



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇİFT KARIYERLİ EŞLERİN YAŞAM KALİTESİNİ ETKİLEYEN
SORUNLAR ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: KARAMANOĞLU MEHMETBEY
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Hazırlayan

Emine NİŞANCI BABANOĞLU

İşletme Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan AY TAR

KARAMAN-2020



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇİFT KARİYERLİ EŞLERİN YAŞAM KALİTESİNİ ETKİLEYEN
SORUNLAR ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: KARAMANOĞLU MEHMETBEY
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Hazırlayan

Emine NİŞANCI BABANOĞLU

İşletme Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan AYTAR

KARAMAN- 2020

TEŞEKKÜR

Öncelikle yaşadığım bu zorlu süreçte her zaman rehberim olan ve desteğini hiçbir zaman benden esirgemeyen değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan AYTAR'a;

Tez savunmamda yer alarak fikirleriyle tezime katkıda bulunan değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Namık Kemal ERDEMİR'e ve Prof. Dr. Kürşad ÖZDAŞLI'ya;

Eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteğini benden esirgemeyen, beni harflerle tanıştıran, ilk Türkçe öğretmenim olan koca yürekli adam babam Hasan Hüseyin NİŞANCI'ya;

Ne zaman başım sıkışsa anne dediğimde mesafeleri yok sayarak yanımda olan sayılarla aramı iyi tutmaya çalışan ilk matematik öğretmenim güzel yürekli kadın annem İncile NİŞANCI'ya;

Her zaman yanımda olan yeğenlerine bakarak bana çalışma ortamı oluşturan kardeşlerim Rumeysa, Ahmet Yasin ve Zeynep NİŞANCI'ya, Neslihan ARAS'a, Ayşe KORKMAZ'a ve görümcem Deniz Çiğdem BABANOĞLU'na;

Büyük fedakârlık göstererek her zaman yanımda olan en büyük destekçim, hayat arkadaşım sevgili eşim Kamil BABANOĞLU'na;

Onlara ayırmam gereken zamanı derslere ayırmak zorunda kalmama rağmen annelerini hiç üzmeyen çocuklarım Mehmet Talha ve İnci Belgin BABANOĞLU'na

Son olarak bana bu süreçte destek olan, emeği geçen herkese Teşekkür Ederim.

ÖZET

Ülkemizde kadınların çalışma yaşamında aktif faaliyet göstermesi ile birlikte çift kariyerli eşler kavramı literatürümüzde yer almaya başlamıştır. Çiftlerden her birinin kariyer odaklı bir yaşam biçimini tercih etmesi, aile içinde daha yoğun bir stresin hissedilmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla bu durum aile içinde birtakım sorunlara yol açarak, bireylerin iş ve sosyal yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu çalışmanın amacı çift kariyerli eşlerin yaş, cinsiyet, unvan gibi değişkenler açısından tutum farklılıklarının analiz edilerek, çift kariyerli eşlerin yaşadığı sorunların tespit edilmesidir. Çalışmada tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde görev yapan çift kariyerli 196 akademisyenden elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS istatistik yazılım programı ve Nvivo nitel analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcılardan elde edilen nicel veriler frekans-yüzde tabloları, t testi ve Anova testi yardımıyla analiz edilmiştir. Açık uçlu sorulara verilen cevaplar ise Nvivo nitel analiz programı yardımıyla analiz edilerek kelime bulutları ve kelime ağaçları oluşturulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen en önemli sorunlar arasında eşlerin birlikte yeterince zaman geçirememesi ve çocuk yetiştirme konusunda zaman kısıtının ifade edildiği görülmüştür. Ayrıca çift kariyerli eşlerin çalışma hayatına ilişkin görüşlerinde sadece cinsiyet açısından anlamlı bir farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Çift Kariyerli Eşler, Çift Kariyerliliğin Avantajları ve Dezavantajları, Yönetim.

ABSTRACT

With the activity of women in working life in our country, the concept of dual-career couple has begun to take place in our lives. Each of the couples should prefer a career-oriented lifestyle, it causes a more intense stress in the family. Therefore, this situation causes some problems in the family and affects the work and social life of individuals negatively.

The aim of this study is to analyze the differences of dual career couples in terms of variables such as age, gender and title, and to identify the problems experienced by couples with dual careers. The full count method was used in the study. In this context, data obtained from 196 academicians with dual careers working at Karamanoğlu Mehmetbey University were analyzed.

The data collected within the scope of the research were analyzed using SPSS statistical software program and Nvivo qualitative analysis program. The quantitative data obtained from the participants were analyzed with the help of frequency-percentage tables, t test and Anova test. Word clouds and word trees were created by analyzing the answers given to open-ended questions with the help of Nvivo qualitative analysis program.

As a result of analysis, obtained from the participants, among the most important problems affecting the quality of life of dual career couples, it was observed that couples could not spend enough time together and time constraints were expressed in raising children. In addition, it has been determined that there is only a significant difference in terms of gender in the opinions of dual career couples on working life.

Keywords: Human Resources Management, Dual Career Couples, Advantages and Disadvantages of Dual Careers, Management.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
GRAFİKLER DİZİNİ	ix
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM	4
1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE KARİYER GELİŞİM SÜRECİ	4
1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi	4
1.2. İnsan Kaynakları Kavramı Tanımı ve Önemi	5
1.3. İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Yönetimi	8
1.4. Kariyer Kavramı	9
1.4.1. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi	10
1.4.2. Kariyer Kavramının Özellikleri	10
1.4.3. Kariyerin Boyutları	11
1.4.3.1. Kariyerin İçsel Boyutu	11
1.4.3.2. Kariyerin Dışsal Boyutu	12
1.5. Kariyer Seçimi ve Kariyer Seçimini Etkileyen Unsurlar	12

1.6. Kariyer Yönetimi	13
1.6.1. Kariyer Yönetiminin Tanımı Amacı ve Önemi	13
1.6.2. Kariyer Yönetiminin Yararları	14
1.6.3. Kariyer Yönetiminde Karşılaşılan Özel Sorunlar	15
1.6.3.1. Cam Tavan	16
1.6.3.2. Çift Kariyerlilik	16
1.6.3.3. Ay Işığı Sorunu	17
1.6.3.4. Kariyer Düzleşmesi	17
1.6.3.5. Beceri Eksikliği	17
1.7. Kariyer Evrelerinde Ortaya Çıkan Kariyer Engelleri	18
1.7.1. Gözden Düşme	18
1.7.2. İşten Çıkarılma	19
1.7.3. Stres Ve Tükenmişlik	19
1.7.4. Engelleme	20
II. BÖLÜM	21
2.ÇİFT KARİYERLİ EŞLER	21
2.1. Çift Kariyerli Eşler Kavramı ve Tanımı	21
2.2. Çift Kariyerli Eşler/Aileler ve Çift Gelirli Eşler/Aileler Ayrımı	23
2.3. Kadınlar Açısından Değişen Çalışma Yaşamı	24
2.4. Çalışma Hayatında Kadının Değişen Konumu	25
2.5. İş ve Aile Yaşam Dengesi	26
2.6. İş Aile Arasındaki Rol Çatışması: Kadınlar Üzerindeki Etkisi	29

2.7. İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması	30
2.8. Çift Kariyerli Ailelerde Yaşanan Eşitsizlikler	31
2.9. Çift Kariyerli Ailelerde Kadının İkili Roller	32
2.10. Çift Kariyerli Ailelerde Evlilik Uyum	34
2.11. Çift Kariyerli Ailelerde Yaşam Doyumu	34
2.12. Çift Kariyerli Ailelerde Rol Çatışması	35
2.13. Çift Kariyerli Eşlerin Çalışma Yaşamını Etkileyen Faktörler	36
2.13.1. Kişisel Faktörler	37
2.13.1.1. Stres ve Cinsiyet	37
2.13.1.2. Engelleme	38
2.13.2. Ailevi Faktörler	39
2.13.2.1. İş ve Aile Roller Çatışması	39
2.13.2.2. Gelir Harcama Sorunu ve Karar Almada Eşitlik	40
2.13.2.3. Çift Kariyerli Eşlerin Birbiriyle Rekabet Etmesi	42
2.14. Çift Kariyerli Aile Olmanın Avantajları ve Dezavantajları	43
2.15. Çift Kariyerli Eşler Sorunu ve İşletmeler	44
III. BÖLÜM	46
3.ÇİFT KARİYERLİ EŞLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	46
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	46
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	47
3.3. Anket Formunun Hazırlanması	47

3.4. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları	48
3.5. Araştırmanın Hipotezleri	49
3.6. Araştırma Verilerinin Analizi	49
3.7. Araştırma Bulguları	50
3.7. 1.Demografik Bulgular	50
3.7.2.Genel Tutumlara Yönelik Bulgular	70
3.7.3. Cinsiyet Temelli Tutumlara Yönelik Bulgular	72
3.7.4. Araştırmanın Güvenilirliğine İlişkin Bulgular	74
3.7.5. Normal Dağılıma Uygunluk Analizi	74
3.7.6. Cinsiyet Durumuna Göre Farklılık Analizi	76
3.7.7. Yaş Durumuna Göre Farklılık Analizi	77
3.7.8. Akademik Unvan Durumuna Göre Farklılık Analizi	78
3.7.9. Evli Kalınan Süreye Göre Farklılık Analizi	79
3.7.10 Açık Uçlu Soruların Değerlendirilmesi	80
SONUÇ ve ÖNERİLER	89
KAYNAKÇA	94
EKLER	103

TABLÖLER DİZİNİ

Tablo 3.1. Katılımcıların Çift Kariyerlilikle İlişkili İfadelere Katılım Düzeyi Ortalamaları	71
Tablo 3.2. Katılımcıların Çift Kariyerli Eşlerin Yaşam Kalitesini Etkileyen Konulara İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları	72
Tablo 3.3. Güvenilirlik Tablosu	74
Tablo 3.4. Normal Dağılım Uygunluk Tablosu	75
Tablo 3.5. Normallik Analiz Tablosu	75
Tablo 3.6. Katılımcıların Yaşam Kalitesini Etkileyen Konulara İlişkin Katılım Düzeyinin Cinsiyete Göre Dağılımı	76
Tablo 3.7. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Görüş Farklılıkları Analizi	77
Tablo 3.8. Katılımcıların Akademik Unvan Durumuna Göre Farklılık Analizi	78
Tablo 3.9. Katılımcıların Evli Kalınan Süreye Göre Farklılık Analizi	80
Tablo 3.10. Çift Kariyerliliğin Avantajları Cevaplarının Kelime Frekans Sorgusu	82
Tablo 3.11. Çift Kariyerliliğin Dezavantajları Cevaplarının Kelime Frekans Sorgusu	86

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Çift Kariyerliliğin Avantajları Kelime Bulutu	81
Şekil 3.2. "Ekonomi" Kelimesi Odağında Çift Kariyerliliğin Avantajları Kelime Ağacı	84
Şekil 3.3. Çift Kariyerliliğin Dezavantajları Kelime Bulutu	85
Şekil 3.4. "Çocuk" ve "Çocuk Bakımı" Odağında Çift Kariyerliliğin Dezavantajları Kelime Ağacı	87

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 3.1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı _____	51
Grafik 3.2. Katılımcıların Yaş Dağılımı _____	52
Grafik 3.3. Katılımcıların Akademik Unvanları _____	53
Grafik 3.4. Katılımcıların Evlilik Yılı _____	54
Grafik 3.5. Katılımcıların Çocuk Sayısı _____	55
Grafik 3.6. Katılımcıların Çocuklarına Kimin Baktığı _____	56
Grafik 3.7. Çocuk Sahibi Olmanın Akademik Kariyere Etkisi _____	57
Grafik 3.8. Eşlerin Birbirlerine Çocuk Bakımı Konusunda Yardımı _____	58
Grafik 3.9. Evlilik Hayatının İş Hayatı Üzerindeki Etkileri _____	59
Grafik 3.10. Katılımcıların Son 2 Yıl İçinde Ürettiği Bilimsel Eser _____	60
Grafik 3.10.1. Son 2 Yıl İçinde Üretilen Makale Sayısı _____	61
Grafik 3.10.2. Son 2 Yıl İçinde Yayımlanan Bildiri Sayısı _____	62
Grafik 3.10.3. Son 2 Yıl İçinde Üretilen Proje Sayısı _____	63
Grafik 3.10.4. Son 2 Yıl İçinde Yazılan Kitap Sayısı _____	64
Grafik 3.11. Katılımcıların Çalışmalarının Öncelikli Nedeni _____	65
Grafik 3.11.1. Katılımcıların Çalışmalarının Öncelikli Nedeni Cinsiyete Göre Farklılık _____	66
Grafik 3.12. Katılımcıların Evde İşleri ile İlgili Çalışma İmkânı Bulması/Bulamaması _____	67
Grafik 3.12.1. Katılımcıların Evde İşleri ile İlgili Çalışma İmkânı Bulması/Bulamaması Cinsiyete Göre Farklılık _____	68

Grafik 3.13. Evde İşle İlgili Çalışmak Eve Ait Sorumlulukları Yerine Getirmeyi Engeller

_____ 69

Grafik 3.14. Üniversite Bünyesinde Bulunan Fakülte ve Meslek Yüksekokullarının Katılım

Yüzdeleri _____ 70

GİRİŞ

Tarihsel gelişim sürecinde insanlar birtakım özelliklerine göre farklı gruplara ayrılmışlardır. Bu gruplar doğal bir süreç olarak, iş yaşamını da etkilemiştir. Bu gruplandırmalar içinde yer alan cinsiyet farklılığı çok eski tarihlere kadar dayanmaktadır. Geleneksel kültürde erkek eve ekmek getirir, kadın da ev işleri ile ilgilenir gibi bir algı hâkimdir (Erer, 2002: 1).

Yapılan araştırmalara göre kadınlar genellikle savaş ve ekonomik sıkıntıların yaşandığı dönemlerde yedek işgücü olarak görülmüş, fakat sanayi devrimi ile beraber kadınların iş yaşamındaki bu konumu değişim göstermiştir. Kadın ilk kez 2. Dünya Savaşı sırasında iş yaşamına adım atmıştır (Dursun ve İstar, 2014: 128). Sanayi devriminden sonra kadınlar iş hayatı içinde yer almaya ve ücret karşılığı çalışmaya başlamışlardır. Küreselleşme sonrası yaşanan sosyal, kültürel ve ekonomik gelişmeler günümüzde kadının artan bir biçimde iş hayatına girmesine zemin hazırlamıştır. Buna bağlı olarak da aile yaşamında köklü bir değişim meydana gelmiştir (Mert ve Pekmezci, 2016: 46).

Geleneksel kültüre göre çalışmayan, ev işi yapan kadının iş hayatına atılması, kadınların eğitim düzeyinin artması ile birlikte çift kariyerli eşler sorunu ortaya çıkmıştır. Çift kariyerli aileler ifadesi, eşlerden ikisinin de meslek sahibi olup kariyer eğilimine yönelmelerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Çift kariyerli aileler ifadesi, çekirdek aileyi oluşturmakta ve gelir düzeyinin yüksek olduğu aile tiplerini tanımlamaktadır. Çift kariyerli eşler ifadesi her bir eşin kendi işiyle ilgili kariyer isteğini ifade etmektedir.

Çift kariyerli eşler sorununun ortaya çıkmasındaki en büyük sebep, iş hayatında faaliyet göstermeye başlayan kadının evdeki sorumluluklarının azalmaması ile birlikte yeni bir rol üstlenmesidir.

Oppong ve Abu (1988)'ya göre, kadınların yedi temel görevi vardır. Bu roller eşlik, annelik, ev kadınlığı, topluluk, akrabalık, mesleki ve bireylik rolleridir. Sonuç olarak kadının çalışıyor olması, kadının sahip olduğu rollerin artmasıyla sonuçlanmıştır.

Çift kariyerli ailelerdeki en büyük problemlerden biri hem duygusal hem fiziksel yönden kadının bölünmesidir. İş hayatında üretken olup hem karı yükseltebilmek için çabalaması hem de evlilik hayatında sorunsuz bir şekilde eşlik hayatını yürüterek ailenin tüm bireyleri için mutlu bir yaşam ortamı oluşturması açısından büyük engel teşkil etmektedir. Burada kadından beklenen tutumlar, geleneksel yapının korunması gereği, bayanların yoğun ev işi ve iş iklimi arasında kalmasına neden olmakta ve geleneksel aile rolünü aksatma korkusu yaşayan bayanlar bu rolleri aksatmayacak olan alanlara ya da yarı zamanlı işlere yönelim göstermektedir (Ersöz, 1999: 16).

Kadınların iş hayatında yer almaları hem bireysel hem toplumsal açıdan olumlu ve olumsuz durumları beraberinde getirmiştir. İş hayatına atılan kadınlar, ekonomik bağımsızlıklarını kazanıp toplumdaki statülerini güçlendirerek yaşam kalitesini arttırmıştır. Diğer yandan ise, doğum sonrası çocuk bakımı gibi nedenlerden dolayı izin almaları ve annelik rollerine ilişkin sorumlulukları iş yaşamlarını olumsuz şekilde etkilemektedir. Burada toplum tarafından kadına yüklenen annelik ve eş rolü ile çalışan kadın rolü arasındaki çatışma kadının hem işteki hem de evdeki performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Aytaç, 2001: 14). Özellikle çalışan kadınların evli ve çocuklu olduğu durumlarda bu sorun daha da büyümektedir. Evli ve çocuk sahibi olan kadınlar, iş yerinde olduğu saatlerde zaten çocuklarının bakımı ile ilgilenememektedir. Bunun yanında işinden yorgun gelen anne çocuğuna yeteri kadar zaman ayıramadığı için çocuğu ile sağlıklı bir iletişim kurmakta zorlanmaktadır.

Çift kariyerli eşlerin evlilikleri incelendiğinde şikâyet edilen en önemli konunun problem çözme eksikliği olduğu görülmektedir. Bu tür sorunları olan çiftlerin gereken yardımları almadıkları takdirde evlilikleri, yaşam doyumları, iş doyumları olumsuz olarak etkilenmekte ve yaşam kalitelerinin düşmekte olduğu görülmektedir (Akgün ve Uluocak, 2010: 9). Bu çalışma ile çift kariyerli ailelerin yaşamakta oldukları aile ve iş odaklı çatışmaların nedeni araştırılıp, yaşanan sorunları tespit etmek ve aile içindeki tüm bireyleri etkileyen ve yaşam kalitesini düşüren sorunlara çözüm önerileri geliştirmek amaçlanmaktadır.

I. BÖLÜM

1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE KARIYER GELİŞİM SÜRECİ

1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynakları yönetimi son yıllarda istihdam, ekonomi, işgücü, nüfus, sendikal haklar, iş anlayışı, toplumsal alanda gözlenen gelişmeler ve çalışma yaşamının diğer alanlarında meydana gelen değişimler neticesinde önceleri kamu ve özel kuruluşlarda çalışan personeller ile ilgili çalışmaları ifade etmek için kullanılan personel kavramının yerine kullanılan bir terimdir. ABD'de yapılan bir araştırmaya göre, araştırmaya katılan kuruluşlardan yüzde 60'ının personel yönetimi kavramı kullanmak yerine insan kaynakları yönetimi kavramını kullanmayı tercih ettikleri gözlemlenmiştir (Mathis ve Jackson, 1991: 5).

İnsan kaynakları yönetimi konusunda birçok tanım bulunmaktadır. Sisson (1990) insan kaynakları yönetimini genel anlamda *“kararların çalışma örgütündeki insanların yönetiminde yer alan süreçleri uygulamaları ve politikalara havale edilmesi”* şeklinde tanımlamıştır. Poole (1990) ise, insan kaynakları yönetimini merkezi görünümün ötesinde stratejik yönetim ve iş politikası ile ilişkilendirerek *“insan kaynakları yönetiminin personel yönetimi, örgütsel davranış, uluslararası iş ilişkileri ve endüstriyel ilişkilerden oluşan elementleri bir sentez olarak ele alınabileceğini”* öne sürmektedir. Her iki yazar da insan kaynakları yönetimini bir yönetim teorisi olarak görmekten daha çok çalışma alanı olarak görmektedir.

İnsan kaynakları yönetimi, bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmayı sağlayacak biçimde, örgütlerin insan unsurundan verimli ve etkili bir biçimde yararlanmasına ilişkin ilke, kuram, sistem ve faaliyetlerdir (Acar, 2000: 1).

Bu yapılan tanımlar çerçevesinde insan kaynakları yönetimi, insan kaynağında bulunan niteliklerin madde kaynakları ile birlikte dengeleyici ve sistematik bir yaklaşımla ele alınarak, örgütün amaçları doğrultusunda verimli bir şekle dönüştürülebilmesi için faaliyet gösteren yönetsel fonksiyonların bir bütünü olarak tanımlanabilir (Argon ve Eren, 2004: 17).

1.2. İnsan Kaynakları Kavramı Tanımı ve Önemi

İnsan kaynakları kavramının ilk defa 1817 yılında ünlü bir ekonomist olan, Springer tarafından kullanıldığı ifade bilinmektedir (Bournois, 1993: 19). Fakat kavramın içerikte bir bütünlüğe kavuşmasının, Fayol ve Taylor tarafından yönetim alanında ortaya atılan yeni fikirler ile birlikte gerçekleştiği kabul görmektedir. Bununla birlikte kavramın gelişim süreci çeşitli ülkelerde farklılık göstermektedir. Bazı bilim insanları, insan kaynakları kavramı ile personel kavramını eş anlamlı olarak değerlendirirken; bazı bilim adamları ise, bunlar arasında büyük anlam farklılığı bulunduğunu iddia etmektedir (Beach, 1985: 7). Beach ve Frenc'e gibi personelle ilgili uygulamaları bir süreç olarak kabul eden bilim insanları bu iki kavram arasında anlam farkı bulunmadığını söylemektedir (Aksoy, 1986: 1).

Hatta bazı bilim adamları, insan kaynakları kavramı ile ortaya yeni bir şey konmadığını, bunun sadece bir isim, bir etiket değişikliğinden ibaret olduğunu öne sürmüşlerdir (Canman, 1995: 61).

Sürekli değişip gelişerek büyüyen ve küreselleşen dünyamızda işletmeler bu değişimlere ayak uydurabilmek, gelişmeleri takip ederek pazarda tutunmak ve pazar sürekliliğini koruyarak artan rekabet koşullarına ayak uydurup iç pazar ve dış pazarda sürekliliği sağlamak için yenilikleri takip ederek değişmek ve gelişmek zorundadır (Güngör, 2016; 1). İşletmelerin pastadan büyük dilimi alabilmeleri için beslenmesi gereken kaynaklar vardır ve bu kaynaklar işletmelerin başarı sağlayabilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi açısından çok önemlidir. Bu kaynaklar üretimi gerçekleştirmek için gereken tesis, malzeme, alet ve benzeri faktörleri içeren fiziksel kaynaklar, finansal kaynaklar, üretilen bu ürünlerin alıcıya ulaşması için kullanılan pazarlama kaynakları ve bu üretimin sağlanmasında en önemli yeri oluşturan insan kaynaklarıdır. Çalışan kişilerin bilgi birikimini, tecrübesini ve motivasyonunu arttıracak uygun çalışma koşullarının ve şartlarının sağlanarak gerekli ödüllendirme ve terfi işlemlerinin yapılıp, insan kaynaklarına yeterli önem sağlanmalıdır. Bu faktörlere gereken önemin verilmediği sürece diğer kaynakların varlığının da pek önemli olmadığı gözlenmiştir (Bingöl, 2013: 12).

Günümüzde çalışma yaşamında karşılaşılan işgücü ile ilgili maliyetler, değişimler, verimlilik ve işgücündeki olumsuz belirtiler, insan kaynakları yönetimin önemini arttırmaktadır. İnsan kaynakları etkin bir şekilde kullanıldığı takdirde, işgücü devir oranı düşmektedir. Bununla beraber devamsızlık oranı en aza inmekte ve iş kazalarının neden olduğu kayıplar azalmaktadır. Hatalı üretim oranı düşerek, ürün ve hizmet nitelikleri yükselir. Çalışma ortamında moral ve motivasyonun yükselmesi, yönetici ile personel arasındaki çatışmaların azalarak insan kaynaklarının etkin kullanılmasının sağlanması, insan kaynakları yönetiminin etkin kullanılmasının sonuçlarından bazılarıdır.

Her alanda görülen değişmeler insan kaynakları yönetiminin önemini arttırmaktadır. Söz konusu bu değişimler ise doğal olarak öncelikle toplumu

değiştirmektedir. Bu değişimler insanların değer yargılarını, amaçlarını, beklentilerini etkileyerek değişimlere yol açmaktadır. Eğitim nitelik ve nicelik olarak yaygınlaştıkça bilgi düzeyi de yükselmektedir. Çalışma yaşamında görülen devamsızlık, işgücü devri, verimsizlik gibi göstergelerdeki olumsuzlukların araştırılması zorunluluğu ve bunlara bir çözüm arayışında bulunulması insan kaynakları yönetimini işletmeler için zorunlu hale getirmektedir. Artık insan kaynakları birimleri yabancılaşma, işlerin monotonluğu, tatmin olmama gibi kavramları araştırarak bunların çalışmaya yaşamına etkilerini inceleyerek bu sorunlara acil ve kalıcı çözümler arama içine girmektedir. Elbette yöneticiler içinde insan kaynakları yönetimi oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Çünkü hiçbir yönetici verimlilik vaat etmeyen insanlarla çalışmayı istememektedir.

