

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**ÇALIŞAN KADINLARIN AİLE İÇİNDEKİ KONUMU
ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR ARAŞTIRMA:
IRAK/ERBİL ÖRNEĞİ**

Sheeraz Hamad HASAN

Yüksek Lisans Tezi

SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

Sosyometri

OCAK 2022

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**ÇALIŞAN KADINLARIN AİLE İÇİNDEKİ KONUMU
ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR ARAŞTIRMA: IRAK/ERBİL
ÖRNEĞİ**

Tez Yazarı
Sheeraz Hamad HASAN

Danışman
Prof. Dr. Süleyman İLHAN

**OCAK 2022
ELAZIĞ**

BEYAN

Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım “ÇALIŞAN KADINLARIN AİLE İÇİNDEKİ KONUMU ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR ARAŞTIRMA: IRAK/ERBİL ÖRNEĞİ” başlıklı Yüksek Lisans Tezimin içindeki bütün bilgilerin doğru olduğunu, bilgilerin üretilmesi ve sunulmasında bilimsel etik kurallarına uygun davrandığımı, kullandığım bütün kaynakları atıf yaparak belirttiğimi, maddi ve manevi desteği olan tüm kurum/kuruluş ve kişileri belirttiğimi, burada sunduğum veri ve bilgileri unvan almak amacıyla daha önce hiçbir şekilde kullanmadığımı beyan ederim.

21.01.2022

Sheeraz Hamad HASAN



ÖN SÖZ

Günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle toplumların ve insanların yaşam tarzlarının köklü bir şekilde değiştiği görülmektedir. Bu değişimler kadının toplumsal konumu ve aile içerisindeki rolü üzerinde oldukça etkili olmaktadır. Günümüzde hızlı bir şekilde yaşanan ekonomik, kültürel ve sosyal değişimler/gelişmeler kadınların çalışma hayatına daha fazla katılmalarını teşvik etmektedir. Kadının iş hayatına ilgisinin ve katılımının artması, toplumsal ve ailesel olarak konumunun da değişmesine neden olmuştur. Bu yüksek lisans tezi, çalışma hayatı içinde yer alan evli kadınların aile içerisindeki konumlarını anlamayı amaçlamaktadır.

Çalışmada, tecrübelerinden faydalandığım, yönlendirmeleriyle çalışmanın hazırlanmasına katkı sağlayan değerli danışman hocam Prof. Dr. Süleyman İLHAN'a gönülden teşekkür ediyorum. Ayrıca tez hazırlama aşamasında maddi ve manevi desteğiyle sürekli yanımda olan aileme sonsuz teşekkür borçluyum.

Sheeraz Hamad HASAN

ELAZIĞ, 2022

İÇİNDEKİLER

BEYAN	I
ÖN SÖZ	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
TABLOLAR LİSTESİ	VII
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	VIII
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Literatür Özeti.....	3
2. AİLENİN TANIMI, FONKSİYONLARI VE DEĞİŞEN AİLE YAPISI	5
2.1. Ailenin Tanımı.....	5
2.2. Ailenin Fonksiyonları	5
2.3. Ailenin Değişen Yapısı.....	6
3. AİLE VE ÇALIŞAN KADINI ANLAMAK	7
3.1. Kadınlar ve Çalışma Hayatı.....	7
3.2. Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Problemler/Engeller.....	8
3.3. İş-Aile Roller Çatışması	8
4. KADINLARIN İŞ HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI ZORLUKLARA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR VE AİLEYE ETKİLERİ	10
4.1. İkili Rol Yaklaşımı	11
4.2. Cam Tavan.....	11
4.3. Kraliçe Arı Sendromu.....	13
4.4. Cam Asansör.....	14
5. MATERYAL VE METOD	16
5.1. Araştırmanın Konusu.....	16
5.2. Araştırmanın Amacı.....	16
5.3. Araştırmanın Önemi	16
5.4. Araştırmanın Problemi.....	17
5.5. Araştırmanın Yöntemi	17
5.6. Erbil (Araştırma Alanı) Hakkında Genel Bilgiler.....	18
6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	19
6.1. Çalışan Kadınların Sosyo-Demografik Özellikler	19
6.1.1. Kadınların/Katılımcıların Yaş Durumları	19
6.1.2. Kadınların Eğitim Durumları.....	19
6.1.3. Kadınların Meslek Durumları.....	20
6.1.4. Kadınların Aylık Gelir Durumları	21
6.2. Çalışma Hayatı ve Kadınlar	22
6.2.1. Kadınların İş Yerinde Çalışma Süresi	23
6.2.2. Kadınların Çalışma Hayatındaki İş Değişiklikleri	23
6.2.3. Kadınların Meslekten Beklentileri.....	24
6.3. Çalışan Kadın ve Aile İlişkileri	25
6.3.1. Çalışan Kadınların Evlenme Yaşları.....	26

6.3.2. Kadınların Evlenme Usulleri	27
6.3.3. Kadınların Evlilik Sayıları	28
6.3.4. Kadınların Çocuk Sayısı	28
6.3.5. Kadınların Eşlerinin Eğitim Durumları	29
6.3.6. Kadınların, Eşlerinin Geliriyle Kendi Gelirlerini Karşılaştırma Biçimleri	29
6.3.7. Kadınların Evlilik Hayatlarının Meslek Hayatlarına Olumlu - Olumsuz Etkileri	30
6.3.8. Kadınların Evliliğinin Meslek Hayatı Üzerinde Olumsuz Etkileri	31
6.3.9. Çalışan Kadınların Aile Yapısı	32
6.3.10. Çalışan Kadınların İş – Aile Çatışmasının Nedenleri	32
6.3.11. Kadınların Çocuk Bakımına Yönelik Görüşleri	33
6.3.12. Kadınların Ev İşlerinde Yardım Alma Durumları	34
6.3.13. Kadınların Çalışma Hayatına Bakışı	34
6.3.14. Erkeklerin Kadının Çalışmasına Olumsuz Yaklaşımı	35
6.3.15. Kadınların, Çalışma Hayatlarını Hangi Durumlarda Sonlandırabilecekleri	37
6.3.16. Çalışan Kadınların Çalışma ve Çocuk Yapmaya Dair Görüşleri	37
6.3.17. Kadınların Çalışma Hayatından Çocukların Etkilenmesi	38
6.3.18. Çocukların Annelerinin Çalışma Hayatından Etkilenmesinin Temel Nedenleri	39
6.3.19. Kadınların Çalışmasına Aile Bireylerinin Tepkisi	40
6.3.20. Çalışan Kadın Olmanın, Erkeklerle Oranla Daha Fazla Yük Getirme Durumu	40
6.3.21. Kadınların Cinsiyetlerinden Memnun Olup Olmama Durumları	41
6.3.22. Kadınların Aldıkları Maaşları Değerlendirme Biçimleri	42
6.3.23. Kadınların Ev/Aile İçinde Yaptığı İşleri Değerlendirme Biçimleri	43
6.3.24. Kadınların, Çalışıyor Olmalarını Yük Olarak Görüp Görmeme Durumları	43
6.3.25. Kadınların, Çalışma Hayatına Girmelerinin Durumlarını Değiştirip Değiştirmediklerine İlişkin Değerlendirmeleri	44
6.3.26. Kadınların Erkeklerin Statüsüne Bakışı	45
6.3.27. Eşler Arası Anlaşmazlıklarda/Kavgalarda Kadının Tutumu	46
6.3.28. Kadınlar İçin İdeal Bilinen Meslekler	47
6.3.29. Çalışma Yaşamının Evliliğe Etkisi	49
6.3.30. Çalışma Yaşamının Evliye Olumlu Yansıması	49
6.3.31. Boş Zaman Değerlendirme Biçimleri	51
6.3.32. Gelecek Beklentileri	52
7. SONUÇ	54
KAYNAKLAR	57
EKLER	60
ÖZ GEÇMİŞ	

ÖZET

ÇALIŞAN KADINLARIN AİLE İÇİNDEKİ KONUMU ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR ARAŞTIRMA: IRAK/ ERBİL ÖRNEĞİ

Sheeraz Hamad HASAN

Yüksek Lisans Tezi

FIRAT ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimleri Enstitüsü
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

Ocak 2022, Sayfa: VIII+64

Geçmişten günümüze kadınların işgücü piyasasına dâhil olmada ve işgücü piyasasında tutunmada güçlük çektikleri ve bazı problemlerle karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Ülkelerin çoğunda karşılaşılan engellerler benzerlik göstermekle birlikte ülkelerin gelişmişlik düzeyine, sosyo-ekonomik yapısına ve piyasaya katılacak olan kadının vasıflılık durumuna bağlı olarak hangi tür engellerin daha baskın olduğu farklılık göstermektedir. Kadının işgücü piyasasına dâhil olması sadece ekonomik hayatı etkilemekle kalmamakta aynı zamanda aile ve toplum hayatını da etkilemektedir. Bu yüksek lisans tezinde Erbil’de ev dışında çalışan evli kadınların aile içerisindeki konumları araştırılmıştır. Araştırma, Erbil’de özel ve kamu sektöründe çalışan evli kadınlar üzerine yapılmıştır. Çalışmada anket tekniği yoluyla veriler elde edilmiştir. Tezde, çalışan kadınların çalışma hayatına dâhil olduktan sonra aile içerisindeki rollerinin/konumlarının önemli derecede değişime uğradığı ve çalışan kadınların iş ve ev yaşamı arasında denge kurabilmek için birtakım stratejiler geliştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Aile, Kadın, İşgücü Piyasası, Kadın İşgücü, İşgücü Piyasası Engelleri

ABSTRACT

A SOGIOLOGICAL RESEARCH ON THE POSITION OF WORKING WOMEN IN FAMILY: IN CASE OF IRAK/ERBIL

Sheeraz Hamad HASAN

Master's Thesis

FIRAT UNIVERSITY

Graduate School of Social Sciences

SOCIOLOGY

January 2022, Pages: VIII+64

From past to present, it is known that women have difficulties in being included in the labor market and in holding on to the labor market, and they face some problems. Although the barriers encountered in most of the countries are similar, the type of barriers that are more dominant differ depending on the level of development, socio-economic structure of the countries and the qualification status of the women who will participate in the market. The inclusion of women in the labor market not only affects social and economic life, but also creates effects at the work and family level. In this study, the position of women working in Erbil in the family was investigated. The research was conducted on married women working in the private and public sectors in Erbil. In the study, data were obtained through the questionnaire technique. As a result, the roles/positions of women in the family have changed significantly after they were included in the working life. It has been found that working women have developed some facilitating solutions in order to balance work and home life.

Keywords: Family, Women, Labor Market, Female Labor Force, Labor Market Barriers

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Kadınların Yaş Durumlarının Dağılımı	19
Tablo 2. Katılımcıların Eğitim Durumlarının Dağılımı	20
Tablo 3. Kadınların Meslek Durumlarının Dağılımı.....	21
Tablo 4. Kadınların Aylık Gelir Durumlarının Dağılımı	21
Tablo 5. Kadınların İş Yerinde Çalışma Sürelerinin Dağılımı.....	23
Tablo 6. Kadınların İş Değiştirme Durumlarının Dağılımı	24
Tablo 7. Kadınların Meslekten Beklentilerinin Dağılımı.....	25
Tablo 8. Kadınların Evlenme Yaşlarının Dağılımı	26
Tablo 9. Kadınların Evlenme Usullerinin Dağılımı	27
Tablo 10. Kadınların Evlilik Sayılarının Dağılımı.....	28
Tablo 11. Kadınların Çocuk Sayılarının Dağılımı	28
Tablo 12. Kadınların Eşlerinin Eğitim Durumlarının Dağılımı	29
Tablo 13. Kadınların, Eşlerinin Gelirleriyle Kendi Gelirlerini Karşılaştırma Biçimlerinin Dağılımı.....	30
Tablo 14. Kadınların, Evlilik Hayatlarının Meslek Hayatına Olumlu-Olumsuz Etkilerine İlişkin Değerlendirmelerinin Dağılımı.....	30
Tablo 15. Kadınların, Evliliğin Meslek Hayatı Üzerindeki Olumsuz Etkilerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	31
Tablo 16. Kadınların Aile Yapılarının Dağılımı	32
Tablo 17. Kadınların İş – Aile Çatışmasının Nedenlerinin Dağılımı	32
Tablo 18. Kadınların Çocuk Bakımına Yönelik Görüşlerinin Dağılımı	33
Tablo 19. Kadınların Ev İşlerinde Yardım Alma Durumlarının Dağılımı	34
Tablo 20. Kadınların Çalışma Hayatına Bakışlarının Dağılımı	35
Tablo 21. Kadınların, Erkeklerin Kadının Çalışmasına Yaklaşımlarına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	36
Tablo 22. Kadınların Çalışma Hayatlarını Hangi Durumlarda Sonlandırabileceklerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	37
Tablo 23. Katılımcıların Kadının Çalışmasına ve Çocuk Yapmasına Dair Görüşlerinin Dağılımı	38
Tablo 24. Kadınların Çalışma Hayatından Çocukların Etkilenmesine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	38
Tablo 25. Çocukların Annelerinin Çalışma Hayatından Etkilenmesinin Nedenlerinin Dağılımı	39
Tablo 26. Kadınların Çalışmasına, Aile Bireylerinin Tepkisine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	40
Tablo 27. Çalışan Kadın Olmanın Erkeklerle Oranla Daha Fazla Yük Getirme Durumunun Dağılımı	40
Tablo 28. Kadınların Cinsiyetlerinden Memnun Olup Olmama Durumlarının Dağılımı	41
Tablo 29. Kadınların Maaşlarını Değerlendirme Biçiminin Dağılımı	42
Tablo 30. Kadınların Ev/Aile İçinde Yaptığı İşleri Değerlendirme Biçimlerinin Dağılımı	43
Tablo 31. Kadınların Çalışıyor Olmalarını Yük Olarak Görüp Görmemelerinin Dağılımı	44
Tablo 32. Kadınların Çalışma Hayatına Girmelerinin Durumlarını Değiştirip Değiştirmediğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	45
Tablo 33. Kadınların Erkeklerin Statüsüne Bakışının Dağılımı.....	46
Tablo 34. Cevabınız Evetse, Nedenini Yazınız?	46
Tablo 35. Eşler Arası Anlaşmazlıklarda/Kavgalarda Kadının Tutumuna İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	47
Tablo 36. Kadınlar İçin İdeal Bilinen Mesleklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	48
Tablo 37. Çalışma Yaşamının Evliliğe Etkisine İlişkin Değerlendirmelerinin Dağılımı	49
Tablo 38. Çalışma Yaşamının Evliliğe Olumlu Yansımalarına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	50
Tablo 39. Boş Zaman Değerlendirme Biçimlerinin Dağılımı	51
Tablo 40. Kadınların Gelecekte Beklentilerinin Dağılımı	52

SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar

AVM : Alış Veriş Merkezi

BKSSGM : Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü



1. GİRİŞ

Aile, bireyin içinde doğup büyüdüğü, eğitildiği, sosyalleştiği kısaca toplumsal deneyimler kazandığı önemli bir kurum olagelmıştır. Yasa, aileyi “toplumsal bir organ” ya da bir toplumun hücresi olarak tanımlamaktadır (Yasa, 1970:139-144). Le Play ise toplumun en küçük ve temel birimi olan aileyi organizmanın en küçük birimi hücreye benzetmiştir. Bu benzerlik ailenin sağlamlığının toplumun da sağlamlığını sağlayacağını ifade etmektedir. Le Play’e göre fizikçi için bir atom, biyolog için bir hücre ne ise, sosyolog için de aile aynı inceleme alanını oluşturmaktadır (Freyer, 1968). Bu anlamda Yasa ve Le Play aileyi toplumun küçük bir modeli olarak görmekte ve bu nedenle de toplum için önemini belirtmektedirler.

Aile kavramı evrensel bir olgu olsa da farklı aile türleri vardır. Aile çeşitleri kültürden kültüre değişmekle birlikte, doğulu toplumlarda kabul gören evlilik, bir erkek ve bir kadının aile bağı kurarak hayatı paylaşmasını ve aile kurmasını ifade etmektedir. Bu nedenle, bu çalışmada bir kadın ve bir erkeğin birleşerek oluşturduğu aile biçimi irdelenecektir. Aile kurmaktaki amaç; hayatı paylaşmak olduğundan dolayı aileyi oluşturan kadın ve erkeğin her anlamda eşit paylaşımlarda bulunabileceği bir aile yapısı, en ideal olanıdır. Ancak toplumumuzda kadın ve erkeğe doğduğu andan itibaren öğretilen toplumsal cinsiyet rolleri evlilik aşamasında ve sonrasında kurulan ailede kendini göstererek çoğu zaman bu eşitliği kadınlar aleyhine bozmaktadır (Doğancı ve Tuncay, 2020: 1325). Kültürden kültüre ve tarihsel süreç içerisinde ailede meydana gelen değişiklikler ailenin her dönemde önemini koruduğuna da işaret etmektedir.

Bu anlamda insanoğlunun tarihi boyunca değişik biçimlerde görülen aile kavramı günümüzde de önemini yitirmeden sürdürmektedir. İnsanın doğumu, fiziksel ve ruhsal anlamda gelişimi ve sosyalleşmesi aile kurumu ile mümkün olmaktadır. Sosyal, siyasal ve ekonomik alanlardaki değişimler, ailenin yapısını değiştireceği gibi, aile içi ilişkilerin ve bireyin yerine getireceği rollerin de farklılaşmasına sebep olmuştur. Bu değişimlerden birisi kadınların çalışma hayatına katılımıyla gerçekleşmiştir. Kadınların çalışma yaşamına dahil olmalarıyla birlikte aile içerisindeki rolleri/konumları da önemli ölçüde değişmiştir.

Sanayileşme ve sonrasında bilgi toplumuna doğru değişen dünyamızda çalışma hayatı geleneksel toplumlardaki aile içi üretim tarzından dış mekanlardaki işyerlerine taşınmıştır. Bunun yanı sıra çalışma hayatında giderek artan farklılaşma ve uzmanlaşma ile kas gücüne dayalı çalışma tarzı merkezi konumunu giderek kaybetmiştir. Bu bağlamda tarım toplumundan sanayi ve bilgi toplumuna doğru gerçekleşen bu hızlı değişim sürecinde kadının çalışma hayatına katılımı da aynı doğrultuda değişiklik göstermiştir. Bu durum iş hayatında kadına duyulan ihtiyacı da artırmıştır. Aynı zamanda bu süreç aile yapısında değişikliklere neden olup kadınların daha fazla çalıştığı aile sayısında artışa sebep olmuştur. Gelenen yeni sosyo-kültürel süreçte kadın hem kamusal hayata katılımda hem de iş hayatına atılmada geleneksel rollerinden farklı bir konumda olmuştur. Ancak iş hayatı ve diğer alanlardaki bu köklü değişim ve gelişime paralel olarak toplumun kadından beklediği rol ve davranışlarda benzer değişimler söz konusu olmamıştır. Kadından, bir taraftan aile içinde (çocuk bakımı, ev işleri ve eşe bakmaktan sorumlu olma vb.) geleneksel rollerine uygun davranışlar beklenirken diğer yandan ona eşit birey olarak iş hayatına katılma imkânı da sağlanmıştır (Eyüboğlu vd., 2000; Arslan, 2012: 100).

Öte yandan erkekten farklı olarak az önce zikredilen ev içindeki geleneksel rol ve işlevleri yerine getirme yanında iş hayatında da erkekler kadar iş yükü ile yükümlü olmuş olmaktadır. Evde geleneksel rolleri, işte de modern iş koşullarına uygun rolleri yerine getirmesinin beklenmesi kadının özellikle aile ve iş hayatında erkeğe oranla daha fazla problemle karşılaşmasına yol açmıştır. Kadınların iş yaşamlarında evlilik, aile ve çocuğun yerinin kariyerden önce gelmesi, bu nedenle kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları gereği mesleğinde terfi imkânlarının kısıtlanması, kadının evliliğinin ve çocuğunun iş yaşamı ve kariyerini sekteye uğratması vb. nedenlerle iş ve aile hayatındaki radikal değişimler kadınlarda daha fazla görülmektedir. İş ve aile insan hayatında en önemli iki alandır (Brinkerhoff, 1984; Goldsmith, 1989; Arslan, 2021: 100).

Aile kişinin ilk sosyalleşmesini gerçekleştirdiği, hayatının temel ilgi ve gereksinimlerini tamamladığı ve sürdürdüğü en önemli toplumsal kurumlardan birisidir. İş ya da çalışma hayatı da bireyin ekonomik ve diğer yaşamsal gereksinimlerini karşılamada diğer ikinci önemli alandır. Aile ve meslek bireyin hayatının iki önemli alanını oluştursa da, kişinin hayatı temelde bir bütündür ve tektir. İş ve aile rolleri birey hayatında iç içe geçmiş halde bulunur ve bu roller sürekli etkileşim halindedir. Birisinde bulunan olumlu ya da olumsuz durum diğerini çok kolaylıkla etkileyebilmekte ve duruma göre pozitif ve negatif etkiye bulunabilmektedir (Arslan, 2021: 100).

Dünya genelinde kadınların iş gücüne katılımının artması, çift gelirli aileleri de arttırdığından, son yıllarda iş ve aile konuları gittikçe önem kazanmaya başlamıştır. Erkeğin tek çalışan ve evin ekmeğini kazanan kişi olarak görüldüğü aile tiplerinde, geleneksel olarak aile sorumluluklarını üstlenen kadınların ev dışında da çalışması, bir anlamda ev içindeki sorumlulukların yeniden düzenlenmesini gerektirmektedir (Ekici, 2021: 1).

Özellikle ekonomik yetersizlik nedeniyle çalışma yaşamına giren kadınların hem ev kadını, hem anne olarak iş ve aile rollerini dengelemesi önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilindiği gibi, toplum içinde yaşamının doğal bir sonucu olarak, günlük yaşayışımızda çeşitli farklı roller üstlenir ve o rollere göre hareket ederiz. Bunlar toplum tarafından bireye verilen rollerdir. Toplum tarafından belirlenen bu rollerin en iyi ve anlamlı şekliyle oluştuğu ortam aile ortamıdır. Bu yüzden aile, kadın ve erkeğin çocukluktan itibaren toplumsal rollerini edindikleri kurum olma fonksiyonu yüklenmektedir. Dünyanın hemen her ülkesinde kadınlar, ekonomik özgürlüklerine sahip olsalar bile, ev işlerinden sorumlu tutulmaktadır (Eyüboğlu, 1999:18; Önel, 2007). Modern dönemle birlikte kadınların çalışma yaşamına katılımı mevcut ev/aile sorumluluklarına iş hayatını da eklemiştir. Kadınların çalışma yaşamı aile içerisindeki rol ve konumunu önemli derecede etkilemiştir.

Günümüzde kentleşme ve ekonomik gelişmenin doğal bir sonucu olarak yoğun bir şekilde yaşanan sosyal değişme süreci, geleneksel görev dağılımında, kadına ve erkeğe özgü rollere ilişkin tutumları ya değiştirmiş ya da modernleştirmiştir (Başaran, 1984:159). Bu modernleştirici tutum ise beraberinde bazı sorunlara kapı aralamıştır. Bunlardan biri kadınların iş - aile arasında sıklıkla yaşadığı çatışmalardır.

Çalışma hayatında bireyin mesleğine göre rolleri olmaktadır. Bununla birlikte bireyin mesleki rolleri dışında toplumsal yaşamında birden fazla rolü bulunmaktadır. Bu rolleri birlikte sürdürmesi gereken birey bazı zamanlar rol çatışması bile yaşayabilmektedir. Bazı zamanlar ise bu roller bireye bir konum vermektedir. Çalışma hayatında patron, müdür, öğretmen vs. gibi sıfatlar bireyin kazandığı bu rollerden kaynaklı kullanılmaktadır. Bu anlamda çalışma hayatının bireye

yüklediği sorumluluk ya da görevler bireyin toplumsal hayatta nasıl konumlanacağına da katkı sağlamaktadır.

Çalışan kadınların bir yandan iş hayatı ve zorlukları diğer yandan aile içerisinde sorumlulukları özellikle çalışan kadının aile içindeki konumuna etki etmektedir. Kadının iş hayatında da kendine yer bulması sadece iş ve aile kavramlarını etkilemekle kalmamakta aynı zamanda daha geniş sosyal ve ekonomik etkiler de ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada kadınların iş hayatına nasıl girdikleri, kadının işgücüne katılımına yönelik yapılmış bazı çalışmalar ve kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorluklar da incelenerek çalışan kadının aile içindeki konumu araştırılmaktadır.

Kadınların çalışma hayatıyla birlikte sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamları dönüşmüş ve aile içerisindeki konumları değişime uğramıştır. Kadınların çalışma hayatıyla birlikte sosyal, kültürel ve ekonomik olarak ne tür değişimlere uğradıkları ve bu değişimlerin aile içerisindeki konumlarına etkisi araştırmayı önemli kılan bir durumdur.

“Çalışan Kadınların Aile İçindeki Konumu Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Irak/Erbil Örneği” başlıklı bu yüksek lisans tezi, Erbil’de özel ve kamu sektöründe çalışan evli kadınlar üzerine yoğunlaşmıştır. Çalışma hayatına giriş ile kadınların artan yükleri gün geçtikçe çoğalmaktadır. Özellikle evli ve çocuklu kadınların iş yükü artmaktadır. Bu konunun Irak’ın Erbil şehrindeki çalışan kadınlar üzerindeki etkisi önem arz etmektedir. Ayrıca konunun Erbil’de daha önce yapılmamış olması bu konuya dikkati çekmektedir.

Bu çalışmaya da konu olan kadın, çalışma hayatında işinin uzmanı olmaya çalışırken, evde çocuğuna ideal bir anne olmaya çalışmakta, eşine ideal bir eş olabilmenin mücadelesini vermeye çalışmaktadır. Bütün bunlara, aile içi sorumluluklar ve iş hayatındaki roller eklenince olay biraz daha karmaşık bir hale bürünmektedir (Erbatur, 1998:124).

Erbil’de çalışan kadının aile içi ilişkilerini/konumunu ele alan bu çalışma beş ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde aile, kadın, çalışan kadın, çalışan kadının aile içi ilişkileri ve geçmişten günümüze ailenin dönüşümü irdelenmektedir. İkinci bölümde kadınların çalışma hayatı ve aile rolleri arasındaki ilişki incelenmektedir. Üçüncü bölümde, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik kuramsal bilgiler verilmektedir. Dördüncü bölümde araştırmanın yöntemi ve araştırma alanı hakkında genel bilgilere yer verilmektedir. Beşinci bölümde ise araştırmanın bulguları analiz edilmektedir. Daha sonra sonuç ve değerlendirme yapılmaktadır.

1.1. Literatür Özeti

Çalışan kadın ve aile içi ilişkileri üzerine Erbil’de yapılan sosyolojik bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak Türkiye’de, Erbil’de yaşayan kadınlar üzerine olmasa da çalışan kadınlar üzerine çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalardan bazıları şunlardır:

Arslan’ın (2012) “**İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi**” başlıklı çalışmasında, kadınların iş ve aile hayatındaki çatışma durumlarının iş hayatına etkisi de ele alınmıştır. Araştırma sonucunda iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz etkilediği ancak aile-iş çatışmasında bu etkinin anlamlı bir şekilde mevcut olmadığı görülmüştür. Kadınların iş-aile çatışmaları onların işlerinde bazı problemler meydana getirmektedir. Son olarak araştırmada iş aile çatışması kadınların iş memnuniyeti ve bağlılıkları üzerinde ters oranda negatif bir etkide bulunduğu görülmüştür.

Nursun Önel'in (2007) yaptığı **“İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri”** yüksek lisans tezinde, artan sanayileşme ile birlikte hızla gelişen ekonomik ve sosyal yapılanma ve kadının çalışmasının geleneksel aile rollerini önemli ölçüde değiştirmediklerini göstermiştir. Kadının gelirin harcanması ve aile içi kararlara katılım konusundaki söz hakkı özellikle iyi eğitim görmüş kesim arasında artış gösterirken, ev işi ve çocuk bakımı gibi konularda neredeyse tamamen geleneksel anlayış devam etmektedir.

