

Kadın Kooperatiflerinde Yönetici Stratejileri ve Yöneticilerle Ortaklar Arası Hiyerarşik İlişkiler

Bengü Kurtege Sefer

Nişantaşı Üniversitesi, Dr. Öğr. Üyesi

[ORCID: 0000-0002-0539-8375](https://orcid.org/0000-0002-0539-8375)

bkurtege@gmail.com

Öz

Gıda krizini sadece üretimi artırmaya odaklı politikalarla aşmaya çalışan endüstriyelmiş gıda sistemine karşı kadın kooperatifleri, gıdanın üretim ve tüketim süreçlerinde üreticinin deneyimlerine, doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımına ve tüketicilerin doğrudan gıdaya erişimine önem veren yatay örgütlenme potansiyeli olan modeller olarak ortaya çıkmaktadır. Kooperatifçilik ilkelerine göre yöneticilerle ortaklar arasında eşitlikçi ve demokratik bir iş bölümü olmalı ve kadın ortakların üretim ve bölüşüme ilişkin süreçlere aktif olarak katılmaları gerekmektedir. Bu makale Pierre Bourdieu'nun kuramsal yaklaşımını kullanarak gıda alanında faaliyet gösteren kadın kooperatiflerinde ortaklar ve yöneticiler arasındaki iktidar ve tahakküm ilişkilerini göstermeyi amaçlamaktadır. 2019 ve 2020 yıllarında yürütülen proje bulgularına dayanarak gıda alanında faaliyet gösteren kadın kooperatiflerindeki yönetim ilişkileri incelenmekte, kooperatiflerin gıda krizini çözmeye yönelik örgütlenme biçimleri olmaları önündeki engeller gösterilmektedir. Kültürel, ekonomik ve sosyal sermayeyi ellerinde bulunduran kooperatif yöneticileri alandaki sınıfsal konumlarını korumak için belirli stratejiler geliştirmektedirler; uzmanlık, sembolik şiddet ve emek kontrolüne yönelik stratejilerle kooperatif ortakları üzerindeki tahakkümlerini sürdürmektedirler. Ayrıca iş tecrübeleri, değerleri (girişimcilik, markalaşma, liderlik vs.), beğeni ve ön yargıları, onların ortaklarla olan ilişkilerini etkilemektedir. Bu ilişkiler, kadın kooperatiflerindeki adil olmayan üretim ve bölüşüm süreçlerini anlamak için önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Gıda krizi, kadın kooperatifleri, yönetici-ortak ilişkiler, sembolik şiddet, sınıfsal tahakküm

•••••

Geliş tarihi: 4 Ağustos 2023 • Kabul tarihi: 23 Ocak 2023

•
Araştırma Makalesi

<http://federgi.ankara.edu.tr>

federgi • 2024 • 16(1) • 215-246

DOI: 10.46655/federgi.1337692

Food Crisis and The Interactions Between Members and Managers in the Women's Cooperatives

Bengü Kurtege Sefer

Nişantaşı University

[ORCID: 0000-0002-0539-8375](https://orcid.org/0000-0002-0539-8375)

bkurtege@gmail.com

Abstract

An industrialized food system tries to overcome the food crisis with policies aimed only at increasing production. Women's cooperatives emerge as potential horizontal organizations that give importance to the experience of food production and consumption processes, the sustainable use of natural resources and direct consumer access to food against this industrial system. According to the principles of cooperatives, there should be an egalitarian and democratic division of labor among managers, and members and they should actively participate in the processes of production and distribution. Using Pierre Bourdieu's theoretical approach, this article aims to show the power relations between the members and managers in women's cooperatives specialized in the food sector. Based on the project carried out in 2019 and 2020, the relations of governance in women's cooperatives are examined. These relations are essential to explain the obstacles that prevent women's cooperatives from solving food crisis. Managers, who hold cultural, economic, and social capital, use certain strategies to maintain their class positions in the field. They use the strategies of expertise, symbolic violence, and labor control to maintain their hegemony over members. Furthermore, their work experiences, values (entrepreneurship, branding, leadership, etc.), tastes and prejudices affect their interactions with members. These interactions are important for understanding the unfair processes of production and distribution in women's cooperatives.

Keywords: Food crisis, women's cooperatives, the interactions between managers and members, symbolic violence, class domination

•••••

Arrival date: 4 August 2023 • Acceptance date: 23 January 2023

•
Research Article

<http://federgi.ankara.edu.tr>

federgi • 2024 • 16(1) • 215-246

DOI: 10.46655/federgi.1337692



Giriş¹

Gıda üretim ve tüketim süreçlerinin salt piyasaya bırakılmasının bireylerin sosyoekonomik konumlarından bağımsız olarak sağlıklı gıdaya erişimi konusunda yarattığı eşitsizlikler ve bunun doğal kaynakların sürdürülebilirliği üzerindeki olumsuz etkileri son yıllarda merkezi bir önem kazanmıştır. Endüstriyelmiş gıda üretim, dağıtım ve tüketim sisteminin iklim ve gıda krizinin temel sebeplerinden biri olduğu düşünülmektedir (Özkaya, Yıldız, Özden ve Kocagöz 2021, 11). Çiftçilerin proleterleştiği ve monokültür tarımının, sertifikalı tohum kullanımının, yoğun tarım ilacı ve kimyasal kullanımının teşvik edildiği şirketleşmiş gıda sistemine karşı alternatif bir yaklaşımla karşı çıkılması gerekmektedir. Gıda sistemine hak temelli bir yaklaşımı merkeze alan gıda egemenliği yaklaşımı, sadece yüksek teknoloji, ucuz emek ile

1 Bu makale Eylül 2019-Eylül 2020 tarihleri arasında Koç Üniversitesi Tohumlama Araştırma Fonu kapsamında yürütülen proje için 43 kişi ile yaptığım yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakatların içerik analizine dayanmaktadır. Proje numarası: SF.00092

doğal kaynakları sınırsız bir şekilde kullanarak üretimi artırmayı hedefleyen neoliberal gıda politikalarının sosyal, ekonomik ve ekolojik eşitsizlikleri daha da derinleştirdiğini göstermektedir (Çobanoğlu 2021, 272). Gıdanın üretim ve tüketim süreçlerini bir bütün olarak ele alan gıda egemenliği yaklaşımı, gıdanın üretim ve tüketim organizasyonunun eşitlik temelinde örgütlenmesini gerektirmektedir.

Gıda üretim sisteminde üreticinin kontrol ve deneyimini ön plana alan, agroekolojik üretim biçimlerini yaygınlaştırmayı, çiftçinin emeğinin karşılığını almasını ve nitelikli gıdaya erişimde market ve araçların tekeli ortadan kaldırmayı hedefleyen bu yaklaşıma uygun olarak tarım alanında faaliyet gösteren kadın kooperatifleri önemli bir örgütlenme biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Üreticinin bilgi, emek ve birikimine değer veren, kaliteli gıdayı lüks haline getiren süpermarket ve diğer araçların tekeli kıran üretim ve tüketim kooperatifleri, gıda krizini önleme ve gıda egemenliğini sağlama konusunda merkezi öneme sahiptir (Hilal ve Güneş 2023, 26). Gıdanın metalaştığı kâr odaklı endüstriyel tarım uygulamaları ile üretimi artırmanın küresel ölçekte gıda krizini önleyemeyeceğinin aşikâr olduğu günümüz toplumunda kadın kooperatiflerinin önemli bir işlevi vardır. Kadın kooperatifleri, tüketicinin doğrudan organik ürüne erişimi dışında üreticileri için istihdam olanakları yaratan, toplumsal cinsiyet eşitliği sağlayan, ortakların üretim ve satış süreçlerinde doğrudan katıldıkları demokratik örgütlenme biçimleri olarak sunulmaktadır.

Dünyada modern kooperatif hareketinin temel ilkelerini belirleyen ilk kooperatif hareketi 1844 yılında İngiliz İşçi Kooperatifleri Birliği'nin (The Rochdale Society of Equitable Pioneers) kurulmasıyla başlamıştır. Bu birlik, ortakları için işsizliği ortadan kaldırmak, kaliteli gıda ve diğer tüketim mallarına uygun fiyatlarla erişebilmesini sağlamak amacıyla kurulmuştur. “Herkes açık üyelik, sermaye hakimiyetini önleyecek demokratik yönetim”

ilkelerine dayanan bu kooperatif hareketinde kadınlar da aktif rol oynamışlardır (Yıldırım Kocabaş 2010, 23). Uluslararası Kooperatifçiler Birliği (ICA) aynı dönemde kadınların siyasal, ekonomik ve sosyal hayata eşit bireyler olarak katılımını sağlamak amacıyla kadınların kooperatifleşmesini teşvik etmiştir (Pekel 1982, 18). Kadın kooperatifleri idealde katılımcılık ve gönüllülük esaslarına göre kurulan, işleyen ve ortaklarına sunduğu üretim olanakları ve satış kanalları ile onların ekonomik ve sosyal anlamda güçlenmesini sağlayan örgütlenme biçimleridir. Böylelikle ortakların gelir düzeylerinin yükseltilmesi, yeni istihdam olanakları yaratılması ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi hedeflenmektedir (Gök ve Ertan 2020, 780). Bu örgütlenme modelinde ideal olarak yöneticilerin ortaklar ile güvene dayalı ilişkiler geliştirmeleri, ayırım yapmadan adil davranmaları, üretim ve pazarlama süreçlerinde katılımcılık esasına dayalı ortak kararlar almaları beklenmektedir.

