

T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÇİFT KARIYERLİ EŞLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI VE İŞYERİ
MUTLULUĞU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mehtap ÖZTÜRK
1330201123

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. İlker Hüseyin Çarıkçı

ISPARTA – 2016



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Mehtap ÖZTÜRK	
Anabilim Dalı	İşletme	
Tez Başlığı	Çift Kariyerli Eşlerin Çalışma Yaşamı ve İşyeri Mutluğu	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)		
<p>Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 09/11/2016 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için;</p> <p style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUĞU²</p> <p>ile aşağıdaki kararı almıştır.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.</p>		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI	
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT	
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrenci, yeni tez konusu belirler.

T.C.



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Çift Kariyerli Eşlerin Çalışma Yaşamı ve İşyeri Mutluluğu” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Mehtap Öztürk".

Mehtap Öztürk

09. 11. 2016

TEŞEKKÜR

Araştırmanın başından sonuna kadar bana yol gösteren, bilgi ve deneyimleriyle benden desteğini esirgemeyen, her zaman güvendiğini hissettiren, babam gibi gördüğüm çok değerli hocam ve danışmanım olan Prof. Dr. İlker Hüseyin Çarıkçı ve saygıdeğer eşine teşekkürlerimi sunarım.

Tezimle ilgili her zaman fikir ve desteğini esirgemeyen, aynı zamanda istatistiki bilgisine çokça başvurduğum, büyük katkısı ve emeği olan saygıdeğer Yrd. Doç. Dr. Ali Murat Alparslan hocama teşekkürlerimi sunarım.

Beni bu günlere getiren, öğrenciliğimin her aşamasında destekleyen ve sabır gösteren sevgili anneme ve babama teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimimin her aşamasında maddi manevi her zaman yanımda olan, her türlü desteği esirgemeyen, sürekli beni yüreklendiren, tezimin arkasında benim gizli kahramanım olan sevgili eşim Uzm. Yasin Öztürk'e teşekkür ederim.

Mehtap Öztürk

Isparta, 2016

(ÖZTÜRK, Mehtap, Çift Kariyerli Eşlerin Çalışma Yaşamı ve İşyeri Mutluluğu, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2016)

ÖZET

ÇİFT KARIYERLİ EŞLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI VE İŞYERİ MUTLULUĞU

Son yıllarda çalışma hayatında fazlaca gördüğümüz kadınlar, kariyer yönelimli ve profesyonel işler yaparak kendilerini geliştirmek istemektedir. Erkeklerin de kariyerlerini geliştirmeleri çift kariyerli eşlerin/ailelerin sayısını gün geçtikçe arttırmaktadır. Böyle olan aileler hem işte hem de evde yoğun bir yaşam sürdürmektedir. Eşler kariyerinde yükselme kaynaklı stresler, huzursuzluklar yaşayabilmekte iken, evde ise evlilik ve çocuk sorumlulukları ağır gelebilmektedir.

Son zamanlarda popüler olan işyerinde mutluluk kavramı, iş tatmininden farklı değerlendirilen bir konudur ve işyerindeki mutluluğun çift kariyerli aile hayatına nasıl bir etkisinin olacağı merak edilmektedir. Bu çalışmanın amacı; çift kariyerli eşlerin mutluluklarının incelenmesi, çift kariyerli olmaya dair tutumları ve bu tutumlarının mutluluk üzerindeki etkisi incelenmek istenmiştir.

Isparta Süleyman Demirel Üniversitesinde bulunan çift kariyerli akademisyenler üzerine yapılan bu çalışma, kartopu yöntemiyle seçilmiş 244 karı-kocanın katılımı sağlanarak yapılmıştır. Yüz yüze anket yöntemi uygulanarak veriler toplanmıştır. Ankette; akademisyen eşlere ait demografik bilgiler, eşlerin çift kariyerli olmaya yönelik tutumları, çocuk sayısı ve çocuk yapmaya dair tutumları, işyerindeki ve evdeki mutluluğun değerlendirilmesine yönelik veriler ölçülmek istenmiştir.

Elde edilen bulgulara göre; literatürün aksine çocuk sahibi olmak çift kariyerli akademisyenler için olumsuz değildir. Birden fazla çocuk sahibi olan çiftler işyerinde daha mutludur. Ailedeki mutluluk ve işyerindeki mutluluk anlamlı biçimde birbirini etkilemektedir. Çift kariyerli olmaya yönelik olumsuz tutum içinde olan akademisyen eşler, işyerinde ve evde mutsuzdurlar. Kadınlar ailedeki ve iş yaşamındaki sorumluluklarını iki kat üstlenirken, kariyer konusunda eşlerine göre bir adım daha önde devam etmekte oldukları kanıtlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çift Kariyerli Eşler, Evdeki Mutluluk, İşyeri Mutluluğu

(ÖZTÜRK, Mehtap, Dual-Career Couples's Working Life And Well-Being In The Workplace, Master Thesis, Isparta, 2016)

ABSTRACT

DUAL-CAREER COUPLES'S WORKING LIFE AND WELL-BEING IN THE WORKPLACE

Women, whom we have been seeing in the working life too much in the recent years, desire to improve themselves by doing career-oriented and professional jobs. Men also improve their career, which is increasing the number of dual-career spouses/families day by day. Such families sustain a busy life both at work and home. While spouses may experience stresses and unrest induced by promotion in their career, the responsibilities of marriage and children may be considered too difficult at home.

Having become popular recently, the concept of well-being in the workplace is a subject which is evaluated differently from job satisfaction, and one wonders what kind of relationship well-being in the workplace will have with the dual-career family life. This study aimed to examine the well-being of dual-career spouses and to explore their attitudes towards being dual-career and the relationship of these attitudes of theirs with well-being in the workplace and at home.

Carried out on the dual-career academics at Süleyman Demirel University in Isparta, this study was performed by providing the participation of 244 academic couples selected with the snowball method. The data were collected by employing the face-to-face questionnaire method. The demographic information about the academic couples as well as scales for the evaluation of the attitudes of spouses towards being dual-career, of the number of children and their attitudes towards having children and of well-being in the workplace and at home were used in the questionnaire.

According to the findings obtained, having children is not negative for dual-career academics, which is contrary to the literature. The couples with more than one child are happier in the workplace. Well-being in the family and well-being in the workplace are significantly interrelated. The academic couples with a negative attitude towards being dual-career are unhappier in the workplace and at home. While the women assume their responsibilities in the family and in the working life twofold, they have been proved to proceed by being one step further than their spouses with respect to academic studies.

Key Words: Dual Career Couples, Well-being at Home, Well-being in The Workplace

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
YEMİN METNİ	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	ix
TABLOLAR DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
GRAFİKLER DİZİNİ	xiii
ÖNSÖZ	xiv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
İKİNCİ BÖLÜM	28
SONUÇ	60
KAYNAKÇA	64
EKLER	70
ÖZGEÇMİŞ	74

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇİFT KARIYERLİ EŞLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. Kariyer Kavramı	3
1.2. Çift Kariyerli Eşler	4
1.2.1. Çift kariyerli eşler/aileler ve çift gelirli eşler/aileler ayrımı	6
2. ÇİFT KARIYERLİ AİLELERDE DEĞİŞEN ÇALIŞMA VE AİLE YAŞAMI7	
2.1. Değişen Çalışma Yaşamı	7
2.2. Kadının Değişen Konumu	7
2.3. Değişen Aile Yapısı	9
2.4. İş-Aile Yaşam Dengesi	12
3. ÇİFT KARIYERLİ EŞLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	14
3.1. Kişisel Faktörler	15
3.1.1. Stres ve cinsiyet	15
3.1.2. Engellenme	17
3.2. Ailevi Faktörler	17
3.2.1. İş ve aile rolleri çatışması	17
3.2.2. Gelir harcama sorunu ve karar almada eşitlik	19
3.2.3. Çift kariyerli eşlerin birbiriyle rekabet etmesi	21
3.2.4. Çocuktan arınmış yaşam ve ebeveyn olmak	22
3.3. Örgütsel Faktörler	22
4. Üniversitelerde Çift Kariyerli Eşler	24

5. İş Yeri Mutluluğu	25
----------------------------	----

İKİNCİ BÖLÜM
ÇİFT KARIYERLİ EŞLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI VE İŞYERİ MUTLULUĞU
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	28
2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	28
3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	29
4. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ	29
4.1. Çift Kariyerli Eşlere Yönelik Anket	30
4.2. Çift Kariyerli Eşlere Yönelik Tutum Ölçeği	30
4.2.1. Ölçeğin yapı geçerliliği	31
4.2.1.1. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA)	32
4.2.1.2. Ölçeğin güvenilirliği	35
4.3. İş Tatmini Ölçeği	36
4.4. İşyeri Mutluluğu Ölçeği	36
4.4.1. Ölçeğin güvenilirliği	37
4.5. Evdeki Mutluluk Ölçeği	37
4.5.1. Ölçeğin güvenilirliği	38
5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	38
6. ARAŞTIRMANIN KISITLARI	38
7. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	38
8. ANALİZ YÖNTEMİ	39
9. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	40
10. BULGULAR	43
10.1. Çift Kariyerli Akademisyen Eşlerde Başarı Durumu	56

KISALTMALAR

AGFI	: Uyarlanmış Uyum İyiliği İndeksi
akt.	: Aktaran
Anova	: Analysis of Variance
Arş. Gör.	: Araştırma Görevlisi
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
df	: Serbestlik Derecesi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
Doç. Dr.	: Doçent Doktor
GFI	: Uyum İyiliği İndeksi
H1	: Hipotez 1
H2.1	: Hipotez 2'nin 1.'si
H2.2	: Hipotez 2'nin 2.'si
H3	: Hipotez 3
H4	: Hipotez 4
H5	: Hipotez 5
H6	: Hipotez 6
H7	: Hipotez 7
H8	: Hipotez 8
H9	: Hipotez 9
Mean	: Ortalama
N	: Örneklem
NFI	: Normlandırılmış Uyum İndeksi
Okt.	: Okutman
Ort.	: Ortalama
Öğrt. Gör.	: Öğretim Görevlisi
P	: Önem Düzeyi

Prof. Dr.	: Profesör Doktor
RMSEA	: Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı
S.D.	: Serbestlik Derecesi
S.S.	: Standart Sapma
S18	: Ölçekteki 18. Soru
S22	: Ölçekteki 22. Soru
S23	: Ölçekteki 23. Soru
S24	: Ölçekteki 24. Soru
S25	: Ölçekteki 25. Soru
Sig- 2 Tailed	: Anlamlılık Düzeyi(p)
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
Tisk	: Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu
Uzm.	: Uzman
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve Diğerleri
x^2	: Ki- Kare
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
Yrd. Doç. Dr.	: Yardımcı Doçent Doktor
yy.	: Yüzyıl

TABLULAR DİZİNİ

Tablo 1: Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum Ölçüleri	34
Tablo 2: Tutum Ölçeğinin Madde Sayısı ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ...	35
Tablo 3: İşyerinde Mutluluk Ölçeğinin Madde Sayısı ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı	37
Tablo 4: Evde Mutluluk Ölçeğinin Madde Sayısı ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı	38
Tablo 5: p değerinin yorumlanması	40
Tablo 6: Tutum ve Çocuk Sayısı için Basit Korelasyon Analizi	44
Tablo 7: Evdeki Mutluluk İçin Çocuk Sayılarına Göre Bağımsız Örneklem T-Testi ...	45
Tablo 8: İşyerindeki Mutluluk için Çocuk Sayılarına Göre Bağımsız Örneklem T-Testi	46
Tablo 9: Çift Kariyerliliğe Yönelik Tutumlar için Çoklu Korelasyon Analizi	47
Tablo 10: Çocuk Sahibi Olmanın Kariyer Planlamasına Olası Etkisi Üzerine Ki-Kare Testi	48
Tablo 11: Çocuk Sahibi Olmanın Olumsuz Etkisi Olduğunu Düşünen Akademisyenlerin İstatistik Bilgileri	50
Tablo 12: Çocuk Sahibi Olmanın Olumsuz Etkisi Olduğunu Düşünen Akademisyenlerin Tek Faktörlü Varyans Analizi	51
Tablo 13: İşyerinde ve Evdeki Mutluluğun Aynı Birimde Çalışıp Çalışmamaya Göre Akademisyen Eşlere Farklılık Gösterip Göstermediği Üzerine Bağımsız Örneklem T-Testi	52
Tablo 14: Çift Kariyerli Akademisyen Ailelerde İşyerindeki Mutlulukla Evdeki Mutluluk Arasında Anlamlı Bir İlişkinin Olup Olmadığı Üzerine Basit Kolerasyon Analizi	54
Tablo 15: Evlilik Hayatının İş Hayatı Üzerine Olumlu Etkisi Olduğunu Düşünen Çift Kariyerli Akademisyen Ailelerin Evlerindeki ve İşyerlerindeki Mutluluklarının Anlamlı Farklılık Gösterip Göstermediği Üzerine Bağımsız Örneklem T Testi	55
Tablo 16: Evdeki Mutluluk, İşyerindeki Mutluluk ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Çoklu Kolerasyon Analizi	56
Tablo 17: Çift Kariyerli Eşlerin Bilimsel Yayınlarının Dağılımı	57
Tablo 18: Kadın ve Erkek Akademisyenlerin Üç Değişken Arasındaki Çoklu Kolerasyon Analiz Sonuçları	59

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Evli Kadınlarda Rol ve Kimlikler	11
Şekil 2: Tutum Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	32



GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1: Akademisyenlerin Cinsiyet Dağılımı	41
Grafik 2: Yaş Dağılımı	41
Grafik 3: Akademisyenlerin Öğrenim Durumu	42
Grafik 4: Akademik Ünvan Dağılımı	43



ÖNSÖZ

Çift kariyerli eş olma ve işyerinde mutluluk kavramları yavaş yavaş Türkiye’de popüler olma yolunda ilerleyen konular içerisinde yer almaktadır. Kariyer yapan eşlerin hayatlarının merak konusu olması dışında, işyerinde de bu evlilik ve aile hayatının etkileri çalışma yaşamındaki mutluluğu ne yönde etki etmektedir? Kadınların omuzlarında birden fazla yükü kariyer yapması, akademik hayatlarını nasıl etkilemektedir? Bu soruların peşine düşülerek bir araştırma amaçlanmaktadır.

Çift kariyerli eşlerin çalışma yaşamı ve işyeri mutluluğu adlı tezimiz, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi’nde çalışan karı-koca akademisyen eşler üzerine uygulanmıştır. Kariyer yapan eşlerin çalışma yaşamlarındaki mutluluklarının başka değişkenlere göre ilişkileri, aile yaşantılarının ve çocuk sahibi olmalarının işyerindeki ve evdeki mutluluğa etkisi, çift kariyerliliğe yönelik tutumların evde ve işyerindeki mutluluğu nasıl etkileyeceği incelenmiştir. Evdeki ve ailedeki psikolojik olarak iyi olma halinin (mutluluk) çift kariyerli eşlerin işyeri mutluluğunu nasıl etkilediği ortaya koyulmak istenmiştir. Bu çalışmayla çift kariyerli eşlerin aile ve iş yaşamındaki sorunlar teorik olarak incelenmiş, araştırma ile teorik kısım desteklenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma 4097-YL1-14 nolu Süleyman Demirel Üniversitesi BAP ile desteklenmiştir. Araştırmamıza katılan tüm akademisyenlerimize teşekkür ederiz

GİRİŞ

Teknolojinin hızla ilerlemesi, günümüz çalışma şartlarının esnek hale gelmesi, kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, ailesine maddi destek sağlamak istemesi, sosyal ilişkiler kurma isteği ve takdir edilme duygusunu kazanma isteği kadınların iş hayatına girmesini kolaylaştırmaktadır. Eğitim alan ve iş hayatına giriş yapan kadınlar kariyerlerinde yükselmek istemektedir. Kariyer basamaklarını adım adım tırmanan kadınlar çalıştıkları sektörden eşler bulmakta ve evlenmektedirler. Kadının ve erkeğin birlikte kariyer basamaklarını tırmanmak istemeleri “çift kariyerli eşler/aileler” kavramını ortaya çıkarmaktadır. Bu kavram 1969 yılında karı-koca bir çift olan Rhona ve Robert Rapoport tarafından ortaya atılmıştır. Kadınlar sadece para kazanmak için değil kişisel gelişimlerini devam ettirebilmek için kariyer yapmak istemektedir. Buna ek olarak erkeğinde bu düşüncede olması karı-kocanın beraber kariyer yaptığı bir evliliği doğurmaktadır. Her iki eşinde kariyer yapması hem bazı sıkıntılar doğurmakta hemde avantaj sağlayabilmektedir. Eşler arasında kariyer olarak rekabetin, çekememezliğin olması, çocuk bakımıyla ilgili problemlerin meydana gelmesi, iş-aile arasındaki uyumun bozuması ve dengesizliklerin yaşanması, rol çatışmasının yaşanması, örgütün bu eşlere bakışı gibi etkenler çift kariyerli eşler konusunda merak uyandırmaktadır.

Çift kariyerli eşlerin evlilikleri, aile yaşamları ve çalışma yaşamındaki değişiklikler kadın ve erkeğin çalışma ortamını etkilemektedir. Çalışanların verimli ve yeteneklerini üst düzeyde gösterebilmeleri işyerindeki psikolojik olarak iyi olma haline bağlıdır. Psikolojik olarak iyi olma hali mutlulukla ifade edilir. Çift kariyerli eşlerin aile ve iş ortamında karşılaştıkları problemler ya da olumlu duygulanımlar işyerinde mutluluğu etkilemektedir.

Çift kariyerli eşler/aileleri ve işyerindeki mutluluklarını en iyi yansıtabilecek mesleklerden biri akademisyenlik mesleğidir ve aynı kurumda çalışan bir çok çift kariyerli akademisyen örneği mevcuttur. Kadınlar da erkekler de eşlerini aynı meslekten seçmeye birbirini daha rahat anlayabileceğine inanarak yaptıkları meslek olan akademisyenlerin içinden seçme eğilimi içindedirler. Kadın-erkek karşılaştığı sorunları ya da pozitif yaklaşımları yakından bildikleri için birbirlerine destek olma eğilimindedirler. Böyle olan eşler evlerinde ve işyerlerinde nasıldır? Evlerinde ya da

işlerinde olan sorunlar işyerindeki mutluluklarını nasıl etkilemektedir? Bu sorular merak uyandırmaktadır. Bu soruların peşine düşülerek “Çift Kariyerli Eşlerin Çalışma Yaşamı ve İşyeri Mutluluğu” başlıklı tez çalışması oluşturulmak istemiştir. Çift kariyerli olan akademisyen eşler üzerine çalışma yapılmıştır. Bu tezimizle amaçlanan insan kaynakları yönetimine ve örgütlere daha verimli ve becerilerini daha rahat ortaya koyabilecek çalışanlar sağlamaktır.

Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi’nde bulunan çift kariyerli akademisyen eşlere “Çift Kariyerli Eşlerin Çalışma Yaşamı ve İşyeri Mutluluğu” üzerine hazırlanan anket uygulanmıştır. Kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak, 244 akademisyen eşe ulaşılmıştır. Akademisyenlere anket uygulanarak, sorulara cevap verilmesi istenmiştir. Çift kariyerli eşlere yönelik demografik sorular, çift kariyerli eş olmaya yönelik tutum soruları, çift kariyerli akademisyen eşlerin işyeri mutluluğu ve evdeki mutluluğa yönelik sorular anketin içeriğini oluşturmaktadır.

Literatürde daha önce bu konuyla ilgili Türkiye’de çok fazla çalışma yapılmamış olması akademisyenler içinde merak konusu olmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇİFT KARIYERLİ EŞLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kariyer Kavramı

Türkçe'ye "carriere" sözcüğünden geçen kariyer kavramı, Fransa'nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provençal dilinde "Carriera" (araba yolu) anlamında kabul görmüştür. Kariyer Fransızca'da: "meslek, diplomatik pozisyon, aşılması gereken mesleki bir süreç, yaşamda izlenen bir yol" gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Bingöl 2003: 245). Türkçe'ye girmiş olan bu kavram günlük yaşantımızda sıkça kullandığımız kelimeler arasına girmiştir. Kelime genel anlamda; mesleki açıdan ilerlemeyi, akademik açıdan tanınan çeşitli derece ve katmanlar düzeyinde yükselmesi olarak kullanılabilir.

Kariyer kavramının; birden fazla tanımı olmakla birlikte bir çok yazar tarafından farklı şekilde ele alınmıştır. Bir tanıma göre; "insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır" (Aydemir 1995:2). Werther ve Davis'e göre bir kişinin tüm yaşamı boyunca tutunduğu işlerin tümüdür (1996:311). "Bazen kişinin kendisini bir "uzmanlık" alanına adanması, bazen de aralarında fazla ilişki olmayan bir dizi işlerde çalışmak anlamında kullanıldığı görülmektedir" (Şimşek 2004: 10). En yaygın anlamı olarak kariyer, "seçilen bir iş hayatında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak; daha fazla sorumluluk üstlenmek; daha fazla statü, güç, ve saygınlık elde etmek olarak tanımlanabilir." (Can vd. 1998:152). Görüldüğü gibi kariyer, değişik kişiler için değişik anlamlar taşımaktadır.

Kariyerlerle ilgili bütün bu tanımları incelediğimizde ortak noktalarının, çalışan kişinin başarı derecesini simgeleyen, işle ilgili pozisyonlarda ilerlemesi ve örgüt

basamaklarından yukarıya doğru çıkarak yükselmesini temel alan bir kavram olduğu görülmektedir.

Bir insanın kariyeri, birçok nedenlerden dolayı önem kazanmaktadır. Bireyin kimliği ve toplumsal durumunu, statüsünü oluşturmaya da yardım eder. Kariyer, insan yaşamı için bir odak ve anlam teşkil eder. Zira birçok meslek, insanlarla yakınlaşmayı gerektirdiğinden, bu yönüyle sosyal bir anlam teşkil eder. Meslek yaşamının sürdürülebilmesi için gerekli olan maddi gücü elde etmek için de etkin bir araçtır. Ayrıca psikolojik olarak iş doyumunun oluşmasında, kişiliğin gelişmesinde etkili olduğu anlaşılmaktadır (Sarı ve Çevik 2009: 65).