Harun Geçer'in (2016) **“Kadının Çalışma Hayatına Girmesiyle Oluşan Aile İçi Roller Sistemindeki Değişim Ve Din İlişkisi (Niğde Örneği)”** başlıklı yüksek lisans tezinde kadının çalışma hayatına girmesiyle aile içerisinde ve toplumda birçok şeyin değişime uğradığı saptanmıştır.

Seda Topgül'ün, **“İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zlığı)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri”** başlıklı makalesinde yoğun çalışma saatlerine sahip olan çeşitli kademelerdeki banka çalışanı kadınların bakış açısından, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlama çabalarını incelemektedir. Araştırma sonucunda, banka çalışanlarının maddi anlamda ve kariyer anlamında tatmin olması meslekten tatmini beraberinde getirdiği saptanmıştır.

Müzeyyen Gönüllü ve Gönül İçli'nin (2001) **“Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile Ve İş İlişkileri”** başlıklı çalışmada ise Denizli ilinde faaliyet gösteren üç tekstil fabrikasında çalışan kadınların aile ve iş ilişkileri incelenmektedir. Çalışmada, hem ev kadınlarının hem de çalışma hayatındaki kadınların statüleri ve bu statülerinden kaynaklanan sorunların ülkenin içinden geçmekte olduğu gelişim süreciyle ilgili olduğu ortaya çıkmıştır.

“Çalışan Kadınların Aile İçindeki Konumu Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Irak/Erbil Örneği” başlıklı bu çalışmada ise çalışan evli kadınların çalışma hayatı ile birlikte aile içi konumları ele alınacaktır. Erbil'de çalışan kadının sorunları ve bu sorunların aileye etkileri incelenecektir. Öte yandan araştırmada, çalışan kadınların iş hayatında ve aile içinde yaşadıkları sorunlarla baş etmede geliştirdikleri stratejiler üzerinde durulacaktır.

2. AİLENİN TANIMI, FONKSİYONLARI VE DEĞİŞEN AİLE YAPISI

Bu bölümde ailenin kavramsal ve kuramsal boyutu, geçmişten günümüze ailenin özellikleri, fonksiyonları ve değişen yapısı ele alınacaktır.

2.1. Ailenin Tanımı

Aile, toplumun en temel birimi olarak görülmektedir. Aile, toplum ile birey arasında geçiş sürecini başlatan kurum olarak ele alınabilir. Aile; anne, baba ve çocuktan oluşan, bireyleri toplumsal hayata hazırlayan temel bir kurum olarak da kabul edilebilir.

Yasa'ya göre "aile toplumsal bir organ" ya da bir toplumun hücreleridir. Ailenin toplumsal yapısı ise; "ana, baba ve çocukların vücuda getirdiği ilişkiler ağı (sistemi) ve bu ağ içinde her üyenin üzerine almış olduğu görev ve oynadığı rollerle" tanımlanmaktadır (Yasa, 1970:139-144). Le Play toplumun en küçük birimi olan aile ile organizmanın en küçük birimi hücre arasında benzerlik kurarak aile sağlamsa toplum da sağlamdır demektedir. Le Play'e göre fizikçi için atom, biyolog için hücre ne ise, sosyolog için de aile aynı anlamdadır (Freyer, 1968). Yasa ve Le Play aileyi toplumun küçük bir modeli olarak görmekte ve bu nedenle de toplum için önemini vurgulamaktadırlar (Erkal, 2000:88).

Weber, incelenen toplum ya da topluluğun ortak değerlerinin aile değerlerinden meydana geldiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda Weber, sosyolojik araştırmalarda aile yapılarının incelenmesi gerekliliği üzerinde durmuştur (Coşkun, 1998: 34). Bourdieu'nun da belirttiği gibi, "kolektif özne" olan aile (hane) toplumsal alan gibi işleyen bir mekanizmadır. Farklı türleriyle sermayeyi bünyesinde toplayan aile, bu sermayelerin kuşaklar arası aktarımını sağlamaktadır (Bourdieu, 2006: 125- 127). Toplumsal/sosyal yapının önemli unsurlarından biri olan aile, kültürlerin oluşmasında, sürdürülmesinde ve korunmasında büyük rol oynamaktadır.

2.2. Ailenin Fonksiyonları

Toplumun sürekliliği için ailenin fonksiyonları önem arz etmektedir.

Gökçe, Ogburn'un ailenin işlevleri hakkındaki görüşünün bazı değişikliklerle kabul edilebilir görüş olduğunu ifade etmektedir. Buna göre ailenin görevleri:

- 1- Ailenin varlığını koruyan, neslin devamını sağlayan biyolojik görev.
- 2- Ailenin üyelerinin her türlü maddi gereksinimlerine cevap veren ekonomik görev.
- 3- Aile üyelerinin her türlü maddi ve manevi zararlara karşı koruyan koruyuculuk görevi.
- 4- Ailedeki duygusal dengenin geliştirilmesine imkan veren psikolojik görev.
- 5- Aile üyelerinin yetiştirilmesini ve sosyalleştirilmesini sağlayan eğitim görevi (Gökçe, 2004: 188).

Genel olarak bilimsel referanslar, çağdaş ailenin fonksiyonlarını (işlevlerini) şu şekilde ele almaktadır. Bunlar; çocuk sahibi olmak, çocuklara ve yetişkinlere sosyal statü verilmesi, sosyal yetiştirme (Sosyalleşme) ve sosyal kontrol şeklindedir.

Bu görevlerden bazıları zaman içinde değişiklik gösterse bile ailenin var oluş gerçeğini yansıtan temel görevleri değişmemektedir. “Aile tiplerine göre bu görevlerden bazılarının zaman içinde işlevliğini kısmen kaybettiğini ileri süren görüşler olmakla birlikte, her aile tipinde görülen temel görevlerden söz etmek olasıdır. Bunlar; biyolojik, psikolojik ve ekonomik görevlerdir” (Gökçe, 2004:188).

2.3. Ailenin Değişen Yapısı

Bütün kurumlar gibi aile de toplumun bütün toplumsal yapısından etkilenen bir kurumdur. Toplumun diğer kesimlerinde gerçekleşen değişme ve gelişmelere paralel olarak aile de bazı yapı ve fonksiyon değişmelerine uğramaktadır.

Bu anlamıyla bir toplumun kurumsal düzeni içerisinde alt yapı ve üst yapı değişkenleri bir etkileşim süreci çerçevesinde birbirlerinin şekillenmesine yardım ederler. Bu etkileşimin yönü ve yoğunluğu belli zamana ve belli koşullar göre değişebilir. Aile de bir kurum olarak alt yapı üst yapı değişkenlerinden etkilenir ve kendisi de bu değişkenleri etkiler. Bu etkileşim nedeniyle farklı gelişme düzeyinde olan toplumlarda farklı aile tiplerine rastlanır. Toplumsal değişme ister kentleşme ister endüstrileşme yönünde olsun, değişimin subjektif olarak etkilediği kurumlardan biri de ailedir. Toplumsal değişme ve modernleşme yaşamın bütün alanlarındaki sosyo-kültürel kurumlara yeni bir kimlik kazandırırken, bu yeni siteme uyum ve bütünleşme çabasını gösteren bütün insanlar gibi, aile üyeleri birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar (www.sosyalcalismaci.com).

Toplumda meydana gelen sürekli ve derin sosyal değişimlerin bir sonucu olarak, bu değişimler de ailenin ve işlevlerinin inşası üzerinde önemli ölçüde değişime yol açmıştır. Aile kavramına ilişkin ele alınan kuramsal edinimler antropoloji, sosyoloji ve tarih bilimlerinin ortak bir değerlendirme sahası olarak kabul edilmektedir. Bu doğrultuda ailenin tarihsel gelişim evreleri irdelenirken ilk aşamada 19. yüzyıla ait evrimsel kuramların kabulü etrafında bir düşünsel zincir oluşturulmuş ve ekonomik altyapıdaki her teknolojik dönüşümün yeni bir aile tipi ya da yapılanma süreci meydana getirdiği tarzında yapılan analizler genel kabul görmüştür (Tekin Epik vd., 2016: 4). Modernleşme ailenin yapısını önemli ölçüde değiştirmiştir. Küreselleşme ve endüstrileşmeye bağlı olarak hızlı kentleşme, teknoloji, kitle iletişim araçları gibi yeni durumlar geleneksel aile tipinden çekirdek aile tipine geçiş sürecinde etkili olmuştur.

3. AİLE VE ÇALIŞAN KADINI ANLAMAK

3.1. Kadınlar ve Çalışma Hayatı

Geçmişten günümüze kadınlar çalışma hayatında çeşitli rollerle var olmuşlardır. Günümüzdeki anlamıyla kadınların çalışma hayatına girişleri ise 18.yüzyılın sonlarına denk gelmektedir. Aynı şekilde geçmişten günümüze kadar kadının ekonomik faaliyetlerine bakıldığında; endüstri öncesi zamanda kadının sadece ev hanımı olmadığını ancak genellikle tarım, hayvancılık, dokuma gibi daha çok aile çatısı altında yer alan işleri de yaparak ekonomik hayata katkıda bulundukları görülmektedir.

I.ve II. Dünya Savaşlarında, erkek işgücünün silah altına alınması ile birlikte kadınlar çalışma hayatına daha fazla girmiş ve bunun sonucu olarak yaygınlaşan endüstri ile birlikte kadınların ekonomik ve toplumsal yaşama katılım alanları genişlemeye başlamıştır. Böylece kadına aile ve toplum içerisinde yeni roller yüklenmeye başlanmıştır.

Özellikle modernleşme süreciyle birlikte kadınların rollerinin değiştiği ve yeniden tanımlandığı görülmektedir. Sanayi devriminin başlangıcından itibaren kadınlar emek piyasası içerisinde yer aldıkları için kadının geleneksel rollerinin yeniden tanımlandığı bir sürece girilmiştir. Dolayısıyla bu süreçte, annelik rolü üzerinden pekiştirilen iş bölümünün başta aile olmak üzere toplum hayatı üzerinde yıkıcı etkileri olmuştur. Sanayi devrimiyle gelişen bu süreç, devletin sosyal hayata müdahale etmesi ve refah devletinin tesis edilmesiyle sonuçlanmıştır. Sosyal refah devleti anlayışıyla devletin müdahaleci yönü emek piyasalarında kadın ve erkek arasındaki eşitliği sağlamaya dönük pozitif ayrımcılık faaliyetlerini de içeren bir şekilde genişlemektedir (www.uis.gov.tr/media/1424/kadın-veyayrımcılık.docx Erişim: 22.10.2021).

Günümüzde toplum içerisindeki geleneksel cinsiyet rolleri, çalışma hayatında bir taraftan pekişirken diğer taraftan da dönüşüme uğramakta ve aşınmaktadır. Örneğin, bilgisayar sektörü gibi yıllardır erkeklerin egemen olarak çalıştığı sektörlerde uzman olarak çalışan kadınların varlığı bile böyle bir dönüşümü etkileyebilmektedir. Kadın ve erkek olmaya atfedilen rollerin varlığı ve bu rollerin çeşitliliğinin bilincine varılması, geleneksel olarak kadına ve erkeğe yüklenen toplumsal rollerin değişmesinde etkisi bulunur (Kelan, 2010: 3603-3605; Selçuk ve Tuzlukaya, 2013: 6).

Tarihsel perspektifte kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artışa bakıldığında öncelikli olarak kadınların düşük ücretli, güvencesiz, niteliksiz emek gerektiren sektörlerde istihdam edilmeye başladıkları görülmektedir. Öte yandan, dünya geneline bakıldığında işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlandığı görülmemiştir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde kadınların emek piyasasındaki konumunun, gelişmekte olan ülkelere göre nispeten daha iyi olduğu söylenebilir (Kılıç ve Öztürk, 2014: 110).

Sanayileşme ve iktisadi kalkınmaya bağlı olarak kentlerde hayat şartlarının giderek zorlaşması nedeniyle kadınların istihdama katılma arzularının arttığı ileri sürülebilir. Hayat şartlarının zorlaşması nedeniyle insan onuruna yaraşır bir şekilde hayatını idame ettirmek isteyen kadınların emek piyasasına katılmalarını kolaylaştıran bir diğer etmen de teknolojik gelişmeler neticesinde ev işlerine daha az zaman ayırmalarından kaynaklanmaktadır. Öte yandan, hem kadınlarda ve hem de erkeklerde eğitim düzeyinin yükselmesinin, eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte doğurganlığın azalmasının da kadınların emek piyasasına girişini kolaylaştıran faktörler

arasında yer aldığı söylenebilir (www.uis.gov.tr/media/1424/kadinve-ayrimcilik.docx Erişim: 22.10.2021).

3.2. Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Problemler/Engeller

Kadınları işgücüne katılımını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar genel manada; düşük ücret, sosyal güvenlikten yoksun olma gibi ekonomik ve düşük eğitim, toplumsal cinsiyet anlayışı, ataerkil zihniyet gibi sosyal faktörler olarak iki grup halinde ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle, kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler ekonomik ve sosyal faktörler şeklinde iki ana başlık altında toplanabilir. Ekonomik faktörler olarak düşük ücret, çocuk sahibi olmak ve evlilik sayılabilirken; sosyal faktörler olarak da eğitim düzeyinin düşüklüğü, köyden kente göçün etkileri, işgücüne katılımın önündeki sosyo-kültürel engeller ve işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi hususlar sayılabilir (Önder, 2013: 35, 47-54).

Ayrıca özellikle evli kadınlarda görülen ve ekonominin daralma dönemlerinde bu kesimin işgücüne daha fazla katılım göstereceğine dayanan ek çalışan etkisine göre de; eşleri çalışan ancak kendisi çalışmayan kadınlar eşleri işsiz kaldığında iş aramaya başlamakta ve işgücüne katılmaktadırlar (Ağazade, 2014: 141).

Daha önce evinin dışında yer alamamış, ancak çalışma hayatına girince artık ailesinden başka insanlar için de “üreten” kadın, elbette ki o dönemin zihniyet yapısı tarafından kolay kabullenilmedi. Ancak savaşlar neticesinde artık bir ekonomik zorunluluk hâline gelince çalışan kadının toplumda yer edinmesi büyük bir hız kazandı. Başlangıçta çalışan kadına tepki gösteren zihniyet, bu sefer de meslekleri “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ayırmakta gecikmedi. Oysa kadının iş ve akademik hayatta yer almasıyla yarattığı katma değer, zihniyetlerin onu zorla sokmaya çalıştığı dar kalıpların çok ötesindeydi.

Bu anlamda kadının iş gücüne katılımı, ekonomik ve sosyal yaşamın sürdürülebilirliği açısından bir ihtiyaçtır. Türkiye gibi gelişen ülkelerde istenilen refah düzeyine ulaşmanın yolu sadece ve sadece kadının hayatın her alanına dâhil olmasından geçiyor. Dünya genelinde var olan ekonomik krizler ve adaletsiz büyüme kadınların iş hayatına katkı sağlamasıyla çözülebilecek.

3.3. İş-Aile Rollerinin Çatışması

İş aile çatışması, iş ve aileden kaynaklanan eş zamanlı rol taleplerinin baskısı sonucu oluşan roller arası bir çatışma türü olarak ele alınabilir. İş aile çatışmasında, aşırı rol yükü nedeniyle, bireyin bir rolünün diğer rolünün yerine getirmesinin engellenmesi söz konusu olup, iki yönlü çatışma olabilmektedir. İş-aile çatışmasında iş talepleri, kişinin aileyle ilgili rol ve sorumluluklarını yerine getirmesine engel olurken, aile-iş çatışmasında, ailevi talep ve beklentiler kişinin işle ilgili rol ve sorumluluklarını yerine getirmesine engel olabilmektedir.

İş ve aile çatışması araştırmalarının büyük kısmı batı ülkelerinde yürütülmekle birlikte, iş ve aile çatışması konusunda kadın ve erkek rollerinde kültürel özellikler önemli farklılıklar göstermektedir (Aryee, Luk, Leung, ve Lo, 1999; Aryee, 1992; Rosenbaum ve Cohen, 1999; Treas ve Widmer, 2000; Williams ve Best, 1990, Yıldırım ve Aycan 2008). Türk toplumu, cinsiyet eşitsizliğinin bulunduğu, geleneksel aile yapısına sahip, bir toplum olarak tanımlanmaktadır. Çalışma yaşamında kadın ve erkek, cinsiyete dayalı “modern” normları sağlamaya çalışırken, aynı zamanda aile yaşamında eşler, geleneksel ailevi değerleri (ortaklığın bozulmaması için) korumaya çalışmaktadırlar. Bu nedenle örneğin Türkiye gibi ülkelerin kültürel değerler, normlar ve cinsiyet

rolleri açısından hızlı bir geçiş içinde (Ekici, 2021: 1) olmasına benzer biçimde Erbil'in de bir geçiş surecine girdiği soylenebilir. Söz konusu geçişin etkileri iş-aile çatışmalarında kendini göstermektedir.



4. KADINLARIN İŞ HAYATINDA KARŞILAŞTIĞI ZORLUKLARA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR VE AİLEYE ETKİLERİ

Kadınların sosyal pozisyon bağlamında üst düzeyde yer almamasına yönelik kuram ve değerlendirmeler noktasında iki temel kategoriden söz etmek mümkündür. Birinci kategori engellemeleri içermekte ve bunlar; kurumsal uygulamalar kapsamında hayata geçirilen, hedeften kaynaklanan, alıkoyma, erkeklerin kadınlar üzerindeki rütbesi, bilhassa gelecekteki üst düzey yönetici tipik kariyer yolları oluşturan işlerden kaynaklanan engellerden oluşmaktadır. Bir diğer kategoride ise; tercih edilen liderlik tarzları ve kadın-erkek ilişkilerinin psikodinamiği, davranışsal ve kültürel nedenler, klişeleştirme, göstermelik ödün, güç, gibi konuları ihtiva etmektedir. Diğerleri ise feminist kuram kökenli yapısal ve kültürel açıklamalara odaklanmaktadır (Oakley, 2000: 322). Burada, çalışan kadınların bir üst yönetim kademesine geçmesine yönelik engellemeler kapsamında yer alan temel unsurlar ise bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere üç kategoride toplanmaktadır. Kalıplaşmış sosyal unsurlar; kadınların yaşadıkları toplumda kendilerine yakıştırılan ya da onlara uygun olarak belirlenmiş olan cinsiyetçi “mesleki ayrım” ve kendilerine yönelik ortaya çıkmış olan “toplumsal önyargılar” kadınların hiyerarşik yükselmelerinin önündeki engelleyici temel unsurları oluşturmaktadır. Bu bağlamda, söz konusu önyargılar çalışma hayatında kadınların yer almasına engel teşkil etmesinin yanı sıra, kadınlar arasında yönetici modelinin oluşmasına mani olarak, kadınların bu roller için uygun olabileceğine yönelik olası düşüncelerin de önüne geçmektedir. Bireysel unsurlar, çalışan kadının ya da yönetici konumundakilerin iş ve aile rolleri gereğince “çoklu rol üstlenmesi” ve kadınların yükselmesine engel olan hususları ve hiyerarşik yükselmenin getireceği problemlerden kaçındığı için ortaya çıkan “bireysel tercih ağı”dır. Bu bireysel unsurlar bağlamında çalışan kadın gerektiği hususlara müdahale edebilmekte iken; örgüt kültüründen kaynaklı örgüt politikaları ve örgüt iklimi ve mentor eksikliği, fırsat eşitsizliğinin olması, iletişim ağlarında yer alamama, erkek yöneticilerce çıkarılan engeller, çalışma hayatındaki kadın algısı, kadın yöneticilerce çıkarılan engeller başlığı altında toplanan örgütsel unsurları ise engelleme şansları pek olamamaktadır (Taşkın ve Çetin, 2012: 20–23). Bilhassa kadınlar üzerinde oluşturulmuş ve kalıp yargılar ya da önyargılar yalnızca kadınların çalışma hayatını zora sokmakla kalmamakta aynı zamanda kadın yönetici rol modelinin ortaya çıkmasını ve bu roller için kadın modellerin uygun olabileceği düşüncesinin ortaya çıkmasına da engel olmaktadır (Mızrahi ve Aracı, 2010: 151).

Kadınların çalışma hayatına girmesi ya da işgücüne katılımı; mevcut çalışma piyasasında ki arz talep ilişkisine, makro ölçekli politikalara, yasal dayanaklara ya da toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaklaşımına dahası, aile yapılarına kadar pek çok değişkene bağlı olmakta ve tüm bu değişkenler iç içe geçmiş halde işgücü piyasasında kadının

konumunu ve durumunu inşa etmektedir. Tüm bu değişken mekanizmalar işlerken de kadınlar işgücü piyasasında pek çok bariyerle karşı karşıya kalmaktadır.

4.1. İkili Rol Yaklaşımı

Çalışma hayatı içerisinde kadın ve erkek ayrımlarının ya da farklılaştırılmasının nedenleri üzerine çeşitli kuramsal açıklamalar vardır. Bunlardan biri, evdeki görevlerinin yanı sıra ev dışında da bir yerde çalışmasının getirdiği ikinci iş ile ev arasında denge kurmaya çalışan kadının, bir taraftan ev dışında çalışarak aile bütçesine katkı sağlarken bir taraftan da ev dışındaki bu işi ikinci planda gördüğü “ikili rol yaklaşımı”dır (Eyüboğlu, 1999: 20). Çalışma ve aile hayatı eşgüdümlü ve uyumlu yürütüldüğü düşüncesini ihtiva eden bu yaklaşımda kadının çalışması, sadece çalışma yerindeki pozisyon ya da konumun kendi açısından ikinci planda yer almasıyla onaylanabilir olarak değerlendirilmekte ve hem hane içerisinde hem de erkeğe bağlı olarak durumu içselleştirerek normal halde görülmektedir. Dolayısıyla kadın nasıl bir niteliğe sahip olursa olsun kadının temel vazifesi başka deyişle ilk görevi evdeki yükümlülükleri yerine getirerek sorumlulukları karşılamak ve ailenin ihtiyaçlarının karşılanması şeklinde görmektedir (Erdem, Şahin, 2008: 49).

MacDonald da (1999: 268) “Women’s Employment and Commuting: Explaining the Links” isimli çalışması, İkili rol yaklaşımı kapsamında değerlendirilmektedir. Burada kadının işgücüne katılımını artırmak ve çalışma hayatına yönelmesi bağlamında literatürde beş temel açıklamayı ele almaktadır. Alan yazın işe geliş gidiş ve istihdam arasındaki bağlantıyı sosyal yardım programlarının tasarımı için farklı kavram önerisini sunmaktadır. Bunun yanı sıra alan yazın gözden geçirildiğinde bakışımızdaki eksikleri de ortaya çıkarmaktadır. İlk açıklama kadınların erkeklerden daha az gelir getirdiği kazanç sağladığı merkezi konumdadır. İktisadi bağlamda kadınların uzun mesafeli işlerde erkekler kadar kazanç elde etmediği yönündeki geri bildirimler, işe geliş gidiş harcamalarını düşürerek ücretlerinde bir artış sağlamaya çalıştıkları vurgusu öne çıkmaktadır.

4.2. Cam Tavan

Kadınlara yönelik koruyucu maddeler ihtiva eden kanunlar bulunmasına rağmen kadınların iş piyasasında karşılaştığı sorunların yanı sıra “cam tavan” olarak isimlendirilen bir kavram mevcuttur. Burada, başarılı olmalarına ve eğitim gibi temel şartları yerine getirmelerine rağmen kadınlar, görünmeyen ve geçilemeyen engellerle karşılaşmaktadırlar. (Önder, 2013: 53). Geçmişte daha az tecrübe sahibi erkek, saygın bir kadın yöneticiye tercih edilir ya da yetenekli bir kadın yönetici doğum yapması halinde doğumdan sonra işine döndüğünde daha alt düzeyden bir işe başlatılırdı. Geçmişte yaşananlar kadar görünmese de bu tür vakalar günümüzde de yaşanabilmektedir. Hatta yasalarla engellenmiş olmasına rağmen bu durum cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kalktığını göstermemektedir. Kültürel kodlarda ve normlarda kadınlara yönelik ayrımcılığın varlığı, günümüzde önyargısız gibi görünen birçok iş uygulamasında hala geçerlidir (Meyerson ve Fletcher,

2006: 77-78). Bundan dolayı, cam tavan, çalışan kadının beceri ve kifayeti dikkate alınmadan üst yönetimce ilerlemesini engelleyen, açıkça görülmeyen ve aşılamayan engellerin var olduğu anlamını taşımaktadır (Özyer ve Azizoglu, 2014: 96). Tavan, yukarıya çıkmaya engel olma halini, cam ise resmi olmayan ancak hissedilebilen ve görülmeyen engeli temsil etmektedir (Gül ve Oktay, 2009: 426; Bilican Gökkaya, 2011: 107). Burada aşılamayan ve görülmeyen engeller yalnızca hiyerarşik olarak en üst kısmında görülmemekte aynı zamanda orta düzey yönetim, engellilik hali, ten rengi farklılığı ve azınlıklar söz konusu olduğunda da görülmektedir (Zamfirache, 2010: 176). Bu cam tavan, kadınlar ve azınlık grupları için kurumsal merdivende üste doğru hareketliliği engelleyen görünmez bir engeli oluşturmaktadır. (Weyer, 2007: 483).

Aslında cam tavan ile anlatılan ya da anlatılmak istenen çalışma hayatlarında kadınların karşı karşıya geldikleri problemlerin belirsizliğidir (Örücü vd., 2007: 118). Üst düzey yönetici pozisyonlarında kadınların yer almaması ya da bu pozisyonları elde etmelerine mani olan cam tavana iki temel faktör neden olmaktadır. Bunlar; kadınların kendilerince ürettikleri ya da oluşturdukları (aile hayatının zarar görme kaygısı ve yükselememe beklentisinin getirdiği özgüven eksikliği) ile çevresel faktörler (erkeklerce oluşturulan inanç; kadınların erkeğe kıyasla daha az yetenek, beceri, başarıya sahip olduğu, ve liderlik bağlamında vasfı olmayan şekilde önyargılar) dir (Örücü vd., 2007: 120; Bilican Gökkaya, 2014: 378). Liderlik, önderlik vasıfları çerçevesinde kadınların bu vasıflardan yoksun olduğu, kadınların erkekler üzerinde otorite kuramayacağına yönelik varolan sosyal değer ve davranışlar ile kadınların liderlik için lüzumlu olan erkeksi vasıflara haiz olmadığı algısı da cam tavan etkisinin teşkilinde büyük etkindir (Bilican Gökkaya, 2011: 107).

Bombuwela ve De Alwis'in (2013: 3) yapmış olduğu "Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations – Case of Sri Lanka" adlı çalışmada kadınların kariyer gelişimini etkileyen pek çok durum ya da etmen ileri sürmüştür. Söz konu araştırmada cam tavan ve kadın kariyer gelişimi arasında negatif bir ilişkinin olduğu ve bununla birlikte kadının kariyer gelişiminde bireysel faktörlerin, örgütsel faktörlerin ve kültürel faktörlerin bariz etkisi olmakla birlikte ailenin bir etmen olarak cam tavanda tesir ettiği görülmüştür.

