



Kingdom of the Netherlands



Kadın Adayları  
Destekleme ve  
Eğitim Derneği

## **KA.DER YÖNDERLİK ARAŞTIRMASI VE EĞİTİM PROGRAMI** Aralık 2010 – Mart 2011

# **Kıskançlık, Rekabet ve Görünür Olma**

**F. Çiğdem Aydın**

KA.DER Yönderlik Araştırması ve Eğitim Programı Hollanda Matra Programı çerçevesinde  
İstanbul Hollanda Başkonsolosluğu'nun destekleri ile gerçekleştirilmiştir.

## KISKANÇLIK, REKABET VE GÖRÜNÜR OLMA

Bu paylaşımda kadınların çalışma yaşamında ve özellikle siyasette sıklıkla şikayetçi oldukları bir konuyu ele alacağız: Kadınlar arasında dayanışma olmaması ya da diğer bir deyişle kadınlar arası kıskançlık ve rekabet.

Kadınlar arasında dayanışma olmaması derken, örneğin:

- İşyerinde veya siyasette, kadınların bir araya gelerek işyerinde kreş istediklerini ya da çalışma veya toplantı saatlerinin kendi ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenlenmesi taleplerini yöneticiye götürememelerini,
- Kadın patron yerine erkek patronu tercih etmelerini (Bern, 1987).
- Kadınların, başka kadınların kıskançlık ve rekabetinden rahatsız olduklarını söylemelerini (Eichenbaum ve Orbach, 1984).
- Çalışma hayatında ve siyasette karar alma pozisyonunda bulunan (parti başkanı, il başkanı, müdür, yönetici, idareci vb.) kadınların erkekleştiğini, kadın çalışanlara/üyelere düşmanca ve anlayışsız davrandıklarını söylemelerini (Wellman,1994)
- Aynı ortamı paylaşan kadın erkek karışık bir grubun, bir kadına karşı çalışma ortamında ayrımcı, baskıcı uygulamalar yapmasını, psikolojik baskı veya taciz de içeren (mobbing) davranışlarda bulunmasını kastediyoruz.

Sizce neden böyle olmaktadır? Araştırmalar kadınların kamusal alanda gerek erkeklerden gerekse kadınlardan gördüğü engelleyici ve saldırganca davranışların kökeninde **kadınların erkeklerden farklı bir tarzda yetiştirilme ve sosyalleşmesinin yattığını** söylemektedir.

Sosyalleşmeden ne kast ettiğimizi biraz daha açalım: Hepimizin bildiği gibi kız ve erkek çocuklar farklı yetiştirilirler. Doğumdan hemen sonra **isimlerimiz** (kızlara çiçek adları ve yumuşak sıfatlar – Nazlı, Neşe, Sevgi gibi – erkeklere gücü simgeleyen doğal olaylar ve güçlü sıfatlar –Tufan, Bora, Yiğit, Mert gibi isimler konur) ve **giysilerimizin rengiyle biçimi** farklılaşır. Sonra **Oyuncaklarımız, oynadığımız oyunlar, kullandığımız zaman gülünen/kızılan kelimeler, okumamız istenen kitaplar, kız ve erkek arkadaşlarımızla kuracağımız yakınlığın ölçüsü** farklılaşır. Disiplin, otorite, terbiye gibi kavramların uygulanışında kız çocuklar için başka, erkek çocuklar için başka kurallar vardır. Kızların genellikle daha ev merkezli, içe dönük, itaatkar olmaları istenirken, erkek çocukların girişken, tuttuğunu koparan, güçlü bireyler olmaları teşvik edilir.

Bu farklı yaklaşımlar sosyalleşmemizi de etkiler. İnsanın bir toplum içinde yaşarken çevresini saran etmenlerle nasıl ilişki kuracağını belirleyen kurallara uymayı öğrenmesine **sosyalleşme** diyoruz. Sosyalleşme olgusu kendini ilk olarak çocukken kurduğumuz oyunlarda, kullandığımız dil ve sesimizin tonunda, grup içinde takındığımız tavırlarda gösterir.

### ***Yağ Satarım Bal Satarım...***

3 – 11 yaşındaki kız ve erkek çocukların oyunlarını inceleyen ve bu konuda bir kitap yazan J.Sachs (1987) bulgularını şöyle aktarıyor:

- Erkek çocuklar futbol gibi grup oyunları oynarken rol dağılımını kendileri belirlemek istiyor. Rol dağılımını başkası yapıyorsa mutlaka itiraz ediyor.

Örnek: “Ben kaleci olacağım!”

“Sen kaleci ol, ben forvet olayım” “Hayır, ben forvet olacağım”

- Kız çocuklar grup oyunlarında öncelikle katılımcılığa yer veriyorlar.

Örnek: “Hepimizin birlikte oynayacağı bir oyun bulalım”

- Kız çocuklar rol dağılımı yaparken adil olmaya, sıra gözetmeye dikkat ediyor, genellikle alternatif de sunuyorlar.

Örnek: “Ben hemşire olayım sen bebek ol, sonra ben bebek olurum, sen hemşire olursun”

- Erkek çocuklar arkadaşlarını oyuna çağırırken emir kipini tercih ediyorlar.

