

Demirdizen Çevik, Derya (Ed.); Taşkıran, Gülçin (Ed.)

Proceedings

Current Debates in Labour Economics, Demography & Gender Studies

Current Debates, No. 7

Provided in Cooperation with:

IJOPEC Publication, London

Suggested Citation: Demirdizen Çevik, Derya (Ed.); Taşkıran, Gülçin (Ed.) (2017) : Current Debates in Labour Economics, Demography & Gender Studies, Current Debates, No. 7, ISBN 978-1-912503-08-7, IJOPEC Publication, London, <https://doi.org/10.5281/zenodo.1291819>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/180038>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

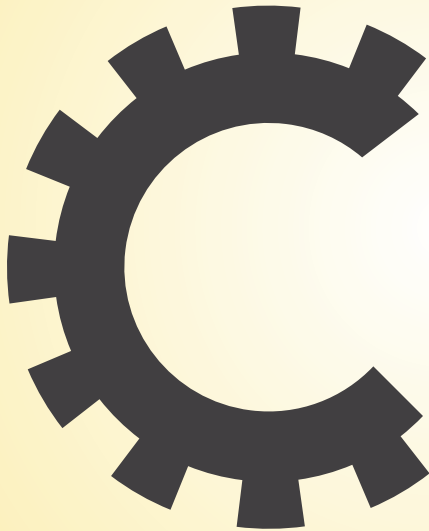
Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

CURRENT DEBATES IN
LABOUR ECONOMICS
DEMOGRAPHY &
GENDER STUDIES

VOLUME 7



Derya Demirdizen Çevik
Gülçin Taşkiran

CURRENT DEBATES IN
**LABOUR ECONOMICS
DEMOGRAPHY &
GENDER STUDIES**

VOLUME 7

Edited By

Derya Demirdizen Çevik
Kocaeli University, Kocaeli / Turkey

Gülçin Taşkıran
Gaziosmanpaşa University, Tokat / Turkey

Current Debates in **Labour Economics, Demography & Gender Studies**
(Edited by: Derya Demirdizen Çevik, Gülçin Taşkıran)

IJOPEC
PUBLICATION
London ijopec.co.uk Istanbul

IJOPEC Publication Limited

CRN:10806608
615 7 Baltimore Wharf
London E14 9EY
United Kingdom

www.ijopec.co.uk

E-Mail: info@ijopoc.co.uk
Phone: (+44) 73 875 2361 (UK)
(+90) 488 217 4007 (Turkey)

Current Debates in Labour Economics, Demography & Gender Studies

First Edition, December 2017

IJOPEC Publication No: 2017/21

ISBN: 978-1-9125031-8-7

No part of this book may be reproduced, stored in a retrieval system, transmitted in any form or by any means electronically without publisher's permission. No responsibility is accepted for the accuracy of information contained in the text, illustrations or advertisements. The opinions expressed in these chapters are not necessarily those of the editors or publisher. The publishing, scientific, ethical, and linguistic responsibilities of the chapters in this book belong to the authors.

A catalogue record for this book is available from Nielsen Book Data, British Library and Google Books.

Printed in London.

Composer:

Çizgeadam Design, İstanbul, TR
www.cizgeadam.com.tr / info@cizgeadam.com.tr

Cover illustration created by Freepik

Contents

Contents	III
Current Debates in Social Sciences Series	
Scientific Committee	V
Introduction: Current Debates in Labour Economics, Demography & Gender Studies	XI

PART I

Labour Economics

Neoliberalism, Labour Markets and Case Studies

1. Working Conditions of Informal Domestic
Women Workers in Turkey: A Case Study 13
Gülçin Taşkıran
2. Labor in Neoliberal Period: A Qualitative Study within the Context
of Right-to-Work 27
Gülçin Taşkıran
3. Relationship Between New Career Attitudes,
Perceived Supervisor Support and Work Engagement 43
Esra Aydın Göktepe
4. A Study on Job Safety of Nurses: A Sample of University Hospital 65
Çağdaş Türkoğlu, Berna Turak-Kaplan, Mehmet Kaplan
5. Job Insecurity and Burnout Relationship: Research
on Women Working in House Services 73
Banu Özbucak-Albar

PART II

Gender

Broad Categories of Gender Studies

6. Understanding of Women's Labour Migration:
Analysing Migration Through a Gender Lens.....97
Derya Demirdizen-Çevik
7. Multiple Discrimination for LGBTI Refugees
in Turkey: Human Rights Violations and Struggle Against123
Emre Özcan, Merve Deniz Pak, Mehmet Can Aktan
8. Expression of Gender Theme in Temporary Art Practices147
Ebru Dede
9. The Effect of Religiousness on Sharing Parental Roles.....165
Fatma Zehra Fidan
10. Greek Mythology in the Construction of Gender:
An Overview of the Concepts of Women and Family181
Özlem Gözen, İlkay Başak Adıgüzel
11. Masculine Domination on the Child Bride Body
from Symbolic Violence to Bare Violence: The Case of Kilis..... 199
Selcan Kök, Sebahat Özkan, Kıfayet Kübra Şerbetçioğlu

PART II

Demography

Demography and Statistical Analysis

12. Infant Mortality Rate and Human Resources of Health in Turkey227
Serap Taşkaya

CURRENT DEBATES IN SOCIAL SCIENCES SERIES SCIENTIFIC COMMITTEE

Abdunnur Yıldız

Fırat University

Adam Safronijevic

University of Belgrade

Alfredo Saad-Filho

University of London

Ali Osman Öztürk

N. Erbakan University

Anastasia P. Valavanidou

Ministry of Culture

Aslı Yüksel Mermod

Marmara University

Atilla Göktürk

Dokuz Eylül University

Ayşe Cebeci

Harran University

Başar Soydan

Marmara University

Bige Aşkun Yıldırım

Marmara University

Birgit Mahnkopf

B. School of Econ. & Law

Bora Erdağı

Kocaeli University

C. Alberto Dondona

IRES Piemonte

Dallen J. Timothy

Arizona State University

Derman Küçükaltan

İstanbul Arel University

Devrim Dumludağ

Marmara University

Dibyesh Anand

University of Westminster

Donald F. Staub

B. Onyedi Eylül University

Dursun Zengin

Ankara University

Ensar Yılmaz

Yıldız Technical University

Erhan Aslanoğlu

Piri Reis University

Ergün Serindağ

Çukurova University

Erich Kirchler

University of Vienna

Erika Torres Godinez

UNAM México

Erinç Yeldan

Bilkent University

Erol Turan

Kastamonu University

Eyyup Yaraş

Selçuk University

Farhang Morady

University of Westminster

Fatih Tepebaşı

N. Erbakan University

Fikret Şenses

METU

Friederick Nixson

Manchester University

Georgios Katsangelos

University of Thessaloniki

Gülçin Taşkıran

Gaziosmanpaşa University

H. Gülçin Beken

Gümüşhane University

Hakan Kapucu

Kocaeli University

Hakan Öñiz

Selçuk University

Hatice Sözer

İ. Technical University

Hayri Kozanoğlu

K.Altınbaş University

Hilal Yıldız

Kocaeli University

Hun Joo Park

KDI School of P.Policy&M.

İnci User

Acıbadem University

İzzettin Önder

İstanbul University

Joachim Becker

WU Vienna University

Julia Nentwich

University of St. Gallen

Julienne Brabet

University Paris-Est Créteil

Kaoru Natsuda

R. Asia Pacific University

Kemal Yakut

Anadolu University

Ljiljana Markovic

University of Belgrade

Mahmut Tekçe

Marmara University

Mehmet Okan Taşar

Selçuk University

Melih Özçalık

Celal Bayar University

Michalle Mor Barak

University of S. California

Mike O'Donnell

University of Westminster

Milenko Popovic

Mediterranean University

Muhammet Koçak

Gazi University

Mukadder Seyhan Yücel

Trakya University

Murat Demir

Harran University

Murat Donduran

Yıldız Technical University

Murat Gümüş

Batman University

Murat Şeker

İstanbul University

M. ustafa Erdoğan

Marmara University

Naciye Tuba Yılmaz

Marmara University

Nadir Eroğlu

Marmara University

Nihal Ş. Pınarcıoğlu

Batman University

Nurit Zaidman

University of the Negev

Olivia Kyriakidou

University of Athens

Óscar Navajas Corral

Universidad de Alcalá

Osman Küçükahmetoğlu

Marmara University

Oxana Karnaukhova

S. ederal University

Örgen Uğurlu

Kocaeli University

Özlem Ergüt

Marmara University

Paul Zarembka

New York University

Peter C. Young

University of St Thomas

Peter Davis

Newcastle University

Salvatore Capasso

University of N. Parthenope

Savaş Çevik

Selçuk University

Seçil Paçacı Elitok

Michigan University

Sena Durguner

University of S. California

Sevda Mutlu Akar

B. nyedi Eylül University

Sevinç Güler Özçalık

Dokuz Eylül University

Sinan Alçın

Kültür University

Süleyman Karaçor

Selçuk University

Şenel Gerçek

Kocaeli University

Şükrü Aslan

MSGS University

Tahit Balcı

Çukurova University

Targan Ünal

Okan University

Thankom Gopinath Arun

University of Essex

Turgay Berksoy

Marmara University

Umut Balcı

Batman University

Yılmaz Kılıçaslan

Anadolu Universi

INTRODUCTION: LABOUR ECONOMICS, DEMOGRAPHY & GENDER STUDIES

One of the famous quotes of Bertolt Brecht “unhappy the land that is in need of heroes” might be a good expression to comprehend the situation of today’s working class in the world. The working class in the grip of capitalism has enormously lost their social rights that they have gained since 20th. Century. The wage rates have been reduced to the most miserable level today, and unemployment rate has threatened almost everybody in any societies. However, there is no serious movement or unionization despite these conditions. This seems like they had left their destiny to someone else rather than their unionized power. Clearly, it is not (individual) heroes, but rather; the collective class consciousness and unionized power that could save the working class/labour movement from the challenges it is currently facing.

Since the 1970s, the welfare state policies have been weakened due to the competition and growth policies of states across the world. Apparently, the working class has lost power and status in the workplace due to increased rate of unemployment, disintegration of production, the decline of unionization and precarity which refers to the insecurity, vulnerability and uncertainty in the workplace for workers. Furthermore, while the real wage rates continue to decline relatively, the workers’ rights got melted under the various governments’ flexibility policies. These facts created polarized two groups; some privileged people earn higher wages, the others earn less and less. In addition, by the increase of insecurity and deregulation in the labour markets due to the neoliberal policies, more disadvantaged individuals such as women, children, disabled, immigrant, and elderly became the most affected group as being pushed to the informal sector.

As a result of these facts, the needs of cheaper labour for the economic competition of states pushed people to migrate overseas and the international migration has never been such immense and immeasurable. Stephan Castles defined 20th century as an “Age of Migration” due to this increase. Considering the dimensions of migration flow in the 21st century, migration would be accepted as an ordinary phenomenon and it will be gradually increasing in the following periods. The increase in migration, however, brought a new challenge -hostility-and anti-migrant policies by the increase

of force migration such as war etc.... Migrants had challenged with these hostility and discrimination when they had to find a job and work in the receiving countries as well. All these conditions got worsened for women and sexual minorities by the sexist characteristics of labour market or gender issues.

This book as the outcome of the 6th International Congress on “Current Debates in Social Sciences 2017” covers the papers from the participants. The articles in the book discuss different aspects of main topics of Labour Economics, Demography and Gender Studies.

The book covers a wide range of subjects from labour markets research analysed through gender approach to art and cultural studies related to gender studies. Within this context, the articles also discuss how gender is created in art or mythology, what are women’s and sexual minorities or native workers’ real employment situations and challenges in the labour markets. The book consists of 12 articles from the mentioned areas.

In the first article of Part I, Gülçin Taşkiran elaborates working conditions of women in Turkey. She provides a broad analysis to the conditions of domestic work that prompted women to work and become vulnerable to violence including psychological, physical and sexual. She also draws attention to their employment status which is informal and insecure in the labour market.

Gülçin Taşkiran, in her second article of Part I, examines the workers’ perceptions of work right which is one of the social rights of individuals. She conducted a quantitative research by using semi-structured questionnaire technique in her study.

In the third article of Part I, Esra Aydın Göktepe analyzed the role of work engagement in perceived supervisor support’s effect on new career attitudes in the banking sector. She uses a questionnaire method for the analysis. She collected data from 373 white collar employees in the banking sector. This research could be a pioneer as the author claimed that it was still under-research.

In the fourth article in Part I, Çağdaş Türkoğlu, Berna Turak-Kaplan and Mehmet Kaplan question the work safety of nurses in hospitals. They use questionnaire method in their research. They highlight the role of nurses’ knowledge on the job security and patients’ security as well.

In the Fifth article in Part I, Banu Özbucak-Albar, explores the relationship between job security and the concept of burnout of women in domestic work. In Özbucak-Albar' study quantitative research is conducted by using in depth-interview technique.

The first article in the Part II, Derya Demirdizen-Çevik draws attention to the theoretical background of women migration through a gender lens. In her study, she questions how the gender approach, which provides a convenient method of analysis to conduct this questionnaire, is included in migration studies, and what contributions it provides to research. She also uses statistical data to show the increase of women in migration.

In the second article of Part II, Emre Özcan, Merve Deniz Pak and Mehmet Can Aktan highlights the role of international and national law on the rights of LGBTI refugees. They assert that LGBTI refugees are among the most marginalized and vulnerable collective identities. They also claim that LGBTI refugees face discrimination in Turkey, as they do not have specific protection under any specific laws.

In the third article of Part II, Ebru Dede in her research “Expression of Gender Theme in Contemporary Art Practices” explores the relationship between art interpretation and gender stereotypes by examining the art of Hossein Edalatkhah, Monica Bonvicini, Elmgreen & Dragset and the performance of Sarah Lucas.

The fourth article of Part II, Fatma Zehra Fidan, in her study “The Effect of Religiousness on Sharing Parental Roles” paints the social construction of gender role in children by evaluating the parents' religiousness. She conducted in depth-interview method to analyse the discourse of children's mothers.

In the fifth article of Part II, Özlem Gözen and İlkay Başak Adıgüzel discuss gender perception in the Greek Mythology. They question the concept of gender perception and hegemonic masculinity in the Greek Myths by comparing today's perception. They conclude that the Myths play an important role to transfer the concept of gender.

In the first article of Part III, Selcen Kök, Sabahat Özkan and Kifayet Kübra Şerbetçioğlu draw attention to a very important issue which is child bride as a symbol of violence against children in Turkey. They conducted a case study in the city of Kilis where the concept of child bride is quite common. They used in depth-interview technique with 17 so called child bride. In their study, they analyse the violence against children under

the age of 18 who were forced to get married.

In the last article of this volume, Serap Akkaya examines the relationship between infant mortality and the number of health employees in 2015, Turkey. She uses regression analysis method to explore the relationship between these two variables.

Part I
**Labour Economics
Neoliberalism,
Labour Markets and
Case Studies**

1

WORKING CONDITIONS OF INFORMAL DOMESTIC WOMEN WORKERS IN TURKEY: A CASE STUDY¹

Gülçin Taşkıran

Abstract

Domestic work is a field that enables woman to work as informal and it is difficult to control. Domestic workers in Turkey are out of the scope of Labour Law but they are in the scope of Code of Obligations. This situation is a case that encourages informal employment in a tacit way. Researches reveal that informality is common in domestic works and large part of workers is comprised by women in this sector; informal employment makes more workers vulnerable against psychological, physical and sexual disturbance; long working hours and uninsurance are basic difficulties met by domestic workers in Turkey. In this study, emphasizing the role of woman work's in the employment sectors, to be able to observe informal working conditions of domestic work, results obtained from in-depth interviews that were done with 2 officers from EVID-SEN (Domestic Workers Solidarity Union) and 38 women who work as informal at a neighbourhood in İstanbul were evaluated. In the study, it was emphasized on which jobs women workers concentrate, working conditions, difficulties in working informally. They have preferred to work as informal who they have health insurance thanks to their husbands – they have no chance to find another job. As single, uninsurance and no record into social security organization women couldn't go to hospital, they have had long illness period. They have exposed to verbal harassment and as this situation results from their low qualification, they have to stay in silence.

Key words: *Informal employment, women workers, domestic workers, working conditions.*

¹ This study is an extended version of the paper presented orally in "Second international conference Social boundaries of work. The varieties of informal work in contemporary societies 12-13 November 2015, Zielona Góra, POLAND".

Introduction

Women's work in which precarious employment has the serious importance is the one of the discussed subjects in current labour markets. It has also significant share in informal employment. Existing data shows that the majority of economically active women in developing countries are engaged in the informal sector and they stay unsheltered under flexible and exploitive conditions of informal economy. According to official data in Turkey, half of women workers are employed as informal and 83% of domestic workers comprises of women. In addition, 94.2 % of these woman who are engaged in cleaning, maintenance and food jobs are informally employed.

Female work force in the labour markets is largely concentrated in informal jobs that require low qualifications. Women, one of the most important sub-groups of precarious employment, are over-represented in the informal sector worldwide (Standing 2011). Existing data suggest that the majority of economically active women in developing countries are engaged in the informal sector (Chen 2001) and informally employed workers remain precarious against flexible and exploiting conditions of the informal economy (Castells and Portes 1989:11).

Informal domestic workers have to experience problems arising from both informal employment and domestic work simultaneously. In general, current problems of domestic workers include uncertainty of their work definition, long working hours, uncertainty of wage, risk of being subject to adverse attitudes and behaviours of employer, lack of job continuity and security, poor occupational health and safety conditions, lack of social security and unionisation (Erdogdu and Toksoz 2013, Karaca and Kocabaş, 2009: 174).

The matter of who are included in the definition of domestic worker is quite problematic. For the purpose of the ILO Domestic Work Convention- 2011 (No.189),

- a. the term domestic work means work performed in or for a household or households,
- b. the term domestic work means any person engaged in domestic work within an employment relationship,

- c. a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

Provision (a) is meant to cover both domestic workers who are members of the household and live with the household (live-in domestic workers) and domestic workers who are not members of the household and do not live with the household but work as domestic worker for that household (live-out domestic workers). Provision (b) is meant to exclude persons performing domestic work in or for the household who do not have an employment relationship such as members of the family who are taking care of the house without an employment relationship. Finally, provision (c) is meant to exclude persons performing domestic work on a casual basis such as the babysitter or the handyman bringing the purchases made at the supermarket (ILO, 2014: 5).

The domestic worker definition of ILO is very extensive. The scope of the definition was kept extensive so that as many domestic workers as possible can benefit from the Convention No. 189. The extensive scope provides a basis for domestic workers to benefit from basic rights. Nevertheless, domestic work is a fertile environment for informal employment since it is very difficult to conduct audits in private property.

Informal Domestic Women Workers in Turkey

Studies reveal that informal work in Turkey is very common in domestic work and comprise a large portion of women working in this sector. Informally employed workers in Turkey are exposed to psychological, physical and sexual harassment, they work long hours and they do not have insurance (Erdogdu and Toksoz 2013; Yıldırım, 2014: 48). These problems are evident in the formal sector as well. However, workers in the informal sector experience these problems more frequently with harsh results. Domestic work in particular forces them to work in more precarious and vulnerable jobs. Domestic work is difficult to audit which enable it to remain unrecorded. According to the official data, half of the women working in Turkey are informally employed and women constitute 83% of the home-based workforce. Furthermore, 94.2% of these women, generally engaging in cleaning, care, and cooking jobs, work informally (TurkStat, 2014). The reason that the field research in this study focuses on female informal domestic workers is the large area they occupy in the informal employment in Turkey. Domestic work is left to informal employment and no measures are taken, which are among important problems of the labour market in Turkey.

WORKING CONDITIONS OF INFORMAL
DOMESTIC WOMEN WORKERS IN TURKEY: A CASE STUDY

Gülçin Taşkıran

Another problem is that women have to employ another woman for babysitting or household chores in order to participate in the workforce. In a sense, this is part of the social gender inequality. The other woman hired to fulfill the duties of a woman is usually informally employed. Because the woman who owns the house (individual employer) does not actually derive profit, but she is a worker who works for a certain salary herself. She hands over her household duties to another woman in exchange for money. It is ironical to expect the individual employer to cover social security premiums of the domestic worker. Individuals who are not able to cover this cost are forced to informally employ workers. Government support for domestic workers is required in order to promote women's employment. In cases where this support is not provided, domestic workers are pushed to the informal sector.

The matter of who are included in the definition of domestic worker and what their rights are is problematic in Turkey. Instead of domestic work and domestic worker, these concepts are referred to as domestic service and domestic servant in Turkey. However, domestic workers are excluded from the Labour Law No. 4857 and no definition has been made for domestic work and domestic worker. In many Supreme Court decisions, the concept of domestic servant was addressed with a limited scope.

Domestic workers in Turkey are subject to the Code of Obligations rather than the Labour Law. The fact that domestic workers in Turkey are not subject to the Labour Law limits their rights they would otherwise be entitled to. This situation is a case that encourages informal employment in a tacit way.

Pursuant to a new adjustment in the Social Security and General Health Insurance Law No. 5510 issued in April 2015, those who are employed for domestic work for 10 or more days must be insured in Turkey. However, this situation cannot be inspected due to the inefficient control mechanism and the informality of those who work less than 10 days is considered normal. Groups that are not protected by the law are pushed to the informal sector.

A Case Study

The Purpose, Scope and Method of the Study

The purpose of this study is to focus on working conditions of female domestic workers and why they choose to work informally. The research is based on semi-structured in depth interviews with female domestic workers who work informally in a neighborhood in Istanbul. The snowball technique was used to reach interviewees in the study. Interviews were ended at the point where research findings showed similarities. In this context, interviews were made with 2 directors from EVID-SEN (Domestic Workers Solidarity Union) which is an organization that carries out unionization works for domestic workers and 38 female domestic workers.

5 of the workers were primary school graduates, 17 were middle school graduates and 16 were high school graduates. The average working time of these workers as a domestic worker was 7 years. However, the average time working in the informal sector was 12 years. 18 of the workers were babysitters and 20 were cleaners.

Findings

1. Uncertainty in Work Definition and High Workload

Domestic workers do not work under a specific contract or within a definition with strict boundaries and their work definitions extend throughout their working period. Employers ask from their babysitters to help with household chores or prepare dinner or expect their cleaners to look after their children and help them with their homework.

A 44-year-old domestic worker working as a babysitter expresses the problems that she experiences due to her work definition extending with each passing day as follows:

“When I was hired, we agreed on that I would only babysit a 2-year old. After 2-3 months, I was told that I had to clean the house, prepare breakfast when I came in the morning and babysit the other child as well when he came home from school and prepare dinner. My salary remains the same but the work expected from me changes constantly.”

Domestic workers are subject to a big unfairness in terms of receiving recompense for changing their work definitions. Constantly increasing workload and flexible working hours against workers are among most significant problems (Ramirez-Machado, 2003: 1; Employment Development Department, 1998: 2) experienced by domestic workers.

2. Lack of Job Continuity

The workers stated that they sometimes had to change jobs in a matter of weeks and had financial difficulties until finding a new job.

43-year-old female domestic worker expresses the difficulties that she experiences due to her lack of job continuity as follows:

“I do not feel safe when I start a new job. Having social security is like a warranty that the job will go on for a while. But when I work informally, I am unemployed when the employer says ‘you do not have to come tomorrow’. We have no security. We live without a clue about the future working in temporary jobs.”

3. Lack of Social Security

One of the most important problems of informal work is the lack of social security. Informal workers can not dream about retiring one day. Also, they have to pay for all of their health related costs since they are not registered to social security institution and therefore have no health insurance (Karadeniz, 2011). It has been observed that those who have health insurance through their spouses choose to work informally -since they have no chance of finding another job. Seeing that even university graduates are unemployed in Turkey, the reality that they have a low educational status lead them to think informal work is ‘normal’.

A 37-year old babysitter states the following regarding her working informally and having no social security:

“I use my husband’s health insurance. Working informally only affects my retirement. Even my university graduate daughter who speaks a foreign language is unemployed. Considering that even she can not find a job, how can I, a primary school graduate, find a job with social insurance?”

In terms of health care, lack of social security specially affects single workers. It was found that uninsured single women with no registration to social security institution suffer long periods of sickness because they can not go to a hospital and get a proper medical care.

4. Verbal and Sexual Harassment

The issue of harassment is a phenomenon that is common especially in domestic work in labour markets. Factors such as working in the household of an individual employer, sharing the same house usually with just the employer and working in a closed area pave the way for physical harassment. Two interviewees stated that they were sexually harassed by relatives of their employers in households they used to work regularly.

A 34-year-old domestic worker stated that the offender denied the harassment event when she told the employer about it:

“There was a house that I used to work 3 days per week as a cleaner. The house owner (employer) was a very nice woman. But one day, when I went to the house for cleaning there was a guest. We were alone after the house owner left and I was cleaning the house. I was very disturbed by his stare. I screamed when he came to me and tried to grab me. I left the house immediately and called the house owner. She did not believe me. ‘That person is my relative, do not cast aspersions’. I never went there again. Now I am always nervous in other jobs as well when I am alone with a man.”

Although sexual harassment was rare in the interviewees, verbal harassment was quite common. Especially the low educational level of workers is one of the most important matters of verbal harassment.

A 44-year-old domestic worker expresses verbal harassment that she experienced as follows:

“Our employers are learned people. I am a primary school graduate. After all, we would not be doing this job if we were learned people. Sometimes this causes us to be subject to insults. One of my employers said ‘you are so ignorant’. I will never forget those words. I could not go to high school or university but there are many educated, yet

ignorant people. I am not ignorant, but I am unlucky. I have been working as a cleaner since I was 14. I am unlucky because I was born in a poor family.”

In comparison to cleaners, babysitters (live-in or otherwise) are rarely subject to sexual or verbal abuse. They are supported by their employers and considered to be a part of the family. The most significant reason behind this difference is that employers are usually more kind and tolerant toward the person to whom they trust. They trust their worker since they leave her alone with their children. In addition to this, they believe that babysitter’s good spirits will have positive effects on their children. This creates an emotional bond between the employer and the worker.

5. Lack of Measures Related to Worker’s Health and Safety

Domestic workers in Turkey are not subject to the Occupational Health and Safety Law. The difficulties related to conducting audits are given as justification of this situation. However, female domestic workers suffer from accidents such as falling out of a window, getting injured or electric shock as well as various occupational illnesses due to cleaning agents containing hazardous chemicals and lifting heavy objects (Karadeniz, 2012; Ulutaş and Öztepe, 2013).

A 38-year-old female domestic worker explains an occupational accident that she experienced as follows:

“I used to work as a babysitter, although I would help with daily chores as well. One day, I slipped and fell while wiping the floor. My arm was broken. My employer took me to a private hospital. They casted my arm. I had to go to work the next day. Because the woman who was my employer had to go to work too. She could not go to work leaving her child alone. I did not do any chores, but I had to look after the baby.”

Women have to employ another woman to look after their children so that they can participate in the labour force. These women are not employers, but individual employers. They do not own a profit-making company. Their houses are registered as workplaces. They employ other women by paying them a part of their salary. Thus, covering insurance costs can be very expensive. Government’s covering insurance costs of domestic workers to promote women’s employment may be an important step to prevent informal domestic work.

6. Low Pay or Uncertainty of Payment

Wages of informal workers are determined with a verbal agreement between the employer and the worker. Compliance with minimum standards is not mandatory since wages are not determined within legal boundaries. Although the minimum wage is a legal regulation in Turkey, this amount is stretched downwards in informal sectors. However, it was observed that the interviewed workers earned at least the minimum wage. Also, workers who work 30 days a month ask their employers to add the insurance premium to their wages. Especially those who use health insurance through their spouses voluntarily ask to work without insurance and their insurance premiums are added to their wages (Erdogdu – Toksoz, 2013).

12 out of 38 workers in the study voluntarily asked to work without insurance. This is because they have social security through their spouses and the minimum wage is not sufficient to live off. The minimum wage in Turkey is 304 Euros. This wage is not enough for even a single person to live off. According to calculations made by unions, the hunger threshold of a family of four is 408 Euros and the poverty threshold is 1,332 Euros as of August 2015 (TURK-IS 2015).

It is impossible to make a living with 304 Euros and put a child through school at the same time. For this reason, it is more appealing for workers that the insurance premium of about 150 Euros is added to their wages. A 39-year-old worker who voluntarily works informally explains the reason behind this as follows:

“We work for very low fees. It is impossible to make a living. My husband is retired and I have health insurance thanks to him. I have three kids, two of them go to middle school and the other one goes to high school. Their education is more important than my health insurance. So, I do not have dreams about retirement. I only want them to study and not end up like me.”

Female domestic workers put up with harsh conditions of informal work to save their children from poverty. The system that forces them to work under such conditions is a separate subject of debate by itself. However, it can be concluded that informal employment is a common form of employment in Turkey. According to official data, 32.7% of the total employment is informal as of March 2015. Considering the fraction not reflected in the official data, it can be said that this ratio is much higher.

7. Role of EVID-SEN and Female Domestic Workers' Reasons for Working Informally

Constitutionally and legally, domestic workers in Turkey are entitled to participate in unions. Having social insurance is not a prerequisite for exercising union rights. However, for an informal worker, applying for trade union membership using the e-government system means reporting herself or himself.

EVID-SEN (Domestic Workers Solidarity Union) is a union founded in order to organize domestic workers in Turkey. EVID-SEN provides financial, legal and psychological support for workers who are exposed to abuse and violence; creates a pool in order to provide job opportunities for workers; issues press statements and organizes demonstrations in order to create awareness about problems of domestic workers; organizes home meetings in several neighborhoods in Istanbul; and takes an active role in demonstrations against vulnerable employment and violence against women.

Regarding informal domestic workers, the officials of the union pointed out problems similar to those mentioned above. One of the officials of the union stated their expectations from the government to solve these problems as follows:

“We want the government, to use official channels to prevent employers from employing female domestic workers informally and conduct audits, to give legal rights to domestic workers by recognizing them within the scope of the Labour Law, to approve ILO Domestic Work Convention No.189 and make necessary adjustments in the national law.”

A general assessment shows that conditions of informal work are also reasons for informal work. For individual employers, the most important reason for employing informal workers is the burden of social insurance premium. Also, it is observed that workers deliberately choose informal work and ask the premium is added to their wages in an attempt to improve their income. Women's having social security through their spouses encourages them to work without insurance.

Another reality is that domestic workers agree to work informally because they are unable to find another job due to their educational level. High unemployment rate, especially among university graduates, creates a perception that informal work is normal. In addition, one of the most important reasons that women agree to work

informally is their desire to gain some money and cover educational expenses of their children.

Reasons for working informally can be listed as follows: Employers want or have to employ informal workers, workers want to work informally in order to increase their wages, some workers have social insurance through their spouses, workers are unable to find another job, they have no other alternative to cover educational expenses of their children.

Conclusion

Domestic work is a field that enables woman to work as informal and it is difficult to control. Existing data shows that the majority of economically active women in developing countries are engaged in the informal sector and they stay unsheltered under flexible and exploitive conditions of informal economy. This situation is the same in Turkey. According to official data in Turkey, half of women workers are employed as informal and 83% of domestic workers comprises of women. In addition, 94.2 % of these woman who are engaged in cleaning, maintenance and food jobs are informally employed.

Workers who accept to make interview in this study mentioned about several important points that reveals the working conditions and issues forcing them to stay in silence. They prefer to work as informal since they have health insurance thanks to their husbands or they have no chance to find another job. Uninsured single women with no registration to social security institution suffer long periods of sickness, because they do not go to hospitals and they do not have enough money to cover medical expenses. They expose to verbal harassments and they have to stay in silence in order not to lose their job. Besides, interviewers complaining of enlarging work description day by day that was decided before they started to work draws attention.

Finally, union authorities describe basic governmental process to improve working conditions of domestic workers. Working of domestic workers informally must be prevented by official channels and essential audits must be performed; their legal right must be given by accepting them as worker within the scope of Labour Law and ILO Domestic Work Convention No.189 must be approved by Turkey.

References

- CASTELLS, M., and PORTES, A. (1989), 'World Underneath: The Origins, Dynamics, and Effects of The Informal Economy', in Castells, M., Portes, A., and Benton(ed.), L.A. *The Informal Economy*, Baltimore: The John Hopkins University Pres
- CHEN, M.A. (2001), 'Women and Informality: A Global Picture, the Global Movement' *SAIS Review*, 21 (1): 71-82
- Employment Development Department (1998), "Private Household Workers, California Occupational Guide", Number 395, (Accessed: 23.04.2013), Web <http://www.calmis.ca.gov/file/occguide/PRIVHOUS.HTM>.
- ERDOĞDU, S. and TOKSÖZ, G. (2013), 'Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü Türkiye'de Ev İşçileri', Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi No. 42, Ankara; ILO
- FIDAN, F. and ÖZDEMİR, M.Ç. (2011), "Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları", Çalışma İlişkileri Dergisi, 2 (1): 79-89
- ILO (2014), "ILO Survey on Domestic Workers- Preliminary Guidelines", Geneva: International Labour Office.
- KALAYCIOĞLU, S. and RITTERSBERGER-TILIÇ, H. (2001, "Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar", İstanbul: Su Yayınları.
- KARACA, N. G. and KOCABAŞ, F. (2009). "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", *Kamu-İş*, 10(4): 161- 176
- KARADENİZ, O. (2012). "Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği", *Çalışma ve Toplum*, 3(34): 15-72.

- KARADENİZ, O. (2011). "Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", *Çalışma ve Toplum*, 2(29): 83-127.
- RAMIREZ-MACHADO J. M. (2003), "Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective", *Conditions of Work and Employment Series No.7*, ILO, Geneva.
- STANDING, G. (2011), "The Precariat: New Dangers Class", London: Bloomsbury Publishing.
- TUIK, Turkish Statistical Institute, www.tuik.gov.tr Available from: <http://www.tuik.gov.tr/> [Accessed: 16th June 2015]
- TURK-IS, (2015), "333. News Bulletin", Available from: <http://www.turkis.org.tr/dosya/8BPrv9CducUP.pdf> [Accessed: 12th September 2015]
- ULUTAŞ, Ç. Ü. and ÖZTEPE, N. D. (2013), "Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu", *Çalışma İlişkileri*, 4(2): 44-57.
- YILDIRIMALP, S. (2014). "Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışanların Sorunları", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1): 45-59.

WORKING CONDITIONS OF INFORMAL
DOMESTIC WOMEN WORKERS IN TURKEY: A CASE STUDY

Gülçin Taşkıran

2

LABOR IN NEOLIBERAL PERIOD: A QUALITATIVE STUDY WITHIN THE CONTEXT OF RIGHT-TO-WORK

Gülçin Taşkiran

“...So goes the logic of the capitalist mode of production, which, rather than threaten the hierarchical social relations by which it accumulates wealth in the hands of the owners of society, prefers to leave the worker ignorant despite years of schooling, and to rob humanity of its birthright of conscious and masterful labor.”

(Braverman, 2008: 403-404)

Abstract

Ranked among the fundamental rights in international and national law and being a comprehensive human right, the right to work doesn't mean only having a job that yields money. It is a concept involving just, convenient, safe, and guaranteed work. However, today's neoliberal labor market conditions caused reducing the meaning of this right given by labor day after day. The purpose of this study was to determine the meanings given by workers on the concept of the right to work under the neoliberal labor market conditions. Within this context, 38 workers, who work in service industry inappropriate to their qualifications in Tokat, were interviewed using semi-structured interview forms. The findings of the field study showed that all of the interviewees viewed work as a right, but defined this right as a job bringing money, and thought that they were unable to reach this right only when they were unemployed. Those who worked at jobs inappropriate to their qualifications were getting unskilled day by day; however, they thought that they used their right to work since they had a job no matter what the quality or security of it was. Difficult conditions of labor market, high unemployment rate, long-term unemployment, not working at jobs appropriate to qualifications, working unsafely with low wages, and no unionization force the labor to consent the current situation, and cause them

to view the right to work, which, in fact, involves rights to work at just, convenient, safe, and decent jobs, as having a job with payment.

Keywords: Right to work, neoliberalism, insecurity, unemployment, deskilling, consent.

Introduction

Considered as the first social right, the right to and freedom of work is defined as a human right in Universal Declaration of Human Rights, European Social Charter, and the Constitution of the Republic of Turkey. It doesn't have a narrow meaning involving only being employed. It should be considered in a broader context involving safe and healthy working conditions, and education and rehabilitation.

Having an important place among human rights, the right to work is defined as "everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favorable conditions of work and to protection against unemployment" in article 23 of Universal Declaration of Human Rights, and it was foreseen as a human right for all societies of all political and economic order (Talas, 1991: 410). Although European Social Charter (ESC-Strasbourg 3.5.1996) doesn't define the right to work, it involves regulations about right to work and conditions aiming at activating and complementing it.

ESC prioritized the use of right and effect within a wide framework including free choice of employment, just working conditions, living safe and healthy, free choice of organizing, the right of children and young persons to protection, and the right to a fair remuneration. Moreover, the article 1 of Part II indicates "with a view to ensuring the effective exercise of the right to work, the Parties undertake: to accept as one of their primary aims and responsibilities the achievement and maintenance of as high and stable a level of employment as possible, with a view to the attainment of full employment; to protect effectively the right of the worker to earn his living in an occupation freely entered upon; to establish or maintain free employment services for all workers; to provide or promote appropriate vocational guidance, training and rehabilitation" (Kılıçoğlu, 2010: 1). This right is one of the fundamental rights specified in the Constitution of the Republic of Turkey and it was indicated as "everyone has the right and duty to work." (Article 49/1).

Along with how this right is regulated by international or national legislation, how it is perceived by employees is another matter of debate. Under the current conditions of labor market and unemployment factor, first of all, the situation of labor in the neoliberal period and how the consent was developed were examined in order to determine perceptions of the right to work ascribed by employees working at jobs inappropriate to their qualifications. Then, the findings were presented after examination of the concept of the right to work and its place in legal regulations.

Consent to Precarity in The Clamps of Neoliberalism

Facing with many crises from its emergence, the capitalist system has tried ways to overcome them within the system and facilitate the continuance of the system whenever it faced a crisis. After the rapid decrease in profit late in the 1960s, the crisis emerged as “oil shock” in 1974. Keynesian policies didn’t seem to solve this capitalist crisis (Harvey, 2010: 189).

In Harvey’s words, “neoliberalism as a potential antidote to threats to the capitalist social order and as a solution to capitalism’s ills had long been lurking in the wings of public policy” (Harvey, 2015: 27). Starting from the early 1980s, neoliberal policies have been extended in England by Margaret Thatcher, in the USA by Ronald Reagan, and in Turkey by Turgut Özal through supranational institutions such as the World Bank and IMF as a response to another crisis of the capitalist system. Turkey put structural harmonization policies into effect with the decisions made on January 24, 1980. The period after 1980 removed the obstacles of the regime shift on September 12, 1980, thanks to the liberal model carried out under the military regime (Boratav, 2013: 145- 174).

In the period following this process, the rights of labor gradually diminished on behalf of flexibilisation policies. The wages underwent real and relative decrease. Full employment policies were ended in OECD countries, strikes reached to peak, and inflation increased rapidly. The wages melted due to increasing oil prices and fulltime labor started to change with independent businesses. Part-time working and constantly job changing became common. Polarization started between a minor group working in the service industry with satisfying wages and a major group whose wages melted day by day. Deregulation policies, which started in that period, still keep on at a great pace. Decentralization of production negatively affected unionization. The national and

international laws regulating labor market were used as the legal grounds to bend the law protecting labor. In all crisis periods, Turkey tried to regulate labor market and working conditions on behalf of flexibilisation through a variety of structural harmonization programs (Taşkıran, 2014: 63- 64).

One of the most notable issues of the neoliberal process is the problem of unemployment. According to ILO data, the global unemployment rate is 5.8 in 2016. It means that 197.7 million people are unemployed. Moreover, according to the report of ILO, “World Employment and Social Outlook – Trends 2017”, the number of unemployed people will be 201 million in 2017. Moreover, this number is expected added by 2.7 million in 2018 (ILO, 2017: 1- 6). According to Turkish Statistical Institute (TÜİK) July 2017 data, unemployment rate in Turkey is 10.7%. When discouraged workers, those not seeking a job but available to start, time-related underemployment, and seasonal workers were considered within Turkey’s unemployment rate, the total unemployment rate becomes 17.7% in July 2017 (DİSK-AR, 2017).

Apart from the high unemployment rate, educated unemployment is another issue. According to July 2017 data, the educated unemployment rate is 14%. In their qualitative study, Bora and his colleagues emphasized that many people including teachers, lawyers, engineers, and journalist experienced long-term unemployment. The many interviewees who were white-collars/educated/graduates of higher education expressed that they were exposed to long-term unemployment after long years of employment (Bora et al., 2013). On one hand, this aspect of employment including educated or qualified groups has been increasing. On the other hand, the expectations of capital from the labor such as more diplomas, certificates, and self-development have been increasing. The number of people who constantly participate in courses, try to increase the number of diplomas by enrolling in different bachelor programs, being exposed to job interviews under the high threat of unemployment, and consent to work for lower wages has been increasing day by day. This situation creates a context suitable for qualified labor to work for lower wages and facilitates the consent to it. The role of ranks of unemployment, which is defined as the reserve army of labor by Marx is significant in the creation of conditions of “consent”. While the wages are negotiated in job interviews, the interviewees are constantly reminded how many people applied for the job and how many people are available for lower wages.

Harvey asks the question “how was sufficient popular consent generated to legitimize the neoliberal turn?” Consent is grounded on what Gramsci called “common sense”, which isn’t the same thing as the “good sense” that can be constructed out of critical engagement with the issues of the day. The active construction of consent for neoliberal policies has varied from country to country, which can be understood by looking beyond the infinitely varied ideological and cultural mechanisms to the qualities of everyday experience. Especially when it’s looked at how the everyday life was experienced in the 1970s, it is easier to see how neoliberalism penetrated ‘common-sense’ understandings. The effect in many parts of the world has increasingly been to see it as a necessary, even wholly ‘natural’, way for the social order to be regulated (Harvey, 2015: 47- 49).

Populist – clientelist discourse and practices aiming at the continuance of the system and power strengthened after 1980 in Turkey introduced a limping welfare state by removing the understanding of right off the agenda (Koray and Çelik, 2015: 30). It also diminished the individuals’ perceptions of and beliefs in their rights because it isn’t wrong to state that current neoliberal discourse has been creating the consent conditions.

Within the scope of this study, it is necessary to explain what the “right to work” is in order to reveal the perspective of labor about the conditions produced by neoliberalism – precarious jobs, and to describe the concept of “right to work” and the relevant legal regulations and scope in order to examine the problem of whether the precarious labor reached the right to work or not.

The Concept of Right to Work

The right to work is a social right which is one of the measures taken for the social state within the principle of the social state. In the decision of Constitutional Court dated 26.10.1988 and numbered 19/33, social law state was defined as “the state which is responsible for real equality – social justice and social balance – by protecting the weak against the strong...” In the light of this decision, the social state can be defined as the state responsible for the minimum standard of living suitable for human dignity for all people and providing social justice and social security. It is clear that the accomplishment of such a goal requires the state to intervene the economic life. What

should be discussed is the measure and limits of this intervention (Özbudun, 1995: 102).

Since its foundation in 1962, the Constitutional Court has explained and defined the characteristics of the social state in a variety of verdicts. High Court defined the social state during the period of 1961 Constitution as the state: respecting human right and freedom; ensuring and guaranteeing individual's peace and welfare; balancing between the individual and the society; regulating the balance between labor and capital; ensuring the activities of private enterprise safely and determinedly; protecting workers by taking social, administrative, and financial precautions for workers to live humanly; and taking measures to prevent unemployment and ensure the distribution of national income equally (AYMK., 26-27.9.1967, E.1963/336, K.1967/29). In this verdict, the elements including both social and law state emphasized: "labor-capital balance", "workers living humanly", "prevention of unemployment", and "equal distribution of national income" (Özbudun, 1995: 125-126).

The first of social rights is right and freedom to work, while the second one is social security. These rights are indispensable to maintain one's life. Social rights such as union freedom and strike are defined as the "mediator" rights of working and social security rights (Mütevellioglu, 2006).

Unemployment makes the rights and freedoms relative, even meaningless. Therefore, the right to work is a fundamental right. However, there are two issues related to it. The first one is about the restrictions on other constitutional rights put forward by the state in order to create job opportunities. The second one is about whether the unemployed individuals would demand the state to create job opportunities (Kaboğlu, 2002: 462).

When it is considered in terms of restrictive precautions, the state which is obliged to ensure that private entrepreneurs "will behave in accordance with the requirements of national economy and the social goals" (AY. m 48/f.2) will be able to regulate the "freedom of entrepreneurship" in order to "improve the employees' levels of living and working life." Maintaining freedom is a restriction for the state (Kaboğlu, 2002: 463). In terms of the principle of equality, precautions about employees can be taken through legislation in order to improve the youth employment. "The duty to work" justifies the lack of some social benefit because of rejection of a job or duty without an acceptable

or good cause. The right to work also justifies the restrictions on “the freedom of work” (Kaboğlu, 2002: 463). Within this context, according to article 65, “the State shall fulfill its duties as laid down in the Constitution in the social and economic fields within the capacity of its financial resources, taking into consideration the priorities appropriate with the aims of these duties.” “The protection of economic stability” and “lack of financial resources” are completely under the hegemony of the political power (Gözler, 2000: 162). The second question is related to whether the individual would compel the state to create business space. When this issue is considered within the context of articles 49 and 65 of the constitution, the article 49 involved the “unemployed” in the duty of “protecting the employees” (Kaboğlu, 2002: 463).

The right to work doesn't mean to have a job no matter what it is. Working environment and conditions supplement this right. In other words, the right to work can be expressed if it is completed by the right of employment security, the right to ask workplaces appropriate to working and health conditions, the appropriateness of working hours, the protection of employed children, women, or youths, the right of just wage, paid vacation, the right to rest, and the right of social security (Kaboğlu, 2002: 464). This wider definition of the right to work can be seen as having the right to work as a human right.

A Case Study

The Purpose, Scope and Method of the Study

The purpose of this study was to discuss the change of “right to work” against unemployment and precarity threats in the light of qualitative findings. Within this framework, it was examined whether the employees' perceptions of “right to work” differed in terms of long-term unemployment and income poverty and the status of working/not working at a job based on its quality. It was also examined whether “the consent to temporary works”, which was developed against the unemployment threat, was also developed for the concept of work or not.

Within the scope of this study, 38 employees that are working at jobs inappropriate to their skills in the service industry in Tokat were interviewed using semi-structured interview forms. The participants were reached using snowball sampling method. 21 of

the participants were male, while 17 were female. The mean age was 34. The interviews were performed with individuals who work as waiters/waitresses in Tokat in addition to computer repairmen, house cleaning, sales consultancy, coal dealing. Voice recording devices were used in 9 interviews. The rest of the interviewees didn't accept to be recorded. Therefore, notes were taken during those interviews.

Findings

The Loss of Self-Confidence and Consent Within the Context of Deskilling

Defining the devaluation of not only blue collar jobs but also white collar jobs, the jobs in general, and labor as the “deskilling” during the development of capitalism and viewing deskilling as a structural tendency peculiar to capitalism, Braverman states “in the capitalist mode of production, the prolongation of an ever emptier ‘education’ combined with the reduction of labor to simple and ignorant tasks represent a waste of the educational years and a wasting of humanity in the years thereafter.” The advocates of this system argue that there is no need for “wasting” the resources of society in educating all to the engineering standard; training a worker means merely enabling him to carry out the directions of his work schedule (Braverman, 2008: 403- 404).

The thesis of deskilling has been constantly tried to be rejected by capital and its organic intellectuals. The theses of information society and concepts such as information workers, golden collars, human capital, and social capital that covered grounds in social sciences during the beginning of the 21st century were directly attacking the thesis of deskilling. The youths that have university diplomas, are fluent in foreign languages, are open to change, are constantly taking risks and have many certificates in labor market meant the collapse of deskilling thesis because on one side, “the thesis of deskilling day by day”, and on the other side, “the thesis of labor market full of skilled youths.” (Yücesan, 2014: 109). As the high unemployment rate forces the labor to work at low-quality jobs inappropriate to their skills, the thesis of deskilling of skilled labor maintains its validity.

The interviewees of this study who worked at jobs inappropriate to their skills expressed that they were getting unskilled day by day, forgot what they learned during their education, felt ashamed of this situation, and lost self-confidence.

Participant C (age 34 – male) who graduated from sociology, but working as a salesman of major appliance expressed his deskilling with the words below:

“I graduated as a sociologist. I learned lots of theories and theorists. I used to give examples from Weber, Marx, Durkheim while trying to understand and interpret social events. I knew the method well, and constantly experienced field study when I was a student. It’s been 11 years since graduation. I never worked as a sociologist. Now, I can’t even make comment when someone talks about the theory. I forgot everything. If I’m appointed somewhere as a sociologist by chance, I would be frightened. Even 10% of my old knowledge didn’t remain. I try not to give it away and feel ashamed of being such this.”

Participant Z (age 32 – female) who graduated from science education, but working as a sales consultant expressed what she felt like of not being able to practice her profession as:

“I graduated as a science teacher 9 years ago. When I wasn’t able to be appointed, I gave up hope from courses and exams and worked at different jobs in private sector. I mostly worked in sales. I think that field has more job vacancies. Now, when the child of neighbors or relatives asks for help in his/her science course, I get stressed. I forgot most of it. You feel ashamed to say I forgot. Would I be like this if I practiced my profession? Let’s move on feeling ashamed, if a miracle happens and they appoint us, I already forgot what I knew. What will I tell the students? If I were a parent, I wouldn’t want someone like me to be the teacher of my children. It isn’t my fault, but I still wouldn’t want.”

Deskilling without using the knowledge obtained during the long years of education, labor loses its confidence in its profession and itself over time. The statement of the participant “if I were a parent, I wouldn’t want someone like me to be the teacher of my children” shows that the obligation to work at a job inappropriate to her skills causes her to lose all her hope about her profession and more importantly self-confidence over time, and causes her to consent to less qualified jobs as she got unskilled.

The Conceptualization of Right to Work Limited to Being Employed

Within the scope of this study, the participants were asked what the right to work was and whether they accessed to this right or not. One of the most significant findings was

the conceptualization of right to work within the boundaries of being employed. Although these participants were working at jobs inappropriate to their skills, they stated that they accessed this right since they were employed.

Participant M (age 34 – Male), who graduated from science education but never practiced his profession and were selling coal expressed that he viewed accessing to right to work meant having an income-generator job through these sentences:

“I would like to practice my profession. I made a great effort to be a teacher. But thank god, I earn my bread. I can’t say that I’m not using my right to work. I would say that I’m not using my right to work if I couldn’t find any jobs”.

Participant A (age 29 – female) who graduated from economy but working as a waitress expressed her opinions regarding the right to work as:

“When I graduated, I was saying that finding a minimum wage job was enough. I looked for jobs related to economy in banks and companies, but no one returned. In some of them, I was invited to job interviews, but that was it. The classic of They tell you that they will call, but they didn’t. I started to work as a waitress in the café in my apartment. They gave me a minimum wage job, thanks to them. I’m not learning a job related to my profession but it is better than to be completely incomeless and socially unsecured.”

What caused interviewees to say “yes” to the question of whether they accessed to right to work was observed to being employed even if it was insured or uninsured or inappropriate to their skills. Although the right to work can be expressed if it is supplemented by the right of employment security, the right to ask workplaces appropriate to working and health conditions, the appropriateness of working hours, the protection of employed children, women, or youths, the right of just wage, paid vacation, the right to rest, and the right of social security, meeting the necessity of regular income made them accept that they accessed to right to work. Moreover, it can be considered that precarity was got used to over time.

Consent Created by Long-Term Unemployment

The first element in individuals’ profession choices is naturally the content knowledge that they were educated, their diploma, or proficiency certificates. However, this is what

should be done in theory, and it is different from the practice. In sectors where the unemployment is high, what determines the skilled and qualified labors' choice of profession is the possibility of finding a job rather than where they want to work.

Another important factor that restricted the interviewees' perceptions of the right to work was being exposed to long-term unemployment. It was observed that participants preferred their current jobs because of long-term unemployment.

Participant Z (age 34 – male) who were working as a computer repairman although graduated from biology expressed why he was doing that job by stating:

“I was unemployed for 4 years. I wasn't able to sit at home while looking for a job. I worked at daily wage jobs. After all, I had to earn money. But I figured out that daily jobs didn't work, I decided that I can do this job while sitting with a friend at his computer repair office also with the effect of my interest in technical stuff. I started as an apprentice. Now, I can repair on my own. It is my profession now. I wish I could work as a biologist. Sometimes, I say that don't I have a right to work as a biologist, did I study for nothing? Then, I say what if I didn't have this repair job...”

Participant H (age 35 – male) who graduated from social studies education but wasn't appointed expressed his opinions regarding the long-term unemployment period and right to work as:

“When I first graduated, I spent my family's saved money to private training centers to prepare for PPSE. That time, if you asked me what the right to work was, I would use fancy words like one's doing its own profession. But after I was unemployed so long that I wasn't able to go out in public and when I saw that those who graduated from better schools and were unemployed, I told myself that it was enough for me to have a minimum wage job. Now, I'm the head of security in a company. I access to the right to work this way. I can't tell is this the right to work after so long of unemployment.”

As in this sample in Turkey, unassigned teachers are common in labor market as “the professional unemployed” in terms of especially educated unemployment. The biggest problem that led the unassigned teachers to work in different professions was that they were not appointed and needed some income generator jobs during this period.

Unassigned teachers had to work at jobs inappropriate to their skills due to long-term unemployment (Kiraz, 2014: 9). Long-term incomeless and poverty facilitates the labor to consent to current conditions by moving them away from the right to legal remedies.

Consent to a Job Appropriate to One's Profession, Albeit Precarity: Thankfulness

Although the interviewees worked at jobs appropriate to their profession precariously and without the social rights, they thought that they accessed to right to work. What triggered this situation was that employees in Turkey thought that it was luxury even to work at jobs appropriate to their profession, and considered themselves lucky.

Participant Z (age 35 – female) who graduated from preschool education and working at kindergartens part-time thought that she was using her right to work since she was working in her profession. She explained the reasons as:

“Is there anyone who works in his/her own profession today? No, there isn't. Especially among teachers, there are people who are unemployed and can't find jobs even at private teaching centers. I work at a kindergarten part-time. I'm grateful because at least I'm doing my own profession”

Although the right to work is the first of all social rights, the possibility of doing one's own profession under the labor market conditions where unemployment is common, which prevents the access to right to work, brings along this thankfulness.

It creates the necessary grounds to be thankful for individuals who were driven away right-based social policy by the post populist-clientelist understanding which targeted the continuation of power especially after 1980.

Conclusion

Defined as a human right in Universal Declaration of Human Rights, European Social Charter, and the Constitution of the Republic of Turkey, the right to work has a broader definition than only being employed. This right should be considered within the scope of fair work conditions, secure and healthy working conditions, education, and rehabilitation. Viewed as the first of all social rights, the right to work is also a prerequisite to being a social state. However, factors such as diminishes of labor rights

created by the neoliberal process, high unemployment rate, loss of union rights, deunionization, precarity, low protection against working accident and occupational diseases caused impracticality of the rights ensured in national and international law, and resulted in labor to develop consent about its rights.

Although the participants of this study worked at jobs that were both inappropriate to their skills and precarious and they worked for a lower wage under the conditions of the labor market which got more flexible and precarious day by day, they thought that they used their right to work. With reference to this situation, one of the most significant findings of this study was that the right to work was considered limited by being employed. However, this right doesn't only mean to have an income-generator job; instead, it involves just, convenient, secure, and guaranteed work. Long-term unemployment and working at jobs' inappropriate to participant's skills made them think that having a job meant access to the right to work. As the unemployment duration extended, it became easier for individuals to develop consent to precarious conditions. Moreover, none of the participants were members of any union. They weren't in a process of resistance or organization, which created the conditions causing them to develop "consent" and become ignorant of their legal rights.

One of the most adverse effects of working at jobs inappropriate to one's skills is the deskilling. It was observed that individuals – who graduated from their schools after long years of education, constantly went to private teaching institutions under the pressure of the capital for better skills in order to compete with other unemployed, but weren't able to do their own profession and worked at jobs inappropriate to their skills – got deskilled day by day, forgot what they learnt, and lost their self-confidence.

It was observed that the interviewees thought that they weren't able to access the right to work only when they were unemployed. High unemployment rate and long-term unemployment caused them to think that even the temporary jobs saved the day. The increase in unemployment led them to think that having a job although it is inappropriate to their skills was a big chance and caused the perception of the right to work in a limited scope. It is possible to state that the biggest factor that created the conditions of "consent" was the unemployment threat.

It isn't wrong to express that neoliberalism creates all of the conditions it requires through "social consent." Moreover, this consent went so far as to make labor forget

how to defend and demand their rights through the increasing unemployment from the viewpoint of labor affected directly by neoliberal conditions. The harsh conditions of labor market, high rate of unemployment, long-term unemployment, working at jobs inappropriate to one's skills, and working unsafe with low wages force labor to consent to the current conditions; and they cause labor to perceive the right to work, which indeed involves just, convenient, secure, and humanly working, as being able to work at an income-generator work.

References

- BORA, T. BORA, A. ERDOĞAN, N. ÜSTÜN, İ (2013), "Boşuna mı Okuduk?: Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği", 4th Edition, İstanbul: İletişim.
- BORATAV, K. (2013), "Türkiye İktisat Tarihi: 1908- 2009", 18th Edition, Ankara: İmge.
- BRAVERMAN, H. (2008), "Emek ve Tekelci Sermaye", İstanbul: Kalkedon.
- DİSK- AR (2017), "İşsizlik ve İstihdam Raporu", Date of Access: 15.07.2017, <https://disk.org.tr/2017/05/disk-ar-issizlik-ve-istihdam-raporu-mayis-2017/>.
- GÖZLER, K. (2000), "Türk Anayasa Hukuku", Bursa: Ekin.
- HARVEY, D. (2010), "Postmodernliğin Durumu", 5th edition, (Sungur Savran, translated), İstanbul: Metis.
- HARVEY, D. (2015), "Neoliberalizmin Kısa Tarihi", İstanbul: Sel.
- ILO, (2017), "World Employment and Social Outlook- Trend 2017", Geneva.
- KABOĞLU, İ. Ö. (2002), "Özgürlükler Hukuku", 6th Edition, Ankara: İmge.
- KILIÇOĞLU, M. (2010), "Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi", Yüksek Yargı Kurumlarının Avrupa Standartları Bakımından Rollerinin Güçlendirme Projesi Kapsamında Gerçekleştirilen Yuvarlak Masa Toplantısı. 8-10 Kasım

2010. (Date of Access: 14.04.2017)

.http://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/sunumlar/ym_4/KilicogluCalismaHakki.pdf.