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na göre kooperatifler tüm ortakların katılabileceği genel kurul tarafından seçilmiş yönetim kurulu üyeleri tarafından yönetilmektedir. En az üç üyeden oluşan yönetim kurulu üyeleri en fazla dört yıl için seçilmektedir. Yönetim kurulu üyeleri sadece tek bir kooperatifte yönetim kurulu üyesi olmalı, diğer üyelerle akraba olmamalı ve kooperatif ortağı olmalıdırlar. Kooperatiflerde her ortak katılım sermaye miktarlarından bağımsız olarak eşit oy hakkına sahiptir (Doğan ve Atabay 2022, 221). Aynı zamanda ortaklardan oluşan denetim kurulu, yönetim kurulunun ihmal ve yanlışları varsa bunları tespit etmek ve kooperatif ortaklarını olağan genel kurul veya olağanüstü toplantıya davet etmekle sorumludur (KEİG 2018, 14). Yasal mevzuatta yönetim kurulu, denetim kurulu ve ortaklar arası iş bölümü demokrasi ve katılımcılık esaslarına göre tanımlanmıştır. Kooperatifçilik ilkelerine göre “kooperatifin her bir ortağı eşit haklara ve koşullara sahiptir” ve kooperatiflerde, “ortaklara hakkaniyetli ve adaletli bir şekilde muamele edilir” (Gönüllü Atakan ve Çoban 2022, 17).

Kadın kooperatiflerindeki ortak yönetici arası ilişkileri irdelerken kullanılan yaklaşımlardan biri işlevselci yaklaşımdır. Yukarıda tanımlanan ilkeler ışığında kadın kooperatiflerinde herkesin dayanışma ve iş birliği içinde çalıştığı düşüncesinin kökeni Durkheim'ın yapısal işlevselci bakış açısına dayanmaktadır. Modern toplumun temeline iş bölümü ve dayanışma ilişkilerini koyan Durkheim'a göre, herkesin uzmanlaştığı işi yaptığı toplumda toplumsal tabakalaşma ve eşitsizlikler mevcut toplumsal ve ekonomik düzenin devamlılığını sağlayacaktır (Esgin ve Özben 2020; Özbudun, Şafak ve Altuntek 2019). Çatışma ve sömürü ilişkileri yerine dayanışma, uyum ve iş birliği esastır.

Bu yaklaşıma göre kadın kooperatiflerindeki ortak ve yöneticiler arası ilişkiler değerlendirildiğinde bireylere dışsal ve zorlayıcı olan kooperatif ilkelerinin şeyler olarak çözümlenmesi gerekmektedir. İlişkilerin analizinde odak, kooperatif içi iş bölümü ve dayanışma ilişkileri olacağı için bireyler arasındaki etkileşimlerin, çatışma ve mücadelelerin bertaraf edilmesi gerekmektedir. Kadın kooperatiflerinde herkesin nitelik ve birikimlerine uygun iş yaptığı ve kooperatiflerdeki iş bölümünün işlevinin dayanışma ve iş birliği olduğu varsayımlarından yola çıkılarak yapılan araştırmalarda kadın kooperatiflerinin ortak ve yönetici arasındaki iktidar ilişkilerinden bağımsız dayanışmacı örgütler olarak sunulduğu görülmektedir.

Mevcut çalışmalarda bu iş bölümü açıklanırken kadın kooperatiflerinde yönetici pozisyonundaki kişilerin sahip oldukları eğitim, deneyim ve becerilerin kooperatiflerin başarılı bir şekilde sürdürülmesi için önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışma deneyimi olmayan, pazara erişimde güçlük çeken kadın kooperatif ortakları ile eğitilmiş, kamu kurumlarına ve sivil toplum kuruluşlarına erişimi olan yöneticiler arasındaki iş bölümü sayesinde kadın kooperatifleri faaliyetlerini sürdürebilmektedir. Yöneticilerin yaş, eğitim, sosyoekonomik düzey ve yetenekleri kooperatifin sürdürülebilirliğini doğrudan

etkilemektedir (Karakuş Uysal 2022, 18). Kooperatif yöneticilerinin sahip oldukları birikim, deneyim ve liderlik gibi kişisel özellikleri kooperatifin diğer kurumlarla olan ilişkilerini ve finansal kaynaklara erişimini etkilemekte; ürünler için pazar bulunmasını sağlamaktadır. Yöneticilerin ürün çeşitlendirme, satış kanalı bulma, finansal kaynak bulma vs. konularında yaptığı tercihler kooperatiflerin kârlılık ve verimliliğini arttırmaktadır. Örneğin, halı ve kilim dokumada faaliyet gösteren Sınırlı Sorumlu Akmedsan Medikal ve Tıbbi Ürünler Kadın Girişimi ve İşletme Kooperatifi'nde kooperatif yöneticilerinin girişimci iş kadını deneyimleri, pazarlama bilgileri ve deneyimleri kooperatifin kalkınma ajansından hibe ve destek almasını sağlamış ve kendilerine bağlı tekstil fabrikası kurmasıyla sonuçlanmıştır. Isparta Eğridir ilçesindeki on dokuz tarımsal kalkınma kooperatifinde de yöneticilerin eğitimli ve profesyonel olmamaları kooperatiflerin başarısı önündeki en büyük engellerden biri olarak görülmüştür (Gök ve Ertan 2020).

Yapısal işlevselci bir yaklaşımla kadın kooperatifi ortaklarının dayanışmacı iş bölümünden memnun olduklarını ve bu iş bölümünün onların ekonomik ve sosyal sermayesini artırdığını ileri süren çalışmalar da bulunmaktadır. Bursa'da faaliyet gösteren dört kadın kooperatifinin doksan üç ortağı için kooperatif yöneticilerinin uzun süreli görev yapmaları ve profesyonel tavırları kooperatiflerin başarısını artırmaktadır. Ortaklar kooperatifleri bir "aile" kendilerini de "ailenin bir ferdi" olarak görmektedirler (Doğan ve Atabay 2022, 232). Ege Bölgesi'nde tarım alanında faaliyet gösteren kooperatifte de ortaklığın üyeler arasındaki dayanışmayı artırdığı bulunmuştur (Kuştepe ve Yıldırım 2020). Kooperatif, düzenli toplantılar, eğitimler düzenleyerek ve diğer kurum ve kooperatiflerle satış, finansal kaynak bulma veya bilgi aktarımı konularında etkileşimde bulunarak ortaklarının sosyal ağlarını genişletmektedir. Antalya ilindeki sekiz farklı kadın kooperatifinin ortaklarıyla yapılan görüşmelerde de kooperatif ortaklarının geliştirdikleri ortak çalışma ruhu sayesinde, "birlikten kuvvet doğar anlayışı" ile işgüçlerini,

emeklerini “ekonomiye” dönüştürdükleri tespit edilmiştir (Yıldırım, İslamoğlu ve Ateş Torun 2021, 120). İstanbul ve Bursa’da faaliyet gösteren on üç kadın kooperatifinden yüz on iki ortakla yürütülen bir başka çalışmada da kooperatiflerdeki sosyal ilişkilerin kadın ortaklar arasında biz duygusu yarattığı ve dayanışmayı artırdığı bulunmuştur (Kazar 2019). Bahçelievler Kadın, Kültür, Çevre ve İşletme Kooperatifi’nin kadın yoksulluğu üzerindeki etkilerini açıklayan çalışmada da kooperatif ortaklığının kadınlar arasındaki dayanışmayı güçlendirdiği, sosyal etkileşimlerini artırdığı ve sonuç olarak kadınların özgüvenli hissettikleri bulunmuştur (Taş ve Kazar 2019).

Ortakların kooperatif algılarının ve kooperatifleşmeye yönelik tutumlarının incelendiği çalışmalarda genişleyen sosyal ağların kadınların ürünleri için pazar bulmayı kolaylaştırdığı ve ekonomik gelirlerini artırdığı da vurgulanan bir başka konudur (Yıldırım, İslamoğlu ve Ateş Torun 2021, 121). Dolayısıyla ortaklık kadınların ekonomik açıdan güçlenmesini sağlamaktadır. Bu dayanışma ekonomik bağımlılıktan kurtulmanın ve gelir elde etmenin ön koşulu olarak sunulmaktadır. Bu çalışmalarda ortakların kadın kooperatiflerinde birlikte karar aldıkları, üretim organizasyonu içinde herkesin yetenek, bilgi, yetkinlik ve uzmanlığına göre işlerin bölündüğü ifade edilmektedir. Dolayısıyla yetenek ve becerilere göre düzenlenen iş bölümü kooperatif ortaklarının ekonomik ve sosyal güçlenmesini sağlamaktadır.

Dünya Bankası (WB) ve Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) gibi pek çok uluslararası kuruluş toplumsal cinsiyet perspektifinin anaakımlaştırılması kapsamında kadın örgütlenmelerinin yaygınlaşmasına ve mikro kredilerle kırsalda kadın girişimciliğinin desteklenmesine yönelik makro politika ve uygulamalar geliştirmektedir. Bu politikalar, kadınların tarım, hayvancılık veya agro-turizm gibi sektörlerde ve kadın kooperatiflerinde çalışmalarının onları ekonomik, sosyal, politik ve psikolojik açıdan güçlendireceğini varsaymaktadır (UN Women 2023; Duguid, Durutaş

ve Wodzicki 2015). Örneğin, Hindistan'da Gujarat bölgesinde yoksul kırsal kadınların süt kooperatifine ortaklıklarının onların gelirlerini ve kaynaklara erişimlerini artırdığı ve onları özgüvenli aktörlere dönüştürdüğü bulunmuştur (Kumari ve Shaikh 2022). Endonezya Srikandi'de ise kahve üreten kooperatifte kadınların sosyal ağları genişlemiş ve kadınlar fuarlara katılmışlardır (Imron ve Satrya 2019).