Kadın ve erkek arasındaki eşitliği sağlamak için eşitsizliğin anlaşılması gerekmektedir. Eşitsizliğin anlaşılmasından sonra kaldırılmasına yönelik olarak yeni kuşaklara demokratik ve eşitlikçi değerlerin aktarılması ve rol modellerin sunulmasında eğitim kurumları büyük önem taşımaktadır (BKSSGM, 1999: 2). Cinsiyete özgü meslekler bağlamında öğretmenlik mesleği kadınlara yakıştırılmaktadır. Bu durum dikkate alındığında bile dünya genelinde tüm bölgelerde ilköğretim öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğu kadınlardan oluşmasına rağmen üst eğitim düzeylerinde bu oran azalmaktadır. Türkiye'de de yapılan bir araştırmada, benzer sonuçlar olduğu görülmektedir. Buna göre ilköğretimden liseye doğru gidildikçe ve gelişmiş bölgelerden az gelişmiş bölgelere doğru

bakıldıkça kadın yöneticilerin genel oranının düştüğü ortaya çıkmıştır (Çetin ve Atan, 2012: 125). Başka bir araştırmada Ankara’da farklı eğitim kültürü ve değerine sahip üç ortaöğretim kurumunda cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanlara karşı tutum ele alınmıştır. Araştırmanın neticesinde kadınlara yönelik ayrımcılık bir ideolojiye ya da hayata bakış açısı olarak ve geleneksel nedenlere bağlı bir durum olmak üzere iki esas konuda değerlendirilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Bir mesleğin kadına uygun görülmesine rağmen o meslekte bile kadınlar aleyhine yürüyen mekanizmaların bulunması, cinsiyete dayalı ayrımcılığın olmadığı fikrini imkansız hale getirmektedir. Zira kadınlar öğretmenlik mesleğindeki farklı dal ve konuda öğretmen olarak eğitim alanında yer almalarına rağmen eğitim camiasında karar verici ya da yasa koyucu noktalarda yeterli bir düzeye ya da orana ulaşamamıştır. Fakat araştırmanın gerçekleştiği okullarda bir şekilde cinsiyete dayalı ayrımcılık gerçeği olmakla birlikte, hiç birinde bu gerçek söz konusu kurumun temel özelliği, baskın niteliği ya da açık seçik tanımı olarak belirginleşen bir etmen de değildir (BKSSGM, 1999: 2, 129, 130, 133).

Toplumsal önyargılar, aile yükümlülükleri, fırsat eşitliğinin olmayışı, örgüt kültürü, stereotipler, cinsiyet eşitsizlikleri gibi kariyerdeki temel engellerinin; erkek baskınlığı ve bu baskınlığın örgüt kültürüne yansımaları ve uygulamaları, cinsiyetçi yaklaşımlar, çalışma hayatında var olma mücadelesi, örgüt içindeki biçimsel olmayan gruplara ve iletişim ağlarına girememe, rol model ve mentor eksikliği, kadınlar ve erkekler arasındaki yönetim bağlamında farklı tarzlara sahip olması, astların ve diğer kadın yöneticilerin olumsuz tutumlar şeklinde iş hayatında vücut bulmasıyla ile pek çok sorunla yüz yüze gelen kadınlar söz konusu engelleri aşmak için; mesleki eğitim edinme ve geliştirme programlarına katılma, etkili bir mentordan yardım alma, beklenenden yüksek performans gösterme, geliştirici iş deneyimleri edinme, erkeklerin kendilerini rahat hissedebilecekleri bir tarz geliştirme, ve dikkat çekici görevler alma, özel hayatından tavizler verme gibi bazı bireysel stratejilere yönelmek zorunda kalmıştır (Aksu vd., 2013: 135-136).

Yatay ve dikey ilerleme şansı az olan kadınlar tepe yöneticilikten ziyade, genellikle durgunluğun olduğu ve başarının düşme eğilimi gösterdiği kariyer platosuna geçmekte ve kariyerlerini aynı pozisyonda sürdürmek zorunda kalmaktadır. Bundan ötürü daima aynı pozisyonda yer alan kadınlar için şeffaf tavanların yanında, yatay ilerlemelerine de mani olan şeffaf duvarların varlığından bahsetmek mümkündür (TİSK, 2002: 28).

4.3. Kraliçe Arı Sendromu

Otorite konumundaki kadının astları olan kadınlara yönelik eleştirel tutum ve davranışları “kraliçe arı sendromu” olarak adlandırılır. İlk kez 1973 yılında G.L. Staines, T.E. Jayaratne ve C. Tavris tarafından tanımlanan sendrom, farklı araştırmalar ile tescillenmiştir. Toronto Üniversitesi’nden bir bilim insanının yaptığı araştırmada kraliçe arı sendromunun nedenleri arasında kadınların kadın yöneticilerle çalışmayı daha fazla stresli bulması yer alırken; erkek çalışanlar için stres seviyesinde fark bulunması

olabileceğini savunmuştur. Bundan farklı olarak, bir kraliçe arı, kariyerinde başarılı olan biri olarak tanımlanmasına rağmen yakın ilişkileri de olsa, diğer kadınların da benzer şekilde başarıya ulaşmasına yardımcı reddetmeyi tercih etmektedir. Dahası iş hayatında yer alan kadınların karşılaştıkları sorunların başka nedeni de yönetici kadınların diğer kadın çalışanlara yönelik takındıkları tutumdur. Bu husus da yönetici kadınların erkeksi tavırları benimsemekte ve kadınlara karşı kullanmaktadır. Bu kadınlar birbirini bertaraf etmeye çalışmakta, rekabet ederken cinsiyetler arası ayrım ile ilgili belirtileri görmezden gelmektedir. Bunun yanı sıra kadınların başarısız olma halinde suçu kendilerinde aramaları gerektiği düşüncesi ortaya çıkmakta ve bireysel gayret göstermeleri gerektiğini savunmaktadırlar (Zel, 2002: 42). Başka deyişle, “kraliçe arı sendromu”, kadınların üst pozisyonlarda tek olma arzusu ile diğer kadın çalışanların aynı pozisyona gelmesini istememesinden kaynaklı bir engeldir (Korkmaz, 2014: 8). Çirkin kız kardeşlerin bir araya gelip potansiyel başarılı kız kardeşin kuyusunu kazmak amacıyla ona karşı savaştıkları “cinderella sendromu”nda olduğu gibi “kraliçe arı sendromu”nda da kadınlar piramidin en üstünde en iyi ve tek olmak için bir başka kadına zarar verebileceğini göstermektedir. Birçok araştırmada üst düzeye ulaşmış yönetici kadınların ast konumdaki kadınlara destek olmadığı, bu durumun da büyük ihtimalle piramidin en üstünde tek olmayı sürdürme isteğine ya da yerini kaybetme korkusuna dayanmaktadır, denilebilir (Groot, 2010: 3-4). Kraliçe arılar yalnızca diğer kadınlara çalışma hayatlarında güçlükler çıkarmakla kalmaz, aynı zamanda becerikli ve dikkat çeken kadın adayların iş çevresine ulaşmasına mani olma ya da işe alımlarını sabote etme, mevcut pozisyonlarına ulaşmada onları baskılayarak sistematik bir şekilde engellerler (McKoy, 2013: 200). Derks v.d.’lerinin (2011: 519) yapmış oldukları “Do Sexist Organizational Cultures Create The Queen Bee?” adlı çalışmada kraliçe arı olgusunu besleyen örgütsel koşulları inceleme ve sosyal kimlik açıklaması yapılmaya çalışılmaktadır. Çalışma Hollanda’daki çeşitli şirketlerde çalışan 94 üst düzey kadın yönetici ile online olarak gerçekleştirilmiş ve tahminlerle paralel olarak, kraliçe arı olgusu daha çok kariyerlerine düşük cinsiyet tanımlama ile başlamış ve sonradan terfi sürecinde yüksek derecede cinsiyet ayrımına maruz kalmış kadınlarda görülmüştür. Buna karşılık, kariyerine başladığında yüksek derecede tanımlamaya maruz kalmış kadınlarda cinsiyet ayrımcılığı tecrübeleri, kraliçe arı olgusu belirtileri ile ilişkisiz çıkmıştır.

4.4. Cam Asansör

İş gücü piyasasında cinsiyet eşitsizliği araştırmalarının çoğu erkeklerin baskın olduğu mesleklerde kadınların tecrübelerine odaklanmıştır. Sosyal değişim için araştırmacılar ve savunucuların her ikisi de ağırlıklı erkek alanlarına entegre olmaya çalışan kadınların karşı karşıya kaldıkları engellere odaklanmıştır. Çok azı cinsiyet ayrımcılığında “madalyonun öbür yüzü”ne yani ağırlıklı kadın mesleklerinde erkeklerin dışlanmasına bakmıştır. Ancak erkekler, kadınların erkek egemen işlerde çalıştığından

daha az kadınsal mesleklere girmeye çalışmaktadır (Williams, 1992: 253). Kadınlar, erkeklerin baskın olduğu alanlarda birçok sorun yaşarken kadınların baskın olduğu hemşirelik, ilkokul öğretmenliği, kütüphanecilik ve sosyal hizmetler gibi sektörlerde çalışan erkeklerin işlerinde ilerleme konusunda daha avantajlı konumda olduğu öngörülmektedir. “Cam Asansörler” olarak adlandırılan bu husus, kadınların baskın bir şekilde çalıştıkları sektörlerde çalışan erkeklerin meslek dışı kişiler tarafından ön yargıyla karşılanırsa da bu sektörlerdeki kariyerleri açısından hem kadınların erkek egemen sektörlerde karşılaştıkları güçlüklerle karşılaşmadıklarını hem de bu sektörlerde yapısal avantajlara sahip olduğu düşüncesi baskındır (Başak, 2009: 123-124). Başka deyişle, erkekler yeni işyerlerinde kadın muadillerine göre daha fazla sosyalleştirilmekte, tutulmakta, teşvik edilmekte ve merdiveni çıkarken yürüyen merdiven sayesinde daha hızlı terfi ettirilmektedir (Kamberidou, 2010: 90). Cam yürüyen merdiven terimi “kadınsal mesleklerde erkeklerin pozisyonlarını yükseltmek için ince bir şekilde hazırlanmış mekanizmalar” anlamını taşımaktadır. Bu mekanizmalar kesin davranış ve tutumları ve erkeklerin bu mesleklere getirdikleri inançları ve bu adamların arkadaşları, denetçileri ve müşterileri ile arasında gerçekleşen etkileşim türlerini kapsamaktadır (Wingfield, 2009: 7-8).

Pek çok kadın çalışanın bu durumlarla karşı karşıya kalmasının sonucunda, bir tür öğrenilmiş çaresizlik durumu ortaya çıkmakta ve kadınların bir üst kademeye geçmek için ihtiyaç duydukları motivasyona ulaşamamalarına sebep olmaktadır. Pek çok araştırmada elde edilen bulgular, “bir bireyin herhangi bir durum ya da olay karşısında çok sayıda başarısızlığa uğrayarak, bir şey yapsa bile hiçbir şeyin değişmeyeceğini, olayların kendi kontrolü altında bulunmadığını ve o konuda asla başarıya ulaşamayacağını düşünüp cesaretini yitirmesi” olarak tabir edilen öğrenilmiş çaresizliğe karşı kadınların duyarlılığının erkeklere göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır (Gül ve Oktay, 2009: 421, 424).

5. MATERYAL VE METOD

5.1. Araştırmanın Konusu

“Çalışan Kadınların Aile İçindeki Konumu Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Irak/Erbil Örneği” başlıklı bu yüksek lisans tezinin konusunu çalışan evli kadınların çalışma hayatı ile birlikte aile içi konumları oluşturmaktadır. Erbil’de ev dışında ücretli olarak çalışan evli kadınların çeşitli sorunları ve bu sorunların aileye çok yönlü yansımaları ile kadınların iş hayatında ve aile içinde karşılaştıkları sorunlarla baş etmede ne tür stratejiler geliştirdikleri bu tezin ana temasını oluşturmaktadır.

5.2. Araştırmanın Amacı

Geçmişten günümüze kadar kadınlar çeşitli nedenlerle iş hayatına girmektedirler. Bir yandan iş hayatı ve iş hayatının zorlukları diğer yandan aile içerisindeki sorumlulukları çalışan kadınların aile içindeki konumlarını pek çok yönden etkilemektedir. Kadının iş hayatında kendine yer bulması sadece kadının iş ve aile hayatını değil, aynı zamanda geniş kapsamlı sosyal ve ekonomik sonuçlar da ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle bu yüksek lisans tezinde bir yandan çalışan evli kadınların aile içindeki statüleri/konumları ve aile içi ilişkileri ile iş hayatında karşılaştıkları zorluklar ele alınırken bir yandan da kadınların çalışma hayatında yer almalarının sosyo-ekonomik sonuçlarına dikkat çekilmektedir.

Bu araştırmanın amacını/hedefini maddeler halinde ortaya koymak da mümkündür:

1. Erbil’de çalışan evli kadınların aile ve işe dönük çeşitli tutum ve davranışları ortaya çıkarmak.
2. Sosyolojik perspektiften çalışan kadının aile içindeki statüsünün/konumunun sosyolojik analizini yapmak.
3. Çalışma hayatıyla birlikte değişen aile içi ilişkileri ortaya çıkarmak.
4. İşyerinde etkinliği ile aile içindeki konumu arasındaki ilişkiyi saptamak.
5. Kadının çalışma hayatında karşılaştığı sorunların aile içi ilişkilerine etkisini anlamak.
6. Kadının aile içi ilişkilerinin çalışma hayatına olan etkilerini ortaya çıkarmak.
7. Kadının çalışma hayatında yer almasının sosyo-ekonomik etkilerine dikkat çekmek.

5.3. Araştırmanın Önemi

Evli kadınların çalışma hayatına girmelerinin bireysel ve toplumsal hayata yansıyan çeşitli sonuçları vardır. Bu bağlamda bir yandan ücretli çalışan kadınların aile içerisindeki geleneksel konumları değişime uğramış, diğer yandan sosyal, kültürel ve ekonomik hayatta köklü bir değişim başlamıştır. Evli kadınların çalışma hayatına dahil olduktan sonra aile içindeki toplumsal rol ve statülerinin nasıl etkilendiği, kadınların aile içi ilişkilerinin nasıl bir değişim gösterdiği veya göstermediği gibi sorulara verilecek cevaplar bu araştırmayı önemli hale getirmektedir.

Öte yandan, Irak’ın Erbil şehrinde ev dışında/kamuda ücretli olarak çalışan evli kadınların aile içindeki konumlarını sosyolojik açıdan ele alan bir alan çalışmanın daha önce yapılmamış olması ise bu çalışmayı ayrıca önemli kılmaktadır.

5.4. Araştırmanın Problemi

Irak/Erbil’de ev dışında ücret karşılığı çalışan evli kadınların çalışma hayatına katılımlarının aile içi ilişkilere nasıl yansıdığı ve kadınların aile içi konumunu nasıl etkilediği, kadınların özellikle iş ve aile hayatı arasında denge kurmada hangi stratejileri geliştirdikleri bu araştırmanın ana problematiğini oluşturmaktadır.

5.5. Araştırmanın Yöntemi

Bilimsel yöntem uygulamalı bir araştırmada, gerçeğe ulaşmak için izlenen yol ve süreci ifade etmektedir. Nicel olarak tasarlanan bu çalışmada veriler, literatür taraması ve anket tekniğinden yararlanılarak toplanmıştır. Betimleyici ve ilişki arayıcı nitelikte olan bu çalışmanın teorik bölümünde literatür taranmış ilgili kavramlar ve kuramlar üzerinde durulmuştur. Uygulamalı bölümde ise anket ve gözlemler sonucu elde edilen veriler yorumlanmıştır. Bu yorumlar sırasında bilimsel araştırmalarda olması gereken tutarlılık ve objektiflik kriterlerini sağlamaya gayret edilmiştir.

Sosyolojik araştırma sürecinin aşamaları (Bozkurt, 2013: 68-70): Problemin tanımlanması, literatür taraması, hipotezlerin ya da araştırma stratejisinin belirlenmesi, verilerin toplanması ve yorumlanması son olarak ise araştırma raporunun yazılması sürecini kapsar.

Araştırmaya başlarken konuyla ilişkili çalışmalar tezler de dahil olmak üzere, literatür taramasıyla incelenmiştir. Araştırmanın teorik çerçevesi oluşturulduktan sonra araştırmanın uygulama kısmına geçilmiş, elde edilen veriler yorumlanmış, son olarak da araştırma sonuç ve değerlendirme kısmıyla tamamlanmıştır.

Araştırma için hazırlanan anket iki bölüm halinde oluşturulmuştur. Bunlar: “Demografik Bilgi Formu” ve çalışan kadının aile içerisindeki konumunu anlamaya yönelik soruları içeren bölümlerdir. Elde edilen veriler “betimsel analiz” yöntemi kullanılarak yorumlanmıştır.

Anket sorularının olabildiğince sade/anlaşılır bir dille yazılmasına özen gösterilmiştir. Anket uygulaması bizzat araştırmacının kendisi tarafından gerçekleştirilerek veriler elde edilmiştir.

Araştırma, özel ve kamu sektöründe çalışan evli kadınları kapsamaktadır. Dolayısıyla araştırmanın evrenini Erbil şehrinde çalışan evli kadınlar oluşturmaktadır. Erbil’de çalışan evli kadınların kesin sayısına ait her hangi bir resmi verinin olmaması nedeniyle evren büyüklüğü tam olarak belirlenememiştir. Ancak yerel idarecilerden alınan bilgilerden hareket edilerek örneklem büyüklüğü 60 kişi olarak tespit edilmiştir. Araştırmada örneklem seçiminde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada veriler anket tekniği yoluyla elde edilmiştir. Anket sonrası 60 kullanılabılır form SPSS 22.0 istatistiksel veri analizi programı ile değerlendirilmiş ve sonuçlar tablolaştırılarak analiz edilmiştir. Verilerin toplanmasına yönelik anket tekniğinin kullanıldığı araştırmada soru formu oluşturulmadan önce kadının meslek, eğitim ve aile kavramları arasındaki ilişkiyi analiz eden literatürdeki kaynaklar taranmıştır. Soru formunda örneklemin demografik özellikleri, sosyal çevresi, mesleği ve aile içindeki konumu arasında ilişki kurmayı sağlayacak betimleyici ve analitik sorulara yer verilmiştir. Bu sorular kapalı (çoktan seçmeli/yapılandırılmış), yarı açık uçlu (yarı yapılandırılmış) ve açık uçlu olarak düzenlenmiştir.

5.6. Erbil (Araştırma Alanı) Hakkında Genel Bilgiler

Erbil şehri, bölgedeki ve dünyadaki en eski yerleşim yerlerinden biri, antik çağlara ve özellikle de MÖ 6. binyılın tarihine dayanmaktadır. Erbil, kuzey Irak'ın başkenti olup, deniz seviyesinden 418 metre yüksekliktedir. Irak'ın kuzey kesiminde, Türkiye tarafından kuzey ve İran tarafından doğuda sınırlanan Erbil, 15214 kilometrekarelik bir alanı kapsamakta ve iklimi Akdeniz ile Sahra arasında yer almaktadır. Arap Turizm Bakanları, Erbil'i 2014'ün Arap Turizm Başkentini seçerken, Sharjah, 2015'in turizm başkenti seçildi. Kuzey Irak'taki kültürel ve kültürel bir merkezdir (Erbil Valiliği 11. 19. 2020).



6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

6.1. Çalışan Kadınların Sosyo-Demografik Özellikler

Çalışmanın bu bölümünde Erbil kentinde, ev dışında ücretli/maaşlı olarak çalışan evli kadınların; yaş dağılımları, eğitim durumları, meslek dağılımları, aylık ortalama gelir düzeyleri gibi sosyo-demografik özellikleri ele alınmaktadır.

6.1.1. Kadınların/Katılımcıların Yaş Durumları

Yaş; insanların algılarını, ilgilerini hayata bakış açılarını ve genel olarak onların toplumsal konumlarını etkileyen önemli bir faktördür. Yaş faktörü çalışma hayatı açısından da önemli bir değişkendir. Özellikle genç yaşta olanlarla daha ileri yaşlarda olanlar çalışma sürecindeki performansları açısından karşılaştırıldıklarında yaş değişkeninin önemi çok daha belirgin biçimde açığa çıkmaktadır. Bu araştırmaya konu olan kadınların/ev dışında ücret karşılığı çalışan kadınların yaş durumlarının dağılımı Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Kadınların Yaş Durumlarının Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	18-25	10	16,7	16,7	16,7
	26-33	14	23,3	23,3	40,0
	34-41	18	30,0	30,0	70,0
	42-49	10	16,7	16,7	86,7
	50 ve üzeri	8	13,3	13,3	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 1’de görüldüğü gibi, 18-25 yaş aralığında yer alan katılımcıların oranı % 16,7’dir. 26-33 yaş aralığında yer alanların oranı % 23,3, 34-41 aralığında bulunanların oranı % 30,0, 42-49 aralığında bulunanların oranı % 16,7, 50 ve üzeri yaşta olanların oranı ise % 13,3 tür.

Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında, çalışan kadınların genç ve orta yaş kategorilerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Katılımcıların, büyük çoğunlukla genç ve orta yaşlarda yer almaları çalışma hayatının yüksek fiziksel performans gerektiren şartlarıyla uyumluluk göstermektedir. Ancak çalışma hayatında pek çok iş kolunun bulunması, daha ileri yaş gruplarında yer alanlara da çalışma imkanı sunmaktadır. Bu durum, 42-49 yaş aralığında bulunanlarla 50 ve üzeri yaşlarda olanların çalışma hayatında aktif olarak bulunmalarını açıklar niteliktedir.

6.1.2. Kadınların Eğitim Durumları

Çalışma hayatı ve eğitim düzeyi arasında çoğu zaman anlamlı bir ilişki vardır. Bu bakımdan eğitim durumu çalışma hayatı açısından temel bir değişkendir. Çalışanların mesleki nitelikleri, dolayısıyla da gelir düzeyleri eğitim seviyeleriyle bağlantılıdır. Yine eğitim durumu, çalışanların çalışma hayatına yönelik algılarını da yönetmede etkilidir.

Eğitim düzeyi arttıkça kadının çalışma hayatında istihdam imkanı da artmaktadır. Kapitalist piyasa düzeninin yaygın olarak karşılık bulduğu günümüz toplum yapısında kadınların da çalışma

hayatında bulunması giderek bir ihtiyaç haline gelmektedir. Ataerkilliğin baskın olduğu toplumlarda kadınların çalışma hayatına girmelerinin önünde çeşitli engeller vardır. Fakat başta modernleşme olmak üzere, günümüzün değişen şartları böylesi toplumlarda da kadınları çalışma hayatında aktif rol almaya, bir bakıma, zorlamaya başlamıştır. Tablo 2’de bu araştırmaya konu olan Erbil’de çalışan evli kadınların eğitim durumları ele alınmaktadır.

Tablo 2. Kadınların Eğitim Durumların Dağılımları

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	İlkokul	4	6,7	6,7	6,7
	Ortaokul	17	28,3	28,3	35,0
	Lise ve dengi	17	28,3	28,3	63,3
	Fakülte/Yüksekokul	18	30,0	30,0	93,3
	Lisansüstü	4	6,7	6,7	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 2’de görüldüğü gibi, katılımcılardan ortaokul mezunu olanlar ile lise ve dengi okul mezunu olanların oranı % 28,3’le eşit seviyededir. Fakülte/yüksekokul mezunu olanların oranı ise % 30 olup katılımcılar içinde en yüksek seviyeyi oluşturmaktadır.

Bu veriler katılımcıların yarıdan fazlasının (% 56, 6) ortaokul ile lise ve dengi okul mezunu seviyesinde bir eğitim aldıklarını göstermektedir. Erbil’deki okullaşma oranı ve toplam nüfusun eğitim seviyesi düşünüldüğünde, bu oranın düşük bir oran sayılamayacağı söylenebilir. Erbil’deki iş kollarının bu eğitim seviyesindeki kadınları istihdam etmekte olmasının ise, Erbil’de kamu ve özel sektörde istihdam imkanlarının makul seviyede olduğu anlamında yorumlanabilir.

Öte yandan, katılımcıların % 30 oranında fakülte/yüksekokul mezunu olmaları Erbil’deki genel eğitim düzeyi, özellikle de kadınların eğitim düzeyi dikkate alındığında oldukça çarpıcı bir bulgudur. Bu bulgu Erbil’de iş dünyasının giderek profesyonelleştiğini ve profesyonel mesleki eğitim gerektiren bir niteliğe kavuştuğunu göstermektedir. Lisansüstü eğitim seviyesinde olanların oranının (% 6,7) da çok yüksek olmamakla birlikte, bu durumu destekler nitelikte olduğu söylenebilir. İlkokul mezunu olanların oranı (% 6,7) ise genel eğilimi etkileyecek oranda değildir.

6.1.3. Kadınların Meslek Durumları

Meslek hayatı, bünyesinde pek çok farklı çalışma grubunu barındırmaktadır. Çalışan kadınların iş hayatındaki konumunu anlama üzerine yapılan araştırmalarda çalışma hayatının temel göstergelerinden biri de çalışılan meslek kollarıdır. Günümüzde kadın istihdamının artmasıyla birlikte, iş/meslek kollarında geniş bir çeşitlenme yaşanmıştır. Katılımcıların kamu ve özel sektördeki dağılımları Tablo 3’te alınmaktadır.

Tablo 3. Kadınların Meslek Durumlarının Dağılımı

		Frekans	Yüzde(%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Serbest Meslek	1	1,7	1,7	1,7
	Kamu Sektörü	1	1,7	1,7	3,4
	Özel Sektör	57	95,0	96,6	100,0
	Toplam	59	98,3	100,0	
Kayıp	Gözlem	1	1,7		
Toplam		60	100,0		

Tablo 3’te görüldüğü gibi, katılımcıların büyük çoğunluğu (% 95) özel sektörde istihdam olunmuştur. Bu durum, Erbil’de özel sektörün istihdam hacminin oldukça yüksek olduğuna ve özel sektörün dinamik bir özelliğe sahip olduğuna işaret etmektedir.

Öte yandan, özel sektörün çalışma şartları kamu sektörüne oranla daha zor olmakla birlikte, özel sektörün, özellikle ücret açısından kamu sektöründen çok daha avantajlı olması ve ücretin yanı sıra çalışanlara başka imkanlar da sunabilmesi, katılımcılar için özel sektörü temel bir tercih sebebi haline getirmiştir, denilebilir. Günümüzde, özel sektörde çalışmayı daha çok profesyonel mesleki eğitim alanların tercih ettiği bilinmektedir. Hatta bu durumun zaman zaman çok genel bir eğilim haline geldiği de belirtilmelidir.

Tabloda görüldüğü gibi, serbest meslek sahibi olan ve kamuda çalışan katılımcıların oranı ise oldukça düşük seviyede olup genel eğilimi etkiler nitelikte değildir.

6.1.4. Kadınların Aylık Gelir Durumları

Çalışma hayatında yer almanın temel karşılığı ekonomik kazançtır. Bu noktada, ekonomik gelir düzeyi önem kazanmaktadır. Çünkü gelir düzeyi, çalışanların iş performansının yanı sıra, aile içi ilişkilerini ve genel anlamda yaşam tarzlarını da etkilemektedir. Gelir durumu, ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmekte ve yaşam tarzlarını da yine ülkelerin gelişmişlik seviyesine göre etkilemektedir. Tablo 4’ te katılımcıların aylık gelirleri yer almaktadır.

Tablo 4. Kadınların Aylık Gelir Durumlarının Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	200 dolar ve altı	2	3,3	3,4	3,4
	201-400 dolar	9	15,0	15,3	18,6
	401-600 dolar	27	45,0	45,8	64,4
	601-800 dolar	19	31,7	32,2	96,6
	800 dolar ve üzeri	2	3,3	3,4	100,0
	Toplam	59	98,3	100,0	
Kayıp	Gözlem	1	1,7		
Toplam		60	100,0		

Tablo 4’te görüldüğü gibi, aylık gelir düzeyi 401 - 600 dolar olan katılımcıların oranı % 45 olup en yüksek oranı oluşturmaktadır. Ardından aylık gelir miktarı 601 - 800 dolar olan katılımcılar gelmekte ve bunların oranı ise % 31,7’dir. Üçüncü sırada gelir seviyesi 201- 400 dolar olan % 15

oranındaki katılımcı yer almaktadır. Gelir seviyesi 200 doların altı ve 800 doların üstünde olanların oranı ise % 3,3'erlik oranlarla eşit düzeydedir.

