadığı		Total
	evet	hayır	
cinsiyet kadın	150	82	232
	64,7%	35,3%	100%
	33,5%	40,6%	35,7%
erkek	298	120	418
	71,3%	28,7%	100%
	66,5%	59,4%	64,3%
Total	448	202	650
	68,9%	31,1%	100%
	100%	100%	100%

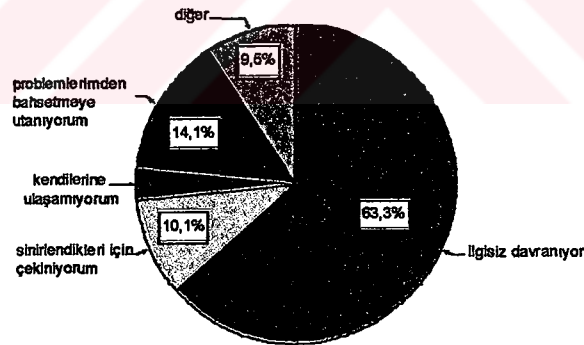
$$x^2= 3,068 \quad sd= 1 \quad p< 0,049$$

Tablo 63'te görüldüğü gibi, problemlerini amiriyle rahatça konuşamayan kadın çalışanların oranı (% 35,3) erkek çalışanların oranından (% 28,7) fazladır. Bu da göstermektedir ki, kadın çalışanların önemli bir kısmı, kendilerini iş gördükleri örgüte ait hissetmemektedirler. Nitekim iletişim kalitesi ile cinsiyet grupları

arasındaki ilişkilerin incelendiği bir çalışma, kadınların çalıştıkları ortamın eşitlikçi olmamasından kaynaklanan itici sebeplerden ötürü erkeklere kıyasla iletişim kalitesini daha düşük algıladıklarını, örgüt iklimini daha az olumlu değerlendirdiklerini ve kadınların birden fazla rol üstlenmesinden de kaynaklanan sebeplerden ötürü örgüt bağlılıklarının daha az olduğunu, diğer bir deyişle işi terk etme niyetine daha çok sarıldıklarını ortaya koymuştur.⁵⁵¹

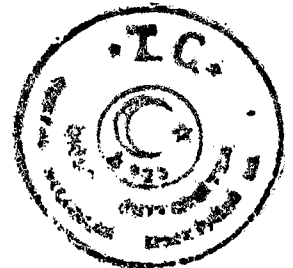
Araştırmamızda problemlerini amiriyle rahatça konuşamayan astların çoğunluğunun (% 63,3), amirin ilgisiz davranmasından yakındığı ve bu sebeple problemleri hakkında konuşmayı gereksiz bulduğu tespit edilmiştir. Öte yandan problem sahibi deneklerin bir kısmı (% 14,1) problemlerini dile getirme hususunda utangaçlık yaşarken, bir kısmı da (% 10,1) amirinin sinirli olmasından dolayı onunla konuşmaya çekinmektedir (Grafik 16).

Grafik 16: Amirle Problemler Hakkında Rahatça Konuşulmamasının Sebepleri



Daha önce de ifade edildiği üzere, astların genellikle üst'e karşı kendilerini ifade etmede çekingen davranmaları büyük ölçüde onların yetiştiriliş tarzıyla, çevrelerini algılama biçimi, kanaat ve inançlarıyla alâkalı olduğu kadar, yöneticinin iletişim tarzıyla da alâkalıdır. Zira, daha sonraki konularda değerlendirilecek olan "çalıştığınız iş yerinde yönetici olmak ister miydiniz?" şeklindeki soruya bir kadın

⁵⁵¹ Küçük Baransel, Şenay; a.g.m., s.269

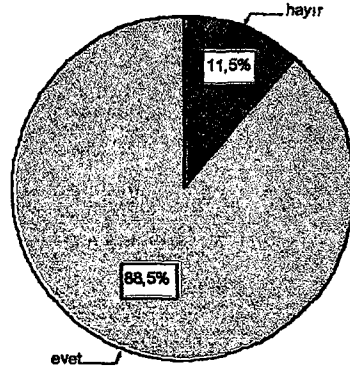


çalışan çok mânidar bir şekilde şöyle cevap vermiştir: “Hayır!..Ben öyle insanlara bağırıp çağıramam; kalp kıramam. Yöneticilik bana göre değil.”

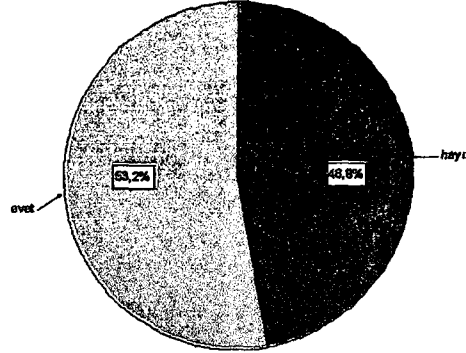
Bir örgütte yönetici olmayı orada çalışanlara karşı sert davranmakla özdeşleştiren bu kadın denek, aynı zamanda amirinin iletişim tarzı hakkında da önemli bir mesaj vermektedir.

Bir iş yerinde çalışanların amirle konuşma ihtiyacı duyabileceği problemler ya işle ilgili, ya da özel hayatla ilgili olmaktadır. Bu problemlere amirin ne ölçüde çözüm getirdiği, onun iletişim tarzını ortaya koymaktadır. Diğer anlamıyla problemler karşısında amirin takındığı tavır, onun, astların insanî yönüne duyarlılığının ip uçlarını vermektedir. Bu anlamda ilgili soruya cevap veren deneklerin tamamına yakını (% 59,8) işle ilgili problemlerinin amirleri tarafından olumlu karşılandığını belirtirken (Grafik 17), söz konusu deneklerin ancak yarısından az fazlası (% 36) özel problemlerinin olumlu karşılandığını belirtmişlerdir (Grafik 18).

Grafik 17: Amirin İşle İlgili Problemleri Olumlu Karşılama Durumu



Grafik 18: Amirin Özel Problemleri Olumlu Karşılama Durumu



Buna göre araştırmamızın örneklem grubunun özel problemlerine kıyasla, işle ilgili problemlerine amirleri tarafından daha fazla önem verilmektedir. Böylece üst'ler, astların çalışma hayatlarını sadece iş ortamıyla sınırlandırmakta, onların çalışmaları üzerinde etkili olabilecek özel problemlerini görmezden gelmektedirler. Oysa insan hayatı bir bütündür. Nasıl ki iş, özel hayat üzerinde etkili ise, özel hayat da iş üzerinde etkilidir. Onun için her iki alan birbirinden soyutlanarak değil, birbiriyle etkileşimi dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Bu çerçevede çalışma ilişkilerinin cinsiyet ekseninde değerlendirilmesi bakımından önemli bir ilişki Tablo 64'te verilmiştir.

Tablo 64: Cinsiyete Göre Amirin Özel Problemleri Olumlu Karşılama Durumu

	özel se olumlu		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	78	70	148
	52,7%	47,3%	100%
	37,5%	29,7%	33,3%
	17,6%	15,8%	33,3%
erkek	130	166	296
	43,9%	56,1%	100%
	62,5%	70,3%	66,7%
	29,3%	37,4%	66,7%
Total	208	236	444
	46,8%	53,2%	100%
	100%	100%	100%
	46,8%	53,2%	100%

$$x^2 = 3,057 \quad sd = 1 \quad p < 0,050$$

Tablo 64'te, özel problemini amiriyle konuştuğunda olumlu karşılandığını belirten kadın çalışanların oranının (% 47,3) erkek çalışanların oranından (% 56,1) düşük olduğu görülmektedir. Çalışan kadınlar açısından özel problemlerin çoğunluğunu bilhassa çocuk bakımıyla ilgili yaşanan zorluklar oluşturduğu dikkate alındığında mesele daha anlaşılır hale gelmektedir. Çünkü çocuklarla ilgili yaşanan problemler, kadının sadece kendine ait olmayıp anne ve babayı aynı ölçüde ilgilendiren, daha doğrusu ilgilendirmesi gereken problemlerdir. Fakat çalışma hayatında, kadının öncelikle anne ve eş olması gerektiği yönündeki hâkim düşünce söz konusu problemin sanki sadece kadının problemiymiş gibi anlaşılıp kabul edilmesine sebep olmaktadır. Dolayısıyla, çalışan kadın bir taraftan aile içinde yürürlüğünü sürdürmekte olan cinsiyete dayalı işbölümünün geleneksel yapısının tazyiki altında kalarak daha başlangıçta çalışma hayatına adımını atarken dezavantajlı olmakta, diğer yandan da çalışma organizasyonundaki bazı anlayışsız üst'lerin olumsuz tavırları sebebiyle verimli olamamaktadır. Bu kısır döngü içinde kadın ne evinde iyi bir anne ve eş, ne de çalışma hayatında iyi bir çalışan olabilmektedir.

6.3.3.2. Yatay İlişkiler

Örgütün aynı statü kademesinde bulunan iş görenlerin birbirleriyle olan ilişkileri, örgütteki yatay ilişkileri oluşturmaktadır.

Bir örgütteki birliktelik tabii olarak kişiler arasında çeşitli dostlukların oluşmasına etkiye bulunmaktadır. Buradaki yardımlaşma ve dayanışmaya dayalı ilişkiler çoğu zaman dışarı da taşmaktadır. Çünkü, bunda bir taraftan aynı sosyal mekânda bulunmanın etkisi varken, diğer taraftan aynı işi yapıyor olmanın ya da aynı meslekten olmanın ortaya çıkardığı birtakım müştereklikleri paylaşmanın da etkisi vardır.⁵⁵²

Bir araştırmada⁵⁵³ işyerindeki arkadaşlık ilişkileri iş görenlerin statüleri açısından değerlendirilmiş ve işgücü devrinin daha yüksek olduğu düz işçilerde arkadaşlık ilişkilerinin daha zayıf olduğu tespit edilmiştir. Usta, ustabaşı, orta kademe ve üst kademe yönetici ve şoför statüsündekilerin tamamı ve büro personeli

⁵⁵² Korkmaz, Abdullah; a.g.e., s.184

⁵⁵³ Özkul, Metin; a.g.e., s.198

ile teknik eleman statüsündekilerin tamamına yakını işyerinde kendilerine yakın kişilerin varlığından söz etmişlerdir.

Aynı araştırmada yatay ilişkiler cinsiyet açısından değerlendirilmiş ve iş yerindeki arkadaşlarla ailece görüşmelerde erkeğin belirleyicilik etkisinin daha çok olduğu görülmüştür. Bir başka ifadeyle erkekler, kimlerle ailece görüşüleceğine kadınlardan daha çok karar vermektedirler. Bu, ev dışında kadının erkeğe göre daha siliik kaldığının da ifadesidir.

Ülkemizde kadınların ev dışında yeni toplumsal kimlik kazanmaları, cinsiyet kimliklerinden arınmalarıyla paralel gitmektedir. Bu sebeple olsa gerektir ki, kadının kamusal alana çıkışı bir anlamda nasıl annelik rolünün uzantısında gerçekleşmekteyse, kadın-erkek ilişkileri de akrabalık ilişkilerinin yasaklarıyla tanımlanmaktadır. Bugün dahi sıkça kullanılan “*bacım, hemşire, abla, ana, yenge*” gibi hitap biçimleri kadınlarla kardeşlik, analık, akrabalık ilişkileri varsayarak cinsiyetler arası ilişkilere yasak getirdiği gibi, kamusal alana mündemiç “*yabancılar arası*”, “*anonim*” ilişki türlerine sınırlama getirmekte, savunma biçimi oluşturmaktadır.

Araştırmamızın örneklem grubuna dahil olan deneklere iş yerinde arkadaş seçiminde neye dikkat ettikleri sorulmuş, alınan cevapların cinsiyete göre anlamlı ölçüde farklılaştığı tespit edilmiştir. Tablo 65’te görüldüğü gibi, karakter özellikleri arkadaş seçiminde kadın ve erkek çalışanların hemen hemen aynı ölçüde dikkat ettikleri bir faktör iken, cinsiyet faktörüne kadınlar (% 7.5) erkeklerden (% 3.4) fazla önem vermektedirler. Bunda biraz önce ifade edildiği üzere, cinsiyetler arası ilişkilere getirilen sınırlama ve yasaklardan ötürü kadınların kendilerini her türlü yanlış anlaşılmalara maruz kalmaktan koruma çabası kadar, erkek çalışanların onları her şeyden önce “*kadın*” olarak görmelerinin etkisi olduğu düşünülebilir.

Tablo 65: Cinsiyete Göre İşyerinde Arkadaş Seçiminde Dikkat Edilen Husus

	İşyerinde arkadaş seçerken neye dikkat edildiği						Total
	cinsiyetine	dünya görüşünün benzer veya ortaklığına	dini inancın benzer veya ortaklığına	karakterine	statüsüne	diğer	
cinsiyet kadın	17	42	3	162	2	2	228
	7,5%	18,4%	1,3%	71,1%	,9%	,9%	100%
	54,8%	38,5%	16,7%	34,9%	13,3%	66,7%	35,6%
	2,7%	6,6%	,5%	25,3%	,3%	,3%	35,6%
erkek	14	67	15	302	13	1	412
	3,4%	16,3%	3,6%	73,3%	3,2%	,2%	100%
	45,2%	61,5%	83,3%	65,1%	86,7%	33,3%	64,4%
	2,2%	10,5%	2,3%	47,2%	2,0%	,2%	64,4%
Total	31	109	18	464	15	3	640
	4,8%	17,0%	2,8%	72,5%	2,3%	,5%	100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%	100%
	4,8%	17,0%	2,8%	72,5%	2,3%	,5%	100%

$$x^2 = 12,826 \quad sd = 5 \quad p < 0,025$$

Cinsiyetler arası ilişkilerde özellikle kadının medenî durumu ve kendisini erkek çalışanlara göre mesafelendirme ölçüsü önem kazanmaktadır. Nitekim araştırmamız sırasında eşinden ayrılmış bir kadın denek dul olduğu için arkadaşsızlığa mahkûm olamayacağını, ancak dul oluşunun arkadaşlık ilişkilerinde hep dezavantaj oluşturduğunu belirtmiştir. Bekâr kadın çalışanların kendisiyle konuşmalar da fazla samimi olmak istemediklerini, erkek çalışanların ise diğer bekâr çalışanlara “bacım” diye, ancak kendisine adıyla hitap ettiklerini ifade eden denek, bu tür davranışların kendisini rahatsız ettiğini söylemiştir.

Öte yandan iş yerinde arkadaş seçiminde kadın ve erkek çalışanlar arasındaki farklılık dinî inanç, dünya görüşü ve statü faktörlerine verilen önemde görülmektedir. Kadın çalışanlar arkadaşlık ilişkilerinde ortak dünya görüşüne erkeklerden daha fazla önem verirken, erkek çalışanlar da ortak dinî inanca ve statüye önem vermektedir.

6.3.4. Başarı Arzusu ve Moral

Başarı arzusu bir şeyi iktidar, sevgi veya kâr sağlamış olmak için değil, fakat sırf iyi yapmış olmak için yapmaktır. Böyle bir başarı arzusu ancak başkalarının arzularını benimsemekle duyulabilmektedir. Ancak o zaman herkes kendi menfaat, haksız kâr, iş kaytarma ve diğer bir çok egoizm davranışlarından kendini kurtaracak ve yapabileceğinin en iyisini yapmayı arzulayacaktır. Başarı arzusunu diğer arzularla karıştırmayan ve onlardan kurtulabilen fert, sırf başarı arzusuna yönelmiş bir fert

olarak kabul edilebilir. Böylece bir fert, yukarı tabakadaki sınıfların iyi mal ve hizmet üretme azmini de benimsemiş olacaktır.⁵⁵⁴

Kadın erkek bütün fertlerin ferdî başarılarını teşvik eden bir menfaat birlikleri ağı ve aynı zamanda kabiliyetli fertlerin başarılı olmalarını sağlayan fırsat eşitliği imkânı ferdîyetçi yapıda göze çarpmaktadır. Diğer taraftan ferdî kabiliyetler işlendiği ölçüde millî refah artmaktadır. Millî refahın artması ancak büyüyen millî gelirin hakça bölüşülmesiyle sağlanabilmektedir. Böylece birlik duyguları daha da kuvvetlenerek kadın erkek bütün vatandaşların ferdî başarılarından doğan hasılanın en büyük kısmı millî varlık yararına kullanıldığı için, iktisadî büyümenin yanı sıra sosyal gelişme de sağlanmış olmaktadır. Demek ki, sosyal bütünleşmeyi engelleyen faktörlerin etkisini ortadan kaldırmak için bilhassa kadınlara ikinci sınıf vatandaş muamelesi yaparak onları başarı arzusundan mahrum bırakmaktan vazgeçmek gerekmektedir.⁵⁵⁵

Gelişmekte olan bir cemiyetin bütün grupları içinde başarı arzusunun kök salması, bazı tedbirlerle⁵⁵⁶ sağlanabilmektedir. Bu tedbirlerden birincisi, bir millî başarı mistiğinin geliştirilmesidir. Bunun için kitle haberleşmesi, siyasî parti organizasyonları ve okullar yoluyla bir milletin bütünü başarı değerlerine teşvik edilmelidir. İkinci tedbir, feminizmin teşvik edilmesidir. Kabaca *“kadınların toplum içindeki rolünü ve haklarını genişletmeyi öngören bir doktrin”*⁵⁵⁷ olarak tanımlanabilecek olan feminizm, kadının kapalı ev hayatından azad edilmesini ve iktisadî gelişmenin anahtar faktörlerinden birini oluşturmasını sağlayabilmektedir. Böylece kapital fonlarının kıt olduğu gelişmekte olan ülkelerde en çok kabiliyet isteyen işlere kadın erkek farkı gözetilmeksizin en kabiliyetli ve istekli fertlerin yetiştirilmesi, bir çok israfın önlenmesini sağlayacak ve ekonomik kalkınmaya hız verecektir.

Üçüncü tedbir ise, işletme yöneticileri için öğretici kurslar açılmasıdır. Zira yöneticileri yüksek başarı ihtiyacı duyan firmalar, yöneticileri düşük başarı ihtiyacına

⁵⁵⁴ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; a.g.e., s.149-151

⁵⁵⁵ Kurtkan Bilgisen, Amiran; Türkiye’de Sosyal Çözüm ve Tehlikeleri, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1990, s.60

⁵⁵⁶ Kurtkan Bilgisen, Amiran; Eğitim Sosyolojisi, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1992, s.153-154

⁵⁵⁷ Michel, Andree; Feminizm, (Çev.: Şirin Tekeli), İletişim Yay., s.6

sahip firmalardan daha çabuk büyümektedir. Benzer şekilde, bir ülkede herkesin başarıyı düşüneceği bir iklim yaratıldığı takdirde böyle bir iklimde yeni firmalar kuran, eski firmalara canlılık kazandıran müteşebbisler belirecektir.

Bir toplumda, çalışarak başarılı olma ihtimali yüksekse çalışma anlamlı hale gelmektedir. Bir toplumda başarı şansa ya da ferdî yetenek ve çabadan başka unsurlara atfediliyorsa çalışma insanlar için tercih edilen bir faaliyet olmaktan uzaklaşmaktadır.⁵⁵⁸

Türkiye’de yapılan bir araştırma, ülkemiz insanların % 55’inin başarının daha çok çalışma ile olacağına inandığını ortaya koymuştur. Aynı zamanda, oldukça geniş bir kitle tarafından çalışma, hayatı daha iyi yaşamının bir şartı olarak algılanmaktadır.⁵⁵⁹

Bizim araştırmamızda “*çalışma*” kavramına yüklenen mânâ sorgulanmış ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre Tablo 66’da görüldüğü gibi, kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre çalışmayı daha yorucu bulmuşlardır. Buna rağmen çalışmayı “*zevкли bir faaliyet*” olarak değerlendiren kadın oranı (% 31,6), erkek oranından (% 29,2) daha fazladır.

Tablo 66: Cinsiyete göre çalışma kavramına yüklenen mânâ

	çalışma kavramının çağrıştırdığı					Total
	zevкли bir faaliyet	yorucu bir iş	idealleri gerçekleştirmeye fırsatı	katlanmak zorunda olunan faaliyet	diğer	
cinsiyet kadın	72	46	53	47	10	228
	31,6%	20,2%	23,2%	20,6%	4,4%	100%
	37,5%	51,7%	32,7%	28,7%	31,3%	35,7%
erkek	11,3%	7,2%	8,3%	7,4%	1,6%	35,7%
	120	43	109	117	22	411
	29,2%	10,5%	26,5%	28,5%	5,4%	100%
Total	62,5%	48,3%	67,3%	71,3%	68,8%	64,3%
	18,8%	6,7%	17,1%	18,3%	3,4%	64,3%
	192	89	162	164	32	639
Total	30,0%	13,9%	25,4%	25,7%	5,0%	100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%	100%
	30,0%	13,9%	25,4%	25,7%	5,0%	100%

$$\chi^2 = 14,629 \quad sd = 4 \quad p < 0,006$$

Kadın çalışanların aile sorumluluklarının erkeğe göre daha fazla ve yorucu oluşu dolayısıyla işe yorgun gelmeleri ve istihdamın hiyerarşik yapısı içinde daha

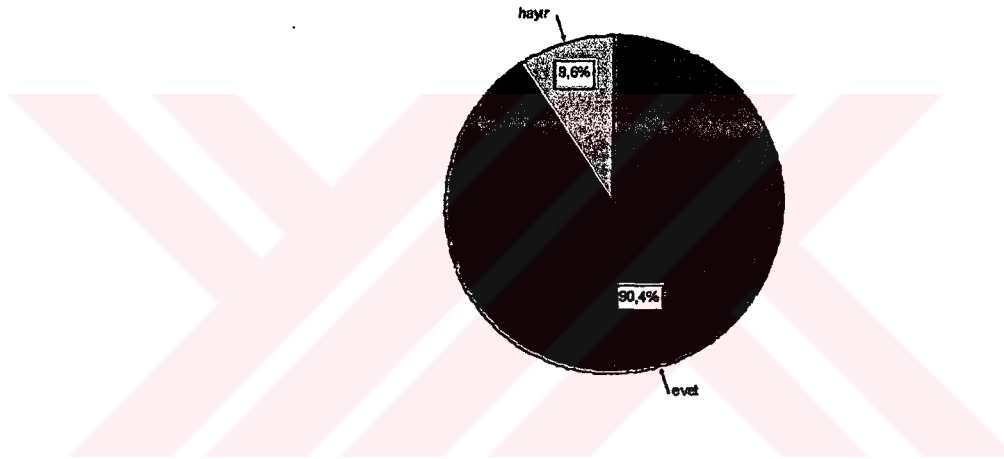
⁵⁵⁸ Esmer, Yılmaz-Kalaycıoğlu, Ersin-Ergüder, Üstün; Türk Toplumunun Değerleri, TÜSİAD Yay., Yayın No: 6145, İstanbul-1991, s.27

⁵⁵⁹ Esmer, Yılmaz-Kalaycıoğlu, Ersin-Ergüder, Üstün; a.g.e., s.28

çok emek isteyen alt kademedeki işlerde yoğunlaşmaları neticesinde çalışmayı “*yorucu bir iş*” olarak değerlendirmeleri tabiidir. Ancak buna rağmen erkek çalışanlara göre çalışmaktan daha fazla zevk alışları, onların çalışmak suretiyle elde ettikleri toplumsal konumdan duydukları tatminle izah edilebilir.

Çalışma kavramına yüklenen mânâ ne kadar müspet olursa, çalışan insanların başarılı olma ihtimallerinin de o kadar yüksek olacağı açıktır. Araştırmamıza katılan işgücünün kendini başarılı bulma durumuna bakıldığında, Grafik 19’da görüldüğü gibi, % 89,3 gibi önemli bir çoğunluk kendini işinde başarılı bulmaktadır.