KİRAZ, Z. (2014), “Unemployment of Teachers in Turkey and Analysis of Unassigned Teachers' Act (Phd Thesis), Ankara: Ankara University Institute of Educational Sciences. Thesis Number: 370325.

KORAY, M. (2015), “Himmet, Fıtrat, Piyasa. AKP Döneminde Sosyal Politika”, (M.Koray ve A. Çelik Ed.), İstanbul: İletişim.

MÜTEVELLİOĞLU, N.(2006). Sosyal Devlet Bireysel Özgürlükleri Sınırladı mı?, Public Administration Journal, 39/3, 23-45.

ÖZBUDUN, E. (1995), “Türk Anayasa Hukuku”, Ankara: Yetkin.

TALAS, C. (1991), “Çalışma Hakkı ve Türkiye'deki Durum”, Ankara University SBF Journal, 46/1, 407- 421.

TAŞKIRAN, G. (2014), “Alternative Organizations Of Precarious Workers: Working Class Organization Practices İn Service Sector”, (Phd thesis), İstanbul: Marmara University Social Sciences Institute. Thesis Number: 376671

TÜİK, Labor Statistics, www.tuik.gov.tr

YÜCESAN- ÖZDEMİR, G. (2014), “İnatçı Köstebek: Çağrı Merkezlerinde Gençlik, Sınıf, Direniş”, İstanbul: Yordam.

LABOR IN NEOLIBERAL PERIOD: A QUALITATIVE STUDY WITHIN
THE CONTEXT OF RIGHT-TO-WORK

Gülçin Taşkıran

3

RELATIONSHIP BETWEEN NEW CAREER ATTITUDES, PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT

Esra Aydın Göktepe

Abstract

The present study aims to specify the role of work engagement in perceived supervisor support's effect on new career attitudes in the banking sector, which remained under-researched. Perceived supervisor support scale was developed in the scope of this research. After the interviews with 26 white-collar employees in the banking sector and the scale was developed with equation modelling. After scale development, the data were collected from 353 white-collar employees in the banking sector and analyzed to determine the role of work engagement in perceived supervisor support's effect on new career attitudes. To the best of my knowledge, the research topic addressed in the present study is a gap to be filled, and this study is the first attempt to fill this niche. In this research, boundaryless and protean career attitudes career attitudes. In light of the obtained data, the findings showed that work engagement and supervisor support fully mediated the role on the boundaryless and protean career attitude. The findings showed that work engagement's vigor-absorption dimension and perceived supervisor support's tangible and intangible dimension fully mediated role in the boundaryless career attitude's physical mobility dimension. It is decided that work engagement's vigor-absorption dimension and supervisor support's tangible support dimension has partially mediating role on boundaryless career attitude's psychological mobility dimension Work engagement's vigor-absorption dimension and perceived supervisor support had a fully mediating role on protean career and protean career's self-values driven career management dimension. According to demographic variables, according to the study year, unlimited career attitude, according to departments, only physical mobility dimension, according to gender and marital status variable career style and self-management career dimension.

Key Words: *Perceived supervisor support, boundaryless career attitudes, protean career attitudes, work engagement.*

Introduction

The relationship of employees working under a hierarchy with the supervisor with whom they primarily communicate as the representative of the enterprise is a crucial determinant in understanding human resources. In the perceived organizational support scales based on the view that perceived organizational support and perceived supervisor support have the same psychometric characteristics and are highly correlated, only the word “organization” was replaced with the word “supervisor”, and the same questionnaire was used as the perceived supervisor support questionnaire (Rhoades, Eisenberger, 2006: 689-695). First of all, apart from being the representative of the organization, the supervisor can provide support independently from the organization, depending on their personality and the relationship they would have with their subordinates. While the support provided by the organization is limited to being formal, the supervisor can provide informal support as well. Thus, different questions need to be asked to employees to measure the supervisor support. Since the use of perceived supervisor support, which is considered to be the premise of many organizational behavior patterns, is intended to improve the scale, it is the first step of contribution to the literature. Driven by a motive of new career, long-term employment has given way to employability; the career directed by the organization has given way to the career directed by the individuals depending on their values; the career success valued, accepted and approved by the organization and others has given way to the career success valued and accepted by the individual; and the career mobility towards the top in a single organization has given way to the career mobility between organizations in horizontal and vertical directions (Sullivan, 1999:458). In this context, new career attitudes observed in the modern employee profile have been recently explored in the literature on human resources and are addressed as the dependent variable of this study. The employees that receive the desired support of their supervisors turn into dynamic and engaged employees in demand by enterprises in the new working order. Recently, positive work behavior has been researched in the area of organizational behavior, the focus of which is on the behavior of employees that has a considerable impact on organizational output. For enterprises that need the physical, intellectual and emotional contributions of their employees, it is now more important to have engaged employees to improve their contribution to the business as employees are expected to have weaker ties with the organization because they adopt the new career attitudes. Thus, work engagement is used as the mediator variable in this study. Moreover, since

a limited number of studies address new career attitudes, this study is intended to serve as a reference for researchers who will conduct research in this area.

Conceptual Framework

Perceived Supervisor Support and its Dimensions: Cohen et al. define support as “meeting the expectations of an individual through the use of emotional, material and informational resources to provide the assistance they need” (Cohen et al., 2000:7). Perceived supervisor support is the extent to which the value, incentive and support provided by the supervisor are felt by the employee (Babin and Boles, 1996: 60). Muse and Richer define supervisors as the representative powers who actually allocate the resources of the organization in line with its rules and policies (Muse and Puncler, 2011: 653-666). Dimensions of Perceived Supervisor Support: As the needs of employees underlie the need for support, the four areas of needs in which employees expect support are informational, emotional, material and career-related. Thus, the employees’ desire for being informed and receiving feedback regarding their performances is addressed as informational support, their desire for being appreciated and receiving attention as emotional support, their expectations for tools and funds as material support, and their expectations regarding the setting and attainment of career goals as career support, which is dealt with by a limited number of studies and is regarded as a specific form of informational support. Informational Support is defined as “*the dimension supervisor support focused on work-related issues, including the rewards, punishments, feedback, information and skills required to enhance productivity of employees*” (Bhanthumnavin, 2012:155-166). Emotional supervisor support refers to the support provided by “paying attention to, loving, respecting, valuing and approving employees and helping them cope with difficulties and stress and resolve conflicts” (Rooney and Gottlieb, 2015:187). Similarly, in another study, “*confidence, respect and the willingness of supervisor to help employees*” are noted as the items of supervisor support considered to be important. Bhanthumnavin defines material supervisor support as “the provision of materials, tools, time, services, funds and human resources required for employees to attain their goals” (Giray, 2013: 72- 92). Career Support: Career is defined as “*a professional lifestyle or mode of employment that offers opportunities to achieve progress*” (Granrose, 1995:5) and “*a sequence of business roles undertaken by individuals throughout their lives*” (Arthur, Lawrence, 1984: 1). By looking at the dimensions of perceived supervisor support from the viewpoint of the dimension career support, Kraimer and

RELATIONSHIP BETWEEN NEW CAREER ATTITUDES, PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT

Esra Aydın Göktepe

Wayne define career support as the interest of the organization in the career needs of employees (Wayne et all. 1999:577).

New Career Attitudes and its Dimensions: Career is defined as the “set of work experiences gained by an individual over time” (Arthur, et all. 1989:8), which could be conceptualized as an individual’s “*process of development consisting of their work and experiences in one or more organizations*” Baruch, Rosenstein, 1992: 478). According to Kuijpers and Scheerens, knowledge economy, dynamic work environment, growing career mobility, career support by organizations and the phenomenon of employability nullify the traditional understanding of career (Marinka et all. 2006:303-319). The use of new technologies entails renders it mandatory for the bureaucratic structures of organizations to give way to more flexible, non-mechanical and flatter horizontal structures (DeFillippi et all. 2003:751-767). The concepts used regarding new career approaches in the relevant literature include boundaryless career, protean career, portfolio career, post-corporate career (Baruch and Peiperl, 2000: 347), flexible career (Erdogmus,2003: 169) and global career (Thomas et all.2005: 340-347). Since implementers and theoreticians focus more on the concepts of boundaryless career and protean career (Briscoe and Hall, 2006: 1), and these concepts represent the changing nature of career and reflect new career attitudes, this study rules out the other career concepts and deals with the boundaryless and protean career approaches in detail. The concept of boundaryless career was first used in 1996 in the compilation book of Arthur and Rousseau titled “*The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*” where the concept of boundaryless organization is defined as the organizational structure in contrast with traditional organizational structures (Inkson, 2006:57). Arthur and Rousseau define the concept of boundaryless career, noting that employment gaps are unavoidable in the relationship between organization and employee where job insecurity prevails and that there is a need for a new concept that would reflect the new conditions (Arthur, Rousseau, 1996:28-39). In the boundaryless career approach, “*personal information (individual’s knowledge of the roles and duties required for their career) and industrial information (individual’s knowledge of their career conditions and of when to advance and when to stop regarding their work position)*” are interaction with each other (Erdogmus, Kocer, 2009: 1469-1479). In defining boundaryless career and protean career, it is quite important to note the differences between them. Although the concepts are interrelated, boundaryless career basically refers to the career environment and the individual’s competences in that environment, whereas the protean career is rather related to adaptation and identity (Wiersma,

Mcmorland, 2006: 147-167). In the boundaryless career approach, two basic concepts relating to career mobility are reported, namely, “*physical mobility*” and “*psychological mobility*” (Sullivan and Arthur, 2006:21). In some resources, physical mobility refers to organizational mobility preference (Briscoe et al. 2006: 30–47) and psychological mobility refers to boundaryless mindset (Briscoe, Hall, 2003:6). Physical mobility is where factors that motivate the employee are money, title and promotion, physical mobility are defined as the employee changing their job, duty, organization and country (Sullivan and Arthur, 2006: 21). Psychological mobility involves that Individuals exhibit boundaryless career attitudes when they are supported by their relations in and outside their organization and have career opportunities including vertical and horizontal career movements. The term protean career was first used in Hall’s book titled “Careers in Organizations”, published in 1976, in several subjects, such as the changing nature of career, boundaryless career, new psychological contracts, career selection and decision are addressed. Hall advocated a proactive view, reported 30 years beforehand the concept of protean career (Valcour, Ladge, 2008: 307) which would be commonly used in the 1990s claiming that this concept is closely related to subjects, such as dual-career spouses, provision and attainment of equal career opportunities, career success focused on internal factors, and the need for flexibility by both employees and organization in the labor market (Hall, 1996: 4). The word “protean”, derived from the name of the mythological god Proteus who is capable of changing his shape as described in Homer’s *Odyssey*, means readily taking on varied shapes, forms, or meanings. Hall used this concept with inspiration from the god Proteus and emphasized the individuals’ capability to change shape and adapt themselves constantly depending on their conditions and personal needs in the changing nature of career (Inkson, 2003:51-52). As with the concept of boundaryless career, Hall defines the concept of the protean career as the career directed by the employee themselves, not the organization, and which is in contrast with the traditional concept of career (Hall, 2004:8). In the literature, protean career is used interchangeably with dynamic career (Seymen, 2004:86) and versatile career (Kale and Özer, 2012:174). Protean career, which the employee directs by their own and in which the employee focuses on personal goals and aims for psychological success rather than objective achievements, such as income, promotion and power (Hall, 2004: 152), is addressed in two dimensions, namely, “*values-driven career*” and “*self-directed career*” (Briscoe and Hall,2003:8; Briscoe et al. 2003:31). The dimension values-driven career is described as the employee defining their career based on their own values. This dimension, which may also be interpreted as self-consciousness, is described as the individual’s knowledge of their own

RELATIONSHIP BETWEEN NEW CAREER ATTITUDES, PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT

Esra Aydın Göktepe

values (Hall and Moss, 2003: 31). For employees who prioritize their values, objective career success give way to subjective career success, as required by the protean career attitude. The dimension self-directed career is defined as the active direction of the career by the employee themselves based on their own values (Greenhouse and Callanan, 2003:45) and as acting independently from the organization regarding the employee's career management (Briscoe and Hall, 2011:8; Brisco et al.,2007:31). Characteristics of new career attitudes highlight current developments influencing business policies and the failure of organizations to provide employees with job security, long-term employment and stable career paths cause more and more employees to adopt new career attitudes every day as a way of surviving in the labor markets. What these career attitudes have in common is that employees have increased responsibility in career management. New career behavior includes career mobility, employability, career self-management and psychological/subjective career success (Briscoe et al., 2003:31-32).

Regarding the concept of work engagement and its dimensions, according to the positive organizational behavior approach that investigates positive psychological conditions of employees, one of the positive psychological conditions is the concept of work engagement for modern organizations that need the mind, heart and soul of employees (Schaufeli, et al., 2006: 702). The positive and emotional condition representing the energy and psychological commitment that individuals have regarding their work performance is defined as work engagement (Biggs, Brough, Barbour, 2014:301). Work engagement is defined as the employee putting their mind to doing their job for higher work performance and fulfilling the roles expected from them by making physical, cognitive and emotional efforts (Ashforth, Humphrey, 1995: 110), and also, as the emotions individuals have regarding their organization and the endeavor they make to contribute to the organizational success (McBain, 2007:17). As for dimensions of work engagement, work engagement is described as the positive and satisfactory mood regarding working and has three dimensions, namely, vigor, dedication and absorption (Schaufeli et al., 2011:74). In many studies, the concept of engagement is addressed with the dimension's vigor, dedication and absorption, like Schaufeli did in his study. Vigor: As a dimension of work engagement, vigor refers to the individual's high energy and mental strength while working, which bring about willingness to make more effort for work and help the individual resist to difficulties and not get exhausted easily (Schaufeli, Bakker, 2006: 5). Dedication is characterized

by the feelings of a strong commitment to working, meaningfulness, enthusiasm, inspiration, pride and worthiness to struggle (Schaufeli, Bakker, 2005:3).

Methodology

Research Model and Method

The variables of this study are perceived supervisor support, work engagement, and new career attitudes, which consisted of boundaryless and protean career attitudes. While developing the research model, perceived supervisor support was designed as the independent variable and boundaryless and protean career attitudes as the dependent variable. Work engagement is the mediator variable. The research model is shown in Figure 1.

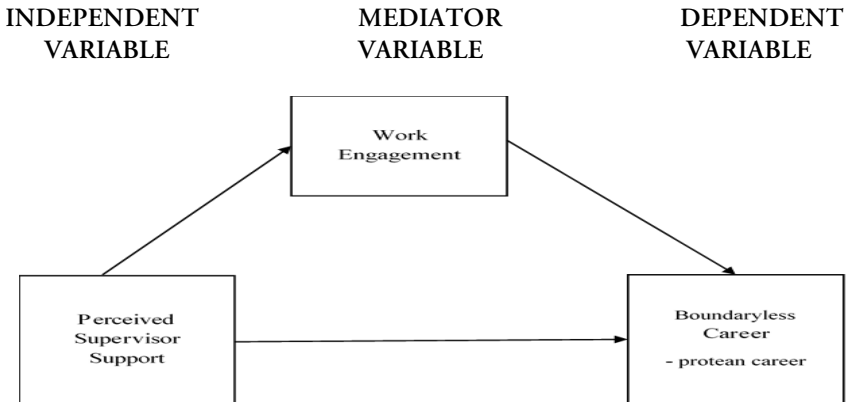


Figure 1: Research Model

Research hypotheses were tested by both qualitative and quantitative research methods. The research was conducted in 4 steps as follows:

RELATIONSHIP BETWEEN NEW CAREER ATTITUDES, PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT

Esra Aydın Göktepe

Step 1: The development of a semi-structured interview form through examination and compilation of the scales used in the relevant literature and the collection of data through conducting interviews to measure the variable perceived supervisor support.

Step 2: The development of a 52-item questionnaire form based on the information obtained, the review of the questionnaire form based on the opinions of two academics and two implementers, and the development of the questionnaire form as a 31-item draft questionnaire form by removing the repeated or misperceived items.

Step 3: The distribution of the 31-item draft questionnaire form given to 102 employees and the conducting of structural validity and factor analyses on 102 sets of data so that the final perceived supervisor support questionnaire can be developed (Durmuş, Yurtkuru, Çinko, 2013:88)

Step 4: The combination of the first section of the questionnaire form, namely the questions for collecting demographic data, and the second section, which includes the perceived supervisor support, boundaryless career attitude scale, protean career attitude scale and work engagement scale for testing the research hypotheses; the distribution of the questionnaire form given to 353 white collar bank employees and the conducting of analyses.

Scope and Limitations of the Research

The 2-stage questionnaire form prepared for the research was distributed to white collar personnel who were working in the banking sector who had been selected by random sampling. 26 one-on-one interviews were conducted in the first phase. In the second phase, the scale was improved by the participation of 102 employees from the banking sector. 353 respondents were reached in the final phase. In the study, boundaryless and protean career attitudes are addressed as the new career attitudes, and other career attitudes are ruled out.

Scales Used in the Present Research

Perceived Supervisor Support Scale (PSSS): Perceived supervisor support was divided into two dimensions obtained in Step 3, namely concrete and abstract support, and was measured by a scale consisting of 7 items.

Boundaryless Career Attitude Scale (BCAS): The scale was developed by Brisco et al. in 2006 consisted of two dimensions, namely psychological mobility composed of eight items and physical mobility composed of five items, making up a total of 13 items (Briscoe, et al., 2003: 31-32).

Protean Career Attitude Scale (PCAS): The scale was developed by Brisco et al. in 2006, consisting of two dimensions, namely values-driven predisposition composed of six items and self-directed career composed of eight items (Briscoe, et al., 2011: 31-32.).

Work Engagement Scale (WES): The scale was developed by Schaufeli and Bakker consisted of three dimensions, namely vigor composed of six items, dedication composed of five items and absorption composed of six items, making up a total of 17 items (Schaufeli, Bakker, 2007: 32-33).

Step 1: Individual Interviews for Identifying the Supervisor Support Expectations of the Banking Sector Employees

Interviews were conducted with white-collar employees from the banking sector to identify the areas in which they expect supervisor support. The form prepared using the scales for determining perceived supervisor support in the relevant literature was used in the interviews. 26 employees were interviewed until similar or same data started to be received from the participants. Content analysis was performed to analyze interview data. 13 key words related to the areas in which individuals expect support, including “career support, possibility to get promoted and assignments open to promotion”, “appreciation, valuation, importance of welfare, respect, moral rewards”, “performance tracking, possibility to value oneself and positive feedback”, “training support”, “open communication”, “provision of support for familial issues/problems with colleagues”, “adaptation support”, “sharing of experiences/information”, “material rewards/support for extra income”, “possibility to use resources”, “assignment of duty to represent and increasing responsibilities and powers” were put in order by their frequencies in the interview notes.

Step 2: Development of a Scale for Measuring Perceived Supervisor Support of Banking Sector Employees

RELATIONSHIP BETWEEN NEW CAREER ATTITUDES, PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT

Esra Aydın Göktepe

The 52-item draft questionnaire form developed based on the interviews was reduced to a 31-item scale by removing the repeated and ambiguous items according to the opinions of two academics and two Human Resource experts. Thus, the scope of the scale was validated. The 31-item questionnaire forms were distributed to 102 white collar bank employees to test the comprehensibility and validity. Before the validity and factor analyses of the 31-item questionnaire, the correlation of the items was checked. 16 items were removed. KMO value was found to be significant, and the scale was found to be valid. The perceived supervisor support obtained from the pilot study had 2 dimensions and 8 items. The data obtained from 102 employees were first examined by total item correlation analysis. The 8-item and 2-dimension perceived supervisor support scale was obtained as a result of the total item correlation and factor analyses. The KMO and Bartlett analysis results of the 2-dimension and 8-item questionnaire developed to measure perceived supervisor support that consists of 2 dimensions whose factor structure eigenvalue was above 1,000. The total explained variance was found to be 83.10%. Any explained variance ratio equals to or above 0.50 is considered a good ratio indicates that the analysis is valid. The KMO value was found to be 0.886, and the result of the Bartlett test was found to be 0.000. The sample size obtained from this result is sufficient to conduct the necessary analyses. The results obtained indicated that the conditions required for conducting factor analysis are met. Factor 1 is defined as Concrete Support and Factor 2 as Abstract Support. The data indicated that the divergent and convergent validity were ensured. Cronbach's Alpha coefficient of the PSSS was found to be 0.938. The Cronbach's Alpha coefficient of the Concrete Support dimension of the scale was calculated to be 0.836, and the Cronbach's Alpha coefficient of the Abstract Support dimension of the scale was found to be 0.959.

Step 3: Structural Validity Analyses of the Perceived Supervisor Support Scale and Validity and Reliability Analyses of the Other Scales

In this section, the analysis is conducted in light of the data obtained from the distribution of the scales to 353 white collar bank employees. First, the PSSS was checked for reliability as well as for structural validity through confirmatory factor analysis. The reliability coefficient was calculated in an attempt to determine the internal validity of the 8-item "Perceived Supervisor Support Scale". Cronbach's Alpha coefficient was calculated to be 0.935. Following the exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis was conducted using Lisrel 9.2. To test the Perceived Supervisor Support Scale. The most common statistical analyses used in the

confirmatory factor analysis to ensure the structural validity of a scale include chi-square statistic, GFI, CFI and RMSEA statistic analyses. The data obtained indicated that the scale had acceptable values regarding the goodness of fit. The reliability coefficient of the final form of the scale obtained from the analyses was calculated to be 0.925.

Boundaryless Career Attitude Scale Reliability and Factor Analyses: Cronbach's Alpha coefficient value of the BCAS was found to be 0.776. The Cronbach's Alpha coefficient of the Psychological Mobility dimension of the scale was calculated to be 0.881, and the Cronbach's Alpha coefficient of the Physical Mobility dimension of the scale was found to be 0.835. Since the Cronbach's Alpha coefficients obtained are higher than 0.70, the scale and its dimensions are considered reliable.

Protean Career Attitude Scale Reliability and Factor Analyses: Cronbach's Alpha coefficient value of the PCAS was found to be 0.930. The Cronbach's Alpha coefficient of the Self-Directed Career dimension of the scale was calculated to be 0.911, and the Cronbach's Alpha coefficient of the Values-Driven Career dimension of the scale was found to be 0.893. Since the Cronbach's Alpha coefficients obtained are higher than 0.70, the scale and its dimensions are considered reliable.

Work Engagement Scale Reliability and Factor Analyses: Cronbach's Alpha coefficient value of the WES was found to be 0.922. The Cronbach's Alpha coefficient of the vigor/dedication dimension of the scale was calculated to be 0.911, and the Cronbach's Alpha coefficient of the absorption dimension of the scale was found to be 0.891. Since the Cronbach's Alpha coefficients obtained are higher than 0.70, the scale and its dimensions are considered reliable.

Following the validity and factor analyses of the perceived supervisor support, boundaryless career attitude, protean career attitude and work engagement scales, confirmatory factor analysis was conducted to determine the goodness of fit of the research model, and the results ($\chi^2/df=1.68$, GFI=0.94, CFI=0.97, IFI=0.97, AGFI=0.84 and RMR=0.07) indicate that the research model is structurally valid.

Demographic Characteristics

41.6% of the participants were female, and 58.6% were male. 43.9% of the participants were below 30 years of age, 31.8% between 31-35 years of age, 17.2% between 36-40

**RELATIONSHIP BETWEEN NEW CAREER ATTITUDES,
PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT**

Esra Aydın Göktepe

years of age and 6.5% above 41 years of age. 38% of the participants were single, 25.6% were married without children, and 35.8% were married with children. 12.4% of the participants were working in the same organization for less than one year, 32.1% for 1-4 years, 38.9% for 5-10 years and 16.1% for more than 11 years. 55.5% of the participants had bachelor’s degree, 40% master’s degree and 3.9% PhD degree. 18% of the participants worked in the human resources department, 45% in the audit/inspection and risk management department and 36.3% in a branch. The current organization was the first organization of 33.2% of the participants, second organization of 33.8%, third organization of 20.3% and fourth organization of 12.1%.

Step 4: Correlation Analyses

Table 1: Correlation between Perceived Supervisor Support, Boundaryless Career Attitude, Protean Career Attitude and Work Engagement

	<i>Perceived Supervisor Support</i>	<i>Boundaryless Career Attitude</i>	<i>Protean Career Attitude</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Perceived Supervisor Support</i>	1	0.264**	0.124**	0.400**
<i>Boundaryless Career Attitude</i>	0.264**	1	0.365**	0.294**
<i>Protean Career Attitude</i>	0.124**	0.365**	1	0.206**
<i>Work Engagement</i>	0.400**	0.294**	0.206**	1

Correlation analysis was conducted to identify the relationships between the research variables as well as the directions of the relationships. Perceived supervisor support and protean career attitudes were found to be slightly and positively correlated. Perceived supervisor support and work engagement were also found to be slightly and positively correlated. Boundaryless career attitude and protean career attitude were found to be slightly and positively correlated. Boundaryless career attitude and work engagement were slightly and positively correlated as well. A slight and positive correlation was found between protean career attitude and work engagement. The relationships between perceived supervisor support, boundaryless career attitude, and protean career attitude and also work engagement are shown in Table 1.

According to Baron and Kenny, there are some conditions that a variable must meet to be a mediator variable (Baron, Kenny, 1986: 1176)

Table 2: Mediation Relationships between the Variables and Dimensions of Perceived Supervisor Support, Boundaryless Career Attitude, Protean Career Attitude and Work Engagement

<i>Independent Variable</i>	<i>Mediator Variable</i>	<i>Dependent Variable</i>	<i>Mediation Effect</i>
<i>Perceived Supervisor Support</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Boundaryless Career Attitude</i>	<i>Full Mediation</i>
<i>Perceived Supervisor Support</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Protean Career Attitude</i>	<i>Full Mediation</i>
<i>Concrete Support</i>	<i>Dedication/Vigor</i>	<i>Physical Mobility</i>	<i>Full Mediation</i>
<i>Concrete Support</i>	<i>Dedication/Vigor</i>	<i>Psychological Mobility</i>	<i>Partial Mediation</i>
<i>Abstract Support</i>	<i>Dedication/Vigor</i>	<i>Psychological Mobility</i>	<i>Full Mediation</i>
<i>Abstract Support</i>	<i>Dedication/Vigor</i>	<i>Self-Directed Career</i>	<i>Full Mediation</i>
<i>Abstract Support</i>	<i>Dedication/Vigor</i>	<i>Values-Driven Career</i>	<i>Full Mediation</i>

The independent variable must be significantly correlated with the dependent variable (c).

The independent variable must be significantly correlated with the mediator variable (a).

The mediator variable must be significantly correlated with the dependent variable (b).

The effect of the independent variable on the dependent variable must decrease or be eliminated when the mediator variable comes into play. Full elimination of this effect is indicative of *full mediation* relationship, whereas the decrease of the effect is indicative of *partial mediation* relationship, meaning that there are some other mediator variables as well.

To test the research aim, the 4-step mediation analysis model developed by Baron and Kenny was applied. The results obtained are summarized in Table 2.

Summary of the Research Findings

First, 26 employees were interviewed one-on-one to develop the tool for measuring perceived supervisor support, and a 52-item draft scale was developed using the items obtained. The draft obtained was reduced to a 31-item scale according to the opinions of two experts and two academics. The 31-item scale that was distributed to 102 employees was reduced to 15 items by removing 16 items that had a total item correlation value below 0.20. Following the first omission, factor and validity analyses were conducted on the remaining 15 items. After the exploratory factor analysis (KMO= 0.886, Cronbach's Alpha= 0.938), a 2-dimension and 8-item scale were obtained.

For the analysis of the research scales distributed to 353 employees, the validity and factor analyses of each scale were performed. Following the exploratory factor analysis of the perceived supervisor support scale, it was reduced to 2 dimensions and 7 items (KMO=0.855, Cronbach's Alpha= 0.935). Considering the content of the items, the dimensions were named concrete and abstract support. Confirmatory factor analysis was conducted on the scale to check its validity. Using the values obtained, the scale's structural validity was confirmed, and the final scale was obtained.

The analysis conducted to test the hypothesis "Work engagement has a mediation role regarding the effect of perceived supervisor support on boundaryless career attitude" revealed that work engagement had a full mediation role regarding the effect of perceived supervisor support on boundaryless career attitude. Based on this result, hypothesis 1 was accepted. The findings showed that the vigor/dedication dimension

of work engagement had a full mediation role regarding the effect of the concrete support dimension of perceived supervisor support on the physical mobility dimension of boundaryless career. The vigor/dedication dimension of work engagement had a partial mediation role regarding the effect of the concrete support dimension of perceived supervisor support on the physical mobility dimension of boundaryless career. Also, the vigor/dedication dimension of work engagement had a full mediation role regarding the effect of the abstract support dimension of perceived supervisor support on the psychological mobility dimension of boundaryless career.

The analyses conducted to test the hypothesis “Work engagement has a mediation role regarding the effect of perceived supervisor support on protean career attitude” revealed that work engagement had a full mediation role regarding the effect of perceived supervisor support on protean career attitude. Based on this result, hypothesis 2 was accepted. The vigor/dedication dimension of work engagement had a full mediation role regarding the effect of the abstract support dimension of perceived supervisor support on the self-directed career and values-driven career dimensions of protean career attitude.

To test the last hypothesis of the research, namely, “as to the demographic variables, a) supervisor support perception, b) work engagement and c) new career attitudes of participants differ”, the results of the ANOVA test, Tukey test and means table were used.

a) No difference was found between the supervisor support perceptions by demographic variables.

b) Physical mobility was found out to be increasing in parallel to the years of service in the organization. The findings showed that physical mobility differed by the department in which the participants worked. Findings showed that employee who were working in the human resources department and bank branches had higher mobility than those working in the audit/inspection/internal control department.

It was found that values-driven career and self-directed career attitudes differed by gender and marital status among the demographic factors. It was found that female employees acted more on a values-driven approach and had a more self-directed career than male employees. It was found that employees that were married with children

acted more on a values-driven approach and had a more self-directed career than single employees.

The supervisor support perception, boundaryless and protean career attitude and work engagement as well as their dimensions were found to not differ by age and educational attainment.

Conclusion

This study was conducted to identify the role of work engagement regarding the effect of perceived supervisor support on boundaryless and protean career attitudes, to determine whether perceived supervisor support, boundaryless and protean career attitudes and work engagement differ by demographic factors, and to examine by which demographic factors they differ. The new perceived supervisor support scale obtained contributes to the relevant literature by gathering the supervisor support perception in the literature under the dimensions concrete and abstract support, and thus the first research aim has been achieved.

The findings in the present research showed that work engagement had a full mediation role regarding the effect of perceived supervisor support on boundaryless and protean career attitude. It was observed that the employees that participated in the research were supported by their supervisors. The findings indicated that employees tended to be involved in projects that would help them improve themselves and their employability, be open to different assignments and have the opportunity to collaborate with the employees of other enterprises, as they are proud of their job, find their job meaningful and are enthusiastic, dynamic and eager for their job. Physical mobility differed by the department in which the participants worked among the demographic factors. Employees who were working in the human resources department and bank branches had higher mobility than employee who were working in the audit/inspection/internal control department. This finding suggests that employee working in the audit/inspection/internal control department have a low tendency to change their job since there are not many positions to which they may be vertically promoted in the hierarchical order, and they would have a lower income if they are appointed to another department or a bank branch.

The findings showed that values-driven career and self-directed career dimensions of new career attitude differed by gender and marital status among the demographic factors. Female employees acted more on a values-driven approach and had a more self-directed career than male employees. Since female employees had a lower chance of advancing in organizations than male employees because of their secondary roles and gender-based prejudices, which suggests that they manage their career by their own and independently from their organization and investigate career opportunities outside the organization. Employees that were married with children exhibited a more self-directed career and acted more on a values-driven approach than single employees. An explanation for this finding could be that having children may change the priorities of individuals regarding their job and family, employees that are married with children act more on a values-driven approach than single employees, as they are more emotional and more sensitive, and that organization's demands are of secondary importance for them.

Using the scale obtained in the study that works engagement had a mediation role regarding the effect of perceived supervisor support on new career attitudes. Thus, in addition to the determination of the mediation effect, which was the second research aim in the present study, the results obtained are in favor of the thesis that employees supported by their supervisors would be more devoted to their job, would work more vigorously, eagerly and zealously and would not give in when they encounter problems, and that work engagement decreases new career attitudes brought by modern working conditions that weaken the ties with the organization, such as physical mobility. Also, the thesis that employees with a high supervisor support perception would be open to cooperation with other enterprises because their increased work engagement would tend to act on a values-driven approach because of their increased self-confidence and would be more likely to exhibit career attitudes, such as self-management of career, was confirmed.

As to whether the findings of the present research are consistent with the previous studies, no study was found which addresses the variables perceived supervisor support, new career attitudes and work engagement together. In the study by Cakmak Otluoğlu who examined the effect of supervisor support on new career attitudes, the findings showed that supervisor support did not affect new career attitudes (Cakmak Otluoğlu, 2002: 698). Contrary to the result obtained from Cakmak Otluoğlu's study, the significant and positive relationship between perceived supervisor support and new

RELATIONSHIP BETWEEN NEW CAREER ATTITUDES, PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT

Esra Aydın Göktepe

career attitudes may depend on the variation of the scales used, of the areas of support investigated, of the questions asked and of the sectors in which participants are working. The findings obtained are in favor of Rhoades and Eisenberger's view that supervisor support has a positive effect on career development opportunities (Rhoades and Eisenberger, 2006:698) and the view of Wayne et al. that the instrumental and emotional support provided by supervisors positively affect the subjective and objective career success of employees (Wayne, et al. 1999:577). Since physical mobility, as a dimension of new career attitudes, suggests actual realization of the action of quitting and changing job, the findings are also in favor of the view of Maertz et al. that supervisors influence the career move decisions of employees (Maertz, et al, 2013:1064) and the view of Wayne et al. that the support provided by supervisors is a tool that negatively affects the career mobility desires of employees, such as wage and career opportunities (Wayne et al., 1999:593).

The recommendations that could be given based on the results of the research are that the scale developed in the study should be further examined using employees from other sectors and different research variables, should be applied to different cultures and occupational groups, and should be explored with conditional variables, such as personality types and control focus of values-driven approach and self-directed career dimensions of new career attitudes. In the relevant literature, it is advocated that new career attitudes are exhibited by the so-called business elites who are employees that can easily change their job whenever they like. Thus, the data to be obtained by applying the perceived supervisor support scale to employees who possess the valuable and rare knowledge and skills in sectors, such as Silicon Valley information technologies, movie industry and biotechnology would make new contributions to the literature. In the study, boundaryless and protean career attitudes are addressed as the new career attitudes, and other career attitudes are ruled out. The study can be made more comprehensive by developing a scale for other career approaches.

References

- ARTHUR M. B., HALL D. T., LAWRENCE B. S. (1989), "Generating New Directions in Career Theory: The Case for A Transdisciplinary Approach", Editörler: Michael B. Arthur, Douglas T. Hall ve Barbara S. Lawrence, The Handbook of Career Theory, New York: Cambridge University, 7-25.

- BABIN B. J., BOLES J. S. (1996), "The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and job Satisfaction", *Journal of Retailing*, Vol: 72, No:1, 57- 75.
- BARON R. M., KENNY D. A. (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt 51, Sayı 6, 1173- 1182.
- BARUCH Y., PEIPERL M., "Career Management Practices: An Empirical Survey and Implications", *Human Resource Management*, Vol: 39, No:4, Winter 2000, 347- 366.
- BARUCH Y., ROSENSTEIN E.(1992), "Human Resource Management in Israeli Firms: Planning and Managing Careers in High-Technology Organizations", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol:3, No:3.
- BHANTHUMNAVIN, D. (2000), "Importance of Supervisory Social Support and Its Implications For HRD in Thailand", *Psychology and Developing Societies*, 12, 155-166.
- BIGGS A., BROUGH P., BARBOUR J.(2014), "Strategic Alignment with Organizational Priorities and Work Engagement: A Multi - Wave Analysis", *Journal of Organizational Behavior*, 35, 301- 317.
- BLAKE E. ASHFORTH, RONALD H. HUMPHREY (1995), "Emotion in the Workplace: A Reappraisal", *Human Relations*, Vol: 48, 97- 125.
- BRISCOE J. P., HALL, D. T. (2006), "Special Section on Boundaryless and Protean Careers: Next Steps in Conceptualizing and Measuring Boundaryless and Protean Careers", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 69, No:1, 1-3.
- BRISCOE J. P., HALL, D. T. AND DEMUTH R. L. F. (2006), "Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration.", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 69, No:1, 30-47.

RELATIONSHIP BETWEEN NEW CAREER ATTITUDES,
PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT

Esra Aydın Göktepe

- HALL D. T(1996). “Protean Careers of The 21st Century”, The Academy of Management Executive, Vol:10, No:4, 8-16.
- HALL, D. T(2004). “The Protean Career: A Quarter-Century Journey”, Journal of Vocational Behavior, Vol:65, No:1, 1-13.
- INKSON K. (2006), “Protean and Boundaryless Careers as Metaphors”, Journal of Vocational Behavior, Vol: 69, No:1, 48- 63.
- KALE E. ÖZER S. (2012), İlgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Ekim 2012, Sayı:7, No:2, 173-196.
- LIPS-WIERSMA, M., and MCMORLAND (2006), J. “Finding Meaning and Purpose in Boundaryless Careers: A Framework for Study and Practice”, Journal of Humanistic Psychology, 46(2), 147-167.
- MARINKA A. C., T. KUIJPERS, SCHEERENS J. (2006), “Career Competencies for the Modern Career”, Journal of Career Development, Vol:32, No:4, 303-319.
- MCBAIN, R. (2007), “The Practice of Engagement: Research Into Current Employee Engagement Practice”, Strategic Hr Review, Vol: 6, No: 6, s.16-19.
- MICHAEL B. ARTHUR, BARBARA S. LAWRENCE (1984), “Perspectives on Environment and Career: An Introduction”, Journal of Occupational Behavior, Vol: 5, No:1, 1-8.
- MUSE L. A., PICHLER S.(2011), “A Comparison of Types of Support For Lower-Skilled Workers: Evidence For The Importance of Family Supportive Supervisors.” Journal of Vocational Behavior, Vol: 79, No:3, 653-666.
- RHOADES L., EISENBERGER R. (2006), “When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates’ Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance.” Journal of Applied Psychology, Vol: 91, No:3, 689-695.

- ROONEY J. A., GOTTLIEB B. H. (2007), “Development and Initial Validation of a Measure of Supportive and Unsupportive Managerial Behaviors”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 71, No: 2, 186-203.
- SCHAUFELI W. B., BAKKER A. B., The Utrecht Work Engagement Scale (UWES). (2003), Test manual. Utrecht, The Netherlands: Department of Social & Organizational Psychology, http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf, Accessed : 11.01.2015.
- SCHAUFELI, W. B., BAKKER A. B., SALANOVA, M. (2006), “The Measurement of Work Engagement With A Short Questionnaire”, *Educational and Psychological Measurement*, Vol: 66 No: 4, 701- 716.
- SEYMEN O. A. (2004), “Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik / Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt XXIII, 1, 79- 114.
- SULLIVAN S. E. (1999), “The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda”, *Journal of Management*, Vol: 25, No:3, 457-484.
- SULLIVAN S.E. AND ARTHUR M. B. (2006), “The Evolution of the Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility”, *Journal of Vocatioal Behavior*, Vol:69, No:3, 19-29.
- THOMAS D. C., LAZAROVA MILA B. AND INKSON K. (2005), “Global Careers: New Phenomenon or New Perspectives”, *Journal of World Business*, Vol: 40, No:4, 340-347.
- VALCOUR M., LADGE J. J. (2008), “Family and Career Path Characteristics as Predictors of Women’s Objective and Subjective Career Success: Integrating Traditional and Protean Career Explanations”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 73, No:2, 300-309.

RELATIONSHIP BETWEEN NEW CAREER ATTITUDES,
PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT

Esra Aydın Göktepe

WAYNE S. J., LIDEN R. J., KRAIMER M.L., GRAF, I. K. (1999), “The Role of Human Capital, Motivation and Supervisor Sponsorship In Predicting Career Success”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.20, 577-595.

4

A STUDY ON JOB SAFETY OF NURSES: A SAMPLE OF UNIVERSITY HOSPITAL

HEMŞİRELERİN İŞ GÜVENLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİ ÖRNEĞİ

Çağdaş Türkoğlu

Berna Turak Kaplan

Mehmet Kaplan

Abstract

In hospitals, an accident of one of the patients is of a great importance not only for the patient, but also for the employee. An accident of the patient or the health worker can slow down the treatment to be applied and adversely affect health outcomes. In this respect, the purpose of the study is to measure the work safety of nurses who play a role in the implementation, supervision and monitoring of patient care. The universe of the study is the nurses working at the Suleyman Demirel University Education, Research and Application Hospital, which operates in the province of Isparta. The study was evaluated by the questionnaire method. In the hospital where 396 nurses are working, with 5% error tolerance, 95% confidence level, 195 samples are seen sufficient. Considering given replies, mean and standard deviation values will be determined and demographic data will be analyzed by looking at whether the data are normally distributed. Findings that will be obtained as a result of the study are thought to contribute to the field and provide useful ideas for practical application.

Yazın Taraması: İnsan Kaynakları Yönetiminin Koruma İşlevi Olarak İş Güvenliği

İnsan kaynakları yönetimi bir işletmede çalışanların etkinlik ve verimliliğini artırmak ve çalışanların daha rahat bir ortamda çalışmalarını sağlayacak olan faaliyetlerin bütünü olarak ifade edilmektedir (Çelik vd., 2016). Başka bir ifade tarzıyla insan kaynakları yönetimi işletmelerin amaç ve hedeflerine erişmelerini kolaylaştıran faaliyetleri yapılandırmak, düzenlemek ve yürütmekle ilgili bir süreçtir (Ertürk, 2011: 5). Günümüz işletmelerinin uzun vadeli başarısını sağlayan ve bu başarının sürdürülebilirliğine katkıda bulunan en önemli unsur sahip olduğu insan kaynaklarıdır (Barutçugil, 2004: 29). İnsan kaynakları yönetiminin altında yatan en önemli fikir işletmelerin rekabetçi üstünlüğü sağlamalarıdır. Buna bağlı olarak insan işletmeler için stratejik bir kaynak olarak ifade bulmakta ve en iyi insan kaynakları yönetimi karmaşık sorunların çözümünde saklı bir güç olarak ortaya çıkmaktadır (Enz, 1999: 13-15; Papatya, 2015: 297). Etkili ve stratejik bir insan kaynakları yönetiminin en önemli işlevlerinden biri de insan kaynağının korunmasıdır. İnsan kaynakları yönetiminin koruma işlevi iş güvenliği ve işgören sağlığını ifade etmektedir (Sadullah, 2010: 447).

İnsan kaynakları yönetiminin koruma işlevinin amacı çalışanların işletme ortamında fiziksel ve ruhsal varlıklarının korunmasıdır. Çünkü insan kaynaklarının korunması verimlilik ve etkinlik açısından önemli olmaktadır. Koruma işleviyle birlikte insan kaynakları yönetiminde çalışanlar açısından güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için gerekli olan insan davranışının sağlanması, iş kazaları ve mesleki hastalıkları yaratan nedenlerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması ve son olarak da bunların neden olduğu iş kayıplarının azaltılarak verimliliğin yükseltilmesidir (Sadullah, 2010: 447).

İş güvenliği, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığının korunması için gerekli çalışmaları içeren bütüncül bir süreçtir (Çelik ve Şimşek, 2016: 27). Diğer bir ifade tarzıyla iş güvenliği çalışanların iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmalarını önlemeye yönelik olan bir dizi faaliyetlerdir (Şimşek ve Öge, 2010: 335). Dolayısıyla aslında iş güvenliği ile çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı inşa edilmeye çalışılmaktadır (Gürbüz, 2017: 305).

İş güvenliği hem çalışanlar hem de işletmeler açısından önemlidir. Kuşkusuz çalışanlar açısından güvenliğin önemi oldukça fazladır. Çünkü onların iş ortamında yaşamları ve gelecekleri risk altındadır ve dolayısıyla bir yaşama hakkı söz konusudur. Çalışanın iş

ortamının yol açtığı tehlikelerden, özellikle yaşamına, vücuduna ve sağlığına yönelik tehditlerden ve zararlardan korunması gereği açıktır. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıkları çalışanları gelirinden yoksun bırakma tehlikesi yanında onun gelirinde bir azalmaya ya da işsiz kalmasına neden olabilir. Dahası iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışanın sakat kalması veya ölümü durumunda ailesi de maddi ve manevi kayıplara uğrayacaktır. Diğer taraftan yaşadığımız toplumda bir işletmeden beklenen en önemli unsurlardan biri de çalışanın güvenliğini koruyucu nitelikte çalışma koşullarını sağlamasıdır (Karacan ve Erdoğan, 2011: 104). Sözelimi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre yılda 321 bin kişi iş kazalarından dolayı ve yaklaşık 2 milyon kişi de meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmektedir (ilo.org). Dolayısıyla iş güvenliği insani açıdan önemli bir konudur. İş güvenliği ikinci olarak işletmeler açısından da önemli bir konudur. İş güvenliği işletmenin verimliliği ve finansal yön bakımından önemlidir. İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle işletmeler finansal açıdan zarara uğramaktadır. Dahası bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan sağlığı ve esenliği yerinde olmayan bir çalışanın üretkenliği ve verimliliği de düşmektedir. Aynı zamanda iş güvenliğinin sağlanmadığı ya da yetersiz sağlandığı işletmelerin kurumsal itibar ve imajları da zarar görmektedir (Gürbüz, 2017: 305).

Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Çalışmanın amacı, hemşirelerin iş güvenliği düzeyinin ölçümünü belirlemek ve eksik yönlerini tespit etmektir. Bununla birlikte demografik değişkenler göz önünde bulundurularak farklılık oluşup oluşmadığını belirlemektir. Araştırmanın evrenini Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Hastaneden alınan verilerden hareketle evren büyüklüğü 396 hemşireden oluşmaktadır. Evren büyüklüğü göz önünde bulundurulduğunda hata toleransı %5, güvenilirlik düzeyi %95 olması durumunda 195 kişi yeterli olarak görülmektedir. Çalışma sonucunda 200 anket tam ve doğru olarak değerlendirmeye alınmıştır. Ölçme aracı olarak geçerliği ve güvenilirliği araştırmacı tarafından sınanmış hastanelerde iş güvenliği ölçeği (HİGÖ) kullanmıştır. Ölçek 45 maddeden ve 7 alt boyuttan oluşmaktadır. 6'lı likert tipinde olan ölçekte her bir madde katılımcının verdiği yanıtı göre 1 ve 6 arasında puanlandırılmaktadır. Ölçek toplam 45-270 puan aralığındadır. Katılımcının yüksek puanla değerlendirmesi hastanede iş güvenliğinin sağlandığını gösterirken, düşük puanla değerlendirmesi iş güvenliğinin sağlanmadığını göstermektedir. Ölçeklerden oluşturulan anket formuna katılımcılara yönelik demografik değişkenler de eklenerek uygulama gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler

HEMŞİRELERİN İŞ GÜVENLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA:
BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİ ÖRNEĞİ

SPSS 23.0 paket programı kullanılarak her bir boyut için ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir.

Bulgular ve Yorumlar

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, hizmet süresi, medeni durumu ve çalışma şekline dair bulguları içermektedir. Katılımcıların demografik verilere göre frekans ve yüzdelikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Demografik Veriler

		Frekans	Yüzde
Yaş	18-25	54	27%
	26-35	72	36%
	36-50	46	23%
	51 üstü	28	14%
	Toplam	200	100%
Eğitim	Sağlık Meslek Lisesi	37	19%
	Ön lisans	98	49%
	Lisans/Lisansüstü	65	33%
	Toplam	200	100%
Hizmet Süresi	1-5 Yıl	46	23%
	6-10 Yıl	42	21%
	11-15 Yıl	41	21%
	16-20 Yıl	37	18%
	21 Yıl Üstü	34	17%
	Toplam	200	100%
Medeni Hal	Evli	138	69%
	Bekar	62	31%
	Toplam	200	100%

Tablo 1’den hareketle katılımcıların 54’ü (%27) 18-25, 72’si (%36) 26-35, 46’sı (%23) 36-50, 28’i (%14) 51 ve üstü yaş grubundan oluşmuştur. Eğitim durumuna bakıldığında ise sağlık meslek lisesi mezunu 37 (%19), ön lisans mezunu 98 (%49) ve lisans/lisansüstü mezunu 65 (%33) kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların hizmet süreleri

dikkate alındığında 1-5 yıl arasında çalışan 46 (%23) kişi, 6-10 yıl arasında çalışan 37 (%18) kişi, 21 yıl ve üzeri çalışan 34 (%17) kişi olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların büyük bir kısmını medeni durumu evli (%69) olan hemşireler oluşturmuştur.

Çalışmaya katılan hemşirelerin iş güvenliği ölçeğine vermiş oldukları yanıtlardan hareketle puan ortalamaları ve standart sapmaları alt boyutlarıyla birlikte Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Hemşirelerin İş Güvenliği Ölçek Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar	Ort.	± SS
Mesleki Hastalıklar ve Şikayetler	4,72	0,60
Sağlık Taraması ve Kayıt Sistemi	4,80	0,74
Kazalar ve Zehirlenmeler	4,92	0,76
Yönetsel Destek ve Yaklaşımlar	4,79	0,67
Malzeme, Araç ve Gereç Denetimi	4,98	0,81
Koruyucu Önlemler ve Kurallar	4,95	0,68
Fiziksel Ortam Uygunluğu	4,86	0,72
TOPLAM	4,86	0,47

Toplam 7 alt boyutta değerlendirilen ölçekte, Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Uygulama Hastanesinde çalışan hemşirelerin iş güvenliği değerlendirmesinde en yüksek ortalamanın malzeme araç ve gereç denetimi alt boyutunda olduğu görülmektedir (ort. 4,98). Bu ortalamaya dayanarak ölçekte yer alan sorulara bakıldığında hastanede bozuk/sorunlu alet-araçlar kullanılmadığı (ort. 4,92), kullanılan alet-araçların düzenli kontrolleri ve bakımlarının yapıldığına katıldıkları (ort.5,33) söylenebilir. Yine koruyucu malzemelerin (eldiven/gözlük vb.) bulunduğu görülmektedir(ort. 4,46). Hemşirelere göre satın alınan malzeme ve araçlar kaliteli (ort. 5,33) ve kullanılan ekipmanlar güvenlik açısından değerlendirilmektedir (ort. 4,85). 45 maddelik ölçekte verilen ifadelerde en düşük ortalamanın yönetime güvenlikle ilgili sorunların iletildiğinde ilgili davrandığı ifadesidir (ort. 3,79). Yine iş güvenliği eğitim programları düzenlenmektedir (ort. 3,85) ve aşırı yorgunluk yok denecek kadar azdır (ort. 3,96) ifadelerinin diğer maddelere göre daha düşük bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Sonuç

200 hemşire üzerinde uygulanan bu çalışmada; Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim, Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ndeki hemşirelerin iş güvenliği puan ortalamaları 4,86 olarak gerçekleşmiştir. Samur'un (2014), hemşireler üzerinde aynı ölçekte değerlendirdiği çalışmada toplam ortalamanın 3,02 olduğu görülmektedir. Alt boyutlarda ise en düşük ortalamayı meslek hastalıkları ve şikayetler (ort. 2,50) oluştururken, en yüksek ortalamayı koruyucu önlemler ve kurallar (ort. 3,66) oluşturmaktadır. Yine Öztürk, Babacan ve Anahar (2012) tarafından uygulanan başka bir çalışmada ise toplam ortalamanın 4,17 olduğu görülmektedir. Alt boyutlarda ise en düşük ortalamayı mesleki hastalıklar ve şikayetler (ort. 3,06), en yüksek ortalamayı fiziksel ortam uygunluğu (ort. 4,17) oluşturmuştur. Bu çalışmaya bakıldığında toplam ortalamanın diğer iki çalışmaya göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Her üç çalışmada da mesleki hastalıklar ve şikâyetler alt boyutunun toplam ortalamadan daha düşük düzeyde olduğu ve hatta en düşük ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle hastane yöneticileri hemşirelerin iş güvenliğinden eksik olan noktaları göz önünde bulundurmalıdır. Hastanede çalışan diğer sağlık personelleri üzerinde iş güvenliği çalışmalarının yapılması kurumun olumlu ve eksik yönlerini daha iyi gözler önüne serecektir.

Kaynakça

- BARUTÇUGIL, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer.
- ÇELİK, A. VE ŞİMŞEK, M. Ş. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları. Konya: Eğitim, s. 1-30.
- ENZ, J. F. (Çev. G. Şen) (1999). Büyük Kuruluşlar İnsanı Nasıl Değerlendiriyor? Olağanüstü Kuruluşlardan Uygulamalar. İstanbul: Sabah Kitapları.
- ERTÜRK, M. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta.
- GÜRBÜZ, S. (2017). İnsan Kaynakları Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama. Ankara: Seçkin.

- KARACAN, E. VE ERDOĞAN, Ö. N. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 21/1. 102-116.
- PAPATYA, G. (2015). Temel İşletmecilik Bilgisi Teorik Düzenlemeler, Entelektüel Birikim ve Notlar. Isparta: Beyazıt.
- SADULLAH, Ö. (2010). İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi (İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta. s. 447-490.
- SAMUR, M. (2014). Hemşirelerin İş Güvenliğini Belirleyen Etmenler: Çalışma Ortamı, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri, (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- ŞİMŞEK, M. Ş. VE ÖGE, S. (2010). Stratejik ve Uluslararası Boyutlarıyla İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi.
- ÖZTÜRK, H., BABACAN, E., ANAHAR, Ö.E. (2012), Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin İş Güvenliği, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 1/4, 252-268.
- World day for safety and health at work. 11 Ekim 2016.
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_211627/lang--en/index.htm

**HEMŞİRELERİN İŞ GÜVENLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA:
BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİ ÖRNEĞİ**

5

JOB INSECURITY AND BURNOUT RELATIONSHIP: RESEARCH ON WOMEN WORKING IN HOUSE SERVICES

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ: EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KADINLARA YÖNELİK ARAŞTIRMA

Banu Özbucak Albar

Abstract

Job security has become increasingly important in terms of the uncertainties of the economic fluctuations experienced in recent years, flexible working arrangements, business downsizing and restructuring strategies, protection of employees' rights and the avoidance of employers' arbitrary practices in this regard. Job insecurity, which is as important as unemployment in our country, has physical and psychological effects on employees' health. Burnout, one of the mental negativities that will be experienced at the individual level, is diminished as the energy resources of the individual can not cope with work stress. The aim of working in this context is to reveal the perceptions of women working in home services in relation to job insecurity and burnout.

Key words: *Job security, job insecurity, burnout, women workers*

Giriş

Son yıllarda değişen ekonomik koşullarla birlikte çalışanlar, yaptıkları işin devamlılığına ve geleceğine ilişkin belirsizlikler yaşamaktadır. Bireyin her an işini kaybetme korku ve endişesi, iş güvencesizliğinin algılanan bir göstergesidir. Özellikle belirsiz süreli işlerde çalışanların hayatlarını kontrol edebilmelerini güçleştiren iş güvencesizliği, birey üzerinde uzun vadede iş tatminsizliği, iş stresi, sağlık problemleri, performansta düşme,

işe yabancılaşma, örgüte bağlılık ve güven sorunları gibi problemlere neden olmaktadır. İşsiz kalma kaygısıyla, yaşanan düşünce yoğunluğu ve kronikleşen stres, diğer bir çalışma hayatı kavramı olan tükenmişliğe yol açabilmektedir. Bu doğrultuda tükenmişlik iş stresinin bir belirtisi değil, kontrol altına alınamayan iş stresinin bir sonucudur (Yirik vd., 2014: 6225). Bireyin çalışma hayatında işinin gereklerini yerine getiremeyecek duruma gelmesini ifade eden tükenmişlik, kişiden kişiye farklı şiddetlerde gözlemlenebilmekte ve sonuçları da farklı olabilmektedir. Kadınlar bu anlamda tükenmişliğin duygusal boyutunun daha yoğun yaşayabilmektedirler.

Kadınlar, aile hayatından kaynaklanan sorumlulukları ve cinsiyet özelliklerinin getirdiği dezavantajlı durumları sebebiyle işgücü piyasasına girmekte zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu açıdan daha çok kayıt dışı ve ucuz işgücü olarak istihdam edilmektedir. Çalışma hayatında belirsizliğin ve güvencesizliğin yoğun olarak yaşandığı hizmet sektörlerinden biri olan ev hizmetleri, kadınların aile gelirine katkıda bulunmak amacıyla tercih ettiği ve eğitim gerektirmeyen bir iş alanıdır. Bu alan kayıt dışılığın neden olduğu eşitsizlik, güvencesizlik ve yoksulluğun içinde kadının tükenmesini sağlayan en önemli sektörlerden biridir. Ev hizmetlerinde çalışan birey yasal düzenlemelerle korunmaya çalışılsa da, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülmekte ve iş kazaları ile ileride meslek hastalığı oluşturabilecek riskleri taşımaktadırlar. Kadınlar bir yandan sürekliliği olmayan işlerde çalıştıkları için iş kaybı korkusunu yaşarken, bir yandan da çalışma koşullarının zorlu şartları yüzünden tükenmişliğe maruz kalmaktadır.