Tablodaki bu dağılıma bakıldığında, katılımcıların yarıya yakınının gelir seviyesinin 401 - 600 dolar arasında olduğu görülmektedir. Bu gelir seviyesi gelişmiş ülkelerin refah seviyesi dikkate alındığında oldukça düşük düzeyde kalmaktadır. Ancak alandan elde edilen bilgiler ve Erbil'in ekonomik özellikleri dikkate alındığında bu gelir seviyesine sahip katılımcıların refah seviyesinin Erbil'in ortalama refah standartlarının üzerinde olduğu söylenebilir. Bu durumda, gelir seviyesi 601 - 800 dolar olan katılımcıların refah seviyesinin ise hayli yüksek olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bir başka açıdan bakıldığında ise bu iki kategoriye oluşturanların toplam oranı % 76,7'ye ulaşmaktadır. Bu bulgudan hareketle, katılımcıların büyük çoğunluğunun refah seviyesinin Erbil şartlarına göre çok yüksek olduğu sonucuna varmak mümkündür.

Diğer yandan, alandan elde edilen bilgilere göre, bazı ailelerin maaşlara ilave edilmemiş olan ek gelirleri de bulunmaktadır. Bu gelirler de dikkate alındığında, gelir seviyesi 201- 400 dolar olan katılımcıların da refah seviyelerinin özellikle Erbil şartlarında çok da düşük olmadığı söylenebilir.

6.2. Çalışma Hayatı ve Kadınlar

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların toplumsal ve ekonomik hayata katılımları erkeklere nazaran daha düşük oranlardadır. Bu oranlarla birlikte kadınların ekonomik hayata katılımı özellikle Sanayi Devrimi sürecine dayanmaktadır. Düşük ücretle çalışma hayatına katılan kadın ve kadın işgücünün yoğun bir sömürüye maruz kaldığını söylemek yerinde olacaktır. Bugün tüm dünyada, kadın ve erkeklerin iş gücüne katılmaları açısından hala büyük farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklılıklar ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 205;198). Toplumsal yapının sürekli değişmekte olması, ülkelerin de bu değişime uygun tavır geliştirmelerine imkan tanımıştır. Erbil kenti de bahsi geçen değişimlerden payına düşeni almıştır. Erbil'in sosyo-ekonomik yapısı ve kentteki hakim kültürel zeminden dolayı kadınların çalışma hayatında, önceki yıllarda çok fazla yer almadığı görülmektedir. Kadınların çalışma hayatında zamanla daha fazla yer almalarının yaşanan toplumsal değişimlerle orantılı olduğu söylenebilir. Bu durumu Geçer ve Çelik'in 2017 yılında 201 çalışan kadınla yaptıkları çalışmanın bulguları destekler niteliktedir. Değişimin gerçekleştiği bir unsur da kadınların modern anlamda iş gücüne ve çalışma hayatına katılmalarıdır. Çalışma bulgularına göre, kadınların çalışmasının ekonomik özgürlükle birlikte geleneksel değer ve yorumlardan zaman içinde kadınların uzaklaştığını göstermektedir. Söz konusu araştırmada da kısaca çalışma hayatına katılan kadınların aile içindeki geleneksel rollerinin değiştiği üzerinde durulmaktadır (Geçer, Çelik, 2017: 20-22). Buradan hareketle, çalışma hayatında yer alan tüm kadınlar için bu genellemeyi yapmak eksik kalmaktadır. Toplumsal değişme tüm toplumları etkilemesinin yanında ayrı ayrı her bireyi kendi anlam dünyası özelinde de etkilemektedir. Meseleye bu nazardan bakmak toplumsal değişimin kaçınılmaz olduğu gerçeğini göz önüne sererek, bireysel olarak değişimlerin kişiye özel olduğunu da göstermektedir. Bununla birlikte aynı toplumun bireylerinin, küreselleşme ile yaşanan değişimlerden etkilenmesi kaçınılmazdır. Modern sonrası olarak adlandırılan post-modern dönemde ise, kimliklerin ve aidiyetlerin köklü biçimde değişmiş olduğuna bakarak toplumsal değişimin daha kolay anlaşılacağını söylemek mümkündür.

6.2.1. Kadınların İş Yerinde Çalışma Süresi

Çalışma hayatında sürekliliğin en önemli göstergelerinden/değişkenlerinden biri de çalışanların çalışma/iş hayatındaki çalışma süreleridir. Çalışma süresi, çalışılan kurumların istikrarlılığına işaret ettiği gibi, çalışılan kurumların istikrarlılığı ve onların faaliyet süreleri de çalışanların çalışma süresini etkilemektedir. Erbil’deki çalışan kadınların çalışma sürelerine Tablo 5’te verilmektedir.

Tablo 5. Kadınların İş Yerinde Çalışma Sürelerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde(%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	1	1	1,7	1,7	1,7
	2	3	5,0	5,1	6,8
	3	10	16,7	16,9	23,7
	4	8	13,3	13,6	37,3
	5	10	16,7	16,9	54,2
	6	4	6,7	6,8	61,0
	7	6	10,0	10,2	71,2
	8	6	10,0	10,2	81,4
	9	4	6,7	6,8	88,1
	10	2	3,3	3,4	91,5
	11	1	1,7	1,7	93,2
	12	1	1,7	1,7	94,9
	16	1	1,7	1,7	96,6
	20	1	1,7	1,7	98,3
	25	1	1,7	1,7	100,0
	Toplam	59	98,3	100,0	
Kayıp	Gözlem	1	1,7		
Toplam		60	100,0		

Tablo 5’te görüldüğü gibi, “bu iş yerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?” sorusuna katılımcıların % 1,7’si bir yıl, %5’i iki yıl, %16,7’si üç yıl, % 13,3’ü dört yıl, % 16,7’si beş yıl, % 6,7’si altı yıl, % 10’u yedi yıl, % 10’u sekiz yıl, % 6,7’si dokuz yıl, % 3,3’ü 10 yıl süreyle çalıştıklarını söylemişlerdir. Tabloya göre, on bir, on iki, on altı, yirmi ve yirmi beş yıl çalıştıklarını söyleyenlerin oranları ise %1,7’yle eşit düzeydedir.

Bu dağılıma göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun 3 -1 0 yıl aralığında bir süreyle mevcut kurumda istihdam olundukları görülmektedir. Bu durumu, katılımcıların çoğunlukla genç yaşlarda bulunmaları ve Erbil’de kadınların çalışma hayatına yakın zamanlarda girmeye başlamalarıyla açıklamak mümkündür. Bununla birlikte, alandan elde edilen bilgilere göre, Erbil’de faaliyet gösteren iş yerlerinin bir kısmının da kuruluş tarihi çok uzun zamana dayanmamaktadır.

6.2.2. Kadınların Çalışma Hayatındaki İş Değişiklikleri

Çalışma hayatında sürekli olarak bir işte veya bir iş yerinde istihdam her zaman mümkün olamamaktadır. İş ve/veya iş yeri değiştirmek de çalışma hayatında sıklıkla yaşanan bir durumdur. Erbil’de yaşayan, ev dışında çalışan evli kadınların iş değiştirme durumlarının dağılımına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 6. Kadınların İş Değiştirme Durumlarının Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	İlk işim	29	48,3	48,3	48,3
	İkinci işim	16	26,7	26,7	75,0
	Üçüncü işim	15	25,0	25,0	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 6’da görüldüğü gibi, katılımcıların yarıya yakını (% 48,3) mevcut işinin ilk işi olduğunu söylemiştir. Bu durum, bu grubu oluşturan katılımcıların hiç iş değiştirmediklerini göstermektedir. İş değiştirmemek, yeni iş seçeneklerinin bulunmadığı ya da çok az olduğu veya işlerini kaybetmek istemedikleri anlamına gelebileceği gibi, iş hayatının istikrarlılığı anlamına da gelebilir. Diğer yandan, çalışan kadınların işlerini değiştirmemiş olmaları, yapmakta oldukları işten, özellikle ücret, çalışma saatleri ve işin nitelikleri bakımından memnun oldukları biçiminde de yorumlanabilir.

Bununla birlikte, katılımcıların % 26,7’si ise şu an sürdürmekte oldukları işin ikinci işleri olduğunu söylemişlerdir. İş değiştirmek aslında günümüz dünyasında sıklıkla yaşanan bir durumdur. İş değiştirmenin temel nedenleri arasında özellikle iş piyasası şartlarının istikrarsızlığı, ücret düşüklüğü, ücretin düzenli ödenmemesi, çalışma şartlarının ağırlığı gibi faktörler yer almaktadır. Bu araştırmanın konusunu oluşturan kadınların iş değiştirmelerinde böylesi faktörlerin yanı sıra, Erbil’in özel şartlarının da etkili olduğu belirtilmelidir. Ancak yine de bu grubu oluşturan katılımcıların çok fazla iş değişikliği yapmadıkları vurgulanmalıdır.

Üçüncü kez iş değiştirdiğini söyleyenlerin oranı ise % 25’tir. Bu kategoride yer alan kadınların da bir önceki grubu oluşturan kadınlarla benzer sebeplerden dolayı iş değiştirdikleri söylenebilir. Ancak burada, üzerinde durulması gereken önemli hususlardan biri de yukarıda bahsedilen işin bizzat kendisinden kaynaklanan sebeplerin yanı sıra, çalışanların kendisinden kaynaklanan iş değiştirme sebepleridir. Çünkü bazı katılımcılar, yaptıkları işten memnun olsalar bile işlerini değiştirebilmektedirler. Alandan elde edilen bilgilerden, bu kadınların işlerini bazı özel sebeplerden dolayı da değiştirdikleri anlaşılmıştır.

6.2.3. Kadınların Meslekten Beklentileri

Meslek öncelikle kişinin ve ailesinin sosyal statüsünü ve gelir düzeyini etkilemektedir. Gelir düzeyi, yaşam tarzı ve sınıf bilinci gibi faktörleri etkileyen meslek olgusu birey-toplum- meslek etkileşimi bağlamında sosyal hareketliliği sağlamaktadır (Eke,1987; 380). Bir şahsi meslek olarak çalışma fikri, Weber’in tüm sosyolojik çalışmalarında dikkat çekmektedir. Meslek teması onun hiç şüphesiz en bilinen çalışmasının, yani 1904-1905’te iki kısım olarak ilk kez yayımlanan *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*’nun merkezinde yer alır. Weber, meslek olgusunu toplumsal tabakalaşmayı etkileyen temel faktörlerinden biri olarak da görmektedir.

Bireyler içinde bulunduğu kültürün kodlarına göre bir yaşam pratiği geliştirmektedir. Gündelik yaşamlarını, inancını, gelecek tahayyüllerini bu kodlara göre inşa etmektedir. Bireylerin tercih ettikleri meslekler de bireyin bahsi geçen yaşam pratiğinden etkilenmektedir. Meslekten beklentileri de bireylerin kişisel tecrübe ve tercihleri doğrultusunda belirlenmektedir. Katılımcıların mesleklerinden beklentileri aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 7. Kadınların Meslekten Beklentilerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Daha fazla gelir	25	41,7	41,7	41,7
	Daha fazla boş zaman	6	10,0	10,0	51,7
	Daha fazla saygınlık	20	33,3	33,3	85,0
	Yenilik ve yaratıcılık	8	13,3	13,3	98,3
	Diğer	1	1,7	1,7	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 7’de görüldüğü gibi, “mesleğinizin aşağıdakilerden hangilerini sağlamasını isterdiniz?” sorusuna, katılımcıların % 41,7 gibi en yüksek kesimi, “daha fazla gelir” cevabını vermiştir. Bir meslekten beklenen öncelikli bir getirinin mesleğin ekonomik kazancı olduğu düşünüldüğünde bu katılımcıların oldukça rasyonel bir tutum sergiledikleri söylenebilir. Bu grubu oluşturan katılımcıların böyle bir cevap vermiş olmaları, şu an sürdürmekte oldukları meslekten kazandıkları ücreti yeterli görmedikleri anlamına gelebilir. Özellikle profesyonel mesleki eğitim gerektiren mesleklerden yeterli gelir elde edemeyen meslek sahiplerinin mesleklerinin ekonomik kazancını yeterli bulacakları söylenemez.

Mesleklerinden daha fazla saygınlık beklediklerini söyleyenlerin oranı ise, % 33,3’le ikinci sırada yer almaktadır. Mesleğin önemli bir getirisi de saygınlıktır. Mesleğin saygınlığı ise mesleğin işlevsel önemi ve ekonomik getirileriyle yakından ilişkilidir. Bir meslek toplumda önemli bir boşluğu doldurması oranında ve ekonomik getirilerinin yüksek olması oranında saygınlığa sahiptir. Bu bakımdan özellikle doktorluk, mühendislik, hukuk gibi profesyonel mesleklerin sosyal saygınlığı günümüz dünyasında yüksektir. Bu araştırmaya konu olan ve mesleğinden saygınlık bekleyen grupta yer alan katılımcıların mesleklerinin ise genel olarak bahsi geçen profesyonel meslekler arasında bulunmadığı söylenebilir.

Katılımcıların % 10’u ise mesleklerinden, daha fazla boş zaman imkanı sunmasını beklediklerini söylemişlerdir. Gerçekten de bazı mesleklerin çok fazla çalışma gerektirmesinden dolayı, çalışanlara zaman kalmaması, çalışanların kimi ihtiyaçlarını karşılamalarına imkan tanımamaktadır. Bu da çalışanların, mesleklerinden daha fazla boş zaman beklentisi içine girmelerine sebep olmaktadır.

Diğer yandan % 13,3 oranında katılımcı da mesleklerinden yenilik ve yaratıcılık beklediklerini söylemişlerdir. Bazı mesleklerin çok rutin uygulamalara dayanması, çalışanlarda bıkkınlığa, yabancılaşmaya yol açmakta, böylece çalışanlar, çalışmaya isteksizlik duymaktadırlar. Ancak çalışanların yeteneklerini geliştirmeye imkan tanıyan, yeni fikirlere ve uygulamalara açık mesleklerde bu tür olumsuzluklara çok fazla rastlanmamaktadır. Bu grubu oluşturan katılımcıların mesleğin yenilik ve yaratıcılığa açık olmasını beklемelerinin böylesi sebeplere dayandığı söylenebilir.

6.3. Çalışan Kadın ve Aile İlişkileri

Ev içinde aileye yiyecek, giyecek hazırlama, ev dışında, yerine göre, tarımsal faaliyetlerde yer alma insanlık tarihi kadar eski olmasına rağmen, kadının evinin dışında ücret karşılığı çalışması oldukça yeni bir durum olarak değerlendirilebilir. Günümüzde toplumların gelişmişlik düzeyiyle ilişkili olarak kadınların istihdamı farklı düzeylerde ve farklı koşullarda gerçekleşmektedir.

6.3.1. Çalışan Kadınların Evlenme Yaşları

Aile kurumunun devamlılığını sağlayan evlilik, toplumların kültürlerine ve bireylerin bireysel tercihlerine göre farklı zaman ve biçimlerde gerçekleştirilmektedir. Evlilik yaşı ise yine kültürlere ve bireylerin yaşam pratiklerine farklı yaşlara tekabül edebilmektedir. Erbil’de yaşayan ve ev dışında ücretli/maaşlı olarak çalışan kadınların evlilik yaşlarının dağılımı Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Kadınların Evlenme Yaşlarının Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	18	2	3,3	3,4	3,4
	19	3	5,0	5,2	8,6
	20	7	11,7	12,1	20,7
	21	5	8,3	8,6	29,3
	22	6	10,0	10,3	39,7
	23	4	6,7	6,9	46,6
	24	3	5,0	5,2	51,7
	25	6	10,0	10,3	62,1
	26	2	3,3	3,4	65,5
	27	4	6,7	6,9	72,4
	28	4	6,7	6,9	79,3
	29	3	5,0	5,2	84,5
	30	2	3,3	3,4	87,9
	31	1	1,7	1,7	89,7
	32	3	5,0	5,2	94,8
	34	1	1,7	1,7	96,6
	35	1	1,7	1,7	98,3
	36	1	1,7	1,7	100,0
	Toplam	58	96,7	100,0	
Kayıp	Gözlem	2	3,3		
Toplam		60	100,0		

Tablo 8’deki dağılıma bakıldığında, katılımcıların evlenme yaşları sırasıyla şöyledir: 18 yaşında evlenenlerin oranı % 3,3, 19 yaşında evlenenlerin oranı % 5, 20 yaşında evlenenlerin oranı % 11,7, 21 yaşında evlenenlerin oranı % 8,3, 22 yaşında evlenenlerin oranı % 10,23 yaşında evlenenlerin oranı % 6,7, 24 yaşında evlenenlerin oranı % 5, 25 yaşında evlenenlerin oranı % 10, 26 yaşında evlenenlerin oranı % 3,3, 27 yaşında evlenenlerin oranı % 6,7, 28 yaşında evlenenlerin oranı % 6,7, 29 yaşında evlenenlerin oranı % 5, 30 yaşında evlenenlerin oranı % 3,3, 31 yaşında evlenenlerin oranı % 1,7, 32 yaşında evlenenlerin oranı % 5, 34 yaşında evlenenlerin oranı % 1,7, 35 yaşında evlenenlerin oranı % 1,7 ve 36 yaşında evlenenlerin oranı ise % 1,7’dir.

Tablodaki dağılıma göre, katılımcıların evlenme yaşlarının 20-25 yaş aralığında bir yoğunlaşma gösterdiği görülmektedir. Bu yaş aralığında evlenmenin özellikle gelişmiş ülkelerdeki evlenme yaşının çok altında kaldığı söylenebilir.

Bilindiği gibi, evlenme yaşı, özellikle sosyo-ekonomik ve kültürel özelliklere bağlı olarak ülkelere göre farklılık gösterebileceği gibi bireysel özelliklere bağlı olarak da farklılık gösterebilir. Erbil’in sosyo-ekonomik şartları çerçevesinde değerlendirildiğinde, katılımcıların evlenme yaşının, önemli ölçüde yukarıda bahsedilen yaş aralığında yoğunlaşmasının, hiç kuşkusuz Erbil’in sosyo-ekonomik ve kültürel şartlarıyla ilişkili olduğu söylenebilir. Erken yaşlarda gerçekleşen evlilikler üzerinde geleneksel değerlerin etkili olduğu, bu noktada özellikle kadınlarda erken yaşlarda yaşanan evliliklerin fazla olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, erken yaşlarda evlenmenin, çalışma/iş hayatına girmekle de yakından ilişkili olduğu belirtilmelidir.

Tabloda görüldüğü gibi, katılımcılardan daha ileri yaşlarda evlenmiş olanlar da vardır. Günümüzde, başta profesyonel mesleki eğitim olmak üzere, eğitimin eskiye oranla çok daha fazla zaman alması ve istihdam şartlarının da eskiye oranla çok daha zorlaşması, evlenmelerin de gecikmesine sebep olmaktadır. Örneğin, katılımcılarla yapılan görüşmeler esnasında, daha ileri yaşlarda evlenen katılımcılar, lisans ve lisansüstü eğitimleri devam ederken evlenmeyi düşünmediklerini belirtmişlerdir. Bu katılımcılar, eğitimlerini tamamladıktan sonra da iş aramaya zaman ayırdıkları için daha geç evlendiklerine söylemişlerdir.

6.3.2. Kadınların Evlenme Usulleri

Bireylerin evlenme tarzları bireylerin yaşam tarzını belirleyen kültürel özelliklerden bağımsız düşünülmemektedir. Bu noktada, bireyin, üyesi olduğu toplumun kültürel özellikleri evlenme usulünü de etkilemektedir. Katılımcıların evlenme usullerinin dağılımına Tablo 9’da yer verilmektedir.

Tablo 9. Kadınların Evlenme Usullerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Görücü usulü	24	40,0	40,0	40,0
	Görücü usulü tanıyarak	14	23,3	23,3	63,3
	Anlaşarak evlendik	22	36,7	36,7	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 9’da görüldüğü gibi, kadınlardan 24 kişi “görücü usulü” cevabını vererek katılımcıların % 40’lık bölümünü, 14 kişi “görücü usulü ama birbirimizi tanıyarak” cevabını vererek katılımcıların % 23,3’lük bölümünü, 22 kişi “anlaşarak evlendik” cevabını vererek toplam katılımcıların % 36,7’lik bölümünü oluşturmaktadır.

Katılımcılardan “görücü usulü” ve “görücü usulü ama tanıyarak” cevabını verenlerin toplam oranı % 63.3 gibi yüksek bir orana tekabül etmektedir. Bu oran tüm katılımcıların yaklaşık üçte ikisini oluşturmaktadır. Anlaşarak evlendiklerini beyan edenlerin oranı ise katılımcıların üçte birinden biraz fazladır.

Alandan elde edilen bilgilere göre, Erbil’de görücü usulü evliliğin geçmiş yıllarda daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Günümüzün değişen toplumsal, kültürel, ekonomik şartlara rağmen görücü usulü evlenmelere hala rastlanmaktadır. Bu da Erbil’de geleneksel yapının evlenme usulü üzerinde etkili olmaya devam ettiğini göstermektedir.

Bununla birlikte anlaşarak evlenmelerin azımsanmayacak seviyede olması, gelenekselliğin eski gücünü koruyamadığını göstermektedir. Modernleşme ve küreselleşmeyle birlikte,

bireyselliğin artması, sosyal ve ekonomik şartların değişmesi vs. evlilik tercihlerine de yansımaktadır. Bu da hiç kuşkusuz, “anlaşarak evlenme” usulünün giderek yaygınlaşma eğilimini açıklar niteliktedir.

6.3.3. Kadınların Evlilik Sayıları

Katılımcıların kaç evlilik yaptıkları hususu Erbil’deki aile yapısına dair önemli bir göstergedir. Katılımcıların evlilik sayılarının dağılımı Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10. Kadınların Evlilik Sayılarının Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	İlk	57	95,0	95,0	95,0
	İkinci	3	5,0	5,0	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 10’da görüldüğü gibi, mevcut evliliklerinin kaçınıcı evlilikleri olduğu sorusuna “ilk evlilik” cevabını veren 57 kişi, “ikinci evlilik” cevabını veren 3 kişidir. Bir başka ifadeyle, ilk evliliklerini sürdürenlerin oranı % 95, ikinci defa evlenenlerin oranı ise % 5’tir.

Katılımcıların çok büyük kısmının ilk evliliklerini sürdürdüklerini gösteren bu dağılım, boşanmaların azlığını ortaya koymaktadır. Boşanmanın düşük düzeyde olmasını çeşitli faktörlere bağlamak mümkündür. Ancak Erbil’de, ev dışında ücret karşılığı çalışan kadınlarda boşanmaların bu kadar düşük olmasında, katılımcıların evliliklerinden memnun olmalarının yanı sıra, geleneksel değerlerin de etkili olduğu özellikle vurgulanmalıdır.

6.3.4. Kadınların Çocuk Sayısı

Çocuk sayısı, geleneksellik ile ilişkili olduğu gibi, ailenin/hanenin geçim şartlarıyla da yakından ilişkilidir. Katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısına ilişkin dağılıma aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 11. Kadınların Çocuk Sayılarının Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	0	7	11,7	11,7	11,7
	1	11	18,3	18,3	30,0
	2	16	26,7	26,7	56,7
	3	10	16,7	16,7	73,3
	4	9	15,0	15,0	88,3
	5	3	5,0	5,0	93,3
	6	4	6,7	6,7	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo’11 de görüldüğü gibi, ankete cevap veren 7 katılımcının çocuğu yoktur ve bunlar katılımcıların % 11,7’sini oluşturmaktadır. 11 kişinin tek çocuğu vardır ve katılımcıların %18,3’ünü oluşturmaktadır. İki çocuğu bulunan 16 kişi katılımcıların % 26,7’sini, üç çocuğu olan

10 kişi % 16,7'sini, dört çocuğu bunan 9 kişi % 15'ini, beş çocuğu olan 3 kişi % 5'ini, altı çocuğu bulunan 4 kişi ise % 6,7'sini oluşturmaktadır.

Bu dağılım, Erbil'de ev dışında çalışan kadınların genel olarak 1-4 çocuk sahibi olduklarını göstermektedir. Kadınların ev dışında çalışma hayatına dahil olmalarına rağmen bu kadar çocuk sahibi olmalarını geleneksel geniş ailenin mevcudiyetiyle açıklamak mümkündür. Bilindiği üzere geniş ailelerde çocuk bakımı çekirdek aileye oranla çok daha kolaydır. Ayrıca Erbil'in ekonomik şartları dikkate alındığında, çalışan annelerin geniş aileler içinde yaşamasalar bile akrabalarından gördükleri yardımın yanı sıra, çocuklarına ücretli bakıcı/yardımcı eleman bulmada zorluk çekmedikleri söylenebilir.

6.3.5. Kadınların Eşlerinin Eğitim Durumları

Eğitim, bireylerin meslek hayatlarının yanı sıra, aile hayatlarını de şekillendiren etmenlerden biridir. Yukarıda/Tablo 2'de katılımcıların eğitim durumları ele alınmıştır. Katılımcıların eşlerinin eğitim durumlarının dağılımına ise Tablo 12'de yer verilmektedir.

Tablo 12. Kadınların Eşlerinin Eğitim Durumlarının Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Ortaokul	7	11,7	11,7	11,7
	Lise ve dengi	25	41,7	41,7	53,3
	Fakülte/Yüksekokul	22	36,7	36,7	90,0
	Lisansüstü	6	10,0	10,0	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 12'de görüldüğü gibi, katılımcılardan 7 kişi ortaokul, 25 kişi lise ve dengi, 22 kişi fakülte/yüksekokul, 6 kişi ise 'lisansüstü' yanıtını vermiştir. Ortaokul cevabını verenler katılımcıların % 11,7'sini, lise ve dengi yanıtını verenler % 41,7'sini, fakülte/yüksekokul' yanıtını verenler % 36,7'sini, lisansüstü cevabını verenler ise % 10'unu oluşturmaktadırlar. Tablo 12'deki verilere bakıldığında kadınların ve erkeklerin eğitim durumları birbirine yakındır. Erkeklerin, özellikle lisans ve lisansüstü eğitim durumlarının kadınlara oranla çok daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu eğitim düzeyinin Erbil şartlarına göre oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Son yıllarda Erbil'de okullaşma oranındaki artış, formel eğitime bakış açısının olumlu yönde değişmesi, meslek/iş edinmede formel eğitimin gerekliliği, küreselleşmenin de etkisiyle Erbil dışında da eğitim alma imkanlarının artması, lisans ve lisans üstü eğitimde başka ülkelerdeki üniversitelere erişimin kolaylaşması vs. katılımcıların eğitim seviyelerinin yükselmesini mümkün hale getirmiştir.

6.3.6. Kadınların, Eşlerinin Geliriyle Kendi Gelirlerini Karşılaştırma Biçimleri

Günümüzün değişen sosyo-ekonomik şartlarında, daha yüksek refah imkanlarına kavuşabilmek için evli çiftlerden kadınlar da eşlerinin yanı sıra çalışma hayatına katılmaktadırlar. Farklı iş kollarında çalışan çiftlerin gelir düzeyleri de farklı olabilmektedir. Tablo 13'te katılımcıların, eşlerinin gelir düzeyleriyle kendi gelir düzeylerini karşılaştırma biçimlerinin dağılımı yer almaktadır.

Tablo 13. Kadınların, Eşlerinin Geliriyle Kendi Gelirlerini Karşılaştırma Biçimlerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Eşimin geliri fazla	35	58,3	58,3	58,3
	Gelirlerimiz aynı	17	28,3	28,3	86,7
	Benim gelirim fazla	8	13,3	13,3	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, “eşimin geliri benimkinden fazla” diyen 35 kişi katılımcıların % 58,3’ünü, “gelirlerimiz aynı” diyen 17 kişi % 28,3’ünü, “benim gelirim eşimkinden fazla” diyen 8 kişi ise %13,3’ünü oluşturmaktadır.