Grafik 19: İşinde Başarılı Olduğunu Düşünüp Düşünmeme



Kendini işinde başarılı bulmayan % 9,5 büyüklüğündeki kitleye göre bunun en önemli sebebi (% 31,7), ücretlerin düşük oluşudur. Ayrıca alınan eğitime denk bir işte çalışmıyor olmak (% 17,5), çalışma şartlarının kötü oluşu (% 14,3), işyerindeki diğer kişilerle ilişkilerin bozuk olması (% 12,7) ve aile problemleri (% 11,1) gibi sebeplerden dolayı, çalışanlar işlerinde başarısız olduklarını düşünmektedirler (Tablo 67).

Tablo 67: İşinde Başarılı Olamamanın Sebepleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid maddi tatminsizlik	20	3,1	31,7	31,7
cinsiyete uygun olmayan bir işte çalışma	1	,2	1,6	33,3
sağlık problemi	4	,6	6,3	39,7
aile problemi	7	1,1	11,1	50,8
işyerin diğer kişilerle ilişkilerin bozuk olması	8	1,2	12,7	63,5
çalışma şartlarının kötü oluşu	9	1,4	14,3	77,8
eğitim ve işin birbirine denk olmayışı	11	1,7	17,5	95,2
diğer	3	,5	4,8	100,0
Total	63	9,6	100,0	
Missing System	592	90,4		
Total	655	100,0		

Öte yandan kamu ve özel sektör yöneticileri arasında yapılan ve başarıyı etkileyen değişkenlerin mukayeseli olarak ele alındığı bir araştırmada, işyerindeki sorumluluk seviyesi arttıkça ferdi başarının da arttığı görülmüştür.⁵⁶⁰

Bizim araştırmamızda da çalışanların işyerindeki statüsü ile işinde başarılı olduğunu düşünme arasında pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Tablo 68). Buna göre çalışanların işyerindeki statüleri yükseldikçe kendini işinde başarılı bulma eğilimleri de artmaktadır.

Kısaca belirtmek gerekirse çalışma şartları ve statü, işyerindeki başarıyı etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmamızda işinde kendini başarılı bulma ile cinsiyet arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

⁵⁶⁰ Can, Halil; Başarı Güdüsü ve Yöneltil Başarı, H.Üniv. İİBF. Yay., Yayın No:12, Ankara-1985, s.135

Tablo 68: İşyerindeki Statüye Göre İşinde Başarılı Olduğunu Düşünüp Düşünmeme

	İşinde başarılı olduğunu düşünüp düşünmediği		Total
	evet	hayır	
İşyerindeki memur/işçi statüsü	479	57	536
	89,4%	10,6%	100%
	82,4%	93,4%	83,5%
	74,6%	8,9%	83,5%
alt amir (ustabaşı,şef,...)	82	3	85
	96,5%	3,5%	100%
	14,1%	4,9%	13,2%
	12,8%	,5%	13,2%
üst amir (müdür, genel müdür,...)	20	1	21
	95,2%	4,8%	100%
	3,4%	1,6%	3,3%
	3,1%	,2%	3,3%
Total	581	61	642
	90,5%	9,5%	100%
	100%	100,0%	100%
	90,5%	9,5%	100%

$$\chi^2 = 4,874 \quad sd = 2 \quad p < 0,087$$

6.3.5. Fizikî Şartlar

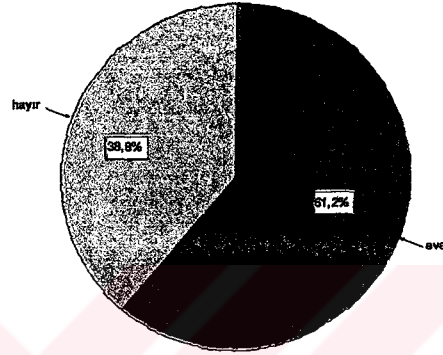
Çalışma ortamının fizikî şartları çalışanların işe motivasyonunu etkileyebileceği gibi, işteki verimlilikleri üzerinde de etkili olmaktadır. Rahatsız edici şartlar tozlu, gürültülü, soğuk veya sıcak çalışma ortamı olabileceği gibi, çalışma süresinin uzunluğu da olabilmektedir. Yine kişinin sevmediği bir işte çalışması, işine müspet bir değer atfetmesini engelleyerek hem çalışma verimliliğini hem de kişinin çalışmaktan duyduğu hazzı azaltabilmektedir.

Yüksek hararetle çalışılmasını gerektiren iş yerlerinde sıcaklığın tahammül edilemez derecede oluşu buraların havadar tutulmasını gerektirmekte, bu durum sıcak ve soğuk havaya aynı zamanda maruz kalmanın sebep olduğu romatizma ve tüberküloz gibi hastalıkların nispetini arttırmaktadır. Diğer taraftan iş yerlerindeki havanın yüksek nispette zehirli gaz ihtiva etmesi de ciğer hastalıklarına sebebiyet vermektedir.⁵⁶¹

⁵⁶¹ Kurtkan Bilgiseven, Amiran; Karabük'te Çalışma Müessesesi ve Sosyal Şartları, Türkiye Köy ve Şehir Sosyolojisi Merkezi Yay., Yayın No: 2, İstanbul-1963, s.15

Araştırmamızın örneklem grubuna dahil olan işgücüne iş değiştirme imkânı olsaydı aynı işlerini tekrar yapmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Grafik 20'de görüldüğü gibi örneklem grubunun % 61,2'si aynı işlerini tekrar yapabileceğini belirtirken % 38,8'i farklı bir iş yapmak istediklerini belirtmiştir.

Grafik 20: Aynı İşi Yapmak İsteyip İstemediği



Aynı işi yapmak istemeyen deneklere göre bunun en önemli sebebi (% 29,8) çalışma şartlarının kötü oluşu iken, ikinci önemli sebep (% 24,1) işin sevilmeyişi, üçüncü önemli sebep ise (% 19,4) çalışma süresinin uzunluğudur (Tablo 69).

Tablo 69: İşgörenlerin Aynı İşi Yapmak İstememelerinin Sebepleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid çalışma süresinin uzunluğu	37	5,6	19,4	19,4
çalışma şartlarının kötülüğü	57	8,7	29,8	49,2
saygın bir iş olmayışı	17	2,6	8,9	58,1
sevdiği bir iş olmayışı	46	7,0	24,1	82,2
cinsiyetine uygun bir iş olmayışı	5	,8	2,6	84,8
diğer	29	4,4	15,2	100,0
Total	191	29,2	100,0	
Missing System	464	70,8		
Total	655	100,0		

Bu arada fizikî şartların iyileştirilmesi kadar, çalışanların konuyla ilgili şuurlanmaları da gerekmektedir. Nitekim araştırmamız sırasında gittiğimiz sigara fabrikasında bir yetkili, üretim ortamı tozlu olduğu için çalışanların maske takması gerektiğini, ancak onların bunu kullanmak istemediklerini ifade etmiştir. Yine aynı

yetkili makinede çalışan kadınların başına bone takmaları ya da saçlarını arkaya toplamaları gerektiği halde, buna uymayan bir kadın çalışanın saçlarını makinenin dişlilerine kaptırdığını belirtmiştir. Bunun gibi hususlar fabrika yetkililerini öylesine rahatsız etmiş olmalı ki, “*kötü şartlarda çalıştığını söyleyip devlete kafa tutan bazı çalışanlar, aslında onlara tanıdığımız imkânları kullanmıyorlar bile!*” tarzındaki serzenişlerle meselenin bir başka yönüne dikkat çekmişlerdir.

Çalışma ortamının fizikî şartları, çalışanların cinsiyetine göre farklı önem ve öncelik taşıyabilmektedir. Tablo 70’de cinsiyete göre aynı işi yapmak istememenin sebepleri görülmektedir. Buna göre çalışma süresinin uzunluğundan şikâyet eden erkek oranı % 26,5 iken, kadın oranı % 9’dur. Öte yandan, çalışma şartlarının kötü oluşundan dolayı aynı işi yapmak istemeyen kadın oranı (% 38,5) erkek oranından (% 23,9) önemli ölçüde fazladır. Yine, işinin saygın olmadığını düşünen ve işini sevmediğini belirten kadın çalışan oranı erkek oranından fazladır.

Tablo 70: Cinsiyete Göre Aynı İşi Yapmak İstemeyişin Sebepleri

	yapmayacaksa sebebi						Total
	çalışma süresinin uzunluğu	çalışma şartlarının kötülüğü	saygın bir iş olmayışı	sevdiği bir iş olmayışı	cinsiyetine uygun bir iş olmayışı	diğer	
cinsiyet kadın	7	30	7	22	2	10	78
	9,0%	38,5%	9,0%	28,2%	2,6%	12,8%	100%
	18,9%	52,6%	41,2%	47,8%	40,0%	34,5%	40,8%
	3,7%	15,7%	3,7%	11,5%	1,0%	5,2%	40,8%
erkek	30	27	10	24	3	19	113
	26,5%	23,9%	8,8%	21,2%	2,7%	16,8%	100%
	81,1%	47,4%	58,8%	52,2%	60,0%	65,5%	59,2%
	15,7%	14,1%	5,2%	12,6%	1,6%	9,9%	59,2%
Total	37	57	17	46	5	29	191
	19,4%	29,8%	8,9%	24,1%	2,6%	15,2%	100%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%	100%
	19,4%	29,8%	8,9%	24,1%	2,6%	15,2%	100%

$$\chi^2 = 12,056 \quad sd = 5 \quad p < 0,034$$

Her ne kadar olumsuz şartlarda çalışmanın kadınların ruh sağlığı üzerinde menfi tesiri olmadığını tespit eden araştırmalar bulursa da⁵⁶² şikâyetçi olunan hususlardaki oranlara bakarak olumsuz şartlarda çalışanların çoğunu kadınların

⁵⁶² Rout, U.; “Gender Differences In Stress, Satisfaction And Mental Wellbeing Among General Practitioners In England”, Psychology, Health & Medicine, Nov 99, Vol.4 Issue4, p.10, <http://www.search.epnet.com> (Ulaşım Tarihi:15.10.2000)

oluşturduğunu ve bu durumun onların iş tatminini azalttığını, dolayısıyla ruh sağlığını olumsuz etkilediğini söyleyebiliriz. Bu husus, ailedeki işbölümünün eşitliksiz niteliği kadar kadınların meslekî hiyerarşinin alt kademelerindeki vasıfsız işlerde yoğunlaşmalarıyla da alâkalıdır.

6.3.6. Cinsiyetin Çalışma İlişkilerinde Sağladığı Kolaylıklar

Sanayileşmeyle birlikte iktisadî üretimin aileden kopması ailenin özel alan, onun dışındaki alanın ise kamusal alan olarak ayrışmasına sebep olmuştur.⁵⁶³ Çoğu toplumda olduğu gibi, Türk toplumunda da cinsiyet kültürünün kadın ve erkeğe yüklediği görev ve sorumluluklar, erkeklerin aileyi aşarak kamusal alana önce taşınmalarını gerektirmiştir.⁵⁶⁴ Neticede çalışma hayatının değerleri erkeğe ait özelliklerle özdeşleşen “eril” değerler olmuştur.

İş kültürü ile ilgili tartışmalarda değer eğilimleri merkezî bir yer teşkil eder; çünkü, değer eğilimleri sosyal çevrenin fertten beklentileriyle ferdin ihtiyaçlarının kesiştiği noktada ortaya çıkmaktadır. Fert ait olduğu toplum veya grubun değerlerini temsil etmekte ve bu değerlerin şekillenmesini etkileyen faktörleri ve psikolojik özellikleri taşımaktadır.⁵⁶⁵ Cinsiyetin çalışma hayatında bazı kolaylıklar sağlaması veya bazı güçlükler yol açması, tam da bu noktada gerçekleşmektedir. Zira cinsiyet kültürü kadın ve erkeğin ait olduğu alanları ayırtmış ve her iki alanın özellikleri, o alanın sahibi olan cinsiyetin özellikleriyle tanımlanmıştır. Ancak kadının, ait görüldüğü alandan çıkarak erkeğin ait görüldüğü alana girmesi, bazı değişmelere sebep olmuştur. Her şeyden önce çalışma hayatında o zamana kadar tek cinsin (erkeğin) varlığının şekillendirdiği çalışma ilişkileri, kadının çalışma hayatına katılımıyla yeniden şekillenmeye başlamıştır. Bu şekillenme sürecinde erkek veya kadın çalışan olmak, bazı kapıların kolay açılmasını sağladığı gibi bazı kapıların ise hep kapalı kalmasına sebep olabilmektedir.

⁵⁶³ Çaha, Ömer; “İdeolojik Kamusalın Sivil kamusala Dönüşümü”, Doğu Batı Dergisi, Yıl:2, S:5, 2. Baskı, Kasım-Ocak 1998-1999, s.76

⁵⁶⁴ Çaha, Ömer; a.g.m., s.84

⁵⁶⁵ Korkmaz, Abdullah; “İş İdeolojisinin Çalışma İlişkilerine Etkisi”, Toplumsal Yapı, (Ed.:Yaşar Kaya), Turan Yay., İstanbul-2003, s.107

6.3.6.1. Bazı İşlerde Öncelikli Tercih Edilme

Kadın ve erkeğin sahip olduğu biyolojik ve psikolojik özelliklerin farklılığı, onların bazı işlerde öncelikli tercih edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Meselâ, fiziki güç isteyen ya da çalışma şartlarının ağır ve riskli olduğu işlerde erkekler tercih edilirken, daha nazik olmayı gerektiren ve iletişime dayalı işlerde kadınlar tercih edilebilmektedir. Böylece kadın veya erkeklerin daha yoğun istihdam edildiği alanlar kadın ya da erkek meslekleri olarak algılanabilmektedir. Bu mânâda meselâ sekreterlik, halkla ilişkiler gibi meslekler kadınlar için daha uygun bulunmakta ve onlar tercih edilmekteyken, elektrik-elektronikle ilgili işler de erkekler için daha uygun bulunabilmektedir. Yine kadınlar bankacılık ve finans sektörlerinde fazla temsil edilmekteyken, özellikle metal işleme, inşaat ve mühendislik alanlarında düşük temsil edilmektedirler.⁵⁶⁶

Araştırmamıza katılan kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha büyük bir kısmı, yerine göre işe alımda cinsiyet ayrımcılığı olarak da değerlendirilebilecek olan bu durumu, cinsiyetin çalışma hayatında sağladığı bir kolaylık olarak algılamaktadır (Tablo 71).

Tablo 71: Cinsiyete Göre Bazı İşlerde Öncelikli Tercih Edilme

	nazikliğinden dolayı bazı işlerde tercih edilme		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	184	42	226
	81,4%	18,6%	100%
	32,6%	73,7%	36,3%
erkek	29,6%	6,8%	36,3%
	381	15	396
	96,2%	3,8%	100%
	67,4%	26,3%	63,7%
Total	61,3%	2,4%	63,7%
	565	57	622
	90,8%	9,2%	100%
	100%	100%	100%
	90,8%	9,2%	100%

$$x^2 = 37,842 \quad sd = 1 \quad p < 0,000$$

6.3.6.2. Daha Kibar Davranılması

Ülkemizde kadın, toplumsal olarak bütün ikincilliğine rağmen, en azından davranış boyutunda kendisine kibar davranılması gereken insan kategorisi olma

⁵⁶⁶ Miles, Ian; a.g.m., s.2

özelliğini sürdürmektedir. Çalışma hayatı, toplumsal hayatın bir parçası olarak bu durumdan kendine düşen payı almakta ve çalışma hayatında erkek çalışanların kadın çalışanlara kendi hemcinslerine göre daha kibar davrandıkları gözlemlenmektedir. Her ne kadar istisnaî durumlar söz konusu olsa da, genellikle, kadın çalışanların yanında argo konuşulmamaya, oturup kalkarken daha dikkatli olmaya, hata veya yanlışlıkların daha nazik bir dille söylenmesine erkek çalışanlarca dikkat edildiği araştırmamızın örneklem grubundaki kadın çalışanların önemli bir kısmı (% 27) tarafından ifade edilmiştir (Tablo 72).

Tablo 72: Cinsiyete Göre Daha Kibar Davranılması

	daha kibar davranılması		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	165 73,0%	61 27,0%	226 100%
	29,9%	87,1%	36,3%
	26,5%	9,8%	36,3%
erkek	387 97,7%	9 2,3%	396 100%
	70,1%	12,9%	63,7%
	62,2%	1,4%	63,7%
Total	552 88,7%	70 11,3%	622 100%
	100%	100%	100%
	88,7%	11,3%	100%

$$\chi^2 = 88,023 \quad sd = 1 \quad p < 0,000$$

İş yerinde erkek çalışanlara göre kadın çalışanlara daha kibar davranılması, nüfusun büyük çoğunluğu açısından yüksek mobilite sebebiyle geleneksel ilişkilerin hâkim olduğu Malatya'da paternalist iş ideolojisinin hâkim olmasıyla⁵⁶⁷ alâkalı bir durumdur. Zira "egemen durumda olan partnerin, kendi astlarıyla arasındaki ihtiyatlı bir gözetici ilişki kurmasını yansıtan tutum ve pratiklerini anlatan terim"⁵⁶⁸ şeklinde tarif edilen paternalist iş ideolojisi, işgücü piyasasındaki yerini erkeklerden çok daha geç alan kadınlara yönelik himayeci yaklaşımların zeminini oluşturmaktadır. Bu yaklaşımların çalışanların kendini gerçekleştirerek üretimde

⁵⁶⁷ Korkmaz, Abdullah; a.g.m., s.110

⁵⁶⁸ Marshall, G.; Sosyoloji Sözlüğü, (Çev.: O.Akınhay-D.Kömürcü), Bilim ve Sanat Yay., Ankara-1999, s.778

daha verimli olmalarını engellediği gerekçesiyle paternalizm, az gelişmiş ülke insanların bütünüyle kurtulması gereken bir zihniyet olarak görülmektedir.⁵⁶⁹

Yine eğitim sektöründe yapılmış olan bir araştırmada kadın öğretmenlere daha kibar davranıldığı tespit edilmiştir.⁵⁷⁰

Bununla birlikte bazı kadın çalışanlar erkek çalışanların kendilerine yönelik kibar davranışlarını sorgulayarak her kibar davranışın “kadına verilen değer”den kaynaklanmadığını, bilâkis kadını eksik gören erkeklerin kendi egolarını tatmin ettiğini belirtmişlerdir. Meselâ, bir kadın öğretmen belediye otobüslerinde yer alan “yaşlılara ve kadınlara yer veriniz” ibaresi üzerinde durarak “kadının yaşlılarla aynı kategoride değerlendirilmesi ona verilen değer, gösterilen saygıyı ifadesi kadar, örtülü bir anlatımla acımanın da ifadesidir. Demek ki kadın, yaşlılar gibi aciz, korunması gereken varlıklar olarak görülüyor. Bu, görünüşte kibarlık olsa da, altında yatan zihniyet farklıdır.” demiştir.

Öte yandan üniversitede akademisyenlik yapan bir kadın denek ise tanık olduğu bir olayı aktarmıştır. Buna göre bir erkek akademisyenle kadın akademisyen arasında yaşanan küçük bir tartışma, daha sonra erkek akademisyen tarafından “karşımdaki bir kadın, ne diyeceksin!..erkek olsa alırsı karşına...” şeklindeki ifadelerle değerlendirilmiştir. Söz konusu olaya yorum getiren kadın deneğin ifadesi şöyle olmuştur: “Yani, görünürde bu erkek arkadaşımız kadına bağırıp çağırmadığı için kibar davranmış oldu. Fakat o bunu karşısındaki kadına değer verdiği için yapmadı; kadını kendine muhatap görmediği için yaptı. “kadın işte!” diye düşünüyor. Hani, biraz çocuk akıllı...onun için kaale almaya gerek yok, bırak konuşsun! Eğer onunla tartışmayı sürdürseydi, erkek olarak kendi seviyesini düşürmüş olacağını düşünecekti.”

Böylece erkeklere göre kendilerine daha kibar davranıldığını belirten kadın çalışanlar bu durumu cinsiyetlerinden ötürü çalışma hayatının kendilerine sunduğu bir avantaj olarak değerlendirmiş; ancak, bilhassa yüksek öğrenim görmüş kadınlar meseleye daha eleştirel bir yaklaşımda bulunmuşlardır.

⁵⁶⁹ Snow, C.P.; İki Kültür, (Çev.:Tuncay Birkan), Tübitak Popüler Bilim Kitapları, Ankara-2001, s.143

⁵⁷⁰ Acar, Feride; Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği, (Yayına Haz.: Can Ayvaşık), T.C. Başbakanlık KSSGM Yay., Ankara-1999, s.80

6.3.6.3. Otoriteyi Daha Rahat Sağlama

Tarihin en eski dönemlerinden günümüze kadar erkekler “otorite” ile, kadınlar da “itaat” ile özdeşleştirilmiş ve genellikle her iki cins bunu içselleştirmiştir. Erkek otoritesi önceleri sadece fizikî güce dayanmış, toplumlar geliştikçe gelenekler, yasalar, dinî inanç ve anlayışlar bu otoriteye meşruiyet kazandıran unsurlar olmuştur.⁵⁷¹ Günümüzde de gerek kadınların, gerekse erkeklerin çoğu erkeklerin otoriteyi daha kolay sağladıklarını düşünmekte ve bu düşünce siyaset, ekonomi gibi alanlarda olduğu üzere çalışma hayatında da erkeklerin kadınlara göre yönetim kademelerinde daha fazla yer almalarını kolaylaştıran ve meşrûlaştıran bir rol oynamaktadır.

Nitekim Tablo 73’de cinsiyet ve otoriteyi daha rahat sağlama arasında görülen ilişki, bahsedilen durumu desteklemektedir. Buna göre otoriteyi daha rahat sağladığını düşünen erkek çalışanların oranı (% 24,6), kadın çalışanların oranından (% 10,2) belirgin ölçüde fazladır.

Tablo 73: Cinsiyete Göre Otoriteyi Daha Rahat Sağlama

	otoriteyi daha rahat sağlama		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	203 89,8%	23 10,2%	226 100%
	40,5%	19,2%	36,4%
	32,7%	3,7%	36,4%
erkek	298 75,4%	97 24,6%	395 100%
	59,5%	80,8%	63,6%
	48,0%	15,6%	63,6%
Total	501 80,7%	120 19,3%	621 100%
	100%	100%	100%
	80,7%	19,3%	100%

$$\chi^2 = 19,068 \quad sd = 1 \quad p < 0,000$$

⁵⁷¹Marshall, Tim; Hükmeden Erkek Boyun Eğen Kadın, Çev.: Gülten Şen, Altın Kitaplar Yay., İstanbul-1997, s.9

6.3.6.4. İl Dışı Görevlendirmelerde Öncelikli Tercih Edilme

Kadınların hem ev ve çocukla ilgili sorumlulukları, hem de tek başlarına yolculuk yapmalarının veya yabancı bir çevrede bulunmalarının onlar için mahzurlu olabileceği düşüncesi, il dışı görevlerde erkeklerin öncelikli tercihinin sebebidir. Bu tercih, bir yandan kadınları çoğu zorluklardan koruduğu gibi, bir yandan da meslekî gelişme imkânlarından daha çok erkek çalışanların istifade etmesine sebep olabilmektedir.

Tablo 74: Cinsiyete Göre İl Dışı Görevlerde Öncelikli Tercih Edilme

	il dışı görevlerde tercih edilme		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	226 100%		226 100%
	39,0%		36,5%
erkek	354 89,8%	40 10,2%	394 100%
	61,0%	100%	63,5%
	57,1%	6,5%	63,5%
Total	580 93,5%	40 6,5%	620 100%
	100%	100%	100%
	93,5%	6,5%	100%

$$\chi^2 = 24,527 \quad sd = 1 \quad p < 0,000$$

Öte yandan bazı erkek çalışanlar söz konusu tercihin kendileri için bir avantaj olmadığını belirtmişlerdir. Meselâ; bir banka çalışanı olan erkek denek –il dışı olmasa da- müşteri ziyaretlerine genellikle erkeklerin gönderildiğini, fakat bankada çalışan kadınların çalışmalarından ötürü daha çok taktir edildiğini belirtmiştir. Zira, ona göre sorumlu müdür müşteri ziyaretinin zorluklarını göz ardı ederek bankada kadınların yaptığı rutin işlere daha fazla değer vermektedir; dolayısıyla, dışarıdaki görevlerde erkeklerin öncelikli tercih edilmesi cinsiyetin çalışmayı kolaylaştırıcı değil, aksine zorlaştırıcı yönünü ortaya koymaktadır.