1.2. Çift Kariyerli Eşler

Giderek daha çok sayıda kadının çalışma hayatında yer alması ve profesyonel olarak işlerini yapmak istemeleri örgütlerde çift kariyerli eşler kavramını ortaya çıkarmıştır (Aytaç 2001:93). “Çift Kariyerli Eşler” (dual-career spouses) kavramı ilk olarak; 1969 yılında Avrupalı akademisyen bir çift olan Rhona ve Robert Rapoport tarafından ortaya atılmıştır (Rusconi 2002:2).

Griffin’e göre; çift kariyerli eşler kavramı “her iki eşin belli bir ücret karşılığı çalışma hayatında yer alıp, kendi kariyer hedeflerinin peşinden koşması” demektir. “Her iki eşin de belli bir uzmanlık alanı içinde olması ve belli kariyer hedeflerinin bulunması temel koşul olmaktadır. Bu özellikleri nedeniyle de, diğer çalışan çiftlerden ayrılırlar” (Aytaç 2001:10).

“Rapoport’a göre ise; çiftlerin kariyerli eşlerin kariyerlerinde ilerlemesi sadece uzman işleri yapmanın yanı sıra, evlilikte de çocuğun varlığı veya yokluğunu belirleyecek olan bir kavramdır. Çift kariyerli aile tanımından yola çıkarak bu ailelerden beklenenin sadece kariyer hedeflerini gerçekleştirme olduğu düşünülmemelidir. Çünkü Rapoport ve Rapoport çift kariyerli aile üyelerinin kariyerleri için çalışmakla beraber, aile yaşamlarına da özen göstermeleri gerektiği görüşünü vurgulamaktadırlar. Bu da iş ve aile ile ilgili kadın ve erkeğe yüklenen rollerde de birtakım değişikliklerin olacağını göstermektedir. Artık kadınların işle ilgili daha fazla taleplere cevap verme zorunluluğundan dolayı, erkekler aile işleriyle daha fazla ilgilenmeye başlamışlar ve

erkeklerin yaşamdaki öncelikleri işlerinden aileye doğru bir kayma göstermiştir” (Apaydın 2004:31). Marion Stoltz-Loike’ de Rapoportlarla yakın düşünerek “Başarı ve Stres Faktörleri” adlı kitabında “ İki Kariyerli Aile Kimdir?” diye sorduğunda cevap olarak genç, para harcayan, yoğun çalışma temposundan yorgun, sorumlulukları fazla, kendilerine ve diğerlerine vakti olmayan çiftler olarak tanımlayarak bu yeni aile yapısının sosyal hayatlarını da ele almaktadır (Erer 2002:5).

Çift kariyerli eşlerin çalışma yerleriyle ilgili farklı şekillerde olabilmektedir (Aydemir 1995;62):

Aynı kurumda çalışan ve aynı kariyeri izleyen eşler (A üniversitesinde her iki eşin de aynı bölümde aynı dalda çalışması, ikisinde çocuk doktoru olması gibi)

Aynı kurumda çalışan fakat farklı kariyerleri izleyen eşler (A üniversitesinde çalışan bir ekonomi profesörü ve aynı üniversite de Tıp bilimlerinde çalışan bir uzman doktor gibi)

Farklı kurumlarda çalışan fakat kariyer seçimleri birbirine benzeyen çiftler (A işletmesinde çalışan bir insan kaynakları uzmanı ve B işletmesinin personel departmanında çalışan ücret uzmanı gibi)

Farklı kurumlarda çalışan ve kariyer seçimleri birbirine benzemeyen çiftler. (A işyerinde mühendis olarak çalışan biri ile B üniversitesinde uzmanlık yapan mühendis gibi)

Rapoport’lara göre ise; çift kariyerli eşlerde aile ve işe karşı bakış açılarında dört farklı özellikten bahsetmektedir (Betz ve Fitzgerald 1987:215).

1. Aile Odaklı eşler: Eşlerden ikisi de aileyi odak noktası olarak görürler.
2. Kariyer Odaklı Eşler: Bu eşlerden herbiri kendi kariyerlerine öncelikli olarak görür.
3. Geleneksel Odaklı Eşler: Eşlerden erkek kariyerine odaklanırken, kadın çalışsa bile ailesine odaklıdır.

4. İşbirlik Odaklı Eşler: Genellikle kadın kariyerini ön planda tutar. Erkek ise, kariyerine önem verdiği kadar ailesinide ön planda tutar. Erkek aile sorumluluklarını paylaşmaktan yanadır.

1.2.1. Çift kariyerli eşler/aileler ve çift gelirli eşler/aileler ayrımı

Rapoport'lara göre, çift kariyerli aileler ile çift gelirli aileler farklıdır (Rusconi 2002:2). "Çalışma" ile "Kariyer" farklı kavramlardır. Çalışma gelir getirmeyi gerektirirken, kariyer ise sürekli işinin içinde ilerlemeyi ve gelişmeyi ve profesyonel olmayı gerektirir (Acar 1994:21-22). Eşlerin her ikisinin de ücretli bir işte çalışmasının yanısıra, kariyer amaçlarını gerçekleştirmek için ilerleyen, işine profesyonelce yaklaşan aileler çift kariyerli aile kavramını oluşturur. Aslında, çift kariyerli eşlerde bir tür çift gelirli aile olmakla birlikte bazı yönleriyle birbirinden ayrılmaktadır. Örneğin; çift gelirli ailelerde eşlerin genellikle ekonomik yetersizlikler nedeniyle çalışmaktadır. Bu yüzden, çift gelirli ailelerde eşlerin işlerine bağlılıkları çift kariyerli aileler kadar yüksek olmamaktadır. Çift gelirli eşlerden birinin işini kaybetmesi, başka bir iş sektöründe çalışarak aşılabilecek bir durumken, çift kariyerli eşlerden kişiler kendini işlerine adamaktadır (Çarıkçı 2001:90). Bu tip parasal nedenlerden dolayı çalışan çok sayıda aileler bulunmaktadır. Genellikle eğitim ve vasıf olarak düşük nitelikteki kadın ve erkekler arasında yaygındır (Acar 1994:21-22). Çift gelirli eşler içinde bayanlar genellikle kendi kariyer tercihlerinden çok, paraya ihtiyaç duyduklarından dolayı çalışmaktadır (Erer 2002:9). Çift kariyerli ailelerde ise çalışmanın tek nedeni ekonomik değildir. Bu ailelerde eşler, yaptıkları işte söz sahibi olmak ve mesleki yönlerini geliştirmeyi hedefler ve işlerine bağlılığa önem gösterirler. Aynı zamanda; her iki eşinde işleri de dikkat çekicidir (Çarıkçı 2001:90). Hemde çift kariyerli eşler, eğitim ve nitelik düzeyi bakımından yüksek, eşler arasında yaygındır (Acar 1994:21-22). Sadece çift kariyerli eşler için gelir, muhtemel bir motivasyon kaynağıdır. Çift kariyerli eşlerin hayatında para temel olarak görülmez (Walker 1992:43).

2. ÇİFT KARİYERLİ AİLELERDE DEĞİŞEN ÇALIŞMA VE AİLE YAŞAMI

2.1. Değişen Çalışma Yaşamı

18. yy da Sanayi devrimi ile birlikte değişen toplumsal yaşam içerisinde kadınlar ev dışı işlerde de çalışmaya başlamış ve ilerleyen süreç içerisinde kadınların ev dışı işlerde çalışma oranı artmıştır (Türkkahraman ve Şahin 2010:80-81). Sanayi Devriminden sonra olan süreç, çalışma hayatını günümüze doğru büyük ölçüde etkilemiştir. Çalışan sayısının az olması ve gelir elde etme isteği nedeniyle kadınlar ve çocuklar zor şartlar altında çalışmaya başlamıştır. O günden bu yana özellikle kadınlar her geçen gün iş hayatında daha fazla rol almışlardır. Eve ekmek getiren erkek iken bu rol kadınlarla paylaşılmaya başlanmıştır. Hatta kadınlar, erkeksi meslek olarak bilinen polislik, askerlik mesleklerinde konumlarını gittikçe geliştirmişlerdir. Endüstrileşme olgusu, kadınların iş hayatına daha aktif katılımını yükseltmiştir. Kadında erkekte iş hayatında beraber çalışmaya başlamıştır. Çalışma, modern dünyada sağladığı gelir yönüyle, ekonomik ve psiko-sosyal faydaları ile bireyin yaşamında vazgeçilmez öneme sahip bir olgudur (Keser 2009:58).

Çalışma yaşamı kadının da erkeğin de yaşamında önemli bir yere sahiptir. Birey iş ortamında sadece yaşamını sürdüreceği bir gelir elde etmiş olmaz, aynı zamanda yaptığı işten mutluluk duyar. Bilgi ve yeteneğini kullanırken işinden tatmin olur ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını giderir. Stresten uzaklaşabilmesi ve kendini iyi hissedebilmesi da son derece önemlidir. Bu durum aile hayatının ve iş hayatının kalitesini oldukça etkilemektedir (Aytaç 2001:16).

2.2. Kadının Değişen Konumu

Tarih boyunca kadının çalışma yaşamı içerisinde önemli bir yeri olmuştur. İlkel dönemlerden itibaren incelendiğinde, kadın ve erkeğin toplumsal rol paylaşımının çok eskiden beri var olduğu dikkati çekmektedir. Bu süreçte erkek avlanmak, yiyecek getirmek gibi görevleri üstlenirken, kadın yemek yapmak, çocuklarla ilgilenmek ve ev işleriyle uğraşmak gibi işleri yerine getirmiştir. Yüzyıllar boyu kadın, evi ve özel yaşamıyla sınırlı kalmıştır. Kadın üretimden uzak kaldığı gibi ekonomik yönden de

eşine tamamen bağımlı olmuştur (Aytaç 2001:18-19). Geleneksel ataerkil kültür ve ataerkil değerlerin biçimlendirdiği toplumsal cinsiyet rolleri; erkeğin temel görevini, “haneye gelir getirmek” şeklinde belirlerken kadına, “hanenin ve hanehalkının bakımı ile beslenmesi” görevlerini yüklemektedir (Yılmaz 2009:1).

Yaklaşık yarım yy. öncesine oranla kadınlar, çalışma yaşamında, daha çok gözönünde bulunmuştur. Evden dış yaşama atılan çok sayıda kadın, yaşamının büyük bir bölümünü ücret karşılığı çalışarak geçirmeye başlamıştır. Ücret karşılığı çalışmak kadının yaşamını büyük ölçüde etkilemiştir. Erkeklerle “teorik” anlamda eşit olmak ve ekonomik yönden eşe bağlı olmamak kadınların hayatında önemli bir dönüm noktası olmuştur. Kadının çalıştığı işin statüsü ne olursa olsun, eş ve anne olma kimliği yanında, “çalışan kadın” kimliğinin olması oldukça önemli olmuştur.

Kadının çalışma isteği; aldığı eğitim düzeyine, eşinin gelirin, yaşa, medeni duruma ve çocuk sayısına bağlı olarak değişmektedir. Kadının eğitim seviyesinin yükselmesi ile çalışma isteği doğru orantılı bir gelişme göstermektedir. Yüksek öğrenim gören kadınlar, çalışmayı bir yaşam tarzı benimsemektedirler. Son elli yılda kadınların okuma oranı gittikçe artmıştır. Yapılan istatistiki sonuçlara göre; kadınların eğitim seviyesindeki artış, işgücüne katılımı da önemli bir şekilde artırmıştır. Bu artış kadınların hem işgücüne katılımını hem de yönetici konumunda görev almalarını ön plana çıkarmıştır (Sarı ve Çevik 2009:66-67). Erkeğin düşük ücretle çalışması veya işsiz olması kadını çalışmaya yöneltirken, erkeğin gelir seviyesinin yükselmesi kadının işinin önemsiz görülmesine ve iş piyasasından ayrılmasına neden olmaktadır (Tokol 1999:23).

Akçam tarafından yapılan bir araştırmaya göre; kadınların genel olarak ev dışında çalışmalarının en önemli (birinci) nedeni sorulmuş. Elde edilen bulguların başında aile bütçesine katkıda bulunmak (%32.2), kadının ekonomik bağımsızlığını kazanmak istemesi (%30), kadınların almış oldukları eğitim, bilgi, beceri, ve uzmanlıklarını değerlendirmek istekleri(%25,6) kadınların ev dışında çalışmalarının ilk üç nedeni olarak sıralanmıştır (1996:23).

Kadınlar ekonomik özgürlüklerine sahip olsalarda yinede ev işlerinin sorumluluğundan kaçmamaktadır. Kadın ve erkeğin üzerine yüklenen roller çerçevesinde günlük rutin ev işlerinin paylaşılması yine de geleneksel toplumlarda

kabul görmemiştir. Ama yine de erkeklerin ev işlerini paylaşmada yardımcı olmaya başladıkları yönünde iddialar bulunmaktadır (Eyüboğlu 1999:18). Şener'e göre ise; kadınlar daha az süreli çalışma imkanı veren işlerde çalışarak, ailevi görevlerini daha rahat yürütebilecek hale gelebilirler. Böylece kadınlar hem çalışma yaşamına devam etmiş olurlar hemde evi, eşi ve çocuklarıyla yeterince ilgilenmiş olacaklardır (2009:481).

TİSK'in yaptığı araştırmaya göre; "Kadın personel çalıştırmanın olumsuz yönleri nelerdir?" sorusuna işverenlerin cevapları genellikle (%74,6) "aile sorumlulukları ve hamilelik gibi nedenlerle izinlerin ve işe devamsızlığın fazla olması" değerlendirmesinde yoğunlaşmıştır. İşverenlere göre kadınların iş başarılarını artıran faktörler içinde "ailevi sorumluluklara yeterince zaman ayıramama" ilk sırada gelirken; "işyerindeki sosyal ilişkilerin doğurduğu sorunlar ve cinsiyet ayrımcılığı" önemli görülmemiştir. Ankete katılan işverenlerin tamamına yakını (%92,3) kadın personel çalıştırmaktan memnun olduğunu ifade etmiştir. İşverenlere göre kadınların iş başarılarını artıran faktörler içinde "yapılan işin niteliği ve sağladığı doyum" ilk sırada gelmektedir. "Kadın personel çalıştırmanın olumlu yönleri nelerdir?" sorusuna işverenlerin ilk sırada verdikleri yanıt (%33,2) kadınların "işe uyum ve motivasyonlarının yüksek olması" olmuştur (Işıkhani 1999:114-115).

Dünyadaki işlerin tamamının üçte ikisini kadınlar yapmaktadır. Karşılığında ise bütün gelirlerin % 10'unu kazanmaktadırlar. Birleşmiş Milletler'in Uluslararası Kadınlar Yılı nedeniyle açıkladığı bu rakamlar kadın ve erkeklerin eşitsizliğinin ve kadınların omuzlarındaki yükün ve görevlerin ne kadar fazla olduğu gözler önüne serilmektedir (Thomsen 2008:245).

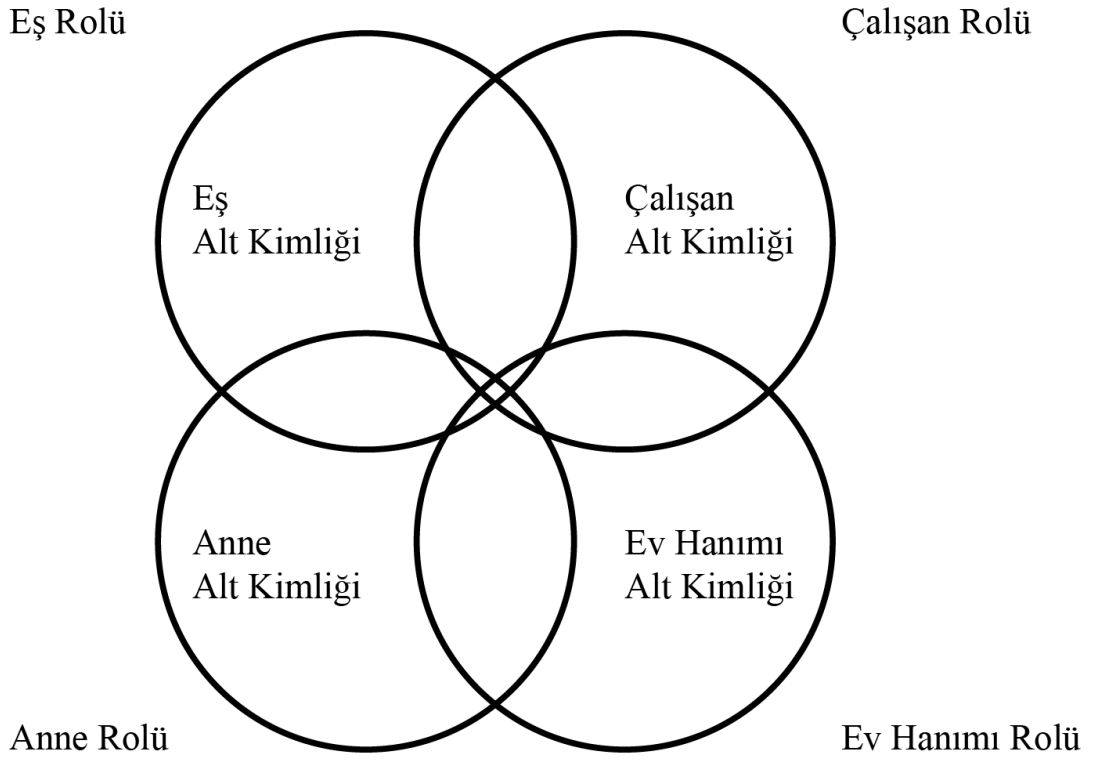
2.3. Değişen Aile Yapısı

Toplumun temel dinamiklerinden ve bileşenlerinden en küçük grup olan aile, birey sayısı ve işlevleri ile geçmişten günümüze değişerek her dönem de yeni bir form ve işlev kazanmıştır. Fakat insanlık tarihinde başlangıçtan itibaren bir toplumsal yapı olarak varlığını korumuştur. Zamanla niceliğindeki değişmelere rağmen temelde erkek, kadın ve çocuklar bu yapının her şeklinde rol almıştır. Özellikle geleneksel toplumlarda

mevcudiyeti daha kalabalık bir grup olarak akrabalık ilişkilerinin daha yoğun ve birliktelik arz ettiği bir yapı olmuştur. Modern toplumlara gelindiğinde üye sayısı ve işlevsel özelliklerinde değişiklikler olmuş, çekirdek bir hal almış fakat varlığını sürdürmüştür (T.C. Başbakanlık Aile ve sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü 2010:25).

Ekonomi başta olmak üzere, bazı sosyal kurumların değişim geçirmesi, bireylerin bir arada yaşayışını, evlilik ve aile kurumunun yapısını etkilemektedir (Macionis ve Plummer 2002:436). Bu etkiler sosyo-kültürel yapıyı değiştirmektedir. Ailede meydana gelen ilk değişme; aile fertlerinin sayısının azalmasında meydana gelmiştir. Geleneksel olan aile yapısı, çekirdek tipi aile yapısına dönüşmeye başlamıştır (Aytaç 2001:22). Geleneksel aile tipinin hâkim olduğu toplumlarda erkek ve kadının statüsü ve rollerinde keskin bir şekilde farklıdır. Bu değişen roller; rollerin paylaşıldığı bir yapıya geçiş sürecini başlatmıştır. Artık, erkek mutfakta ve çocukların bakımı konusunda eşine yardım eden; kadın ise ailenin gelir getiren bir üyesi olarak modern dönemin şartlarına uyum sağlamış hala gelmeye başlamıştır. Buna bağlı olarak aile içindeki hiyerarşik ilişkilerin yapısı da aynı oranda değişme göstermiştir (Bayer 2013:104).

Kadınların çalışma hayatına girmesinden ilk etkilenen aile üyeleri çocuklar olmuştur. Çocuklara yansıyan ilk olumsuzluk ailenin bebek sahibi olmasıyla başlamaktadır. Anne bakımına muhtaç bebeklerin, ilk eğitimleri ve annelerine bağlı beslenmeleri tam ve doğru bir şekilde gerçekleşmemektedir. Buna ek olarak ikinci bir olumsuz etki ise; çalışma hayatında aktif rol alan kadınların onda dokuzuna yakını hem ev işlerine hem de mesleklerine vakit ayırmak zorunda olduklarından dolayı, çalıştıkları işe yorgun gittiklerini, işlerine odaklanmakta zorlandıklarını ve gün içinde yorgun düştüklerini belirtmektedirler (Ekici 2014:220). Evli kadınların hayatında üslendikleri roller Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1 : Evli Kadınlarda Rol ve Kimlikler (Çarıkçı 2001:60)

Gowler ve Legge'e göre (1982;141), ailenin asıl üyeleri olan anne ve babanın çalıştığı aileyi 3 gruba ayırmaktadır;

1. Kariyeri olmayan aileler: Annede babada orta vasıflı veya vasıfsız, kariyer gerektirmeyen işlerde ve mesleklerde çalışıyordır.
2. Tek kariyerli aileler: Genellikle baba kariyer gerektiren bir meslekte çalışırken, anne ise kariyer yapmamakta orta vasıflı normal bir meslek tercih etmektedir.
3. Çift Kariyerli aileler: Annede babada kariyerlerinin peşinden koşmakta, profesyonel işler yapmaktadırlar.

Kariyeri olmayan ailelerde; erkek genellikle kendi işiyle ilgili kararları kendisi vermekte, kadının işiyle ilgili kararları beraber tartışmaktadırlar. Aile içi iş bölümünü baktığımızda ise; genelde ev işini kadınlar üstlenmektedir. Eğer anne tam gün çalışıyorsa, çocuklar küçükse ve erkek eşinin çalışmasını istiyorsa, ancak o zaman erkek ev işlerinde eşine yardımcı olmaktadır.