Bu yaklaşım, diğer güçlenme biçimlerini ekonomik güçlenmenin türevleri olarak gördüğü için ve toplumsal cinsiyet, sınıf ve etnisite gibi toplumsal kategorilerin kadınların kooperatifleşmesi üzerindeki etkilerini göz ardı ettiği için eleştirilmektedir (Cole 2018, 2). Kadın kooperatiflerinin işleyişini kesişimsel bir perspektiften değerlendiren çalışmalar kooperatiflerde sınıfa, etnisiteye, yaşa ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkların sürdüğünü göstermektedir. Örneğin, İran'da mikro kredi desteğiyle kurulan turizm sektöründe faaliyet gösteren kadın kooperatifinin kapatılmasında kadınların öncelikli görevlerinin ev hanımlığı olduğuna ilişkin geleneksel yaklaşım etkili olmuştur (Seyfi, Hall ve Vo-Thanh 2022, 1745). Kenya'da ise hayvan sahibi olmayan genç evli kadınların süt ürünleri üreten kooperatife ortak olmakta zorluk çektikleri bulunmuştur (Bullock ve Crane 2021). Vietnam'ın en yoksul bölgelerinden biri olan Son La bölgesinde Hmong etnik grubu kadın üyelerinin kooperatiflere daha az katıldıkları tespit edilmiştir (Tran, An-Vo, Cockfield ve Mushtaq 2021).

Bu makalenin amacı, mevcut çalışmalardaki işlevselci bakış açısının ve güçlendirme yaklaşımının ötesine geçerek yönetici ve ortaklar arasındaki iktidar ve tahakküm ilişkilerini göstermektir. 2022 yılında yayımlanan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) raporunda "kooperatif içerisindeki dengesiz iş bölümü, genellikle liderlik vasıflarına, iletişim becerilerine sahip belirli kişi veya çekirdek kadronun tüm inisiyatifi üzerine alması örgütsel sorunların" en önemlilerinden birisi olarak tanımlanmıştır. Kadın

kooperatiflerinin dayanışma ve ortaklık ilkelerine aykırı olarak sadece kişisel güçlenme sağlamak ve daha fazla kar elde etmek için yönetilmesi, kooperatif içi eşitsiz ilişkileri ortaya çıkarabilmektedir (Gönüllü Atakan ve Çoban 2022, 41). Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi (KEİG) raporunda ifade edildiği gibi üretim, fiyatlama, satış, pazarlama gibi konularda verilen kararların birkaç kişinin inisiyatifine kalmaması ve kadın kooperatiflerinin yönetimine herkesin katılımını sağlayacak rotasyon usulü çalışma kooperatiflerin sürdürülmesi için oldukça önemlidir. Kooperatiflerdeki kararlar sadece bir veya birkaç kişi tarafından alınır ve kooperatif içi iş bölümü hiyerarşik olursa, kooperatifler eşitsiz ve adaletsiz örgütlenme biçimlerine dönüşebilmektedir (KEİG 2018, 20).

Bu makale, yöneticilerin ekonomik, kültürel ve sosyal sermayeleri ile ortaklar üzerinde kurdukları sınıfsal ve toplumsal cinsiyete dayalı tahakküm biçimlerini ve yönetici-ortak arası hiyerarşik ilişkileri irdeleyerek literatüre önemli bir katkı sunmayı amaçlamaktadır. Böylece ampirik örnekler üzerinden yöneticilerin kendilerini ve ortakları nasıl konumlandıkları ve stratejik tercihleri incelenecek ve kooperatif içi yönetim ilişkilerinin sınıf ve toplumsal cinsiyet perspektifinden okuması yapılacaktır. Bu okuma bize kadın kooperatiflerindeki yöneticiler ve ortakları arasındaki sınıfsal ayrışma mekanizmalarını ve adil olmayan üretim ve bölüşüm ilişkilerini gösterecektir. Üretim planlama, satış ve gelir bölüşümü aşamalarında yüksek kültürel ve sosyal sermayeye sahip yöneticilerin kadın ortaklarının emekleri üzerinde kurdukları tahakküm biçimleri açıklanacaktır. Böylelikle kadın kooperatiflerindeki yönetim ilişkilerinin, kooperatiflerin gıda krizine çözüm üretebilecek alternatif dayanışma örgütlenmeleri olmalarını nasıl engellediği ortaya konulacaktır.

Kooperatif İçi Sınıf Hiyerarşisi ve Uzmanlık Stratejisi

Pierre Bourdieu'nun alan, strateji ve habitus kavramları kadın kooperatiflerindeki yönetici ve ortaklar arasındaki tahakküm ilişkilerini yorumlamamız için önemli açılımlar sunmaktadır. Bourdieu için belirli bir zamanda bireylerin eylemlerindeki düzenlilikleri açıklamak önemlidir. Birey ve toplum, öznel ve nesnel ikiliğini aşmaya yönelik geliştirdiği kuramsal yaklaşımda “toplumsallaşmış bedenin (ki birey ya da kişi olarak adlandırırız) toplumda karşıtlık içinde olmadığını, toplumun var olma biçimlerinden biri olduğunu” savunmaktadır (Bourdieu 1980, 29). Habitus ve alan kavramlarını kullanarak bireysel öznellik ile toplumsal nesnelliğin ilişkisel olarak nasıl inşa edildiğini açıklayan Bourdieu için bireyler tarafından normlar, beklentiler, kurallar sosyalleşme süreçlerinde içselleştirilmekte ve bu dışsal yapılar bireylerin önündeki engelleri, olasılıkları ve fırsatları belirlemektedir. Bir “stratejik doğaçlamacı” olan bireyler, “kuralın yerine stratejiyi koyarak... zaman içinde ve geçmiş deneyimleri aracılığıyla, bir engeller ve fırsatlar labirenti içinde hareket ederler” (Swartz 2018, 142-144). Dolayısıyla bireylerin eylemleri belirsizlik içermektedir ancak stratejik tercih ve kararları toplumsal kurallardan, beklentilerden, deneyim ve birikimlerinden bağımsız değildir.

Bireylerin algıları, beğenileri, yatkınlık ve yargıları tabakalaşmış bir toplumdaki konumlarını belirlemektedir. Tabakalaşmış bir toplumda birey için neyin olanaklı, neyin olanaksız olduğunu gösteren toplumsal ve kültürel açıdan sınırları ve fırsatları belirleyen, “habitus” yani “içselleştirilmiş yatkınlıklar kümesidir” (Swartz 2018, 148). Habitus bizim inançlarımızı, düşüncelerimizi, zevklerimizi, algılarımızı ve dünyayı nasıl anlamlandırdığımızı belirleyen bir yapıdır. Bu çerçevede birey habitusu, ekonomik, kültürel ve sosyal sermayesi ve geçmiş deneyimleri ışığında en mantıklı ve başarıya ulaşma ihtimali en yüksek olan seçimi yapmaktadır. Habitus bu anlamda farklı ve hiyerarşik toplumsal konumlar arasındaki mesafeyi hatırlatmakta ve yeniden üretmektedir.

Alan ise “konumlar arasındaki nesnel ilişkiler ağı ya da

konfigürasyonudur.” Hem sermaye türlerinin farklı dağılımı, “situs”, hem de konumlar arasındaki (tahakküm, tabilik, benzeşiklik vs.) ilişkiler, konumları “nesnel olarak” tanımlamaktadır (Bourdieu and Wacquant 1992, 97). Alan, hiyerarşik olarak konumlanmış bireylerin ve grupların mübadele ve mücadele ilişkilerini içermektedir. İlişki ağı içinde hâkim ve tabi konumda olanlar mevcut konumlarını muhafaza etmeye veya dönüştürmeye yönelik stratejiler izlemektedirler. Alanda tahakküm ve iktidar ilişkileri kurulmaktadır. Farklı sermaye türlerinin eşitsiz dağılımına bağlı olarak kurum, örgüt, grup ya da bireyler konumlarını yeniden üretmek için mücadele etmektedirler. Ekonomik sermaye bireyin sahip olduğu mülk ve parasal kaynakları ifade ederken kültürel sermaye bireyin kültürel beceri, eğitim derecesi, beğenileri ile ilgili sermaye türüdür. Sosyal sermaye ise bireyin mensubu olduğu sosyal ağlar ve tanıdığı kişilerle ilgili olan sermaye türüdür (Yarcı 2011). Eyleyiciler alanda birbirleriyle hiyerarşik bir ağ oluşturmakta ve sahip oldukları sermayelerini kullanarak mevcut sınıfsal konumlarını ve statülerini korumaya yönelik eylemlerde bulunmaktadır.

Örgüt ve şirketlerde üst kademe yöneticilerin uzmanlık, birikim ve becerilerinin kurumların başarısında anahtar rol oynadığı ileri sürülmektedir. Bu tercihler kurumların ve kooperatif gibi örgütlerin başarılı bir şekilde işlemlerini sağlamaktadır (Erden Çevik ve Bingöl 2022). Yöneticilerin eğitimleri, uzmanlıkları, varsayımları, tecrübeleri, değerleri (eşitlik, prestij, zenginlik ve yenilik) ve bilgi birikimleri yaptıkları stratejik tercihleri, seçimlerini doğrudan etkilemektedir. Stratejik durumlar “bilenebilir değil yorumlanabilir” olduğu için, belirsizlik ortamında rasyonel tercih yapmak örgütlerin büyümesi için çok önemlidir (Dursun ve Köseoğlu 2016, 121). Dolayısıyla yöneticilerin tercihleri örgütlerin başarılı performans göstermesini sağlamaktadır.