Bu dağılım, katılımcıların yarıdan fazlasının eşlerinin gelirlerinin kendi gelirlerinden fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Erkeklerin gelir düzeylerinin kadınlarınkinden yüksek olması, yüksek kazançlı profesyonel mesleklerde istihdam olmalarıyla ilişkili olabileceği gibi, erkeklerin birden fazla işi aynı anda sürdürmesiyle de ilişkili olabilir. Öte yandan, alandan elde edilen bilgilere göre, erkekler işlerine çok daha fazla zaman ayırabilmekte ve erkeklerin bir kısmı ticaretle uğraşırken bir kısmı da kendi işinin sahibi durumundadır. Böylesi alanlarda faaliyet göstermek ise, hiç kuşkusuz, erkeklerin gelir düzeyinin kadınların gelir düzeyine oranla yüksek bir seviyeye ulaşmasına sebep olmaktadır.

6.3.7. Kadınların Evlilik Hayatlarının Meslek Hayatlarına Olumlu - Olumsuz Etkileri

Evli ve çalışan kadınların sorumlulukları çalışmayan evli kadınlara göre daha fazladır. Hem evde hem de işte çoğu zaman yoğun tempo ile çalışan kadınlar, ev ve iş hayatlarını aynı anda sürdürmeye çalışmaktadır. Aile içi sorumlulukların fazla olması iş/meslek hayatını olumsuz etkileyebilmektedir. Araştırma grubunun ev/aile hayatlarının iş/meslek hayatlarına etkilerinin dağılımı Tablo 14’de ele alınmaktadır.

Tablo 14. Kadınların Evlilik Hayatlarının Meslek Hayatına Olumlu-Olumsuz Etkilerine İlişkin Değerlendirmelerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Evet	15	25,0	25,0	25,0
	Hayır	21	35,0	35,0	60,0
	Kısmen	24	40,0	40,0	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 14’te ele alınan “sizce evlilik hayatınızın iş hayatınız üzerinde olumsuz etkisi var mı?” sorusuna 15 kişi “evet”, 21 kişi “hayır”, 24 kişi ise “kısmen” cevabını vermiştir. Bir başka açıdan, “evet” diyenler katılımcıların % 25’ni, “hayır” diyenler % 35’ini, “kısmen” diyenler ise % 40’ını oluşturmaktadır.

Bu dağılıma göre, katılımcıların ev/aile hayatlarının, iş/meslek hayatlarını çoğunlukla olumsuz etkilemediği ortaya çıkmaktadır. Erbil’de geleneksel aile yapısının hala önemli ölçüde geçerli olması, çalışan kadınların evdeki sorumluluklarının ailelerin başka üyelerince

paylaşılmasını mümkün hale getirmektedir. Ayrıca erkeğin yanı sıra, kadının da çalışması böylesi ailelerde gelir düzeyini yükseltmekte bu da kimi ailelerin, evlerinde yardımcı eleman çalıştırabilmelerini mümkün hale getirmekte, böylece kadının ev içi sorumlulukları paylaşıldığı için aile içi sorunlar da minimize olmakta, bu da iş hayatına olumsuz yansımaları engellemekte veya azaltmaktadır. Bu yönüyle, Erbil’de geleneksel geniş ailenin var olmasının, çalışan kadınlar için önemli bir avantaj olduğu söylenebilir.

Öte yandan katılımcıların % 25’i evlilik/aile hayatının iş hayatı üzerinde olumsuz etkilerinin bulunduğunu beyan etmiştir. İş hayatının özellikle evli kadınlar için zorlukları düşünüldüğünde, çalışma/iş hayatıyla aile hayatı arasında denge kurmakta zorlanan bu kadınların, iş hayatının aile hayatına yansıyan olumsuzluklara sebep olması bir bakıma, kaçınılmaz hale gelmektedir.

6.3.8. Kadınların Evliliğinin Meslek Hayatı Üzerinde Olumsuz Etkileri

Evli olmak evliliğin getirdiği yükümlülükleri üstlenmek anlamına gelmektedir. Bir yandan evliliğin yükümlülüklerini yerine getirmek diğer yandan iş/meslek hayatını sürdürmek evli kadınlar için çeşitli zorluklar içermektedir. Katılımcıların evlilik hayatlarının iş hayatlarını nasıl etkilediğinin dağılımı Tablo 15’te görülmektedir.

Tablo 15. Kadınların, Evliliğin Meslek Hayatı Üzerindeki Olumsuz Etkilerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Mesleki olarak gelişemiyorum	6	10,0	27,3	27,3
	Verimli olamıyorum	10	16,7	45,5	72,7
	Sabır ve gücü kendimde bulamıyorum	5	8,3	22,7	95,5
	Sorunları işyerine taşıyorum	1	1,7	4,5	100,0
	Toplam	22	36,7	100,0	
Kayıp	Gözlem	38	63,3		
Toplam		60	100,0		

Tablo 15’te görüldüğü gibi, katılımcıların 6 kişi “işime yeteri kadar zaman ayıramıyorum, bu nedenle mesleki anlamda kendimi geliştiremiyorum” cevabını vermiş olup % 10’a karşılık gelmektedir. 10 kişi “aklım evde olduğu için işte, verimli olamıyorum”. Cevabını vermiştir ve örneklem grubunun % 16,7’sini oluşturmaktadır. “Fazla yorulduğum için, yeterli sabrı ve gücü her zaman kendimde bulamıyorum.” seçeneğini 5 kişi işaretlemiş olup katılımcıların % 8,3’ünü oluşturmaktadır. “Ailemle yaşadığım sorunları iş yerine taşıyabiliyorum.” seçeneğini 1 kişi işaretlemiş olup çalışan kadınların % 1,7’sini oluşturmaktadır. Toplamda 22 kişi bu soruya cevap vermiştir ve örneklem grubunun %3 6,7’sini oluşturmaktadır. Kalan 38 kişi ise bu soruya cevap vermemiştir.

Yukarıdaki dağılıma bakıldığında, çalışan kadınların evlilik/aile hayatlarının iş/meslek hayatlarına olumsuz yansıma düzeyinin çok da yüksek olmadığı açığa çıkmaktadır. Geleneksel geniş ailenin, Erbil’de hala varlığını korumakta olmasının, çalışan kadınların evlilik hayatıyla çalışma hayatı arasında denge kurmalarına olumlu etkilerde bulunduğu anlamında yorumlanabilir. Bununla birlikte, aile hayatıyla iş hayatını birlikte yürütmenin pek çok zorluğunun da bulunmakta olduğu düşünüldüğünde, evlik hayatının çalışma/iş hayatına bazı olumsuz yansımalarının olması, bir bakıma, normal karşılanabilir.

6.3.9. Çalışan Kadınların Aile Yapısı

Çalışan kadınların nasıl bir aileye sahip oldukları, hem özel yaşamları hem de iş yaşamları açısından önemlidir. Tablo'16 kadınların/katılımcıların nasıl bir aile yapısı içinde hayatlarını sürdürdüklerinin dağılımı yer almaktadır.

Tablo 16. Kadınların Aile Yapılarının Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Çekirdek	31	51,7	51,7	51,7
	Geniş	23	38,3	38,3	90,0
	Parçalanmış	6	10,0	10,0	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, 31 kişi (51,7) çekirdek aile, 23 kişi (%38,3) geniş aile, 6 kişi ise (%10) parçalanmış aile seçeneklerini işaretlemişlerdir.

Bu dağılımda ilk sırayı çekirdek aile, ikinci sırayı geniş aile almaktadır. Parçalanmış aile ise en düşük oranla son sırada yer almaktadır. Bilindiği üzere, günümüzde kentleşme ve ekonomik gelişmenin doğal bir sonucu olarak yoğun bir şekilde yaşanan sosyal değişme süreci, geleneksel görev dağılımında, kadına ve erkeğe özgü rollere ilişkin tutumları ya değiştirmiş ya da modernleştirmiştir (Başaran, 1984:159). Bu da doğal olarak çekirdek ailenin yaygınlık kazanmasını teşvik etmiştir. Bununla birlikte, geniş aileye mensup olan katılımcıların oranı ikinci sırada yer alsa da Erbil’de geniş ailenin hala etkili olduğu ve yukarıda da belirtildiği gibi çalışan evli kadınların hayatını kolaylaştırıcı etkilere sahip olduğu vurgulanmalıdır.

6.3.10. Çalışan Kadınların İş – Aile Çatışmasının Nedenleri

Ev dışında ücret karşılığı çalışan evli kadınların aile içi sorumlulukları onların iş/çalışma hayatlarına yansıyan zorluklar doğurduğu gibi, iş hayatından kaynaklanan zorluklar da aile hayatlarına yansımaktadır. Bu konuya ilişkin durumlarının dağılımı Tablo 17’de ele alınmaktadır.

Tablo 17. Kadınların İş – Aile Çatışmasının Nedenlerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Ücret yetersizliği	10	16,7	16,7	16,7
	Çocuk bakımı ve ev işleri	23	38,3	38,3	55,0
	Zaman yetersizliği	11	18,3	18,3	73,3
	İşyerindeki stresli ortam	10	16,7	16,7	90,0
	Eşin işi	6	10,0	10,0	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 17’ye göre, katılımcılar iş ve aile hayatları arasında yaşadıkları çatışmaya ilişkin olarak % 16,7 oranında “ücret yetersizliği”, % 38,3 oranında ‘çocuk bakımı ve ev işleri’, %18,3 oranında ‘zaman yetersizliği’, %16,7 oranında “iş yerindeki stresli ortam”, %10 oranında ise “eşin işi” cevabını vermişlerdir.

Bu dağılımda, katılımcıların ev/aile ile iş arasında yaşadıkları çatışmada %38,3’lük oranla çocuk bakımı ilk sırada yer almaktadır. Alandan elde edilen bilgilere göre, özellikle tam gün çalışan

ve çok fazla dikkat gerektiren işlerde istihdam olunmuş kadınların işten kaynaklı yoğun strese maruz kalmaları onlarda gerginliğe yol açmaktadır. Bu kadınların, çocuklarına da yeterince zaman ayıramamaları kendilerine ayrıca yoğun stres olarak yansımaktadır. Dolayısıyla hem işten kaynaklı hem de evden kaynaklı baskıya maruz kalmaları kadınların aile ve işleri arasında çatışma yaşamalarına sebep olmaktadır. Özellikle küçük çocuğu bulunan kadınlarda söz konusu çatışmanın yüksek olduğu gözlenmektedir.

Öte yandan, çalışma hayatının zorluğundan kaynaklanan gerginlikler, yine modern çalışma hayatından kaynaklanan planlanmış zaman baskısı, bazı işlerden kazanılan ücretin tatminkar olmaması gibi faktörler de aile ile iş arasında yaşanan çatışmaların diğer sebepleri arasında yer almaktadır.

6.3.11. Kadınların Çocuk Bakımına Yönelik Görüşleri

Çocuk bakımı, çalışan annelerin karşı karşıya kaldığı en önemli görevler arasındadır. Özellikle ebeveynlerden her ikisinin de çalıştığı durumlarda çocuk bakımı çok ciddi bir sorun haline gelmektedir. Katılımcıların çocuk bakımı sorununu çözüme kavuşturma biçimlerinin dağılımı Tablo 18’de yer almaktadır.

Tablo 18. Kadınların Çocuk Bakımına Yönelik Görüşlerinin Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli Aile bireyleri ile	28	46,7	50,9	50,9
Kreş ve çocuk bakım evleri ile	12	20,0	21,8	72,7
Ücretli bakıcı	15	25,0	27,3	100,0
Toplam	55	91,7	100,0	
Kayıp Gözlem	5	8,3		
Toplam	60	100,0		

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, katılımcıların % 46.7’si çocuk bakımı konusunda aile bireylerinden yardım almaktadır. Katılımcıların yarıya yakın gibi yüksek bir oranda çocuklarının bakımı konusunda, başta babaanne ve anneanne olmak üzere, aile bireylerinden yardım almaları, Erbil’de ailenin geleneksel özelliğiyle açıklanabilir. Dolayısıyla günümüz dünyasında geleneksel aile bağlarının hala geçerli olması bu noktada, çalışan evli kadınlar açısından önemli bir avantaj olarak öne çıkmaktadır.

Çalışan evli kadınların % 25’i ise çocuklarının bakımı için ücretli bakıcıdan yardım almaktadırlar. Ücretli bakıcılık, her ne kadar profesyonel bir bakım biçimi olmasa da bakıcıların genellikle tanıdık olmaları, çoğunlukla yüksek bir ücret ve sigorta talep etmemeleri bu bakım biçimini katılımcılar için cazip hale getirmektedir.

Bununla birlikte katılımcıların çoğu, okul ya da kreş yaşındakileri de okula gönderdiklerini söylemişlerdir. Katılımcıların % 25’ i ise çocuk bakımında Ücretli olarak yardım alan kişiler, ailelerin yaşadıkları şehir ya da semtten uzakta olduklarını ya da vefat ettiklerini söylemişlerdir.

Tablo 18’e göre, Erbil’de çalışan evli kadınların % 20’si ise, çocuk bakımı konusunda kreş ve çocuk bakım evlerini tercih etmektedir. Kreş ve çocuk bakım evlerinin tercih edilmelerinde; bu organizasyonların profesyonel nitelikte olmaları, standart uygulamaları, güvenli ortamları, annelere

online olarak çocuklarını izleme imkanı sunmaları gibi faktörlerin etkili olduğunu söylemek mümkündür.

6.3.12. Kadınların Ev İşlerinde Yardım Alma Durumları

Çalışan evli kadınlar, zamanlarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde geçirdikleri için evleriyle yeterince ilgilenememektedirler. Bu nedenle ev işleri (ev temizliği, yemek, çocuk bakımı vs.) konusunda yardım alma durumunda kalabilmektedirler. Katılımcıların bu konuda yardım alıp almadıklarının dağılımı Tablo 19’da yer almaktadır.

Tablo 19. Kadınların Ev İşlerinde Yardım Alma Durumlarının Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Evet, her zaman	23	38,3	38,3	38,3
	Bazen	26	43,3	43,3	81,7
	Hayır, kendim yaparım	11	18,3	18,3	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 19’da görüldüğü gibi, ev işleri konusunda herhangi bir yardım almayıp işlerini kendileri yapan katılımcıların oranı % 18.3’le en düşük seviyededir. Bu kategoride yer alan katılımcılar, daha çok, geniş aileye sahip olan, çocukları bakıma muhtaç olmayacak kadar büyümüş olan veya çocuğu bulunmayanlardır.

Buna karşılık, ev işleri için her zaman yardım alanlarla (% 38,3) bazen yardım alanların (% 43,3) toplam oranı % 81,6 gibi oldukça yüksek bir orana tekabül etmektedir. Bu durum, aslında iş/çalışma hayatının ev dışında ücretli çalışan kadınlar için hem yorucu hem de çok fazla zaman alıcı olduğunu göstermektedir. Çalışan kadınların ev işlerinde ücret karşılığı yardım almaları, en azından Erbil şartlarında, ekonomik gelir seviyelerinin yüksek olduğuna da işaret etmektedir. Bu kategoride yer alan kadınlar, ev işlerinde ücretli yardım almak suretiyle, çok büyük ölçüde kayıt dışı da olsa, özellikle kadınların istihdamına da katkıda bulunmaktadır.

6.3.13. Kadınların Çalışma Hayatına Bakışı

Örneklem grubunu oluşturan kadınların çalışma/iş hayatına bakış açıları, onların çalışma hayatını nasıl algılayıp anlamlandırdıkları, zihniyet dünyaları ve çalışma hayatında yer alma amaçlarıyla olduğu kadar, toplumun sosyo-ekonomik şartları ve sosyal statü algısıyla da yakından ilişkilidir. Katılımcıların çalışma hayatına bakış açılarının dağılımı Tablo 20’de ele alınmaktadır.

Tablo 20. Kadınların Çalışma Hayatına Bakışlarının Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Ailemin geleceği için yatırım	21	35,0	35,6	35,6
	Sadece geçimimi sağlayan araç	27	45,0	45,8	81,4
	İşe yaradığımı düşünüyorum	7	11,7	11,9	93,2
	Diğer	4	6,7	6,8	100,0
	Toplam	59	98,3	100,0	
Kayıp	Gözlem	1	1,7		
Toplam		60	100,0		

Tablo 20’de görüldüğü gibi, çalışmayı/işi, sadece geçimini sağlayan bir araç olarak gören kadınlar % 45’lik bir oranla ilk sırada yer almaktadırlar. Çalışmayı ailelerinin geleceği için yatırım yapmanın bir aracı olarak görenler ise %35’lik oranla ikinci sırada yer almaktadırlar. Çalışma/iş çok nesnel düzlemde bakıldığında, ekonomik ihtiyaçları gidermenin ve geleceği ekonomik bakımdan garantiye almanın en temel yoludur. Çalışmaya yönelik böyle bir bakış açısına sahip olan kadınların oldukça gerçekçi bir yaklaşım içinde oldukları söylenebilir. Bu yaklaşım, erkeklerin yanı sıra, kadınların da çalışma hayatına katılmalarını, bir bakıma zorlayan, mevcut küresel sosyo-ekonomik iklimle de uyum göstermektedir.

Çalışma hayatına, “işe yaradığımı düşünüyorum” biçimindeki bakış açısıyla dahil olan kadınların oranı ise % 11,7’dir. Çalışma hayatına yönelik böyle bir bakış açısı içinde olan kadınların, çalışmayı/işi kendilerini gerçekleştirmenin bir yolu olarak gördükleri söylenebilir. Yine, çalışma hayatına böyle bakan kadınların, hem kendi üretim kapasitelerini harekete geçirdiklerini, hem para kazanarak ailelerinin refahına katkıda bulunduklarını hem de toplumda saygın bir sosyal statü kazanmış olduklarını söylemek mümkündür.

6.3.14. Erkeklerin Kadının Çalışmasına Olumsuz Yaklaşımı

Günümüzde kadınların, çalışma hayatına girmelerinin önündeki engeller dünya genelinde, büyük ölçüde, ortadan kalkmıştır. Ancak bazı toplumlarda erkeklerin bu konudaki engelleyici tutumu devam etmektedir. Örneklem grubunun, kadınların çalışma hayatına katılımlarına erkeklerin hangi gerekçelerle karşı çıktığına ilişkin görüşlerinin dağılımına Tablo21’de yer verilmektedir.

Tablo 21. Kadınların, Erkeklerin Kadının Çalışmasına yaklaşımlarına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Toplumda iyi gözle bakılmadığından	11	18,3	18,3	18,3
Çevreden aciz erkek gözüyle bakıldığından	11	18,3	18,3	36,7
Kadını baskı altında tutabilmek için	10	16,7	16,7	53,3
Geçerli Ev işi ve çocuk bakımının aksayacağını düşündüğünden	13	21,7	21,7	75,0
Evde söz geçiremeyeceklerinden korktuklarından	15	25,0	25,0	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 21’de görüldüğü gibi, ‘ev işleri aksayacağı ve çocukların ihmal edileceği’ gerekçesiyle erkeklerin, kadınların çalışmasına karşı çıktıklarını söyleyen katılımcıların oranı 13 kişiyle % 21,7’dir. Bu oran toplam katılımcıların beşte birinden biraz fazladır. Kadının çalışmasına böyle bir sebeple karşı çıkan erkeklerin, ev işlerinin aksaması konusunda olmasa da çocukların ihmal edileceği kaygısını taşımaları konusunda rasyonel düşündüklerini söylemek mümkündür. Gerçekten de çocukların, annelerinin gözetiminde büyümelerinin çocukların ruhsal gelişimine olumlu yansıdığı konuyla ilgili araştırmalarda da vurgulanmaktadır.

Kadının ev dışında çalışmasına, erkeklerin evde söz geçiremeyecekleri için karşı çıktıklarını söyleyen katılımcıların oranı % 25’tir. Bu orana, çalışan kadına toplumda iyi gözle bakılmadığı için (% 18,3), çevreden kendisine aciz erkek gözüyle bakılacağı için (% 18,3) ve kadını baskı altında tutabilmek için (% 16,7) erkekler kadınların ev dışında çalışmalarına karşı çıkmaktadır, diyenlerin oranı da eklendiğinde bu dört kategoride yer alanların toplam oranı % 78,3 gibi oldukça yüksek bir seviyeye ulaşmaktadır.

Bu dört kategoride yer alanların ortak paydasının ataerkillik olduğu anlaşılmaktadır. Erkekler pek çok noktada geleneksel değerlere göre hareket etmelerinin yanı sıra, özellikle kendi iktidarlarını sürdürmek amacıyla kadınların çalışma hayatına girmelerine karşı çıkmaktadırlar, denilebilir. Çünkü kadınların, ev dışında çalışıp para kazanmaları ve ekonomik bağımsızlık elde etmeleri durumunda, erkekler iktidarlarını kaybedeceklerini düşünmekte, bu nedenle de kadınların ev dışında çalışmasına direnç göstermektedirler.

6.3.15. Kadınların, Çalışma Hayatlarını Hangi Durumlarda Sonlandırabilecekleri

Çalışma hayatı, ev dışında çalışan kadınlara kendini gerçekleştirme/kendinin ifade etme, ekonomik bağımsızlık elde etme, sosyal statü kazanma gibi avantajlar sunduğu kadar, onlara yeni sorumluluklar yüklemekte ve onları pek çok zorluklarla da karşı karşıya getirmektedir. Örneklem grubunun, çalışma ne zaman sonlandıracaklarına dair görüşlerinin dağılımı Tablo 22’de ele alınmaktadır.

Tablo 22. Kadınların Çalışma Hayatlarını Hangi Durumlarda Sonlandırabileceklerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Eşim çalışmamı istemezse	7	11,7	11,7	11,7
Hayatımı düzenlemekte zorlandığımı hissedersen	19	31,7	31,7	43,3
Geçerli Çocuğumun işimden olumsuz etkilendiğini hissedersen	20	33,3	33,3	76,7
Eşimin kazancı artarsa	14	23,3	23,3	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 22’de görüldüğü gibi, “çocuğumun işimden olumsuz etkilendiğini hissedersen” işi/çalışmayı bırakabilirim diyen kadınların oranı % 33,3 olup en yüksek oranı temsil etmektedir. Bu kategoride bulunan kadınların, çocuklarını, sürdürmekte oldukları işe tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Söz konusu kadınların böyle bir tercihte bulunabileceklerini ifade etmeleri, içinde yer aldıkları ailenin ekonomik gelir seviyesini yeterli gördükleri ve ev dışında çalışmaya muhtaç olmadıkları anlamına da gelebilir.

Bu kategoriye % 31,7’yle çalışmayı “hayatımı düzenlemekte zorlandığımı hissedersen” bırakabilirim cevabını verenler takip etmektedir. Bu grupta bulunan kadınların benzer ekonomik şartlara sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Katılımcıların % 23,3’ü, eşlerinin kazancı artarsa şu an yapmakta oldukları işlerini sonlandırabileceklerini belirtmişlerdir. Bu kadınların, çalışmaktan vazgeçebilmeyi eşlerinin kazancının artmasına bağlamış olmaları, onların daha çok hanenin/ailenin ekonomik gelir seviyesini artırmak için çalıştıklarını göstermektedir. Dolayısıyla bu kadınların, çalışma hayatında bulunmayı kendileri için yaşamsal görmedikleri söylenebilir.

“Eşim çalışmamı istemezse” iş/çalışma hayatımı sonlandırabilirim, cevabını veren katılımcıların ise, daha çok geleneksel değerlere göre hareket ettikleri söylenebilir. Ancak bu katılımcıların, aile hayatlarının olumsuz etkilenmesini istemedikleri için de böyle bir cevap vermiş olabilecekleri akla gelmektedir.

6.3.16. Çalışan Kadınların Çalışma ve Çocuk Yapmaya Dair Görüşleri

Evli kadınların, ev dışına çalışmaları onların aile hayatlarını etkilemektedir. Bu açıdan özellikle de çocuk bakımı ciddi bir sorun haline gelebilmekte ve kadınlar çocuklarının bakımı ile çalışma arasında bir tercih yapmak zorunda kalabilmektedirler. Tablo 23’te katılımcıların bu konuya ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 23. Katılımcıların Kadının Çalışmasına ve Çocuk Yapmasına Dair Görüşlerinin Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli Çalışmaktan asla vazgeçmemeli	6	10,0	10,0	10,0
İhtiyaç varsa çalışmalı	19	31,7	31,7	41,7
Çocuk doğduktan sonra çalışmamalı	5	8,3	8,3	50,0
Çocuklar büyüdüktan sonra çalışmalı	9	15,0	15,0	65,0
Kadın karar vermeli	21	35,0	35,0	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 23'te görüldüğü üzere, katılımcıların, kadının çalışma hayatı ile çocuk doğurma ve çocuk bakımı arasında bir tercih yapma durumunda kaldığında, nasıl hareket edeceği konusunda “kadın karar vermeli” şeklinde cevap verenlerin oranı % 35’le ilk sıradadır. Bu cevabı verenlerin, kadının kendi hayatı hakkında karar vermede özgür olması gerektiğine vurguda bulundukları anlaşılmaktadır.

Kadının çalışıp para kazanmaya “ihtiyacı varsa çalışmalıdır” cevabını verenlerin oranı ise % 31,7’yle ikinci sıradadır. Bu görüşü savunan kadınların ise, kadının kendi parasal ihtiyaçlarını karşılamasının yanı sıra, ailenin/hanenin ihtiyaçlarını karşılamak için de çalışabileceğini düşündükleri anlaşılmaktadır. Bunların, kadının, başkalarına muhtaç olmaktansa bizzat çalışarak ihtiyaçlarını kazanmasının en rasyonel yol olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Katılımcıların % 15’i de çocukları büyüdüktan sonra kadının çalışmasının çok daha iyi olacağını söylemişlerdir. Pedagoglara göre de çocukların belli bir yaşa kadar anne gözetiminde büyümesi hem çocukların ruhsal ve bedensel gelişimi hem de aile hayatı için olumlu etkilere sahiptir. Küçük çocuğu bulunan kadınların, çocukları belli bir yaşa geldikten sonra çalışma hayatına girmelerinin daha iyi olacağı görüşü bu bakımdan oldukça rasyoneldir, denilebilir.

“Kadın çalışmaktan asla vazgeçmemelidir” diyenlerin oranı ise, %10’dur. Bu görüşü savunanların ise iş/çalışma hayatını her şeye rağmen vazgeçilmez olarak gördükleri anlaşılmaktadır.

6.3.17. Kadınların Çalışma Hayatından Çocukların Etkilenmesi

Kadınların ev dışında çalışmalarından en fazla çocuklar etkilenmektedir. Özellikle küçük yaşta olan ve anne bakımına ihtiyaç duyan çocukların en çok etkilenen grubu oluşturduğu bilinmektedir. Katılımcıların konuya ilişkin görüşlerinin dağılımı Tablo 24’te bulunmaktadır.

Tablo 24. Kadınların Çalışma Hayatından Çocukların Etkilenmesine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Evet	34	56,7	56,7	56,7
	Hayır	26	43,3	43,3	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 24’te görüldüğü gibi, bu araştırmaya konu olan kadınlar büyük çoğunlukla (% 56,7) kendilerinin ev dışında çalışmalarından çocuklarının etkilendiği cevabını vermişlerdir. Ev dışında çalışan bu kadınlar, çocuklarının bakımı için her ne kadar ücretli bakıcı tutmuş olsalar da, kendilerinin yokluğundan kaynaklanan boşluğun bakıcılar tarafından doldurulamadığının ve çocukların bundan olumsuz etkilendiğinin farkındadırlar.

Katılımcıların % 43,3’ü ise ev dışında çalışıyor olmalarından dolayı çocuklarının etkilendiğini söylemişlerdir. Alandan elde edilen bilgilere göre, bu kadınların çocuklarına başta anneanne ve babaanne olmak üzere, yakınlarının baktığı tespit edilmiştir. Çocuklara aile bireylerinin bakması ise çocukların annenin ev dışında çalışmasından etkilennememesine veya çok az etkilennememesine sebep olmaktadır.