Tek kariyerli ailelerde; karar verilirken genellikle babanın işi ön plana çıkmaktadır. Bunun nedeni, erkeğin mesleğinin eşininkine kıyasla daha yüksek ücret getirmesidir. Kadın da görüşlerini bildirebilir fakat son kararı yine erkek vermektedir. Bu tip ailelerde erkek genellikle üniversite mezunu olduğundan veya hayatının bir döneminde yalnız yaşamayı denediğinden, evlenince eşlerine ev işlerinde yardım etme ihtimali çok yüksektir.

Çift kariyerli ailelerde ise; bu grupta olan aileler evde iş bölümü yapmaktadırlar. Anne de baba da ev işlerini ortaklaşa yaparak birbirlerine yardım etmektedir. Hatta ev işleri ve çocuk bakımı konusunda ücret karşılığında dışardan yardım almaktadırlar. Bazen çocuk bakımı için yuva ve kreş gibi çocuk bakımevlerinin pahalı olması, aileleri çocuk bakımı için geleneksel bakım yöntemleri olan büyükanne vb. kişilerden yardım almaya itebiliyor. Ya da baba çalışırken anne evde, anne çalışırken baba evde kalarak çocuklarıyla ilgilenebilmektedirler. Bazen de anne, çocuk büyüyünceye kadar izin alarak kariyerine ara vermiş olabiliyor (Gerson 1985:69).

2.4. İş-Aile Yaşam Dengesi

İş ve kişisel talepler arasında çatışma her zaman var olmuştur. İnsanların her zaman bakmaya yükümlü oldukları çocukları ve yapılması gereken ev işleri hayatlarında yer almaktadır. Bireyler, özel hayatları ve hobilerini gerçekleştirmek isterler. Geçmişte yöneticiler bu duruma şöyle bakarlardı: “ Ofiste yaptığımız iş bize; dışarıda yaptığımız iş size aittir.” Bu düşünceyle çalışanların işlerine öncelik verecekleri var sayılırdı. Fakat, günümüzde bu yapı hem değişiklik göstermekte hemde sabit kalmaktadır. Bir yandan kadınların iş hayatında sayılarının artmasıyla iş-yaşam konularına dikkat çekilmekte, öte yandan küresel rekabet arttığı için işlerine kendini adanmış çalışanlara olan ihtiyaç artmıştır (Friedman vd. 2001:12, akt. Bingöl, 2001). Bir yandan aile de kadın içinde erkek içinde hayatın vazgeçilmez bir unsurudur. Geleneksel aile yapısı içinde yetişen kadınların önceliği ev, aile ve çocukları olurken, iş, mesleki başarısı ve kariyer yapma rolleri olarak görülmemiştir. Böyle bir yapı içerisinde gelen kadın, çalışmaya başlayınca işi ve evi arasında çelişkiler yaşamakta ve tüm rollerini eksiksiz yerine getirmeye çalışırken aşırı rol yükü altında kalmaktadır. Tüm bu rollerini

yerine getirmek için büyük çaba harcamakta ve zaman zaman iş-aile dengesi kuramamaktadır (Yılmaz ve Şahin 2008:189).

İş ve yaşam taleplerinin kadın açısından da erkek açısından çatışması, genellikle aileler üzerinde büyük stres kaynağı olarak algılanmaktadır. Bu anlamda, iş ve aile yaşamı arasında açıkça bir ilişkinin ve etkileşimin varlığında ortaya konmaktadır (Bayer 2013: 108).

Kadınların eşleriyle birlikte çalışma yaşamında var olması, iki bireyde iş ve aile dengesi konusunda çıkmaza sokmuştur. Erkekler eşleriyle ev işlerini paylaşmaya başlayarak iş konusu işin içine girdiğinde ev ile iş arasında dengesizlikler meydana gelmeye başlamıştır. Önceleri erkekler evde küçük çaplı tamiratlar ya da fiziksel güç gerektiren işleri üzerine alırken, yeni çalışma koşulları ve vardiya sistemleri, zaman zaman erkeklerin, bu işler dışında kalan ve kadınların düzenli olarak yaptığı yemek pişirme, temizlik ve alışveriş yapma gibi işleri de paylaşabilmesine yol açmaya başlamıştır (Alp 2007: 37). Kadınların iş hayatına girmesi erkeklerin yaşamını da altüst etmiştir. Griswold'a göre her iki eşin çalışmasına duyulan ekonomik ihtiyaç ve kadınların işgücüne dahil olup orada kalma arzusu erkekleri çocuklarıyla daha önce hiç görülmemiş tarzda yüz yüze ilişki kurmaya yöneltmiştir. Kimmel'e göre günümüzün örgüt adamı bir eliyle çantasını taşıırken öteki eliyle bebek arabasını itmektedir. Gerson'a göre ev işleri ise erkeklerin ihtiyaç duyacağı en son cephedir (2001:137-146, akt. Bingöl, 2001). Bir araştırmaya katılan katılımcıların % 50,8'i "Bir kadının asıl görevi çocuk bakımı ve ev işleridir" görüşünü desteklemektedir. Öte yanda görüşülen kişilerin % 64,1'i ev işlerinde kadın kadar erkeğin de sorumlu olduğunu ifade etmiştir. Araştırmadan kadın rolleriyle ilgili geleneksel kalıpların değişmekte olduğu, yerine eşitlikçi bir anlayışla ev işlerinin eşlerle beraber ortak bir görev haline gelme düşüncesinin yaygınlaştığı ortaya konmuştur (T.C. Başbakanlık Aile ve sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü 2010).

Kadınlar işgücüne daha çok katıldıkça, erkeklerin çoğunun evde eşlerinden almaya alışık oldukları destek de azalmaktadır (Levinson 2001:77, akt. Bingöl, 2001).

Ev işlerini yapmakta kullanılan bazı teknolojik araçlar eve ayrılan zamanı azalttığı bilinmektedir. Yine de evli ve çocuk sahibi olan kadınların ev işlerine ayırdığı

zaman haftalık 40 saattir. Temizlik yapmaya, yemek pişirmeye ayrılan süre azalmıştır; fakat çocukların eğitimine ayrılan süre artmıştır (Koray vd. 1999:31-32).

İş yerinde çalışan annelerin aklı bir yandan evde, bir yandan da eşinde ve çocuklarında olacaktır (Bayer 2013:108). Ayrıca aile içi rollerini istediği ya da kendinden beklenen düzeyde karşılamak için tüm rollerinde en iyi olmaya çalışırken büyük bir çaba göstermekte ve bu da kadın üzerinde büyük bir baskı oluşturmaktadır (Yılmaz ve Şahin 2007:189). Bu durum onda sıkışma hissi, kaygı, anksiyete oluşturacaktır ve bir anlamda tükenmişlik içine girecektir (Bayer 2013:108). Gülbayrak ve Açıık'ın yaptığı bir araştırmaya göre; ailede çocuk sayısının artması ile rol çatışması yaşama oranında artmıştır. Aile sorumluluklarının çalışma yaşamındaki başarıyı engellediğini ve çalışmanın aile yaşamını olumsuz yönde etkilediğini düşünen kadınlarda rol çatışması yaşama oranları daha yüksek bulunmuştur. Ev içi sorumluluklarını dışardan yardım alarak ya da eşleriyle paylaşan kadınların rol çatışması oranları daha düşük olmaktadır. Bu çatışmaları yaşayan kadınların ikilem arasında kalması, evde çabuk sinirlenme ve işyerinden eve yorgun gitme gibi bir yansımasının olduğu belirlenmiştir (2004:225).

İş-aile dengesi kurulmadığı durumlarda kadın ve erkek de evlilik tatmininde azalma olmakta, çocukların yapılarında sorunlar ortaya çıkmakta, kadınlar rollerini yerine getirememekten dolayı tatminsizlik yaşamakta ve sosyal çevreleriyle olumsuzluklar yaşamaya başlamaktadır. Denge kurulmadığında, çalışma ortamında sıkıntılar meydana gelmektedir. “İşe devamın bozulduğu, işin bırakıldığı, iş tatmininin rol tatmininin, motivasyonun azaldığı, performansta düşüş ve ekip çalışmasında verimsizlik olduğu, zamanın etkin kullanılmadığı belirtilmektedir. Bu gibi davranışlar işyeri verimliliğini de azaltmaktadır” (Yılmaz ve Tülay 2008:191).

3. ÇİFT KARIYERLİ EŞLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Çift kariyerli ailelerin sorunlarının temelinde kadının çalışması yer almaktadır. Gerek sosyo-kültürel gerek ekonomik koşullar nedeniyle aşırı iş yükü, rol çatışması çevre baskısı gibi bir çok problemle başa çıkmak zorunda kalan bu aile üyelerinin sorunlarına ayrıca kadının çalışması ile ilgili problemlerde eklenmektedir (Başer

2007:13). Üstelik her iki ayrı kariyerin stres ve yaşadığı problemler, eşler arasındaki uyuma da yansımaktadır (Aytaç vd. 2001:96). Çift kariyerli eşleri etkileyen faktörler; temelde yeni, azınlık ve gelenek dışı oluşlarından kaynaklanmaktadır (Acar 1994:24).

Bu sorunları üç başlık altında toplamak yerinde olacaktır.

1. Kişisel Faktörler
2. Ailevi Faktörler
3. Örgütsel Faktörler

3.1. Kişisel Faktörler

3.1.1. Stres ve Cinsiyet

Stres, bireyin hayatında var olan gerilim ve gerginlik duygusunu ön plana çıkaran bir durumdur. Kariyer planlaması yaparken, çeşitli nedenlerle ortaya çıkan stres kaynakları kişiyi yavaşlatan bir konuma yerleştirir. Bu stres kaynakları; bireyden, örgütten veya dışardan olan etkilerle örgütsel verimsizliğe, hastalıklar nedeniyle devamsızlığa, kalitenin düşmesine, endişenin artmasına, sağlık tedbiri ile ilgili maliyetlerin artmasına neden olan bir faktördür (Gül 2007:321).

İnsanların bireysel stres kaynakları; kişiliklerini ortaya çıkaran huyları, mizaçları karakterleri ve yetenekleri olabilmekte, doğrudan stres kaynağı bireyin kendi kişiliği olabilmektedir (Gümüştekin ve Gültekin 2010:3). Kişilik özelliklerinin strese yatkın olması, temel ihtiyaçların karşılanmasında yaşanan sıkıntılar, yaşam koşullarının ağırlığı gibi etkenler bireysel stres kaynakları olarak ifade edilir (Tutar 2000:222). Kendine güvenme, denetim odağı olma, içe dönük veya dışa dönük olma, esnek veya katı olma, olgunluk gibi faktörlerde kişisel stres kaynaklarıdır (Ivancevich vd. 1982:375).

Strese neden olan bir etmende cinsiyettir. Erkek egemen bir çalışma ortamında kadınlar erkeklere göre daha fazla strese maruz kaldıkları söylenebilir. Kadınların aile

yaşamında aldıkları sorumlulukların fazlalığı, çocuklarla olan ilişkiler stres kaynağı oluşturur (Soysal 2009:27).

İş ve aile yaşamında üstlenilen bütün roller, kişinin tüm yaşamını kontrol altına alır. Sorumlulukların aynı zamanda yerine getirilmesi gerekliliği, kişinin hayatında belki de en önemli çelişmesini iş rolü ve aile rolü arasında yaşatmaktadır. Aile içinde sosyal desteğin yetersiz olması, çocukların sorumlulukları gibi unsurlar iş-aile çatışması yaşanmasına sebep olmaktadır. Bu oluşan çelişki bir stres unsuru oluşturur. İş-aile çatışmasını aile içinde meydana gelen stres ile işyerinde meydana gelen stres arasındaki etkileşimin sonucunda ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Tekingündüz vd. 2015:29-36). Yapılan çalışmalar, iş-yaşam dengesizliğinden en çok kadın çalışanların etkilendiğini göstermektedir. Bu dengesizliğin en önemli nedeni kadın çalışanların üstlendiği birden fazla rol ve aile sorumluluklarıdır (Küçükusta 2007:245). Kadınlar “annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, meslek, topluluk ve bireylik” gibi roller yerine getirir (Arslan 2012:102). Bunların içinde, Barnnet ve Baruch, kadınlarda annelik rolünün en önemli stress kaynağı olduğunu belirtmektedir. Çiftlerin çocuk sahibi olmaları bu tür stresi artırmaktadır (Aytaç 2001:32). Bütün bunlar kişi için birer stres kaynağı oluşturabilmektedir.

Kadın akademisyenler, iş yaşamında genellikle cinsiyetin nötr bir faktör olduğunu düşünmektedir fakat; akademik kariyer ilerlemesindeyse, erkeklerin daha avantajlı olduklarını düşünmektedirler (Dikmen ve Maden 2012:280). İş hayatında kadın akademisyenler cinsiyet unsuru konusunda ayrımcılık yapılmadığını düşünselerde aile hayatı ataerkil aile yapısından dolayı cinsiyet konusunda erkek baskın bir yapıya sahiptir. Erkek egemen iş gücü piyasasında şehir değiştirilmesi gereken hususlarda erkeğin başka yere atanması durumunda bile kariyerine devam eden kadın, erkeğin peşinden gitmek durumunda kalabilmektedir (Karadoğan 2009:146).

Yeterli zamana sahip olamamaktan şikayetçi olan kadın ve erkek sayısı gittikçe artmaktadır. Sürekli iş baskısı altında çalışmak ve evdeki hayatın devamlılığı yorgunluk ve tükenmişlik hissi vererek stres ve gerginlik oluşturabilmektedir (Soysal 2009:20).

3.1.2. Engellenme

Bireyler kariyerlerindeki yolda devam ederken; gerek çalıştığı iş yeri tarafından gerekse eşlerin birbirlerine karşı müdahalesi sonucu kariyerlerine ara vermek zorunda kalırlar. Örneğin bazı iş yerlerinde çift kariyerli karı kocanın aynı kurumda çalışması istenmez. O zaman kadın ya da erkek kariyerini sonlandırmak zorunda kalabilir. Aynı işyerinde tanışıp evlenen çiftler, örgüt yönetimi tarafından birinin işi bırakması istenerek kariyerinde engellenmiş olabilir.

Yapılan araştırmalarda kadınların erkeklere göre daha fazla kariyer engellenmesiyle baş etmesi gerektiğini göstermektedir (McWhirter 1997). Çift kariyerli eşlerde bireyden kaynaklanan engellemeler de genellikle erkeğin kadının kariyerini engellemesi şeklinde devam edebilir. Kadında erkekte kariyerine devam ederken erkek, kadının evine, ailesine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmasını isteyip kariyerini engelleyebilir (Aytaç 2001:38). Günümüzde yansımalarına pek şahit olmamakla birlikte kadınlarda erkeklerin kariyerlerini engelleyebilir. Evlerine ve çocuklarına zaman ayırmaları konusunda onları kısıtlayabilir.

Ayrıca kadınların kariyer planları, çocuk sahibi olmayla birlikte değişmektedir. Burada annelik rolünden dolayı bir engellenmeyle karşı karşıya gelir. Sosyal baskı ve çocukların bakımıyla ilgili sorumluluklar kadının çalışma yaşamındaki değişkenleri oluşturur (Totan vd. 2010:37). Kadının kariyerinin gelişmesi aynı zamanda yine çocuklarını iyi yetiştirme konusunda katkı sağlamaktadır. Çocuklarının daha rahat eğitim alabilmeleri ve daha rahat imkan sağlanmak istemesiyle de kadınların kariyer geliştirmeleri önemli hale gelmektedir (Sarı ve Çevik 2009:67).

3.2. Ailevi Faktörler

3.2.1. İş ve Aile Rollerinin Çatışması

İş ve aile iki değerli yaşam olgusudur. Kişinin hayatında bu iki etken, büyük rol oynamaktadır. Kişi iki olguya karşı da sorumluluklarını yerine getirmek zorunda kalmaktadır. İş veya ailede herhangi birine daha fazla vakit ayırmak, enerji harcamak

diğer tarafın gözardı edilmesine ve ihmaline sebep olabilmektedir. Bu durum iş-aile ya da aile-iş çatışmalarının ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

İş ve aileden kaynaklanan rol taleplerinin karşılıklı olarak uyumsuzluğu kişinin rolleri arasında çatışmaya yol açmaktadır. Çatışma kişinin aşırı rol yükünden ve diğer rolün ötekini engellemesinden kaynaklanmaktadır (Duxburry vd. 1994). İş-aile çatışmasının sebepleri; zamanın kısıtlı olması, kişinin iş ve aile rolünün onda bıraktığı bazı olumsuz psikolojik sonuçların diğer rolü tamamıyla yerine getirememesinden kaynaklanan gerginlik esaslı olması, kişinin rolüne uygun davranışlar sergileyememesidir (Çarıkçı 2001:31). Bireyin işinde fazla mesaiye kalması, çok çalışması, aileyle birlikte geçirecek zamanın kısıtlı olması çatışmaya yol açabilmektedir. Kişinin çocuğunun rahatsızlığı nedeniyle işine gerekli zamanı ayırmaması, zihnin sürekli aileyle, çocuklarla ve eşle meşgul olması çatışmayı doğurabilmektedir (Judge vd. 1994). Bireyin ailesinden ve işinden kaynaklanan stres, sıkıntı, gerginlik, yorgunluk gibi durumlar rollerin çatışmasını kolaylaştır (Greenhaus vd. 1985).

Kadınlar iş hayatına girdikten sonra, büyük kariyer hedeflerinin peşinde koşarak profesyonel işlerde kendilerini göstermeye başladıkça çift kariyerli eşlerin sayısı gittikçe artmış dolayısıyla, iş-aile rollerinin çatışması kaçınılmaz olmuştur. Geleneksel özellik taşıyan aileden, bayanında profesyonel işler yaptığı ve işinin peşinden koştuğu aile ve iş ortamı oluşmuştur. Kadınlarda eve olan ilgi işe kaymıştır, erkeklerde ise; işe olan ilgi eve kaymıştır. Bu durum çift kariyerli ailelerde daha zor bir yapı haline gelmiştir (Gutek vd. 1991).

Çift kariyerli ailelerde yapılan araştırmalara göre genç kadınların yaşları büyük olan kadınlara oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı ortaya çıkmıştır. Kariyer basamaklarında ilerleyen bu kadınlar, genç yaşlarda çok fazla zaman, enerji ve sorumluluk almak zorunda kalabilirler. Evliliklerinin ilk yılları olabileceği de düşünülürse iş temposuna ve ailenin getirdiği sorumluluklara ayak uydurmakta zorlanabilecekleri görülür. Çift kariyerli akademisyen eşler yaşlandıkça, iş yaşamlarının, aile sorumluluklarını daha az etkilediği görülmüştür. Kadınların çocuk sahibi olması ve 0-6 yaş arasındaki çocukların okul öncesi yaşlarda, anneye bağlılığının yüksek olmasından kaynaklı iş-aile çatışmasında yaşanabilmektedir. Çocukları 19 yaş

üstündeki anneler, 0-6 yaş okul öncesi yaşlarda çocuk sahibi olan annelere göre daha az çatışma yaşadıkları görülmüştür. Erkeklerde ise çatışma; çalışma saatlerinde, sorumluluklarındaki değişiklikde, yönetici ile anlaşmazlık gibi konularda artmaktadır. Buna ek olarak 19 yaş ve sonrası çocuk sahibi olan erkekler aile-iş çatışmasını 0-6 yaş arası çocuk sahibi olan erkeklere göre daha fazla yaşamaktadır. Çalışmalara göre; çocuk sayısı arttıkça kadınların yaşadığı aile-iş çatışmasında da artış gözlenmiştir. Kadınların aile sorumluluklarının yüksek oranda arttığı görülmüştür. Çocuk sayısının fazla olması kadınların hem zihninde onlarla meşgul olmasına hem de zaman yönünden yetememe gibi problemlere de sebep olabilmektedir.

Çift kariyerli ailelerde kadınların, yöneticilik yapması aile sorumluluklarının iş sorumluluklarını az oranda etkilediği görülmüştür. Yönetici olan kadınların ailevi sorumlulukları baştan eşlerine ya da bir yardımcıya devretmesi bu oranı azaltmış olabilmektedir. Bunun yanında iş sorumlulukları nedeniyle aileyi düşünecek zaman bulamayabilmektedirler (Giray ve Ergin 2006:96-98).

3.2.2. Gelir Harcama Sorunu ve Karar Almada Eşitlik

Kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, çalışma yaşamına girmesi ve profesyonelce kariyerlerini devam ettirmeleri ev ekonomisine destek sağlamaktadır. Böylelikle geleneksel aile yapısında gelir harcama da erkeğin tek başına etken olmadığını, bir çok harcamada kadınında söz sahibi olmada belirleyici olduğunu göstermektedir.

Araştırmalara göre; çalışan ve eğitim düzeyi yüksek olan kadınlar çalışmayan, eğitimsiz kadınlara göre gelir harcama konusunda daha etkindir. Geleneksel yapıdan kadın ve erkeğin birlikte çalıştığı yapıda, gelir harcama konusunda sorumluluğu paylaştıkları görülmektedir. Yine de bazı ailelerde erkek; erkek giyim, banka, otomobil, konut, okul, tatil gibi durumlarla ilgilenirken kadın ise; gıda, temizlik, bayan ve çocuk giyim, beyaz eşya ve mobilyadan sorumludur. Baba, evin dış harcamalarını yaparken, anne ise, ev içi harcamalarda daha çok rol oynamaktadır (Kitapçı vd. 2009:347). Fakat kadınların iş hayatında daha fazla yer aldığı ülkelerde erkekler kadınların yiyecek, giyecek harcamalarında baskın hale gelmiştir. Kadınlarda erkeklerin otomobil, konut,

tatil gibi harcamalarında baskın hale gelmeye başlamıştır. Şimdiki yüzyılda kadınlar, daha önce hiç olmadığı kadar gelir harcama konusunda söz sahibi olmaktadır. Daha çok kadın baskın yönlü gelir harcaması toplum kültürüne nüfus etmektedir (Cengiz 2009:211). DuBrin'e göre; "eğer eşler birbirini seviyorlarsa gelirin paylaşımı sorun olmamalıdır." Modern çiftlerde benim param ya da onun parası gibi düşüncelerden uzak durulmalı ikimizin diye düşünülmemelidir (Aytaç 2001: 65).