İş hayatında etkileri gittikçe artan iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisinin ev hizmetlerinde çalışan kadınlar üzerinde incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın ilk bölümünde çalışanlar tarafından algılanan iş güvencesizliği olgusu, ikinci bölümünde tükenmişlik sendromu, üçüncü bölümünde kavramsal ilişkinin kurularak uygulamanın yapıldığı ev hizmetlerinde çalışma kavramları açıklanmaya çalışılmıştır. Son bölümde ise iş güvencesizliği ve tükenmişliğinin ev hizmetlerinde çalışan kadınlar üzerinde uygulaması yapılarak, bulgularına yer verilmiştir. Çalışma sonucunda ev hizmetlerinde çalışan kadınların kendilerini hem iş güvencesiz hem de çalışma koşullarının yıpratıcı şartlarından dolayı tükenmiş hissettiği sonucuna ulaşılmıştır. Temizlik şirketi elemanı ya da kendi namına çalışanlar olarak, kadınların iş güvencesizliği ve tükenmişliği algılarının değerlendirildiği bu çalışmayla alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İş Güvencesizliği Olgusu

İş güvencesi kavramı, Dünya’da ilk kez 1917 yılında Meksika Anayasası’nda işverenlerin çalışanlarını işten çıkartmaların geçerli bir nedene dayandırılması gerekliliği kapsamında bir hüküm olarak yer almıştır(Candan,2002:8). Ülkemizde ise ilk kez 1960-1970’li yıllarda iş iklimi envanterleri araştırmalarında ve iş tatminini etkileyen faktörlerden biri olarak literatürde karşımıza çıkan iş güvencesi kavramı, 1980 ve sonrasında işletmelerin küçülme ve kapanmaları, yeniden yapılanma stratejileri, esnek çalışma düzenlemeleri ve geçici iş sözleşmelerindeki artışlar gibi temel değişikliklerle üzerinde sistemli bir şekilde çalışılmaya başlanılan sosyal bir olgu haline gelmiştir(Çetin, 2015: 75).

İş güvencesi kavramı temelde, geçimini emeği ile sağlayan bağımlı çalışanların, herhangi geçerli bir neden olmaksızın ve sebep göstermeksizin işveren tarafından iş sözleşmesine son verilmesinin engellenmesi amaçlı normatif düzenlemelerdir (Önsal, 2017: 224). İş sözleşmesinin geçerli bir nedeni olmaksızın işveren tarafından feshedilebilme olasılığı, çalışana işverenin haksız uygulamasına karşı hakkını arayamayacağı, her an işten çıkartılma korkusu, stresi ve belirsizliği yaşadığı bir çalışma ortamının yanı sıra bu olasılığın gerçekleşmesi hali de çalışanın gelirini kaybederek hem kendisi hem de bakmakla yükümlü olduğu ailesinin yaşamının maddi açıdan sıkıntıya düşeceği tehdidini yaşatmaktadır. Bu açıdan iş güvencesinin önemi, iş güvencesizliğinin sonuçlarından beslenmektedir.

İş güvencesizliği ise farklı şekillerde tanımlanmıştır. İş güvencesizliğini “işsizlik tehditi” olarak algılayan Greenhalh ve Rosenblatt (1984:438) bu kavramı, kişinin işe devamlılığının tehdit altında olması halinde, istekli olarak çalışmaya devam etmesindeki güçsüzlüğü; Sverke vd. (2002:243) bireyin istemsiz bir şekilde iş kaybı olasılığı hakkında kaygıları; Cheng ve Chan (2008:275) bireylerin, işlerinin sürekliliği üzerindeki olası tehlikenin algılanması; Heaney, Israel ve House (1994:1431) bireyin söz konusu işinin devamlılığına ilişkin potansiyel tehdit algısı; Buitendach ve Witte (2005:27) çalışanın işsiz kalma korkusu; Rosenblatt ve Ruvio (1996:587) ise bireyin gelecekte işinin var olup olmayacağı konusunda duyduğu endişe olarak tanımlanmaktadır.

Hesselink ve Van Vureen (1999) ise, iş güvencesizliğini örgütsel çevrenin algılanan bir yönü olarak ifade etmekte ve bu kavramı öznel olması, işin geleceğiyle ve işin kendi korumasıyla ilgili olması açısından üç temele dayandırmaktadır. İş güvencesizliğinin öznel olmasını örnek verecek olursak, şirketin siparişlerinin azalması gibi objektif bir

durumu şirket çalışanları farklı algılayabilirler. Çalışanların bir kısmı geçici istihdam edilmeye gibi nedenlerle şirketin geleceğini tehlikede hissedip işinin devamlılığıyla ilgili endişe duyarken bir kısmı da iş yükünün azaldığını ve buna bağlı iş konforunun arttığını düşünerek iş güvencesizliği hissetmeyebilir. İşin kendi korumasıyla ilgili algılanan örgütsel çevre faktörü ise, şirket içi teknolojik değişimler, eğitimsel iyileştirmeler ve işin niteliğiyle ilgili değişimlerden kaynaklanmaktadır(Witte, 2005:1). İş güvencesizliğine ilişkin tanımlar doğrultusunda bu kavram, çalışanın istihdam edildiği örgütteki mevcut işinin sürekliliğini ve güvencesini engelleyici yasal ya da yasal olmayan esaslı değişimler sonucunda, çalışanın örgütteki istihdamı ile ilgili inançlarının değişime uğraması ve işini kaybetme kaygısı yaşamaya halidir.

İş güvencesizliğinin altında yer alan unsurlar; belirsizlik, algılanan tehdit ve işsizlik kaygısıdır. Çalışma hayatında işten çıkarılıp çıkarılmayacağı konusunda belirsizlik yaşayan bir birey, hem iş hem de özel yaşantısında geleceğine ilişkin kararsızlık, kontrolsüzlük ve çaresizlik yaşamaktadır. Örgüt içerisinde algılanan bu belirsizlikle birlikte, işin sürekliliğini tehdit eden, işin niteliği ve çalışma koşullarına ilişkin değişiklikler tehdit unsuru olarak algılanmaktadır. Çalışanın hak ve menfaatlerinde gerilemeye yol açtığı düşünülen düzenlemeler iş güvencesizliği kaygısını arttırmaktadır. Mevcut işini kaybedeceğine ilişkin bir tehdit algılayan çalışan, kendisini güçsüz hissediyorsa, iş güvencesizliği kaygısı da şiddetlenecektir. Yaşanılan güçsüzlüğün sebebi çalışanın sendika ya da iş sözleşmesine tabi olmaktan kaynaklanan bir korumasızlığı nedeniyle olabileceği gibi, çalışanın yaşı, eğitimi, tecrübesi gibi bireysel nitelikleri kaynaklı da olabilmektedir (Çakır:2007:120-122). Wittle (2005:1-2) ise benzer şekilde iş güvencesizliğini, çalışanın işini kaybetmeye yönelik yaşadığı belirsizlik ve beraberinde getirdiği endişe şeklinde ele almış ve nedenlerini üç başlık altında özetlemiştir. Bunlar;

Bölgesel veya örgütsel seviyedeki makro değişkenler (işsizlik oranları, örgütsel yapıdaki değişimler)

Çalışanın iş konumunu belirleyen özellikler (yaş, hizmet süresi, tecrübe gibi pozisyonel özellikler)

Çalışanın kişilik özellikleri (içsel kontrol odağı ve olumsuz duygulanım gibi özellikler)'dir.

Literatürde iş güvencesizliğiyle ilgili üç yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar nesnel veya öznel iş güvencesizliği, bilişsel veya duygusal iş güvencesizliği ve niteliksel veya niceliksel iş güvencesizliğidir.

Nesnel - Öznel İş Güvencesizliği; Çalışma hayatında aynı işyerinde çalışan tüm çalışanlar aynı derecede iş güvencesizliği riski ile karşılaşmamaktadır. Bu riskin algılanmasında, çalışanın içinde bulunduğu durumun ve bu durumu algılama ve yorumlama şeklinin farklı düzeylerde olabilmesi söz konusudur. Nesnel iş güvencesizliği, geçici, kayıt dışı ve kısmi süreli istihdam ilişkisi doğrultusunda algılanan iş güvencesizliğini ifade ederken; Öznel iş güvencesizliği, çalışanların algıladıkları risk doğrultusunda işlerini kaybetme korkusu ve endişesi yaşayarak, işlerinin devamlılığı konusunda kaygı eşiklerinin yükselmesini ifade etmektedir. Her iki tür güvencesizlik birbiri ile ilişkilidir(Çakır, 2007:123).

Bilişsel - duygusal iş güvencesizliği; iş güvencesizliğinin bilişsel yanı, çalışanın işini kaybetme ihtimaliyle alakalıyken; duygusal yanı çalışanın işini kaybetme olasılığı ile ilgili sahip olunan korku ve endişe hissini kapsamaktadır. Özellikle öznel iş güvencesizliğinin anlaşılmasında, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği ayrımı önemli yer tutmaktadır(Seçer,2012:351-352).

Niteliksel - niceliksel iş güvencesizliği; iş güvencesizliğinin niteliksel yanı, terfi, maaş artışı ve kariyer olasılıkları gibi işin nitelikleri hakkında algılanan risk ve belirsizliği ifade ederken; niceliksel yanı, işin potansiyel kaybına yönelik algılanan riski kapsamaktadır(Van ve Pienaar, 2008:54). Niceliksel yaklaşım, iş güvencesizliğini işten çıkarılmanın ön aşaması olarak ele alırken, niteliksel yaklaşım çalışma koşullarındaki olumsuz değişimlerin ve yükselme, ücret gibi çalışan haklarındaki gerilemenin çalışan açısından algılanan boyutlarını kapsamaktadır. Çalışanın işinde meydana gelen ekonomik, hukuki ve örgütsel değişimlerin sonucu olarak her iki güvencesizlik de yaşanmaktadır(Çakır, 2007:124-125).

İş güvencesizliği, belli başlı üç grupta sıklıkla yaşanmaktadır. Bu gruplar içerisinde en çok ikincil işgücü yani sürekli iş sözleşmesine sahip olmayan kısmi süreli çalışanlar, mevsimlik işçiler ve geçici çalışanlar yüksek risk altında yer almaktadır. Diğer grupta uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren çalışma alanlarında iş bitimi süresiyle çalıştırılan, tele çalışanlar gibi yaptığı işi işyerine bağlı olarak yürütmek zorunda olmayanlar kişilerdir. Üçüncü grupta ise işe yeni başlayanlar ve deneme süresi kapsamında yer

alanlar çalışanlar bulunmaktadır(Çakır,2007:118). İş güvencesizliği algılayan çalışanların tepkileri doğrultusunda, iş güvencesizliğinin örgütsel ve bireysel sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel açıdan, örgüte bağlılık ve güven sorunlarının yanı sıra uzun vadede iş performansında azalma, işe devamsızlık ve işten ayrılma eğilimi gözlenmektedir. Kısa ve uzun vadeli bireysel sonuçlar kapsamında ise iş tatmini, işe bağlılık sorunları ile iş stresine bağlı fiziksel ve zihinsel sağlık sorunları yaşanmaktadır. (Sverke vd.,2002: 243). Bireyin işsiz kalma kaygısıyla yaşadığı endişe ve kronik stres hali beraberinde umutsuzluk, depresyon, asabiyet, dikkat kaybı ve özgüven sorunlarını da getirmektedir. Bu olumsuz duygu ve davranışlar bireyin içindeki enerjisinin tükenmesi durumudur.

Tükenmişlik Olgusu

Tükenmişlik kavramı, ilk olarak 1970'li yıllarda Amerika'da müşteri hizmetlerinde çalışanların iş hayatında yaşadığı bunalımı ifade etmek için kullanılmış bir kavramdır. Fakat 1961 yılında yayınlanan Greene'nin "Bir Tükenmişlik Olayı" , orijinal adıyla "A Burn-Out Case" isimli romanında bu kavram, bir mimarın ruhsal çöküntüsünü ve hayal kırıklığını anlatan ve sonrasında herşeyini bırakıp Afrika'ya gidişini konu olarak yer bulmuştur. "Büyük bir bıkkınlık ve kişinin işine duyduğu bağlılık ile idealizminin sönmesi" şeklinde tanımlanmıştır. Tükenmişlik kavramı özellikle araştırmacılar tarafından incelenen bir konu olmasından çok, bu konu hem uygulayıcılar hemde sosyal eleştirmenler tarafından sosyal bir problem olarak önemi anlaşılmış bir konudur (Sürgevil Dalkılıç, 2014:5).

Tükenmişliğin sözlük anlamı, "insanların yoğun çalışma, stres, doyumsuzluk gibi nedenlerle işlerinin gereklerini yapamama hali" olarak tanımlanmaktadır (Önsal, 2017:508). Freudenberger (1974:159) ise tükenmişliği; "başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler, zorlanmalar sonucunda oluşan iç kaynaklarda tükenme hali" olarak tanımlamış ve tükenmenin sebebi ne olursa olsun her insanı etkisiz ve pasif hale getirdiğini belirtmiştir(Basım ve Şeşen, 2006, s.16). Tükenmişlikle ilgili günümüzde en kabul görmüş olan tanım, bu konuyla ilgili araştırma yapan çalışanlar arasında ilk sıralarda yer alan ve kendi adıyla anılan Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Christina Maslach'a aittir. Maslach bu kavramı "iş gereği insanlarla yoğun iletişim içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi" şeklinde üç boyutta tanımlamıştır (Maslach ve Zimbardo, 1982:3).

Duygusal Tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu ifade etmekte olup, duygusal tükenme (işe gitme düşüncesinin yorgunluk hissettirmesi) ve fiziksel tükenme (kronik baş ağrıları, üşüme, uykuda azalma gibi) şeklinde kendini göstermektedir.

Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu ifade etmekte olup, kişinin müşterilere karşı ilgisiz, katı ve negatif tutum sergilemesi, mümkün olduğunda az iş yapma eğilimi göstermesi, meslektaşlarına karşı alaycı davranışlarda bulunması şeklinde kendini göstermektedir.

Kişisel Başarı (Kişisel Yeterlilik); tükenmişliğin kişisel gelişme boyutunu ifade etmekte olup, kişinin iç dünyasında kendini yeterli ve başarılı hissetmesinde eksilen duyguları, kendini olumsuz değerlendirmesi ve kendine olan inancındaki eksilme şeklinde ortaya çıkmaktadır (Yirik vd., 2014: 6225-6226).

Tükenmişliğe etkileyen faktörler; bireysel ve örgütsel faktörler olarak incelenmektedir. Ancak bu çalışmada bireysel faktörlere kıyasla çalışma hayatında örgütsel faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi incelenmek istendiğinden örgütsel faktörlere daha ağırlık verilmiştir. Bu doğrultuda, bireyde tükenmişlik duygusunu etkileyen örgütsel faktörler; yıldırma davranışına maruz kalma, aşırı iş yükü altında kalma, rol çatışması yaşama ve örgütsel adalet sorunu olarak sıralanabilmektedir (Keser, 2015:189).

Yıldırma davranışına maruz kalma; örgütte bireye yönelik gerçekleştirilen yıldırma davranışına mobbing adı verilmektedir. Bu davranış iş yerinde çalışana karşı bilinçli olarak yapılan ve özellikle iş arkadaşları ya da yöneticileri tarafından uygulanan faaliyetleri kapsamaktadır. Belirli bir saldırganlık ve yıkıcılık içeren yıldırma davranışının altında yatan amaç, çalışana rahatsız ve huzursuz ederek, bu zorbalıkla baş etmeye zorlamaktır. Yıldırma davranışıyla birlikte kurban tükenmişlik sürecine girmekte ve önlem alınmazsa hızla tükenmişlik sendromununun getirdiği düşük moral, iş tatminsizliği, işe devamsızlık, performansta düşüş, örgüt bağlılığının azalması, işten ayrılma, sağlık problemleri, çevre ile iletişimsizlik ve özgüven problemleri gibi bireysel ve örgütsel sonuçları birey üzerinde ortaya çıkmaktadır(Keser, 2012:462-466).

Aşırı iş yükü; aşırı görev yükü olarak da ifadesi mümkün olan bu kavram, bireyin normal zaman dilimi ve yetenekleriyle belirli bir kalitede yapabileceğinden daha fazla işle görevlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır(Yüksel, 2004: 215). Aşırı iş yükünün, iş stresini arttırdığı ve bu durumun çalışan üzerinde yüksek kolesterol, artan kalp atış hızı

gibi psikolojik göstergelerinin yanı sıra iş kalitesinde düşme ve iş tatminsizliğine de sebep olduğu belirtilmektedir. Özellikle hizmet ağırlıklı işlerde; askerler, sağlık çalışanları, büro memurları, hava trafik kontrolörleri ve avukatlar gibi meslek çalışanlarının yüklendiği iş yükünün bir stres kaynağı olduğu belirtilmektedir (Kızıldağ, 2014:253).

Rol çatışması yaşama; çalışma hayatında bireyin çoklu yetki sahibi olmasından kaynaklanan ve iş tükenmişliği ile pozitif ilişkili olduğu ortaya konulan bir kavramdır. Bireyin yapması gerektiğine inandığı iş ile baskı grubunun (diğer çalışanlar ya da yöneticiler) kendisinden yapmasını beklediği iş arasında kalma ve çatışma yaşama halidir. Bu durumdaki bireyler işlerine tam olarak bağlanamamakta ve işleri üzerinde yeterli kontrolü sağlamada zorluk yaşamaktadırlar. Bu yoğun çatışma hali zaman içerisinde bireyin, olumsuz duygulanımlar, gerilimler ve sağlık problemleri yaşamasına sebep olmaktadır(Sürgevil Dalkılıç, 2014: 100-101).

Örgütsel adalet; bir işyerinde çalışanlar açısından önemli bir değişken olup, eksikliği hali önemli bir stres kaynağıdır. Bireyler arasında eşitlik ilkesinden uzaklaşmayı ifade eden adaletsizlik, örgütte değişik şekillerde kendini göstermektedir. Bunlar arasında en yaygın olanları işe alım aşamasındaki adaletsizlik, ücret adaletsizliği, çalışanın değerlendirilmesinde ve ödüllendirilmesinde adaletsizlik, kariyer olanaklarındaki adaletsizlik ve sosyal haklar açısından adaletsizliktir (Keser,2013:42). Örgüt içerisinde algılanan adaletsizliğin bireyin tükenmişliği üzerindeki etkisi, hem duygusal açıdan üzücü ve yıpratıcı olmakta hem de bireyin örgüte karşı bağlılığını yitirerek hızla duyarsızlaşmasını tetikleyici olmaktadır(Keser, 2012:462-463).

Bireyin çalışma hayatında yaşadığı tükenmişliğin de iş güvencesizliğinin de kaynağında örgütsel faktörler bulunmaktadır. Ancak aynı faktörlere maruz kalsalar bile algılanan bu kavramların etkisi kişiye özel olup, sonuçları da bireyler üzerinde farklı olmaktadır. Kadınların cinsiyet özelliklerinin getirdiği duygusal yapısı da özellikle tükenmişliğin algılanan şiddetinde etkili olabilmektedir. Günümüz koşullarında kadının işgücü piyasasına girebilmesi ve iş sürekliliğini sağlayabilmesi önemli bir sorun olup taşıdığı ailevi sorumluluklar, eş/baba baskısı ve eğitim seviyesinin düşük olması mecburen kayıt dışı sektöre yönelmelerini sağlamıştır. Bu sektör içerisinde ev hizmetlerinde çalışma, kadınlar için önemli bir iş sahasını oluşturmaktadır.

Ev Hizmetlerinde Çalışma

Ev hizmetleri, çalışma hayatının hizmetler sektörü altında yer alan bir çalışma alanı olup, genel olarak evle ilgili yardımcı işler; hizmetçilik, bakıcılık, bahçıvanlık, aşçılık, soförlük, uşaklık, bekçilik gibi ev hizmetleri çalışanları tarafından yapılan eve özgü işler kapsamında temizlik (pisliğin yok edilmesi), toplama (düzensizliğin önlenmesi) şeklinde negatif yapısı ve anlamı olan işler olarak tanımlanmaktadır(Fidan ve Özdemir,2011:80). Ancak bir işin ev hizmetleri kapsamında yer alabilmesi için belirli koşulları sağlamış olması gerekir. Bu koşullar aşağıdaki gibidir(Ramirez ve Machado,2003:9-15, Gökçek Karaca ve Kocabaş, 2009:162-165, Fidan ve Özdemir,2011:80-81);

İşin yapıldığı yer olarak evin şahsa mahsus olması,

Yapılacak işin evin hizmeti ile ilgili olması,

Yapılacak işin süreklilik ve düzenlilik göstermesi,

Yapılacak işin ücret karşılığı yapılması,

Ev hizmetleri çalışanın ikametgâhının işin tanımını etkilememesi (çalıştığı yerde oturup oturmamanın önemsiz olması)

Yapılacak işin işverenin otoritesi, yönetimi ve denetimi altında onun namına yerine getirilmesi,

Ev hizmetleri çalışanı tarafından yapılan faaliyetlerden işverenin maddi kazanç sağlamamasıdır.

Çalışma hayatında kadının yer almasıyla birlikte ev işlerine zaman ayıramaması, bu işleri yapması için başka bir çalışana olan ihtiyacı doğurmuştur. Ev işlerinin geleneksel olarak kadına özgü ve eğitim gerektirmeyen bir iş olması açısından, ev işleri konusunda çalıştırılan kişiler kadın olmaktadır (Kalaycıoğlu ve Tılıç, 1998:234). Baş aktörleri kadınlardan oluşan “Ev Hizmetleri Sektörü”, günümüzde özellikle orta ve üst gelir seviyelerine sahip pek çok ailenin istihdam sağladığı ve aynı zamanda çalışma koşullarından ve yasal düzenlemelerden kaynaklanan önemli sorunları da içinde barındıran bir sektördür (Yıldırım,2014: 46). Bununla birlikte dünya genelinde ev

hizmetlerinde çalışanların sayısı artış gösterdiğinden uluslararası sözleşmelerle ev hizmetleri alanında çalışanların sorunları aşılacak istenmektedir. Uluslararası Çalışma Konferansı 2011 yılı Haziran ayında 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi'ni ve 201 sayılı Tavsiye Kararı'nı benimsemiştir. Söz konusu iki belge ilk kez özel olarak ev işçileri için insana yakışır işlerin teşvik edilmesini hedefleyen uluslararası standartlar getirmiştir. O zamandan bugüne iki belge, ev işçilerinin yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmeye çalışan politika yapımcılar için önemli bir rehberlik kaynağı olarak işlev görmüştür(Erdoğdu ve Toksöz, 2013: Önsöz).

2013 yılında çıkarılan Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9. Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkındaki Tebliğ'de ise ev hizmetleri, ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması şeklinde tanımlanmıştır. Çocuk,yaşlı ve özel bakım işinin ev hizmetinde çalışanın evinde ya da hastane, bakımevi vb. yerlerde yapılması da ev hizmeti olarak kabul edilmektedir. Aynı evde oturan üçüncü dereceye kadarakraba olanların yaptıkları işler ev hizmetleri sayılmayacaktır(www.sgk.gov.tr, 20.10.2017).

5510 sayılı Kanunun Ek 9. Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkındaki Tebliğ'den evinde sigortalı çalıştıran gerçek kişiler yararlanacak olup, tüzel kişilik adına bu madde kapsamında sigortalı çalıştırılması talepleri kabul edilmeyecektir. Ayda 10 günden az çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı yönünden sigortalı sayılacak, primleri çalıştıran kişi tarafından ödenecek, sigortalılar isterlerse takip eden ayın sonuna kadar uzun vade (emeklilik) ve genel sağlık sigortası primi ödeyebilecektir. Ayda 10 gün ve üzerinde çalışanların primleri işverenleri tarafından kolay işverenlik uygulamaları çerçevesinde ödenecektir. İşveren tarafından; işveren ve gündelikçi olarak çalıştırılacak kişi tarafından imzalanan "Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge" ile sosyal güvenlik merkezlerine ya da sosyal güvenlik il müdürlüklerine başvuru yapılacaktır. Bildirgede, gündelikçinin işe giriş tarihi, günlük kazancı, ayda kaç gün çalışacağı, ev hizmetinde ne için çalıştırılacağı (temizlik mi, hasta bakıcı mı, çocuk bakıcısı mı) gibi bilgilere yer verilmelidir. Çalıştıran kişi bu kişiler için çalıştırdıkları her bir gün için asgari ücretin günlük tutarının % 2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeyecektir. Sigortalıyı bildirmek işverenin en önemli yükümlülüğüdür. Sigortasız çalıştırılan her sigortalı için 2 asgari ücret ceza ödenir(www.resmigazete.gov.tr, 09.03.2017).

Sigortasız işçi çalıştırmanın işveren açısından en büyük risklerinden biri, sigortasız çalışanın iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına tutulmasıdır. Ev hizmetlerinde çalışan kadınlar için bu risk önemle üzerinde durulması gereken bir husustur. Özellikle bu sektörde çalışanlarının kayıt dışı ve kısmi süreli olarak çalıştırılması, işverenlerin de sigorta yapmanın prosedürlerinden ve maliyetinden kaçma eğilimleri neticesinde, çalışanlar açısından bu durum ciddi sonuçlar doğurabilmektedir.

Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadın Araştırması

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmada ev hizmetlerinde çalışan kadınların istihdam edilme şekilleri, yapılan işin içeriği, çalışma süresi, çalışma koşulları, ücret düzeyi ve iş süreçlerinde karşılaşılan sorunların örnekler üzerinden ortaya konulması, algılanan iş güvencesizliği ve iş tükenmişliğinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda Zonguldak'ta ev hizmetlerinde temizlik işçiliği yapan, 12 bağımsız (kendi çevreleriyle istihdam edilme imkânı bulan) ve 8 bağımlı (temizlik şirketi bünyesinde istihdam edilen) toplam 20 kadın çalışan ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Görüşmeye başlanmadan önce kadınlara çalışmanın amacı anlatılmış ve genel kabul alınarak, gönüllülük esasına göre çalışmada yer almışlardır.

Araştırmada biçimsel mülakat tekniği kullanılmıştır. Görüşmeler sırasında önceden yapılandırılmış sorular sorulmuş, görüşmenin seyrine göre planda olmayan sorular da yöneltmiştir. On beş kadın ile yüz yüze, beş kadın ile de telefon görüşmesi yapılarak cevaplar elde edilmiştir. Yüz yüze görüşme yapılan her bir kadınla 40 ile 60 dakikalık görüşmeler gerçekleştirilmiş olup, telefonla yapılan görüşmeler 20 ile 30 dakika aralığında sürmüştür. Yapılan tüm görüşmeler izin alınarak, kayıt cihazıyla kayıt altına alınmıştır.

Araştırmanın Bulguları

Görüşmelerde elde edilen veriler sınıflandırılarak aşağıda değerlendirilmiştir.

İŞ GÜVENCESİZLİĞİ VE TÜKENMİŞLİK İLİLİŞKİSİ: EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN KADINLARA YÖNELİK ARAŞTIRMA

Demografik Bilgiler

Tablo 1: Görüşülen Kadınları Açıklayıcı Profil Tablosu

İstihdam şekli	Yaş	Eğitim	Çocuk Sayısı	Eşinin Mesleği	Kod
Kendi Çevresiyle	31	Ortaokul	2	İnşaat işçisi	G1
İstihdam İmkânı	38	Ortaokul terk	3	Maden işçisi	G2
Bulan, Bağımsız	42	İlkokul	3	İşsiz	G3
Çalışan	32	Lise	2	Memur	G4
	39	İlkokul	1	Eşi ölmüş (maden işçisi)	G5
	38	ilkokul	2	Taksi şoförü	G6
	40	İlkokul terk	3	Çiftçi	G7
	44	Okur- yazar	5	Emekli (çalışmıyor)	G8
	43	İlkokul	3	Maden işçisi	G9
	48	Okur- yazar	6	Hırdavatçı	G10
	41	İlkokul	0	Seyyar satıcı	G11
	51	Okur- yazar	3	Emekli	G12
Temizlik	27	Ortaokul terk	0	Bekar	G13
Şirketine	28	İlkokul	1	Eşinden boşanmış	G14
Bünyesinde	31	Lise terk	3	Pazarıcı	G15
Çalışan	38	İlkokul terk	2	Belediye işçisi	G16
	39	Ortaokul	2	Maden işçisi	G17
	35	İlkokul	4	Eşi ölmüş (maden işçisi)	G18
	30	İlkokul	2	İşsiz	G19
	37	Ortaokul terk	4	Eşinden boşanmış	G20

Araştırmaya katılan ev hizmetlerinde çalışan kadınların 12'si bir şirkete bağlı olmaksızın kendi çevre ve tanıdıkları sayesinde istihdam edilmekte; diğer 8 kişi ise temizlik şirketine bağlı olarak istihdam edilmektedir. Araştırmaya katılan kadınlar 27 ile 51 yaş aralığındadır. Ağırlıklı yaş aralığı % 65 oranında 30 ile 40 yaş olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan kadınların çoğunluğunun eğitim düzeyi düşük olarak belirlenmiştir. Kadınların %15'i okur yazar, %50 'si ilkokul terk yada mezun, %25'i ortaokul terk yada mezun, %2'si ise lise terk yada mezun konumdadır.

Araştırma kapsamında değerlendirilen kadınlardan sadece %10'unun hiç çocuğu bulunmamaktadır. Bu bayanlardan biri hiç evlenmemiş, diğerinin ise çocuğu olmamıştır. Katılımcılardan en fazla 6 çocuk sahipliği (%5) görülmektedir. %30 'ar oranla 2'şer ya da 3'er çocuk sahibi olanlar çoğunlukta olup, 4 çocuğu olanların oranı %10, çocuk sayısı 5 ya da 6 olanların oranı %5'er olarak tespit edilmiştir.

“Sürekli gittiğim bir ev var, ailevi maddi sıkıntılardan dolayı çalışıyorum. İşimde mutluyum gittiğim evin çocukları da var. Kendi çocuğum olmadı en azından onların çocuklarını sevdiğim için mutlu oluyorum” (G11)

Araştırmaya katılan evli kadınların eşlerinin çalışma durumları incelendiğinde; eşi işçi olan kadınların oranı % 25, geçici işlerde çalışanların oranı % 35, memur olarak çalışanların oranı ise % 5 , emekli olanların oranı % 10, çalışmayanların oranı %10 olarak görülmektedir. Katılımcı kadınların % 10'unun eşinden boşandığı, % 5'inin ise bekar olduğu tespit edilmiştir.

“Ben evin erkeği ve çalışanı oldum, adamsa evin hanımı oldu. Benim adam çalışmıyor ne yapayım, 3 çocuğum var yapmak zorundayım.”(G3)

Araştırma kapsamında kadınların yaşadığı evlerin kira olup olmadığı incelendiğinde; %70'inin oturdukları evin kiracısı konumunda oldukları, % 30'unun ise mülkiyeti eşlerine ait olmakla birlikte, evin sahibi olduğu belirlenmiştir.

“Ekonomik sıkıntılar ve geçim darlığımız sebebiyle çalışmaya başladım.Eşimle birlikte çalıştığımız evin müstematında kalıyorduk, evim yoktu orda yiyip içiyordum. Sonra yaptığım işten kaynaklı rahatsızlığım başlayınca ev sahibi işten çıkarttı. Mecbur kiradayım. (G7)

Kadının Çalışmasının Nedeni

Ev hizmetlerinde temizlik işçiliği yapan kadınların çalışma nedenleri araştırıldığında, “evin geçimine katkı sağlamak” ve özellikle “çocukları için bir gelecek olmak” kadınlar için çalışmanın temel nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle “eğitim döneminde olan” ve “kendi imkanlarıyla yaşatılmadığını kıyaslayabilecek yaşa gelen” çocukların varlığı” kadınların, o ana kadar düşünmeseler bile artık çalışmaları gerektiğinin temelini oluşturmaktadır.

“Maddi sıkıntılar sebebiyle çalışmaya başladım, temizlik çok zor ama seviyorum işimi. İnsan sevmediği işi yapamaz zaten. İlerde çocuklarıma daha iyi bir gelecek sunmak için, ilerde anne baba maddi durumu yoktu okutamadınız demesinler diye çalışmak zorundayım. Yoksa kim ister el işini yapmak...”(G6)

“Eve katkı oluyor, hiç kimseye mudaram olmuyor, evin bir çok eksiğini aldım. Çalışmasam eşimden para isteyip yetiştirmeye çalışmak zorundayım. İnsanın az da olsa kendi kazancı gibisi yok. Çocuklarıma baza aldım. Onların taksiti bitiyor, bütün eksiklerimi alıyorum, mutlu oluyorum.”(G16)

Ayrıca gelir sağlamak için kadınların ev işini tercih etmesinde, eğitim seviyelerinin düşük olması, buna bağlı vasıfsız olmaları ve yıllardır ev hanımı olarak en iyi bildikleri işin bu iş olduğunu savundukları gözlemlenmiştir.

“Çocuklarımla ihtiyaçlarını karşılayabilmek, eşime yardımcı olabilmek ve eğitimin olmadığı için bu işi yapıyorum. Aldığım ücret yaptığım işin niteliğine göre az ama yapacak bir şeyim yok. Çalışmak zorundayım...”(G10)

Yapılan İş İçeriği Ve Çalışma Süresi

Yapılan iş içeriği ve çalışılan süreler incelendiğinde, genel bir standarttan söz edilememektedir. Yapılan işler ev içi temizliği, iş yeri temizliği ya da apartman temizliği olabilmektedir. Gidilen her yerde yapılan işin miktarı ve türü birbirinden farklıdır. Ev temizliğinde genel olarak ev temizliği (cam silme, süpürme, yer silme, toz alma, banyo ve lavabo temizliği), bulaşık yıkama, çamaşır yıkama, ütü yapma, yemek yapma ve misafirlere hizmet etme gibi işler yer almaktadır. Kendi namına çalışanlar, işe başlamadan önce yapılacak işler ve ücret üzerinde sözlü anlaşma sağlayarak istihdam edilmektedirler. Şirket elemanı olarak çalışanlarda ise yapılan işler genel ev temizliği olarak yapılmaktadır. Yapılacak temizliğin sınırları belli olup, istenirse koltuklar için robot tedariki sağlanabilmektedir. Evin büyüklüğü, ekstra hizmet (duvar silme, mutfak dolap içi temizliği vb.) istenilip istenilmemesine ve deterjanın kimin tedarik edeceğine göre ücret değişmektedir. Bu konuda anlaşma, şirket yetkilisi ile ev sahibi arasında olup, ödemeyi ev sahibi iş bitiminde çalışan aracılığıyla şirkete göndermektedir.

Bu işler anlaşmalı olarak bazen haftanın belirli günlerinde sabitken, bazen ise çağrı üzerine değişkenlik göstermektedir. Görüşme yapılan kadınların genel olarak haftanın her günü çalıştığı görülmektedir. Ancak kendi namına çalışan 2 kadının, eşlerinin

haftasonu çalışmaya izin vermemesinden dolayı sadece hafta içi çalıştıkları belirlenmiştir. Kadınlardan 4'ünün haftada bir ya da 15 günde bir sabit olarak gittiği bir ev bulunmakta olup, 1'inin de yarım günlüğüne merdiven temizliği amacıyla gittiği sabit günleri bulunmaktadır. Çalışılan süre değerlendirildiğinde, belirli bir standartın olmadığı ancak merdiven temizliğinde çalışılan sürenin yarım gün olarak değerlendirilip ortalama 3-4 saat sürdüğü, tam gün çalışılan iş yeri ya da ev temizliğinin ortalama 9-10 saat sürdüğü belirlenmiştir.

“Maddi sıkıntılar sebebiyle çalışmaya başladım, temizlik çok zor ama seviyorum işimi. İnsan sevmediği işi yapamaz zaten. İlerde çocuklarıma daha iyi bir gelecek sunmak için, ilerde anne baba maddi durumu yoktu okutamadınız demesinler diye çalışmak zorundayım. Yoksa kim ister el işini yapmak...”(G6)

“Merdiven yıkamaya gittiğim zaman 3-4 saatlik çalışıyorum. 15 günde bir gittiğim Sevim Hanım var. Oraya sabah 8'den akşam 6'ya kadar gidiyorum.Arada da sabit olmayan apartmanlara merdiven yıkamaya gidiyorum.Fakat herkesin evine de temizliğe gidemem eşim izin vermiyor. (G1)

Şirket elemanı olarak çalışanlarda ise yaz ve kış aylarına göre değişen çalışma şekilleri mevcuttur. İş yoğunluğunun fazla olduğu yaz aylarında her gün, kış aylarında genellikle iki elemanın sabit çalıştırılıp diğerlerinin ihtiyaç duyuldukça çağırıldığı tespit edilmiştir.

İstihdam Edilme Süreci ve Algılanan İş Güvencesizliği İlişkisi

Araştırma kapsamındaki kadınların %60'lık kısmı bir şirkete bağlı olmaksızın, işini kendi akrabaları ve tanıdıklarının referansları sayesinde bulmuştur. Ayrıca yanında çalıştığı ailenin başka arkadaşlarına önermesi şeklinde de, iş bulma imkanı sağlandığı ortaya çıkmaktadır. Şirket elemanı olarak çalışmayan bu kadınlardan sadece %5'i elde ettiği gelirden kendi sigortasını yatırmaktadır. Araştırma kapsamındaki kadınların %40'ını kapsayan bir kesim ise, aynı ilde faaliyet gösteren temizlik şirketlerinde istihdam edilmektedir. Şirket elemanı olarak çalışan kadınların puantaj usulüne göre günlük sigortaları yapılmaktadır.

Çalışma koşulları açısından ağır ve yorucu nitelikli işlerde çalıştıkları için, uğradıkları iş kazalarının olup olmadığı sorulduğunda, görüşmeye katılanlardan sadece birinin ciddi bir iş kazası yaşadığı tespit edilmiştir. Üç parmağının tırnak hizasından kopmak suretiyle kalıcı bir iş kazası yaşayan kadının yaşadığı bu kazayı dile getirirken kurduğu

cümle dikkat çekicidir: “*benim akluma geldi ydu bir sakatlık olacağu ama karu üsteleyince bişey diyemedim...*”

“Gettiğim evde karu balkondaki toprağı atalım aşığu dedi. Ben atmayalum dedim. Üsteleyince bende sonradan atak bari dedim. Atarkene karu kendini geri çekince, ip eli me dolanıverdi, ko ptu işte... (G8)

Şirket elemanı olarak ya da kendi namlarına çalışan kadınlar arasında algılanan iş güvencesizliği kavramı değerlendirildiğinde, her iki grupta yer alanların da çalışma hayatında iş güvencesizliği yaşadığı tespit edilmiştir. Kendi namlarına çalışanların sigortalı olmayı ya da haftanın belirli günlerinde sabit olarak gidebilecekleri bir işin olmasını iş güvenliği olarak algıladıkları ortaya konulmuştur. Bu bağlamda kayıtdışı çalışan bu gruptaki kadınlar kendilerini çalışma hayatında güvencesiz çalışan olarak nitelendirmiştir.

“Ev yapturduk, borçlandıuk o yüzden başladım bu işe. Günlük çağrıldıkça gidiyom. Aslında bizim Zeynep gibi bir- iki evi bağlayabilsem haftada iki günüm garanti olur, güvencem olur, hemüde ne alcağımı bilürdüm... (G9)

Şirket elemanı olarak çalışanların ise aynı şekilde sigortalı olmayı ve bir problemle karşılaştıklarında şirketin kendilerini ev sahiplerine karşı koruyacaklarına inançlarının olmasını, iş güvenliği olarak algıladığı tespit edilmiştir. Ancak bu çalışanlarda performanslarında düşüş ya da yapılan işin neticesinde müşteri şikayeti sebebiyle, işten çıkarılma korkusunu yaşayarak iş güvencesizliğini algıladıkları tespit edilmiştir.

“Bu ev sahipleri çok fena. Evde zorlu kir yok diyorlar bir gidip bakıyoruz, yerler camlar badana lekeleriyle dolu. Temizlemesen arkamızdan arayıp hemen şikayet ediyorlar. Ama öğrendim artık hakkımı arıyorum, hemen fotoğrafını çekip şirkete önce ben gönderiyorum... (G20)

Çalışma Koşulları ve Tükenmişlik İlişkisi

Emek yoğun olarak çalışılan ev hizmetleri işinin genellikle enformel olması, ücretin düşük olmasını beraberinde getirmektedir. Türkiye’de ev hizmetinde belli bir ücret sistemi yoktur ancak genelde ücretler benzer düzeydedir. Dünya genelinde ve ülkemizde ev hizmetleri çalışanlarının ücretleri, çoğunlukla asgari ücretin altında seyretmektedir (Özyeğin, 2005: 138). Piyasa koşulları ve o çevrede ödenen ücret düzeyi ev hizmetlerine

kendi namına giden kadınların alacağı ücretin belirleyicisi olmaktadır. Yapılan işin çeşitlenmesi ya da daraltılmasına göre ücret değişikliği olmaktadır. Ayrıca kişiye ve yaptığı işin titizliğine duyulan “güven” ücretin yükselmesini sağlayan önemli bir etken olmaktadır. Kendi namına çalışan kadınların ortalama günlük ücreti 100 ya da 120 Türk lirasıdır.

Şirket bünyesinde istihdam edilen kadınların ücreti, şirket tarafından belirlenmektedir. Kadınlar ücretlerini tercihleri doğrultusunda isterlerse günlük iş bitiminde, isterlerse ay sonunda toplu olarak alma imkanına sahiptirler. Şirket yöneticilerinin gidilecek eve genellikle 2 ya da 3 kadını birlikte gönderdiği ve çalışma karşılığı alınan günlük ücretin de buna göre belirlendiği tespit edilmiştir. Bu tutar ortalama günlük 70 ya da 80 Türk lirasıdır.

“ Önceden kendi bulduğum müşterilerime temizliğe gidiyordum ama kocam sorun çıkarıyordu. Sonra bir tanıdık aracılığıyla şirkete girdim. Şimdi şirket evlere 2- 3 kişi gönderiyor bizi. Kocamda bişi demiyor artık. Ashında aldığım para azaldı ama sigortam var en azından... (G17)

Araştırma kapsamındaki kadınların yaptıkları iş ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, ev hizmetleri işi ile kadınların niteliği arasında önemli bir bağ olduğu tespit edilmiştir. Bu bağ özellikle kadınların bildiği bir işi yapıyor olması ve eğitim seviyelerinin düşük olması neticesinde piyasa koşullarında başka bir iş bulamayacaklarına ilişkin inançtan kaynaklanmaktadır. Başka fırsatların yokluğu, ev hizmetlerinde çalışan kadının iş tatminini sağlarken; çalışma koşullarının ağırlığı, iş güvencesizliği, aşırı iş yükü, düşük ücret ve özellikle bir kadının başka bir kadından emir alması ve hor görüldüğünü düşünerek çalışmak zorunda kalması tükenmişlik sendromuna sebep olmaktadır. Ayrıca çalışan kadınların işvereni konumundaki ev sahibi olan diğer kadınların, ücretli bir çalışan olması tercih edilen bir faktördür. İşin yapılması esnasında bu tip ev sahiplerinin daha anlayışlı, esnek ve nazık olabildiği çalışanlar tarafından ifade edilmiştir. Diğer taraftan çalışmayan ev hanımı konumundaki ev sahibinin işinin yürütülmesinde çalışan kadınlar, daha zorlayıcı ve baskı kurma eğiliminde olunan davranışlara maruz kaldıklarını ve kendileriyle emir kipiyle konuşulduğunu ifade etmişlerdir.

“ Evin hanımı evde olunca insan diken üstünde oluyo, bıkmışım zaten hayatımdan 3 kuruşa elin pisliğiyle uğraşıyom bide kendisi bişi biliyomuş gibi

benim yaptığımı beğenmeyince çok bozuluyom. Ama bişi de diyemiyom, napim...(G19)

“Birgün evin hanımı işimi bitirdim çıkarken bana bir poşet verdi, içinde kıyafet var, atacaktım sen kullanırsın dedi. Belki de kötü niyetli değildi ama çok moralim bozuldu. Almazsam alınır bi daha çağırmas diye aldım. Mecbur olmasam yapılcaak iş değil inan ki ... (G6)

“Bizim işte oran buran ağarmıcak, kimse hastalık neyim dinlemiyor. Para verince robot gibim çalıştırıyorlar. Bir tanesi bigün çok yavaşım teyze, acele ol dedi. Bende kızım 51 yaşındayım anca bu kadar dedim. Daha da çağırmadı beni evine...(G12)

Sonuç

Ev hizmetleri niteliği ve içeriği itibariyle kadının özel alana ait sorumluluklarını ifade etmektedir. Ev hizmetlerinde, sorumluluğunu bir başkasına devreden kadın ile bu sorumluluğu ücret karşılığı devr alan kadın olmak üzere iki ayrı grup kadın bulunmaktadır. Araştırmada bu iki kadın grubu arası ilişkide çalıştırılan kadının başka bir kadının emrinde çalışmayı kolay kabul edemediği ve kendinde gördüğü eksikler (eğitim ve para gibi) sebebiyle mecbur hissetmektedir. Bu mecburiyetin temel sebepleri ise kadının evin geçimine katkı sağlama ve çocuklarına bir gelecek kurma isteğidir.

Ev hizmetlerinde çalışanların karşılaştığı en önemli sorunların başında, çalıştırılan kadının iş kazası ve meslek hastalığına yakalanma durumu yer almaktadır. Araştırmada şirket elemanı olarak sigortalı çalışan kadınlar kendilerini bu konuda güvende hissederken, kayıtdışı çalışan kadınlar her an böyle bir olumsuzluğu yaşayıp çalışma hayatından uzaklaşmak zorunda kalacaklarını düşünerek tedirginlik yaşamaktadırlar. Ayrıca araştırmaya katılan kadınların tamamında kronik sağlık sorunları tespit edilmiştir. 13 kadında bel-sırt ve eklem ağrısı, 4 kadında cilt ve deri rahatsızlıkları, 3 kadında ise solunum ve akciğer problemlerinin yaşandığı ifade edilmiştir.

Çalışmanın temel amacı ev hizmetlerinde çalışan kadınların algıladıkları iş güvensizliği ve tükenmişliği ilişkisidir. Kadınların istihdam edilme şekillerine göre, bu ilişki daha detaylı değerlendirilmeye çalışılmış ve temel bulgular Tablo 2’de karşılaştırılmalı olarak gösterilmiştir.

Tablo 2: Görüşülen Kadınların İstihdam Edilme Şekline Göre Algılanan İş güvencesizliği ve Tükenmişliği İlişkisi

Şirkete bünyesinde çalışan kadın	Kendi namına çalışan kadın
Sigortalı olması sebebiyle algılanan iş tatmini ve iş güvenliği yüksek	Sigortasız olması sebebiyle algılanan iş güvencesizliği yüksek
Ücretin düşük olması sebebiyle iş tatminsizliği yüksek	Ücretin daha fazla olması sebebiyle, iş tatmini kısmen daha yüksek
Ev sahibinin sonradan şirkete yaptığı şikayetler nedeniyle yaşanan tedirginlik algılanan iş güvencesizliğini arttırmakta	Ev sahibinin yapılan işi beğenmemesi nedeniyle işin devamlılığı açısından yaşanan belirsizlik algılanan iş güvencesizliğini arttırmakta
Çalıştığı eve en az iki kişi olarak gidilmesi, kişiye düşen iş yükünü hafifletmekte, tükenmişlik seviyesi kısmen düşük	Genellikle çalıştığı evde tek başına çalışması, iş yükünün arttırmakta, tükenmişlik seviyesi artmakta
Çalışanın, çalışma saat ve gününü belirlemede insiyatifi sınırlı	Çalışanın, çalışma saat ve gününü belirlemede insiyatif hakkı bulunmakta, esneklik hakim
Yapılan işin kontrolünü sağlayan ev sahibi ve şirket yetkilileri olmak üzere iki taraf mevcut. Bu durum stresi ve tükenmişliği arttırmakta	Yapılan işin kontrolünü sağlayan sadece ev sahibi. Tükenmişlik kısmen düşük
Müşteri bulma sıkıntısı yok, şirket tüm sorumluluğu üstlenmekte, anlaşmayı sağlamakta	Müşteri bulma sıkıntısı var (özellikle mesleğin ilk yıllarında)
Ev sahibi ile çalışılan gün iletişim kurulmakta, ilişkiler samimi değil	Ev sahibi ile ikili ilişkiler daha samimi, işin devamlılığında etkili

Özetle çalışma hayatında ev hizmetlerinde çalışan tüm kadınlarda iş güvencesizliği ve iş tükenmişliği yaşanmakta ve algılanan iş güvencesizliği iş tükenmişliğini arttırmaktadır. Bulgular neticesinde kendi namına çalışan kadınlar iş güvencesizliğini, temizlik şirketi bünyesinde çalışan kadınlara kıyasla daha fazla hissetmektedir. Her iki istihdam şeklinde de sebebi farklı olarak tükenmişlik yaşanmaktadır. Kendi namına çalışan kadınlar açısından aşırı iş yükü, şirket namına çalışan kadınlar açısından ise otorite ve denetim baskısı algılanan tükenmişliğe sebep olmaktadır.

- FIDAN, F., VE ÖZDEMİR, M.Ç. (2011) Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar Ya Da Evlerin Kadınları, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2.
- Freundenberger, H. J. (1974) “Staff Burn-Out”, *Journal Of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- GÖKÇEK KARACA, N. VE KOCABAŞ, F. (2009) Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:10, Sayı: 4, ss.161-176.
- GREENHALGH L., ROSENBLATT Z., (1984)“Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity”, *The Academy of Management Review*. Vol:9, No:3, ss.438-448.
- HEANEY, C., ISRAEL, B., & HOUSE, J. (1994) Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38(10), 1431- 1437.
- HESSELINK, D.J. KLEIN, VAN VUUREN, TINKA, (1999)“Job Flexibility And Job Insecurity:The Dutch Case”, *European Journal Of Works And Organizational Psychology*, Vol.8 (2).
- KALAYCIOĞLU, S. VE TILIÇ, H. (1998) İş İlişkilerine Kadınca Bir Bakış: Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar, Ayşe Bertay (Ed.), *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler İçinde*, Tarih Vakfı Yayınları
- KESER, A. (2012) *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, A.Keser, G. Yılmaz, S.Yürür (Ed.), “Tükenmişlik Sendromu” Umuttepe Yayınları, Kocaeli, ss.455-471.
- KESER, A. (2013) *Geleneksel Ve Güncel Boyutuyla İş Stresi Kaynakları*, Ekin Yayınevi, Bursa.
- KESER, A. (2015) *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa.

- KIZILDAĞ, D. (2014) *Endüstri Ve Örgüt Psikolojisine Giriş*, R.E.Riggio (Ed.), B.Özkara (Çeviri Ed.), “Çalışan Stresi, Olumsuz İşgören Tutumları Ve Davranışları”, Nobel Yayın, 6. Baskıdan Çeviri, Ankara, ss.247-278.
- MASLACH, C. VE ZIMBARDO P.G. (1982) “Burnout- The Cost Of Caring, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- MORENO, L. (2008) “Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı”, *Sosyal Politika Yazıları*, Der: A. Buğra& Ç.Keyder, İstanbul, İletişim Yayınları.
- ÖNSAL, N.(2017) “*Endüstri İlişkileri Sözlüğü*”, Türk metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi yayınları-12, Ankara.
- RAMIREZ-MACHADO, J.M. (2003), *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective, Conditions of Work and Employment Series No.7*, ILO, Geneva
- ROSENBLATT, Z., & RUVIO, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity:The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behaviour*, 17, 587-605.
- SEÇER, B. (2012), *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar* “A.Keser, G. Yılmaz, S.Yürür (Ed.), İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri Ve Sonuçları”, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, ss.345-385.
- SÜRGEVİL DALKILIÇ, O. (2014) “Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri” Nobel Yayınevi, Ankara.
- SVERKE, M., HELLGREN, J., & NASWALL, K. (2002). No security: A meta analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), ss.242-264.
- VAN WYK, M. AND PIENAAR, J. (2008). “Towards a Research Agenda for Job Insecurity in South Africa” *Southern African Business Review*, Vol:12, 49-86.

- YILDIRIMALP, S. (2014) “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”,
Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, ss. 45-59.
- YIRIK, Ş., ÖREN, D. VE EKICI, R. (2014) “Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Stres Ve Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Demografik Değişkenler Bazında İncelenmesi”, *Journal Of Yasar University*, Sayı:9 (35) ss.6099-6260.
- WITTE, H.D. (2005) “*Job Insecurity : Review Of The International Literature On Definitions, Prevalence, Antecedents And Consequences*” SA Journal Of Industrial Psychology, Volume 31, Issue 4, Jan 2005, Ss. 1-6
- Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9. Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkındaki Tebliğ,
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150401-16.htm> (09. 03. 2017)
- <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/ana-sayfa/footerlink/sss-ev-hizmetlerinde-calisanlar>, erişim tarihi 20.10.2017

Part II
Gender
**Broad Categories of
Gender Studies**

6

UNDERSTANDING OF WOMEN'S LABOUR MIGRATION: ANALYSING MIGRATION THROUGH A GENDER LENS

EMEK GÖÇÜNDE KADINLARIN YERİNİ ANLAMAK: TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA GÖÇ ANALİZİ¹

Derya Demirdizen Çevik

Abstract

Immigrant domestic workers recognized as unqualified labours have been influenced by international labour migration labelled as global exploitation system. This system has been developed with transferring domestic works to women from poorer countries through a global division of labour. In this pattern, the exploitation of women's household labor has been moved from household level to global level while traditional gender roles of women are being reproduced by a global division of labor through immigrant women. Along with this process, women have increasingly participated in global migration, and international migration came to a new stage called "feminization of migration". In this study, we planned to question the dynamics that lead women to migrate in the context of gender, globalization and the specificity of domestic works. First, this research discusses how the gender approach, which provides a convenient method of analysis to conduct this questionnaire, is included in migration studies, and what contributions it provides to research beside its some deficiencies. This research will discuss the factors leading women to migrate in two parts. In the first part of the discussion, it will be questioned how globalization give women a ground to migrate. In the second part, this paper will focus on why women migrate for domestic works in the context of relationship between gender and globalization in

¹ Bu çalışma, "Farklı Göç Politikaları Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar: Kanada ve Türkiye Örneği" adlı doktora tezinden üretilmiştir.

the other part. As a result, this research will analyze women's migration patterns and the relationship between domestic work and migration.

Key words: women migration, labour migration, gender, migration, globalization

Giriş

Kadınların 15 ve 16. yüzyılda üretim ve yeniden üretim işlerinde kullanılmak üzere köle olarak alınıp satılmalarıyla başlayan göç deneyimlerine rağmen (Toksöz, 2006: 13) göç literatüründe yer alması oldukça geç başlamıştır. Göç araştırmalarında, 1980'lere kadar, göçün ana unsurunun erkekler ve gençler olduğu düşüncesi yaygın kabul gören bir olgudur (Peterson, 1969; UN, 1979 raporundan aktaran Houstoun Kramer ve Barrett, 1984; Willcox and Ferenczi, 1929'den aktaran Alexander ve Steidl, 2012; Pedreza, 1991). Bu araştırmaların ana temasını göçmenler ve aileleri oluştururken; göçmenleri erkekler, aileyi de kadınlar ve çocuklar temsil etmiştir (Boyd ve Grieco, 2003; Ghosh, 2009). Dolayısıyla, göç araştırmaları teorik bağlamda uzunca yıllar kadınlar göz ardı edilerek “erkek” özneler ekseninde yürütülmüştür (Morokvasic, 1983: 13).

Araştırmalarda, kadınların göç deneyimlerinin çok yeni bir olgu olduğu, birçok çevrede kabul edilen bir görüştür. Oysa göç literatüründeki ilk çalışmalardan biri olan Ravenstein'in (1885) göç yasalarında, “kadınların kısa mesafeli göçlerde daha yoğun” olduğu belirtilmesine rağmen, kadınlar göç araştırmalarının cinsiyetsiz yapısı içinde yıllarca kaybolmuştur. Houstoun, Kramer ve Barrett (1984), kadınların göç hareketlerindeki bu görünmezliklerini, hesaplama hatalarına bağlamıştır. Kadınların daha çok yasal olmayan yollardan göç etmeleri karşısında erkeklerin yasal yollarla göç ettiklerini ve bu nedenle göçmen kadınların erkeklerden daha az görüldüğünü ileri sürmüştür. Morokvasic (1983) ise bu görünmezliği, kadınların “bağlı göçmenler” olarak tanımlanmalarına atfetmiştir. Ayrıca, önemli göç araştırmalarında dahi kadınlar; aileleriyle göç eden, takipçi, bağımlı, üretken olmayan birey, toplum dışı, okuma-yazma bilmez ve cahil bireyler olarak yansıtılmıştır (Morokvasic, 1983: 16).

Göç araştırmalarında kadınların ailenin bir parçası olarak ele alınması 1960 ve 1970'li yıllara kadar yaygın bir biçimde devam etmiştir (Boyd ve Grieco, 2003). Bu tarihlerden itibaren, hem feminist hareketin hem de üniversitelerde kadın araştırmaları birimlerinin kurulmaya başlamasıyla birlikte göç araştırmaları farklı bir araştırma yöntemi kazanmıştır. Özellikle feminist hareketin göç içinde kadının görünmezliğini, pasif

konumla tanımlanmasını ve ev eksenli değerlendirilmelerini sorgulamasıyla kadın göçüne ilişkin çalışmalara ilgi artar (Boyd ve Grieco, 2003). Bu gelişmeyle birlikte, 1970'lerin sonu ve 1980'lerin başında kadınlar, göçmenler içinde ayrı bir araştırma değişkeni olarak incelenmeye başlar (Donato vd. 2006; Boyd ve Grieco, 2003). Ancak, bu yöntem kadınların neden ve nasıl göç ettiğine ilişkin analitik bir yaklaşım sunamamıştır. Dolayısıyla, göç araştırmalarının bu aşaması “ekle karıştır” (add, mix and stir) yaklaşımı olarak da tanımlanmıştır (Hondagneu-Stelo; 2000; Boyd ve Grieco, 2003).