Örnek: “Şimdi futbol oynayacağız”

- Kız çocuklar arkadaşlarını oyuna çağırırken soru, dolaylı emir ve çağrı kiplerini tercih ediyorlar

Örnek: “Seksek oynayalım mı? Seksek oynamaya ne dersin? Haydi seksek oynayalım”.

Bu örneklerden de anlaşılacağı gibi erkek çocuklar hiyerarşik bir düzen kurup, emir veren ve alanı belirlemeyi tercih ederken kızlar daha eşitlikçi bir düzenden yanadırlar. Bu farklı toplumsal yapılar yeğledikleri oyun türleriyle de paralellik gösterir. Erkek çocuklar, açıkça rekabetçi nitelikte olan, futbol, basketbol gibi oyunları oynamaktan hoşlanırken, yapısı gereği rekabetçi olmayan oyunlarda bile genellikle rekabeti kolaylaştırmak için takımlara ayrılırlar. Kızlar ise organize spor ya da oyunlara fazla meraklı değillerdir, ya tüm grubun birlikte oynayacağı seksek, ip atlama gibi oyunları ya da birebir yakın ilişkiler gerektiren bebek oynama, hasta-doktor, öğrenci-öğretmen gibi oyunları tercih ederler.

### ***Ben Konuşurken Yüzüme Bak...***

Çeşitli yaş gruplarıyla çalışmalar yaparak kadın ve erkeklerin konuşma tarzlarını analiz eden D.Tannen (1997) ve D. Spander (1999) dilin bir iktidar aracı olduğunu, kullandığımız sözcüklerin, ses tonumuzun ve konuşmaya yönelik tavrımızın ortamdaki iktidar ilişkilerini su yüzüne çıkardığını söylüyorlar. Örneğin:

- Erkekler birbirine açıkça emir veriyor, hakaret ve tehditte bulunuyor
- Kadınlar emri dolaylı veriyor (“Şunu şöyle yapalım”), açık hakaret ve tehditten kaçınıyor
- Erkeklerin birinden şikayeti varsa, bunu onun önünde açıkça söyleme eğiliminde oluyorlar
- Kadınlar şikayetlerini, suçlanan kişi ortamda değilken dile getiriyorlar
- Erkekler sohbet ederken genellikle mevkilerini, yani birbirlerine oranla becerilerini ve kimin kime neyi emretme gücüne sahip olduğunu konuşuyor
- Kadınlar sohbetlerinde genellikle görünüşlerini, başkalarıyla ilişkilerini, başkalarının kendileri hakkında ne söylediğini konuşuyor

- Erkekler en az kendilerinden daha yüksek mevkideki bir erkeğin, en fazla da (mevkisi fark etmeden) kadınların sözünü kesiyor
- Kadınlar en az yüksek mevkideki erkeklerin, en fazla da yine (mevkisi fark etmeden) kadınların sözünü kesiyor
- Erkekler hoş gitmeyecek bir şey söylemeye hazırlanırken genellikle karşındakiyle göz teması kuruyor
- Kadınlar hoş gitmeyecek bir şey söylemeye hazırlanırken özellikle göz temasından kaçınıyor
- Erkekler “babacan” ses tonunu en fazla kendilerinden yaşça ve mevkice küçük kadın ve erkeklerle konuşurken kullanıyor, mevkisi ve yaşı büyük erkeklere hiç kullanmıyor (*Burada katılımcılardan bir örnek vermelerini isteyiniz*)
- Kadınlar şefkatli “anne” ses tonunu en fazla erkeklere (yaşı ve mevkisi fark etmeden), en az kendinden yaşça ve mevki olarak küçük kadınlara hitap ederken kullanıyor (*Burada katılımcılardan bir örnek vermelerini isteyiniz*)
- Açık kavga ve tartışma çoğu kez erkeklerin dost olmasıyla sonuçlanıyor
- Açık kavga ve tartışma çoğu kez kadınların küsmesiyle ve dostluğu sona erdirmesiyle sonuçlanıyor.
- Tartışmada öfkelenen bir erkek genellikle tehdit ve kaba kuvvete başvuruyor
- Tartışmada öfkelenen bir kadın genellikle karşısındakiyle alay etme ve ortamı terk etme eğiliminde oluyor (*Katılımcılardan yaşadıkları örnekleri düşünmelerini ve anlatmalarını isteyiniz*)
- Erkekler konuşmalarında mesajı açık ve net vermeyi tercih ediyor (Bunu şöyle yapma!)
- Kadınlar mesajı örtük, dolaylı vermeyi tercih ediyor (Sen zaten hep...)

Bütün bu örnekleri sayfalarca uzatmak mümkün. Ancak burada vurgulamak istediğimiz birinci nokta, dilin gerçekten de bir iktidar kurma ve sürdürme aracı olduğu. İkinci nokta ise kadınların kötü bir karakterin göstergesi olarak değil, farklı yetiştiriliş ve sosyalleşme sonucu, açık çatışmadan kaçınmak için dedikodu, arkadan konuşma ve dolaylı emir, ima, iğneleme gibi yollara başvurdukları gerçeği. Bu durumun farkına vardıktan sonra, iletişim tarzımızı değiştirmek bizim elimizde.