Karar alma, eşler arasında en hassas konular arasında yer almaktadır. Kendini ilgilendiren kararların alınması aile ve iş yerindeki mutluluğu olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Ailede kadın karar alma mekanizmasına katılmadığı durumlarda aile içerisinde çatışma, rekabet ve huzursuzluk gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Geleneksel yapıya sahip ailelerde kadınlar baba evinde söz sahibi olmayabildikleri gibi evlendiklerinde de aile içi kararlarda söz sahibi olamayabilmektedirler. Eşler kendilerini ve ailelerini ilgilendiren konularda birbirlerinin istek ve düşüncelerini dikkate almalıdırlar. Çimen'in yaptığı çalışmalara göre; kadınların ve erkeklerin öğrenim seviyesi yükseldikçe evde erkek otoritesinde ve erkeğin kendi başına karar almasında düşüş gözlenmektedir. Kadınlar aile ile ilgili kararlara katılmak istemekte ve herhangi bir sebeple katılmadığında ise tepki gösterebilmektedirler (2012:79-87). Literatür taramasında ulaşılan bilgilere göre ise; kadın çalışsa bile temizlik, mutfak işleri, çocuk bakımı vb. ev işlerinin yapılması çoğunlukla kadın tarafından yapıldığı için, ev ile ilgili parasal konular ve ev dışı süreçler gündeme geldiğinde karar alma yetkisinin erkekte olduğu görülmektedir (Dikmen ve Maden 2012:283).

Gowler ve Legge'e göre (1982:141), kariyeri olmayan ailelerde; aile içinde ekonomik kararları kimin aldığına baktığımızda, ekonomik kararlar ortaklaşa alınmamaktadır. Çift kariyerli ailelerde ise; ekonomik kararlar eşler arasında ortaklaşa alınmaktadır.

Ailede eşlerin karar verme oranının ortalama %42.8 olduğu, eşlerin tek başına karar vermede kadınlarda ortalama %27.3, erkeklerde ise; %22 olduğu belirlenmiştir. Kadınların ve erkeklerin tek başına karar verdikleri konulara bakıldığında, önemli konulara erkekler, daha az önemli konulara ise kadınlar karar vermektedir. Genç ve eğitim düzeyi yüksek olan kadınların ailede karar vermede daha etkin olduğu

görülmektedir (Erbil vd. 2004:10). Fakat halen Türkiye’de kadınların karar verme mekanizmalarına katılım düzeyleri düşüktür. Kadın-erkek eşitliğinin karar verme konusunda halen sağlanamadığı düşünülmektedir (Ünnü vd. 2014:123).

3.2.3. Çift Kariyerli Eşlerin Birbiriyle Rekabet Etmesi

Çift kariyerli eşler, çalışma ve ev hayatında birbirlerine destek olmanın yanında birbirleri arasında gizli rekabet içinde de bulunabilmektedir. Çünkü her ikisi de kendilerini eşleriyle aynı konumda ve birbirini tamamlayıcı olarak görmektedirler (Erer 2002:14).

Eşler benzer kariyer yolları izliyorlarsa, birbirleri arasında kıskançlık gibi sorunlar ortaya çıkartabilir. Aile içindeki sorumluluklarında kariyerle ilgili sorumluluklara eklenmesi genelde kadının kariyerinin ön plana çıkmasından ziyade erkeğin kariyerine öncelik verilmesine sebep olur (Dikili 2012:479).

Çalışma yaşamında, kadının emeğinin ikinci plana atıldığı görülmektedir. Kariyerinin peşinde koşan kadın, erkeğin kariyerinden sonra gelmektedir. Böyle bir durumda karşılıklı anlayış içinde bulunmayan eşler birbirlerinin kariyerlerini engellemeye yönelik davranışlar ve rekabet etmeye yönelik çatışmalar içinde bulunabilmektedir (Karadoğan 2009:145). Modern yapıya sahip olan eşler bile aynı alanda aynı yerde çalışıyorlarsa kıskançlık ve rekabet hissi oluşturabilirler. Eşlerden daha alt kariyer düzeyinde olanın şansı diğerine göre daha düşüktür ve eşler arasındaki rekabet daha da artmaktadır. Erkeklerin kariyer basamaklarında önce yükseldiği, kadınların ise sona kaldığı anlaşılmaktadır. Çift kariyerli ailelerde karı-kocadan birinin kariyeri diğerinin kariyerinden daima öncelik taşıyacağı görüşü ön plana çıkmaktadır (Aytaç 2001:60-65).

Temeli kariyere dayalı gerginlik eşler arasında çekişmeyi ve boşanmayı çabuklaştırabilen bir faktör olabilmektedir. Rekabet ve kıskançlık işin içine girdiğinde eşlerin ilişkileri gölgelenebilmektedir. Aile huzurunu etkileyen kadının doğum ve çocuk sebebiyle kariyerinde geri kalması sorun teşkil edebilmektedir (Erer 2002:17). Bu durum yine eşler arasında çatışmaya ve huzursuzluğa yol açarak evdeki ve iş yerindeki mutluluğuda somut bir şekilde etkileyebilir.

3.2.4. Çocuktan Arınmış Yaşam ve Ebeveyn Olmak

Çalışan eşler günümüzde çocuk sahibi olmayı istememekte, ertelemekte veya kariyerlerinde bir noktaya geldikten sonra çocuk sahibi olmaya karar verebilmektedirler. Akademisyenler, kariyerlerinde çocuk sahibi olmayı planlayarak hareket etmeye daha yatkındırlar. Dikmen ve Maden'in yaptığı çalışmalarda akademisyenlerin %86'sı tez yazımı sırasında hamilelik ya da çocuk bakımı gibi sorunlarla karşılaşmadığını belirtmiştir (2012:282). ABD'de yapılan bir araştırmaya göre; "çocuktan arınmış bir yaşam" benimsenmektedir. James Ramsey'e göre "çocuk ekseninde dönen" evden, "yetişkinler ekseninde dönen" eve doğru bir gidiş vardır. 1960 yılında en az bir kere evlenmiş ve otuz yaşından genç Amerikalı kadınların %20'si çocuksuzdu. 1975 yılında bu rakam %32'ye yükselmiştir. Yani onbeş yılda %60 bir artış söz konusu olmuştur (Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu 1991:171)

Araştırmalara göre; kadın öğretim üyelerinin en çok ve en önemli yaşadıkları problem "çocukda yaparım kariyerde yaparım" anlayışıdır. Kariyeri ve çocuğu birbirinden bağımsız yürütemeyeceklerini bilen akademisyen bayanlar kariyerleri için erkeklerden daha fazla yol katetmeleri gerektiği gerçeğini bilmektedirler (Kaya ve Küçükşen 2016:2443). Bazı akademisyenlerin birden fazla çocuğa sahip olmalarından da uzaklaşma sebepleri olabilir. Tek çocuk sahibi olma istekleride akademisyenler için burjuva yaşantısına özenme göstergesi olabilmektedir. Tek çocuk sahibi olmasının diğer bir nedeni ise, nitelikli ve güvenilir bakıcı bulamama korkusudur (Akbulut 2011:55).

3.3. Örgütsel Faktörler

Birey için kariyer; çalışma yaşamında konumunu bilme, kendini bulma ve geliştirme anlamına gelmekteyse, örgüt içinde çalışanların gereksinimlerini karşılayacak fiziksel ve sosyal şartları sağlamayı gündeme getirir ve çalışanlara rahat, huzurlu güvenli ve doyurucu üretkenlikler sağlayacak ortamlar oluşturarak örgütsel amaçlara ulaşmayı hedefler (İnandı vd.2013:220).

Kadınların iş hayatında sayılarının hızla artması ve kendini tamamlamak istemeleri örgütlerin verimliliğini ve performansını etkileyebilmektedir. Kadınların

erkekler kadar işe bağlılıklarının olmayışı ve çalışma saatlerine tam performansla katkıda bulunamadıkları, örgütler tarafından ön görülen düşünceler arasında yer almaktadır. Kariyer yapan erkek ve kadın eşit şartlar altında olsa bile örgütler kadınla çalışmanın büyük risk olduğunu düşünerek tercihini yine erkekten yana kullanmaktadır (Mavin 2001:184). Bu durum kadınların çalışma hayatında zorlanmasına sebep olmakta birde eşiyile aynı kariyer basamaklarında tırmanırken bir tercih yapılacağında; bu tercihin eşinin seçileceğini yönde olduğunu öngörmektedir. Çift kariyerli eşlerin çalışma hayatında olması, istihdam kararlarında eşininde durumunun dikkate alınmasını zorunlu kılmaktadır. Bu yüzden bu eşlerin terfi, nakli, işe alınması, izin politikaları, eğitim ve geliştirme planları gibi durumlarda diğer eşinde kariyerinin göz önünde bulundurulması gerekebilmektedir (Erer 2002:30-32).

Günümüzde bir çok işletme aynı iş yerinde çalışan eşlerin istihdamına karşı çıkabilmektedir. Hiyerarşik iletişimde bazı sorunların yaşanabileceğinin düşünülmesinin yanı sıra eşlerin birbirini kayırma durumunun olabileceği ve örgütsel verimliliğin olumsuz etkilenebileceği düşüncesi eşleri aynı iş yerinde çalıştıramayacağını sebebi oluşturmuştur. Yapılan çalışmalara göre, çalışanlar en fazla aileleriyle ilgili izin alma konusunda kurumlarında izin almaktadır ve bu konuda kurumlarının onları desteklediği belirlenmiştir (Özmete ve Eker 2013:40).

Doğum yapmış olan bir kadın iş hayatından uzunca bir süre ayrı kalmaktadır. Kadınların kariyerlerine tekrar kaldıkları yerden devam edebilmeleri için örgütler tarafından oryantasyon programları gerçekleştirilebilir. Bu örgüt tarafından olumsuzlukların giderilmesi açısından da önemli bir çözüm kaynağı olacaktır. Örgütlerin eşlere yapacağı bir başka olumlu katkı ise; eşlerden birinin işine son verildiğinde ya da ona yaptırım uygulandığında diğer eşin performansının düşebileceği hesaplanarak örgüt yönetiminin daha hassas davranmasıdır (Dikili 2012:479). Bir örgütün kariyer yönetimi uygulamalarında bütünleştirici kültür arttıkça kadın kariyer engelleri azalmaktadır. Kadınında erkeğinde kariyerini eşit şekilde ilerletebilmesini sağlar (Ersarı vd. 2014:561).

Ayrıca, aynı iş yerinde çalışan eşlerin aralarında yaşaması muhtemel olan iş-aile, aile-iş çatışması gibi sorunları iş yerine taşınmasından endişe duyulmaktadır. Bu durumda oluşabilecek birbirini kayırma gibi konular söz konusu olabilmektedir. Hem

çalışanların hemde yönetimin huzursuz olacağı bir durum ortaya getirmiş olur (Aytaç 2001:72). İş ve aile hayatını etkileyecek bu durum iş yerinde ve evde mutsuzluğa sebep olabilmektedir.

4. ÜNİVERSİTELERDE ÇİFT KARIYERLİ EŞLER

Kadınların bir çok çalışma alanında varlığını göstermesi ve kariyeri geliştirmeye yönelik tutumu, akademik camia olan üniversitede de varlığını göstermektedir. Hemen her akademisyen kadın, yaşamını birlikte sürdürmeyi düşündüğü eş adayında kendine denk eğitim almış olmayı aramaktadır. Çünkü eğitilmiş erkek eşine birey olarak değer veren, onu mesleğinde destekleyen, ev içi sorumluluklarını paylaşan ve ataerkil yapıdan uzaklaşmış biri olarak değerlendirileceği için (Akbulut, 2011:53) eşinide akademik ortamlardan seçecektir. Erkek akademisyende eşini çalıştığı ortamdan bulmak isteyecektir. Birbirinin mesleğine ve kariyerine aşına olarak evlilik hayatı ve iş hayatı oluşturabileceklerdir. Kadın akademisyenler sadece aile desteği alabildikleri zaman kariyerlerini daha kolay yürütebilmektedir (Poyraz, 2013:15). Bu yüzden üniversitelerde kadın akademisyenlerin evlilikleri eşleriyle beraber kolay olmaktadır.

Türkiye’de akademik ilerlemenin nesnel koşulları erkekler içinde kadınlar içinde aynıdır. Bir doçentin profesör olabilmek için üretmek zorunda olduğu yayın sayısı kadın içinde erkek içinde aynı koşulları kapsamaktadır (Özkanlı ve Korkmaz 2000:77). Bu yüzden çift kariyerli olan eşlerde nesnel olarak aynı koşullarda kariyer basamaklarında yükselmektir. Eşlerin başarmak istedikleri sadece kendi kariyer arzuları değildir. Eşler aynı zamanda, aynı derecede hırslı ve kariyer yönelimli partnerlerini dikkate almaları gerekmektedir. Bu durum, eşlerin birbirini desteklemeleri ve kimi zaman kendi kariyerlerini ikinci plana atmalarını gerektirebilir. Akademisyen eşlerin aynı işyerinde ve görece benzer pozisyonlarda çalışması birbirlerine verecekleri duygusal destekle artabilir. İş ortamında olan baskılar, çatışmalar, kısıtlar her ikisininde yoğun biçimde etkileyeceği için birbirine karşılıklı anlayış göstermeli ve güçbirliği yapmaları daha olasıdır (Yılmaz 2009:38-41).

Kadın akademisyenlerin medeni durumlarıyla başarıları arasındaki bağlantıya bakıldığında kadınların meslekleri kocalarınınkine ilişkin bir meslektir. Türkiye’de kadın akademisyenler “içeriden evlenme” sıkı bir şekilde inanarak uygulamaktadırlar.

Akademisyen kadınların %35'i erkek akademisyenlerle evlidir. Kadınlar kendi mesleklerine yakın olan eşleri mesleki ilerlemesine olumlu katkı yapan bir etken olarak görürler. Çift kariyerli eş olmaları kariyer basamaklarında ilerlerken kadın akademisyenlerin işlerini kolaylaştırmaktadır. Akademisyen erkekler eşlerinin kariyerlerine çeşitli yollarla yardımcı olduklarını göstermektedirler (Acar 1990:93). Bir araştırmaya göre çift kariyerli ailelerde erkekler eşlerinin yaptığı akademik yayınlarda gizli kahramandırlar. Erkekler eşlerinin kariyerlerini desteklediklerini ve onlara fazlaca katkıda bulduklarını belirtmektedirler (Norrell ve Norell 1996:205). Her ne kadar akademisyen kadınlar günlük ev işlerini, çocuk bakımı gibi sorumlulukları tam anlamıyla eşleriyle paylaşmasalar da programları daha esnek ve kocalarının onlara daha hoşgörülü ve eşlerine yardımcı olduklarına inanılmaktadır.

Kadınlar bazı durumlarda kariyer amaçlarını geliştirmek için evliliklerinin kariyerine yardımcı olduğunu belirtmektedirler. Çift kariyerli akademisyen eş olması kadınların kariyerine büyük oranda fayda sağlamaktadır. Örneğin, kadın akademisyenlerin lisansüstü çalışma için yurt dışına gidebilmelerinin onunla aynı işi yapan eşle daha kolay ve mümkün olacağını söylemişlerdir (Acar 1990:93).

5. İŞ YERİ MUTLULUĞU

İnsanlar için iş ne kadar önemliyse, iş ve işyeriyle ilgili algılamalarında o oranda önemlidir. İş ve iş ortamı insan hayatında belirleyici etkiler ortaya koymaktadır. Bir çok insan işe sadece para kazanma açısından bakmaz. O işi yapıyor olmanın verdiği bir tatmini, gururu, başarı hissini, işi aracılığıyla milli ekonomiye ve topluma katkı sunma duygusunu da yaşamaktadır. İşinden memnun olmama durumunda ise tam tersine bir stres ve hoşnutsuzluğun hakim olduğu bir durumu yaşamak durumunda kalmaktadır. Çalışma yaşam kalitesi kişinin işinden, işyerinden ve mesleğinden beklentilerinin karşılanmasında ve beklenen psikolojik tatminin sağlanarak yaşamdan aldığı hazzın ortaya çıkmasında önemli bir belirleyicidir. İçinde iş doyumunu ve mutluluğu barındırmaktadır (Türkay 2015:239-240).

Diener'a göre mutluluk kavramı, öznel iyi olmayla eş anlamlıdır (Kangal 2013:216). Mutluluk, psikolojik olarak iyi olma halidir (Alparlan 2016:203). Mutluluk bireyin yaşamına dair olumlu düşünce ve duygularının miktarca üstünlüğüdür. Bireyin

yaşamdan aldığı doyum ve olumlu duyguların toplamıdır. Michalos'a göre "mutlu insan, düşük düzeyde korku, kin, gerilim, suçluluk ve öfke duyan, yüksek düzeyde enerjisi ve canlılığı olan, öz güven sahibi, duygusal olarak istikrarlı, yüksek sosyal oryantasyonu olan; sağlıklı, tatminkar, sıcak bir sevgiye ve sosyal ilişkiye sahip, aktif bir yaşam tarzı ve anlamlı bir işi olan göreceli olarak iyimser, kaygısız olan, şimdiki zaman oryantasyonu olan kimsedir" (Kangal 2013:216-217). Mutluluk, bireyin bir bütün olarak kendi yaşam kalitesini değerlendirme derecesidir. Mutluluk; gelir, işteki durum, sağlık, aile, sosyal ilişkiler, güvenlik, özgürlük, ahlaki değerler gibi bir çok değişkene bağlıdır (Selim 2008:346). Terry ve Kottman sağlıklı ailelerdeki eşlerin uyumlu ve doyum sağlayıcı evliliklerinin olduğunu belirtir ve eşler arasındaki etkili iletişimin, destek ve onayın, aile ile ilgili görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinin, çocuklarla ilgilenebilmenin, karşılıklı saygı ve değer vermenin, boş zamanları birlikte geçirmenin, problemlere birlikte göğüs germenin, eşlerin aileye ekonomik anlamda katkıda bulunmasının ve bir meslek sahibi olmalarının evlilikteki psikolojik doyumunu etkilediğini vurgulamaktadır (Çelik ve Tümkaya 2012:224). Benin ve Nienstedt'in yaptığı araştırmalara göre; evlilikten ve işten duyulan tatmin mutluluğun iki temel kaynağını oluşturmaktadır (1983:75). Mutluluk kavramı, iş ve aile kavramları iç içe olduğu için birbiriyle etkileşerek işyerindeki mutluluğu etkileyebilmektedir. Yapılan çalışmalara göre; çalışan kişilerin iş-aile alanlarında tatmin edici bir denge kurduklarında işe ilişkin iyi olma hali (mutluluğu) artmaktadır. İş ve yaşam dengesi, çalışanın refahını ve mutluluğunu arttırmaktadır. Böylelikle çalışanlar işlerinden daha fazla tatmin olmakta daha az iş yükü ve depresyon yaşamakta ve rollerini daha kolay yerine getirebilmektedir. İş hayatının talepleri ve aile hayatının sorumlulukları tüm dünyada birçok çalışanın sağlığını ve mutluluğunu olumsuz yönde etkilemektedir. Birbirini etkileyen bu durumların huzurlu ve mutlu ortamlarda sağlanabilmesi içinde örgütlerin ve yöneticilerin esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, evde çalışma, işyerinde kreş açılması gibi uygulamaları desteklemeleri önem arz etmektedir. Bazı örgütler de yöneticiler zaman zaman işe geç gelme, işten erken ayrılma, uzun öğle yemeği saatleri gibi uygulamaları yürürlüğe koyarak çalışanlara esneklik sağlamaktadır (Erben ve Ötken 2014:103-105). Mutlu olan çalışanlar bilgi, yetenek ve kapasitelerini çok daha verimli şekilde kullanarak işyerlerine en üst düzeyde katkı sağlayacaklardır. İşyerinde olumlu duygulanımların olması, çalışma arkadaşlarıyla

ve yöneticileriyle olan olumlu etkileşim kalitesi arttıkça çalışanın örgüt için daha fazlasını yapma isteğinde artacaktır (Alparslan 2016:206).

Çift kariyerli eşlere baktığımızda, karı-koca birbirini tamamlayıcı olarak görme eğiliminde olduğu için, bu eşler %85'inin "mutlu" ya da "çok "mutlu olduğu belirlenmiştir (Mert ve Bekmezci 2016:47). Araştırmalara göre; kadınların işyerindeki konumunun ve kariyerlerinin eşlerinin mutluluğunu etkileyebileceği ortaya konmuştur (Benin ve Nienstedt 1985:75). Akademisyenler için işyeri mutluluğunu etkileyebilecek etmenler, akademik yayın sayısındaki başarı, çocuk sahibi olması, evdeki huzurun işyerine yansması, aldıkları eğitim gibi bir çok etkene bağlı olabilir. Yaşam memnuniyeti araştırmasına göre; Türkiye'de, eğitilmiş insanların mutluluk düzeyleri daha yüksektir. Bireyleri en çok aileleri mutlu etmektedir. Bu oran %72,3'tür. Bireyleri aile içinde çocuklar %5,3, eşler %2,8, anne/baba %2,7 oranlarında mutlu etmektedir (tuik.gov.tr 2016). İş hayatı gündelik hayatın büyük bir kısmını kapsadığı için, iş ve ailenin birbiriyle yakın ilişkilidir, eşlerin biriyle olan ilişkisi, çocuk sahibi olmaları gibi etkenler işyerindeki mutluluğu etkileyebilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇİFT KARIYERLİ EŞLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI VE İŞYERİ MUTLULUĞU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın amacı; çift kariyerli akademisyen eşlerin aile yaşamının ve çalışma yaşamının işyerinde psikolojik olarak iyi olma haline (işyerinde mutluluk) etkilerinin olup olmadığını keşfetmektir.