İşletmeler var olan yapılarını güçlendirerek, performansı ve iş verimini arttırıp, sağlam ve etkili politikalar oluşturmak için insan faktörüne yatırım yapmaktadır. Yaptıkları bu yatırım ile işletmeler belirledikleri amaç ve hedeflere daha rahat ve etkin bir şekilde ulaşabilmeyi amaçlamaktadır. Hızlı bir şekilde küreselleşen piyasalar bir zamanlar yerel firmaların elinde olan piyasaları da etkisi altına almakta ve dolayısıyla firmalar pazar paylarını kaybetmektedir. Bu duruma maruz kalmak istemeyen firmalar için en etkili insan kaynakları uygulamalarının bulunarak, geliştirilip uygulanması çok büyük bir önem arz etmektedir.

İşletmeler kar amacı gözetsin veya gözetmesin insan kaynakları yönetimi işletmede çalışan insanları en iyi yerde konumlandırarak, onlarla en etkili iletişimi sağlayıp çalışanların performansını en üst seviyeye çıkarmak için etkin bir rol üstlenmektedir. Piyasada varlığını devam ettirmek sadece işletme içi faaliyetlerle yeterli olmamaktadır. Bu nedenle insan kaynakları, hizmetlerde iletişim, bilgi, örgütlerin üstün rekabet avantajı elde edebilmesi için en önemli stratejilerin başında gelmektedir. Ayrıca insan kaynakları

uygulamaları örgütsel etkinlik ve gelişime de katkıda bulunmaktadır (Erdoğan, 2003: 31).

1.3. İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Yönetimi

İnsan kaynakları yönetiminin temel amacı, işletmeye sadece personel kazandırmak değildir. Bunun yanında mevcut personellerinin eğitilerek geliştirilmesi, iş gücünün verimli ve etkin bir şekilde kullanılması, planlama, denetleme, örgütlenme, plan ve program yapma işlevlerinin yürütülmesini sağlamaktır. Tüm bunlar işletmenin belirlediği hedeflere daha kolay ulaşmasının önünü açmakta ayrıca örgütün faaliyetlerinin tamamının eksiksiz bir şekilde yürütülmesine katkı sağlamaktadır. Bu hususların eksiksiz ve tam bir şekilde yerine getirilebilmesi için, insan kaynakları yönetiminin birtakım temel fonksiyonlarından faydalanılmaktadır. Bu fonksiyonlar kariyer yönetimi, performans yönetimi, seçme ve yerleştirme, eğitim ve geliştirme, insan kaynaklarının planlanması ve ücret yönetimidir (Sadullah, 2013: 52).

Günümüzde işletmeler kariyer kavramına çok fazla önem vermektedir. Bunun nedeni ise, rekabet ortamında mücadele edebilmek ve nitelikli personeli elde tutarak bu personellerin işletmeye olan aidiyet duygusunu arttırmaktır. Bunun doğal bir sonucu olarak da işletmelerin hedeflerine ulaşabilmesi için kariyer yönetimi büyük bir önem arz etmektedir. Kariyer yönetimi ile çalışanların örgüte olan bağlılıkları arttırılmaya çalışılmaktadır. Bu nedenle örgütsel amaçlarla çalışan amaçlarının uyumu büyük önem taşımaktadır. Kariyer yönetimi bireysel açıdan çalışan ihtiyaçlarına yönelik birtakım uygulamalara başvurmaktadır.

1.4. Kariyer Kavramı

Kariyer, bir çalışanın çalışma yaşamı boyunca izlediği görevler dizisidir. Klasik anlamda kariyer, yalnızca profesyoneller ve yöneticiler için kullanılırken, günümüzde ise tüm çalışanları kapsamaktadır çünkü günümüzde nitelikli insan kaynağının beklentileri farklılaşmıştır (Odabaşı, 2008: 142).

Kariyer sözlük anlamı olarak iş yaşamında ilerleme sağlayıp, başarı elde edebilmek için bireylerin izlediği yol veya süreç olarak tanımlanmaktadır. Kariyer bazı yerlerde meslek kelimesi yerine de kullanılmaktadır (Atay, 2006: 2).

Kariyer seçilen bir iş yolunda ilerleyerek, bunun sonucunda da daha çok deneyim ve yetenek kazanıp daha fazla saygınlık elde edip, daha fazla sorumluluk üstlenmektir. Başka bir tanıma göre ise kariyer, bireylerin çalışma yaşamında iş ile ilgili tecrübeleri, hiyerarşik pozisyonu ve aktivitesini gösteren bir bütün anlamına da gelmektedir (nver, 2005; 21).

Yapılan birçok tanımdan da anlaşıldığı üzere kariyer, farklı disiplinler açısından farklı anlamlar taşımaktadır. Kariyer ile ilgili yapılan tüm tanımları incelediğimizde bu tanımların ortak noktasının çalışan bireyin başarısını simgeleyen iş açısından ilerlemesini, örgüt basamaklarında yükselmesini, ortamdaki konum ile ilgili davranış ve tutumlarını temel alan kavramlar olduğu görülmektedir (Aytaç, 2005; 38).

Sonuç itibariyle ise, çalışan bireylerin iş yaşamına adım attığı andan itibaren kendilerine ve çalıştığı işletmeye sağladığı faydalar bütününe kariyer denir. Günümüzde özellikle kişilerin kariyeri daha fazla önem kazanmıştır. Kariyer, işe yeni başlayan bireylerin toplumsal statü kazanarak çalışma yaşamı dışındaki hayatının da geleceğini şekillendirmesi açısından önemli araçlardan biri olmuştur. Bunun yanında bireyler kariyer süreci boyunca mesleki açıdan birçok kişi ile iletişime geçecek bu da bireye sosyal bir statü

kazandıracak ve sivil hayatını devam ettirebilmesi için gereken maddi gücü elde etmesini sağlayacaktır (Güngör, 2016: 6).

1.4.1. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi

16. yüzyılda keşfedilmeye başlayan kariyer kavramı, iş dünyası ve insanlık için bilimsel anlamda ilk defa 1956 yılında *Anne Roe*'nin yazmış olduğu “*Meslekler Psikolojisi*” kitabı ile kullanılmaya başlanmıştır. Kariyer daha sonra *Donald E. Supper*'in 1950'de yazdığı “Kariyer Psikolojisi”, *Triedeman ve Ohara*'nın 1963 yılında yazdığı “*Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi*” ve bunlara ilaveten, *John Holland*'ın 1966 yılında yazdığı “*Meslek Tercihi Teorisi*” ile günümüzdeki halini almış ve tartışılır hale gelmiştir. 1970'li yıllardan günümüze kariyer konusu bilim adamlarının yoğun ilgi odağı haline gelmiştir. Küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan yeni yönetsel yaklaşımlarla birlikte kariyer konusu daha çok ön plana çıkmıştır (Şimşek ve diğerleri 2004: 9).

İlk dönemlerde mesleki danışmanlık çerçevesinde ele alınmış olan kariyer konusu, günümüzde ise kişilerin sahip olması gereken özellikler ve mesleklerin gerekli özellikler olarak ele alınmaktadır. Bu alanla ilgilenen araştırmacılar, kişilerin meslek seçiminin etkinliğini arttırmak için birçok araştırma yapmıştır (Atay, 2006: 42).

1.4.2. Kariyer Kavramının Özellikleri

Kariyer bireyin iş hayatında sahip olmak istediği, duymaktan hoşlanacağı ve olumlu yönde kullanıldığında mutlu olacağı bir kavramı ifade etmektedir. Kariyer kavramının odak noktası insandır. Kariyer işle ilişkili bir kavramı da ifade etmektedir ve bunun yanında kişilerin iş yaşamı dışındaki rollerini de kapsamaktadır.

Bireylerin kariyerleri onların sahip olduğu işleri değil, çalıştıkları yerlerde kendilerine verilen buna ilişkin beklentilerini, arzularını, duygularını ve amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için eğitilerek sahip oldukları yetenek, bilgi, beceri ve çalışma arzusu ile beraber o işletmede ilerleyebilmesi anlamını da taşımaktadır (Gerek, 2009: 3).

1.4.3. Kariyerin Boyutları

Kişilerin kariyerleri, içsel boyut olarak da adlandırılan öznel (sübjektif) algılamalar ile dışsal boyut olarak da adlandırılan gerçekçi (objektif) algılamalar olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2004: 11).

1.4.3.1. Kariyerin İçsel Boyutu

Örgüt içindeki gelişimin öznel boyutu olarak adlandırılan kariyerin içsel boyutu, bireylerin kişiliğinden oluşmaktadır. Birey içinde bulunduğu organizasyon içindeki konumunu irdelemekte, çalışma yaşamını anlamada ve gelecekte nerede nasıl olmak istediğini belirleme durumunda kalmaktadır. Bu çizilen çerçevede bireyin ben nereye ulaşmak istiyorum, hedeflerim neler ve ben neyi amaçlıyorum şeklinde sürekli olarak kendisine sorduğu sorulardan oluşmaktadır. Bu sorgulama sürecinde bireyler, kendi kişiliğini sorgulamakta ve kendilerini tanımlayarak bu yönde ve doğrultuda geleceğe ilişkin planlarını belirleme olanağını elde etmektedir. Bu kişideki yönelim, organizasyonel davranış tanımlanmasında kendini gerçekleştirme olarak da nitelendirilmektedir. Bunun sonucunda da psikolojik olarak sağlıklı olan birey, kendini gerçekleştirerek yükselmek ve hedeflediği konuma gelmek isteyecektir. Fakat bu isteğin sağlıklı bir şekilde yerine gelmesi için bireylerin kariyer hedefleri ile kişisel gerçeklerinin çelişmemesi gerekmektedir (Soylu, 2002: 25).

1.4.3.2. Kariyerin Dışsal Boyutu

Belli bir işe yönlendirilmiş olup, objektif yükselme basamakları olarak da tanımlanmakta olan kariyerin dışsal boyutu, kişilerin içinde yer aldığı organizasyonu oluşturmaktadır. Bireylerin kariyerlerinin organizasyonel açısından incelenmesi ve bireylerin kendi karakterlerine uyan pozisyonlara yönlendirilmesi gerekmektedir. İşletmeler kendi temel amaç ve yönelimlerini dikkate alarak, söz konusu amaç ve yönelimlerinin gerektirdiği gibi davranarak, kariyer planlamaları doğrultusunda biçimlenen bireysel yönelim amaçlarına uyarak ve içerik olarak zedelenmeden kendilerine uydurmak zorunda olmalıdır. Bu uyum sağlanmadığı takdirde pozisyonların yetkin ve yüksek özellikli yöneticilerle doldurulması gerçekleştirilememektedir (Arifoğlu, 2015: 9).

1.5. Kariyer Seçimi ve Kariyer Seçimini Etkileyen Unsurlar

Meslek ve kariyer seçimini etkileyen etmenler incelendiğinde, 1940'lı yılların öncesinde kariyer seçiminin tesadüfi kararlar sonucunda belirlendiği gözlemlenmiştir. 1940' lardan günümüze kadar yapılan araştırmaların sonuçlarına göre ise, bireylerin kariyer seçimlerinin birbirlerine etki eden pek çok etmenden etkilenecek şekilde şekillendiği sonucuna ulaşılmıştır (Kozak, 2001: 35).

Kariyer seçimi genel anlamda kişiler tarafından belirlenen bir süreci ifade etmesine rağmen, dış faktörler ve örgütlerde bireylerin kariyer kararlarının değişerek şekillenmesinde etkili olmaktadır. Bunun sonucu olarak da kariyer seçim aşamasında kişileri etkileyen sürecin oluşumunda bireyleri yönlendiren içsel ve dışsal faktörlerin olduğundan söz etmek mümkündür. Bireylerin kariyerlerinin şekillenmesine yön veren içsel faktörler arasında kişilerin yaşam süreci boyunca kişiliklerin oluşmasına etki etmiş

olan duyguları, kendini gerçekleştirme ihtiyacı, sorumluluk alma güdüsü, düşünceleri, ilgi duyduğu alanlar, statü ve güç ihtiyacı sayılabilir. Dışsal faktörler arasında ise bireylerin aile yapısı, eğitim durumu, sosyal ve ekonomik durumu, kişilerin sosyal geçmişi gibi olgular bireylerin kariyerlerinin oluşmasında yönlendirici etkiye sahiptir. Tüm bu etmenler bir araya geldiğinde kişileri etkileyerek onların kariyer süreci ile ilgili karar almalarını etkilemektedir (Arifoğlu, 2015: 34).

1.6. Kariyer Yönetimi

Hızla değişim göstermekte olan ekonomik, sosyal ve kültürel etmenlerin yansımaları, tüm bireyler ve örgütler için köklü bir değişimi beraberinde getirmiştir. Bunun sonucunda bireysel ihtiyaçlar değişim göstermiş bu da rakipleri ile rekabet halinde olan örgütleri üstünlük sağlamak için insana daha fazla değer veren anlayışlara yönlendirmiştir. Bu yeni anlayışlar ile personel yönetimi insanı odak noktasına alarak birleşmiş ve bunun sonucunda da kariyer yönetimi kavramı meydana gelmiştir (Özgen ve diğ. 2002: 29).

1.6.1. Kariyer Yönetiminin Tanımı Amacı ve Önemi

Kariyer yönetimi, örgütlerin ve örgütteki bireylerin birbirlerini iyi bir şekilde tanınması, birbirleriyle iyi etkileşimde bulunarak beraber uyum içinde çalışması ve çalışanların hedefleri ile örgüt hedeflerinin paralel kılınması aşamasındaki süreci planlayarak bunların uygulanmasını sağlayan sistemdir (Ertürk, 2011: 23).

Kariyer yönetimi, bireylerin iş yaşamındaki gelişimini, ilerlemesini, kariyerleri ile ilgili hedef ve stratejilerini gözlemlediği bir süreç olarak da ifade edilmektedir. Bu aşamada bireyler kendileri hakkında ve iş dünyası hakkında bilgi toplar ve kendi

yeteneklerini keşfedip alternatif iş imkânları bularak kendileri için gerçekçi kariyer hedefleri belirlerler.

Kariyer yönetiminin amacı, kişilerin örgüt içindeki uygun işlerde çalıştırılarak ilgi duydukları alanlara yönlendirilmesine yardımcı olmaktır. Bireyler kişisel yeteneklerine göre işlere yönlendirildiğinde, çalışanların bireysel amaç ve ihtiyaçları eşitlenmiş olacak ve çalışanların iş tatmini, örgüt içindeki verimliliklerinde ve etkinliklerinde artış sağlanmış olacaktır. Çalışanların ilgilerini ve yeteneklerini analiz etmelerine yardımcı olmak ve kariyerlerini geliştirmeleri için gereken planların yapılması kariyer yönetiminin temel amacıdır. Bu amaç altında yatan en önemli neden ise, kişilerin bireysel kariyer amaçları ile örgütün amaçlarının uyumlaştırılarak örgüt içindeki başarının yakalanmak istemesidir. Kariyer yönetimi, kişilerin kariyer amaçları ile örgütün ana hedeflerinin ve amaçlarının uyumlaştırılması konusunda en etkili uygulamalardan biridir (Soylu, 2002: 27).

1.6.2. Kariyer Yönetiminin Yararları

İşletmeler bünyesinde bulundurdıkları insan kaynağından faydalanıp çalışanları motive ederek işletmenin etkinliğini ve çalışanların işletmedeki verimliliğini artırabilmek için çok iyi bir planlama ve kariyer geliştirme programına ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle kariyer yönetimi hem işletmede çalışanlar için hem de işletmenin organizasyon yapısı için büyük önem arz eder. Kariyer yönetimi doğru bir şekilde kullanıldığında işletmede çalışan bireyler kendi kariyerleri için çabalarken diğer taraftan da işletmenin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Bunun içinde etkin bir kariyer yönetimi uygulanmalıdır. Bu da iyi bir kariyer planlama ve geliştirme programı ile mümkün olmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2010: 10).

Kariyer yönetiminin yararlarını aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür (Arifoğlu, 2015: 86):

- Tüm çalışanlar için eşit şartlarda ilerleyebilme fırsatı sağlar.
- İş yaşamındaki kalitenin artmasına ve çalışanların daha iyi bir kariyer beklentisi içine girerek iş memnuniyetine olanak sağlar.
- Üst kademelerdeki yöneticilerin kariyer olarak kendilerini geliştirip desteklemelerine olanak sağlayan örgütleri tercih etmelerine zemin hazırlar.
- Teknolojideki hızlı ve sürekli değişim takip edilerek kariyer değiştirme programlarının değişimleri önceden tespit edilmek suretiyle eskimenin önüne geçilmesini sağlar.
- Programlar etkin bir şekilde kullanıldığında örgütte personel kaybını engellemek mümkündür.
- Çalışan bireyler sevdikleri işlere yönlendirildiği takdirde örgüt içinde performans ve verimde artış sağlar.

1.6.3. Kariyer Yönetiminde Karşılaşılan Özel Sorunlar

Hızla gelişen teknoloji ile birlikte günümüz dünyasında köklü değişimler yaşanmış ve ülkeler arasındaki sınırlar ortadan kalkmıştır. Bu değişimlerin sonucu olarak da bireylerin ve örgütlerin yaşam döngüsü de değişim göstermiştir. Örgütlerin iç yapıları, mesai saatleri zamanla değişmiş, çalışma tekniklerine bazı yenilikler eklenmiş, çalışan bireylerin kariyer tercihleri değişerek çalışanların iş güvencesi konusundaki beklentileri artış göstermiştir (Dündar, 2013: 24). Fakat bu kariyer yönetiminde bazı sıkıntılar olmakta ve çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar aşağıda başlıklar halinde ele alınmıştır.

1.6.3.1. Cam Tavan

Cam tavan; devlet kurumlarında, örgütlerde, kar amacı gütmeyen kurum ve kuruluşlarda, eğitim kurumlarında, en üst düzeydeki mevkiye ulaşmak isteyen ve bunun için çabalayan kadınların kariyerleri boyunca karşılaştıkları engeller ve yaşadığı sıkıntılar olarak tanımlanmaktadır (Güngör, 2016: 33).

Budak (2008)'e göre kadınlara üst mevkilerde görev verilmemesinin sebepleri,

- En öncelikli problem kadınların doğumdan sonra kariyerlerine ara vermesi ya da kariyerlerini durdurmak istemeleri,
- Çalışan kadınların, aile hayatı ve iş hayatını dengelemeye çalışmaları,
- İş hayatında başarı göstermiş olan kadınların bağımsız çalışma istekleri, şeklinde özetlenebilir.

Örgütlerde yapılan bazı araştırmaların sonucu kadınlar ve erkekler arasında cam tavan sendromunun olmadığı yönünde olsa da, sorumluluk gerektiren yönetici kadrolarına kadınların değil erkekler yöneticilerin seçildiği gözlemlenmiştir. Ayrıca kadın yöneticiler yüksek bir konuma atansalar bile erkeklerin içinde iletişimde zorlandıkları gözlemlenmiştir. Bu çeşit sorunlar olmasına rağmen kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerde bu cinsiyet farklılığının çalışanların performansını olumlu yönde etkilediği iddia edilmektedir (Ali ve diğ. 2011: 7).

1.6.3.2. Çift Kariyerlilik

Çift kariyerlilik; kişilerin en az iki uzmanlık alanında bilgi sahibi olmasıdır. Birden fazla alanda eğitim almış olan birey, bu iki alanda aynı anda ilerlemekte zorlanacağı için uzmanlık alanlarından birini seçmek zorundadır. Burada ortaya çıkan temel problem bireyin seçeceği uzmanlık alanlarından hangisinin kendi geleceği için

önemli olduğuna karar vermesidir. Bireyin iki alanda ilerlemek yerine, kendi ilgisini çeken alanda ilerlemesi onu moral ve motivasyon yönünden yükselterek daha verimli çalışmaya yönlendirecektir (Güngör, 2016: 34).

1.6.3.3. Ay Işığı Sorunu

Ay ışığı sorunu bir firmada çalışan bireyin aldığı ücretin yetersiz gelmesinden dolayı başka bir işe yönelmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu sorun her ne kadar çalışan biri ile ilgili gibi gözükse de aslında doğrudan firmaları ilgilendirmektedir. Çünkü bireyler ek bir işte çalıştıkları zaman enerjilerinin bir bölümünü kullanmaktadır. Dolayısıyla asıl çalıştıkları işte yeterince etkin olamamaktadırlar. Bunun sonucu olarak da esas işinde iş tatminsizliği, performans düşüklüğü, işe geç gelmeler ve yorgunluk yaşayacak ve tüm bu etmenler çalışma alanına olumsuz bir şekilde yansımayaacaktır. Ay ışığı sorununun bir başka nedeni ise çalışan kişilerin işsiz kalma korkusudur. Bu da onların bu tip eğilimlere yönlendirmektedir (Akdemir, 2017: 171).

1.6.3.4. Kariyer Düzleşmesi

Kariyer düzleşmesi, sadece bireysel sorunlardan değil örgütsel sorunlardan da kaynaklanabilmektedir. Örgütler hiyerarşik bir düzen üzerine oluşmaktadır. Örneğin terfi bekleyen birey üst kademenin dolu olmasından dolayı terfi edemeyeceğini gördükten sonra motivasyonunu kaybetmektedir ve bu durumda da kariyer düzleşmesi oluşmaktadır (Okakın, 2009: 24).

1.6.3.5. Beceri Eksikliği

Çalışan bireyler kariyer ortalarında ve sonlarında beceri eksikliği sorunu ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bunun temel nedenlerinden biri ise sürekli olarak değişim gösteren teknolojiye uyum sağlayamamalarıdır. Hızlı bir şekilde ilerleyen teknoloji yakalayamayan çalışanların becerileri ve yetenekleri yeniliklere uyum sağlayamadıkları için geçmişte kalmaktadır. Bu sorunu çözmek için ise örgütler gerek meslek içinde, gerekse meslek dışında eğitimler vererek bu sorunu giderme yollarına başvurmalıdır (Bayraktaroğlu, 2011: 47).

1.7. Kariyer Evrelerinde Ortaya Çıkan Kariyer Engelleri

Hayatın her aşamasında bireylerin önüne bir takım engeller çıktığı gibi, iş yaşamı süresince de çalışanların önüne engeller çıkmaktadır. Öğrenimlerini tamamlayarak mezun olan bireyler kariyerleri ile ilgili hayaller kurmakta ve çalışmaya başladıklarında hayal kırıklığına uğrayabilir. Bunun nedeni ise hayal ettikleri iş ortamı ile çalıştıkları ortamın birbirleriyle uyuşmamasıdır. Bu durum kariyer şoku olarak da adlandırılmaktadır. Bu durumun sonucunda bireyler ya karakterleri ile uyumlu yeni bir iş arayışına girecek ya da isteksiz bir şekilde bulunduğu pozisyonda çalışmaya devam edecektir. Bu durumda bireyin iş verimi düşecek ve örgüt bu durumdan olumsuz olarak etkilenecektir (Dündar, 2013: 20).

1.7.1. Gözden Düşme

Gözden düşme, kariyer olarak yükselmeyi bekleyen bireylerin, yöneticilerin güvenini kaybetmesi sonucunda işteki motivasyonunun azalması üzerine işten çıkarılması, bir alt kademeye düşürmesi veya orta kademe de sabit pozisyonunda bekletilmesi olarak tanımlanmaktadır. Gözden düşmenin sebepleri arasında bireyler arası çatışma, aşırı rekabet

hırsı, çevresine karşı kötü muamele, uyumsuzluk, üst yönetimle anlaşmazlık, yeteneksizlik ve örgütün tavrı örnek gösterilebilir (Aytaç, 2001; 237).

1.7.2. İşten Çıkarılma

Çalışan bireyin kendi iradesi dışında işine son verilmesi durumudur. Bu durum bir kariyer yönetimi uygulamasıdır ve bireyler için çok önemli bir sorundur. İşten çıkarma sözleşme süresinin bitmesi veya performans düşüklüğü gibi bazı nedenlerden kaynaklı olabildiği gibi, işyerlerinin ekonomik kriz yüzünden küçülmeye gitmesi, iş yerlerinin kapatılması gibi nedenlerden de kaynaklanabilir (Özdemir, 2005: 11).