## KISKANILIYORUM ÖYLEYSE İYİYİM

Yukarıda genel hatlarını verdiğimiz farklı yetiştiriliş ve sosyalleşme, biz kadınları çoğu durumda çifte standartlı olmaya itmektedir. Bir erkekten gelen kıskançlığı - iş ya da duygusal hayatımızda - sevgiye, ilgiye yorarız. Biri bizimle rekabet ediyorsa, bunu da işimizde ya da görünüşümüzde iyi olmaya yorarız. Ama kıskançlık bir kadından geliyorsa, bunu genellikle onun kötü biri olmasına, rekabeti de onun önümüzü kesmek istemesine bağlarız. Peki neden böyle çifte standart uyguluyoruz?

Çifte standart uyguluyoruz çünkü toplum bu konuda ikiyüzlü davranıyor: Kıskançlık ve rekabeti bir kadın kusuru olarak değerlendirip aşağılıyor ve kadınlara yasaklıyor ama erkekler için teşvik ediyor. Onlara rekabeti ve yarışmayı öğretiyor. Erkeklerin futbol takımlarına ilişkin sohbetlerini dinlemek, rekabet ve yarışmadan ne kadar zevk aldıklarını gösteren iyi bir örnektir.

Biraz daha açalım: Kıskançlık ve rekabet, toplum tarafından kadınlara yasaklanmış duygulardır. Toplum, bu duyguları erkeklere ait görür, onların işine yarayacağını, hayatta sağlam durmalarını sağlayacağını düşünür. Çünkü toplumsal / cinsiyetçi bakış, ev dışındaki dünyayla mücadeleli, oradaki tehlikelerle başa çıkma görevini erkeğe vermektedir. Bu yüzden de karakterlerinde yoksa bile bu duygular okulda, orduda, toplumsal hayatta erkeklere aşılana çalışılır. Öte yandan aynı cinsiyetçi bakış, ev içinde, özel alanı, duygu alanını düzenlemekle görevli kılınan kadınlar için kıskançlık ve rekabeti yıkıcı duygular olarak görür. Aile içi kıskançlık, ailedeki herkesi eşit derecede kollama, koruma ve uzlaştırma göreviyle yetiştirilmiş kadın için kurduğu düzeni yıkmaya tehdidi taşır. Bu yüzden başa çıkma yöntemi olarak kadınlar ortamdaki kaçır, küser, dedikodu eder ve savunma mekanizmalarına başvururlar (Kıskanıyordum öyleyse iyiyim, gibi). Ancak bunlar problemi çözmekten çok ertelemeye yarayan tepkilerdir.

**Her şeyden önce şunu bilmeliyiz: Kıskançlık; sevgi, merhamet, öfke veya acı gibi bir duygudur. Daha fazlası değildir. Dozu ve biçimi farklı olsa da her insanda bulunabilir. Her zaman kötü olmayabilir; insanı teşvik eden, başarı isteğini artıran kıskançlıklar da vardır. Kıskançlık ve rekabeti normal bir duygu olarak kabul edersek onlarla yüzleşebilir, tanımlayabilir ve başa çıkabiliriz.**

Şimdi kendimize şunu soralım: Kıskançlık ve rekabet kime yönelir?

Bu sorunun iki cevabı vardır. GÜÇLÜ OLANA VE ZAYIF OLANA. Çelişkili gibi görünüyor değil mi? Ama değil. Kadınlar arası (ve erkekler arası) kıskançlık genelde GÜÇLÜ OLANA yönelir. Siz kendinizi öyle görmesene bile, çevrenizdeki insanlar sizi güçlü olarak algıladıkları için kıskanırlar. Kadınlarla erkeklerin bir arada buldukları çalışma yaşamı ve siyaset gibi ortamlarda ise erkeklerin kıskançlığı ZAYIF OLANA yönelir. Yani kadınlara. Neden mi? Çünkü erkekler toplumsal bir önyargıyla kadınları zayıf cins olarak algırlar. Onların kendilerinden daha iyi bir görevde, mevkide bulunması, ya da daha fazla gelir elde etmesi erkeklere çocukluktan beri öğretilen toplumsal değerlere terstir. Oysa artık toplumsal düzen değişmekte, her geçen gün daha çok sayıda kadın iş hayatında, sosyal ve siyasal yaşamda yerini almaktadır. Bu nedenle erkeklerin de, değişen dünyada artık önyargıların yeri olmadığını, kadınların da yardımıyla anlaması gerekmektedir. Zira bizi çok rahatsız eden "Kadınlar Arası Kıskançlık"ta erkeklerin büyük payı bulunmaktadır. Nasıl mı? Kadınlar, çalışma yaşamı ve siyaset gibi nispeten yeni girdikleri alanlarda sosyalleşmeyi, yani ortamın kurallarını ve bu kurallara uyma tarzını erkeklerden öğrenmektedir. Erkekler bu alanlarda çoğunluktadır ve yüzyıllardır var oldukları bu alanlarda kuralların çoğunu da onlar koymuşlardır. Ve erkekler bu gibi ortamlarda kıskançlığı zayıf olana, daha doğrusu zayıf olarak algıladıkları cins, kadınlara yönelir. Tabii onları örnek alarak sosyalleşen kadınlar da aynı şeyi yaparak kıskançlığı diğer kadınlara yöneltilir.