Kadın kooperatiflerinde de yöneticilerinin sahip oldukları sosyal sermaye üzerinden kendilerini kooperatif temsilcisi olarak tanımladıklarını

ve bilgiyi ortaklara aktarmayarak kooperatif başarısını bireysel başarıları olarak gösterdiklerini söyleyebiliriz. 2019 yılında bir derneğe bağlı olarak Bursa, Bilecik ve Balıkesir'deki kadın üreticiler ve kadın kooperatiflerinin ortak ve yöneticileri ile görüşen proje yürütücüleri, yöneticilerin proje yazmaya ve diğer kurum ve kuruluşlarla ilişkileri yürütmeye yönelik bilgiyi paylaşarak ortaklar üzerinde kurdukları tahakkümü yapılan mülakatta şöyle ifade etmişlerdir:

“Kadınlar arasında da var şöyle bir şey oluyor genelde; orta sınıf emekli olmuş işte daha çok beyaz yaka kadınlar gelip köylerine yerleşiyorlar. Kooperatif kurulmasını sağlıyorlar. Bir süre sonra o kooperatif onların olmuş oluyor. Kendileri kurmalarında emek verdikleri için, diğer kurumlarla ilişkileri onlar yürüttükleri için kendi kooperatifleri gibi oluyor ve hani böyle bir yönetici ve kadın çalışanlar var gibi oluyor. İşte o ast üst ilişkisi söylenmiyor ama çok net görülen bir şey. Yani birçok kooperatifte onu gördük.” (Katılımcı 3 2019)

Kadın kooperatiflerini diğer kurumlarla olan ilişkilerde temsil eden vitrin yöneticiler, ortaklarıyla aralarında sınıfsal bir hiyerarşi kurmaktadır. Kooperatif yöneticileri sahip oldukları sosyal sermaye ve kültürel sermaye üzerinden kendilerini ve ekiplerini uzmanlar (experts) olarak konumlamaktadırlar. Bu konumlamanın sonucu olarak kendilerini diğer ortaklardan ayırtırmakta ve kooperatif örgütünün başarısı yöneticilerin bireysel başarısı olarak görülmektedir. Kooperatif alanında uygulanan uzmanlık stratejisi üstünden diğer kamu kurumları ve kuruluşlarıyla ilişkileri organize eden, proje yazan deneyimli ve uzman yöneticiler, diğer ortaklar üzerinde tahakküm kurmaktadır.

2018 yılında Gaziantep'te kurulan kadın kooperatifinin hikayesi uzmanlık stratejisinin uygulanmasına somut bir örnek sunmaktadır. Bitkisel ürünlerin üretimine odaklanan kooperatif, kırsal kadın istihdamını artırmayı

hedeflemektedir. Yerel tıbbi ve aromatik bitkilerden üretilen gıda ürünlerine marka değeri kazandırmayı ve kırsal kadınların sosyal, ekonomik ve kültürel güçlenmesini hedefleyen kooperatif bitkisel ürünler üretmektedir. Hindistan'da üretilen bu bitki 2017 yılında Türkiye'de üretilmeye başlanmıştır. Kooperatif, önemli bir antioksidan, protein, kalsiyum ve C vitamini deposu olan, kalp, böbrek ve mide rahatsızlıklarına iyi gelen bitkiden çay, makarna, pul biber ve takviye edici gıda üretimine odaklanmaktadır. Aynı zamanda sabun, dezenfektan gibi doğal içerikli kimyasal içermeyen dermokozmetik ürünler üretmektedir.

Gaziantep'te bir kamu kurumu çalışanı olan kooperatif kurucusu ve eski yöneticisi tarafından yazılan ve Tarım ve Orman Bakanlığı Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı tarafından finanse edilen proje, 2017 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Devlet desteği ile söz konusu bitkiyi Türkiye tarım ve sanayisine kazandıracak bir kadın kooperatifi kurma amacıyla yazılan proje kapsamında 2018 yılında kadın kooperatifi kurulmuştur. Kooperatif, kimyasal kullanmadan, ekoloji ve çevre koşullarına duyarlı şekilde üretim yaparak tüketicilerin doğal ve sağlıklı gıdaya aracısız erişimini hedeflemektedir.

Yapılan mülakatta kadınların sorunları üzerine faaliyetler yürüten bir sivil toplum kuruluşunda aktif olarak çalışan ve uzun süre tarım sektörüyle ilgili bir kamu kurumunda görev almış eski kooperatif yöneticisi, kendisini kırsal kadın çalışmaları ve kooperatifçilik konusunda uzman olarak tanımlamıştır. İş kurma ve kooperatifçilik konusunda sahip olduğu bilgi birikimini kullanarak kooperatifin kurulması için yukarıda bahsedilen projeyi hazırlamış ve koordinatörlüğünü yürütmüştür (Katılımcı 7 2020). Bu proje sonrasında 2022 yılında başarılı girişimci kadın ödülüne layık görülmüştür.

Kooperatif kurulmadan önce aralarında kooperatif kurucusunun da olduğu Gaziantep Tarım ve Orman Müdürlüğü Teknik Yetkilileri ve Tarım ve Orman Bakanlığı çalışanları 2016 yılında Kadın Çiftçilere Yönelik

Yürütülen Stevia (Şeker Otu) Projesi kapsamında İspanya'nın Malaga şehrinde bitkiyi üreten kooperatifi ziyaret ederek bitkinin yetiştiği koşulları yerinde gözlemlenmişlerdir. Saha ziyareti sonrası proje koordinatörü, İl Tarım ve Orman Müdürlüğü ve Nurdağı Halk Eğitim Müdürlüğü tarafından 2017 yılı mayıs ayında seçilen iki köydeki kırsal kesim kadınlara 34 gün teorik ve uygulamalı eğitimler verilmiştir. Nurdağı'nda iki köyde yaklaşık çoğu okuma yazma bilmeyen ve ücretsiz aile işçisi olarak kendi tarlalarında geçimlik üretim yapan 100 kadına bitkinin yetiştiriciliği, kooperatifçilik ve girişimcilik konularında teknik ve uygulamalı eğitimler verilmiş ve yaşları 35-45 arası değişen 11 kadın ortak ile 2018 yılı ocak ayında kooperatif kurulmuştur. Hazırlanan proje kapsamında görüşmeci, Nurdağı Meslek Yüksekokulu'ndan akademisyenler ve arkadaşı olan bir ziraat mühendisi ile kooperatif tüzüğünü hazırlamıştır.

Tarım ürünleri üretimi konusunda uzman olan Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Gıda Mühendisliği Bölümü öğretim üyesi, e-ticaret ve pazarlama uzmanı ziraat mühendisi, tarımsal üretim planlama, logo ve ambalaj tasarımı, tarımsal ürünlerin ekstraktlarının çıkarılması konusunda çalışan Gaziantep Üniversitesi Nurdağı Meslek Yüksekokulu'nda öğretim görevlisi, ARGE ve ürün çeşitlendirme çalışması yapan ASATİM san. Tic. Ltd. Şti. Genel Müdürü'nden oluşan uzman ekip, bitkinin Gaziantep Üniversitesi Nurdağı Meslek Yüksek Okulu uygulama arazisinde 15 dekarlık bir alanda üretilmesine karar vermiş ve filizlenen tohumlar bu alana ekilmiştir. Bu ekip kooperatifin kurulum ve markalaşma süreçlerinde aktif rol oynamış ve onların bilgi ve birikimi sayesinde yurt dışından ithal edilen bitkinin tohumu tescil ettirilmiştir. İthal bitki 2018 yılında kurulan kooperatifte üretilmeye ve gıda ürünleri kooperatif aracılığıyla satılmaya başlanmıştır.

Eski kooperatif yöneticisi Gaziantep'teki kooperatifin başarısını kendi bireysel çaba ve yeteneklerinin sonucu olarak görmektedir: “Kooperatif

kurulduğu andan itibaren gittikçe çıtayı yükselten bir kooperatif. Benim çalışmalarımı ön plana çıkmış oldu. Bu kadar özveriyi maalesef diğer arkadaşlar çok fazla hazmedemediler ve korktular diye tahmin ediyorum” (Katılımcı 7 2020). Eski yönetici, kuruluş aşamasında ve daha sonraki süreçte yazdığı projelerle, kurduğu teknik ekiple ve kamu kurumlarıyla olan bağlantıları ile kooperatifin bitkisel ürünler üretmesi için gerekli altyapıyı ve finansal desteği sağlamıştır. Bu “özverili” çalışmaları diğer kooperatif ortakları tarafından “hazmedilememiş” ve onları “korkutmuştur.” Bu durumda yönetici, kooperatif başkanlığını başkasına devrederek kooperatife gönüllü danışman olarak destek sağlamaya devam etmiştir.

Kooperatif yöneticisinin kooperatifi bir işletme olarak algılaması ve adil bölüşümden çok markalaşma ve üretim kapasitesinin artmasına verdiği değer de ortaklarla olan ilişkisini ve yaptığı stratejik tercihleri etkilemektedir. Eski yönetici kooperatife olan yaklaşımını şöyle ifade etmiştir: “Beş yıl boyunca ortaklarına kâr dağıtmayacağını ana sözleşmesinde belirtti kooperatif. Kazanılan paralar ürün çeşitlendirmeye, markalaşma çalışmalarına, ambalajlama çalışmalarına, işte tohum ithalatına, arazi giderlerine gitti. İstersek tekrar ana sözleşmemizde bu maddeyi beş yıl daha uzatma şansı elde edebiliriz” (Katılımcı 7 2020). Projelerden alınan hibeler ve ürün satışından elde edilen para bir havuzda biriktirilmiş ve ürün çeşitlendirme ve kooperatifin üretim ve satış kapasitesini artırmak için kullanılmıştır. Beş yıl boyunca bitkisel ürünleri üreten kadın kooperatifi ortaklarına üretim ve satış süreçlerinde harcadıkları emekleri karşılığında, ürünlerden elde edilen kârdan veya kooperatife verilen finansal desteklerden pay vermek yerine tüm kâr ve hibeler markalaşma, üretimi arttırma ve ürün yelpazesini genişletmek için kullanılmıştır. Aynı sistemin beş yıl daha uzatılması kooperatifin eski yöneticisi için bir “şans” olarak görülmektedir. Kooperatifi bir işletme olarak ele alan bu yaklaşıma göre öncelik kooperatifin daha fazla üretim yapması, markalaşması ve kârını maksimize etmesidir.