1.7.3. Stres ve Tükenmişlik

Stres, kişilerin kendileri ve çevreleri arasındaki iletişimden kaynaklanır ve birtakım birikimler sonucu kişilerde ortaya çıkan psikolojik ruh halidir (Özkalp ve Sabuncuoğlu, 1990: 297). Stres içsel ve dışsal faktörler başlıkları altında birçok nedenden kaynaklanabilmektedir. Dışsal faktörler; teknolojideki hızlı gelişmeler, ekonomideki değişimler, siyasi değişimlerdir. İçsel faktörler ise; kişilik özellikleri, ailevi sorunlar ve birtakım hastalıklar, motive olma düzeyidir. Çalışma yaşamında örgüt içindeki problemlerde strese neden olabilmektedir bunlara; aşırı çalışma, bozuk iletişim, belirsizlik, monotonluk, çalışanlar arasındaki rekabet, kadın çalışanların rol çatışması örnek gösterilebilir. Bunun yanında kariyer yönetimi açısından ele alındığında ise; işin güvenliği, terfi beklentisi, bireylerin kapasitesini aşan terfi, kişilerin hiç beklemedikleri bir pozisyona getirilmesi, gözden düşmek, kariyer düzleşmesi, işten çıkarılma veya engelleme gibi durumlarda bireyleri olumsuz yönde etkilemektedir (Özden, 2001: 23).

1.7.4. Engelleme

Engelleme tanım olarak ele alındığında, bireylerin ihtiyaçlarının tatmin edilmesinde bazı engellerle karşılaşması şeklinde ifade edilmektedir (Eroğlu, 1995: 51). Bir takım sebeplerden dolayı kariyer beklentilerine karşılık alamayan bireyler engellenme hissine kapılırlar. Çalışanların bireysel olarak gelişme göstermesine rağmen örgüt içinde meydana gelen üst yönetim değişikliği ve bunun gibi bazı değişiklikler kişilerin örgütteki kariyer beklentilerinin gerçekleşmemesine neden olmaktadır. Bunun sonucu olarak da birey hedefine ulaşamadığı için engellendiğini düşünecektir. Birey bu olayın sonucunda iki yoldan birini tercih edecektir. Bu şartlarda daha iyi bir iş bulamayacağı için, iyi bir ücret aldığı ve fizyolojik ihtiyaçları karşılandı için örgütte kalmayı tercih edebilir. Bu şartlar altında kalan çalışan huzursuzluğunu iş ortamına yansıtarak iş düzenini bozarak örgütte çatışma ortamı oluşturabilir. Diğer bir çözüm olarak birey bu engellenme duygusu sonucunda işten ayrılabilir. Fakat bu durum bireyin çalıştığı örgüt için istenen bir durum değildir. Çünkü yeni bir çalışanın iş alınması örgüt için ekstra bir maliyet oluşturmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 1996: 31).

II. BÖLÜM

2.ÇİFT KARIYERLİ EŞLER

2.1. Çift Kariyerli Eşler Kavramı ve Tanımı

Kadınların gün geçtikçe daha çok çalışma hayatında yer alması ve bu işleri profesyonel olarak yürütmek istemeleri ile örgütlerde çift kariyerli eşler kavramı ortaya çıkmıştır. Bu kavram ilk olarak Avrupalı akademisyen bir çift olan Robert ve Rhona Rapoport tarafından 1969 yılında ortaya atılmıştır (Öztürk, 2016: 4).

Çift kariyerli eşler kavramı; iki eşinde çalışma yaşamı içinde olması durumu olarak tanımlanır. Fakat bu tanım çalışma hayatını ve kariyeri tek bir kavram olarak ele aldığı için yetersiz kalmaktadır (Acar, 1994: 21).

Çift kariyerli eşler kavramını anlayabilmek için çalışma yaşamının ve kariyerin birbirlerinden ayrılarak ele alınması gerekir. Bu kavramlar arasındaki temel fark kadınların aile bütçesine katkıda bulunmak için mi çalıştığı yoksa kendi hedeflerine yönelik olarak mı çalıştı ile alakalıdır. Birinci örnekte asıl amaç aile ekonomisine katkı sağlamak iken, ikincisinin de bireyin kendi kariyer gelişimine öncelik tanınmasıdır (Karadoğan, 2009: 138). Çalışma bir iş için emek sarf ederek karşılığında gelir elde etmek, kariyer ise sürekli yükselip gelişim gösteren ve tüm adanmışlıkla bir işe yönelik bir çalışmayı ifade eder (Acar, 1994: 22).

Her iki eşin çalıştığı her durum için çift kariyerli eşler kavramından söz etmek mümkün değildir. Bu kavramdan söz edebilmek için eşlerin hem aile yaşamlarını hem de kariyer yaşamlarını sürdürmeleri gerekmektedir. Eşler aynı oranda hem aile yaşamlarına hem de çalışma yaşamlarına özen göstermektedir. Eşler çalışma yaşamında kariyerlerinde istedikleri yere gelebilmek için çalışmakta ve bunun karşılığında da belirli bir ücret

almaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise, her iki eşin de belirli bir uzmanlık alanının olması ve belirli bir kariyer hedeflerinin bulunması durumudur.

Mesleki kariyerlerini ve aile yaşamlarını aynı anda yürütmek isteyen aileler çift kariyerli eşleri oluşturmakta ve bu aileler çalışma yaşamındaki kariyer yönelimlerine göre farklılıklar göstermektedir (Aytaç, 2001: 11).

- Aynı eğitimi almış, aynı örgütte çalışan ve aynı kariyeri hedefleyen eşler (Örneğin X İşletmesinde doktor olarak çalışan eşler)
- Aynı örgütte faaliyet göstermelerine rağmen farklı kariyerleri hedefleyen eşler (Örneğin y üniversitesinde biri işletme profesörü, diğeri tıp profesörü olarak çalışan eşler).
- Farklı örgütlerde çalışan fakat kariyer yönelimleri benzeyen eşler (Örneğin x işletmesinde muhasebe uzmanı olarak çalışan ve y işletmesinde muhasebe uzmanı olarak çalışan eşler).
- Farklı örgütlerde faaliyet gösteren ve kariyer yönelimleri benzeyenler (Örneğin z işletmesinde mimar olarak çalışan ve y işletmesinde veteriner olarak çalışan eşler). Şeklinde farklılık göstermektedir.

Çift kariyerli eşlerden oluşan aileler gözlemlendiğinde, ailelerin sergiledikleri yapısal özellikler bu aileler içinde 4 farklı yapının görülebileceğini işaret etmiştir. Bu yapılar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Aytaç, 2001: 12).

- **Aile Odaklı Yapı:** Çift kariyerli aileyi oluşturan eşlerden her ikisi de kendi önceliklerinin aile olduğunu kabul ederler ve bu yapıda eşlerden biri kariyerine öncelik verirken diğeri eş aileye öncelik verir. Bu ayrım belirlenirken cinsiyete göre ayrım yapılır. Yani hangi eş için kariyerin hangi eş için evin öncelikli olduğu konusu cinsiyet ayrımına tabidir.

- **Kariyer odaklı Yapı:** Bu yapıda her iki eşin de önceliği kariyerleridir. Bu yapının hâkim olduğu durumda eşler birbirlerine rakip olabilirler. Her iki eşinde önceliğinde kariyer olduğundan ve bu yönde mücadele ettiklerinden dolayı eşler yoğun strese maruz kalmaktadırlar.
- **Geleneksel Yapı:** Bu yapıda erkek kariyerine öncelik tanırken, kadının önceliği ailesidir. Bu yapıda eşlerin ikisi de kariyerlerini takip ederler, iyi anlaşır ve aile yaşamı ile iç içedirler.
- **İşbirlikçi Yapı:** Çift kariyerli eşleri oluşturan ailede kadın, kariyerine öncelik tanırken erkek ise ailesini odaklanmaktadır. Bu yapıda iki eşinde hem iş için hem de aile için ortak görev aldıkları roller vardır. Fakat bu yapıda eşler yoğun bir strese maruz kalmaktadırlar.

2.2. Çift Kariyerli Eşler/Aileler ve Çift Gelirli Eşler/Aileler Ayrımı

Çift gelirli aileler ile çift kariyerli aileler farklı kavramlardır. Buradaki fark çalışma ve kariyer kavramının anlamından kaynaklanmaktadır. Kariyer bireyin çalıştığı işte sürekli kendini geliştirerek ilerlemesini ve profesyonel olmasını gerektirirken çalışma ise; sadece gelir getirisi gerektirir. Çift kariyerli ailelerde her iki eşin de ücretli bir işte çalışmasının yanında kariyerlerini gerçekleştirebilmek için ilerleyen eşler, çift kariyerli aile kavramını oluşturmaktadır. Çift kariyerli eşler ve çift gelirli aileler birbirlerine benzese de bir takım yönleri ile birbirlerinden ayrılırlar. Çift gelirli aileler de eşlerin çalışmasındaki temel neden ekonomik yetersizliklerdir. Bu nedenle çift gelirli ailelerin işlerine bağlılıkları çift kariyerli ailelerden düşüktür. Çift gelirli eşlerden birisinin işten ayrılması çok sorun olmamakta ve hemen başka bir iş bulabilmektedir. Çift kariyerli eşler ise kendilerini kariyer hedefleri koydukları işi adarlar ve çalışma hayatlarını sadece kariyer hedefleri

koydukları iş alanına yönlendirerek başka bir iş dalını tercih etmemektedirler (Çarıkçı, 2001: 90).

Çift gelirli aileler genel olarak paraya ihtiyaç duydukları için çalışırlar. Bu durum genellikle eğitim düzeyi düşük erkek ve kadınlar arasında yaygındır. Bu aile tipinde kadınlar kendilerini geliştirmekten çok paraya ihtiyaç duydukları için çalışırlar. Çift kariyerli ailelerin ise çalışmalarının tek nedeni ekonomik sebepler değildir. Bu aileleri oluşturan bireyler mesleki yönlerini geliştirerek, yaptıkları işte söz sahibi olmayı hedefler ve işlerine bağlıdırlar. Bununla beraber çift kariyerli eşleri oluşturan her iki bireyin de işleri dikkat çeken işlerdir. Çift kariyerli eşler kavramı, nitelik ve eğitim düzeyi açısından yüksek konumda bulunan eşler arasında yaygındır. Bu nedenle genelde çift kariyerli eşleri oluşturan bireyler için gelir sadece bir motivasyon kaynağı olmakta ve para onların hayatında temel bir öge olarak görülmemektedir (Erer, 2002: 9).

2.3. Kadınlar Açısından Değişen Çalışma Yaşamı

Sanayi devriminden önce kadınlar ev işlerinde çalışmakta ve erkekler ev dışı görevlerde faaliyet göstermekte idi. Fakat 18. yüzyılda meydana gelen Sanayi Devriminin bir etkisi olarak toplumlarda değişim yaşanmış ve kadınlar ev dışı işlerde de çalışmaya başlamışlardır. İlerleyen süreçlerde kadınların ev dışı işlerde çalışma oranlarında artış meydana gelmiştir. Sanayi devrimi ile başlayıp günümüze kadar gelen bu süreç çalışma hayatını önemli bir şekilde etkilemiştir. Sektörlerde çalışan işçi sayısının az olması , daha fazla gelir elde etme isteği gibi nedenlerden dolayı kadınlar ve çocuklar zor şartlar altında çalışmaya başlamışlardır. Bu değişim bir kademe daha ileriye taşınmış kadınlar sadece erkek işi olarak bilinen askerlik, polislik gibi meslek alanlarına da giriş yaparak kendilerini ve konumlarını önemli bir şekilde geliştirmişlerdir. Endüstrileşme olgusunun

benimsenmesi kadınların iş hayatına aktif katılımını arttırmıştır. Hatta kadın ve erkekler iş hayatında beraber çalışmaya başlamışlardır. İş yaşamı ve çalışmak kadınlara sağladığı maddi rahatlık yanında, sosyal faydaları ile de bireyin yaşamında önemli bir yer edinmiştir (Keser, 2009: 58).

2.4. Çalışma Hayatında Kadının Değişen Konumu

Tarih boyunca kadınlar, toplumsal rol paylaşımlarında etkin bir şekilde rol oynamış ve dolaylı da olsa bir şekilde çalışma yaşamının içinde aktif olarak bulunmuşlardır. Örneğin ilk topluluklar incelendiğinde erkekler devamlı avlanarak, yiyecek getirmek gibi görevleri yerine getirirken kadınlar; çocukların bakımı, yemek yapmak ve ev işleriyle uğraşmak gibi faaliyetleri yerine getirmişlerdir. Uzun bir dönem kadınlar ev yaşamları ve özel yaşamları arasında sıkışıp kalmıştır. Bunun bir sonucu olarak da kadınlar üretimden uzakta kalmış ve maddi yönden tamamen eşlerine bağımlı hale gelmişlerdir. Geleneksel kültüre göre, erkek dışarıda çalışıp ve eve ekmek getirmek, kadın da evle ilgilenmek çocuğa bakmak gibi sorumlulukları yerine getirmekle yükümlü idi (Yılmaz, 2009:1).

Kadınların çalışma yaşamında faaliyet göstermeye başlayıp ücret elde etmesi ile beraber yaşamlarında da önemli değişimler meydana gelmeye başlamıştır. Bu meydana gelen değişikliklerin en önemlisi ise maddi yönden eşe bağılı olmamak ve erkek ile eşit olmaktır. Çalışan kadının statüsü ya da çalıştığı pozisyon ne olursa olsun eş ve anne olma kimliğinin yanında yeni bir kimlik olan çalışan kadın statüsü kadınların kendilerini daha iyi hissetmelerine neden olmuştur.

Kadınların çalışma isteği algı eğitim, eş geliri, yaş, medeni durum ve çocuk sayısına bağılı olarak değişim göstermektedir. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile kadınların

çalışma isteği doğru orantılıdır. Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe çalışma onlar için bir yaşam tarzı haline gelmektedir. Yapılan araştırmalara göre evli olan kadınların okuma oranında artış gözlemlenmiş ve bu artış kadınların çalışma hayatına katılımını önemli bir şekilde etkileyerek, kadınların yönetici konularında görev almalarını da ön plana çıkarmıştır (Sarı ve Çevik, 2009: 66).

Kadınlar her ne kadar ekonomik anlamda özgürlük elde etmiş olurlarsa olsunlar ev içlerindeki sorumluluklarından kurtulamamaktadırlar. Geleneksel aile yapısının benimsendiği toplumumuzda her iki eş çalışsa da ev işleri kadının görevi olarak görülmeye devam etmiş ve erkeğin kadına yardım etmesi çok benimsenememiştir. Yine de son dönemde yapılan bazı araştırmalar erkeklerin ev işlerinde kadınlara yardımcı olmaya başladığını belirtmektedir (Öztürk, 2016: 8).

2.5. İş ve Aile Yaşam Dengesi

İş ve aile hayatındaki yaşam dengesi hayatın tüm alanlarında tatmin edici deneyimleme elde edilmesi manasına gelmektedir. Bu dengenin sağlanması ise bireyin enerjisini ve zamanını ailesi ve işi arasında iyi bir şekilde yönetebilmesi ile mümkündür. Aile dengesinin temel unsurlarını şu başlıklar altında incelemek mümkündür. (Mustafayeva, 2013: 30). Bunlar:

- **Zaman Dengesi:** Bireyin işi ve ailesi arasındaki rollerde zamanı eşit olarak kullanması,
- **Katılım Dengesi:** İş ve ailesi arasındaki rollerine psikolojik olarak eşit katılım,
- **Memnuniyet Dengesi:** İş ve ailesi arasındaki rollerinde eşit düzeyde sağlanan memnuniyet dengesidir.

İş ve aile dengesi çalışan bireylerin hem aile yaşamlarında hem de iş yaşamlarındaki sorumluluklarına ne kadar uyum gösterebileceğini ifade etmektedir. İş ve aile yaşam dengesi kişinin aile sorumluluklarının ve iş sorumluluklarının her ikisine de yetecek kadar zamana sahip olması ya da elinden geldiği kadar daha az rol çatışması ile aile yaşamlarında ve iş yaşamlarında doyum elde etme şeklinde tanımlanabilir. Bireyin çalıştığı pozisyon, toplumdaki statüsü ne olursa olsun aile yaşamını ve iş yaşamını dengede tutmak için çabalaması birtakım zorluklar yaşamasına neden olmaktadır. Bu iki durum arasında dengenin sağlanması bireyin yaşam kalitesini, topluma olan katkısını ve verimliliğini arttırarak bireyin ruh sağlığını iyi yönde etkileyip bunun yanında çocuklarını iyi yetiştirerek ailesine, işletmesine ve topluma katkı sağlayıp daha az stres yaşamasına katkı sağlayacaktır (Kapız, 2002: 140).

İş ve aile yaşam dengesini iki temel boyutta incelenmek mümkündür. Bunlar iş- aile çatışması, iş ve aile kolaylaştırması şeklinde ifade edilmektedir. İş çatışmaları işteki taleplerin ve aile içindeki taleplerin birbirleriyle yarıştığı ve bireyin bunun sonucunda her iki rolde de beklentileri yeterince karşılayamadığı durumlarda meydana gelmektedir. Çalışan birey evdeki rolüne ya da iş yerindeki rollerinden birine zaman ayırırken diğerine zaman ayıramamakta, rollerinden birinin gerekliliklerini yerine getirirken diğerinin gerekliliklerini yerine getirememekte, bu rollerden biri ile meşgul iken diğeri ile ilgilenememektedir. Bu da iş ve aile çatışması yaşanmasına zemin oluşturmaktadır. Eskiden sorumluluğu sadece ev içi işler olan kadın, işi ve evi arasında ki rollerini eksiksiz bir şekilde yerine getirmeye çalışırken aşırı bir yük altında kalmaktadır. Hem iş yerindeki işleri için hem de ev içindeki sorumlulukları için (yemek yapmak, çocuk bakmak vb.) büyük çaba sarf etmekte ve çoğu zaman işi ve ailesi arasında dengeyi sağlayamamaktadır (Şahin, 2008: 189). Yaşanan çatışmaların sonunda eğer birey işine öncelik verirse aile

içinde huzursuzluk çıkacak ve bu durum bireyin işine olumsuz bir şekilde yansıyacaktır. Tam tersi bir durum söz konusu olduğunda ise birey önceliği ailesine verdiği için işi ikinci planda kalacak, işine gereken özeni gösteremeyen bireyin performansı düşecek, bu durum yine çatışma konusu olarak ortaya çıkacaktır.

İş- aile kolaylaştırmasından bahsedebilmek için çalışan bireylerin sorumluluklarını taşıdıkları rollerin diğer bütün rollerini destekleyerek gelişmesine katkı sağlaması onu engellemeyerek performansını arttırması gerekmektedir. İş kolaylaştırması bireyin beden ve ruh sağlığının iyi bir durumda olması, başarılı bir evlilik sürdürmesi, aile içi iletişim ve çocuklarla iletişiminin sağlıklı olması işteki performansı ile doğrudan ilişkilidir (Demirel, 2017: 77).

Çift kariyerli ailelerde iş ve yaşam arasındaki çatışmanın tamamen giderilmesi mümkün değildir. Çatışma iş ve yaşam talepleri açısından gerek kadın gerek erkek için aile içinde büyük stres kaynağı olarak algılanmaktadır. Fakat bu çatışma sürecinden kadın daha çok etkilenmektedir. Çünkü kadınların çalışma yaşamında eşleriyle birlikte faaliyet göstermeleri her iki bireye de aile ve iş hayatını dengeleme konusunda derin bir çıkmaza sürüklemiştir. Geleneksel düzene alışmış olan erkeklerin eşleriyle beraber ev işlerini paylaşma söz konusu olduğunda bunu kabul etmediği ve eşler arasında gerilim yaşanmasına sebep olduğu gözlemlenmiştir. Hatta yapılan bir araştırmada, araştırmaya katılan bireylerin %50,8'i bir kadının asıl görevinin "çocuk bakımı ve ev işleri" olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Görüşleri alınan diğer katılımcıların %64,1'i ev içindeki işlerde kadın kadar erkeğin de sorumlu olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmadan elde edilen sonuca göre ise kadının kalıplaşmış rollerine olan bakışın değişmekte olduğu ve bunun yerine eşit bir anlayışla ev işlerinden her iki eşin de sorumlu olduğu düşüncesinin yaygınlaşmaya başladığı ortaya konulmuştur (Öztürk, 2016: 13).

2.6. İş Aile Arasındaki Rol Çatışması: Kadınlar Üzerindeki Etkisi

Rol çatışmasına bağlı olarak ortaya çıkan aile rolleri ve iş rolleri arasındaki çatışma kadın çalışanlarda daha fazla görülmektedir. Yapılan araştırmalarda çatışma yaşanmasının en belirgin nedenlerinden birisinin cinsiyet faktörü olduğu tespit edilmiştir. Kadınların iş hayatı dışında evin içindeki çocuk bakmak, ev işleri gibi sorumlulukları tek başına üstlenmeye çalışmaları onların iş ve aile arasındaki çatışmayı daha şiddetli yaşamalarına neden olmaktadır. Çünkü çalışan kadın kariyerinde yükselerek hayallerine ulaşmaya çalışmakta ve bunun yanında toplumun kendisinden beklediği iyi bir ev kadını, iyi bir anne, iyi bir eş görevlerini yerine getirmeye çalışmakta ve sonuç olarak kendisini daha tahammülsüz, daha mutsuz ve daha yorgun hissetmektedir (Önel, 2006: 147).

Farklı araştırma sonuçları göstermiştir ki kadınların aile ve iş rolleri arasındaki yaşadığı çatışmaların kariyerlerini de olumsuz anlamda etkilediğini göstermektedir. Kadınlar ev içindeki çoklu rollerini gerçekleştirmeye çalışırken büyük bir zaman baskısı yaşamakta, bu yüzden çoğu kez statü ve yükselme fırsatlarını kaçırmakta ya da bunları ileri bir zamana ertelemek zorunda kalmaktadır. Kadınlar tüm bu olumsuzlukların yarattığı gerilimi yaşarken bunun yanında hem ruhsal hem de bedensel sağlığını kaybedebilmektedir (Aytaç, 2001: 51).

Geleneksel kültür yapımızdan kaynaklanan erkek dışarıda çalışır, eve ekmek getirerek evin ve ailenin geçimini sağlar algısı, erkeği işine daha bağımlı hale getirmiştir. Bu sonucunda da erkek enerjisinin ve zamanın büyük bir kısmını işe yönlendirdiğinde bu çok kutsal ve hoş bir durum olarak kabul edilmiştir. Fakat kadın için aynı durum söz olmamaktadır. Hem ev içindeki rollerinde hem de ev dışındaki rollerinde kadına çok fazla yük sorumluluk yüklenmekte, bu da çatışmaların yaşanmasına neden olmaktadır. Yaşanan

bu çatışmaların sonucunda da kadın çalışanlar da stres artışı ve performans düşüklüğü gözlenmektedir (Öztürk, 2008: 2).

Kadınların evdeki rolleri ile çalışma hayatlarındaki rollerinin çatışması sonucunda kadınların evlenme ve çocuk sahibi olma isteklerinde azalma meydana gelmektedir. Kadınlar bu ikilemi yaşamamak adına ya bekâr olarak kalmakta ya da evlense bile çocuk sahibi olmak istememekte ve kariyerlerine yönelmektedirler. Bu durum çatışmanın en ağır sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.7. İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması

Çift kariyerli eşlerde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, bireylerin aile ve sosyal yaşamlarını dengeleyerek yaşam kalitesindeki mutluluğu arttırıp, toplumsal huzurun sağlanması için oldukça önemlidir. Bireylerin iş ve aile yaşamındaki sorumluluklarının birbirlerine uyumlu hale getirilmesi bireylerin daha az rol çatışması yaşamalarına neden olacak ve durum onların hem iş hem de aile yaşamlarında tatmine ulaşmalarına katkı sağlayacaktır. Fakat iş ve aile yaşamı dengesi çift kariyerli eşler için oldukça karmaşık bir oluşumdur. Bu nedenle iş ve aile arasında denge hedefine ulaşabilmek için örgütlerde sosyal sorumluluk üstlenmeli ve hükümetlerin bu konu ile ilgili sosyal politikalar üreterek bu politikaları uygulamaları gerekmektedir.

İş ve aile arasında çatışmanın engellenerek uyumlaştırmanın sağlanması için, örgütlerinde çift kariyerli eşlere destek olmaları gerekmektedir. Örgütler iş ve aile yaşamını birbirleriyle uyumlu hale getiren iş politikaları geliştirmeli, örgütün çalışma yapısında düzenlemeler yapıp, uygun insan kaynakları politikaları üreterek çift kariyerli eşlerin aile ve iş yaşamı arasında denge sağlamasına yardımcı olmalıdır (Yılmaz, 2009: 63).

İş ve aile yaşam dengesi uyumlaştırılması aslında eşlerin kendilerinin çözüm getirebileceği bir sorundur. Eşler geleneksel cinsiyetçi tutumu terk ederek aile içi sorumlulukları paylaşmayı başardığı zaman iş-aile dengesi uyumunda hedefe ulaşmak daha kolay olacaktır. Toplumumuzda kabul görmüş olan ev işi ve çocuk bakımı kadının görevidir algısının artık değişmesi gerekmektedir. Çalışan kadın evdeki tüm sorumlulukları neredeyse tek başına üstlenmişken erkek sadece ufak katılımlarla eşine ev işleri konusunda yardımcı olmaktadır. Çift kariyerli eşler de erkekler de evdeki sorumlulukları paylaşmayı eşlerine yaptıkları bir iyilik olarak görmeyip yaşadıkları ortak hayatın doğal bir gerçeği olarak görmeye başladığında kadınlar çalışma yaşamında daha fazla ve daha kolay bir şekilde yer alacaklardır (Önel, 2006: 49).