Bu mekanizmayı anlamak ve kıskançlık yerine dayanışma koymak bizim elimizdedir. Dayanışma, sayıca az olduğumuz ortamlarda daha güçlü şekilde ayakta kalmamızı sağlar.

## YIKICI VEYA YAPICI OLMAK ELİMİZDE

Bu çalışmada siz, kıskançlık üzerine düşündünüz, deneyimlerinizi paylaştınız. Ama herkes sizin kadar bilgili olmayabilir. İnsanların olduğu her yerde kıskançlık ve rekabet vardır. Öyleyse bu davranışla karşılaştığımızda neler yapabileceğimize bir bakalım.

**Önemli bir nokta: Kıskançlık, çoğu zaman gıpta, imrenme ya da çekememezlik ve haset gibi duygularla karıştırılmaktadır. Bunları birbirinden ayırmakta yarar vardır. Kişi eğer, “ben de onun gibi olabilirim”, diye düşünüyorsa bu gıpta, imrenme ve motive edici kıskançlıktır. Ama “o yok olsun, sadece ben kalayım” diye düşünüyorsa bu hasettir ve her iki taraf için yıkıcı bir duygudur.**

Kıskançlık yalnızca bir duygudur demiştik. Öyle olduğu için de her duygu gibi idare edilebilir ve kontrol altına alınabilir. Kıskançlık ve rekabet içeren bir davranışla karşılaştığımızda onu kontrol altına almak için yapabileceğimiz şeyleri kısaca listeleyelim.

- A) Kıskançlığın odağını belirleyin. Kıskançlık konusu olan kişiliğiniz mi, işiniz mi, mevkiniz mi, ilişkileriniz mi? Kıskançlık bir duygudur ve bütün duygular gibi belli bir nesnesi vardır. Yani sizin, karşıdakinin kıskançlığını uyandıran bir özelliğiniz, tavrınız vardır. Bunun ne olduğunu bulun.
- B) Bu odak noktasını temel alarak, kıskanan kişiyle bunu paylaşmayı deneyin. Dostluk kurun, işinizin sıkıntılı yönlerini anlatın, mevkinize ilişkin –varsa- kaygılarınızı belirtin vs.
- C) Kıskanan kişiyi, yukarıdaki bilgileri kullanarak kıskançlık konusunda bilinçlendirmeyi deneyin.
- D) Farklı pozisyonlardaki kadınların birbirlerine destek olarak daha çok iş başaracaklarını söyleyin ve ilk adımları siz atın.

Peki kıskanan bizsek o zaman ne yapacağız?

- A) Kıskançlığın odağını belirleyin. O kişinin nesini kıskanıyorsunuz?
- B) Bu odak noktasını temel alarak kıskandığınız kişiye, kıskandığınız özelliğini nasıl kazandığını sorun. Verdiği bilgilerden yararlanmaya çalışın.
- C) Kıskançlığınızın size getirdiği artılar ve eksiler üzerine düşünün. Bu duygu sizi işinizde ya da birey olarak daha iyi olmaya mı yönlendiriyor (ya da yöneltebilecek mi?) yoksa sırf o kişiyi görmemek için ortamdan uzaklaşmanıza mı yol açıyor?
- D) Kadınların, pek çok ortak sorunu paylaştıklarını akıldan çıkarmayın. Kıskandığınız kişinin de halledemediği sorunları olan bir insan olabileceğini dikkate alarak dayanışma için ilk adımları atmaya çalışın.

Unutmamanız gereken bir başka nokta da şudur: Hayatta yalnızca kendinizi değiştirebilirsiniz. Başkalarını değiştiremezsiniz ama onları *etkileyebilirsiniz*. Sizi kıskançlığıyla huzursuz eden bir insanı etkilemeyi başarmak için kullanacağınız araçlar ise sözleriniz, ses tonunuz, belli bir meselede takınacağınız tutum ve tavırlarınızdır. Öneriler:

- A) Sizi rahatsız eden kişiyle ilişkinizi kesmeyin. Küsmek, iletişim kanallarını kapatmaktır. İletişim kurmazsanız etkileme olanağını kaybedersiniz.