6.3.6.5. Üst Düzey Görevlere Getirilmede Öncelikli Tercih Edilme

Önceki konularda görüldüğü gibi, erkeklerin otoriteyi daha rahat sağladığı yönündeki yaygın kanaat onların üst düzey görevlere getirilmelerinde kadın çalışanlara göre daha fazla tercih edilmesiyle sonuçlanmaktadır. Üst düzey görevlere getirilmede öncelikli tercih edildiğini belirten kadın hemen hemen hiç yokken (% 0,4), aynı oran erkeklerde % 9,1'dir (Tablo 75).

Tablo 75: Cinsiyete Göre Üst Düzey Görevlere Getirilmede Öncelikli Tercih Edilme

	üst düzey görevlere getirilmede tercih edilme		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	225	1	226
	99,6%	,4%	100%
	38,5%	2,7%	36,3%
	36,2%	,2%	36,3%
erkek	360	36	396
	90,9%	9,1%	100%
	61,5%	97,3%	63,7%
	57,9%	5,8%	63,7%
Total	585	37	622
	94,1%	5,9%	100%
	100%	100%	100%
	94,1%	5,9%	100%

$$\chi^2 = 19,236 \quad sd = 1 \quad p < 0,000$$

Erkeklerin üst düzey görevlere getirilmede öncelikli tercih edilmeleri, özellikle eğitim sektöründe dikkat çekici boyutlardadır. Çünkü öğretmenlik kadınlar için hem erkek, hem de kadınların çoğu tarafından en uygun bulunan meslek olmasına rağmen, okul idarecileri genellikle erkeklerden oluşmaktadır. Ancak bunun sebebi, kadınlar açısından tam bir çelişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Zira, Tablo 84'te görüleceği gibi, kadın çalışanlar bir taraftan kadın oldukları için üst düzey görevlere getirilmede tercih edilmediklerinden yakınmakta, diğer taraftan da, buldukları iş yerinde yönetici olmayı istememektedirler. Bu noktada ailedeki cinsiyete dayalı işbölümünün kadınların meslekî terfileri üzerinde engelleyici bir rol taşıdığı hatırlanmalıdır.

6.3.6.6. İşin Zorluklarıyla Daha Kolay Baş Edebilme

Çalışma hayatı gerek ast-üst ilişkileri açısından, gerekse çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri açısından bazı zorluklarla baş etmeyi gerektirmektedir. Ancak genelde kamusal hayatın, özelde de çalışma hayatının işleyişiyle ilgili kuralların erkekler tarafından ve erkekler için oluşturulmuş olması -kadınların bu alana girmeleri tarihî olarak erkeklerden sonra gerçekleşmiştir- söz konusu zorlukların üstesinden gelmede erkekleri daha güçlü kılmıştır.⁵⁷² Çünkü, daha ilk sosyalleşme döneminde kız çocukları kibar, uyumlu yetiştirilirken, erkek çocuklarının tuttuğunu koparan, hatta biraz kavgacı, kendini ezdirmeyen vasıflarda yetirilmesine çalışılmaktadır. Dolayısıyla zaten “eril” değerlerin hâkim olduğu çalışma hayatında kadın çalışanlar “hakkına razı” bir tavır sergilerken, erkek çalışanlar “hakkını alma” çabasına girişebilmektedirler. Nitekim Tablo 76’de işin zorluklarıyla daha kolay baş edebildiğini söyleyen erkek oranı (% 39), kadın oranından (% 12,8) önemli ölçüde fazladır.

Tablo 76: Cinsiyete Göre İşin Zorluklarıyla Daha Kolay Baş Edebilme

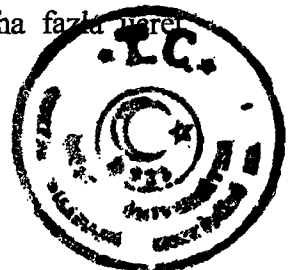
	işin zorluklarıyla daha kolay basedebilme		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	197	29	226
	87,2%	12,8%	100%
	45,0%	15,8%	36,4%
	31,7%	4,7%	36,4%
erkek	241	154	395
	61,0%	39,0%	100%
	55,0%	84,2%	63,6%
	38,8%	24,8%	63,6%
Total	438	183	621
	70,5%	29,5%	100%
	100%	100%	100%
	70,5%	29,5%	100%

$$\chi^2 = 47,315 \quad sd = 1 \quad p < 0,000$$

6.3.6.7. Daha Fazla Ücret Alma

“Eşit işe eşit ücret” ödenmesi yönündeki hukukî düzenlemelere rağmen dünyanın pek çok ülkesinde erkek işgücüne, kadın işgücünden daha fazla ücret

⁵⁷² Tekin Önür, Huriye; a.g.m., s.198



ödenmektedir. Meselâ Nisan 1996 yılı itibarıyla Federal Almanya'da tam gün istihdam edilmekte olan ve aylık net ücreti 1800 DM'dan daha az olan kadınların oranı % 33 dolaylarındayken erkeklerinki % 11 civarındadır. Yüksek ücret alanlarda ise durum tam tersinedir: 3500 DM'dan fazla net ücret alan erkeklerin oranı % 33'lerde seyrederken, kadınlarınki % 10'lara düşmektedir.⁵⁷³

ABD'nde 1950-80 yılları arasında kadınların kazandığı her 60 sent'e karşılık, erkekler 1 dolar kazanmışlardır.⁵⁷⁴

Türkiye'de de durum farklı değildir. 1994 yılı itibarıyla hane halkı reisi erkeğin ortalama geliri 243.818.000 TL. iken, hane halkı reisi kadının ortalama geliri 122.173.000 TL.'dir.⁵⁷⁵

Ücretlerdeki eşitsizliğin sebepleri arasında genellikle kadınların eğitim seviyelerindeki düşüklüğün neticesi olarak meslekî hiyerarşinin alt basamaklarında çalışmaları, aile sorumluluklarından dolayı daha az yoğunlukla fazla mesai yapmaları, part-time işleri daha çok tercih etmeleri gibi hususlar sayılmaktadır. Oysa erkek ve kadınlardaki nitelik, çalışma süresi, kesintisiz çalışma bakımından bir fark olmasa da, ücretlerde yine de erkek lehine bariz farklılıklar görülmektedir. Erkeklerin aile reisi olarak ailenin geçimi ile sorumlu olduğu inancının hâlen yaygın oluşundan ötürü, ücret politikaları uygulamalarında erkeklere daha fazla ücret verilmesi gerektiği düşüncesinin etkili olduğu kabul edilmektedir.⁵⁷⁶

Her ne sebeple olursa olsun, erkeklerin daha fazla ücret aldığı hususu, bu araştırmanın örneklem grubunda yer alan erkek deneklerce de doğrulanmıştır. Tablo 77'de daha fazla ücret aldığı söylenen erkek çalışan oranının (% 2,5), kadın çalışan oranından (% 0,4) fazla olduğu görülmektedir.

⁵⁷³ Seyyar, Ali; Sosyal Siyaset Açısından Kadın ve Aile Politikaları, Birey Yay., İstanbul-1999, s.95-96

⁵⁷⁴ Naisbitt, John-Aburdene, Patricia; Megatrends for Women, (Çev.: Hakan Pekiner), Form Yay., İstanbul-1992, s.121

⁵⁷⁵ Türkiye'de Kadın 2001, s.93

⁵⁷⁶ Seyyar, Ali; a.g.e., s.97-98

Tablo 77: Cinsiyete Göre Daha Fazla Ücret Alma

	daha fazla ücret alma		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	225	1	226
	99,6%	,4%	100%
	36,9%	9,1%	36,4%
	36,2%	,2%	36,4%
erkek	385	10	395
	97,5%	2,5%	100%
	63,1%	90,9%	63,6%
	62,0%	1,6%	63,6%
Total	610	11	621
	98,2%	1,8%	100%
	100%	100%	100%
	98,2%	1,8%	100%

$$\chi^2 = 3,606 \quad sd = 1 \quad p < 0,049$$

6.3.6.8. Daha Rahat Fazla Mesai Yapma

Tıpkı il dışı görevlendirmelerde veya üst düzey görevlere getirilme konularında olduğu gibi, fazla mesai yapma konusunda da erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre daha avantajlı durumdadırlar. Çünkü, erkek çalışanları iş yerindeki mesai sonrasında bekleyen evdeki mesailerini yoktur. Dahası, kendilerine hizmet eden kızları veya en azından ister ev hanımı olsun, ister olmasın eşleri bulunmaktadır. Tabii olarak erkek çalışanlarda daha rahat fazla mesai yapanların oranı (% 17,9), kadın çalışanlardaki orandan (% 1,3) önemli ölçüde fazladır (Tablo 78).

Tablo 78: Cinsiyete Göre Daha Rahat Fazla Mesai Yapabilme

	daha rahat fazla mesai yapabilme		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	223	3	226
	98,7%	1,3%	100%
	40,7%	4,1%	36,3%
	35,9%	,5%	36,3%
erkek	325	71	396
	82,1%	17,9%	100%
	59,3%	95,9%	63,7%
	52,3%	11,4%	63,7%
Total	548	74	622
	88,1%	11,9%	100%
	100%	100%	100%
	88,1%	11,9%	100%

$$\chi^2 = 37,835 \quad sd = 1 \quad p < 0,000$$

6.3.6.9. Hiçbir Avantaja Sahip Olmama

Erkek çalışanların kendilerini otorite sağlama, il dışı görevlerde ve üst düzey görevlerde tercih edilme, işin zorluklarıyla daha kolay baş edebilme, daha fazla ücret alma ve daha rahat fazla mesai yapma konularında avantajlı bulmalarına karşılık kadın çalışanların kendilerini sadece sekreterlik gibi bazı işlerde tercih edilme ve kendilerine daha kibar davranılması konularında avantajlı bulmalarından anlaşılacağı gibi cinsiyetin çalışma hayatında sağladığı kolaylıklar genellikle erkek çalışanlara yönelik olmaktadır. Bunun tabii bir sonucu olarak, Tablo 79'da çalışma hayatında cinsiyetinden dolayı hiçbir avantaja sahip olmadığını düşünen kadın oranının (% 45,1) erkek oranından (% 34,9) fazla olduğu görülmektedir. Zira, bir sonraki konuda ayrıntılı olarak görüleceği üzere, kadınlar çalışma hayatının dezavantajlı fertlerini oluşturmaktadırlar.

Tablo 79: Cinsiyete Göre Hiçbir Avantaja Sahip Olmama

	hiçbir avantaj yok		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	124	102	226
	54,9%	45,1%	100%
	32,5%	42,5%	36,4%
	20,0%	16,4%	36,4%
erkek	257	138	395
	65,1%	34,9%	100%
	67,5%	57,5%	63,6%
	41,4%	22,2%	63,6%
Total	381	240	621
	61,4%	38,6%	100%
	100%	100%	100%
	61,4%	38,6%	100%

$$\chi^2 = 6,303 \quad sd = 1 \quad p < 0,008$$

6.3.7. Cinsiyetin Çalışma İlişkilerinde Sebep Olduğu Güçlükler

Cinsiyetin çalışma ilişkilerinde bazı kolaylıklarla birlikte güçlükler sebebiyet vermesi aslında, modern üretim ilişkilerinin geleneksel karakterini ortaya koymaktadır. Çünkü modern üretim ilişkilerinde statüler yaş, cinsiyet gibi doğuştan kazanılan özelliklerle değil, eğitimin sağladığı uzmanlaşmayla kazanılmaktadır. Dolayısıyla çalışma hayatında eğitimin bir fonksiyonu olarak kazanılan statüler

fertilere birtakım avantajlı durumlar sağlar, ya da tersi olur. Bu, meslekî piramidin tabanından tepesine doğru çıkıldıkça avantajların artması demektir. Çünkü piramidin tepesine doğru çıkıldıkça, orada istihdam edilen işgücününün vasıflı olma karakteri artmaktadır.

Halbuki araştırmamızda statü kazanılmasında cinsiyetin eğitimden daha etkili bir belirleyici olduğu tespit edilmişti.* Dolayısıyla iş yerinde karşılaşılan bazı kolaylıklarda ya da maruz kalınan güçlüklerde cinsiyetin rolü beklendiğinden daha fazla olmaktadır. Öyle ki, cinsiyet ayrımcılığının uç noktasına vardırılabilecek olan bu durumun en önemli gerekçesini, genellikle erkek çalışanların payına kolaylık ve avantajlar düşerken kadın çalışanların payına zorluk ve engellemelerin düşmesi oluşturmaktadır.

Cinsiyetin yol açtığı zorlukların daha çok kadın çalışanları ilgilendirmesi elbette ki, erkek ve kadınların toplumsal cinsiyet düzlemindeki konumlarıyla alakalıdır. Çünkü hâlâ, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli problemin ne olduğu noktasında tezahür eden ve kadınların ne “olmak” istedikleri ile erkeklerin onları ne “görmek” istedikleri arasındaki fark yaşanan zorlukların temeline ışık tutmaktadır.

Tablo 80: Cinsiyete Göre Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı En önemli Problemin Ne Olduğu

	kadınların çalışma hayatında karşılaştığı en önemli problem						Total
	anneş olmaları na rağmen çalışmak zorunda kalışları	eş veya aileleri n olumsuz tutum takınmaları	gördükleri eğitime denk işte çalışamaları	çalışma hayatında kadınlar a 2. sınıf görevli muamelesi yapılmaması	çalışmayı kolaylaştırıcı hukuki düzenlemelerin yetersizliği	çalışma hayatının kurallarıyla dini inançların bağdaşmaması	
cinsiyet kadın	61	26	21	36	66	9	219
	27,9%	11,9%	9,6%	16,4%	30,1%	4,1%	100,0%
	24,3%	36,1%	51,2%	58,1%	53,2%	16,4%	36,2%
erkek	10,1%	4,3%	3,5%	6,0%	10,9%	1,5%	36,2%
	190	46	20	26	58	46	386
	49,2%	11,9%	5,2%	6,7%	15,0%	11,9%	100,0%
Total	75,7%	63,9%	48,8%	41,9%	46,8%	83,6%	63,8%
	31,4%	7,6%	3,3%	4,3%	9,6%	7,6%	63,8%
	251	72	41	62	124	55	605
	41,5%	11,9%	6,8%	10,2%	20,5%	9,1%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	41,5%	11,9%	6,8%	10,2%	20,5%	9,1%	100,0%

$$\chi^2 = 57,156 \quad sd = 5 \quad p < 0,000$$

* bkz.: Tablo 58 ve Tablo 60

Tablo 80'de görüldüğü gibi, kadınların çoğu (% 30,1) çalışma hayatlarını kolaylaştırıcı hukukî düzenlemelerin yetersiz oluşunu en önemli problem olarak görürken, erkeklerin çoğuna (% 49,2) göre ise kadınların anne olmalarına rağmen çalışmak zorunda kalışları esas problemi oluşturmaktadır. Bunun diğer bir ifadesi, kadınların daha rahat çalışmak için hukukî düzenlemeler talep etmelerine karşılık, erkeklerin onların annelik görevleri dolayısıyla çalışmamalarını talep etmeleri şeklindedir. Her şeyden önce kadın ve erkekler konu üzerinde mutabık olmadıkları ve hukukî düzenlemeleri yapacak olanların çoğunu erkekler oluşturduğu için mevcut problemlerin çözümsüzlüğü devam etmektedir.

6.3.7.1. İşe Yorgun Gelme

Gaziantep ve Kahramanmaraş'ta tekstil sektöründe çalışan kadınların verimli çalışmalarını olumsuz yönde etkileyen ferdî, örgütle ve çevreyle ilgili problemleri tespit etmeye yönelik bir araştırmada kadınların ilk sırada yer alan ferdî problemlerinin erkeklerden farklı olarak ev ve iş hayatının yol açtığı çifte çalışma yükünü üstlenmek zorunda kalışları olduğu tespit edilmiştir.⁵⁷⁷

Gerçekten bu ve bunun gibi pek çok araştırmada ve bizim araştırmamızda da ortaya çıkartıldığı gibi (Tablo 81), evli kadın işgörenlerin tamamına yakını sözü edilen çifte iş yükünden dolayı işe yorgun gitmekte ve bu sebeple çalışma ortamında kapasitelerini tam kullanamamaktadırlar. Tablo 81'de işe yorgun gelen erkek oranının çok düşük bir seviyede (% 1,3) kalmasına karşılık, aynı oranın kadınlarda oldukça yüksek (% 28,6) olduğu görülmektedir.

⁵⁷⁷ Çelik, Adnan v.d.; "Kadın İşgörenlerin Sorunlarına İlişkin Gaziantep ve Kahramanmaraş Tekstil İşletmelerinde Yapılan Karşılaştırmalı Bir Araştırma", 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 23-25 Mayıs 2002, s.469

Tablo 81: Cinsiyete Göre İşe Yorgun Gelme

	evişi ve çocuk bakımından işe yorgun gelme		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	160	64	224
	71,4%	28,6%	100%
	29,9%	92,8%	37,1%
erkek	26,5%	10,6%	37,1%
	375	5	380
	98,7%	1,3%	100%
	70,1%	7,2%	62,9%
Total	62,1%	,8%	62,9%
	535	69	604
	88,6%	11,4%	100%
	100%	100%	100%
	88,6%	11,4%	100%

$$\chi^2 = 103,461 \quad sd = 1 \quad p < 0,000$$

Kadınların iş hayatında birtakım aksaklıklar yaşamasına sebep olan bu aşırı iş yükü, onların erkeklere göre stres ve tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek olmasına da yol açmaktadır. Ferdin enerji kaynaklarının stres yapıcı örgüt şartları karşısında tükenmesine işaret eden tükenmişlik olgusu, üç boyutludur:⁵⁷⁸

(i) **Duygusal tükenme:** Ferdin enerji eksikliği ve duygusal yorgunluğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Kişi gergindir, işe gitmek istemez.

(ii) **Duyarsızlaşma:** Ferdin etkileşimde bulunduğu kişilere umursamaz, alaycı bir tavır takınmasıyla başlamaktadır; fert başkalarından kötülük geleceğini sanmakta ve kişilerden uzaklaşmaktadır.

(iii) **Kişisel başarıda düşme:** Fertlerin kendileriyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması biçiminde belirmektedir. Başarı ve yeterlilik duygularında azalma görülmektedir. İşinde ilerleme kaydetmediğini, hatta gerilediğini düşünen fertler suçluluk duygusuna kapılmaktadırlar.

İş stresi, işten alınan hazzı azaltmaktadır. Bununla birlikte kadınlar genellikle iş stresiyle başa çıkabilme yöntemlerini daha az kontrol edebilmektedirler. İş çevrelerinde ve erkek meslektaşları karşısında daha az etkili olmaktadır. Aile görevlerinin paylaşımının daha adil olmasının sağlanması konusunda yeterli güce

⁵⁷⁸ Aytaç, Serpil; Çalışma Yaşamında Kariyer, Epsilon Yay., İstanbul-1997, s.240

sahip değillerdir.⁵⁷⁹ Oysa erkek ve kadınların iş ve aile içi görevlerde eşit imkânlarla sahip olabilmeleri için gerekli değişiklik önce evde başlamalıdır.⁵⁸⁰

6.3.7.2. Daha Sık İzin Kullanma Mecburiyetinde Kalma

Kadın çalışanlar hem az önce ifade edilen aşırı yorgunluk sebebiyle sağlıklarının sık bozulmasından, hem de doğum ve çocuk bakımı gibi sebeplerden ötürü izin kullanmak mecburiyetinde kalışlarından ötürü iş yerinde problem yaşayabilmektedirler. Tablo 82’de söz konusu probleme maruz kalan kadın oranının (% 7,6), erkek oranından (% 1,8) yüksek olduğunu görmekteyiz.

Tablo 82: Cinsiyete Göre Daha Sık İzin Kullanma Mecburiyetinde Kalma

	daha sık izin kullanma mecburiyetinde kalma		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	206	17	223
	92,4%	7,6%	100%
	35,6%	70,8%	37,0%
	34,2%	2,8%	37,0%
erkek	373	7	380
	98,2%	1,8%	100%
	64,4%	29,2%	63,0%
	61,9%	1,2%	63,0%
Total	579	24	603
	96,0%	4,0%	100%
	100%	100%	100%
	96,0%	4,0%	100%

$$\chi^2 = 12,290 \quad sd = 1 \quad p < 0,001$$

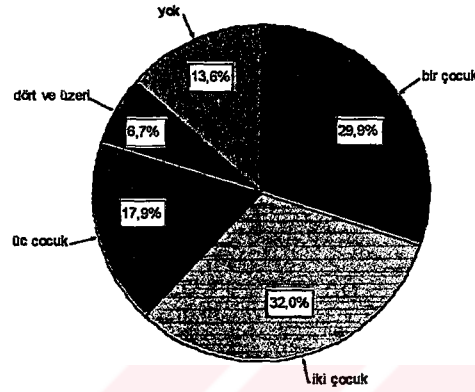
Araştırmamız sırasında kadın istihdamının en yoğun olduğu sektörlerden olan eğitim sektöründe çalışan bazı okul müdürleri kendileriyle yapılan görüşmelerde “evli kadın öğretmenlerin ikide bir doğum izni aldıklarını ve eğitimi aksattıklarını” ifade etmişlerdir. Halbuki Grafik 21’de araştırmaya katılan evli işgücünün % 61,9’unun 1-2 çocuk sahibi olduğu görülmektedir; yani, kadınlar “ikide bir” doğum izni almamaktadırlar. Kaldı ki, öyle olsa bile bu, tek başına kadınların problemi

⁵⁷⁹ Phillips Miller, Diane L.-Campbell, N. Jo-Morrison, Charles R.; “Work And Family: Satisfaction, Stress And spousal Support”, Journal Of Employment Counseling, Mar 2000, Vol.37 Issue 1, p.3, <http://www.search.epnet.com> (Ulaşım Tarihi:10.16.2000)

⁵⁸⁰ Phillips Miller, Diane L.-Campbell, N. Jo-Morrison, Charles R.; a.g.m., s.7

değildir. Ancak faturanın onlara havale edilmesi, çalışma hayatında kadınları dışlayan bir tutumun uzantısı olarak değerlendirilebilir.

Grafik 21: İşgörenlerin Sahip Olduğu Çocuk Sayısı



6.3.7.3. Üst Düzey Görevlerde Tercih Edilmeme

Cinsiyet ayrımının etkisi özellikle liderlik konusunda görülmektedir. Yüzyıllar boyunca kadınlar bağımlı, boyun eğen, uyumlu varlıklar olarak tanımlanmışlar ve bu önyargılı düşünce liderliğin sadece emir verme ve denetleyebilme yeteneği olarak görülmesine yol açmıştır.⁵⁸¹ Öte yandan 20. asrın başlarında Taylor, yönetim ilkelerini rasyonellik, verimlilik ve objektiflik olarak tasvir edince⁵⁸² ve bu özellikler de erkeksi özellikler olarak kabul edilince kadınların lider olarak kabullenilmesi güçleşmiş, bu sebeple kadınlar liderlik araştırmalarının dışında kalmışlardır.⁵⁸³

Genellikle aile hayatının kadınların iş hayatı ve kariyerleri bakımından engel oluşturduğu düşünülmektedir. Bu düşünce, bugün birçok örgütte kadınlara yönelik ayrımcılığın esası olan “cam tavan” kavramını ortaya çıkarmıştır. Cam tavan, örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınlara konulan keyfi bir engel anlamına gelmekte olup bununla iş hayatında üst düzeylere tırmanan kadınların tepe

⁵⁸¹ Heller, Trudy; Yönetimde Kadın Erkek, (Çev.: Işın Tuzcular), Altın Kitaplar Yay., İstanbul-1997, s.13

⁵⁸² Ergun, Turgay-Polatoğlu, Aykut; Kamu Yönetimine Giriş, TODAİE Yay., Yayın No: 222, Ankara-1988, s.12-13

⁵⁸³ Heller, Trudy; a.g.e., s.14

noktalarda engelle karşılaştıkları, “*tavana*” vurdukları anlatılmaya çalışılmaktadır.⁵⁸⁴ Kadınların ilerlemesinde bu engelin niçin kaldırılamadığı hususunda çeşitli gerekçeler ileri sürülmektedir. Bunlar aşağıda olduğu gibi belirtilebilir:⁵⁸⁵

(i) Kadınların çocuk büyütmek için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları veya durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir.