2.8. Çift Kariyerli Ailelerde Yaşanan Eşitsizlikler

Klasik kariyer gelişim modeli erkeklerin çalışma şartlarına göre ayarlanmıştır. Eşlerde cinsiyet kavramı kariyer oluşumunda etkili bir faktördür. Çift kariyerli ailelerde cinsiyet faktörü söz konusu olduğunda erkeğin kariyeri kadını kariyerine göre daha önemli görülmekte ve bundan dolayı erkeğin kariyeri ile ilgili alınacak kararlar kadının kariyerine yönelik alınacak kararlardan daha fazla önem arz etmektedir. Toplumsal baskı yüzünden kadınlar da kendi kariyerlerini ikinci plana atmaktadırlar. Bu yüzden de kadınlar kariyer gelişimi açısından yavaş gelişim göstermekte, düşük ücrete çalışmayı kabul etmekte, hatta çalışıp çalışmama konusunda kararsızlıklar yaşamaktadırlar (Aytaç, 2001: 210). Kadının kariyerinde gelişim göstermesi, ailedeki sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırmaktadır. Bunun sebebi ise, kadının kariyerinin en verimli yıllarının kadınların çocuk doğurma yıllarıyla talihsiz bir şekilde aynı döneme denk gelmesidir. Bunun yanında

erkeklerin bazıları eşlerinin kendilerinden başarılı olmalarını istememekte ve bu nedenle eşlerinin kariyerlerinde ilerlemelerini istememektedir.

Kadınlar ev içi işlerde genellikle birinci dereceden sorumlu görülürler ve bu da onların üzerinde sürekli artan bir baskı oluşturur. Ayrıca çalışan anneler çocuklarıyla yeteri kadar ilgilenip vakit geçiremedikleri için suçluluk duyarlar. Ev işlerini ve çocuk bakımını içgüdüsel olarak kendi sorumlulukları olarak gören kadınlar gelecekleri ve kariyerlerine yönelik hayallerini ertelerler ya da bu hayallerden tamamen vazgeçebilirler (Yılmaz, 2009: 44).

2.9. Çift Kariyerli Ailelerde Kadının İkili Roller

Günümüzde herkes kadın erkek arasında eşitlik olması gerektiği konusunda hemfikir iken ev işlerinin paylaşımı konusunda bu eşitlik düşüncesinin görmezden gelindiği bir gerçektir. Çift kariyerli ailelerde kadınların da ücretli işlerde çalışmasına rağmen ev işlerinin büyük bir bölümünün sorumluluklarını onların üstlendiği göz ardı edilemez bir gerçektir. Tüm gün dışarıda çalışan kadın eve geldiğinde de yeniden bir üretim içine girmektedir (Koray, 1993: 10). Kadının bu durumu, “*iki iş günü*” “*iki ayrı sorumluluğu*” şeklinde tanımlanmaktadır. Evdeki bazı işlerin yeniden üretim olduğu belirtilmiştir. Örneğin biyolojik yeniden üretim, çocukların, hastaların ve yaşlıların bakımı, çocukların eğitimi bunlar her gün tüketilen işgücünün yeniden üretimi olarak adlandırılmaktadır. Kadınlar dışarıda çalışıp ücret alan eşlerine karşı evde yeniden bir üretim yaparak ücretsiz bir şekilde eşlerine ve aile fertlerini sunmaktadır. Dolayısıyla kadınlar dışarıda bir ücret karşılığı çalıştıkları işlerinin yanında ayrıca evde yeniden günlük olarak bir üretimi üstlenmiş olmaktadır. Fakat şaşırtan bir gerçek vardır ki ev işleri kadın tarafından bile gerçek bir iş statüsünde görülmemektedir. Oysa kadın yoğun geçen bir iş

gününün ardından eve geldiğinde evdeki tüm sorumlulukları ile beraber çocuk bakımı ile de ilgilenmek zorunda kalırlar. Bu da kadının çalışması ile evdeki işleri arasında önemli bir farklılık oluşmamasına neden olmaktadır. Özellikle evli bayanlar evdeki tüm sorumlulukları kendinin üstlenmesi gerektiği konusunda toplumsal bir öğrenmenin etkisinde kalmaktadır (Eraydın, 1998: 46).

Günümüzde teknoloji sayesinde geçmişe göre ev işlerinin daha kolay olduğu savunulmaktadır. Fakat yapılan bir araştırma ile kadınların geçmiş ile günümüz de ev işlerine harcadıkları zamanın eşit olduğunun ispatlanması ile savunulan bu görüş geçerliliğini yitirmiştir. Bu eşitliğin gerekçesi olarak ise, günümüzde bireylerin temiz ve rahat bir çevrede yaşama isteği, yaşam standartlarının yükselmesi, evlerin eskiye göre daha büyük ve eşyaların daha fazla olması, kıyafet değiştirme sıklığındaki artış, zengin ve detaylandırılmış sofralarda yemek yeme isteği gibi olgular ev işlerinde de bir artış meydana gelmesine sebep olmuştur (Dökmen, 2004: 218).

Günümüzde çalışan kadınlar işleri ve aile içindeki rolleri arasındaki çatışmayı bütün sorumluluğu tek başına alarak çözmeye çalışmaktadır. Kadınlar çoğu kez ya evlenmek istememekte ya da evli ise bütün sorumluluğu üstlenerek mükemmel kadın olma çabasına girmektedir. Fakat kimse bekâr kalmak istememekte genellikle ikinci seçeneği benimsemektedir. Bu mükemmel kadın olma durumu kadına iki iş yükü yüklediğinden kadını hem fiziksel olarak hem de biyolojik olarak etkilemektedir (Yılmaz, 2009: 47-48).

Kadın ve erkeklerin ev içi sorumlulukları paylaşırken burada gözlemlenen en belirgin eşitsizlik erkeklerin tamirat gibi devamlılık arz etmeyen işlerden sorumlu olmaları, kadınının ise; temizlik, yemek gibi yapılması devamlılık arz eden zorunlu olan tüm işlerden sorumlu olmasıdır. Bu da sorumluluk açısından eşitsizliğin başka bir boyutunu

göstermektedir. Erkekler eşlerine ev işlerinde sadece katılım yoluyla yardımcı olmakta ve sorumluluk almaktan kaçınmaktadırlar. Bu da kadının yükünü artırmaktadır.

2.10. Çift Kariyerli Ailelerde Evlilik Uyumu

Evlilik iki kişi arasında yaşanan ve bireyin bir diğerine yüksek düzeyde bağlandığı evrensel bir olaydır. Evlilik sosyalleşmeyi düzenlediği için toplumun temelini oluşturan önemli bir etmendir. Evlilik önemli bir yapıdır ve bu yapının sürdürülebilmesi için evli bireylerin birbirlerinin karşılıklı olarak psikolojik ve biyolojik ihtiyaçlarını karşılamaları gerekir. Bu ihtiyaçların karşılanması evlilik uyumunu büyük anlamda etkilemektedir (Gökmen, 2001: 28).

Evlilik uyumu, evlilik süresi boyunca aile hayatında ve tüm değişen durumlarda eşlerin birbirlerinden beklentilerini ve ihtiyaç duydukları durumlar arasındaki dengeyi ve evlilikteki koşullara olan uyumu içermektedir. Diğer bir tanımla evlilikte uyum, farklı karakterlere sahip iki bireylerin ortak hedeflere ulaşım mutluluğu elde edebilmek için bir bütün olarak birbirinin tamamlayabilmesi durumudur. Evlilik uyumu evliliğin her yönüyle özel olarak değerlendirilip bireylerin evlilikteki isteklerinin, ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanma derecesidir. Diğer tüm evliliklerde olduğu gibi çift kariyerli ailelerde de bireylerin evliliğe uyum sağlayarak mutluluklarını sürekli kılmaları bazı temel konularda anlaşmalarına bağlıdır. Başarılı bir evlilikten söz edilebilmesi için karşılıklı sevgi, saygı, uyuma ve paylaşma olmalıdır (Özgüven, 2000: 50).

2.11. Çift Kariyerli Ailelerde Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu, bireylerin hayatlarını kendilerinin belirledikleri hedeflere uygun bir biçimde yaşaması, yaşadıkları anlardan haz alması ve tüm hayatını pozitif olarak

değerlendirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Farklı bir tanımda ise, şahısların hayatlarında yer alan olgulara dayanarak iyi olma ve yaşam kalitesi hakkında öznel olarak ulaştığı yargıları ifade eder. Yani yaşam doyumu kişilerin kendi yaşamları ile ilgili biçtiği değeri ifade eden öznel iyilik halini içeren bilişsel bir ögedir (Dikmen, 1995: 24).

Bireylerin yaşam doyumunu etkileyen birçok etmenden söz etmek mümkündür. Örnek vermek gerekirse bunlar günlük yaşamdan mutluluk duymak, pozitif kişisel kimlik, yaşamı anlamlı bulmak, fiziksel olarak bireyin kendini iyi hissetmesi, hedeflere ulaşma konusundaki uyum, sosyal ve ekonomik ilişkiler olarak örneklendirilebilir (Yılmaz, 2009: 27).

2.12. Çift Kariyerli Ailelerde Rol Çatışması

Çift kariyerli ailelerde işteki rolleri ve aile içindeki rolleri arasında çatışma yaşanmaktadır. Bu yaşanan çatışma nedenlerine göre zamana dayalı çatışma duygusal gerilime dayalı çatışma ve davranışa dayalı çatışma şeklinde 3 farklı boyutta yaşanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 84-88). Bunlar:

- **Zamana Dayalı Çatışma:** Bu çatışmada bireyin bir rolüne ilişkin zaman baskısı fiziksel olarak bireyin diğer rolünden beklentilerini gerçekleştirememesi durumunda ortaya çıkar.
- **Gerilime Dayalı Çatışma:** Bu çatışma biçimi ise kişilerin iş ya da aile hayatındaki rollerinin bir gereği olarak üstlendikleri rollerden herhangi birinin yarattığı gerilimin bireyin diğer rollerini de etkilediği durumlarda meydana gelmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 131)

- **Davranışa Dayalı Çatışma:** Bu çatışma tarzı ise kişinin üstlendiği rollerin farklı kuralları, beklentileri ve bu roller arasındaki zıtlıklar nedeniyle bireyin davranışlarında çatışma yaşadığında ortaya çıkar.

Bireyler sıradan bir gün yaşadığında bile birbirlerinden farklı davranışlar sergilemelerini gerektiren farklı rollerin sorumluluklarını üstlenirler. Bireylerin iş yaşamında üstlendikleri rol genellikle iddialı, nesnel, girişken olmalarını gerektirirken aile hayatında üstlendikleri rol ise sevecen, sıcak, hoşgörülü, samimi olmalarını gerektirmektedir. Bu da özellikle bazı meslek gruplarında davranışa dayalı çatışmanın yaşanmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Çatışma özellikle zaman kısıtlılığının yaşandığı durumlarda sıkça ortaya çıkar. Bireyler çalışma yaşamına ilişkin sorumlulukları yerine getirebilmek için çalışma dışındaki görevlerine ayırdıkları zamandan kullanabilirler. Ya da tam tersi ev ile ilgili ihtiyaç ve talepleri yerine getirebilmek için çalışma ile ilgili zamanlarını kısıtlayabilirler. Bu da çatışma yaşama durumunu güçlendirmektedir.

Çatışma bireylerde tükenmişlik ve buna eşdeğer bazı psikolojik rahatsızlıklara, fiziksel olarak bazı şikâyetlere, iş hayatında ve özel hayatta doyumsuzluğa neden olabilmektedir (Efeoğlu, 2006: 18).

2.13. Çift Kariyerli Eşlerin Çalışma Yaşamını Etkileyen Faktörler

Çift kariyerli ailelerdeki sorunun temel nedeni kadının çalışması olarak görülmektedir. Gerek ekonomik koşullar nedeniyle gerekse sosyal kültürel sebepler nedeniyle aşırı iş yükü, çevresel baskı rol çatışması gibi birçok sorunla mücadele etmek zorunda kalan aile üyelerinin sorunlarına ayrıca kadının çalışması sorunu da eklenmiştir. Çift kariyerli aile bireyelerine etkileyen sorunları üç boşluk altında toplamak mümkündür (Acar, 1994: 24). Bunlar; kişisel faktörler, ailevi faktörler ve örgütsel faktörlerdir.

2.13.1. Kişisel Faktörler

Bireyin direkt kendisini ilgilendiren konulardan kaynaklanan sorunlardır. Bunlar; stres, cinsiyet ve engellemedir.

2.13.1.1. Stres ve Cinsiyet

Stres kişilerin hayatında aslında temelde var olan gerginlik ve gerilim duygusunu ortaya çıkaran bir durumdur. Bireyler kariyer planlaması yaparken bazı nedenlerden dolayı ortaya çıkan stres kaynakları onları yavaşlatabilmektedir. Bu stres kaynakları kişinin kendisinden, çalıştığı örgütten ya da dış etkenlerden kaynaklanabilmektedir ve örgüt içinde verimsizliğe, bireyin hastalanması nedeniyle iş devamsızlığına, çalışma ve yaşam kalitesinin düşmesine, bireyin endişesinin artmasına, sağlıkla ilgili yaşadığı sorunlar nedeniyle maliyetlerin artmasına neden olan bir etmendir (Gül, 2007: 321).

Kişilerin bireysel stres kaynakları kişiliklerini oluşturan mizaç yapısı, yetenekleri olabildiği gibi stres kaynağı direk kişinin kendisi de olabilmektedir. Bireyin kişilik özelliğinin strese yatkın olması, yaşamını devam ettirmesi için gereken temel ihtiyaçlarının karşılanmasında yaşadığı sıkıntılar, yaşam şartlarının ağırlığı gibi etkiler bireysel strese neden olabilmektedir. Bireyin kendisine güvenmesi, içe dönük veya dışa dönük olması, esnek veya katı olması gibi faktörler de kişiden kaynaklı stres sebepleridir (Tutar, 2000: 222).

Stresi oluşturan bir diğer neden ise cinsiyettir. Kadınların aile içindeki sorumluluklarının fazlalığı, çocuklarıyla ve aile bireyleri ile olan ilişkileri, stres kaynağı oluşturmaktadır (Soysal, 2009: 27).

Bireyin iş ve aile yaşamındaki bütün rolleri onun tüm yaşamını kontrol altına alarak sorumluluklarından hangisinin daha önemli olduğu düşüncesinin çelişkisini yaşatmaktadır. Aile içinde yaşanan sosyal destek yetersizliği, ev işleri ve çocukların sorumlulukları gibi sorunlar aile içinde çatışma yaşanmasına neden olmaktadır. Buda stresi oluşturmaktadır. Aile içinde çatışma yaşanmasının sebebinin iş yerinde meydana gelen stresin bir sonucu olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir (Tekingündüz ve diğ, 2015: 32). Yapılan araştırmalar incelendiğinde iş ile yaşam arasındaki dengesizlikten en çok kadın çalışanların etkilendiği görülmektedir. Bu dengesizliğin temel sebebi ise, kadınların çalışan birey olmak dışında üstlendiği birden fazla rolün ve sorumluluğunun olmasıdır. Kadınlar çalışan birey olmak dışında eşlik, annelik, akrabalık, ev kadınlığı gibi diğer rolleri de yerine getirmeye çalışır. Bunların içinde ise strese neden olan en önemli rolün annelik olduğu belirtilmektedir. Tüm bu etmenler birleştiğinde birey için büyük bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Küçükusta, 2007: 245).

2.13.1.2. Engelleme

Bireyler kariyerleri ile ilgili hedefler doğrultusunda ilerlerken bazen eşleri tarafından, bazen de çalıştıkları örgüt tarafından kariyerlerine ara vermek zorunda kalabilirler. Aynı işte arkadaş iken tanışıp evlenen çiftlerden birisinin işi bırakması istenebilir ya da aynı işletmede çalışan çift kariyerli eşlerden birisinin işi bırakması istenerek kariyerleri engellenmiş olabilir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde kadınların erkeklerden daha fazla kariyer engellemesine maruz kaldığı gözlemlenmiştir. Çift kariyerli eşlerde bireyden kaynaklanan engellemelerin genellikle erkeğin eşinin kariyerini engellemesi şeklinde görülmektedir. İki bireyde kariyerlerine devam ederken erkek kadının çalışmasını istememekte, ailesine,

evine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmasını istediği için kariyerini engellemektedir. Günümüzde örneğine pek rastlanmasa da kadınlarda erkeklerin kariyerlerini onların eve ve çocuklara daha fazla zaman ayırmasını isteyerek engelleyebilir veya kısıtlayabilir (Aytaç, 2001: 38).

Bir diğer faktör ise kadınların kariyer planlarının çocuk sahibi olmaları ile birlikte değişmesidir. Burada kadın annelik rolünden dolayı bir engelleme ile karşılaşmaktadır. Kadının çevresinden kaynaklı sosyal baskı ve çocukların bakımı ile ilgili sorumlulukları onun çalışma yaşamındaki değişkenlerini oluşturmaktadır. Burada göz ardı edilen durum ise, kadının kariyerinin gelişmesinin aslında çocukların iyi yetişmesine katkı sağladığı, çocukların daha rahat bir eğitim alarak daha rahat imkânlar da yaşamasını sağladığı gerçeğidir (Sarı ve Çevik, 2009: 67).

2.13.2. Ailevi Faktörler

Bireyin kendisini ve ailesini etkileyen faktörlerdir. Bunlar; iş ve aile rollerinin çatışması, gelir harcama durumu sorunu ve karar almada eşitlik, çift kariyerli eşlerin birbirleriyle rekabet etmesidir.

2.13.2.1. İş ve Aile Rollerinin Çatışması

İş ve aile olgusu bireylerin hayatında önemli bir yere sahip olan değerli iki etmendir. Kişilerin hayatındaki bu etkenler onların yaşam standartlarının şekillenmesinde büyük rol oynamaktadır. Kişi bu iki olgu ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmek zorundadır. Bunlardan birine daha fazla zaman ayırıp daha fazla enerji harcadığında diğerini ihmal edebilmektedir. Bu durumda iş ve aile yaşamında çatışmaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

İş ve aile aileden kaynaklanan çatışmalar bireyin sorumluluğunu taşıdığı roller arasında da çatışmaya neden olabilmektedir. Bu durumda çatışma bireyin aşırı rol yükünden ya da diğerinin engellemesinden kaynaklanır. İş-aile rollerinin çatışmasının temelinde zamanın kısıtlı olması, bireyin iş ve aile rolünde üzerinde oluşturduğu bazı psikolojik sonuçlar, bireyin diğer rolünü yerine getirememesinden kaynaklanan gerginlik ve kişinin sorumlu olduğu role uygun davranışları sergileyememesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca bireyin işinde fazla mesaiye kalması, başarı ve yükselme isteği, aile ile birlikte geçirecek zamanı kısıtlamakta bu da çatışmaya yol açabilmektedir. Ya da tam tersi bireyin çocuğunun rahatsızlığı nedeniyle işine gereken zamanı ayıramaması, zihninin sürekli çocuğuyla ve eşiyle meşgul olması, sıkıntı, yorgunluk, stres, gerginlik gibi durumlarda bu rollerin çatışmasını kolaylaştıran zemini oluşturmaktadır (Giray ve Ergin, 2006: 97-98).

Kadınların iş yaşamına girerek kendilerini büyük kariyer hedefleri koymasından sonra çift kariyerli eşler artmış ve bunun sonucu olarak iş ve aile rolleri arasındaki çatışmaların artması kaçınılmaz olmuştur. Aile yapımız geleneksel aile yapısından, kadınların çalıştığı aile sorumluluklarını ve işi aynı anda yürütmek zorunda kalan bir yapıya dönüşmüştür. Kadınların eve ayırdığı zaman ve eve olan ilgisi işe kaymış, erkeklerin ise işe olan yönelimleri eve kaymıştır. Bu durumda çift kariyerli ailelerin daha zor bir yapıda mücadele etmesine ortam oluşturmıştır (Çarıkçı, 2001: 31).

2.13.2.2. Gelir Harcama Sorunu ve Karar Almada Eşitlik

Kadınların eğitim düzenin yükselip çalışma yaşamına girmesi ve profesyonel bir şekilde kariyerlerine devam etmeleri, ev ekonomisine destek sağlayarak geleneksel aile

yapısında sadece erkeğin tek başına etkin olduğu harcama tipinden kadının da söz sahibi olduğu gelir şekline geçiş yapılmasına neden olmuştur.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde eğitim düzeyi yüksek olan ve çalışan kadınların diğer kadınlara göre gelir ve harcama konusunda daha aktif olduğu gözlemlenmiştir. Geleneksel yapıda gelir ve harcama konusunda sadece erkek söz sahibi iken, kadın ve erkeğin birlikte çalıştığı yapıda harcamalar konusunda eşlerin sorumluluğu paylaştığı görülmektedir. Buna rağmen bazı ailelerde erkek otomobil, banka, konut, tatil, okul gibi durumlarda ilgilenirken kadın ise; temizlik, gıda, çocuk ve bayan giyim, mobilya, beyaz eşya gibi etmenlerin alımından sorumlu oldukları gözlemlenmiştir. Erkek evin dış harcamalarında, kadın ise evin iç harcamaları konusunda aktif bir rol oynamaktadır. Fakat kadınların ağırlıklı olarak iş hayatında daha fazla yer aldığı ülkelerde ise bu durum tam tersi bir konumda olabilmektedir. Günümüzde kadınlar daha önce hiç olmadığı kadar gelir ve harcama konusunda söz sahibi olmuştur (Kitapçı ve Dörtüol, 2009: 347).

Gelir ve harcama konusunda karar alma eşler arasındaki en hassas konular arasında yer almaktadır. Bireyler kendilerini ilgilendiren kararların alınmasında yaşadıkları durumlar onların aile içindeki ve iş yerindeki mutluluklarını olumlu veya olumsuz olarak bir şekilde etkilemektedir. Aile içindeki konularla ilgili kadının fikri alınmadığında aile içinde huzursuzluk çıkmakta bu durum da çatışmaya neden olarak rekabet ortamı oluşturmaktadır. Bu sorunu çözebilmek için eşler birbirlerinin kararlarına saygı göstererek, birbirlerinin istek ve düşüncelerini dikkate almalıdır. Gelir ve harcama eşler arasında birtakım sorunlara neden olabilmektedir. Fakat eşlerin birbirini sevdikleri durumda gelir paylaşımının söz konusu olmaması gerekir. Çiftler benim param veya senin paran gibi düşüncelerden uzak durarak gelir ikimizin düşüncesine sahip olmalıdırlar (Aytaç, 2001: 65).

2.13.2.3. Çift Kariyerli Eşlerin Birbirleriyle Rekabet Etmesi

Çift kariyerli eşler, evle ilgili sorumluluklar da birbirlerine destek olmalarının yanı sıra birbirleriyle rekabet içinde de olabilmektedir. Çünkü bireyin her ikisi de kendilerini eşleri ile aynı konumda görerek, birbirlerini rakip olarak görebilmektedir (Erer, 2002: 14).

Eşler benzer bir kariyer yolunu takip ediyorlarsa birbirleriyle aralarında rekabet temelli sorunların çıkması muhtemeldir.

Kadının kariyeri ile ilgili sorumluluklarına aile içindeki sorumluluklarının da eklenmesiyle birlikte çift kariyerli eşler de daha çok erkeğin kariyerine öncelik verilmesi söz konusu olmaktadır (Dikili, 2012: 479). Çalışma yaşamında kadınların kariyeri ikinci plana atılmakta ve onların emeği görmezden gelinmektedir. Böyle bir durumda birbirlerine anlayış göstermeyen eşler, diğer eşin kariyerini engellemeye yönelik davranışlar sergilemek de ve rekabete yönelik çatışma içinde bulunabilmektedir. Modern bir düşünce yapısına sahip olan eşler bile aynı alanda ve aynı yerde çalışıyorlarsa eşler arasında kıskançlık ve rekabet oluşabilmektedir. Eğer eşlerden birinin kariyeri diğerinin kariyerinden düşük ise, eşler arasındaki rekabet düzeyi daha da artmaktadır. Kariyer aşamasında erkeklerin kariyer açısından daha hızlı yükseldiği, kadınların ise onlara göre daha yavaş yükseldi gözlemlenmiş ve çift kariyerli ailelerde eşlerden birinin kariyerinin daima öncelik taşıdığı görülmüştür (Aytaç, 2001: 63).

Eşler arasında temeli kariyere dayalı çatışma ve gerginlik boşanmayı hızlandırıcı bir faktör olabilmektedir. Kıskançlık ve rekabet evliliğin içine girdiğinde eşlerin ikili ilişkileri bir çıkmaza girmektedir. Aileyi etkileyen bir diğer durum ise kadının doğum ve çocuk sebebiyle kariyerine ara vermesidir. Bu durum yine çift kariyerli eşler

arasında çatışmaya ve huzursuzluğa yol açarak işyerindeki ve evdeki mutluluğu sıkıntıya sokabilmektedir.