Kadınların göçüne ilişkin cevaplanamayan birçok soru, feminist araştırmacıları toplumsal cinsiyet kavramına yönlendirmiştir. 1980'lerin ortalarından itibaren, göç sürecinin açıklanmasında kadın ve erkekler arasındaki farklardan bir ilişkiler sistemi olarak toplumsal cinsiyete odaklanılmıştır. Göç araştırmalarına toplumsal cinsiyet perspektifinin dahil edilmesiyle birlikte göçün neden ortaya çıktığı, nasıl gerçekleştiği ve sonuçlarının neler olduğu gibi sorular derinlemesine analiz edilmeye başlanmıştır (Boyd ve Grieco; 2003). Toplumsal cinsiyet; kadın ve erkeğin göçünü etkileyen kurumlar, sosyal yapılar, kimlikleri değiştiren ve organize eden sosyal ilişkiler içinde ele alınacak bir değişken olarak düşünülmüştür (Hondagneu-Sotelo, 1994).

Göç araştırmalarına toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleştirilmesinde, 1984 yılında özel bir sayıyla çıkarılan “International Migration Review” dergisinin önemli bir yeri olmuştur. Derginin bu sayısında, özellikle Morokvasic'in kadınların göçünü toplumsal cinsiyet odağında analiz etmesi, göç literatürüne önemli bir katkı sağlamıştır. Morokvasic (1984), göç kararının oluşması ve göçün sonuçlarını; emek piyasası, kültür ve hane içindeki eşit olmayan toplumsal cinsiyet sistemiyle açıklamıştır.

Ayrıca, Boyd (1989) da “Göçte Aile ve Kişisel Ağlar” çalışmasında, toplumsal cinsiyet yaklaşımıyla kadınların göçünde sosyal ağların önemini analiz etmiştir. Toplumsal cinsiyetin; göçün sürekliliği, yönü, kaynağı ve bileşenlerinin kavranmasında önemli bir rolü olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda, orta düzey analizlerde kullanılan hanehalkının, arkadaşlık ve sosyal ilişkilerin göçün sürdürülmesindeki etkisini, toplumsal cinsiyet faktörüyle açıklayarak göç literatürüne önemli bir katkı sağlamıştır.

Toplumsal cinsiyet yaklaşımı, göç araştırmalarında kullanılan üç temel analiz düzeyiyle (makro, orta-mezo ve mikro) ilişkilendirilerek araştırma yöntemlerine dahil edilmiştir. Bu sürecin gelişmesine katkı sağlayan değişim 1980'ler ve 90'lı yıllarda feminist teori

olmuştur. Toplumsal cinsiyet perspektifinin bu üç düzey analiz yöntemine dahil edilmesiyle; göç araştırmalarında kadın merkezli tek disiplinli yaklaşım yerine bütünlükçü ve disiplinlerarası bir yaklaşım geliştirilmiştir (Donato vd, 2006: 3-4). Böylece, göç teorilerine toplumsal cinsiyet perspektifinin dahil edilmesiyle kadınların göç hareketlerinin çok boyutlu analiz edilmesi daha olanaklı hale gelmiştir (Ghosh, 2009).

Toplumsal cinsiyete zamanla farklı anlamlar yüklenip, göç süreci daha farklı boyutlarda incelenmeye devam etmiştir. Bu süreçte toplumsal cinsiyet, Hondagneu-Sotelo'nun (2003) da belirttiği gibi "göçün esas bileşeni" veya belirleyicisi olarak dikkate alınmaya başlamıştır. Bu yaklaşımla, göçün içerdiği birbirinden farklı deneyimler, kimlikler ve kurumlarda toplumsal cinsiyetin nasıl belirleyici olduğuna ilişkin sorular üretilmiştir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet; patriarkayla, iktidar hiyerarşisi ve kadınların üzerindeki erkek hakimiyetiyle ilişkilendirilerek erkeklerin kaynaklara nasıl erişim sağladığı ve bunun kadınların göç deneyimleri üzerindeki etkisinin sorgulanmasına katkıda bulunmuştur (Boyd ve Grieco, 2003).

Bu gelişmelerle birlikte, göç sürecine ilişkin daha detaylı analizler ve sorular ortaya çıkmaya başlamıştır. Boyd (2006); kadın ve erkek olmakla ilişkili hiyerarşiler, normlar, sosyal ilişkilerin potansiyel göçmen olmayı, göçün kadın ve erkeklerin deneyimlerini nasıl etkilediği, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin hedef ülkede kadın ve erkek göçmenleri nasıl etkilediği, göçün kadın ve erkekler açısından ne dereceye kadar yarar ve zarar getireceği, kadın ve erkek göçmenlerin eşit fırsatlara sahip olabilmesi için ne gibi adımlar atılması gerektiği sorularına ancak toplumsal cinsiyet bakış açısıyla yanıtlar bulunabileceğini belirtmiştir.

Toplumsal cinsiyetin, göç sürecinin daha iyi anlaşılmasında sunduğu önemli katkıya rağmen bazı sınırlılıkları olduğu savunulmaktadır. Manalansan (2006), göç çalışmalarında toplumsal cinsiyetin yaygın kullanımıyla yalnızca heteroseksüel ilişkiler bağlamında "kadın"ı içerdiğini; farklı kadın kimliklerini dışlayarak farklı cinsel yönelime sahip göçmenlerin deneyimlerinin göz ardı edildiğini belirtmektedir. Toplumsal cinsiyetin bu sınırlılığı, Butler'ın (2010: 43) da belirttiği gibi; feminist teorisinin tek bir "kadınlar kategorisi" varmış gibi, "kadın" kavramının tüm kadınları temsil etmesinden kaynaklanmaktadır.

Göç araştırmalarında, toplumsal cinsiyetin tek bir kadın temsilini yaratması, göçmenlerin tamamının heteroseksüel bir ailenin devamı olarak algılanmasına yol açmıştır. Bu temsil, göç çalışmalarında özellikle ev işçisi göçmen kadınlarla ilgili literatürde öne çıkmaktadır (Manalansan, 2006). Ehrenreich ve Hochschild'in bakıcı göçmen kadınlar için kullandığı "küresel bakım zinciri" teriminin tüm göçmen kadınları kapsayacak bir biçimde kullanılması, literatürdeki bu heteroseksist dile vurgu yapmaktadır. Kendi çocuklarını bir başkasının bakımına bırakan kendileri de başkalarının çocuklarına bakmak için göç eden evli ve çocuk sahibi kadınları tanımlayan "küresel bakım zinciri"ne, göç literatüründe ayrıcalıklı bir yer verilmiştir. Literatürdeki bu heteroseksist vurgu, ev işçisi göçmenler içinde bekar ve eşcinsel kadınların görünmez olmalarına yol açar.

Göç araştırmalarında heteroseksüel, evli ve çocuklu kadınlara verilen bu ayrıcalık, Butler'ın işaret ettiği kuralcı toplumsal cinsiyet kavramıyla örtüşmektedir. Butler *Cinsiyet Belası* kitabında; kuralcı toplumsal cinsiyetle birlikte tanımlanan kadın temsili üzerinden bazı idealler yaratılarak yeni hiyerarşiler ve dışlama biçimleri oluşturulduğunu belirtir (Butler, 2010: 12-14). Bu bağlamda, göç araştırmalarında heteroseksüel kadınlara fazlaca yer verildiği görülür.

Toplumsal cinsiyet üzerinden kullanılan bu dışlayıcılık, göç araştırmalarında cinsel azınlıkların görünmez olmasıyla sonuçlanmıştır (Chavez, 2011; Manalansan, 2006; Lubheid, 2004). Bu durum; cinsellikle göç ilişkisinin marjinalize ve depolitize edilmesine yol açmış (Lubheid, 2004: 227); bu nedenle, cinsel azınlıkların göç deneyimleri ve ihtiyaçları politikalarda yer bulamamıştır (Chavez, 2011: 190). Ayrıca bu görünmezlik, mevcut göç politikalarındaki heteronormatif yapıdan da sorumlu tutulmuştur. Buna rağmen, göç araştırmacılarının hala açık bir biçimde cinsellik, heteronormativite ve arasındaki bağı görmediği iddia edilir (Lubheid, 2004: 227).

Toplumsal cinsiyetin yol açtığı bir diğer çelişkinin, bazı kavramsallaştırmalarla ortaya çıktığı tartışılır. Manalansan (2006), göç çalışmalarındaki toplumsal cinsiyet bakış açısının annelik ve verimli emeği doğuştan gelen bir özellik olarak kavramlaştırdığına işaret eder. Bu durumun, Rachel Parrenas'ın ünlü eseri "Küreselleşmenin Köleleri"nde temsil edilen bakıcı göçmen kadınların; çocuklarını bir başkasının sevgisine bırakan, kendi sevgisini başkalarının çocuklarına veren anne vurgusuyla açığa çıktığını belirtir (Manalansan, 2006). Biyolojik anneliği ve sevgiyi kutsallaştıran bu vurgu, feminist bakış açısıyla örtüşmemesine rağmen göç çalışmalarında sıkça kullanılmaktadır. Feministler,

bir taraftan ev emeğinin arkasında yatan duygusallığın kadın emeğinin görünmezliğine yol açtığını savunurken; diğer yandan göçmen kadınların, kendi ailesine veremediği sevgiyi bir başkasının çocuğuna vermesini sorunsallaştırmaları önemli bir çelişkiye işaret eder.

Tüm bu bilgiler ışığında bu çalışmanın tek düzey veya tek bir teorisinin bu araştırmanın sorunu olarak odaklandığı kadın göçünü açıklamaya yetmeyeceği kabulüyle, bu çalışmada, makro, orta ve mikro düzey yaklaşımlarla birlikte toplumsal cinsiyet perspektifi çerçevesinde bir analiz sunulması hedeflenmektedir. Ancak, toplumsal cinsiyet yaklaşımlarına yönelik yukarıda bahsedilen eksiklikler de göz önüne alınarak kuralcı bir yaklaşım sergilenmemesi düşünülmektedir. Bu bağlamda, kuralcı olmayan bir toplumsal cinsiyet anlayışıyla bu çalışmada geçen kadın kavramının heteroseksüel ilişkiler bağlamında ele alınmayacağı da bilinmelidir.

Uluslararası Göçte Kadınların Yeri

Emek göçünün bir parçası olarak kadınların göç tarihi içinde yerini alması oldukça eskilere dayansa da görünürlükleri 21. yüzyıl sonlarına doğru artmıştır. Bu dönemde, kadınların ücretli işlerde sayısının artmasına paralel olarak kırdan kente ve dünyanın diğer yerlerine olan hareketliliği de artmıştır (Phizacklea, 1983: 1). Bu görünürlüğün artmasında; dışarıda ücretli bir işte çalışmak üzere ev ve bakım işleri gibi toplumsal cinsiyet rolleri gereği kendilerine yüklenen işleri bırakan kadınların bu işleri ücretli olarak yapmaya ihtiyacı olan diğer kadınlara bırakmasının önemli payı olmuştur.

Uluslararası Göç Örgütü'nün (IOM) “2010 Göç İstatistikleri” çalışmasında, tüm dünyadaki göçmen² nüfusun, 214 milyona ulaştığı ve bunun neredeyse yarısını (104 milyon) kadınların oluşturduğu belirtilmektedir (Tablo 1). Dünya genelinde, 1960'lı yıllarda yalnızca 75 milyon olan göçmen sayısı 2010 yılına kadar yaklaşık üç kat artmış ve bu artışın, 2050 yılına kadar 405 milyona ulaşacağı tahmin edilmiştir (Tablo 1). Ancak, aynı tarihler düşünüldüğünde, göçmenlerin dünya nüfusu içindeki oranlarında çok büyük bir değişim olmadığı; 1960 yılında %2,5 olan paylarının 2010 yılında ise

2 ILO' bir ülkeye geçici süreliğine de olsa çalışma amacıyla gidenleri göçmen kabul etmektedir (97 no'lu sözleşme). BM Nüfus Bölümü, hesaplamının yapıldığı ülke dışında doğanları göçmen olarak kabul etmektedir. IOM'a göre göçmenlerin hesaplanmasında öncelikle iki faktör dikkate alınır. 1.Vatandaşlık 2. Ülkeye giriş amacı (turistler ve kısa süreli iş seyahatleri yapanlar hariç). IOM, geçici de olsa bir başka ülkeye en az üç aylığına yerleşen kişileri göçmen olarak hesaplamaktadır. Buna göre 3-12 ay arasındaki göçler kısa süreli, 12 aydan fazla olanlar da uzun süreli göç sayılmaktadır. (<http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/developing-migration-policy/identify-intl-migrants>)

%3,1'e geldiği gözlenmiştir. Bu oran dikkate alındığında, insanların abartıldığı kadar büyük bir oranda coğrafi hareketlilik içinde olmadığı görülmektedir. Bu görüş küreselleşmeyle birlikte insanların tarihte hiç olmadığı kadar hareket halinde olduğu inancıyla da ters düşmektedir. Bu gerçeklikten hareketle, son yüzyılda yaşanan savaşlar, doğal felaketler ve teknolojik ilerlemeye rağmen, insanların hala yeterince hareket halinde olmadığı dahi söylenebilir.

Göçmenlerin dünya nüfusundaki yeri abartıldığı kadar büyük olmasa da, bu nüfus içinde kadınların sayısı artmaktadır. BM Nüfus İstatistikleri'nin 50 yıllık veri bankası incelendiğinde, 1960³ ve 2010 yılları arasında kadınların göç içindeki payının %46,6'dan %49'a çıktığı görülmektedir. 1960'larda 35 milyon kadın göçmene 40 milyon erkek göçmen bulunurken 2010 tarihinde 104 milyon kadın göçmene karşılık 109 milyon erkek göçmen bulunmaktadır. Bu değişim, geçmişten bugüne göçmen kadınların sayısında önemli bir artış olduğunu ve erkeklerle neredeyse eşit düzeye geldiğini göstermektedir (Tablo 1).

Tablo 1: Dünyada Göçmen Nüfus

Yıllar	Göçmen Nüfus (milyon kişi)	Dünya Nüfusu (milyon kişi)	Göçmen Nüfusunun Dünya Nüfusu içindeki Payı (%)	Toplam Göçmenler İçinde Kadınların Oranı (%)
1960	75	3.039	2,5	46,6
1970	82	3.706	2,2	47,2
1980	100	4.453	2,2	47,4
1990	154	5.277	2,9	47,9
2000	176	6.081	2,9	48,8
2005	190	6.462	2,9	49,2
2010	214	6.840	3,1	49,0
2050 ⁴	405	9.100	4,4	---

Kaynak: UNDESA, 2009; IOM 2010b; IOM, 2006.

³Cinsiyetlere göre ayrılmış göçmen bilgileri BM tarafından en eski tarih olarak 1960 yılına aittir.

⁴ Nüfus artış tahminlerine göre hazırlanmıştır (UN-DESA, 2010).

BM, “Küresel Göç Stoğu ve Eğilimleri” raporundan kadın göçmenlerin küresel düzeyde artan payının, bölgelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar gösterdiği anlaşılmaktadır. Gelişmiş bölgelerde, göçmen kadınlar göçmen erkeklerden daha fazla, az gelişmiş bölgelerde de, göçmen erkekler göçmen kadınlardan daha fazla nüfusa sahiptir. Sosyo-ekonomik olarak gelişmiş bölgelerde, 1960-2010 tarihleri arasında kadın göçmenlerin payı %47,9’dan %51,5’e çıkmış; az gelişmiş bölgelerde ise, bu oran %45,7’den %45,3’e düşmüştür.

Bu durumun ortaya çıkmasında, hem bölgelerin göç çekme potansiyeli hem de göç rejimlerinin etkisi de bulunmaktadır. Göç alma potansiyeli sosyo-ekonomik yapıyla çok yakından ilişkilidir. Öte yandan, göç rejimleri de ülkelerin insanların göç etmesini kolay ya da zor kılan faktörlerdir. Gelişmiş ülkelerde aile birleşmesine yönelik düzenlemeler bulunurken az gelişmiş ülkelerde bu düzenlemelere rastlanmamaktadır. Bu farklılık, gelişmiş ülkelerin kalıcı göç, az gelişmiş ülkelerinse geçici göç üzerinden kurduğu göç rejimlerinden kaynaklanmaktadır. Nitekim aile göçünde kadınların daha fazla temsil edilmesi, gelişmiş bölgelerde kadınların göç içindeki paylarının daha yüksek olmasında etkili olmuştur.

Göçmenler arasında kadınların erkeklere oranla en fazla olduğu yer Uzakdoğu olarak da bilinen Güneydoğu Asya bölgesidir. Bölgedeki göçmenler arasında kadınların payı, 1960 ve 2010 yılları arasında %46,1’den %55’e yükselmiştir. Özellikle, Hong Kong (%57), Japonya (%55), Güney Kore (%52,7) ve Singapur (%55) kadın göçmenlerin ağırlıkta olduğu ülkelerdir (UN-DESA, 2010). Bölgenin son 30 yıldır ekonomik kalkınma potansiyelinin artmasıyla göçmen nüfusunun da arttığı görülmektedir. Dolayısıyla sosyo-ekonomik faktörler bölgede kadın göçmenleri çekme bakımından oldukça önemli bir fark yaratmıştır. Ayrıca, son yıllarda ev işleri ve seks sektöründe çalışan kadınların Singapur, Hong Kong, Kore ve Japonya’ya yoğun bir biçimde göç ettiği bilinmektedir.

Tablo 2’de de görüldüğü üzere, Güneydoğu Asya’dan sonra göçmenler arasında kadınların erkeklere oranla en fazla olduğu yer Avrupa’dır (%52,3). Kıtada kadın göçmen oranının en kalabalık olduğu ülke, göç deneyimi oldukça eskilere dayanan İngiltere’dir (%53,5). İngiltere’yi sırasıyla; İtalya (%53,1), İsveç (%52,2) ve Fransa (%51,3) takip etmektedir (UN-DESA, 2010).

Kadın göçmenlerin erkeklere kıyasla Avrupa'da daha fazla olması, kıtanın göç alma potansiyeliyle yakından ilişkilidir. Avrupa'da, II. Dünya Savaşı'ndan sonra tekil erkek göçüne dayalı bir sistem kurulmuş ve 1970'lerde de aile birleşmesi uygulamaları yaygınlaşmıştır. Bu bilgiler Tablo 2'deki veriler birleştirildiğinde anlamlı bir sonuç ortaya çıkmıştır. Öyle ki, 1970'lerden itibaren uluslararası göç içinde kadınların oranı yavaş yavaş artmaya başlamış ve 1990'lara gelindiğinde de erkekleri geçmiştir.

Göçmenler içinde kadınların ağırlıkta olduğu diğer bölgeler; Kuzey Amerika (%50,4), Okyanusya (%51,2) ve Latin Amerika (%50,1)'dir. Kuzey Amerika'da 1970'lerden itibaren göçmenler içinde kadınların erkeklere kıyasla daha fazladır. Bu tarihlerde kadın göçmen nüfusu dünyanın hiçbir yerinde erkeklerden daha yüksek değildir. Öte yandan, Okyanusya'da (Yeni Zelanda ve Avustralya), 1970'lerden itibaren kadın göçmenleri artırmaya yönelik uygulanan politikaların olduğu ve bu dönemden itibaren de artık kadın nüfusunun yıllar içinde düzenli bir artış gösterdiği; 1960 yılındaki %44,4 düzeyinden 2010 yılında %51,2 düzeyine geldiği tespit edilmiştir (Tablo 2). Belirtmek gerekir ki; klasik göçmen ülkesi olarak bilinen bu ülkelerin göç rejimleri kalıcı göç üzerine kuruludur. Dolayısıyla, Avrupa'da olduğu gibi Kuzey Amerika ve Okyanusya'da da kadınların, hem aile göçünün bir parçası hem de bağımsız olarak göç etmeleri, göçmenler içinde erkeklere oranla daha fazla temsil edilmelerinde rol oynamıştır.

Bu durumun aksine, Kuzey Afrika (%46,8), Saharaltı Afrika (%43,3), Batı Asya (%39,3) ve Güney Asya'da (%44,6) toplam göçmenler içinde kadınların paylarının erkeklere kıyasla daha az olduğu tespit edilmiştir. Kadın göçmenlerin oranı, 1990'larda Batı Asya'da ve Sahraaltı Afrika'sında 2000'li yıllardan sonra, Kuzey Afrika'da ise 1960'dan itibaren önemli miktarda azalış göstermiştir (Tablo 2).

Kadın göçmenlerin arttığı yerlerle kıyaslandığında, bu bölgelerin, göçmenleri çekme bakımından dezavantajlı konuma sahip olduğunu belirtmek gerekir. Buraların sosyo-ekonomik olarak az gelişmiş bölgeler arasında yer alması, göç alma potansiyelini zayıflatmaktadır. Ayrıca, bahsi geçen bölgelerdeki göç rejimi daha çok geçici göç üzerine kurulduğundan kadınların aile göçünden yararlanma imkanları da minimum düzeydedir. Güney Asya'daki zorunlu göçlerin de kadın göçmenleri bu bölgeden uzak tuttuğu düşünülmektedir (Zlotnik, 2003). Dolayısıyla, hem sosyo-ekonomik şartlar hem de göç rejimleri bu bölgelerde kadın nüfusunun az olmasına yol açmıştır.

EMEK GÖÇÜNDE KADINLARIN YERİNİ ANLAMAK:
TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA GÖÇ ANALİZİ

Tablo 2: Bölgelere Göre Göçmenler İçinde Kadınların Oranı (%)

Göç alan bölgeler	1960	1970	1980	1990	2000	2005	2010
Avrupa	48,5	48,0	48,5	51,7	52,4	53,6	52,3
Kuzey Amerika	49,8	51,1	52,6	51,0	51,0	50,4	50,4
Güney Asya	46,3	46,9	45,9	44,4	44,4	44,9	44,6
Güneydoğu Asya	46,1	47,6	47,0	48,5	50,1	54,4	55,0
Batı Asya	45,2	46,6	47,2	47,9	48,3	39,5	39,3
Kuzey Afrika	49,5	47,7	45,8	44,9	42,8	46,7	46,8
Sahra altı Afrika'sı	40,6	42,1	43,8	46,0	47,2	42,2	43,3
Latin Amerika	44,7	46,9	48,4	50,2	50,5	50,1	50,1
Okyanusya (Avustralya ve Yeni Zelanda)	44,4	46,5	47,9	49,1	50,5	50,7	51,2

Kaynak: UN-DESA, Population Division (2009). *Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2008)*; IOM 2010b.

İstatistiki veriler kadınların bazı bölgelerde artan bazı bölgelerde de azalan seyirde uluslararası göç içinde yer aldığını göstermektedir. Kadınların neden belli bölgelerde arttığı veya belli bölgelerde azaldığına ilişkin çeşitli tahminlerde bulunulmuştur. Ancak, konuya daha farklı bir perspektiften bakabilmek için, bir de hedef bölgelerdeki kadınların istihdama katılımlarına bakmak gerekir. ILO verilerine göre; tüm dünyada kadınların işgücüne katılım oranının en fazla olduğu yer, Doğu Asya (% 66,5) ve Sahra altı Afrika'sıdır (% 62,6). Bunu sırasıyla; Doğu Asya ve Pasifik bölgesi (%57,7), Gelişmiş Ülkeler (Kuzey Amerika ve AB ülkeleri: %52,9), Güney Asya (%34,9), Kuzey Afrika (%27,4) ve Orta Doğu (%25,4) takip etmektedir (ILO, 2010).

Doğu Asya, Pasifik, Avrupa ve Kuzey Amerika'da kadınların istihdama katılımlarının fazla olması göçmen kadınların bölgeye gelmelerini sağlamaktadır. Öte yandan işgücü piyasasında kadınların konumlarına paralel olarak, Sahraaltı Afrikası'nda kadın göçmen sayısı da oldukça azdır (783 bin) (UN-DESA, 2010). Burada, Kadınların ücretli çalışma oranı yalnızca %15, tarımdaki istihdam oranları %61, güvencesiz istihdam oranı ise %83,5'dir (ILO, 2010). Gelişmiş bölgeler ve AB ülkelerinde, kadınların ücretli çalışma oranı %89,2, tarım istihdamı %3 ve güvencesiz istihdam oranı %8,7 düzeyindedir. Bu durum, Avrupa ve Kuzey Amerika'da kadın göçmen nüfusunun sayısal olarak en yüksek bölge olmasıyla uyumludur.

Aynı rapordan anlaşıldığı üzere, Orta Doğu'yu da içine alan Batı Asya'da tarımsal nüfus %34,6, ücretli istihdam %49,2 ve güvencesiz istihdam oranı %49,5 düzeyindeyken, bu bölge göçmen kadınların oransal olarak en az olduğu bölgedir (%39,3). Göçmen kadınların az olduğu bir diğer bölge olan Güney Asya'da (%44,6) tarımda çalışan kadınların oranı %69,9, ücretli istihdam %15,2 ve güvencesiz istihdam oranı %84 düzeyindedir. Bu bilgilerden yola çıkarak, bir ülkede kadınların emek piyasasındaki konumlarıyla (ücretli istihdamdaki) o ülkedeki kadın göçmen oranı paralellik göstermektedir. Kadınların ücretli istihdama katılımları arttıkça o ülkede kadın göçmenlerin sayısı da artmaktadır.

Özetle, istatistiki veriler, küresel düzeyde kadınların, göç oranındaki artışı göstermektedir. Bu artış, bölgelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılaşmaktadır. Sayısal veriler, kadınların göç içindeki yerine ilişkin bilgi verirken göçün nasıl gerçekleştiği, sürdürüldüğü ve sonuçlarına ilişkin sorulara cevap verememektedir. Bu bağlamda, meseleyi küreselleşme ve toplumsal cinsiyet gibi değişkenlerle ele almak gerekmektedir.

Küreselleşmenin Uluslararası Kadın Göçüne Etkisi

Uluslararası göçün, tarihte görülmuş diğer göç biçimlerinden ayrılan özelliği; artık daha fazla bölgeyi ve ülkeyi ilgilendiren küresel bir olgu haline gelmiş olmasıdır (Castles ve Miller, 2008: 405). Kadınların göç içindeki paylarının artması niteliksel olarak kapitalizmin gelmiş olduğu yeni bir aşama olarak da düşünülebilir. Bu aşama; emek, sermaye ve malları kapitalizmin ihtiyaçları doğrultusunda yöneten, daha güçlü ve küresel düzeyde bir örgütlenmeye işaret etmektedir. Bu sürecin gelişimi, Maghadam tarafından şu şekilde tanımlanmıştır:

Yeni yönetim yapısı, AB ve Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması (NAFTA) gibi bölgesel blokların yanı sıra Dünya Bankası, DTÖ, Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi çokuluslu kurumların etkisiyle ve sürekli olarak büyüyen bir gücü içermektedir. Bu küresel kurumlar ve bölgesel yönetimlerin arkasında da; uluslararası ekonomi politiğin, Keynesyen veya devletçi ekonomi modelinden, serbest piyasa veya neoliberal ekonomiye kayması yatmaktadır (Maghadam, 2005: 22).

Bu sürecin ortaya çıkmasının da düzenleme mekanizmaları adı verilen ve 1970'lerde yaşanan krizden kurtulmanın yolu olarak sunulan sistemin de payı vardır. Düzenleme

mekanizmaları, serbest piyasa ekonomisi anlayışını tüm kaynakları daha verimli kullanmak üzere geliştirilmiştir. Bu düzenin kurulması, 80'li ve 90'lı yıllarda III. Dünya Ülkelerine yapısal uyum ve istikrar paketlerinin dayatılması, II. Dünya ülkelerine sosyalist sistemden kapitalist sisteme geçiş ve I. Dünya ülkelerine ise Reaganizm gibi sistemlerin dayatılmasıyla uygulanmıştır (Hopkins ve Wallerstein,1996; Boswell ve Chase-Dunn, 2000'den aktaran Moghadam 2005: 22). Bu politikalarla, emeğin niteliksiz, örgütsüz ve güvencesizleştirilerek yoksullaştırılması ve kamunun küçültülerek özelleştirmenin ivme kazanması şeklinde bir dönüşüm hedeflenmiştir.

Diğer taraftan, II. Dünya ülkeleri olarak adlandırılan Sovyet Bloğundaki ülkelerin serbest piyasaya geçişlerinde yoksullaşmış büyük bir nüfus ortaya çıkmıştır. Bloğun dağılmasıyla devletin organize ettiği işler, büyük oranda tasfiye edilmiş halkın büyük kısmı işsiz kalarak yoksullaşmıştır. Bu durumda göç insanlar için bir tercihten ziyade zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır.

Ayrıca, teknolojideki yeni gelişmelerle, fordist üretimin artık yerini esnek üretime bırakması gibi endüstriyel organizasyonda radikal bir değişim yaşanmıştır (Hirst ve Zeitlin, 1991). Küresel sermayenin çevre ülkelerdeki tarımsal işleri zayıflatmasıyla sosyal ve ekonomik yapıda önemli bir değişim yaşanmıştır (Massey, 1999). Bu süreç, tarım gibi geleneksel iş alanı kaybeden insanları iş bulma umuduyla yeni yerlere göç etmeye zorlamıştır.

Ayrıca, Dünya Sistemi Teorisi'nin ekonomideki küreselleşmeyi, kapitalizmin emeğin mobilizasyonuna duyduğu ihtiyaçlar doğrultusunda değerlendirdiği görülmektedir. Bu bağlamda, merkez ülkelerin çevre ülkelerdeki sosyo-ekonomik düzeni kendi çıkarları doğrultusunda bozmaları sonucu açığa çıkan işgücünü kendilerine bağımlı hale getirecekleri üzerine tartışmalar yürütülmektedir. Diğer taraftan neoklasik iktisatçılar da, kısa vadede bölgeler arası ücret farklılıklarından dolayı ücretlerin yüksek olduğu bölgelere doğru göçün başlayacağı, ancak göç alan ülkede işgücü arzının artmasıyla ücretlerin yeniden düşeceği ve dolayısıyla göçün bir süre sonra duracağına ilişkin tahminlerde bulunmuşlardır. Dolayısıyla bir görüş, göçteki artış ve sürekliliğine vurgu yaparken diğer görüş, göçün geçici olduğunu savunmuştur.

Ancak her iki teori de bu konuyu tartışırken, cinsiyetsiz bir dil kullanmışlardır. Dolayısıyla, göç yıllarca, toplumsal cinsiyet perspektifinden uzak bir boyutta tartışılmıştır. Ekonominin küreselleşmesi sonucu daha fazla mobil olan işçi nüfusu

içinde kadınların ve cinsel azınlıkların göçe katılımında daha özel koşulların olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda Marksist Feministler, kapitalist küreselleşmenin kadınları daha fazla yoksullaştırarak ucuz ve örgütsüz emek olarak kullanmak üzere göçe zorladığı tahmininde bulunmaktadır. Feminist teori bu analizde cinsiyetçi işbölümü, kaynaklara ulaşma, eğitim ve mesleki beceri, kadın ve erkek emeğinin göreceli değeri ve ücretlerdeki farklılıklar, sermaye birikimine katkısı, kadın emeğinin sömürülmesi gibi konuları en üst düzeye yerleştirmektedir (Moghadam, 2005: 18).

Tüm bu teoriler ve yaklaşımların ışığında, ekonomi ve politik alanda yaşanan değişimlerin toplumsal yapılar üzerindeki etkisi incelendiğinde, büyük bir değişimin devam ettiği görülmektedir. Bu değişimin yansıması olarak, Keynesyen politikalarından Neoliberal politikalara geçişin, bütün kurumsal düzenlemelerle birlikte, toplumsal yaşamda yaratmış olduğu büyük etkileri ön plana çıkmaktadır. II. Dünya Savaşı'ndan 1970'lerin ortalarına kadar egemen olan Keynesyen ekonomi modelinin yeniden bölünümü gerekli kılan politikaları, özellikle Batı'da güçlü refah devletleriyle, yüksek istihdam ve ücret düzeyi, daha iyi çalışma koşulları ve sosyal güvenlik sistemleriyle daha iyi bir yaşam koşulu sunmuştur (Koray, 2008: 97).

Ancak, 70'li yıllardan itibaren neredeyse tüm dünyada, Keynesyen politikalar yerini Neoliberal politikalara bırakmıştır. Bu süreçte; kamuda ücretlerin düşürülmesi, sosyal hizmetlerin özelleştirilmesi, yabancı yatırımların desteklenmesi ve ihraç edilecek mal ve hizmetlerin esnek emek süreciyle üretilmesini kapsayan önlemlerin alınması, fiyat ve ticaret serbestisi aracılığıyla rekabetin artırılması ve bütçe dengelerinin sağlanması hedeflenmiştir. Böylece refah ve kalkınmacı devlet, yapısal uyum politikaları aracılığıyla tasfiye edilir (Moghadam, 2005: 38). Devletin sosyal hizmetler alanından çekilmesi ve bu alanın özelleştirilmesiyle çok büyük bir işsiz kitlesi ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, yoksullaşan Üçüncü Dünya Ülkeleri'nden kadınlar, Birinci Dünya'nın "bakıcılığını" yapmak üzere, göç etmeye başlar.

Bu süreçte NAFTA ve AB gibi bölgesel birliklerin yanı sıra; IMF, Dünya Bankası ve DTÖ gibi kurumsal yapıların da önemli ölçüde payı bulunmaktadır (Moghadam, 2005: 22). Daha ucuz emek arayışıyla, I. Dünya Ülkeleri ve III. Dünya ülkeleri arasında yapılan anlaşmalar ya da verilen tavizler sonucu yoksullaşan insanlar I. Dünya ülkelerine göçe zorlanmaktadır (Bacon, 2008: 25). Bunlardan en önemli örnek, NAFTA aracılığıyla ABD'nin Meksika'ya dayattığı tarım politikaları olmuştur. David Bacon'ın

(2008) “İllegal People” kitabında çiftçilerin nasıl yoksullaştırıldığı ve kağıtsız-kayıtsız bir şekilde ABD’ye göç ettiği anlatılmaktadır.

Yine Dünya Bankası ve IMF, seksenden fazla ülkede ekonomik reformlar kapsamında, kadınların, çalışanların ve yoksulların sosyal ve ekonomik haklarını kısıtlayarak bu ülkelerdeki yoksulluğun artmasında rol oynamıştır (Moghadam, 2005: 71). Yapısal uyum paketleriyle, sağlık ve eğitim yardımlarını kısıtlayarak, tasarruf tedbirleriyle IMF, III. Dünya ülkelerinde yoksullaştırıcı bir etki yaratmıştır (Moghadam, 2005: 71). Tüm bu süreçte daha da yoksullaşan kadınlar iş bulmak amacıyla göç etmeye devam etmişlerdir.

Bu süreç, emek piyasalarında ve uluslararası göç içinde kadınların giderek daha fazla yer almasıyla sonuçlanmıştır. Munck, bu gelişmenin arkasında yatan nedeni, sanayi toplumlarındaki emek süreci ve işbölümündeki değişimle açıklamıştır (1995: 316). Bu dönüşümde üretim süreci, teknolojinin daha verimli kullanılması ve hızlı değişen talepleri karşılaması ekseninde planlanmaktadır. İşler de parçalara ayrılarak esnek uzmanlaşmayı sağlayacak şekilde organize edilmektedir. Emek sürecindeki esnekleştirme, emeğin tam olarak kontrol altına alınması için oldukça gerekli bir süreç olarak görülmektedir (KSSGM, 1999: 12). Bu süreç bir taraftan, güçlü sendikaların tasfiyesi diğer taraftan emek kesiminin örgütsüzleştirilip, zayıflatılması yönünde sürdürülmektedir. Bu değişim, özellikle 1980 sonrası, aynı zamanda daha örgütsüz ve zayıf atfedilen kadınların emek piyasasında yer almasını sağlayan esnek çalışma modellerinin geliştirilmesiyle daha da belirgin hale gelmiştir.

Göçte rolü olan küresel aktörlerin yanı sıra, göçmenlerin gittikleri ülkelerde oluşturduğu “ulusötesi toplumsal mekânlar” ve “ulusötesi ağlar” da göçü kolaylaştırmıştır. Bu ağlar internet erişimi sayesinde daha da güçlenmiştir (Abadan-Unat, 2006: 6). Bu kanallarla kadınların göç etme kapasiteleri artmıştır (Boyd, 1989: 642). Böylelikle teknoloji ve iletişim vasıtasıyla küreselleşmenin kadın göçüne bir başka etkisi olmuştur.

Sonuç olarak, tüm bu gelişmeler, küresel kapitalizmin yol açtığı yeni bir dünya düzenini ortaya çıkarmıştır. Bu yeni düzen; malların ve sermayenin serbest, emeğinse sınırlı dolaşımını sağlayan politik bir anlayışı temsil etmektedir. Bu anlayışın gelişmiş ve az gelişmiş ülkelere yerleşmesi, uluslararası kurumlar ve bölgesel ve küresel işbirlikleriyle gerçekleşmektedir. Merkezdeki gelişmiş ülkeler, bu kurum ve kuruluşlar sayesinde

borçlandırarak yoksullaştırdıkları çevre ülkeleri, rekabet üstünlüğü sağlamak üzere ucuz girdi elde etmenin birer aracı olarak kullanmaktadırlar. Daha önceki bölümde de vurgulandığı gibi, bu araçlardan biri de göçmen emeğidir. Özellikle, ucuz emek sağlamak amacıyla, kadınların da bu göç süreci içine çekilmesi bu sürecin bir parçasıdır. Nitekim emek piyasasının esnekleştirilmesiyle gelişmiş ülkelerde kadınların istihdam oranlarının artması, çevre yoksul ülkelere kadınların ev işlerinde çalışmak üzere göç etmesinde çok önemli bir faktör olmuştur. Küreselleşmenin de katkısıyla görünür hale gelen bu göç sürecinde kadınların neden ve nasıl göç ettiği, ev işlerinde neden göçmen kadınların istihdam edildiği ve evde çalışan göçmen kadınların çalışma koşullarının neden ağır şartlar taşıdığını anlayabilmek için toplumsal cinsiyet ve göç ilişkisinin sorgulanması gerekmektedir.

Toplumsal Cinsiyet ve Göç İlişkisi

Toplumsal cinsiyet; bireylerin yaşamlarını ilgilendiren sosyal ekonomik, kültürel ve politik tüm alanlarda kadın ve erkeklerin konumlarını belirleyen çok güçlü bir yapıdır. Yaşamın her alanına nüfuz etmiş olan toplumsal cinsiyet göç sürecinde de kimin göç edeceğini, nasıl göç edileceğini, bu sürecin göçmen kadınlar ve ailelerinin geleceğini nasıl etkileyeceğini belirleyen çok güçlü bir unsur olmuştur (Boyd ve Grieco, 2003). Bu kavram göçün sonuçları, nedenleri ve etkisi açısından kadınlar ve erkekler arasında bir fark yaratan ve bu iki cinsiyet arasındaki ilişkileri organize eden sosyal bir yapıyı tanımlar (Omelaniuk, 2005).

Göç sürecini etkileyen toplumsal cinsiyet, aynı zamanda göçün sonucundan da etkilenerek değişmektedir. Bu değişim, iki yönde ortaya çıkabilir. Bir taraftan geleneksel rollerin pekişmesi ve eşitsizliğin artmasına yol açabilir; diğer taraftan da bu rolleri değiştirip toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltabilir (Jolly ve Reeves, 2005: 8). Aşağıdaki şekilde toplumsal cinsiyet ve göçün karşılıklı olarak birbirini nasıl etkilediği gösterilmiştir.

Şekil 1: Toplumsal Cinsiyet ve Göç İlişkisi



Kaynak: Jolly ve Reeves, 2005: 8

Kimler Göç Edecek?

Uluslararası göçte kimlerin göç ettiği sorusuna yanıt ararken toplumsal cinsiyet normları ilk sorgulanması gereken husustur. Göçmenlerin daha çok evlerine para götürmek zorunda olan evli veya bekâr erkeklerden oluştuğuna; kadınlarınsa bu süreçte erkeklerin takipçisi olduğuna ilişkin yaygın bir kanı bulunmaktadır (Pedreza, 1991: 306). Bu kanının oluşmasında, toplumsal cinsiyet normlarının etkisi oldukça fazladır. Geleneksel biçimde evi geçindirmekle yükümlü kabul edilen erkekler, bu sorumluluklarından dolayı iş bulma umuduyla coğrafi hareketlilik içine girerler. Bu nedenle de emek göçünün “doğal” öznelere haline gelirler. Öte taraftan birçok toplumda, kız çocuklarının erkeklere nazaran daha fazla kontrol altında tutulması, kadınların göç hareketinde aileye bağlı olmalarına yol açar (Lauby ve Stark, 1988: 473). Dolayısıyla kadınların büyük çoğunluğu ve çocuklar, ailenin bir ferdi olarak bu sürece katılırlar (Pessar, 2005: 2). Göçte kimlerin katılacağına göç öncesi süreçte ailedeki hiyerarşiyle belirlendiğini açıklayan Boyd ve Grieco (2003); kadınların aile içinde erkek otoritesine tabi kılınarak göç sürecine dahil edildiğini veya bu süreçten uzak tutulduğunu savunur. Dahası aile; kadınların göçlerini sağlayan veya engelleyen her türlü bilgi ve her türlü kaynağın bölüşümünü kontrol ederek kadınların ailedeki rollerini düzenleyip tanımlamaktadır (Boyd ve Grieco, 2003).

Bu sürecin açıklanmasında ailenin fonksiyonunu inceleyen ve neoklasik bir teori olan “Hanehalkı Teorisi” toplumsal cinsiyet eşitsizliğine vurgu yapmaktadır. Bu eşitsizliğin,

hane halkının sahip olduğu kaynakların kullanılmasında erkeklere verilen ayrıcalıklı konumdan kaynaklandığı belirtilmektedir. Buna göre, toplumsal cinsiyet bir ailede tüketim ve yatırım üzerinde kadın ve erkeklerin tasarruflarını farklılaştırmaktadır (Omelandiuk, 2005). Bu farklılık, mülkiyet üzerindeki iktidarın erkeklere verilmesi, kadınların da bu mülkiyete ancak erkeklere bağlı olarak ulaşması şeklinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla, hanehalkının geleceğine ilişkin her türlü karar vermenin iktidarı erkeklere sunulmaktadır. Böylece, toplumsal cinsiyet kadınların erkeklere bağlı göçlerinde önemli bir faktör olmaktadır.

Toplumsal cinsiyetin göçle ilişkisinde, kimlerin göç edeceğine ilişkin belirleyiciliği erkeklere verilen haneyi geçindirme sorumluluğuyla sınırlı değildir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve bu eşitsizlikten kaynaklanan baskılar, yetişkin erkekler dışındakileri de göç sürecine dahil edebilmektedir. Bir toplumda ve hanehalkındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği daha fazla özgürlüğe kavuşmak isteyen kadınları, bekâr anneleri, kız ve erkek çocuklarını göç etmeye zorlayabilir (Hondagnau-Sotelo, 1994). Bu bağlamda; bireysel, ailesel ve toplumsal olmak üzere kadınların göç edebilirliğini belirleyen ve etkileyen üç temel faktör bulunmaktadır:

Bireysel düzeyde; kadının yaşı, medeni durumu (evli, bekar, dul veya boşanmış olması), çocuklu veya çocuksuz olması, ailedeki rolü (eş, anne veya kız çocuğu), ailedeki pozisyonu (otoriter ya da itaatkar), mesleki becerisi ve deneyimi, eğitim durumu ve sınıfsal pozisyonu göç etme ihtimalini etkilemektedir. Bu etkilenim ailesel düzeyde; ailenin büyüklüğü, ailenin yaş ve cinsiyet kompozisyonu, ailenin yapısı (geleneksel veya çekirdek), ailenin statüsü (bekâr ebeveyn veya evli ebeveyn olma) ve ailenin sınıfsal konumuyla ilgilidir. Toplumsal düzeyde ise; kadının göç edip edemeyeceğini, eğer edebiliyorsa nasıl (işgücü ya da aile birleşmesi) ve kiminle (yalnız mı yoksa aileyle mi) göç edebileceğini belirleyen sosyal normlar ve kültürel değerlerle yakından ilişkilidir (BM raporundan aktaran, Boyd ve Grieco, 2003).

Bunun dışında toplumsal cinsiyet, yalnızca kadınlar ve çocukların değil, heteroseksüel ilişkiler dışında kalan bireylerin de göç deneyimlerini etkileyebilmektedir. Bir toplumda evlilik, aile ve biyolojik yeniden üretimi içeren tüm uygulamalar ve sosyal kurumlar, toplumsal cinsiyet normlarıyla cinselliği disipline ederek kontrol altına alırken bu normların dışında kalan bireyler, kurumlar ve uygulamaları marjinalize etmektedir (Manalansan, 2006: 225). Böylece, bu normlar dışında kalan bireyler de kendilerini göç süreci içinde bulabilirler. Bu bağlamda, göç etmek zorunda kalan bireyler, Meksika'dan

ABD'ye olduğu gibi, yasa dışı göçün bir parçası da olabilirler (Solomon, 2005: 11). Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet göçün öznelere zaman içinde ve kültürel yapılaraya göre de belirlemektedir.

Ayrıca, toplumsal cinsiyet göç alan ülkelerin göç politikalarına da yansiyarak dolaylı biçimde de kimlerin göç edeceğini de etkilemektedir. Göçmen işçilerin geçmişte yalnızca erkekler olması ve kadınların erkeklerle bağı göçmenler olarak tanımlanmaları nedeniyle göç politikaları cinsiyetsiz bir yapıyla oluşmuştur. Böyle bir yapının varlığı uzunca yıllar kadınların göç sürecindeki özel ihtiyaç ve deneyimlerinin göz ardı edilmesi sonucunu doğurmuştur (Hoskyns, 1994: 225). Bu durum kadınların hedef ülkelerdeki konumlarını olumsuz bir biçimde etkilemiştir. Örneğin, birçok ülkede yasal düzenlemelerde göçmen kadınlar göçmen erkeklerle ilişkilendirilerek (eş ya da kız çocuk) statüleştirilmiştir. Ayrıca, bu politikalar kadınların çalışma izninden de mahrum olmasına yol açarak hedef ülkelerde kayıtdışı ya da izinsiz çalışmalarına sebep olmuştur. Buna ek olarak, hedef ülkelerde yine geleneksel rollerle ilişkilendirilmeleri sonucu bakım ve diğerev işleri göçmen kadınlara bırakılmıştır (Boyd ve Grieco, 2003). Bu süreç öyle bir hale gelmiştir ki; günümüzde birçok ülke ev ve bakım işlerinde çalışmak üzere göçmen kadınlara yönelik göç programları geliştirmiştir. Bu cinsiyetçi politikalar, özellikle endüstrileşmiş ülkelerde, yabancı düşmanlığına dayalı politikaların artmasına rağmen yaşanan nüfuslarına paralel olarak göçmen kadınlara dayanan bakım ekonomisi ve göç politikaları yaratmıştır.

Hedef ülkelerin yanı sıra, göç veren ülkelerin ulusal politikaları da yasaklayıcı, seçici, liberal, destekleyici veya göçe zorlayıcı düzenlemelerle kadın ve erkeklerin göçlerinin farklılaşmasına yol açmaktadır. Bu politikalarından bazıları, kadın ve erkeklerin toplum ve ailedeki rolleri ve statüleriyle ilgili önyargıları içermektedir. Örneğin, göç veren bazı ülkeler hedef ülkelerle yaptığı anlaşmalarda, göçmen kadınları koruma adına emek piyasasından uzak durmalarını sağlayacak koşullar bulunmaktadır (Boyd ve Grieco, 2003).

Ancak, göç veren ülkelerin diasporaya ve işçi dövizlerine yönelik ilgileri arttıkça cinsiyetçi politikalar da değişime uğramaktadır. Örneğin; Nepal, Bangladeş ve Malezya gibi ülkeler kadınların özellikle niteliksiz işlerde çalışmak üzere yurt dışına çıkmasını geçmişte tamamen yasaklamalarına rağmen yaşadıkları ekonomik sıkıntılarla birlikte bu yasaklar kaldırılmıştır (UNDP, 2009: 96). Filipinler Devleti, göç alan ülkelerle kadın göçmenleri korumaya yönelik anlaşmalar yapmaktadır. Bu düzenlemeler, göç veren

ülkelerin sahip olduğu göç politikalarındaki cinsiyetsiz yapının değiştiğini göstermektedir. Bu değişimin yönü kadınların özel ihtiyaçları ve göç deneyimleri doğrultusunda gerçekleşmektedir.

Ulusal düzenlemelerin yanı sıra, uluslararası hukukun da toplumsal cinsiyet bağlamında kadın göçüyle yakından ilişkisi bulunmaktadır. Bu kapsamda, BM'in esas aldığı kriterlerle sığınmacı olarak daha çok erkekler kabul edilmektedir. Bu durumun oluşmasında kadınların, daha çok özel alanda (aile içinde) baskı altında olmasının payı bulunmaktadır (Boyd ve Grieco, 2003). Bu nedenle kadın mültecilerle ilgili uluslararası hukukun temeli de kadına karşı şiddet bağlamında insan hakları temelinde oluşturulmuştur. Buna göre; cinsel şiddet (tecavüz ve diğer türler), kadın sünneti ve aile içi şiddet olmak üzere üç temel düzeyde kadına karşı şiddet tasnif edilmiştir (Anker ve Lufkin, 2003). Kadınların sığınmacı olabilmeleri bu kriterlerle sağlanırken, sığınma talebine yol açabilecek olan ekonomik ve sosyal faktörler kadınlara özel tanımlanmamaktadır. Sonuçta da, daha çok erkekler ekonomik faktörlerle sığınmacı olarak göç edebilmektedir.

Piper (2006), toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksun bu politikaların hem hedef hem de göç veren ülkelerde bazı sorunlara yol açtığını belirtmiştir. Cinsiyetsiz politikalar, ilk olarak kadınların ve erkeklerin farklı göç yollarıyla cinsiyet temelinde bölünmüş emek piyasasına girmelerine; ikinci olarak, sosyo-ekonomik güç yapılarının cinsiyetleşmesine ve son olarak, kadın ve erkeklerle yönelik sosyo-kültürel olarak tanımlanmış “uygun roller”in ortaya çıkmasına yol açmıştır (Piper, 2006: 139). Piper'in tespiti, son yıllarda ev işlerinde çalışmak üzere göç eden kadınlarla ilgili olarak daha net görülmektedir. Göçmen kadınların bakıcı ve ev hizmetçisi olarak çalışmaları, bu işlerin kadın işi olarak pekişmesine yol açmaktadır. Bir başka ifadeyle, ev işlerinde çalışmak üzere göç eden kadınlar hedef ülkelerdeki emek piyasasının cinsiyetçi katmanlaşmasında rol oynamaktadır.

Diğer taraftan, emek piyasasının bu katmanlaşmış yapısından dolayı daha çok ev işlerinde çalışmak üzere göç eden kadınların yaşadığı olumsuz deneyimlerde toplumsal cinsiyetin etkisi bulunmaktadır. Dünyanın hemen her yerinde ev hizmetçiliği yapan göçmen kadınların sömürüye ve her türlü tehlikeye açık bir biçimde çalıştığı bilinmektedir (Ghosh, 2009: 32). Birçok çalışmada bu koşullar, kölelikle eşdeğer tutulmuş, bu işi yapanlar da modern çağ köleleri olarak tarif edilmiştir (Anderson, 2000; Zarembka, 2002; Anderson, 2000; Schwenken, 2005; Ehrenreich ve Hochschild,

respit edilmiştir. Buna göre kadınlar göçle birlikte ailedeki geleneksel hiyerarşinin dışına çıkmakta, bu nedenle daha eşitlikçi bir zeminde güçlenmektedir. Nitekim kadınlar, kazanmış oldukları güçleri kaybetmemek adına ileriki zamanlarda ülkelerine geriye dönmeyi reddedebilmektedir (Siddiqui, 2008: 13).

Gamburd (2003) da, hanehalkının geçiminden sorumlu erkek imajının ve toplumsal cinsiyet rollerinin, kadınların göçüyle birlikte değiştiğini belirtmektedir. Gamburd, Ortadoğu’da ev işlerinde çalışan Sri Lanka’lı göçmenlerle yaptığı çalışmasında, göçün kaynak ülkedeki toplumsal cinsiyet rollerini değiştirdiğini vurgulamaktadır. Bu çalışmada, Sri Lanka’nın köylerinde dahi kadınların hanehalkının geçiminden sorumlu olmalarının kabul gördüğü, göçmen kadınların geride bıraktıkları çocuklarının bakımından da erkeklerin sorumlu tutulduğu belirtilmektedir (Gamburd, 2003: 200).

Pedraza, Siddiqui ve Gamburg’un çalışmalarında da görüldüğü üzere, başlangıçta kimlerin nasıl göç edeceğini belirleyen toplumsal cinsiyet, göç sürecinden etkilenerek değişime uğramaktadır. Bu çalışmalardan elde edilen sonuca göre, bazı durumlarda göçle birlikte toplumsal cinsiyet rolleri daha eşit bir zemine doğru geçerken kadınlar da hane içinde daha güçlü bir konuma gelmektedir. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet bir taraftan göçü etkilemekte diğer taraftan da göçten etkilenmektedir.

Ancak toplumsal cinsiyet normlarındaki bu değişim, yine de kesin yargılarla ifade edilemez. Morokvasic’in (2008) de ifade ettiği gibi; kadınların iş bulmak için bir başka ülkeye göç etmeleri, evin geçim sorumluluğunu üzerlerine aldıkları ya da eşleriyle eşit bir biçimde bu sorumluluğu paylaştıkları için değil, “çocuklarımı beslemek zorundayım” biçiminde ifade edilen içselleştirilmiş duyguların neticesinde de ortaya çıkabilir. Bir başka ifadeyle, kadınlar geleneksel rollerine paralel olarak, kendini çocuklarına ve ailesine “feda etme” veya “fedakâr anne” olma gibi dayatılan duygularla da bu sürecin içine girebilirler. Dolayısıyla bu süreç, kadınların sosyal olarak güçlenmesiyle sonuçlanmayabilir. Bu bağlamda, göç sürecinin doğrudan toplumsal cinsiyet algılarını değiştirdiği ve bu sürecin kadınları güçlendirerek toplumsal cinsiyet rollerini ve hane içi sorumlulukları daha eşit düzeyde paylaştırdığı gibi genel bir yargıya varılamaz.

Aksine, emek göçüyle ilgili genel olarak ortaya çıkan durum; kadınların göçle birlikte küresel sömürü düzenine daha fazla dahil edildiği şeklinde yorumlanmalıdır. Özellikle, ev işlerinde çalışan kadınların koşulları ve hedef ülkelerde gittikçe artan yabancı

düşmanlığı dikkate alınır, göçün kadınlar üzerindeki etkisi daha iyi anlaşılacaktır. Ayrıca, hedef ülkelerin göç düzenlemelerinin de göçmen kadınları emek piyasasından dışlayan ya da cinsiyete göre ayırmış işlere yönelten özelliklerinin gittikçe daha da belirginleştiği unutulmamalıdır.

Sonuç

Kadınların göçü çok uzun bir geçmişe sahip olsa da göç literatürü içinde birer özne olarak yer almaları oldukça yakın bir tarihe denk gelmektedir. Bunda 1970'lerden itibaren feminist yazının gelişmesi ve 1980'lerden itibaren toplumsal cinsiyet bakışı açısından göç çalışmalarına dahil edilmesinin önemli katkısı olmuştur. Ayrıca, 1980'lerin ortalarından itibaren göç çalışan araştırmacıların sayısının artması ya da konunun bir anlamda popülerlik kazanmasının da etkisi bulunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet yaklaşımı kadın göçünün anlaşılmasında ve kadınların göç çalışmalarına dahil edilmesinde daha elverişli bir analiz yöntemi sunmuştur. Ancak, toplumsal cinsiyet kavramının kuralcı bir anlayışla tek bir kadın kategorisi yaratıp, onun üzerinden bir göç çalışmaları literatürü yaratması farklı kadınlık deneyimlerinin göz ardı edilmesine yol açabilmektedir. Bu bağlamda, daha geniş ve kapsayıcı bir göç çalışmaları literatürüne ihtiyaç duyulduğu açıktır.

Kadınların göç araştırmalarında daha derinlemesine analiz edilebilmesi, emek piyasasının göçmenler aleyhine oluşturduğu cinsiyetçi katmanlaşmayı açığa çıkarmıştır. Bu katmanlaşma kadınların daha güvencesiz, kırılgan ve düşük ücret düzeyinde çalışmalarıyla belirgin hale gelmiştir. Bunda, kadınları yalnızca bakım işleri üzerinden göçmen olarak tanımlayan Filipinler gibi bazı göç veren ülkelerin payı da olmuştur.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyetin hem kadınların hem de erkeklerin göç deneyimlerini büyük ölçüde etkilemektedir. Ancak, genel bir kural oluşturmamakla birlikte toplumsal cinsiyet normları ve algısı da göç sürecinden etkilenerek değişmektedir. Kadınların da hanenin geçimini sağlamak için sorumluluk almaları, bu değişim sürecinin belirgin bir özelliği olmuştur. Bu sorumlulukla birlikte kadınlar, yalnızca aile göçünün bağlı göçmenleri olmaktan çıkıp ekonomik amaçlar taşıyan bağımsız göçün de özneleri haline gelmiştir.

Kaynakça

- ALEXANDER, S. T. and STEIDL, A. (2012), "Gender and the 'Laws of Migration: A reconsideration of nineteenth-century patterns" *Social Science History* (Summer 2012), 36.2, 223-241.
- ANKER, E. D. and LUFKIN, T. P. (2003), 'Gender and the Symbiosis Between Refugee Law and Human Rights Law' Migration Policy Institute. <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?id=107> (02.07.2012).
- BACON, D. (2008), *Illegal People: How Globalization Creates Migration and Criminalizes Immigrants*, Boston: Beacon Press.
- BOYD, M. (1989), 'Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas' *International Migration Review*, 23.3, 638-670.
- BOYD, M. and GRIECO, E. (2003), 'Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory' Migration Policy Institute: Migration Information Source. Washington, D.C. March. www.migrationinformation.org/Feature/print.cfm?ID=106. (30.11.2011).
- BUTLER, J. (2010), *Cinsiyet Belası*, B. Ertür (çev.). 2. Basım. İstanbul: Metis Yayınları (Orjinal Baskı Tarihi 1999).
- CASTLES, S. ve MILLER, J. M. (2008), *Göçler Çağı: Modern Dünya'da Uluslararası Göç Hareketleri*, B. U. Bal ve İ. Akbulut (çev.). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları (Orjinal Baskı Tarihi 1993).
- CHAVEZ, R. K. (2011), 'Identifying the Needs of LGBTQ Immigrants and Refugees in Southern America' *Journal of Homosexuality*. 58, 189-218.
- DONATO, M. K. vd. (2006), *A Glass Half Full? Gender in Migration Studies*. *International Migration Review*. 40.1, 3-26.