6.3.18. Çocukların Annelerinin Çalışma Hayatından Etkilenmesinin Temel Nedenleri

Çocukların, annelerinin ev dışında çalışmasından çok yönlü olarak etkilendikleri bilinmektedir. Tablo 25’te annelerin dışarıda çalışmasından çocukların nasıl etkilendiğinin dağılımı yer almaktadır.

Tablo 25. Çocukların Annelerinin Çalışma Hayatından Etkilenmesinin Nedenlerinin Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli Çocukların dersleriyle ilgilenemiyorum	18	30,0	54,5	54,5
Yiyecekleri konusunda özen gösteremiyorum	1	1,7	3,0	57,6
Oyunlarına katılamıyorum	6	10,0	18,2	75,8
Çocuklara yeterince tahammül gösteremiyorum	8	13,3	24,2	100,0
Toplam	33	55,0	100,0	
Kayıp Gözlem	27	45,0		
Toplam	60	100,0		

Tablo 25’te görüldüğü gibi, annelerin ev dışında çalışması çocukları çok yönlü olarak etkilemektedir. Dışarıda çalışan annelerin çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramadıkları ve çocukların bundan olumsuz etkilendikleri bilinmektedir. Bu bakımdan katılımcıların çoğu (% 30) çocuklarının dersleriyle ilgilenemediklerini belirtmişlerdir. Aslında çocukların dersler konusundaki eksikleri pek çok yoldan giderilebilir. Dolayısıyla bu düşüncedeki kadınların aslında her ne kadar bu cevabı verseler de çocuklarıyla “genel olarak” ilgilenemedikleri anlaşılmaktadır.

Tabloda “çocuklara yeterince tahammül gösteremiyorum” cevabını verenlerin (% 13,3) konumu oldukça dikkat çekicidir. Ev dışında çalışan kadınların, iş yerinde yaşadıkları yoğun stres ve yorgunluk onların psikolojisine de yansımakta ve başka sorumluluklar karşısında tahammül güçlerini azaltmaktadır. Alandan elde edilen bilgilerden, bu kadınların sadece çocuklarına karşı değil, ailenin diğer bireylerine karşı da tahammülsüz oldukları anlaşılmaktadır. Bu durumu, çalışan

kadınlar üzerine yapılan başka araştırmalar da doğrulamaktadır. Dolayısıyla bu grupta yer alan kadınların bu tutumunun oldukça gerçekçi olduğu söylenebilir.

6.3.19. Kadınların Çalışmasına Aile Bireylerinin Tepkisi

Ev dışında çalışan evli kadınların, ailelerine yeterince zaman ayıramamaları, aile bireylerinin tepkisine sebep olabilmektedir. Tablo 26’da çalışan kadınların aileden en çok kimlerin tepkisiyle karşılaştıklarının dağılımı ele alınmaktadır.

Tablo 26. Kadınların Çalışmasına Aile Bireylerinin Tepkisine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Eşim	18	30,0	30,0	30,0
	Çocuğum	42	70,0	70,0	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 26’da görüldüğü gibi, araştırmaya konu olan kadınlar ev dışında çalıştıkları için en çok çocuklarının tepkisiyle karşılaşmaktadırlar. Bu grupta yer alan kadınların oranı %70 gibi, çok yüksek bir seviyededir. Kadınların, çocuklarına yeterli zamanı ayıramamaları hatta onları pek çok yönden ihmal edebilmeleri, gün boyunca annelerinden uzak kalmış olan çocuklarda annelere karşı yoğun tepkiye neden olmaktadır.

Katılımcıların % 30’u ise eşlerinden tepki gördüklerini söylemişleridir. Kadınların, çocuklarına oranla eşlerinden daha az tepki görmelerinin temel nedeninin, para kazanarak aile bütçesine katkıda bulunmaları olduğu söylenebilir. Ancak kadının katkısına fazla ihtiyaç duymayan ailelerde ise, eşleri kadınların çalışmasına olumlu bakmamaktadırlar.

6.3.20. Çalışan Kadın Olmanın, Erkeklerle Oranla Daha Fazla Yük Getirme Durumu

Erbil gibi, ailenin hala önemli ölçüde geleneksel değerlere göre işlediği bir kentte, çalışan kadınlardan da ev kadınlarına özgü geleneksel toplumsal rollere uygun davranmaları beklenebilmektedir. Bu nedenle çalışan kadınlardan ev işlerini de yapmaları beklendiği için kadınların sorumlulukları artmakta, bu da evli kadınlar için hayatı zorlaştırmaktadır. Örneklem grubunu oluşturan kadınların bu konuya ilişkin görüşlerinin dağılımı Tablo 27’de ele alınmaktadır.

Tablo 27. Çalışan Kadın Olmanın Erkeklerle Oranla kadına Daha Fazla Yük Getirme Durumunun Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Evet	36	60,0	62,1	62,1
	Hayır	22	36,7	37,9	100,0
	Toplam	58	96,7	100,0	
Kayıp	Gözlem	2	3,3		
Toplam		60	100,0		

Tablo 27’de görüldüğü gibi, katılımcıların büyük kısmı (% 60), evli ve çalışan bir kadın olmanın, erkeklerle oranla kadınlara daha fazla sorumluluk yüklediğine inanmaktadır. Bu durum, bir ölçüde, çalışan kadınların ev içi gündelik hayatlarındaki rutin sorumluluklarla ilişkilidir. Ancak

toplumun kadınlardan geleneksel beklentileriyle de ilişkilidir. Gerçekten toplumun, çalışmayan evli kadınlara yüklediği sorumlulukları, büyük ölçüde çalışan kadınlara da yüklemesi çalışan evli kadınların hayatını zorlaştırmaktadır. Alandan elde edilen bilgilerden anlaşıldığına göre, bu kadınlar ev ve iş sorumlulukları arasında denge kurmakta çoğunlukla zorluk yaşamaktadırlar. Bu zorlukları ev ve iş hayatına yansıtmamak için büyük mücadele verdikleri görülmektedir. Bütün bu çabalar kadınlar üzerinde bedensel ve ruhsal açıdan yıpratıcı olabilmektedir.

Tablodaki dağılıma bakıldığında, katılımcıların % 36,7'si ise, çalışma hayatında yer alan kadınların sorumluluklarının erkeklerin sorumluluklarından fazla olmadığını söylemişlerdir. Alandan elde edilen bilgilerden, bu kadınların hane/aile gelirlerinin genellikle yüksek olduğu için evlerinde yardımcı eleman çalıştırabildikleri, iş yüklerinin çok da ağır olmadığı ve pek çok konuda akrabalarından yardım aldıkları anlaşılmaktadır.

6.3.21. Kadınların Cinsiyetlerinden Memnun Olup Olmama Durumları

Cinsiyet, kadınlar için özellikle çalışma hayatında, bazen çeşitli dezavantajlara sebep olabilmektedir. Erkeklerle aynı işi yapmalarına ve kimi zaman da onlardan daha başarılı olabilmelerine rağmen daha düşük ücret alma, psikolojik şiddete maruz kalma gibi durumlarla karşılaşabilmektedirler. İş yerinde karşılaştıkları sorunların yanı sıra aile hayatında da çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Bu nedenle cinsiyetlerinden memnun olup olmadıkları sorusuna verdikleri cevapların dağılımı için Tablo 28 oluşturulmuştur.

Tablo 28. Kadınların Cinsiyetlerinden Memnun Olup Olmama Durumlarının Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli Kadın olmaktan memnunum	47	78,3	79,7	79,7
Erkek olmayı tercih ederdim	12	20,0	20,3	100,0
Toplam	59	98,3	100,0	
Kayıp Gözlem	1	1,7		
Toplam	60	100,0		

Tablo 28’de görüldüğü gibi, Erbil’de ev dışında çalışan kadınlar %78,3 gibi oldukça yüksek bir oranla cinsiyetlerinden memnun olduklarını söylemişlerdir. Bu durum çalışma hayatında ve ailede/evde karşılaştıkları bütün sorunlara rağmen kadınların cinsiyetlerinden şikayetçi olmadıklarını göstermektedir. Böyle bir yaklaşımı sergileyen söz konusu kadınların, karşılaştıkları ve hayatlarını zorlaştıran sorunların, bir şekilde üstesinden geldikleri anlaşılmaktadır. Ancak öte yandan, çeşitli sorunlarla karşılaşsalar da kamusal hayatta yer almaları, çalışma sürecinde kendilerini gerçekleştirmekte olmaları, ekonomik bağımsızlık elde etmiş olmaları gibi, onları erkeklerle eşitleyen ve Erbil’de çoğu kadının ulaşamayacağı avantajlar bu kadınlar için önemli bir memnuniyet sebebidir.

Diğer yandan, katılımcıların % 20’si ise, cinsiyetlerinden memnun olmadıklarını söylemişlerdir. Bu kategoride yer alan kadınların, ev ve iş hayatında karşılaştıkları ve bir kısmına yukarıda değinilen sorunları aşmada yeterince başarılı olamamalarının böyle bir tutum sergilemelerine yol açtığını söylemek mümkündür.

6.3.22. Kadınların Aldıkları Maaşları Değerlendirme Biçimleri

Katılımcıların, kazançlarını kullanma/değerlendirme biçimi onların aile içi ilişkileri hakkında temel bir göstergedir. Örneklem grubunun, gelirlerini nasıl kullandıklarının dağılımına Tablo 29’da yer verilmektedir.

Tablo 29. Kadınların Maaşlarını Değerlendirme Biçiminin Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli Tamamını eşime veririm	8	13,3	13,3	13,3
Tamamını kendime ayırıyorum	5	8,3	8,3	21,7
Bir kısmını eşime bir kısmını kendime ayırıyorum	22	36,7	36,7	58,3
Harcamaları ortak yaparız	12	20,0	20,0	78,3
Ailenin rutin ödemelerini yaparım	13	21,7	21,7	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 29’da görüldüğü gibi, “maaşınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna kadınların/katılımcıların büyük çoğunluğu (% 36,7), maaşının bir bölümünü eşine verdiğini, bir kısmını da kendisinin aldığını beyan etmiştir. Bu grubu oluşturan kadınların aile giderlerine katkı sağlamanın yanı sıra, kendilerine özel harcama yapabilmek için para ayırdıkları görülmektedir. Bir başka ifadeyle, aileleri ile kendi özel yaşamları arasında bir denge kurmayı tercih ettikleri, ailelerini dikkate almakla birlikte bizzat kendilerini de ihmal etmedikleri söylenebilir. Aslında harcamaları eşiyile ortak yaptıklarını söyleyen % 20’lik kesimin de bu gruba dahil edilmesi de mümkündür. Çünkü bu grubu oluşturan kadınların da aile giderlerini eşleriyle paylaşıırken kendi özel hayatlarını da dikkate aldıkları anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu iki grubu oluşturan kadınlar bir arada düşünüldüğünde bunların toplam oranı %56,7’ye ulaşmaktadır. Bu bakımdan, Erbil’de ev dışında çalışan kadınların bir yandan aile hayatına bağlılıklarını sürdürürken diğer yandan da bireyselliklerini ihmal etmedikleri söylenebilir. Buradan, Erbil’de, çalışan evli kadınların, bir yandan aile değerlerine bağlı kalırken diğer yandan da güçlü bir modernleşme içinde oldukları sonucuna varılabilir.

Katılımcıların % 21,7’si kazançlarını ailenin ortak kredi borçları, sağlık giderleri, çocukların eğitim masrafları gibi, bir bakıma, standart giderlerine harcadıklarını söylemişlerdir. Bu tür giderlerin Erbil şartlarında bazen çok yüksek miktarlara ulaşması bu kategoride yer alan kadınların böylesi harcamaları ayrı bir harcama grubuna dahil etmelerine sebep olmuştur, denilebilir.

Kazancının tamamını eşine verdiğini söyleyen kadınların oranı % 13,3’tür. bu grubu oluşturan kadınların içinde yer aldıkları ailelerin ekonomik açıdan erkekler tarafından yönetildiği anlaşılmaktadır. Bu durum erkek egemen toplum/aile özelliğine işaret etmekle birlikte, kazancın aile odaklı olarak değerlendirilebildiğini de düşündürmektedir.

Kazancının tamamını kendine ayırdığını söyleyen 5 kadın (% 8,3) ise genel eğilimi etkileyecek durumda olmasa da, bunların kazancının tamamını kendilerine ayırmakta olmaları Erbil şartlarında kazançlarının eşlerinin kazancına oranla çok düşük olduğunu akla getirmektedir.

6.3.23. Kadınların Ev/Aile İçinde Yaptığı İşleri Değerlendirme Biçimleri

Günümüzde dünya genelinde, kadın ve erkeğin aynı anda ev dışında çalıştığı durumlarda aile içindeki sorumluluklar ve bu sorumlulukların yerine getirilmesi iki tarafın ortak sorumluluğu kapsamına girmektedir. Ancak gelenekselliğin baskın olduğu toplumlarda ev/aile içi sorumluluklar da genellikle kadınların görevi olarak kabul edilmektedir. Tablo 30’da kadınların bu konuya ilişkin görüşlerinin dağılımı yer almaktadır.

Tablo 30. Kadınların Aile İçinde Yaptığı İşleri Değerlendirme Biçimlerinin Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli Aileye katkı sağlayan bir emek olarak görürüm	15	25,0	25,0	25,0
Toplumsal karşılığı olduğunu düşünmüyorum	15	25,0	25,0	50,0
Kısmen ikisinin de olabileceğini düşünüyorum	30	50,0	50,0	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 30’da görüldüğü gibi, katılımcıların % 25’i ev içinde yaptıkları işleri (ev işleri) aileye katkı olarak değerlendirdiklerini söylemişlerdir. Dışarıda çalışmalarının yanı sıra, ev/aile içi işleri de üstlenen bu kadınların aslında büyük bir özveride bulundukları söylenebilir. Çalışma hayatının zorluklarıyla mücadele eden kadınların aynı zamanda ev işlerini de üstlenmeleri kadın emeğinin topluma çok boyutlu olarak yansıdığını göstermektedir. Buna rağmen kadınların % 25’inin evde yaptıkları işlerin toplumsal bir karşılığı olmadığını söylemiş olmaları kadın emeğinin eve yansıyan boyutunun yeterli toplumsal karşılığı bulamadığını göstermektedir. Aslında kadınların ev dışında çalışmaları, kadın emeğinin kamuya açık yönünü ifade etmesine karşılık, ev içinde çalışmaları ise kadın emeğinin görünmeyen yüzünü oluşturmaktadır. Kadının ev içi emeğinin yeterli toplumsal karşılığı/takdiri görmemesi, kadınların ev içi emeklerinin yakın sosyal çevreleri dışında, görünür olmamasına bağlanabilir.

6.3.24. Kadınların, Çalışıyor Olmalarını Yük Olarak Görüp Görmeme Durumları

Çalışma hayatının zorlukları, ev dışında ücretli/maaşlı olarak çalışan evli ve çocuklu kadınlara ilave sorumluluklar getirmektedir. Böylece zaten ev/aile içi sorumlulukları bulunan kadınlara iş hayatından kaynaklanan sorumlulukların da yansısıyla bu kadınların toplam çalışma yükü ağırlaşmaktadır. Bu araştırmanın örneklem grubunu oluşturan kadınların bu durumu nasıl değerlendirdikleri konunun açıklığa kavuşması bakımından önemlidir. Bu nedenle kendilerine, ev dışında çalışıyor olmayı yük olarak değerlendirip değerlendirmedikleri sorulmuştur. Kadınların bu soruya verdikleri cevapların dağılımı Tablo 31’de yer almaktadır.

Tablo 31. Kadınların Çalışıyor Olmalarını Yük Olarak Görüp Görmemelerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Evet	30	50,0	50,0	50,0
	Hayır	17	28,3	28,3	78,3
	Kısmen	13	21,7	21,7	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 31’de görüldüğü üzere, “çalışıyor olmanızın size fazladan bir yük getirdiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna katılımcılar % 50 gibi oldukça yüksek bir oranla “evet” cevabını vermiştir. Bilindiği gibi, bütün dünyada, evli ve çocuklu olup aynı zamanda ev dışında ücret karşılığı çalışan kadınlar, çalışmayan kadınlara oranla çok daha ağır bir çalışma yüküne maruz durumdadır. Bu gerçeği pek çok araştırmanın sonuçları da ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu soruya “evet” cevabını veren kadınların gerçekçi bir yaklaşım içinde olduklarını söylemek mümkündür.

Yukarıdaki soruya kadınların % 28,3’ü “hayır” cevabını vermiştir. Yukarıda da belirtildiği gibi, çalışma hayatının, evli ve çocuklu kadınlara fazladan sorumluluk yüklemeyi söylemek mümkün değildir. Dolayısıyla bu kadınların çalışıyor olmayı yük olarak görmemelerini, evde yardımcı/ücretli eleman çalıştırmalarına, Erbil’de varlığı hala devam etmekte olan geleneksel geniş aile yapısına, dışarıda çalıştıkları işlerin kısmi kolaylığı gibi faktörlere bağlamak mümkündür.

Tablo 31’de görüldüğü gibi çalışıyor olmayı kısmen yük olarak gören kadınların oranı ise % 21,7’dir. Bu grubu oluşturan kadınların çalışma hayatı ile aile/ev hayatı arasında kendilerince bir denge kurduklarını söylemek mümkündür. Bu dengeyi kurmada ise geleneksel geniş aile imkanından yararlanmaları ve yardımcı eleman çalıştırmaları gibi faktörlerin etkili olduğu anlaşılmaktadır.

6.3.25. Kadınların, Çalışma Hayatına Girmelerinin Durumlarını Değiştirip Değiştirmedigine İlişkin Değerlendirmeleri

Ev dışında ücretli/maaşlı olarak çalışmak, kadınların aile hayatı üzerinde pek çok yönüyle değiştirici etkiye sahiptir. Öncelikle, çalışan kadınların içinde yer aldıkları ailenin hayatı ekonomik yönüyle değişmekte, refah seviyeleri genellikle pek çok aileye göre yükselmektedir. Kadınların çalışma hayatına dâhil olmalarının, aile içi sosyal ilişkilere, arkadaşlık, ilişkilerine, komşuluk ilişkilerine, sosyal statülerine vs. yansıdığı bilinmektedir. Ancak çalışma hayatında olmak, kadınların hayatını bazı yönleriyle de olumsuz etkilemektedir. Çalışma hayatının zorlukları, evli ve çocuklu kadınların diğer sorumlulukları düşünüldüğünde onları zaman zaman olumsuz da etkileyebilmektedir. Bu kadınlar kimi zaman çalışma hayatıyla ev hayatı arasında denge kurmakta zorlanmaktadır. Bu bağlamda katılımcılara, çalışmıyor olsalardı, mevcut durumlarının değişip değişmeyeceğine ilişkin görüşleri sorulmuş ve görüşlerinin dağılımını ortaya koymak için Tablo 32 oluşturulmuştur.

Tablo 32. Kadınların, Çalışma Hayatına Girmelerinin Durumlarını Değiştirip Değiştirmedigine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Evet	25	41,7	43,1	67,2
	Hayır	14	23,3	24,1	24,1
	Kısmen	19	31,7	32,8	100,0
	Toplam	58	96,7	100,0	
Kayıp	Gözlem	2	3,3		
Toplam		60	100,0		

Tablo 32’de görüldüğü gibi, “çalışmasaydınız, aile içindeki mevcut durumunuz değişir miydi?” sorusuna, kadınların % 41,7’si “evet” cevabını vermişlerdir. Anlaşılabileceği üzere, bu oran katılımcılar arasında en yüksek seviyeyi temsil etmektedir. Bu gruba, soruya “kısmen” cevabını veren % 31,7’lik oran da eklendiğinde, hayatının bir şekilde değişeceğini söyleyen kadınların toplam oranı % 73,4’e ulaşmaktadır. Bu bulgudan hareketle, kadınların çalışma/iş hayatına girmiş olmalarının, onların aile içi ve kamusal alandaki durumunu/konumunu değiştirdiği söylenebilir. Bir başka ifadeyle, çalışma hayatına girip para kazanmanın yüksek bir değiştirici/dönüştürücü etkisi vardır. Alandan elde edilen bilgilere göre, çalışmaya başlamalarıyla birlikte kadınlar hayatlarından memnuniyet duymaktadırlar. Memnuniyetleri ise, çalışma hayatının sadece ekonomik getirilerinden değil, aynı zamanda kamusal alanda görünür olmak, orada bir yere/konuma sahip olmak ve genel olarak iyi bir sosyal prestij sahibi olmaya katkıda bulunması gibi getirilerinden kaynaklanmaktadır. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde çalışma hayatına girmeleri sayesinde yeni roller edinmekten dolayı da memnun olduklarını söylemişlerdir. Gerçekten de çalışma hayatına dahil olmak, bir yandan yeni toplumsal roller kazandırırken bir yandan geleneksel rollere dair algıların değişmesine yol açmaktadır. Bir başka deyişle, toplumsallaşma sürecinde edinilmiş rol algısı çalışma hayatında, yeni deneyimlere ve rollere bağlı olarak değişmektedir. Terzioğlu ve Taşkın’ın (2008: 63) da belirttikleri gibi, insanlar dişi veya erkek cinsiyeti ile doğarlar ancak yetiştirilirken toplumun cinsiyetlerine özgü beklediği roller çerçevesinde kız veya erkek çocuk olmayı öğrenerek büyürler. Eğer bu genel eğilimi değiştirecek deneyimler yaşanmazsa bu durum kalıcılaşır. Tekrar vurgulamak gerekirse, örneklem grubunu oluşturan kadınların çalışma hayatına girmeleriyle bu rol algısının değiştiğini ve bu durumun katılımcılar için memnuniyet verici olduğunu söylemek mümkündür.

Katılımcıların % 23,3’ü ise yukarıdaki soruya “hayır” cevabını vermiştir. Bu grupta yer alan kadınların, çalışma hayatının pek çok avantajına rağmen, çalışma hayatı ile aile hayatı arasında denge kurmakta zorlanmaları böyle bir yaklaşım içinde olmalarının temel sebebi olarak değerlendirilebilir.

6.3.26. Kadınların Erkeklerin Statüsüne Bakışı

Ataerkil değerlerin baskın olduğu toplumlarda erkeklere atfedilen statü/konum genellikle kadınlar tarafından da onaylanmaktadır. Ancak eğitim seviyesi nispeten yüksek olan ve kamusal hayata katılan, ücret/maaş karşılığı çalışan, çoğunlukla meslek sahibi kadınların bu konuya yaklaşım biçimleri de farklı olabilmektedir. Katılımcıların konuya nasıl yaklaştıklarının dağılımına Tablo 33’te yer verilmektedir.

Tablo 33. Kadınların Erkeklerin Statüsüne Bakışının Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Hiç katılmıyorum	16	26,7	26,7	26,7
	Kısmen katılmıyorum	13	21,7	21,7	48,3
	Fikrim yok	29	48,3	48,3	96,7
	Kısmen katılıyorum	1	1,7	1,7	98,3
	Tamamen katılıyorum	1	1,7	1,7	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 33’te görüldüğü gibi “erkeklerin kadınlara nazaran daha güçlü ve statü olarak daha yukarıda olması gerektiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna katılımcıların %48,3’ü “fikrim yok” cevabını vermiştir. Anlaşılacağı üzere bu kategoriyi oluşturan kadınlar araştırma grubu içinde en yüksek oranı temsil etmektedirler.

Bu yaklaşım içindeki katılımcıların, böylesine yüksek bir oranda bulunmaları, aslında ataerkilliğin Erbil özelinde hala belli bir seviyede etkili olduğu biçiminde yorumlanabilir. Çünkü belli bir eğitim seviyesine sahip olmalarına ve ev dışında çalışıp para kazanmalarına rağmen böyle bir yaklaşım sergilemişlerdir. Dolayısıyla bu kadınlar her ne kadar “fikrim yok” biçiminde cevap vermiş olsalar da çekingen bir tutum içinde oldukları anlaşılmaktadır.

Soruya, “hiç katılmıyorum” cevabını verenlerin oranı % 26,7, “kısmen katılmıyorum” cevabını verenlerin oranı ise % 21,7’dir. Erkeklerin kadınlara oranla daha üst bir toplumsal pozisyonda bulunmalarını bir şekilde, onaylamayanların toplam oranı ise % 48,4’e ulaşmaktadır. Bu katılımcıların böyle bir yaklaşım ortaya koymaları ise, Erbil’de ataerkilliğin sorgulanmakta olduğu ve giderek güç kaybetmekte olduğu biçiminde yorumlanabilir. Buradan, eğitilmiş olmanın ve çalışma hayatına girip para kazanarak ekonomik bağımsızlığını elde etmenin, kadınların hayata bakış açısının ataerkillik/geleneksellik aleyhine olacak şekilde değiştirdiği sonucuna ulaşmak da mümkündür.

Bu bağlamda, katılımcıların yukarıdaki soruya katılma nedenleri/niçin katıldıkları da konumuz açısından önemlidir. Katılımcılara, yukarıdaki soruya “katılma nedenleri”nin dağılımını ortaya koymak amacıyla da Tablo 34 oluşturulmuştur.

Tablo 34. Cevabınız Evetse, Nedenini Yazınız?

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli		59	98,3	98,3	98,3
	Daha kolay karar verebilme	1	1,7	1,7	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 34’te görüldüğü gibi, katılımcıların tamamına yakını soruyu cevaplamayı tercih etmemişlerdir. Katılımcıların böyle bir yaklaşım göstermiş olmalarını da yukarıda bahsedildiği üzere, sergiledikleri “çekingen tutum”la bağlamak mümkündür.

6.3.27. Eşler Arası Anlaşmazlıklarda/Kavgalarda Kadının Tutumu

Eşler arası anlaşmazlıklarda/kavgalarda kadının nasıl bir tutum sergileyeceği, genellikle toplumların modernleşmişlik düzeylerine göre değişmektedir. Konuyu açıklığa kavuşturmak için

Erbil gibi, daha çok, gelenekselliğin baskın olduğu bir şehirde, ev dışında, tıpkı erkekler gibi, ücret/maaş karşılığı çalışan kadınlara, kavga/anlaşmazlık halinde, kadının nasıl bir tutum takınması gerektiği sorulmuştur. Örneklem grubunu teşkil eden kadınların bu konudaki görüşlerinin dağılımını ortaya koymak amacıyla Tablo 35 oluşturulmuştur.

Tablo 35. Eşler Arası Anlaşmazlıklarda/Kavgalarda Kadının Tutumuna İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Susmalıdır	25	41,7	41,7	41,7
	Kendini savunmalıdır	23	38,3	38,3	80,0
	Aile büyüklerini devreye sokmalıdır	12	20,0	20,0	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 35’te görüldüğü gibi, katılımcıların % 41,7’si eşler arasında yaşanan anlaşmazlıkların kavgaya/tartışmaya varması durumunda “kadın susmalıdır” biçiminde bir yaklaşım göstermişlerdir. Bu yaklaşım, çalışan kadınların, her ne kadar ekonomik açıdan bağımsız olsalar da, Erbil’de ailenin büyük ölçüde hala yerleşik geleneksel değerlere dayandığını ve kadınların da bu değerleri önemsediklerin göstermektedir. Başka bir grup katılımcının (% 20) da eşler arasında kavga/tartışma çıkması durumunda, kadın “aile büyüklerini devreye sokmalıdır” şeklinde cevap vermesi de bu kanaati destekler niteliktedir.

Gerçekten de yukarıda bahsi geçen her iki grubun sergilediği yaklaşım aileyi esas almakta ve sonuçta geleneksel değerlerin yürürlükte olduğuna işaret etmektedir. Benzer yaklaşım içinde olan her iki grup birlikte düşünüldüğünde ise, bu yaklaşımı savunanların toplam oranı % 61,7’ye ulaşmaktadır. Buradan hareketle, Erbil’de ailenin genel olarak geleneksel değerlere dayanmasının yanı sıra, dışarıda çalışan evli kadınların, içinde yer aldıkları ailelerin de büyük ölçüde geleneksel değerlere dayandığı sonucuna varmak mümkündür.