(ii) Kadınlar genelde aile ve iş hayatlarındaki rollerini dengeleme arayışı içindedirler. Böylece tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadırlar.

(iii) Kadınlar geleneksel olarak işletme ve mühendislik becerilerinden yoksundurlar, bu sebeple henüz tepe yönetimine hazır değildirler.

(iv) Bir çok zeki ve başarılı kadın büyük örgütlerden ayrıлып kendi iş yerlerini kurmaya başlamıştır.

(v) Kadınlar geleneksel olarak insan kaynakları alanlarındaki kariyer kadrolarını seçmektedirler. Ayrıca tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübeleri de azdır.

Bu gerekçeler neticesinde kadın yöneticilerle ilgili dört olumsuz tipten bahsedilmektedir. Bunlar:⁵⁸⁶

(i) Birinci tip, anaç kadın yöneticilerdir. Bu yönetici toplantılarda evde yapılmış kurabiyeler ikram eden, çalışma masasının gözünde aspirin bulundurup her başı ağrıyana tavuk suyu çorbayla aspirin veren kadınlardır (anne klasmanı).

(ii) Cinsel cazibesini öne çıkaran yönetici kadınlar, amaçlarına ulaşabilmek için dişiliklerini kullanmaktadırlar (seks ilâhesi klasmanı).

(iii) Emir vermeyi bilemedikleri için görev dağılımı yapamayan kadın yöneticilerdir ki, bunlar bütün işleri kendileri yapmak zorunda kalırlar (demir lady, işkolik klasmanı).

(iv) Eşitlikten yana olan kadın yöneticiler ise, liderliğin kendilerine tanıdığı otorite ve yetkileri görmezden gelip çalışanlarla aynı düzeyde, hatta arkadaş olduklarını savunmaktadırlar (eşitlik yanlısı klasman).

Bütün bu tip tanımları göstermektedir ki, kadınların yöneticiliği hakkında olumsuz bir imaj oluşmuştur. Kadın yöneticiler anne, şirin kız, seks ilâhesi, eşitlik

⁵⁸⁴ Aytaç, Serpil; a.g.e., s.220

⁵⁸⁵ Aytaç, Serpil; a.g.e., s.221

⁵⁸⁶ Heller, Trudy; a.g.e., s.16-17

yanlısı gibi klasmanlara sokularak ya lider olamayacak kadar duygusal, zayıf konuma düşürülmektedirler, ya da, demir lady, işkolik gibi adlandırmalarla aşırı hırslı, despot cadılar olarak gösterilmektedirler. Oysa bu iki ucun ortasındaki başarılı kadın yöneticiler, gücünü yerinde kullanmasını bilen, kararlı ama aynı zamanda astlarına karşı anlayışlıdır.

Günümüzün çağdaş yönetici kalıpları erkek ve kadınlar için bazı olumlu ve olumsuz düşünceleri içermektedir. Bu düşünceleri Tablo 83'teki gibi gruplandırmak mümkündür.⁵⁸⁷

Tablo 83: Erkek ve Kadın Yöneticiler Hakkındaki Düşünceler

	Olumlu Düşünceler	Olumsuz Düşünceler
Erkek Yönetici	1. Rahat, neşeli. 2. İş ve sosyal rolleri birbirinden ayırabiliyor. 3. Kategorik düşünebiliyor. 4. Bağımsız çalışabiliyor.	1. Fazla şekilci, görevin her şartta yapılmasına önem veriyor. 2. Uzak, ulaşılması güç. 3. Otoriter ve saldırgan. 4. Cinsiyet ayrımı yapıyor.
Kadın Yönetici	1. Daha insancıl. 2. Açık, dost canlısı. 3. Eşitlik yanlısı. 4. Etkin ve organize.	1. Kişilere öncelik veriyor. 2. Duygusal, tepkilerini belli ediyor. 3. Kendine güveni az.

Böylece yönetici erkek ve kadınların özellikleri, birbirini tamamlayıcı özellikler olarak ele alınmaktadır.

Araştırmamızda gerek alt ve üst amir konumundaki yöneticilerin genellikle erkeklerden oluşmasından,* gerekse kadın işgücünün üst düzey görevlere getirilmede kendilerinin tercih edilmediğini belirtmesinden (Tablo 84) ötürü bu konuda da cinsiyet ayrımcılığı olduğu yönünde bir kanaat oluşmuştur.

⁵⁸⁷ Heller, Trudy; a.g.e., s.23-24

* bkz.: Tablo 58

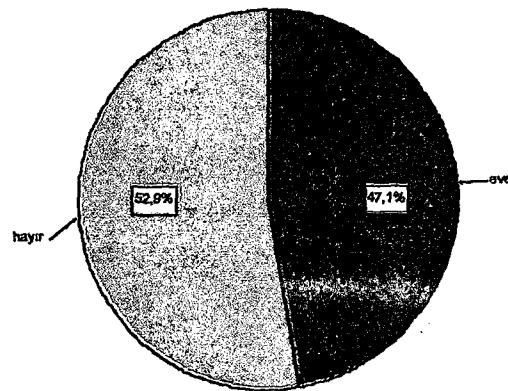
Tablo 84: Cinsiyete Göre Üst Düzey Görevlere Getirilmede Tercih Edilmeme

	üst düzey görevlere getirilmede tercih edilmeme		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	204	19	223
	91,5%	8,5%	100%
	35,5%	67,9%	37,0%
erkek	371	9	380
	97,6%	2,4%	100%
	64,5%	32,1%	63,0%
Total	575	28	603
	95,4%	4,6%	100%
	100%	100%	100%
	95,4%	4,6%	100%

$$x^2= 12,011 \quad sd= 1 \quad p< 0,001$$

Ancak araştırmamızda, örneklem grubuna dahil olan kadın işgücü içinde bulunduğu iş yerinde yönetici olmak isteyen kadın oranının (% 47,1), yönetici olmak istemeyen kadın oranından (% 52,9) daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Grafik 22).

Grafik 22: İşyerinde Yönetici Olmak İsteyen Kadın İşgücü



Yani, kadın işgücü bir taraftan yönetim görevlerinde kendilerinin tercih edilmemesinden şikâyet etmekte, diğer taraftan da, bu görevlere getirilmeyi pek istememektedirler. Dolayısıyla tespit edilen olgu, cinsiyet ayrımı kadar kadınların

içinde bulunduğu bir çelişki veya bir kararsızlık durumunu da ifade etmektedir. Daha önceki bulgularımızla birlikte Tablo 85'i değerlendirdiğimizde, bu durumun altında yine kadınların ailedeki sorumluluklarının yattığı görülmektedir. Zira, kadınların çoğunluğu (% 36,8), yönetici olurlarsa günlük çalışma sürelerinin uzayacağını, yıllık izinlerinin azalacağını dolayısıyla evdeki sorumluluklarının aksayacağını düşünmektedirler. Öte yandan çoğu kadın da (% 29,8) yöneticiliği duygusal sebeplerle istememekte, yönetici olurlarsa çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin bozulmasından endişe etmektedirler.

Bütün bunlar kadınların kariyer yapmalarını engelleyen cam tavanın gerekçelerinin bir ölçüde mâkul karşılanmasına yol açmaktadır.

Tablo 85: Kadınların İşyerinde Yönetici Olmak İstememelerinin Sebepleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kadınlar duygusaldır; yöneticilik yapamaz	4	,6	3,5	3,5
günlük çalışma süresi artar, yıllık izin azalır	42	6,4	36,8	40,4
çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler bozulabilir	34	5,2	29,8	70,2
kadınlar otorite kuramadığından diğer çalışanlara söz geçiremez	1	,2	,9	71,1
diğer	33	5,0	28,9	100,0
Total	114	17,4	100,0	
Missing System	541	82,6		
Total	655	100,0		

6.3.7.4. Cinsel Tacize Maruz Kalma

Her türlü rahatsız edici bakış, konuşma şekli, telefonla rahatsız etme, çirkin davetler, bir kişiye istemediği halde yakınlık gösterilmesi, dokunulması, yolda takip etme ve daha ileri giden fiziksel hareketlere "*cinsel taciz*" denmektedir.⁵⁸⁸

Cinsel tacizin sebeplerini ortaya koymak için literatürde çok sayıda teori ve açıklama olmakla birlikte, bunlar üç gruba ayrılabilir.⁵⁸⁹ Birinci grup, olguya sosyo-kültürel perspektiften bakmaktadır. Buna göre cinsel taciz, erkeklerin kadınlar

⁵⁸⁸ Sağlık Sektöründe Kadın, s.87

⁵⁸⁹ Bingöl, Dursun-Naktiyok, atılhan; "Algılanan Cinsel Tacizin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi", 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 23-25 Mayıs 2002, s.226

üzerindeki hâkimiyetinin kabul edildiği toplumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu tür toplumlarda cinsiyeti sebebiyle kadınların değer ve önemini azaltan inanç, tutum ve davranışlar vardır. Cinsel taciz iş çevresine özgü olmaktan ziyade, erkek ve kadın arasındaki güç ve statü farklılıklarının kültürel olarak meşrûlaştırılmasının bir sonucudur.

İkinci grup görüş, cinsel tacizi iş ortamındaki statü ve güç farklılıklarının sonucuyla açıklamaktadır. Buna göre işyerinde kadın-erkek eşitsizliğinin, günlük iş akışındaki karşı cinslerin temas sıklığının ve kadının geleneksel olarak erkeklerin yaptığı bir mesleği (pilotluk gibi) icra etmesinin cinsel tacizi körüklediği kabul edilmektedir.⁵⁹⁰

Üçüncü grup ise, tacize uğrayan ve uğramayan, taciz eden ve etmeyen gibi terimler kullanıp meseleyi ferdî farklılıklarla açıklamaya çalışmaktadır.

TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu tarafından yapılan bir araştırmaya göre 30 yaşın altındaki genç kadınlar ve özellikle aile fertlerine bakmakla yükümlü hiç evlenmemiş, dul, boşanmış veya eşinden ayrı yaşayan kadınlar, işyerinde çalışan herhangi bir kişi tarafından gereksiz fizikî temas, sarkıntılık, imalı ve hoş karşılanmayan işaretler, şakalar, görünüm hakkında yorumlar yapma, kastî sözlü aşağılama, cinsel yaklaşım talepleriyle karşılaşmaktadırlar.⁵⁹¹ İşyerinde bu taleplerle karşılaşan kadınlar devamlı korku ve endişe içinde yaşadıklarından, işyerinde çalışmaktan zevk almamaya başlamaktadır. Çoğu zaman gergin, tedirgin hatta depresif hale gelen bu kadınlar, strese karşı dayanma güçlerini kaybetmektedirler. Meslekî alanda kendilerini başarısız ve beceriksiz olarak görmeye başlayan bu kadınlar kariyer yapma konusunda da geri adım atmak durumunda kalmaktadırlar.⁵⁹²

Ancak işyerinde karşılaşılan cinsel taciz, işini veya terfi imkânlarını kaybetme ve geleneksel kültürel kalıplar sebebiyle suçlu bulunma kaygısıyla açıklanamamakta; mağdur, haklı bulunmayacağı korkusuyla şikâyetçi

⁵⁹⁰ Bebekoğlu, Gözdem-Wasti, S. Arzu; "İşyerinde Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları: Profesyonel Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Anket Çalışması" a.g.e., s.208

⁵⁹¹ TBMM Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu, s.62

⁵⁹² Seyyar, Ali; a.g.e., s.111

olamamaktadır.⁵⁹³ Cinsel tacize uğrayan kişi, bunu açıkladığı zaman toplum tarafından reddedilmekten korkmakta; dışlanma, tepki ve şiddetle karşılaşabilecekleri endişesi durumun genellikle gizli kalmasına sebep olmaktadır.⁵⁹⁴ Bundan dolayı birçok kadın için, cinsel tacizi yapanla uğraşmaktansa işi bırakma tercihini göze almak daha az örseleyici olmaktadır.

Öte yandan hâlâ bazı büyük şirketler cinsel taciz iddialarına karşı etkili bir savunma politikasına sahip olmayıp bu konuda yazılı bir düzenlemeleri de bulunmamaktadır. Ayrıca şirketler, tacizde bulunan kişi üst düzey bir yönetici veya anahtar role sahip bir çalışansa davranışı uygunsuz olsa da, onu kaybetmemek istemektedirler.⁵⁹⁵

Türk toplumunda kadınların bir erkeğin vesayeti altında yaşaması kanunî ve toplumsal bir norm olduğu için, bir erkeğin koruması altındaki kadınların cinsellikleri imâların, üstü kapalı gözetlemelerin dışında tutulurken bir erkeğin vesayeti altında olmayan kadınların cinsellikleri her tür seyre ve kullanıma açık görülmektedir. Dolayısıyla toplumumuzda kadınlar oturtuldukları konuma göre, en azından temsilî düzeyde “*cinselliklerinden neredeyse tümüyle arındırılmış olanlar*” ile “*cinselliklerinin dışında herhangi bir kimliği bulunmayan*” olarak âdeta ikiye ayrılmıştır.⁵⁹⁶ Benzer şekilde cinsel tacizle ilgili kanunî ve akademik literatürün çoğunda “*cinsiyet*” kavramı, erkek ve dişi arasındaki farklılıkları ya da eril ve dişil fikrini sembolize eden sosyal bir sınıflandırmaya karşılık gelmektedir.⁵⁹⁷

Oysa kadın olsun, erkek olsun çalışan kişi kendi üretimi, kalitesi, gayretiyle değerlendirilmeli, cinsiyetiyle ilgili imâlar, yaklaşımlar ya da itmeler işin içine girmemelidir. Cinsellik kişinin en kendine özgü yönlerinden biridir ve kimse cinsel

⁵⁹³ TBMM Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu, s.63

⁵⁹⁴ Sezgin, Ufuk; “Cinsel Tacizin Psiko-Sosyal Boyutu ve Ensestin İki Aile Üzerinde Tartışılması”, IX. Ulusal Psikoloji Kongresi, Türk Psikologlar Derneği Yay., Ankara-1998, s.243

⁵⁹⁵ P. Stokes, Pamela-Stewart Belle, Sue-M. Barnes, Joyce; “The Supreme Court Holds On Sexual Harassment: How To Avoid A Failing Grade”, Employee Responsibilities And Rights Journal, Vol.12 Issue 2, 2000, s.81

⁵⁹⁶ Saktanber, Ayşe; “Türkiye’de Medyada Kadın: Serbest, Müsait Kadın Veya İyi Eş, Fedakâr Anne”, 1980’ler Türkiyesinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yayına Haz.: Şirin Tekeli), İletişim Yay., İstanbul-1993, s.216

⁵⁹⁷ Knopp, Deborah Erdos-A. Kustis, Gary; “Same-Sex Sexual Harassment: A Legal Assessment With Implications For Organizational Policy”, Employee Responsibilities And Rights Journal, Vol.12 Issue 3, 2000, s.108

cazibesinin yüksekliğinden ya da yokluğundan dolayı işyerinde farklı muamele görmemelidir.⁵⁹⁸

Böyle olmakla beraber araştırmamız sırasında, bir fabrikada işçi olarak çalışan kadın deneğin şu ifadesi iş örgütlerinde cinsiyete ilişkin değerlendirmelerin performansın önüne geçebildiğini göstermektedir: “Eğer güzel bir kadınsanız, çalışmasanız dahi ustabaşınız size hiç kızmaz.”

Cinsel taciz olaylarının, şunlar yapıldığında azalacağı düşünülmektedir:⁵⁹⁹

(i) Şirketler, çalışanlarını tacizden korumak için geliştirmek zorunda oldukları ve bunları çalışanlara öğretmekle yükümlü oldukları görevlerini yerine getirdiğinde,

(ii) Eğitim kurumları fertlere diğer fertlerin haklarına saygılı olmayı öğrettiğinde,

(iii) Toplum kişilerin cinsiyetlerine bakmaksızın onların beceri, yetenek ve değerlerine kıymet vermeye başladığında.

Yapılan araştırmalar, cinsel tacizin işyerinde istisnaî bir durum olmaktan çıkıp sayısal boyutuyla tahmin edilenin çok üstünde olduğunu göstermektedir. Meselâ Federal Almanya’da 4000 çalışan kadının % 72’sinin cinsel tacizin değişik versiyonlarına maruz kaldığı tespit edilmiştir.⁶⁰⁰ Yine ABD’nde mahkemeye yansıyan şikâyet sayısı olarak cinsel taciz 1991’deki 6.883’ten 1997’de 15.889’a ulaşarak altı yılda iki katından daha fazla bir artış göstermiştir.⁶⁰¹

Ülkemizde işyerinde kadınların cinsel tacize uğrama boyutu Avrupa ve Amerika’daki kadar yüksek seviyelere ulaşmamakta; ya da biraz önce bahsedilen sebeplerle taciz olayları gizli kaldığı için gerçek durum tespit edilememektedir. Nitekim bizim araştırmamızda da cinsel tacize uğrayanların çoğunlukla kadınlar olduğu, fakat oranın fazla yüksek olmadığı (% 2,7) tespit edilmiştir (Tablo 86).

⁵⁹⁸ Cüceloğlu, Doğan; İçimizdeki Biz, Remzi Kitabevi Yay., 35. Baskı, İstanbul-2001, s.177

⁵⁹⁹ P. Stokes, Pamela-Stewart Belle, Sue-M. Barnes, Joyce; a.g.m., s.90

⁶⁰⁰ Seyyar, Ali; a.g.e., s.106

⁶⁰¹ P. Stokes, Pamela-Stewart Belle, Sue-M. Barnes, Joyce; a.g.m., s.90

Tablo 86: Cinsiyete Göre Cinsel Tacize Maruz Kalma

	cinsel tacize maruz kalma		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	217 97,3% 36,5% 36,0%	6 2,7% 75,0% 1,0%	223 100% 37,0% 37,0%
erkek	378 99,5% 63,5% 62,7%	2 ,5% 25,0% ,3%	380 100% 63,0% 63,0%
Total	595 98,7% 100% 98,7%	8 1,3% 100% 1,3%	603 100% 100% 100%

$$\chi^2 = 5,028 \quad sd = 1 \quad p < 0,033$$

6.3.7.5. Giyim-Kuşam ve Davranış Konusunda Kendini Rahat Hissetmeme

Cumhuriyetin ilk yıllarında fertlerin sosyal durumlarını nazarı olarak tayin eden kanunların yeni baştan ve kadına daha geniş imkânlar temin edecek şekilde düzenlenmesi ve dinî kayıtların zorlayıcı kuvvetlerini kaybetmesi toplumda yavaş yavaş kadın için yeni faaliyet ve hareket sahalarının açılmasını sağlamış ve bu surette kadın ve erkek iki farklı grup olarak ayrılmaktan çıkarak bir kaynaşma vaziyeti meydana gelmiştir.⁶⁰² Kadının iş hayatına karışması bu durumu destekleyen sebeplerden biridir. Kadının çalışması bu bakımdan iki noktada önemlidir:⁶⁰³

(i) Günlük faaliyet sınırları genişlemiş, bilhassa dışarı ile devamlı bir münasebet hali meydana gelmiştir.

(ii) Aile çevresi dışındaki erkeklerle münasebetler artmıştır.

Bununla birlikte Türkiye’de kadınların kamu hayatına girmeleri onların “cinsiyetsiz” bir kimliğe bürünmeleriyle meşrûlaştırılmıştır. Cumhuriyetin “yeni kadın”ı bu meşrûlaştırma işini koyu renkli kostümü, kısa saç, makyajsız yüzü ve

⁶⁰² Taşcıoğlu, Muhaddere; Türk Osmanlı Cemiyetinde Kadının Sosyal Durumu ve Kadın Kıyafetleri, Kadının Sosyal Hayatını Tetkik Kurumu Yay., S.5, Ankara-1958, s.75

⁶⁰³ Taşcıoğlu, Muhaddere; a.g.e., s.76

“saygın erkekler” gibi davranması yoluyla gerçekleştirmiştir.⁶⁰⁴ Toplumun batı medeniyetine dönüşümüyle izah edilebilecek olan kadının görünür kamu alanına çıkışı, kadınların hem çalışarak ailelerine katkıda bulunmalarını destekleyen hem de kadınların geleneksel ailenin ahlâki standartlarıyla uzlaşmasını isteyerek bir nevi engelleyen çelişkili bir nitelik taşımıştır. Öyle ki, bahsedilen dönemde memur hanımlar “İstanbul kıyafeti” olarak adlandırılan ve tayyör üzerine pelerin ve başlarında arkadan sıkma tülden oluşan kıyafetlerinden ötürü mahallenin çocukları “tango, arkasında fiyango” diye bağırarak bu hanımların peşlerine takılmışlardır.⁶⁰⁵

Kadınların çalışma hayatına girdikleri ilk yıllarda giyim-kuşam ve davranış hususunda karşılaştıkları bu zorlayıcı şartlar tedricî olarak ağırlığını kaybetmiş ve kadınlar sosyal münasebetlerde daha rahat bir tavır sergilemeye başlamışlardır. Bununla birlikte ataerkil örgüt iklimi sebebiyle kadınlar kısmen de olsa benzeri problemlerle karşılaşmaya devam etmektedirler. Nitekim araştırmamızda giyim-kuşam ve davranış hususunda kendini rahat hissetmeyen kadın çalışan oranı % 15,7 olarak tespit edilmiştir ki, bu oran erkek çalışanlar için tespit edilen oranın (% 7,1) iki katından fazladır (Tablo 87).

Tablo 87: Cinsiyete Göre Giyim-Kuşam Ve Davranış Konusunda Kendini Rahat Hissetmeme

	giyim-kuşam, davranış konusunda kendini rahat hissetmeme		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	188	35	223
	84,3%	15,7%	100%
	34,8%	56,5%	37,0%
erkek	31,2%	5,8%	37,0%
	352	27	379
	92,9%	7,1%	100%
Total	65,2%	43,5%	63,0%
	58,5%	4,5%	63,0%
	540	62	602
	89,7%	10,3%	100%
	100%	100%	100%
	89,7%	10,3%	100%

$$\chi^2 = 11,164 \quad sd = 1 \quad p < 0,001$$

⁶⁰⁴ Kandiyoti, Deniz; “Anaerkil Örgütler: Türk Toplumunda Erkek Egemenliğinin Çözümlemesine Yönelik Notlar”, 1980’ler Türkiyesinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yayına Haz.:Şirin Tekeli), İletişim Yay., İstanbul-1993, s.381

⁶⁰⁵ Taşçıoğlu, Muhaddere; a.g.e., s.73

6.3.7.6. Meslekî Gelişme İmkânlarını Kullanamama

Meslekî gelişme maksadıyla açılan kurs, seminer gibi ek mesai gerektiren eğitim faaliyetleri veya meslekî terfi sağlayacak olan görevlendirmeler kadın çalışanların kurmaya çalıştıkları iş-aile dengesini bozucu bir etkiye sahip olduğu için, genellikle erkek çalışanların daha fazla istifade ettikleri faaliyet türleri olmaktadır. Bu durum kadınların meslekî terfi ve kariyerlerini sekteye uğratan, yavaşlatan bir faktör olmaktadır.

Bu sebeple, Tablo 88'de meslekî gelişme imkânlarını kullanamayan erkek çalışan oranının (% 6,8), kadın oranından (% 10,3) düşük olduğu, dolayısıyla bu konuda cinsiyetinin dezavantajını yaşayanların yine kadın çalışanlar olduğu görülmektedir.