- B) İşyerinde veya siyasette kıskançlık, kendini daha çok **eleştiri** biçiminde belli eder. Eleştirinin doğasını belirleyin. Kıskançlıktan mı, sizi daha iyiye yönlendirmek için mi yapıldığını saptayın.
- C) Eleştiri kıskançlık amacıyla bile yapılırsa dinleyin. Eleştiriyi kendinizi geliştirmek için yararlı bir amaç olarak görün ve böyle gördüğünüzü belli edin.
- D) Bazı kadınlar her şeyden şikayet eder. Ne yaparsanız beğendiremezsiniz. Ancak size tam olarak neyi yanlış yaptığınızı söyleyemezler. Tartışmalarda “sen hep...” ve “sen asla...” cümleleri sık geçer. Bu tip kadınların aslında neyi duymak istediklerini düşünün; belki bir minnet ifadesi, belki bir övgü, belki de onları olduğu gibi kabul ettiğinizi duymak istiyorlardır.
- E) Dostça davranmakla dostluk arasındaki farkı anlayın ve uygulayın. İşyerinizdeki bütün insanlarla dost olmanız gerekmez ama dostça davranışlar göstermek işinizi kolaylaştırır.
- F) Bir kişiye rahatsızlık duyduğunuz noktaları söylemekten kaçınmayın. Bunu yaparken BEN dili kullanın. (Şunu söylediğin için BEN üzüldüm). Kendi deneyiminzden örnek verin. (BEN de bir keresinde böyle yapmıştım ama sonra...)
- G) Bir kişiye rahatsızlık duyduğunuz noktaları açıklarken kullanabileceğiniz üç yaklaşım vardır: **Girişken, Çekingen ve Saldırgan**. Girişken olun. Yani, açık konuşun, konuşurken göz teması kurun ve yanıtı dinleyin. Doyurucu bir yanıt alamadıysanız tekrar sorun. Sorgulama yapmadığınızı, sorunu çözmeye yönelik bir tavırda olduğunuzu belli edin. Çekingen yaklaşım yani küsmek, sessiz kalmak, sıkıntınızı jestlerle göstermek, o kişinin sizi ciddiye almamasına yol açar. Saldırgan yaklaşım, yani azarlamak, sert sözlerle eleştirmek, emir kipiyle konuşmak ise size karşı kin ve nefret duyguları geliştirmesine yol açacaktır.
- H) Eyleme odaklanın, kişiye değil. Sizi üzen, kıran, rahatsız eden eylem üzerinde durun. Bunu karşınızdakinin kişilik özellikleriyle karıştırmayın.
- İ) Öfkenizin yerine mantıklı bir alternatif koyun. Öfke, yanlış tanınmanıza, şirret ve kavgacı olarak etiketlenmenize yol açacak, o anda sizi rahatlatırsa bile uzun vadede sorunlarınızı daha da artıracaktır. Öfke genellikle “bana bunu yapamaz!” duygusundan kaynaklanır. Oysa yapmıştır, çünkü o kişi sizin değil kendi kafasının içindekilere göre davranmaktadır. O halde “bana bunu yapamaz” mantıksız bir önermedir. Mantıklı alternatif, “Bu bana haksızlık. Bütün haksızlıklar gibi bunu da bir giderme yolu olabilir” şeklinde olabilir. Öfkeniz böylece, mantıklı bir karşı tavır almanıza elverecek **sinirlenme** şekline dönüşecektir.
- J) Kıskançlık sizde kaygı yaratabilir. Önce kaygının odağını belirleyin. Sizi kaygılandıran tam olarak neyin olması veya neyin kaybıdır? Bunlara engel olmak için ne yapabilirsiniz? İyi yaptığınız çalışmaları, kendinizden memnun olduğunuz durumları, başarılarınızı düşünün. Benlik değerinizi yüksek tutun. Kıskançlık, bulunduğunuz yerden ayağınızı kaydırmaya yönelik olabilir. Her önlemi aldığınız halde ayağınız kaysa bile bunun dünyanın sonu olmadığını bilin.
- K) Kıskançlık size ve sahip olduklarınıza ( güçlü bir mevki, iyi bir eğitim, gelir, ev, araba, anlayışlı bir koca, iyi yetişmiş çocuklar vs.) yönelik olduğunda, bazen de suçluluk duygusu yaratır. Empati kurmayı, kendinizi o kişinin yerine koymayı deneyin.

Suçun şahsi değil, bir sistem sorunu olduğunu ama bu adaletsizliği düzeltmekteki bireysel sorumluluğunuzun farkında olduğunuzu belirtin.

L) Bir kıskançlık türü de **örtülü kıskançlıktır**. Biri hakkınızda kasten kötü dedikodular yayabilir ve bunun ardındaki kişiyi tahmin etseniz bile kanıtlayamazsınız. Bu durumda yapabilecekleriniz şunlardır: Kuşkulandığınız kişiyi karşılıklı bir sorunu tartışmaya davet edin. Tehdit edici veya baskıcı bir tutumdan kaçınarak şunları sorun “Bu konuda ne düşünüyorsun? Seni rahatsız eden noktalar var mı? Neyin nasıl yapılmasını isterdin?”. Dostane tutumunuz size duyduğu kıskançlığın ortaya çıkmasını sağlayabilir. Hiçbir ipucu vermiyorsa, kendinize, uğraştığınız kişinin ne gibi bir amacı olabileceğini, onun nasıl biri olduğunu sorun. Açık mesajlar vererek onu anladığınızı belirtin, mümkünse konuştuğunuz konuda onunla aynı fikirde olduğunuzu söyleyin. İletişim kanallarınız açık olduğu ve ona güven verdiğiniz sürece bu kişinin örtülü düşmanlığını açığa çıkarma ve baş etme şansınız vardır.