Bourdieu'nun habitus ve alan kavramlarından yola çıkarak Gaziantep'teki kadın kooperatifindeki yöneticinin kooperatife olan yaklaşımını yorumlarsak kooperatif örgütünü kuran görüşmecinin ve ekibinin iş tecrübesi, deneyimi, birikimi, inandığı değerler ve sosyal ağları sayesinde kooperatif başarılı bir şekilde faaliyet göstermektedir. Yönetici tecrübe ve bilgi birikimi doğrultusunda ve diğer kamu kurumları ile olan bağlantıları sayesinde önüne çıkan fırsat ve imkanları değerlendirmiş, stratejik ve rasyonel tercihler yaparak bitkiyi ve bu bitkiye dayalı ürünleri üretecek bir kooperatif işletmesi kurmaya karar vermiştir. Sanayileşmeye, daha fazla üretime ve satışa, markalaşmaya, liderliğe ve kırsal kadın girişimciliğine değer veren yönetici ve ekibi uzmanlık stratejisi ile kendilerini kooperatifin liderleri olarak konumlamaktadırlar. Bu konumlanmanın sonucu olarak kooperatifin başarısı onların bireysel başarısı olarak sunulmaktadır. Bu durum kooperatifte üretim ve satış konularında karar alma süreçlerinde ortaklarla yöneticiler arasında dayanışmacı ilişkilerin ortaya çıkmasını engellemektedir. Kooperatif, bireyselliğin, kârın ve birikimin öncelendiği bir işletme olarak görüldüğünde örgütlenme modeli hiyerarşik bir yapıya bürünmektedir. Kadın kooperatiflerine fon sağlayan bir vakıfta kadın kooperatiflerine finansal destek verilecek projeleri seçen katılımcının da yaptığımız mülakatta vurguladığı gibi bu tür lider kadınların varlığı "kooperatifçilik ilkeleri ile çelişmektedir" (Katılımcı 2 2019). Bu konumlama ve değerlerin sonucunda kooperatif ortakları ile yöneticiler birbirlerinden ayrışmakta ve kooperatif örgütleri toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların ekonomik ve sosyal güçlenmelerinin sağlandığı eşitlikçi ve demokratik örgütlenme modelleri olmaktan çıkmaktadır.

Simgesel Şiddet ve Yönetici-Ortak İlişkisi

Bourdieu'nun çalışmalarında simgesel şiddetle ataerkillik ve sınıfsal tahakküm sistemi arasında kurduğu ilişki de kadın kooperatiflerinde ortaklar

ve yöneticiler arası etkileşimi yorumlamamız için önemlidir. Bourdieu'ya göre egemen gruplar kendi konumlarını meşrulaştırmak ve itaat sağlamak için simgesel şiddet stratejileri kullanmaktadırlar. Simgesel şiddet kavramı habitus kavramı ile doğrudan bağlantılıdır (Ölçer 2019). Bireylerin sosyalleşme sürecinde öğrendikleri sosyokültürel ve simgesel değerler, düşünme ve yaşam tarzları habituslarının parçasıdır. Dil üzerinden ifade edilen değer yargıları, beğeniler, ön yargılar ve söylemler simgesel şiddetin meşrulaşmasını sağlamaktadır. Simgesel (sembolik) şiddet bir tür "sihir teorisi" gibi işleyerek yanlış temsil üzerinden iktidar ve tahakküm ilişkilerini yeniden üretmektedir (Yılmaz 2020, 174). Dolayısıyla simgesel şiddet, toplumsal cinsiyet ve sınıfa dayalı tabakalaşmanın meşrulaştırılmasının ve ayrımların yeniden üretiminin en önemli araçlarından birisidir.

Ekonomik ve kültürel sermayeleri (eğitim düzeyi ve iş deneyimi) yüksek olan kadın kooperatif yöneticilerinin de ortaklara yönelik simgesel şiddeti stratejik olarak kadın emeğine yönelik erkek egemen bakış açısını ve sınıfsal konumlarını pekiştirmek için kullandıklarını görülmektedir. Yöneticiler, kendilerinden daha eğitimsiz, iş deneyimi olmayan kırsal kesim kadınlarına yönelik ön yargı ve söylemler üzerinden ortak-yönetici hiyerarşisini meşrulaştırmaktadırlar.

2014 yılında Düzce'de kurulmuş ağaç fidesi üreten bir kadın kooperatifinin yönetim kurulu başkanı, kooperatif ortağı yoksul kırsal kesim kadınlarının çalışmaya karşı isteksizliğini yaptığımız mülakatta şöyle ifade etmiştir:

"Ben çok söyledim. Kavanoz yapın dedim, konserve yapın dedim, yufka yapın dedim. Ben size bunları bir yerde satarım dedim. Hani siz satamıyorsanız, ben başında dururum satarım dedim. Toplu iğneyi bile dönüştürebiliriz falan diyorum. Ne bileyim üşengeçler ya bir tuhaflar bilmiyorum. Gerçekten öyleler, sinirleniyorum. Çok komikler

anlaşamıyorsunuz. Kültür farkı çok farklı bir şey.” (Katılımcı 6 2020)

Kayınpederi İl Tarım ve Orman Müdürlüğü’nde yönetici pozisyonunda olan kooperatif yöneticisi yapılan mülakatta kooperatifin tüm giderlerinin kayınpederi tarafından karşılandığını belirtmiştir ve ortakların aidatlarını ödememelerinden şikayetçidir. İl Tarım ve Orman Müdürlüğü, ağaç fidanı üretimi yapan kadınları günlük 70 TL yevmiye ile sözleşmeli mevsimsel işçi olarak müdürlüğe bağlı bahçelerde ot ayıklama ve çiçek ekme işlerinde kullanmaktadır. Kooperatiften düzenli gelir edemeyen ve yevmiye ile çalışmak istemeyen ortakları üşengeç, tuhaf, komik ve farklı kültüre mensup bireyler olarak tanımlayan yönetici için bu kadınlar kendisi gibi girişimci, cesur, pazarlamacı ruha sahip değildirlere. Kooperatifi her şeyi “toplu iğneyi bile” bir metaya dönüştürüp satmayı hedefleyen bir işletme olarak gören yönetici, kadınları fide üretimi yerine gıda üretimine yönlendirmektedir.

Yönetici kooperatifte, kadınların gıda üretimine odaklanmalarını beklemektedir. Üretilmesi istenen ürünlerin niteliğine ve üretim biçimine baktığımızda geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uygun olduğunu görmekteyiz. Yufka, konserve gibi gıda ürünlerini evde üretmelerini bekleyen yönetici için kooperatifin faaliyet alanı geleneksel cinsiyet rollerine dayalı üretim alanlarıdır. Kadın ortakların bu alanda faaliyet göstermek istememeleri onu sınırlanmaktadır. Yönetici, uyguladığı simgesel şiddet üzerinden kooperatif içinde kendini ortaklardan farklılaştırmaktadır. Bu farklılaştırma ortakların üretim süreçlerine aktif olarak dahil olmalarını engellemektedir çünkü hangi ürünün üretileceğine yönetici tek başına karar vermektedir.

Kooperatifçilik geçmişine sahip, uzun yıllar kamu kurumunda ve kadın derneklerinde üst düzey yönetici olarak çalışmış Antalya’daki bir kadın kooperatifinin yönetim kurulu başkanı da simgesel şiddet üzerinden kooperatif içi sınıfsal hiyerarşik ilişkileri yeniden üretmektedir. Aşağıdaki alıntıda ortakları bastırılmış, eğitimsiz, konuşmasını bilmeyen, “salyangoz

kabuğunda” yaşayan bireyler olarak tanımlarken kendisini her şeyi bilen ve onları modernleştiren girişimci özelliklere sahip üst düzey yönetici olarak konumlandırmaktadır. Bu örnekte de Düzce’deki kooperatife benzer şekilde yine ortakların ötekileştirildiğini ve simgesel şiddetin kooperatifteki iktidar ilişkilerini sürdürdüğünü görmekteyiz.

“Şimdi şöyle, erkeğin en cahili dahi yani rahatlıkla benimle iletişime geçebiliyor. Onlarla o kadar rahat diyalog kurabildim ama bizim kadınlara baktığın zaman birini gördüğü zaman hemen rahatsız olup hemen böyle salyangoz gibi kabuğuna çekiliyor. Yani bastırılmışlık mı, cahillik mi, bilgisizlik mi hepsi bir arada. Ben hani belki bu benim yetişme tarzımdan olduğu için bir de benim şöyle bir huyum var. Sanki ben bilince herkes biliyor, ben bilmeyince kimse bilmiyor gibi bir felsefem var. O kadar basit şeyleri mesela ürettikleri gıdaları stantta satmayı kadınlar yadırgadıkları zaman o kadar çok şaşırdım ki anlatamam. İçlerinde bastırılmışlık var. Gıda standında oturduğu zaman o asık suratı ile gülümsemiyor. Şiddet ya resmen kadına vurdum. Şu suratını bir aç ya, benim psikolojimi bozuyorsun dedim.” (Katılımcı 5 2020)

Kadın kooperatifinden önce inşaat sektöründe faaliyet gösteren konut kooperatifi kurduğu için erkeklerle daha rahat iletişim kurduğunu düşünen kooperatif yöneticisi ailesindeki sosyalizasyon sürecinde eğitilmiş modern bir kadının toplumun geri kalmış, cahil kesimlerine liderlik etmesi gerektiği fikrini içselleştirmiştir. Bastırılmış, cahil, geri kalmış, geleneksel kırsal kesim kadınlarının tahıllı ürünlerin satıldığı stantta durmak istemeyişlerini yadırgamış ve beğenmemiştir. Bu kadınlara yönelik önyargıları simgesel şiddetin fiziksel şiddete dönüşmesiyle sonuçlanmıştır. Her iki tür şiddet üzerinden kendi sınıfsal konumunu yeniden üretmiştir.