2.14. Çift Kariyerli Aile Olmanın Avantajları ve Dezavantajları

Çift kariyerli aile mensubu bireyler daha geniş bir sosyal çevreye sahiptirler. Bu da çift kariyerli eşlerin daha kaliteli duygusal destek almalarına ortam hazırlar. Ayrıca eşlerin her ikisinden de gelen gelir ailenin yaşam kalitesini artırır. Ekonomik olarak rahat olan bireyler harcama yönünden sıkıntı yaşamamakta, kariyer olarak kendilerini geliştirmekte ve arkadaşları ile daha rahat bir sosyalleşme içine girebilmektedir. Eşlerin benzer pozisyonlarda aynı işyerinde çalıştığı durumlarda eşler birbirlerine destek verebilir. Bireyler iş yerindeki kısıtlamadan kaynaklı çatışma ve baskılardan daha az etkilenir. Eşler birbirlerine anlayış göstererek işbirliği yaparlar. Ayrıca çift kariyerli ailelerde kadının çalışıyor olması onun psikolojik olarak kendini iyi hissetmesini sağlamaktadır. Bu da kadının eşine ve çocuklarına daha çok fayda sağlamasına temel oluşturur. Bunun sonucunda ailedeki yaşam kalitesi artmaktadır. Ayrıca çift kariyerli ailelerde büyüyen çocuklar ev içi işlerde sorumluluk almakta, bu da çift kariyerli ailelerin toplum açısından önemli bir faydası olarak görülmektedir. Çift kariyerli eşlerin başarıya ulaşması için ortaklık duygusu gerekir. Çiftler uzun vadeli başarıyı hedefliyor ise hem iş yaşamında hem de ev içindeki sorumluluklar da birbirlerine karşı destek ve saygıyı temel edilmelidir (Yılmaz, 2009: 42).

Çift kariyerli aile olmanın avantajları olduğu gibi dezavantajları da vardır. Çift kariyerli ailelerde sorunlar cinsiyetten, bireylerin taşımak zorunda olduğu rollerin çatışmasından, iş yerindeki örgüt yapısından, işteki çalışma arkadaşlarının tutumlarından kaynaklanabilmektedir. Bu konu üzerinde daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde,

çift kariyerli ailelerin karşılaştıkları sorunların diğer aile birimlerinin karşılaştıkları sorunlara göre oldukça karmaşık bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Çift kariyerli ailelerde bireyler kendi kariyerlerinin dışında eşlerinin kariyer yönelimlerini de dikkate almak zorunda kalmaktadır. Bireyler birbirlerini desteklerken bazen kendi kariyerlerini eşlerinin kariyerlerinden geri planda tutabilmektedir. Özellikle çocukların bulunduğu çift kariyerli ailelerde evin sorumluluğu, iş yükümlülükleri arasında bir dengenin kurulması zorunludur. Çift kariyerli eşler de en fazla sorun olan unsur ev içindeki sorumlulukların eşit bir şekilde paylaşılmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Ayrıca çocuk sahibi olan bireylerde buna bağlı sorunlar daha fazla olmaktadır. Çift kariyerli ailelerde çalışan her iki bireyin de kariyerinde hedefledikleri yere ulaşabilmek için işe ayırdıkları zaman ev ile ilgili sorumluluklarına ayırdıkları zamanı kısıtlayabilir. Bu da çatışma yaşanmasına neden olmaktadır. Çift kariyerli ailelerin işyerindeki sorumluluklarını ve ev içindeki sorumluluklarını düşünmeleri aile bireylerinde ek baskı oluşmasına neden olmaktadır (Yılmaz, 2009: 39).

2.15. Çift Kariyerli Eşler Sorunu ve İşletmeler

Çift kariyerli eşlerin giderek daha çok çalışma yaşamında yer almaya başlaması yöneticileri bu aile yapısına uygun plan ve politikalar hazırlayarak bunları uygulama zorlamaktadır. İşletmelerin önceliklerine alarak uygun plan geliştirmeleri gereken en önemli konu iş aile çatışmasıdır. Daha sonra çift kariyerli ailelerin koşullarına uygun politikalar geliştirmektir.

İşletmelerin iş-aile çatışmasını azaltmak için eşlere yardımcı olacak sosyal düzenlemeler yapmaları gerekir. Bunlar:

- Aile içindeki bir bireyin ya da çocuğun bakımı için gereken süre zarfında çalışana ücretli izin verilerek bu süre zarfında ücretinden kesinti yapılmamalıdır.
- Bireylerin çocuklarının bakımına yönelik kreş gibi ek olanaklar ya da maddi destek sağlanmalı.
- Part-time çalışma, sıkıştırılmış çalışma, esnek çalışma, evden çalışma saatleri gibi düzenlemeler yapılarak bireye destek sağlanmalıdır.
- Bireylerin sorunlarını çözebilmek için psikolojik destek almalarını yardımcı olunmalıdır.
- Geleneksel iş planlamaları yerine çalışanların işlerini daha rahat yürütebilecekleri yeni iş tasarımları oluşturulmalıdır.
- Yöneticilerin iş ve aile arasında dengeyi sağlayabilmeleri için eğitimleri almaları sağlanmalıdır.
- Ayrıca işletmeler çift kariyerli eşler sorununun olumsuz etkilerini azaltabilmek çalışma programı hazırlarken, izin politikalarında, eğitim ve geliştirme politikalarında çift kariyerli eşlerin iş ve aile arasında çatışma yaşamasını engelleyecek şekilde planlamalar yaparak bunları hayata geçirmelidir (Acar, 1994: 26)

III. BÖLÜM

3.ÇİFT KARİYERLİ EŞLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Ülkemizde her ne kadar çift kariyerli eşlerin sayısında artış yaşansa da ev işleri konusundaki cinsiyetçi yaklaşım, yükselen eğitim düzeyine rağmen hala ortadan kalkmamıştır. Kadınların çalışma yaşamına daha yoğun dâhil olmalarına rağmen ev işlerinin en büyük sorumlusu olarak görülmeleri kadınların günlük hayattaki rollerinde artış yaşanmasına neden olmuştur. Ayrıca erkekler eşlerinin artan iş yükü nedeni ile onlara yardımcı olabilmek için, ev işlerinin bir kısmını üstlenmiş ve özellikle çocuk bakımı konusunda eşlerine eskisinden daha fazla yardımcı olmak için çaba sarf etmek zorunda kalmıştır.

Çalışma hayatında daha önce hiç yaşanmadığı kadar önemli bir takım gelişmeler yaşanmıştır. Bu gelişmeler kadın ve erkeğe sosyal yaşamda farklı rol ve görevler yüklemiştir. Bu araştırma ile bireylerin kendilerine eklenen yeni rollerin, onların çalışma yaşamı ve ev yaşamı arasında herhangi bir değişikliğe neden olup olmadığı, eğer oldu ise bu yeni durumun bireyleri ne düzeyde etkilediği gibi onların hayatını etkileyecek durumlar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmanın temel amacı çift kariyerli eşlerin yaşadıkları sorunları tespit etmek ve aile yaşamı kalitesini etkileyen sorunları belirleyerek bu sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmektir. Çift kariyerli eşlerin en yoğun bulunduğu çalışma ortamı üniversitelerdir. Üniversite çalışanlarının bu konuya yönelik terminolojiye hâkim olması ve mesleki kariyer konusunda duyarlı olması çalışma sonuçlarının geçerliliği açısından önem taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni; Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi bünyesinde bulunan tüm akademik birimlerde çalışan çift kariyerli akademisyenlerdir. Bu kapsamda öncelikle rektörlükten izin alınmış, akademik birim sekreterliklerinden evli olan akademisyenler konusunda liste temin edilerek tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Eşleri çalışmayan akademisyenler örneklem dışında tutulmuştur. Veriler, anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Bu kapsamda üniversite bünyesinde bulunan fakülte ve meslek yüksekokullarında zaman açısından uygun olan akademisyenlere doğrudan, uygun olmayan akademisyenlere anketler bırakılıp sonra toplanarak elde edilmiştir. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde tam sayım yöntemine göre belirlenen 196 çift kariyerli akademisyenden elde edilen veriler değerlendirmeye alınmıştır.

3.3. Anket Formunun Hazırlanması

Anket formunu oluşturan soruların hazırlanmasında Öztürk (2016), ve Yılmaz'ın (2009) daha önce konuyla ilgili yaptığı çalışmalardan faydalanılmıştır.

3 sayfa, 4 bölüm ve 36 sorudan oluşan anket formu EK 1 içinde sunulmuştur. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, akademik unvan ve evlilik süresi gibi demografik bilgileri içeren sorular yer almaktadır. İkinci bölümde eş, çocuk ve aile ilişkisini ele alan katılımcı için doğru cevabı niteleyen çoktan seçmeli sorular yer almaktadır. Üçüncü bölümde çift kariyerli eşliliğin avantaj ve dezavantajlarını, aile birlikteliğini güçlendiren aktivitelerin neler olduğu ve çift kariyerliliği olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen unsurların neler olduğunu sorgulayan açık uçlu sorular

bulunmaktadır. Dördüncü bölümde ise çift kariyerli eşlere ilişkin konularla ilgili likert tipi tutum soruları yer almaktadır.

3.4. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

İş ve aile arasındaki çatışmaların etkili bir şekilde yönetilmesi çift kariyerli eşlerin hem iş yaşamını hem de aile yaşamını olumlu yönde etkileme potansiyeline sahiptir. Çift kariyerli eşler geleneksel rolleri bırakıp görev paylaşımı yaptıklarında iş ve yaşam kaliteleri yükselecektir. İş bölümü etkin bir şekilde uygulandığında kadınların iş yaşamından soyutlanmadan kariyere yönelimleri artış gösterecektir.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı çift kariyerli eşlere ulaşılmasıdır. Kadın çalışanlar farklı sektörlerde kariyer beklentisine sahip olsalar da, kariyer beklentisinde olan kadın çalışan oranlarının hala istenilen düzeyde olmadığı bilinmektedir. Çalışmanın akademisyenler üzerine yoğunlaşmasının temel sebebi bu sınırlılığın etkisini azaltmaktır. Bununla birlikte yönetici ve kariyer beklentisi bulunan çalışanların zaman açısından uygun olmamaları yüz yüze görüşmelerin etkinliğini azaltmaktadır.

Araştırmanın bir il ve bir üniversitede gerçekleştirilmesi diğer sınırlılık konusudur. Resmi izinlerin alınması, çalışanların aile bilgilerine ulaşılmasındaki güçlükler, zaman ve bütçe kısıtları çalışmanın sadece Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde yürütülmesini gerekli kılmıştır.

Araştırmanın bir diğer kısıtı ise anket sorularının özel yaşam ve aile kavramı gibi hassas konular üzerinde yoğunlaşması, katılımcıların duygusal davranarak sorulara farklı cevap verme riskini güçlendirmektedir. Son yıllarda ülkemizde hızla artan çift

kariyerli eşlerin sorunlarının belirli bir alanda belirli bir kategori temel alınarak yapılan çalışma ile belirlenmeye çalışılması da bu araştırmanın kısıtları arasında yer almaktadır.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada cevap aranacak temel soru, çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyen faktörler nelerdir ve bu olumsuzlukların giderilerek çift kariyerli aile bireylerinin iş ve yaşam doyumu düzeyi nasıl arttırılabilir? Bu temel soru üzerinden de aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H₁: Çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen konulara ilişkin görüşlerinde cinsiyet değişkeni açısından farklılık bulunmaktadır.

H₂: Çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen konulara ilişkin görüşlerinde yaş değişkeni açısından farklılık bulunmaktadır.

H₃: Çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen konulara ilişkin görüşlerinde unvana göre farklılık bulunmaktadır.

H₄: Çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen konulara ilişkin görüşlerinde evli kalınan süreye göre farklılık bulunmaktadır.

Kurulan hipotezlerin sonuçları ve diğer soru yanıtları bütüncül bir yaklaşımla ele alınarak çift kariyerli eşlerin sorunları ve yaşam kalitesine yönelik daha doğru ve geçerli çıkarımlar yapılmaya çalışılacaktır.

3.6. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS isimli istatistik yazılım programı ve Nvivo isimli nitel analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Örneklem grubunu oluşturan akademisyenlerin demografik özellikleri yüzde dağılımları ve frekans analizi şeklinde sunulmuştur. İfadelere katılım cevaplarının normal dağılıma uygunluk gösterip göstermediği Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile incelenmiş, Skevnes ve Kurtosis katsayılarını -1,5 - +1,5 aralığında bulunması nedeniyle parametrik testlerden yararlanılabileceği tespit edilmiştir.

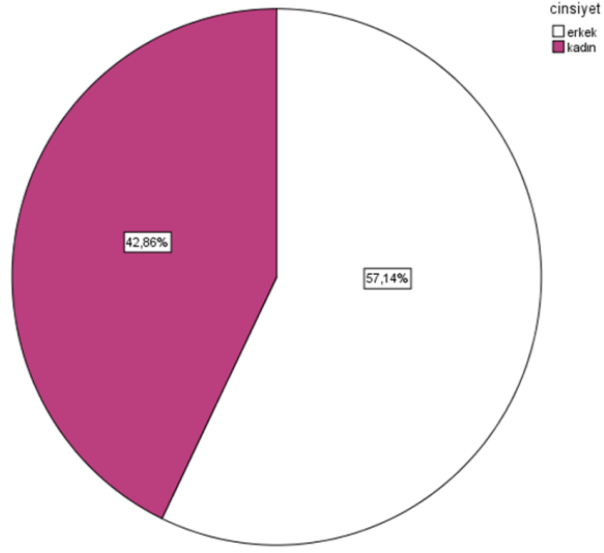
Açık uçlu sorulara verilen cevaplar Nvivo programı metin araştırma bölümünde analiz edilerek kelime bulutları ve kelime ağaçları oluşturulmuştur. Kelime analizinden elde edilen odak kelime ve temalar elde edilerek bu kavramlar değerlendirmeye alınmıştır.

3.7. Araştırma Bulguları

3.7. 1.Demografik Bulgular

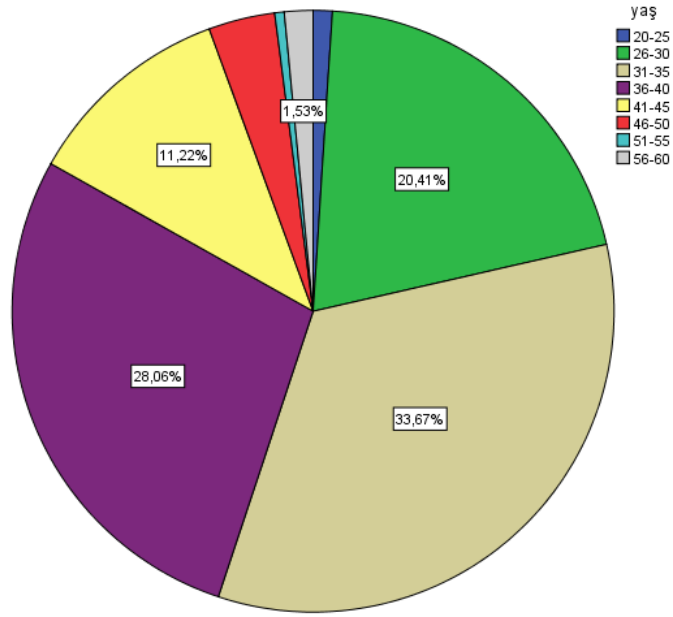
Araştırma kapsamında çift kariyerli eş koşulunu taşıyan 196 akademisyen belirlenmiş ve bu akademisyenlerin tümüne anket uygulanmıştır. Ankete katılan akademisyen sayısı 196'dır. Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik elde edilen bilgiler grafik gösterim yardımıyla yüzde analizi şeklinde gösterilmiştir.

Grafik 3.1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı



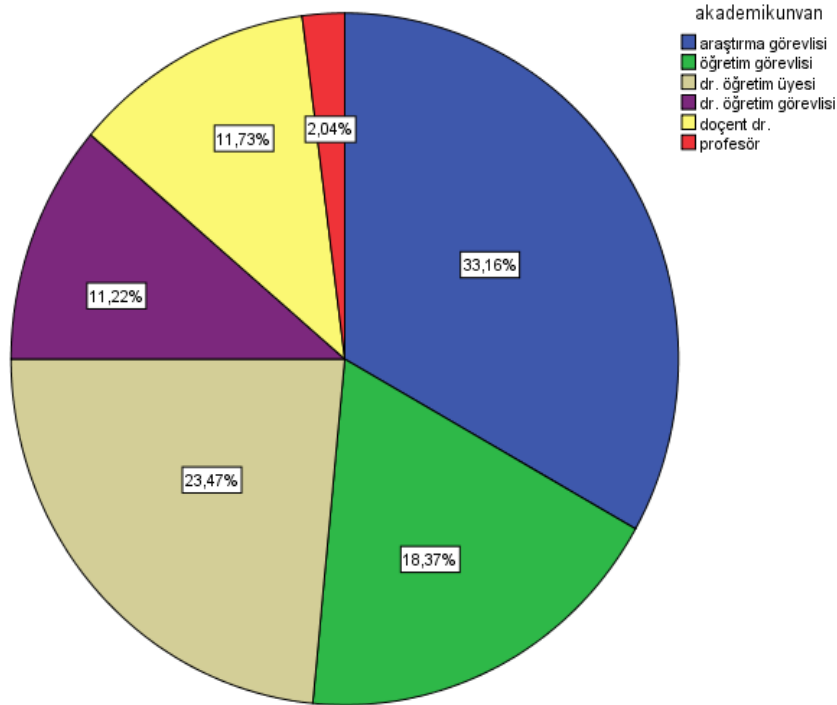
Katılımcı akademisyenlerin %42,86' sı (84 kişi) kadın, %57,14'ü (112 kişi) ise erkektir. Farklı sektör ve araştırmalara bakıldığında kadın - erkek katılımcı dengesinin sağlandığı görülmektedir. Araştırma amaçları doğrultusunda bu dengenin sağlanması cinsiyetçi eğilimlerin etkisini azaltacaktır.

Grafik 3.2. Katılımcıların Yaş Dağılımı



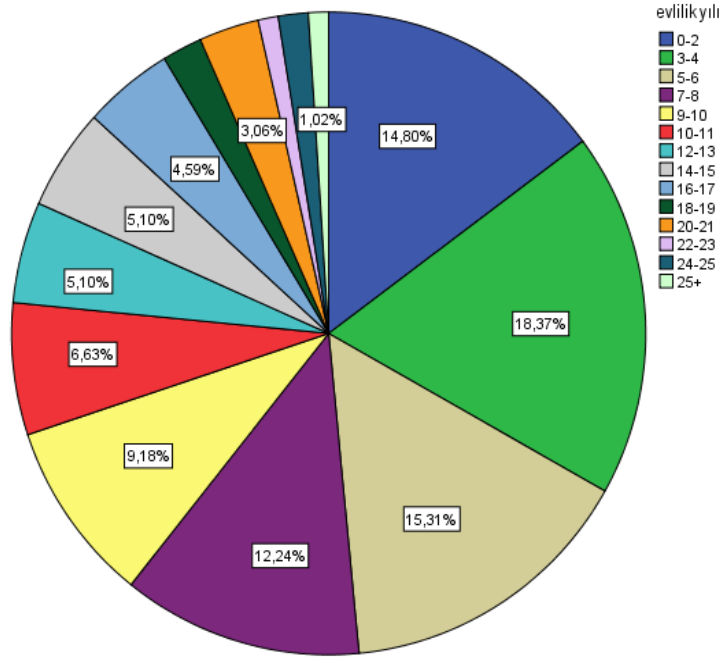
Ankete katılan akademisyenlerin yaş aralığı 9 grup olarak ele alınıp bu gruplandırmalar üzerinden veri girişi sağlanmıştır. Bu veriler incelendiğinde ankete katılan akademisyenlerin % 33,67'si 31-35 yaş aralığında, % 28,06'si 36-40 yaş aralığında, % 20,41'i 26-30 yaş aralığında, %11,22'si 41-45 yaş aralığında, % 1,53'ü ise geri kalan yaş aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların %61,73'ü 31-40 yaş aralığında bulunmaktadır.

Grafik 3.3. Katılımcıların Akademik Unvanları



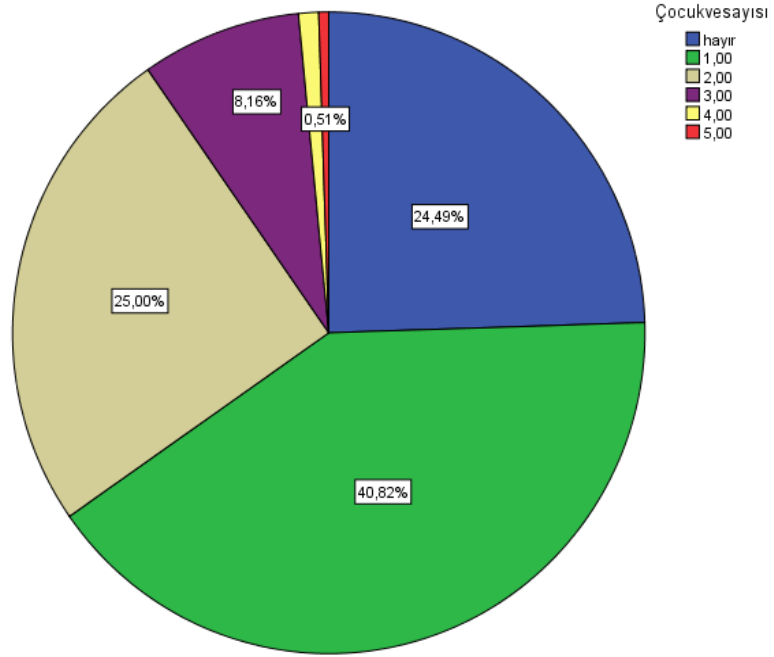
Araştırmaya katılan akademisyenlerin %33,16'sı (65 kişi) araştırma görevlisi, %23,47'si (46 kişi) Dr. Öğretim Üyesi, %18,37'si (36 kişi) Öğretim Görevlisi, %11,73'ü (23 kişi) Doçent, %11,22'si (22 kişi) Dr. Öğretim Görevlisi, %2,04'ü ise (4 kişi) profesördür. Grafik incelendiğinde akademisyenlerin unvanları arasında en yüksek yüzdeyi araştırma görevlilerinin oluşturduğu görülmektedir.

Grafik 3.4. Katılımcıların Evlilik Yılı



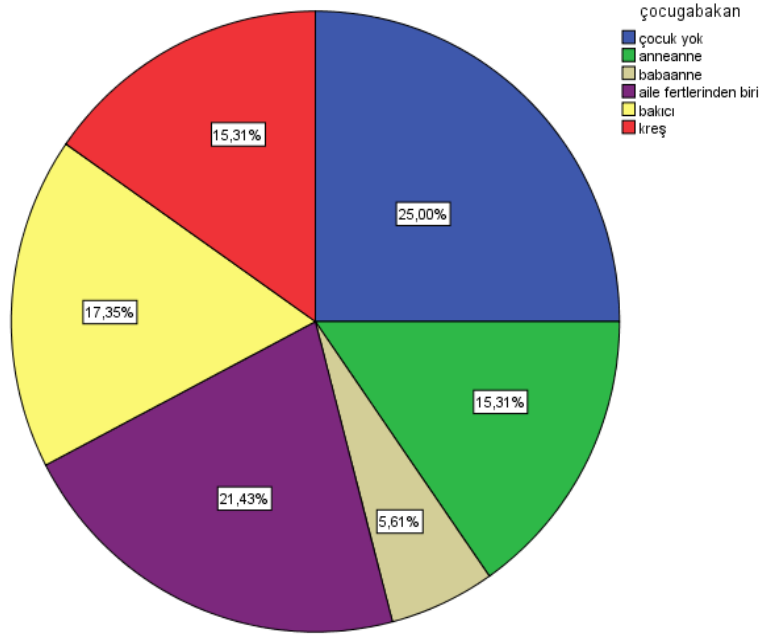
Katılımcıların %18,37'si 3-4 yıl, %15,31'i 5-6 yıl, %14,80'i 0-2 yıl, %12,24'ü 7-8 yıl, %9,18'i 9-10 yıl, geriye kalan %30,1'i ise 10 yıl ve üzerindeki evlilik yılı değişkenlerinde bulunmaktadır.