- EHRENREICH, B. and Hochschild, R. A. (Eds). (2003), *Global Women: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York: Henry Holt Company Pub.
- GAMBURD, M. (2003), 'Breadwinner No More' in B. Ehrenreich ve R. A. Hochschild (Eds). *Global Women: Nannies, Maids and Seks Workers in the New Economy*. New York: Henry Holt Company Pub. 190-206.
- GHOSH, J. (2009), *Migration and Gender Empowerment: Recent Trends and Emerging Issues*. April/2009. Human Development Research Paper. UNDP.
- HIRST, P. and ZEITLIN J. (1991), *Flexible Specialization versus Post-Fordism: Theory, Evidence and Policy Implications*. *Economy and Society*. 20.1, 5-9.
- HOCHSCILD (Eds). (2003), *Global Women: Nannies, Maids and Seks Workers in the New Economy*. New York: Henry Holt Company Pub. 55-69.
- HONDAGNEU- STELO, P. (1994), *Gendered Transition: Mexican Experiences of Immigration*. Berkeley: University of California Press.
- HONDAGNEU- STELO, P. (2003), *Blowups and Other Unhappy Endings*. B. Ehrenreich ve R. A.
- HOUSTOUN, M. F., KRAMER R. G. ve BARRETT, J. M. (1984), *Female Predominance in Immigration to the United States Since 1930: A First Look*. *International Migration Review*. 18.4, 908-963.
- IOM (2006), *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Countries of Origin and Destination*. OSCE, IOM, ILO collective pub.
- IOM (2010b), *World Migration Report 2010: The Future of Migration Capacities for Change*. Geneva, International Organization of Migration pub. http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR_2010_ENGLISH.pdf (30.08.2011).

- JOLLY, S. ve REEVES H. (2005), *Gender and Migration*. Brighton: Bridge.
- KORAY, M. (2008), *Sosyal Politika*. 3.Baskı. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- KSSGM (1999). *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği*. Ankara: Cem Web Offset Yayınları.
- LAUBY, J. ve STARK, O. (1988), *Individual Migration as a Family Strategy: Young Women in the Phillipines*. *Population Studies*. 42.3, 473-786.
- LUIBHEID, E. (2004), *Heteronormativity and Immigration Scholarship: A Call for Change*. *A Journal of Lesbian and Gay Studies*. 10.2, 227-235.
- MANALANSAN, F. M. (2006), *Queer Intersections: Seksuality and Gender in Migration Studies*. *International Migration Review*. 40.1, 224-249.
- MASSEY, S. D., ALARKON, R., DURAND, J. and GONZALES, H. (1987), *Return to Aztlan: The Social Process of International Migration Theory from Western Mexico*. Berkeley: University of California Press.
- MOGHADAM, M. V. (2005), *Globalizing Women: Transnational Feminist Networks*. Maryland: The John Hopkings University Press.
- MOROKVASIC, M. (1983), *Women in Migration: Beyond the Reductions Outlook*. A. Phizacklea (Ed). in *One Way Ticket: Migraton and Female Labour* London: Routledge pub.
- OMELANIUK, I. (2005), *Gender, Poverty Reduction and Migration*, Washington DC: World Bank
<http://siteresources.worldbank.org/EXTABOUTUS/Resources/Gender.pdf>
(01.01.2012).
- PEDRAZA, S. (1991), *Women and Migration: The Social Consequences of Gender*. *Annual Review of Sociology*. 17, 303-325.

- PESSAR, P. R. (2005), *Women, Gender and International Migration Across and Beyond the Americas: Inequalities and Limited Empowerment*. UN.
- PHIZACKLEA, A. (Ed.). (1983), *One Way Ticket: Migration and Female Labour*. London: Routledge pub.
- PIPER, N. (2006), *Gendering the Politics of Migration*. *International Migration Review*. 40.1, 133-164.
- RAVENSTEIN, G. Ernst, (1885), "The Laws of Migration", *Journal of the Statistical Society*, (46): 167-235.
- SIDDIQUI, Haroon (5, November, 2009), *Temporary Worker Program is a Time Bomb*, *The Star*. <http://www.thestar.com/comment/article/721308> (11.11.2011).
- STALKER, P. (2000), *Workers Without Frontiers: The Impact of Globalization on International Migration*, Colorado: Lynne Rienner Pub.
- TOKSÖZ, G. (2006), *Uluslararası Emek Göçü*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- UN-DESA (2010), *Population Division. Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision*. UN-DESA. <http://esa.un.org/migration/> (02.08.2011).

EMEK GÖÇÜNDE KADINLARIN YERİNİ ANLAMAK:
TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA GÖÇ ANALİZİ

7

MULTIPLE DISCRIMINATION FOR LGBTI REFUGEES IN TURKEY: HUMAN RIGHTS VIOLATIONS AND STRUGGLE AGAINST

Emre Özcan

Merve Deniz Pak

Mehmet Can Aktan

Abstract

The problems faced by LGBTI asylum seekers and refugees in Turkey are much more pernicious, as they are not far from the challenges faced by all asylum seekers. Under this context, all kinds of discrimination towards the identity of sexual orientation and gender as much as the politics that ignored come out as a violation of human rights at the points of access to services. This situation reveals the “multiple discrimination” experienced by LGBTI refugees. LGBTI refugees, who are defined by the United Nations as fragile / vulnerable groups, need to benefit from socio-economic rights, education, employment, and accommodation and health services on equal platforms and protect themselves from being forced to return to their countries of origin. At the same time, homophobic, transphobic violence and sexual harassment are the greatest attacks on the right to live. This obligation to mask the identity of LGBTI refugees as a reflection of hate crimes creates psychiatric problems that can result in suicide, especially when there is insufficient psychosocial support. Besides, one of the major problem areas is access to community resources and social services. LGBTIs are not among special needs refugees in Law of Foreigners and International Protection (LFIP) where procedural facilities for special needs holders are regulated, which is an obstacle for LGBTIs access to social services. Despite, asylum seekers can benefit from universal health insurance with LFIP when they are registered; but LGBTIs face economic and legal problems in accessing the right to health because of both bureaucratic and “linguistic barriers”, as well as trends that violate confidentiality. When considering the embroiled situation created by public institutions, all these frameworks necessitate effective methods of struggle of non-governmental organizations working in this area in order to prevent right violations and discriminatory practices carried out by LGBTI refugees especially by public officials. This method has to be transformed to include the provision of new resources needed by LGBTI refugees. With all these,

this study aims to reveal discrimination and human rights violations in LGBTI refugees, in satellite cities, and in other cities, and the obstacles to access to community resources.

Key words: LGBTI refugees, multiple discrimination, human rights

Introduction

The issue of asylum seekers and refugees has settled in Turkey's agenda since the outbreak of the Syrian Civil War, with the influx of asylum seekers beginning in early 2011. It can be said that Turkey has difficulties in managing this crisis due to its geographical position and its historical, political, religious and geo-strategic position. On the other hand, it should not be overlooked that this crisis has been settled on the agenda of Turkey for many years because of the political dilemmas of Turkey's border neighbors. It is clear that today's situation is much different when considering the existence of more than 3.6 million asylum seekers in Turkey in the light of the current data¹. While asylum seekers and refugees in Turkey are faced with as many problems as repatriation, deprivation of fundamental rights and freedoms and access to public services, LGBTI refugees feel these problems more deeply. LGBTI refugees are constantly threatened by human rights violations due to discriminatory laws and hostile social attitudes in asylum countries. However, the Universal Declaration of Human Rights and the 1951 Geneva Convention relating to the Status of Refugees are all guarantees of discrimination and violence against international human rights law, sexual orientation and gender identity. LGBTI refugees in Turkey are faced with multiple discrimination (MD)², where it is necessary to avoid LGBTI refugees' more risky practices and to increase marginalization, defensiveness, exclusion and stigmatization in this context. At this point, it seems urgent for non-governmental organizations to carry out their work in the field of human rights as well as open up the field of fundamental rights and freedoms in order to prevent violations of rights and discriminatory practices.

¹ April 10, 2017 Hacettepe University Migration and Political Research Center Director Assoc. Dr. According to M. Murat Erdogan's statement, the total number of refugees in Turkey exceeds 3.6 million (which corresponds to 4.61% of Turkey's population) and Turkey is the country that holds the highest number of asylum seekers in the world since 2014. (See <http://www.dw.com/en/t%C3%BCrkiyedem%C3%BCltesi-say%C4%B1s%C4%B1-tahmin-edilenden-y%C3%BCksek/a-39323369>) .

² In this paper "Multiple Discrimination" concept will be used as "MD".

The Legal Status of Asylum Seekers and Refugees in Turkey

The concept of “*refugee*” in international law is defined in the “1951 Geneva Convention relating to the Status of Refugees”. In the context, the refugee states that “*As a result of events occurring before 1 January 1951 and owing to well-founded fear of being persecuted for reasons of race, religion, nationality, membership of a particular social group or political opinion, is outside the country of his nationality and is unable or, owing to such fear, is unwilling to avail himself of the protection of that country; or who, not having a nationality and being outside the country of his former habitual residence as a result of such events, is unable or, owing to such fear, is unwilling to return to it.*” (International Documents and Legal Texts on Asylum and Refugee Issues, 1998: 64). Through the New York Protocol signed in 1967, this definition retained its validity, but limitation of geography and the history were abolished. The concept of “*asylum seeker*” is used in the 1951 Geneva Convention as “*who left their own country because they felt a righteous fear of persecution and seeking refuge in another country and were in a process of waiting for permanent settlement as refugees*” because of the five criteria (race, religion, nationality, membership of a social group or political thought). Until 2013, the definition of asylum seeker in Turkey was changed according to “By-law of 14/09/1994 on the Principles and Procedures concerning Possible Population Movements and Foreigners Arriving in Turkey either as Individuals or in Groups Wishing to Seek Asylum either from Turkey or Requesting Residence Permission in order to Seek Asylum from another Country” and Turkey carried out its implementation according to this regulation. There are, definitions of asylum seekers and refugees are made separately and two different definitions are mentioned. In this regulation, which is the first general regulatory certification on direct asylum process, Turkey chooses to protect its geographical limitation and regards those from outside Europe as “asylum seekers” and gives temporary residence for their travel to a third country; those coming from Europe are considered “refugees” (Buz, 2008: 121).

The area of asylum seekers and refugees has been reorganized in the context of the “Law on Foreigners and International Protection (LFIP), Law No. 6458” adopted in 2013. LFIP separates international protection as “refugee”, “conditional refugee” and “secondary protection” statuses, but then removes the categories by adding “temporary protection” status. Definition of refugee is “a person who is rightly afraid of racial, religious, nationality, a certain social group membership or political persecution due to events occurring in European countries” and the conditional refugee is “a person who

as a result of events occurring outside European countries...”. The most important axis of the conditional refugee issue is that they will be allowed to stay in Turkey until they are placed in the third country³. Secondary protection, an international protection status not included in the 1994 regulations, is an extension of the “non-return policy” contained in the 1951 Geneva Convention. In Article 33 of this Convention, “*State for expelling or returning a refugee in any manner to territories where his life or freedom would be threatened on account of the field principles of race, religion, nationality, membership of a particular social groups or political opinion*” is located. However, with the exception of this basic rule, the second paragraph of the article states that “*The benefit of the present provision may not, however, be claimed by a refugee whom there are reasonable grounds for regarding as a danger to the security of the country in which he is, or who, having been convicted by a final judgment of a particularly serious crime, constitutes a danger to the community of that country*” (International Documents and Legal Texts on Asylum and Refugee Issues, 1998: 80). In this direction, the secondary protection in the LFIP is defined⁴. In addition temporary protection is defined as “*Foreigners who shall be refused to enter into Turkey and turned are those: a) who do not hold a passport, a travel document, a visa or, a residence or a work permit or, such documents or permits has been obtained deceptively or, such documents or permits are false; b) whose passport or travel document expires sixty days prior to the expiry date of the visa, visa exemption or the residence permit*”⁵. The focus here stands out as the non-oblivious approach in the attainable statement; but when the principle of compliance with obligations arising from international law is taken into consideration, it should not be ruled out that such discretionary authority should be used only in accordance with international law. In the light of the Article, Turkey states in Temporary Protection Regulation (in 22/10/2014, Law no: 29153)⁶. The Regulation provides that the rights of the 1951 Geneva Convention to refugees, “*such as the right to benefit from healthcare services, employment, family reunification, housing and education, are granted to persons in temporary protection status.*” Although in every state practice, temporary protection in many cases provides protection to all persons who have had to escape from the country, not just for refugees, but for reasons such as armed conflict, widespread violence, human rights violations and natural disasters. In this context, the main function of temporary protection regimes can be considered as promoting the safe access of those who have been forced

3 See. LFIP, Articles 61 and 62.

4 See. LFIP, Article 63.

5 See. LFIP, Article 91.

6 See. Temporary Protection Regulation, Article 1.

to leave the country due to armed conflict, widespread violence, human rights violations and natural disasters in mass influx, and protecting them from being returned to their home country (İneli-Ciğer, 2016: 69).

Sexual Orientation, Gender Identity and Intersex Status (SOGIIS) in International and Turkish Law Based International Protection

It is generally accepted that SOGIIS -based asylum applicants may be assessed within a “particular social group membership” from five criteria in the 1951 Geneva Convention. According to the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), the 1951 Geneva Convention does not include specialized categories for a particular social group⁷. UNHCR defines a particular social group as “*a particular social group is a group of persons who share a common characteristic other than their risk of being persecuted, or who are perceived as a group by society. The characteristic will often be one which is innate, unchangeable, or which is otherwise fundamental to identity, conscience or the exercise of one’s human rights*”⁸. The two approaches – “protected characteristics” and “social perception” - to identifying “particular social groups” reflected in this definition are alternative, not cumulative tests. *The “protected characteristics” approach examines whether a group is united either by an innate or immutable characteristic or by a characteristic that is so fundamental to human dignity that a person should not be compelled to forsake it. The “social perception” approach, on the other hand, examines whether a particular social group shares a common characteristic which makes it cognizable or sets the group’s members apart from society at large*^{9,10}. There is currently no clear indication in the Turkish asylum system of the criteria under which the applications of LGBTI refugees will be assessed whether SOGIIS-based asylum applicants are under internationally recognized criteria for “a certain social group membership” or whether the application contains more than one criterion as stated in the UNHCR guidelines (Kaos-GL, 2016: 26-7). Likewise, the LFIP which entered into force on 17 March 2016 did not clarify whether the application should be evaluated, nor did LGBTIs be

⁷ See. Guidelines On International Protection: “Membership of a particular social group” Paragraph 3.

⁸ See. Guidelines On International Protection: “Membership of a particular social group” Paragraph 11.

⁹ See. Guidelines On International Protection: “Membership of a particular social group” No:9, Paragraph 45.

¹⁰ See. Guidelines On International Protection: “Membership of a particular social group” No:9, Paragraph 47.

included in the special needs holders listed in Article 67 of LFIP, and there are no regulations on the sensitivity of LGBTI refugees in the legislature (Kaos-GL, 27). In the second paragraph of the relevant article, it is said that “*Adequate treatment shall be provided to victims of torture, sexual assault or, other serious psychological, physical or sexual violence, in order to eliminate the damage caused by such actions*”¹¹. There is also no clarity about the training of immigration specialists on international refugee law, which would conduct status determination interviews on the other side. At the same time, it should not be overlooked that the fact that the assessment does not have a guide to which country of origin information is made and how it should be done is also reflected in judicial decisions (Kaos-GL, 2016: 28).

Multiple Discrimination for LGBTI Refugees in Turkey

Due to its geographical location, Turkey is a transit country for thousands of LGBTIs who fled their inhuman conditions. It can be said that in recent years Turkey has been the scene of an increase in the number of LGBTI refugees (particularly after the Syrian Civil War and increasingly in the case of Iranian LGBTI refugees) (LaViolette, 2013) as a crossroads for asylum flows from Asia and Africa to Europe. The overwhelming majority of LGBTI refugees coming to Turkey from escaping from their country or taking part in massive asylum movements constitute refugees from Iran and Afghanistan, Iraq, Saudi Arabia, Yemen and Sudan, as mentioned before the Syrian Civil War (Biekša, 2011). However, it is clear that violation of common rights and freedoms in Turkey, both on the part of the LGBTI refugees and is not a safe country because of social pressure and violence against them. The case of the Syrian LGBTI refugee Mohammad Wisam Sankari, who was killed by decapitation in 2016, still maintains its place in memories¹². At this point, as well as the “unjust provocation” deduction, the court's sentence to “fifty-five years in prison” with “the good conduct abatement” to reduce the sentence of prison sentence did not escape attention¹³. At the same time, the reports of LGBTI refugees in Turkey on the occasion of harassment, violence, kidnapping and eventual suicide are also frequently reflected in the press by

¹¹ See. LFIP, Article 67.

¹² See. <http://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-36972793>

¹³ See. <http://www.kaosgl.com/sayfa.php?id=24725>

non-governmental organizations¹⁴. Therefore, it is evident that the matter is at the level of “the right to life”.

It is seen that Turkey is far from the construction of legal and institutional safeguards against the exclusion and discrimination brought about by the international human rights law directed against LGBTIs, and it seems that it does not recognize the LGBTIs and works processes that disregard rights and freedoms in this context. Many of the LGBTIs hate crimes in Turkey are the subject of crime (hate crime law does not cover LGBTIs), while criminal offenses are not punished or benefit from unjust provocation deduction. It can be argued that LGBTI refugees in these entire contexts experienced the discrimination situations they were exposed to much different dimensions (Heller, 2009). Hence, they are faced with MD processes. MD makes it possible to consider the different components of discrimination, not just one reason for discrimination (Quillian, 2006). Reference to Erica Howard (2011), Gay Moon (2006), and Sandra Fredman (2001) indicate MD's three types. The first occurs where the person is exposed or threatened; although discrimination is made for various reasons, the moment of a single discrimination event comes from a single place at the same time. For example, when a woman is not promoted in the workplace, instead, a man who does not deserve it can benefit (sex discrimination) and then the same woman cannot eat at a restaurant because she is in a wheelchair (disability discrimination). Thus, discrimination can take place around different bases / context operating separately and at different times. The second is that one person is subject to more than one discrimination in the same case, and discrimination on any other basis can be implicitly added to any discrimination on the ground. For example, it may be expected to pass the test for a woman in a job application under more severe conditions than the conditions applicable to men and this test may not be easy for people of different ethnic backgrounds. Therefore, an indirectly affecting situation of discrimination will come to light, which is met by the concepts of *compound or cumulative discrimination*. The third, on the other hand, involves many different forms of discrimination, which are called *intersectional discrimination*, affecting each other in the same way and which we cannot consider

¹⁴ See. <http://pembeyhat.org/haberler.php?id=1164#.V3T3vwZ2xw8.facebook>;
<https://www.gazeteduvar.com.tr/gundem/2017/02/02/iranli-lgbti-birey-denizlide-mahsur/>

separately. The emphasis of this work on MD is about revealing intersectional forms of discrimination against 'LGBTI' and 'refugee' identity.

Multifocal Vision of LGBTI Refugees

The asylum processes of LGBTIs in Turkey began to rise in the 1990s, not only because of their sexual orientation and/ or gender identity, but also in connection with power, ethnicity, class, citizenship and geopolitical events. Studies have shown that LGBTI refugees face many problems due to their sexual orientation and /or gender identity (Cowen et al., 2011). For this reason, it is very important to examine the effects of the issue of asylum on LGBTIs and to present evaluations and analyzes on the problems. The difficulties encountered by LGBTIs refugees in the report "Resettlement Assessment Tool: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex Refugees" by UNHCR (2013) are expressed as follows: Past and current physical and sexual violence, discrimination and exclusion due to LGBTI identity, severe psychological effects (i.e. PTSD, depression or anxiety), sexual violence exposure such as kidnappings, honor killings, harassment and rape, exposure to the press in terms of gender roles, rejection by family and social environment and lack of support networks, having to hide sexual orientation and / or gender identity because of fear of suffering from violence or not being able to benefit from social benefits, lack of access to safe and affordable housing by risky LGBTI refugees in terms of physical and sexual abuse, eviction from home by people exploring sexual orientation or hosts and cannot find settlement, inability to be employed due to sexual orientations and / or gender identity, confrontation with discriminatory employment practices, exploitation of sexual orientation and / or gender identity may result in the risk of abuse, the risk of exploitation at work, the need to engage in sex work for survival, and therefore sexually transmitted diseases to be exposed to various physical hazards such as, a variety of sexual and / or gender identities, such as not being employed, facing discriminatory employment practices, being exposed when sexual orientation and / or gender identities are discovered, risk of exploitation at work, forced sex work to survive and therefore sexually transmitted diseases exposure to physical hazards, lack of access to healthcare services in human dignity and access to prevention and treatment services in HIV / AIDS, stigmatization and lack of access to human services in satellite cities, discriminatory laws and practices related to employment, housing, health, education and the many of areas in social life.

The Helsinki Citizens' Assembly and ORAM (Organization for Refuge, Asylum & Migration) published "Unsafe Haven" report in 2011. The report was written to provide suggestions for organizations working with LGBTI, the protection of LGBTI refugees in Turkey with interviews and observations. The most important issues addressed in the report are: refugees' exposure to violence and hostility in the regions they live in, and unequal practices in the areas of healthcare, social services and education. It is stated in the report by Kaos GL in 2011, LGBTI refugees coming from Iran to Turkey is exposed to discrimination by both the police and local people in the satellite cities. However, LGBTIs have been reported to have problems in healthy housing, employing, having to pay for the costs of care for sexually transmitted diseases and hormonal treatment fees. Both of these reports reveal the problems encountered by LGBTIs while at the same time they are the most common victims of lethal hate crimes, along with discrimination, physical, sexual and psychological violence in working life (Yaşar, 2014). It is clear that in the light of the data in the relevant reports and literature, it's a must that in researches multifocal vision of LGBTI refugees is needed. From this point of view, this study will be addressed in detail in the topics of LGBTI refugees' problems, violence and discrimination, referral, resettlement and housing problems, psycho-social and economic problems and problems to access to health services.

Issues in Application Process

The problems of the applicant process of LGBTI refugees' start with the bureaucratic process of placing them waiting for them to transcend the boundaries of the country of origin. In order to avoid these problems, LGBTI refugees are evaluated by UNHCR as "sensitive groups". But when LGBTI refugees are faced two parallel procedures when they are settled, by The Ministry of Interior in Turkey and the UNHCR. Among these, The Ministry of Interior evaluates whether the applicants will be granted a residence permit. The other will be given refugee status and placed in a third country (Jakulevičienė et. al, 2012). During this time, refugees are directed to satellite cities. Asylum seekers and refugees who are directed to the satellite cities have to register with the Provincial Security Foreigners' Department; followed by identification and interview by the police. In this process, it is stated that this process is quite long in the studies carried out even though tried to give an appointment to LGBTIs in recent history in terms of the date of the registration and the determination of the refugee status. At the same time it is stated that the evaluation criteria are flexible in the interviews conducted during the application and the questions about the private lives

of LGBTIs are asked (Tukish Association for Solidarity with Refugees, 2015). Grungras et al. (2009) interviews with Iranian LGBTI refugees from Turkey revealed that they were exposed to questions about sexual experiences during the placement of the individuals in the satellite towns, sexual positions they preferred, and expressions indicating that the police were mocking themselves during the interview.

Housing Issues

LGBTI refugees face very serious problems in satellite cities where they are located. In detention centers and satellite cities, they are subject to the violence of other refugees, public officials or civilians and are deprived of international and national law-based rights. In satellite cities, it is almost impossible for the trans-refugees to live and work in these cities, especially if the Turkish LGBTIs cannot live up to their identities clearly. It is therefore clear that LGBTI refugees are much more likely to be targeted for sexual orientation and / or gender identity (Cesur Kılıçaslan & Akkuş, 2016). LGBTI refugees are placed in cities in Turkey, usually in the same satellite cities as refugees from the same country. However, in order to combat discrimination, LGBTI refugees may be provided with resettlement opportunities in certain cities where satellite towns are located; LGBTI refugees who apply for resettlement must regularly notify the relevant units of their location and are not allowed to leave satellite towns. If the city is abandoned without permission, this is regarded as an 'escape' (Kıvılcım, 2017). It is stated that LGBTI refugees are present in Kayseri, Nevşehir, Erzincan, Düzce and Denizli, which are the main cities within the satellite city in Turkey, and they are exposed to discrimination and violence by local people (Jafari, 2013). In addition, most of the LGBTI refugees are currently directed to Denizli. In addition to this situation, homosexual couples have to leave their partners during the resettlement process because UNHCR has not established legal process based on domestic law in Turkey (Grungras et al., 2009). Moreover LGBT refugees are able to target homes because they can be targets of homophobic and transphobic violence in satellite cities and so they may lead to rent a house. At this point, the important problem facing LGBTI refugees in terms of housing is that they have to meet their accommodation expenses during their stay in Turkey. Another problem that can be assessed in this context is the demand of the rent by the house for six months or one year's rent. According to Kaos GL's research (2016), especially LGBTI refugees who applied for asylum in Ankara stated that they did not have any money to rent a house when they went to satellite city because they paid one year's rent in cash. There is no financial assistance provided by the state in

respect of housing, nor is there any mechanism to provide counseling to meet the needs of housing in an appropriate and secure way. This consultation is provided by non-governmental organizations that support refugees in some satellite cities (Balta, 2013). However, not all civilian organizations support the refugees in all the satellite cities, so this consultation service is not accessible to all (Saastamoine, 2017).

Violence and Discrimination

Violence and discrimination against LGBTI refugees in Turkey is the most crucial problem. Turkey is currently a candidate country for membership of the European Union, but it has some problems in meeting the Copenhagen criteria. In the Turkey Progress Report prepared by the European Commission, it is criticized that the LGBTIs defined in “vulnerable groups” are not protected from violence and discrimination (Engin, 2015). Moreover, it should not be underestimated that Turkey has received many legal and social criticisms of refugees during the European Union's accession talks. Being both a refugee and LGBTI leads to “dual marginality” and consequently “intersecting discrimination”. A refugee is a foreigner in the host country and is considered a minority because of his sexual orientation and / or gender identity. For this reason, refugees are generally marginal among ethnic or social groups of asylum seekers (Arat & Nuñez, 2014). Being LGBTI means that the dominant cultural norms or of behaviors are not accepted; but in many cases LGBTI refugees are expected to prove that they have a different sexual orientation and / or gender identity in order to obtain asylum in a third country. In this context, everyone is heterosexual until otherwise proved, and all of the sexual orientation and / or gender identity claims of the refuge are rejected unless there is sufficient evidence. Thus, LGBTIs suffer discrimination twice (Okayayuz & Angliss, 2014). Satellite cities are pushing the lives of LGBTIs to a different extent and they do not offer equal access to services. Especially when transsexual refugees cannot afford to live and work in these cities, all LGBTI refugees are exposed to violence, harassment and discrimination (Lambda Istanbul, 2010). As a reflection of this, intolerant and hostile social attitudes towards LGBTIs and discriminatory laws are turning into human rights violations. LGBTI refugees have to conceal their identities in satellite cities, live invisible in remote urban centers, and struggling to fight only survival and discrimination and violence (McClain & Waite-Wright, 2016). In this context, LGBTI refugees struggle to gain access to humanitarian services such as health, education, social services, housing, employment, and try to remove the oppression in the face of stigma and discrimination. Both Kaos GL (2016) and the Unsafe

Haven report (2011) stated that LGBTI refugees placed in different cities are at risk for security. However, LGBTI refugees have been subjected to violence at least once, threatened with death, their homes attacked, their neighbors complained them, physical harassment and fear of violence cause them to lose most of their time away from home, and that the danger was very serious because of the lack of police protection. In particular, interviewed lesbians reported that they were careful to hide their sexual orientation to prevent harassment and exploitation by local people, they were scared of men, dressed according to gender norms, spent most of the time at home, and vulnerable to sexual assault. According to Unsafe Haven report, it is possible to say that many LGBTI refugees do not trust the police in Turkey and it is not useful to report discrimination or violence they have lived in the satellite cities. Especially when refugees express their sexual orientation and / or identity, they seem to be afraid that the police will deport them. However, according to national and international law, LGBTI refugees have the right to protection from personal crimes in Turkey, in accordance with the Constitution of the Republic of Turkey, citizens and non-citizens have the same rights. However, in the vast majority of cases, it is stated that the police do not believe in them and they are reluctant to help, so that the offenses against them are not followed or investigated and the eventual violence and abuse cases are not reported. Thus it appears that LGBTI refugees have become more vulnerable to violence and harassment, which is isolated in life.

Psychosocial Issues

LGBTI refugees are undoubtedly among the most marginalized and vulnerable asylum seekers and refugees in Turkey. Eventually, widespread human rights abuses such as disdain, rape, assault, and murder in LGBTIs are carried out on a global scale (Dworkin & Yi, 2003). In Turkey, LGBTI refugees have new threats, and as a result, LGBTI refugees face psycho-social problems that create traumatic effects (Kahn & Alessi, 2017; Meyer, 2003). Traumatic experiences and psychological problems come to fruition as a reflection of all the problems experienced by LGBTI refugees; the lack of access to psychological help and the inability to establish psycho-social support networks often exacerbate the problem and sometimes occur to suicide (Kertzner et al., 2011; Shidlo & Ahola, 2013). These conditions, which can be considered in the context of psychopathological problems, frequently manifest themselves with posttraumatic stress disorder (PTSD) and recurrent major depression and anxiety disorder (Hassan et al., 2016). It is also seen that LGBTIs are seeking revenge for violence and discrimination behaviors towards them because

of their great difficulties in life, friendship and sincerity, embarrassment and self-blame for being abused and intense feelings of anger (Corrigan et al., 2006). The lack of professional mechanisms to provide psychological support in response to these problems, the lack of professionals working on this field and the language barrier create serious difficulties (Nair & Butler, 2012). In Kaos GL's research (2011), it is revealed that the interviews were carried out by UNHCR's psychiatrists and interpreters, and that LGBTI refugees were disturbed because they thought that their narratives might affect their files and that the mental health services provided for this reason were dysfunctional. The isolation of LGBTI refugees from society on MD results in simultaneous deprivation of social services (Mühlenhoff, 2014). According to the report of Kaos GL (2016), some non-governmental organizations that provide in-kind and cash assistance to asylum seekers do not want to help LGBTI refugees because they are homophobic and transphobic; the aid provided by public institutions is not reached at all. According to the report of Kaos GL (2016), some non-governmental organizations with in-kind and cash assistance to asylum seekers do not want to help LGBTI refugees because they are homophobic and transphobic; the aid provided by public institutions is not reached at all. When LGBTI refugees whose self-organization is weak are considered, access to the source of social support is not realized, there is a great isolation experience and social services cannot be reached.

Economic Issues

The LGBT refugees are living in extreme poverty as the living conditions of the countries of origin and Turkey differ economically, and therefore they cannot bring material goods worthy because they will have to go to another country at any time. In order for this process to start, the applicant must first have a residence permit. In order to get a residence permit, the residence fee and the book amount have to be paid. But LGBTI refugees are suffering from serious problems in paying the fees for residence. Against this background, employment difficulties make the situation more difficult for LGBTI refugees. It is known that LGBTI refugees are difficult to find jobs due to the discriminatory attitudes of many employers and at the same time they are also deprived of the support of their families (Simunaniemi, 2014). Employed LGBTIs indicate that they are paid less than other workers who do the same job, that employers have no application mechanisms to claim their rights if they do not pay their wages, that they have to work informally and that their sexual orientation and / or gender identity concealment is a prerequisite (Uçak Erdoğan &

Tarlan, 2016). Sexual harassment and violence are often encountered at workplace. It is known that LGBTI refugees are working in survival sex in the face of very difficult economic conditions. In addition, LGBTI refugees who engage in survival sex are also subjected to harassment and assault by Turkish sex workers, who are accused not only by their customers but also by taking their customers through their hands (Kaos GL, 2016). It is known that LGBT refugees are prevented from benefiting from financial assistance. Social Assistance and Solidarity Foundations in LGBTI refugees provide very limited financial support. The UNHCR provides a very limited amount of financial assistance to applicants who are accepted and economically difficult. A “foreign identity number” is required for LGBT refugees to benefit from this assistance. LGBT refugees who cannot pay the passport fee cannot receive their benefits because they do not have foreign identity numbers when they are accepted (Yılmaz, 2013). Moreover, these benefits cannot be used for helping LGBT refugees to live their lives.

Issues in Access to Healthcare Services

The health-related problems of LGBTI refugees undoubtedly concern the financing of health services. Although UNHCR has funded the funding of healthcare services, LGBTI refugees have difficulty meeting all costs of medical care (Pearce and Cooper, 2014). However, it is especially fact that the treatment of sexually transmitted diseases (such as HIV / AIDS and Hepatitis) and transsexuals have high drug fees for hormone therapy. LGBTI refugees seeking assistance in financing health care must have a valid residence permit and report to the local police. LGBTI refugees are then directed to the Social Assistance and Solidarity Foundation, which evaluates economic and medical needs and is referred to the relevant healthcare institutions. LGBTI refugees, like other asylum seekers and refugees, also have difficulties in accessing medical care. LGBTI refugees who have not been able to reach healthcare services or who cannot associate with health personnel for reasons such as language barriers have been reported to have worsened symptoms (Grungras et al., 2009). Especially at this point, it is reported that healthcare personnel are ethically infringing and asking questions related to private life independent of the treatment of LGBTI refugees (Kaos GL, 2016).As a result, it is known that untreated LGBTI refugees have feelings of depression, anxiety, suicidal thoughts, sleeping problems, memory problems, loneliness, and mental health is affected negatively. With all this, the fear of stigmatization is a serious obstacle to LGBTI refugees’ access to health care.

LGBTI Refugees on the Basis of Human Rights

The Universal Declaration of Human Rights of 1948, as it is known, assures that human rights have universal and indivisible integrity. While the rights-based approach provides a general framework, the appearance of these rights is diverging from country to country and from different population groups in the same country. Race, religion, language, ethnicity, sexual orientation and / or gender identity constitute the upper components of these discrimination elements; especially LGBTI refugees, including the issue of this work, are experiencing in the axis of “MD”. Discrimination is expressed in the context of the General Comment of the United Nations Commission on Human Rights, the Decisions of the European Court of Human Rights and Handbook on European non-discrimination Law (Kaos GL, 2014): *“Discrimination; discrimination, exclusion, restriction or recognition of all rights and freedoms based on race, color, sex, sexual orientation, gender identity, language, religion, ethnic, national or social origin, property, birth, political or other opinion, or discrimination that would limit its use and recognition.”* It is known that the mentioned discrimination phenomenon is experienced in two ways, directly and indirectly. In this direction, refugees are often subject to direct discrimination due to race, ethnicity or language barriers. However, LGBTI refugees as “refugees with special needs” also experience indirect discrimination because of the direct discrimination, as well as the disadvantages for them, depending on the sexual orientation and gender identity of practices that should be seemingly impartial. However, as “refugees with special needs”, LGBTI refugees experience disadvantaged and indirect discrimination based on their sexual orientation and gender identity. Rights violations committed by public officials themselves discriminated against LGBTI refugees and the most important examples in this regard.

SOGISS-based discrimination, the Council of Europe's binding standards and principles serve to seek and support human rights and respect for these rights. This recommendation, in light of the European Court of Human Rights, sets out principles based on international documents, with an emphasis on the European Convention on Human Rights. The Decision specifies specific measures to be adopted and implemented by the Member States for the defense and defense of the human rights of LGBTIs in the fight against discrimination, and it should be remembered that Turkey's obligations as members of the Council of Europe are at this point. The “MD” phenomenon adopted in the General Assembly of the United Nations in 2001 is that

in the explanatory memorandum of the Council of Europe Recommendation follows¹⁵: *“People are not defined by a single criterion such as gender, color, language, national, ethnic or social origin, religion, age or sexual orientation; but there are a number of identities that interact with a set of criteria. It can be said that multiple discrimination occurs when a person has suffered discrimination due to the connection to at least two different baselines protected against discrimination, or at least due to the special combination of such two foundations. The second situation is also known as crossed discrimination. One example of this is that a lesbian woman is treated less favorably than a heterosexual woman, but at the same time less well treated than a gay man.”*

When the sexual orientation and gender identity are combined with one or more elements such as race, ethnicity, gender, it is stated that the sensitivity of the people will increase. Therefore, it is suggested that governments need to be aware of MD and take measures to provide effective protection against it. From this point of view, it is important to create awareness towards the private sphere from the public area and take steps in this direction for LGBTI refugees. Another important legal context within the subject is dealt with in the direction of the Recommendation 1470 (2000) of the Parliamentary Assembly of the Council of Europe, under the heading “Asylum and the situation of asylum of the gays, lesbians and partners in the Member States of the Council of Europe.” This title is worth considering for the situation of LGBTI refugees in Turkey. As a matter of fact, the Parliamentary Assembly expressed concerns about the asylum policy of member states of the Council of Europe leading to the discrimination against LGBTIs. Because, considering the asylum-seeker policies in Turkey, maltreatment or persecution due to sexual orientation and / or gender identity is not considered a valid reason for asylum seeking. A similar legal shortage can also create grievance in terms of residence permit. Again, as discussed in the Assembly, it has been stated that the asylum rules applicable to heterosexual couples should not discriminate between homosexual partnerships. In this context, the Assembly is in the forefront of the Committee of Ministers and the review of the interpretation of homosexuality and refugee status in the direction of recommendations and incentives to Member States, the cooperation of civilian initiatives advocating the rights of homosexuals and the close cooperation with UNHCR in the eyes of member states'

¹⁵ See. The Council of Europe Recommendation CM/Rec (2010)5 of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity. It is addressed in Chapter XII, Article 46.

asylum policy. In response to the Committee's recommendation by the Assembly of Ministers, it was noted that the proposal for “developing guidelines for procedures of refugee homosexuals” would be taken into account.

Protecting and Assisting LGBTI Refugees in International Law

It is known that the laws that count homosexual relationships in the same offense as bribery are still present in 76 countries (including the death penalty in five countries) (UNHCR, 2010: 6). This is undoubtedly a situation where the pressure and treatment for LGBTIs will go further and continue with negative stereotypes and stigmatization. As is known, such laws cause unpunished crimes against LGBTIs and may prevent them from accessing state protection and asylum systems in many countries. LGBTIs often have to hide their identities and make themselves invisible. LGBTIs are often ignored by society and their families, ignored and faced “social isolation” and “feelings of helplessness”, as mentioned in the headlines of the problems experienced by LGBTIs. As the intersection between gender, sexual orientation and gender identity is at the center of discrimination and ill-treatment of LGBTIs, the issue needs to be addressed and understood better. The term “violence based on gender” is mainly used to describe violence against women, but it also includes violence against homosexual women and men. In this context, LGBTIs can often be insulted and attacked and even killed (UNHCR, 2010), on the grounds that men and women do not behave in accordance with the social norms that determine 'what'.

In terms of LGBTI refugees and their protection, the important point in the LFIP has become: the draft text of 2011 contained sexual orientation, but was abolished in the final version of the law. If, as stated by Simunaniemi (2014: 23), SOGII in the Law were to be regarded as a legitimate social group, this could be interpreted as covering the protection of LGBTI refugees. Therefore, given the provisions of international legislation and recommendations, it is not wrong to say that national legislation does not prevent violations of rights in terms of MD practices against LGBTI refugees in Turkey. International human rights instruments are part of the international protection status for LGBTI refugees, and the elements contained in the 1951 Geneva Convention and the 1967 Protocol of 1967 are complementary. According to the Yogyakarta Principles, “*All human beings are born free and equal in dignity and rights. Human beings*

of all sexual orientations and gender identities are entitled to full enjoyment of all human rights^{16, 17}.

Fighting Multiple Discrimination: LGBTI Refugees and Advocacy

The issue of immigration and asylum that comes as a transnational issue between the main struggles of the 21st century is an object of social policy that cannot ignore the macro-political context rather than the issue based on difference. For this reason, there has been a growing interest in policy and strategy in the recent period of rights-based approach to the structuring of social policies. In this process, “advocacy” is an important instrument of social action. Advocacy can be carried out in a micro-context, as well as in a macro-context in the name of a collective identity. In particular, LGBTI refugees are the target groups that may need advocacy within the rights of living, health and education, especially the rights to live. When the definition of advocacy is taken into account, the meaning and significance of the target group is better understood. According to this, advocacy is expressed as “the process of strategically using knowledge to change decision-makers, changing laws or policies, favoring excluded groups” (Aksakoglu, 2006, referred by Erdost, 2016: 15). As noted in the definition, the “exclusion from society” emphasis is on LGBT refugees who are discrimination-oriented refugees and, therefore, MD victims. As a matter of fact, social exclusion is a socio-political problem that requires fighting against MD and is at the center of advocacy strategies and actions. Advocacy requires a number of sources, organizations and therefore action plans. In this context, the activities of “people centered advocacy” are at the forefront. When human-centered advocacy is referred to, “organized activities aimed at influencing public policies, social attitudes and socio-political processes in order to strengthen the marginal, exclusionary and disadvantaged segments of the society” come to mind. In this respect, it is stated that the purpose of human-centered advocacy practices is to “provide social change through the realization of public, political, economic, social and cultural rights for individuals, together with persons” (Aksakoglu, 2006, referred by Erdost, 2016:17). As a result, when we consider the advocacy as a professional process, there is an important role for NGOs in this area for advocacy for LGBTI refugees.

¹⁶ See. Yogyakarta Principles, Article 1.

¹⁷ See. Yogyakarta Principles, Article 23.

Instead of Conclusion

At present, among the refugee and asylum-seeking population groups in Turkey, LGBTI refugees are among the most marginalized and vulnerable collective identities. At this point it is obvious that MD is a predictive factor. The fight against discrimination, which is a fundamental and important dimension of human rights violations, at national and international levels is a necessity. The axis on which this struggle will be carried out will undoubtedly be law-based. As it is mentioned in this study, this area includes international and national legislative provisions. However, it should be noted that the UN laws and practices in the context of international protection and the provisions of the LFIP in Turkey are insufficient to protect and defend LGBTI refugees in matters affecting human rights such as torture and maltreating. Similarly, as mentioned in the context of the study, the LGBT refugees' effective preventive interventions and advocacy may be needed for problems and economic and psycho-social multi-dimensional problem areas. In terms of LGBTI refugees, the obstacles to access to social resources are more likely to be addressed than in other refugee groups. Discrimination and even hate crimes are inevitable when communities in the asylum country combine discriminatory and hateful attitudes and behavior towards LGBTIs with state-specific, exclusive approaches to refugees and asylum seekers. For this reason, it is important to protect and defend LGBTI refugees under the risk of MD and / or at the organization level of the defeated LGBTI refugees. In this context, the activities and activities of NGOs related to the field, especially the foundations and associations operating in the field of human rights are gaining importance. Services and activities such as information, counseling, legal advocacy and orientation towards LGBTI refugees, which are centered on human rights-based advocacy activities, should constitute / create the basic functions of NGOs in this area. At the same time, informative activities about the work of increasing the knowledge level of the society at the national and international level and the legal sanctions applied at the point of violation of human rights should be evaluated among the tasks and responsibilities of the NGOs in this area. As a result, it should not be forgotten that the way LGBTI refugees cope with the problems and needs they face and the discrimination and violations of their rights have come from an organized struggle.

**MULTIPLE DISCRIMINATION FOR LGBTI REFUGEES IN TURKEY:
HUMAN RIGHTS VIOLATIONS AND STRUGGLE AGAINST**

- ENGİN, C. (2015), "LGBT in Turkey: Policies and Experiences". *Social Sciences*, IV-3, 838-858.
- ERDOST, T. (2016), "Sosyal Çalışma ve Savunuculuk". In *Sosyal Çalışma ve Sosyal Politika Yazıları*. Ankara: Bellek Publication. pp.15-38
- FREDMAN, S. (2001), "Discrimination and Human Rights". Oxford: Oxford University Press.
- GRUNGRAS, N., LEVİTAN, R. & SLOTEK, A. (2009), "Unsafe Haven: Security Challenges Facing LGBT Asylum Seekers and Refugees in Turkey". *PRAXIS The Fletcher Journal of Human Security*, XXIV, 41-61.
- HASSAN, G., VENTEOGEL, P., JEFEE-BAHLOUL, H., BARKİL-OTEO, A. & KİRMAYER, L. J. (2016), "Mental Health and Psychosocial Wellbeing of Syrians Affected by Armed Conflict". *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, XXV-2, 129-141.
- HELLER, P. (2009), "Challenges Facing LGBT Asylum-seekers: The role of social work in correcting oppressive immigration processes". *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, XXI-2, 294-308.
- HOWARD, E. (2011), "Multiple Discrimination in Law". *Symposium on Multiple Discrimination*, National Commission for the Promotion of Equality (NCPE), Malta.
- İNELİ-CİĞER, M. (2016), "Uluslararası Hukuka Uygun Geçici Koruma Rejiminin Unsurları Üzerine". *The Journal of Migration Studies*, II-3, 62-92.
- JAFARI, F. (2013), "Silencing Sexuality: LGBT Refugees and the Public-Private Divide in Iran and Turkey". Arizona: The University of Arizona.
- JAKULEVIČIENĖ, L., BIEKŠA, L. & SAMUCHOVAĪTĚ, E. (2012), "Procedural Problems In LGBT Asylum Cases". *Jurisprudencija*, IXX-1, 195-207.

- KAHN, S. & ALESSI, E. J. (2017), “Coming Out Under the Gun: Exploring the Psychological Dimensions of Seeking Refugee Status for LGBT Claimants in Canada”. *Journal of Refugee Studies*, 1-20.
- KAOS GL. (2011), “Sığınmacı ve Mülteci Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans Bireyler”. Ankara.
- KAOS GL. (2014), “LGBT Hakları İnsan Haklarıdır”. (2nd ed.) Ankara: Ayrıntı Publication.
- KAOS GL. (2016), “Waiting To Be ‘Safe and Sound’: Turkey As LGBTI Refugees’ Way Station”. Ankara.
- KERTZNER, R. M., BARBER, M. E. & SCHWARTZ, A. (2011), “Mental Health Issues in LGBT Seniors”. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, XV, 335–338.
- KIVILCIM, Z. (2017), “Lesbian, Gay, Bisexual and Transsexual (LGBT) Syrian Refugees in Turkey”. In *A Gendered Approach to the Syrian Refugee Crisis*. New York: Taylor & Francis. pp. 26-42
- LAMBDA ISTANBUL. (2010), “İt İti Isırmaz. Bir Alan Araştırması: İstanbul’da Yaşayan Trans Kadınların Sorunları”. İstanbul: Punto Publication.
- LaVIOLETTE, N. (2013), “Overcoming Problems with Sexual Minority Refugee Claims: Is LGBT Cultural Competency Training the Solution?” Oxford: Taylor & Francis Books.
- McCLAIN, M., & WAITE-WRIGHT, O. (2016), “The LGBT Community in Turkey: Discrimination, Violence, and the Struggle for Equality”. *Creighton Int'l & Comp. LJ*, 152.
- MEYER, I. H. (2003), “Prejudice, Social Stress and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence”. *Psychological Bulletin*, 674–697.

**MULTIPLE DISCRIMINATION FOR LGBTI REFUGEES IN TURKEY:
HUMAN RIGHTS VIOLATIONS AND STRUGGLE AGAINST**

- MOON, G. (2006), "Multiple Discrimination – Problems Compounded or Solutions Found?" *Justice Journal*, II, 1-10.
- MUHLENHOFF, H. (2014), "Funding Democracy, Funding Social Services? The European Instrument for Democracy and Human Rights in the Context of Competing Narratives in Turkey". *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, XXVI-1, 102-118.
- NAIR, R. & BUTLER, C. (2012), "Intersectionality, Sexuality and Psychological Therapies: Working With Lesbian, Gay and Bisexual Diversity". London: John Wiley & Sons.
- OKYAYUZ, M. & ANGLISS, J. (2014), "Political–legal Changes to Turkish Asylum Policy: A Solution to the Problems of Asylum Seekers" In *Migration: Global Processes Caught in National Answer* (pp. 36-84). Books on Demand.
- ORAM. (2011), "Unsafe Haven: The Security Challenges Facing Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Asylum Seekers and Refugees in Turkey". A Joint Publication of Helsinki Citizens' Assembly – Turkey Refugee Advocacy and Support Program.
- ÖZ, Y. (2010), "Study on Homophobia, Transphobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity". Council of Europe or the Office of the Commissioner for Human Rights.
- PEARCE, S. C. & COOPER, A. (2014), "LGBT Movements in Southeast Europe: Violence, Justice and International Intersections". New York: Springer.
- QUILLIAN, L. (2006), "New Approaches to Understanding Racial Prejudice and Discrimination". *Annu. Rev. Sociol.*, 32, 299-328.
- REPUBLIC OF TURKEY MINISTRY OF INTERIOR DIRECTORATE
GENERAL OF MIGRATION MANAGEMENT. (2013), "Law Of
Foreigners And International Protection."

- SAASTAMOINE, A. (2017). "Iranian Queer Refugees' Thoughts About Home: Five Queer/ Gay Men Interviewed About Their Sense of Belonging After Emigration". Kuopio, Finland: University of Eastern Finland.
- SHIDLO, A. & AHOLA, J. (2013), "Mental Health Challenges of LGBT Forced Migrants". *Forced Migration Review*, 42, 9.
- SIMUNANIEMI, M. I. (2014), "Exit to Exist? The Situation of LGBT Asylum Seekers in Turkey". Stockholm: University of Uppsala.
- THE YOGYAKARTA PRINCIPLES, (2006), "Principles On The Application Of International Human Rights Law In Relation To Sexual Orientation and Gender Identity."
- TURKISH ASSOCIATION OF SOLIDARITY WITH REFUGEES. (2015), "Türkiye'de Mültecilerin Kabul Koşulları: Hak ve Hizmetlere Erişimleri". İzmir: Egeus Publication.
- UÇAK-ERDOĞAN, E. & TARLAN, K. V. (2016), "Suriyeli Mültecilerin Türkiye'deki Sivil Hayata İntibakına Yönelik Envanter Çalışması". Turkish Citizens Assembly, Friedrich Naumann Foundation & Turkish Open Society Foundation.
- UNHCR, (2002), Guidelines on International Protection No. 2: "Membership of a Particular Social Group" Within the Context of Article 1A(2) of the 1951 Convention and/or its 1967 Protocol Relating to the Status of Refugees.
- UNHCR. (1951), "The 1951 Convention Relating To The Status Of Refugees". UNHCR Publication.
- UNHCR. (1998), "International Documents and Legal Texts on Asylum and Refugee Issues". Ankara: UNHCR Publication.
- UNHCR. (2010), "The Protection of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex Asylum-Seekers and Refugees". UNHCR Publication.

MULTIPLE DISCRIMINATION FOR LGBTI REFUGEES IN TURKEY:
HUMAN RIGHTS VIOLATIONS AND STRUGGLE AGAINST

- UNHCR. (2012), Guidelines on International Protection No. 9: Claims to Refugee Status based on Sexual Orientation and/or Gender Identity within the context of Article 1A(2) of the 1951 Convention and/or its 1967 Protocol relating to the Status of Refugees.
- UNHCR. (2013), “Resettlement Assessment Tool: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex Refugees”. UNHCR Publication.
- YAŞAR, M. (2014), “Kilis’te Sığınmacı Algısı: Toplumsal Otizm ve Ötekileştirme Sürecinin İlk Görünümleri”. Kilis: Kilis 7 Aralık University.
- YILMAZ, V. (2013), “The New Constitution of Turkey: A Blessing or a Curse for LGBT Citizens?” Turkish Policy Quarterly, XI-4, 131-40.

8

EXPRESSION OF GENDER THEME IN CONTEMPORARY ART PRACTICES

TOPLUMSAL CİNSİYET TEMASININ ÇAĞDAŞ SANAT PRATİKLERİNDE İFADESİ

Ebru Dede

Abstract

In this study, the works of art of Hossein Edalatkhah, Monica Bonvicini, Elmgreen & Dragset and the performance of Sarah Lucas were interpreted in connection with gender theories and contemporary art movements. The focus of this study is primarily on artworks which are deceptively simple and quiet with their imagery but have very meaningful content. Object artworks have an important potential for the use of subjects. Against psychoanalytic approach of Freud and Lacan, Hossein Edalatkhah critiques phallogocentric bias and discusses patrilineal identification system excluding other sexual identities with his minimalist work of art named "He". Monica Bonvicini's work of conceptual art "Satisfy Me Flat" opposes to identify the woman as an object for the Phallus. The gay couple Elmgreen and Dragset's object artwork named "Boy Scout" shows the possibility to rewrite the cultural life as Foucault argues. As Butler states that the gender imposed by the power can only be imitated by the body performatively, but can never be realised. Feminist artists aim at deconstructing the limits of sexual identity in the heterosexual system. The performance of Sarah Lucas is for the purpose of recovering the woman the perception of "the monitoring object" and showing the presence of the woman as a subject. The performance of Sarah Lucas has also been interpreted in the context of the relations between objects and subjects. The works and the performance of contemporary artists make visible the theories of post feminism with the possibilities of interdisciplinary practices of contemporary art which provides a favourable environment for gender and women's studies.

Key Words: *Gender, contemporary art, postfeminism, performing arts, conceptual art, minimalism, object art.*

Giriş

Toplumsal cinsiyet kuramı çağdaş sanatın öne çıkan temalarından birisi olmuştur. Çağdaş sanat aracılığıyla ötekileştirilmiş kimliklerin görünür kılınması ve toplumsal çevrede farkındalık yaratılması için bir ortam oluşmuştur.

Çağdaş sanatın başladığı 20. yüzyılda sanatsal ifade biçimleri çok hızlı bir değişim ve dönüşüm göstermiştir. Geleneksel plastik sanatlar uygulamalarının yanı sıra, yeni teknolojik araçlar, endüstriyel ürünler ve doğanın hatta bedeninin kendisi sanatçının malzemeleri haline gelmiştir. Sanat eserleri toplumsal yaşama dair kuramlardan yola çıkmakta ve metinlerle desteklenerek yeniden kuramlaştırılmaktadır. Sanat eseri, toplumun yanlışlarını sorgulayarak yaşamı anlatmalı, bilinçlere ‘gerçeği’ ulaştırmanın aracı olmalı ve bir etki alanı oluşturmalıdır. Bu amaçla sanat bazen biçim ya da estetik kaygıların sınırlarından kurtulmalı ve gerektiğinde bitirilmemiş hissi yaratarak sürecin önemine dikkat çekmelidir (Dede, 2012). Günümüzün önemli sorunsallarından birisi olan toplumsal cinsiyet temasını ele alan sanatçı, ataerkil soy kütüğünün bir devamlılığı olarak iktidarın kurguladığı ikili cinsel kimlik yapısını sorgularken, bedenin doğasını ruhsal yönleriyle birlikte araştırır ve insanın özünü insana anlatır.

Spinoza’ya göre insanın özü arzudur ve insan neyi arzuladığını yaşamsal deneyimlerinin sürecinde öğrenir. Çeşitli karşılaşmalar bedeni etkileyerek uyarımlar ve izler oluşturur. İnsan bu etkileşimleri yaşamadan ve üzerinde bir iz bırakılmadan bedenini tanıyamaz. Spinoza, bedenin doğasını araştırmadan ve tanımadan kurgulanan ahlaki yargılara karşı çıkar (Baker, 2015: 95-216). Bu ahlaki yargılar tarafından heteroseksüel ikilik düzeninde oluşturulan cinsel kimliğin türlerini bedenin anatomik yapısına göre araştıran Sigmund Freud, kesin bir cinsel karakter belirlemenin güçleştiği durumlarla karşılaştığını ifade etmiştir (2009: 4-12). Judith Butler, Luce Irigaray, Helene Cixous ve Monique Wittig gibi önde gelen feminist kuramcılar ise, bedeni hem biyolojik hem de kültürel alanda anlamlandırmak gerektiğini savunurlar. Elizabeth Grosz ise, bedenin yaşam içindeki süreçlerini göz önüne alarak bunların kültürel boyutta değerlendirilmesini ve bu kültürel alanda erkeğe yüklenen özne özgürlüğünün tüm cinsel kimliklere de tanınmasını önerir (2015: 26-30). Üzeri örtülerek gizleştirilen bedenlerin farklılıklarını yok sayan iktidarın maskesini ve gücünü düşürme gücü olan “différance” terimini (Newman, 2006: 197-241) oluşturan Jacques Derrida ve diğer Postyapısalcılar, bu terimle geleneksel kategorilere karşı çıkmamanın mümkün olduğunu savunurlar. Différance terimi ile bütünü oluşturan parçaların yerinde sabit durmadığını

ve bu parçaların her birinin diğerini değiştirme kapasitesine sahip olduğunu anlatırlar (Nuyen, 1989: 26-38). Postyapısalcı dönemin etkisiyle feminizm hareketleri aşama kaydetmiş ve bu gelişmelerin sanata yansımaları söz konusu olmuştur.

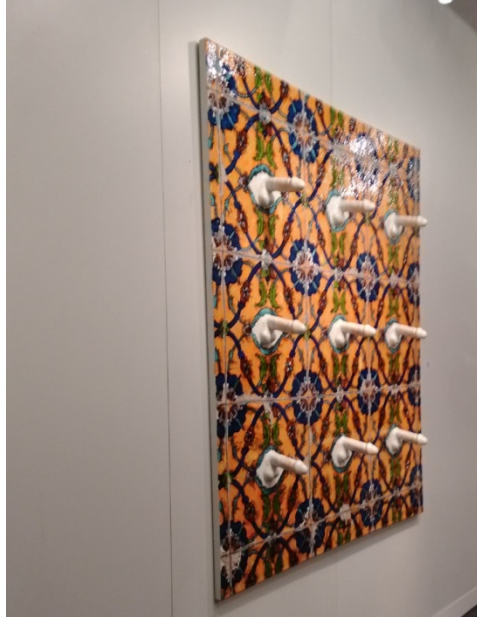
1960'lı yıllardan itibaren günümüze kadar uzanan bir süreçte cinsiyet ayrımcılığını sorgulamak amacıyla başlayan Feminist Sanat hareketleri ile 1980'li yılların son yarısından başlayarak bugüne kadar etkili olan sanatta 'kimlik' olgusu, toplum içindeki cinsel kimlik ayrımcılığını görünür kılmayı sürdürmektedir (Antmen, 2008: 239-295).