Kooperatif yöneticilerinin kendilerini rekabetçi, rasyonel, girişimci

ruha sahip, cesur bireyler olarak konumlamalarının ve bu özelliklere sahip olmayan ortakları ötekileştirmelerinin bir diğer sonucu olarak ataerkil ilişkiler yeniden üretilmektedir. Kadın kooperatiflerinde “rekabet edebilirlik, bir erkek rolü olarak toplumsal cinsiyet rollerinde kodlanmakta ve rekabet edebilme olumlu anlamda kullanılmaktadır” (Değirmenci 2023, 222). Benzer bir yaklaşımla, söz konusu kooperatiflerdeki öznel deneyimlere baktığımızda başarılı girişimci kadın yöneticilerin erkek rolü ile bağdaştırılan rekabetçi ve risk alan kişiler olarak kendilerini konumlandıklarını ve bu özelliklerin tam tersi özelliklere sahip kadın ortaklardan kendilerini farklılaştırdıklarını söyleyebiliriz. Her iki örnekte de yöneticilerin kadın girişimciliğine dair algı, beklenti ve ön yargıları erkekler tarafından sergilenen girişimciliğe dair tutum ve hedefler üzerinden tanımlanmakta ve kadın ortakların üretim ve satış süreçlerindeki tutum ve davranışları erkek girişimciliğiyle karşılaştırılarak değersizleştirilmektedir. Yöneticilerin benimsediği satış ve kâr odaklı maskülen girişimcilik anlayışına uygun olarak stantta durup satış yapmak istemeyen veya kooperatif için gıda üretmek istemeyen kadınlar başarısız olarak etiketlenmiştir.

Yöneticilerin Ortakların Emek Kontrolüne Yönelik Stratejileri

Bazı araştırmalar, kooperatiflerde çalışmanın kadınlara düzenli geliri olan güvenceli istihdam olanağı yaratamadığını göstermektedir. Antalya’da faaliyet gösteren kadın kooperatifleri üzerine yapılan araştırmada on iki kooperatif ortağının bir kısmının kooperatiflerden elde ettikleri gelirden memnun olmadıkları ve kooperatif aracılığıyla yeterince ürün satışı yapamadıkları bulunmuştur (Yıldırımalp, İslamoğlu ve Ateş-Torun 2021, 122-123). Bursa’daki tarımsal kalkınma kooperatiflerine ortak olan doksan üç kadının da yeterli ve düzenli gelir edemedikleri ve kooperatiflerin kadınların ekonomik güçlenmesinden çok sosyal güçlenmesine yol açtığı tespit edilmiştir (Doğan

ve Atabay 2022, 233). Taş ve Kazar'da İstanbul'da altı kadın kooperatifinde çalışan kadınların kooperatiflerden elde ettikleri düzenli bir gelir olmadığını ve ucuza parça başı üretim yapmak zorunda kaldıklarını vurgulamışlardır (2019, 1847-1849).

2012 yılında Hatay'da portakal ve baharat üretimi yapan bir kadın kooperatifinin kuruluşu için destek veren ulusal bir vakıf da kooperatif içi emek sömürüsüne ilişkin geri bildirimler almaya başlayınca bir yıl sonunda kooperatife verdiği finansal desteği sonlandırmıştır. Finansal olarak desteklenecek kadın kooperatifi projelerini seçen vakıf çalışanı yapılan mülakatta, verilen kararın gerekçesini şöyle açıklamıştır:

“Devam etmek istemedik. Bizim bırakma sebebimizde şuydu; Hatay'dan bir iki telefon aldık o dönemde kadınlardan. Yani bizim emeğimizin parası ödenmiyor gibi şeyler. Çünkü gerçekten şey, ne kadar orada bir yönetim mantığı eğitimleri de verilse, ilk defa iş hayatına giren kadınlar. Kooperatifçilik aslında çok şey bir model, herkesin kolay kolay yapabileceği bir model değil. Biz böyle telefonlar alınca da biraz korktuk açıkçası yani zarar vermeyelim insanlara azıcık bir şey yapmaya çalışırken diye.” (Katılımcı 1 2019)

Yöneticilerin kooperatifçilik modelinin ilkelerine aykırı şekilde ortaklara kooperatifte çalışmalarını karşılığında ücret ödememeleri vakfı “korkutmuş” ve kooperatife verilen finansal destek sonlandırılmıştır. Simgesel şiddet ve uzmanlık stratejisi dışında ortakların yevmiyeli olarak çalıştırılması, düzenli maaş ödenmemesi ve ortaklara sigorta yapılmaması gibi emek kontrol stratejileri de yönetici ortak arası hiyerarşi ilişkilerini anlamak için önemlidir. Kooperatif alanında uygulanan bu emek kontrol stratejileri ile yöneticilerin ve ortakların sınıfsal konumları yeniden üretilmektedir.

Gaziantep'teki kooperatifte bitkisel gıdalar üreten sekiz kadın ortak tohum ekiminden, çapalama ve sulamaya, fide yetiştiriciliğine, hasat,

kurutma, öğütmeden ve sallama çay paketlerini hazırlama işine tüm üretim aşamalarında çalışmaktadırlar. Mart ayından Kasım ayı sonuna kadar uzanan dönemde tarlada aralıklı olarak çalışan kadınların tarımsal üretimin farklı aşamalarında yaptıkları işler eski yönetici tarafından iş olarak görülmemekte ve düzenli bir maaş ödenmemektedir. Bunun yerine yönetici kadınlara yılda bir kez “aile ve çevrelerine karşı mahcup olmamaları” için 1000 TL para vermekte ve doğum yapan kooperatif ortaklarına çeyrek altın vermektedir (Katılımcı 7 2020). Ayrıca üniversitenin kendine ait serasında günlük 75 TL ücret ile fide ve çiçek yetiştirme işlerinde mevsimlik yevmiyeli işçi olarak çalışmalarını sağlamaktadır. Bu durumda kooperatif üniversiteye işçi temin eden bir örgüt haline gelmektedir. Dolayısıyla tarım işçiliği ve gıdaların paketlenmesi işleri dönemselsel, geçici, sigorta ve düzenli maaş gerektirmeyen işler olarak görülmektedir.

Yönetici perspektifinden kooperatif ortaklarının düzenli maaş almaları ve sigortalı olmaları için 2020 yılında bir kalkınma ajansına yazdığı proje kapsamında kurulacak sallama çay paketleme ve gıda üretim tesislerinde işçi statüsünde yıl boyunca çalışmaları gerekmektedir. Proje kapsamında alınacak sallama çay makinası ve vakum makinesi sayesinde bitkisel çayları İskenderun’da bir şirkete paketletmek yerine kooperatifin kendi ortaklarını tesiste çalıştırması mümkün olacaktır. Aynı proje kapsamında kooperatif binasının bir kısmının mutfağa dönüştürülmesi hedeflenmektedir (Katılımcı 7 2020). Mutfakta üretilecek geleneksel Antep yemeklerine ve simide söz konusu bitki katılıp satışı sunulacaktır. Proje kapsamında gıda üretim ve paketleme işlerinde kooperatif ortaklarının kayıtlı istihdamını sağlamak mümkün olacaktır. Bu işlerde çalışan ortakların çalışma koşulları, bitkinin üretim süreçlerinde tarlada çalışan ve emekleri görünmez ve karşılıksız olan diğer ortaklar arasında ayrı bir sınıfsal ayrışmaya yol açacaktır.

Kadın kooperatiflerinde kadın ortakların sigortalanmasına yönelik

yasal mevzuata baktığımızda SGK'nın 2013/11 sayılı Genelgesi'ne göre üretim kooperatiflerinin çalışan ortaklarının "kendi hesabına sigortalı" olabileceklerini ve ortaklar için sigortalamanın zorunlu olmadığını görmekteyiz (Gönüllü Atakan ve Çoban 2022, 58). Ancak ortakların kendileri isterlerse sigorta sistemine dahil olabilmektedirler. Kooperatif dışında sosyal sigortaya erişimi olmayan kadınlar için bu durum emek sömürsünün ve enformel çalışma koşullarının önünü açmaktadır. Kadın kooperatiflerinin ortaklarını ücretli çalıştıran ve sigortalayan bir emek örgütlenmesi olarak işlememesi, ortaklar için yaratılan istihdamın koşulları üzerine düşünmemizi gerektirmektedir.

Kadın kooperatiflerinin ve kadın üreticilerin sorunlarını tespit etmek ve politika yapım süreçlerine katılımlarını artırmak amacıyla bir dernek tarafından yürütülen projede görev almış katılımcı, yöneticiler tarafından rotasyon usulü sigorta yapılmasının kooperatif içinde yarattığı emek hiyerarşisini şöyle ifade etmiştir: "Sadece üretim yapan kadınlar rotasyon usulü sigortalanıyor. Karacabey'de örneğin reçel yapan, salçayı, turşuyu yapan kadınlar, daha çok çalışan kadınlar, yoğun çalıştıkları dönemlerde sigortalanıyorlar. Diğer ortaklar sigortalanmıyor" (Katılımcı 4 2019). Karacabey'de gıda alanında faaliyet gösteren kadın kooperatifinde reçel, turşu ve salça yapımında dönemsel olarak çalışan ortaklar sadece emek yoğun gıda üretimi faaliyetlerinde buldukları dönemde sırayla sigortalanmaktadır. Bu sigortalanan ve sigortalanan ortaklar arasında bir tür emek hiyerarşisi yaratmaktadır. Aynı zamanda tüm ortakların sigortalı ve güvenceli istihdamına engeldir.