Böylece çift kariyerli eşlerin çalışma yaşamında performanslarını daha olumlu yöne çevirebilmenin hem örgüt açısından hem birey açısından hem de aile açısından farkındalığı ortaya konmuş olacaktır. Huzurlu bir ortamda, işinden tatmin olmuş, işine koşarak giden çalışanların olması örgütün performansını da üst seviyelere yükseltecektir. Mutlu ve huzurlu bir iş ortamında çalışan bireyler, bu mutluluğu olumlu yönde hem eşlerine hem çocuklarına hem de iş ortamına pozitif yansıtacaktır.

Ayrıca Türkiye’de çift kariyerli eşlere yönelik çok fazla çalışma yoktur. Olan çalışmalar ise bir elin parmaklarını geçmeyecek kadar az sayıdadır. İşyeri mutluluğu konusu, ülkemizde yeni yeni popüler olmakta çok fazla literatürde yer almamaktadır. Bu araştırma, literatürdeki bazı boşlukları da doldurmaya çalışacaktır.

2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Çift kariyerli eşleri fazlaca görebileceğimiz kurumlardan bir tanesi üniversitelerdir. Aynı kurumun içinde çalışan akademisyenler, yine kendilerine yakın meslekte ya da kariyerde eşler seçeceğinden; üniversite, çift kariyerli eşleri görebileceğimiz yerlerin başını çekebilmektedir. Daima yükselbilme olanağı olan mesleklerden bir olan akademisyenlik, kariyer basamaklarını tırmanmanın gösterilebileceği en iyi çalışan profilini oluşturur.

Araştırmamızın kapsamı; çift kariyerli eşleri en iyi yansıtabilecek olan, aynı kurumda çalışan, kariyerlerinin peşinde koşan karı-kocaları kapsamaktadır. Isparta

Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapan çift kariyerli akademisyen eşlerin yardımıyla anketimiz cevaplanmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni; Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi'ndeki tüm çift kariyerli eşlerdir. Araştırma Kasım 2015-Ocak 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Kasım 2015 verilerine göre Süleyman Demirel Üniversitesi'nde 2169 öğretim elemanı çalıştığı bilinmektedir.

2169 öğretim elemanın içinden çift kariyerli eşlere gidilerek hem anket uygulanmış hem de başka çift kariyerli eşlerin olup olmadığı sorularak örneklem oluşturulmaya çalışılmıştır. Örneklemimiz Kartopu yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

Araştırmamız anket yöntemiyle Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi'nde bulunan Tıp Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yabancı Diller Meslek Yüksekokulu ve Isparta Meslek Yüksekokulu'na bizzat gidilerek, tek tek öğretim elemanları ziyaret edilerek yapılmıştır. Anket çalışmamızda 262 kişinin ismine ulaşılmıştır. Araştırma sırasında, eşleri anket doldurmayı kabul ettiği halde diğer 5 kişi (eş) anketi cevaplandırmaktan kaçınmıştır. 13 kişinin ise eşlerine ulaşılammıştır. Sonuç olarak 244 akademisyenden elde edilen verilere göre analizler gerçekleştirilmiştir.

4. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Çift kariyerli eşlere veri toplama aracı olarak anket verilmiştir. Çift kariyerli akademisyen eşler tespit edildikten sonra işyerlerindeki çalışma ortamlarına ulaşarak, gönüllülük esası içerisinde, anket soru formu doldurulması istenmiştir. Kabul eden akademisyenlerin, küçük bir zaman dilimini alarak soru formunun doldurulması beklenmiştir. Zamanı olmayan akademisyenlere anket formu bırakılarak doldurulması sağlanmıştır. Ertesi gün anket teslim alınmaya gidilmiştir.

Akademisyenlere anketi doldurmaları istenirken, kimlik bilgilerinin yazılmaması istenmiş, isimlerinin ve bilgilerinin saklanacağı belirtilmiştir.

Anket soru formu görsel yönden dikkat çekmesi bakımından, okunabilirliği ve yapılabilirliği kolay olması için renkli şekilde 4 sayfadan oluşturulmuştur. 31 sorudan oluşan anket soruları üç farklı kaynağa dayanarak hazırlanmıştır. Anket soruları 4 bölümden oluşmaktadır.

4.1. Çift Kariyerli Eşlere Yönelik Anket

Akademisyen eşlere uygulanan çift kariyerli eşlere yönelik anket ölçme soruları 2 bölümden oluşmaktadır. Bu anket, Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü Araştırma Fonu İşletmesi tarafından basılan “Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları”(2001) adlı kitapta yer alan ölçekten faydalanılarak hazırlanmıştır. Ölçek; Mustafa Aytaç, Serpil Aytaç, Zerrin Fırat, Nuran Bayram ve Aşkın Keser tarafından hazırlanmıştır. Ankette 1’den 15’e kadar olan sorularda akademisyenlere demografik durum, çocuk, eşler ve çalışma hayatındaki yayın sayılarıyla ilgili sorular sorulmuştur. Literatür ayrıntılı incelendikten sonra ankette yer alan 9. ve 10. sorular çalışmaya eklenerek daha verimli sonuçlar elde edileceği ve çalışmaya zenginlik katılacağı düşünülmüştür.

Soruların cevaplanmasında, cevap seçenekleri verilerek herhangi bir cevap seçeneğinin tercih edilmesi istenmiş veya el yazısıyla doldurulması istenmiştir. Ankette ikinci bölümde ise; 16. sorudan 26. soruya kadar olan sorular çift kariyerli eşlere yönelik tutum sorularıdır.

4.2. Çift Kariyerli Eşlere Yönelik Tutum Ölçeği

Kişilerin çift kariyerliliğe karşı tutumlarını ölçmek için Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü Araştırma Fonu İşletmesi tarafından basılan “Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları” (2001) adlı kitapta yer alan ölçekten faydalanılmıştır. Ölçek; Mustafa Aytaç, Serpil Aytaç, Zerrin Fırat, Nuran Bayram ve Aşkın Keser

tarafından hazırlanmıştır. 23. soru anketi zenginleştirileceği düşünerek çift kariyerli eşlere yönelik tutum ölçeğine eklenmiştir.

Ölçeğin orijinalinde tutuma yönelik 11 soruda 3'lü Likert tipi cevap seçenekleri sunulmuştur. (1) Tamamen Katılıyorum (2) Katılıyorum (3) Hiç Katılmıyorum şeklinde uygulanmıştır. Bu çalışmada ise 6'lı Likert Tipi derecelendirme ölçeği geliştirilmiş ve ölçek şu şekilde derecelendirilmiştir: (1)“*Kesinlikle Katılmıyorum*”, (2)“*Katılmıyorum*”, (3)“*Kısmen Katılmıyorum*”, (4)“*Kısmen Katılıyorum*”, (5)“*Katılıyorum*”, (6)“*Kesinlikle Katılıyorum*”.

Likert tipi cevap ölçeği kullanılarak yapılan araştırmaların çoğunluğunda seçenek sayısı 5 olarak kullanılmaktadır. Kaynak alınan çalışmada ise Likert tipi sorular için 3'lü Likert tipi cevap seçeneği kullanılmıştır. Bu ölçekte 6'lı Likert tipi soru seçenekleri kullanılmıştır. Bu çalışmada, katılımcıların tutum sorularını 6'lı cevap seçeneğinden birini tercih etmemizin nedeni; katılımcının merkeze yönelik eğilimidir. Akademisyen eşlerin kendi buldukları işlerle ilgili soruların cevaplarında kararsız kalmasını önlemek, olumlu ya da olumsuz seçeneğe doğru yönelmesini sağlamaktır (Turan, Şimşek, Aslan, 2015:192). Soruda 6'lı likert tipi cevap seçeneğinin kullanılmasının bir başka sebebi ise, cevap seçeneklerinin az olması anketi sınırlamakta ve dezavantaj haline getirmektedir. Cevap seçeneği arttıkça verilerin geçerliliği ve güvenilirliğinin arttığı görülmektedir. 6 seçenekten oluşan ölçeklerin orta düzeyde geçerlilik, güvenilirlik ve kullanıcı değerine sahip olduğu bilinmektedir (Preston ve Colman; 2000:12). Katılımcının yaşı arttıkça cevap seçeneklerinin artması, küçük yaşta katılımcılar için az seçenek sayısı kullanılması tavsiye edilmektedir (Turan, Şimşek, Aslan, 2015:191).

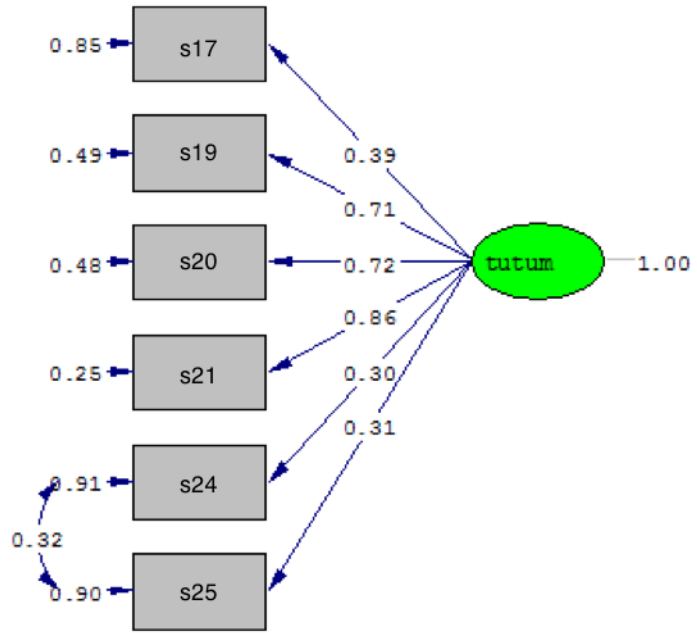
4.2.1. Ölçeğin yapı geçerliliği

Çift kariyerli akademisyen eşlerin çalışma yaşamı ve işyeri mutluluğuyla ilgili araştırmalar yaparken, zaman ve kaynak tasarrufu yapmak için daha önce araştırmacılar tarafından kullanılmış ölçeklerden yararlanılmıştır. Daha önce kullanılmış olan ölçeğin özgün yapısının, alınan verilerle doğrulanıp doğrulanmadığı tespit etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmaktadır. Kullanılan ölçeğin, DFA ile

yapılması, bu ölçeğin doğrulanmış olduğunu göstermektedir. Böylece ölçeğin geçerliliği kanıtlanmış olmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014; 326).

4.2.1.1. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA)

Tek boyutlu ve çift kariyerliliğe yönelik tutum ölçeğinin faktöriyel yapısı Lisrel 8.8. programı kullanılarak test edilmiştir. 6'lı Likert tipi cevap seçeneği olan ölçekte toplam 244 katılımcıdan toplanan veriler doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Ölçeğe ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını içeren yol şeması (path diyagramı) ve parametreye ilişkin faktör yükü Şekil 2'de yer almaktadır. Bu sonuç, araştırmadan elde edilen verilerin tutum ölçeğinin öngörülen kuramsal yapısı (tek faktörlü model) ile uyumlu olduğunu belirtmektedir.



Şekil 2 :Tutum Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) uygulamalarına test edilen modelin bir bütün olarak değerlendirilebilmesi ve veri ile desteklenip desteklenmediğine bakılabilmesi için analizler sonucunda üretilen uyum iyiliği indeksleri (Goodness of Fit Indices) değerlerine bakılmaktadır. Yapılan araştırmalarda birçok uyum indeksi değerine

başvurulmaktadır. Ancak bu çalışmada uyum indeksi belirlenmesi için Ki-kare (x^2) değerine bakılmıştır. Ki-kare değeri yapılan çalışmada önerilen model ile örneklemden elde edilen verinin uyumlu olup olmadığını test etmekte ve yapılan araştırmada YEM’de kuramsal beklenti ile veri arasında uyum olması beklenildiğinden, x^2 değerinin anlamsız çıkması beklenilmektedir. x^2 değerinin serbestlik derecesine (degree of freedom, df) bölümü (x^2 / df) ile elde edilen değer üçten daha az olması modelin iyi derecede uyumlu olduğunu, beş veya beşin altında olması ise modelin kabul edilir olduğunu göstermektedir. x^2/df dışında YEM için en sık GFI (Uyum İyiliği İndeksi), AGFI (Uyarlanmış Uyum İyiliği İndeksi), RMSEA (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) ve NFI (Normlandırılmış Uyum İndeksi) kullanılmaktadır. (Gürbüz ve Şahin, 2014:328-329; Jöreskog ve Sörbom, 1993:122-126). Tablo 1’de uyum iyiliği ölçüleri, iyi uyum değer aralıkları ve araştırma modelinin sonuçlarının karşılaştırması yer almaktadır.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Ölçüleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Sonuçları	Uyum
RMSEA	0<RMSEA<0,05	0,05<RMSEA<0,10	0,048	Kabul Edilebilir
GFI	0,95<GFI <1	0,90< GFI <0,95	0,98	Kabul Edilebilir
AGFI	0,90<AGFI <1	0,85< AGFI<0,90	0,96	Kabul Edilebilir
NFI	0,95<NFI <1	0,90< NFI <0,95	0,97	İyi Uyum
CFI	0,95<NFI <1	0,90< CFI <0,95	0,99	İyi Uyum
χ^2/df	$\chi^2/df<3$	$3< \chi^2/df<5$	1,56	İyi Uyum

Model sonuçları incelendiğinde:

Yapılan DFA sonucunda, uyum indeksi RMSEA= 0.11 olarak bulunmuş ve kabul edilebilir durumda olmadığı gözlenmiş, diğer uyum indeksleri ise uyumlu bulunmuştur. Serbestlik derecesini de dikkate alarak modelin örneklem kovaryansı ile ne derece uyumlu olduğunu test eden RMSEA değerinin 0,05 değerinin altında olması iyi bir uyum değerinin, 0,10'ın altında olması ise kabul edilebilir düzeyde bir uyum değerinin olduğuna işaret etmektedir (Maccallum vd. 1996:134). Bir başka çalışmada ise RMSEA değerinin 0,05 ile 0,08 aralığında bulunması, modelin kayda değer derecede iyi bir uyumunun olduğu ve modelin kabul edilebilir olduğu ifade edilmiştir (Browne ve Cudeck 1992:239).

Verilen uyum iyiliği değerlerinin (Goodness of Fit Statistics) yer aldığı Lisrel çıktı dosyası (out) alınarak, modifikasyon indekslerinin (The Modification Indices) yer aldığı son kısım incelenmiştir. Modifikasyon indekslerinin yer aldığı kısım, test edilen modelin uyum iyiliğini yükseltmek için önerilen düzeltmeleri içermektedir. Modifikasyon önerileri incelenerek ve kuramsal gerekçeler dikkate alınarak modele en fazla katkı sağlayacak düzeltmeler belirlenmiştir. Buna göre; S23, S22, S18 sırası ile modelimizden çıkartılmış ve aynı zamanda yine modifikasyon önerilerinden olan S24 ve S25 değişkenlerinin hata varyansları birleştirilmiştir. Modifikasyon sonucunda Tablo 1’de yer alan modelin uyum iyiliği sonuçları elde edilmiştir. Son durumda, çift kariyerliliğe yönelik tutum ölçeğine ilişkin uyum indeksleri ($\chi^2= 12,49$, $df=8$) $\chi^2/df=1,561$, $RMSEA=0,048$, $GFI=0,98$, $AGFI=0,96$, $NFI=0,97$ ve $CFI=0,99$ olarak bulunmuştur. Bulunan sonuçlara göre, değerlerin kabul edilebilir düzeylerde olduğu dolayısıyla modelin de anlamlı olduğu söylenebilir. Sonuç olarak modelin tek boyutlu yapısı yapılan DFA ile doğrulanmıştır.

4.2.1.2. Ölçeğin güvenilirliği

Ölçeğin güvenilirliği Croanbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile incelenmiştir.

Tablo 2: Tutum Ölçeğinin Madde Sayısı ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı

	<i>Soru sayısı</i>	<i>Cronbach’s Alfa</i>
<i>“Tutum Ölçeği”</i>	11	0,698

Çift Kariyerliliğe Yönelik Tutum Ölçeğinin iç tutarlılığı incelenmiş, sonrasında $r = 0,698$ güvenilirlik değeri elde edilmiştir. Buna göre ölçeğimizin oldukça güvenilir olduğunu söyleyebiliriz ($0,60 < 0,80$ ise oldukça güvenilirdir).

Alfa katsayısının değerlendirilmesi aşağıdaki ölçüte göre yapılır (Yaşar 2014: 63):

$0,0 < \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 < \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir

$0,60 < \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilirirdir.

$0,80 < \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

4.3. İş Tatmini Ölçeği

Soru formunun üçüncü bölümünü iş tatmini değişkeni oluşturmaktadır. 15. soru iş tatmini ölçeğini oluşturmaktadır. Tek soruyla iş tatmini ölçülmek istenmiştir. 10'lu Likert tipi cevap seçenekleri sunularak 1'den 10'a kadar katılımcıların kendilerini puanlamaları istenmiştir. "1" Hiç Memnun Değilim, "10" Çok Memnunum'u ifade etmektedir. Bu soru Stephen P. Robbins ve Timothy A. Judge'ın "Örgütsel Davranış" (2012) adlı kitabından alınmış ölçekten faydalanılarak kullanılmıştır. Orijinal ölçeğinde 5'li Likert Tipi soru cevap seçenekleri "çok memnunum" dan "hiç memnun değilim"e kadar 1 ile 5 arasında numaralandırılarak verilmiştir. Bu çalışmada ise; ölçekte 10'lu Likert Tipi cevap seçenekleri kullanılarak ankete katılan akademisyenlerin tercihlerinin, en yüksek güvenilirlik ve geçerliliğe ulaşılması sağlanmıştır (Preston ve Colman 2000; 12).

4.4. İşyeri Mutluluğu Ölçeği

İş yerindeki mutluluğu değerlendirmek için katılımcılara 5 soru sorulmuştur. 27. sorudan 31. soruya kadar olan sorular işyeri mutluluğu için hazırlanmıştır. 6'lı Likert tipi cevap seçenekleri kullanılarak "1" Hiçbirzaman, "6" Herzaman'ı ifade etmektedir. Ölçek, WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksborg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar birimi tarafından oluşturulmuştur. Türkçeye adaptasyonu Ali Murat Alparslan'ın (2016) "Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini mi İşyerinde Mutluluk mu?" isimli çalışmasıyla yapılan ölçekten

faaydalanılmıştır. Ölçek “İşyerinde kendimi neşeli ve keyifli hissederim”, “Sabahları işe gelirken kendimi dinç hissederek gelirim”, “İşyerinde sevdiğim ve ilgimi çeken işler yapmaktayım”, “İşyerinde kendimi hareketli ve enerjik hissederim”, “İşyerinde gergin bir ruh halim vardır” ifadelerinden oluşmaktadır. Katılımcılara ölçeğin orijinalinde olduğu gibi 6’lı Likert Tipi cevap seğıeneği verilerek 1’den 6’ya kadar bu ifadelere puan vermeleri istenmiştir.

4.4.1. Ölçeğin güvenilirliği

Ölçeğin güvenilirliği Croanbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile incelenmiştir.

Tablo 3: İşyerinde Mutluluk Ölçeğinin Madde Sayısı ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı

	<i>Soru sayısı</i>	<i>Cronbach’s Alfa</i>
<i>“İşyeri Mutluluk Ölçeği”</i>	5	0,78

İşyerinde Mutluluk Ölçeğinin iç tutarlılığı incelenmiş, sonrasında $r = 0,78$ güvenilirlik değeri elde edilmiştir. Buna göre ölçeğimizin oldukça güvenilir olduğunu söyleyebiliriz ($0,60 < 0,80$ ise oldukça güvenilirdir).

4.5. Evdeki Mutluluk Ölçeği

Aile yaşamında çift kariyerli akademisyenlerimizi etkilediği için evdeki mutlulukla ilgili de soruların cevapları merak edilmiştir. İşyeri mutluluk ölçeğinin evdeki mutluluk ölçeği şekline dönüştürülerek, aynı sorular ev hayatı içinde sorulmuştur. Ölçek “Evde kendimi neşeli ve keyifli hissederim”, “Akşamları eve giderken kendimi dinç hissederek giderim”, “Evde sevdiğim ve ilgimi çeken işler yapmaktayım”, “Evde kendimi hareketli ve enerjik hissederim”, “Evde gergin bir ruh halim vardır” ifadelerinden oluşmaktadır. Katılımcılara ölçeğin orijinalinde olduğu gibi 6’lı Likert Tipi cevap seğıeneği verilerek 1’den 6’ya kadar bu ifadelere puan vermeleri istenmiştir. “1” Hiçbir zaman, “6” ise Her zamanı ifade etmektedir.

4.5.1. Ölçeğin güvenilirliği

Tablo 4: Evde Mutluluk Ölçeğinin Madde Sayısı ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı

	<i>Soru sayısı</i>	<i>Cronbach's Alfa</i>
<i>“Ev Mutluluk Ölçeği”</i>	5	0,67

Evdeki Mutluluk Ölçeğinin iç tutarlılığı incelenmiş, sonrasında $r = 0,67$ güvenilirlik değeri elde edilmiştir. Buna göre ölçeğimizin oldukça güvenilir olduğunu söyleyebiliriz ($0,60 < 0,80$ ise oldukça güvenilirdir).

5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırmamızın amacı, tüm çift kariyerli akademisyen eşlerin çalışma yaşamı ve işyeri mutluluklarına ait bilgilerin genellenmesi üzerinedir. Çalışmamız Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi çift kariyerli eşlerin arasında geçse de diğer üniversiteler örnek teşkil edebilecek ve bu kurumlara genellenebileceği varsayılmaktadır. Ayrıca toplanan verinin, gerçek cevapları yansıttığı düşünülmektedir.

6. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmanın en önemli kısıtı, ankete katılan bayanların çocukları konusunda duygusal davranmalarındır. Kariyerlerini yaparken çocuğun olumsuz etkisi olsa da duygusal olarak etkisi olmadı ya da olumlu etkisi oldu şeklinde cevap verme ihtimalleri yüksektir. Bu durum ankete olumlu cevap verilmiş olması sonucunu doğurabilir.

7. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

H_1 : Çift kariyerli akademisyen eşlerin sahip oldukları çocuk sayıları ile aynı kurumda çift kariyerliliğe yönelik tutumları arasında ilişki vardır.

H_{2.1}: *Çift kariyerli eşlerin sahip oldukları çocuk sayılarına göre evdeki mutluluk arasında anlamlı bir fark vardır.*

H_{2.2}: *Çift kariyerli eşlerin sahip oldukları çocuk sayılarına göre işyerindeki mutluluk arasında anlamlı bir fark vardır.*

H₃: *Aynı kurumda çift kariyerliliğe yönelik tutumlar ile evdeki/işyerindeki mutluluk arasında anlamlı ilişki vardır.*

H₄: *Çocuk sahibi olmanın kariyer planlamasına olası etkisi anlamlı biçimde daha olumsuzdur.*

H₅: *Çocuk sahibi olmanın olumsuz etkisi olduğunu düşünen çift kariyerli akademisyen eşlerin evdeki/işyerindeki mutlulukları anlamlı biçimde daha düşüktür.*

H₆: *Çift kariyerli eşlerde işyerindeki/evdeki mutluluk aynı birimde çalışıp çalışmama durumuna göre farklılık gösterebilir.*

H₇: *Çift kariyerli eşlerin işyerindeki mutlulukları ile evdeki mutlulukları arasında anlamlı ilişki vardır.*

H₈: *Evlilik hayatının iş hayatı üzerine olumlu etkisi olduğunu düşünen çift kariyerli akademisyenlerin evlerindeki/işyerlerindeki mutluluk daha yüksektir.*

H₉: *Çift kariyerli akademisyen eşlerde iş tatmini ile işyerindeki/evdeki mutluluk arasında anlamlı ilişki vardır.*

8. ANALİZ YÖNTEMİ

Analizler, SPSS 22 istatistik paket programı ve Lisrel 8.8. programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Demografik bilgiler frekans analizi yapılarak ortaya konmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktörleri ayrı ayrı çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Örneklemin 200'ün üzerinde olması ve tüm faktörlerin ilgili değerleri +- 1,5 aralığında kalması; hipotez testlerinin parametrik testler arasından gerçekleştirilmesi için yeterli görülmüştür.

Analizlerde parametrik olmayan Bağımsız T-Testi, Oneway Anova testleri (Tek Faktörlü) ve parametrik olan Ki-Kare ve Kolerasyon (ilişki) hipotez testleri uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyleri, p önem değeri dikkate alınarak analiz edilmiştir. P değerinin yorumlanması Tablo 5’te gösterilmektedir (Kul 2014:12).

Tablo 5: p değerinin yorumlanması

P değeri	Yorumu
0,01 \leq p < 0,05	İstatistiksel anlamlılık
0,001 \leq p < 0,01	Yüksek düzeyde istatistiksel anlamlılık
p < 0,001	Çok yüksek istatistiksel anlamlılık

9. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

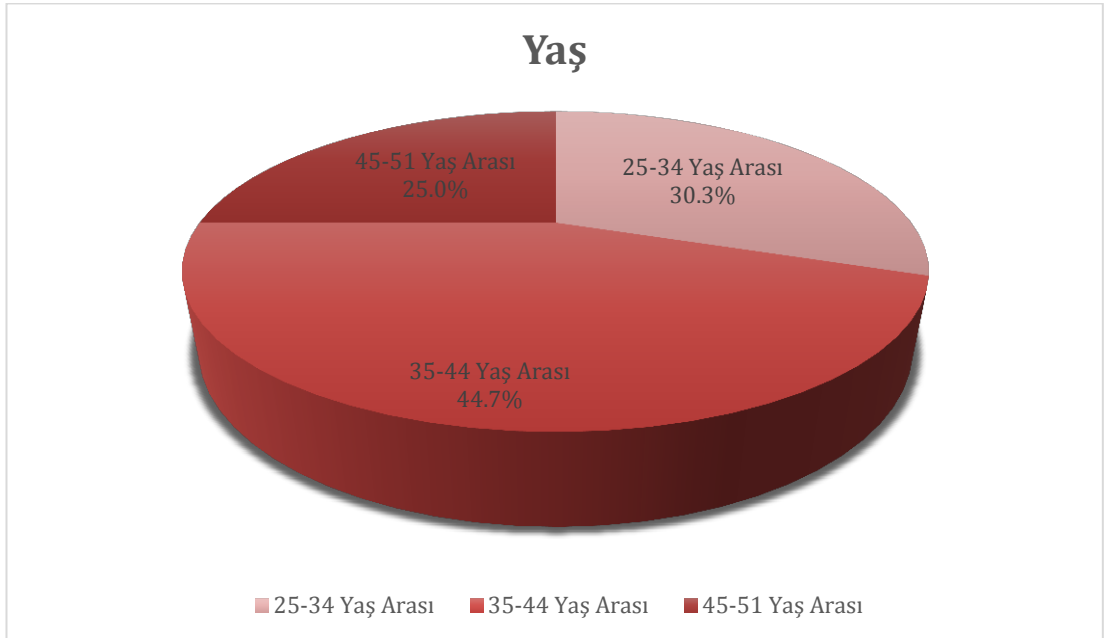
Katılımcılar 244 kişidir. Cinsiyet, yaş, öğrenim bilgisi ve akademik unvan oranları belirlenmiştir.

Cinsiyete göre akademisyenlerin 119 kişisi yani %48,8’ i kadın, 125 kişisi yani %51,2’ si erkektir. Bulgular Grafik 1’de gösterilmektedir.



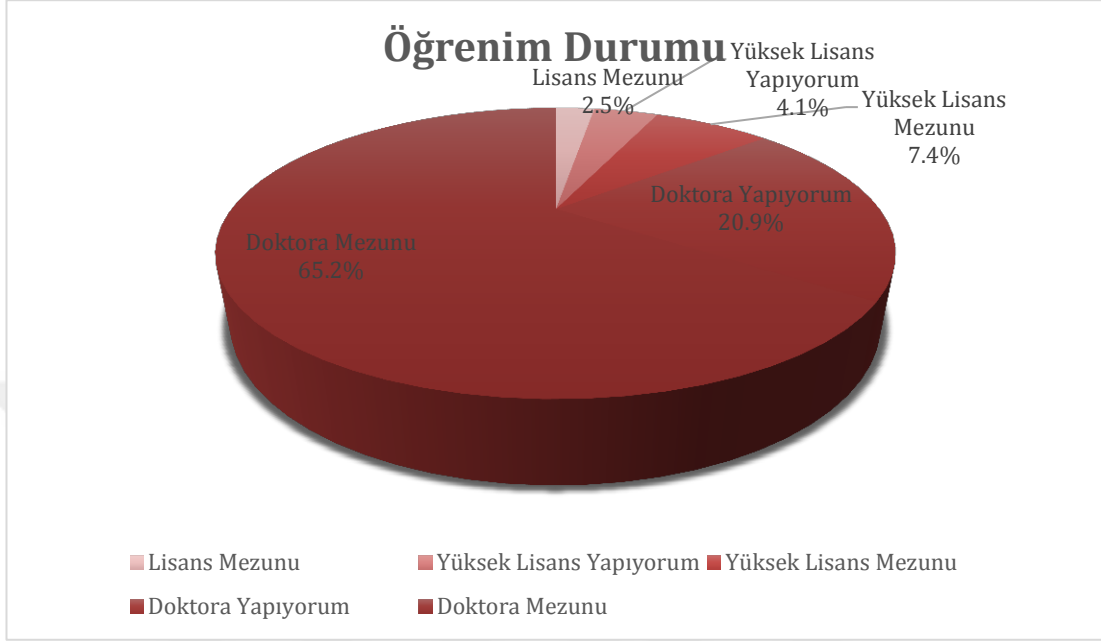
Grafik 1: Akademisyenlerin Cinsiyet Dağılımı

Akademisyen eşlerin yaş değişkeni 3 grup veri olarak girilmiştir. Akademisyenlerin % 30,3'ü 25-34 yaş arası, % 44,7'si 35-44 yaş arası, % 25'i ise 45-54 yaş aralığındadır. Bulgular Grafik 2'de gösterilmektedir.



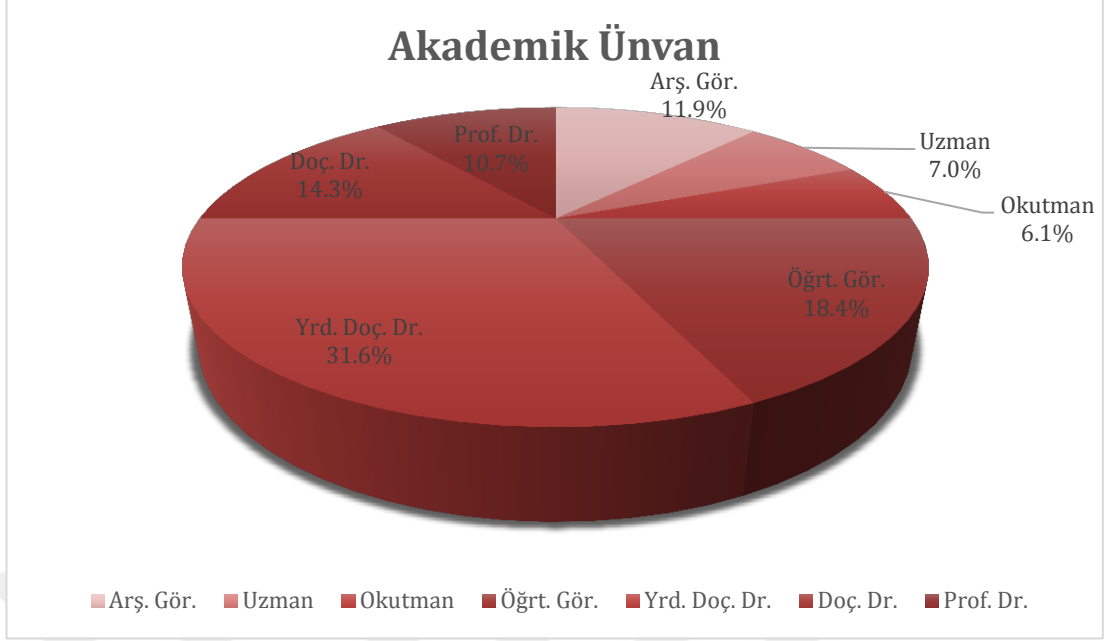
Grafik 2: Yaş Dağılımı

Akademisyenlerin öğrenim durumu lisans mezunu %2,5, yüksek lisans yapıyorum %4,1, yüksek lisans mezunu %7,4, doktora yapıyorum %20,9, doktora mezunu %65,2'dir. Bulgular Grafik 3'de gösterilmektedir.



Grafik 3: Akademisyenlerin Öğrenim Durumu

Akademisyenlerimizin kariyerlerinde ilerlemesini gösteren akademik ünvanları bütün öğretim elemanlarını kapsamaktadır. % 11,9'u Arş. Gör., % 7'si Uzm., % 6,1'i Okt, % 18,4'ü Öğrt. Gör., % 31,6'sı Yard. Doç. Dr., % 14,3'ü Doç. Dr., % 10,7'si ise Prof. Dr.'dur. Bulgular Grafik 4'de gösterilmektedir.



Grafik 4: Akademik Ünvan Dağılımı

10. BULGULAR

H₁ Çift kariyerli akademisyen eşlerin, sahip oldukları çocuk sayıları ile aynı kurumda çift kariyerliliğe yönelik tutumları arasında ilişki vardır.

H₁'e göre; bu hipoteze basit korelasyon analizi uygulanmıştır. İki değişken arasında ilişki olup olmadığı, ilişkinin şiddeti ve yönü belirlenmek istenmiştir.

Tablo 6: Tutum ve Çocuk Sayısı için Basit Korelasyon Analizi

Hipotez 1 – Basit Kolerasyon Analizi			
		Tutum	Çocuk Sayısı
Tutum	Pearson Correlation	1	-,011
	Sig.(2-tailed)		,864
	N	242	242
Çocuk Sayısı	Pearson Correlation	-,011	1
	Sig.(2-tailed)	,864	
	N	242	242

Elde edilen bulgulara göre; Sig. 2-tailed değeri ,864 bulunmuştur. Bu değer (Sig. 2-tailed) 0,05'ten büyük olduğu için (Gürbüz ve Şahin 2014:258) (Sig. 2-tailed ,864>0,05) olumsuz tutum ve çocuk sayısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Korelasyon katsayısı değeri zayıf(-) : $-0,3 \leq r < 0$ (Gürbüz ve Şahin 2014:256) $-0,3 \leq ,011 < 0$ olduğu için ilişki negatif yönlü ve zayıftır. ($r = -,011$ $p < ,001$) Bu sonuçlara göre H1 hipotezi kabul edilemez. Değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı birbirini etkilemediği ortaya çıkmıştır. Başka bir ifadeyle; karı kocanın kariyer yapması, çocuk sahibi olma ve sayısı konusunda olumsuz bir etki yaratmamaktadır.

H_{2.1}. Çift kariyerli eşlerin sahip oldukları çocuk sayılarına göre evdeki mutluluk arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2.1}. göre; Çift kariyerli eşlerin sahip oldukları çocuk sayılarının evdeki mutluluğa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği parametrik analizlerden olan iki bağımsız örneklem ortalamasını karşılaştırmak üzere bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t testi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 7: Evdeki Mutluluk İçin Çocuk Sayılarına Göre Bağımsız Örneklem T-Testi

Hipotez 2.1 – Bağımsız Örneklem T-Testi (Evdeki Mutluluk)							
Çocuk Sayılarına Göre	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	P	
1 Çocuklular	107	4,7033	,76797	191	-1,404	,162	
1'den Fazla Çocuğu Olanlar	86	4,8517	,67994				

Elde edilen bulgulara göre 1'den fazla çocuğu olan çiftler, 1 çocuğu olan çiftlere kıyasla evdeki mutlulukları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=-1,404$; $p> 0,05$). 1'den fazla çocuğa sahip olan çift kariyerli akademisyen eşlerin evdeki mutluluklarına ilişkin ortalaması (Ort.=4.85; S.S.=,67) 1 çocuğa sahip olan çift kariyerli akademisyen eşlerin evdeki mutluluklarına ilişkin ortalamasından (Ort.=4.70; S.S.=,76) daha yüksek çıkmıştır. Bu çalışma 1'den fazla çocuk sahibi olan çift kariyerli akademisyen eşlerin, 1 çocuğa sahip olan çift kariyerli eşlerden evde daha mutlu olduklarını göstermektedir. Ama aralarındaki fark anlamlı değildir. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre $H_{2.1}$ hipotezi kabul edilemez. 1'den fazla çocuğu olan çift kariyerli akademisyen eşlerle 1 çocuğu olan eşler arasında anlamlı bir fark yoktur ($p=0,05<,162$).

$H_{2.2}$. Çift kariyerli eşlerin sahip oldukları çocuk sayılarına göre işyerindeki mutluluk arasında anlamlı bir fark vardır.

$H_{2.2}$ göre; Çift kariyerli eşlerin sahip oldukları çocuk sayılarının işyerindeki mutluluğa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin karşılaştırması, bağımsız örneklem t testi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 8: İşyerindeki Mutluluk için Çocuk Sayılarına Göre Bağımsız Örneklem T-Testi

Hipotez 2.2 – Bağımsız Örneklem T-Testi (İşyerindeki Mutluluk)							
Çocuk Sayılarına Göre	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	P	
1 Çocuklular	107	4,4369	,87826				
1’den Fazla Çocuğu Olanlar	86	4,7413	,86979	191	-2,403	,017	

Elde edilen bulgulara göre 1’den fazla çocuğu olan çiftler, 1 çocuğu olan çiftlere kıyasla işyerindeki mutlulukları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-2,403$; $p<0,05$). 1’ den fazla çocuğa sahip olan çift kariyerli akademisyen eşlerin işyerindeki mutluluklarına ilişkin ortalaması (Ort.=4,74; S.S.=,86) 1 çocuğa sahip olan eşlerin işyerindeki mutluluklarına ilişkin ortalamasından (Ort.=4,43; S.S.=,87) daha yüksek çıkmıştır. Bu çalışma birden fazla çocuk sahibi olan çift kariyerli akademisyen eşlerin, bir çocuğa sahip olan çift kariyerli eşlerden işyerinde daha fazla mutlu olduklarını göstermektedir. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre $H_{2.2}$ hipotezi kabul edilir. Birden fazla çocuğu olan çift kariyerli akademisyen eşlerle bir çocuğu olanlar arasında anlamlı bir fark vardır ($p=0,05>,017$). Yani birden fazla çocuğu olan çift kariyer aileler işlerinde daha mutlu ve işlerine daha pozitif bakmaktadırlar.

H_3 Aynı kurumda çalışan çift kariyerli eşlerin çift kariyerliliğe yönelik tutumları ile evdeki/işyerindeki mutlulukları arasında anlamlı ilişki vardır.

H_3 ’e göre bu hipotez de ikiden fazla değişken olduğu için çoklu korelasyon analizi uygulanmıştır. Çift kariyerli akademisyen eşlerin; evdeki mutluluğu, işyeri mutluluğu ve çift kariyerliliğe yönelik tutum arasındaki ilişkiler çoklu korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 9: Çift Kariyerliliğe Yönelik Tutumlar için Çoklu Korelasyon Analizi

Hipotez 3 – Çoklu Korelasyon Analizi			
Değişkenler	1	2	3
1. İşyeri Mutluluğu	-		
2. Evdeki Mutluluk	,565**	-	
3. Çift Kariyerliliğe Yönelik Tutum	-134*	-158**	-

**p<,001

Elde edilen bulgulara göre çift kariyerli akademisyen eşlerin işyerindeki mutluluklarıyla çift kariyerliliğe yönelik tutum arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır (Sig. 2-tailed , 038<0,05) ve ($r = -,134$, $p <,001$). Ayrıca evdeki mutluluk ile çift kariyerliliğe yönelik tutum arasında da anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır (Sig. 2-tailed , 014<0,05) ve ($r = -,158$, $p <,001$). İşyeri mutluluğu ile evdeki mutluluk arasında anlamlı ilişki vardır (Sig. 2-tailed , 000<0,05) ve ($r = ,565$, $p <,001$)

Çift kariyerliliğe yönelik olumsuz tutumlar evdeki mutlulukla olumsuz ilişkili çıkmıştır. Yine çift kariyerliliğe yönelik olumsuz tutumlar işyerindeki mutlulukla da olumsuz ilişkili çıkmıştır. Çift kariyerli aile olunmasına yönelik olumsuz tutumlar evde ve işyerinde negatif bir etki yaratmaktadır. Çift kariyerli akademisyen ailelerde evdeki mutluluk işyerindeki mutluluğu etkilemektedir. Evdeki mutluluk arttıkça işyerinde de mutluluk artmaktadır. Bunun tam tersi orantıda kurulabilmektedir. Birbirini etkileyen iki değişken doğru orantılıdır. H_3 hipotezi kabul edilir.

H_4 Çocuk sahibi olmanın kariyer planlamasına olası etkisi anlamlı biçimde daha olumsuzdur.

Çocuk sahibi olmanın kariyer planlamasına olası etkisinin, gözlenenle beklenen frekansı arasında farkın olup olmadığı temeline bakmak için ki-kare testiyle analiz edilmiştir. Çift kariyerli akademisyenlerimizin çocuk sahibi olmasının kariyer

planlamasına olası etkisinin olumlu, olumsuz ya da herhangi bir etkisinin olup olmadığının dağılımı aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 10: Çocuk Sahibi Olmanın Kariyer Planlamasına Olası Etkisi Üzerine Ki-Kare Testi

Hipotez 4 – Ki-Kare Testi					
	Frekans	Beklenen	X ²	S.D.	P
Olumlu Etkisi Oldu/Oluyor	57	67,0	5,851	2	,054
Olumsuz Etkisi Oldu/Oluyor	61	67,0			
Herhangi Bir Etkisi Olmadı	83	67,0			

Olumlu etkisi olduğunu düşünen çift kariyerli akademisyen eşlerle olumsuz etkisi olduğunu düşünen akademisyenler arasında çok az bir fark vardır [$X^2(2) = 5,851$; $p > 0,05$]. Gözlenen değerlerle beklenen (teorik) değerler birbirinden anlamlı biçimde farklı bulunmamıştır. Olumlu etkisi olduğunu düşünen eşlerle olumsuz olduğunu düşünen çift kariyerli akademisyen eşler arasında, olumsuz etkisi olduğunu düşünen kişiler (61 kişi) daha fazladır. Bu değer beklenen değerlere çok uzak değildir. Öte yandan herhangi bir etkisi olmadığını düşünen kişiler (83 kişi) olumlu ve olumsuz etkisinin olduğunu düşünen kişilerden daha fazladır. Analizde, olumsuz etkisinin çok az da olsa olduğu ortaya çıkmıştır ($p < 0,05$ olması gerekirken $,054 > 0,05$ 'dir). Kısmen de olsa çocuk sahibi olmanın kariyer planlamasına olumsuz etkisi olduğu ortaya konulmuştur. H₄ hipotezi kabul edilmez.

H₅ Çocuk sahibi olmanın olumsuz etkisi olduğunu düşünen çift kariyerli akademisyen eşlerin evdeki/işyerindeki mutlulukları anlamlı biçimde daha düşüktür.