Bu çalışmada Monica Bonvicini, Elmgreen ve Dragset, Hossein Edalatkhah eserleri ile Sarah Lucas'ın performansı, toplumsal cinsiyet kuramları bağlamında ele alınırken nesne sanatı, minimalizm, kavramsal sanat ve performans sanatı akımları açıklanacaktır.

Çalışmanın amacı, çağdaş sanat ile toplumsal cinsiyet kuramları arasındaki interdisipliner projelerin katkısını araştırmak ve gelişmesini sağlamaktır. Çalışmanın kapsamında, nesne sanatının öznenin kuruluşuna katkısı, kavramsal sanatın dil ile bağının kadının dilde yer almasına bir araç olması, minimalizmdeki tekrarlama yöntemi ile iktidar tarafından zayıf bir şekilde inşa edilmiş olan toplumsal cinsiyet kurgusunun eleştirilmesi, performans sanatının Butler'ın performatif beden kuramını görselleştirmesi bulunmaktadır. Bu yöntemlerle heteroseksüel sistem içinde sınırlandırılmış cinsel kimlikleri yapı bozuma uğratmayı hedefleyen sanatçıların çalışmaları yorumlanacaktır.

Minimalist Yöntemle Fallus Merkezli Yaklaşımın Eleştirisi: Hossein Edalatkhah'ın "He" Adlı Eseri

1960'lı yıllarda ortaya çıkan Minimal Sanatın amacı, formun geometrik olarak sadeleştirilmesi ve rengin tarafsızlaştırılarak anlam olarak katkısının indirgenmesi, metal, floresan gibi üç boyutlu materyallerin boşluk içindeki yerleşimine dingin bir şekilde odaklanılmasıydı (Parmesani, 2012: 77-78). "Geç Minimalist" tavrıda ise, bu katı biçimciliğin yerine daha serbest bir biçimsellik benimsenerek el becerisi ve renkler eserlere dâhil edilmeye başlanmıştır (Antmen, 2008:185). Hossein Edalatkhah Şekil 1'deki eserinde tuval üzerine akrilik ve karışık teknikle canlı renklerin hâkim olduğu geleneksel Türk el sanatları motifinin üzerine tekrarlama yöntemi ile erkek cinsel organını betimlemiştir.



Şekil 1: Hossein Edalatkhah, “He” Acrylic / Mixed media on canvas. 2014

Sanatçının eserinde kullandığı semboller, malzemeler ve fallus formu kültürel ereksiyonu sembolize eder. Sanatçının bu vb. çalışmalarında gözlenen fallus takıntısı, eleştiri nesnesinin anlamını yapılandırmaya ve temsil ettiği olguları kritik etmeye hizmet eder (Edalatkhah, 2017). Freud ve Lacan’ın psikanaliz açıklamalarında yer alan fallus merkezli yaklaşım, feminist kuramcıların yapıbozumu tekniği ile eleştirdikleri belli başlı konulardan birisi olmuştur.

Örneğin Freud, cinsel kimliği kadın, erkek, dönüklük ve çift cinsiyet olarak araştırmış ve araştırmalarının sonucunda erkek dışında kalan cinsel kimliklerle ilgili yeterli veri elde edemediğini belirtmiştir. Kadın beyni ve kadınların dönüklüğü ile ilgili araştırmasına katkı sağlayacak kaynak eksikliğini vurgulayan Freud (2011: 7-130), cinsel kimliğin oluşum evrelerini penisin varlığı ya da eksikliği merkezinde açıklamıştır (2014: 179-201). Freud’un araştırmalarını geliştiren Lacan ise, kadının simgesel alanda (dilde) ve bilinçdışında yer almadığını ifade etmiştir (Wright, 2002: 61-63). Lacan’ın açıklamalarında yer alan “kadının cinsel organının konu dışı olması” ve “kadının penisi

olmadığı için erkekten bağımsız bir varlık olarak değerlendirilemeyeceği” sözleri (Lacan, 1975: 6-74) feminist kuramcılar tarafından eleştirilmiştir. Örneğin Judith Butler, dişi cinsiyetin bedeniyle sınırlı algılandığını ve bu sınırların ortadan kaldırılması gerektiğini vurgular (2012: 59). Irigaray’a göre ise, kadının ince zekâsının ve duygusal yapısının erkek tarafından yanlı ve dar bir bakış açısıyla değerlendirilemeyecek kadar karmaşık olduğuna ve aynı zamanda cinsel organlarının çoğulluğuna dikkat çekmiştir (1985: 28). Kadının varlığını konu dışı bırakan fallus merkezli geleneksel sistemi konu alan Hossein Edalatkah’ın Şekil 1’deki eseri, mevcut sistemi izleyiciye minimal bir tekrarla sunar. Birbirinin basit tekrarı olarak yapay biçimde dizilmiş falluslar, geleneksel motiflerden oluşan zemin üzerine dış bir güç tarafından inşa edilmiştir. Sanatçının özellikle vurguladığı yapaylık, iktidarın yaşamsal olmayan kurgusuna yönelik bir eleştiri niteliği taşır.

Sanatta Hazır Nesne Örneği ile Eşcinsel İlişki Yorumu: Elmgreen ve Dragset’nin Erkek İzci Adlı Eseri

Hazır ürünü ilk defa bir sanat yapıtı olarak sergileyen (1913) Marcel Duchamp’ın, çağdaş sanatın oluşum evrelerinde önemli bir kırılma yarattığını belirten Anne Cauquelin, Duchamp’ın sanata hazır nesne katkısını, sanat alanının estetik alanından ayrışması ve sanat eseri üretiminde üretici-aracı-tüketici rollerinin birbirine eşlik etmesi şeklinde özetler. Sanatçı artık hazır ürünün seçicisi, sergileyicisi ve iletişim kanalıdır (Cauquelin, 2005: 73-77). Sanatçının ve izleyicinin rollerinde dönüşüm sağlayan sanatta hazır nesne kullanımı Duchamp’tan sonra Kavramsal Sanat ifadelerinde yer bulur ve günümüze kadar uzanır.



Şekil 2: Elmgreen ve Dragset, “Boy Scout / Erkek İzci”, 2008.

Kavramsal sanatçı Douglas Huebler 1968 tarihli açıklamalarında nesnelere dolu dünyaya yeni nesnelere eklemek istemediğini ve seçtiği hazır nesnenin bir yapıt olarak sergilenmesi durumunda algısal deneyimin ötesindeki olgularla ilişkilendirilmesi gerektiğini belirtmiştir (Antmen, 2008: 200-201). Donald Kuspit, Sanatın Sonu adlı kitabında hazır nesnenin izleyici tarafından yeterince anlaşılamayacağını ve sanatçının zihnindeki anlamıyla kısıtlı kalacağını belirterek, sanat alanındaki yerini ve dış dünyayla bağını eleştirmiştir (2010: 39). Donald Kuspit, sanatta hazır nesne kullanımını sanatçının ölümü olarak yorumlar. Rıfat Şahiner'e göre ise sanatçının rolündeki bu değişim, sanat eserinin anlamının sanatçının niyetini aşarak izleyici kitlesi tarafından daha özgür ve daha zengin açıdan değerlendirilmesine olanak sağlar (Şahiner, 2015: 21). Eleanor Heartney ise Sanat ve Bugün kitabında hazır nesnelere sözcükler gibi çoklu hatta çelişkili anlamlar içerdiğini ve bu sayede dilde ifade etmesi güç olan toplumsal ve siyasal sorunları irdelemek için yararlı bir potansiyel taşıdığını belirtmiştir (2008: 51).

Dilin prensiplerini aşan sanat aracılığıyla cinsel kimliklerle ilgili algılar dönüşüme uğrayabilir ve kültürel alanda yeniden yapılanma söz konusu olabilir.

Şekil 2’de Elmgreen ve Dragset ikilisinin hazır nesneyi dönüştürerek “Erkek İzci” ismiyle sergiledikleri yapıt, eşcinsel ilişki konusunu ele alır. Gey çiftin hazır nesneyi çok basit bir biçimde farklılaştırarak kurguladıkları bu sade yerleştirme, anlamı içinde gizlenerek sessizleşir. Yaşamın içinden bir nesne, yerleştirilme şekliyle, günlük hayattan bağını kopartır. Hayatla araya mesafe konduğunda ona dışarıdan objektif bakmak kolaylaşır. Minimalist sanatın bu özelliklerini (Vergine, 1996: 121-122) de taşıyan çalışma, bedeni ve eylemi kullanmadan anlatır. Ters dönen yatak, tıpkı doğanın yerçekimi kanununa karşı koymanın imkânsızlığı gibi, erkek izcilerin çekimine karşı koymanın da mümkün olamayacağını çok yalın bir biçimde anlatır. İzleyiciyi kavramsal bir nesne üzerinden düşünmeye yönlendiren bu çalışmada, birbirlerine dönük olan yataklar bir bütünün ayrılmaz parçalarıdır.

Bu eser aynı zamanda Foucault’nun eşcinselliğe dair görüşlerini destekler. Eşcinsel ilişkiden haz duyanların ikili cinsel kimliklerin bir karışımı olarak görülmesine karşı çıkan Foucault, eşcinselliğin feminenlikle ilişki kurulmaksızın, ayrı bir cinsel kimlik ve ilişki türü olarak görülmesi gerektiğini savunur (Foucault ve Le Bitoux, 2012: 267-269). Bu konudaki önyargıların ortadan kalkması sembolik dildeki değişimle mümkün olabilir.

Foucault, cinsiyetin iktidar tarafından belirlenmesine karşı çıkar. Foucault’ya göre cinsel kimlik bireyin davranışlarıyla oluşturulur. Cinsellik, yaşamsal özgürlüklerin bir parçasıdır ve bireysel arzularla ve ilişkilerle yeni biçimlere girebilir. Foucault, cinsellik kavramının mevcut kültürel yaşamın sınırlarında bırakılmasından ziyade, “yeni bir kültürel yaşam inşa etme” olarak algılanması gerektiğini düşünmektedir (2012: 277-278). Elmgreen ve Dragset ikilisi, bu yeni kültürel yaşamı inşa etmenin mümkün olduğunu çok sade ve etkili bir ifadeyle gözler önüne serer.

Kavramsal Sanatta Sözcük Oyunları: Monica Bonvicini “Satisfy Me Flat” Adlı Eseri

1960’lı yıllarda sanatın bir düşünce araştırma yöntemi olması gerektiği görüşü yaygınlaşmış ve Kavramsal terimi kullanılmaya başlanmıştır. Kavramsalcular bilimsel ve sosyal alanlarda dilin fonksiyonlarını araştırarak, sanatın neyi temsil edebileceğini ve

neyi etki altına alıp dönüştürebileceğini sorgulamışlardır (Vergine, 1996: 149-150). Dilsel destek ile bir fikir üzerine temellenen kavramsal sanat görsel sınırlarını aşmış, sanat artık sadece görünür bir obje olmanın ötesine geçmiştir. Üretilen ya da seçilen bir obje, fikri anlatmak için tamamlayıcı bir unsur olmuştur (Burn, 1999: 189-190). Kavramsal sanatta eser ile kelimeler bir düzen içinde birbirlerine eşlik ederler. Fikri anlatmak için sözcük oyunları kurulur (Cauquelin, 2005: 82). Kelimeler, nesnelere ve imajlar birlikte düşünülerek sanat eseri tasarlanır. Hazır yapıta eşlik eden sözcük oyunu kurgusu, dönemin toplumsal sorunlarını ele almak isteyen sanatçının bir ifade aracıdır.

1980'li yıllardan günümüze postmodern kuramların etkisiyle oluşan Yeni Kavramsalculuk döneminde, toplum içindeki güç ilişkilerinin kurguladığı cinsiyet ayrımcılığı, medya gibi güncel konuların alt anlamlarını okumaya ve eleştirmeye yönelen çağdaş sanat ifadelerinde yapısökümcü bir tavır sergilenmektedir. Yapısökümcü tavrın sonucu olarak kurgulanan dilin doğal gerçekliği yansıtmadığını disiplinler arası çalışmalarla beslenerek göstermek ve daha anlaşılır kılmak mümkün olmuştur (Antmen, 2008: 277-278).

Kuspit'e göre, dil ile nesnenin bir oyun kurularak düzenlenmesi izleyicinin algısında daha büyük bir ikilem ve karmaşa yaratır. Kuspit, postsanatın kendine toplumsal konular içinde bir temel ararken bilinçdışına saldırdığını ve bu arada kendi iç dinamiğini yitirdiğini düşünür (2010: 96-105). Şahiner'e göre ise, sanatçının sanat eserini anlamlandırmak adına dili kullanması çok doğaldır. Çünkü dil anlamla doğrudan ilgilidir. Sanat eserini tuval, boya, mermer, ahşap gibi geleneksel malzemelerle sınırlandırmak yerine onu daha iyi anlamlandıracak yeni malzemeler kullanılabilir (2015: 22-23).

Şekil 3'teki Monica Bonvicini'nin "Satisfy Me Flat" başlıklı eserinde dil sanatsal ifadenin başlıca öğelerinden birisi olarak kullanılmıştır. Bir statü simgesi olarak görülen masanın üzerine yazılan "Satisfy Me /Beni Tatmin Et" ifadesi eril kitle hedef alınarak ironi oluşturulmak istenmiştir. Sabit bir nesne olan masa, kadını temsilen pasif enerjiyi temsil etmekte ve üzerindeki yazıyla alın yazısına gönderme yapmaktadır. Bonvicini'nin eseri, izleyiciyi kadına yüklenen bu derece pasif anlamları yeniden düşünmeye yönlendiren kavramsal bir yapıttır.

Bonvicini'nin bu kavramsal çalışması, feminist yazarların kadının fallus için bir nesne olarak tanımlanmasına karşı çıkışını ironik bir ifadeyle destekler. Psikanalizde kadına

fallus için nesne anlamı yüklenmiş olmasını sorgulayan feminist yazarlar arasında önde gelen isimlerden Julia Kristeva, “Bir öznenin kendisini nesnenin yerine koyma yeteneğini haber veren bu edilgenleşme öznelliğin oluşumundaki radikal bir aşamadır” diyerek (2014: 57), kadına nesne anlamı yüklemenin manasızlığını ortaya koyar.



Şekil 3: Monica Bonvicini, “Satisfy Me Flat”, 2009.

“A Feminist Object / Feminist Nesne” makalesinde bir kadının neden nesne olarak görüldüğünü irdelerken aynı zamanda feminist sanatta obje kullanımının önemine değinen Irina Aristarkhova, özne ile nesne arasındaki ilişkiyi araştırır (Aristarkhova, 2016: 42-58). Katherine Behar ise, objenin içinde “ben”e dair neyin dâhil olmadığını vurgular. Behar, insanı nesne gibi düşünmenin insana dair bakış açısını daralttığını ifade eder. Objeyi sevmeyi, ölüye şehvet duymaya benzeten Behar, eğer nesneye aşkla bağlandysak içimizde bir şeylerin öldüğünü anlatır. Objeler bizden farklı olarak kara kutu gibidirler ve bilinmezlik taşırlar. Objeyi birey gibi düşünmeyi, insanı cesedinden

teşhis etmeye benzetir (Behar, 2016: 126-128). Oysa amaç insanı nesnelleştirmek değil, insanın kendisine mesafe koyarak dışarıdan objektif bir bakış açısı geliştirmesini sağlamaktır.

Obje sanatında obje, gündelik yaşamdaki fonksiyonelliğinden çıkarılarak sanatçının yüklediği ve izleyicinin zihninde yer bulan bir anlama kavuşur. Jale Necdet Erzen ise, Çoğul Estetik kitabında, sanat eserinin izleyici üzerindeki etkisinin zaman, coğrafya ve kültür gibi çeşitli faktörlere göre değişkenlik göstereceğini belirterek küresel algıya nazaran yerel anlayışın halen sürmekte olduğunu savunmaktadır (2012: 168-169). Sanat eserinin anlamının kişiden kişiye değişeceği varsayılsa bile, sanat eseri zihinlerde en azından bir soru işareti oluşturur. Yeni düşünce biçimleri sorulara cevap aramakla başlar ve bu arayış, kalıplaşmış yargıların benimsenmesinden daha iyidir. İzleyici kesin bir yargıya da varsa, konuyu bir kez daha düşünüp tartmış olacaktır. Sanatçının hedeflediği algının oluşmamış olacağı da varsayılsa, zamanla bu eserler yaygınlaştıkça kalıplaşmış düşünceleri değiştirmek söz konusu olabilir.

Bonvicini'nin bu çalışması, kavramsal sanatta hazır nesne ve dil kullanımına yönelik kuramların da yeniden formüle edilmesine yardımcı olur. Sol Lewitt'in Kavramsal Sanat Üzerine Paragraflarına göre kavramsal sanat, izleyicinin gözüne ya da duygularına hitap etmekten ziyade zihniyle bağ kurar. Üç boyutlu objeler duygusal içeriğini yitirir. Fikir önemlidir ve kelimeler kullanılabilir (Lewitt, 1999: 13-14). Duygusallıktan uzaklaşmanın amacı, zihinlerdeki kökleşen kalıplaşmış yargılara karşı mesafeli olmak ve yeni düşünceleri benimsemeye olanak sağlamaktır. İnsanları ikna etmek amacıyla duygusal dramlar yaratılmaz, aksine mantığa seslenilir.

Bonvicini'nin çalışmasında masa üzerinde yazılı ifade "Satisfy Me / Beni Tatmin Et" günlük yaşantımızda duygulara hitap eden bir cümle olarak bilinir. Ancak gerek bu ifadenin endüstriyel bir obje üzerinde bulunması, gerekse yazılış biçimi, onu duygusallığından uzaklaştırır. Objenin üzerine böyle bir ifade yazılması hem objeyi öznelleştirmeye işaret eder, hem de öznelleştirilemeyeceğini belgeler. Hem tatmin olmanın çeşitli yollarının mümkün olduğunu gösterir, hem de kadına yönelik nesnelleştirmenin eleştirilmesini sağlar.

Butler’ın Performatif Beden Kuramı ile Foucault’nun Kendilik Kaygısı Önerisi ve Bir Performans Sanatı Örneği: Sarah Lucas.

1970’li yıllarda yaygınlaşmaya başlayan Performans Sanatında sanatçı kendi bedenini sanatsal bir ifade aracı olarak kullanır. Bedenini kullanarak kendisiyle ya da başka bir konuyla ilgili eylemde bulunan performans sanatçısı, gerçeğe ulaşmayı hedeflerken kendisini dünyanın içinde yeniden konumlandırır. Tiyatrodan farklı olarak yazılmış bir hikâyeyi canlandırmaz, bizzat hikâyenin kendisi olur. Performans sanatında ele alınan hikâyeler arasında feminizm ve toplumsal cinsiyet kuramları öne çıkar (Vergine, 1996: 199-201).

Performans sanatçılarının galerilerde ve müzelerde izleyicilerin önünde gerçekleştirdikleri eylemler video ve fotoğraf aracılığıyla kayıt altına alınır. Eylemleriyle dikkat çekmek istedikleri konularda izleyicinin onayını ya da tepkilerini canlı olarak alır. Eylemler günlük yaşama dair herkesin karşılaştığı sıradan konular olabileceği gibi, çok bilinmeyen bir gerçeği açığa çıkarmaya yönelik de olabilir. Beden çıplak olabileceği gibi giysiler, aksesuarlar ve ek malzemeler kullanılabilir (Parmesani, 2012: 85-86).



Şekil 4: Sarah Lucas. “Pişmiş Yumurtalar ile Otoportre / Self Portrait With Fried Eggs”, 1996.

Kuspit'e göre performans sanatı, toplumu bilgilendirici ve düşünsel bir yanı olmayan, teatral ve eğlenceli amatör etkinlikler bütünüdür (2010: 139). Antmen'e göre ise, bedenini sanatsal bir dil olarak kullanan sanatçıların ortak noktası, kültürel dilin getirdiği ikilikleri aşan doğal yaşamı yani bedeninin deneyimini anlatmasıdır. Bedenin doğal deneyiminin sergilenmesi, tiyatrodaki olduğu gibi kültürel yaşama dair bir gösteri değil, dili aşan gerçekliğin paylaşılmasıdır (2008: 222-223). Sanatçının amacı bedeni ile dış dünya arasındaki ilişkiyi yeniden araştırmaktır. Sanatçının bedeni aynı zamanda benzer sorunları yaşayan diğer bireyleri de temsil eder. Sanatsal ifade biçimi ne şekilde olursa olsun, izleyici sanat eserinden çıkaracağı anlam ile kendi yaşamı arasında bağ kurmaya meyil gösterir. Bu anlamlandırma ile izleyicinin zihninde yeni ufuklar açılabilir.

Sanatçı Sarah Lucas, performanslarında ve enstalasyonlarında genellikle hem cinsel hem siyasal içerikli göndermelerde bulunur. Gündelik yaşama dair yiyecek, sigara, çorap gibi çeşitli malzemeleri görsel bir oyun şeklinde kurguladığı düzenlemelerine katarak toplumsal cinsiyet yapısını sorgular (Heartney, 2008: 51). Feminizm temalı performansları ya da enstalasyonları zaman zaman mizahi bir üslup içerir. Sanatçı şekil 4'teki otoportre çalışmasında da mizahi ancak akıllıca bir üslupla bedenini yeniden kurgulamıştır. Sanatçı bu performansında pişirilmiş yumurtalar, kıyafet ve mimikler eril ve dişil özellikleri tek bir beden üzerinde sembolize etmiştir.

Lucas bu performansı ile aynı zamanda Berger'in deyiş ile kadının sanat tarihindeki "izlenen nesne" algısını (Berger, 2004) sorgular. Kadını nesne algısından kurtarmak isteyen feministler, mevcut toplumsal cinsiyet sistemine yeni kategoriler eklemek yerine, her insanın ayrı bir fenomen olduğunun anlaşılmasını amaçlar (Butler, 2007: 1-32). Sanatçının performansında da mevcut kategoriler eleştirilirken yeni bir kategori önerisi sunulmamaktadır.

Çünkü Butler'ın da vurguladığı gibi beden ve ruh karmaşık ve değişken bir yapıdadır ve bu yapıyı dışarıdan bir kurguyla sabitlemek onu sınırlandırmaktır. Bu kurgu zayıf bir inşadır. Dışarıdan kurgulanarak kısıtlanmış beden asla içselleştirilmiş bir performans gösteremez. Butler'a göre bu kurgu kültür tarafından oluşturulmamış, kültürün içine batıp bulanmıştır. Özne olmak bireyin kendisi hakkında düşünme kabiliyetine sahip olması iken öznenin kültür tarafından tanınması gerekliliği ile kültüre dâhil olması söz

konusudur. Özneyi oluşturan kültürün kuralları değildir (Butler, 2012: 206-237). Sarah Lucas'ın performansında izlenen bedenün özellikleri kültürel algıları ve önyargıları yapıbozuma uğrattır.

Butler'a göre özne oluşun bedenün özelliklerine göre tanımlanması bedenün süreçlerini sınırlamak ve yok saymak anlamına gelir (2005: 85-113). Dolayısıyla öznenin oluşumu tartışmaya açıktır ve bu oluşum modelini izleyerek oluşturulacak yeni kimlik kategorileri amaçlanmamalıdır (Butler, 2012: 49-50). Butler, mevcut sisteme eklenecek yeni kategorilerle kimliklenmenin "özne taklidi yapmak" olduğunu düşünür (2007: 24-26). Lucas'ın performansında hangi öznenin taklidinin yapıldığı açık değildir. Sanatçı özneye ilgili kalıpları yıkacak bir ironi oluşturmuştur. Özneye dair mevcut kalıplar siyasi bir kurgudur.

Mevcut toplumsal cinsiyet sistemi, iktidar tarafından bedenün ihtiyaçları gözötilmeksizin siyasi ideolojilerin temeline göre inşa edilmiştir. Foucault'ya göre insanlar bu siyasi ideolojilere boyun eğmek durumunda kalırlar ve bu kimlik sınıflandırmasına dâhil olmak zorunda bırakılırlar. Bedenine, duygularına ve eylemlerine uymayan kimlik, bireyin toplumsal yaşamını etkiler (2012: 18). Foucault'ya göre dışarıdan kimliklendirilmek insanı nesnelleştirir. Bunun yerine insan bir özne olarak kendi hakikatinin araştıracısı ve uygulayıcısı olmalıdır (2001: 30-31).

Foucault, cinsel kimliğin oluşumunu hem biyolojik hem kültürel açıdan sorgulamış hem de bireyin kendi sorumluluğuna bırakarak onu güçlendirmiştir. "Kendilik kültürü" ve "kendilik kaygısı" ilkeleri ile feminizmin gelişimine yönlendirici katkı sağlamıştır (2007: 340). Foucault'nun feminist kuramcılara açtığı bu yol, feminist ve queer sanat için de büyük bir esin kaynağı olmuştur.

Sanatçı Sarah Lucas, Şekil 4'teki performansında kendi hakikatini izleyici önünde araştırır. Kadının toplumsal kimliğinin "doğum" ve "annelik" özellikleriyle sınırlandırılmasını göğsüne yerleştirdiği pişmiş yumurtalarla eleştirir. Deneysellik ve bitirilmemiş hissi yaratan performans, bedenün deneyimlerinin bir süreç olduğunu gösterir. Sanatçı kendisini hem nesnelleştirmekte hem de mimikleriyle öznelliğini vurgulamaktadır. Butler'ın deyişle "özne taklidi yapma"nın ironikliğini gösterir.

Sonuç

Kültürel dil, doğal yaşamı ve bedeni anlatmaya yeterli değildir. Çağdaş sanatın çok disiplinli pratikleri, günümüzün önde gelen sorunsallarından birisi olan toplumsal cinsiyet kuramını görsel olarak yorumlamaya ve toplumun bakış açısını geliştirmeye yönelik yararlı olanaklar sunar.

Farklı yöntemlerle iktidar kavramını sorgulayan çağdaş sanat eserleri, feminist yaklaşımları aktarmakta çok geniş olanaklara sahiptir. Obje sanatı, kavramsal sanat, minimalizm ve performans sanatı bağlamındaki seçilmiş örnekler, görüntüleri itibarıyla yanıltıcı biçimde basit ve sessiz, fakat anlam bakımından çok zengindirler. Zengin görsel anlatımıyla izleyici algısını yönlendirme gücüne sahip olan çağdaş sanat, toplumsal cinsiyet kategorilerinin eril ve dişil ayrımıyla sabitleştirilmiş çerçevesini yapıbozuma uğrattır.

Kaynakça

- ANTMEN, A. (2008), “Sanatçılardan Yazılar ve Açıklamalarla 20. Yüzyıl Batı Sanatında Akımlar”. 3.Bs. Sel Yayıncılık, İstanbul.
- ARISTARKHOVA, I. (2016), “A Feminist Object”. Object-Oriented Feminism. Ed. Katherine Behar. University of Minnesota Press, London, s.38-63.
- BAKER, U. (2015), “Sanat ve Arzu”. Ed. Tansu Açık. 2.Bs. İletişim Yayınları. İstanbul.
- BEHAR, K. (2016), “Facing Necrophilia, or Botox Ethics”. Object-Oriented Feminism. Ed. Katherine Behar. University of Minnesota Press, London, s.122-143.
- BERGER, J. (2004). Görme Biçimleri. Çev. Yurdanur Salman. 10.Bs. Metis Yayıncılık, İstanbul.
- BURN, I. (1999), “Conceptual Art As Art!”. Conceptual Art: A Critical Anthology. Ed. Alexander Alberro and Blake Stimson. The MIT Press. Cambridge, Massachusetts, London, s.188-190.

- BUTLER, J. (2012), “Cinsiyet Belası. Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi”. Çev. Başak Ertür. 3.Bs. Metis Yayıncılık, İstanbul.
- BUTLER, J. (2007), “Taklit ve ‘Toplumsal Cinsiyet’e Karşı Durma”. Çev. Osman Akinhay. Agora Kitaplığı, İstanbul.
- BUTLER, J. (2005), “İktidarın Psikik Yaşamı, Tabiyet Üzerine Teoriler”. Çev. Fatma Tütüncü. Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- CAUQUELIN, A. (2005), “Çağdaş Sanat”. Çev. Özlem Avcı. Dost Kitabevi Yayınları, Ankara.
- DEDE, E. (2012), “Türkiye’de Modern Sanatın Gelişiminin Sanat Müzelerine Etkisi”. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müze Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- ERZEN, J.N. (2012), “Çoğul Estetik”. Metis Yayınları (2.Bs.), İstanbul.
- FOUCAULT, M. (2014), “Şen / Gey Bilim”. Çev. Şeyda Öztürk. Cogito Üç Aylık Düşünce Dergisi. Michel Foucault Sayısı: 70-71. Yaz, 2012. (2.Bs), 258-274.
- FOUCAULT, M. VE J. LE BITOUX. (2012). “Şen / Gey Bilim” Söyleşi”. Cogito. Çev. Şeyda Öztürk. Yapı Kredi Yayınları. İstanbul. Sayı: 70-71: 258-274.
- FOUCAULT, M. (2007), “Cinselliğin Tarihi”. Çev. Hülya Uğur Tanrıöver. Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- FOUCAULT, M. (2001), “Yapısalcılık ve Postyapısalcılık”. Çev. Ümit Umaç ve Ali Utku. Birey Yayıncılık, İstanbul.
- FREUD, S. (2014), “Sevgi ve Cinsellik Üzerine”. Çev. Akın Kanat. 19.Bs. İlya İzmir Yayınevi, İzmir.
- FREUD, S. (2011), “Cinsiyet Üzerine”. Çev. A.Avni Öneş.15.Bs. Say Yayınları, İstanbul.

- FREUD, S. (2009), “Cinsellik Üzerine”. Çev. Seher Kutlu. Alter Yayıncılık, Ankara.
- GROSZ, E. (2015), “Bedenleri Yeniden Düşünmek”. KaosQueer+ Queer Çalışmaları Dergisi. no 2, 26-30.
- HEARTNEY, E. (2008), “Sanat ve Bugün”. Çev. Osman Akinhay. Akbank Kültür ve Sanat Dizisi, İstanbul.
- IRIGARAY, L. (1985), “This Sex Which is Not One”. Çev. Catherine Porter, Carolyn Burke. Cornell University Press, New York.
- KRISTEVA, J. (2014), “Korkunun Güçleri, İğrençlik Üzerine Deneme”. 2.Bs. Çev. Nilgün Tural. Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- KUSPIT, D. (2010), “Sanatın Sonu”. Çev. Yasemin Tezgiden. 3.Bs. Metis Yayınları, İstanbul.
- LACAN, J. (1975), “The Seminar of Jacques Lacan. On Feminine Sexuality The Limits of Love and Knowledge. Boox XX Encore 1972-1973”. Ed. Jacques-Alain Miller Çev. Bruce Fink. W.W. Norton&Company, New York.
- LEWITT, S. (1999), “Paragraphs on Conceptual Art”. Conceptual Art: A Critical Anthology. Ed. Alexander Alberro and Blake Stimson. The MIT Press, London, s.12-16.
- NEWMAN, S. (2006), “Bakunin’den Lacan’a Anti-Otoriter Yanizm ve İktidarın Altüst Oluşu”. Çev. Kürşad Kızıltuğ. Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- NUYEN, A.T. (1989), “Derrida’s Deconstruction: Wholeness and Différance”. The Journal of Speculative Philosophy. New Series. v.3, n.1: 26-38. Penn State University Press. (<http://www.jstor.org/stable/25669901>)
- Parmesani, L. (2012), “Art of the Twentieth Century and Beyond Movements, Theories, Schools and Tendencies”. Ed. Claudio Nasso. Skira Editore Spa, Milano.

ŞAHİNER, R. (2015), “Çağdaş Sanatta Temsiliyet Krizi Çağdaş Kuramlar ve Güncel Tartışmalar”. Ütopya Yayınevi, Ankara.

VERGINE, L. (1996), “Art on the Cutting Edge. A Guide to Contemporary Movements”. Ed. Doriana Comerlati. Skira Editore Spa, Milano.

WRIGHT, E. (2002), “Lacan ve Postfeminizm”. Çev: Ebru Kılıç. Everest Yayınları, İstanbul.

İnternet Kaynakları

EDALATKHAH, H. Biography. <https://www.hosseinedalatkhah.com/> (Erişim Tarihi: 09.11.2017)

Şekil 1: Hossein Edalatkhah, “He” Acrylic / Mixed media on canvas. 2014.
180cmx140cm:

Photograph: Ebru Dede, Contemporary Istanbul 2014

Şekil 2: Michael Elmgreen ve Ingar Dragset, “Boy Scout / Erkek İzci”, 2008:
https://dg19s6hp6ufoh.cloudfront.net/pictures/612106726/large/boyscout_Artwork_by_duo_Michael_Elmgreen_from_Denmark_and_Ingar_Dragset_from_Norway_%28Elmgreen_Dragset%29..jpeg?1381430708
(Erişim Tarihi: 12.10.2017).

Şekil 3: Monica Bonvicini, Satisfy Me Flat, 2009:

https://theredlist.com/media/database/fine_arts/artistes-contemporains/italy/monica-bonvicini/011-monica-bonvicini-theredlist.png (Erişim tarihi: 12.10.2017).

Şekil 4: Sarah Lucas. Self Portrait With Fried Eggs (Yumurta/Omlet ile Otoportre),, 1996: <http://www.tate.org.uk/art/artworks/lucas-self-portrait-with-fried-eggs-p78447> (Erişim Tarihi: 15.01.2017)

9

THE EFFECT OF RELIGIOUSNESS ON SHARING PARENTAL ROLES

Fatma Zebra Fidan

Abstract

Parenthood, one of the most important functions of the family, is at the center of sociological discussions on the distribution of gender roles as the primary role models that shape human life. Today, the parental roles shared by men and women are a heritage of traditional cultures. The influence of these roles on spouses pushes couples into unequal parenting roles. In this study, an answer will be sought in the question, "How does the perception of religiosity affect the sharing of parental roles by highly educated, working, religious mothers?" The data for the study were obtained from in-depth interviews conducted with eight highly educated, working and married mothers. Six of the participants described themselves as women trying to be religious, and two of them described themselves as a non-religious, feminist woman. The differentiation of the women in terms of religious attachment aims to reveal the effect of religion in the sharing of parental roles. The data were analyzed using discourse analysis. The research found that, in the parental role distributions, the role of the fathers is not denied; however, the primary role of raising the child is assigned to the women. The fact that women's religious orientation does not have a distinctive effect on parental role sharing is another important result of this study.

Key words: Religiosity, parental roles.

Introduction

Sharing gender roles has been one of the controversial topics in the social sciences as women attempt to define their identity in the post-feminist era. Maternity, one of the integral parts of a woman's identity, has been coded as women's sole actuality, and parental roles have often been shaped based on this coding. Studies in the last decades have refuted that approach and thereby have generated a new topic for discussion.

Parenthood, one of the most significant familial functions and the first role model shaping human life (Sanford and Donovan, 1999) is at the core of sociological discussions regarding the distribution of gender roles (Hewitt, B. et al. 2006; Dienhart, 2001; Perrone, K., et al. 2009). Parental roles shared between women and men are the heritage of traditional culture. The forcible effect of this sharing on couples pushes them toward unequal parental roles because all responsibility regarding childcare is attributed to mothers (Deutsch, 2001). Traditional religious ideas have had a great effect on developing parental roles based on that model of woman's role (Ahmed, 1986; Horvatic, 1994; Bradley, 2012). In the traditional approach, it is not appropriate for women to participate in social life as employed persons (Barkow, 1972, Moghadam, 1989; Ross, 2008) and to take part in other social and political activities. In the traditional religious roles that attribute only the domestic role to women (Mahmood, 2011; Golley, 2004), the notion was that women are not competent in non-domestic matters; this idea was legitimized based on assumptions about female nature (Pal, 1990)¹.

The feminist parental approach confronts the modern sociobiological role-sharing that assigns man as the income earner and woman as the one who performs the domestic works (Perrone, K. et al. 2009)², and its effects are becoming more common throughout the world (White, 2006). The feminist parental approach that suggests that all women's skills and authorities are limited by maternal duties³ supports the idea that paternal

¹ Statements of Brizendine who examined parental roles in terms of biological brain characteristics (2015) clarify the biological sources of this traditional implication regarding the human nature. Brizendine (2015) suggests that hormones are inadequate for the formation of "paternal brain", on the contrary of women, and physical contact to be generated between the father and child is necessary. Author also states that adequate physical contact between the father and baby during the first months after the birth boosts the secretion of paternal hormones (prolactin, oxytocin and vasopressin), and reduces the hormonal gap between the mother and father. Brizendine who implies that it is a must for fathers to contact with their children and participate in childcare activities (2015) suggests that the cultural gap between the babies and fathers will be biologically supported and this will negatively affect parental relationships (108-109).

² Recently, majority of men and women combined their occupational and domestic roles. Studies proved that satisfaction from domestic and occupational lives affected their mental health and general life satisfaction (Perrone, K. et al. 2009).

³ Women are assigned the domestic works and childcare responsibility when gender roles are classified (Badinter, 2011; Beauvoir, 2010), which is a result of body classification performed by patriarchal culture (Miller, 2010). Badinter (2011) suggests that dominant ideology uses children in need of care, especially babies, to make women come back to home. Children are emotionally the most vulnerable side of women, thus relating children's needs with mothers and motherhood worked for keeping women from their basic

contribution to child development will support gender equality and will positively affect children's development without neglecting mothers' importance in the child's development. This theory makes it possible to reshape masculinity without turning it into a pressure tool and whit this way to strengthen children's skills (White, 2006).

There are studies suggesting that paternal approach has become more common, but most studies focus on the injustice in sharing the domestic duties, taking responsibility for raising children, and the differences between the masculine and feminine perceptions regarding the participation in raising children (Dienhart, 2001). It is fair to say that these differences in sharing the parental roles determined by traditional cultural codes still exist (Fidan, 2016). Some studies have shown that men are unsuccessful in childcare or do not volunteer in taking responsibility for childcare, although fathers' importance in children's growing years is accepted (Dienhart, 2001). Traditional gender roles that assign the responsibility of earning income to men while holding women responsible for performing domestic duties and taking care of children (Perrone, K. et al. 2009) are also included in contemporary life models in which almost all arguments are open for discussion (White, 2006).

Religion and religious perception, one of the important features of traditional culture, together determine women's daily tendencies and actualities in a multiple manner (Fidan, 2014; Fidan, 2015; Fidan, 2015a; Fidan, 2016). The present study aims to answer the following question: "How does perception based on religious belief and tradition affect sharing parental roles by well-educated and employed women/mothers?"

The data were collected by conducting in-depth interviews with eight mothers who were well-educated, employed, and married. Six of them defined themselves as *a religious woman* whereas two considered themselves *non-religious but feminist*. The religious difference among them is directly related to our target of examining the effects

female characteristics. On the other hand, experts emphasize the importance of the relationship between mothers and children during the first years after birth and recommend that mothers and children should be in a qualified relationship for the sake of their health (Field, 1994). Women's quality of life is mentally and psychically decreased if women-mothers, who are stuck between their own economic and emotional sources with the satisfaction they get from maternal responsibilities and feelings, cannot find an environment that will help them overcome this dilemma (Brizendine, 2008). Outcomes of a study indicate that imposing maternity upon women as an unchangeable fate can be evaluated as injustice and deprivation of subjective rights (Irigaray, 2006; Fidan, 2016).

of religion in sharing parental roles. Of the women who defined themselves as *religious*, four were academic scholars, one was a teacher, and the other was an illumination artist. The women who did not define themselves as *religious* were academic scholars. Religious women’s husbands were both religious and non-religious; feminist women’s husbands were not religious. Husbands of all women in this study were well-educated. Behaviors and attitudes of participants’ husbands are based on participants’ statements. The interview took approximately one hour; the voice interviews were recorded. Sample speech texts were examined using discourse analysis.

Table 1. Personal details of the interviewer

Interviewer	Age	Occupation	Religious	Number of children	Hometown	Educational status of the partner /religiousness	The maternity year of the marriage
G-1	38	Lecturer Doctor	Yes	1	İzmir	Yes	Sixth year (intentionally)
G-2	41	Lecturer	Yes	2	Erzurum	Yes	Second year (intentionally)
G-3	43	Associate professor	Yes	1	İzmir	Yes	Tenth year (unintentionally)
G-4	40	Associate professor	Yes	1	İzmir	Yes	Seventh year (unintentionally)
G-5	34	Assistant professor	No	2	İzmir	No	First year (unintentionally)
G-6	32	Assistant professor	No	1	İzmir	No	Second year (intentionally)
G-7	33	Illumination artist	Yes	1	İstanbul	Yes	Fifth year (unintentionally)
G-8	36	Teacher	Yes	1	Niğde	Yes	Second year (intentionally)

Method

In-depth interviewing is one of the most effective methods used to collect data about individuals’ experiences, attitudes, emotions, complaints, ideas, and beliefs (Briggs, 2003). The main purpose of in-depth interviewing is to discover the inner world of the persons interviewed and understand their ideas on a topic under discussion (Patton,

2003; Yıldırım and Şimşek, 2011). In Max Weber's sociology, the meaning of social action is the only point on which researchers must focus. If we wish to understand the quality of a society, we should examine how the members and creators of that society define this quality (Çiftçi, 2011).

Discourse Analysis

There are three main analytic points in discourse analysis (Wetherell and Potter, 1987): explanatory repertoires, subject positions (Willig, 2008), and ideological dilemma (Billig et al., 1988). Detecting the themes, metaphors, images, and patterns that display the explanatory repertory functions such as apologies that are intertextually repeated, presenting as base, legitimization and persuasion makes it possible to understand the explanatory repertoires (Wetherell and Potter, 1988). Subject positions emerge as the creator of the explanatory repertoires is clarified (Willig, 2008).

Discourse Analysis

Explanatory Repertoires

1. Mothers are The Parent Who Takes The Greatest Responsibility in Raising Children

The first step emerging when the data obtained from in-depth interviews are separated by the meaning categories is the argument that mothers have the greatest responsibility in raising children. This argument was supported by all participants but with different reasons.

“But, my child’s responsibility belongs to me... Allah entrusted my child to me, thus I am the one to make the final decision. My mother used to say: “You are now a mother... You will understand the best when your child is hungry. Nobody can care a child better than the mother.” It is really correct. For example, today grandmothers and babysitters look after the children... Nobody can provide care better than a mother no matter how experienced they are. Mothers’ energy is different... Feeding, clothing, bathing... This is different, I mean mothers’ energy is different. I believe nobody can care for a child better than the mother.” (G-1)

This argument is based on a religious approach and supported by the information provided by tradition (maternal recommendation). Later, it shifts to the obligation that physiologic needs must be met by the mothers, and finally, the unique emotional relationship (energy) between the mother and child (baby) is achieved. The emphasis on the first-person singular is one of the indicators that the participant thoroughly adopted this argument. In the speech text where childcare was examined as a group, the responsibility assigned to mothers was assessed as a maternal competency and no option but the supported argument was discussed.

2. Fathers Provide Significant Contribution to Caring and Raising Children

Participants assign the major parental role to mothers but also support that fathers contribute greatly to this role.

“(Mothers’) responsibility is greater than that of fathers, I agree. I mean my husband helps me a lot in caring for my daughter. There is a great relationship between the father and daughter. My daughter appreciates him very much. What her father tells her is very important and we love talking with our daughter and establishing an eye contact. She loves it, too, and we spend time together. But, a mothers’ responsibility is greater... I can see this. My husband helps me emotionally and financially, I cannot ignore this. But I do not think this greater responsibility affects our lives negatively.” (G-3)

G-3 is one of the two participants who became a mother later than most women; she could not conceive and bear a child during the first years of her marriage, although she so wished to do. This seems to affect her approach to maternal parental roles. The participant avoided stating the difficulties she had while delivering her baby as “difficulty” and mentioned the happiness she experienced from being a mother. According to the spoken text, G-3 accepts that responsibilities in caring her daughter are assigned to her more, but also involves the undeniable contribution of the father. Most of the responsibility in childcare belonging to the mother, which is among the statements emphasizing the love-based familial relationships with the children, does not constitute a problem for the mothers. Having a child many years after the marriage and the number of children to be cared for (one child) was found to have a particular effect.

3. More Roles are Shared as The Number of Children to be Cared Increases

The number of children to be cared is one of the factors that affect the parental role of fathers. Paternal contribution increases as the number of children increases:

“After the second child, we shared more things. Why and how? Because we are both academic scholars and my husband is very thoughtful. He can understand me. As we are academic scholars, we have to bring work home. But after the second child, things started to be more complicated. And to overcome this, we had to cooperate. I could not do it on my own and my husband saw this complication, that’s why I think we started to share more roles. It is hard to make them understand just by telling...” (G-5)

The spoken text indicates that the basic responsibility and burden regarding childcare is initially on the mothers’ shoulders, and fathers’ contributions increase when mothers/women cannot fulfill these responsibilities as expected. Statements of G-5 indicate that sharing parental roles takes place in a traditional manner, and it is verbally not possible to persuade fathers to participate in childcare. Consequently, the basic factor that persuades the husband to participate more in childcare is the domestic conditions getting more demanding. In addition, the couples having the same profession is effective in regulating the professional and domestic life in a more *sympathetic* manner. The effect of traditional gender-based culture codes on individuals can be better understood considering the table generated from the familial sharing by the academic scholar couples.

4. Fathers Meet The Deficiencies In Childcare

The study indicated that fathers who cannot meet their parental roles as much as they wish due to their busy occupational life compensate this situation when they are available.

“While organizing his own job, my husband is in a much more stressful environment than the times I began to get to know him. He works too much and he gets very tired. Thus, more responsibility and the central role are assigned to me. However, what keeps on since the times we met and married is his emotional approach to me and the child, his mercy, and his interest... (...) A father who satisfies my son more than me. (...) So, he is not a remote father. But, his

contributions would be twenty percent of the total. As I said, not like “this is your duty....” I ask my child “who do you love the most?” It is clear that boys are fond of their mothers, but my child answers “my father”. He compensates. There is no emotional sustainability but he can compensate and contribute as much as he can.” (G-6)

This participant’s statements suggest that role-sharing takes place based on the problems brought on by the daily life instead of a notion of maternity generated by traditional cultural codes. G-6 expresses that although there is injustice in sharing parental roles, the father compensates for this injustice with success. The G-6 participant’s speech during the interview suggests that she does not perform a parental role-sharing with her husband that is determined by traditional cultural codes. G-6 is traditional in expressing that mothers have the primary role in raising children, but this argument is emotionally based (it is clear that boys are fond of their mothers). In addition, the social actor’s statements imply that the father does not have a traditional approach to sharing parental roles and that he supports fair participation in childcare and fulfills his ideas on this topic. Fathers attempting to compensate for the paternal roles they could not perform due to their occupational conditions and their success in this attempt can be coded as the indicator of their approach to this topic.

5. Fathers Steal From Maternal Role

The study suggested that fathers delayed the maternal performance of mothers/women as they took all responsibility in childcare.

“There were times I could not give the performance I expected from myself and though I was prevented to do so. I mean, working... decreases (maternal performance). In addition, as my husband is too interested and concerned, there were times I thought he stole the role from me. Yes. I experience this, I still do. For example, I cannot show interest to my son when he is ill because his father is always a couple of steps in front of me... There were times he tried to stop me. Thus.... He does not do this intentionally. He suffers from anxiety, which leads him to do so. So I have to be more balanced to ensure that my son does not get hurt. I try to be more balanced to ensure that he is not a hypochondriac. I wish to show more mercy but as his father displays too much interest, I have to do something to balance things... (G-4)

Our argument that having baby later than expected affects the parental role sharing is affirmed by the statements of G-4. Like G-3, G-4 mentioned about the happiness she got from having a baby during the interview. The spoken text suggests that instead of sharing gender roles based on maternal approaches, care for the baby that was born later in childbearing life than usual cannot be shared between the parents. The participant's husband fulfilled more childcare activities than the participant did, which causes significant discomfort among mothers-women. *Stealing* is taking something that belongs to somebody else away without their permission. Relating fathers' attitude directly to *stealing* in discourse analysis marks childcare responsibility under the influence of gender perception and reveals the negative emotions social actors experience with their children. Anxiety in raising the children in a balanced way is the basic mechanism for the participants to control their emotions.

Subject Positions

Subject positions are included in the discourses built in explanatory repertoires and generally built with their opposites. A subject position is strengthened with its opposite in this building phase that does not take place independently (Arkonaç, 2012). Although subject positions were strengthened with their opposites, they were generally built on supportive position.

1. Mother Taking All Responsibility of Her Child

Some participants' statements support the position that the parental role should be completely fulfilled by the mother during the first years: this argument is based on religious ideas. In discourse analysis, mothers' undeniable influence on childcare is displayed along with multiple reasons, and the subject position *mother taking all responsibility of her child* is built. This action takes place on the contrary to *those who cannot fulfill the responsibilities of their children*. Consequently, *those* with the potential to look after the children cannot be as effective as the mothers, although they have competency in caring for the children.

2. Father Volunteering To Share The Childcare Responsibility

All women among the participants stated that parental roles were distributed around the maternal mentality but added that fathers' contributions were undeniable. In

discourse analysis where fathers' deficiencies are considered *normal*, the subject position *father volunteering to share the childcare responsibility* was built with the subject position *mother taking all responsibility of her child*.

3. Father Compulsorily Sharing Childcare Responsibility

Fathers do not take all responsibility in childcare and fathers' contributions are increased under certain conditions. In discourse analysis, this inclination of fathers who compulsorily increase their contribution to childcare in a reshaped domestic order is built upon the subject position *father compulsorily sharing childcare responsibility*. This phase took place with the subject position *mother who cannot fulfill childcare responsibilities*.

4. Men Who Compensate Their Deficiencies in Paternity

Parental roles are shared around the maternal mentality when fathers work harder than mothers, and fathers make an effort to compensate for the deficiencies in this role-sharing. In discourse analysis, the subject position *men who compensate their deficiencies in paternity* was built with the subject position *mother taking responsibility of her child*.

5. Fathers Stealing From Maternal Roles

Contrary to traditional parental role-sharing, fathers request to take all responsibility regarding childcare when couples have a child later in their marriage than they expect, which concerns mothers/women. In discourse analysis where this attitude of fathers is explained in a critical manner, the subject position *fathers stealing from maternal roles* was built with the subject position *mothers who have to care their children*. The third phase of this positioning is the subject position *mothers attempting to be balanced for their children's health*. This triple positioning indicates the effort to balance the role sharing assessed as *unhealthy and unfair* by the mother/women.

Contradictory Repertoires

1. Obligation To Take Traditional Maternal Roles While Supporting Feminism

The fact that feminist arguments related to being woman/mother cannot happen in the daily life pushed some participants towards contradiction.

“There are some things that I support but cannot fulfill... For example, feminist literature includes: A fair role sharing must take place.... (...) I mean women are burdened with many responsibilities... But it’s hard to break this tradition domestically...” (G-5)

It is clear that the participant who supports equality in sharing domestic and childcare-related responsibilities cannot fulfill her argument in her daily activities. In daily life where domestic responsibilities and parental roles are unequally shared, it is clear that modern feminist ideas are not adequate to transform that living arrangement. This disagreement between the ideas and actions marks the contradiction in a social actor’s life.

2. Inability To Experience Maternity Thoroughly Despite Being a Mother

Because fathers take the responsibilities that have been suggested as belonging to mothers, failure to meet maternal responsibilities generates contradicting emotions in mothers/women. Being a mother and unable to experience maternal orientation satisfactorily resulted in blaming the social figure (father) to *steal roles*. Social actors attempt to overcome that contradiction by the concerns regarding the health of children and by sacrificing their own emotions.

Conclusion

The argument that unfair sharing of parental roles between the men and women prevents women’s having independence is at the core of the recent studies. The present study aimed to examine sharing parental roles by examining religious tradition and the religious-perception concept as presented in interviews, but the outcomes did not match with the findings. The difference in outcomes may be related to the educational status of couples, the length of time before having a child, and the number of children. Although the effect of participants’ depth of religious commitment is clear in sharing parental roles, religiousness does not appear to be a determining factor.

Outcomes can be evaluated in two categories. All participants support the position that mothers have the greatest responsibility in sharing parental roles. No participant supported that childcare responsibility should be fairly shared between the mother and father. Thus, it is fair to say that participants took action in sharing parental roles considering the traditional culture codes. One participant expressed religion-based reasons for the argument that children should be solely raised by their mothers during the first years after delivery. Other women defined arguments from an emotional point of view and did not use religious or non-religious reasons. In addition, occupational lives of men were among the natural reasons for unfair sharing of parental roles. Another interesting point of this study is that women who defined themselves as *non-religious but feminist* had arguments emphasizing the maternal responsibility in sharing parental roles.

The level of paternal participation in childcare was evaluated differently by the participants. Most participants stated that men volunteered to participate in childcare activities although a completely fair inclination was present in sharing parental roles. Women who explained parental role-sharing by maternal approaches stated that men compensated for the deficiencies in role-sharing and fathers legitimized the deficiencies with the intensity of the responsibilities in social life. The paternal participation rate was higher in couples who had a child later in marriage than they expected. *More* roles performed by fathers in childcare are negatively received by the mothers, and fathers who take one step further than the mothers in parental roles are addressed as *preventive*. Another finding of this study is that men do not take adequate responsibility in childcare activities and that fathers' obligatory responsibilities increase as the number of children increases. Feminist mothers/women who had to take the responsibilities regarding domestic works and childcare had a gap between their ideas and their actions, which caused contradicting themes to emerge. This contradiction was not completely overcome, but it appears to be weaker as men compulsorily participated to parental roles.

It should be noted that ideas and actions regarding parental role-sharing are affected by perceptions related to traditional gender concepts. However, this study indicated that some men living under the effects of traditional culture in modern society do not enforce the traditional culture norms in parental role sharing and take significant roles in childcare activities—although not completely fairly. This attitude of men and no

determinant effect of religiousness in sharing parental roles may be related to the educational status of participants and couples.

References

AHMED, L. (1986), "Women and the Advent of Islam," Signs, pp. 665-691.

ARKONAÇ, S. A. (2012), "Söylem Çalışmaları", Ankara: Nobel.

BADINTER, E. (2011), "Kadınlık mı Annelik mi", Çev. Ayşen Ekmekçi, İstanbul: İletişim.

BARKOW, J. H. (1972), "Hausa women and Islam," Canadian Journal of African Studies, 6(2), pp. 317-328.

BEOUVOİR, S. (2010), "Kadın/ İkinci Cins/Evlilik Çağı", 8. Basım, Çev. Bertan Onaran, İstanbul: Payel.

BILLIG, M. et al. (1988), "Ideological Thinking in Everyday Thinking", Sage:London.

BRADLEY, T., & SAİGOL, R. (2012), "Religious values and beliefs and education for women in Pakistan," Development in Practice, 22(5-6), pp. 675-688.

BRIGGS, C. L. (2003), "Learning How To Ask: A Socio Linguistic Appraisal of The Role of Theinterview in Social Science Research", Cambridge: Cambridge University Press.

BRIZENDINE, L. (2008), Kadın Beyni. 8. Baskı, Çev. Zeynep Heyzen Ateş, İstanbul: Say.

BRIZENDINE, L. (2015), Erkek Beyni, 5. Baskı, Çev. Gül Tonak, İstanbul: Say.

ÇİFTÇİ, A. (2011), "Bilgi- Sosyolojik Din Sosyolojisinde Bir Kavram: Durum Tanımı, Din Sosyolojisi ve Yöntem," Toplum Bilim Yazıları 2., Ankara: Özkan Matbaacılık, ss. 49-70,

- DEUTSCH, F. M. (2001), "Equally shared parenting," *Current directions in psychological science*, 10(1), pp. 25-28.
- DIENHART, A. (2001), "Make Room for Daddy The Pragmatic Potentials of a Tag-Team Structure for Sharing Parenting," *Journal of family Issues*, 22(8), pp. 973-999.
- FİDAN, F. Z. (2014), "Modern Kadın Yaşamında Geleneksel Arka Plan: Modern Dindar Kadının Geleneksel Ev Kadınlığı," *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 42.
- FİDAN, F. Z. (2015), "Gündelik Yaşamın İnşasında Ailevi Tezahürler: Kadın Yaşamında Anne Etkisi," *UHBAB Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, Cilt: 4. Sayı: 11. ss. 62-76.
- FİDAN, F. Z. (2015a), *Modernlik ve Dindarlık Arasında Kadın*, İstanbul: Opsiyon.
- FİDAN, F. Z. (2016), "Complex Manifestations of Motherhood in Social Life: Motherhood and Career," *Current Topics in Social Sciences*. Eds: Hülya Yaldir, Recep Efe, Elzbieta Zuzanska-Zysko, Mehmet Arslan, St. Kliment Ohridski University Press, Sofia. pp. 567-577.
- FIELD, T. (1994), "The Effects of Mother's Physical and Emotional Unavailability on Emotion Regulation," *Monographs of the Society for Research in Child Development*, Vol. 59, No. 2/3, *The Development of Emotion Regulation: Biological and Behavioral Considerations*, pp. 208- 227.
- GOLLEY, N. A. H. (2004), "Is feminism relevant to Arab women?," *Third World Quarterly*, 25(3), pp. 521-536.
- HEWITT, B., Baxter, J., & Western, M. (2006), "Family, work and health The impact of marriage, parenthood and employment on self-reported health of Australian men and women," *Journal of Sociology*, 42(1), pp. 61-78.
- HORVATICH, P. (1994), "Ways of knowing Islam," *American Ethnologist*, 21(4), pp. 811-826.