Yöneticilerin ortakların emek sömürsünü meşrulaştırmak için kullandıkları bir diğer strateji de ablalık stratejisidir. Antalya'da tahıllı ürünler yetiştiren kadın kooperatifinde yönetici ile ortakların eşleri arasındaki ataerki mutabakat bu stratejiye örnek olarak verilebilir.

"Geçen gün gözleme yapmaya götürdüm kadını yevmiyeli. Birisi ekmeği pişirtmek istiyor, birisi de pişirmek istiyor. İkisini buluşturdum.

Sabah saat 10'dan akşam saat 11'e kadar yufka bazlama yaptık. Kocası arıyor diyor ki bu saatte neredesin, telefonu ben alıyorum. Ne dedin? Eve kadar götürüyorum. Kocası aşağı geliyor; abla sen olduğun zaman sabaha kadar gelmesin isterse diyor. Evine üç beş kuruş para götürüyorlar işte, bu da hoşlarına gidiyor eşlerinin.” (Katılımcı 5 2020)

Ortakların eşleri yöneticiyi güvenilir bir abla olarak konumlamakta, eşlerinin geç saatlere kadar ev dışında çalışmasına rıza göstermekte ve ona emanet etmektedirler. Eşler için gıda üretiminde çalışan kadınların, sosyal ve kültürel sermayesi kendilerinden fazla olan ablalarının gözetiminde ev dışı işlerde çalışmaları müsamaha gösterilebilir bir durumdur. Eşler ile yönetici arasındaki ataerkil sözleşme gereği ablaları onları koruyacak ve evlerine güven içinde dönmelerini sağlayacaktır. Ayrıca kadın ortakların çalışarak elde edebilecekleri gelir aile bütçelerine katkı sunduğu için eşleri çalışmalarını desteklemektedir. Dolayısıyla kadın ortakların ev dışında kooperatifte çalışması eşlerinin iznine bağlı kılınmakta ve elde ettikleri gelir ikincil gelir olarak görülmektedir.

Yukarıda bahsettiğimiz kooperatif yöneticilerinin emek kontrol stratejilerini Bourdieu'nun kavramsal çerçevesini kullanarak yorumlarsak, yöneticilerin yaş, kadın emeğine verdikleri değer ve kooperatifçiliğe yaklaşımları sigorta yapmama, düzenli maaş ödememe ve yevmiyeli çalıştırma gibi stratejik tercihlerini belirlemektedir. Kooperatifçiliği kâr odaklı büyümesi gereken bir işletme olarak gören Gaziantep'teki kadın kooperatifi eski yöneticisi yaptığı stratejik tercihlerle kooperatifçilik ilkelerine aykırı hareket etmekte ve kooperatifin kadınlara düzenli ve güvenceli istihdam olanakları sunan örgütlenme biçimi olarak faaliyet göstermesini engellemektedir. Benzer şekilde yönetici perspektifinden ortaklar paketleme tesisinde veya kurulacak mutfakta işçi olarak çalışırlarsa düzenli maaşı ve sigortayı hak edeceklerdir. Yıl boyunca dönemsel yaptıkları emek yoğun tarımsal işler

ve çay paketlenme ve serada çalışma düzenli ve yeterli gelir sağlanacak işler olarak görülmemektedir. Ayrıca Antalya'daki örnekte yönetici ortaklarının kooperatiften elde ettikleri geliri aile bütçesine katkı sağlayan ikincil gelir kaynağı olarak görmekte ve yaş üzerinden ortakların emeklerinin nerede, ne kadar süre ve hangi ücret karşılığında çalışacağına ablaları olarak kendisi karar vermektedir. Bu stratejilerin hepsi, kooperatiflerdeki ortaklar ve yöneticiler arası sınıfsal hiyerarşiyi yeniden üretmektedir.

Sonuç Yerine

Gıda sektöründe faaliyet gösteren kadın kooperatifleri, endüstriyelmiş gıda üretim ve dağıtım sistemine alternatif olarak tahayyül edilen eşitlikçi bir örgütlenme biçimi olma potansiyeli taşımaktadır. Bu alternatif sistemde kadın kooperatiflerinde ortaklar ve yöneticiler arasında eşitlikçi ve demokratik bir iş bölümü olduğu ve kooperatiflerin toplumsal cinsiyet eşitliği sağlayan, kadınların ekonomik ve sosyal olarak güçlendiği örgütlenmeler olduğu düşünülmektedir.

Ancak gıda sektöründe faaliyet gösteren kadın kooperatiflerindeki yönetim ilişkilerini irdelediğimizde hiyerarşi ve çatışma ilişkilerinin de önemli olabildiğini görüyoruz. Bu makale, kadın kooperatiflerindeki iktidar ve tahakküm ilişkilerinin kooperatiflerin gıda krizine çözüm üretecek örgütlenme biçimleri olmalarını nasıl engellediğini göstererek literatüre önemli bir katkı sunmaktadır. Yöneticilerin ortaklara yönelik tutum, algı ve davranışları ile kültürel ve sosyal sermayeleri arasındaki ilişkileri incelemek, kooperatiflerin işleyişindeki sorunları tespit etmek ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sunmak için önemlidir. Bu tespit ve öneriler, gıda alanında faaliyet gösteren kadın kooperatiflerinin alternatif gıda sistemi içinde eşitlik ve dayanışma ilişkilerinin cisimleştiği örgütlenmelere dönüştürecektir.

Pierre Bourdieu'nun kuramsal çerçevesi, yöneticilerin kendilerini ve ortakları nasıl konumlandıklarını ve stratejik tercihlerini anlamlandırmak ve kooperatif içindeki iktidar ve tahakküm ilişkilerini ve adil olmayan üretim ve bölüşüm ilişkilerini yorumlamak için faydalıdır. Ekonomik, kültürel ve sosyal sermayeyi elinde bulunduran kooperatif yöneticileri alandaki sınıfsal konumlarını korumak için belirli stratejiler geliştirmektedirler. Yöneticiler, uzmanlık stratejisi, simgesel şiddet ve emek kontrolüne yönelik stratejiler üzerinden kendi sınıfsal tahakkümlerini sürdürmektedirler.

Öncelikle yöneticilerin sahip oldukları deneyim, sosyal ağlar, iş tecrübesi, eğitim ve inandıkları değerler (büyüme, kâr, daha fazla üretim ve markalaşma, liderlik vs.) doğrultusunda önlerine çıkan fırsat ve imkanları değerlendirdiklerini görmekteyiz. Kendilerini uzman olarak konumlayan yöneticiler, kooperatifin başarılarını bireysel başarıları olarak göstermektedirler. Ayrıca yöneticiler kendilerinden daha eğitimsiz, iş deneyimi olmayan kırsal kesim kadınların ötekileştirerek, yadırgayarak ve onlara karşı önyargılı davranarak ortak-yönetici arası hiyerarşik konumlamaları yeniden üretmektedirler. Simgesel şiddet ve uzmanlık stratejisi dışında yöneticilerin ortaklara sigorta yapmaması, yevmiyeli olarak çalıştırması ve düzenli maaş ödenmemesini içeren emek kontrol stratejileri de yöneticilerle ortaklar arasındaki hiyerarşi ilişkilerini ve adil olmayan üretim ve bölüşüm ilişkilerini anlamak için önemlidir.

Gıda alanında faaliyet gösteren kadın kooperatiflerindeki yöneticilerin ön yargılarıyla ataerkil tahakkümü de yeniden ürettiklerini söyleyebiliriz. Kadınların toplumsal cinsiyetle bağdaşan gıda üretimine odaklanmasını teşvik ederek, rekabetçi erkek rolüyle bağdaşan girişimci özelliklere sahip olmayan kadın ortakları ötekileştirerek, kadınların kooperatifte ev dışında çalışmasını izne tabi tutarak ve oradan elde ettiği geliri ikincilleştirerek toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve emek sömürsünü daha da derinleştirmektedirler. Bu

anlamda kadın kooperatiflerinde kadın emeği üzerindeki kontrol ve sömürüyü meşrulaştıran erkek egemen toplum düzeni yeniden üretilmektedir. Ampirik verilerle, yönetici ortak ilişkilerinin toplumsal cinsiyet perspektifinden eleştirel bir şekilde değerlendirilmesi kooperatiflerin patriyarkal kapitalist bir işletme olmaktan çıkıp kadınların kapitalizm ve ataerkil düzen karşısında dayanıştıkları bir örgütlenme biçimine nasıl dönüşebileceğini tartışmamız için önem taşımaktadır. Bu değerlendirme kapitalizm ile patriyarkanın birbirini besleyen süreçlerini anlamlandırmamızı sağlamaktadır.