Grafik 3.5. Katılımcıların Çocuk Sayısı



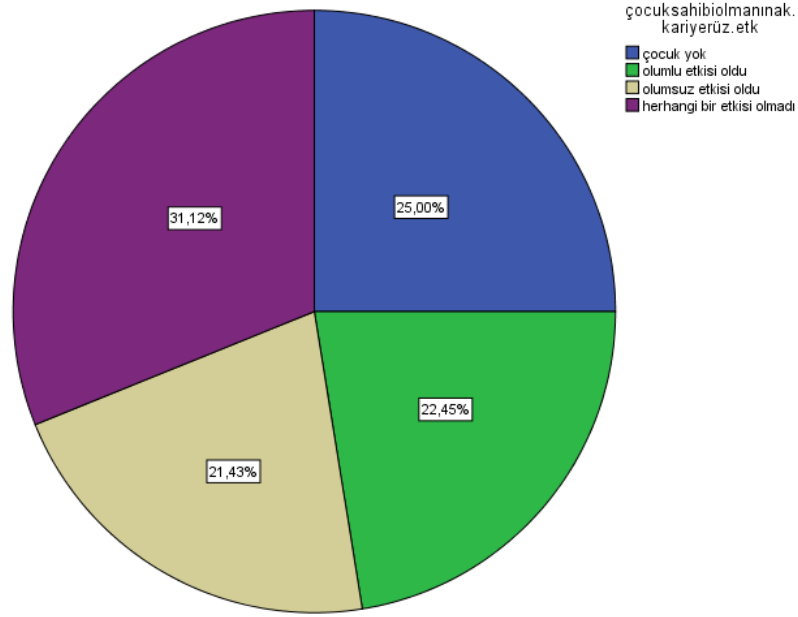
Grafik incelendiğinde katılımcıların, %24,49'unun (48 kişi) çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Ankete katılan ve çocuğu olan akademisyenlerin %40,82 sinin (80 kişi) 1 çocuk, %25'inin (49 kişi) 2 çocuk, %8,16'sının (16 kişi) 3 çocuk, %0,51'inin (3 kişi) ise 4 çocuğa ve üzerinde çocuk sayısına sahip olduğu görülmektedir.

Grafik 3.6. Katılımcıların Çocuklarına Kimin Baktığı



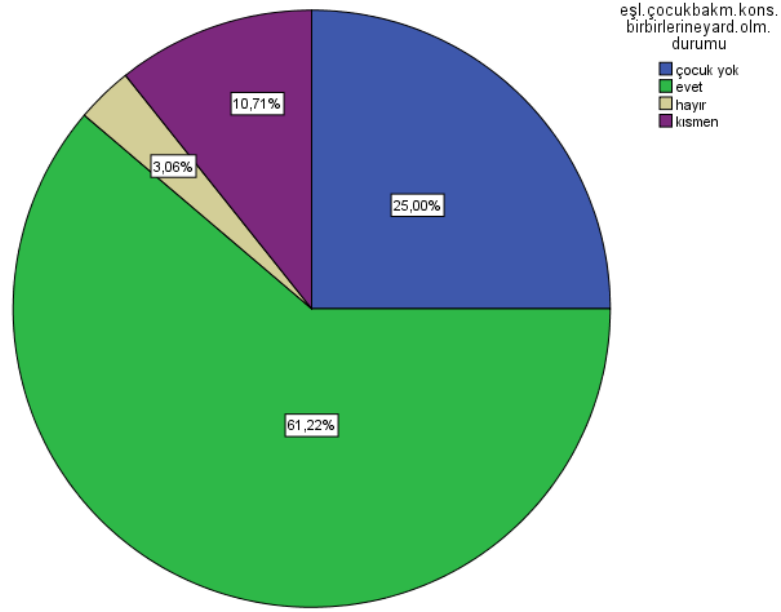
Katılımcıların çocuklarının %21,43'üne aile fertlerinden bir birey, %17,35'ine bakıcı, %15,31'ine anneanne, %5,61'ine babaanne bakmaktadır. %15,31'i ise kreşe gitmektedir. Çift kariyerli eşlerin sahip olduğu çocukların bakımıyla ilgili genel bir kural ve geleneğin oluşmadığı, çocuk bakımıyla ilgili çeşitli yöntemlerin tercih edildiği görülmektedir.

Grafik 3.7. Çocuk Sahibi Olmanın Akademik Kariyere Etkisi



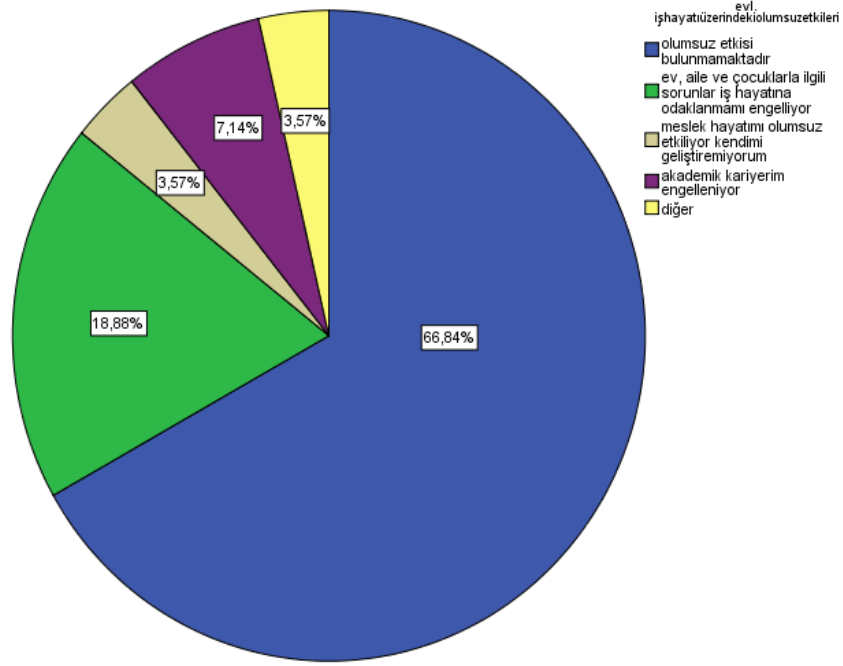
Ankete katılan katılımcıların %25'i çocuk sahibi olmadığı için bu soruyu cevaplamamışlardır. %31,12'si (61 kişi) çocuk sahibi olmanın akademik kariyer üzerinde olumlu ya da olumsuz herhangi bir etkisi olduğunu düşünmemekte, %22,45'i (44 kişi) olumlu etkisi olduğunu düşünmekte, %21,43'ü ise (42 kişi) çocuk sahibi olmanın akademik kariyer üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünmektedir.

Grafik 3.8. Eşlerin Birbirlerine Çocuk Bakımı Konusunda Yardımı



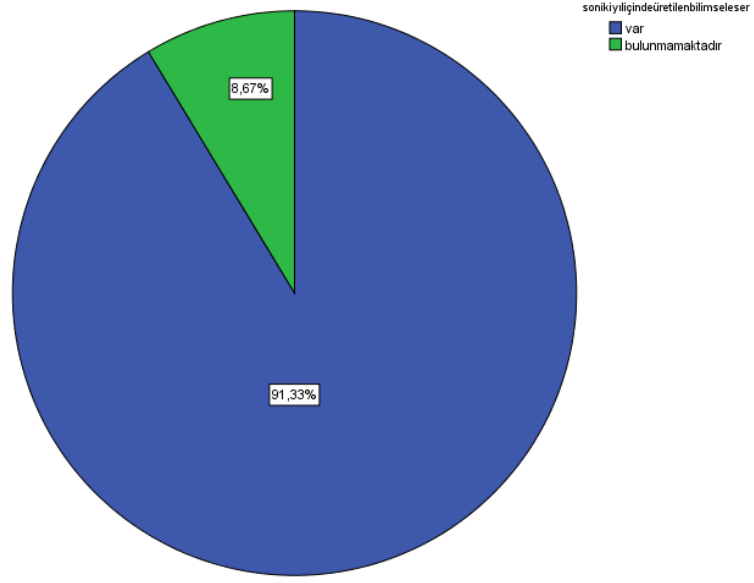
Katılımcıların %25'i çocuk sahibi olmadığı için bu soruyu cevaplamamıştır. %61,22'si (120 kişi) bu soruya evet cevabını vermiş, %3,06'sı (6 kişi) hayır, %10,71'i ise (21 kişi) kısmen cevabını vermiştir. Sonuçlar incelendiğinde eşlerin genel olarak çocuk bakımını konusunda birbirlerine yardımcı oldukları görülmektedir.

Grafik 3 9. Evlilik Hayatının İş Hayatı Üzerindeki Etkileri



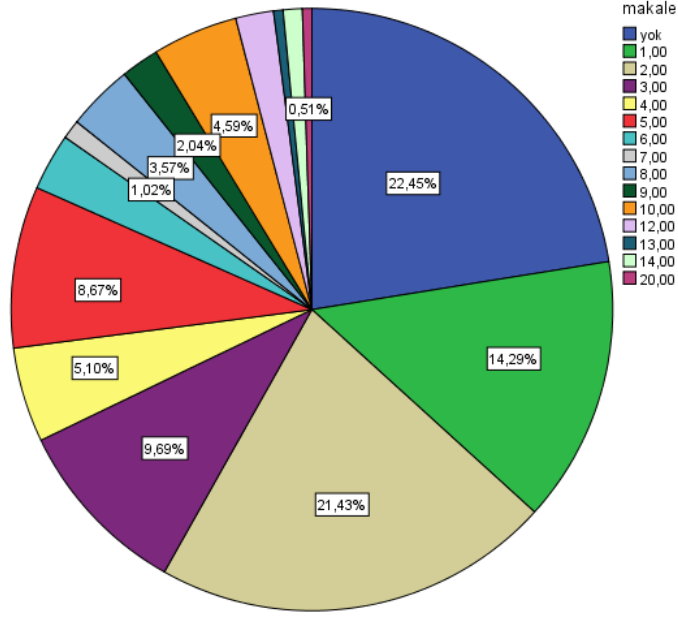
Katılımcıların %66,84'ü (131 kişi) evliğin iş hayatı üzerinde olumsuz bir etkisi olmadığını düşünmektedir. % 18,88'i (37 kişi) ev, aile ve çocuklarla ilgili sorunların iş hayatına odaklanmayı engellediğini düşünmektedir. %7,14'ü (14 kişi) bu sorunların akademik kariyeri engellediğini, %3,57'si (7 kişi) bu sorunların meslek hayatını olumsuz etkilediğini ve kendilerini geliştiremediklerini düşünmektedir. %3,57'si ise (7 kişi) ev, aile ve çocuklarla ilgili sorunların bizim belirttiğimiz sorunlardan farklı sorunlara da neden olduğunu düşünmektedir.

Grafik 3.10. Katılımcıların Son 2 Yıl İçinde Ürettiği Bilimsel Eser



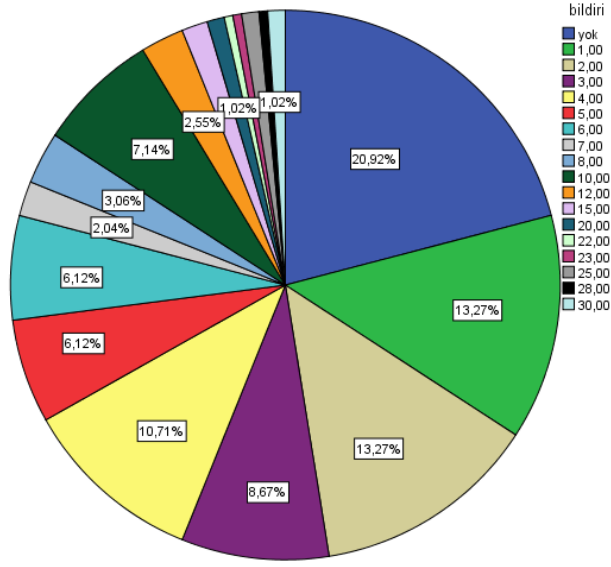
Araştırmaya katılan akademisyenlerin %91,33'ü son iki yıl içinde bilimsel eser (makale, bildiri, proje, kitap) üretmiş, %8,67'si ise üretmemiştir. Aşağıdaki grafiklerde bu üretilen eserlerin yüzdeleri gösterilmiştir.

Grafik 3.10.1. Son 2 Yıl İçinde Üretilen Makale Sayısı



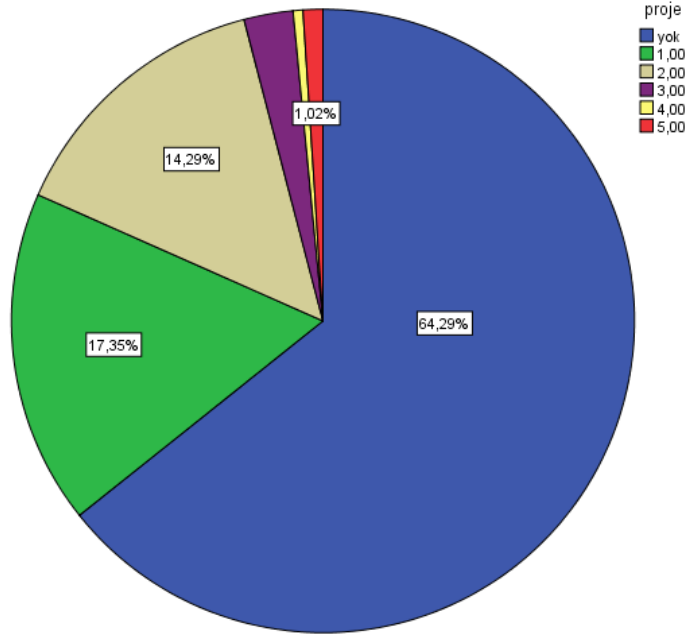
Katılımcıların %22,45'i (44 kişi) son iki yıl içinde makale yazmamıştır. Son iki yıl içinde katılımcıların %21,43'ü (42 kişi) iki makale, % 14,29'u (28 kişi) bir makale, %9,69'u (19 kişi) üç makale, %5,10'u (10 kişi) 4 makale, %8,67'si (17 kişi) 5 makale yazmıştır. Geriye kalan %11,73'ü (36 kişi) ise altı ve altının üzerinde makale yazmıştır.

Grafik 3.10.2. Son 2 Yıl içinde Yayımlanan Bildiri Sayısı



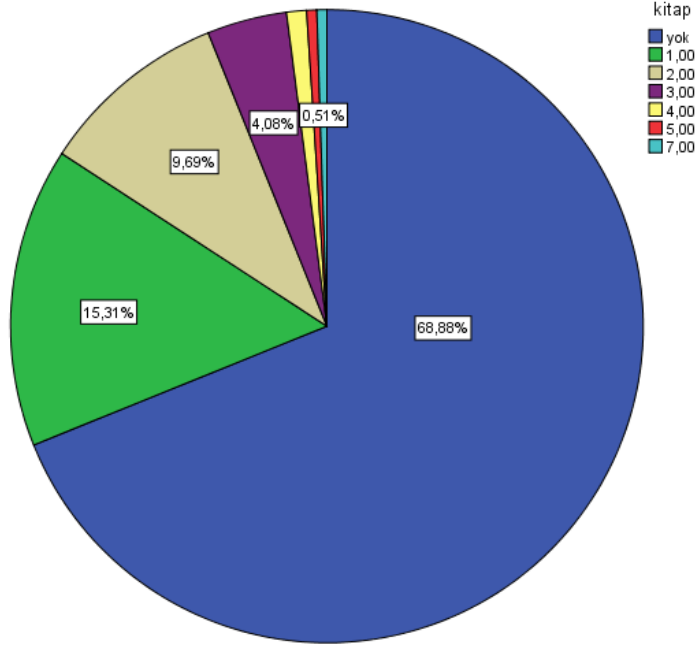
Katılımcıların %20,92'si (41 kişi) son iki yıl içinde bildiri yayımlamamıştır. Katılımcıların %13,27'si (26 kişi) son iki yıl içinde bir bildiri, %13,27'si (26 kişi) iki bildiri, %10,71'i (21 kişi) dört bildiri, % 8,67'si (17 kişi) üç bildiri, %7,14'ü (14 kişi) on bildiri, %6,12'si (12 kişi) beş bildiri, %6,12'si (12 kişi) altı bildiri, %3,06'sı (6 kişi) sekiz bildiri, %2,55'i (5 kişi) on iki bildiri, %2,04'ü (4 kişi) yedi bildiri yayımlamıştır. Geriye kalan %2,04'ü (12) kişi ise on beş ve üzerinde bildiri yayımlamıştır.

Grafik 3.10.3. Son 2 Yıl İçinde Üretilen Proje Sayısı



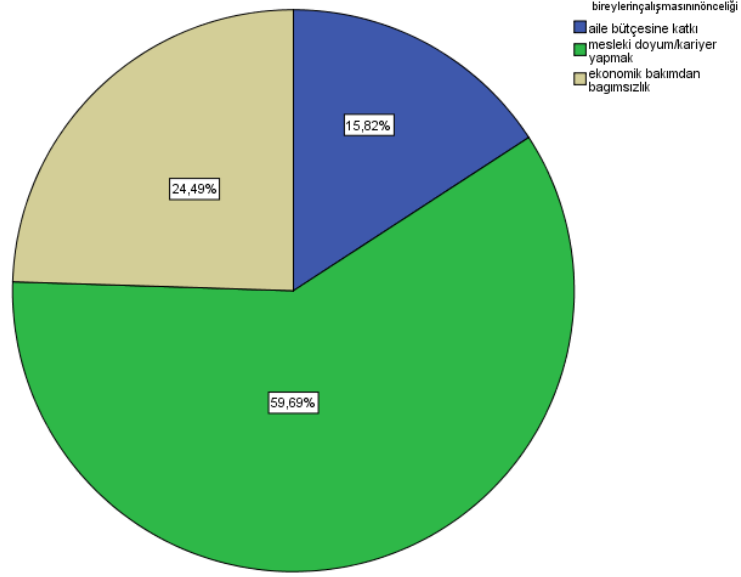
Katılımcıların %64,29'u son iki yıl içinde proje üretmemiştir. %17,35'i bir proje, %14,29'u iki proje, %1,02'si ise üç ve üzeri proje üretmiştir.

Grafik 3.10.4. Son 2 Yıl İçinde Yazılan Kitap Sayısı



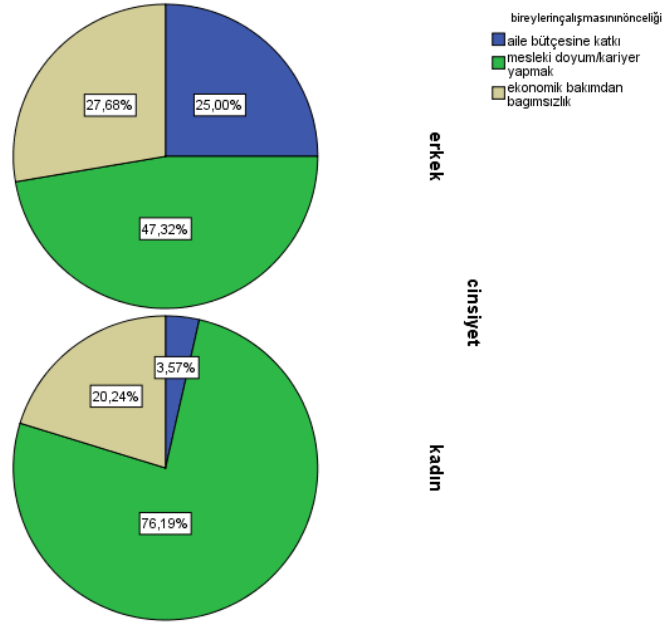
Katılımcıların %68,88'i son iki yıl içinde kitap yazmamıştır. %15,31'i bir kitap, %9,69'u iki kitap, %4,08'i üç kitap, geriye kalan %0,51'i ise dört ve üzerinde kitap yazmıştır.

Grafik 3.11. Katılımcıların Çalışmalarının Öncelikli Nedeni



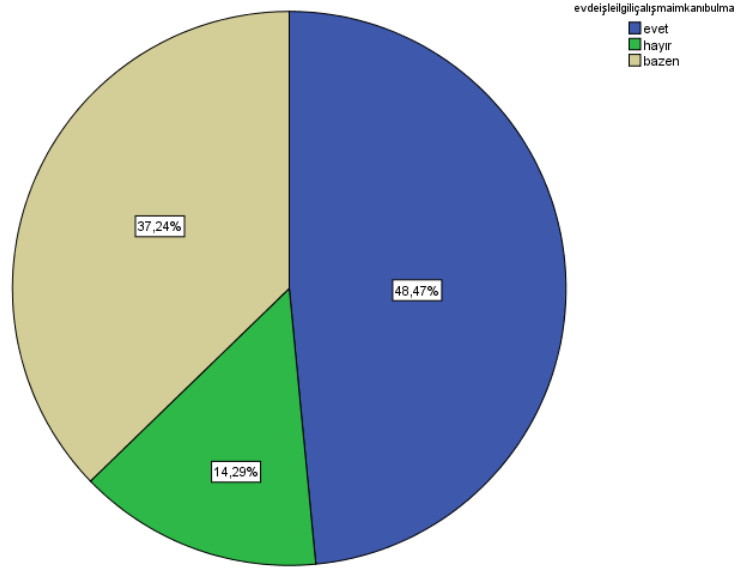
Katılımcıların % 59,69'u (117 kişi) çalışmalarının öncelikli nedeni sorusuna mesleki doyum ve kariyer yapmak cevabını vermişken, % 24,49'u (48 kişi) ekonomik bakımdan bağımsız olma cevabını, %15,82'si (31 kişi) ise aile bütçesine katkı da bulunmak cevabını vermiştir. Ayrıca verilen cevaplar katılımcıların cinsiyetleri açısından aşağıdaki grafikte ayrıca incelenmiştir.

Grafik 3.11.1. Katılımcıların Çalışmalarının Öncelikli Nedeni Cinsiyete Göre Farklılık



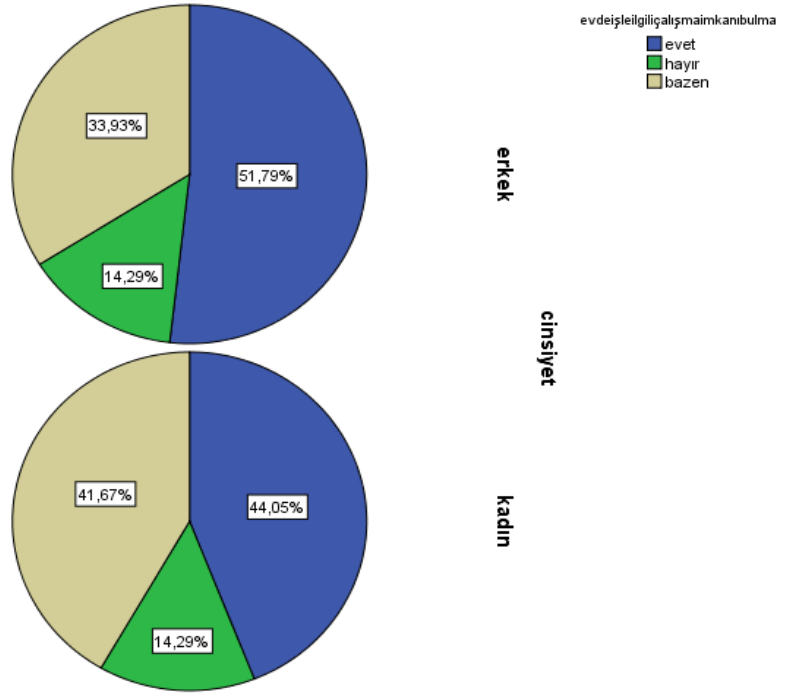
Katılımcıların verdiği cevaplar grafik üzerinde incelendiğinde bireylerin çalışma öncelikleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın katılımcıların %76,19'u (64 kişi) çalışmalarının öncelikli nedenlerinin mesleki doyum ve kariyer olduğu cevabını verirken, bu cevaba erkek katılımcıların %47,32'si (53 kişi) katılmıştır. Diğer verilen cevaplar incelendiğinde cinsiyet açısından en çok farkın aile bütçesine katkı sağlamak cevabı üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcı erkeklerin %25'i aile bütçesine katkı cevabını verirken kadın katılımcılarda bu oran %3,57'de kalmıştır. Bu belirgin farkın kültürel olarak evin geçimini erkek sağlamak zorundadır anlayışı yüzünden oluştuğu düşünülmektedir.

Grafik 3.12. Katılımcıların Evde İşleri İle İlgili Çalışma İmkânı Bulması/Bulamaması



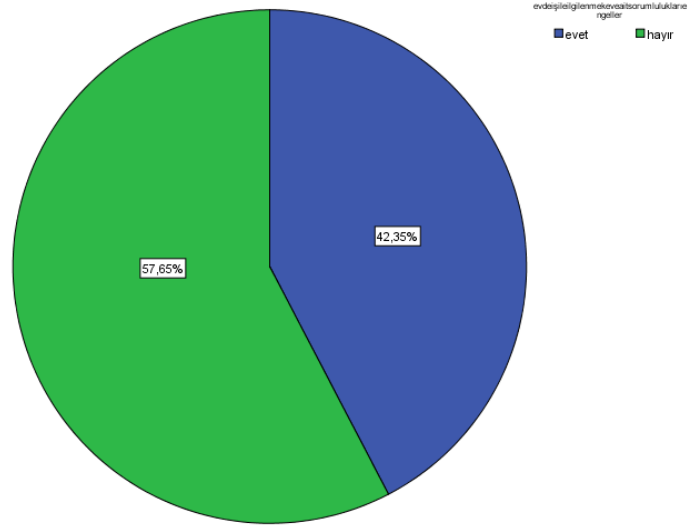
Katılımcıların %48,47'si evde işle ilgili çalışma imkânı bulduğu cevabını verirken, %14,29' u bu soruya hayır cevabını vermiştir. Katılımcıların %37,24'ü ise bu soruya bazen yanıtını vermiştir. Verilen cevaplar aşağıdaki grafikte cinsiyet açısından da ele alınmıştır.