- IRIGARAY, L. (2006), "Ben Sen Biz", Çev. Sabri Büyükdüvenci- Nilgün Tatal, Ankara: İmge.
- MAHMOOD, S. (2011), *Politics of piety: The Islamic revival and the feminist subject*, Princeton University Press.
- MOGHADAM, V. (1989), "Revolution, the state, Islam, and women: Gender politics in Iran and Afghanistan," *Social Text*, pp. 40-61.
- MILLER, T. (2010), *Annelik Duygusu*, 2. Baskı, Çev. Gül Tunçer, İstanbul: İletişim
- PAL, I. D. (1990), "Women and Islam in Pakistan," *Middle Eastern Studies*, 26(4), pp. 449-464.
- ROSS, M. L. (2008), "Oil, Islam, and women," *American Political Science Review*, 102(01), pp.107-123.
- SANFORD, L. T. & Donovan, M. E. (1999), *Kadınlar ve Benlik Saygısı*, Çev. Semra Kunt, HYB yayıncılık: Ankara.
- PATTON, M. Q. (2003), "Qualitative Evaluation Checklist," *Evaluation Checklist Project*, www.wmich.edu/evalctr/checklists. (Erişim tarihi. 02. 04. 2015).
- PERRONE, K. M., WRIGHT, S. L., & JACKSON, Z. V. (2009), "Traditional and nontraditional gender role sandwork—Family inter face for men and women," *Journal of Career Development*, 36(1), pp. 8-24.
- WETHERELL, M. & POTTER, J. (1987), *Discourse and Social Psychology: Beyond Attitudes and Behaviour*. London: Sage.
- WETHERELL, M. & POTTER, J. (1988), "Discourse Analysis and the Identification of Interpretative Repertoires," *Analysing Everyday Explanation*, Ed. C. Antaki, London: Sage.
- WILLIG, C. (2008), "Foucaultcu Söylem Analizi," *Introducing Qualitative Research in Psychology*, Çev. Sibel A. Arkonaç, Open University Press: London.

- WHITE, A. M. (2006), "African American feminist fathers' narratives of parenting,"
Journal of Black Psychology, 32(1), pp. 43-71.
- YILDIRIM, A. & ŞİMŞEK, H. (2011), "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma
Yöntemleri", Seçkin Yayıncılık.

10

GREEK MYTHOLOGY IN THE CONSTRUCTION OF GENDER: AN OVERVIEW OF THE CONCEPTS OF WOMAN-MAN AND FAMILY

TOPLUMSAL CİNSİYETİN İNŞASINDA YUNAN MİTOLOJİSİ: KADIN- ERKEK VE AİLE KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Özlem Gözen

İlkay Başak Adigüzel

Abstract

Myths give us information about early periods. In Greek mythology, love, lust and passions come to the forefront. İsmail Gezgin has mentioned that contrary to the fictitious stories of mythos the society has been made into the mirror by making the gods human, contrary to the fictitious stories of mythos in his book named Antik Yunan ve Roma Sanatında Cinsellik ve Erotizm. There were women at the beginning of mythology but in mythology time was against women. The myths of Gods are known to have a frightening power that causes more destruction and causes deadly consequences. These characters, given to God and goddess, became a social reality through mythological narratives with a teaching character and created a perception of female-male roles. The role of women in mythology is the collision of two opposing thinkers: woman as an irresistible source of life and seductive, cruel, destructive woman. The woman is both damned and loved and the head crown. There is no gender equality in Ancient Greece. In the face of excellence and perfectness of the male, the woman is seen as second class. It is believed that the physiology of the woman is better suited to the home environment, while it is expected that men should be protective and warriors. Mythologically the female body is depicted as covered with draped fabrics because the woman is seen as a defective entity; the nakedness was brought to the forefront in order to display the perfection of the man. The main problem of this study which started to investigate the foundations of gender perception in today's society is the myths about the concepts of women, men

TOPLUMSAL CİNSİYETİN İNŞASINDA YUNAN MİTOLOJİSİ: KADIN- ERKEK VE AİLE KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Özlem Gözen, İlkay Başak Adigüzel

and families in Greek mythology and their relation to the concept of gender perception and hegemonic masculinity The aim of this study is to question and discuss whether myths are influenced by the concept of gender perception and hegemonic masculinity by comparing their myths with those of today's gender and hegemonic masculinity.

Key Words: history of gender, gender in myths, woman in Greek mythology

Giriş

Yunan Mitolojisi; insanların hayal gücünden ibaret Yunan tanrıları, tanrıçaları ve kahramanlarıyla ilgili hikâyelerden oluşan, sözlü edebiyat alanında verilmiş ve daha sonraları yayılıp geçerlilik kazanmış öğretici efsaneler bütünüdür (Kocabaş Atılğan,2013).

Metinler ve figürlü anlatılardan anladığımız kadarıyla Antik Yunan olarak bildiğimiz topraklarda M.Ö. 9.-8. Yüzyıllar ile M.S. 3-4. Yüzyıllar arasında var olduğu bilinen olağanüstü anlatı ve efsaneler Yunan Mitolojisini oluşturur. Bu mitlerde çoğunlukla tanrılar başrol oynamaktadır. Tanrılar görünüşleri, duyguları, alışkanlıkları, evlilik ve uyku gereksinimi gibi birçok konuda insanlarla benzerlik göstermektedir (Berens, 2009). Varlıkları her ne kadar ölümsüzlük, olağanüstü beceriler ve güçlerle bezenmişse de hırs, kontrol ve bencillik gibi insani zaafardan arınmış değildirler. Mitler bize geçmiş dönemler ve insanların birbirleriyle ilişkileri hakkında ilginç bilgiler vermektedir. Yunan mitolojisinde aşk, şehvet ve ihtiraslar ön plana çıkar. İsmail Gezgin (2010) Antik Yunan ve Roma Sanatında Cinsellik ve Erotizm adlı kitabında mitosların toplumsal bilinç dışından ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bunların uydurma öyküler olmasının aksine tanrıları insanlaştırarak; cinsellik, eş, aile gibi kavramlar yüklenmesi yoluyla toplumun aynası haline getirildiğine değinmiştir.

Yunan Mitolojisine göre başlangıçta Kaos(Sonsuz Uçurum) vardır. Dünyanın yaratıcısı ise Yer'i temsil eden Gaia'dır. Gaia oğlu Uranos(Gök)' u doğurur, onunla birleşerek soyu devam ettirir. Ancak Uranos çocuklarından nefret eder ve onları yeraltına mahkûm eder. Gaia çocukları ile bir olup Uranos'u devirir. Kronos babasının başını uçurur ve onun yerini alıp kız kardeşi Rhea ile evlenir. Kendisinin de bir gün çocukları tarafından öldürüleceğinden korktuğu için doğan her çocuğunu yer. Rhea buna başkaldırır ve 6. Çocuğunun doğumundan önce Girit'e kaçar. Orada doğurduğu Zeus'u saklar ve Kronos'a yemesi için bir taş verir. Zeus babasına karşı bir mücadele

başlatır ve bu mücadeleyi kazanarak Tanrılar Panteonu'nun başına geçer. Erkek egemenliğinde yönetilen evrenin başında tanrılar tanrısı Zeus vardır. Akarsuların, denizlerin ve deniz canlılarının hâkimi olarak kardeşi Poseidon bir de yer altında hüküm süren sert ve kötü bir tanrı olarak betimlenen ve ölümü kontrol eden diğer kardeşi Hades bulunmaktadır. Zeus ise tanrıların kralı olarak gökyüzü ve dünyayı almış, aile ve evliliğin tanrıçası kabul edilen kardeşi Hera ile evlenmiştir (Tekin, 2006). 5'i kız 7'si erkek 12 tanrının daima yaz mevsiminin hüküm sürdüğü Olimpos dağında yaşadıklarına inanılır (Daly 2009; akt: Kocabaş Atılğan, 2013).

Tüm evrenin yaratıcısı olan, yaşam verme özelliğiyle tanınan tanrıça Gaia'ya olan ilgi, erkek tanrıların hegemonya mücadelesi içerisinde sönüp gitmiştir. Uranos ve çocukları arasında başlayan iktidar mücadelesi, sonraki nesillere aktararak devam etmiştir ve kadın, yaşam senaryosunun yardımcı oyuncusu rolüne hapsedilmiştir. Artık yaşama (Zeus & Poseidon) da ölüme (Hades) de erkek tanrılar hükmetmektedir. Dikkat çeken bir başka nokta ise yaygın ensest ilişki örüntüsüdür. Bunun ari ırkın, dolayısıyla erkek liderliğine dayalı iktidarın korunması amacı taşıdığı düşünülmektedir. Söz konusu durum, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yanı sıra sınıfsal ve sosyal eşitsizliklere de işaret etmektedir. Sonuç olarak ensest ilişki örüntüsü ödipal çatışma nesnesi olan kadını ikincil bir konuma itmiştir.

Her ne kadar bazı kadın tanrılar (bilgelik (Athena), doğa (Artemis), adalet (Themis), zafer (Nike) tanrısı gibi...) güçlü statüleriyle erkeklere denk görülse de aslında rolleri eril özelliklerle bezelidir. Örneğin Athena'nın Zeus'un kafasının içinden fırlayarak dünyaya geldiği rivayet edilir. Rasyonel düşünce ve yaşamın koruyuculuğu özelliklerinin yanı sıra sert ve acımasız bir savaşçıdır Athena; üstelik bakiredir (O'Neal, 1993). Bir erkekten doğmuştur ve kendi doğurganlığını reddederek babası Zeus'un takdirini kazanmak için durmaksızın çabalamıştır. Savaşçı görünümündeki tasviri, kadın cinsiyetinin "zayıf" olarak nitelendirilen görünümünden oldukça uzaktır. Bu erkeksi duruşu; güçlü, acımasız, başarılı, kontrol sahibi, cesur lider imajı (eril özelliklerle) ile Athena, eril düzen içerisinde önemli bir konuma yükselmiştir. Bu yükseliş kadının yaptığı ataerkil pazarlık ile mümkün olmuştur.

Zeus'un Olimpos'ta egemen olmasıyla baskıcı, ataerkil bir düzen hüküm sürmeye başlamıştır. Kadın tanrılar evrendeki düzen üzerinde kontrol sahibi olsalar da bu roller kadın tanrılara erkek tanrı Zeus tarafından verilmiştir. Mitolojinin başlangıcında kadın vardır, fakat zaman kadının aleyhine işlemiştir. Kadın tanrılarının daha çok yıkımlara

TOPLUMSAL CİNSİYETİN İNŞASINDA YUNAN MİTOLOJİSİ: KADIN- ERKEK VE AİLE KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Özlem Gözen, İlkay Başak Adıgüzel

neden olan ve ölümcül sonuçlar doğuran, korkutucu bir güce sahip oldukları mitler bilinmektedir. Demren (2004) ve Yavuz (2015)'un da belirttiği gibi ataerke dayalı sistem erkekler tarafından kurulmuştur ancak erkeklerin yazdığı kurallara uygun hareket eden kadınlar da bu sistemde yer alabilmektedir. Ataerkil düzenden aldıkları pay ile aslında ataerkil düzen inşasında önemli bir role de sahiptirler.

Erkek ve kadın tanrılara verilmiş olan bu karakterler, birer öğreti niteliği taşıyan mitolojik anlatılar aracılığıyla toplumsal bir gerçeklik haline gelmiş ve kadın- erkek rollerine ilişkin bir algı oluşturmuştur. Bu da bize dönemin cinsiyetler arası ilişkilene biçimleri hakkında çarpıcı veriler sunmaktadır. Şüphesiz ki mitler, bir kültürün yansımasıdır.

Yunan Mitolojisinde Kadın ve Erkek:

Prometheus ve Kadının Yaratılışı Miti:

Titanların soyundan gelen Prometheus insanların velinimeti olarak görülür. Prometheus Zeus' u 2 kez insanlar için kandırır. İlk seferinde bir kurban töreninde bir sığırı iki parçaya bölerek yapar. Bir yana kurban derisinin altına kurban etlerini ve iç uzuvlarını, diğer tarafa iç yağına sarılı halde etleri sıyrılmış kemikleri koyup, Zeus'a kendi payını seçmesini kalan parçanın insanlara gideceğini söyler. Zeus iç yağına sarılı parçayı seçer ve içinden çıkan kemikleri görünce Prometheus'a ve ölümlülere sinirlenir. Ölümlüler cezalandırmak için onlara bir daha ateş göndermemeye kara verir. Prometheus bir kez daha ölümlülere yardım eder ve ateş tohumlarını çalarak yeryüzüne getirir. Bu kez daha çok öfkelenen Zeus Prometheus'u bir dağa zincirleyerek cezalandırır (Üreten ve Mumcu,2015). Ölümlüleri cezalandırmak için de tanrıça görünümlü güzel bir bedeni topraktan su ile yağurmasını ve çekici kılmasını Hephaistos'a buyurur. Athena bedenini süsler, Afrodite yüzüne zarafet ve arzu serper, Hermes de ona şeytani bir zekâ ve kandırma yetisi üfler. Kendisine konuşma yetisi de verilen bu güzel kadına bütün tanrıların armağanı olan Pandora adı verilir. Pandora'ya kapalı bir küp emanet edilerek Prometheus'un kardeşine armağan olarak götürmesi istenir. Prometheus'un Zeus'tan gelen bir hediye almaması konusundaki tüm uyarılarına rağmen kardeşi Pandora'nın çekiciliğine dayanamaz ve bu kutuyu alır. Pandora'nın küpü açmasıyla birlikte acılar, yorgunluklar, ağrılı hastalıklar ve ölüm yeryüzüne dağılır. İnsan soyu çoğalır ve insan soyuyla birlikte kötülük de çoğalır. . Kötü olarak görülen her şeyin ortaya çıkışı kadının yaratılışıyla olmuştur. Bu ölümlülere, **erkeğe** gönderilen bir

lanettir. Hesiodos'un anlatımına göre "yüzü ölümsüz tanrıçalara benzesin, bedeni güzelim genç kızlara. Athena sen de ona el işini öğret, dedi; renk renk kumaşlar dokumasını öğret. Afrodite, sen de büyüleriyle kuşat onu; istekler, arzularla tutuştur gönlünü... Hermeias, sen de bir köpek yüreği, bir tilki huyu koy içine..." buyurdu Zeus "...Hermeias doldurdu göğsüne yalanı dolanı...O gün bugündür insanların başı dertte, toprak bela doludur, deniz bela dolu, geceler dert doludur, gündüzler dert dolu, belalar başıboş dolaşır sessizce ölümlülerin çevresinde..." (Erhat, 1972). Zeus kadını bir cezalandırma aracı olarak yarattırılmış ve insanlardan intikam almıştır (Estin ve Laporte,2010).

Anaerkil düzendeki güç sahibi, üreten, dengeleyen kadın imajı; yerini kötülüklerin taşıyıcısı, dış görünümüyle her türlü entrikaya davetiye çıkaran, ilişkileri kaosa sürükleyen kadın imajına bırakmıştır. Yaşam veren kadının değeri, üretim gücünü hâkimiyeti altına alan erkek karşısında silinmeye yüz tutmuştur. İlkel dönemde bir cins iktidarı söz konusu değilken ataerkil değerlerin baskın hale gelmesiyle birlikte erkeklerin açtığı hegemonya savaşı da alevlenmeye yüz tutmuştur. Zeus, Prometheus ve ölümlüler arasındaki hegemonik savaşımın nesnesi Pandora'dır.

Akçay (2016), toplumsal cinsiyet ilişkilerindeki gerilim alanlarından söz eder. O'na göre gerilimlerin ortadan kaldırılması, ya ataerkil gücün dengelenmesi ya da ataerkil gücün yeni koşullarla yeniden düzenlenmesi ile mümkündür. Zeus ve Prometheus arasındaki gerilim kurbanın paylaşımıyla başlamış, ateşin çalınmasıyla sürmüştür. Zeus iktidarını sorgulayan Prometheus'u sonsuza dek her gece yenilenen karaciğerinin bir kartal tarafından parçalanması cezasına çarptırırken ölümlülere güç sahibi konumunun sorgulama dışı olduğunu göstermiş, onları "çekiciliği ve aldatıcılığıyla insanoğlunu günaha davet eden kadını" göndererek cezalandırılmış, insanlığı umudun olmadığı sonsuz bir kaosa mahkum etmiştir. Böylece ataerkil düzendeki farklı erkeklikler arasındaki mücadele ataerkil sistemi yeniden üreterek (Demren, 2004) yeni gerilim alanları oluşturmuştur.

Yunan mitolojisinde kadın rolü, iki karşıt düşüncenin çarpışması biçiminde kendini göstermektedir; karşı konulmaz bir yaşam kaynağı olarak kadın ve baştan çıkarıcı, acımasız, yıkıcı kadın. Kadın hem lanetlenir hem sevilip baş tacı edilir. Buradan da anlaşılacağı üzere Antik Yunan' da kadın-erkek eşitliği yoktur. Erkeğin mükemmelliği ve kusursuzluğu karşısında kadın ikinci sınıf olarak görülmektedir.

TOPLUMSAL CİNSİYETİN İNŞASINDA YUNAN MİTOLOJİSİ:
KADIN- ERKEK VE AİLE KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Özlem Gözen, İlkay Başak Adıgüzel

Erkeklerden koruyucu, savaşçı olmaları beklenirken, kadının fizyolojisine ev ortamının loş ve ışısız yapısının, dışarının güneş ışıklı ve havadar ortamından daha uygun olduğuna inanılmıştır. Erkekler avcılık, üreticilik, savaşçılık, ticaret, olimpiyat oyunları, denizcilik, sanatçılık, hekimlik, yöneticilik ve benzeri kamusal alana ait konularla ilgilenirken, kadınlar sosyal yapılanmanın temeli olarak kabul edilen aileye (özel alana) dair konularla ilgilenmiştir. Kadın çok küçük yaşlarda evlendirilebilir, hiçbir şekilde mal-mülk edinemez, yalnızca evle ilgili konularda eğitilebilir, çocuk bakımı ve ev idaresinden sorumludur (Estin ve Laporte, 2002). Bu durum Antik Yunan'da kadının ikincil konumunu göz önüne sermektedir.

Mitolojide kadın vücudu kadının kusurlu bir varlık olarak görülmesinden ötürü çıplaklıktan ziyade daha çok drapeli kumaşlarla örtülü halde resmedilirken; erkeğin kusursuzluğunu sergilemesi maksadıyla çıplaklığı ön plana çıkarılmıştır. Kadının çıplaklığı ise onun kötü yolda olduğunu göstermektedir. Håland (2009)'a göre kadın bedeni, sosyal sembollerini anlamlandırma konusunda önemli bir kaynaktır. Çünkü bedenlerin kamusal alanda farklı anlamları vardır. Kadın, bedeniyle aileyi ve sosyal çevreyi yaratır ve temsil eder. Bu nedenle özel alana aittir, kutsaldır, gözden uzak ve koruma altında olmalıdır.

Cinsellik konusunda Yunan toplumunun çok rahat olduğu düşünülmeyle birlikte, kadınlar söz konusu olduğunda muhafazakâr bir tutum içinde oldukları görülmüştür. Kadınların tek eşi olmaları ve evli kadınların ev dışı yaşamda var olmayışları da bunu kanıtlar niteliktedir. Kadın evlendikten sonra ortalıkta boy göstermemelidir. Görevi, ailenin ve devletin sürekliliğini sağlamak için çocuk, bilhassa erkek çocuk doğurmaktır. Evli kadına sokakta rastlandığında hangi adamın eşi değil, hangi genç adamın annesi olduğu vermesi gereken cevaptır. Kadından beklenen çocuk doğurması ve büyütmesi, evinin işlerini yönetmesi ve başka bir uğraşısının olmamasıdır. Bununla birlikte erkek bedenini istediği gibi sergileyebilmekte, birden fazla kadınla birlikte olabilmekte, özel alana hükmedip kamusal alanda kendini var edebilmektedir. Mitolojik anlatılara bakıldığında enest ilişki, tecavüz, hayvanlarla cinsel ilişkiye girme oldukça yaygındır. Tüm bu şiddet eylemlerinin öznesi ise erkektir.

Eski Yunan'da bekâret; "ele geçirilebilecek bir nesne, saygı gösterilmesi gereken bir değer" olarak tarif edilmiştir. Bekâretin kaybı acıyla bütünleştirilmiştir. Bu simgesel duruma derinlikli bakış; erdemli, ahlaklı, fedakâr olmanın bir kadın için gerekliliğine işaret etmektedir. Kadınlar ilk kez cinsel ilişkiye girdiklerinde acı çekmelidir. Kimilerine

göre bu acılar içinden geçerek aşkın kanıtlanmasıyla kimine göre cinsel arzu duymanın cezasıdır. Bakış açısına göre değişmekle birlikte bu kadınları hem kutsayan hem de lanetleyen bir şeydir (Blank, 2008). Mitolojide evli kadınlara şüpheli yaklaşıma karşın bakirelere genel yaklaşım olumludur, hatta bazı mitolojik bakireler erkekten de üstündür. Çocukların büyümesi ve sağlıklı gelişiminden sorumlu iki tanrıçanın (Artemis ve Athena) bakire tanrıçalar olması dikkat çekicidir. Özellikle Artemis kültü, kız çocuklarının gençliğe geçiş ritüelleriyle bağlantılıdır. Aynı şekilde simgesel olarak özelde aile yaşamının merkezi, genelde ise devletin varlığının işareti olan panthenondaki ateşin sönmemesinden sorumlu olan tanrıça da bakire Hestia'dır. Bakire olmasına karşın Hestia evin ve ailenin sürdürülmesinde en önemli figürdür. Bakire olanın, evli olanlardan farklı olarak fitne fesattan uzak olduğu ve üstlendiği işi en iyi yapacağı anlayışı bakire olanın çocukların ve genç kızların koruyucusu olması gibi birbirine zıt görünen sorumluluğa açıklık getirir(Özcan, 2015).

Toplumda zayıf ve güçsüz bir varlık olarak görülen kadın. Aynı zamanda tehlikeli bulunur ve kontrol altında tutulması gerekir. Bu nedenle toplumda yeni yetişmekte olan genç erkeklerin kadınlarla vakit geçirip onlar tarafından zehirlenmelerini önlemek için çeşitli önlemler alınmıştır. Bunun için erkelerin birbirine olan yakınlıkları kadının toplumsal yaşamdan uzak tutulup etkisiz hale getirilmesinin en etkili yolu olarak görülmektedir. Kadının bu şekilde aşağılanıp, oğlunun yetiştirilmesi için yetişkin erkeklerin yanlarına verilmesinin nedeni kadının erkek yetiştirmek konusunda yetersiz kalabileceği düşüncesidir. Böylece kadın yetersizliğini, kötü düşüncelerini, pısrırlığını genç erkeğe geçiremeyecek, onun iyi bir vatandaş ve savaşçı olmasını engelleyemeyecektir. Kadının genç erkeği kötü etkilememesi için alınan önlem ise "oğlancılık kültürünü" doğurmuştur. Yetişkin bir erkek, genç bir oğlan seçerek yetişmesi sırasında ona göz kulak olup, onunla birlikte vakit geçirir. Böyle bir ilişkide genç oğlanın 12-16 yaş aralığında olması uygun bulunur. 12 erkeğe geçiş başlangıç aşamasıdır. Bu geçiş kolların çıkmasıyla birlikte sona ermiş sayılır. Kolların çıkmasının oğlanın güzelliğini bozduğuna inanılır. Burada genç oğlan gelişmemiş olgunlaşmamış, henüz kadını özelliklere sahiptir ve kadın rolüne bürünerek diğer erkekler tarafından cinsel obje olarak görülmeyi arzular. "Oğlancılık" topluma kabul edilme kuralıdır. Yetişkin olan oğlan(erostes), oğlan çocuğuyla (eromenos) birleştiğinde erişkin erkeğin spermini, oğlan çocuğuna erkeklik aktardığına inanılır. Oğlancılık kültürünün amacı; çocuğu o zamana kadar içinde yetiştirdiği, birlikte yaşadığı kadınların arasından alıp, yetişkin erkeğin yanına vererek, onun edilgin ortamdan kurtarılıp iyi bir baba, iyi bir vatandaş haline getirilmesini, ileride bir savaşçı-avcı olabilmesini sağlamaktır.

TOPLUMSAL CİNSİYETİN İNŞASINDA YUNAN MİTOLOJİSİ: KADIN- ERKEK VE AİLE KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Özlem Gözen, İlkay Başak Adıgüzel

Ders verici nitelikte olan mitolojik anlatılar kadınların toplum hayatından silinmesinde önemli rol oynar. Bu bakış açısına sahip erkekler, kadınları toplumdan tamamen soyutlayıp yok sayarken, kendilerini hemcinslerine yaklaştırır. Hemcinsleriyle aşk yaşayan erkekler bu davranış biçimiyle gelecek nesilleri korurken aynı zamanda da gerçek aşkı yaşadıklarına inanırlar. Bu ortamda evliliği, çocukları ve özgürlüğü gibi konularda söz sahibi olamayan kadın, erkeğin otoritesi altında sıkışmış bir figür halindedir. İyi kadın özveride bulunan, kendini feda eden kadındır. Toplumda edilgen olan kadının kendini gerçekleştirme yollarından biri de fedakârlıktır. Kocasını veya sevdiği için kanunlara karşı gelen, hayatını ortaya koyan, ölüme giden kadınlara karşın, aynı davranışı gösteren bir erkek yoktur. Mitolojide diğer kurban hikâyelerine de baktığımızda bir erkeğin kurban edilemeyecek kadar değerli olduğu görülmektedir. Kadınları, özellikle kızların kurban edilmesi bir nevi adettendir. Çünkü erkeğin kurban edilmesi ona biçilen rol gereği bir nevi hakarettir. Erkeğin üstlendiği rol savaşmaktır; şansını yaver giderse düşmanını öldürür, kötü giderse rakibi tarafından çarpışmada öldürülür, sonuçta kaderini baştan kabul eder.

Mitolojide ideal kadın- erkek çifti Odysseus ve Penelope'dir. Odysseus eşini sevmekle birlikte, çeşitli kadınlarla beraber olmasında kendince bir sorun görmez, aynı şekilde gerçek yaşamda da o dönemin insanının bakışıyla bu durum bir sorun teşkil etmez; çünkü üst kesime ait yönetici erkeğin bir eşi dışında başka bir kadınla olması adeta gelenektir. Aynı şeyin tersini bir kadın açısından tahayyül etmek ise oldukça zordur. Mitosta ve gerçek yaşamda kadından beklenen Penelope gibi davranmaktır. Kocasını uzun yıllar geri dönmeyen Penelope'ye Akha soyluları talip olurlar ancak Penelope gündüz kilim dokuyup, gece dokunanları sökerek taliplerini oyalar. Kilim dokuma, yün eğirme zamanla iffetli, çalışkan, ev ekonomisine katkıda bulunan ideal kadının şifreleri haline gelmiştir.

Yunan Mitolojisinde Aile

Mitolojideki ideal kadın- erkek çiftinden sonra aileyi inceleyecek olursak yunan mitolojisinde aile toplumsal yapılanmanın temelidir. Bu yapılanmanın kendisi de dine dayalıdır. Tanrı ve tanrıçaların çoğu kendilerine denk gelen biriyle evlidir, ancak bu günümüz evliliği gibi anlaşılmalıdır. Afrodit dışında diğer tanrıçaların fazlaca kaçamakları yoktur. Tanrılarda ise durum tam tersidir. Tanrılar, başta Zeus olmak üzere hoşlarına giden ölümlü ile ilişki kurarlar. Bu durum "güçlü olanın hakkı" şeklinde algılanmıştır. Öztürk (2012)'ün de belirttiği gibi gücü elinde bulunduran erkeğin, kadın

bedeni üzerinde tahakküm kurması eşitsiz cinsiyet ilişkilerinin varlığına işaret etmektedir. Ailenin efendisi baba, toplumun efendisi ise tanrıdır. Baba da tanrı da kendi hâkimiyet alanları içerisinde sınırsız güce ve sorgulanamaz bir konuma sahiptir. Erkek kadın bedeni ve yaşamı üzerinde söz sahibi olduğu kadar çocuklar üzerinde de söz sahibidir. Çocuklar erkeğin ürünü olarak kabul edildiği için erkeğin mülkiyetindedir.

Zeus ve Hera'nın evliliklerine bakıldığında; Hera kocasının kaçamaklarını önleyemez; ancak onun ilişkide bulunduğu kadınları veya çocuklarını tehdit ederek bir ilişkinin sürekliliğini önlemeye çalışmakla yetinir. Hera'nın evlilik tanrıçası olması da bu bağlamda değerlendirilir. Bir tanrıyla ilişkiyi reddeden kadınlar ise amansız takibata uğrarlar. Bir erkeğin iradesine karşı çıkmak, erkeğin kontrolü altındaki bir beden(kadının kendi bedeni) üzerinde hak iddia etmek kadının haddine değildir. Tanrılar çocuklarının zor durumda kalması durumunda tereddütsüz onlara yardıma koşarlar ve taraf tutmada haklı olan değil, kan bağı belirleyicidir. Adalet yoktur, güç vardır. İktidar olan erkek, diğer erkekler, kadınlar, çocuklar ve evren üzerinde hak ve kontrol sahibidir.

Nişanlanma- Evlenme- Doğum Törenleri

Yunan mitolojisinde aile kurma belli törenlerle gerçekleşir. Nişanlanma törenlerinde nişanlılar törensel olarak yıkanır. Nişanlanma Hera'ya, Moiralara (Kader tanrıcaları)' a ve Zeus'a verilen sözdür. Düğünden önce genç kız oyuncaklarını Afrodite'ye ya da Artemis'e vakfeder.

Nişanlanma-Evlenme başlığı altında Zeus ve Hera'nın ilişkisine de kısaca değinmek gerekir. Zeus bir kış günü kuş kılığına girerek Hera'ya yaklaşır, önce ona direnen Hera sonunda Zeus'un kendisiyle evlenmesi koşuluyla teslim olur. Hera, Zeus'un ilişkide bulunduğu dişiler arasında, tanrılar tanrısının tek resmi karısı olmayı başarmıştır. Kıskanç, hırçın, inatçı, kavgacı kadın örneğini temsil eder. Ciddi, olgun ve namuslu bir güzelliğe sahiptir. Güzelliğine çok önem verir. Bunun için de her yıl büyümlü Kanathos ırmağına yıkanmaya gider. Irmak her yıl ona bakireliğini geri verir. Dolgun vücutlu genç kadın şeklinde tasvir edilir. Çıplaklığını göstermeyen kıvrımlı giysiler içindedir.

Evlilik ayinlerinde ilahi bir model vardır ve insanların evliliği, kutsal evlilik olarak görülen gök ile yer arasındaki birleşmeyi yeniden üretmektedir. Gökyüzü gelinini kucaklar, toprağı döleyen yağmurunu yağdırır. Antik Yunan'da evlilik ayinleri Hera ile

TOPLUMSAL CİNSİYETİN İNŞASINDA YUNAN MİTOLOJİSİ: KADIN- ERKEK VE AİLE KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Özlem Gözen, İlkay Başak Adıgüzel

gizlice birleşen Zeus örneğini taklit etmiştir. Bu örnek gökyüzü ile yeryüzü arasındaki kutsal eşleşmeyi taklitten ibaret değildir, kutsal evliliğin sonucu olan kozmik yaratılışın simgesidir. Ayrıca evlenme ocak tanrıçası Hestia için de bir kültün başlangıcı demektir. Evlenen kadının mutluluk dileğiyle başından kuru incir, ceviz ve buğday dökülürken kutsal ocağın yanına oturtulur. Düğün alayı, başında mersinden taç, flüt çalan genç bir adam tarafından yönlendirilir. İnanışa göre evlilik yalnızca düğün merasimleriyle tamamlanmış sayılmaz. Kadın doğurduğu sürece kadınlık görevini yerine getirdiği için ilk çocukla birlikte evliliği tamamlamış ve iyi bir eş mertebesine yükselmiş olur.

Doğum törenlerinde bebek ocağın etrafında koşularak dolaştırılır ve sonra dualar edilerek çocuğun üzerine kutsanmış su serpilir. Evin kapısında bir doğum veya ölümden sonra aileyi arındıran Hekate bulunur. Çocuk olan evin kendisinde de iyi bir peri yaşar ve ev ayrıca Zeus'un koruması altındadır. Çocuk olan evde iyi bir perinin yaşaması ve kadının ilk çocukla birlikte evliliğini tamamlaması inanışları günümüzde evli ve çocuklu olan kadının evli olan kadından sosyal statü olarak daha üstün görülmesi yönündeki ataerkil örüntü ile bağdaşmaktadır.

Kadının kısırlığı ya da zinası nedeniyle boşanılabilir. Ancak erkeğin meşru karısından başka nikâhlı karısı da bulunabilir. Evlilik dışı dünyaya getirilen çocuklar ya Parthenion denilen bir dağda ölüme terk edilir ya da çocuğun bakire bir kadının bir tanrıyla birleşmesi sonucu dünyaya geldiği iddia edilerek kadının ve çocuğun toplum içinde korunması sağlanır. Bu da kadın bekaretin kutsanmasının sonuçlarının kadın ve çocukların yaşantılarını ne ölçüde etkilediğinin bir göstergesidir (Blank, 2008).

Değerlendirme

Mitolojide tanrılar boyutunda evrenin başlangıcına gittiğimizde “kadın” figürünün ön planda olduğu görülmektedir. Evren kadından doğru, kadının mücadeleleri ile yaratılmıştır. Kadının evrenin varoluşu için erkeği, eşini yarattığı, çocuklarının varlıkları için de eşi ile savaştığı görülmektedir.

Ünlü yazar Tolstoy Krautzer Sonat isimli eserinde genel bağlamda bir kadının seveceği erkeği kendisinin yarattığını, doğurduğunu anlatır. Bu romanında anlatmak istediği kadının erkeği istediği biçimde şekillendirebilecek ve geliştirebilecek güce sahip olduğudur. Mitoslardan yüzyıllar sonra yazılan bu kitapta ve günümüzde süregelen anlayışın da yine bu şekilde olduğu söylenebilir. Bernard Shaw'ın “Kadınların siyasal

güçleri yoktur sözde; oysa akıllı kadınlar, aptal kocalarını hiç güçlük çekmeden parlamentoya sokar, hatta bakan koltuklarına oturturlar.” sözü de bu algıyı kanıtlar niteliktedir. Buna ek olarak kadının çocuklarının varlığı için eşi olan erkek ile çatışması, ara bulucu roller üstlenmesi de yine mitoslarla benzer şekilde devam eden bir kültürdür.

Günümüz yaşantısındaki evliliklerde kadın eşinin bakım rolünü üstlenen bir nevi onu toplum önüne sunan bir varlık olup, kendisi erkeğinin yanında taşıdığı kadın konumunda görülmekte ve çocukları ile eşi arasında köprü olarak algılanmaktadır. Kadının birlikte olduğunu ve doğurduğunu desteklemesi ve yüceltmesi bununla birlikte de ikinci planda kalması durumu mitoslarla örtüşmektedir.

İnsan olarak kadının yaratılışını anlatan Pandora mitosunda ise kadının bir cezalandırma aracı olarak yaratıldığı görülmektedir. Kadın tüm güzelliklerle donatılmış, çekici hale getirilmiş ve onun peşinden giden erkekle birlikte tüm insanların kötülükle lanetlenmesine neden olmuştur. Mitolojideki hikâyelerde kadın hakkında iki zıt algı vardır: karşı konulması güç, dölleme yoluyla yaşam kaynağı olan kadın; tehlike arz eden, kontrol altında tutulması gereken, yıkıcı güç olan kadın. Kutsal dinlerdeki Adem ile Havva hikayesinde olduğu gibi günümüz toplumlarında da aynı algının devam ettiği, kadının ana olarak kutsallaştırıldığı ancak güzelliği ve “şeytani” zekası itibariyle tehlikeli bir varlık olarak görüldüğü söylenebilir.

Toplumda var olan ideal kadın algısının cinsel boyutu değerlendirildiğinde; mitolojide de olduğu gibi toplumumuzda da bakirelik kutsal olarak görülmektedir. Toplumsal yapımızın, algılarımızın aynası olan atasözlerimizden “Tarlayı düz al, kadını kız al.” sözü de bu algının çıktıklarından biri olarak görülebilir. Toplumdaki ideal kadın algısında evlenecek kadının evlilik öncesi herhangi bir cinsel deneyim yaşamamış olması ve evlendikten sonra da kocasına sadıklığı son derece önemlidir. Kadın mitolojideki ideal kadın Penelope gibi kocasına sadık olmalı ve evinin işlerini yapmalıdır. Mitolojideki gibi toplumumuzda da genel algı evlenene kadar bekâretini koruyan, evlendikten sonra eşine sadık olan, eşinin ve çocuklarının bakımını üstlenen, evini düzenleyen hatta bir halk deyişimi ile “evini çekip çeviren” kadının ideal olduğu algısıdır. Erkek için ise aynı durum söz konusu değildir. Mitoloji de erkeğin görevi savaşmaktır. Tarihsel süreçte de işleyen bu görevin yerini günümüz kapital sisteminde çalışmanın aldığı görülmektedir. Erkek çalışmakla ve evinin maddi ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüdür. Erkeğin cinselliğinde ise karşı cinsle ilişki bağlamında bir sınırlama söz konusu değildir. Yunan Mitolojisinde olduğu gibi erkek istediği kadar kadınla birlikte olabilmektedir. Ancak

TOPLUMSAL CİNSİYETİN İNŞASINDA YUNAN MİTOLOJİSİ:
KADIN- ERKEK VE AİLE KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Özlem Gözen, İlkay Başak Adıgüzel

Yunan Mitolojisindeki erkeğin hemcinsi ile kurulan ilişkisinin günümüzde hoş karşılanmadığı hatta herhangi bir cinsellik barındırmadığı halde erkekler arası fiziksel yakınlığın toplum tarafından yadırgandığı görülmektedir.

Yunan Mitolojisinde aile ve evlilik kültleri ele alındığında mitolojide de aile kutsal görülmektedir. Tanrılar tanrısının nikâhlı tek karısı Hera'dan doğru evli kadının ciddi, olgun ve namuslu biri olması günümüzde de ideal evli kadının özellikleri arasındadır. Mitolojide evlilikler kutsal evlilik olan gök ile yerin birleşmesi ile bağdaştırılır. Bu noktada mitolojideki “Gökyüzü gelinini kucaklar, toprağı dölleyen yağmurunu yağdırır.” cümlesi üzerinde biraz durmak gereklidir. Burada kadın toprağı, erkek ise gökü tasvir etmektedir. Kadının doğurganlığı ve toplumsal yaşamdaki üretkenliği itibarıyla toprak olarak tasvir edildiğı, “toprağı dölleyen yağmur” metaforu ile de erkeğin kadının doğurganlığını sağlayan spermini tasvir ettiğı düşünölmektedir. Nitekim Yunan Mitolojisi olarak adlandırılan dönemin bitmesinden yaklaşık 400 yıl sonra gelen İslamiyet'in kutsal kitabı olan Kur'an- ı Kerim' de bulunan Bakara Suresinin 223. Ayetinde de farklı meallerde “ Kadınlar sizin tohum ektiğiniz tarlalarınızdır.”, “Kadınlar sizin evlat verecek tarlalarınızdır.” ifadelerinin yer aldığı görölmektedir. Günümüzdeki evliliklerinde ana odağının verimlilik, üreme, insan neslinin devamını sağlama için ahlaki bir toplum düzeni oluşturmanın temel düzeni olarak göröldüğünü göz önünde bulundurursak bu mitolojik algının günümüz değerleri ile örtüştüğü söylenebilir. Evlilikte ve doğumda kadının ve erkeğin hakları bağlamında bir değerlendirme yapıldığında evli erkeğin evlilik dışı birlikteliklerinin mitoslarda olduğu gibi günümüz toplumunda da varlığını sürdürdüğü görölmektedir. Buna ek olarak mitoslarda kadının zinası ve kısırlığı nedeniyle boşanlabilmektedir. Aynı durumun günümüz toplum yapısında da devam ettiği söylenebilir. Ülkemizde kadının doğurganlık sorunu nedeniyle yaşanan boşanmaların ya da gayri resmi olarak doğurgan olan 2. Eşin haneye getirilmesi oranlarının düşük olmadığı söylenebilir. Doğum sonrasında ise mitolojide çocuk olan evde iyi bir perinin olduğuna inanılmakla birlikte toplumumuzda da çocuğun eve bereketiyle geldiğı inancının hâkim olduğu görölmektedir. Doğum sonrasında çocuğı babanın tek başına tanıdığı mitolojik anlatılarla birlikte günümüz genel toplum yapısında da babanın çocuğı kabullenmesi önemli bir olgudur. Babanın evde rahip konumunda olduğu mitoslar gibi günümüz yapısında da babanın evdeki en önemli otorite kaynağı olduğu ve çocuk hakkındaki kararlarda belirleyici rol oynayan ebeveynin daha çok baba olduğu söylenebilir. Öte yandan değişmekte olan toplum yapısında babanın olmadığı tek ebeveynli aileler ya da karar alma sürecinde daha eşitlikçi olunan aile yapıları da mevcuttur. Doğum sonrasında

Yunan mitolojisinde kadının ortalama 12 yaşına kadar erkek, yetişkin olana kadar da kız çocuklarına bakması durumu söz konusudur. Kadının erkeği zehirleyebileceği düşüncesiyle 12 yaşından sonra yetişkin bir erkek yanına verilmektedir. Ancak günümüz toplumunda kız ve erkek çocuklarının eğitimi daha çok annelerin görevi olarak görülmektedir. Erkek çocuğun ergenlik döneminde özellikle “cinsellik ve erkeklik” olgusu hakkında annesi ya da babasından sağlıklı bir eğitim aldığı aile sayısının ise çok az olduğu söylenebilir. Bu olgular daha çok arkadaş çevresinde bilinçsizce öğrenilmektedir.

Yunan Mitolojinde kadın, erkek ve aile olgusunun günümüz toplumsal yaşantısına etkileri bağlamında değerlendirme yaptığımızda Yunan Mitolojindeki mitosların yüzyıllar içerisinde kendisinden sonra gelen kutsal dinlere, tarihe, sanata etki etmesi yoluyla kadın, erkek ve aile bağlamında toplumsal bir algı yarattığı düşünülmektedir. Tanrılarla başlayıp insanların da dâhil olduğu bu hikâyelerle bir toplumsal yaşayış ve düzen biçimi oluşturulmaya çalışılmıştır. Oluşturulan bu toplumsal düzen zaman içinde evrimleşerek günümüze kadar etkilerini devam ettirmiştir. Mitoslarda anlatılan efsanelerin birer metafor olduklarını düşünüldüğünde onların nelerle eşleştirildiği bu konulardaki algıları belirlemede temel rol oynamaktadır. Ancak antik kalıntılardan hareketle kesin olan bir şey vardır ki o zamanlar da insanlar bir topluluk halinde bir arada yaşamışlardır. Bu hikâyelerin toplumsal düzen sağlamak isteyen kişiler tarafından insanları etkilemek için insandan üstün olduğu düşünülen varlıklar olan Tanrıların oluşturulmasıyla, onlara atfedilen hikâyelerle insanların nasıl yaşaması gerektiğini anlattığı ve ataerkil düzenin oluşmasında da zemin oluşturduğu söylenebilir.

Kaynakça

- AKÇAY, S. (2016). Ruh Sağlığı ve Erkeklik: Hegemonik Erkeklik Bağlamında Ruhsal Hastalığı Olan Erkeklerin Yaşam Deneyimlerinin Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi.
- BERENS, E.M. (2009). *Myths & Legends of Ancient Greece and Rome* (Ed. S. M. Soares). MetaLibri
- BLANK, H. (2008). *Bekaretin “El Değmemiş” Tarihi*. İletişim yayıncılık: İstanbul.
- CÖMERT, B. (2006). Mitoloji ve İkonografi. Ankara: de ki Basım Yayın.

TOPLUMSAL CİNSİYETİN İNŞASINDA YUNAN MİTOLOJİSİ:
KADIN- ERKEK VE AİLE KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Özlem Gözen, İlkay Başak Adıgüzel

- DEMREN, Ç. (2004). Erkeklik, Ataerkillik ve İktidar İlişkileri. Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, erişim: <http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/erkek.htm>
- ERHAT, A. (2007). Mitoloji Sözlüğü. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- ESTIN, C.& LAPORTE, H. (2002). Yunan ve Roma Mitolojisi, TÜBİTAK.
- ESTIN, C. VE LAPORTE, H. (M. Eran, Çev.). (2010). Yunan ve Roma Mitolojisi. Ankara: TÜBİTAK Popüler Bilim Yayınları.
- GEZGIN, İ. (2010). Antik Yunan ve Roma Sanatında Cinsellik ve Erotizm. İstanbul: Alfa Yayınları.
- HÅLAND, EJ. (2009). Competing Ideologies in Greek Religion, Ancient and Modern (in Norwegian). Under review: Astrom Editions, Stockholm.
- HOMEROS. (İ.H. Akdoğan, Çev.). (2012). Odysseia. Balıkesir: Altınpost Basım Yayın.
- KOCABAŞ ATILGAN, D. (2013). Antik Yunan'da Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Temsili. Yedi: Sanat, Tasarım ve Bilim Dergisi,10, 15-27.
- O'NEAL, W.J. (1993). The Status of Women in Ancient Athens. *International Social Science Review*, vol.68 num.3
- ÖZCAN, F. (2015). Grek Mitolojisi ve Sanatında Kadına İlişkin Davranış Modellerinin Yansıtılışı. SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 35, 75-100.
- ÖZKAN, A.R. (2002). Din- Mitoloji İlişkisi. EKEV Akademi Dergisi, 6(11), 9-20.
- ÖZTÜRK, M.Y. (2012). Ataerki: Bir kavramın yeniden inşası "eski" ataerki'den ataerki kapitalizme. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi* 10(38), s. 72-115.

TEKİN, A. (2006). Tanrıçalar ve Kadın Belleği. Kadın Araştırmaları Dergisi, 9, 111-138.

ÜRETEN, H. VE MUMCU, H.Y. (2015). Antik Yunan Mitolojisi'nden Servet-İ Funun Edebiyatına Prometheus. Asos Journal, 3(11), 32-52.

YAVUZ, Ş. (2015). Ataerkil egemen erkeklik değerlerinin üretiminde kadınların rolü: Trabzon örneği. *Fe Dergi: Feminist Eleştiri Cilt 7*(1), 117-130

<https://greekgodsandgoddesses.net/goddesses/athena/>

TOPLUMSAL CİNSİYETİN İNŞASINDA YUNAN MİTOLOJİSİ:
KADIN- ERKEK VE AİLE KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Özlem Gözen, İlkay Başak Adigüzel

MASCULINE DOMINATION ON THE CHILD BRIDE BODY FROM SYMBOLIC VIOLENCE TO BARE VIOLENCE: THE CASE OF KİLİS

Selcen Kök

Sebahat Özkan

Kifayet Kübra Şerbetçioğlu

Abstract

In many developing countries including Turkey, female children who are physically and physiologically not ready for marriage are forced to get married and have children when they have not completed their childhood period. These female children's bodies are open to exploitation in terms of sexuality and labor and are widely subjected to economic, psychological, sexual and physical violence by the people they are forced to marry. The existing legal regulations can protect children neither from early marriages nor from different types of violence as one of its consequences, because this phenomenon is fed with strong social legitimization tools, acknowledged culturally and normalized. The normalization and legitimization processes in question are not merely a result of regional cultural differences. The issue is related to the symbolic construction of the patriarchal social order and its roots go much deeper. In this respect, social order has been separated into two as 'masculine' and 'feminine.' With this sexist division, social order operates "as a giant symbolic machine" and constructs the dominating 'masculine habitus' and the submissive 'feminine habitus'. In this order, law, family and religion appear as tools which reproduce the symbolic world in question. These tools produce something else in the gears of the symbolic machine as well; symbolic violence... Law, family and religion with an innate symbolic violence display commands, force and prohibitions imposed upon the feminine body which is the addressee of masculine domination as 'natural' and summon this body to obedience and docility. Child brides who are the subject of our study comply with naturalized commands and transform into women from girls and then to mothers. Our study is based on the findings of a field research carried out in Kilis, which is one of the cities in Turkey in which the number of 'child brides' is the highest. In the study, we have focused on women who have made early marriages, whose lives have been shaped with masculine domination

forms. In this respect, we have interviewed 17 women in depth. We have evaluated the collected data through the qualitative analysis method.

Key Words: Child bride, early marriage, masculine domination, patriarchal social order, habitus, symbolic violence, violence, Turkey

Introduction

According to UN Convention on the Rights of Child to which Turkey is a party as well, all individuals under the age of 18 are considered children. The parties to this convention have given children the assurance of protection within the scope of the convention and thus have made numerous legal and institutional changes. However, these laws and institutions do not have a sufficient function in terms of protecting children and children continue to be subjected to many risks such as sexual abuse and labor exploitation. One of these common risks is the early marriages. This risk penetrates life through the legal loopholes due to the items within the scope of the law not being compatible with each other and the penal sanctions being weak. According to the Convention on the Rights of Child¹ and Turkish Criminal Law², even if a person becomes an adolescent at an early age, he/she is regarded as a child unless he/she turns eighteen years of age. However, the lower limit of getting married for men and women in Turkish Civil Code³ has been determined as seventeen. In fact, in extraordinary situations, this age limit can be reduced to sixteen years of age with the decision of the judge upon listening to the legal guardian of the child but it is not indicated what these extraordinary situations are. Within this scope, the state in Turkey officially approves of early marriages and institutionalizes them. In addition, marriages below the age limit stated by laws are commonly seen in Turkey as well. Female children are widely subjected to these marriages which take place under the age of seventeen. These marriages are informal and take place under the name of “religious marriage” within the framework of religious rituals.

UNICEF, which defines marriages or unions under the age of eighteen as child marriages and married female children as child brides, states that this practice violates the rights of children and is detrimental with far reaching consequences (UNICEF,

¹ Child Protection Law, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5395.pdf> (21.11.2017)

² Turkish Criminal Law, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf> (21.11.2017)

³ Turkish Civil Code, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf> (21.11.2017)

2017). “Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women” (CEDAW), to which Turkey is a party along with numerous other countries, recommends that the minimum marriage age should be eighteen. According to item 16/2 of this Convention, “The betrothal and the marriage of a child shall have no legal effect, and all necessary action, including legislation, shall be taken to specify a minimum age for marriage and to make the registration of marriages in an official registry compulsory.” However, child marriages still widely exist in many countries and cultures due to various reasons (UNICEF, 2011). In South Asian countries such as Bangladesh and Nepal, in Sub-Saharan African countries such as Ethiopia, Nigeria and Zimbabwe and in Middle Eastern countries such as Iran and Turkey and in many developing countries, female children who are physiologically and psychologically not ready for marriage are forced to marry and have children although they have not yet completed their own childhood periods (Mikail, 2002; Akpan, 2003; Jensen and Thornton, 2003; Chowdury, 2004; Choe et al., 2005; Tremayne, 2006; Sibanda, 2011; Boyden et al., 2012; Boran et al., 2013).

Early marriages of Female children are common in Central, Eastern and Southeastern Anatolian regions of Turkey. Female children, who are forced to quit school at the age of fifteen or even earlier, are compelled to get married before they reach sufficient physical and psychological maturity. Although it has been observed in many studies carried out on early marriages that the principal reasons for these marriages are poverty and lack of education (Akpan, 2003; Boyden et al., 2012; Sibanda, 2011; Yüksel Kaptanoğlu & Ergöçmen, 2012; Özaydınlık, 2014), the acceptance of these marriages as socially legal and normal causes them to exist still widely (Tremayne, 2006; Sibanda, 2011; Orçan and Kar, 2008; Kara and Gürhan, 2013; Erkan et al., 2014). Families wish their daughters to leave their guardianship and be under the protection of a man, because they think that they would be protecting their daughters from sexual assaults and undesired sexual interest manners or that they would be extending their daughters’ duration of having children through these marriages (UNICEF, 2011; Mikhail, 2002:43; Jensen and Thornton, 2003:10; Yüksel-Kaptanoğlu and Ergöçmen, 2012:153). As a result of such marriages, the bodies of female children who are one of the weak categories of societies become exploitable in terms of sexuality and labor and they are widely subjected to economic, psychological, sexual and physical violence by the person they marry.

According to data of Turkish Statistical Institute 2016 dated Family Structure Research, the rate of women who legally got married before the age of eighteen has been 28,2 %. However, within the framework of legal regulations, marriages which take place before the age of sixteen are not recorded. Therefore, it is not possible to have accurate information as to the exact rate of child marriages. Within this scope, the current legal regulations, prohibitions or penalties can neither protect children from early marriages nor from different types of violence as a consequence of these marriages. Because this fact is being fed with strong social legitimization tools, accepted culturally and normalized.

Symbolism of Patriarchal Social Order

The normalization and legitimization processes in child bride marriages do not only stem from regional and cultural differences. The problem is related to the symbolic construction of the patriarchal social order and its roots go even deeper. This order imposes itself in a one sided manner. According to Bourdieu (2001: 8-9), the social world that one is born into presents the body as a gendered reality as “masculine” and “feminine” and the body is constructed in accordance with the principles of this gendering division. At this point, social order processes these sexist divisions which are engraved on the structure of things like a “giant symbolic machine” and begins to settle into masculine and feminine bodies with birth. Masculine and feminine bodies actualize the order this way through inclinations, tendencies and behavior patterns and give functionality to these divisions on legitimate grounds. Thus, “masculine habitus” is produced socially in the dominating position and “feminine habitus” in the submissive position.

Habitus, as one of the central concepts of Bourdieu (1990), is an entity which is intrinsic to social agents. This entity can be defined as “structured” and a “structuring structure” at any moment. Habitus is produced within the social world the individual lives in with the help of perception, admiration and action schemes. These schemes are born out of the concretizing of social structures in the body (Maton, 2010:49). Therefore, habitus reveals that what is individualistic or subjective is in fact social. In this respect, the gendered habitus is structured and becomes subjective in the process of engraving what is social on bodies (Bourdieu and Wacquant, 2003: 116, 118, 131).

At the same time, habitus produces classifying practices and representations and allows the individual to know a “sense of one’s place” and a “sense of the place of others” socially (Bourdieu, 1989:19). In this context, the places of men and women have been determined socially. The genders learn their places starting with birth. Family, religion and law teach everyone their place and produce habitus which fortifies these places. The institution of family, law and religion which contribute to the production of masculine and feminine habitus produce masculine domination as well. The whole of individuals who linked to each other by marriage, ancestry, or adoption and relatives who are legally guaranteed represent the family. In this respect, gender based division is firstly acquired within the family in a manner which is imprinted in language. Family, which is the production, concentration and transmission place of different types of capitals, theorized by Bourdieu (Jourdain and Naulin, 2016; Moore, 2010) is the basic building block which contributes to the protection of social order and reproduction as well. In this light, family is not a structure produced only by the gathering of individuals, but it also acts as a “collective agent” in the taking and implementing of important decisions such as marriage, fertility, education and consumption. The unity and wholeness in these decisions are determined by the specific weight of male domination (Bourdieu, 2015:129, 136-137).

While making decisions such as marriage with the purpose of starting a family, the laws enacted by the state are taken as the basis. Because the family is produced and reproduced with the guarantee of the state. In other words, the tools of its existence and persistence that way are regulated by the state. The state which legally confirms the marriage also approves of its special patriarch who interferes with the domestic part with its commands and prohibitions as its public patriarch and thus contributes to the completion of masculine domination (Bourdieu, 2001: 87; Bourdieu, 2015: 139-140). Religion which act as an extension of the state tame the bodies through the social masculinization of the masculine body and the social feminization of the feminine body. In this respect, they make suggestions which summon women to obedience and docility through the imposed prohibitions and commands (Bourdieu, 2001: 55-56). Thus, family, state and religious alliance as institutions which produce and approve of masculine domination produce something else in the gears of the symbolic machine as well; symbolic violence.

Symbolic violence is based on obedience which is not perceived as obedience. Because since these acts of obedience, constraints or commands are seen as if they are “natural”

or “they need to be that way” by women, it is not perceived that this is a relationship of domination. In this sense, women who are the victims of symbolic violence deem themselves worthless and naturalize this worthlessness (Bourdieu, 2001: 34-35; Bourdieu, 2015:178, 181). This worthlessness is seen in some cultures in the process of commodifying women as ‘bride bodies’ as well. In this process, the feminine body transforms into a commodity which has an exchange value rather than a subject in the market of symbolic goods. Thus, women with their commodity value are treated as a tool which establishes the paternity between men and contributes to their social capitals. The higher the woman’s commodity value, the more the man is honored. Honor, which in this state is a type of symbolic capital and belongs to men, is connected with the chastity of women who do not have an identity. Women’s chastity which needs to be kept away from all types of attack and suspicion by men exalts men’s honor and thus increases their symbolic capital (Bourdieu, 2001: 43-49). While the responsibility of protecting the chastity of the woman before she gets married belongs to her father and her brother, after marriage it belongs to her husband. At this point, female children are forced to marry early by their fathers as a consequence of the attempt to get rid of the responsibility of protecting chastity as soon as possible. In this manner, the right to benefit from sexuality associated with the chastity of woman is given to the husband. The man who receives this right regards the feminine body shaped by symbolic violence as a “medium” of biological reproduction and the body of the woman becomes vulnerable to all sorts of violence through this view.

Method of The Study

We have chosen Kilis located in the Southeastern region of Turkey as the population of our study, because according to Turkish Statistical Institute’s data, Kilis has been determined as the third city in which early marriages are seen the most. At the same time, Kilis is at an accessible location for us who have carried out this study.

In the study, we have sought the answer to the question as how the symbolic violence and forms of bare violence experienced by female children who have married at an early age on their bodies has manifested. We have used the field study method which is one of the qualitative research methods. In this context, we reached to 17 women who married early with purposive sampling technique in the field. The first marriage age of these women ranges from 12 to 17 years. The average age for first marriage of these

women was found to be 15. We interviewed them using an in-depth interview technique.

In the interviews, we have asked semi-structured and open ended questions. Thereby, we have traced the manifestation marks of Bourdieu's concepts of habitus, masculine domination, symbolic violence, symbolic capital and social capital, and forms of bare violence on children brides' bodies.