Buraya kadar kıskançlık ve rekabeti nasıl kontrol edebileceğimizi, bazen çok yıkıcı olabilen bu duyguyla nasıl başa çıkabileceğimizi konuştuk.

Siyasette ve çalışma yaşamında karşılaştığımız erkeklerin ve kadınların yarı-bilinçli kıskançlıkları çoğu zaman kadınları yok etmeye, yoldan çekmeye değil, daha çok kadınların üstünde egemenlik kurmaya yöneliktir. Ülkemizdeki siyasi kültür, lidere itaat/ biat etmeyi her şeyden üstün tuttuğu için, parti üyelerinin küsüp gitmesi istenmez, bunun yerine onların üzerinde egemenlik kurmak önemsenir.

Bu konudaki çalışmalar, erkeklerin ve onları örnek alan kadınların, egemenlik kurmak için beş yöntem kullandıklarını açığa çıkarmıştır. Şimdi bu yöntemlerin neler olduğunu ve bunlarla başa çıkmak için, yani sinmemek, aksine görünür olmak için ne yapmamız gerektiğini öğreneceğiz.

## **EGEMENLİK KURMA YÖNTEMLERİ VE GÖRÜNÜR OLMAK**

Üzerinizde egemenlik kurmak isteyen kişinin bilerek ya da bilmeyerek uygulayabileceği beş yöntem vardır. Bunlar tek tek ya da birlikte uygulanabilmektedir:

- 1- **Görünmez kılma (yok sayma)**
- 2- **Alay etme ve küçümseme**
- 3- **Bilgilendirmeme**
- 4- **Çifte cezalandırma**
- 5- **Utanma ve suçluluk duygusu yükleme**

Egemenlik yöntemlerine maruz kalmak sıradan ve pek de üzücü değilmiş gibi görünsede, aslında bunlar açıkça psikolojik bir işkencedir. En uç sonucu da kadınların kendilerine olan güvenlerini ve kimliklerini tamamen yitirmeleridir.

### **GÖRÜNMEZ KILMA (YOK SAYMA)**

Ayşe ilk kez işyerinde ya da siyasi partide yönetim kurulu toplantısına katılıyor. Kalbi çarpıyor ve elleri terliyor. Söz almak için elini kaldırıyor ve düşünüyor:



-Neden bu kadar heyecanlıyım? Herkes çok sakin ve rahat görünüyor.

Ayşe'den önceki konuşmacı konuşmasına başladı. Alışkın olduğu her halinden belli. Söylediklerini vurguluyor, yumruğunu masaya vuruyor, yüksek sesle ve uzun konuşuyor. Kimse söylediklerinden şüphe etmiyor. O, ne söylediğini bilen birisi.

Şimdi sıra Ayşe'de. Söyleyeceklerini çabucak söylüyor. Konuşması arzu ettiği kadar güçlü ya da etkili değil. O da bunun farkında ama artık yapacak bir şey yok. Diğerlerinin tepkisini bekliyor ama kimsede tepki yok. Hiç birşey olmamış gibi toplantı devam ediyor. Ayşe kendini kötü hissediyor.

- "Sesim iyi duyulmadı galiba ya da kötü birşey söyledim" diye düşünüyor. "Onun için kimseden tepki yok. Keşke ağzımı açmasaydım."

**Görünmez kılma**, kadınlar unutulduğunda, ilgisiz davranıldığında, "ezilip geçildiklerinde" oluşuyor. Görünmez kılma, kadınların kimliklerini yok ediyor ve onlara değersiz ve önemsiz olduklarını ima ediyor,

**Nasıl başa çıkacağız? Toplantılarda söz almaya devam edeceğiz. Belki sözümüzün sonunda "arkadaşların bu konuda ne düşündüğünü, varsa önerilerini duymak isterim" diyerek herkesi katılıma davet edeceğiz. Söylediğimiz şeyin takibini yapacağız. Ayrıca sesimizin tonu ve cümle kurma şeklimiz üzerinde çalışmalar yapabiliriz. Ayna karşısında duruş biçimimizi çalışabiliriz.**

## **ALAY ETME VE KÜÇÜMSEME**

Serpil hafta sonunda kadın erkek eşitliği üzerine bir konferansa katılmıştı. Ona birçok yeni bilgi katan bir konferanstı bu. Çok yararlanmıştı ve öğrendiklerini işyerindeki, partideki arkadaşlarına anlatmaya can atıyordu.

-Konferans nasıldı? diye sordu Mustafa.

-Gerçekten muhteşemdi diye cevap verdi Serpil. Yaklaşık 150 kadındık .... devamını getiremedi.

- Tam bir tavuk kümesi desenize diye bağırdı birisi.
- Aman iyi ki gelmemişim. Dır dır dır...hiç çekilmezdi yani... dedi bir başkası

Diğerleri ona katılıp, güldüler, tavuk gibi gıdıkladılar, alaycı sözler söylediler. Serpil birkaç kez daha anlatmaya çalıştı ama her seferinde yeni bir alayla karşılaştı. Herkes birşey söylüyor, espiriler ardarda geliyordu. Sonunda kızıp bağırdı:

- Boşverin, zaten beni dinlemiyorsunuz.