Tablo 88: Cinsiyete Göre Meslekî Gelişme İmkânlarını Kullanamama

	meslekî gelişme imkânlarını kullanamama		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	200	23	223
	89,7%	10,3%	100%
	36,1%	46,9%	37,0%
	33,2%	3,8%	37,0%
erkek	354	26	380
	93,2%	6,8%	100%
	63,9%	53,1%	63,0%
	58,7%	4,3%	63,0%
Total	554	49	603
	91,9%	8,1%	100%
	100%	100%	100%
	91,9%	8,1%	100%

$$\chi^2 = 9,450 \quad sd = 1 \quad p < 0,003$$

6.3.7.7. Düşük Ücret Alma

Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığı en önemli konulardan birini oluşturan ücret meselesi, daha önceki konularda sebep-sonuç ilişkileri çerçevesinde ayrıntılı olarak izah edilmiştir. Bu sebeple burada tekrara yer verilmemiş; ancak, daha düşük ücret aldığını belirten kadın çalışan oranının (% 6,7), erkek çalışan oranından (% 1,9) önemli ölçüde fazla olduğunu belirtmekle yetinilmiştir.

Tablo 89: Cinsiyete Göre Daha Düşük Ücret Alma

	daha düşük ücret alma		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	208	15	223
	93,3%	6,7%	100,0%
	35,9%	68,2%	37,1%
erkek	371	7	378
	98,1%	1,9%	100,0%
	64,1%	31,8%	62,9%
Total	579	22	601
	96,3%	3,7%	100,0%
	100,0%	100%	100,0%
	96,3%	3,7%	100,0%

$$x^2 = 9,450 \quad sd = 1 \quad p < 0,003$$

6.3.7.8. Hiçbir Dezavantaja Sahip Olmama

Kadın çalışanlar, kadın oldukları için işyerinde bazı problemler yaşadıklarını ifade etmişler ve bu problemlerini işe yorgun gelme, sık izin kullanma mecburiyetinde kalma, üst düzey görevlerde tercih edilmeme, cinsel tacize maruz kalma, giyim-kuşam ve davranış konusunda kendini rahat hissetmeme, meslekî gelişme imkânlarını kullanamama ve daha az ücret alma olarak sıralamışlardır. Buna karşılık erkek çalışanlar, erkek oldukları için işyerinde hiçbir zorlukla karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 90).

Tablo 90: Cinsiyete Göre Hiçbir Dezavantaja Sahip Olmama

	hiçbir dezavantaj yok		Total
	hayır	evet	
cinsiyet kadın	142	81	223
	63,7%	36,3%	100%
	48,6%	26,0%	36,9%
erkek	150	231	381
	39,4%	60,6%	100%
	51,4%	74,0%	63,1%
Total	292	312	604
	48,3%	51,7%	100%
	100%	100%	100%
	48,3%	51,7%	100%

$$x^2 = 33,281 \quad sd = 1 \quad p < 0,000$$

Bir kez daha ifade etmek gerekirse, çalışma hayatının zorluklarını erkek çalışanlara göre çok daha yoğun yaşayan kadın çalışanların en büyük handikabını ailedeki cinsiyete dayalı işbölümünün ataerkil yapısı oluşturmaktadır. Buna çalışma ilişkilerinin erkek merkezli yapısı da eklenince kadın hem aile, hem de çalışma hayatının zorlukları arasında sıkışıp kalmaktadır. Dolayısıyla ülkemizde çalışan kadının yaşadığı zorluklar, bu iki alanın karşılıklı etkileşimiyle kısır bir döngü içinde sürüp gitmektedir.



7. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Tarihin çok eski dönemlerinde ortaya çıkmış olan cinsiyete dayalı işbölümü, önce cinsiyete bağlı tabii işbölümü niteliğinde olmuştur. Yerleşme yerinden uzakta uzun süreli yolculuklar gerektiren işlerin yapımını erkekler, evdeki işlerin yapımını da kadınlar üstlenmişlerdir. Erkekler avcılıkla uğraşırken, başlangıçta yiyecek toplama, daha sonra ise sebze yetiştirme ve elbette çocuk bakımı kadınların işi olmuştur. Böylece cinsler arasında hiyerarşiden uzak, tabii farklılıklara dayalı tamamlayıcılık ilişkisi hâkim olmuştur.

İnsanlığın başlangıcında cinsler arasında var olmayan hiyerarşik ilişki, ataerkil sistemle ortaya çıkmıştır. Tarihi olarak bu olguya sığır cinsinden büyük baş hayvanlar ile köpeğin ehlileştirildiği ve ziraatın öğrenildiği iktisadî evrede rastlanılmıştır. Zira hayvanların ehlileştirilmesi erkeğin işidir; o yüzden hayvancı göçebe halklar arasında görülen erkek hâkimiyeti çapa kültürlerinde olduğundan çok daha fazladır.

İnsanlık hayatında uzunca bir dönem yaygın olarak yer aldığı düşünülen kapalı aile ekonomisi döneminde üretim, aile içinde hep birlikte tüketmek içindir. Dışarı ile mübadelenin yok denecek kadar az olduğu bu sosyal üniteye kadın ve erkeğin yaptığı işler temel işbölümü doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Verilmiş statünün egemen olduğu bu toplumlarda cinsiyet faktörüyle belirlenen işbölümünde toplumun norm ve değerleri önemli rol oynamaktadır. Bir cinsiyet grubu, toplum kurallarının diğer cinsiyet grubu için belirlediği ekonomik faaliyetleri potansiyel kapasitesine rağmen yapma teşebbüsünde bulunmamaktadır. Böylece işbölümüne ilişkin normların devamlılığı süreklilik kazanmış olmaktadır.

Her toplumda cinsiyete dayalı işbölümünün yapısal dayanakları bulunmaktadır. Başta toplumda hâkim olan cinsiyet kültürü olmak üzere siyasi rejimler; din ve dinî idrak tarzları; maddeci, manevî ve dengeli olmak vasfıyla kültürler ve nihayet ferdiyetçi veya cemaatçi olmak vasfıyla sosyal yapı kadın ve erkeklerin toplumsal konumlarını belirlemektedir. Böylece cinsiyete dayalı işbölümü, erkek ve kadınların toplumsal cinsiyet düzlemindeki yerlerinin bir izdüşümü olarak tezahür etmektedir.

Buna göre siyasî rejimler, her iki cinsiyetin birer fert olarak istediği statü seviyesine ulaşabilme hususundaki beklentilerinin devlet tarafından nasıl ve ne ölçüde karşılandığı noktasında önem taşımaktadır.

Cinsiyete dayalı işbölümü üzerinde dinin etkisi, statik veya dinamik din anlayışına göre farklılaşmaktadır. Statik din anlayışı, bütün tek tanrılı dinlerde cinsiyetler arasında hiyerarşik bir ilişkinin varlığının kabulüne dayanıp üst statüye erkeği konumlandırırken, dinamik din anlayışı cinslerin hem tanrıyla hem de birbirleriyle olan ilişkilerinde kadını ve erkeği bağımsız şahsiyetler olarak görmektedir.

Kültürler ise toplumda hâkim kıldıkları yaygın şahsiyet tipi üzerinden cinsiyete dayalı işbölümü üzerinde etkili olmaktadır. Şöyle ki, maneviyatçı kültürler içine kapalı, manevî gayelere yönelik, haklardan ziyade görevlere ve görevleri yapmaktan doğacak manevî hazlara duyarlı şahsiyet tipini hâkim kılmaktadır. Bu kültürlerde kadın da, erkek de haklardan çok vazifelere odaklanmış aşırı bir itaatkârlıkla pasifize olmuşlardır. Bu sebeple kabiliyetlerin optimum kullanımı hususunda mahzurlu sonuçlar doğabilmektedir. Öte yandan, maddeci kültürlerde dışa dönük ve maddî hazlara yönelik şahsiyet tipi ön görülmektedir. Böyle bir şahsiyet de, manevî hazlardan mahrum kaldığı için aşırı derecede bencil ve fedakârlıktan uzak nitelikler taşımaktadır. Bu kültürlerde kadınlar çocuk doğurup büyütmeyi bir iç huzur sebebi değil, maddî hazlar açısından bir ayak bağı olarak görmekte ve erkeklerle eşit sosyal, hukukî ve ekonomik bir konum elde etmek için bu ayak bağından kurtulmayı istemektedirler. Oysa dengeli kültürlerde fert ve cemiyet arasında kurulan bir âhenk vardır. Bu âhenk sayesinde kadın da, erkek de iş'i kendini ifade etmenin bir vasıtası olarak görmektedir. Bu hakkın kullanılması, yaygın şahsiyet tipi olma seviyesinden kültüre katkı yapan ferdiyet seviyesine yükselmeyi gerektirmektedir.

Taktir edilecektir ki, ferdiyetin gelişmesi kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanmasını gerektirmektedir. Türkiye'de bilhassa Cumhuriyetten sonra kadının sosyal ve ekonomik durumunu etkileyen bir dizi inkılâplar yapılmış ve kadının ev içinden çıkarak çalışma hayatına girmesi amaçlanmıştır. 1950'lere kadar inkılâplarla geleneksel yapıyı dönüştürme noktasında düğümlenen mesele, bu tarihlerden sonra dönüştürülemeyen düzenin kapitalizme eklenmesi noktasında düğümlenmiştir. Böylece toplumda kadın erkek eşitliği açısından farklı kategoriler oluşmuştur. Bu

kategoriler, özellikle cinsiyet grupları açısından daha belirgin çizgiler taşımaktadır. Nitekim araştırmamızda mevcut yapıyı erkeklerin daha büyük bir çoğunlukla eşitlik olarak algıladıkları, buna karşılık, kadınların daha büyük bir çoğunluğu tarafından ise erkek üstünlüğünün sürmekte olduğunun düşünüldüğü tespit edilmiştir. Eşitlik kavramına kadın ve erkeklerin farklı mânâlar yüklediğini gösteren bu bulgu, onların karşılıklı görev ve sorumluluklarla ilgili beklentilerinin de farklılaşmasına sebep olmaktadır. Araştırmamızda, kadın işgücünün ev işlerinin yapımı hususunda kocalarının da roller üstlenmesi gerektiği yönünde bir beklentilerinin olduğu, buna karşılık erkek işgücünün bu beklentilere aynı ölçüde cevap vermediği tespit edilmiştir. Bu da göstermektedir ki, her ne kadar işgücünün % 73,7'si çekirdek aileye sahip olsa ve kadınlar geçmişe nazaran bugün daha fazla ölçüde çalışma hayatında yer alıyor olsa da, cinsiyete dayalı işbölümü açısından ailenin geleneksel özelliği sürmektedir. Bu geleneksel özellik dolayısıyla ki, evdeki işlerin yapımından birinci derecede sorumlu olan, ailenin kadın üyesidir; erkek üyenin bu alanda yaptığı işler daha çok yardım niteliğinde olmaktadır.

Öte yandan evdeki işler kadın işi ve erkek işi diye bir ayrıma tâbidir. Erkekler çoğunlukla erkek işi olarak görülen tamirat ve bakım işleriyle ilgilenirken, çocukların bakımı ve diğer ev işleri kadınlar tarafından yapılmaktadır. İşlerin cinsiyete göre bu ayrımı, erkeklerin söz konusu alanda sorumluluk almasını engelleyen önemli bir faktördür. Özellikle ataerkil din anlayışı ailedeki cinsiyete dayalı işbölümünün bu geleneksel yönünün sürdürülmesi yönünde bir etkiye sahip olurken eğitim, gelir ve şehirde yaşama süresi ev işlerinin yapımında daha eşitlikçi bir paylaşımın gerçekleşmesi yönünde etkili olmaktadır.

Erkek ve kadın işgücünün ailedeki rollerin paylaşımı hususundaki farklı tutum ve davranışları, aile üyeleri arasındaki uyumun zarar görmesine sebep olmaktadır. Nitekim araştırmanın örneklem grubundaki işgücünün % 46,4'ü ev işlerinin yapımıyla ilgili olarak eşiyile sık sık veya ara sıra tartıştıklarını ifade etmişlerdir. İşbölümüne dair ailede yaşanan tartışmaların fazlalığı, kadının yönlendirmeleri veya sessizliğiyle sonuçlanan geleneksel ortamlardaki eş tartışmalarının yerini daha sorgulayıcı tartışmaların aldığını göstererek ailedeki değişimin kendine has buhranlı yönlerine işaret etmektedir.

Daha demokratik ilişkilerin yaşandığı modern ailede, aile üyeleri arasında güçleri az çok eşit olan ve sorumlulukların eşitçe paylaşıldığı bir münasebet ağı vardır. Bu çerçevede aile içi münasebetlerde dikkat çeken en önemli husus, aileyi ilgilendiren kararların ortak, şahsı ilgilendiren kararların ise ferdi alınmasıdır. Araştırma bulgularımız, bu konuda da cinsiyetler arasında farklılıklar olduğunu göstermiştir.

Ailede harcama kararlarının alınmasında kadın ve erkeğin genellikle birlikte karar verdikleri, bununla birlikte otoritenin paylaşımı hususunda bir çekişmenin yaşandığı ve bu çekişmenin kadınları erkeklere göre daha katı, daha uzlaşmadan uzak kıldığı tespit edilmiştir. Bu bulgunun temelinde cinsiyet kültürünün cinslere kazandırdığı ve onlardan beklenen cinsiyet rollerinin geçirdiği hızlı değişimin olduğu düşünülmektedir. Dün evinin içinde eşi ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlü olan ve bu rolle özdeşleşen kadının uyumlu olması, fazla konuşmaması, eşine muhalefet etmemesi beklenmiş ve kadın da, bu görevleri yerine getirdiği ölçüde iyi bir kadın olduğunu düşünerek mutlu olmuştur. Bugün ise, evin dışına çıkıp çalışma hayatında gittikçe daha fazla yer alan kadın, geçmiş tecrübelerini sorgulamaktadır. Bu arada çalışan kadının diğer aile üyelerinden, bilhassa kocasından, beklentileri artmış, bu beklentilerine aldığı cevabın müspet ya da menfi oluşuna göre hayat tatmini artmış ya da azalmıştır. Birinci durumda kadın, kendi ferdiyetini geliştirme imkânı bulurken; ikinci durumda, eşiyile bir çekişme, tartışma sürecine girmiş ve bu süreçte sesini gereğinden fazla yükseltebilmiştir. Böylece bir tepki davranışı geliştiren kadın, aile harcamalarına karar verilmesinde erkeği tamamen dışlama çabası gösterebilmiştir.

Elbette ki, eğitim seviyesinin artması kadın ve erkeğin değişen rollerini benimseme ve içselleştirmelerini kolaylaştırmaktadır. Yine, artan gelir seviyesiyle birlikte kadın ve erkeğin kendilerini ilgilendiren harcama kararlarında daha bağımsız davrandıkları buna karşılık aileyi ilgilendiren kararlarda birlikte hareket ettikleri tespit edilmiştir. Bu da müessesesevî olarak değişen Türk ailesinde, gecikmeli de olsa, kültürel değişimin yaşandığını ve bu değişimin eskiye göre daha demokratik bir aile yapısını beraberinde getirdiğini göstermektedir.

Öte yandan ailede gelirin kullanımıyla ilgili olarak ilk tespitimiz, kadın kazancının erkek kazancıyla birleştirildiği olmuştur. Yani; ek gelir, asıl gelirin

yanında toplanmaktadır. Bu durum büyük ölçüde ataerkil aile yapısında cinslerin ifa etmesi beklenen rol davranışlarının bir uzantısı olarak değerlendirilmelidir.

Ancak özellikle düşük gelir seviyesinde gözlemlenen eşlerin iktisadî dayanışma mecburiyeti, gelir arttıkça azalmakta ve onun yerini gelirin daha ferdî kullanılma eğilimi almaktadır. Bu iki uç durumun dengeleyici unsuru tabî ki, eğitim olmakta ve eğitim seviyesi arttıkça eşlerin gelirin kullanımıyla ilgili paylaşımcılığı artmakta, işgücünün gelirin tamamını kendisi harcama eğilimi önemli ölçüde azalmaktadır.

Araştırmanın çalışma hayatına dair bulguları bu alanın özel alan olan aileden ve ailedeki işbölümünden etkilendiğini göstermektedir. Zira ataerkil toplumların tümünde geçerli olan cinsiyete dayalı işbölümünün geleneksel yapısı, kadını öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutmakta ve kadınlar küçük yaşlardan itibaren bu sorumluluklarını yerine getirecek beceriler edinmektedirler. Zaman zaman bu becerileri onlara evdeki işlerinin uzantısı olan mesleklerde ve çalışma alanlarında istihdam imkânları açsa da, kadınlar ikinci dereceden emek kaynağı olmayı sürdürmektedirler. Çünkü işleri toplumsal cinsiyet açısından kategorilere ayıran bu anlayış, kadını toplumsal üretime ev kadınlığı statüsünü koruyarak dahil etmektedir.

Araştırmamızda erkek ve kadın işgücünün kız ve erkek çocukları için uygun bulunduğu meslekler, bu anlayışın geçerliliğini ortaya koymaktadır. Çünkü kız çocukları için öğretmenlik, erkek çocukları için doktorluk en uygun meslek olarak seçilmiştir. Açıktır ki, öğretmenlik çalışma süresi bakımından kadınların ev kadınlığı statülerini kolayca devam ettirebilecekleri bir meslek olma özelliğine sahipken, doktorluk erkek çocuklarının çok kazanç sağlamayı umdukları bir meslektir. Ayrıca kız çocukları için ev hanımlığının mimarlık, mühendislik gibi mesleklerden daha çok tercih edilmesi toplumsal cinsiyet kültürünün meslek seçimindeki etkisini göstermesi bakımından ilginç bir bulgudur. Bu etki, kadın için uygun bulunan hayat tarzında kendini daha da fazla belli etmektedir. Ancak hemen belirtilmelidir ki, bu konuda da kadınlarla erkekler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Şöyle ki, kadınların önemli bir çoğunluğu ev ve iş kadını rollerini birleştirmek isterken, erkeklerin önemli bir çoğunluğu ise, kadınların öncelikle eş ve anne olmaları gerektiğini düşünmektedirler. Erkeklerin bu düşüncesi köy kökenli, eğitim ve gelir seviyesi

düşük ve yaşı büyük olan deneklerde daha fazla destek bulmaktadır. Ayrıca kendini dindar olarak tanımlayan deneklerde de kadını biyolojik özellikleri (anne) ile sosyal özellikleri (eş) arasına sıkıştıran düşünce tarzının kabulü yaygınlık göstermektedir. Böylece hem kul, hem de insan olma noktasında kadını erkekle eşit konumda değerlendiren ve bunun sağlanması için indiği toplumun ataerkil değer sistemini değiştirme maksadında olan İslâm dini, aynı ataerkillik yüzünden doğru düzgün anlaşılammış ve maksadına ters bir şekilde ataerkilliği pekiştiren bir unsur olmuştur. Böylece ataerkil değerler din adına yüzyıllarca savunulmuş, bu araştırmada tespit edildiği gibi, hâlen de savunulmaktadır.

Bahsedilen değerler kadın ve erkek işgücünün çalışma hayatındaki yerini belirlerken özellikle statü, ücret ve sosyal güvenlik konularında cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortaya çıkarmaktadır. Nitekim araştırmamızda, hiçbir sosyal güvenliği olmadan çalışanların % 89,7'sini kadınların oluşturduğu, kadın işgücünün % 91,3'ünün memur ve işçi gibi alt kadrolarda istihdam edildiği, 200 milyon TL. gibi çok düşük bir ücretle çalışan kadın oranının (% 37,5) erkek oranından (%27) fazla olduğu ve çalışma şartlarının kötülüğünden dolayı imkân olsa farklı bir iş yapmak istediğini belirten kadın oranının (% 38,5), erkek oranından (% 23,9) fazla olduğu tespit edilmiştir. Kadın işgücünün erkek işgücüne göre eğitim seviyesinin düşük oluşu, tespit edilen ayrımcılığın gerekçesini oluşturuyor gibi görünse de, bunun asıl sebebini eğitim imkânlarından faydalandırmada kız ve erkek çocukları arasında fark gözeten ataerkil zihniyette aramak gerekmektedir. Çünkü bu zihniyet, kız çocuklarının iyi bir meslek eğitimi alarak ferdiyetlerini geliştirmelerindense iyi bir meslek eğitimi almış, yani, bol para kazanan bir kocaya sahip olmalarını daha tercih sebebi görmektedir.

Ancak bu noktada araştırma bulgularımız müspet nitelikler taşımaktadır. Çünkü, biraz önce de ifade edildiği gibi, her şeyden önce kadın işgücü kadının ev ile sınırlandırılmasını onaylamamakta, çalışma hayatında yer alması gerektiğini düşünmektedir. Onları çalışmaya iten en önemli sebep, ekonomik ihtiyaçların karşılanması olmaktadır. Ekonomik ihtiyaçlarını karşılama niyetinde olan kadın işgücü, aileye ekonomik katkı sağlamaktan ziyade kendi ekonomik bağımsızlığını kazanmak istemektedir. Diğer sosyo-kültürel istekler bundan sonra gelmektedir.

İhtiyaçlar hiyerarşisi dikkate alındığında, bunun kabul edilebilir bir tutum olduğu düşünülebilir.

Örgüt içi ilişkilere cinsiyet penceresinden bakıldığında, cinsiyetin burada da belirleyiciliği olan önemli bir sosyolojik faktör olduğu görülmektedir. Ancak bu belirleyicilik, kadınların daha çekingen, daha pasifize olmuş olmaları yönündedir. Nitekim amiriyle problemlerini rahatça konuşamayan kadın oranının (% 35,3), erkek oranından (% 28,7) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma ortamının eşitlikçi olmayan yapısı kadın işgücünün iletişim kalitesinin düşük olmasına yol açmaktadır. Örgüt yapısıyla beraber, amirlerin astlarının problemlerine karşı ilgisiz kalmaları da mevcut durumun iyice pekişmesine sebep olmaktadır.

Örgüt içi ilişkilerin cinsiyet açısından önemli bir yönü de, amirlerin işle ilgili problemleri olumlu karşılama oranının (% 59,8), özel problemleri olumlu karşılama oranından (% 36) yüksek oluşudur. Böylece iş organizasyonlarındaki üstler, çalışma hayatını sadece iş ortamıyla sınırlandırmakta, çalışma üzerinde etkili olabilecek olan özel problemleri görmezden gelmektedirler. Kadın işgücünün sıkıntısı da bu noktada başlamaktadır. Çünkü ailedeki görev ve sorumlulukları fazla değişmeden devam eden kadın işgücü kurmaya çalıştığı ev-iş dengesinde her zaman başarılı olamamaktadır. Özellikle çocuk merkezli problemler, kadının çalışma hayatında sıkıntı yaşamasına sebep olmaktadır. Çocuk, sanki sadece anneye aitmiş gibi, onunla ilgili işlerden sadece annenin sorumlu tutulması kadın işgücünün iş yerine yansıyan problemlerini arttırmakta, fakat üstlerinden bu konuda bekledikleri olumlu tavrı bulamamaktadırlar.

Örgüt içi yatay ilişkilere baktığımızda, iş yerinde arkadaş seçiminde kadınların cinsiyet faktörüne erkeklerden daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Bunun en önemli sebebini ise, ataerkil toplumlara özgü bir özellik olarak cinsiyetler için farklı ahlâk standartlarının geliştirilmiş olması oluşturmaktadır. Bu farklı standartlar kadın cinselliğine gereğinden fazla önem verilmesi ve kadının namus kavramıyla özdeşleştirilmesine rağmen, erkeğin bu konularda kadınla kıyaslanamayacak ölçüde serbestliğe sahip olmasıyla karakterize olunmaktadır. Dolayısıyla, namusun korunması adına kadın sıkı bir denetim altında tutulurken, erkek çok daha keyfi davranabilmektedir.