The Field: Body of The Child Bride

The Symbolic Tools of Masculine Domination: Female Children are Getting Ready to Be Brides

There is a frequently experienced practice in daily life and a saying which has derived from this practice in Turkey. During a conversation led by a few people, when the conversation is replaced by a long silence, one of these people breaks the silence by saying, "*Another female child is born.*" The symbolic existence of the sexist social order shows itself in this expression. 79 years old grandma Ayşe who was born and raised in Kilis says the following about the traditions of her village and shows us that the sexist division begins with the birth of a baby: "*If a woman gives birth to a girl, then there is silence in that house. The household grieves because of that. If a boy is born, then celebrations begin in that house.*" The female child is the unwanted one. The female child means weakness. Because the female child is a threat which can jeopardize the father's honor at any moment and thus weakens the father's power. The male child glorifies the father's honor. The power of the male child which represents power is added to the father's power and makes the father and his family even stronger. We see the symbolic response of this acceptance clearly in the practices after birth and in the language used in Kilis.

The saying frequently used in Kilis, "*Whoever gives birth to a girl, sleeps on the mattress,*" works in practical terms as well. Women who give birth to female children sleep on the mattress which is a worthless object, because they have given birth to something worthless. Whereas women who give birth to male children sleep on comfortable and high beds. Because they have given birth to something valuable which glorifies the honor of men and thus increases men's and households' power. In Kilis, as the symbolic reflection of this sexist division, the knife put under the male child's pillow after birth

is a significant example. The knife represents power and power is a characteristic unique to men. It is believed that the knife increase the male child's power and turn him into a man. These practices and expressions are an indication of the symbolic foundation of masculine and feminine habitus conceptualized by Bourdieu (2001).

As it can be seen in these examples, habitus of masculine and feminine bodies in Bourdieu's sense being to be structured within "a structured structure" with birth. Female and male children are born into a structured order, a symbolic machine. Female children born into this symbolic machine learn at a quite early age that they are worthless. They experience quite harshly in their families that they do not have an equal value with their brothers.

"My mother was very devoted to my brother. She did not display love towards her girls. They do not want female children. If the child is a boy, it is better." (Demet)

"My mother and I do not get along at all. My brother was born after me. My mother gave all her love to him. Because he is a boy. She never loved me or took an interest in me. I was always afraid of her and cried all the time. When my mother gave birth to three girls one after the other, my father had told her that he would divorce her if the next baby was not a boy. Then, my mother gave birth to a boy after me. My mother has always been devoted to male children." (Bediş)

"Everything was forbidden for girls. My brother had a phone, we did not. Everyday a roll is ordered from a restaurant for my brother. He eats it and we do not. The fermented sausage in our house is cooked for him. We also want to have it but we are not given any. You are a girl, nothing is given to you. They tell us that he gets sick, so he needs to eat." (Bediş)

"My first child was a boy. I was extremely happy about that. When my second child was a girl, I was very embarrassed. When they told me that my husband was coming to see me, I hid under the covers. When I had a female child, I was excluded by the family. My father-in-law would get angry and say, "Whoever gives birth to a female child sleeps on the mattress." When I got sick, my husband would grumble, 'You did not have male child, why are you complain?' You are fine if you have a son and bad if you have a daughter." (Saadet)

In the interviews we have conducted at the field, the worthlessness experienced by female children in the family merge with forms of bare violence which can result in not

receiving compassion to being beaten up. We have seen that all of the women we have interviewed had clearly been subjected to violence during their childhood period. The children have experienced violence from their fathers, brothers, mothers or step mothers.

“My father would drink all the time and beat us up. We were not allowed to play on the street. We were extremely scared of him.” (Demet)

“I was little. I was about ten years old. The girls were jumping rope on the street. I wanted to go and play with them too. I went outside and was about to join them. My father was coming towards us on the street. He saw me. He threw me to our house’s yard while beating me up.” (Saadet)

“I had bought oil from the bazaar and going back home. The streets were paved. I sprained my ankle and oil was spilt. My father beat me up really bad because of that. I was not given food that day as a punishment.” (Selvi)

“It was a feast day. We had bought trays of desserts. My step mother’s guests were coming for a visit. I entered the house through the window of the bedroom and had a little piece of dessert from the edge of the tray. I was beaten up really bad by both my step mother and father because of this.” (Gönül)

“I did not have a father. My mother was a quiet, angelic woman. My older brothers would always beat me up. When they were not home, my brother’s wife would beat me up. It was my childhood period. I was not good at house chores. I would always get beaten up because of that.” (Fatoş)

“My father would never beat up my brother. My brother could even go to the men’s coffeehouse. We were girls. When we went outside on the street, my father would beat us up.” (Saadet)

Female children grow up knowing that they are worthless. These female children also know that one day they will be “brides” from the moment they are born. These children are regarded as the “bride body” in their families without being children and fictionalized in this manner from the day they are born.

According to this admission, *“When the girls are in their cradles; their dowry is in the chests.”* (Hamide)

In other words, it is clearly seen that female children are prepared to get married from the moment they are born. *“From the moment the female child is born, they ask who she is going to make run after her. And if the child is beautiful, she is not considered to receive an education and work; it is wondered who will ask for her hand in the future. My daughter was very beautiful. My husband who got angry at me for having daughter started asking who would be asking for her hand as she grew up.”* (Ayşe)

The symbolic machine does not only engrave girlhood on the female child’s body, but also the feeling of guilt because she is a girl (Bourdieu, 2001: 39). This is a feeling intrinsic to the feminine habitus. It is a feeling which remains with the feminine body until death. We see this most clearly in the monthly menstruation of female children and their need to hide this. Girls who have their menstrual cycle differ from male children with their deep feeling of guilt. Bediş’s story as an example in which we see both this feeling of guilt and the sexist division is striking:

“I had only one brother. We organized his circumcision party. We invited everyone. Everybody was happy for my brother since he ‘became a man.’ There were many different kinds of food. Pots and pots of food were cooked. While lifting one of the heavy pots, I had my period. I was very scared. I could not tell anyone. I started crying and rushed home. When the others saw me crying, they scolded me thinking that I was jealous of my brother.”

In Bediş’s story, Bourdieu’s (1992) linguistic habitus is in process. While masculine domination declares the male child’s circumcision in a celebratory manner, it prohibits the female child from talking about her period. The female child cannot even tell her mother about it. Because having her period is both an embarrassing and a scary event for her. Because her family immediately steers towards getting their teenage daughter married. We see this fear in Kevser’s story.

“I was very scared. I hid everything from everyone. Having your period meant that it was time for you to get married. I did not tell my mother or anyone else. I did not want to get married. I was scared. In the end, the day my mother found out about it, they gave their promise for me to get married.” (Kevser)

Saadet was forced to get married at the age of 12, before she had her period. In her narrative, fear merges with violence.

“When I first had my period, I was married. I was very scared. I went to my mother-in-law, I was crying. She told me to sit next to her. Then, she hit my head thrice with a bowl. She told me to come to my senses.” (Saadet)

In the field, we see that family and religion work together in terms of getting girls ready for marriage as two important tools which construct the symbolic world of the patriarchal social order. While families force female children into early marriages, religion acts as the symbolic hand of violence and forces children to submit to getting married. Religion legitimizes marriages, as seen in Saadet’s words, *“We feared God. Our religion tells ‘it is better for a female child to get married than to stay at home.’ My father was very religious. He would say that female children were his responsibility. He would say he feared God. We are seven sisters. He had us married at early ages,”* and Kevser’s words, *“What was important was the religious marriage ceremony. Even our prophet had married many women.”* In this respect, tools of symbolic violence normalize early marriages for female children and place this in their bodies through habitus.

“If the girl was older, no one would come asking for her hand. The girls around me married when they were 14 or 15.” (Aslı)

“16 was not an early age. All the girls married at that age. I was even late. My mother had seven sisters. Only one of them married when she was seventeen. All the others married when they were younger. All the neighbors’ daughters on our street married around those ages too. No one would say it was early. When the girl finds her door, her age is not considered.” (Maide)

“Early marriage is normal. A girl should be engaged at 13 and married at 14. Then, you need to have a child when you are 15. This is perfectly normal.” (Ayşe)
“I got married when I was 14. It was normal to get married at that age in my environment. My neighbor’s daughter and aunt’s daughter got married when they were much younger than me. It was not early for me. Girls marry early. They would say, let the girl marry and find her door. We would go to our preacher to have our Qur’an classes. He would give us advises, saying ‘marriage is good.’ He would not tell us not to get married early.” (Hamide)

It is the family elders who decide when and with whom female children are to get married. The decision of marriage for the women we have interviewed was given by their fathers, mothers and their grandfathers.

“They said how can you know who is good or bad. We are going to give you to someone appropriate. They found a man 10 years older than me. He was extremely ugly. I did not want him. Then, they beat me up really bad.” (Aslı)

“When I did not want to get married, my mother beat me up. She beat me up with wet clothes while doing laundry. She beat me up saying that girls do not voice their concerns, you have no such right. They forced me to get married.” (Saadet)

“The issue of marriage was not left to us. What can you say? They did not ask. The fathers had decided already. I did not want to get married. When I told my father that I was not going to put my wedding gown on, he beat me up with a pair of scissors.” (Selvi)

“They beat me up saying ‘Are we going to allow you to choose who you like?’ The girl did not have any say about the matter. The groom was chosen by my family. They liked him. It was okay even if I did not like him.” (Maide)

“My grandfather got me married. My father did not interfere.” (Saadet)

Types of Capital Acquired and Transmitted through Paternity: Chastity, Honor, Dowry

The more the woman is sexually protected from men, the more her worth increases. This is the value assessed for the woman’s chastity. The higher this value, then more honor the man gets. Honor which is a symbolic type of capital in this form which belongs to man depends on the chastity of the woman. The chastity of the woman which always needs to be protected glorifies the man’s honor and thus increases the symbolic capital of the man. Female children are regarded as the father’s and the brothers’ honor in the family household. Therefore, the female child needs to carry the burden of preserving her sexual morality along with the feeling of guilt because she is a

girl. However, since she cannot carry this burden due to the weakness of being a female child (Bourdieu, 2001: 51), this burden is on the shoulders of her family's males until she gets married.

"My father used to say that the female child is his responsibility."(Maide)

"I wanted to break off my engagement. But I could not. My mother told me that it was humiliating and not to make them lower their heads in embarrassment. She told me that the family of the man asking to get married to me had been coming and going for 1.5 years and that no one else would want me."(Güler)

"They got me married when I was 14. They said, let her marry when she is 14, 15, find her home and do not let her honor be trodden on. Any girl past the age of 18 is considered an old maid. Then, they would say her honor is now left to her brothers. I met my husband the day we got married. We hurried to the wedding ceremony. I could not voice my feelings there. I did not want to get married, I wanted to say no but I could not. I was scared of my brothers. I said yes not to cause any harm to my family." (Gülay)

The burden of honor also prevents female children from receiving education. When they leave their homes to go to school, they cannot protect themselves from the interest of men. Since the possible existence of other men are regarded as a threat against the honor of the men of the girl's family, female children are prevented from receiving education and their educational process is cut short.

"I wanted to have an education. I told them that I wanted to be a nurse. They asked me whether I wanted to be the doctor's mistress. They asked me whether I was going to dishonor them and bring men to our home's door. So, they did not let me be educated." (Gülay)

"My father did not send me to school because there were boys there. He was afraid of sending me to school." (Sabaha)

"They said that if girls are educated, they would be awakened and lose their way. Even though my mother and father wanted me to go to school, my grandfather

did not permit it. They said, 'Are you going to send this girl to Istanbul? If she goes to school there, she is going to become a bad girl.' (Güler)

Honor is the burden of the men of the family. Marrying off female children allows the men in her family to speedily get rid of this burden. The burden of honor is then transferred to another man. The female child's honor has been protected until then by her father and her father's honor has not received any damage. After that point, the person to protect her honor is the man she marries and she needs to protect her husband's symbolic capital and live without harming it. In this respect, the symbolic capital based on the girl's chastity is transferred from the father to the husband. Marriage does not only function as a tool which establish paternity between genders but also between men and contributes to their social capital. It is possible to see both the transmission of symbolic capital and the production of social capital in Kilis symbolically in the engagement ritual prior to the marriage ceremony. According to this ritual called 'Passing beneath the beard,'⁴ *"after the girl's hand is asked for and it is approved, the family elders meet. The elderly men of the girl's family and elderly men of the groom's family rub their beards to each other. Then, the beard of the eldest man of the family is kissed. Thus, the marriage promise is given."* (Güler). In this manner, the men of the two families increase each other's symbolic and social capitals.

The practice of early marriage is also closely related to the economic capital type beside the symbolic and social capitals. The lineage between the families is established with the transmission of economic capital as well. Through this relationship, while the female child is worthless due to her girlhood, she acquires a commodity value as 'bride body.' Thus, the feminine body transforms into a commodity which has exchange value rather than a subject, through her chastity in the symbolic sense and capacity of producing lineage in the economic sense. The commodity value of the young girl becomes concrete in the most apparent manner in Turkey in the form of dowry tradition. Although there is no dowry tradition in Kilis, a similar practice is valid. '*Kalın*,' which is seen among the old Turkish marriage traditions is the money paid by the groom candidate to the family of the bride candidate for the preparation of her trousseau (gel, 1998; Alptekin, 2011). However, this practice has gradually deviated from its aim and has turned the female child into a commodity. In addition, certain amount of money is also given by the groom candidate to the family of the bride candidate for the brother of the bride

⁴ The meaning of this phrase in Turkish is "Sakal altından geme".

under the name of ‘*kardeş yolu*’ It is possible to see the examples of this economic capital transmission between the men of the families through the bonds of matrimony.

“We do not have the dowry tradition but we have ‘kalin.’ tradition. It is given to the girl for the preparation of her trousseau. My father-in-law had seen me then. They asked for my hand. My father asked 800 Turkish Lira as ‘kalin.’ My father-in-law gave 700 Turkish Lira. It was supposed to be trousseau money. But they did not buy me anything with that money.” (Gülay)

“A ‘kalin’ was given for me. I had a brother. They also gave ‘kardeş yolu’ for him. With the ‘kalin’ money, my mother prepared some trousseau. With the remaining amount, my brother’s wedding was organized.” (Saadet)

The commodity value of the female child shows itself in the scope of kin marriage as well. The beauty of the girl is an indication of the fact that she will have a kin marriage and will be married off at an early age. Because the beautiful girls are reserved for the close relative from the moment they are born in Kilis. Just like commodities attempted to be kept within the family in terms of economic capital relationships, the men beautiful girls will marry are chosen not from the outside of the family but from the family itself. In this respect, beauty is also added to the value of the girl as the bride body besides chastity.

“We were quite well off. They asked my hand for my uncle’s son. My father and my uncle were business partners. They gave me to my uncle’s son to prevent my father’s property from going to other people. In our family, neither commodities nor girls are given to anyone from the outside. Beautiful girls are never given. I was attractive with a white complexion. My father saw me fit for my uncle’s son and approved of our marriage.” (Selvi)

“When there is a beautiful girl, they always say let’s give her to a relative. As soon as the girl is born, a marriage promise is made to a relative. When I was a baby, my mother made a promise for my aunt’s son. My aunt was ill. They chose me since they thought that she would not take care of by another girl. She was confined to the bed. I was pretty. I wish I was not. When you are pretty, they give you to your relatives for sure.” (Saadet)

“He was a relative. We were close. When someone else wants you, the family does not want it saying that you are too young. But when that person is a relative, your age does not matter and they give consent.” (Sabiha)

“I wanted to go to school. My father did not allow it. They told me that I was a pretty girl and that pretty girls did not go to school. They got me married at an early age.” (Sdika)

A similar expression can be seen in Glay’s narrative as well: “I wanted to go to school so much. They told me I was beautiful and would not care for education. So, they did not let me. I do not know even know how to read and write. They got me married when I was 14.” (Glay)

In Kilis, beautiful girls are not sent to school. Because a girl’s beauty carries the risk of lowering the value of the symbolic capital of the men in the family. The beauty of the girl threatens the honor of the family. Therefore, these girls are usually married off to relatives at an early age.

One example of turning female children into a tool of exchange is the ‘berdel’ practice. Kevser, who was one of the child brides we have interviewed in Kilis, had married as a result of this *berdel* tradition which can be define as bride exchange. In the “berdel” tradition, the exchanged thing is the body of bride itself. There is reciprocity; the family’s exchanging their daughter as the bride in question. Kevser narrates this situation as follows: *“I was beyond my ken. I was given as bride exchange to my uncle’s son. When I was beaten up, my brother was beating up his wife. Even our problems were reciprocal.”*

From *Babaevi*⁵ to *Kocaevi*⁶... And Then? Then It is the “Door of Death”

Bonds of matrimony which carry a capital value in men’s world operate as a moment which interrupts the period of childhood in the world of the female child. Childhood which is left unfinished in the world of the female child is clearly emphasized in the narratives of the women:

“I was a child. I was not even a young girl. They gave me away when I did not even have the mind of a teenager.” (Kevser)

“I neither lived my childhood nor youth... When I see children playing at the playground, I like it. I have a chip on my shoulder about that childhood.” (Fatoş)

“We have never been kids. We never had a candy bar in our hands. We never complained. I truly wish that I could have played on the street and ridden on a swing...” (Güler)

“I looked after my mother’s twins. I became their older sister. I became their mother when she had to work. I got married and became a bride. I have never been a child.” (Saadet)

“They gave me as a bride when I was playing on the street. We never got to know what puberty is.” (Hamide)

“They got me married when I was a child. I thought I would be playing house. For me, marriage was playing house.” (Güler)

Female children, who are shaped by the hands of symbolic violence of masculine domination forms, leave *babaevi* to live in *kocaevi* without completing their childhoods.

⁵ *Babaevi* which is a Turkish phrase refers to *family home* in English. However the English meaning of *Babaevi* can not correspond the meaning we want to give with this phrase. Therefore we prefer to use *Babaevi* as it comprise patriarchal values which refer to all household with people live in belong to the father.

⁶ *Kocaevi* which is also a Turkish phrase refers to the *house of husband* and in this case because of the patriarchal social order all the household with people live in belong to the husband and his male relatives. In the context of the study, child brides are transferred from the *Babaevi* to the *Kocaevi* like a commodity used.

No one asks them what they want. When they object to getting married, no one listens to them. Symbolic violence which is produced in the gears of the symbolic machine of masculine domination has taught female children to always be submissive. This order has settled in their bodies and constructed them to submit to commands with feelings of embarrassment and guilt. Symbolic violence practices which have turned them into submissive and weak bodies have taught them to endure all kinds of bare violence they experience in *kocaevi*.

Child brides are exploited in *kocaevi* both labor wise and sexually and are subjected to economic, psychological, physical and sexual violence. Female children who are tamed in *babaevi* both by the hands of symbolic and bare violence become the brides of extended families and forced to serve all the members of those families. This fact is clearly seen in the narratives:

“I was like the maid of that house. I was constantly doing all kinds of work. I was cleaning and tidying up the house. My husband never protected me. He never looked out for me. I was a maid. I was a babysitter. Right now, I feel as if I’m 50 years old. I’m dead inside.” (Ayşe)

“Back then, there were no machines like the ones we have today. We would wash everything by hand. We would gather wood from the forest to wash clothes. We would burn these and boil water we carried in large barrels. We would rub clothes a lot with little soap. We would wake up early in the mornings and cook bread. We would cook bread in stone oven. We would clean the house. We would take care of the guests. We would cook. During the summer seasons, we would go and work in the vineyards and orchards. We would pluck the weeds. We would cut grapes. I have always worked.” (Güler)

“For 11 years, I have lived with my mother-in-law, father-in-law, sister-in-law and brother-in-law. My brother-in-law would make me light the heating stove. The house would be covered in smudges. I would clean everywhere. My mother-in-law was ill. I would take care of her. In fact, they had me as their bride so that I could look after her. They thought that their aunt’s daughter would take care of her.” (Saadet)

“Our house was separate but we lived together. Each morning, I would go to my mother-in-law’s house, do all the house work and come back to my own house at 1 or 2 in the morning. My father-in-law was quite ill-tempered. He would always curse.” (Bediş)

Labor exploitation of child brides appears as a tool of taming as well. This taming tool is quite apparent in the narrative of Saadet who was forced to marry when she was 12: *“I got married. The first night, my husband was drunk. He passed out. Therefore, we did not experience the first night. So, they made me wash the big wedding ceremony pot. They made me prepare meatballs.” (Saadet)*

Child brides are subjected to labor exploitation by all members of the family in this manner and they also experience violence in their hands. Many of the women we have interviewed stated that they experienced violence in the first years of their marriages in the hands of their husbands’ family, in particular by their mother-in-law and sister-in-law.

“I was beaten up by my mother-in-law, father-in-law and sisters-in-law.” (Hamide)

“My husband was a driver. He would go on long trips. My mother-in-law would stay with me. My husband would tell me that when he is away, his mother becomes my second husband. I have experienced violence, pressure and threats by my mother-in-law. (Sabih)

“My mother-in-law was my actual husband. Whatever she said would be done. On the third day after I got married, she pulled my scarf from my head and beat me up because I had tied it sideways. She told me that I was going to learn and that they would not allow me to rest as their bride. She would threaten me every day. She would tell me that if my husband heard, he would divorce me. My life was hanging on by a thread.” (Sıdıka)

In these examples, child brides are tamed by the female hand of masculine domination. These women also experience physical violence from their husbands.

“I endured everything for my son. I was beaten up a lot by my husband. He would beat me up and curse at the same time.” (Maide)

“I was beaten up as much as the strands of my hair. One day, my mother-in-law took me to her aunt’s house. We went there together and came back together. When we came back, the night azan ⁷was being recited. My husband beat me up because we were late and threw me in the street. I stayed with our neighbors for 2 days. He accepted me back when he was calmer.” (Fatoş)

“I had five children, how could I have left him? He would beat me up a lot. But I could not leave my children.” (Hamide)

The violence child brides experience in babaevi continue in kocaevi after they get married. These women can only keep silent about the violence they experience. They cannot object to it or leave their homes. Because when their fathers send them away as brides, they tell them that they cannot come back to babaevi. Female children who are threatened by their fathers are obliged to endure the violence of kocaevi to the full extent:

“On the day I was getting married, my father gave me this advice: ‘That house is not a place where you can come back here; it is your door of death. You are leaving this house alive but your dead body will leave that house. A father gives away his daughter and that girl does not come back. Be careful about what you say and how you talk.’ I knew that day that I could not come back. Even if I did that, my family would not accept me back.” (Leyla)

“They told me that ‘Girls marry only once. Even if you die, or even if you drink blood, you are going to say you drank syrup and keep silent.’ That day, I understood that the female child cannot go back.” (Hamide)

“My father talked to me when I put on my wedding gown and was about to leave. He said, ‘Look, you are going to enter that house with your wedding gown. This gown is your shroud. You leave that house in a shroud. You cannot come back here. Your husband will become your father too.’ He told me these and sent me away. After that day, no matter what I went through, I kept it to myself. I did not even tell anyone.” (Sidika)

⁷ It is the time to pray at night for muslims. The time of night azan occur at the same time as sunset.

“My brothers would call it ‘the door of death.’ They told me that no matter what happens, I could not come back. That door was the door of death.” (Fatoş)

Women cannot go back to *babevi* from *kocaevi* where they are sent with death threats. *Kocaevi* is a place of violence from the moment they step into that house, from the first night. Child bride body experiences all kinds of violence in that house.

Child Bride as a Sexual Body

While child brides are exploited in terms of labor, they are also exploited by their husbands as sexual bodies. The women we have interviewed in the field could only manage to talk about the ‘first night’ after a couple of interviews. In the narratives, it is seen that the first sexual relationship named ‘the first night’ is a painful and traumatic experience for child bodies that are psychologically and physically not mature enough. In addition, this experience embodies the difficult things and violence as well.

Saadet, who was forced to marry when she was 12 and before she even became a teenager physically, narrates the first night as follows:

“I was twelve. I did not know what marriage was. We did not get married for two days (they did not experience the first night). I was terrified. My aunt told me, ‘If you do not get married, they will send you back to babaevi.’ I did not even know what getting married meant. I asked, ‘What am I going to do, how am I going to do this?’ They told me, ‘You don’t do anything, just lay down.’ But I was already very scared. All my body was shaking. On the third day, my husband came and hugged me. I was scared but I had to do it. I could not say anything. I was in pain. All of a sudden, I felt this warmth. We were married. Since my age is so small for marriage, my vein was torn. They took me to the hospital.” (Saadet)

The first night experience is terrifying for child brides who have no knowledge about it. Sidika, who was forced to marry when she was 17, says the following about her fear: “On the first night of my marriage, I was terrified. When I gave birth to my first child, I was terrified as well. Because you don’t know anything and no one tells you anything. Even if they did tell me, I would still be scared if I knew it was going to give me that much pain.”

While child brides who know what happens on the first night are scared of experiencing pain, they worry about the issue of virginity as well. The fear of having to protect their chastity and losing their virginity settles in the child brides' habitus which is shaped by the feeling of guilt from the moment they are born. The first night is the only night on which these girls can prove that they can protect their fathers' honor and their own chastity. The proof is the virginity blood and the female members of the groom's family wait to see this blood. Güler who got married when she was 16 narrates the effort she spent to prove this on her first night as follows:

“On that first night, we came home from the wedding feast. I was waiting for the groom to take off my wedding gown. He was so drunk that he immediately went to bed and fell asleep. My mother-in-law was waiting outside the door. I had to wake him up because it was the first night. I was terrified. They wanted me to make him some coffee. I had him drink the coffee but he was drunk and he could not get sober. I waited until the morning. I was so afraid that they were going to say that I was not a virgin. When he sobered up, he was furious. He was shouting, ‘Why did you let me sleep?’ I was afraid of intercourse too. I did not want to do it. Then, my mother-in-law heard us and came. She came in the room and threatened me. I was shaking with fear. That man took off my wedding gown. He was hugging and kissing me. I was in pain. We could not have intercourse. My mother-in-law was very angry. She told everyone, ‘She is not a virgin.’ She humiliated me. I had not harmed anyone. They took me to the municipality’s midwife. She told them that I was a virgin but by hymen was thick. She tore my hymen herself. I was very scared. After that day, I was always very scared. I did not want it again (sexual intercourse). My husband would beat me up because of that. If he wanted it, I was supposed to do it even by force. He would do it forcefully even in my sleep.”

Ayşe, whom we interviewed in the field, narrates how the bride proves that she is a virgin after the first night and the ritual held after that in Kilis as follows. *“No one told me about marriage. I did not know what was going to happen. I was terrified. In Kilis, girls are supposed to get a report. I had no idea. So, I did not get the report. But we gave a handkerchief on the first night. We showed the blood on it and so I was a virgin. According to our traditions, after the first night, the girl’s family says, ‘Our daughter got married. She turned out to be a virgin’ and serve everyone flaky pastry and appetizers. The groom’s family comes early in the morning and brings the appetizers. The girl’s household gives them to their*

neighbors. The girl who becomes a bride is usually defamed by people claiming that she is not a virgin. Therefore, this proof is very important.”

Child brides cannot experience healthy sexuality after that physically and psychologically traumatic first night. They are forced to have sex by their husbands every time and are subjected to sexual violence.

Fatoş, who got married when she was 14 years old, says the following about this: *“Our wishes are not important. Whether we want to or not makes no difference, we do it with our husbands’ force anyway. It has to happen when he wants it. Because you are a woman and his wife, you need to sleep with him. What is important is that he wants it.”*

Women’s sexuality has been engraved on women’s bodies as a part of the gender based division of domestic work in the sexist division sense as well. In this respect, Selvi’s narrative displays this sexist division and symbolic violence which derives from this division: *“Men are supposed to earn money and take care of their families. The family is formed by the man and the woman. The woman keeps him sweet in return for his earnings. She does whatever he wants. The bed issue you are asking is our bread and butter...”*

Sexist division displays itself in a marriage relationship in the purpose of the sexual act as well. The purpose is to continue the man’s lineage. Therefore, the woman’s body is regarded as a “medium” in which generations are produced (Bourdieu, 2001: 46). In this respect, one of the reasons for early marriages is to extend the fertility period of the woman. Due to this, the child bride’s body which has not reached physical maturity is immediately expected to get pregnant. As a result of this expectation, female children who are forced to marry are forced to become mothers right after marriage as well.

The child brides’ bodies not being ready for pregnancy jeopardizes both the child’s and the mother’s life. In a study carried out in Diyarbakir, Turkey on the motherhood experience of child brides, it has been expressed that 283 women out of 570 lose at least one child (Orçan and Kar, 2008: 107). All of the women we have interviewed in our study have stated that their first pregnancies have been very problematic and some expressed that they have lost their babies:

“They gave me away when I was 12. I did all the heavy work. I had a son and two daughters. Since I had only one son, I tried having a second one. I had nine

miscarriages. Due to early marriage, I had spina bifida so I could not have a second son. My babies would die in my womb when they were six months old. They would live for six months the most.” (Saadet)

“In my first marriage, my baby had died in my womb. I was very upset. I thought that I would never have a baby again.” (Sabiha)

“My pregnancy was very problematic. I was sleepy all the time. They would not let me rest. I would have pain. We would frequently go to the hospital. I could not eat anything, even if I did, I would throw up. I could barely stand up with IV drips.” (Maide)

“I got married. I did not know whether my body was ready or not since I was too young... For four years, I could not have a baby. They would call me the fruitless tree. I was extremely happy when I had a child. It was a boy. But I was beaten up regardless of that.” (Fatime)

We have seen that the women we have interviewed in the field were both physically and psychologically not ready for motherhood. Therefore, they have had difficulty in forming an emotional connection with and care for their first children. Among the women we have interviewed, Saadet who got married when she was 12, and Fatoş who got married when she was 14 narrate this as follows:

“When I took my first baby in my arms, I did not feel anything. I could not even tell whether it was my baby or not. I would do the house chores and my mother-in-law would take care of my baby. If the baby cried, my father-in-law would beat me up, telling me not to make the baby cry. I did not know how to stop the baby from crying. I would drop the baby, I was weak.” (Saadet)

“I took my first baby in my arms when I was 15. They would say, ‘Motherhood is beautiful, you are going to feel wonderful things.’ But I did not feel anything because I did not know what a child meant. I was still a child myself.”(Fatoş)

Conclusion

In our study which we supported with the findings of the field research we have conducted in Kilis, we have done in-depth interviews with 17 women who have married at early ages. In our study, we have compiled stories about the childhood periods of child brides, their passage from childhood to bridehood stages, life after marriage and motherhood periods from the field. In our study in which we used Pierre Bourdieu's concept set, we have traced concepts such as habitus, masculine domination, symbolic violence, symbolic capital and social capital, and forms of bare violence on child brides' bodies.

It is seen that, religion and family operate as symbolic violence tools in Kilis, which is the third city where early marriages are seen the most in Turkey. In this respect, female children are born into the patriarchal order which operates as symbolic machine as pointed out by Bourdieu. While the children are growing up in their families, they become then subjects of symbolic capital types such as chastity and honor, and subjects of economic and social capital types when they are getting married. Female children transform successively into 'girl child body,' 'bride body' and 'sexual body' through the forms of symbolic violence produced by forms of masculine domination throughout their lives. In our study, we have tried to see during which stages patriarchal social order settle in women's bodies and how and by which tools feminine habitus is constructed.

Child brides are children who are assured protection by laws and those who cannot be protected from types of violence as well. Laws cannot protect them. Because laws operate as one of the symbolic violence tools of patriarchal order in question, form alliances with other symbolic violence tools and complete masculine domination by approving of these marriages.

As a consequence, female children who are turned into submissive bodies with the cooperation of symbolic tools of violence are forced to submit to all bare violence forms which can be in the form of economic, psychological, physical and sexual applied on them throughout their lives.

References

- AKPAN, E. O. (2003), "Early Marriage in Eastern Nigeria and the Health Consequences of Vesicovaginal Fistulae (VVF) Among Young Mothers", *Gender & Development*, 11:2, pp.70-76.
- ALPTEKİN, (2011), *Halk Bilimi Araştırmaları*, Akçağ Yayınları, Ankara.
- BORAN, P., GKAY, G., DEVECİOğLU, E., and EREN, T. (2013), "ocuk Gelinler", *Marmara Medical Journal*, 26, pp.58-62.
- BOURDIEU, P. (1989) "Social Space and Symbolic Power", *Sociological Theory*, Vol. 7, No. 1, pp. 14-25.
- BOURDIEU, P. (1990), "The Logic of Practice", Translated by Richard Nice, Polity Press, Cambridge, UK.
- BOURDIEU, P. and WACQUANT, L. (1992), *An Invitation to Reflexive Sociology*, Polity Press, U.K.
- BOURDIEU, P. (2001), *Masculine Domination*, (Trans.) R. Nice, Stanford University Press, U.S.A.
- BOURDIEU, P. (2015), "Pratik Nedenler Eylem Kuramı zerine", ev.: H. U. Tannver, Hil Yayın, 2. Baskı, İstanbul.
- BOURDIEU, P. and WACQUANT, L. J. D. (2003), *Dşnmsel Bir Antropoloji iin Cevaplar*, İletişim Yayıncılık, İstanbul.
- BOYDEN, J., PANKHURST, A. and TAFERE, Y. (2012), "Child protection and harmful traditional practices: female early marriage and genital modification in Ethiopia", *Development in Practice*, Vol. 22, No. 4, pp.510-522.
- CHOE, M. K., THAPA, S. and MISHRA, V. (2005), "Early Marriage and Early Motherhood in Nepal", *Journal of Biosocial Science*, 37, pp. 143–162.

- CHOWDHURY, F. D. (2004), “The Socio-Cultural Context of Child Marriage in a Bangladeshi Village”, *International Journal of Social Welfare*, 13, pp.244–253.
- ERKAN, R. YILDIZ, N. and AVCI, H. (2014), “Erken Evliliklerin Toplumsal Meşruiyeti: Nitel Bir Çalışma”, http://www.ditam.org.tr/images/Erken%20Yasta%20Evlililerin%20Toplumsal%20Mesruiyeti_1.pdf (29.11. 2017)
- JENSEN, R. and THORNTON, R. (2003), “Early Female Marriage in the Developing World”, *Gender and Development*, Vol. 11, No. 2, pp. 9-19, Published by Taylor & Francis.
- JOURDAIN, A. and NAULIN, S. (2016), “Pierre Bourdieu’nun Kuramı ve Sosyolojik Kullanımları”, (Çev.) Ö. Elitez, İletişim Yayınları, İstanbul.
- KARA, Z. and GÜRHAN, N. (2013), “Eşit/sizliğin Tarafı Olmak: Mardin’de Toplumsal Cinsiyet Algısı”, *Birey ve Toplum*, Cilt:3, Sayı:5, ss.65-92.
- MATON, K. 2010.”Habitus”, *Pierre Bourdieu Key Concepts*, Ed.: Michael Granfell, Acuman Publishing, Durham, UK, pp. 49-65.
- MIKHAIL, Susanne Louis B. (2002) “Child marriage and child prostitution: Two forms of sexual exploitation”, *Gender & Development*, Vol.10, No.1, pp. 43-49.
- MOORE, R. (2010), “Capital”, *Pierre Bourdieu Key Concepts*, Ed.: Michael Granfell, Acuman Publishing, Durham, UK, pp.101-118.
- ORÇAN, M. and KAR, M. (2008), “Türkiye’de Erken Yaşta Yapılan Evlilikler ve Risk Algısı: Bismil Örneği”, *Aile ve Toplum*, Yıl: 10, Cilt: 4, Sayı: 14, ss.97-111.
- ÖGEL, (1998), *Dünden Bugüne Türk Kültürünün Gelişme Çağları*, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları, İstanbul.

- ÖZAYDINLIK, K. (2014), "Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Kadın ve Eğitim", Sosyal Politika alışmaları Dergisi, Yıl: 14 Sayı: 33, ss. 93-112.
- SIBANDA, M. (2011), "Married Too Soon: Child Marriage in Zimbabwe", the Research and Advocacy Unit, pp. 1-22.
- TREMAYNE, S. (2006), "Modernity and Early Marriage in Iran: A View from Within", Journal of Middle East Women's Studies, Vol. 2, No. 1, pp.65-94.
- TUİK (2016), Aile Yapısı Araştırması, Haber Blteni, Sayı: 21869, 18 Ocak 2017.
- United Nations Children's Fund (2011), "Türkiye'de ocukların Durumu Raporu", UNICEF, <http://www.unicef.org.tr/bilgimerkezidetay.aspx?id=97>
- United Nations Children's Fund (2017), "Achieving a Future without Child Marriage: Focus on West and Central Africa", UNICEF, New York. Retrieved from <https://www.girlsnotbrides.org/resource-centre/achieving-future-without-child-marriage-focus-west-central-africa/>
- YÜKSEL-KAPTANOğLU, İ. and ERGÖÇMEN, B. (2012), "ocuk gelin olmaya giden yol", Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, (Journal of Sociological Research), Cilt:15, Sayı: 2, pp.129-161.
- The Turkish Laws:
- ocuk Koruma Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5395.pdf> (21.11.2017)
- Türk Ceza Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf> (21.11.2017)
- Türk Medeni Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf> (21.11.2017)

Part III
Demography
Demography and
Statistical Analysis

12

INFANT MORTALITY RATE AND HUMAN RESOURCES OF HEALTH IN TURKEY

Serap Taşkaya

Abstract

Infant mortality rate is one of the most important indicators used to understand the development ranks of countries, regions or provinces. For this reason, determining the factors affecting this ratio has a critical importance for both healthcare providers and politicians. The aim of this study was to evaluate the impact of density of human resources for health on infant mortality rate among provinces in Turkey. Province-level data of Turkey in 2015 was obtained from Turkey Statistical Institute. Multivariate linear regression was used for analysis to investigate the relationship between the distribution of health workforce (physician, nurse-midwife, and pharmacists) and infant mortality rate. At the end of the multiple regression analysis, it was found out that infant mortality rate was affected by the number of pharmacist per capita and there was no relationship between the number of physician per ten thousand, the number of nurse-midwife per capita and infant deaths. The standardized beta coefficients showed that an increase in the number of pharmacists decreased the infant mortality rate ($\beta = -472$). This result is expected to provide important information to health policymakers to understand investment into the more equitable distribution of pharmacists can be a very important strategy for decreasing infant deaths.

Keywords: *Healthcare workforce, Infant mortality, distribution, physician, nurse, midwife, pharmacist.*

Introduction

Since 1990, countries have been tried to reduce infant mortality with a number of strategies, policies and interventions. Despite all these efforts, nearly one million baby deaths occur on the day of their birthday, and it close to two million die in their first week of life in the world (WHO, 2015). In 2015, approximately four-and-a-half

INFANT MORTALITY RATE AND HUMAN RESOURCES OF HEALTH IN TURKEY

Serap Taşkaya

million babies died before his/her first birthday (United Nations Children's Fund, 2015). This last data is defined as infant mortality (WHO, 2015).

While infant mortality is the total number of death of babies under one year old (WHO, 2015), *infant mortality rate is the number of deaths under one year of age occurring among the live births in a given geographical area during a given year, per 1,000 live births occurring among the population of the given geographical area during the same year* (OECD, 2016).

Infant mortality rate is a determinant of the poverty, *wellbeing* and social status of the population. (Reidpath and Allotey, 2003; Patel et al, 2011). It gives the information about the social, economic and environmental situation and health care system resource of country where children live (Alderman and Behrman, 2004). The low level of baby deaths provides a huge prestige for a country due to the fact that it is a sign of the level of development of the country. So it is used for the determining development ranks of countries by the United Nations Children's Fund (United Nations Children's Fund, 2015). Beside this, infant mortality contributes to the calculation of expected life span at birth in a country (Eskiocak and Selçuk, 2014).

Due to the critical importance of the mortality rate mentioned above, the infant mortality rate needs to be reduced. In order to decrease the infant mortality rate, authorities have to monitor the changes in infant mortality rate carefully. Also it is necessary to determine the causes of infant death correctly and to take protective and preventive measures against them. That is, demographic determinants socio- economic factors and healthcare system resources affecting the infant death process should be examined in detail (Patel et al, 2011; Korkmaz et al, 2013).

Demographic factors are generally related to the socio-cultural characteristics of a country. Gestational age, female education level, income and occupation are the demographic factors of baby deaths. Gestational age between 20 and 29 the infant death risk is minimal. When mothers are older than 29 or younger than 20, infant mortality risk is increasing (Çalırkoğlu, 2001). Female education level can affect mother integration into a society Higher education level can improve the ability of access to health care services and resources and can increase the knowledge of mother about care of baby (Caldwell, 1989). Mother occupation is another determinant of infant mortality because of the fact that it has a significant role in determining the household

income status (Kalipeni, 1992). A study made by Kalipeni (1992) found out that more females engaged in agriculture had higher levels of infant mortality.

Clean water, reduction of air pollution, better sanitation and nutrition (breastfeeding), are the examples of good socio-economic determinant of infant mortality (Miller and Goldman, 2011). Building safer environments like promoting safe water, reducing air pollution and improving sanitation factors can prevent children's deaths and diseases (Kjellstrom, 2006). Breastfeeding status is also very important for babies. Especially in the first four months, babies not breastfed have the great risk of infant mortality (Forste, 1994).

Strengthening the health system such as providing easy access to healthcare services, increasing vaccination coverage and improvement in the health workforce policies can decrease the infant mortality (Fernandes et al, 2014). Especially, healthcare workers are a core component of healthcare system and positively associated with better health status and health outcomes (Anand and Barnighausen, 2004). Because healthcare implementations and interventions can not be performed without health workers such as doctors, nurses, midwives and pharmacists (Speybroeck et al, 2006).

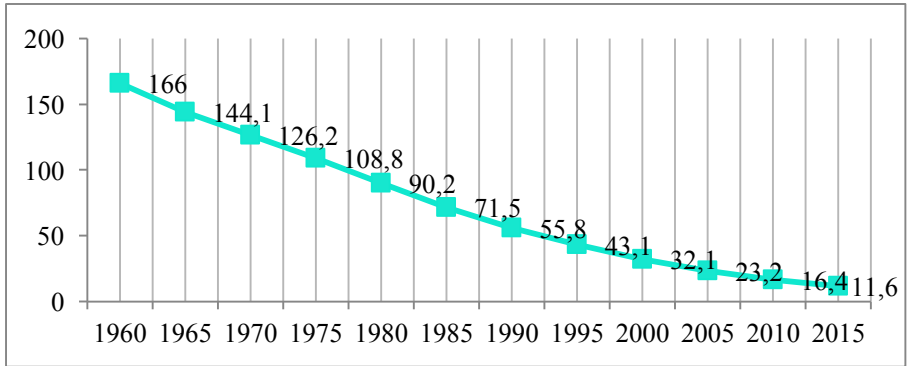
Distribution of human resources across regions and provinces in a country is also a critical issue to achieve health system goals such as equity, efficiency, and quality (Nguyen et al., 2016). In particular, physicians have a great influence on patients' condition and overall health status (Rajaratnam, 2014). So physicians per capita plays significant role in infant mortality rate (Farahani and Subramanian, 2009). In addition, the initiation of antenatal care given by nurses-midwives in the both prenatal and postnatal periods are more beneficial and effective for preventing infant death. Pence et al. (2005) were found out that there was a significant decrease in infant mortality because of the efforts of nurses.

In Turkey, there has been marked improvement in infant mortality rate during the past 55 years. This rate fell sharply from 166.0 per 1,000 live births in 1960 to 11.6 per 1,000 live births in 2015 (www.worldbank.org). This improvement is closely related to the increase in the quality of perinatal, neonatal, and postnatal health care services (Korkmaz et al., 2013). However, despite a sharply decline during the past decades, Turkey still has one of the highest infant mortality rates among OECD countries (OECD, 2016).

INFANT MORTALITY RATE AND HUMAN RESOURCES OF HEALTH IN TURKEY

Serap Taşkaya

Figure 1. Infant Mortality Rate in Turkey



Source; World Bank Dataset, <http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.IMRT.IN>

Regarding to infant mortality, a country also need to make international, regional and inter-provencional comparisons in order to determine where the health status of the her is (Eskiocak and Selçuk, 2014). In these comparisons, one of the most important question to answer for health policymakers is that how distribution of heath workforce contributes to health outcomes such as infant mortality (Nguyen et al., 2016). The present paper is attempted to study the relative importance of human resources for health on infant mortality rate in Turkey at county level. The results from the research are expected to provide important clues for health workers and health policy makers in determining the impact of disparities in human resource for health distribution on infant mortality rates.

Material and Methods

Data and Variables

In this study, it was aimed to investigate the relationship between infant mortality rate and human resources for health. To examine the association between dependent and independent variables, provinces-level data of Turkey in 2015 was used. Study was carried out in all 81 provinces in Turkey.

Both the number of infant mortality mortality rates of the provinces which is the dependent variable of this research and the number of doctors, the number of nurses-midwives and the number of pharmacists which are the intendant variables were derived from the data sets of Turkey Statistical Institute (Turkey Statistical Institute, 2015; Turkey Statistical Institute, 2017). The density of health workers was found by dividing the population of the cities in the same source.

Data Analysis

The collected data were entered and stored in Statistical Package for Social Science (SPSS), version 17.0 for analysis. In this study, a multivariate linear regression model was used to predict the effect of human resources variables on infant mortality. In multivariate linear regression, multiple independent variables affect the one dependent variable. The purpose of the analysis is to determine the functional relation between independent variables and dependent one (Alpar, 1997). P-value < 0.05 was considered statistically significant. Correlation matrix and VIF statistics were used for finding collinearity and autocorrelation problem was assessed by Durbin Watson value.

Results

Descriptive analyzes of dependent and independent variables of 81 provinces were given in Table 1 According to data obtained from the Statistical Institute of Turkey, the average infant mortality rate in our country was nearly $10(\pm 3,03)$. The first three provinces where the infant mortality rates were highest were Bartın (3,76), Kırklareli (4,85) and Rize (5,24) respectively. The three cities where the infant mortality rates were lowest were Şanlıurfa (18,27), Kilis (18,18), and Van (16,40). While the average physician per capita was $1,53 (\pm 0,45)$, the average number of nurses-midwives per thousand populations was $2,80 (\pm 0,64)$. The mean of number of pharmacist per capita was $0,32 (\pm 0,09)$ in Turkey.

**INFANT MORTALITY RATE AND
HUMAN RESOURCES OF HEALTH IN TURKEY**

Serap Taşkaya

Table 1. Descriptive Statistics of Dependent and Independent Variables

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Infant Mortality Rate	3,76	18,27	9,9137	3,02703
Physician per capita	,73	3,15	1,5272	,45630
Nurse-Midwife per capita	1,36	4,69	2,7995	,64457
Pharmacist per capita	,11	,52	,3212	,09269

Before performing the multivariate linear regression analysis, it is necessary to check whether dependent and independent variables have normally distributions. This assumption was evaluated by examining scatter plots in the study and it was found out that, all the variables showed normal distributions. In addition, the variance homogeneity was assessed by White test and it was determined that the variances of residuals were homogeneous. Another assumption for multiple regression is that there is no multicollinearity problem between independent variables. In the case of a multicollinearity problem, it is encountered that some of the variables are in strict linear relation between each other. There are several methods used to detect the problem of multiple connections. The one of these methods is the examination of the simple correlation matrix. If the simple correlation coefficient between two independent variables is high, it can lead to a multicollinearity problem (Alpar, 1997). In the study, the multicollinearity problem was checked by both the correlation matrix in Table2 and VIF values in Table 3.

Table 2. Correlations Between Dependent And Independent Variables

	Infant	Physician	Nurse-Midwife	Pharmacist
Infant Mortality Rate	1	-,367**	-,434**	-,566**
Physician per capita	-,367**	1	,608**	,562**
Nurse-Midwife per capita	-,434**	,608**	1	,586**
Pharmacist per capita	-,566**	,562**	,586**	1

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Table 2 shows the results of the simple correlation matrix. As a result of the Pearson correlation analysis, it was found out that there was no multicollinearity problem between variables. Also results indicated that there were a moderate relation between the infant mortality rate and the number of pharmacists per thousand ($r=-,566$;

$p=,000$). Relations between infant death and density of physician ($r=,-367$; $p=,000$) and density of nurse-midwife ($r=,-434$; $p=,000$) were low. All the correlations were significant at the 0.01 level.

Table 3 shows multivariate linear regression analysis results. The model explained only 33.4% of the assessments of infant mortality rate. In terms of level of significance, the model ($F = 14,360$; $p = 0.000$) seemed to be significant as a whole. The Durbin Watson coefficient used to test for autocorrelation in the model was 2,215 and the Durbin Watson values between 1,5 and 2,5 indicate that there is no autocorrelation. The VIF values in the model ranged from 1,697 to 1,844 showed that there were no multicollinearity problem between the independent variables.

Table 3. Multivariate Linear Regression Results

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	VIF
	B	Beta			
(Constant)	16,950		13,026	,000	
Physician per capita	-,064	-,010	-,078	,938	1,767
Nurse-Midwife per capita	-,708	-,151	-1,196	,235	1,844
Pharmacist per capita	-15,430	-,472	-3,908	,000	1,697

$R^2 = 0,337$; $Adj. R^2 = 0,331$; $F=13,019$; $p < 0,000$; $Durbin-Watson=2,298$

At the end of the regression analyses, it was seen that the number of pharmacies per thousand had a significant effect on infant mortality rate ($p < 0.05$). On the other hand, physicians per capita and nurses-midwives per capita did not affect infant mortality ($p > ,05$). Standardized beta coefficients showed that the increase in the number of pharmacists decreased the infant mortality rate ($\beta = -472$).

Conclusion

Among the many indicators of the level of development of countries, infant mortality rates are the most important ones. This indicator is related to many concepts such as the socio-cultural characteristics of the society, the structure of the society and the sufficiency of the health services given, as well as the economic development level of a

INFANT MORTALITY RATE AND HUMAN RESOURCES OF HEALTH IN TURKEY

Serap Taşkaya

country (Korkmaz et al, 2013). The sufficiency of health services depends on the quantitative and qualitative accommodation of health personnel such as physicians, nurses, midwives and pharmacists who provide healthcare services.

There is a statistically significant relationship between the aggregate density of health workers and health outcomes. So human resources for health can contribute significant achievement of in infant mortality rate. In this study, it was found out that, number of pharmacist per capita was associated with infant mortality rate. This finding is consistent with literature. According to DiPietro (2016) pharmacists are one of the most accessible and knowledgeable healthcare workers. They can effect the infant mortality in some ways such as family planning, drug information, infant medication management, breastfeeding and vaccines.

In the research, it also found that there is no relationship dying before one year of age and distribution of number of physician and nurse-midwives. Kim and Moody (1992) showed no significant association between doctor and nurse density and infant mortality. Also Clarke et al (1994) found no connection between physicians, nurses and infant mortality. In contrast, Farahani et al (2009) indicated that physicians per capita played significant role in infant mortality rate and Pence et al. (2005) were found out that there was a significant decrease in infant mortality because of the efforts of nurses.

This study has several limitations. Firstly, only number of physicians, nurses and pharmacists per ten thousand populations were used because of the limited observation. The other health workers such as dentist and health officer have a significant role in reducing infant mortality and, in the studies where the number of observations is sufficient for regression analysis, these occupational groups also need to be included in the model. Second, it was only used one-year schedule and because of this reason, the interpretation of study results based on one year requires caution. So using panel data for further analysis can be recommended to achieve more accurate results. But despite the all these limitations, the results of this research are expected to provide the important clues for health workers and health policy makers to determine the impact of disparities in distribution of human resource for health on infant mortality rates. For example, investment into the more equitable distribution of pharmacists can be a very important strategy for decreasing infant deaths.

References

- ALDERMAN H. AND BEHRMAN J.R. (2004). *Estimated Economic Benefits Of Reducing Low Birth Weight In Low-Income Countries*. Publications of The World Bank, Washington.
- ALPAR, R. (1997). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş I. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- ANAND, S. and BARNIGHAUSEN, T. (2004). *Human resources and health outcomes: cross-country econometric study*. Lancet, 364, 1603-9.
- CALDWELL, J.C. (1989). Mass education as a determinant of mortality decline. In: Caldwell, J.C. and Santow, G. (eds.). *Selected readings in the cultural, social and behavioural determinants of health*. Canberra: The Australian National University: 101-109.
- CLARKE L.L., FARMER F.L., MİLLER M. .(1994). *Structural Determinants Of Infant Mortality in Metropolitan And Nonmetropolitan America*. Rural Sociology, p.59:84–99.
- ÇALIKOĞLU, Ş. (2001). *A Study Of Infant Mortality In Turkey In Relation To Health Policy*. Unpublished Master Thesis, Bilkent University Department of Political Science and Public Administration, Ankara.
- DIPIETRO M.NA.(2016). *Preventing infant mortality: Pharmacists' call to action*. J Am Pharm Assoc. 56(1):82-87
- ESKİOCAK M, SELÇUK G. (2014). *Türkiye’de Sağlık Bakanlığı tarafından bildirilen bebek ölüm hızları üzerine eleştirel bir değerlendirme*. Turk J Public Health 2014;12(3) p. 207 – 216.
- FARAHANI M, SUBRAMANIAN SV. (2009). *The Effect of Changes in Health Sector Resources on Infant Mortality in the Short-run and the Long-run: A longitudinal econometric analysis*. Social Science & Medicine, 68, p. 1918–1925.

INFANT MORTALITY RATE AND
HUMAN RESOURCES OF HEALTH IN TURKEY

Serap Taşkaya

- FERNANDES QF, WAGENAAR BH, ANSELM L, PFEIFFER J, GLOYD S, SHERR K. (2014). *Effects of health-system strengthening on under-5, infant, and neonatal mortality: 11-year provincial-level time-series analyses in Mozambique*. The Lancet Global Health, 2(8), p.468-477
- FORSTE, R. (1994): "The Effects of Breastfeeding and Birth Spacing on Infant and Child Mortality in *Bolivia*. Population Studies; 48:497-511.
- KALIPENI E. (1992). Determinants *Of Infant Mortality In Malawi: A Spatial Perspective*. Middle States Geographer , 25, p. 119-125.
- KIM, K. and MOODY P.M.(1992). *More resources better health? A cross-national perspective*. Soc Sci Med 1992; 34: 837–42.
- KJELLSTROM,T., LODH, M., MCMICHAEL,T., RANMUTHUGALA, G., SHRESTHA, R. and KINGSLAND, S. (2006). *Air and Water Pollution: Burden and Strategies for Control*. (in Jamison et alDisease Control Priorities in Developing Countries). Second Edition. A copublication of The World Bank and Oxford University Press, New York.
- KORKMAZ, A., AYDIN, Ş., ÇAMURDAN, A.D., OKUMUŞ, N., ONAT, F.N., ÖZBAŞ, S., POLAT, E., ŞENEL, S., TEZEL, B., TEZER, H. AND KÖSE, M.R. (2013). *Türkiye’de Bebek Ölüm Nedenlerinin Ve Ulusal Kayıt Sisteminin Değerlendirilmesi*. Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi Temmuz-Eylül, p. 105-121.
- MILLER, N.Z. and GOLDMAN, G.S. (2011). *Infant mortality rates regressed against number of vaccine doses routinely given: Is there a biochemical or synergistic toxicity*. Human and Experimental Toxicology, 30(9), p1420–1428.
- NGUYEN, M.P., MIRZOEV, T. AND LEE, T.M. (2016). *Contribution of health workforce to health outcomes: empirical evidence from Vietnam*. Human Resources for Health.14:68, 1-11.

- PATEL, A., KUMAR, P., GODARA, N. AND DESAI, V. K (2011). *A Socio-Demographic Profile of Infant Deaths In A Tribal Block Of South Gujarat*. National Journal of Community Medicine, 2(3), p.399-403.
- SPEYBROECK, N., KINFU, Y., POZ, M. R. D. & EVANS, D. B. (2006). *Reassessing the relationship between human resources for health, intervention coverage and health outcomes*: Background paper prepared for the World Health Report 2006 - Working together for health. Geneva: World Health Organization
- OECD (2016). *Infant mortality*. OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs Family database
<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- PENCE B, NYARKO P, PHILLIPS J, DEBPUR C. (2005). *The Effect of Community Nurses and Health Volunteers on Child Mortality: The Navrongo Community Health and Family Planning Project*. The Population Council USA.
- RAJARATNAM, A.S, SEARS, L. E.; SHI, Y.; et al. (2014). Well-Being, Health, and Productivity Improvement After an Employee Well-Being Intervention in Large Retail Distribution Centers. Journal Of Occupational And Environmental Medicine, 56 (12) p. 1291-1296
- REIDPATH D.D. and ALLOTEY P. (2003). *Infant mortality rate as an indicator of population health*. Epidemiology and Community Health. 57(5), p.344-346.
- TURKISH STASTISTICAL INSTITUTE (2015). Health *Indicators, Number of Health Personnel*,
<https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/tabloyilSutunGetir.do?durum=açKapa&menuNo=120&altMenuGoster=> Available at. April, 2017.
- TURKISH STASTISTICAL INSTITUTE (2017).Türkiye İstatistik Kurumu Ölüm İstatistikleri, www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24649 Available at. December, 2017.

INFANT MORTALITY RATE AND
HUMAN RESOURCES OF HEALTH IN TURKEY

Serap Taşkaya

UNITED NATIONS CHILDREN'S FUND. (2015). Levels & Trends In [Child Mortality](#). Publication of United Nations Children's Fund. USA.

WHO (2015). *Global Health Observatory (GHO) data. Definition of infant mortality rate.*
http://www.who.int/gho/child_health/mortality/neonatal_infant_text/en/.
Avaibale at April, 2017

WORLD BANK (2017). *World Health Indicators. Mortality rate, infant* (per 1,000 live births) <http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.IMRT.IN>
Avaible at. April, 2017.

CURRENT DEBATES IN LABOUR ECONOMICS & DEMOGRAPHY & GENDER STUDIES

This book is written as an outcome of the sixth congress of CUDES (Current Debates in Social Sciences). This volume is broken down into three parts, which fits logically into the subjects of the chapters. The parts are composed of several defining papers that are basically in the area of Labour Economics, Gender and Demography Studies. The articles in this volume draw attention to work conditions of employees specifically regarding women, extreme experiences of some minorities, and gender issues in art and other social strata. The opinions in each articles reflect its authors' own thoughts.