H₅'te tekyönlü varyans analizi olan anova testi kullanılmıştır. Çocuk sahibi olmanın olumsuz etkisi olduğunu düşünen akademisyenlerin işyerinde ve evdeki mutluluğunun anlamlı bir fark gösterip göstermediği 201 kişiden elde edilen veri üzerinden araştırılmıştır. Örnekleme ilişkin bazı istatistikler ve tek faktörlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.



Tablo 11: Çocuk Sahibi Olmanın Olumsuz Etkisi Olduğunu Düşünen Akademisyenlerin İstatistik Bilgileri

Hipotez 5 - İstatistikler			
İş Yeri Mutluluğu	N	Ort.	S.S.
Olumlu Etkisi Oldu/Oluyor	57	4,8860	,77065
Olumsuz Etkisi Oldu/Oluyor	61	4,5000	,88388
Herhangibir Etkisi Olmadı	83	4,4247	,91709
TOPLAM	201	4,5784	,66552
Evdeki Mutluluk	N	Ort.	S.S.
Olumlu Etkisi Oldu/Oluyor	57	4,9342	,77131
Olumsuz Etkisi Oldu/Oluyor	61	4,5943	,79342
Herhangibir Etkisi Olmadı	83	4,7560	,67284
TOPLAM	201	4,7575	,74704

Tablo 12: Çocuk Sahibi Olmanın Olumsuz Etkisi Olduğunu Düşünen Akademisyenlerin Tek Faktörlü Varyans Analizi

Hipotez 5 - Tek Faktörlü Varyans Analiz Tablosu					
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
İşyeri Mutluluğu Gruplar Arası	7,728	2	3,846	5,131	,007
Grup İçi	149,101	198	,753		
TOPLAM	156,828	200			
Evdeki Mutluluk Gruplar Arası	3,406	2	1,703		,047
Grup İçi	108,208	198	,547		
TOPLAM	111,614	200			

Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre; işyeri mutluluğuyla çocuk sahibi olmanın olumsuz etkisi olduğunu düşünen akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır. ($F= 5,131$, $p<,05$). Başka bir ifadeyle; çocuk sahibi olmanın olumsuz etkisi olduğunu düşünen akademisyen çiftler işyerinde daha mutsuzdur. Yine bu sonuçlara göre evdeki mutlulukla çocuk sahibi olmanın olumsuz etkisi olduğunu düşünen akademisyenler arasında anlamlı bir fark vardır ($F= 3,116$, $p<,05$). Başka bir ifadeyle; çocuk sahibi olmanın olumsuz etkisi olduğunu düşünen akademisyen aileler evde daha mutsuzdur. Çocuk sahibi olmanın olumlu etkisi olduğunu düşünen aileler evde de işyerinde de daha mutludur. Evlerine ve işlerine pozitif duygular aktarırlar. H_5 hipotezi kabul edilir.

H₆ Çift kariyerli eşlerde işyerindeki/evdeki mutluluk aynı birimde çalışıp çalışmama durumuna göre farklılık gösterebilir.

H₆'ya göre; işyerinde ve evdeki mutluluk aynı birimde çalışıp çalışmama akademisyen eşlere göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi uygulanarak yapılmıştır. Bağımsız örneklem t- testi sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 13: İşyerinde ve Evdeki Mutluluğun Aynı Birimde Çalışıp Çalışmamaya Göre Akademisyen Eşlere Farklılık Gösterip Göstermediği Üzerine Bağımsız Örneklem T- Testi

Hipotez 6 – Bağımsız Örneklem T-Testi						
Eşinizle çalıştığınız ortam hangisi?						
İşyeri Mutluluğu	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	p
Aynı Üniversitede Aynı birimde	50	4,4800	,90328	237	-,559	,577
Aynı Üniversitede Farklı Birimde	189	4,5595	,89255			
Evdeki Mutluluk	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	p
Aynı Üniversitede Aynı birimde	50	4,7450	,71158	237	-,399	,690
Aynı Üniversitede Farklı Birimde	189	4,7910	,72885			

Elde edilen bulgulara göre aynı birimde çalışıp çalışmamayla işyerindeki mutluluk arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=-,559$; $p>0,05$). Aynı üniversitede olan farklı birimlerde akademisyen eşlerin ortalaması (Ort.=4,55:S.S.=,89) aynı

üniversite de aynı birimde olan eşlerin ortalamasından; (Ort.= 4,48; S.S.= ,90) çok az bir farkla yüksek çıkmıştır.

Aynı birimde çalışıp çalışmamayla evdeki mutluluk arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t=-399$; $p>0,05$). Aynı üniversite de farklı birimlerde olan akademisyen eşlerin ortalaması (Ort.=4,79: S.S.=,72) aynı üniversite de aynı birimlerde olan eşlerin ortalamasından; (Ort.=4,74: S.S.=,71) çok az bir farkla yüksek çıkmıştır. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre H_6 hipotezi kabul edilmez. Çalışanlar da aynı birimde çalışıp çalışmaya göre evdeki ve işyerindeki mutluluk arasında anlamlı bir fark yoktur. Hipotez reddedilmiştir.

H_7 Çift kariyerli eşlerin işyerindeki mutlulukları ile evdeki mutlulukları arasında anlamlı ilişki vardır.

H_7 'e göre;. Çift kariyerli akademisyen ailelerde işyerindeki mutlulukla evdeki mutluluk arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı basit kolerasyon analizi ile test edilmiştir. Veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 14: Çift Kariyerli Akademisyen Ailelerde İşyerindeki Mutlulukla Evdeki Mutluluk Arasında Anlamlı Bir İlişkinin Olup Olmadığı Üzerine Basit Kolerasyon Analizi

Hipotez 7 – Basit Kolerasyon Analizi		
İşyeri Mutluluğu	İşyeri Mutluluğu	Evdeki Mutluluk
Pearson Correlation	1	,565
Sig(2-tailed)		,000
N	244	244
Evdeki Mutluluk	İşyeri Mutluluğu	Evdeki Mutluluk
Pearson Correlation	,565	1
Sig(2-tailed)	,000	
N	244	244

Analiz sonuçları işyerindeki mutlulukla evdeki mutluluk arasında anlamlı, pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişkinin olduğunu göstermiştir ($r = ,565$; $p < ,001$). Bu sonuçlara göre; H_7 hipotezi kabul edilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı iki değişkenin birlikte değiştiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, işyerindeki ve evdeki mutluluk birbiriyle doğru orantılı olarak artar. Evdeki olumlu duygular işyerine olumlu olarak yansır. Aynı şekilde işyerindeki iyi geçirilen zamanlar evdeki duruma olumlu şekilde yansır.

H_8 Evlilik hayatının iş hayatı üzerine olumlu etkisi olduğunu düşünen çift kariyerli akademisyenlerin evlerindeki/işyerlerindeki mutluluk daha yüksektir.

H_8 'e göre; evlilik hayatının iş hayatı üzerine olumlu etkisi olduğunu düşünen çift kariyerli akademisyen ailelerin evlerindeki ve işyerlerindeki mutluluklarının anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 15: Evlilik Hayatının İş Hayatı Üzerine Olumlu Etkisi Olduğunu Düşünen Çift Kariyerli Akademisyen Ailelerin Evlerindeki ve İşyerlerindeki Mutluluklarının Anlamlı Farklılık Gösterip Göstermediği Üzerine Bağımsız Örneklem T Testi

Hipotez 8 – Bağımsız Örneklem T-Testi						
İşyeri Mutluluğu	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	p
Olumlu	74	4,4899	,93856	235	,662	,521
Olumsuz	163	4,5709	,87511			
Evdeki Mutluluk	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	p
Olumlu	74	4,6588	,78029	235	,668	,077
Olumsuz	163	4,8390	,69538			

Elde edilen bulgulara göre evlilik hayatının iş hayatı üzerine olumlu etkisi olduğu düşünen akademisyenlerin evdeki ve işyerindeki mutluluğa karşı görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($t=,662$; $p>0.05$) ve ($t=,668$; $p>0,05$). Evlilik hayatının iş hayatı üzerine olumlu etkisi olduğunu düşünen akademisyenlerin aile yaşantısına da çalışma yaşamına da olumlu herhangi bir etkisi olmamaktadır. H_8 kabul edilmemiştir.

H_9 Çift kariyerli akademisyen eşlerde iş tatmini ile işyerindeki/evdeki mutluluk arasında anlamlı ilişki vardır.

H_9 'a göre; bu hipotezde evdeki mutluluk, işyerindeki mutluluk ve iş tatmini arasındaki ilişkiler çoklu kolerasyon analizi ile araştırılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 16: Evdeki Mutluluk, İşyerindeki Mutluluk ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Çoklu Kolerasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3
1. Evdeki Mutluluk	-		
2. İşyerindeki Mutluluk	,565**	-	
3. İş Tatmini	,327**	,566**	-

**p<,001

Elde edilen bulgulara göre, evdeki mutlulukla işyerindeki mutluluk arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r=,56$; $p<,001$). Ayrıca işyerindeki mutluluk ile iş tatmini arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r =,56$; $p<,001$) Evdeki mutlulukla iş tatmini arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($r=,32$; $p<,001$). Üç farklı değişkende birbiriyle doğru orantılı olarak birbirinden etkilenmektedir. Ayrıca, işyerinde mutlu olanların iş tatmini daha yüksektir. Çalışma hayatının olumlu yönde seyretmesi işteki tatmini de doğru orantılı olarak arttırmaktadır. H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

10.1. Çift Kariyerli Akademisyen Eşlerde Başarı Durumu

Ataerkil toplum yapısında günümüzde kadın, işine, kariyerine, çocuklarına, eşine ve evin düzenine yetişmek durumundadır. Erkekler ise; bu konuda aile yapısından dolayı biraz daha şanslı konumdadır. Yoğunluğun çoğunluğu kadınların üzerindedir. Her bir işi layıkıyla yapmaya çalışan kadınlar, acaba akademik kariyerlerinde eşlerine göre ne derece başarılıdır? Çalışmaya ait istatistiksel veriler Tablo 17’de gösterilmektedir.

Tablo 17: Çift Kariyerli Eşlerin Bilimsel Yayınlarının Dağılımı

Çift Kariyerli Akademisyen Eşlerin Bilimsel Yayınlarının Dağılımı			
Cinsiyet		N	Mean
Kadın	Ulusal Makale	65	3,3846
	Ulusal Bildiri	66	4,4697
	Ulusal Proje	29	1,6552
	Ulusal Kitap	17	1,5294
	Uluslararası Makale	62	4,7581
	Uluslararası Bildiri	60	4,6500
	Uluslararası Proje	7	2,1429
	Uluslararası Kitap	5	1,6000
Erkek		N	Mean
	Ulusal Makale	71	3,0423
	Ulusal Bildiri	65	3,6462
	Ulusal Proje	28	1,2500
	Ulusal Kitap	19	1,5789
	Uluslararası Makale	64	3,8438
	Uluslararası Bildiri	54	3,4444
	Uluslararası Proje	7	2,0000
	Uluslararası Kitap	8	1,0000

Tabloda görüldüğü gibi kariyer yapan akademisyen eşlerde, erkekler kadınlara göre ulusal kitap yayınlamada çok az bir farkla ortalamanın üstünde yayın yapmıştır(ort: 1,52<1,57). Kadınlar ise erkeklere göre, ulusal ve uluslararası makale, bildiri, proje ve kitapta daha fazla ortalama ile yayın yaptığı anlaşılmaktadır. Hatta, kadınlar ulusal bildiri (ort:4,46>3,64), uluslararası bildiri (ort:4,65>3,44) ve uluslararası makalede (ort:4,75>3,84) erkeklere göre yayın yapma konusunda bir adım daha öne geçmişlerdir. Hem çocuklara ve eşlerine, hem ev işlerine, hem de kariyerlerine yetismeye çalışan kadınlar, iş yaşamında da bir çok yayın yaparak kariyerlerini ilerletebilmektedir. Böylece kariyer yapan kadınlar, kendileri gibi kariyer yapan eşlerine göre iş ve kariyer yaşamında onlardan daha başarılıdırlar.

Çift kariyerli akademisyen eşlerin cinsiyete göre aralarındaki ulusal makale başarısına baktığımızda ise, yine ilginç bir sonuçla karşılaşılmaktadır. Kadınlar ve erkeklerin işyeri mutluluğu, evdeki mutluluğu ve uluslararası makale arasındaki ilişkilere baktığımızda bu sonuç görülebilmektedir. Çalışmaya ait veriler Tablo 18’de gösterilmektedir.

Tablo 18: Kadın ve Erkek Akademisyenlerin Üç Değişken Arasındaki Çoklu Kolerasyon Analiz Sonuçları

Kadınlar			
Değişkenler	1	2	3
1. Evdeki Mutluluk	-		
2. İşyerindeki Mutluluk	,563**	-	
3. Uluslararası Makale	,237	,341**	-
Erkekler			
Değişkenler	1	2	3
1. Evdeki Mutluluk	-		
2. İşyerindeki Mutluluk	,608**	-	
3. Uluslararası Makale	-,320**	,004**	-
**p<,001			

Bu veriler çoklu korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, kadın akademisyenlerin işyerindeki mutluluklarıyla uluslararası makale yayınlama sayıları arasında anlamlı bir ilişki vardır ($r=,341$; $p<,001$). Ayrıca erkek akademisyenlerin evdeki mutluluklarıyla uluslararası makale yayınlama sayıları arasında anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,320$; $p<,001$). Sonuçlara göre; işyerinde mutlu olan çift kariyerli eşlerden kadınlar, uluslararası makale yazma konusunda daha başarılılardır. İşyerinde mutlu olan kadınlar, uluslararası makale yayını daha çok yapmaktadır. Erkekler ise; evlerinde mutlularsa uluslararası makale yayınlama konusunda daha başarılılardır. Kadınlar ve erkeklerin işyerinde ve evde mutlu olmaları uluslararası makale yayını yapma konusunda birbirlerini farklı şekilde etkilemektedir.

SONUÇ

Günümüzde çalışan kadınların gittikçe artması ve iş hayatında kariyer sahibi olmak istemelerinden kaynaklı olarak; çift kariyerli eşler/aileler yapısının oluşmasıyla değişen çalışma yaşamı ve işyeri mutluluğu üzerine bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, eşlerin her ikisinin de kariyer yaptığı meslek olan akademisyenlerin bulunduğu, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan ailelere, Kasım 2015-Ocak 2016 ayları arasında çift kariyerli eşlere yönelik tutum, işyeri mutluluğu, evdeki mutluluk ve iş tatmini üzerine bir araştırma yapılmıştır.

Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışan çift kariyerli akademisyen eşlere, kendi mesleklerine karşı olan tutumları, akademik yayınları, çocuk sahibi olmalarına ilişkin sorular sorularak alınan cevaplarla hipotezler ilişkilendirilmiştir. H₁'e göre; *“Çift kariyerli akademisyen eşlerin sahip oldukları çocuk sayıları ile aynı kurumda çift kariyerliliğe yönelik tutumları arasında ilişki vardır.”* hipotezi reddedilmiştir. Kadın ve erkeğin beraber kariyer yapmasının, çocuk yapmaya yönelik ve çocuk sayısına yönelik herhangi bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Eşlerin kariyer yapması çocuk yapmalarına engel teşkil etmemektedir. 1 ve 1'den fazla çocuk yapmalarıyla kariyerleri arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Literatürde geçen, James Ramsey'e göre Amerika'da yapılan bir araştırmada “çocuk ekseninden dönen bir evden” “yetişkinleri yaşadığı bir eve” dönüş vardır (Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, 1991:171). Bu araştırmanın aksine, kariyer yapan eşler ile çocuk sayıları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Yine literatürde geçen başka bir bulguya göre; evli akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumlarını kariyerlerinden dolayı erteledikleri ve daha sonraki zamanlara aktardıkları görülmektedir (Norrell ve Norrell 1996:206). Fakat bu düşünce hipotezimizle reddedilmiştir. Çocuk sahibi olma çift kariyerli aileleri literatürün aksine etkilememektedir.

“H_{2.1}. Çift kariyerli eşlerin sahip oldukları çocuk sayılarına göre evdeki mutluluk arasında anlamlı bir fark vardır.” hipotezi reddedilmiştir. Kariyer yapan akademisyen eşlerin çocuk sayılarının 1'den fazla olması, ailelerin evdeki mutluluklarını herhangi bir şekilde etkilememektedir. 1'den fazla çocuğu olan çift kariyerli eşler evde ne daha mutlu ne de mutsuzdur. *“H_{2.2}. Çift kariyerli eşlerin sahip oldukları çocuk sayılarına*

göre işyerindeki mutluluk arasında anlamlı bir fark vardır.” bu hipotez ise, kabul edilmiştir. 1’den fazla çocuğa sahip akademisyen eşler, 1 çocuğu olan akademisyen eşlere oranla ortalama olarak yüksek çıkmıştır. 1’den fazla çocuğu olan akademisyen eşler işyerinde daha mutludur. Genel yargı olarak; çocuk yapmanın hem kadının hem de erkeğin kariyerini engellediği düşünülmektedir. Ancak sonuçlardan görüldüğü gibi sanılanın aksine, çocuk sayısı arttıkça bireyler işyerinde daha mutludur. Bu durum eşlerin kariyerlerinde daha hızlı ilerleyebilecekleri ihtimalini artırabilir.

“H₃: Aynı kurumda çalışan çift kariyerli eşlerin çift kariyerliliğe yönelik tutumları ile evdeki/işyerindeki mutlulukları arasında anlamlı ilişki vardır.” bu hipotez kabul edilmiştir. Çift kariyerliliğin olumsuz etkisi olduğunu düşünen akademisyen eşler evlerinde ve işyerlerinde mutlu değillerdir. Aynı şekilde çift kariyerliliğin hayatlarında olumlu etkisi olduğunu düşünen eşler ise bu durumu eve ve işyerine pozitif şekilde yansıtmaktadır.

“H₄: Çocuk sahibi olmanın kariyer planlamasına olası etkisi anlamlı biçimde daha olumsuzdur.” 61 akademisyen olumsuz etkisi olduğunu düşünürken, 57 akademisyen olumlu etkisi olduğunu düşünmüştür. Olumsuz etkisi olduğunu düşünen akademisyenler çok küçük bir farkla fazladır. Fakat herhangi bir etkisi olmadığını düşünen çift kariyerli akademisyen eşler daha fazla olduğu için (83 kişi) bu hipotez doğrulanamamıştır. Anket soruları cevaplatılırken, özellikle kadın akademisyenlerin çoğu, çocuk sahibi olmalarının kariyerlerini olumsuz yönde etkilediğini sözlü biçimde ifade etmelerine rağmen, bu ifadenin sahip oldukları çocuklara karşı haksızlık olduğunu düşünüp, cevaplarına “etkisi olmadı” ya da “olumlu etkisi oldu” şeklinde yansıtılmışlardır. Aslında gerçekte yaşadıkları durumla, duygusal düşünceleri sonucu anket sorusu yanlış cevaplanmış olabilmekte, bu da hipotezin sonuçlarına farklı yansıyabilmektedir.

“H₅: Çocuk sahibi olmanın olumsuz etkisi olduğunu düşünen çift kariyerli akademisyen eşlerin evdeki/işyerindeki mutlulukları anlamlı biçimde daha düşüktür.” Bu hipotez kabul edilmiştir. Çocuk sahibi olmanın olumsuz etkisi olduğunu düşünen eşler, evde ve işyerinde mutsuzdur. Fakat çocuk sahibi olmayı olumlu gören akademisyenler evlerinde de işyerlerinde de daha mutludur. Çocuk sahibi olma konusunda pozitif ya da negatif düşünen eşler aynı şekilde çalışma yaşamında da aile

yaşamında da aynı düşünceyi sürdürdükleri için düşünceleri doğrultusunda aynı duyguları yaşarlar.

“H₆: Çift kariyerli eşlerde işyerindeki/evdeki mutluluk aynı birimde çalışıp çalışmama durumuna göre farklılık gösterebilir.” Bu hipotez reddedilmiştir. Aynı fakültede ya da aynı bölümde çalışmak çift kariyerli eşlerin işyerinde yada evdeki mutluluklarını herhangi bir şekilde etkilememektedir.

“H₇: Çift kariyerli eşlerin işyerindeki mutlulukları ile evdeki mutlulukları arasında anlamlı ilişki vardır.” Kariyer yapan akademisyen eşler evde mutluydu işyerinde de mutludur ya da aynı şekilde işyerinde mutlu olan çiftler evde de mutludur. Hipotez 7 kabul edilmiştir. Evdeki duygular olumluysa bu çalışma yaşamına da olumlu yönde yansır. İşyerinde bazı durumlar kötü gidiyorsa, evdeki mutluluğu olumsuz yönde etkileyecektir. Dolayısıyla iş ve aile çatışmasının yaşanması hem aileyi hemde çalışma yaşamı üzerine mutluluğu etkileyecektir.

“H₈: Evlilik hayatının iş hayatı üzerine olumlu etkisi olduğunu düşünen çift kariyerli akademisyenlerin evlerindeki/işyerlerindeki mutluluk daha yüksektir.” Bu hipotez kabul edilmemiştir. Evlilik hayatının iş yaşamını olumlu yönde etkilediği düşüncesi evdeki ve işyerindeki mutluluğu herhangi bir şekilde değiştirmemektedir.

“H₉: Çift kariyerli akademisyen eşlerde iş tatmini ile işyerindeki/evdeki mutluluk arasında anlamlı ilişki vardır.” Bu hipotez kabul edilmiştir. İşyerinde mutlu olan akademisyen eşlerin işyerinde de evde de daha mutlu oldukları görülmüştür. Çift kariyerli akademisyen eşler, işyerinde bütün koşulları dikkate alındığında işlerinden tatmin olmuşlarsa, bu durum evdeki ve işyerindeki mutluluğa da olumlu yönde yansıtılmaktadır.

Bu çalışmada, kadınların; eş, ev hanımlığı, annelik ve çalışan rolü olmasına rağmen kariyer yaparken eşlerine nazaran daha başarılı ve çok sayıda yayın yaptıkları belirlenmiştir. Kadınlar hayatın her yerinde bulunmakta ve yaptıkları kariyerle başarıya ulaştıkları görülmektedir. Her yere yetişmeye çalışan kadın; “çocuk da yaparım kariyerde” sözünü doğrular şekilde hareket etmektedir.