Bu olumsuzlukların haricinde kadın işgücünün cinsiyetinden ötürü işyerinde karşılaştığı zorlukları işe yorgun gelme, daha sık izin kullanma mecburiyetinde kalma, üst düzey görevlerde tercih edilmeme, cinsel tacize maruz kalma, giyim-kuşam ve davranış konusunda kendini rahat hissetmeme, meslekî gelişme imkânlarını kullanamama, daha düşük ücret alma olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyetin çalışma ilişkilerinde sağladığı kolaylıkları ise, daha çok, erkek işgücü yaşamaktadır. Bu kolaylıklar otoriteyi daha rahat sağlama, il dışı görevlerde ve üst düzey görevlerde öncelikle tercih edilme, işin zorluklarıyla daha kolay baş edebilme, daha rahat fazla mesai yapabilme gibi konularda yoğunlaşmaktadır. Kısacası; çalışma hayatının zorluklarını cinsiyetleri dolayısıyla kadın işgücü yaşarken, kolaylıklarını ise yine cinsiyetleri dolayısıyla erkek işgücü yaşamaktadır. Buna rağmen araştırmada, işinde kendini başarılı bulma ile cinsiyet arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Bunun sebebini de, kadın ve erkek işgücünün çalışma hayatına ilişkin beklenti seviyelerinin farklı olmasında, daha açık bir ifadeyle, kadın işgücünün daha düşük beklenti seviyesiyle daha yüksek bir tatmin sağlayabilmesinde aramak gerekmektedir.

EK : ANKET SORULARI
TÜRK TOPLUMUNDA CİNSİYETE DAYALI İŞBÖLÜMÜNÜ ETKİLEYEN
SOSYOLOJİK FAKTÖRLER

1.Cinsiyetiniz ? (1) Kadın (2) Erkek

2.Yaşınız ?

(1) - 20

(2) 21 -29

(3) 30-39

(4) 40-49

(5) 50-59

(6) 60 ve üzeri

3. Medeni durumunuz ?

(1) Hiç evlenmedi

(2) Evli

(3) Eşi öldü

(4) Boşandı

4. Kaç çocuğunuz var ?

(1) 1 (2) 2 (3) 3 (4) 4 ve üzeri (5) Yok

5.Doğduğunuz yer ?

(1) Köy

(2) Kasaba /ilçe

(3) Şehir

6. Kaç yıldır şehirde yaşıyorsunuz ?

(1) Doğduğumdan beri

(2) 0-5 yıl

(3) 6-10 yıl

(4) 10 ve üzeri

7.Eğitim durumunuz ?

(1) Okur-yazar değil

(2) Okur-yazar

- (3) İlkokul
- (4) Orta ve dengi okul
- (5) Lise ve dengi okul
- (6) Yüksek okul / fakülte
- (7) Master / doktora

8. Hanede yaşayanlar ?

- (1) Karı, koca
- (2) Anne, baba ve çocuklar
- (3) Anne ve çocuklar (baba ölmüş veya ayrı)
- (4) Baba ve çocuklar (anne ölmüş veya ayrı)
- (5) Anne, baba, nine, dede ve çocuklar
- (6) Yalnız yaşıyorum.

(9. ve 10.soruda sizin ve eşinizin aylık net gelirini, aşağıdaki şıkların başında bulunan rakamı parantez içine yazarak belirtiniz.)

9.Sizin ()

10.Eşinizin ()

- (1) 200.000.000 ve daha az
- (2) 201.000.000-400.000.000
- (3) 401.000.000-600.000.000
- (4) 601.000.000-800.000.000
- (5) 801.000.000-1 milyar
- (6) 1 milyarın üzerinde

11. Kendinizi hangi sosyal tabakada görüyorsunuz

- (1) Üst tabaka
- (2) Orta tabaka
- (3) Alt tabaka
- (4) Fikrim yok

(Sizin,eşinizin,anne ve babanızın mesleğini aşağıdaki tablodan bulup numarasını parantez içine yazarak belirtiniz.)

12.Sizin ()

13.Eşinizin ()

14.Annenizin ()

15. Babanızın ()

1.İşçi	13.Mimar-mühendis
2.Memur	14.Eczacı
3.Esnaf	15.Doktor
4.Çiftçi	16.Bilgisayarcı
5.Tüccar	17.Maliyeci
6.İşsiz	18.Müfettiş
7.Emekli	19.Avukat
8.Ev hanımı	20.Sağlık memuru (hemşire,laborant,...)
9.Öğretm en	21.Öğretim elemanı
10.Asker	22.Din görevlisi
11.Polis	23.Diğer (belirtiniz):...
12.Banka cı	

16. Niçin bu mesleği seçtiniz ?

- (1) Anne/ baba mesleği
- (2) Geliri iyi
- (3) Sevdiğim için
- (4) Rahat ve kolay
- (5) Ailemin baskısıyla
- (6) Tesadüfen
- (7) Başka iş bulamadım
- (8) Diğer (belirtiniz) :...

17. İşyerindeki statünüz ?

- (1) Memur / işçi
- (2) Alt amir (ustabaşı, şef,..)
- (1) Üst amir (müdür, genel müdür,..)

18. Ek iş yapıyor musunuz ?

- (1) Evet (2) Hayır

19. Evetse, ne iş yapıyorsunuz , belirtiniz :...

20.İşinizin yetenek ve eğitiminize denk olduğunu düşünüyor musunuz ?

- (1) Evet (2) Hayır

21.Halen bağli bulunduğunuz sosyal güvenlik kuruluğu hangisidir ?

- (1) Emekli Sandığı
 (2) SSK
 (3) Bağ – Kur
 (4) Özel sigorta
 (5) Hiçbiri

22. Dininiz ?

- (1) İslam – sünni
 (2) İslam – alevi
 (3) Diğer (belirtiniz) :...

23. Dine bağlılık dereceniz ?

- (1) Dindar ve dinin gereklerini tam olarak yapıyor.
 (2) Dindar; ama, gereklerini yapamıyor.
 (3) Dindar değil; ama, dine saygılı.
 (4) Dine karşı değil; ama, bazı dindarların tutum ve davranışlarına karşı.
 (5) Dini konularla ilgilenmiyor.
 (6) Dine karşı; ama, Tanrı'ya inanıyor.
 (7) Dine karşı, Tanrı inancı yok.

24. Günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz ?

- (1) 8 saatten az
 (2) 8 saat
 (3) 9 – 10 saat
 (4) 10 saatten fazla

25. Çalışma alanınız ?

- (1) Kamu sektörü
 (2) Özel sektör

26. “ Çalışma” size neyi çağrıştırıyor?

- (1) Zevkli bir faaliyet .
- (2) Yorucu bir iş.
- (3) İdeallerimi gerçekleştirme fırsatı bulduğum bir uğraş.
- (4) Katlanmak zorunda olduğum bir faaliyet.
- (5) Diğer (belirtiniz) :...

(27 –34 arası soruları sadece kadınlar cevaplandıracaktır.)

27. Çalışmanızın en önemli ekonomik sebebi nedir ?

- (1) Aile gelirine katkıda bulunmak.
- (2) Ekonomik bağımsızlığımı kazanmak.
- (3) Eşimin hastalık / ölüm sebebiyle çalışamaz durumda oluşu.
- (4) Eşimin içki, kumar gibi kötü alışkanlıklar sebebiyle eve bakmaması.
- (5) Diğer (belirtiniz) :...

28. Çalışmanızın en önemli sosyo-kültürel sebebi nedir ?

- (1) Topluma faydalı olmak.
- (2) Sosyal itibar kazanmak.
- (3) Evdeki sıkıcı (veya baskıcı) ortamdan uzaklaşmak.
- (4) Evde daha fazla söz sahibi olmak.
- (5) Bilgi ve becerimi değerlendirmek.
- (6) Dinen kendimi çalışmak mecburiyetinde hissetmem.
- (7) Boş vakitlerimi değerlendirmek.
- (8) Sadece ekonomik sebeple çalışıyorum.

29. Evlenmeden önce herhangi bir işte çalıştınız mı? (1) Evet (2) Hayır

30. Evlendikten sonra çalışmaya ara verdiyseniz, sebebi?

- (1) Eşim çalışmama izin vermedi.
- (2) Çocukların bakımı için mecbur kaldım.
- (3) Eşimin maddi durumu iyiydi; benim çalışmama gerek yoktu.
- (4) Öğrenim görmek için işe ara verdim.
- (5) Yurt dışına gittim.
- (6) İşim toplumdaki “evli kadın” imajına uygun değildi.
- (7) Çalışmaya hiç ara vermedim.

31. Ev işlerinizi en çok kim yapar?

- (1) Tümünü kendim yaparım.

- (2) Diğer kadınlardan (anne, kız, kayınvalide,...) yardım alırım.
- (3) Kocam ve / veya diğer aile fertleriyle beraber yaparız.
- (4) Ücretli işçi kullanırım.

32. Siz çalışırken çocuklarınıza kim bakıyor ?

- (1) Annem / kayınvalidem
- (2) Ücret karşılığı bakıcı
- (3) Ücretsiz, komşum
- (4) Kreş
- (5) Eşimle dönüşümlü bakıyoruz.
- (6) Diğer (belirtiniz) :...

33.Çalıştığınız yerde yönetici/müdür olmak ister miydiniz?

- (1) Evet
- (2) Hayır

34. Hayırsa, neden?

- (1) Kadınlara duygusaldır;yöneticilik yapamazlar.
- (2) Yöneticilik yaparsam hem günlük çalışma sürem artar hem de yıllık izin kullanamam.
- (3) Çalışma arkadaşlarımla ilişkilerim bozulabilir.
- (4) Kadınlara otorite kurmaları zor olduğu için diğer çalışanlara söz geçirmeleri de zordur.
- (5) Diğer (belirtiniz):...

35.İhtiyaçlarınızı karşılayabilecek geliriniz olsaydı yine çalışır mıydınız?

- (1) Evet
- (2) Hayır

36.Evetse,yine aynı işi yapar mıydınız?

- (1) Evet
- (2) Hayır

37. Hayırsa, neden?

- (1) Çalışma süreleri çok uzun.
- (2) Çalışma şartları kötü.
- (3) Saygın bir iş değil.
- (4) Sevdiğim bir iş değil.
- (5) Kadın / erkek için uygun değil.
- (6) Diğer (belirtiniz):...

38.İşiniz ve aileniz arasında meydana gelebilecek bir çatışmada hangisini öncelikle tercih edersiniz ?

- (1) Aile (2) İş

39. Cinsiyetinizden dolayı çalışma hayatınızda sahip olduğunuzu düşündüğünüz avantajlar nelerdir ? (Çok sık işaretlenebilir.)

- (1) Detay ve dikkat gerektiren işlerde (bilgisayar kullanımı gibi) öncelikli olarak tercih ediliyoruz.
- (2) Daha nazik ve yumuşak oluşumuz nedeniyle bazı işlerde (sekreterlik, halkla ilişkiler gibi) öncelikli olarak tercih ediliyoruz.
- (3) Bazı hakların elde edilmesinde cinsiyetimizin cazibesini kullanıyoruz.
- (4) Karşı cinse göre bize daha nazik ve kibar davranılıyor.
- (5) Aynı konumdaki karşı cins çalışanlar daha fazla sorumluluk üstlenerek bize yardımcı oluyorlar.
- (6) Üstler tarafından daha az görev verilerek bize yardımcı olunuyor.
- (7) Karşı cinse göre otoriteyi daha rahat sağlıyorum.
- (8) İl dışı görevlendirmelerde öncelikli olarak tercih ediliyorum.
- (9) Üst düzey görevlere getirilmede öncelikli olarak tercih ediliyorum.
- (10) İşin zorluklarıyla daha kolay baş edebiliyorum.
- (11) Aynı işi yapan karşı cins çalışana göre daha fazla ücret alıyorum.
- (12) İşten atılmamız daha zor.
- (13) Daha rahat fazla mesai yapabiliyorum.
- (14) Hiçbir avantajım yok.

40. Cinsiyetinizden dolayı çalışma hayatınızda sahip olduğunuzu düşündüğünüz dezavantajlar nelerdir ? (Çok sık işaretlenebilir.)

- (1) Başarılı olduğumu ispat etmek için, aynı işi yapan karşı cins çalışana göre daha fazla gayret sarfediyorum.
- (2) Ev işleri ve çocuk bakımından dolayı işe yorgun geliyorum; bu da, hem işteki verimliliğimi azaltıyor, hem de sağlığımı tehdit ediyor.
- (3) Karşı cins çalışana göre daha sık izin kullanmak zorunda kalışım nedeniyle amirimle sorunlar yaşıyorum.
- (4) Üst düzey görevlere getirilmede tercih edilmiyorum.
- (5) Karşı cins çalışanlarla rahat iletişim kuramıyorum

- (6) Cinsel tacize maruz kalıyorum.
- (7) Nazik davranılmıyor, argo konuşuluyor.
- (8) Giyim-kuşam ve davranış konusunda kendimi rahat hissetmiyorum.
- (9) Mesleki olarak kendimi yenileyip geliştirme imkanlarını (hizmet içi eğitim kursları gibi) kullanamıyorum.
- (10) Fazla mesaiye kalamıyorum.
- (11) Aynı işi yapan karşı cins çalışana göre daha düşük ücret alıyorum.
- (12) İşten atılmamız daha kolay.
- (13) Hiçbir dez avantajım yok

41.Çalıştığınız yerde aşağıdakilerden hangisiyle karşılaşıyorsunuz?

- (1) Mesleki yeterlilikten ziyade fiziğe önem verilmesi
- (2) İstemediğim halde bazı karşı cins çalışanların yakınlık göstermesi
- (3) Karşı cins çalışanların rahatsız edici bakış veya konuşmaları
- (4) Laf atılması
- (5) Hiçbiri

42.Yukarıdaki davranışlarda bulunanlar en çok kimler?

- (1) Benden daha alt konumdaki karşı cins çalışanlar
- (2) Benden daha üst konumdaki karşı cins çalışanlar
- (3) Benimle aynı konumdaki karşı cins çalışanlar.
- (4) Fark etmiyor.

43. Sendikaya üye misiniz ?

- (1) Evet (2) Hayır

44. Bir siyasi partiye üye misiniz ?

- (1) Evet (2) Hayır

45.Spor klübü, dernek veya bir kooperatife üye misiniz ?

- (1) Evet (adını yazınız) :... (2) Hayır

46.Sendika, siyasi parti,spor klübü,dernek veya kooperatife üye olmanızın sebebi ?

- (1) Maddi fayda sağlamak
- (2) Haklarımı korumak
- (3) Sempati duyma
- (4) Arkadaşlarım da üye olduğu için

- (5) Mecburen
- (6) İtibarımla alakalı
- (7) Diğer (belirtiniz) :...

47. İş yeri sahibi veya yöneticiniz, ya da amirinizle, problemlerinizi hakkında rahatça konuşabiliyor musunuz ?

- (1) Evet
- (2) Hayır

48. Evetse, problemlerinizi nasıl karşılıyorlar ? (2 şık işaretlenebilir.)

- (1) İşle ilgiliyse olumlu karşılıyorlar.
- (2) Özelse olumlu karşılıyorlar.
- (3) İşle ilgiliyse olumsuz karşılıyorlar.
- (4) Özelse olumsuz karşılıyorlar.

49. Hayırsa, neden ?

- (1) İlgisiz davrandıkları için problemlerimden bahsetmeyi gereksiz görüyorum.
- (2) Sinirlendikleri için çekiniyorum.
- (3) Kendilerine ulaşamıyorum.
- (4) Problemlerimden bahsetmekten utanıp, sıkılıyorum.
- (5) Diğer (belirtiniz) :...

50. İşyerinizde arkadaş seçerken ilk olarak neye dikkat edersiniz?

- (1) Kadın/erkek oluşuna
- (2) Dünya görüşünün ortak veya benzer oluşuna
- (3) Dini inancın ortak veya benzer oluşuna
- (4) Karakterine
- (5) Statüsüne
- (6) Diğer:...

51. Erkeğin ev işlerinde sorumluluk üstlenmesi konusunda ne düşünüyorsunuz ?

- (1) Kadın çalışıyorsa erkek ev işi yapmalı.
- (2) Belirli şartlarda (kadının hastalığı gibi) erkek ev işi yapmalı.
- (3) Erkeklerin ev işi yapmalarına gerek yok.
- (4) Kadın çalışsa da, çalışmasa da erkek ev işi yapmalı.
- (52. ve 53. Soruları sadece erkekler cevaplandıracaktır.)

52. Ev işlerinde sorumluluk üstleniyor musunuz?

- (1) Evet
- (2) Hayır

53. Evetse, daha çok hangi işleri yapıyorsunuz?

- (1) Evin temizlenmesi
- (2) Yemek yapımı
- (3) Bulaşıkların yıkanması
- (4) Çamaşırların yıkanması
- (5) Ütü yapılması
- (6) Çocukların bakımı
- (7) Evdeki tamirat, bakım işleri
- (8) Hepsi

54. Evdeki işlerin yapımıyla ilgili eşinizle tartışır mısınız?

- (1) Sık sık tartışırız.
- (2) Arasıra tartışırız.
- (3) Hiç tartışmayız.

55. Eşinizle birlikte herhangi bir harcama yaptığınızda, ödemeyi kim yapar ?

- (1) Kadın (2) Erkek (3) Farketmez

Hanenizde aşağıdaki harcamaların yapılmasına kim karar verir ?

56. Mutfak harcamaları

- (1) Kadın (2) Erkek (3) Birlikte

57. Giyim harcamaları (kendiniz için)

- (1) Kadın (2) Erkek (3) Birlikte

58. Çocukların giyim, eğitim, sağlık, v.s.harcamaları

- (1) Kadın (2) Erkek (3) Birlikte

59. Ev eşyası harcamaları

- (1) Kadın (2) Erkek (3) Birlikte

60. Maaş veya ücretinizi aldıktan sonra :

- (1) Tamamını eşime veriyorum, o bana harçlık veriyor.
- (2) Kendi ihtiyaçlarımı karşıladıktan sonra, kalanını eşime veriyorum.
- (3) Tamamını kendim harcıyorum.
- (4) Eşimin geliriyle birleştirip ihtiyaçlara göre ortak harcıyoruz.

61. Sizce bir kadın için ideal hayat tarzı nasıl olmalıdır ?

- (1) İyi bir eş ve anne olmalıdır.
- (2) Belli bir meslek eğitimi görüp gerekli olduğunda bunu kullanmalıdır.

(3) Başarılı bir iş kadını olmalıdır.

(4) Ev kadını ve iş kadını rollerini

Birleştirmelidir.

62.Çalıştığınız işte başarılı olduğunuzu düşünüyor musunuz ?

(1) Evet (2) Hayır

63.Hayırsa, sebebi ?

(1) Maddi olarak tatmin olmuyorum.

(2) Cinsiyetime uygun bir işte çalışmıyorum.

(3) Sağlık sorunları

(4) Ailevi sorunlar

(5) Çalışma ortamındaki diğer kişilerle olan ilişkiler

(6) Çalışma şartlarının kötü oluşu

(7) Yaptığım işin aldığım eğitime denk olmayışı

(8) Diğer (belirtiniz) :...

64. Ev ve iş dışındaki vaktinizi değerlendirmek için en çok ne yaparsınız,birini işaretleyiniz.

(1) Komşu ve akrabalarım ile görüşürüm.

(2) Arkadaşlarımla görüşürüm.

(3) Sinema / tiyatroya giderim.

(4) Alışveriş mekanlarını (çarşı, market, mağaza, vs.) gezerim.

(5) Televizyon seyredirim.

(6) Kitap, gazete, dergi okurum.

(7) Spor yaparım.

(8) Kahvehane, lokal, klüp, vs.'ye giderim.

(9) Eşim ve çocuklarımla beraber olurum.

(10) Diğer (belirtiniz) :...

(11) Boş vaktim olmuyor.

Aşağıdaki tabloda bulunan mesleklerden hangisini kızınız ve oğlunuz (olsa) için en uygun meslek olarak görüyorsunuz, numarasını parantez içine yazınız.

65.Kızım için ()

66.Oğlum için ()

1.İşçi	13. Asker
2.Memur	14. Polis
3.Tüccar	15.Sporcu
4.Esnaf	16.Müfettiş
5.Çiftçi	17.Hemşire
6.Ev hanımı	18.Din görevlisi
7.Öğretmen	19.Sanatçı
8.Eczacı	20.Maliyeci
9.Doktor	21.Bilgisayarcı
10.Mimar	22.Öğretim elemanı
11.Hukukçu	23.Mühendis
12.Bankacı	24.Diğer (belirtiniz):...

67. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı en önemli problem sizce nedir ?

- (1) Kadınların öncelikle anne ve eş olmalarına rağmen, çalışmak mecburiyetinde kalmaları
- (2) Kadınların çalışmalarına karşı eş ya da ailelerin olumsuz tutum takınmaları
- (3) Kadınların gördükleri eğitimin genellikle çalışma hayatının gereklerine uygun olmayışı
- (4) Kadınlara çalışma hayatında genellikle ikinci sınıf görevli muamelesi yapılması
- (5) Çalışma hayatında kadınların çalışmalarını kolaylaştırıcı hukuki düzenlemelerin yetersizliği
- (6) Çalışma hayatındaki kurullarla dini inançların bağdaşmaması

68. Ülkemizde kadın erkek eşitliğinin gerçekleşip gerçekleşmediği hususunda ne düşünüyorsunuz?

- (1) Kadın erkek eşitliği tümüyle gerçekleşmiştir.
- (2) Kadın erkek eşitliği kısmen gerçekleşmiştir.
- (3) Erkek üstünlüğü sürmektedir.
- (4) Fikrim yok.



Kadın erkek eşitliğinin tam olarak gerçekleşmediğini düşünüyorsanız, sizce bunun en önemli 3 (üç) sebebi aşağıdakilerden hangisidir, numarasını parantez içine yazınız.

69. 1..Sebepe: ()

70. 2..Sebepe: ()

71. 3..Sebepe: ()

(1) Erkeklerin fiziki olarak kadınlardan daha güçlü olmaları

(2) Erkeklerin zihinsel olarak kadınlardan daha üstün olmaları

(3) Gelenek göreneklerimizde erkekleri üstün

sayması

(4) Erkeklerin üstün sayılmaları yönündeki dini anlayış

(5) Erkeklerle kanunlarla daha fazla hak tanınması

(6) Erkeğin aile geçimini sağlayan kişi olarak kabul edilmesi ve geçim araçlarının sahibi olması

(7) Eğitim gibi, yetişme ve gelişme imkanlarının öncelikle erkeklere tanınması

(8) Diğer (belirtiniz):...

72. “Çalışma hayatının problemleriyle kadınlar erkekler kadar baş edemezler.” düşüncesine;

(1) Katılıyorum.

(2) Kısmen katılıyorum.

(3) Katılmıyorum.

73. “Evli kadının, evli olmayana göre toplumda daha saygın bir yeri vardır.” düşüncesine;

(1) Katılıyorum.

(2) Kısmen katılıyorum.

(3) Katılmıyorum.

74. “ Karısının çalışmasına müsaade eden erkek, evini geçindirmekten acizdir.” düşüncesine ;

(1) Katılıyorum.

(2) Kısmen katılıyorum .

(3) Katılmıyorum.

75. “Kadının yeri evidir.” düşüncesine ;

- (1) Katılıyorum.
- (2) Kısmen katılıyorum.
- (3) Katılmıyorum.

76."Çalışan kadının,çalışmayana göre toplumda daha saygın bir yeri vardır."
düşüncesine ;

- (1) Katılıyorum
- (2) Kısmen katılıyorum
- (3) Katılmıyorum.

77."Kadın çalışacak olduktan sonra, niye evlensin?" düşüncesine ;

- (1) Katılıyorum.
- (2) Kısmen katılıyorum.
- (3) Katılmıyorum.

78. "Eşimden daha alt konumda bir işim olmasını istemem." düşüncesine ;

- (1) Katılıyorum.
- (2) Kısmen katılıyorum.
- (3) Katılmıyorum.