Grafik 3.12.1. Katılımcıların Evde İşleri ile İlgili Çalışma İmkânı Bulması/Bulamaması Cinsiyet Farklılığı Açısından



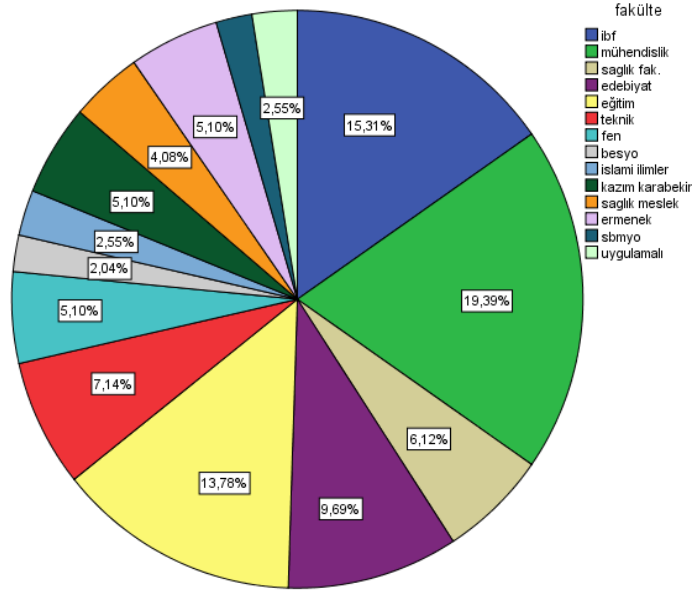
Grafikler incelendiğinde cinsiyet açısından belirgin bir farklılık olmamakla birlikte erkek katılımcıların %51,79'u evde işle ilgili çalışma imkânı bulabilmekte iken, kadın katılımcıların %44,05'i evde işleri ile ilgili çalışma imkânı bulabildiklerini belirtmiştir. Buradaki farklılığın tüm gelişmişlik ve eğitim düzeyine rağmen kadınların ev işleri, çocuk bakımı gibi konularda hala birinci sorumlu olarak görülmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Grafik 3.13. Evde İşle İlgili Çalışmak Eve Ait Sorumluluklarını Yerine Getirmeyi Engeller



Katılımcıların %57,65'i evde işle ilgili çalışmak eve ait sorumlulukları yerine getirmeyi engeller sorusuna hayır cevabını verirken, %42,35'i bu soruya evet cevabını vermiştir. Katılımcı çift kariyerli akademisyenlerin yarısından fazlası eve iş götürmenin veya evde iş ile ilgilenmenin eve ait sorumlulukları aksattığını ifade etmektedir.

Grafik 3.14. Üniversite Bünyesinde Bulunan Fakülte ve Meslek Yüksekokullarının Ankete Katılım Yüzdeleri



Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi bünyesinde bulunan tüm fakülteler ve meslek yüksekokullarında çalışan çift kariyerli akademisyenler ile birebir görüşülerek ya da anketler ulaştırılmak sureti ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Fakülte ve meslek yüksekokullarının yüzde olarak dağılımı grafikte yer almaktadır.

3.7.2.Genel Tutumlara Yönelik Bulgular

Katılımcıların yaşam kalitesini etkileyen konulara ilişkin görüş ortalamaları Tablo 3.1'i üzerinde gösterilmiştir. Katılımcılar yaşam kalitesiyle ilgili soruların yer aldığı ifadelerden "Kendimi evde neşeli ve keyifli hissedirim" ifadesi 4,0561 değeri ile en yüksek katılım düzeyine sahip ifadedir. Dolayısı ile çift kariyerli eşler ev ortamına daha yüksek önem atfetmektedir. Bu ifadeler arasında en düşük ortalamaya sahip ifade 2,0408 ile "Aynı kurumda çalışan eşlerin boşanması durumunda, eşlerden birinin kariyerini terk etmesi gerekir" ifadesi olduğu görülmektedir. Dolayısı ile katılımcı akademisyenler eşler

arasındaki özel sorunların kariyerin önüne geçmemesi gerektiği konusunda görüş belirtmektedirler.

Tablo 3.1. Katılımcıların Çift Kariyerlilikle İlişkili İfadelere Katılım Düzeyi Ortalamaları

Çift Kariyerli Eşlerin Yaşam Kalitesini Etkileyen Konulara İlişkin İfadeler	Ort.	Std. Sapma
Mesleki kariyerim her şeyden önce gelir	2,3316	1,10811
Aile yaşantım her şeyden önce gelir	3,9388	1,16193
Evlilik kariyerde ilerlemeye engeldir	2,2296	1,15618
Kadının çalışıyor olması Anne- Eş- Ev Kadını üçgenindeki sorumluluklarını yerine getirmesine engeldir	2,7128	1,22668
Kadının iş ve ailedeki sorumlulukları kariyer ilerlemesini engellemektedir	2,9235	1,18506
İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkilemektedir	2,8367	1,16526
İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	2,8622	1,15310
İşimin oluşturduğu stres nedeniyle ailemle bazı konularda anlaşmazlık yaşamaktayım	2,7755	1,14606
İşimin niteliği gereği, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalabiliyorum	3,2449	1,14185
Ailemle ilgili sıkıntılar, işimi etkilemektedir	2,7704	1,14728
Ailemin ya da eşimin talep ve beklentileri işimi etkilemektedir	2,6480	1,12023
İş ve aile içindeki çoklu roller çatışmaya neden olmaktadır	2,8367	1,09258
Aynı kurumda çalışan eşlerin iş-aile rol çatışması daha fazla olmaktadır	2,9184	1,12020
Eşimin kariyerinde benden daha hızlı yükselmesini isterim	3,4694	1,15651
Aynı kurumda çalışan eşlerin boşanması durumunda, eşlerden birinin kariyerini terk etmesi gerekir	2,0408	1,12244
Kendimi iş yerinde neşeli ve keyifli hissederim	3,8418	,98214
Kendimi evde neşeli ve keyifli hissederim	4,0561	,95107
Ev dışında faaliyetlerimizi genellikle eşimle beraber yaparız	3,8776	,97943
Eşimin sorumluluğunda olan işleri üstlenmek zorunda kalıyorum	2,7806	1,11761

Katılımcıların 'Mesleki kariyerim her şeyden önce gelir' ifadesine yönelik katılım düzeyi ortalaması 2,3316'dır. Ancak 'Aile yaşantım her şeyden önce gelir' ifadesine yönelik katılım düzeyi ortalaması 3,9388'dir. Dolayısı ile katılımcıların aile yaşantısına daha fazla önem atfettikleri tespit edilmiştir.

Bununla birlikte katılımcıların yüksek oranda katılım gösterdiği diğer ifadeler 3,4694 değeri ile ifadesi "Eşimin kariyerinde benden daha hızlı yükselmesini isterim" ifadesi, 3,8418 değeri ile "Kendimi iş yerinde neşeli ve keyifli hissederim" ve 3,8776 değeri ile "Ev dışında faaliyetlerimizi genellikle eşimle beraber yaparız" ifadeleridir.

3.7.3. Cinsiyet Temelli Tutumlara Yönelik Bulgular

Çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen konulara ilişkin görüş ortalamaları cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, bazı ifade ortalamalarında farklılık bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların, çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen konulara ilişkin görüşlerinin cinsiyet temelli ortalamaları Tablo: 3,2'i üzerinde gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Katılımcıların Çift Kariyerli Eşlerin Yaşam Kalitesini Etkileyen Konulara İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

Çift Kariyerli Eşlerin Yaşam Kalitesini Etkileyen Konulara İlişkin İfadeler	Erkek	Kadın
Mesleki kariyerim her şeyden önce gelir	2,285	2,392
Aile yaşantım her şeyden önce gelir	3,991	3,869
Evlilik kariyerde ilerlemeye engeldir	2,294	2,142
Kadının çalışıyor olması Anne- Eş- Ev Kadını üçgenindeki sorumluluklarını yerine getirmesine engeldir.	3,018	2,309
Kadının iş ve ailedeki sorumlulukları kariyer ilerlemesini engellemektedir	3,125	2,654
İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkilemektedir	2,955	2,678
İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır	2,928	2,773

İşimin oluşturduğu stres nedeniyle ailemle bazı konularda anlaşmazlık yaşamaktayım	2,964	2,523
İşimin niteliği gereği, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalabiliyorum	3,366	3,083
Ailemle ilgili sıkıntılar, işimi etkilemektedir	2,866	2,642
Ailemin ya da eşimin talep ve beklentileri işimi etkilemektedir	2,767	2,488
İş ve aile içindeki çoklu roller çatışmaya neden olmaktadır	2,892	2,761
Aynı kurumda çalışan eşlerin iş-aile rol çatışması daha fazla olmaktadır	3,071	2,714
Eşimin kariyerinde benden daha hızlı yükselmesini isterim	3,473	3,464
Aynı kurumda çalışan eşlerin boşanması durumunda, eşlerden birinin kariyerini terk etmesi gerekir	2,160	1,881
Kendimi iş yerinde neşeli ve keyifli hissederim	3,812	3,881
Kendimi evde neşeli ve keyifli hissederim	3,919	4,238
Ev dışında faaliyetlerimizi genellikle eşimle beraber yaparız	3,839	3,928
Eşimin sorumluluğunda olan işleri üstlenmek zorunda kalıyorum	2,919	2,595

Katılımcıların yaşam kalitesine yönelik ifadeler incelendiğinde "Kadının çalışıyor olması Anne- Eş- Ev Kadını üçgenindeki sorumluluklarını yerine getirmesine engeldir." ifadesine kadın katılımcıların ortalaması 2,309; iken erkek katılımcıların ortalaması 3,083'tür. Kadın katılımcıların bu konuda düşük katılım belirtmesine rağmen erkek katılımcıların bu konuda daha yüksek katılım belirtmesi dikkat çekici bir durumdur. Erkek katılımcılar "İşimin niteliği gereği, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalabiliyorum" ifadesine 3,366 ortalama ile yanıt verirken kadın katılımcıların 3,083 gibi daha düşük bir ortalama ile görüş belirttikleri görülmektedir. "Kendimi evde neşeli ve keyifli hissederim" ifadesine kadınlar 4,238 değerinde bir ortalamayla cevap verirken erkekler 3,919 ortalamayla kadınlardan daha düşük düzeyde bir katılım sergilemektedirler.

3.7.4. Araştırmanın Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesi için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının olabildiğince 1'e yakın olması istenen bir durumdur. On dokuz ifadenin bulunduğu ölçekte Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0,714 olduğu dolayısı ile genel olarak güvenilirliğin sağlandığı görülmektedir. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının güvenilirliği aşağıdaki aralıklara göre yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2018:405):

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilir,

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 3.3. Tüm Faktörler için Güvenilirlik Tablosu

Cronbach's Alpha	N of Items
0,714	19

3.7.5. Normal Dağılıma Uygunluk Analizi

İfadelere katılım cevaplarının normal dağılıma uygunluk gösterip göstermediği Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile incelenmiş, Skevnes ve Kurtosis katsayılarını -1,5 - +1,5 aralığında bulunması nedeniyle parametrik testlerden yararlanılabileceği tespit edilmiştir. Konu ile ilgili test sonuçları aşağıdaki tablolarda paylaşılmıştır.

Tablo 3.4. Normal Dağılım Uygunluk Tablosu

			İstatistik	Std. Sapma
Likert_Ort	Ortalama		3,0255	03061
	95% Confidence Interval for Ortalama	Lower Bound	2,9651	
		Upper Bound	3,0859	
	5% Trimmed Ortalama		3,0264	
	Median		3,0500	
	Variance		0,184	
	Std. Sapma		0,42849	
	Minimum		1,70	
	Maximum		4,60	
	Range		2,90	
	Interquartile Range		0,55	
	Skewness		012	174
	Kurtosis		748	346

Çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen konulara ilişkin ifadelerden tümünün parametrik test koşulunu ($P > 0,05$) normallik analizi tablosunda belirtilen $P = 0,20 > 0,05$ ve $P = 0,395 > 0,05$ değerleriyle sağladığı görülmektedir.

Tablo 3.5. Normallik Analiz Tablosu

Normallik Testi						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	Df	Sig.	İstatistik	df	Sig.
Likert_Ort	043	196	,200*	,992	196	,395

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

3.7.6. Cinsiyet Durumuna Göre Farklılık Analizi

İki grup arasında görüş farkının anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla T testi bulgularına ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısı ile bu amaç için aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır.

H₁: Çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen konulara ilişkin görüşlerinde cinsiyet değişkeni açısından farklılık bulunmaktadır.

Tablo 3.6. Katılımcıların Yaşam Kalitesini Etkileyen Konulara İlişkin Katılım Düzeyinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Group İstatistik					
	Cinsiyet		Ortalama	Std. Sapma	Std. Sapma Ortalama
Likert Ort.	Erkek	112	,0869	,42610	,04026
	Kadın	48	,8960	,46173	,05038

Bağımsız Örnekler Testi								
	Levene Eşitlik Testi		Ortalamaların Eşitliği için T-testi					
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-	Ort.	Std.	95% Güven Aralığında Farkl.

					tailed)	Farkl.	Sapma Farkl.	Alt	Üst
Varyans Eşitliği	,002	969	2,995	194	003	,19095	06375	06521	31669
Varyans Eşitliği Olmadığı			2,961	170,789	004	,19095	,06449	,06364	,31825

Tablo incelendiğinde Sig.(2-tailed) değerlerinin 0,003 ve 0,004 olduğu tespit edilmiştir. $0,003 < 0,05$ ve $0,004 < 0,05$ sonuçlarına ulaşıldığından H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen konulara ilişkin ifadelerle yönelik görüşlerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre yaşam kalitesini etkileyen konularla ilişkili ifadelerle katılım düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.7.7. Yaş Durumuna Göre Farklılık Analizi

İkiden fazla grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının test edilmesi için uygulanmaktadır. P değeri 0,05'ten büyük ise H_0 hipotezi kabul edilmektedir yani grupların görüşleri arasında fark bulunmamaktadır.

H_2 : Çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen konulara ilişkin görüşlerinde yaş değişkeni açısından farklılık bulunmaktadır.

Tablo 3.7. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Görüş Farklılıkları Analizi

			Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata		
--	--	--	----------	------------	-----------	--	--

Çift Kariyerli Eşlerin Yaşam Kalitesini Etkileyen Konulara İlişkin İfadeler	20-25	2	3,1579	,52103	,36842	1,179	,317
	26-30	40	3,1211	,47078	,07444		
	31-35	66	2,9306	,43008	,05294		
	36-40	55	3,0230	,47366	,06387		
	41-45	22	2,9761	,40173	,08565		
	46-50	7	2,9248	,42417	,16032		
	51-55	1	2,3684	.	.		
	56-60	3	3,2807	,45377	,26199		
	Total	196	3,0051	,45063	,03219		

Tablo incelendiğinde Sig. değeri 0,317'dir. $0,317 > 0,05$ olduğundan çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen sorunlara yönelik görüşlerinde yaş grupları açısından anlamlı bir görüş farklılığı bulunmamaktadır.

3.7.8. Akademik Unvan Durumuna Göre Farklılık Analizi

Üniversitede görev yapan çift kariyerli eşlerin unvan durumlarına göre çift kariyerlilikle ilişkili yaşam kalitesini etkileyen ifadelerle yönelik katılım düzeylerinin farklılık taşıyıp taşımadığına yönelik Anova testi sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

H₃: Çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen konulara ilişkin görüşlerinde unvana göre farklılık bulunmaktadır.

Tablo 3.8. Katılımcıların Akademik Unvan Durumuna Göre Farklılık Analizi

	Unvanlar		Ortalama	Std. Sapma		
--	----------	--	----------	------------	--	--

Çift Kariyerli Eşlerin Yaşam Kalitesini Etkileyen Konulara İlişkin İfadeler	Araştırma Görevlisi	64	2,9877	,39827	1,172	,323
	Öğretim Görevlisi	36	2,9927	,49743		
	Dr. Öğretim Üyesi	47	2,9619	,50168		
	Dr. Öğretim Görevlisi	22	3,1842	,42035		
	Doçent Dr.	23	2,9314	,41969		
	Profesör	4	3,3582	,42542		
	Total	96	3,0051	,45063		

Tablo incelendiğinde Sig. değeri 0,323 olarak bulunmuştur. $0,323 > 0,05$ olduğundan akademik unvan grupları arasında çift kariyerlilikle ilişkili ifadelerle yönelik katılım düzeyleri arasında anlamlı bir görüş farklılığı bulunmamaktadır.

3.7.9. Evli Kalınan Süreye Göre Farklılık Analizi

Üniversitede görev yapan çift kariyerli eşlerin evlilik süresine göre çift kariyerlilikle ilişkili yaşam kalitesini etkileyen ifadelerle yönelik katılım düzeylerinin farklılık taşıyıp taşımadığına yönelik Anova testi sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

H₄: Çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen konulara ilişkin görüşlerinde evli kalınan süreye göre farklılık bulunmaktadır.

Tablo 3.9. Katılımcıların Evli Kalınan Süreye Göre Farklılık Analizi

			Ortalama	Std.Sapma	F	P
Çift Kariyerli Eşlerin Yaşam Kalitesini Etkileyen Konulara İlişkin İfadeler	0-2	29	2,9710	,40466	,898	,556
	3-4	36	3,0000	,55544		
	5-6	30	3,0018	,40308		
	7-8	24	3,0658	,48119		
	9-10	18	2,9211	,55208		
	10-11	13	3,0324	,36244		
	12-13	10	3,1316	,35804		
	14-15	10	3,0000	,23142		
	16-17	9	3,0702	,48238		
	18-19	4	3,1447	,44943		
	20-21	6	2,8596	,39339		
	22-23	2	2,2368	,18608		
	24-25	3	3,0000	,18977		
	25+	2	3,5263	,22330		
	Total	196	3,0051	,45063		

Yapılan Anova testi sonucunda çift kariyerli eşlerin yaşam kalitesini etkileyen konulara ilişkin ifadeler ölçeğine ait P değerinin 0,556 olarak bulunduğu görülmektedir. $P=0,556>0,05$ olduğundan yaş grupları arasında çift kariyerlilikle ilişkili ifade ortalamaları arasında anlamlı bir görüş farklılığı bulunmadığı görülmektedir.

3.7.10 Açık Uçlu Soruların Değerlendirilmesi

Anket formunun açık uçlu soruların cevaplarına yönelik değerlendirme ve analiz aşağıda belirtilen sorular bazında ele alınmıştır.

"Eşlerden her ikisinin de çalışıyor olmasının avantajları nelerdir?" sorusuna verilen cevapların kelime frekans sorgusu analiz edildiğinde en sık "ekonomik" kavramının sıfat anlamıyla 49 kez kullanıldığı görülmektedir. Cevap içerikleri incelendiğinden ekonomik sıfatıyla koşul, şart, imkân, standart, rahatlık, avantaj, refah gibi konuların nitelendirildiği ve avantaj olarak belirtildiği görülmektedir. Tablo 3.10 üzerinde her iki eşin çalışmasının avantajlarına verilen cevapların frekans tablosu gösterilmiştir.

Tablo 3.10. Çift Kariyerliliğin Avantajları Cevaplarının Kelime Frekans Sorgusu

	Kelime	Frekans	Ağırlıklı Yüzde (%)
1	Ekonomik	9	004
2	Zaman	7	003
3	Maddi	6	003
4	Çocuk	4	002
5	Rahatlık	2	002
6	Vakit	2	002
7	Aile	1	002
8	Eşlerin	1	002
9	Bakımı	5	001
10	İyi	2	001

"Eşlerden her ikisinin de çalışıyor olmasının avantajları" sorusuna verilen yanıtlar arasında en fazla yoğunluğun bulunduğu "ekonomik" sıfatının kullanımı ve bağlantılarına ilişkin kelime ağacı aşağıda gösterilmiştir. Görüldüğü üzere maddi konular

özelinde ekonomik bağımsızlık ve özgürlüğe ilişkin kullanımların sık ifade edildiği görülmektedir. Ekonomik güç, ekonomik gelir, ekonomik getiri, ekonomik katkı, ekonomik fayda, ekonomik refah, ekonomik avantaj ve ekonomik yön kelime ağacından tespit edilen diğer ifade biçimleridir.



"Eşlerden her ikisinin de çalışıyor olmasının dezavantajları" sorusuna verilen cevaplar arasında en yoğun olarak ifade edilen konu çocukların yetiştirilmesi ve çocuklara yeterince zaman ayrılamaması olarak ifade edilmektedir. 196 katılımcıdan 66'sının çift kariyerliliğin en önemli dezavantajının çocuklarla ilgili konuları gündeme getirdiği görülmektedir. Bu kapsamda çocuklarla yeterince zaman geçirememesi, çocukların yetiştirilmesi ve bakımı konuları çift kariyerli eşlerin endişeleri arasında yer almaktadır. Yine 37 katılımcı her iki eşin çalışmasının zamanla ilgili ciddi sıkıntıların çekildiğini ifade etmiştir. Eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması çocuklarla yeterli ve kaliteli zaman geçirme konusunda sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir.



Şekil 3.3. Çift Kariyerliliğin Dezavantajları Kelime Bulutu

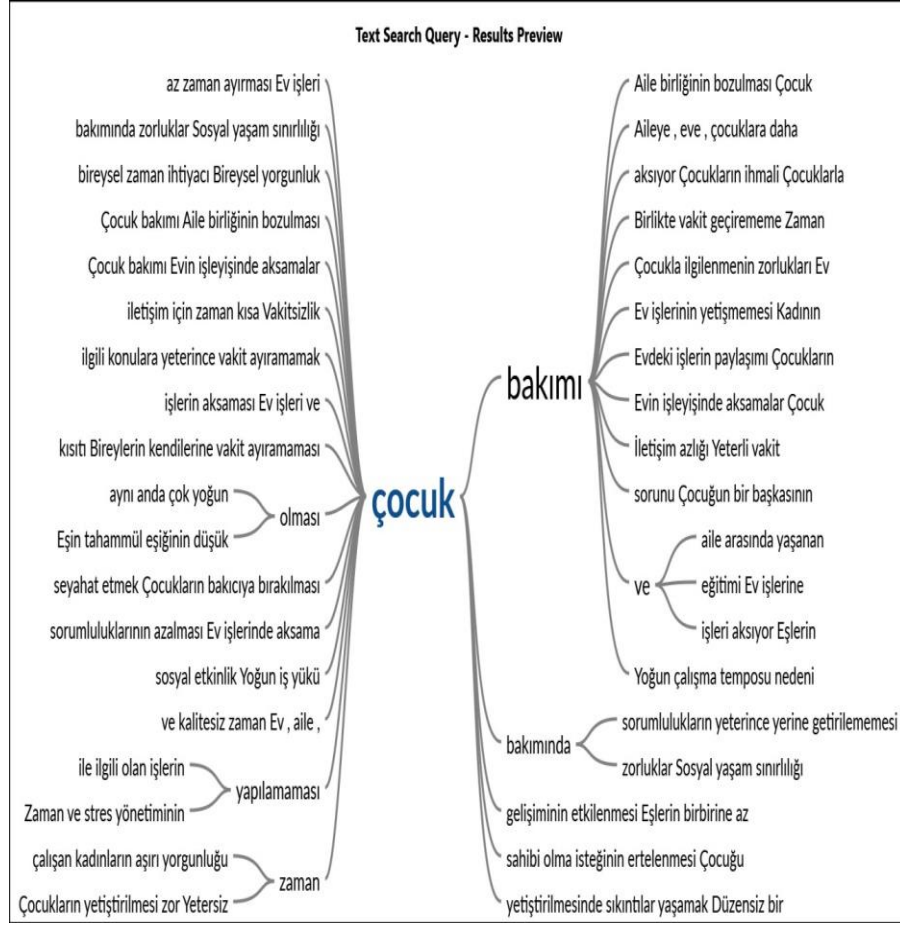
"Eşlerden her ikisinin de çalışıyor olmasının dezavantajları nelerdir?" sorusuna verilen cevapların kelime frekans sorgusu analiz edildiğinde en yüksek frekansa sahip ilk 10 kelime aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Bu tabloda en sık dile getirilen konunun çocuklarla ilgili konular olduğu görülmektedir. Çocuk, ev, eşler ve aile en yoğun

ifade edilen kavramlar arasında yer almaktadır. Bu kavramlarla ilişkili cevaplar analiz edildiğinde çocuk bakımı, ev ve aile işleri, eşlerin birbirine yeterince zaman ayıramaması gibi konuların çift kariyerli eşlerin ifade ettiği en önemli sorun alanları olduğu görülmektedir. Tablo 3.11 üzerinde her iki eşin çalışmasının dezavantajlarına verilen cevapların frekans tablosu gösterilmiştir.