Öte yandan, çalışan kadınların böyle bir yaklaşım içinde olmalarının, aile bütünlüğüne önem vermek ve özellikle çocuklarının, boşanma sonucu parçalanmış bir ailenin sebep olacağı psikolojik, ekonomik vs. olumsuzluklara maruz kalmasını istememek gibi rasyonel faktörlerle de ilişkili olduğu söylenebilir.

Kadınların % 38,3’ü ise, eşler arasında bir kavga yaşanması halinde “kadın kendini savunmalıdır” cevabını vermişlerdir. Anlaşılabileceği üzere, bu düşüncede olan kadınların oranı da Erbil şartlarında yüksek kabul edilebilir. Bu grubu oluşturan kadınların böyle bir yaklaşım içinde olmaları, özellikle ekonomik bağımsızlıklarını kazanmış olmalarına ve modernitenin getirdiği “değişime açık olma”larına bağlanabilir.

6.3.28. Kadınlar İçin İdeal Bilinen Meslekler

Geleneksel toplumlarda, geleneksel değerler ve bu değerlerin biçimlendirdiği toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, kadınlara verilen roller, kadınların hangi işleri yapabilecekleri/hangi işlerde çalışabilecekleri ve hangi meslekleri seçebilecekleri konularında önemli rol oynamaktadır (Parlaktuna, 2010: 1229). Bu bakımdan, özellikle bazı meslekler kadınlar için ideal olarak görülmektedir. Tablo 36’da katılımcıların bakış açısıyla, kadınların çalışabileceği mesleklerin dağılımı yer almaktadır.

Tablo 36. Kadınlar İçin İdeal Bilinen Mesleklere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	4	6,7	6,7	6,7
Doktor	12	20,0	20,0	26,7
Memur	3	5,0	5,0	31,7
Öğretmen	20	33,3	33,3	65,0
Serbest Meslek	1	1,7	1,7	66,7
Yönetici	20	33,3	33,3	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 36’da “sizce kadınlar için ideal meslekler hangileridir?” sorusuna katılımcıların % 20’si, “doktor” cevabını vermiştir. Bilindiği gibi, doktorluk günümüz için küresel ölçekte saygın bir meslek statüsündedir. Doktorluğun yüksek toplumsal statüsü, bütün dünyada tercih edilmesinin başlıca nedenidir. Ayrıca bu mesleğe girişin, erkeklerin yanı sıra kadınlara da açık olması, yürütülmesinin erkekler kadar kadınlar tarafından da mümkün olması ve parasal getirisinin pek çok mesleğe oranla yüksek olması kadınlar için temel bir tercih nedenidir.

Kadınlar için öğretmenlik mesleğini ideal bulan katılımcıların oranı ise % 33,3 olup doktorluk mesleğini ideal bulanlardan yüksektir. Bilindiği gibi öğretmenlik, doktorluğa oranla daha kısa ve görece daha kolay bir eğitim ve staj süresi gerektirmektedir. Bu durum zaman ve maliyet bakımından avantajlı olduğu için özellikle kadınlar tarafından bir tercih sebebi olarak görülmektedir. Ayrıca öğretmenlik mesleğini yürütmek de doktorluğa oranla daha kolay kabul edilmektedir. Gerçekten de okul ortamı hastanenin zorlu çalışma ortamıyla/şartlarıyla kıyaslandığında çoğunlukla öncelikli bir tercih sebebi olmaktadır. Öğretmenlerin günlük çalışma süresi kısa olduğu için kadın öğretmenler evlerine/ailelerine ve çocuklarına da zaman ayırabilme avantajına sahip olmaktadır. Bütün bu sebeplerden dolayı öğretmenlik yapan kadınlar eşleri tarafından çalışmamaları yönünde genelde herhangi bir engelleyici tutumla karşılaşmamaktadırlar.

Tablodaki dağılıma bakıldığında, katılımcıların % 33,33’de öğretmenlik mesleğini ideal bulanlarla eşit düzeyde, yöneticilik mesleğinin kadınlar için ideal olacağını söylemişlerdir. Bilindiği gibi kadınlar günümüz iş dünyasının çeşitli sektörlerinde çalışmaktadırlar. Kimi durumlarda da erkeklerden çok daha başarılı olabilmektedirler. Yöneticiliğin de bu kapsamda düşünülmesi mümkündür. Özellikle okul yöneticiliği, banka yöneticiliği gibi alanlar başta olmak üzere, pek çok iş kolunda başarılı kadın yöneticiler bulunmaktadır. Dolayısıyla bu kategoride yer alan katılımcıların böyle bir yaklaşım içinde olmaları toplumsal hayattaki somut örneklerle bağdaşmaktadır.

Tabloya göre, katılımcıların % 5’i de kadınlar için memurluğun ideal bir meslek olacağı kanaatindedir. Gerçekten memurluk, başka pek çok mesleğe göre sürdürülmesi kolay olan, riski bulunmayan, çok fazla sorumluluk yüklemeyen bir meslektir. Bu nedenle bu görüşü savunan katılımcılar tarafından, genelde ekonomik gelir düzeyi çoğu mesleğe göre düşük olsa da kadınlar için ideal bir meslek olarak kabul edildiği söylenebilir.

Katılımcılardan sadece 1 kişi (% 1,7) “kadınlar için ideal olan serbest meslektir” demiştir. Bu oran genel eğilimi etkileyecek seviyede değildir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun, kadınlar için serbest meslekleri ideal bulmaması, serbest mesleklerin diğer mesleklere göre oldukça zor ve riskli olmasından ve Erbil’in özel şartlarından kaynaklanmaktadır, denilebilir.

6.3.29. Çalışma Yaşamının Evliliğe Etkisi

Kadının çalışma hayatında yer alması, evlilik hayatına farklı biçimlerde yansımaktadır. Bu yansımalar olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilmektedir. Örneklem grubunun bu konuyla ilgili görüşlerinin dağılımını ortaya kıymak amacıyla Tablo 37 oluşturulmuştur.

Tablo 37. Çalışma Yaşamının Evliliğe Etkisine İlişkin Değerlendirmelerinin Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Olumlu	43	71,7	71,7	71,7
	Olumsuz	17	28,3	28,3	100,0
	Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 37’de yer alan “sizce çalışma yaşamının evliliğe etkisi nasıldır?” sorusuna katılımcıların 43’ü (%71.7) “olumlu” cevabını vermiştir. Katılımcıların 17’si (%28,3’ünü) ise “olumsuz” cevabını vermişlerdir.

Evli kadınlar için çalışma hayatının evlilik hayatına yansıyan çeşitli sıkıntılara rağmen örneklem grubunun, %71.7 gibi oldukça yüksek bir oranla çalışma hayatının evlilik yaşamına olumlu yönde yansıdığını söylemiş olması, Erbil’de ailenin geleneksel yapısı dikkate alındığında çok çarpıcı bir bulgu olarak kabul edilebilir.

Bu görüşü dile getirmiş olan kadınların, çalışma hayatının ekonomik getirilerini ve sosyal statü boyutunu öne çıkardıkları akla gelmektedir. Bu kadınların özellikle ekonomik açıdan bağımsız olmaları onlara yüksek bir özgüven ve saygınlık kazandırmakta, Erbil gibi kadınların çalışma/iş hayatında yaygın biçimde yer almadıkları bir şehirde kendilerini ayrıcalıklı hissetmelerine, aileleri ve sosyal çevreleri tarafından dikkate alınmalarına yol açmaktadır, denilebilir. Hala önemli ölçüde gelenekselliğin biçimlendirdiği bir kamusal alanda çalışan kadın olmanın getirdiği saygın bir toplumsal statüye sahip olmak ise ayrıca manevi tatmin duymalarının bir başka önemli kaynağı olarak kabul edilebilir. Bütün bunlara, aile bütçesine sağladıkları ekonomik destekten dolayı ailenin geleceğe çok daha güvenle bakmasına da yardımcı oldukları için eşlerinden de destek gördüklerini söylemek mümkündür. Bu noktadan hareketle, araştırmaya konu olan kadınların, çalışma hayatının böylesi avantajları karşısında iş hayatının evlilik/aile hayatına yansıyan olumsuzluklarını ikincil pozisyonda gördükleri sonucuna varmak mümkündür.

Diğer yandan, çalışma hayatının evlilik hayatını olumsuz etkilediğini söyleyen kadınların ise, çalışma hayatının olumlu yönlerine rağmen, özellikle çocuklarını ihmal edebilmeleri, kendilerine ve eşlerine yeterince zaman ayıramamaları, yaptıkları işe özgü sorunların aile hayatına yansımaları engellemede güçlük çekmeleri gibi faktörleri öne çıkardıkları söylenebilir.

6.3.30. Çalışma Yaşamının Evliğe Olumlu Yansıması

Çalışma hayatının evliliğe olumsuz etkileri olabileceği gibi, olumlu yansımaları da vardır. Günümüzde modernleşmenin ve kentleşmenin gelişmesi, ekonomilerin büyük ölçüde liberal kapitalizme göre şekillenmesi, çalışma hayatının da doğasını değiştirmiştir. Yeni ekonomi dünyasında kadınlar da çalışma hayatına girmeye başlamışlardır. Aslında günümüzün yaşam koşulları bunu bir bakıma zorunlu kılmaktadır. Aile gelirinin artması için kadın da çalışmaya başladığında kadının hem genel olarak toplumsal çevrede hem de aile içinde saygınlığı artmaktadır.

Özellikle kadının kazancının fazla olduğu durumlarda aile içinde yer yer otoritesi güçlenmekte, evlilik hayatı da bundan olumlu etkilenmektedir. Örneklem grubunun konuya ilişkin görüşlerinin dağılımına Tablo 38’de yer verilmektedir.

Tablo 38. Çalışma Yaşamının Evliliğe Olumlu Yansımasına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli Aile içi kararlara daha fazla katılıyorum	15	25,0	33,3	33,3
Benim ve eşimin ailesinden saygı görüyorum	7	11,7	15,6	48,9
Kendimi ekonomik yönden güvencede hissediyorum	13	21,7	28,9	77,8
Eşim ve çocuklarımdan saygı görüyorum	10	16,7	22,2	100,0
Toplam	45	75,0	100,0	
Kayıp Gözlem	15	25,0		
Toplam	60	100,0		

Tablo 38’de görüldüğü gibi, “kadının çalışma yaşamı, evliliği olumlu etkiler diyorsanız, sizce en önemli etki hangisidir?” sorusuna % 25 oranında ‘aile içi kararlara daha fazla katılıyorum’ yanıtını vermiştir. Bir başka açıdan bakıldığında, bu oran toplam katılımcıların dörtte birini oluşturmaktadır. Araştırmaya konu olan kadınların aile içi kararlara bu oranda katılmaları, Erbil gibi ataerkilliğin/gelenekselliğin hala çok etkili olduğu ve erkeklerin aile içi otoritesinin hala neredeyse sorgulanamaz olarak kabul edildiği bir kentte oldukça dikkat çekicidir. Çalışıp aile bütçesine ekonomik katkı sağlamadığında aile içi kararlarda çok da dikkate alınmayan kadının, çalışıp para kazanması ve aileye ekonomik girdi sağlaması halinde dikkate alınması, kadın için çalışıp para kazanmanın sosyal statüyü olumlu anlamda etkilediğini göstermektedir.

Kadınların %21,7’si ise, “kendimi ekonomik yönden güvencede hissediyorum” cevabını vermiştir. Bu cevabı verenler ise, toplam katılımcılar dikkate alındığında ikinci sırayı oluşturmaktadırlar. Ekonomik açıdan bağımsız olmanın, özellikle günümüz şartlarında kadınlar için ne kadar önemli olduğu düşünüldüğünde, bu grupta yer alan kadınların oldukça gerçekçi bir yaklaşım sergiledikleri söylenebilir. Eşin ölmesi, çeşitli sebeplerden dolayı eşin çalışamaması, boşanma vs. durumlarda, çalışmayan kadınların yaşadıkları ekonomik ve buna bağlı sıkıntıların pek çok örneği vardır. Özellikle böylesi durumlara karşı, kadınların çalışıp para kazanmaları kendilerini güvende hissetmelerine sebep olmaktadır.

İlgili soruya “eşim ve çocuklarımdan saygı görüyorum” cevabını veren kadınların oranı ise, %16,7 olup üçüncü sırada yer almaktadır. Kadının çalışıp para kazanarak aile gelirine katkıda bulunması, eşinin saygısını kaşandırdığı gibi, çocuklarının saygısını da kazandırmaktadır. Çünkü kadının para kazanması ailenin toplam gelirini yükseltmekte ve bu durum çocuklara da yansımaktadır. Özellikle ekonomik gelir seviyesi yüksek olan ailelerde çocukların sadece ihtiyaçları değil, çoğunlukla başka pek çok istekleri de yerine getirilmektedir.

Katılımcıların 11,7’si de “benim ve eşimin ailesinden saygı görüyorum” cevabının vermişlerdir. Çalışan kadınların ailenin ekonomik gelir seviyesini yükseltmeleri, aileyi de

ekonomik açıdan bağımsızlaştırmaktadır. Ekonomik açıdan bağımsız aileler anne ve baba tarafının ailelerine yük olmamaktadırlar. Bu da ister istemez, kadını saygınlığına yansıtmaktadır, denilebilir.

Bu bulgulardan hareketle, kadının çalışıp para kazanması onun sosyal statüsünü olumlu etkilemektedir. Bunun yanı sıra “çalışan kadın olmak” da Erbil şartlarında ayrıca bir statü göstergesi olarak kabul edilebilir.

6.3.31. Boş Zaman Değerlendirme Biçimleri

Boş zaman, modern dönemle birlikte, özellikle çalışma hayatıyla bağlantılı olarak çok kapsamlı ve ayrıntılı biçimde örgütlenmeye başlamıştır. Teknolojinin iş/çalışma dünyasına girmesi ve çalışma saatlerinin yasal olarak yeniden düzenlenmesi, çalışma süresinin kısaltılarak boş zamanın artmasına yol açmıştır. Çalışma süresinin iş saati olarak azalmasının yanı sıra, yıllık “ücretli izin” imkanının da sağlanması boş zamanı ayrı bir zaman dilimi olarak ortaya çıkarmıştır. Tablo 39’da katılımcıların boş zamanlarını nasıl değerlendirdiklerinin dağılımı yer almaktadır.

Tablo 39. Boş Zaman Değerlendirme Biçimlerinin Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli Boş vaktim yoktur	16	26,7	26,7	26,7
Evde ailemle geçiririm	14	23,3	23,3	50,0
Kafeye/Kahvehaneye giderim	1	1,7	1,7	51,7
Müzik dinlerim	3	5,0	5,0	56,7
Kitap/dergi/gazete okurum	9	15,0	15,0	71,7
Alışveriş merkezlerine giderim	13	21,7	21,7	93,3
TV izlerim	4	6,7	6,7	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 39’da görüldüğü gibi “boş zamanlarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna katılımcıların % 26,7’si “boş zamanım yoktur” cevabını vermişlerdir. Tablodan anlaşılabileceği üzere, bu kategoride yer alan kadınlar toplam katılımcılar içinde en yüksek oranı oluşturmaktadırlar. Bazı iş kollarının diğerlerine göre daha fazla zaman alması ve aile hayatının gerekleri gibi nedenlerden dolayı bu kadınların böyle bir yaklaşım gösterdikleri söylenebilir.

Tablo 39’a bakıldığında, ‘boş zamanlarımı evde ailemle geçiririm’ cevabını verenlerin oranı ise % 23,3’le ikinci sıradadır. Alandan elde edilen bilgilerden, Erbil’de geleneksel aile hayatı hala önemli ölçüde devam etmektedir. Bu grupta yer alan kadınların çalışma hayatından arda kalan zamanlarını aileleriyle geçirerek değerlendirmeyi tercih ettikleri ve iş ev/aile hayatıyla çalışma hayatı arasında denge sağlama yoluna gittikleri söylenebilir.

Tabloya bakıldığında, boş zamanlarını AVM’lere giderek değerlendirdiklerini söyleyen kadınların oranı % 21,7’yle üçüncü sıradadır. Bilindiği üzere, AVM’ler modern tüketim kültürünün simgesel mekanlarıdır. Gelir seviyesi yüksek kadınların, bu mekanlarda gezerek rahatlatma/stres atma yoluna gittikleri, böylelikle çalışma hayatının gerginliklerini üzerlerinden atmayı hedefledikleri söylenebilir. Öte yandan, bu mekanlarda gezmek/görünmek özellikle Erbil gibi, ekonomisi zengin Orta Doğu şehirlerine göre çok da güçlü istikrarlı olmayan bir şehirde, bu kadınlar için önemli bir toplumsal statü göstergesi olarak kabul edilebilir.

Tabloya göre, boş zamanlarını kitap/dergi/gazete okuyarak değerlendirdiklerini söyleyenlerin oranı % 15'tir. Bu grupta yer alan kadınların kültürel gelişimi önemsedikleri görülmektedir. Boş zamanı kültürel faaliyetlerle değerlendirmek, aynı zamanda iş hayatına da olumlu yansıyan bir boyuta sahiptir. Dolayısıyla boş zamanlarını böylesi etkinliklerle değerlendiren kadınların, kendilerini geliştirip yenileyerek iş/çalışma hayatlarını da bir anlamda garanti altına almayı hedefledikleri söylenebilir.

Tabloda görüldüğü gibi, boş zamanlarını televizyon izleyerek değerlendirdiğini söyleyenler (% 6,7) ve müzik dinleyerek değerlendirdiğini söyleyenlerin (% 5) ise, daha çok, toplumun rutin boş zaman geçirme etkinliğiyle uyumlu bir eğilim içinde oldukları anlaşılmaktadır.

Boş zamanlarını kafe/kahvehane gibi mekanlara giderek değerlendirdiklerini söyleyenler ise genel eğilimi etkiler seviyede değildir.

6.3.32. Gelecek Beklentileri

Gelecek beklentisi, bir yandan gelecekteki umutları içerirken bir yandan da mevcut duruma ilişkin düşünceleri/kanaatleri ele vermektedir. Gelecekte umut kesmemek, geleceğe umut bağlamak, hedeflere ulaşmada önemli bir motivasyon kaynağıdır ve mücadele azmini canlı tutan bir kapasiteye sahiptir. Gelecek beklentisi, aynı zamanda mevcut duruma ilişkin algıyı yansıtmakta ve bu algı üzerinden gelecek tahayyülünün de biçim kazanmasını mümkün kılmaktadır. Bu araştırmaya konu olan çalışan kadınların gelecek beklentilerinin dağılımı Tablo 40'ta yer almaktadır.

Tablo 40. Kadınların Gelecek Beklentilerinin Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Hiç bir beklentim yoktur	8	13,3	13,3	13,3
Daha kazançlı ve itibarlı bir meslek edinmek	9	15,0	15,0	28,3
Dikkate alınmak ve eşit vatandaş olmak	10	16,7	16,7	45,0
Çocuklarının okuyup prestijli mesleklere sahip olması	13	21,7	21,7	66,7
İyi bir eve sahip olmak	20	33,3	33,3	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Tablo 40'ta görüldüğü gibi, gelecekte beklenenlerin neler olduğu sorusuna katılımcıların % 33,3'ü "iyi bir eve sahip olmak?" cevabını vermişlerdir. Bu oran tablodan anlaşılabileceği üzere, toplam katılımcılar arasında en yüksek seviyeyi temsil etmektedir. İyi bir ev sahibi olmak, günümüzde en gelişmiş ülkelerde bile kolay ulaşılabilen bir hedef değildir. Örneğin birçok Avrupa ülkesinde bile gelir seviyesi çok yüksek kesimlerin ancak ulaşabildikleri bir hedeftir. Dolayısıyla Erbil'de iyi bir eve sahip olabilmenin maliyeti düşünüldüğünde ücretli/maaşlı çalışanlar için oldukça zor bir hedeftir. Bu bakımdan örneklem grubunu oluşturan kadınlar için böyle bir beklenti, gerçekleşmesi kolay olmamakla birlikte, umutları yansıtmaları bakımından önemlidir. Alandan elde edilen bilgilere göre, özellikle iyi bir eve sahip olma hayali kuran kadınların, bu amaçla para biriktirdikleri ve mümkün olması halinde banka kredisi kullanmayı düşündükleri tespit edilmiştir.

Tabloya göre, yukarıdaki soruya katılımcıların % 21,7'si “çocuklarımla okuyup prestijli mesleklere sahip olması” cevabını vermişlerdir. Bilindiği gibi, günümüzde dünya genelinde toplumda, yüksek bir ekonomik gelire sahip olmanın ve saygın bir sosyal statü edinmenin en etkin yolu, iyi bir eğitim almak ve prestijli bir meslek edinmektedir. Bu araştırmaya konu olan kadınların da bu gerçeği bizzat kendi tecrübeleriyle fark ettiklerini söylemek mümkündür. Dolayısıyla bu kadınların çocukları için böyle bir gelecek beklentisi içinde olmaları dünya gerçekleriyle de uyum göstermektedir.

Tablo 40'ta görüldüğü gibi, katılımcıların % 16,7'si ise “dikkate alınmak ve eşit vatandaş olmak” beklentisi içindedir. Bu grubu oluşturan kadınların böyle bir beklenti içinde olmaları ilk bakışta anlaşılabilir. Ancak Erbil'de ataerkil kültürün hem aile içinde hem de yer yer çalışma hayatında, insanların davranışlarını önemli ölçüde etkilediği düşünüldüğünde, kadınların bu yaklaşımının gerçekçi temellere dayandığını söylemek mümkündür. Özellikle çalışma hayatında kadınlara yönelik çok yönlü ayrımcı uygulamaların sıkça yaşanması bu grubu oluşturan kadınların böyle bir yaklaşım sergilemelerine sebep olmuştur, denilebilir.

Gelecekte “daha kazançlı ve itibarlı meslekler edinme” umudu taşıyan katılımcıların oranı ise, % 15'tir. Bu grupta yer alan kadınların mevcut mesleklerinin ekonomik kazancından memnun olmadıkları anlaşılmaktadır. Bilindiği gibi, bir mesleğin tercih edilmesinde o mesleğin maddi kazancı çok önemli bir faktördür. Sürdürmekte olduğu meslekten yeterli maddi kazancı alamayan insanların meslekten memnuniyeti de azalır.

Katılımcıların % 13,3'ü de gelecekte hiçbir beklentisinin bulunmadığını söylemişlerdir. Bu yaklaşım, katılımcıların bir umutsuzluk içinde oldukları izlenimini vermekle birlikte, Erbil şartlarında, özellikle ekonomik gelir seviyeleri dikkate alındığında ve alandan elde edilen bilgilere bakıldığında, bu grubu oluşturanların, aslında mevcut durumlarından memnun olduklarını söylemek mümkündür.

Bütün bu bulgulardan hareketle, katılımcıların büyük çoğunluğunun gelecekte yeni beklenti içinde oldukları, geleceğe umut bağladıkları ve gelecek beklentilerinin de büyük ölçüde ekonomi/maddi kazanç odaklı olduğu sonucuna varmak mümkündür.

7. SONUÇ

Geçmişten günümüze kadınlar işgücü piyasasıyla ilgili bir takım problemlerle karşı karşıya kalmışlardır. İş gücü piyasasına dâhil olmada ve işgücü piyasasında tutunmada yaşadıkları problemlerin yanında iş-aile rol çatışması da kadınların çalışma hayatında yaşadıkları önemli problemler arasında yer almaktadır. Kadının işgücü piyasasına dâhil olması sadece sosyal ve ekonomik hayatı etkilemekle kalmayıp aynı zamanda aile/evlilik düzeyinde de etkileri olan bir duruma karşılık gelmektedir.

Geçmişten günümüze kadar kadınlar çeşitli nedenlerle iş hayatına girmektedirler. Bir yandan iş hayatı ve zorlukları diğer yandan aile içerisinde sorumlulukları özellikle çalışan kadının aile içindeki konumuna etki etmektedir. Kadının iş hayatında da kendine yer bulması sadece iş ve aile kavramlarını etkilemekle kalmamakta aynı zamanda sosyal ve ekonomik etkiler de ortaya çıkarmaktadır.

Kadınların çalışma hayatıyla birlikte sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamları dönüşmüş ve aile içerisindeki konumları değişime uğramıştır. Kadınların çalışma hayatıyla birlikte sosyal, kültürel ve ekonomik olarak ne tür değişimlere uğradıkları ve bu değişimlerin aile içerisindeki konumlarına etkisi bu araştırmayı önemli kılan bir durum olarak öne çıkmaktadır.

Çalışan kadınların aile içerisindeki konumuna odaklanan bu yüksek lisans tezi, Erbil’de özel ve kamu sektöründe çalışan evli kadınlar üzerine yoğunlaşmıştır. Çalışma hayatına giriş ile kadınların artan yükleri gün geçtikçe çoğalmaktadır. Özellikle evli ve çocuklu kadınların iş yükü artmaktadır. Bu konunun Irak’ın Erbil şehrindeki çalışan kadınlar üzerindeki etkisi önem arz etmektedir.

Bu yüksek lisans tezinde genel olarak çalışan kadınların iş ve ev yaşamı dengesini kurabilmek için birtakım kolaylaştırıcı çözümler geliştirdikleri anlaşılmaktadır. Anneler iş ve ev yaşamı dengesini sağlıklı kurabilmek ve vakit yönetimini daha kaliteli hale getirmek için yaşamlarını uyumlaştırıcı destek mekanizmalarından faydalanmaktadır. Katılımcıların uzun zaman alan ve uğraştırıcı olarak nitelendirilen ev işleri (yemek, temizlik, üt, çamaşır vs.) için ücretli yardımcı personelden destek aldıkları belirlenmiştir. Buna ek olarak sosyal destek mekanizmalarından (kendi aileleri ve eşleri) ev işleri ve çocuk bakımı konusunda yardım aldıkları ortaya çıkmıştır. Doğru zaman yönetimini gerçekleştirebilmek için ise belirli bir plan/program dâhilinde yaşamlarını sürdükleri tespit edilmiştir.

Çalışan kadınların çoğu lise ve sonrası eğitim düzeyine sahiptir. Çalışan kadın ve çalışmayan kadın ayrımının geçmişe nazaran daha az üzerinde durulduğu günümüzde, çalışan kadın sayısının hızla arttığı bir gerçektir. Bu gerçeklikten hareketle, çalışan kadınlar üzerine yapılan bu çalışmada ankete katılanların mesleğinin büyük çoğunluğunu özel sektör çalışanları oluşturmaktadır.

Günümüz piyasasında yüksek bir gelire karşılık gelmese de katılımcıların aylık gelirleri Erbil kenti ortalaması ve üzerindedir. Bu durum katılımcıların çalıştıkları işten memnun olma durumlarına da yansımıştır. Çalışma hayatında sürekliliği sağlayan etkenlerden biri olarak değerlendirilebilecek faktörlerden birisi de çalışma süreleridir. Çalışılan kurumlardaki istikrar, hem çalışan kişi hem de çalışılan kurum açısından anlamlı bir duruma karşılık gelmektedir.

Katılımcıların büyük çoğunluğun 3 -10 yıl aralığında çalıştıkları kurumda oldukları görülmektedir. Bu durum, katılımcıların daha çok genç yaşta olmalarıyla da ilgilidir. Bu durumun çalışılan ortamın değiştirilmesiyle de bir ilgisi bulunmaktadır.

Çalışma hayatının gerçekliklerinden biri de iş değişikliğidir. İş değişikliği yapanlar ve devamlı ilk işinde çalışan kişilerin oranı katılımcılardan alınan cevaplar doğrultusunda yakın çıkmıştır. Bu durum, kadınların çok fazla iş değişikliğinde bulunmadığını göstermektedir. Bununla birlikte iş değişikliğinin fazla olmamasının sebebi, kadınların var olan işlerinden de olmamak istemesiyle de bağlantılı olabilir.