- Ama biz sadece şaka yapıyorduk diye savundu erkekler.

- Ama hep böyle yapıyorsunuz dedi Serpil. Dinleyip öğrenmek yerine alay ediyor, işi şakaya vuruyorsunuz!

Anlatmak için duyduğu hevesi kaybetmiş olarak işinin başına geçip çalışmaya koyuldu.

**Alay etme ve küçümseme**, bir kadının çabasını aşağılamak, ona gülmek veya alay etmek amacıyla tavuk-inek gibi bir hayvana benzetmek ya da “geveze-sulugöz” gibi klişelerle durumu etiketlemektir. Kadınların fazla hassas, alıngan ya da şakadan anlamayan, soğuk varlıklar olarak nitelendirilmeleri de bu kategoriye girer. Çünkü benzer bir durumda kimse erkeklere bu sıfatları yakıştırmaz.

Nasıl başa çıkacağız? Alaycı ve kırıcı olmadan, benzer şekilde espiriler yaparak. “O tavuk kümesinde neler oldu bir bilsen. Bir takım horozların şunu şöyle yaptığı konuşuldu ve....” denebilir. Böyle bir yaklaşım öncelikle şaşırtıcı olacak ve size yapılan değersizleştirmeyi geçersiz kılacaktır. Ama herkes hazırcevap olmayabilir. Doğru cevabı anında bulup veremediyseniz üzülme. En yanlış yöntem, kırılmak ve öfkelenmek, küsüp vazgeçmektir. Bunlar sorunu çözmez.

## **BİLGİLENDİRMEME**

Hasan “toplantıdan sonra bira içmeye gidelim mi?” diye sordu. Herkes “Tabii, iyi olur valla” diye cevap verdi. Nilgün içini çekti. Aslında tek istediği eve gitmekti. Hem yorgundu hem de evde yapacağı işler vardı. Ama arkadaşlarıyla bira içmeye gitmezse konuşulanlardan haberdar olamayacağını biliyordu. Çünkü onların sadece bira içmeyeceklerini, aynı zamanda bilgi alışverişinde bulunup bazı kararlar da alacaklarını biliyordu.

Nilgün de gitmeye karar verdi. Ama herşey neden hep “onların” şartlarına göre oluyor diye de düşünüp sinirlendi.

**Bilgilendirmeme**, bir işyerinde veya politika dünyasındaki önemli olaylar hakkında kadınlar ancak erkeklerin ortamlarında bulunarak bilgilenebiliyorlar, aksi durumlarda bilgilendirilmemiş oluyorlar ve erkekler bilgiyi diğer erkeklerle paylaşıyor.

**Nasıl başa çıkacağız? Bu tür toplantılara mümkün olduğunca katılarak. Mümkün değilse, alternatif sunabiliriz. “Yarın gidersek ben de gelebilirim” ya da ertesi gün neler olduğunu soracağız. Bilgilendirmeme ve bilgi saklama çok yaygın bir davranıştır. Eğitim sistemimiz bize sürekli “Bilgi Güçtür” fikrini aşılar. Böylece, bilgisi olan, bunu paylaşmayarak gücü yalnız kendi elinde tutacağını düşünür. Bunun yerine “Bilgi paylaştıkça çoğalır” fikrini yerleştirmek için çaba sarfetmelisiniz.**

## **ÇİFTE CEZALANDIRMA**

Müge, annesiyle babasına telefon açıp, akşam oğlu Tolga’ya bakmalarını rica eder. Katılması gereken önemli bir toplantısı vardır.

- Sence gece toplantılarına biraz fazla gitmiyor musun? Oğlunu hiç göremiyorsun. diye annesi itiraz eder.

Annesiyle babası Müge'nin evde oturup oğluna bakacağı yerde toplantılara gitmesini hiç de doğru bulmuyorlar. Onun iyi bir anne olmadığını düşünüyorlar ve bunu imalı sözlerle dile getiriyorlar. Ancak yine de Tolga'ya bakmayı kabul ediyorlar.

Toplantıda Müge'ye 15 günde bir Çarşambaları toplanacak gruba katılıp katılamıyacağı ya da belli bir görevi üstlenip üstlenemeyeceği soruluyor.

- Maalesef yapamam diyor Müge, çarşambaları evde olacağım diye oğluma söz verdim. O görevi de alamam çünkü gereken sürede bitiremem. Bu hafta içinde şunları şunları yapacağım ve o işi yapmaya zamanım yok.

Verdiği cevabın hoş karşılanmadığını hemen anlıyor. Çıkışta konuşulanları duyuyor: "Oğlumla birlikte olacağıma söz verdim, pöh!" "Sanki buradaki iş oğlundan daha önemsiz. Ne olacak işte, tipik kadın davranışı!"