Bütün bu stratejik tercihlerde yöneticiler, kooperatifçilik ilkelerine aykırı hareket etmekte ve bu tercihleriyle kadın kooperatiflerinin kadınlara düzenli ve güvenceli istihdam olanakları sunan örgütlenme biçimleri olmalarını engellemektedirler. Farklı sektörlerde faaliyet gösteren kadın kooperatiflerindeki hiyerarşi ve tahakküm ilişkilerine odaklanacak yeni ampirik araştırmalar, kooperatiflerin sürdürülebilirliğini etkileyen iç yönetim ilişkilerinin karmaşıklığını anlamamızı sağlayacaktır. Ayrıca ortakların, yöneticilerin geliştirdikleri stratejileri nasıl yorumladıklarını ve bu hiyerarşik ilişkileri yapıbozuma uğratmaya yönelik geliştirdikleri karşı stratejileri inceleyecek yeni araştırmalar kadın kooperatiflerinin alternatif dayanışma ekonomilerinin cisimleştiği örgütlenmelere dönüşebilmelerinin imkân ve sınırlılıklarını anlamamızı sağlayacaktır.

Kaynakça

Bourdieu, Pierre ve Loic J.D. *Wacquant. An Invitation to Reflexive Sociology*. (Chicago: University of Chicago Press, 1992).

Bourdieu, Pierre. *Outline of a Theory of Practice*. (Cambridge: Cambridge University Press, 1977).

Bourdieu, Pierre. *Questions de Sociologie*. (Paris: Editions de Minuit, 1980).

Bullock, Renee ve Crane, Todd. “Young Women’s and Men’s Opportunity Spaces in Dairy Intensification in Kenya.” *Rural Sociology* 86, no. 4 (2021): 777-808.

Cole, Stroma. *Gender Equality and Tourism: Beyond Empowerment*. (Oxfordshire: CABI, 2018).

Çobanoğlu, Adnan. “Tarımsal Üretimde Verimlilik: Endüstriyel Tarım Sisteminin Agroekolojik Eleştirisi.” *Agroekoloji: Başka Bir Tarım Mümkün* ed. Tayfun Özkaya, Mesut Yüce Yıldız, Fatih Özden ve Umur Kocagöz (İstanbul: Metis Yayınları, 2021), 266-277.

Değirmenci Selma. “Örgütlenme Modeli Olarak Kadın Kooperatifleri: Patriyarkal Kapitalizmde Başarı Kriterlerinin Eleştirisi.” *Fe Dergisi* 15, no. 1 (2023): 210-230.

Doğan, Hasan Gökhan ve Atabay, Ayşe Ayfer. “Tarımsal Kalkınma Kooperatifleri ve Kadın Ortaklar Etkileşimi (Bursa İli Örneği).” *Gaziosmanpaşa Bilimsel Araştırma Dergisi* 11, no.2 (2022): 219-235.

Duguid, Fiona, Durutaş, Gökçen ve Wodzicki, Michael. *Türkiye’de Kadın Kooperatiflerinin Mevcut Durumu*. (Ankara: Dünya Bankası Yayınları, 2015).

Dursun, İbrahim Taha ve Köseoğlu, Yakup. “Üst Kademe Teorisini Yeniden Düşünmek: Üst Yönetim Ekiplerinin Bilişsel Özellikleri ve Teorik Açından Kapsamı ve Önemi.” *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi* 4, no. 4 (2016): 117-133.

Elver, Hilal ve Güneş, Özge. “Gıdayı Konuşurken: Farklı Yaklaşımlar, Farklı Kavramlar.” *Gıdanın Politik Ekolojisi* ed. Fikret Adaman ve Sena Akkoç (İstanbul: Metis Yayınları, 2023), 19-37.

Erden Çevik, Pelin ve Bingöl, Dursun. “Genelci mi, Uzman mı? Üst Kademe

Yöneticilerin Yönetmel Becerileri Üzerine Bir Araştırma.” *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, no. 13 (2022): 190-205.

Esgin, Ali ve Özben, Mevlüt. “Klasik Sosyoloji ve Gündelik Hayat: Durkheim’den Parsons’a.” *Gündelik Hayat Sosyolojisi: Temalar, Sorunsallar ve Güzergahlar* ed. Ali Esgin ve Güney Çeğin (Ankara: Phoenix Yayınları, 2020), 35-52.

Gök, Mustafa ve Ertan, Adnan. “Tarımsal Kalkınma Kooperatiflerinde Yönetim Üye İlişkileri ve Yaşanan Sorunlar: Eğirdir İlçe Örneği.” *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 13, no.72 (2020): 779-788.

Gönüllü Atakan, Ayşe ve Çoban, Aslı. *Türkiye’de Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlenmesi: Yasal ve Yapısal Stratejiler*. Rapor. (Ankara: ILO, 2022). <https://www.stgm.org.tr/sites/default/files/2022-09/turkiyede-kadinlari-kooperatifler-yoluyla-guclenmesi.pdf>. (son erişim: 10.08.2023).

Katılımcı 1. Vakfi Çalışanı, 17.12.2019 İstanbul.

Katılımcı 2. Vakfi Çalışanı, 17.12.2019 İstanbul.

Katılımcı 3. Dernek Proje Yürütücüsü, 27.12.2019 İstanbul.

Katılımcı 4. Dernek Proje Yürütücüsü, 27.12.2019 İstanbul.

Katılımcı 5. Antalya’daki Kadın Kooperatifi Yöneticisi ve Kurucusu, 24.04.2020.

Katılımcı 6. Düzce’deki Kadın Kooperatifi Kurucu ve Yöneticisi, 08.05.2020.

Katılımcı 7. Gaziantep’teki Kadın Kooperatifi Kurucu ve Yönetici, 22.05.2020.

Imron, Dian Karinawati ve Satrya, Al Rosyid Anggi. “Women and Coffee Farming: Collective Consciousness Towards Social Entrepreneurship in Ulubelu, Lampung.” *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 22, no.3 (2019):

216-229.

Karakuş Uysal, Şenay. “Kadın Kooperatiflerinin Başarısında Yönetimsel Yetkinliğin Etkileri: Karşılaştırmalı Örnek Olay Analizi.” *Parion Akademik Bakış Dergisi* 2, (2022): 14-27.

Kazar, Esra Nur. “Parasal ve Katılımcı Yoksulluk Yaklaşımları Bağlamında Kadın Yoksulluğunu Azaltmada Kadın Kooperatiflerinin Rolünün Değerlendirilmesi: İstanbul ve Bursa Örneği.” *Turkish Studies* 14, no. 6 (2019): 3287-3308.

KEİG. *Kadın Kooperatifleri Kılavuzu*. (İstanbul: KEİG Yayınları Dizisi, 2018).

Kumari, Bansal ve Shaikh, A. S. “Impact of Women Dairy Cooperative Societies on Empowerment of Rural Women in Anand District of Gujarat.” *Indian Dairy Sector@75: From Self-Reliance to the Verge of Becoming World Leader* ed. Askish K. Makwana, Mahendra D. Gurjar, Krunal C. Kamani, Maulik C. Prajapati (. Anand: Kamdhenu University, 2021), 61-67.

Kuştepelî, Yeşim Rabia ve Yıldırım, Batuhan. “Sosyal Sermaye Yaratılmasında Tarımsal Kalkınma Kooperatiflerinin Rolü.” *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 21, no.2 (2020): 347-370.

Ölçer, Hamit. “Pierre Bourdieu Sosyolojisinde Sembolik Şiddet Sorunsalı ve Biçimleri.” *Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi- Nosyon*, no.2 (2019): 34-49.

Özbudun, Sibel, Şafak, Balkı ve Altuntek, Serpil. *Antropoloji: Kuramlar Kuramcılar*. (Ankara: Dipnot Yayınları, 2019).

Özkaya, Tayfun, Yıldız, Mesut Yüce, Özden, Fatih ve Kocagöz, Umut. *Agroekoloji: Başka Bir Tarım Mümkün*. (İstanbul: Metis Yayınları, 2021).

Pekel, Selva. *Kooperatifçilikte Kadının Rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans

Tezi. (Ankara: A.Ü. Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü, 1982).

Seyfi, Siamak, Hall, Colin Michael ve Vo-Thanh, Tan. “The Gendered Effects of Statecraft on Women in Tourism: Economic Sanctions, Women’s Disempowerment and Sustainability?” *Journal of Sustainable Tourism* 30, no. 7 (2022): 1736-1753.

Swartz, David. *Kültür ve İktidar: Pierre Bourdieu’nun Sosyolojisi* çev. Elçin Gen. (İstanbul: İletişim Yayınları, 2018).

Taş, Hacı Yunus ve Kazar, Esra Nur. “Sosyal Kooperatifçiliğin Kadın Yoksulluğuna Etkisi: Bahçelievler Kadın Kültür, Çevre ve İşletme Kooperatifi Üzerine Bir Araştırma.” *Sosyal Bilimlerde Yeni Araştırmalar*, (2019): 289-294.

Tran, Van Thanh, An-Vo,Duc-Anh, Cockfield, Geoff ve Mushtaq, Shahbaz. “Assessing Livelihood Vulnerability of Minority Ethnic Groups to Climate Change: A Case Study from the Northwest Mountainous Regions of Vietnam.” *Sustainability* 13, (2021): 1-22.

UN Women. *Women’s Economic Empowerment*. (2023) <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/bosnia-and-herzegovina/women%27s-economic-empowerment> (son erişim tarihi: 25.08.2023)

Yıldırım alp, Sinem, İslamoğlu, Emel ve Ateş Torun, Medine. “Kadın Kooperatiflerinin Ekonomik ve Sosyal Yaşamda Rolü ve Önemi: Antalya İli Örneği.” *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi* 5, no. 3 (2021): 111-133.

Yıldırım Kocabaş, Özlem. *Türkiye’de Tarımsal Kooperatifçilik Düşüncesinin Gelişimi*. (İstanbul: Libra Yayınları, 2010).

Yılmaz, Cemile. “Bourdieu’da Temel Kavramlar ve Simgesel Şiddet Analizi.” *Habitus Toplum Bilim Dergisi*, no.1 (2020): 161-179.