Tablo 3.11. Çift Kariyerliliğin Dezavantajları Cevaplarının Kelime Frekans Sorgusu

	Kelime	Frekans	Ağırlıklı Yüzde (%)
1	Çocuk	5	0,09
2	Ev	2	0,06
3	Zaman	4	0,05
4	İşler	5	0,03
5	Vakit	1	0,03
6	Bakımı	0	0,03
7	Eşler	7	0,02
8	Aile	4	0,02
9	Ayıramama	3	0,02
0	Yeterince	1	0,01

"Eşlerden her ikisinin de çalışıyor olmasının dezavantajları" sorusuna verilen cevaplar arasında "çocuk bakımı" konusunun önemli bir yoğunluğa sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla "çocuk bakımı" temasına yönelik analiz yapılarak kelime ağacı çıkartılmıştır. Yeterince zaman ayıramaması ve ev işlerinin yoğunluğu da bu konuyla ilişkilendirilen diğer önemli dezavantaj alanları içinde yer almaktadır.



Şekil 3. 4. "Çocuk" ve "Çocuk Bakımı" Odağında Çift Kariyerliliğin Dezavantajları Kelime Ağacı

Çocuk ve çocuk bakımına yönelik oluşturulan kelime ağacında çocuk bakımıyla birlikte, çocuk sahibi olma ve çocuk gelişimi konularının da ifade edildiği görülmektedir.

"Aile birliğine yeterince vakit ayırabildiğinizi düşünüyor musunuz?" sorusunu cevaplayan katılımcıların %83,4'ü evet; %16,6'sı hayır şeklinde görüş belirtmişlerdir. Çift kariyerli eşlerin aileleriyle en keyif aldıkları aktiviteler arasında çocuklarıyla oyun oynamak, aile üyeleriyle sohbet etmek ve birlikte pikniğe gitme aktivitelerinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.12. Çift Kariyerli Eşlerin Birlikte Yapmaktan Keyif Aldığı Aktiviteler

	Aktivite	Frekans
1	Eş ve Çocuklarla Birlikte Oyunlar Oynamak (Bilgisayar, Zeka Oyunları, Kart Oyunları)	22
2	Birlikte Alışveriş Yapmak	18
3	Sohbet Etmek	17
4	Birlikte Pikniğe Gitmek	17
5	Yürüyüşe Çıkmak	13
6	Birlikte Yeni Yerler Görmek (Gezmek)	13
7	Evde Film İzlemek	13
8	Sinemaya Gitmek	12
9	Birlikte Kitap Okumak	11

Bununla birlikte çift kariyerli eşlerin birlikte yapmaktan keyif aldığı diğer aktiviteler yürüyüş yapmak (F:13), yeni yerler görmek(F:13), evde film izlemek (F:13), sinemaya gitmek (F:12) ve kitap okumak (F:11) olarak sıralanmaktadır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Yirminci yüzyılda teknoloji ve iş hayatındaki köklü dönüşüm, insan kaynaklarının farklı bir boyutta değerlendirilmesine yol açmıştır. Özellikler yaklaşımının yöneticilik konusundaki cinsiyetçi yaklaşımı tam anlamıyla yok olmuştur. Kariyer sadece belirli cinsiyetteki, belirli fiziksel ve entelektüel özelliklere sahip insanların tekelinden çıkarak tüm insanlığın ilgi ve uğraş alanı içerisine giren bir fenomen haline gelmiştir. Duygusal zekânın başarılı bir yönetici için en önemli özellik olduğu, pek çok sektörde kadınların erkeklerden çok daha başarılı olduğu, gençlerin çok büyük proje ve fikirleri hayata geçirmesi, yeni iş dünyasında test edilerek ispatlanan önemli gelişmeler arasındadır.

Kadınlar iş hayatına atılmadan önce ev ve çocuk ile ilgili işlerin tüm sorumluluklarını kadınlar üstlenmekteydi. Herkes ev hanımlarına kutsal bir gözle bakmakla beraber ev hanımlığı, kadının evde yaptığı işler, ona bir statü kazandıramamış ve insanların gözünde onu önemli bir konuma getirmemiştir. Araştırmada karşılaştığımız üzere erkekler çalışmalarının öncelikli nedeni sorusuna evin geçimini sağlamak cevabını verirken, kadın katılımcıların genelinin bu soruya kendini gerçekleştirme ve ekonomik bağımsızlık elde etme cevaplarını verdikleri gözlemlenmiştir. Kadınların çalışmaya başlaması, ekonomik özgürlüklerini kazanması ve toplumda bir statü kazanmaları onların yaşam doyumunu arttırmıştır (Özmete ve Eker 2012: 8). Fakat zamanla iş yaşamında faaliyet göstermeye başlayan kadının yaşamında, ev işleri konusunda herhangi bir değişiklik meydana gelmemiştir. Değişmeyen rollerinin yanı sıra çalışan kadın rolünü de üstlenmek zorunda kalan birey iş ve aile rolleri arasında kalmış ve bu durum birçok probleminde temelini oluşturmuştur. Örneğin, sorumlulukları artan kadının yoğun bir strese maruz kaldığı ve üstlendiği roller arasında çatışma yaşadığı, bu çatışma sonucunda

da yaşam doyumunun olumsuz anlamda etkilendiği gözlemlenmiştir (Dursun ve İştar, 2014: 128).

Kadınların Türk toplumundaki geleneksel aile yapısından kaynaklanan ev içi sorumluluklarının fazlalığı, onların eşlerine oranla iş ve aile arasındaki çatışmadan daha fazla etkilenmelerine neden olmuştur. Yapılan çalışmalar incelendiğinde kadınların, ülkemizde evlilik, doğum gibi nedenlerle ücret karşılığı çalışma sürelerinin 8 sene ile sınırlı kaldığı gözlemlenmiştir. Kendine ait olan rollerle beraber üstlendiği yeni rolde uyum sağlayamayan ve çatışma yaşamak zorunda kalan kadın, ailesi ve işi arasında bir tercih yapmak zorunda kaldığında çoğunlukla ailesini seçmiştir. Eğer eşlerden biri kariyerinden vazgeçmek zorunda kalmak gibi bir ikilem arasında kalırsa, vazgeçen tarafın çoğunluğunu hep kadınlar oluşturmıştır. Bunun sebepleri ise; geleneksel toplum yapımıza göre evin geçimini erkek sağlar, ev işleri ve çocuk bakımı annenin görevidir gibi başlıca sebeplerin yanı sıra yine akademik camiada söz konusu olmamakla beraber bazı meslek gruplarında faaliyet gösteren kadınların aldıkları maaşın neredeyse yarısının bakıcıya gidiyor olması onları işi bırakan taraf olmaya zorlamaktadır.

Günümüz dünyasında profesyonel olarak kariyerlerini devam ettiren kadınlar, evlenmek için kendilerine kariyerini geliştirmek ve kariyerlerini devam ettirme konusunda yardımcı olacak bir eş istiyorlar. Bu beklentisini karşılayacak bir eş bulamayan kadınlar ise hiç evlenmeme yolunu tercih etmek zorunda kalıyor. Kısaca kadın, hayatında olacak kişinin kariyerinden rahatsız olmamasını ve bu konuda en büyük destekçisi olmasını istiyor.

Çift kariyerli aileleri oluşturan birey sayısı günümüzde giderek artan oranlarda toplumumuzda yer almaktadır. Bu aile yapısının dış etkenlerden de kaynaklanan evlilik içi çatışmalara elverişli olması boşanmalara neden olmaktadır. Bu da dağılan aileler ve

ebeveynlerinden ayrı yaşamak zorunda kalan çocuklar gibi birçok nedenden dolayı toplumsal yapımız için bir tehdit oluşturmaktadır. Bu sorunların çözülebilmesi ve bazı şeylerin çatışmaya dönüşmemesi için çift kariyerli eşlere, çift kariyerli eşlerin yakınlarına, bünyesinde çift kariyerli eşler çalıştıran kurumlara ve devlete sorumluluklar düşmektedir.

Erkeğin son sözü söylediği, genellikle kararları tek başına aldığı bir aile yapısından, eşitlikçi alınan kararlarda çocukların ve kadınların da söz sahibi olduğu ve aile içerisindeki iletişimin arttığı bir aile yapısına geçiş olmuştur. Fakat bu sürecin yönetilmesi ile ilgili bazı problemler ortaya çıkmıştır. Çift kariyerli ailelerin yaşadığı en büyük sorun, aile üyelerinin sorumluluklarını dengelemeye çalışmaktan doğan strestir. Eşlerin bu sorunların üstesinden gelebilmek için ortak bir vizyon belirlemeleri gerekmektedir. Eşler karşılıklı hoşgörü ve anlayış göstererek birbirlerine destek olarak ortak bir yaşam vizyonu paylaştıklarında işteki ve evdeki ki yaşam doyumları da artış gösterecektir. Çünkü ortaya çıkan sorun iş ve aile arasındaki sorumlulukların dengelenememesiyle beraber ortaya çıkan çatışmadan kaynaklanmaktadır. Bireyler kendi kariyerlerini düşündükleri gibi, bir ömür beraber yol alacakları eşlerinin de kariyerlerine önem vermelidir. Kendilerini eşlerinin yerine koyarak konuya yaklaşmalıdır. Eşlerden hiçbirisi bir diğerinin kariyeri için kendi kariyerini feda etmek zorunda bırakılmamalıdır. Eşlerin birbirlerini destekleyip gereken dengeyi sağladıklarında ailenin mutluluğu, iş-yaşam doyumu, maddi rahatlık, tek eşin çalıştığı durumdan daha yüksek olacaktır.

ÖNERİLER

Çift kariyerli eşler sorunu kadın çalışanların sayısının artması ile beraber, bu duruma erkeklerin adapte olamama sorunu olarak ortaya çıkmıştır. Burada en çok dikkat edilmesi gereken şey eşlerin bu yeni aile modelini ve aile durumunu içselleştirmesidir.

Tüm aile bireyleri birbirlerine bu sürecin doğru bir şekilde yönetilebilmesi için destek olmalıdır. Evde iş dağılımı yapılarak kimlerin hangi işi yapacağı belirlenerek bireylerin evdeki iş yükü azaltılmalıdır.

Eşler iş ve evdeki yoğunluktan dolayı sorunlarını göz ardı ederek üzerini örtmektedir. Çözülmeyen küçük sorunlar daha sonra daha büyük problemlere yol açmaktadır. Bu nedenle eşler sorunlarını çözebilmek için aile danışmanlarından profesyonel yardım almalıdır. Ayrıca devlet, kurumlar, işletmeler ve bünyesinde çift kariyerli eş bulunan örgütlerin tamamı eşlere bu konuda yardımcı olacak ücretsiz danışmanlık hizmeti sağlayarak aile yapısının sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi için bireylere gereken yardımı sağlamalıdır.

Çift kariyerli ailelerde yaşanan sorunlardan biri de çocuk bakımındır. Bu sorun bireylerin çocuksuz bir hayatı tercih etmesine ya da hiç evlenmemesine neden olmaktadır. Bu noktada devlet, kurumlar ve çift kariyerli aile mensubu olan eşlerin aileleri, sorunun çözümüne katkı sağlamak için bireylere gereken yardımı sağlamalıdır. Devlet bu konu ile ilgili kanun çıkararak, bünyesinde çift kariyerli eşleri barındıran kurumlar, kurum kültürlerinde ve yönetmeliklerinde düzenlemeler yaparak çocuk bakımı ile ilgili kreş hizmeti vererek, bireylerin çocukla ilgili sorumluluklarını azaltmak suretiyle çift kariyerli çalışanlara gerekli yardımı sağlamalıdır.

Örgütler, çift kariyerli aile bireylerinin iş ve aile arasında çatışma yaşamaması ve bu çatışmanın performanslarında bir düşüşe neden oluşturmaması için, iş ve aile

yaşamını birbirleriyle uyumlu hale getiren iş politikaları geliştirmelidir. Örgütün çalışma yapısında düzenlemeler yapıp, uygun insan kaynakları politikaları üreterek çift kariyerli eşlerin aile ve iş yaşamı arasında denge sağlamasına yardımcı olmalıdır. Geleneksel iş planlamaları yerine çalışanların işlerini daha rahat yürütebilecekleri yeni iş tasarımları oluşturulmalıdır.

Bünyesinde çift kariyerli eşler bulunan tüm kurumlar, çift kariyerli eşler sorununun olumsuz etkilerini azaltabilmek için çalışma programı hazırlarken, izin politikalarında, eğitim ve geliştirme politikalarında çift kariyerli eşlerin iş ve aile arasında çatışma yaşamasını engelleyecek şekilde planlamalar yaparak bunları hayata geçirmelidir.

Bireylerin aileleri de çocuğun bakımında sorumluluğu paylaşarak eşlerin sorumluluklarını azaltmada katkı sağlayabilirler. Çocuklarının güvende olduğunu bilen bireyler psikolojik ve vicdani bir baskı hissetmeden kendilerini kariyerlerini geliştirmeye adayabileceklerdir.

Özetle; bu sorunu çözmedeki en büyük görev eşlere ve aile bireyelerine düşmektedir. Eşler çok iyi bir iletişim ortamı oluşturmalı, birbirlerine her konuda saygı duymalı, birbirlerinin kariyerlerine önem vererek birbirlerini desteklemelidirler. Çünkü bireyler her anlamda kendilerini gerçekleştirebilmek için en büyük desteği eşlerinden beklemektedir. Ev içindeki işler aile bireyleri arasında eşit bir şekilde paylaştırılarak sorumluluk sadece bir kişinin üstüne yüklenmemelidir. Ailelerin çatışma yaşamadan huzurlu bir şekilde hayatlarını idame ettirmeleri için, devlet, kurumlar ve çift kariyerli bireylerin yakınları gereken desteği sağlamalıdır.

KAYNAKÇA

- Acar, A. C. (1994), İki Kariyerli Aileler ve İşletmeler, *Yönetim Dergisi*, 5, (17), 21-29.
- Acar, A. C. (2000). Personel/İnsan Kaynakları Yönetimi Dersleri ve Eğitim Programlarının İçeriğine İlişkin Bir Araştırma, *Personel Yönetimi Dergisi*.
- Akdemir, B. (2017), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Akgün R. ve Uluocak G. (2010). Evlilikte Etkili İletişim ve Problem Çözme: Bir Toplum Merkezinde Kadınlarla Gerçekleştirilen Grup Çalışması, *Aile ve Toplum*, Cilt 11, Sayı 6, 9-22.
- Aksoy, Ş. (1986), *Introduction to Personnel Administration*, Ankara: Metu.
- Ali, M., Kulik C.T. ve Metz I. (2011). The Gender Diversity- Performance Relationship In Services And Manufacturing Organizations, *The International Journal Of Human Resource Management* 22, 1464-1485.
- Argon, T. ve Eren A. (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Atay, S. (2006), Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Aytaç, S. (2001), *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*, Ankara: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Aytaç, S. (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*, Bursa: Ezgi Kitapevi.

Bayraktaroğlu, S. (2011), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adapazarı: Sakarya Kitabevi.

Baysal, A. C., ve Tekarslan, E. (1996). *İşletmeciler için davranış bilimleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Beach, D. S, (1985). *Personnel the Management of People at Work*, Fifth Edition, New York: Macmillan Puplishing Company.

Bingöl, D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.

Budak, G. (2008), *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*, İzmir: Barış Yayınları.

Canman, D. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi*, Ankara: Todaie.

Çarıkçı, İ.H. (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.

Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 115-140.

Dikili, A. (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, 473-484.

Dökmen, Z.Y. (2004). *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Dursun, S. ve İştar, E. (2014). Kadınların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 28, Sayı 3, 127-137.

Dündar, G. (2013). *Kariyer Geliştirme İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.

Efeoğlu, İ.E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana.

Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Eraydın, A. (1998). Ekonomik Başarının Yükünü Üstlenenler, Dış Pazarlarda Rekabet Gücü Kazanan Konfeksiyon Sanayinde Kadın Emeği, İnsan Kaynaklarını Geliştirme Vakfı.

Erer, N. (2002). İnsan Kaynakları Politika Yönetimi ve Uygulamaları Açısından İki Kariyerli Aileler ve İki Kariyerli Ailelerin Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Ersöz, A.G. (1999). Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı: Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları.

Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.

Giray, M.D. ve Ergin C. (2006). Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 21 (57), 83-101.

Gökmen, A. (2001). Evli Eşlerin Birbirine Yönelik Kontrolcülük ve Bağımlılık Algılarının Evlilik Doyumu Üzerindeki Etkisi, Hacettepe Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Gül, H. (2007). İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasında İlişkiler: Bir Alan Araştırması, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 318- 332.

Güngör, U. (2016). Kariyer Yönetimi: Bir Güvenlik Kuruluşunda Sistem Modellemesi, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Greenhaus J.H. ve Beutell N.J. (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles *Academy of Management Review*, 76-88.

Kalaycı, Ş. (2018). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Dinamik Akademi.

Kapız, Ö.S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (3), 139-153.

Karadoğan, E. (2009). Mesleki Gelişimi Hedefleyen Eşler, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 64 (4), 137-152.

Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*, İzmit: Ekin Basımevi.

Kılıç, G. ve Öztürk, Y. (2010). Kariyer Yönetim Sistemi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, Sayı 10, Cilt 3, 981-1011.

Kitapçı, O. ve Dört Yol T. (2009). Tüketici Satın Alma Karar Sürecinde Aile Bireylerinin Etkileri: Kadının Değişen Rolü Sivas İlinde Bir Uygulama, *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2, 331-348.

Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 9, Sayı 3, 243-268.

Mathis, R. ve Jockson, J. (1991) *Personel/Human Resource Management*, Sixth Edition, West Publishing Company.

Mert, İ.S. ve Pekmezci M. (2016) İki Kariyerli Aile Çalışanlarında İş ve Yaşam Tatmini *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi* Cilt 1, Sayı 1, 43-53.

Mustafayeva, L. (2013). İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya.

Odabaşı, S. (2008), Kariyer Yönetimi, İstanbul: Kum Saati Yayınları.

Okakın, N. (2009). *Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.

Oppong, C., ve Abu, K. (1988). A handbook for data collection and analysis on seven roles and statuses of women. International Labour Office.

Önel, N. (2006). İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri, Sakarya Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Özdemir, Y. (2005). Kariyer Evreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasında İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özden, M. C. (2001). *Bireysel Kariyer Yönetimi*, Ankara: Ümit Yayıncılık.

Özgen, H., Öztürk A. ve Yalçın A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Özmete, E., ve Eker İ. (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2), 1-23.

Özen, S. ve Uzun, T. (2005). İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7 (3), 128-147.

Özgüven, İ. L. (2000). *Evlilik ve Aile Terapisi*, Pdrem Yayınları, Ankara.

Özkalp, E., ve Sabuncuoğlu, Z. (1990). *Örgütlerde davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Öztürk, M. (2016). *Çift Kariyerli Eşlerin Çalışma Yaşamı ve İşyeri Mutluluğu Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Poole, M. (1990). Editorial: human resource management in an international perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1-15.

Sadullah, Ö. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.

Sarı, E. ve Çevik A. (2009). Kadın İçin Kariyer Gelişiminin Önemi, Uluslararası Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, Sakarya Üniversitesi Kongre Bildirileri Kitabı. 65-74.

Sisson, K. (1990). Introducing the human resource management journal. *Human Resource Management Journal*, 1(1), 1-11.

Soylu, A. (2002). Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Soysal, A. (2009). *İş Yaşamında Stres*, Çimento İşveren, Cilt 23, Sayı 3, 17-40.

Şahin, H. N. (2008). İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri, İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksek Okulu, *Hemşirelik Dergisi*, Cilt 16, Sayı 63, 188-194.

Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2004). *Kariyer Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.

Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. ve Öksüz, S. (2015). İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4, 27-42.

Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*, İstanbul: Yaşam Yayıncılık.

Yılmaz, B. (2009). Çift Kariyerli Ailelerde Sosyal Rol Değişimi: Kültürel Bir Değerlendirme, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

EKLER

Sayın Katılımcı; Bu çalışma “Çift Kariyerli Eşlerin Yaşam Kalitesini Etkileyen Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Örneği” konulu yüksek lisans çalışması için yapılmaktadır. Anket sonucu elde edilen veriler ve sonuçlar bilimsel çalışma amaçlı kullanılacaktır. Dolayısıyla çalışmaya vereceğiniz tutarlı ve sağlıklı cevaplar çalışmanın güvenilirliğini ve doğru sonuçlara ulaşmasını sağlayacaktır. Değerli fikirlerinizle katılımınız için teşekkür ederiz.

Yüksek Lisans Öğrencisi
Emine NİŞANCI BABANOĞLU

I. Anketi Dolduran Kişiyi Ait Demografik Bilgiler

Cinsiyetiniz	() Erkek () Kadın
Yaşınız	() 20-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50 () 51-55 () 56-60 () 61 yaş ve Üstü
Akademik Unvanınız	() Araştırma Görevlisi () Öğretim Görevlisi () Dr. Öğretim Üyesi () Dr. Öğretim Görevlisi () Doçent Dr. () Profesör Dr.
Kaç yıldır evlisiniz?	() 0-2 () 3-4 () 5-6 () 7-8 () 9-10 () 10-11 () 12-13 () 14-15 () 16-17 () 18-19 () 20-21 () 22-23 () 24-25 () 25 Yıldan daha fazla
Çocuğunuz var mı? Varsa sayısı kaçtır?	() Evet (belirtiniz)..... Hayır () (Cevabınız hayır ise 9. Soruya geçiniz)

6. Çocuğunuza kim bakıyor?

() Anneanne () Babaanne () Aile fertlerinden biri () Bakıcı () Kreş

7. Çocuk sahibi olmanızın akademik kariyerinize (kariyer planınıza) etkisi nasıl oldu?

- () Olumlu etkisi oldu / oluyor
() Olumsuz etkisi oldu / oluyor
() Herhangi bir etkisi olmadı

8. Eşiniz size ya da siz eşinize çocuk bakımı konusunda yardımcı oluyor musunuz?

- () Evet
() Hayır
() Kısmen oldu / oluyor

9. Evlilik hayatınızın iş hayatı üzerinde olumsuz etkileri var mıdır? Varsa belirtir misiniz ?

- () Olumsuz bir etkisi bulunmamaktadır?
() Ev, aile ve çocuklarla ilgili sorunlar iş hayatına odaklanmamı engelliyor.
() Meslek hayatımı olumsuz etkiliyor kendimi geliştiremiyorum
() Akademik kariyerim engelleniyor
() Diğer (belirtiniz).....

10. Son iki yıl içinde kaç bilimsel eser ürettiniz? Sayıları?

- Makale
-Bildiri
-Proje
-Kitap
- () Bulunmamaktadır.

11. Bir meslek sahibi olarak çalışmanızın öncelikli nedeni nedir?

- a) Aile bütçesine katkıda bulunmak
- b) Mesleki doyum / Kariyer yapmak
- c) Ekonomik bakımdan bağımsız olmak

12. Evde işinizle ilgili çalışma imkanı bulabiliyor musunuz ?

- () Evet () Hayır () Bazen

13. Evde işinizle ilgili çalışmak, eve ait sorumluluklarınızı yerine getirmenizi engelleyerek sizin için bir sıkıntı oluşturuyor mu?

- () Evet () Hayır

AÇIK UÇLU SORULAR

14. Eşlerden her ikisinin de çalışıyor olmasının sizce en önemli avantajları ve dezavantajları nelerdir ?

Avantajlar	Dezavantajlar

15. Aile birliğine yeterince zaman ayırabildiğinizi düşünüyor musunuz? Bu birlikteliği güçlendirmek amacıyla neler yapıyorsunuz? Ailenizle birlikte yapmaktan en fazla keyif aldığınız aktiviteler nelerdir?

- () Evet () Hayır

16. Sizce kariyer süreci ve evlilik yaşantısı arasındaki ilişkiyi olumlu yada olumsuz yönde en fazla etkileyen faktörler nelerdir?

İFADELER		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Mesleki kariyerim her şeyden önce gelir.					
2	Aile yaşantım her şeyden önce gelir.					
3	Evlilik kariyerde ilerlemeye engeldir.					
4	Kadının çalışıyor olması Anne- Eş- Ev Kadını üçgenindeki sorumluluklarını yerine getirmesine engeldir.					
5	Kadının iş ve ailedeki sorumlulukları kariyer ilerlemesini engellemektedir.					
6	İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkilemektedir.					
7	İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.					
8	İşimin oluşturduğu stres nedeniyle ailemle bazı konularda anlaşmazlık yaşamaktayım.					
9	İşimin niteliği gereği, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalabiliyorum.					
10	Ailemle ilgili sıkıntılar, işimi etkilemektedir.					
11	Ailemin ya da eşimin talep ve beklentileri işimi etkilemektedir.					
12	İş ve aile içindeki çoklu roller çatışmaya neden olmaktadır.					
13	Aynı kurumda çalışan eşlerin iş-aile rol çatışması daha fazla olmaktadır.					
14	Eşimin kariyerinde benden daha hızlı yükselmesini isterim.					
15	Aynı kurumda çalışan eşlerin boşanması durumunda, eşlerden birinin kariyerini terk etmesi gerekir.					
16	Kendimi iş yerinde neşeli ve keyifli hissederim.					
17	Kendimi evde neşeli ve keyifli hissederim.					
18	Ev dışında faaliyetlerimizi genellikle eşimle beraber yaparız.					

19	Eşimin sorumluluğunda olan işleri üstlenmek zorunda kalıyorum.					
----	--	--	--	--	--	--