Erbil de ekonomik olarak sınıfsal durum göz önünde bulundurulduğunda alt ve üst sınıf yoğunluğunun olduğu görülmektedir. Orta sınıfa mensup insan sayısı azdır. Bu durumda sınıfsal çeşitliliğin azlığı da sosyal hareketliliği kısıtlayıcı bir unsur olarak değerlendirilebilir.

Bireyler içinde bulunduğu kültürün kodlarına göre bir yaşam pratiği geliştirmektedir. Gündelik yaşamlarını, inancını, gelecek tahayyüllerini bu kodlara göre inşa etmektedir. Bireylerin tercih ettikleri meslekler de bireyin bahsi geçen yaşam pratiğinden etkilenmektedir. Meslekten beklentileri de bireylerin kişisel tecrübe ve tercihleri doğrultusunda belirlenmektedir.

Erbil’de çalışan kadınların meslek hayatlarına dair beklentilerinin büyük kısmının gelir ve saygınlıklarındaki artış beklentisinin oluşturduğu görülmektedir. Bununla birlikte kadınların yenilik ve yaratıcılık isteğinde bulunduğu da görülmektedir.

Katılımcıların evlenme yaşlarına bakıldığında 20’li yaşlarda bir yoğunlaşma olduğu görülmektedir. 30’lu yaşlarda evlenen kadın sayısının azaldığı da dikkat çekmektedir. Bu durum günümüzde evlenme yaşının günden güne artması teziyle pek uyuşmamaktadır. Bu durumda evlilik, aile gibi kurumların yaşanılan kente, ülkeye göre değiştiği görülmektedir. Ayrıca kişinin sosyo ekonomik, kültürel durumlarının da evlilik yaşı üzerinde etkisi olduğunu söylemek gerekmektedir.

Erbil’de evlilik yaşını etkileyen unsurlardan biri de bireylerin eğitim durumudur. Katılımcılardan bazıları, lisans ve lisansüstü eğitimleri devam ederken evlenmeyi düşünmediklerini belirtmişlerdir. Eğitimleri bittikten sonra da bir süre iş arama ve bulmaya zaman ayırdıklarını söyleyen görüşmeciler evlilik yaşının bireylerin kendi süreçlerine göre şekillendiğini doğrulamaktadır.

Katılımcılardan alınan bilgiler görücü usulü evlenme oranının daha fazla olduğunu göstermektedir. Anlaşarak evlendik cevabını verenlerin sayısı ise azımsanacak oranda değildir. Erbil’de görücü usulü evliliğin geçmiş yıllarda daha fazla olduğunu söylemek gerekmektedir. Günümüzün değişen toplumsal, kültürel, ekonomik şartları ile birlikte bireylerin evlenme tercih ve durumları da değişmektedir. Gelenekselliğin geçmişe nazaran daha kırılğan hale gelmesi, değişen sosyal ve ekonomik imkânlar, bireyselliğin artması gibi unsurlar evlilik tercihlerini değiştirebilmektedir. Küresel bir dünyada yaşandığı gerçeğinden hareketle değişimin tüm dünyada olduğunu söylemek yanlış bir ifade olmamaktadır. Bu hususta Erbil’de de evlenme tercihlerinin zaman içinde değiştiğini söylemek gerekmektedir.

Erbil’de geçmişe nazaran değişen durumlardan birinin çocuk sayısı olduğunu söylemek gerekmektedir. Erbil’deki kadınların önceleri bu kadar yaygın çalışma hayatında olmadığı görülmektedir. Çalışan kadınların çalışma hayatında rol alması ve bu durumun gün geçtikçe yaygınlaşması aile içi durumlara yansımaktadır. Günümüzde genç yaşlardaki kadınların anne olma yaşlarının daha önceki yıllardaki yaşlıtlarına nazaran ertelenebildiği söylenebilir.

Evli ve çalışan kadın olmanın sorumlulukları çalışmayan evli kadınlara göre daha fazladır. Hem ev hem işte çoğu zaman yoğun tempo çalışan kadınlar, her iki alana da yetismeye çalışmaktadır.

Çalışan kadınlar, “Kısmen” ve “Hayır” cevaplarıyla evlilik hayatının iş hayatları üzerinde olumsuz etkilerinin az da olsa olduğuna dikkat çekmektedir. Evliliğin meslek hayatı üzerindeki olumsuz etkilerini ilk olarak ev ve iş sorumluluklarına yetişememek cevabı gelmektedir. Bu durum çalışılan meslek, haftalık çalışma düzeni ve sektöre göre farklılık göstermektedir.

Evliliğin meslek hayatına dair olumsuz etkisi olduğunu ve olabileceğini düşünen kadınlar verimli olamama ve mesleki olarak gelişememe problemlerine odaklanmaktadır. Sabır ve gücü kendilerinde bulamayan bazı katılımcılar ailenin sorumluluklarına dikkat çekmektedir. Evli ve çocuk sahibi olan katılımcıların daha çok ev hayatı ve iş hayatına aynı anda yetişmenin zorluklarına odaklanmaktadır.

Evli bireylerin eş, çocuk ve diğer aile üyelerine karşı sorumlulukları onlara birden fazla rol yüklemektedir. Anne ve eş olmanın sorumluluklarının yanında iş hayatında bulunan kadınlar bazı zamanlar aile ve işi arasında gerilimler yaşayabilmektedir.

Bazı kadınlar ekonomik olarak zor durumda oldukları için çalışma hayatına zorunlu olarak katılmaktadır.

Katılımcıların iş- aile arasındaki çatışma sebebi olarak gördüğü durumların başında çocuk bakımı ve ev işleri gelmektedir. Bu durumu zaman yetersizliği izlemektedir. Diğer yandan katılımcılar tarafından işten kaynaklı çatışma sebebi olarak söylenebilecek durumlar ise; ücret yetersizliği ve iş yerindeki stresli ortam olarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların aile ve iş arasında zorlandıkları, bazen dışarıdan yardım aldıkları sorulara verdikleri cevaplara yansımıştır.

Katılımcıların yarıya yakını çalışma hayatlarını bitirme sebebi olarak çocuklarının işinden olumsuz etkilendiği zaman cevabını vermişlerdir. Bu cevabı hayatımı düzenlemekte zorlanırsam cevabı takip etmiştir. Bu iki cevap gösteriyor ki öncelikli olarak katılımcılar aile ve çocuklarını önemsemektedir.

Çalışma hayatında bireyin mesleğine göre rolleri olmaktadır. Bununla birlikte bireyin mesleki rolleri dışında toplumsal yaşamında birden fazla daha rolü bulunmaktadır. Bu rolleri birlikte sürdürmesi gereken birey bazı zamanlar rol çatışması bile yaşayabilmektedir. Bazı zamanlar ise bu roller bireye bir konum vermektedir. Çalışma hayatında patron, müdür, öğretmen vs. gibi sıfatlar bireyin kazandığı bu rollerden kaynaklı kullanılmaktadır. Bu anlamda çalışma hayatının bireye yüklediği sorumluluk ya da görevler bireyin toplumsal hayatta nasıl konumlanacağına da katkı sağlamaktadır.

Kadınlar çalışma hayatında olmasalardı şu andaki durumlarının değişip değişmeyeceğini yönelik soruya evet ve kısmen cevaplarıyla yarıdan fazla oranla cevap vermişlerdir. Bu durum kadınların çalışma hayatının konumlarının değiştirdiğini düşündüklerini göstermektedir.

Katılımcıların kadınlar için ideal olarak tanımladıkları mesleklerin başında öğretmenlik ve yöneticilik gelmektedir. İdeal olarak görülen mesleklerden bir diğeri de doktordur. Memur ve serbest meslek ise en az sayıda tercih edilmiştir.

Katılımcıların çoğu aile içi kararlara daha çok katılma ve kendini ekonomik olarak güvencede hissediyorum cevabını vermişlerdir. Bu yanıtları eşim ve çocuklardan saygı görüyorum ve benim-eşimin ailesinden saygı görüyorum cevapları takip etmiştir. Bu anlamda katılımcılar çalışma hayatının evlilik üzerinde olumlu etkilerini; maddi kazanç, eş, çocuk ve ailelerinden saygınlık olarak değerlendirdikleri görülmektedir.

Boş zaman bulmakta zorlandıklarını belirten görüşmeciler, fırsat bulduğunda evde ailesi ile vakit geçirmekte, AVM’ye gitmekte yahut kitap dergi okumaktadır.

KAYNAKLAR

- Ağazade, S., (2014). Türkiye’de İşsizlik ve İşgücüne Katılım İlişkisinin Doğrusal ve Doğrusal Olmayan Koentegrasyon Yöntemleri ile Analizi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Aralık 2014, 9(3). 145- 161.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,(2014). *Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*, Ankara: Duygu
- Aksu, A., Çek, F., Şenol, B., (2013). Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve Cam Tavani Aşma Stratejileri’ne İlişkin İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görüşleri, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2013, 25, 133-160.
- Arslan, M. (2012). İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi, *Birey ve Toplum*, 2(3), ss. 99-113.
- Aycan, Z., Eskin, M., Yavuz S. (2007) *Hayat Dengesi İş Aile Ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*, Sistem Yayıncılık, İzmir.
- Başak, S., (2009). Cam Tavanlar, *KÖK Araştırmalar KÖK Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, XI, 2, Güz 2009, 119- 132.
- Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (1999). *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği*, (Proje Yürütücüsü: Prof. Dr. Ayda Eraydın). Ekim 1999, Ankara: Cem.
- Başaran A.R. (1984). *Kırsal Kesimde: Aile Kurma Çözme, Aile İçi Etkileşim ve İlişkiler. Türkiye’de Ailenin Değişimi Toplumbilimsel İncelemeler*. Ankara: Maya Matbaacılık.
- Becker, G. S., (1965). A Theory Of The Allocation Of Time , *The Economic Journal*, 45, 299, Eylül 1965, 493-517.
- Biçerli, M. K., (2005). *Çalışma Ekonomisi*, Genişletilmiş 3. Bası,İstanbul:Beta.
- Bilican Gökkaya, V., (2011). Türkiye’de Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2), ss. 101- 112.
- Bilican Gökkaya, V., (2015). Ahtapot Kadınlar: Aile Ve İş Yaşamı Kıskaçındaki Kadınlar Ve Karşılaştıkları Sorunlar, *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 10/10,Summer, 2015, ss. 233-248.
- Bilican Gökkaya, V., (2014). Cam Tavan, Kadın Ve Ekonomik Şiddet, *The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science*, 26 , Summer II 2014, ss. 371-383.
- Bombuwela ,PM ve De Alwis, A. C., (2013). Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations – Case of Sri Lanka, *Journal of Competitiveness*, June 2013, 5(2), ss. 3-19.
- Bourdieu, Pierre (2006). *Pratik Nedenler*, Çev. Hülya Uğur Tanrıöver, İstanbul: Hil Yayınları.
- Brinkerhoff, M. B. (1984). *Family And Work: Comparative Convergences*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Çetin, M., Atan, E., (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin “Cam Tavan”a İlişkin Algılarının İncelenmesi, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2012(35), ss. 123-136.
- Derks, B., Ellemers, N., Van Laar, C., De Groot, K., (2011). Do Sexist Organizational Cultures Create The Queen Bee?, *British Journal of Social Psychology*, 50(3), ss. 519–535.

- Doğancı, H.K. ve Tuncay, T. (2020). Tarihsel Süreçte Kadının Aile İçindeki Konumunun Feminist Sosyal Hizmet Yaklaşımı Temelinde Değerlendirilmesi, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(3), ss. 1324-1351.
- Eke, Beğlü (1987). “ Bir Sosyal Sınıf Belirleyicisi Olarak Meslek Faktörü”, *İstanbul Üniversitesi – İktisat Fakültesi Mecmuası*, C.43, Sabri Ülgener’e Armağan, İstanbul.
- Ekici, Dilek (2021). <http://www.dilekekici.com/bilgi/is-aile-catismasi/>, E.T. 22. 10. 2021
- Erdem, Z., Şahin, L., (2008). Ev Hizmetlerinde Yabancı İşgücü İstihdamı, *Kamu-iş Dergisi*, 10(2), ss. 43-78.
- Erkal, Mustafa (2000). *Sosyoloji (Toplumbilim)*, Der Yayınları, İstanbul.
- Eyuboğlu, D., (1999). *Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 637, Ankara.
- Freyer, Hans (1968), *İçtimai Nazariyeler Tarihi*, Çev., ÇAĞATAY, T., Ankara.
- Gökçe, Birsen (2004). *Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*, Savaş yayınları, Ankara.
- Groot, G., (2010). Queen Bee Behaviour: A Women's Fight, Under Which Conditions Does It Appear And How Can It Be Reduced?, University of Groningen, Faculty of Economics and Business, Msc Human Resource Management, Master Thesis, August.
- Goldsmith, E. B. (1989). *Work And Family: Theory, Research, And Applications*. Newbury Park, CA: Sage.
- Gül, H., Oktay, E., (2009). Türkiye Ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), ss. 421-436.
- Kadın Emeği Ve İstihdamı Girişimi (KEİG). (2015). *Türkiye’de Kadın Kooperatifleşmesi: Eğilimler Ve İdeal Tipler*, İstanbul: Kayhan.
- Kamberidou, I., (2010). The “Glass Escalator” & “Gender Fatigue”: Getting Gender Back On The Agenda , *The 5th International Conference on Interdisciplinarity in Education ICIE’10 June 17- 19, Tallinn, Estonia*, ss. 89-98.
- Kılıç, D., Öztürk, S., (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama, *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), ss. 107-130.
- Kocacık, Faruk & Gökkaya Veda B (2005). “ Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları” , *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1,ss. 195-219.
- Macdonald, H. I., (1999). Women’s Employment and Commuting: Explaining the Links, *Journal of Planning Literature*, 13(3), ss. 267- 283.
- Mckoy, Y. D., (2013). The Queen Bee Syndrome: A Violent Super Bee, *International Conference on Nursing & Emergency Medicine*, 2(3).
- Meyerson, D. E., K. Fletcher, J., (2006). *Cam Tavanı Parçalamak İçin Ilımlı Bir Manifesto içinde Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler: İş Yaşamında Kadınlar*, L. ASLAN(Çeviren). Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayın No:494, İstanbul.
- Mızrahlı, R., Aracı, H., (2010). Kadın Yöneticiler Ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), ss. 149-156.
- Oakley, J. G., (2000). Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs, *Journal of Business Ethics*, 27, ss. 321–334.

- Omar, Dr.Maen Khalil, Manahij Albahth Fi Eilm Alaijtimaei, Dur Alshuruq Lilnashr W Altawziae, Eaman, Alardn, 2004.
- Önder, N., (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), ss. 35-61.
- Örücü, E., Kılıç, R., Kılıç, T., (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi Yönetim Ve Ekonomi*, 14(2), ss. 117- 135.
- Özyer, K., Azizoglu, Ö., (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), ss. 95-106.
- Parlaktuna, İ. (2010). “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 10, Sayı 4, ss. 1217- 1230.
- Taşkın, E., Çetin, A., (2012). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, ss. 19-34.
- Tekin Epik, M., Çiçek, Ö. ve Altay, S. (2017). Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Tarihsel Süreçte Ailenin Değişen/Değişmeyen Roller, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, C. 17, S. 38, ss. 35-58
- Terzioğlu, F. ve Taşkın, L. (2008). Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik Davranışlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 12,2, ss. 62-67
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK). (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, TİSK Yayın No: 219, Ankara.
- Parlaktuna, İnci (2010). “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 10, Sayı 4, ss. 1217- 1230.
- Weyer, B., (2007). Twenty Years Later: Explaining The Persistence of the Glass Ceiling For Women Leaders, *Women in Management Review*, 22(6),ss. 482-496.
- Williams, C. L. , (2013). The Glass Escalator, Revisited: Gender Inequality in Neoliberal Times, *SWS Feminist Lecturer, Gender & Society*, 27(5), ss. 609-629.
- Williams, C. L., (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions, *Social Problems*, 39(3), ss. 253-267.
- Wingfield, A. H., (2009). Racializing The Glass Escalator: Reconsidering Men’s Experiences with Women’s Work, *Gender, Society*, 23(1), ss. 5-26.
- Yasa, İbrahim (1970), *Toplum Bilim Ders Notları*, A.Ü. SBF Yayınları, Ankara.
- Yıldırım D, Aycan Z. (2008) Work – Family Conflict of Nurses: Comparison of Clinical and Academic Nurses in Turkey , *International Journal of Nursing Studies* , 45:1366-1378
- Zamfirache, I., (2010). Women And Politics – The Glass Ceiling, *Journal Of Comparative Research In Anthropology And Sociology*, 1(1), ss. 175-185.
- Zel, U., (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması Ve “Kraliçe Arı Sendromu”, *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), ss. 39-48

www.sosyalcalismaci.com, E.T. 20.09. 2021

www.uis.gov.tr/media/1424/kadın-veayrımcılık.docx Erişim: 22.10.2021

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Bu anket formu, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı'nda hazırlanması planlanan, "Çalışan Kadınların Aile İçindeki Konumu Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Irak/Erbil Örneği" başlıklı yüksek lisans tezine veri elde etmek amacıyla oluşturulmuştur. Söz konusu çalışma, bilimsel bir nitelik taşımayı amaçladığından, lütfen, anket formunu doldururken sizce en doğru olan seçeneği işaretleyiniz. Sorulara eksiksiz, doğru ve içtenlikle cevap vermeniz bu araştırmanın amacına ulaşmasında en büyük katkıyı sağlayacaktır.

Anket yoluyla elde edilen bilgiler, sadece bilimsel amaçla kullanılacak, bunun dışında hiçbir yerde ve hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. Anket formuna adınız, soyadınız gibi kimlik bilgilerinizi yazmayınız. Ankete vereceğiniz cevapların doğru ve samimi olması, anketin geçerlilik ve güvenilirlik derecesini arttıracaktır. Sorulara vereceğiniz cevaplarla, yapacağınız değerli yardım ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Sheeraz Hamad Hasan

SORULAR

1. Yaşınız?

- a) 18-25 b) 26-33 c) 34-41 d) 42-49 e) 50 ve üstü

2. Eğitim düzeyiniz?

- a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise ve dengi d) Fakülte/Yüksekokul e) Lisans Üstü

3. Mesleğiniz?

a) Serbest Meslek, belirtiniz.....

b) Kamu Sektörü, belirtiniz.....

c) Özel Sektör, belirtiniz.....

4. Bu iş yerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz? Belirtiniz.....

5. Bu iş yerindeki işiniz, çalışma hayatındaki kaçınıcı işiniz?

- a) İlk işim b) ikinci işim c) Üçüncü işim d) Diğer, belirtiniz.....

6. Mesleğinizin aşağıdakilerden hangilerini sağlamasını istersiniz?

- a) Daha fazla gelir
b) Daha fazla boş zaman
c) Daha fazla saygınlık
d) Yeniliğe ve yaratıcılığa daha fazla imkan tanınması
e) Diğer, belirtiniz

7. İşyerinizden aldığınız aylık ücret ne kadardır? Belirtiniz.

- a) 200 Dolar ve altı
b) 201-400 Dolar.
c) 401-600 Dolar.
d) 601- 800 Dolar
e) 800 Dolar ve üstü

8. Kaç yaşında evlendiniz?.....(Birden fazla evlenenler için ilk evlilik yaşı)

9. Eşinizle nasıl evlendiniz?

- a) Görücü usulü
- b) Görücü usulü ama birbirimizi tanıyarak
- c) Anlaşarak evlendik
- d) Diğer, belirtiniz.....

10. Bu kaçınıcı evliliğiniz?

- a) İlk
- b) İkinci
- c) Üçüncü
- d) Diğer.....

11. Kaç çocuğunuz var?

12. Eşinizin Eğitim Durumu?

- a) İlkokul
- b) Ortaokul
- c) Lise ve dengi
- d) Fakülte/Yüksekokul
- e) Lisans Üstü

13. Mesleğinizden kazandığınız gelir eşinizin elde ettiği gelirle mukayese edildiğinde;

- a) Eşimin geliri benimkinden fazla
- b) Gelirlerimiz aynı
- c) Benim gelirim eşiminkinden fazla

14. Evlilik hayatınızın iş hayatı üzerinde sizce olumsuz etkisi var mı?

- a) Evet
- b) Hayır
- c) Kısmen

15. Eğer olumsuz etkisi var diyorsanız bunlar neler?

- a) İşime yeteri kadar zaman ayıramıyorum, bu nedenle mesleki anlamda kendimi geliştiremiyorum.
- b) İşte, aklım evde kaldığı için, verimli olamıyorum
- c) Fazla yorulduğum için, yeterli sabrı ve gücü her zaman kendimde bulamıyorum.
- d) Ailemde yaşadığım sorunları iş yerine taşıyabiliyorum
- e) Diğer, belirtiniz.....

16. Aile yapınızı belirtiniz;

- a) Çekirdek (anne,baba,çocuklardan oluşan)
- b) Geniş (anne, baba çocuklar, büyük baba/anne ve diğer yakınlar)
- c) Parçalanmış (eşlerden biri ölmüş ya da ayrılmışlar)

17. Sizce aşağıdakilerden hangisi en önemli iş-aile çatışması nedenidir?

- a) Ücret yetersizliği
- b) Çocuk bakımı ve ev işleri
- c) Zaman yetersizliği
- d) İş yerindeki stresli ortam
- e) Eşin işi (fazla çalışma vb)
- f) Diğer, belirtiniz.....

18. Ailede her iki e te çalışıyorsa ocuk bakımı işini nasıl çözersiniz?

- a) Aile bireyleri ile
- b) Kreşler ve ocuk bakım evleri ile
- c)  cretli bakıcı

19. Ailenizde ev, temizlik, yemek, ocuk bakımı vb. işlerde dışardan gönüllü ya da ücretli yardım alıyor musunuz?

- a) Evet, her zaman
- b) Bazen
- c) Hayır, kendim yaparım
- d) Diğ r (belirtiniz.....)

20. Sizin için çalışma hayatı ne ifade ediyor?

- a) Geleceğim ve ailemin geleceği için bir yatırım
- b) Sadece geçimimi sağlayan bir araç.
- c) Zamanımı olumlu ve verimli değerlendirmeme sebep oluyor, bu sayede işe yaradığımı hissediyorum.
- d) Diğ r (belirtiniz.....)

21. Sizce erkekler, kadınların çalışmasına neden karşı çıkıyor olabilir?

- a) alışan kadına toplumda iyi gözle bakılmadığından.
- b) Karısının çalışmasına izin veren erkeklere, çevreden aciz erkek gözüyle bakıldığından.
- c) Erkekler, kadını baskı altında tutabilmek için onların çalışmasına izin vermiyorlar.
- d) Erkekler, kadın çalışırsa ev işlerinin aksayacağını, çocukların ihmal edileceğini düşündüklerinden.
- e) Erkekler, kadının çalışmasına izin verirlerse, evde söz geiremeyeceklerinden korktuklarından.

22. Çalışma hayatınızı hangi sebeplerle sona erdirirsiniz?

- a) Eşim çalışmamı istemezse
- b) İş ve aile hayatımı düzenlenmekte zorlandığımı hissedersen
- c) ocuğumun işimden olumsuz etkilendiğini hissedersen
- d) Eşimin kazancı artarsa
- e) Diğ r, belirtiniz.....

23. Kadının çalışmasını, evlilik yapması ve ocuk sahibi olması sonrasında nasıl değerlendiriyorsunuz?

- a) alışmaktan asla vazgeçmemeli
- b) İhtiyaç varsa çalışmalı
- c) ocuk doğduktan sonra çalışmamalı
- d) ocuklar büyüdükten sonra çalışmalı
- e) alışıp çalışmama kadının kendi inisiyatifinde olup, buna kadın karar vermeli

24. Çalışma hayatınızdan, çocuklarınızın olumsuz etkilendiğini düşünüyor musunuz?

- a) Evet
- b) Hayır

25. Yukarıdaki soruya cevabınız evetse, neden?

- a) Çocukların dersleriyle fazla ilgilenemiyorum
- b) Yiyecekleri konusunda yeterli özeni gösteremiyorum
- c) Oyunlarına katılamıyor, sordukları sorulara ayrıntılı cevaplar veremiyorum
- d) İşim sebebiyle yorgun olduğum için, çocuklara yeterince tahammül gösteremiyorum
- e) Diğer, belirtiniz.....

26. Çalışmanıza eşiniz mi yoksa çocuğunuz mu daha fazla olumsuz tepki gösteriyor?

- a) Eşim
- b) Çocuğum

27. Evli ve çalışan kadın olmanın erkeklere oranla kadına daha fazla yük yüklediğine inanıyor musunuz?

- a) Evet
- b) Hayır

28. İçinde bulunduğunuz durumdan memnun musunuz? Tekrar dünyaya gelseniz kadın mı erkek mi olmayı tercih ederdiniz?

- a) Kadın olmaktan memnunum
- b) Erkek olmayı tercih ederdim.

29. Maaşınızı nasıl değerlendirirsiniz?

- a) Tamamını eşime veririm.
- b) Tamamını kendime ayırırım.
- c) Bir kısmını eşime verir, bir kısmını kendime ayırırım.
- d) Eşimle gelirimizi birleştirir, harcamaları ortak yaparız.
- e) Her ay benim yapacağım ödemeler bellidir, onları öder, geri kalanı kendim istediğim şekilde kullanırım.
- f) Diğer, belirtiniz.....

30. Aile içerisindeki yaptığım işleri;

- a) Topluma katkı sağlayan bir emek olarak görüyorum
- b) Herhangi bir toplumsal karşılığı olduğunu düşünmüyorum
- c) Kısmen ikisinin de olabileceğini düşünüyorum

31. Çalışıyor olmanızın size fazladan bir yük getirdiğini düşünüyor musunuz?

- a) Evet
- b) Hayır
- c) Kısmen

32. Çalışmasaydınız, aile içindeki şu andaki durumunuz değişir miydi?

- a) Evet
- b) Hayır
- c) Kısmen

33. Erkeklerin kadınlara nazaran daha güçlü ve statü olarak daha yukarda olması gerektiğini düşünüyor musunuz?

- a) Hiç katılmıyorum
- b) Kısmen Katılmıyorum
- c) Fikrim yok
- d) Kısmen katılıyorum
- e) Tamamen katılıyorum

34.Cevabınız evetse , nedenini yazınız?.....

35. Eşler Arası Anlaşmazlıklarda/kavgalarda kadın;

- a) Susmalıdır
- b) Kendini savunmalıdır
- c) Aile büyüklerini devreye sokmalıdır.

36. Sizce kadın için ideal meslekler nelerdir?.....

37. Sizce çalışma yaşamının evliliğe etkisi nedir?

- a) Olumlu
- b)Olumsuz

38.Çalışma yaşamı evliliği olumlu etkiler diyorsanız, en önemli etki aşağıda belirtilenlerden hangisidir?

- a) Aile içi kararlara daha fazla katılıyorum
 - b) Benim ve eşimin ailesinden saygı görüyorum
 - c) Kendimi ekonomik yönden güvencede hissediyorum
 - d) Eşim ve çocuklarımdan saygı görüyorum
 - e) Diğer
- (Belirtiniz).....

39. Boş zamanlarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

- | | |
|--|------------------------------------|
| a) Boş vaktim yoktur | b) Evde ailemle geçiririm |
| c) Kahvehaneye veya çay ocağına giderim | d) Müzik dinlerim |
| e) Kitap/deği/gazete okurum | f) Alışveriş merkezlerine giderim |
| g) Tv. izlerim | h) Diğer (Belirtiniz)..... |

40. Gelecekte beklentileriniz?

- a) Hiçbir beklentim yok
- b) Kazançlı ve itibarlı bir meslek edinmek
- c) Dikkate alınmak ve eşit vatandaş olmak
- d) Çocuklarımdan okuyup prestijli mesleklere sahip olması
- e) İyi bir eve sahip olmak
- f) Diğer (Belirtiniz).....

41. Anket formunda yer almayan ancak belirtmek istediğiniz hususlar veya sorunlar varsa lütfen yazınız.