79." İslam dinine göre erkek, kadından üstün yaratılmıştır." düşüncesine ;

- (1) Katılıyorum.
- (2) Kısmen katılıyorum.
- (3) Katılmıyorum.

Anketimize Katıldığınız İçin Teşekkür Ederiz.
Arş.Grv. Huriye TEKİN ÖNÜR

BİBLİYOGRAFYA

Kitaplar

- A. Coser, Lewis v.d.;** Introduction To Sociology, (Ed.: Robert K. Merton)
- Acar, Feride;** Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği, (Yayına Haz.: Can Ayvaşık), T.C. Başbakanlık KSSGM Yay., Ankara-1999
- Agacinski, Sylviane;** Cinsiyetler Siyaseti, (Çev.: İsmail Yerguz), Dost Kitabevi Yay., Ankara-1998
- Akat, İlter;** Endüstri Sosyolojisi, İzmir-1982
- Altındal, Aytunç;** Türkiye’de Kadın, Anahtar Kitaplar Yay., 5.Baskı, İstanbul-1991
- Arslan, Ahmet;** İbn-i Haldun; Vadi Yay., Ankara-1997
- Aydın, Mustafa;** Eğitim Yönetimi, Hatiboğlu Yay., Ankara-1992
- Aydın, Mustafa;** Kurumlar Sosyolojisi, Vadi Yay., 2. Baskı, Ankara-2000
- Ayt Sabah, Fetna;** İslâm’ın Bilinç Altında Kadın, (Çev.: Ayşegül Sönmezay), Ayrıntı Yay., 2. Basım, İstanbul-1995
- Aytaç, Serpil;** Çalışma Yaşamında Kariyer, Epsilon Yay., İstanbul-1997
- Aytaç, Serpil;** Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri, Ezgi Kitabevi Yay., Bursa-2001
- B. White, Jenny;** Para İle Akraha Kentsel Türkiye’de Kadın Emegi, Çev.: Aksu Bora, İletişim Yay., İstanbul-1999
- Bachofen J. Jakob,;** Söylence, Din ve Anaerki , (Çev.: Nilgün Şarman), Payel Yay., İstanbul-1997
- Balci, Ali;** Örgütsel Sosyalleşme Kuram, Strateji ve Taktikler, Pegem A Yay., Ankara-2000
- Bauman, Zygmunt;** Çalışma, Tüketim ve Yeni Yoksullar, (Çev.: Ümit Öktem), Sarmal Yay., İstanbul-1999
- Baymur, Feriha;** Genel Psikoloji, İnkılâp Kitabevi Yay., 9. Baskı, İstanbul-1990
- Bayraktar, Meltem;** Kadının Çalışma Durumu ve Tüketim Davranışları, Ankara Üniv. Ziraat Fak. Yay., Yayın No:1406, Ankara-1995
- Berktaş, Fatmagül;** Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın, Metis Yay., 2. Basım, İstanbul-2000
- Beşer, Faruk;** Kadının Çalışması ve Sosyal Güvenliği, Bilge Yay., İstanbul-2003

- Bize, R.-Milhaud, J.;** Sanayi Psikolojisi ve İnsanın Yükselişi, (Çev.: Mehmet Yazgan), T.C. Kültür Bakanlığı Yay.,Yayın No: 2287, Ankara-1999
- Bottomore, T.B.;** Toplumbilim, (Çev.: Ünsal Oskay), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Briffault, Robert;** Analar, (Çev.: Şemsa Yeğın), Payel Yay., İstanbul-1990
- Budak, Gönül-Budak, Gülay;** Halkla İlişkiler, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Yayın No: 580, İstanbul-1995
- Can, Halil;** Başarı Güdüsü ve Yönetmel Başarı, H.Üniv. İİBF. Yay., Yayın No:12, Ankara-1985
- Canbay Tatar, Hüsniye;** Nuh'un Gemisindekiler, Turan Yayıncılık, İstanbul-1999
- Cüceloğlu, Doğan;** İçimizdeki Biz, Remzi Kitabevi Yay., 35. Baskı, İstanbul-2001
- Cüceloğlu, Doğan;** İletişim Donanımları, Remzi Kitabevi Yay., 2. Baskı, İstanbul-2002
- Çaha, Ömer;** Sivil Kadın Türkiye'de Sivil Toplum ve Kadın, (Çev.: Ertan Özense), Vadi Yay., Ankara-1996
- Çakır, Ruşen;** Direniş ve İtaat, Metis Yay., İstanbul-2000
- Çitçi, Oya;** Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar, TODAİE Yay., Yayın No: 200, Sevinç Matbaası, Ankara-1982
- Davidson, Laurie-Kramer Gordon, Laura;** The Sociology of Gender, Rand McNally College Publishing Company, U.S.A.-1979
- Davis, Fred;** Moda, Kültür ve Kimlik, (Çev.: Özden Arıkan), Yapı Kredi Yay., İstanbul-1997
- Deane, Phyllis;** İlk Sanayi İnkılabı, (Çev.: Tefvik Güran), Türk Tarih Kurumu Yay., 2. Baskı, Ankara-1994
- Dilik, Sait;** Sosyal Güvenlik; YÖK Matbaası, Ankara-1992
- Doğan, Hıfzı-Alkan, Cevat-Sezgin, İlhan;** Meslekî ve Teknik Eğitim Prensipleri, Ankara Üniv. Eğitim Fak. Yay., Yayın No: 90, Ankara-1980
- Durakbaşı, Ayşe;** Örtülü Kimlik, Metis Yay., İstanbul-2000
- Durkheim, Emile;** İntihar Toplumbilimsel İnceleme, (Çev.:Özer Ozankaya), İmge Kitabevi Yay., Ankara-1992
- Ebu Zehra, Muhammed;** İslâm'da Toplum Düzeni, (Çev.: Nurettin Demir-M.Vesim Taylan), Kayıhan Yay., İstanbul-1993

- Ekin, Nusret;** Endüstri İlişkileri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 6. Baskı, İstanbul-1994
- Ekin, Nusret;** İşgücü ve Ekonomik Gelişme, İstanbul Üniv. İktisat Fak. Yay., Yayın No:240, İstanbul-1968
- El Saadavi, Nevval;** Havva'nın Örtülü Yüzü, (Çev.: Sibel Özbudun), Anahtar Kitaplar Yay., İstanbul-1991
- Erdoğan, İlhan;** İşletmelerde Davranış, İstanbul Üniv. İşletme Fak. Yay., Yayın No: 242, İstanbul-1991
- Ergin, Muharrem;** Dede Korkut Kitabı, Boğaziçi Yay., 8. Baskı, İstanbul-1988
- Ergun, Turgay-Polatoğlu, Aykut;** Kamu Yönetimine Giriş, TODAİE Yay., Yayın No: 222, Ankara-1988
- Erkal, Mustafa E. v.d.;** Ansiklopedik Sosyoloji Sözlüğü, Der Yayınları, İstanbul-1997
- Erkal, Mustafa E.;** Sosyoloji (Toplumbilim), Der Yay., 4. Baskı, İstanbul-1991
- Eröz, Mehmet;** İktisat Sosyolojisine Başlangıç, Filiz Kitabevi Yay., 3. Basım, İstanbul-1982
- Eröz, Mehmet-Güler, Ali;** Türk Ailesi, Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı Yay., Yayın No:150, Akara-1998
- Esin, Pars;** İşbölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika; Ankara Üniv.S.B.F. Yay., Yayın No: 502, Ankara-1982
- Esmer, Yılmaz-Kalaycıoğlu, Ersin-Ergüder, Üstün;** Türk Toplumunun Değerleri, TÜSİAD Yay., Yayın No: 6145, İstanbul-1991
- Fichter, Joseph;** Sosyoloji Nedir?, (Çev.: Nilgün Çelebi), Atillâ Kitabevi Yay., Ankara-1994
- Garaudy, Roger;** İslâm ve İnsanlığın Geleceği, (Çev.: Cemal Aydın), Pınar Yay., İstanbul-1996
- Giddens, Anthony;** Üçüncü Yol-Sosyal Demokrasinin Yeniden Dirilişi, (Çev.: Mehmet Özay), Birey Yay., İstanbul-2000
- Giddens, Anthony-Pierson, Christopher;** Modernliği Anlamlandırmak, (Çev.: Serhat Uyrukulak-Murat Sağlam), Alfa Yay., İstanbul-2001
- Gökalp, Ziya;** Türk Ahlâkı, Toker Yay., 2. Baskı, İstanbul-1992

- Gökalp, Ziya;** Türk Uygarlığı Tarihi, (Haz.. Yusuf Çotuksöken), İnkılâp Kitabevi Yay., İstanbul-1991
- Gökalp, Ziya;** Türkçülüğün Esasları, (Haz.: Mahir Ünlü-Yusuf Çotuksöken), İnkılâp Kitabevi Yay., 4. Baskı, İstanbul-1994
- Göle, Nilüfer;** İslâm ve Modernlik Üzerine Melez Desenler, Metis Yay., İstanbul-2000
- Grinith, Keith;** Çalışma Sosyolojisi, (Çev.: Veysel Bozkurt v.d.), Alfa Basım Yayım Dağıtım, Ankara-1998
- Güngör, Erol;** Ahlâk Psikolojisi ve Sosyal Ahlâk, Ötüken Yay., İstanbul-1995
- Güngör, Erol;** Değerler Psikolojisi, Hollanda Türk Akademisyenler Birliği Yay., Yayın No: 8, Amsterdam-1993
- Gürdoğan, Ersin;** Kültür ve Sanayileşme, İz Yay., İstanbul-1991
- Hançerlioğlu, Orhan;** Ekonomi Sözlüğü, Remzi Kitabevi Yay., 6.Basım, İstanbul-1986
- Hatemi, Hüseyin;** İlähi Hikmette Kadın, Birleşik Yay., 5. Baskı, İstanbul-2000
- Heaton, Herbert;** Avrupa İktisat Tarihi II, (Çev.: M. Ali Kılıçbay-Osman Aydoğmuş), Teori Yay., Ankara-1985
- Heller, Trudy;** Yönetimde Kadın Erkek, (Çev.: Işın Tuzcular), Altın Kitaplar Yay., İstanbul-1997
- Hubermen, Leo;** Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla, (Çev.: Murat Belge), İletişim Yay., İstanbul-1991
- Inglehart, Ronald-Basanez, Miguel-Moreno, Alejandro;** Human Values And Beliefs: A Cross-Cultural Sourcebook Political, Religious, Sexual And Economic Norms In 43 Societies: Findings From The 1990-1993 World Values Survey, The University Of Michigan Press-1998
- İbn-i Haldun,** Mukaddime II, (Çev.: Zakir Kadiri Ugan), M.E.B. Yay., Yayın No: 482, İstanbul-1989
- İnam, Ahmet;** Yolculuk Hazırlıkları Felsefe Yazıları, Pan Yay., İstanbul-2000
- Kafesoğlu, İbrahim;** Eski Türk Dini, Kültür Bakanlığı Yay., Yayın No:367, Ankara-1980

- Kandiyoti, Deniz;** Cariyeler Bacılar Yurttaşlar Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler, (Çev.: Aksu Bora v.d.), Metis Yay., İstanbul-1997
- Karabıyık Barbarosoğlu, Fatma;** İmaj ve Takva, Timaş Yay., 2. Basım, İstanbul-2002
- Karen, Horney;** Kadın Psikolojisi, (Çev.: Selçuk Budak), Açı Yay., 2.Baskı, Ankara-1991
- Kartal, S.Kemal;** Ekonomik ve Sosyal Yönleriyle Türkiye’de Kentleşme, Adım Yay., Ankara-1992
- Kazancı, Osman;** Eğitim Psikolojisi, Kazancı Hukuk Yay., Yayın No: 67, Ankara-1989
- Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları,** (Yayına Haz.: Raul Mansur-Can Ayvaşık), KSSGM Yay., Ankara-2000
- Kessler, Gerhard;** Sosyolojiye Başlangıç, (Çev. :Z .Fahri Fındıkoğlu), İstanbul Üniv. İşletme İktisadi Enstitüsü Yay., Yayın No: 69
- Kızılçelik, Sezgin;** Sosyoloji Teorileri, Yunus Emre Ltd. Şti., 2. Basım, Konya-1994
- Korkmaz, Abdullah;** Sosyal Tabakalaşma Ders Notları
- Köprülü, M. Fuad;** Bizans Müesseselerinin Osmanlı Müesseselerine Tesiri, Ötügen Yay., 2. Basım, İstanbul-1986
- Kösemihal, Nurettin Şazi;** Sosyoloji Tarihi, Remzi Kitabevi, İstanbul
- Krech, David-S. Crutchfield, Richard-L. Ballachey, Egerton;** Cemiyet İçinde Fert, (Çev.: Mümtaz Turhan), 2. Baskı, MEB Yay., İstanbul-1983
- Kula, M. Naci;** Kimlik ve Din (Ergenler Üzerine Bir Araştırma), Ayışığı Kitapları, İstanbul-2001
- Kurnaz, Şefika;** Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını, MEB Yay., Düşünce Dizisi: 23, İstanbul-1997
- Kurtkan Bilgiseven, Amiran;** Eğitim Sosyolojisi, Filiz Kitabevi Yay., 5. Baskı, İstanbul-1992
- Kurtkan Bilgiseven, Amiran;** Genel Sosyoloji, Filiz Kitabevi Yay., Genişletilmiş 4. Baskı, İstanbul-1986
- Kurtkan Bilgiseven, Amiran;** İslâmiyet’in Kültürel Özellikleri ve İslâmî Kavramlar, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul,1989

- Kurtkan Bilgiseven, Amiran;** Kadının Ülke Ekonomisindeki Yeri, Genç Sosyologlar Derneği Yay., Yayın No:3, İstanbul-1998
- Kurtkan Bilgiseven, Amiran;** Din Sosyolojisi, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1983
- Kurtkan Bilgiseven, Amiran;** Karabük'te Çalışma Müessesesi ve Sosyal Şartları, Türkiye Köy ve Şehir Sosyolojisi Merkezi Yay., Yayın No: 2, İstanbul-1963
- Kurtkan Bilgiseven, Amiran;** Sosyal Bilimler Metodolojisi, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1982
- Kurtkan Bilgiseven, Amiran;** Sosyolojik Açından İslâmiyet ve İslâmî Kavramlar, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1992
- Kurtkan Bilgiseven, Amiran;** Türkiye'de Sosyal Çözülme Tehlikeleri, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1990
- Kurtulmuş, Numan;** Sanayi Ötesi Dönüşüm, İz Yay., İstanbul-2001, 2. Baskı
- Kutal, Gülten;** Türkiye'de İşçi Sendikacılığı, İstanbul Üniv. İktisat Fak. Yay., Yayın No: 393, İstanbul-1977
- L. Freedman, Jonathan-O. Sears, David-Carlsmith, J. Merrill;** Sosyal Psikoloji, (Çev.: Ali Dönmez), Ara Yay., İstanbul-1989
- Macfarlane, Alan;** Kapitalizm Kültürü, (Çev.: Remzi Hakan Kır), Ayrıntı Yay., İstanbul-1993
- Maclver, R. M.- H. Page, Charles;** Cemiyet I, (Çev.: Amiran Kutkan Bilgiseven), MEB Yay., Yayın No: 2021, İstanbul-1994
- Malinowski, Bronislaw;** İlkel Toplumlarda Cinsellik ve Baskı, (Çev. Hüseyin Portakal), Kabalcı Yay., İstanbul-1989
- Marshall, G.;** Sosyoloji Sözlüğü, (Çev.: O.Akınhay-D.Kömürctü), Bilim ve Sanat Yay., Ankara-1999
- Marshall, Tim;** Hükmeden Erkek Boyun Eğen Kadın, Çev.: Gülden Şen, Altın Kitaplar Yay., İstanbul-1997
- Meister, Albert;** Birliğe İştirak ve İktisadî Gelişme, (Çev.: Refhan Dedeoğlu), İktisat ve İctimaiyat Enstitüsü Yay., İstanbul
- Michel, Andree;** Feminizm, (Çev.: Şirin Tekeli), İletişim Yay.
- Naisbitt, John-Aburdene, Patricia;** Megatrends for Women, (Çev.: Hakan Pekiner), Form Yay., İstanbul-1992

- Nasr, Seyyid Hüseyin;** İslâm İdealler ve Gerçekler, (Çev.: Ahmet Özel), İz Yay., İstanbul-1996
- Onaran, Oğuz;** Örgütlerde Karar Verme, Ankara Üniv. SBF. Yay., Yayın No: 321, 2. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara-1975
- Onat, Ümit;** Gecekondu Kadınının Kente Özgü Düşünce Davranışlar Geliştirme Süreci, T.C. Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yay., Genel Yayın No: 73, Ankara-1993
- Onur, Bekir;** Gelişim Psikolojisi, İmge Kitabevi Yay., 4. Baskı, Ankara-1997
- Ortaylı, İlber;** Osmanlı Toplumunda Aile; Pan Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul-2001
- Ozankaya, Özer;** Toplumbilim, Tekin Yay., 6. Baskı, İstanbul-1986
- Ögel, Bahaeddin;** Türk Kültürünün Gelişme Çağları, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yay., Yayın No:46, 3. Baskı, İstanbul-1988
- Özkul, Metin;** Çalışma Sosyolojisi İşgücünün Sosyolojik Özellikleri, Isparta-1997
- Rasony, Laszlo;** Tarihte Türklük, Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü Yay., Yayın No:126, Ankara-1993
- Reed, Evelyn;** Kadının Evrimi Anaerkil Klandan Ataerkil Aileye I, (Çev.:Şemsa Yeğin), Payel Yay., 2.Basım, İstanbul-1994
- Rostow, R. W. ;** İktisadî Gelişmenin Merhaleleri, (Çev.: Erol Güngör), Kalem Yay., İstanbul-1980
- S. Turner, Bryan;** Statü, (Çev.: Kemal İnal), Ütopya Yay., 2. Baskı, Ankara-2001
- Sağlık Sektöründe Kadın;** Yayına Haz.: Raul Mansur-Can Ayvaşık, KSSGM Yay., Ankara-2000
- Sencer, Muzaffer;** Toplumbilimlerinde Yöntem, Beta Yay., 3.Baskı, İstanbul-1989
- Sencer, Yakut;** Türkiye’de Kentleşme, T.C. Kültür Bakanlığı Yay., Yayın No:345, Ankara-1979
- Sercan, Fehremez;** İslâm’ın Kadına ve Aileye Kazandırdıkları, Temel Neşriyat, İstanbul-1986
- Seyyar, Ali;** Sosyal Siyaset Açısından Kadın ve Aile Politikaları, Birey Yay., İstanbul-1999
- Sezal, İhsan;** Şehirleşme, Ağaç Yay., İstanbul-1992
- Sezen, Yünni;** Sosyoloji Açısından Din, Marmara Üniv. İlâhiyat Fak. Vakfı Yay., Yayın No: 22, İstanbul-1988

- Silah, Mehmet;** Çalışma Psikolojisi, Selim Kitabevi, Ankara-2001
- Smith, Adam;** Ulusların Zenginliği, (Çev.: Ayşe Yunus-Mehmet Bakırcı), Alan Yay., İstanbul-1985
- Snow, C.P.;** İki Kültür, (Çev.: Tuncay Birkan), Tübitak Popüler Bilim Kitapları, Ankara-2001
- Şefkatli Tuksal, Hidayet;** Kadın Karşısı Söylemin İslâm Geleneğindeki İzdüşümleri, Kitabiyat Yay., Ankara-2000
- T. Morgan, Clifford;** Psikolojiye Giriş, (Çev.: Hüsnü Arıcı v.d.), Hacettepe Üniv. Psikoloji Bölümü Yay., Yayın No: 1, 11. Baskı, Ankara-1995
- Talas, Cahit;** Toplumsal Politika, İmge Kitabevi Yay., Ankara-1990
- Taşçıoğlu, Muhaddere;** Türk Osmanlı Cemiyetinde Kadının Sosyal Durumu ve Kadın Kıyafetleri, Kadının Sosyal Hayatını Tetkik Kurumu Yay., S.5, TBMM Yay., Ankara-1998
- Tezcan, Mahmut;** Eğitim Sosyolojisi, Zirve Ofset, 9. Baskı, Ankara-1994
- Tezcan, Mahmut;** Sosyolojiye Giriş, Feryal Matbaa, 4. Baskı, Ankara-1995
- Tezcan, Mahmut;** Türk Ailesi Antropolojisi, İmge Yay., Ankara-2000
- Toffler, Alvin;** Üçüncü Dalga, (Çev.: Ali Seden), Altın Kitaplar Yay., İstanbul-1981
- Tolan, Barlas-İsen, Galip-Batmaz, Veysel;** Sosyal Psikoloji, Adım Yay., Ankara-1991
- Tredgold, R. F. ;** Çağdaş Çalışma Düzeninde Kişiler Arası İlişkiler, (Çev.: Cevdet Aykan), Yaprak Yay., İstanbul-1992
- Tuna, Orhan-Yalçıntaş, Nevzat;** Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi Yay., İstanbul-1994
- Turhan, Mümtaz;** Kültür Değişimleri, Marmara Üniv. İlahiyat Fak. Vakfi Yay., Yayın No: 16, İstanbul-1994 Kaya, Yaşar; Değişim Sosyolojisi Ders Notları
- Türköne, Muallâ;** Eski Türk Toplumunun Cinsiyet Kültürü, Ark Yay., Ankara-1995
- Uraz, Murat;** Türk Mitolojisi, Düşünen Adam Yay., 2. Baskı, İstanbul-1994
- Ülgener, Sabri F.;** Millî Gelir, İstihdam ve Ekonomik Büyüme, Filiz Kitabevi Yay., 6. Baskı, İstanbul-1986
- Ülgener, Sabri F.;** Zihniyet ve Din, Der Yay., İstanbul-1981
- Ünal, Tahsin;** Türkün Sosyo-Ekonomik Tarihi, Millî Ülkü Yay., Konya-1975
- W. Cole;** Meslek İntiharı, (Çev.: Yakup Coşar), İlgı Yay., İstanbul-1989

- Watt, W. Montgomery;** İslâmi Hareketler ve Modernlik, (Çev.: Turan Koç), İz Yay., İstanbul-1997
- Weber, Max;** Protestan Ahlak ve Kapitalizmin Ruhu, (Çev. :Zeynep Aruoba), Hil Yay., İstanbul-1985
- Weber, Max;** Sosyolojinin Temel Kavramları, (Çev.: Medeni Beyaztaş), Bakış Yay., İstanbul-2002
- Weber, Max;** Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı, (Çev. :Özer Ozankaya), İmge Yay., Ankara-1995
- Yalvaç, Mehmet;** Aile Sosyolojisi İkel Toplumdan Modern Topluma Aile, Evin Ofset Matbaacılık ve Ambalaj Sanayii, Malatya-2000
- Yazgan, Turan;** İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yay., İstanbul-1992
- Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği;** Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yay., Ankara-1999 Aydın, Mustafa; Eğitim Yönetimi, Hatiboğlu Yay., Ankara-1992
- Zaim, Sabahattin;** Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi Yay., 8. Baskı, İstanbul-1990

Makale, Tez ve Raporlar

- A.Arkonacı, Sibel-Paker, Oya;** "Türkiye'de Kadın ve Modernite: Söylem Analizi İle Yaklaşım", IX. Ulusal Psikoloji Kongresi, Türk Psikologlar Derneği Yay., Ankara-1998
- Abadan Unat, Nermin;** "İdeoloji Açısından Kadın Araştırmaları", 20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Yayın No: 285, Ankara-1998
- Acar, Feride;** "Bireyler Arası İlişkiler ve Cinsiyet Rollerini", Gecekondu Aileler Arası Geleneksel Dayanışmanın Çağdaş Organizasyonlara Dönüşümü, T.C. Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yay., Genel Yayın No:75, Ankara-1993
- Akdemir, Salih;** "Tarih Boyunca ve Kur'an-ı Kerim'de Kadın", İslâmi Araştırmalar Dergisi Kadın Özel Sayısı, C. 5, S. 4, Ekim 1991, 3. Baskı