Çift kariyerli akademisyen eşlerin, evdeki mutluluğu işyerindeki mutluluğuyla doğru orantılı olarak değişmektedir. Birbiriyle sıkı ilişkisi olan iş-aile çatışmasının yaşanması, hem işyerindeki mutluluğu etkilemekte hem de evdeki mutluluğa etki etmektedir.

Çift kariyerli eşlerin cinsiyetlerine göre uluslararası makale yayınlamaları ile ilgili verilere bakıldığında, işyerinde mutlu olan kadınların uluslararası makale yayınlama sayısının daha fazla olduğu, evde mutlu olan erkeklerin uluslararası makale yayınlama sayılarının daha fazla olduğu anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla bilimsel yayın sayılarını evdeki ve işyerindeki mutluluğun etkilediği; işyerinde mutlu olan kadınların ve evde mutlu olan erkeklerin uluslararası makale yayınlama konusunda daha başarılı olduğu anlaşılmıştır.

Çalışmayla ilgili çarpıcı noktalardan bir tanesi ise; H_{2.2}'de yer alan hipotezin doğrulanmasıdır. Literatürde geçen; çalışan kadınların işleri nedeniyle çocuk sahibi olma düşüncesinden uzaklaştıkları (Gerson 1985:138), evli akademisyenlerin ise çocuk sahibi olma durumlarını kariyerlerinden dolayı erteledikleri ve daha sonraki zamanlara attıkları (Norrell ve Norrell 1996:206) ve bu eşlerin en az bir çocuk sahibi olmayı tercih ettikleri (Aytaç 2001:10) görülse de birden fazla çocuğa sahip olan akademisyen eşler işyerinde daha mutludur. Aslında akademisyenler çocuk sahibi olmaktan kaçınırsalar da, 1'den fazla çocuk sahibi olmak çalışma hayatında mutluluk getirmektedir. İşyerinde mutlu olan akademisyenlerin kariyerlerinde daha hızlı yükselebileceği de bu bağlamda düşünülebilir.

KAYNAKÇA

Acar A. C., *İki Kariyerli Aileler ve İşletmeler*, İstanbul Üniversitesi, Yönetim Dergisi, Yıl:5, S:17, (ss. 21-24), 1994.

Acar F., *Türkiye’de Kadınların Akademik Kariyere Katılımı*, İş ve İşçi Bulma Kurumu Konferansı, Değişen Toplumda Kadınların İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi Konulu Uluslararası Konferans, 7-8 Kasım, İstanbul-Türkiye, 1990, Ankara

Akbulut N., *Ayna Benlik: Kadın Akademisyen Gelenekçidir!*, Eğitim Bilim Toplum Dergisi, Cilt:9, Sayı:34, 2011, (ss. 53-55)

Akçam B., *Çalışan Eşlerin Kadının Ev Dışında Çalışmasıyla Erkeklerin Ev Dışında Çalışan Eşleyle ve Çalışan Kadınların Kendiyle İlgili Görüşleri*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1996.

Alp A., *Yeni Çalışma Biçimleri ve Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tezsiz Yüksek Lisans, İzmir, 2007.

Alparslan A. M., *Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini mi İşyerinde Mutluluk mu?*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:30, Sayı:1, 2016, (ss. 203-206).

Apaydın D. M., *Çift Kariyerli Ailelerde İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Düzeyleri ile İlişkisi*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2004.

Arslan M., *İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi*, Birey ve Toplum Dergisi, Cilt:2, Sayı:3, 2012, (ss. 102).

Aydemir N., *2000’li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayiinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları*, TÜGİAD Yayınları, 1995.

Aytaç M. vd., *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*, Bursa, Uludağ Üniversitesi Basımevi, 2001.

Aytaç S., *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*, Bursa, Ezgi Kitabevi, 2001.

Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, *Aile Politikaları Karşılaştırmalı Ülkeler Panoraması*, Genel Yayın No:70, Ankara, 1991.

Başer A. E., *Değişen Aile*, Düşünceler E.Ü. İletişim Fakültesi Dergisi, Sayı:15, 2007, (ss. 13).

Bayer A., *Değişen Toplumsal Yapıda Aile*, Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt IV, Sayı:8, 2013/2, (ss. 104-108).

Benin M.H., Nienstedt B.C., *Happiness in Single and Dual-Earner Families: The Effects of Marital Happiness, Job Satisfaction and Life Cycle*, Journal of Marriage and Family, Vol:47, 1985, (ss. 75).

Betz N. E., Fitzgerald L. F., *The Career Psychology Of Women*, Academic Press Inc. London, 1987.

Bingöl D., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul, Beta Yayınevi, 2003.

Browne M. W., Cudeck R., *Alternative Ways of Assessing Model Fit*, Sociological Methods & Research, 21: 230, 1992.

Can H. vd., *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Siyasal Kitabevi, 1998.

Cengiz E., *Satın Alma Kararlarında Ailedeki Eşlerin Etkisi ve Bu Etkiyi Şekillendiren Değişkenler*, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:23 Ocak, Sayı:1, 2009, (ss. 211).

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

Çelik M., Tümkaya S., *Öğretim Elemanlarının Evlilik Uyumu ve Yaşam Doyumlarının İş Değişkenleri ile İlişkisi*, Ahi Evran Üniversitesi KEFAD Cilt:13, Sayı:1, 2012, (ss. 224).

Çimen L. K., *Bir Faktör Olarak Eğitimin Kadının Aile İçi Kararlara Katılımı Üzerine Etkisi*, International Journal Of New Trends in Arts, Sports and Science Education, Volume:1, Issue:2, 2012, (ss. 79-87).

Dikili A., *Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi, Cilt:17, Sayı:2, 2012, (ss. 479).

Dikmen N., Maden D., *Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:21, 2012, (ss. 280-283)

Duxburry L., Higgins C., Lee C., *Work-Family Conflict A Comparison By Gender, Family Type, and Percived Control*, Journal Of Family Issues, 15

Ekici Y. F., *Türk Aile Yapısının Değişim ve Dönüşümü ve Bu Değişim ve Dönüşüme Etki Eden Unsurların Değerlendirilmesi*, 23. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Kocaeli Üniversitesi, 2014.

Erben G. S., Ötken A. B., *Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü*, Yönetim ve Ekonomi Araştırma Dergisi, Sayı:22, 2014, (ss. 103-105)

Erbil N., Pasinlioğlu T., *Kadının Ailede Karar Vermeye Etkisi*, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, 2004, (ss. 10).

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

Ersarı G., İşcan Ö. F., Naktiyok A., *Kadın ve Erkek Bakış Açısıyla Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri ve Örgüt Kültürü İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama*, Konya, 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs 2014,

Eyüboğlu D., *Kadın İşgücününün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler*, Ankara, MPM Yayın, 1999.

Friedman vd., *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler İş ve Yaşam Dengesi, "Sıfır Toplamlı Oyunun Sonu"*, Akt: İbrahim Bingöl MESS Yayın, İstanbul, 2001

Gerson K., *Hard Choices How Women Decide About Work, Career, and Motherhood*, University Of California Press, 1985

Giray M. D., Ergin C., *Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi*, Hacettepe Üniversitesi, Türk Psikoloji Dergisi, Cilt 21, Sayı 57, 2006, (ss. 96-98).

Greenhaus J. H., Beutell N. J., *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*, Academy of Management Review, 10 (1),1985

Guttek B. A., Searle S., Klepa L., *Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict*, Journal of Applied Psychology,1991

Gül H., *İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması*, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Aralık 2007, (ss. 321).

Gülbayrak C., Açık Y., *Elazığ İl Merkezlerinde Bulunan Kamu Kuruluşlarında Çalışan Kadınların İş-Aile Yaşamından Kaynaklanan Rol Çatışması ve Etkileyen Faktörler:II. Bölüm*, IX. Halk Sağlığı Kongresi Bildiri Özet Kitabı, Ankara, 2004.

Gümüştekin G. E.- Gültekin F., *Stres Kaynakları ile Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*, Akademik Bakış Dergisi, Sayı 20, Nisan-Mayıs-Haziran 2010, (ss. 3).

Gürbüz S., Şahin F., *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*, 2. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014.

Gürol, M. A., *Günümüz Koşullarında Kadın Girişimciliğinin Mikro Ve Makro Düzeyde Olası Katkılarına İlişkin Bir Değerlendirme*, 10. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Antalya, 2002.

İnandı Y., Tunç B., Uslu F., *Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*, Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, 2013, (ss. 220).

Işıkhhan V., *Tisk'in Kadın İşgücü Anketi ve Sonuçları*, Tisk "Türkiye'de Kadın İşgücü" Seminerleri I-II, Bursa, 1999.

Ivancevich J. M., Matteson M. T., Preston C., *Occupation Stress, Type A Behavior, and Physical Well Being*, Academy of Management Journal, 1982, (ss. 375)

Jöreskog K., Sörbom, *Lisrel 8: Structural Equation Modeling With the Simplis Command Language*, Scientific Software International, Usa, 1993, (ss. 122-126).

Judge T. A., Buodreau J. W., Bretz Jr. R. D., *Job and Life Attitudes of Male Executives*, Journal of Applied Psychology 79(5), 1994,

Kangal A., *Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hanehalkı İçin Bazı Sonuçlar*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:12, Sayı:44, Kış-2013, (ss. 216-217).

Karadoğan E., *Mesleki Gelişimi Hedefleyen Eşler*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 64-4, (ss. 139-146), 2009.

Kaya Ş. D., Küçükşen K., *Kadın Yönetici Akademisyenlerin Bireysel Kariyer Planlama Süreçlerinin Değerlendirilmesine Yönelik Nitel Çalışma*, Journal of Human Sciences, Volume:13, Issue:2, 2016, (ss. 2443).

Keser A., *Çalışma Psikolojisi*, İzmit, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2009.

Kimme M., *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler İş ve Yaşam Dengesi, "Erkekler Ne İstiyor?"*, Akt: İbrahim Bingöl MESS Yayın, İstanbul, 2001

Kitapçı O., Dörtyol T., *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, 2009, (ss. 347).

Koray M., Demirbilek S., Demirbilek T., *Gıda İşkolunda Çalışan AKdınların Koşulları ve Geleceği*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1999.

Kul S., *İstatistik Sonuçlarının Yorumu: P Değeri ve Güven Aralığı Nedir?* Türk Toraks Derneği, 2014, (ss. 12).

Küçükusta D., *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:9, Sayı:3, 2007, (ss. 245).

Levinson H., *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler İş ve Yaşam Dengesi, "Tükenmiş Yöneticiler"*, Akt: İbrahim Bingöl, MESS Yayın, İstanbul, 2001

Macionis J. J., Plummer K., *Sociology*, Second Edition, Prentice Hall, Essex, 2002.

Mavin S., *Women's Career In Theory and Practice: Time For Change?*, Women In Management Review, 16, 4, 2001, (ss. 184).

McWhiter E. H., *Perceived Barriers to Education and Career: Ethnic and Gender Differences*, Journal of Vocational Behaviour 1997,

Mert İ. S., Bekmezci M., *İki Kariyerli Aile Çalışanlarında İş ve Yaşam Tatmini*, Türk Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, Nisan, 2016, (ss. 47).

Mies M., Thomsen V., Werlhof C., *Son Sömürge: Kadınlar*, Akt: Yıldız Temurtürkan, İletişim Yayınları, 2008.

Norrell E., Norrell T., *Faculty and Family Policies in Higher Education*, Journal Of Family Issues, Vol.17, Issue:2, 1996, (ss. 206).

Özkanlı Ö., Korkmaz A., *Kadın Akademisyenler*, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın No: 586, 2000, (ss. 77)

Özmete E., Eker I., *İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi*, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2013, (ss. 40).

Poyraz B., *Akademi Kadınların Cenneti Mi? Ankara Üniversitesi Örneği*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4, 2, 2013, (ss. 15).

Preston C. C., Colman, A. M., *Optimal number of response categories in rating scales: Reliability, validity, discriminating power, and respondent preferences*, Acta Psychologica, 104, 2000.

Robbins S. P., Judge T. A., *Örgütsel Davranış*, 14. Basımdan Çev. İnci Erdem, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 2012.

Rusconi Dott.ssa A., *Academic Dual-Career Couples In The U.S. Review Of The North American Social Research*, Junge Akademie, 2002.

Sarı E., Çevik A., *Kadın İçin Kariyer Gelişiminin Önemi Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*, Kongre Bildirileri, Sakarya Üniversitesi, 2009.

Selim S., *Türkiye’de Bireysel Mutluluk Kaynağı Olan Değerler Üzerine Bir Analiz: Multinomial Logit Model*, Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:17, Sayı:3, 2008, (ss. 346).

Soysal A., *İş Yaşamında Stres*, Çimento İşveren, Sayı:3, Cilt:23, Mayıs 2009, (ss. 20-27).

Şener S., *Kadının Aile İçi ve Sosyal Rollerinin Dengelenmesi*, Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, Kongre Bildirileri, Sakarya Üniversitesi, 2009.

Şimşek Ş. vd., *Kariyer Yönetimi*, Ankara, Gazi Kitabevi, 2004.

T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, *Türkiye’de Aile Değerleri Araştırması*, Ankara, Manas Medya Planlama Reklamcılık Hizmetleri, 2010.

Tekingündüz S., Kurtuldu A., Öksüz S., *İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler*, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Yıl:3, Cilt:3, Sayı:4, 2015, (ss.29-36).

Tokol A., *Dünyada Kadın İşgücü*, Tisk “Türkiye’de Kadın İşgücü” Seminerleri I-II, Bursa, 1999.

Totan T., Doğan T., *Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Nedenlerini Belirlemeye Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması*, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:12, Sayı:4, 2010, (ss. 37).

Turan İ., Şimşek Ü., Aslan H., *Eğitim Araştırmalarında Likert Ölçeği ve Likert-Tipi Soruların Kullanımı ve Analizi* Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30, (ss. 191-192), 2015.

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

Türkay O., *Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma*, Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi, Cilt:22, Sayı:1, 2015, (ss. 239-240).

Türkkahraman M.-Şahin K., *Kadın ve Kariyer*, Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2/1, 2010, (ss. 80-81).

Ünnü N. A., Baybars M., Kesken J., *Türkiye’de Kadınların Üniversiteler Bağlamında Yetki ve Karar Verme Mekanizmalarına Katılımı*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sayı:42, Ekim 2014, (ss. 123).

Walker W. J., *Human Resource Strategy*, Singapur, McGraw Hill Com, 1992.

Werther W.B., Davis K., *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition, North America, Mcgraw-Hill, 1996.

WHO-5 Psychiatric Research UNIT, WHO Collaborating Center For Mental Health, Frederiksborg General Hospital, DK-3400 HillerødX Frank Snoek, for DAWN/Novo Nordisk, March 3, 2006.

Yaşar M., *İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenlilik Çalışması*, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:36, 2014, (ss. 63).

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

Yılmaz T.- Şahin H. N., *İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri*, İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu, Hem. Derg., Cilt: 16, Sayı: 63, 2008, (ss. 189).

İnternet

tuik.gov.tr, *Yaşam Memnuniyeti Araştırması*, 2015, Haber Bülteni, Sayı:21518, 23 Şubat 2016

EKLER

Ek 1: Çift Kariyerli Eşlerin Çalışma Yaşamı ve İşyeri Mutluluğu Üzerine Bir Araştırma



Çift Kariyerli Eşlerin Çalışma Yaşamı ve İş Yeri Mutluluğu Üzerine Bir Araştırma

Değerli Akademisyenler,

Bu çalışma, çift kariyerli eşlerin akademik kariyer hedefleri peşinde koşarken, çalışma yaşamının incelenmesi ve iş yerindeki mutluluğu üzerine yönelik bilimsel bir araştırmadır. Gerçek cevaplandırmanız, çalışmamıza ciddi katkı sağlayacaktır. Araştırmanın değeri ve başarısı sizin samimiyetinize ve katılımınıza bağlıdır.

Tahminen 5 dakika sürecek bu ankette kimliğiniz değil verilen cevaplar önemlidir. Kişisel bilgileriniz kimse ile paylaşılmayacaktır.

Şimdiden değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkürlerimizi sunar, mutlu ve başarılı bir hayat geçirmenizi temenni ederiz.

Mehtap ÖZTÜRK

SDÜ İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
YL Öğrencisi

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI

Danışman

Size uygun olan cevap seçeneğinin başındaki kutuyu işaretleyerek cevap verebilirsiniz.

? 1. Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

? 2. Yaşınız?

.....

? 3. Öğrenim durumunuz?

- Lisans
 Y. Lisans yapıyorum.
 Y. Lisans
 Doktora yapıyorum.
 Doktora

? 4. Akademik unvanınız?

- Araştırma Görevlisi
 Uzman
 Okutman
 Öğretim Görevlisi
 Yrd. Doç. Dr.
 Doç. Dr.
 Prof. Dr.

? 5. Halen görev yaptığınız fakülte?

.....

? 6. İdari bir göreviniz var mı?

Evet (Belirtiniz.) Hayır

? 7. Kaç yıldır evlisiniz?

.....

? 8. Çocuğunuz var mı? Sayısı?

Evet (Belirtiniz.) Hayır (12. soruya geçiniz.)

? 9. Çocuk sahibi olmanızın akademik kariyerinize (kariyer planınıza) olumlu veya olumsuz etkisi oluyor mu/ oldu mu?

- Olumlu etkisi oldu/ oluyor.
 Olumsuz etkisi oldu/ oluyor.
 Herhangi bir etkisi olmadı.

? 10. Eşiniz size çocuk bakımı konusunda destek oluyor mu/ oldu mu?

- Evet
 Hayır
 Kısmen oluyor/ oldu.

? 11. Eğer eşiniz çalışıyorsa aşağıdaki seçeneklerden hangisi size uyuyor?

- Aynı üniversitede, aynı birimde çalışıyoruz.
 Aynı üniversitede, farklı birimlerde çalışıyoruz.

? 12. Evlilik hayatınızın iş hayatı üzerinde olumsuz etkisi var mı?

- Evet
 Kısmen
 Hayır (16. soruya geçiniz.)

? 13. Eğer olumsuz etkileri varsa bunlar nelerdir? (Birden fazla cevap seçeneğini işaretleyebilirsiniz.)

- Ev, aile ve çocuk sorumluluklarımı yerine getirmede çatışma yaşıyorum.
 Meslek hayatımı olumsuz etkiliyor, kendimi geliştiremiyorum.
 Akademik kariyerim engelleniyor.
 Diğer (Belirtiniz.)

? 14. Son iki yıl içinde kaç bilimsel eser ürettiniz? Sayılarını belirtiniz.

Ulusal

- Makale
• Bildiri
• Proje (Bap hariç)
• Kitap

Uluslararası

- Makale
• Bildiri
• Proje (Bap hariç)
• Kitap

Size en yakın durumu puanlayarak yuvarlak içine alınız.

? 15. Herşeyi dikkate aldığımda işim beni tatmin ediyor.

Hiç memnun değilim. ← → Çok memnunum. ☺

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

? 16. Benim kariyerim her şeyden önce gelir.

Kesinlikle katılmıyorum. Kesinlikle katılıyorum.

1 2 3 4 5 6

? 17. Evlilik akademik kariyerde ilerlemeye engeldir.

1 2 3 4 5 6

? 18. Kadının iş ve aile yükümlülükleri, akademik kariyer ilerlemesini geciktirmektedir.

1 2 3 4 5 6

? 19. Eşyle aynı kurumda çalışıyor olmak, özgürlükleri kısıtlar.

1 2 3 4 5 6

? 20. Aynı kurumda çalışan eşler, kurumun atmosferini bozar.

1 2 3 4 5 6

? 21. Aynı kurumda çalışan eşlerin, iş-aile rol çatışmaları daha fazla olur.

1 2 3 4 5 6

? 22. Aynı kurumda çalışan eşler, diğer akademisyenlere nazaran daha hızlı kariyer ilerleme fırsatına sahiptir.

1 2 3 4 5 6

? 23. Eşimin kariyerinde, benden daha hızlı yükselmesini isterim.

1 2 3 4 5 6

? 24. Aynı kurumda çalışan eşlerden birinin kurum içindeki diğer çalışanlarla çatışması, eşinin konumunu olumsuz olarak etkiler.

1 2 3 4 5 6

? 25. Aynı kurumda çalışan eşler, özel durumlarda birbirlerini kayırırlar.

1 2 3 4 5 6

? 26. Aynı kurumda çalışan eşlerin boşanması halinde, eşlerden birinin kariyerini terk etmesi gerekir.

1 2 3 4 5 6

? 27. Kendimi neşeli ve keyifli hissedirim.

İşyerinde						Evide					
Hiçbirzaman					Herzaman	Hiçbirzaman					Herzaman
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

? 28. Sabahları işe/akşamları eve gelirken, kendimi dinç hissederek gelirim.

1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6

? 29. Sevdiğim ve ilgimi çeken görevler/işler yapmaktayım.

1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6

? 30. Kendimi hareketli ve enerjik hissedirim.

1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6

? 31. Gergin bir ruh halim vardır.

1 2 3 4 5 6 1 2 3 4 5 6

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı ve Soyadı : Mehtap Öztürk

Doğum Yeri ve Yılı : ISPARTA-1988

Medeni Hali : Evli

Eğitim Durumu :

Lisans Öğrenimi :Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi :Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi :

1. İngilizce, Puanı: 45,00 Sınav: 2016-YDS İlkbahar Dönemi

İş Denevimi :

1. 2015-2016 Eğitim Öğretim Yılı Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu Ücretli Öğretim Görevlisi

2. 2016-2017 Eğitim Öğretim Yılı Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Gönen Meslek Yüksekokulu ve Isparta Meslek Yüksekokulu- Ücretli Öğretim Görevlisi – Devam Ediyor.