**Çifte cezalandırma**, kadının yapsa da yapmasa da hatalı görüldüğü durumlarda ortaya çıkmaktadır. Kadınlara karşı önyargılı olanların sıklıkla kullandığı bir yöntemdir. Örneğin kadın derneklerindeki kadınlar hem serbest (!) yaşamlarıyla kadınlara kötü örnek oldukları için suçlanır, hatta bazen boşanmaların sorumlusu olarak görülür ama aynı zamanda dernekte yaptıklarının yeterli olmayışıyla ya da politikada yeteri kadar yer almadıkları için suçlanırlar. Yani kadın yapsa da suçludur, yapmasa da.

**Nasıl başa çıkacağız? Amacımızdan, hedefimizden ve inandıklarımızdan vaz geçmeyerek. Sürekli kendimizi, duruşumuzu ve doğru bulduklarımızı anlatacağız. Planlı ve programlı yaşamaya hem kendimizi hem yakın çevremizi alıştıracacağız. Bu yapılanın Çifte cezalandırma olduğunu ve bunu hak etmediğimizi anlatacağız. Bu konuda çevremizi bilinçlendireceğiz.**

## **SUÇLULUK VE UTANÇ DUYGUSU YÜKLEME**

Toplantıda Canan bir teklifte bulunur: Bundan sonra toplantıları daha değişik ve daha hoş bir şekilde yapalım, mesela arada bir gündemsiz toplantılar yapalım ve sırayla bir kek yapıp getirelim.

- Bu ne be! diye parlar Sinan. Kek yemek veya gündemsiz toplantı için buluşmuyoruz. Bu duyduğum en sacma sey. Biz burada ciddi toplantılar yapıyoruz! Kek yemek istiyorsan arkadaşlarınla altın günü yap!

- Evet ama hep aynı insanlar konuşuyor, değişik yöntemler denersek..

Sinan lafını keser - Ne olmuş hep aynı insanlar konuşuyorsa? Demek ki söyleyecekleri şeyler var. Beğenmiyorsan çıkarsın. Kalacaksan da sesini kesip dinlersin.

Canan kendini aptal gibi hisseder. Belki de saçma bir teklifti diye düşünür, kimbilir şimdi hakkımda neler düşünecekler.

**Suçluluk ve utanç duygusu yüklemeye, genellikle** alay etme, aşağılama ve çifte cezalandırma ile birlikte uygulanır. Bu, erkeklerden farklı ve yeni bir biçimde düşünüp davrandıkları zaman kadınlara gösterilen bir tepkidir. Erkekler, kadınların yeteri kadar iyi olmadıklarını düşündükleri durumlarda bu yöntemi kullanmaktadırlar.

Nasıl başa çıkacağız? Size yüklemeye çalıştıkları suçluluk ve utanç duygusunun alıcısı olmayın. Kendinizden kuşku duymayın. Teklifinizin neden kabul görmediğini sorun. Erkekler çoğu zaman bunu iktidar sorgulaması olarak alırlar. Sonuçta “Ben öyle diyorsam öyledir!” cevabını da alabilirsiniz. Yılmayın. Çünkü bazen kadınlar, erkeklerin sahip olduğu bilgiye ulaşamadıkları için, yetersiz enformasyon nedeniyle başkalarına saçma görünen önerilerde bulunabilirler. Sormazsanız öğrenemezsiniz. Kendi yaratıcılığınızdan kuşku duymayın.

Şimdi beş “egemenlik” yöntemini tanıyorsunuz. Bu bilgilerin onların etkisini azaltacağını umuyoruz. Çünkü farkında olduklarında, yöntemler işlevlerini yitirirler.

Bütün bu önerileri hayata geçirdiğinizde kıskançlık, rekabet, egemenlik kurma yöntemleri ve bunlarla başa çıkma konusunda kendinizi ve çevrenizi hem tanımış hem de rahatlatmış olacaksınız. Başkalarından veya kendinizden kaynaklanan can sıkıcı davranışları çözümlenmiş ve bunlarla başa çıkabildiğinizi görmüş olacaksınız. Bildiğiniz gibi deneyimler en değerli varlıklarımızdır çünkü onları genellikle benliğimizin yara alması pahasına elde ederiz.

### **Yararlanılan Kaynaklar**

- Bern, P. How to Work for A Woman Boss. Dodd Mead&Co. 1987
- Dowling, C. Dişilik Kompleksi, Kelebek Yayınları, 1983
- Dryden, W., & Gordon, J., Yaşamın Zorluklarına Göğüs Germek. Rota, 2001
- Eichenbaum, L. & Orbach, S., What do Women Want. Berkley Book, 1984
- Eichenbaum, L. & Orbach, S. Kadınları Anlamak. Yayınevi Ltd, 1997
- ROKS, (İsveç Kadın Merkezleri Ulusal Örgütü) broşürü, hazırlayan Berit As, 1999
- Spander, D., Gender and Thought: Verbal Differences. Academic Press, 1999.
- Sachs, J., Young Children’s Language Use in Pretend Play. Cambridge University Press, 1987
- Tannen, D., Kadın-Erkek Konuşmaları: Hiç Anlamıyorsun. Varlık/Özel, 1997.
- Wellman, C. Situational Factors Facilitating and/or Inhibiting the Development of Women’s Friendships, Sex Roles, Vol.3, 1994