- Arat, Neclâ;** "Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri", Türkiye'de Kadın Olmak, Say Yay., İstanbul-1995
- Atalay, Beşir;** "Sanayileşme ve Kentleşmenin Ailenin Değişmesinde Etkileri", Türk Aile Ansiklopedisi 3, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No:72, Ankara-1991
- Atalay, N. Aylin;** "Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etkileri", 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Yayın No: 285, Ankara-1998
- Aydın, Mehmet S.;** "Din ve Gelecek Muhayyilesi", İslâmın Evrenselliği Makaleler 3, (Ed.: Mustafa Armağan), Ufuk Kitapları, İstanbul-2000
- Aziz, Aysel;** "Kadın ve Yabancılaşma", Türkiye'de Kadın Olgusu, (Yayına Haz.: Neclâ Arat), Say Yay., İstanbul-1992
- Barber, Bernard;** "Meslekler Sosyolojisinde Bazı Sorunlar", Meslekler ve Sosyoloji, (Der. ve Çev.: Zafer Cirhinlioğlu), Gündoğan Yay., Ankara-1996
- Bayrak, Sabahat-Mohan, Yeliz;** "Erkek Yöneticilerin Çalışma Yaşamı ve Liderlik Davranışları Açısından Kadın Yöneticileri Algılama Tarzları", Anne İdaresi Dergisi, C.34, S.2, Haziran 2001
- Bebekoğlu, Gözdem-Wasti, S. Arzu;** "İşyerinde Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları: Profesyonel Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Anket Çalışması", 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 23-25 Mayıs 2002
- Berktaş, Fatmagül;** "Türkiye Sol'unun Kadına Bakışı: Değişen Bir Şey Var mı?", 1980'ler Türkiyesinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yayına Haz.: Şirin Tekeli), İletişim Yay., İstanbul-1993
- Binark, F. Mutlu;** "Enformasyon Toplumu ve Teknokratik Örgütlenme: Toplumsal Cinsiyetin Enformasyon Teknolojileri İle Buluşması: Örnek Olay-Bilişim Toplumu ve Türkiye 2002 Çalışma Grubu", 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Yayın No: 285, Ankara-1998

- Bingöl, Dursun-Naktiyok, Atılhan;** “Algılanan Cinsel Tacizin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi”, 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 23-25 Mayıs 2002
- Bozkurt, Tülay;** “Farklı İşletmelerin Kültürel Varsayımları Üzerinde Bir Kıyaslama”, IX.Ulusal Psikoloji Kongresi, Türk Psikologlar Derneği Yay., Ankara-1998
- Bradley, Candice;** “Women’s Power, Children’s Labor”, Cross- Cultural Research, Feb/May 93, Vol.27 Issue 1-2, [http:// www. search.epnet.com](http://www.search.epnet.com) (Ulaşım Tarihi:05.05.2000)
- Brown, R. K.;** “Technology, Technical Change And Automation”; The Sociology of Industry, Publisher; A. Prager, Frederick, New York-1967
- Çabuk, Nilay;** “Kapitalist Dönüşümler, Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve Göç”, II.Ulusal Sosyoloji Kongresi Toplum ve Göç, T.C. Başbakanlık DİE ve Sosyoloji Derneği (ortak) Yay., Ankara-1997
- Çağatay, Nilüfer;** “Uluslaşma Süreci ve Feminizm Üzerine Karşılaştırmalı Düşünceler”, 1980’ler Türkiyesinde Kadın Bakış Açısından Kadımlar, (Yayına Haz.:Şirin Tekeli), İletişim Yay., İstanbul-1993
- Çaha, Ömer;** “İdeolojik Kamusalın Sivil Kamusala Dönüşümü”, Doğu Batı Dergisi, Yıl:2, S:5, 2. Baskı, Kasım-Ocak 1998-1999
- Çelik, Adnan v.d.;** “Kadın İşgörenlerin Sorunlarına İlişkin Gaziantep ve Kahramanmaraş Tekstil İşletmelerinde Yapılan Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 23-25 Mayıs 2002
- Dereli, Toker;** “Gelişmekte Olan Ülkelerin İşçi Hareketlerinde Entellektüellerin Rolü”, Sosyal Siyaset Konferansları Yirmibirinci Kitap, İstanbul Üniv. İktisat Fak. Yay., Yayın No: 273, İstanbul-1970
- DİE 2000 Genel Nüfus Sayımı,** <http://www.die.gov.tr> (Ulaşım tarihi:04.01.04)
- Dinçkol Bihterin, Vural;** “Kadının Hukuksal Statüsünün Tarihsel Gelişimi”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Ankara-1998

- Doğan, İsmail;** “Aile Kavramının Alanı”, Türk Aile Ansiklopedisi 1, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No:72, Ankara-1991
- Ecevit, F. Yıldız;** “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değışen Biçimleri”, 1980’ler Türkiyesinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yayına Haz.: Şirin Tekeli), İletişim Yay., İstanbul-1993
- Ekin, Nusret;** “Sendikalar ve Prodüktivite”, Sosyal Siyaset Konferansları, Onaltıncı Kitap, İstanbul Üniv. İkt. Fak. Yay., Yayın No:166, İstanbul-1965
- Ekonomik ve Sosyal Göstergeler Malatya, DİE Yay.,** Ankara-1998, Kasım
- Elmacı, Nuran;** “Poligami: Çok Eşli Evlilikler”, Türkiye’de Kadın Olmak, (Yayına Haz.: Neclâ Arat), Say Yay., İstanbul-1995
- Erbaş, Hayriye;** “Kadın Eşitlik ve Özgürlüğünün Dindarlıkla İlişkisi: Kırıkkale ve Ankara Kentsel Alanlarında Gerçekleştirilen Bir Alan Araştırmasının Bazı Bulguları”, Dünya’da ve Türkiye’de Güncel Sosyolojik Gelişmeler, 1. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Sosyoloji Derneği Yay.III, C.2, Ankara-1994
- Erdem, Mustafa;** “Dinler ve Aile”, Türk Aile Ansiklopedisi 1, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No:72, Ankara-1991
- Eröz, Mehmet;** “Türk Ailesi”, Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990
- Fazhoğlu, Aygöl;** “Kadının Kırsal Kalkınmadaki Yeri: GAP Örneği”, Atatürk Üniv. Ziraat Fak. Tarım Ekonomisi Böl. Ve Tarım Ekonomisi Derneği V. Tarım Ekonomisi Kongresi, Erzurum-18-20 Eylül 2002, <http://www.google.com> (Ulaşım tarihi: 25.10.2002)
- Fındıkoğlu, Ziyaeddin Fahri;** “Türklerde Aile İctimaiyatı”, Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990
- Freidson, Eliot;** “Mesleksel Kontrolün Değışen Doğası”, Meslekler ve Sosyoloji, (Der. ve Çev.: Zafer Cirhinlioğlu), Gündoğan Yay., Ankara-1996

- Freyer, Hans;** "İndüstri Çağı", İstanbul Üniv. Edebiyat Fak. Konferansları: 3, İstanbul-1954
- Gökçe, Birsen;** "Aile ve Aile Tipleri Üzerine Bir İnceleme", Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990
- Gökçe, Birsen;** "Evlilik Kurumuna Sosyolojik Bir yaklaşım", Aile Yazıları 4 Evlilik Kurumu ve İlişkileri, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., 2.Baskı, Ankara-1991
- Günindi Ersöz, Aysel;** "Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentileri", 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Yayın No: 285, Ankara-1998
- Hoggart, Richard;** "İngiliz İşçi Sınıfının Hayatındaki Değişmeler", Sosyoloji Yazıları, Der.: İhsan Sezal, Ekin Kitabevi Yay., 3. Baskı, Bursa-1985
- İçli, Gönül;** "Kent Ailesinde Aile İçi İlişkiler", Dünya'da ve Türkiye'de Güncel Sosyolojik Gelişmeler, 1. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Sosyoloji Derneği Yay.III, C. 1, Ankara-1994
- İlhami, Güler;** "Kur'an'da Kadın-Erkek Eşitsizliğinin Temeli", İslâmi Araştırmalar Dergisi Kadın Özel Sayısı, C. 5, S. 4, Ekim 1991, 3. Baskı
- İmamoğlu, E. Olcay;** "Aile İçinde Kadın-Erkek Roller", Türk Aile Ansiklopedisi 3, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No: 72, Ankara-1991
- İnan, Abdülkadir;** "Altay Türklerinde Kadınlar Diline Mahsus Sözler", Makaleler ve İncelemeler, Türk Tarih Kurumu Yay., 2. Baskı, Ankara-1987
- İnan, Abdülkadir;** "Türk Düğünlerinde Exogami İzleri", Makaleler ve İncelemeler, Türk Tarih Kurumu Yay., 2. Baskı, Ankara-1987
- İnan, Abdülkadir;** "Türk Mitolojisinde ve Halk Edebiyatında Kadın", Makaleler ve İncelemeler, Türk Tarih Kurumu Yay., 2. Baskı, Ankara-1987

- James, Selma;** "Women's Unwaged Work-the Heart of the Informal Sector"; The Women Question, (Ed.: Mary Evans), Second Edition, Sage Publications, London-1994
- Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu,** T.C. Başbakanlık KSSGM Ankara-1958
- Kalleberg, Arne L.-Rosenfeld, Rachel A.;** "Work In The Family And In The Labor Market: A Cross-National Reciprocal Analysis", Journal Of Marriage & The Family, May 90, Vol.52 Issue 2, <http://www.search.epnet.com> (Ulaşım Tarihi:19.11.2000)
- Kandiyoti, Deniz;** "Anaerkil Örutüler: Türk Toplumunda Erkek Egemenliğinin Çözümlemesine Yönelik Notlar", 1980'ler Türkiyesinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yayına Haz.:Şirin Tekeli), İletişim Yay., İstanbul-1993
- Kerr, Clark-T. Dunlop, John-Harbison, Frederick-Myers, C. A.;** "Sanayileşmenin Mantığı", Sosyoloji Yazıları, (Der.: İhsan Sezal), Ekin Kitabevi Yay., 3. Baskı, Bursa-1995
- Kılınc, Tanıl;** "Çatışma", Sosyal Psikoloji, Erdal Tekarslan v.d., Remzi Kitabevi Yay., İstanbul-1989
- Kırbaşoğlu, Mehmet Hayri;** "Kadın Konusunda Kur'an'a Yöneltilen Başlıca Eleştiriler", İslâmi Araştırmalar Dergisi Kadın Özel Sayısı, C. 5, S. 4, Ekim 1991, 3. Baskı
- Knopp, Deborah Erdos-A. Kustis, Gary;** "Same-Sex Sexual Harassment: A Legal Assessment With Implications For Organizational Policy", Employee Responsibilities And Rights Journal, Vol.12 Issue 3, 2000
- Koptagel-İlal, Günsel;** "Toplumsal Değişim Sürecinde Türk Kadınının Psikososyal Kimliği", Türkiye'de Kadın Olgusu, (Yayına Haz.: Neclâ Arat), Say Yay., İstanbul-1992
- Korkmaz, Abdullah;** "İş İdeolojisinin Çalışma İlişkilerine Etkisi", Toplumsal Yapı, (Ed.:Yaşar Kaya), Turan Yay., İstanbul-2003

- Korkmaz, Abdullah;** Çalışma Hayatının Sosyolojik Özellikleri (İşgücü Açısından Bir Değerlendirme), Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Malatya-1997
- Koyuncuoğlu, Tennur;** “Medeni Kanun ve Kadın Hakları”, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, (Ed.: Ayşe Berktaş Hacimirzaoğlu), Türkiye İş Bankası ve Tarih Vakfı (ortak) Yay., İstanbul-1998
- Köker, Levent;** “Demokrasi ve Aile”, Türk Aile Ansiklopedisi 1, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No:72, Ankara-1991
- Kurtkan Bilgiseven, Amiran;** “Sağlıklı Sanayileşmenin Sosyal Temelleri”, Sosyoloji Konferansları Yirmi Dördüncü Kitap, Seyfettin Manisalıgil’in Anısına Armağan, İstanbul Üniv. Yay., Yayın No: 3732, İstanbul-1993
- Küçük Baransel, Şenay;** “İletişim Kalitesi İle Örgüt İklimi, Örgüte Bağlılık ve İş Terk Etme Niyeti Arasındaki İlişkiler”, IX. Ulusal Psikoloji Kongresi, Türk Psikologlar Derneği Yay., Ankara-1998
- Malatya Sanayi Potansiyeli ve Yatırım Alanları Araştırması;** T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Yay., Yayın No: 110, Ankara-2002
- Martindole, Don;** “Çeşitli İkel Aile Biçimleri”, Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990
- Meriç Yazgan, Ümit;** “İleri Endüstri Toplumlarında Aile Kurumu Üzerine Bir Araştırma”, Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990
- Meriç Yazgan, Ümit;** “Sanayi Toplumlarında Ailenin Yapısı ve Fonksiyonları”, Türk Aile Ansiklopedisi 3, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No: 72, Ankara-1991
- Meriç, Ümit;** “İslâm’da Aile”, Aile Yazıları 2 Kültürel Değerler ve Sosyal Değişme, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990

- Miles, Ian;** "Consequences Of The Changing Sexual Division Of Labor", *Annals Of The American Academy Of Politicial & Social Science*, Jul 92, Vol.522, <http://www.search.epnet.com> (Ulaşım Tarihi: 15.11.2000)
- Minibaş, Türkel;** "Türkiye'nin Kalkınma Sürecinde Kadın İşgücü", *Aydınlanmanın Kadınları*, (Yayına Haz.: Neclâ Arat), Cumhuriyet Kitap Klubü Yay., İstanbul-1998
- Okçay, Hale;** "Kadının Cinsel Kimliğine Dinin Etkisi", *Dünya'da ve Türkiye'de Güncel Sosyolojik Gelişmeler*, 1. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Sosyoloji Derneği Yay. III, C.2, Ankara-1994
- Okman Fişek, Güler-R. Scherler, Hanna;** "Toplumsal Değişim ve Eşler: Cinsiyet Senaryolarının Sınırlarını Genişletme Amaçlı Bir Terapi Yaklaşımı", *Türk Psikoloji Dergisi*, C.11, S.36, Haziran 1996
- Önür, Hıdır;** *Sanayileşme ve Sosyal Hareketlilik*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya-1997
- Özarallı, Nurdan;** "Banka Sektöründe Örgütsel İletişim Etkinliği Üzerine Bir Araştırma", IX. Ulusal Psikoloji Kongresi, Türk Psikologlar Derneği Yay., Ankara-1998
- Özbay, Ferhunde;** "Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme", 1980'ler Türkiyesinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yayına Haz.: Şirin Tekeli), İletişim Yay., İstanbul-1993
- Özen, Sevinç;** "Aile Kurumuna Bazı Sosyolojik Yaklaşımlar", *Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç*, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990
- Özen, Şükrü;** "Türkiye'de Kadın ve Erkek Kamu Yöneticilerinin Yönetim Tarzı Açısından Farklılaşması ve Eril Erkek-Dışıl Kadın Varsayımının Geçerliliği", 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Yayın No: 285, Ankara-1998
- P. Stokes, Pamela-Stewart Belle, Sue-M. Barnes, Joyce;** "The Supreme Court Holds On Sexual Harassment: How To Avoid A Failing Grade",

Employee Responsibilities And Rights Journal, Vol.12 Issue 2,
2000

Parker, S. R.; "Industry and Family", The Sociology of Industry, (Publisher: Frederick A. Praeger), New York-1967

Parker, S. R.; "Industry and Social Stratification", The Sociology of Industry, Publisher: A. Praeger, Frederick, New York-1967

Parker, S.R. ; "The Subjective Experience of Work", The Sociology of Industry, Publisher: Frederick A. Praeger, New York-1967

Pfau-Effinger, Birgit; "Gender Cultures And The Gender Arrangement A Theoretical Framework For Cross-National Gender Research", The European Journal Of Social Sciences, Jun 98, Vol.11 Issue 2, <http://www.search.epnet.com> (Ulaşım Tarihi:03.12.2000)

Phillips Miller, Diane L.-Campbell, N. Jo-Morrison, Charles R.; "Work And Family: Satisfaction, Stress And Spousal Support", Journal Of Employment Counseling, Mar 2000, Vol.37 Issue 1, <http://www.search.epnet.com> (Ulaşım Tarihi:10.16.2000)

R. Sevice, Elman; "Avcı Toplayıcı Toplumlarda Evlilik ve Akrabalık", (Çev.:Aygen Ertenduğ), Aile Yazıları 4 Evlilik Kurumu ve İlişkileri, (Der.: Beylû Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C.Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., 2. Baskı, Ankara-1991

Robinson, John P.-Milkie, Melissa A.; " Back To The Basics: Trends In And Role Determinants Of Women's Attitudes Toward Housework", Journal Of Marriage & The Family, Feb 98, Vol.60 Issue 1, [http:// www. search.com](http://www.search.com) (Ulaşım Tarihi:20.11.2000)

Rout, U.; "Gender Differences In Stress, Satisfaction And Mental Wellbeing Among General Practitioners In England", Psychology, Health & Medicine, Nov 99, Vol.4 Issue4, <http://www.search.epnet.com> (Ulaşım Tarihi:15.10.2000)

Saktanber, Ayşe; "Türkiye'de Medyada Kadın: Serbest, Müsait Kadın Veya İyi Eş, Fedakâr Anne", 1980'ler Türkiyesinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yayına Haz.: Şirin Tekeli), İletişim Yay., İstanbul-1993

- Sanchez, Laura;** "Similarities In Women's And Men's Perceptions Of The Societal Gender Division Of Labor", Sociological Spectrum, Oct-Dec 97, Vol.17 Issue 4, [http:// www.search.epnet.com](http://www.search.epnet.com) (Ulaşım Tarihi:1.11.2000)
- Saydam, M. Bilgin;** "Türk-İslâm Ruhunun Üçgen İlişki Modeli", Kişilik ve Psikoterapi Yazıları, (Düz.: Nurhan Eren v.d.), Alan Yay., İstanbul-2000
- Sayın, Önal;** "Aile İçi İlişkilerin Toplum ve Birey Boyutunda Çözümlemesi", Aile Yazıları 4 Evlilik Kurumu ve İlişkileri, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C.Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., 2. Baskı, Ankara-1991
- Sezgin, Ufuk;** "Cinsel Tacizin Psiko-Sosyal Boyutu ve Ensestini İki Aile Üzerinde Tartışılması", IX. Ulusal Psikoloji Kongresi, Türk Psikologlar Derneği Yay., Ankara-1998
- Sheth, F. N. ;** "İşçilerin Sendika Faaliyetlerine İştiraki", (Çev.:Bengü Öktem), Sosyal Siyaset Konferansları Yirmibirinci Kitap, İstanbul Üniv. İktisat Fak. Yay., Yayın No: 273, İstanbul-1970
- Şahin, Tahir Erdoğan;** Son Buzul Çağı Sonrasında Toplumsal-Kültürel Farklılaşmalar ve Uygarlıkların Doğuşu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Malatya-2002
- Şahinkaya, Rezan;** "Türk Aileleri Hangi Yönlerden Birbirlerine Farklılık Gösterirler", Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990
- Şencan, Hüner;** "Sosyal Psikolojide Temel Kavramlar ve Süreçler", Sosyal Psikoloji, Erdal Tekarslan v.d., Remzi Kitabevi Yay., İstanbul-1989
- Takahaski, Mutsuko;** "The Issues Of Gender In Contemporary Japanese Working Life: A Japanese Vicious Cycle", Feminist Issues, Spring 94, Vol.14 Issue 1, [http:// www. search.com](http://www.search.com) (Ulaşım Tarihi:18.11.2000)
- Taşdelen, Musa;** "Anaerkillik, İçgüveyiliği ve Hırka Köyü Örneği", Türk Sosyoloji Dergisi, Genç Sosyologlar Derneği Yay., S.3, İstanbul-1997



- Tatlıdil, Ercan;** “Kent Kültürü ve Boş Zaman Değerlendirme”, Dünya’da ve Türkiye’de Güncel Sosyolojik Gelişmeler, 1. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Sosyoloji Derneği Yay.III, Ankara-1994, C.1
- Tekeli, Şirin;** “İktisatçıları İlgilendiren Yönleriyle Kadın Sorunu”, Kadınlar İçin, Alan Yay., İstanbul-1988
- Tekeli, Şirin;** “Siyasal İktidar Karşısında Kadın”, Kadınlar İçin, Alan Yay., İstanbul-1988
- Tekeli, Şirin;** “Türkiye’de Feminist İdeolojinin Anlamı ve Sınırları Üzerine”, Kadınlar İçin, Alan Yay., İstanbul-1984
- Tekin Önür, Huriye;** “Kadınların Çalışmasına Dair Tutumları Etkileyen Sosyolojik Faktörler”, Sosyal Yapı, (Ed.: Yaşar Kaya), Turan Yay., İstanbul-2003
- Tezcan, Mahmut;** “Aile ve Kuşak Problemleri”, Türk Aile Ansiklopedisi 2, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No:72, Ankara-1991
- Tokol, Aysen;** “Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri”, İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 2, S. 1, <http://w.w.w.isguc.org> (Ulaşım: 10.09.2003)
- Toksöz, Gülay;** “Türkiye’de Sendikacı Kadın Kimliği”, 20.Yüzyılın Sonunda Kadın ve Gelecek Konferansı, (Ed.: Oya Çitçi), TODAİE Yay., Yayın No: 285, Ankara-1998
- Tolan, Barlas;** “Aile, Cinsiyet ve Cinsel Roller”, Türk Aile Ansiklopedisi 1, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Genel Yayın No:72, Ankara-1991
- Tuna, Orhan;** “Sendikacılığın Dünü Bugünü”, Sosyal Siyaset Konferansları Onüçüncü Kitap, İstanbul Üniv. Yay., Yayın No: 941, İstanbul-1962
- Tuna, Orhan;** “Teknolojik Gelişmenin Sosyal Siyasete Getirdiği Yeni Meseleler”, Sosyal Siyaset Konferansları On Altıncı Kitap, İstanbul Üniv. İktisat Fak. Yay., Yayın No: 166, İstanbul-1965
- Türkiye’de Kadın 2001**, T.C. Başbakanlık KSSGM Yay., Ankara-2001

- Ülken, Hilmi Ziya;** "Aile", Aile Yazıları 1 Temel Kavramlar Yapı ve Tarihi Süreç, (Der.: Beylü Dikeçligil-Ahmet Çiğdem), T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yay., Ankara-1990
- Üşür, Serpil;** "İslâmcı Kadınların Yaşam Alanı: Tepkisel İndirgemecilik mi?", Türkiye'de Kadın Olgusu, (Yayına Haz.: Neclâ Arat), Say Yay., İstanbul-1992
- Wasti, S. Arzu;** "Kültürel Farklılaşmanın Örgütsel Yapı ve Davranışa Etkileri: Karşılaştırmalı Bir İnceleme", ODTÜ Gelişme Dergisi, 22 (4) 1995
- Weathington, Barton L.-Lois, E. Tetrick;** "Compensation Or Right:An Analysis Of Employee "Fringe" Benefit Perception", Employee Responsibilities And Journal, Vol 12, No:3, 2000
- Yaşın Dökmen, Zehra;** "Çalışma, Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerini İle Ev İşleri ve Depresyon İlişkisi", Türk Psikoloji Dergisi, C.12, S.39, Haziran 1997
- Yılmaz, Ayşen;** "Eşler Arasındaki Uyum: Kuramsal Yaklaşımlar ve Görgül Çalışmalar", Aile ve Toplum, C.1, S.4, Eylül-Aralık 2001
- Yüksel, Şahika;** "Cinsellik İdeolojisi: Dün ve Bugün", Türkiye'de Kadın Olgusu, (Yayına Haz.: Neclâ Arat), Say Yay., İstanbul-1992
- Zel, Uğur;** "Durumsallık Yaklaşımında Kişiliğin Baskın Boyut Olarak Bir Model Kapsamında Teorik İncelenmesi", Amme İdaresi Dergisi, C.34, S.2, Haziran 2001

